

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

أثر التدريب على الأداء الوظيفي لموظفات مدرسة عائشة بنت أبي بكر
الصادق (رضي الله عنها) في الجبيل بالمملكة العربية السعودية
(دراسة حالة)

اسم الطالبة

منى منسي صالح الغامدي

2021204634

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني-2024

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1. المقدمة
5	2. مشكلة الدراسة
6	2.1. الفجوات على المستوى النظري
6	2.2. الفجوات على المستوى التطبيقي
6	3. أهمية الدراسة
6	3.1. على المستوى النظري
6	3.2. على المستوى التطبيقي
7	4. أسئلة الدراسة
7	5. أهداف الدراسة
7	الهدف العام : استكشاف العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي
7	الأهداف الفرعية :
7	1-تحديد أثر التدريب على تحسين الأداء الوظيفي لدى مدرسة عائشة بنت ابي بكر الصديق رضي الله عنها
7	2-تحديد العلاقة بين جودة التدريب ومستوى أداء الموظفين لدى مدرسة عائشة بنت ابي بكر الصديق رضي الله عنها
7	3-تحديد أثر التدريب على تعزيز المهارات الشخصية لدى موظفين مدرسة عائشة بنت ابي بكر الصديق رضي الله عنها
7	6. فرضيات الدراسة
8	7. نموذج الدراسة
8	8. الدراسة الميدانية
9	9. منهجية الدراسة :
10	10. مخطط المشروع المقترح
11	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
12	2.1. المقدمة
12	2.2. المتغير المستقل
12	2.3. المتغير التابع
12	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
13	2.5. الخاتمة
13	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة

في الآونة الأخيرة، ومع تقدم التكنولوجيا والميزة التنافسية في العديد من المؤسسات وقطاع الأعمال وخاصة قطاع التعليم اعتبر الأداء الوظيفي أحد المؤشرات الحيوية التي تعكس كفاءة وفعالية العاملين في تنفيذ مهامهم وأدوارهم داخل المؤسسة.

و "اعتبرت الموارد البشرية السند الأساسي للمؤسسات الحديثة. فهي مصدر الفكر والإبداع وتطوير الإنتاج كما من مهماتها تحقيق أهداف المؤسسة. لذلك تعد الخطط الاستراتيجية الخاصة بإدارة الموظفين وتدرس سلوكياتهم من خلال تقييم أدائهم الوظيفي بغية تطوير كفايات الأفراد ودعم الابتكار وتعزيز الإتصال بباقي أفراد المؤسسة.

ومع التقدم التكنولوجي وإختصار الوقت للإنجاز وتخفيف التكلفة أعنت الموارد البشرية أهمية خاصة للإستثمار بالطاقة البشرية من خلال التدريب من أجل تطوير الأفراد وتمكينهم من أداء أعمالهم على أتم وجه وبالتالي تحسين أداء وإنتاجية المؤسسة " (عبدالرزاق، 2020)

"ويعتبر التدريب من العوامل الهامة التي تساعد على تنمية الموارد البشرية وما يتعلق بأداء الأعمال المتميز، وإن المؤسسات على مختلف أنشطتها تواجه تغيرات في عالم الأعمال وما أحدثته من تطورات على مستوى التكنولوجيات الحديثة على البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة. من هذا المنطلق تكمن الأهمية الأساسية للتدريب في توفير الأنشطة والخدمات اللازمة ، لرفع كفاءة وفعالية المؤسسة في أداء عملياتها على ضوء احتياجاتها الحالية والمستقبلية، وتهدف البرامج التدريبية إلى تحقيق الاستمرارية في العمل والإبداعية والابتكارية ، بشكل أساسي في رفع معدلات الأداء ، ومن خلال وضع تصورات وتطلعات وأدوات جديدة للعمل ، بما يتناسب مع اللوائح والقوانين الجديدة والأهداف الحديثة للمؤسسات ، والتغيير في ظروف العمل ووسائل التقنية الحديثة وتوظيفها و تمكينها عن طريق التدريب المستمر، وهذا ما يدفع الموظف أو العامل في مجال عمله إلى تطوير نفسه ، حتى يستطيع مجاراة التطورات الحديثة ، فالتدريب يقدم معرفة جيدة ويضيف معلومات متنوعة ويعدل الأفكار ويغير السلوك والعادات والأساليب والقدرات ويؤثر على الاتجاهات باعتباره أساس كل منظمة لتعلم وتنمية العنصر البشري واستمرار المنظمة ونمائها و ابراز مهام المنظمة ألا وهو تحسين أداء العاملين والوقوف على مستوياتهم لما لذلك من علاقة بإنتاجيتهم والمحافظة على المنظمة ولما للتدريب من أثر على أداء العاملين من خلال التدريب والارتقاء بمستوى العاملين . " (فضيلة، 2020)

