

نموذج المشروع النهائي 2

تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين
بالتطبيق على شركة أرامكو السعودية في الشرقية

أسم الطالب
خلود خالد محمد المزيعل
2021205982

مشروع تخرج - 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤- الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
13	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
13	1.4. أسئلة الدراسة.....
14	1.5. أهداف الدراسة.....
14	1.6. فرضيات الدراسة.....
14	1.7. نموذج الدراسة.....
15	1.8. الدراسة الميدانية.....
16	1.9. مخطط المشروع.....
18	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
19	2.1. المقدمة:.....
25	2.2. المتغير المستقل.....
25	2.3. المتغير التابع.....
25	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
26	2.5. الخاتمة.....
29	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
30	3.1. المقدمة.....
30	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
32	3.3. تصميم البحث.....
33	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
33	3.5. طريقة جمع البيانات.....
34	3.6. أنواع البيانات.....

34	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
35	3.8. الخاتمة
37	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
38	4.1. المقدمة
38	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
38	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
38	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
39	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
39	4.6. الخاتمة
40	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
41	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
41	5.2. توصيات الدراسة:
41	5.3. الخاتمة:
41	قائمة المراجع
44	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عالم يتسم بالتغير المستمر والتطور السريع، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات كبيرة تفرض عليها التكيف بمرونة وسرعة لضمان البقاء والنمو في بيئة عمل تتسم بالمنافسة العالية. لا يقتصر هذا التحدي على المنافسة السوقية فقط، بل يشمل أيضًا التغيرات التكنولوجية المتسارعة، وتغير توقعات العملاء، وارتفاع مستوى التوقعات بشأن جودة المنتجات والخدمات. في ظل هذه البيئة الديناميكية، تبرز أهمية الاستثمار في البنية التحتية البشرية كعامل حاسم لنجاح المؤسسات. إذ لم يعد الاعتماد على التكنولوجيا أو رأس المال وحدهما كافياً، بل أصبح الاستثمار في تطوير المهارات والمعرفة والقدرات البشرية هو الركيزة الأساسية لضمان استمرارية وازدهار المؤسسات.

أدركت المؤسسات الناجحة أن مواردها البشرية هي القلب النابض لعملياتها، وأصبحت تولي أهمية متزايدة لبرامج التدريب والتطوير كوسيلة استراتيجية لتحسين أداء الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم، ورفع مستوى استعدادهم للتكيف مع التغيرات المستجدة. فالتدريب والتطوير لا يُعدان مجرد برامج تقليدية تقتصر على إلقاء المحاضرات أو الدورات التدريبية، بل يشكلان عملية مستمرة تهدف إلى تزويد الموظفين بالمهارات الفنية والناعمة، وبناء قاعدة معرفية قوية تمكنهم من أداء وظائفهم بكفاءة أكبر. هذه البرامج تتيح للموظفين فرصة اكتساب معارف جديدة وتعزيز قدراتهم العملية، مما يساهم بشكل مباشر في تحسين جودة الأداء الفردي والجماعي، ويعزز من فرص تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية.

تمثل برامج التدريب والتطوير أيضاً استثماراً طويلاً الأمد، إذ إنها تساعد على بناء كوادر بشرية مؤهلة وقادرة على مواجهة التحديات المتجددة في السوق. فعندما يحصل الموظفون على تدريب متكامل يتناول جميع جوانب مهاراتهم، يصبحون أكثر ثقة بأنفسهم وأكثر تحفيزاً لتقديم أداء عالي الجودة. كما أن هذه البرامج تعزز من انتماء الموظفين للمؤسسة، حيث

يشعرون بالتقدير والاهتمام من قبل أصحاب العمل، مما يساهم في تحسين الولاء الوظيفي وتقليل معدلات التسرب الوظيفي التي تكلف المؤسسات مبالغ طائلة.

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن المؤسسات التي تستثمر في تدريب وتطوير موظفيها تتمتع بقدرة أكبر على مواجهة التغيرات الاقتصادية والتقنية، وتحقق مستويات إنتاجية عالية مقارنة بتلك التي تهمل هذا الجانب. كما أن الموظفين الذين يحصلون على التدريب والتطوير المناسبين يكونون أكثر استعدادًا للتكيف مع الابتكارات والتقنيات الحديثة، مما يجعل المؤسسة أكثر مرونة وابتكارًا، ويمنحها ميزة تنافسية قوية في السوق. لذلك، تُعتبر برامج التدريب والتطوير ليست فقط وسيلة لتحسين الأداء الوظيفي، بل هي أيضًا استثمار ذو عوائد مستقبلية يعزز من جاهزية المؤسسة واستدامتها في السوق على المدى البعيد.

وعلى صعيد آخر، يساهم التدريب والتطوير في تعزيز التعاون وروح الفريق بين الموظفين، حيث تتيح هذه البرامج فرصًا للتفاعل وتبادل الأفكار والخبرات، مما يخلق بيئة عمل إيجابية تحفز الإبداع والابتكار. كما أن التدريب الجماعي يساهم في بناء الثقة المتبادلة بين الموظفين، ويعزز من روح الفريق، مما ينعكس إيجابيًا على مستوى الأداء العام داخل المؤسسة. فالمؤسسة التي تنجح في خلق بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني هي مؤسسة تتمتع بموظفين ذوي كفاءة عالية وجاهزية لمواجهة أي تحديات مستقبلية.

ومما سبق، يمكننا القول بأن برامج التدريب والتطوير تشكل جزءًا أساسيًا من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة. فهي ليست مجرد وسيلة لتحسين أداء الموظفين، بل هي عنصر استراتيجي يهدف إلى بناء ثقافة تنظيمية تدعم التعلم المستمر والابتكار. وعلى الرغم من التكلفة التي قد تنطوي عليها هذه البرامج، إلا أن فوائدها طويلة الأمد تتجاوز بكثير الاستثمار المبدئي، حيث تساهم في بناء كوادر بشرية متطورة، وتدعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وتحسن من قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية.

بناءً على ما سبق، يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في المؤسسات الحديثة، وتحليل العوامل التي تسهم في نجاح هذه البرامج، وكيفية توظيفها بشكل استراتيجي لتعزيز الأداء التنظيمي. سيتم تناول الفوائد المختلفة للتدريب والتطوير من جوانب متعددة، بدءًا من تأثيرها على تحسين الأداء الفردي والجماعي، وصولاً إلى دورها في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التعاون والتعلم المستمر.

