

تأثير التدريب في المؤسسة على ادارة المسار الوظيفي بالتطبيق
على مركز مهارات الرواد للتدريب في المملكة العربية السعودية
في مدينة جدة "دراسة حالة"

إسم الطالبة:

خديجة احمد ادريس

2021204537

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

المحتويات

3.....	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
4.....	1.1 المقدمة:
6.....	1.2 مشكلة البحث:
7.....	1.2.1 الفجوات النظرية
7.....	1.2.2 الفجوات التطبيقية
7.....	1.3 أهمية البحث:
8.....	1.3.1 الأهمية النظرية
8.....	1.3.2 الأهمية العملية
9.....	1.4 أسئلة البحث:
9.....	1.5 أهداف البحث:
9.....	1.6 فرضيات البحث:
10.....	1.7 نموذج البحث:
10.....	1.8 منهجية البحث:
11.....	1.9 الدراسة الميدانية:
12.....	مخطط المشروع:
13.....	المراجع:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1 المقدمة:

إدارة المسار الوظيفي هي عملية تخطيط وتطوير الموظفين لتحقيق أهدافهم الوظيفية والتنظيمية (أحمد، 2021). وتشمل هذه العملية وضع الخطط الوظيفية، وتقييم الأداء، وتوفير التدريب والتطوير المناسب (الجمال، 2022). تلعب إدارة المسار الوظيفي دوراً حيوياً في زيادة الإنتاجية وتحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم الشخصية والمؤسسية (عبد الله، 2023). إدارة المسار الوظيفي تُعرف بأنها "العملية التي يتم من خلالها إدارة وتنمية المهارات والكفاءات الوظيفية للموظفين بما يتوافق مع متطلبات الوظيفة الحالية والمستقبلية" (الجهني، 2021). وتشمل هذه العملية تخطيط وتطوير وتنفيذ مسارات وظيفية فردية تساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم والارتقاء في مناصبهم (القريني، 2020). إدارة المسار الوظيفي هي عملية تخطيط وتنمية مهارات الموظفين وتطوير قدراتهم لتحقيق أهداف المنظمة والأهداف الشخصية للموظفين (العتيبي، 2019). وتتضمن إدارة المسار الوظيفي مجموعة من الأنشطة والممارسات التي تهدف إلى مساعدة الأفراد على تطوير مهاراتهم وكفاءاتهم وتحقيق أهدافهم الوظيفية (القحطاني، 2021). كما أن إدارة المسار الوظيفي تساهم في تحفيز الموظفين وزيادة ولائهم للمنظمة (الشمري، 2020). إدارة المسار الوظيفي هي عملية تخطيط وتنمية وتطوير الموظف خلال مساره الوظيفي في المؤسسة (محمود، 2021). وتشمل هذه العملية تحديد الأهداف الوظيفية للموظف وتطوير مهاراته وقدراته لتحقيق هذه الأهداف (الشيخ، 2022). كما تتضمن إدارة المسار الوظيفي أيضاً التخطيط للفرص المتاحة للترقى والنمو الوظيفي (عبد الحميد، 2023).

أشارت دراسة البياتي (2021) إلى أن التدريب له تأثير إيجابي كبير على إدارة المسار الوظيفي للموظفين. وأكد الحمداني (2022) في دراسته أن برامج التطوير المهني تساعد في تحسين فرص التقدم الوظيفي. كما وجد عثمان (2023) أن الدعم التنظيمي للتدريب يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. أشار الباحث الجبالي (2022) إلى أن التدريب في المؤسسات له دور كبير في تطوير إدارة المسار الوظيفي للموظفين، حيث يساعد في اكتساب المهارات اللازمة للتقدم الوظيفي. كما أكد الحربي (2021) على أن برامج التطوير والتدريب تُسهم في تعزيز الكفاءات الوظيفية للموظفين وتمكينهم من تخطيط مسارهم الوظيفي بشكل أكثر فاعلية. هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت تأثير التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي. فقد أكدت دراسة الحربي (2018) على أن التدريب يساهم في تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على إدارة مسارهم الوظيفي. كما أشارت دراسة الفايز (2019) إلى أن برامج التطوير والتدريب تساعد الموظفين على تحديد أهدافهم الوظيفية وتخطيط مسارهم الوظيفي بشكل أفضل. هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت علاقة التدريب بإدارة المسار الوظيفي. فقد أشار البعض إلى أن التدريب يساهم في زيادة الالتزام التنظيمي للموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على إدارة مسارهم الوظيفي.

(الجندي، 2021). كما أكد آخرون على أهمية التدريب في تطوير مهارات الموظفين وإكسابهم الخبرات اللازمة لتولي مناصب قيادية (السيد، 2022).

