

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

٢٢٢٠٠٠٦٣٦

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – ٢٠٢٥

جدول المحتويات

٤	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٥	١,١. المقدمة:
٦	١,٢. مشكلة الدراسة
٦	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٧	١,٣. أهمية الدراسة
٧	١,٣,١. على المستوى النظري:
٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٨	١,٤. أسئلة الدراسة
٨	١,٥. أهداف الدراسة
٩	١,٦. فرضيات الدراسة
٩	١,٧. نموذج الدراسة
١٠	١,٨. منهجية الدراسة
١١	١,٩. الدراسة الميدانية
١٢	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات
١٣	السابقة
١٤	٢,١. المقدمة:
١٤	٢,٢. المتغير المستقل
١٥	٢,٣. المتغير التابع
١٥	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٥	٢,٥. الخاتمة
١٦	قائمة المراجع

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
شكل (١)	نموذج البحث المقترح	١٢
شكل (٢)	الرسم البياني لتوزيع الفئات العمرية	٢٨

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

١- 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.

٢- 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.

٣- 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.

٤- الفقرة الرابعة: استهداف الجمهور مع توضيح أهمية المشكلة

تستهدف هذه الدراسة مسؤولي الموارد البشرية وصنّاع 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.

٥- 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

١,٢. مشكلة الدراسة

مقدمة عن 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.

١,٢,١. 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.

١,٢,٢. 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.

السؤال الرئيسي للدراسة

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

١,٣. أهمية الدراسة

١. مقدمة عن الأهمية

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.

١,٣,١. 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.

١,٣,٢. 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.

١,٤. أسئلة الدراسة

معايير كتابة الأسئلة (الملاءمة، الوضوح، الخصوصية، الجدوى، الارتباط) مأخوذة بعين الاعتبار:

١. ما مدى تأثير برامج التطوير المهني المقدمة في شركة الراجحي القابضة على رضا الموظفين؟

٢. هل تختلف مستويات رضا الموظفين باختلاف نوعية وتواتر البرامج التدريبية؟

٣. إلى أي مدى تساهم برامج التطوير المهني في تحسين بيئة العمل وتقليل معدلات الاستقالة؟

٤. هل يشعر الموظفون أن البرامج التدريبية تلبي احتياجاتهم الفعلية لتطوير مهاراتهم؟

١,٥. أهداف الدراسة

دراسة تأثير برامج التطوير المهني على رضا الموظفين في شركة الراجحي القابضة.

التعرف على العلاقة بين نوعية وتكرار البرامج التدريبية ومستوى الرضا الوظيفي.

تقييم مدى فعالية برامج التدريب الحالية في تعزيز الولاء الوظيفي.

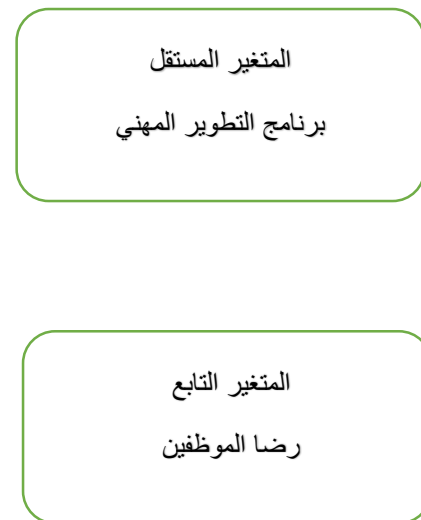
اقتراح آليات لتطوير برامج التدريب بما يساهم في تحسين بيئة العمل.

لتوليد رؤى تساعد مديري الموارد البشرية في تصميم برامج تدريبية أكثر فعالية.

١,٦. فرضيات الدراسة

- ١- الفرضية الصفرية: (H1)
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني ورضا الموظفين في شركة الراجحي القابضة.
- ٢- الفرضية البديلة: (H2)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التطوير المهني ورضا الموظفين في شركة الراجحي القابضة.
- ٣- الفرضية الاتجاهية: (H3)
كلما زادت جودة وتكرار برامج التطوير المهني، زاد رضا الموظفين في شركة الراجحي القابضة.
- ٤- الفرضية غير الاتجاهية: (H4)
هناك علاقة بين برامج التطوير المهني ورضا الموظفين، دون تحديد اتجاه العلاقة (موجبة أو سالبة).