1.2. مشكلة الدراسة

برامج التدريب والتطوير تُعتبر أساسية لتعزيز كفاءة وإنتاجية الموظفين في الشركات الكبيرة، مثل شركة أرامكو السعودية. ومع ذلك، يظل التحدي الرئيسي في فهم الأثر الفعلي لهذه البرامج على الإنتاجية في السياق العملي قائماً، خاصة مع تعقيدات البنية التنظيمية الكبيرة والاحتياجات المتنوعة للموظفين.

تتجلى المشكلة في صعوبة قياس وتحديد الفوائد الملموسة التي تعود على الشركة من استثماراتها الكبيرة في برامج التدريب والتطوير، وكذلك في فشل بعض البرامج في تحقيق التوقعات المرجوة منها في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

هذا يفتح الباب أمام الحاجة إلى دراسات علمية تفصل تأثيرات هذه البرامج على الإنتاجية في شركات مثل أرامكو، وتحليل العوامل المؤثرة في نجاح أو فشل هذه البرامج في تحقيق أهدافها المطلوبة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

يتمثل إحدى الفجوات النظرية في عدم وضوح آليات نقل المهارات والمعرفة المكتسبة من برامج التدريب والتطوير إلى الأداء الفعلي للموظفين في الشركات الكبيرة مثل شركة أرامكو.

هذه الفجوة تتطلب دراسات توضح كيفية تفاعل البرامج مع بيانات العمل المعقدة وكيفية تحقيق التكامل بين التعلم والأداء الفعلي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

2. الفجوة التطبيقية تتعلق بصعوبة تطبيق النتائج والتوصيات النظرية في بيانات عمل واقعية مثل أرامكو، حيث تتداخل العديد من العوامل المؤثرة مثل الثقافة التنظيمية والتحديات الهيكلية. هذا يستدعي الحاجة إلى دراسات تطبيقية توضح كيفية تحسين عمليات التطوير والتدريب لتحقيق النتائج الملموسة.

سؤال البحث :

كيف يؤثر تنفيذ برامج التدريب والتطوير على إنتاجية موظفي شركة أرامكو السعودية؟

1.3 أهمية الدراسة

تعد دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية أمراً بالغ الأهمية لعدة أسباب:

تحسين الأداء العملي: من خلال فهم كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على المهارات والكفاءات الضرورية لزيادة الإنتاجية، يمكن تحديد الأساليب الأكثر فاعلية في تحسين الأداء العملي للموظفين في أرامكو.

تعزيز القدرة التنافسية: باعتبار أرامكو واحدة من أكبر شركات الطاقة في العالم، يساهم فهم تأثير البرامج التدريبية في زيادة الإنتاجية في تعزيز قدرتها التنافسية على المستوى العالمي.

دعم اتخاذ القرارات الإدارية: توفر الدراسة أدلة علمية قوية لقادة الشركة لاتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة بشأن الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، وكيفية تحقيق أقصى استفادة من هذه الاستثمارات.

تعزيز الاستدامة والنمو: من خلال تعزيز مهارات وكفاءات الموظفين، تساهم البرامج التدريبية في بناء قاعدة للنمو المستدام والتطور المستمر داخل شركة أرامكو.

1.3.1 على المستوى النظري:

دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية تأتي بأهمية كبرى في عدة جوانب:

فهم آليات التأثير: تساهم الدراسة في تفسير كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على مستوى الأفراد والمنظمة ككل. تحليل النظريات النفسية والإدارية المتعلقة بتحسين الأداء وتطوير المهارات يمكن أن يوفر إطاراً نظرياً قوياً لفهم هذه العمليات.

تعزيز الإدارة الاستراتيجية: من خلال فهم تأثير البرامج التدريبية، يمكن لقادة الشركة اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر دقة بشأن تخصيص الموارد وتطوير السياسات الداخلية لتعزيز الإنتاجية والأداء المؤسسي.

المساهمة في البحث العلمي: تقدم الدراسة مساهمة نظرية هامة في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم الاقتصاد الإداري، وتساعد في توسيع معرفة الباحثين والمختصين حول كيفية تحسين الأداء من خلال الاستثمار في تطوير المهارات.

1.3.2 على المستوى التطبيقي:

دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية تشكل أهمية كبرى لعدة أسباب ملموسة:

تحسين الأداء العملي: تساعد الدراسة في تحديد العوامل التي تسهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم على المستوى الفردي والجماعي داخل الشركة.

تكامل البرامج مع استراتيجيات الشركة: بفهم تأثير برامج التدريب والتطوير، يمكن تكاملها بشكل أفضل مع أهداف واستراتيجيات شركة أرامكو، مما يعزز من مرونتها وقدرتها على التكيف مع التحديات السوقية والتكنولوجية.

زيادة رضا الموظفين والبقاء في العمل: برامج التدريب والتطوير المؤثرة تعزز رضا الموظفين وتساعد في تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية داخل أرامكو، مما يزيد من معدلات البقاء في العمل ويقلل من معدلات الانقطاع.

دعم النمو المستدام: من خلال استثمار أرامكو في تطوير مهارات موظفيها، تسهم البرامج في بناء قاعدة مهنية قوية وتعزز النمو المستدام للشركة على المدى الطويل.

1.4 أسئلة الدراسة

- ما هي أثر برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟
- كيف يمكن قياس الفعالية والنتائج الملموسة لبرامج التدريب والتطوير في الشركة؟

- ما هي التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب والتطوير في أرامكو وكيف يمكن تجاوزها؟