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين التدريب وإدارة المسار الوظيفي، إلا أنها ركزت بشكل أساسي على القطاعات الخاصة (الحمداني، 2022). وهناك نقص في الأبحاث التي تتناول هذه العلاقة في القطاع الحكومي (عبد الله، 2023). كما أن معظم الدراسات السابقة اعتمدت على عينات صغيرة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج (البياتي، 2021). على الرغم من وجود دراسات سابقة تؤكد على أهمية التدريب في إدارة المسار الوظيفي للموظفين، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث التي تتناول هذا الموضوع في السياق العربي (الشمري، 2023). كما أن معظم الدراسات السابقة ركزت على الجوانب النظرية دون التطرق إلى التطبيقات العملية لهذه العلاقة (الغامدي، 2022). على الرغم من وجود العديد من الدراسات السابقة حول موضوع البحث، إلا أنه لا تزال هناك بعض الفجوات البحثية. فمعظم الدراسات ركزت على دراسة تأثير التدريب على إدارة المسار الوظيفي في القطاع الخاص، بينما هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في القطاع الحكومي (الشمري، 2021). كما أن هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات التي تبحث في العوامل المؤثرة على فاعلية برامج التدريب في تحسين إدارة المسار الوظيفي (العتيبي، 2019). على الرغم من تناول الدراسات السابقة لهذا الموضوع، إلا أنه لا توجد دراسات كافية حول تأثير أنواع التدريب المختلفة على إدارة المسار الوظيفي للموظفين (مصطفى، 2023). كما أن هناك فجوة في البحوث حول دور القيادة الإدارية في تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة لإدارة المسار الوظيفي (عطية، 2022).

على الرغم من أهمية التدريب في تحسين إدارة المسار الوظيفي للموظفين، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تتناول هذا الموضوع في القطاع الحكومي في البيئة العربية (عثمان، 2023). لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال التحقق من تأثير التدريب على إدارة المسار الوظيفي في المؤسسات الحكومية. تتمثل مشكلة البحث الحالي في التعرف على أثر التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي للموظفين في القطاع العام (العنزي، 2021). حيث أن هناك حاجة لفهم أعمق لهذه العلاقة وتوضيح أبعادها وآلياتها في البيئة العربية. تكمن مشكلة البحث في التساؤل حول مدى تأثير التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي للموظفين، وما هي أبرز العوامل المؤثرة على ذلك التأثير (القحطاني، 2021). حيث أن فهم هذه العلاقة سيساعد المنظمات على تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة تدعم إدارة المسار الوظيفي للموظفين. تتمثل مشكلة هذا البحث في التعرف على أثر التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي للموظفين، وكذلك دور القيادة الإدارية في تصميم وتنفيذ هذه البرامج التدريبية (الصادق، 2021).

تكمن أهمية هذا البحث في أنه سيسهم في تعزيز فهمنا لدور التدريب في تحسين إدارة المسار الوظيفي للموظفين في القطاع الحكومي (الجمال، 2022). كما أنه سيوفر توصيات عملية للمديرين والقادة لتطوير برامج التدريب الفعالة والتي تساهم في تحقيق أهداف المنظمة والموظفين على حد سواء (أحمد، 2021). تبرز أهمية هذا البحث في كونه يُسهم في سد الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير التدريب على إدارة المسار الوظيفي في القطاع العام العربي (الخالدي، 2022). كما أنه يوفر إطارًا نظريًا وتطبيقيًا لمتخذي القرار في المؤسسات لتعزيز برامج التدريب وربطها بتطوير المسار الوظيفي للموظفين (العتيبي، 2023). تتبع أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى إثراء الأدبيات العربية حول موضوع تأثير التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي، خاصة في القطاع الحكومي. كما أن نتائج هذا البحث ستساعد المنظمات على تطوير وتحسين برامج التدريب لتعزيز إدارة المسار الوظيفي للموظفين وتحقيق أهداف المنظمة (الفايز، 2019). تكمن أهمية هذا البحث في مساهمته في تعزيز فهم العلاقة بين التدريب وإدارة المسار الوظيفي، مما يساعد المؤسسات على تطوير برامج تدريبية فعالة تدعم تقدم الموظفين في مسارهم الوظيفي (الحسيني، 2022). كما ستساهم نتائج هذا البحث في سد الفجوة البحثية حول دور القيادة الإدارية في هذا المجال (الدسوقي، 2023).