"تواجه منظمات الأعمال السعودية اليوم العديد من التحديات والتغيرات السريعة فمما لا شك فيه أن الاستثمار في تدريب العنصر البشري يحتل مكانة متميزة بين أوجه الاستثمار المختلفة نظرا لأهمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية والتقدم .

ولأن أداء أي جهة أو مؤسسة وتحسن نتائجها وازدهارها يرتبط بأداء موظفيها اتجهت الإدارات الى الاستثمار في العاملين لديها فعملية تدريب وتطوير الموظفين أصبحت من الركائز الأساسية لتحقيق التميز في قطاع التعليم للارتقاء بمستوى العاملين على اختلاف مستوياتهم للقيام بالأعمال والمهام الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية.

وفي ضوء ذلك تأتي هذه الدراسة للتعرف على مدى أثر التدريب في الأداء الوظيفي للموظفين. إن الأساس من عملية التدريب هو إيصال معلومات وتكوين مهارات معينة لمجموعة من المتدربين بواسطة وسيلة من وسائل الاتصال وأساليب التدريب وذلك بقصد التأثير على سلوكهم ورفع قدراتهم الوظيفية، كما أن التدريب يستهدف الفرد لإكسابه المهارة والمعرفة والسلوك المرتبط مباشرة بدوره الوظيفي مما يرفع مستوى إنتاجيته في العمل.

لذلك أصبح التدريب عملية مهمة لدى الكثير من المنظمات في كافة القطاعات وذلك نتيجة لتغير معايير الأداء والتي لم تعد قاصرة على مجرد تقديم الخدمة أو المنتج بل تعدته بالحرص على توفير الجودة التي تلبى حاجة العميل ورغباته ولذلك أصبح للتدريب أهمية كبيرة ومحور اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين في مجال الإدارة الحديثة.

وتتناول هذه الدراسة توضيحاً للمفاهيم المتعلقة بعملية التدريب حيث يوضح مفهوم التدريب والتطور التاريخي وأسباب الاحتياج التدريبي وأنواع التدريب والبرامج التدريبية في التعليم وأهمية التدريب وأهدافه وأساليبه كما تتناول المراحل العملية التدريبية. ولأن سمة المنظمات في عصرنا الحالي أنها تمر بالكثير من التغيرات المستمرة في شتى المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية، وانطلاقاً من كون المورد البشري هو جوهر موارد المنظمات، ومصدراً مهماً لتحقيق المزايا التنافسية لها، ولأن بنجاحه ضمان نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها بنسبة كبيرة، كان لابد أن ينعم هؤلاء الموظفين بجودة عالية وكرامة تشعرهم بالرضا نحو المنظمة، للحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم التي يعملون بها ومدركين لأهمية وإمكانية وثقة ما يقدمون، ولديهم ولاء حقيقي للمنظمة.