1.5 أهداف الدراسة

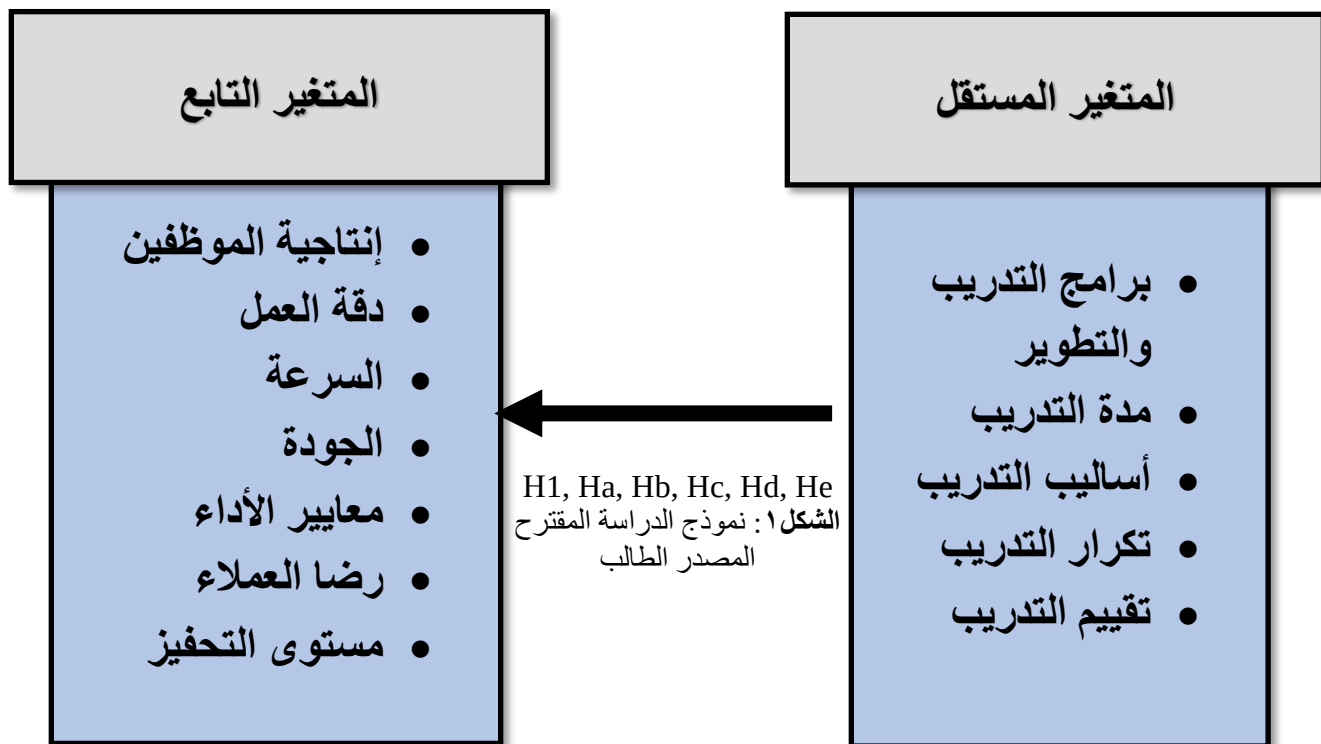
- تقييم تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو.
- فهم كيفية تحسين الأداء والمهارات الفردية للموظفين من خلال هذه البرامج.
- تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على نجاح برامج التدريب والتطوير في الشركة.

1.6 فرضيات الدراسة

- برامج التدريب والتطوير تساهم بشكل إيجابي في زيادة إنتاجية الموظفين في أرامكو.
- وجود علاقة إيجابية بين مستوى مشاركة الموظفين في برامج التدريب وزيادة أدائهم العملي.
- العوامل الإدارية والثقافية تؤثر على تنفيذ برامج التدريب والتطوير وبالتالي على نجاحها في الشركة.

1.7 نموذج الدراسة

البحث التفسيري أو الوصفي: لفهم عمق التأثيرات والعوامل التي تؤثر على برامج التدريب والتطوير في أرامكو.



1.8 الدراسة الميدانية

شركة أرامكو السعودية، المعروفة رسميًا بشركة الزيت العربية السعودية (Saudi Aramco)، هي واحدة من أكبر شركات النفط والغاز في العالم. تأسست الشركة في عام 1933، ويقع مقرها الرئيسي في الظهران، المملكة العربية السعودية. تُعد أرامكو من الشركات الرائدة في صناعة الطاقة ولها دور محوري في الاقتصاد السعودي والعالمي.

رؤية الشركة ومهمتها:

تسعى شركة أرامكو إلى تحقيق رؤية "أن نكون الشركة الرائدة عالميًا في مجال الطاقة والكيمائيات، والمعروفة بجودتها، والابتكار، والمسؤولية البيئية". تلتزم أرامكو بتقديم الطاقة بشكل مستدام لدعم تطور المجتمعات وتحقيق التنمية الاقتصادية.

البرامج التدريبية والتطويرية في أرامكو

تعتبر أرامكو استثمارها في العنصر البشري من أولوياتها الأساسية. تقدم الشركة مجموعة متنوعة من برامج التدريب والتطوير لموظفيها لضمان تعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم. تشمل هذه البرامج التدريبية:

البرامج الأكاديمية والتدريبية :

تشمل برامج دراسات عليا ودورات تدريبية متخصصة في مجالات متعددة مثل الهندسة، الإدارة، والعلوم التطبيقية.

التدريب الداخلي والخارجي :

توفر الشركة فرص التدريب على يد خبراء دوليين ومحليين، مما يساعد الموظفين على اكتساب المهارات اللازمة للتفوق في مجالاتهم.

التطوير المهني المستمر :

تركز أرامكو على دعم تطوير المهارات الشخصية والمهنية لموظفيها من خلال ورش العمل، والندوات، والتدريب المستمر.

التزام أرامكو بالجودة والابتكار:

أرامكو تعزز ثقافة الجودة والابتكار من خلال برامجها التدريبية التي تساهم في تحسين الأداء والإنتاجية. كما تشجع الشركة على تبني أحدث التقنيات والأساليب في التدريب لضمان تقديم تعليم وتدريب يتماشى مع المعايير العالمية.

1.9 مخطط المشروع

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني : الإطار النظري.

الفصل الثالث : منهجية البحث.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة.



الشكل ٣: المصدر له الطالب

2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

في عالم الأعمال اليوم، تُعتبر برامج التدريب والتطوير أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. يُعرّف الإطار النظري بأنه مجموعة من النظريات والمفاهيم التي توفر خلفية علمية لدراسة الموضوع. يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو، من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وتقديم الأسس النظرية التي تدعم الدراسة.

مراجعة الأدبيات السابقة تكشف أن هناك اهتمامًا واسعًا بدراسة كيفية تأثير التدريب على الأداء الوظيفي. الدراسات السابقة أظهرت أن التدريب يمكن أن يحسن الكفاءة والقدرة على تحقيق الأهداف. ومع ذلك، تختلف فعالية برامج التدريب بناءً على نوع التدريب وتكراره. بينما توفر هذه الدراسات رؤى قيمة، هناك فجوات في فهم كيفية تطبيق هذه البرامج بفعالية في سياقات محددة.

ستركز هذه الدراسة على تقديم نظريات مثل نظرية التعلم ونظرية التحفيز، التي تشرح كيف يمكن أن يؤدي التدريب إلى تحسين الأداء. من خلال استكشاف هذه النظريات، يسعى البحث إلى تقديم دليل على العلاقة بين عدد ساعات التدريب وإنتاجية الموظفين، وتحديد ما إذا كانت هذه العلاقة تتأثر بعوامل أخرى.