1.2 مشكلة البحث:

تبرز أهمية التدريب كأداة فعالة لتطوير المهارات والكفاءات لدى الموظفين، والذي ينعكس بشكل إيجابي على إدارة مسارهم الوظيفي (الخطيب، 2020). ومع ذلك، هناك نقص في الأبحاث التي تستكشف هذا الربط بشكل متعمق، خاصة في السياق العربي. لذا، يهدف هذا البحث إلى سد الفجوة المعرفية حول تأثير التدريب على إدارة المسار الوظيفي للموظفين في المؤسسات العربية. وعلى الرغم من أهمية التدريب في تحسين إدارة المسار الوظيفي للموظفين، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تتناول هذا الموضوع في القطاع الحكومي في البيئة العربية (عثمان، 2023). لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال التحقق من تأثير التدريب على إدارة المسار الوظيفي في المؤسسات الحكومية. تتمثل مشكلة البحث الحالي في التعرف على أثر التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي للموظفين في القطاع العام (العززي، 2021). حيث أن هناك حاجة لفهم أعمق لهذه العلاقة وتوضيح أبعادها وآلياتها في البيئة العربية. تكمن مشكلة البحث في التساؤل حول مدى تأثير التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي للموظفين، وما هي أبرز العوامل المؤثرة على ذلك التأثير (القحطاني، 2021). حيث أن فهم هذه العلاقة سيساعد المنظمات على تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة تدعم إدارة المسار الوظيفي للموظفين. تتمثل مشكلة هذا البحث في التعرف على أثر التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي للموظفين، وكذلك دور القيادة الإدارية في تصميم وتنفيذ هذه البرامج التدريبية (الصادق، 2021).

1.2.1 الفجوات النظرية

1. هناك نقص في الأدبيات العربية التي تربط بين برامج التدريب وأثارها على تخطيط المسار الوظيفي للموظفين (السالم والعمرى، 2019).
2. معظم الدراسات السابقة ركزت على أثر التدريب على الأداء الوظيفي بشكل عام، دون التعمق في تأثيره على إدارة المسار الوظيفي للموظفين (الخطيب، 2020).
3. هناك حاجة إلى نماذج نظرية تفسر الآليات التي تربط التدريب بإدارة المسار الوظيفي في السياق العربي (الجندي، 2018).

1.2.2 الفجوات التطبيقية

1. افتقار المؤسسات العربية إلى استراتيجيات فعالة لربط برامج التدريب بتخطيط وتطوير مسار الموظفين الوظيفي (السالم والعمرى، 2019).
2. عدم وجود أدوات قياس موضوعية لتقييم أثر التدريب على تطور المسار الوظيفي للموظفين في المؤسسات العربية (الجندي، 2018).
3. ندرة الدراسات التطبيقية في البيئة العربية التي تستكشف العوامل المؤثرة على العلاقة بين التدريب وإدارة المسار الوظيفي (الخطيب، 2020).

من خلال ما سبق نستنتج سؤال البحث الرئيسي التالي:

"ما هو تأثير التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي بالتطبيق على مركز مهارات الرواد للتدريب في المملكة العربية السعودية في مدينة جدة؟"

1.3 أهمية البحث:

يُعتبر موضوع تأثير التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي من المواضيع المهمة والحيوية في مجال إدارة الموارد البشرية. فالتدريب له دور محوري في تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم، مما ينعكس بدوره على إدارة مسارهم الوظيفي داخل المنظمة (الخطيب، 2020). في ظل التغيرات المتسارعة والمنافسة الشديدة بين المؤسسات، أصبح من الضروري استثمار الموارد البشرية واستغلال طاقاتهم بالشكل الأمثل من خلال برامج تدريبية فعالة تساهم في تطوير مساراتهم الوظيفية (السالم والعمرى، 2019). لذلك، تأتي أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على طبيعة هذه العلاقة وتقديم توصيات عملية لتعزيز دور التدريب في إدارة المسار الوظيفي للموظفين. وتبرز أهمية هذا البحث في كونه يُساهم في سد الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير التدريب على إدارة المسار الوظيفي في القطاع العام العربي (الخالدي، 2022). كما أنه يوفر إطارًا نظريًا وتطبيقيًا لمتخذي القرار في المؤسسات لتعزيز برامج التدريب وربطها بتطوير المسار الوظيفي للموظفين (العتيبي، 2023). تتبع أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى إثراء الأدبيات العربية حول موضوع تأثير التدريب في المؤسسة على إدارة المسار الوظيفي، خاصة في القطاع الحكومي. كما أن نتائج هذا البحث ستساعد المنظمات

على تطوير وتحسين برامج التدريب لتعزيز إدارة المسار الوظيفي للموظفين وتحقيق أهداف المنظمة (الفايز، 2019). تكمن أهمية هذا البحث في مساهمته في تعزيز فهم العلاقة بين التدريب وإدارة المسار الوظيفي، مما يساعد المؤسسات على تطوير برامج تدريبية فعالة تدعم تقدم الموظفين في مسارهم الوظيفي (الحسيني، 2022). كما ستساهم نتائج هذا البحث في سد الفجوة البحثية حول دور القيادة الإدارية في هذا المجال (الدسوقي، 2023).

