

أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة

الزهراني، صالح سعيد. (٢٠٢١). أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٥، ع ١٦٤ ، ٤٢ - ٦٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1176589>

Prepared by



يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التدريب على كفاءة أداء العاملين في المنظمات الحكومية والخاصة، مع التركيز على مدى نجاح البرامج التدريبية في تحسين مهارات وقدرات الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم. تتضمن الأهداف الرئيسية للبحث ما يلي:

فهم دور التدريب في تحسين الكفاءة الوظيفية: يسعى الباحث إلى تحليل تأثير البرامج التدريبية على أداء العاملين، حيث يُفترض أن التدريب يعزز من مهارات الموظفين ويساعدهم على أداء مهامهم بفاعلية أكبر. يعد هذا الهدف مهمًا لأنه يتيح للمؤسسات فهم مدى جدوى استثمارها في تدريب الموظفين.

تحليل عوامل نجاح وفشل البرامج التدريبية: يركز البحث على تحديد العوامل التي تؤثر في نجاح أو فشل التدريب، مثل ملائمة المحتوى التدريبي، جودة التدريب، ومهارات المدربين. يُعد هذا الهدف عملياً لأنه يساعد المؤسسات على تحسين برامجها التدريبية وزيادة فعاليتها من خلال معالجة نقاط الضعف التي قد تؤثر على نجاح التدريب.

توضيح المبادئ الأساسية التي يستند إليها التدريب الفعّال: يقدم البحث رؤية حول كيفية تصميم البرامج التدريبية بشكل يحقق أقصى استفادة للموظفين، مع التركيز على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، اختيار الأساليب المناسبة، وتقييم فعالية البرامج.

يتميز البحث بوضوح أهدافه، حيث حدد الباحث بتركيز شديد الجوانب الأساسية التي يسعى لدراستها، مما سهّل متابعة تحقيق هذه الأهداف عبر مراحل البحث المختلفة.

يعكس هذا الوضوح فعالية في التوجيه المنهجي للدراسة ويضمن توافق الأهداف مع مخرجات البحث المتوقعة، وهو ما يسهم في تقوية مسار البحث وتعزيز نتائجه.

كما تظهر الأهداف شمولية جيدة، إذ تغطي مختلف جوانب تأثير التدريب؛ فهي لا تقتصر على تحسين الكفاءة الفردية للموظفين، بل تتناول أيضاً عوامل النجاح والفشل في البرامج التدريبية، مما يمنح الدراسة طابعاً شاملاً ويجعل نتائجها ذات قيمة متعددة الأبعاد.

يمكن ملاحظة بعض أوجه القصور في صياغة الأهداف، حيث كان من الأفضل تخصيص بعض الأهداف بشكل أعمق ليتضمن جوانب إضافية مثل رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة، وهو ما كان سيعطي البحث عمقاً أكبر ويثري نتائجه بأبعاد ذات صلة وثيقة بالأداء الوظيفي. كذلك، لم يتضمن البحث أهدافاً مقارنة بين القطاعين العام والخاص، مما يفوت فرصة دراسة الفروقات في تأثير التدريب بينهما. كان يمكن لهذا العنصر المقارن أن يضيف قيمة عملية للبحث، إذ يوفر رؤى معمقة حول كيفية تأثير التدريب ضمن بيئات تنظيمية مختلفة.

تحليل أهمية البحث

تأتي أهمية هذا البحث من كونه يتناول موضوعًا حيويًا يتعلق بتطوير الموارد البشرية، وهو ما يلعب دورًا محوريًا في نجاح المنظمات. تعكس أهمية البحث أبعادًا علمية وتطبيقية تجعله ذا قيمة للباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية.

الأهمية العلمية: من الناحية العلمية، يسهم البحث في سد فجوة معرفية حول مدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي. يضيف البحث إسهامات علمية تُعمق من الفهم النظري لأهمية التدريب في بيئات العمل المختلفة، مما يجعل نتائجه مرجعًا للباحثين الذين يرغبون في دراسة تأثيرات التدريب على الأداء الوظيفي في مجالات أخرى.

تحليل أهمية البحث

الأهمية التطبيقية: يُعد البحث ذا قيمة كبيرة للممارسين في المنظمات، حيث يقدم توصيات عملية تُمكن المؤسسات من تصميم برامج تدريبية أكثر فاعلية. تساعد النتائج المستخلصة من البحث المؤسسات في تحسين إدارة برامج التدريب وزيادة عوائدها من استثمارها في تطوير موظفيها، مما يعزز من كفاءة المؤسسات ويزيد من فرصها لتحقيق النجاح على المدى الطويل.

الأهمية في تطوير سياسات التدريب: يعرض البحث تحليلاً للنجاح والفشل في البرامج التدريبية، وهو ما يمنح المؤسسات رؤية حول كيفية تحسين استراتيجياتها التدريبية. يمكن أن تستفيد المؤسسات من هذا البحث لتوجيه ميزانياتها التدريبية نحو الأنشطة التي تحقق أعلى

تحليل أهمية البحث

الأهمية التطبيقية: يُعد البحث ذا قيمة كبيرة للممارسين في المنظمات، حيث يقدم توصيات عملية تُمكن المؤسسات من تصميم برامج تدريبية أكثر فاعلية. تساعد النتائج المستخلصة من البحث المؤسسات في تحسين إدارة برامج التدريب وزيادة عوائدها من استثمارها في تطوير موظفيها، مما يعزز من كفاءة المؤسسات ويزيد من فرصها لتحقيق النجاح على المدى الطويل.