في النهاية، سيوفر الإطار النظري الأساس الذي يُبنى عليه البحث الحالي، ويساعد في تحديد الأهداف والفرضيات التي سيتم اختبارها.

المبحث الأول : مفهوم برامج التدريب والتطوير

المقدمة

في عصر يشهد تغييرات سريعة وتطورات تقنية متواصلة، تُعتبر برامج التدريب والتطوير من الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها الشركات لتحسين كفاءة موظفيها وتعزيز قدرتهم على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. تهدف هذه البرامج إلى تقديم المعرفة والمهارات الضرورية التي تسهم في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية. يتناول هذا المبحث التعريف ببرامج التدريب والتطوير، ويشرح عناصرها وأبعادها وخصائصها الأساسية.

مفهوم برامج التدريب والتطوير:

تُعرف برامج التدريب والتطوير بأنها مجموعة من الأنشطة المخطط لها التي تهدف إلى تحسين المهارات والمعرفة والقدرات المهنية للموظفين. تشمل هذه البرامج التدريبية أنشطة تهدف إلى رفع كفاءة الموظف في مجالات محددة، بينما تركز برامج التطوير على تحسين المهارات العامة والقدرات القيادية.

مفهوم التدريب:

التدريب: هو عملية تهدف إلى تحسين أداء الموظف في مجالات معينة تتعلق بمهامه الحالية أو المستقبلية، ويركز على تحسين أداء محدد يتعلق بالعمل المباشر.

مفهوم التطوير:

التطوير: هو عملية طويلة المدى تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة والتفكير الاستراتيجي والقدرات الشخصية للموظف، ويشمل التقدم الوظيفي والنمو الشخصي.

أهداف برامج التدريب والتطوير:

تهدف برامج التدريب والتطوير إلى تحقيق الأهداف التالية:
تحسين الأداء: زيادة فعالية الموظفين وكفاءتهم في أداء مهامهم اليومية.

تطوير المهارات :تمكين الموظفين من اكتساب مهارات جديدة ومواكبة التغيرات التكنولوجية والمهنية.

زيادة رضا الموظفين :تعزيز التزام الموظفين من خلال توفير فرص النمو والتعلم.
تحقيق الأهداف الاستراتيجية :دعم الأهداف الطويلة الأجل للمنظمة من خلال تحسين قدرات موظفيها.

تخطيط الموارد البشرية :المساعدة في إعداد قادة المستقبل وتطوير فرق العمل.

أنواع برامج التدريب والتطوير:

تتنوع برامج التدريب والتطوير بحسب الأهداف والفئات المستهدفة، ومنها:
التدريب الفني والتقني :يشمل تعلم استخدام أدوات وتقنيات جديدة.
التدريب الإداري والقيادي :يركز على تطوير المهارات الإدارية والقيادية.
التدريب على المهارات الشخصية :مثل مهارات التواصل، العمل الجماعي، وإدارة الوقت.
التدريب على التطوير المهني :يشمل التعليم المستمر والشهادات المهنية.

كيفية بناء برنامج لتدريب وتطوير الموظفين:

يتطلب تنفيذ برنامج التدريب والتطوير الفعال التخطيط والتنفيذ والتقييم بدقة. فيما يلي دليل مفصّل يمكنك اتباعه لتطوير وتدريب الموظفين بأسلوب فعال:



الشكل ٤: المصدر له الطالب

عناصر برامج التدريب والتطوير:

تشمل برامج التدريب والتطوير عدة عناصر أساسية، منها:

- تحديد الاحتياجات التدريبية :** يتضمن تحليل الأداء وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
- تصميم البرنامج التدريبي :** يشمل تطوير المحتوى والأهداف وأساليب التدريب المناسبة.
- تنفيذ البرنامج :** يتضمن استخدام أساليب متنوعة مثل ورش العمل والتدريب الإلكتروني.
- تقييم البرنامج :** يقيس فعالية التدريب من خلال تحليل نتائج الأداء والتغذية الراجعة من المشاركين.
- المراجعة والتعديل :** يشمل تعديل البرامج بناءً على نتائج التقييم لتحسين الفعالية في المستقبل.

أبعاد برامج التدريب والتطوير:

تتضمن أبعاد برامج التدريب والتطوير ما يلي:

- البُعد الزمني :** يتعلق بمدة التدريب، سواء كان تدريباً قصير المدى أو طويل المدى.
- البُعد المكاني :** يشمل مكان تنفيذ التدريب، سواء داخل الشركة أو خارجها.
- البُعد الموضوعي :** يتعلق بالمواضيع التي يتم تناولها في التدريب، مثل المهارات التقنية والإدارية.
- البُعد الاستراتيجي :** يرتبط بمدى توافق البرنامج مع أهداف الشركة الاستراتيجية.

خصائص برامج التدريب والتطوير:

تتمتع برامج التدريب والتطوير بعدد من الخصائص التي تجعلها فعالة، منها:

- التخصص :** يجب أن تكون البرامج مصممة لتلبية احتياجات محددة للموظفين.
- التكامل :** ينبغي أن تكون البرامج متكاملة مع استراتيجيات الشركة وأهدافها.
- التفاعل :** يجب أن تتضمن أساليب تفاعلية لتعزيز التعلم.
- التقييم المستمر :** من الضروري تقييم فعالية التدريب بانتظام لضمان تحقيق النتائج المرجوة.

التحفيز : يجب أن تكون البرامج محفزة وجاذبة للموظفين للحفاظ على مشاركتهم واهتمامهم.

ملخص

برامج التدريب والتطوير تعد أداة حيوية لتحسين كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. من خلال فهم مفهوم التدريب والتطوير، وتحديد عناصره وأبعاده وخصائصه، يمكن للشركات تصميم وتنفيذ برامج فعالة تلبي احتياجات موظفيها وتساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

المبحث الثاني: برامج التدريب والتطوير

المقدمة

تُعتبر برامج التدريب والتطوير من الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحسين أداء موظفيها وتطوير مهاراتهم. في هذا المبحث، سنتناول بالتفصيل عناصر وبرامج التدريب والتطوير، ونستعرض الأبعاد المختلفة لهذه البرامج، وخصائصها الرئيسية، بالإضافة إلى بعض الدراسات التي تناولت تأثيرها على أداء الموظفين.

مفهوم برامج التدريب والتطوير:

برامج التدريب والتطوير هي سلسلة من الأنشطة المنظمة التي تهدف إلى تعزيز مهارات الموظفين ومعرفتهم، وبالتالي تحسين أدائهم في مكان العمل. تشمل هذه البرامج التدريب الفني والتقني، والتدريب الإداري، وتطوير المهارات الشخصية. التدريب الفني والتقني يركز على تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات التقنية اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، مثل استخدام البرامج والأدوات التقنية. التدريب الإداري يستهدف تطوير مهارات الإدارة والقيادة، بما في ذلك مهارات التخطيط والتنظيم، واتخاذ القرارات.