1.3.1 الأهمية النظرية

1. يُساهم في إثراء الأدبيات النظرية المتعلقة بدور التدريب في تطوير المسار الوظيفي للموظفين. فقد أشارت دراسة الخطيب (2020) إلى أن التدريب يُعزز من قدرات الموظفين وينمي مهاراتهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة. كما أكدت دراسة السالم والعمري (2019) على أن التدريب الفعال يُساهم في زيادة الالتزام التنظيمي للموظفين وارتباطهم بأهداف المنظمة، وهو ما ينعكس على رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم.
2. يُقدم هذا البحث تصوراً نظرياً حول كيفية تحقيق التوافق بين برامج التدريب وإدارة المسار الوظيفي للموظفين. فكما أشارت دراسة الجندي (2018)، فإن تصميم برامج تدريبية تتماشى مع احتياجات الموظفين ومتطلبات وظائفهم يُساهم في تعزيز ولائهم للمنظمة وتحسين أدائهم الكلي.
3. يُثري هذا البحث المعرفة النظرية حول العلاقة بين التدريب وتخطيط وإدارة المسار الوظيفي للموظفين، وذلك من خلال التركيز على الآليات والممارسات التي تُساهم في تحقيق التكامل بين هذين المجالين.

1.3.2 الأهمية التطبيقية

1. سوف يُساهم في تزويد متخذي القرار في المؤسسات بتوصيات عملية لتطوير برامج التدريب الفعالة والمتوافقة مع متطلبات إدارة المسار الوظيفي للموظفين. فكما أشار السالم والعمري (2019)، فإن التدريب الذي يتناسب مع احتياجات الموظفين والمؤسسة يُساهم في زيادة الأداء الوظيفي والإنتاجية.
2. تُقدم هذا البحث إطاراً مرجعياً لممارسات إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بتصميم وتنفيذ برامج التدريب المرتبطة بإدارة المسار الوظيفي للموظفين. فكما أوضحت دراسة الجندي (2018)، فإن تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في هذا المجال يُساهم في زيادة الالتزام التنظيمي للموظفين وتعزيز ولائهم للمنظمة.

1.4 أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي " ما هو تأثير التدريب في المؤسسة على ادارة المسار الوظيفي؟ "

1. ما مدى تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية على مرحلة التخطيط لإدارة المسار الوظيفي؟
2. كيف يؤثر تصميم البرامج التدريبية على مرحلة التصميم والبناء لإدارة المسار الوظيفي؟
3. ما العلاقة بين تنفيذ البرامج التدريبية ومرحلة التنفيذ في إدارة المسار الوظيفي؟
4. ما مدى تأثير تقييم البرامج التدريبية على مرحلة التقييم في إدارة المسار الوظيفي؟

1.5 أهداف البحث:

هدف البحث الرئيسي " الكشف عن تأثير التدريب في المؤسسة على ادارة المسار الوظيفي؟ "

1. التعرف على تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية على مرحلة التخطيط لإدارة المسار الوظيفي.
2. دراسة تأثير تصميم البرامج التدريبية على مرحلة التصميم والبناء لإدارة المسار الوظيفي.
3. استكشاف العلاقة بين تنفيذ البرامج التدريبية ومرحلة التنفيذ في إدارة المسار الوظيفي.
4. تحليل تأثير تقييم البرامج التدريبية على مرحلة التقييم في إدارة المسار الوظيفي.

