

دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الملك خالد

(منال مهدي المهندس)

(2021204837)

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2024

الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

جدول المحتويات:

	صفحة الغلاف
3	جدول المحتويات
4	قائمة الأشكال
5	قائمة الجداول
7	المقدمة
9	مشكلة البحث
11	أهمية البحث
12	أسئلة البحث
13	أهداف البحث
13	فرضيات البحث
14	نموذج البحث
15	منهجية البحث
	الدراسة الميدانية
17	مخطط المشروع
	الدراسات السابقة والإطار النظري
٢٣	٣. الفصل الثالث: منهجية البحث
٢٤	٣.١ المقدمة
٢٤	٣.٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
٢٥	٣.٣ تصميم البحث
٢٦	٣.٤ مجتمع البحث
٢٧	٣.٥ طريقة جمع البيانات
٢٨	٣.٦ أنواع البيانات
٢٩	٣.٧ طرق وأساليب تحليل البيانات
٢٩	٣.٨ الخاتمة
٣٠	المراجع
٣٣	الملاحق

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	١٣
2	منهجية البحث المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	٢٥

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٢٦	مجتمع الدراسة المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	١
٢٦	عينة البحث المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	٢
٢٧	المتغير المستقل المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	٣
٢٨	المتغير التابع المصدر: الطالب، ٢٠٢٤	٤

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

يعد التدريب من الموضوعات المهمة في بناء المنظمات المعاصرة. لتواكب التطورات المختلفة وتكتسب المعارف والخبرات الجديدة. لذا فهو مصدر مهم لأعداد الكفاءات وتطوير أدائهم بما ينعكس ايجابا على أداء المنظمات وتقدمها. لذا فقد تزايد اهتمام المنظمات الحديثة بالتدريب باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين جودة الخدمات وبين الأفراد العاملين بالمؤسسة وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة بأكبر فعالية وكفاءة ممكنة، فالتدريب أصبح أداة أساسية تعتمد عليها كل المؤسسات التي ترغب في تحسين خدماتها.

أن عملية التدريب عملية تراكمية تتكامل فيها الأدوار المختلفة لأطراف التدريب، وتولي الجامعات والكليات أهمية خاصة للتدريب ومن الضروري أن تخضع عملية التدريب بمحاورها المختلفة إلى تقييم واقع التدريب والتحقق من مدى ملائمة عملية التدريب وتحقيق أهدافها الكلية بالإضافة إلى تقييم مدى ملائمة مؤسسات التدريب وقدرتها على القيام بالدور المطلوب منها في تدريب وتقييم الموظفين (ابو شنب، 2020) إن الجامعة أصبحت الآن في مستوى عالي من الأداء حتى تتمكن من مواجهة مختلف صور التحديات التي أفرزتها التطورات.

وقد تنبّهت هذه الأخيرة أهمية العنصر البشري كمحدد للكفاءة ولأهمية الجهود التدريبية في تكوين وتطوير الكوادر القادرة على تقديم الأمثل والأفضل، وهذا ما يظهر من خلال زيادة الاهتمام بالتدريب، ومن خلال انتشار البرامج التدريبية، ولكن وعلى الرغم من هذا الاهتمام بالتدريب وعلى الرغم من أهميته القصوى، هل حقق أهدافه وهل أثر بشكل فعال على الأداء؟ (نعروره، 2021)

ان الجامعة هي المؤسسة الأقدر على بناء الشخصية وغرس القيم والفضائل وتنمية المواهب والملكات وصقل التدريب إلى واقع عملي، وهي الأقدر على الاتصال بالمجتمع الخارجي بكل مؤسساته وعناصره أملاً في استقطابه. وليست كل الجامعات لديها القدرة على القيام بهذه المهمة أو إنجاز تلك الرسالة السامية على أكمل وجه؛ لأن الجامعات تحتاج إلى إدارة من نوع خاص بمواصفات معينة تحتاج إلى إدارة متميزة قادرة على تطوير الجامعة والنهوض بها وتحديثها سواء أكان ذلك على المستوى المحلي الداخلي للجامعة أو في مستوى علاقاتها بالجامعات الأخرى داخل الوطن وخارجه، أم في استجاباتها للحاجات الملحة المتطورة للمجتمع المحلي. ثم أن الجامعة هي قائدة الثورة العلمية ورائدة التغيير الاجتماعي والاقتصادي.

وعليه فقد عمدت جامعة الملك خالد إلى انشاء إدارة مستقلة للتدريب، ووفرت لها جميع الإمكانيات والمتطلبات المادية والتقنية والبشرية، لتمكينها من أداء وظيفتها في تطوير وتنمية القوى البشرية على مختلف المستويات الإدارية، مما يساعد على تحقيق أهداف الجامعة، وعليه فإن التدريب يضطلع بدور مهم في تمكين الإدارات من تحقيق أهدافها وغاياتها المختلفة، وإنجاح خططها التنموية المرسومة، وإيصال العاملين لديها إلى مستوى الأداء المطلوب. فقد كانت الحاجة ملحة لإيجاد أطر التدريب في الجامعة، ورفع كفاءة العاملين في ميدان التدريب لمساعدتهم في إعداد وتخطيط وتصميم برامج تدريبية ذات كفاءة عالية، تلبي احتياجات المتدربين وتساعدهم على أداء مهامهم الوظيفية والمستقبلية.