لذلك تسعى رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الى خطو خطوات طموحة لرفع مستوى أداء الأفراد العاملين في جميع القطاعات، عن طريق إكسابهم المهارات النوعية والأدائية التطويرية في ميادين أعمالهم وزيادة قدراتهم على التفكير الابتكاري بما يمكنهم من التكيف مع وظائفهم من ناحية ومواجهة مشكلاتهم والتغلب عليها من ناحية أخرى وتنمية الاتجاهات الصحيحة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته وتعزيز الحس المهني للإخلاص في أداء المهام الموكلة لهم بجودة عالية، ومما لا شك فيه أن كل ما سبق ذكره يعود بفوائد عالية على المنظمة كزيادة إنتاجيتها وجودتها وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي للعاملين به. " (سحر, 2021). وبالرغم من معرفة أهمية التدريب وماله من أثر على العاملين وما اعتنته الدراسات السابقة من اهتمام إلا أنه لم يتم التركيز على تقييم الأثر الفعلي للتدريب على الأداء الوظيفي للموظفين بالإضافة الى استكشاف العوامل التي تؤثر على فعالية التدريب ويكتسب هذا البحث أهميته من الحاجة الملحة لفهم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، مما يمكن المؤسسة من تحسين استراتيجياتها التدريبية وبالتالي رفع كفاءة و أداء الموظفين .

2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على الأثر الفعلي للتدريب على الأداء الوظيفي بالإضافة الى تأثير العوامل على فاعلية برامج التدريب لتحسين الأداء الوظيفي .

2.1. الفجوات على المستوى النظري

بالنظر الى الدراسات السابقة اتضح لي وجود نقص في الأبحاث المخصصة للقطاع التعليمي النسائي فمعظم الأبحاث كانت تتحدث عن تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في القطاع الخاص او المختلط وليس هناك ما يكفي من الدراسات التي تركز على المدارس النسائية كذلك التركيز على الفهم النظري لأهمية التدريب دون تقييم فعلي للتطبيق العملي وتأثيره المباشر على الأداء الوظيفي وكذلك مدى تأثير العوامل على فاعلية برامج التدريب في قطاع التعليم

2.2. الفجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى العملي تواجه المؤسسات بعض من القصور في تقييم الأثر الفعلي على الأداء الوظيفي واكتشاف مدى تأثير العوامل على فاعلية برامج التدريب وكذلك عدم وجود نظام لتقييم فاعلية التدريب وتأثيره على الأداء الوظيفي والاعتماد على تقييمات سطحية بدلا من قياس الأداء الوظيفي بشكل دقيق بعد التدريب كذلك تباين احتياجات الموظفين حيث يتم تقديم برامج تدريبية موحدة دون الأخذ في الاعتبار اختلاف مستويات المهارة والمعرفة بين الموظفين.

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي التالي

" ما هو الأثر الفعلي للتدريب على الأداء الوظيفي " ؟ بالتطبيق على مدرسة عائشة بنت ابي بكر الصديق (رضي الله عنها) في الجبيل بالمملكة العربية السعودية.

3. أهمية الدراسة

تكمّن الأهمية النظرية والتطبيقية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة في النهوض بالمؤسسات التعليمية من خلال استكشاف الفجوات النظرية والتطبيقية التي تم تحديدها لذلك تهدف هذه الدراسة الى تحقيق مايلي :

3.1. على المستوى النظري:

اثراء المعرفة العلمية حيث يساهم البحث في إضافة معلومات جديدة الى المعرفة العلمية حول العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي وكذلك الكشف عن العوامل التي تؤثر على فاعلية التدريب وكيفية تحسين البرامج التدريبية .

3.2. على المستوى التطبيقي:

زيادة الكفاءة والإنتاجية من خلال تدريب الموظفين على استخدام الأدوات والتقنيات الحديثة وأساليب العمل المتطورة وتحسين جودة العمل فالتدريب يساعد الموظفين على فهم معايير الجودة المطلوبة وتطبيقها بفعالية كذلك تحقيق الرضا الوظيفي حيث يشعر الموظف عادة بالرضا عندما يرون ان مؤسساتهم تستثمر في تطويرهم الشخصي والمهني ورفع مستوى الأداء المؤسسي فمن خلال تحسين أداء الموظفين ترتفع مستويات الأداء المؤسسي بشكل عام مما يعزز من سمعة المؤسسة ويزيد من قدرتها على تحقيق أهدافها التعليمية .