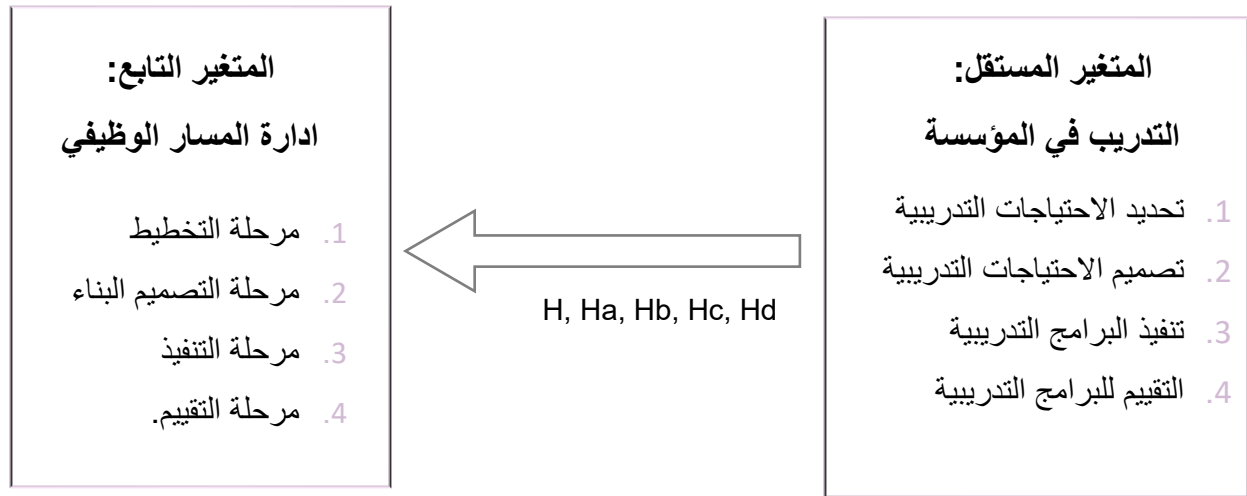
1.6 فرضيات البحث:

H " هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب في المؤسسة على ادارة المسار الوظيفي؟ "

- Ha توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية ومرحلة التخطيط لإدارة المسار الوظيفي.
- Hb هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتصميم البرامج التدريبية على مرحلة التصميم والبناء لإدارة المسار الوظيفي.
- Hc توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ البرامج التدريبية ومرحلة التنفيذ في إدارة المسار الوظيفي.
- Hd يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتقييم البرامج التدريبية على مرحلة التقييم في إدارة المسار الوظيفي.

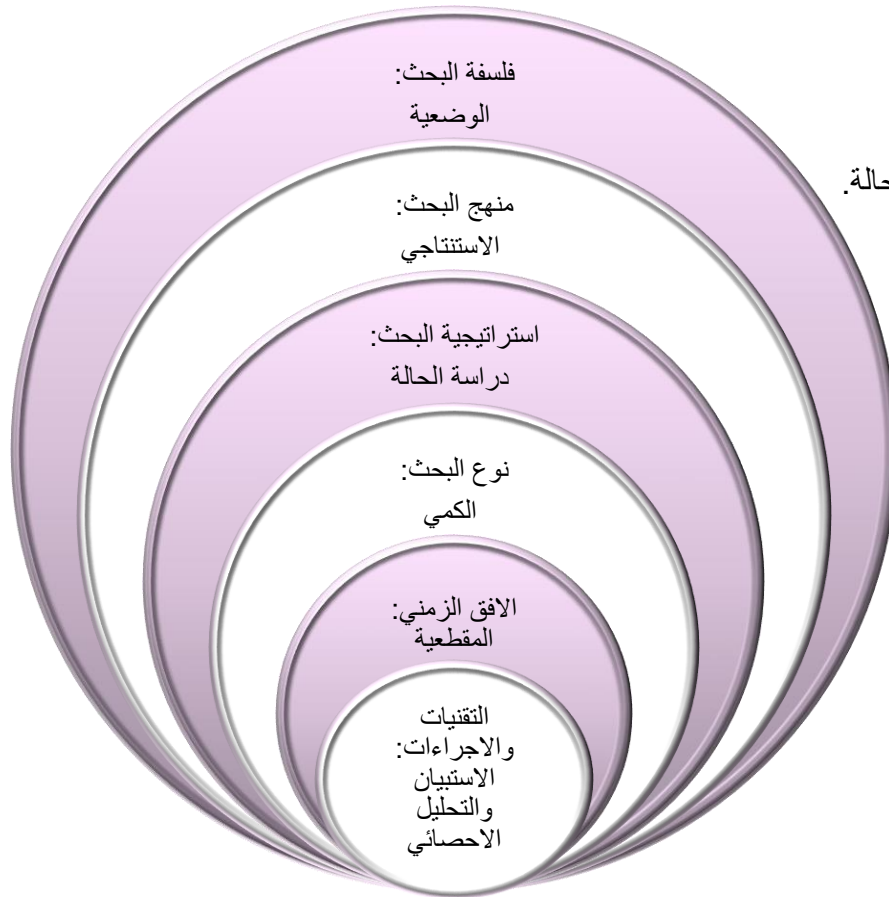
1.7 نموذج البحث:

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الشكل 1: النموذج المقدم للمشروع المصدر له الطالب

1.8 منهجية البحث:



1. فلسفة البحث: الوضعية.
2. منهج البحث: الاستنتاجي.
3. استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
4. نوع البحث: الكمي.
5. الأفق الزمني: المقطعية.
6. التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.

الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.9 الدراسة الميدانية:

نبذة عن المركز:

1. تأسس مركز مهارات الرواد للتدريب في عام 2017 في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.
2. يُعتبر المركز واحداً من أبرز مزودي التدريب والتطوير المهني في المنطقة الغربية من السعودية.
3. يركز المركز على تقديم برامج تدريبية متنوعة في مجالات الإدارة، التسويق، التقنية، المهارات الشخصية وغيرها.

الخدمات والبرامج التدريبية:

1. يوفر المركز دورات تدريبية قصيرة المدى (من يوم إلى عدة أسابيع) في مختلف التخصصات.
2. كما ينظم برامج تدريب متخصصة حسب احتياجات العملاء والمؤسسات.
3. يقدم المركز دورات تدريبية باللغتين العربية والإنجليزية.
4. يحرص المركز على استقطاب مدربين متخصصين ذوي خبرة عالية.

المرافق والتسهيلات:

1. يتوفر في المركز قاعات تدريبية مجهزة بأحدث التقنيات السمعية والبصرية.
2. كما يوفر المركز خدمات الإقامة والإطعام للمتدربين القادمين من خارج جدة.
3. يوفر المركز أيضاً خدمات استشارية وتقديم حلول تدريبية مصممة حسب احتياجات العملاء.

الموقع الإلكتروني:

- الموقع الرسمي للمركز هو: www.rawadcenter.com

محتويات الموقع:

1. يوفر الموقع معلومات مفصلة عن المركز، رؤيته ورسالته، والخدمات والبرامج التدريبية المقدمة.
2. يمكن من خلال الموقع الاطلاع على جدول الدورات التدريبية القادمة والتسجيل فيها.
3. كما يتضمن الموقع معلومات الاتصال بالمركز، بما في ذلك العنوان والهواتف والبريد الإلكتروني.
4. يوجد في الموقع أيضاً قسم للأخبار والفعاليات التي ينظمها المركز.
5. يتيح الموقع للشركات والمؤسسات إمكانية طلب برامج تدريبية مخصصة.

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

المراجع:

1. أحمد، س. (2021). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة. دار الكتب العلمية.
2. البياتي، ن. (2021). أثر برامج التدريب على تطوير المسار الوظيفي في القطاع الخاص. مجلة الإدارة والتنمية، (3)8، 41-23.
3. الجبالي، م. (2022). دور التدريب في تطوير إدارة المسار الوظيفي. مجلة جامعة الملك سعود، (1)34، 110-87.
4. الجمال، ع. (2022). دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير المسار الوظيفي. مجلة الإدارة والاقتصاد، (2)14، 68-45.
5. الجندي، ر. (2018). تأثير برامج التدريب على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي الإدارة العامة في مصر. المجلة المصرية للدراسات التجارية، (1)42، 84-57.
6. الجندي، م. (2021). أثر التدريب على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. مجلة جامعة الأزهر للعلوم الإنسانية، (1)19، 56-33.
7. الجهني، س. (2021). إدارة المسار الوظيفي: المفاهيم والأساليب. مجلة الإدارة العربية، (2)41، 45-67.
8. الحربي، ع. (2018). تأثير التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في قطاع البنوك. المجلة العربية للإدارة، (3)38، 228-201.
9. الحربي، ف. (2021). برامج التطوير الوظيفي وأثرها على الكفاءات. المجلة العربية للإدارة، (3)41، 45-23.
10. الحسيني، ف. (2022). تطوير برامج التدريب لدعم المسار الوظيفي للموظفين. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، (1)26، 70-45.
11. الحمداني، م. (2022). العلاقة بين التطوير المهني وإدارة المسار الوظيفي. مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية، (4)17، 110-89.
12. الخالدي، ن. (2022). أهمية التدريب في تطوير إدارة المسار الوظيفي. مجلة الإدارة العامة والتنمية، (3)28، 112-89.
13. الخطيب، أ. (2020). أثر التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع المصرفي الأردني. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، (5)34، 846-823.
14. الدسوقي، ع. (2023). القيادة الإدارية وأثرها على إدارة المسار الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، (3)43، 138-111.
15. السالم، م. والعمرى، ف. (2019). دور التدريب في تطوير المسار الوظيفي للموظفين: دراسة ميدانية في شركة الاتصالات السعودية. المجلة العربية للإدارة، (2)39، 134-115.
16. سعيدة، ميساوي، عمر، & موساوي (2023). تأثير التدريب على إدارة المسار الوظيفي دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز-مديرية التوزيع تمناست (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح ورقلة. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/34029>
17. السيد، ع. (2022). دور التدريب في تطوير القيادات الإدارية. المجلة العربية للإدارة، (1)42، 70-45.