الأهمية في تطوير سياسات التدريب: يعرض البحث تحليلاً للنجاح والفشل في البرامج التدريبية، وهو ما يمنح المؤسسات رؤية حول كيفية تحسين استراتيجياتها التدريبية. يمكن أن تستفيد المؤسسات من هذا البحث لتوجيه ميزانياتها التدريبية نحو الأنشطة التي تحقق أعلى فائدة، مما يضمن تحسين عائد الاستثمار في التدريب.

تحليل أهمية البحث

تتميز أهمية البحث بتطبيقية واضحة، حيث يقدم توصيات عملية يمكن للمؤسسات تنفيذها لتحسين برامج التدريب الخاصة بها، مما يجعله مفيداً بشكل مباشر للمقطاعين العام والخاص. هذا الجانب التطبيقي يعزز من جدوى البحث، إذ يوفر حلولاً عملية تساهم في رفع كفاءة الموظفين وزيادة فعالية البرامج التدريبية، مما يحقق عوائد ملموسة للمؤسسات. إلى جانب ذلك، يُعتبر البحث ذو إسهام علمي مهم، حيث يسد فجوة معرفية متعلقة بتأثير التدريب على الأداء الوظيفي، ما يجعله مرجعاً قيماً للباحثين ويثري الدراسات المستقبلية في هذا المجال، خاصةً تلك المهتمة بإدارة الموارد البشرية وتطوير الأداء.

تحليل أهمية البحث

تبرز بعض أوجه القصور في التركيز على الأهمية، إذ لم يعطِ البحث اهتمامًا كافيًا للجوانب النفسية والاجتماعية للموظفين مثل الرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز، وهي عوامل أساسية تؤثر على فعالية التدريب ونتائجه على المدى الطويل.

إدراج هذه الأبعاد كان سيزيد من شمولية البحث ويوسع نطاقه ليشمل أبعادًا أكثر تعقيدًا. كما أن البحث لم يتضمن مقارنات مع دراسات دولية، حيث كان من الممكن أن يمنح هذا البعد المقارن البحث أفقًا أوسع، ويعزز من قدرته على تقديم استنتاجات يمكن تطبيقها في سياقات مختلفة، مما يزيد من قوة وأهمية نتائجه العلمية.

تحليل المنهجية

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي كإطار لدراسة تأثير التدريب على الأداء الوظيفي. يعد هذا الاختيار ملائمًا نظرًا لطبيعة البحث، حيث يساعد المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل البيانات بطريقة منظمة وموضوعية، ويتيح التوصل إلى استنتاجات دقيقة حول العلاقة بين التدريب وكفاءة الأداء.

جمع البيانات من عينة عشوائية: استخدم الباحث استبيانًا لجمع البيانات من عينة عشوائية من العاملين في القطاعين العام والخاص، مما يساعد في تحقيق تمثيل جيد للفئة المستهدفة، ويوفر بيانات موثوقة حول تأثير التدريب على مختلف أنواع الموظفين.

تحليل المنهجية

تتمثل أوجه التميز في منهجية البحث في اختيار المنهج الوصفي التحليلي، وهو خيار يعكس وعي الباحث بأهمية اعتماد منهجية تتلاءم مع أهداف الدراسة؛ حيث يساعد هذا المنهج في وصف وتحليل العلاقة بين التدريب وكفاءة الأداء بشكل دقيق وشامل. كما استخدم الباحث أدوات إحصائية دقيقة مثل برنامج SPSS، ما أسهم في تقديم نتائج موثوقة ودقيقة، حيث يعمل هذا البرنامج على تحسين موثوقية البيانات المقدمة ودعم مصداقية الاستنتاجات النهائية للبحث، مما يضفي قوة إضافية على النتائج ويسهم في بناء استنتاجات موضوعية.

تحليل المنهجية

تبرز بعض أوجه القصور في المنهجية، منها حجم العينة الذي قد لا يكون كافياً لتعميم النتائج على العاملين في القطاعين العام والخاص، مما يقلل من شمولية النتائج ويؤثر على إمكانية تعميمها على نطاق أوسع. كما اعتمدت الدراسة بشكل حصري على التحليل الكمي، حيث كان من الممكن إضافة بُعد نوعي من خلال إجراء مقابلات أو مجموعات نقاش، مما يعزز من فهم تجارب الموظفين مع التدريب ويوفر بُعداً إضافياً للنتائج. علاوة على ذلك، لم تتضمن المنهجية أي مقارنة بين القطاعات أو المستويات الوظيفية، ما يحرم البحث من بُعد تحليلي إضافي يمكن أن يعزز قيمة النتائج ويزيد من قابلية تطبيقها في بيئات عمل مختلفة..



Thank You