

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



عنوان البحث

قياس اثر التدريب على الرضا الوظيفي

إعداد الطالب/علاء عبدالجليل الجاسم

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين

ان التدريب والتطوير المستمر أولوية في سياسات المنظمات لذى نرى الشركات تؤسس مراكز تدريب في نواحي معرفية وتقنية ذات أهمية كبيرة في تطوير الموظفين في النواحي الإدارية والقيادة، من هذا تستهدف رؤية المملكة ٢٠٣٠ قطاعات عديدة تساهم في نمو الاقتصاد السعودي.

من هذا تهدف وزارة البيئة والمياه والزراعة الى تطوير وتحسين العلاقة بين المكتب وبين العاملين لضمان استمرار القوى العاملة وضمان رضاهم الوظيفي بالخصوص الفني والمهندسين من خلال الاهتمام بعملية التدريب لما لها الأثر على تنمية الدوافع لبذل المزيد من الجهود الامر الذي يضمن استمرار تحسين العمل.

مشكلة الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر التدريب على الرضا الوظيفي ومدى تأثير العاملين بالتدريب في مكتب وزارة البيئة والمياه والزراعة بمحافظة الاحساء، استخدم الباحث استبانة إلكترونية باستخدام (google forms) تم ارسالها لعدد من موظفين المكتب لقياس مدى رضاهم من التدريب الوظيفي تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي وتم توضيح ما هو التدريب وأهميته وخصائصه ومبادئه كذلك توضيح ما هو الرضا الوظيفي وأهميته وخصائصه.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي يلعبه التدريب في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق الرضا لدى الموظفين، لا سيما في القطاعات الحكومية الحيوية مثل وزارة البيئة والمياه والزراعة. إذ يُعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تسهم في استقرار الموظفين وتحفيزهم نحو الإبداع والإنتاجية، مما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تُسلط الضوء على العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي في بيئة عمل محلية محددة، وهي مكتب الوزارة بمحافظة الأحساء، مما يوفر بيانات واقعية يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات التدريب داخل الوزارة وباقي الجهات الحكومية.

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في مكتب وزارة الزراعة.
- ٢- التعرف على دور التدريب في تحقيق الرضا الوظيفي.
- ٣- التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي والتدريب.
- ٤- تقديم التوصيات التي تساهم في عملية التدريب لرفع مستوى الرضا الوظيفي.
- ٥- التعرف على مدى تناسق التدريب مع المسمى الوظيفي.

تساؤلات الدراسة

- ١- ما هو كل من التدريب والرضا الوظيفي؟
- ٢- هل يمكن للتدريب التأثير على الروح المعنوية واداء للموظفين؟
- ٣- ما هو مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في مكتب وزارة الزراعة؟
- ٤- أهمية التدريب بالنسبة للعاملين وتأثرها على المستوى الوظيفي؟
- ٥- أهمية مجال التدريب للعامل وطرق تحديد احتياج المؤسسة لنوعية الدورات التدريبية؟

فروض الدراسة:

- ١- وجود أثر مباشر للتدريب على الروح المعنوية للموظفين من خلال خلق الثقة في تمكين الموظف المسؤولية في اتخاذ القرار.
- ٢- وجود اهتمام كبيرة من الموظفين في المكتب الوزارة لعملية التدريب.
- ٣- وجود علاقة كبيرة لنتائج التدريب على الرضا الوظيفي للموظف.

- دراسة (زينب، ٢٠١٨) بعنوان "دور التدريب في تحقيق الرضا الوظيفي"

تهدف الدراسة العلمية الى التعرف على دور التدريب في تحقيق الرضا الوظيفي ومعرفة قدرات المؤسسات التدريبية وتجاوز معوقات العمليات التدريبية وصعوباتها من اجل وضع خطط وبرامج ناجحة وطموحات تخدم الموظف والمؤسسة معا وذلك من خلال معرفة أهم الأساليب التي يعتمد عليها المدربين في خطط وبرامج العملية التدريبية وإبراز واقع العمية التدريبية في المؤسسات.

٢- دراسة (عبد الوهاب ١٩٨٥) بعنوان "التدريب والتطوير (مدخل علمي لفاعلية الأفراد والمنظمات):

هدفت الدراسة الى التعرف احتياجات التدريبية لعدد من الموظفين الذين يعملون في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية وقد خلصت الدراسة الى التأكيد على أهمية التدريب والعلاقات الإنسانية ووظيفة الرقابة ووضع السياسة العامة للتدريب.