18. الشمري، ح. (2023). واقع إدارة المسار الوظيفي في المؤسسات العربية. مجلة الإدارة العامة، 63(1)، 109-136.
19. الشمري، ف. (2020). أثر إدارة المسار الوظيفي على الولاء التنظيمي للموظفين. مجلة الإدارة العامة، 60(4)، 125-154.
20. الشمري، ف. (2021). تحديات تطبيق إدارة المسار الوظيفي في القطاع الحكومي. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 67-92.
21. الشيخ، ع. (2022). تنمية الموارد البشرية وأثرها على إدارة المسار الوظيفي. مجلة جامعة الملك فيصل للعلوم الإدارية والاقتصادية، 23(1)، 101-126.
22. الصادق، ن. (2021). أثر برامج التدريب على تطوير المسار الوظيفي للعاملين. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 33(3)، 89-112.
23. عبد الحميد، س. (2023). التخطيط للمسار الوظيفي: الممارسات والتحديات. المجلة العربية للإدارة، 43(2)، 65-90.
24. عبد الله، ر. (2023). تأثير الدعم التنظيمي للتدريب على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، 12(1)، 56-78.
25. العتيبي، س. (2019). إدارة المسار الوظيفي وأثرها على تحفيز الموظفين: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 89-112.
26. العتيبي، م. (2023). دور القيادات في ربط التدريب بالتطور الوظيفي. مجلة جامعة نايف للعلوم الأمنية، 35(1)، 45-67.
27. عثمان، ت. (2023). إدارة المسار الوظيفي في المؤسسات الحكومية. دار الفكر.
28. عطية، ر. (2022). دور القيادة الإدارية في تصميم وتنفيذ برامج التدريب. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 58(4)، 201-230.
29. العنزي، ع. (2021). تأثير التدريب على المسار الوظيفي في القطاع الحكومي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 17(4)، 55-77.
30. الغامدي، س. (2022). تحديات تطبيق إدارة المسار الوظيفي. مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، 31(2)، 67-88.
31. الفايز، ص. (2019). برامج التطوير المهني وأثرها على إدارة المسار الوظيفي: دراسة تطبيقية. مجلة الاقتصاد والمحاسبة، 25(1)، 89-116.
32. القحطاني، م. (2021). دور برامج التطوير والتدريب في تخطيط المسار الوظيفي: دراسة حالة في القطاع الحكومي. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 33(1)، 45-68.
33. القريني، ع. (2020). تخطيط وتطوير المسار الوظيفي للموظفين. الرياض: مكتبة العبيكان.
34. محمود، أ. (2021). إدارة المسار الوظيفي: مدخل استراتيجي. مجلة الإدارة العامة، 31(2)، 45-78.
35. مصطفى، ح. (2023). العلاقة بين أساليب التدريب وإدارة المسار الوظيفي. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 29(2)، 123-148.

الملاحق:

استبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

تُعد إدارة الموارد البشرية أحد أهم الركائز الاستراتيجية في المؤسسات المعاصرة، حيث تسعى إلى تطوير وتنمية الكفاءات البشرية بما يحقق الأهداف التنظيمية. وتلعب عملية التدريب والتطوير دوراً محورياً في هذا الإطار، من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية المناسبة، وتنفيذها وتقييمها بفعالية. في الوقت ذاته، تُعد إدارة المسار الوظيفي للموظفين من الممارسات الإدارية الحيوية التي تهدف إلى تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم المسارات الوظيفية المناسبة للعاملين، بما يحقق التوازن بين أهداف المؤسسة وطموحات الموظفين.

وانطلاقاً من أهمية كل من عملية التدريب وإدارة المسار الوظيفي في المؤسسات، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير أبعاد التدريب في المؤسسات (تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية، تقييم البرامج التدريبية) على أبعاد إدارة المسار الوظيفي للموظفين (مرحلة التخطيط، مرحلة التصميم والبناء، مرحلة التنفيذ، مرحلة التقييم)، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على مركز الرواد للتدريب في المملكة العربية السعودية بمدينة جدة.

سيتم استخدام المعلومات للأغراض البحثية فقط.