التطوير الشخصي :يشمل تحسين المهارات الشخصية مثل التواصل، وحل المشكلات، وإدارة الوقت.

عناصر برامج التدريب والتطوير:

تتكون برامج التدريب والتطوير من مجموعة من العناصر الأساسية التي تساهم في تحقيق أهدافها. تشمل هذه العناصر:

تحديد الاحتياجات : تحليل احتياجات الموظفين والمؤسسة لتحديد المجالات التي تتطلب تدريبًا وتطويرًا.

تصميم البرنامج : وضع خطة تدريبية تشمل أهداف البرنامج، والمواضيع التي سيتم تناولها، وأساليب التدريب.

تنفيذ البرنامج : تنفيذ الأنشطة التدريبية، والتي يمكن أن تشمل ورش عمل، ودورات تدريبية، ومحاضرات.

تقييم البرنامج : قياس فعالية البرنامج من خلال تقييم الأداء والتحقق من مدى تحقيق الأهداف.

أبعاد برامج التدريب والتطوير:

تشمل أبعاد برامج التدريب والتطوير عدة جوانب رئيسية، منها:

البعد الزمني : مدة البرنامج، التي يمكن أن تكون قصيرة الأمد (مثل ورش العمل) أو طويلة الأمد (مثل برامج الشهادات).

البعد الوظيفي : نوع التدريب بناءً على الوظيفة، مثل التدريب على المهارات التقنية أو المهارات الإدارية.

البعد الجغرافي : مكان تنفيذ التدريب، والذي يمكن أن يكون داخل المؤسسة أو خارجها.

خصائص برامج التدريب والتطوير:

تتميز برامج التدريب والتطوير بعدد من الخصائص التي تجعلها فعالة، منها:
التكيف مع احتياجات الموظفين: يجب أن تكون البرامج مرنة لتلبية احتياجات الموظفين المختلفة.
التفاعل والمشاركة: ينبغي أن تتضمن البرامج أنشطة تشجع على المشاركة والتفاعل بين المتدربين.
التقييم المستمر: يجب أن تتضمن برامج التدريب آلية لتقييم فعاليتها وتحديد مجالات التحسين.

2.2 المتغير المستقل : برامج التدريب.

2.3 المتغير التابع : إنتاجية الموظفين.
هنا، يُفترض أن تحسين برامج التدريب (المتغير المستقل) سيؤدي إلى تحسين إنتاجية الموظفين (المتغير التابع).

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
العلاقة السببية : المتغير المستقل يُفترض أن يؤثر على المتغير التابع، وبالتالي، يمكن القول إن هناك علاقة سببية بينهما. مثلاً، في دراسة تأثير برامج التدريب على إنتاجية الموظفين:
التحليل الإحصائي : يستخدم الباحثون تقنيات تحليلية مثل الانحدار الخطي أو التحليل التبايني لتحديد مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. يمكن أن يوضح هذا التحليل مدى قوة العلاقة بين المتغيرين، وما إذا كانت هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية.
التأثير المباشر وغير المباشر : يمكن أن يؤثر المتغير المستقل على المتغير التابع بشكل مباشر، أو قد يكون هناك تأثير غير مباشر عبر متغيرات وسيطة أخرى. على سبيل المثال،

برامج التدريب قد تؤثر على مهارات الموظفين (متغير وسيط)، والتي بدورها تؤثر على إنتاجيتهم.

أمثلة توضيحية

دراسة تأثير التدريب على الأداء الوظيفي:

المتغير المستقل : عدد ساعات التدريب.

المتغير التابع : مستوى الأداء الوظيفي.

في هذا السياق، يُفترض أن زيادة عدد ساعات التدريب (المتغير المستقل) سيؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي (المتغير التابع).

دراسة تأثير الحوافز على رضا الموظفين:

المتغير المستقل : أنواع الحوافز المقدمة.

المتغير التابع : مستوى رضا الموظفين.

في هذه الحالة، يُفترض أن نوعية الحوافز (المتغير المستقل) تؤثر على رضا الموظفين (المتغير التابع).

2.5 الخاتمة

تُعد برامج التدريب والتطوير من الركائز الأساسية التي تساهم في تعزيز أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، كما يتضح من نتائج هذا البحث المطبق على شركة أرامكو. لقد سلط البحث الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه هذه البرامج في تحسين الكفاءة الفردية والجماعية، وتعزيز التميز المؤسسي، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

أهم النتائج التي توصل إليها البحث:

تحسين الأداء والإنتاجية: أظهرت نتائج الدراسة أن برامج التدريب والتطوير لها تأثير إيجابي ملموس على أداء الموظفين وإنتاجيتهم. حيث لاحظت الشركة تحسينات ملحوظة في جودة العمل وكفاءته، فضلاً عن زيادة سرعة الإنجاز.

زيادة المهارات والمعرفة: أكدت الدراسة أن برامج التدريب تعزز من مهارات الموظفين ومعارفهم، مما يساهم في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي. ذلك يشمل تحسين المهارات الفنية، الإدارية، والشخصية.

التزام الموظفين: وجد البحث أن التدريب والتطوير يلعبان دوراً مهماً في زيادة مستوى التزام الموظفين وتحفيزهم. فالموظفون الذين استفادوا من هذه البرامج أظهروا مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والدافع لتحقيق الأهداف.

التأثير على أهداف الشركة الاستراتيجية: تساهم برامج التدريب في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة أرامكو، من خلال تطوير المهارات التي تدعم الابتكار، تحسين العمليات، وزيادة التنافسية.

التوصيات:

تعزيز البرامج التدريبية: يُوصى بمواصلة الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، مع التركيز على التوسع في نوعية ومدة التدريب لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أكثر فعالية.

تقييم دوري: يجب إجراء تقييمات دورية لبرامج التدريب للتأكد من فعاليتها، وجمع ملاحظات الموظفين لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

تخصيص التدريب: تخصيص برامج التدريب وفقاً للاحتياجات الفردية للموظفين لضمان تحقيق أكبر قدر من الفائدة وزيادة التأثير الإيجابي على الإنتاجية.

تدريب القادة: التركيز على تطوير المهارات القيادية والإدارية للمديرين والقادة لضمان تحقيق نتائج تدريبية موجهة وفعالة على جميع مستويات المنظمة.