4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي للبحث : "ماهو الأثر الفعلي للتدريب على الأداء الوظيفي ؟"
الأسئلة الفرعية للبحث :

- 1- هل يساعد التدريب على تحسين الأداء الوظيفي ؟
- 2- هل هناك علاقة بين جودة التدريب ومستوى أداء الموظفين؟
- 3- ماهو أثر التدريب في تعزيز المهارات الشخصية للموظفين؟

5. أهداف الدراسة

الهدف العام : استكشاف العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي .
الأهداف الفرعية :

- 1- تحديد أثر التدريب على تحسين الأداء الوظيفي لدى مدرسة عائشة بنت ابي بكر الصديق رضي الله عنها.
- 2- تحديد العلاقة بين جودة التدريب ومستوى أداء الموظفين لدى مدرسة عائشة بنت ابي بكر الصديق رضي الله عنها.
- 3- تحديد أثر التدريب على تعزيز المهارات الشخصية لدى موظفين مدرسة عائشة بنت ابي بكر الصديق رضي الله عنها

6. فرضيات الدراسة

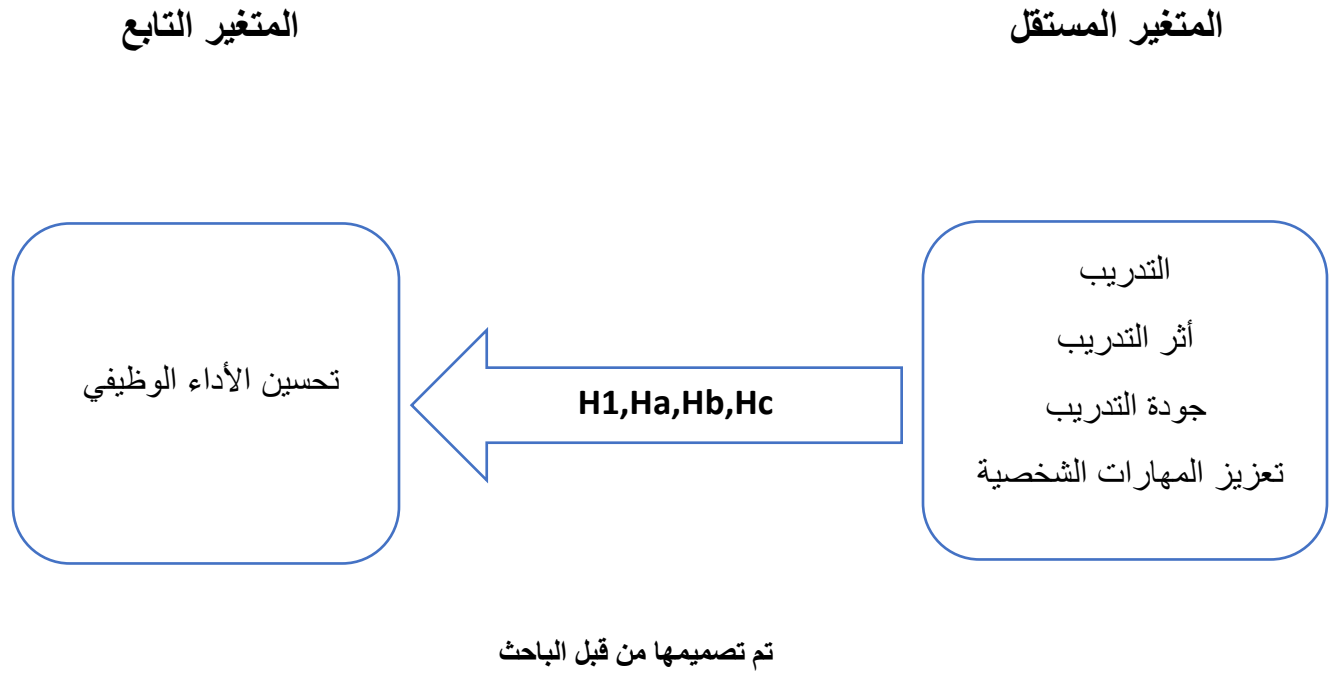
الفرضية الرئيسية H1 : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتدريب على الأداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية الأولى Ha : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية على ان التدريب يساعد في تحسين الأداء الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية Hb: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة التدريب ومستوى أداء الموظفين .