٣- دراسة (رملي، ٢٠١٢) بعنوان "التدريب المهني وتأثيره على الرضا الوظيفي"

هدفت الدراسة الى ابراز مدى تأثير التدريب المهني على الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة وعملت على اثراء المكتبة الوطنية وحث المؤسسات على تبني سياسة التدريب المهني وجعله ينال اهتمام المسؤولين، وأيضا درجة تأثير التدريب على الترقية الوظيفة واثرة على الراتب الشهري لدى العمال.

٤- دراسة (سيغة، ٢٠١٢) بعنوان "دور التدريب في تحقيق الرضا الوظيفي"

تهدف الدراسة الى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين وذلك في ضوء تقييم السياسات والاستراتيجيات التي تعتمد عليها المؤسسات وكذلك العمل على رفع كفاءات وتحسين مهارات العمال ومن خلال وضع سياسة التدريب التي تتماشى مع التطورات الحاصلة ومن ضمنها رضا العمال عن البرامج التدريبية المقدمة لهم تحقيقا لأهداف الفرد والمؤسسة والمجتمع.

المنطلقات النظرية للدراسة:

وصف جهة التدريب:

الاسم: مكتب وزارة البيئة والمياه والزراعة بالأحساء

العنوان: الأحساء - المبرز

نبذة عن الوزارة: تأسست المديرية العامة للزراعة عام ١٣٦٧ هجري لتقوم باستصلاح الأراضي وتحسين الري وتوزيع مكائن الماء وعمل السدود والقنوات وإعطاء قروض للمزارعين والتعاون مع الكفاءات الزراعية للعمل في محال تدريب وإرشاد المزارعين الى الطرق الزراعية وفي عام ١٣٧٣ تحولت المديرية الى وزار بمرسوم ملكي وتم تعديل الاسم عدة مرات واخرها في عام ١٤٣٧ هجري ليكون وزارة البيئة والمياه والزراعة وتكون مسؤولة عن عدد من المهام وهي:

- وكالة البيئة
- وكالة المياه
- وكالة خدمات المياه
- وكالة الزراعة
- وكالة الأراضي
- وكالة الثروة الحيوانية
- وكالة التخطيط والمالية

الرؤية:

بيئة وموارد طبيعية مستدامة تحقق الأمن المائي وتسهم في الأمن الغذائي وتحسين جودة الحياة

الرسالة:

نسعى للتميز في تطوير وتطبيق السياسات الشاملة والاستراتيجيات الفعالة والارتقاء بالخدمات بمشاركة القطاع الخاص والجهات ذات العلاقة لازدهار واستدامة البيئة والمياه والزراعة

المنهجية وطرق البحث:

استخدم الباحث المنهج لتحليلي الوصفي لدراسة موضوع اثر التدريب على الرضا الوظيفي، تم الاستعانة بأدوات جمع البيانات المتمثلة في الاستبانة.

أدوات الدراسة :

اعتمد الباحث في جمع البيانات على الاستبانة الإلكترونية كأداة رئيسية، وقد تم تصميمها باستخدام نموذج Google Forms، وتضمنت مجموعة من الأسئلة المغلقة المصممة لقياس آراء الموظفين حول مستوى الرضا الوظيفي ومدى استفادتهم من البرامج التدريبية المقدمة لهم. وُزعت الاستبانة على عينة من موظفي مكتب وزارة البيئة والمياه والزراعة بمحافظة الأحساء، وراعت الأداة الصدق والثبات لضمان دقة النتائج وصحة التحليل الإحصائي

حدود الدراسة :

توجد عدة حدود لهذه الدراسة، وهي كالتالي:

١. الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على موظفي مكتب وزارة البيئة والمياه والزراعة بمحافظة الأحساء فقط.

٢. الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي ٢٠٢٥م.

٣. الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة أثر التدريب على الرضا الوظيفي فقط دون التطرق إلى عوامل أخرى قد تؤثر في الرضا كالحوافز أو بيئة العمل أو العلاقات التنظيمية.

٤. الحدود البشرية: اقتصرَت عينة الدراسة على عدد من الموظفين الإداريين والفنيين والمهندسين العاملين بالمكتب، ولم تشمل جميع منسوبي الوزارة في مناطق أخرى

المراجع:

- رملي، عمر، (٢٠١٢) التدريب المهني وتأثيره على الرضا الوظيفي ، دراسة ميدانية.
- الطعاني حسن احمد، (٢٠٠٢)، التدريب مفهومه وفعاليته.
- ديما حزام، (٢٠٠٩) أثر التدريب في أداء العاملين، بحث مقدم لنيل درجة الماستر.
- زينب محرز (٢٠١٨) دور التدريب في تحقيق الرضا الوظيفي في الجزائر مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي.
- سيغة فاطمة (٢٠١٢) دور التدريب في تحقيق الرضا الوظيفي لدى مصالح الخزينة العمومية مذكرة لنيل شهادة الماستر