التحديات المستقبلية:

رغم الفوائد الكبيرة التي تحققها برامج التدريب والتطوير، يظل هناك حاجة لمواجهة بعض التحديات المستقبلية مثل التغيرات السريعة في التكنولوجيا واحتياجات السوق المتطورة. لذا، يتعين على شركة أرامكو متابعة التطورات وتحديث برامج التدريب بشكل مستمر لضمان استجابتها لأحدث الاتجاهات والمتطلبات.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

تعتبر برامج التدريب والتطوير من العناصر الأساسية التي تسهم في تعزيز الكفاءة والفعالية داخل المؤسسات. في ظل التنافسية العالية في سوق العمل، تزداد أهمية استثمار الشركات في تدريب موظفيها لتلبية احتياجات السوق المتغيرة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ومن بين الشركات الرائدة في هذا المجال، تأتي شركة أرامكو السعودية كأحد أبرز النماذج التي تعكس أهمية التدريب والتطوير في رفع إنتاجية الموظفين.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير برامج التدريب والتطوير التي تقدمها أرامكو على إنتاجية الموظفين، من خلال استكشاف الآثار المباشرة وغير المباشرة لهذه البرامج. سيتناول البحث عدة محاور رئيسية تشمل:

تحديد الأهداف والاحتياجات التدريبية : فهم كيف تحدد أرامكو احتياجات موظفيها التدريبية وكيف تتماشى هذه الاحتياجات مع الأهداف الاستراتيجية للشركة.

أساليب التدريب والتطوير : استعراض الأنماط والأساليب المتبعة في تنفيذ برامج التدريب، بما في ذلك التدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية، وورش العمل.

تقييم أثر التدريب : استخدام مؤشرات الأداء لتقييم مدى تأثير هذه البرامج على إنتاجية الموظفين، بما في ذلك المقاييس الكمية والنوعية.

دراسات الحالة : تحليل بعض الحالات العملية داخل أرامكو لتسليط الضوء على الأمثلة الناجحة لتطبيق برامج التدريب والتطوير.

التحديات والفرص : مناقشة التحديات التي قد تواجهها الشركة في تنفيذ برامج التدريب وكيفية التغلب عليها، بالإضافة إلى الفرص المحتملة لتعزيز هذه البرامج.

ستستخدم هذه الدراسة منهجية مختلطة تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، حيث سيتم استخدام استبيانات ومقابلات مع الموظفين والمديرين لتجميع البيانات. ومن المتوقع أن تسهم النتائج في

تقديم توصيات استراتيجية لتحسين برامج التدريب والتطوير بما يحقق زيادة في إنتاجية الموظفين ويساعد أرامكو في الحفاظ على مكانتها الرائدة في صناعة الطاقة.

في الختام، يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه برامج التدريب والتطوير في تعزيز كفاءة الموظفين، مما يساهم في تحقيق النمو والاستدامة في بيئة العمل.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعتبر التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث من العناصر الأساسية التي تساعد على تحديد المفاهيم المستخدمة في الدراسة بشكل واضح ودقيق. في هذه الدراسة، سنقوم بتعريف المتغيرات الرئيسية المرتبطة بتأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية.

١- برامج التدريب والتطوير

التعريف الإجرائي: تُعرّف برامج التدريب والتطوير بأنها مجموعة من الأنشطة التعليمية والتدريبية التي تهدف إلى تعزيز مهارات ومعارف الموظفين في أرامكو. تشمل هذه البرامج التدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية، وورش العمل، والبرامج التفاعلية، بالإضافة إلى التخطيط والتقييم المستمر لنتائج التدريب.

٢- إنتاجية الموظفين

التعريف الإجرائي: تُعرّف إنتاجية الموظفين بأنها مقدار العمل المنجز من قبل الموظف في فترة زمنية معينة. يمكن قياسها من خلال عدة مؤشرات، مثل عدد المشاريع المنجزة، جودة العمل، مستوى الإبداع والابتكار، وكذلك تقييم الأداء من قبل المشرفين. تعتمد هذه القياسات على المعايير المعتمدة من قبل الشركة.

٣- الأداء الوظيفي

التعريف الإجرائي: يُقصد بالأداء الوظيفي مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف في مهامه ومسؤولياته. يتم تقييم الأداء الوظيفي بناءً على مجموعة من المعايير، مثل تحقيق الأهداف المحددة، الالتزام بالمواعيد النهائية، القدرة على العمل الجماعي، وتقديم الحلول للمشكلات.

٤- رضا الموظفين

التعريف الإجرائي: يُعبر عن رضا الموظفين بمستوى الإشباع الذي يشعر به الموظف تجاه عمله وبرامج التدريب والتطوير. يمكن قياسه من خلال استبيانات خاصة بقياس جوانب مثل التقدير الشخصي، فرص النمو المهني، والدعم من الإدارة.

٥- الاحتياجات التدريبية

التعريف الإجرائي: تشير الاحتياجات التدريبية إلى الفجوات الموجودة بين المهارات والمعارف الحالية للموظفين وما هو مطلوب لتحقيق الأداء المطلوب. تُحدد هذه الاحتياجات من خلال تقييمات الأداء والمقابلات والاستبيانات.

٦- التقييم والمراجعة

التعريف الإجرائي: يُقصد بالتقييم والمراجعة بعملية قياس فعالية برامج التدريب والتطوير من خلال جمع البيانات وتحليلها لتحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية والتأثير على إنتاجية الموظفين. يمكن أن تتضمن هذه العملية استخدام أدوات قياس محددة، مثل استبيانات ما بعد التدريب ومراجعات الأداء. من خلال هذه التعريفات الإجرائية، يمكن توفير إطار عمل واضح لدراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين، مما يساهم في تعزيز النتائج وتوجيه التوصيات المستقبلية.