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ ابتدائي

☐ متوسط

☐ ثانوي

☐ جامعي

العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ من 25 سنة الى 35 سنة

☐ من 35 سنة الى 45 سنة

☐ أكثر من 45 سنة

ابعاد المتغير المستقل التدريب في المؤسسة هي تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم الاحتياجات التدريبية وتنفيذ البرامج التدريبية والتقييم للبرامج التدريبية

المتغير المستقل	ابعاد المتغير	عدد العبارات	المرجع
التدريب في المؤسسة	تحديد الاحتياجات التدريبية	3	سعيدة, ميساوي, عمر, & موساوي (2023). تأثير التدريب على ادارة المسار الوظيفي دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز-مديرية التوزيع تمناست (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
	تصميم الاحتياجات التدريبية	3	
	تنفيذ البرامج التدريبية	3	
	التقييم للبرامج التدريبية	3	

المحور الأول: التدريب في المؤسسة

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
تحديد الاحتياجات التدريبية				
1	يتم توفير برامج تدريبية بناءً على طلبك وتصورك لاحتياجاتك التدريبية.			
2	يتم اختيارك للقيام بالتدريب من طرف الرئيس المباشر.			
3	تقوم المؤسسة بدراسة احتياجات التدريب للموظف اعتماداً على نتائج الأداء.			
تصميم الاحتياجات التدريبية				
4	الخدمات الإدارية المصاحبة مستواها جيد (من ناحية الإضاءة، التهوية والاتساع).			
5	توافر الحوافز المادية والميزانية المناسبة للقيام بالتدريب.			
6	يتناسب التدريب مع مؤهلاتك ومستواك العلمي.			

تنفيذ البرامج التدريبية				موافق	محايد	غير موافق
7	تلاءمت الأساليب التدريبية مع موضوعات البرامج التدريبية.					
8	يملك المدربون القدرة على شرح محتوى برامج التدريب والهدف منها.					
9	اهداف البرامج التدريبية تثري المعارف المهنية التي تحتاجها في عملك.					
التقييم للبرامج التدريبية				موافق	محايد	غير موافق
10	يستخدم أسلوب تقييم فعالية الدورة التدريبية بعد انتهاء التدريب					
11	يتم دراسة وتقييم فاعلية البرامج التدريبية بصورة دورية.					
12	تهدف الدورات التدريبية التي تقوم بها الشركة إلى تنمية الموظفين وتطويرهم.					

ابعاد المتغير التابع إدارة المسار الوظيفي هي مرحلة التخطيط ومرحلة التصميم والبناء ومرحلة التنفيذ ومرحلة التقييم.

المرجع	عدد العبارات	ابعاد المتغير	المتغير التابع
سعيدة, ميساوي, عمر, & موساوي (2023). تأثير التدريب على ادارة المسار الوظيفي دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز-مديرية التوزيع تمنراست (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).	3	مرحلة التخطيط	إدارة المسار الوظيفي
	3	مرحلة التصميم والبناء	
	3	مرحلة التنفيذ	
	3	مرحلة التقييم	

المحور الثاني: إدارة المسار الوظيفي

العبارات			الرقم
مرحلة التخطيط			
موافق	محايد	غير موافق	
			1
		تعتمد المنظمة إستراتيجية واضحة لإدارة المسار الوظيفي.	
		تحرص المؤسسة على إلحاق كل موظف بالمنصب الذي يناسب مؤهلاته وميوله واهتمامه.	2
		يوجد وصف وظيفي محدد وواضح لواجبات كل فرد.	3
مرحلة التصميم والبناء			
موافق	محايد	غير موافق	
		يتسم الهيكل التنظيمي بالمرونة الكافية التي تسمح بتنمية المسار الوظيفي.	4
		توفر المؤسسة معلومات كافية عن عمليات الترقية المتاحة.	5
		يتم تحضيرك لحمل مسؤوليات أكبر في السنوات الخمسة المقبلة.	6
مرحلة التنفيذ			
موافق	محايد	غير موافق	
		تطبق مؤسستي سياسة النقل بين المناصب في إدارتنا للمسارات الوظيفية.	7
		تعديل الإدارة مساري الوظيفي حسب مستوى أدائي.	8
		تعتمد الإدارة على المواظبة في العمل كمعيار وحيد للتقييم.	9
مرحلة التقييم			
موافق	محايد	غير موافق	
		يقوم الرئيس بإعلامك بإمكانية حصولك على مسؤوليات أكبر مستقبلاً.	10
		تقوم مؤسستي بتعيين الأفراد المؤهلين في المناصب القيادية.	11
		تحقق المسارات الوظيفية في مؤسستي التوافق بين أهداف الفرد وأهدافها.	12

Midocean University

Management college

management specialization



**The impact of training in the organization on
career path management by applying it to the
Pioneer Skills Center for Training in the
Kingdom of Saudi Arabia in the city of Jeddah
“a case study”**

student name:

Khadija Ahmed Idris

2021204537

Graduation project - 1

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor:

Dr. Mona Mustafa Elashry

Faculty Member – Faculty of Management - Midocean University

Second semester - 2024