الفرضية الفرعية الثالثة Hc : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتعزيز المهارات الشخصية .

7. نموذج الدراسة



8. الدراسة الميدانية

مدرسة عائشة بنت أبي بكر الصديق رضي الله عنها هي منشأة تعليمية نسائية تابعة لجمعية تحفيظ القرآن الكريم بالجبل الصناعي هدفها تعليم و تحفيظ القرآن الكريم لجميع فئات المجتمع يبلغ عدد جميع الموظفين 63 موظفة حيث يبلغ عدد الإداريات 30 إدارية و يبلغ عدد المعلمات 33 و يبلغ عدد الحلق 29 حلقة ومجموع عدد الدارسات 455 دارسة يوجد لديها حضانة للأطفال خاصة بالموظفات والدارسات كما تتوفر فيها فصول للروضة والتمهيدي .

9. منهجية الدراسة :

فلسفة البحث: الوضعية.

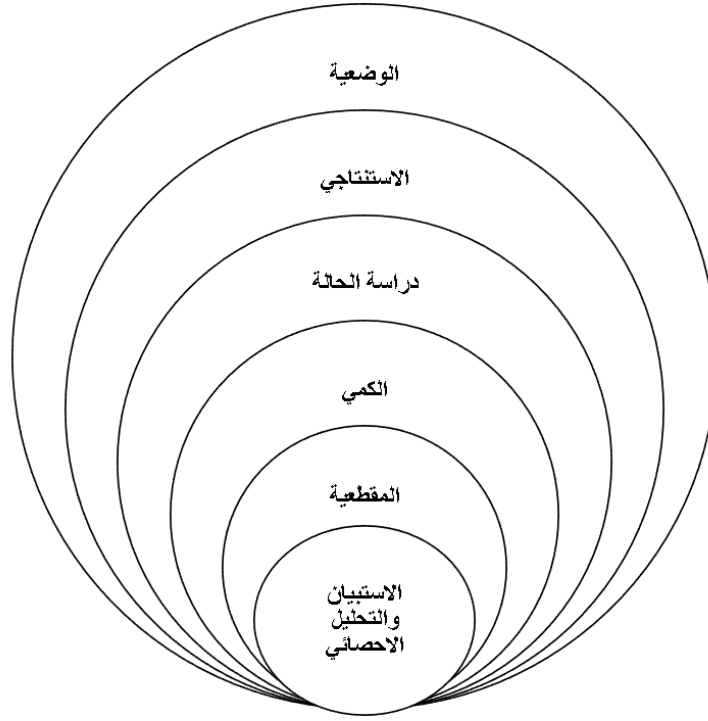
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2: منهجية الدراسة للمشروع

10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول :الاطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

ا

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

سحر الغامدي ،(2021) . أثر التدريب على جودة الحياة الوظيفية (دراسة ميدانية على العاملين في البنك الأهلي التجاري)

[/https://www.ijrsp.com/volume/issue-25/3](https://www.ijrsp.com/volume/issue-25/3)

عبدالرزاق اسماعيل ،(2020) . أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الخاصة غرفة التجارة و الصناعة و الزراعة في طرابلس و لبنان الشمالي

https://www.researchgate.net/publication/342865671_athr_altdryb_ly_alada_alwzyfy_fy_almwssat_alkhast_ghrft_altjart_w_alsnat_w_alzrat_fy_trabls_w_lbnan_alshmalay

فضيلة نشاش ،(2020) . دور التدريب في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمستشفى تيليلان الجديدة بإدرار

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/4792>