3.3 تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة البحث : تفسيرية

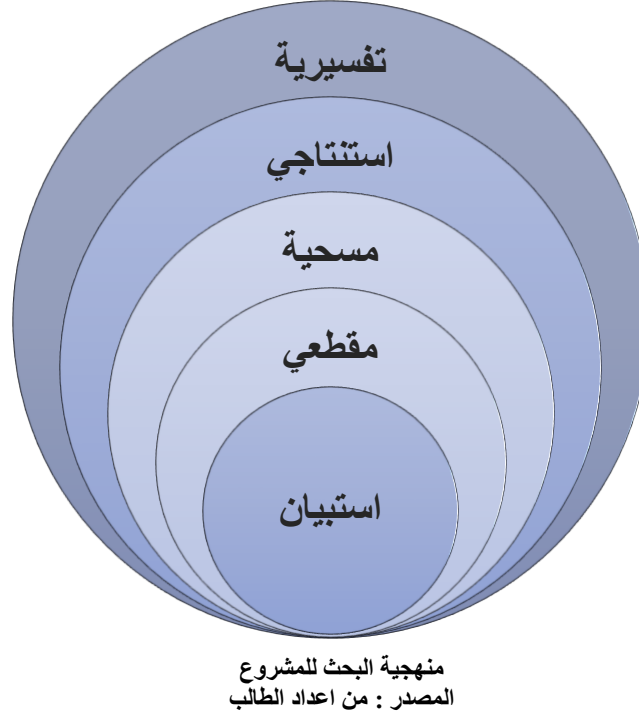
منهج البحث : استنتاجي

استراتيجية البحث : مسحية

نوع البحث : كمي

الأفق الزمني : مقطعي

طرق جمع وتحليل البيانات : استبيان



3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: جميع موظفي شركة ارامكو.

طرق اخذ عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية بشركة ارامكو.

3.5 طريقة جمع البيانات

سوف نقوم بصياغة استمارة استبانة من اجل جمع البيانات يتم توزيعها الكترونيا على موظفي شركة ارامكو ويقوم المجيب بملا الاستمارة بنفسه ، وهي استمارة تتكون من مجموعة من الاسئلة ترسل إلى الاشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه وإعادته ثانية ويتم ذلك دون مساعدة الباحث للأفراد سواء في فهم الأسئلة أو لتسجيل الإجابة عنها.

3.6 أنواع البيانات

البيانات الأولية :

ويتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة في الاستبانة من قبل موظفي شركة أرامكو

البيانات الثانوية :

ويتم ذلك بالتزود بالمعلومات عن طريق البحث في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات ذات الصلة بموضوع البحث سواء تم ذلك بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر وذلك يهدف إلى تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

تم الاعتماد على الجداول الوصفية واستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات. تضمنت إجراءات التحليل الإحصائي ما يلي:

- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات للتأكد من صلاحية استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة.
- قياس معامل الثبات (Reliability) باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) .
- قياس الاتساق الداخلي (Internal Consistency) للبيانات المستخلصة من الاستبيان.
- التحليل الوصفي للبيانات الشخصية للمشاركين (مثل العمر، الخبرة، القسم).
- التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة لتحديد المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس العلاقة بين برامج التدريب وإنتاجية الموظفين.

3.8 الاعتبارات الأخلاقية:

تم اتخاذ التدابير اللازمة لضمان الالتزام بالمعايير الأخلاقية في البحث، وتشمل:
حماية خصوصية وسرية المشاركين : تم ضمان عدم الكشف عن هوية أي مشارك.

الحصول على الموافقة المستنيرة : جميع المشاركين وقعوا على موافقات تشير إلى فهمهم لطبيعة الدراسة وموافقتهم الطوعية على المشاركة.

حق الانسحاب : تم إعلام المشاركين بأن لديهم الحق في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون أي تبعات.

سرية البيانات : جميع البيانات تم التعامل معها بسرية تامة واستخدامها فقط لأغراض البحث.

3.9 الخاتمة

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل في تحليل أثر برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية. تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة أرامكس، وتوزيع استمارة استبيان إلكتروني لجمع البيانات الكمية اللازمة. يشير التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب وتحسين إنتاجية الموظفين. كما تم التأكيد على احترام الأخلاقيات البحثية في جميع المراحل، بما في ذلك الحفاظ على سرية المشاركين وضمان حقهم في الانسحاب من البحث في أي وقت.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6 الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2 توصيات الدراسة:

5.3 الخاتمة:

قائمة المراجع

- الشيخ، محمد بن عبدالله. (٢٠٢٠). "أثر برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين: دراسة تحليلية في الشركات السعودية". دار النشر العلمية، الرياض.
- الحربي، عبد الله. (2020). إدارة التنمية البشرية في المنظمات العربية. الرياض: دار الجنان.

- العبد الوهاب، سعد. (2017). إدارة الموارد البشرية: من المفاهيم إلى التطبيقات العملية. الرياض: دار العلم للجميع.
- العبدان، محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية: النظريات والتطبيقات الحديثة. الرياض: دار اليمامة.
- العمرو، خالد. (2018). إدارة التدريب والتطوير: النظريات والتطبيقات في البيئات العملية. الرياض: دار الحديث.
- و، ر. أ. (2017). تدريب وتطوير الموظفين. دار مكغرو هيل.
- سالاس، إ.، تاننباوم، س. إ.، كرايجر، ك.، وسميث-جينتش، ك. أ. (2012). (علم التدريب والتطوير في المنظمات: ما الذي يهم في الممارسة. علم النفس في المصلحة العامة، 13(2)، 74-101..
- الزهراني، ع. م. (2016). (تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين في الشركات السعودية. مجلة الدراسات الإدارية، 14(2)، 45-67.
- العبيدي، س. ن. (2018). (التطوير المهني في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 22(1)، 85-102.
- السباعي، ع.، وزكريا، ع. (2020). (التدريب والتطوير في المؤسسات: التحديات والفرص. دار الفكر العربي.
- الأباطة، ش. (2018). (تقييم برامج التدريب والتطوير: أسس وتقنيات. دار الكتاب الجامعي.
- جبر، س. (2021). (تحليل فعالية التدريب على الأداء الوظيفي: دراسات حالة. دار الثقافة للنشر.
- محمد، س. (2021). (إدارة الموارد البشرية: النظرية والتطبيق. دار المعرفة الجامعية.
- يناقش هذا الكتاب إدارة الموارد البشرية بعمق، مع التركيز على التدريب والتطوير كعوامل أساسية في تحسين الأداء والإنتاجية.

- عيسى، م. (2020). (أثر التدريب والتطوير على الأداء المؤسسي .دار الكتاب الجامعي.
- يقدم الكتاب تحليلاً حول كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على الأداء المؤسسي، ويتضمن أمثلة ودراسات حالة.
- الحسيني، ن. (2019). (استراتيجيات التدريب والتطوير في الشركات الكبرى .دار اليازوري العلمية.
- يركز الكتاب على استراتيجيات التدريب والتطوير المستخدمة في الشركات الكبرى، مع دراسة حالات تتعلق بكبرى المؤسسات.
- العلي، ر.، والنقيب، ج. (2018). (تحليل أثر برامج التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية .دار الثقافة للنشر.
- يوفر هذا الكتاب دراسة ميدانية حول تأثير برامج التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي في بيئات عمل مختلفة.
- البركات، ع. (2022). (التدريب والتطوير في العصر الرقمي: التحديات والفرص .دار التنوير.
- يناقش الكتاب كيفية تكيف برامج التدريب والتطوير مع التغيرات الرقمية، ويوفر رؤى حول استخدام التكنولوجيا في التدريب.
- الطويل، ع. (2017). (دور التدريب والتطوير في تحسين الإنتاجية: تجارب دولية .دار النشر العربي.
- يعرض الكتاب تجارب دولية ناجحة في تحسين الإنتاجية من خلال برامج التدريب والتطوير.