١,٧. نموذج الدراسة يتكون النموذج من:



الشكل ١ : نموذج الدراسة (اعداد الطالب – شريفه محمد)

١,٨ . منهجية الدراسة

فلسفة البحث :الوضعية (Positivism)

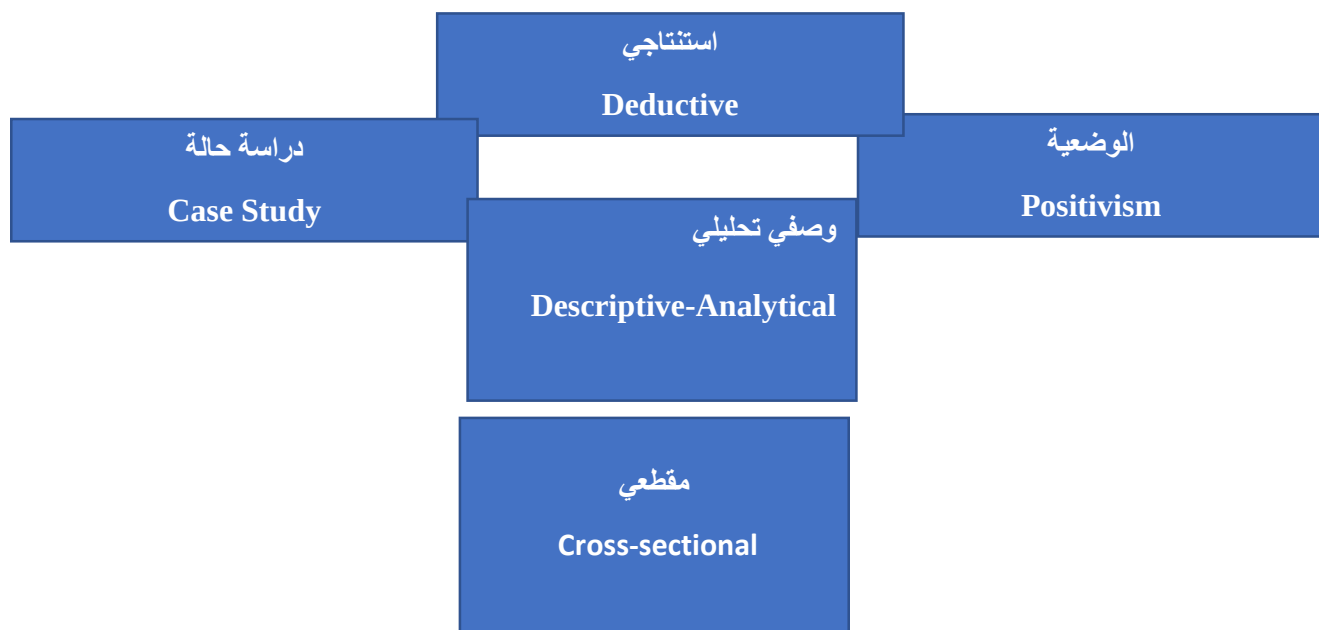
منهج البحث :استنتاجي (Deductive)

استراتيجية البحث :دراسة حالة (Case Study)

نوع البحث :وصفي تحليلي (Descriptive-Analytical)

الأفق الزمني :مقطعي (Cross-sectional)

طرق جمع وتحليل البيانات :استبانة إلكترونية، وتحليل إحصائي باستخدام SPSS



الشكل ٢: منهجية الدراسة

١,٩.

الدراسة الميدانية

تمت مراجعة عدد من الدراسات السابقة مثل:

- العبيد (٢٠١٩): تحليل أثر التدريب على الأداء في الشركات العائلية.
- الأحمد وعبدالله (٢٠٢٠): العلاقة بين التدريب الوظيفي والرضا في القطاع الخاص.
- الشمري (٢٠٢١): أثر برامج التدريب على رضا الموظفين في المؤسسات السعودية.

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

النشاط	المدة الزمنية	المسؤول
جميع البيانات	أسبوعان	الباحثة
تحليل البيانات	أسبوعان	الباحثة
كتابة النتائج	أسبوع	الباحثة
مراجعة البحث	أسبوع	المشرف
تسليم المشروع النهائي	—	الباحثة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تهدف هذه الدراسات إلى تسليط الضوء على أبرز ما توصلت إليه الأبحاث السابقة التي تناولت العلاقة بين برامج التطوير المهني ورضا الموظفين، سواء في السياق المحلي أو الدولي. تُظهر الدراسات تنوعاً في النتائج باختلاف القطاع ونوعية البرامج التدريبية، مما يبرز الحاجة إلى دراسات تطبيقية على بيانات عمل محددة مثل شركة الراجحي القابضة.

٢,٢. المتغير المستقل

برامج التطوير المهني تُعد من أهم أدوات الموارد البشرية لتحسين أداء الموظفين وتعزيز مهاراتهم. وتشمل هذه البرامج: التدريب الداخلي، التدريب الخارجي، الدورات القصيرة، وورش العمل. تشير دراسات مثل دراسة (الشمري، ٢٠٢١) إلى أن وجود خطة تدريبية فعالة يساهم في رفع جودة العمل وزيادة ارتباط الموظف بمكان عمله.

