

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر برامج التطوير المهني على رضا الموظفين بالتطبيق على شركة الراجحي القابضة في مدينة جدة

أسم الطالب

شريفة محمد علي راجحي

222000636

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	8
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
2.1. المقدمة:	10
2.2. المتغير المستقل	10
2.3. المتغير التابع	10
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	10
2.5. الخاتمة	11
قائمة المراجع	11

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

1- الفقرة الأولى: تحديد المشكلة التي تؤدي إلى الدراسة

في بيئة العمل الحديثة، بات رضا الموظفين عنصراً حاسماً في رفع مستويات الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسات. ورغم ما تبذله الشركات من جهود لتطوير بيئة العمل، إلا أن ضعف الاهتمام ببرامج التطوير المهني قد يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلباً على الأداء العام. ومن هذا المنطلق، جاءت الحاجة إلى دراسة العلاقة بين برامج التطوير المهني ورضا الموظفين، خصوصاً في القطاعات التي تشهد منافسة عالية في استقطاب الكفاءات، مثل شركة الراجحي القابضة.

2- الفقرة الثانية: مراجعة الأدبيات حول المشكلة (دراسات سابقة)

أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين فرص التطوير المهني ومستوى رضا الموظفين. على سبيل المثال، وجدت دراسة (Alshammari, 2021) أن توفير برامج تدريب مهني مستدامة يعزز ولاء الموظف ويقلل من معدل الدوران الوظيفي. كما أكدت دراسة (Ahmed & Khalid, 2020) أن التدريب المهني يُشعر الموظف بقيمته داخل المؤسسة، ما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا. ومع ذلك، ركزت معظم الدراسات على قطاعات حكومية أو تعليمية، مما يجعل من المهم دراسة هذه العلاقة في القطاع الخاص السعودي.

3- الفقرة الثالثة: الفجوات في الدراسة

برغم وجود عدد من الدراسات حول العلاقة بين التدريب ورضا الموظفين، إلا أن هناك فجوات واضحة، من أبرزها قلة الدراسات التطبيقية على الشركات السعودية الكبرى في القطاع الخاص، مثل شركة الراجحي القابضة. كما أن بعض الدراسات لم تأخذ في الاعتبار تأثير نوعية البرامج التدريبية وتواترها على مستوى الرضا، مما يخلق فجوة بحثية تتطلب التعمق فيها.

4- الفقرة الرابعة: استهداف الجمهور مع توضيح أهمية المشكلة

تستهدف هذه الدراسة مسؤولي الموارد البشرية وصناع القرار داخل الشركات السعودية، خصوصاً تلك التي تسعى لتحسين بيئة العمل وتقليل معدلات الاستقالة. تأتي أهمية هذه المشكلة من تأثيرها المباشر على الأداء المؤسسي، إذ أن عدم رضا الموظفين قد يؤدي إلى تراجع الولاء، وزيادة مشاكل الغياب أو ضعف الأداء، مما يجعل من الضروري فهم العلاقة بين التطوير المهني والرضا الوظيفي.

5- الفقرة الخامسة: تحديد الهدف من البحث

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر برامج التطوير المهني على رضا الموظفين، بالتطبيق على شركة الراجحي القابضة في مدينة جدة، وذلك من خلال تحليل مدى ارتباط جودة وتكرار التدريب بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة.

1.2. مشكلة الدراسة

تعاني بعض المؤسسات من ضعف في رضا موظفيها رغم توفر الإمكانيات التشغيلية والإدارية، وغالبًا ما يكون ذلك نتيجة ضعف الاهتمام بتطوير المهارات المهنية للعاملين. في شركة الراجحي القابضة، هناك جهود ملحوظة في مجالات الموارد البشرية، إلا أن مدى فاعلية برامج التطوير المهني في تحقيق رضا الموظفين لم يتم التحقق منه علميًا، مما يستدعي إجراء هذه الدراسة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

ندرة الدراسات التي تربط بين التطوير المهني والرضا الوظيفي في القطاع الخاص السعودي. غياب نموذج علمي يوضح آلية التأثير بين عناصر التدريب ورضا الموظف في سياق الشركات العائلية أو القابضة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

قلة التطبيقات العملية التي تقيّم فعالية البرامج التدريبية على الموظفين في شركات مثل الراجحي القابضة. عدم وجود آلية واضحة لتغذية راجعة من الموظفين بعد حضورهم للبرامج التدريبية.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي التالي :

"ما هو أثر برامج التطوير المهني على رضا الموظفين في شركة الراجحي القابضة في مدينة جدة؟"

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تركيزها على أحد المحركات الأساسية لنجاح المؤسسات وهو "رضا الموظف"، وذلك في ظل التغيرات التي يشهدها سوق العمل في المملكة العربية السعودية.

1.3.1. على المستوى النظري:

إثراء الأدبيات العلمية بدراسة حديثة حول العلاقة بين التطوير المهني والرضا الوظيفي في السياق السعودي.
تقديم إطار علمي يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية حول الموارد البشرية والتحفيز الوظيفي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تمكين شركة الراجحي القابضة من تقييم برامجها التدريبية وتطويرها بناءً على نتائج البحث.
مساعدة مديري الموارد البشرية على تصميم برامج أكثر تأثيراً تعزز من رضا الموظفين وتحسن بيئة العمل.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- العبيد، فهد. (2019). تحليل أثر البرامج التدريبية على أداء العاملين في الشركات العائلية السعودية. المؤتمر الخليجي للتنمية الإدارية، الرياض.
- الأحمد، خالد، وعبدالله، نورة. (2020). العلاقة بين التدريب الوظيفي والرضا المهني في القطاع الخاص السعودي. *المجلة العربية للموارد البشرية*، 14(3)، 99-121.
- الشمري، أحمد. (2021). أثر برامج التدريب والتطوير على رضا الموظفين في المؤسسات السعودية. *مجلة العلوم الإدارية*، 18(2)، 155-174.