الملاحق

عزيزي المشارك/عزيزتي المشاركة،

نقدم لكم هذا الاستبيان الذي تم تصميمه خصيصًا لجمع البيانات اللازمة لدراسة بعنوان "تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين". يهدف هذا البحث إلى فهم مدى تأثير البرامج التدريبية والتطويرية التي تقدمها المؤسسة على مهارات الموظفين، وأدائهم، وإنتاجيتهم العامة.

نرجو منكم الإجابة عن الأسئلة بدقة وموضوعية، علمًا بأن جميع المعلومات التي تقدمونها ستظل سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. مشاركتكم قيمة جدًا وتساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف الدراسة، مما يساعد في تحسين وتطوير البرامج التدريبية بما يلبي احتياجات الموظفين ويسهم في نجاح المؤسسة.

محاور المتغير المستقل: برامج التدريب والتطوير

المحور الأول: المعلومات العامة.

- الجنس : ذكر ☐ انثى ☐
- العمر : ٢٥ سنة أو أقل ☐ ٢٦-٣٠ ☐ ٣١-٣٥ ☐ ٣٦-٤٠ ☐ ٤١ أو أكثر ☐
- ما هو مسماك الوظيفي؟
- كم عدد البرامج التدريبية التي حضرته خلال العام الماضي :
من دورة واحدة إلى ٥ دورات ☐ من ٦ دورات إلى ١٠ دورات ☐ من ١١ دورة فأكثر ☐

المحور الثاني: التدريب الفني والمهاري.

يهدف هذا المحور إلى قياس تأثير البرامج التدريبية التي تهدف إلى تحسين المهارات الفنية والتقنية لدى الموظفين.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	هل توفر المنظمة برامج تدريبية لتطوير المهارات الفنية اللازمة لأداء عملك؟					
٢	هل تشعر أن البرامج التدريبية التي تلقيتها قد حسنت كفاءتك في أداء مهامك اليومية؟					
٣	هل كان التدريب الذي تلقيته مناسباً لتلبية احتياجات العمل الخاصة بك؟					

المحور الثالث: التدريب على القيادة والإدارة

يهدف هذا المحور إلى قياس تأثير التدريب على المهارات القيادية والإدارية وقدرة الموظفين على إدارة الفرق والمشاريع.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٤	هل ساعدتك البرامج التدريبية في تحسين مهاراتك القيادية وإدارة الفريق؟					
٥	هل شعرت بأن التدريب ساعدك في اتخاذ قرارات أكثر فعالية في بيئة العمل؟					

					هل يساهم التدريب في تعزيز قدرتك على تنظيم الوقت وتوزيع المهام بين أعضاء الفريق؟	٦
--	--	--	--	--	---	---

المحور الرابع: التدريب على الثقافة التنظيمية
يهدف هذا المحور إلى قياس مدى تأثير البرامج التدريبية على تعزيز ثقافة المنظمة والمشاركة في تحقيق الأهداف المشتركة.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٧	هل ساعدك التدريب على فهم أفضل لثقافة وقيم المنظمة؟					
٨	هل ساهم التدريب في تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي داخل المنظمة؟					
٩	هل كان التدريب ذا صلة مباشرة بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة؟					

المحور الخامس: التدريب على استخدام التقنيات الحديثة
يهدف هذا المحور إلى قياس تأثير التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل ورفع الكفاءة التقنية لدى الموظفين.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١٠	هل تأثرت مهاراتك التقنية بشكل إيجابي من خلال التدريب الذي تلقيته؟					

١١	هل ساعدك التدريب على استخدام الأدوات التكنولوجية المتاحة في تسريع أدائك اليومي؟				
١٢	هل التدريب على الأنظمة التكنولوجية جعل عملك أكثر دقة وأقل عرضة للأخطاء؟				

محاور المتغير التابع: إنتاجية الموظفين

المحور السادس: الكفاءة وجودة العمل
يهدف هذا المحور إلى قياس مدى تأثير التدريب والتطوير على تحسين الكفاءة وجودة العمل لدى الموظف .

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١٣	هل لاحظت تحسناً في كفاءتك في أداء المهام بعد تلقيك التدريب؟					
١٤	هل أصبح أداؤك أكثر دقة وجودة بعد تلقي البرامج التدريبية؟					
١٥	هل ساعدك التدريب على تحسين مهاراتك العملية وتنفيذ العمل بمستوى أعلى من الكفاءة؟					
١٦	هل تستطيع إنجاز مهامك بشكل أسرع وجودة أعلى بعد التدريب؟					

المحور السابع : الإنتاجية الفردية
يهدف هذا المحور إلى قياس مدى تأثير التدريب على تحسين الإنتاجية الفردية للموظف.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١٧	هل تشعر أن التدريب ساعدك على إنجاز المهام في وقت أقل؟					
١٨	هل لاحظت زيادة في إنتاجيتك بعد المشاركة في برامج التدريب؟					
١٩	هل ساعدك التدريب في تحسين قدرتك على إدارة الوقت وإنجاز المهام بشكل أكثر فعالية؟					
٢٠	هل استطعت إتمام مهامك في مواعيدها المحددة بعد تلقي التدريب؟					

المحور الثامن: التحفيز والالتزام الوظيفي

يهدف هذا المحور إلى قياس تأثير التدريب على مستوى التحفيز والالتزام الوظيفي لدى الموظف.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٢١	هل أدى التدريب إلى زيادة حافزك للعمل بشكل أفضل وأكثر اجتهاداً؟					
٢٢	هل ساعدك التدريب على زيادة رضاك الوظيفي واهتمامك بعملك؟					
٢٣	هل أثر التدريب بشكل إيجابي على التزامك بتحقيق أهداف الفريق أو المنظمة؟					

					هل أصبح لديك رغبة أكبر في تطوير مهاراتك والعمل بجدية أكبر بعد التدريب؟	٢٤
--	--	--	--	--	--	----

لدخول الاستبيان :

<https://forms.gle/BucZsetzCU6RnvcXA>