٢,٣. المتغير التابع

رضا الموظفين يُعد من المؤشرات الأساسية لنجاح المنظمات. ويقاس مدى تقبل الموظف لبيئة العمل، وارتياحه من المهام، والعلاقات الداخلية، والحوافز. وتوصلت دراسة (الأحمد وعبدالله، ٢٠٢٠) إلى أن الرضا يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعوامل منها التدريب والتقدير والتوازن بين الحياة والعمل.

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أكدت عدة دراسات وجود علاقة إيجابية بين برامج التطوير المهني ورضا الموظفين. فمثلاً، وجدت دراسة (العبيد، ٢٠١٩) أن توفير التدريب المناسب في الوقت المناسب يزيد من شعور الموظف بالتقدير والانتماء. كما تشير نتائج دراسة (الشمري، ٢٠٢١) إلى أن التدريب المنتظم له تأثير مباشر في رفع مستوى الرضا وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. ومن خلال هذه النتائج، يمكن فهم أن العلاقة بين المتغيرين غالباً ما تكون طردية.

١,١. الخاتمة

تلخص الدراسات السابقة إلى أن برامج التطوير المهني تلعب دوراً كبيراً في التأثير على رضا الموظفين، إلا أن هناك تفاوتاً في النتائج بسبب اختلاف السياقات والقطاعات. ولذلك، فإن إجراء دراسة تطبيقية في شركة سعودية خاصة مثل الراجحي القابضة يضيف قيمة علمية وتطبيقية، ويسهم في سد فجوة بحثية مهمة في الأدبيات المحلية.

قائمة المراجع

- العبيد، فهد. (2019). تحليل أثر البرنامج التدريبي على أداء العاملين في الشركات العائلية السعودية. المؤتمر الخليجي للتنمية الإدارية ، الرياض .
- الأحمد، خالد، وعبدالله، ونورة. (2020) . العلاء بين التدريب الوظيفي والرضا المهني في القطاع الخاص السعودي. المجلة العربية للموارد البشرية، 14 (3)، 99-121.
- الشمري، أحمد . (2021). أثر برنامج التدريب و التطوير على رضا الموظفين في المؤسسات السعودية. مجلة العلوم الإدارية ، 18 (2) ، 155_174.

الاستبيان

مقدمة الاستبيان

عزيزي/عزيزتي المشارك،

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر برامج التطوير المهني على رضا الموظفين. نرجو التكرم بالإجابة عن الأسئلة التالية بكل موضوعية، علماً أن جميع الإجابات ستعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

قائمة الملاحق

أولاً: البيانات الشخصية

• الجنس:

- ذكر
- أنثى

• المستوى التعليمي:

- تعليم ثانوي

- بكالوريوس
- ماجستير

• العمر:

- أقل من ٢٠ سنة
- من ٢٠ إلى ٣٠ سنة
- من ٣٠ إلى ٤٠ سنة
- من ٤٠ إلى ٥٠ سنة
- ٥٠ سنة وأكثر

سنوات الخبرة:

- من سنتين إلى ٥ سنوات
- من ٥ إلى ١٠ سنوات
- من ١٠ إلى ١٥ سنة
- أكثر من ١٥ سنة

ثانياً: الاستبيانات

الاستبيان الأول: برامج التطوير المهني

(الخيارات: موافق – محايد – غير موافق)

١. توفر المؤسسة برامج تدريبية بشكل منتظم.
٢. تلبي البرامج التدريبية احتياجاتي الوظيفية.
٣. تساعدني برامج التطوير المهني على تحسين أدائي.
٤. يتم تحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع المستجدات.
٥. توفر المؤسسة فرصاً للتعلم المستمر.
٦. أشعر أن البرامج التدريبية تعزز من مهاراتي القيادية.
٧. توفر المؤسسة برامج للتوجيه والإرشاد الوظيفي.

٨. يتم تقييم أثر البرامج التدريبية على أدائنا بعد الانتهاء منها.
٩. أرى أن التطوير المهني جزء أساسي من ثقافة المؤسسة.
١٠. تحفزني البرامج التدريبية على الاستمرار في العمل بالمؤسسة.

الاستبيان الثاني: رضا الموظفين

(الخيارات: موافق – محايد – غير موافق)

١. أشعر بالرضا عن طبيعة عملي.
٢. أشعر بالرضا عن راتبي ومزاياي المالية.
٣. العلاقة بيني وبين زملائي في العمل جيدة.

٤. أشعر بالتقدير من قبل مديري المباشر.
٥. لدي فرص للنمو الوظيفي داخل المؤسسة.
٦. بيئة العمل في المؤسسة مناسبة وتدعم الإنتاجية.
٧. يتم الاستماع إلى آرائي ومقترحاتي.
٨. أشعر بالاستقرار الوظيفي في هذه المؤسسة.
٩. أحصل على التوازن بين حياتي العملية والشخصية.
١٠. بشكل عام، أنا راضٍ عن عملي في هذه المؤسسة.