ولكن على الرغم من ذلك فقد لاحظ الباحث كثرة الغياب وعدم انضباط الموظفين في مكاتبتهم اثناء الدوام الرسمي للعمل بالإضافة إلى ذلك عدم وجود رؤية واضحة وبعيدة المدى لأهمية الدور الاستراتيجي للتدريب في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعة ومن ناحية أخرى فأننا نرى أن هنالك علاقة بين التدريب والرضا الوظيفي. (لذا قام العديد من الباحثين والكتاب بدراسته باستمرار. ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات. والسبب الرئيس ي لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين بالآراء والأفكار التي تساعد في تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل. وكثير من المنظمات تستخدم استطلاعات الراي لتتعرف على اتجاهات العاملين وقياسها نحو الأمور ذات العلاقة بالعمل والمنظمة وسياساتها. (شفيق، 2018)

مشكلة البحث:

- يعتبر العامل البشري من أهم العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل حيث أنه العمود الفقري للإنتاج ومهاراته تحدد مدى كفاية وكفاءة المنظمة. كما يؤدي إهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات إلى تأخر وانخفاض الإنتاجية، مما يتطلب البحث في الرضا الوظيفي لأهميته التطبيقية والعملية. (جرادات، 2011)
- ويعتبر التدريب من أهم مقومات التنمية والتطوير التي تعتمد عليها المنظمات في بناء جهاز قادر على مواجهة الضغوطات والتحديات النفسية والإدارية والإنتاجية. وأكدت دراسة (ابكر، 2021) أن التدريب الجيد يحسن من معرفة الواجبات المنصوص عليها باللوائح، والمعارف السابقة،
 - وعليه فإن الاهتمام بالتدريب يرجع إلى تأثيره على تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي. وإن تطبيق التدريب بصورة صحيحة ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء العام للمؤسسات والجامعات وهذا ما أكدته دراسة (خلود 2020) والتي توصلت نتائجها إلى أن تمكين القيادات الجامعية من مهارات الإدارة مطلباً ملحا في ضوء أهمية هذا المجال وفي ظل قوة التنافس العالمي وخاصة في ظل توجه الجامعات السع ودية لتحقيق رؤية 2030 لتعزيز القيمة التنافسية لها
- وأكدت دراسة (عيسى، 2020) على أن سعى الجامعات السعودية نحو موقع في قائمة أفضل 200 جامعة دولية بحلول 2030 يعد من أبرز التحديات التي تواجهها، وذلك وفقا لأهداف رؤية المملكة مما زاد من الضغوط من أجل حوكمة الجامعات
 - وأكدت دراسة (العتيبي، 2022) أن أغلب المؤسسات والقطاعات الحكومية في السعودية تواجه مشكلة في التدريب مما يؤدي إلى تحديات كبيرة في سبيل تحسين الأداء وقد يقتصر التدريب على مستويات معينة دون الأخرى بينما يجب أن يشمل التدريب جميع المستويات.
- وأشارت دراسة (ثابت، 2020) أن هنالك عدة مظاهر للخلل الإداري بجامعة الملك خالد يمكن إبرازها في الاتي: الأسلوب المركزي في وضع القرارات، وضعف المشاركة، والبطء في اتخاذ القرارات الحيوية، وضعف التنظيم والتنسيق بين الوحدات والأقسام المختلفة وانعكس ذلك على مستوى الأداء والرضا الوظيفي .

الفجوات النظرية:

- غياب نماذج أو أطر نظرية محددة لتحليل تأثير العامل البشري على الإنتاجية.
- عدم وجود نماذج نظرية توضح العلاقة بين التدريب والأداء والرضا الوظيفي.
- غياب نظريات واضحة حول كيفية تمكين القيادات الجامعية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.
- عدم تقديم أطر تحليلية لفهم كيفية تحقيق الجامعات لأهداف رؤية 2030.

الفجوات العملية:

- عدم تقديم استراتيجيات لتحسين الرضا الوظيفي والإنتاجية.
- غياب تفاصيل عملية حول تصميم وتنفيذ برامج تدريب فعالة.
- عدم تقديم خطوات عملية لتمكين القيادات الجامعية وتطبيق مهارات الإدارة.
- عدم توضيح الخطوات العملية لتحسين التدريب في المؤسسات الحكومية والجامعات.

مع أخذ المناقشة أعلاه في الاعتبار، فإن الوظيفة المهمة لهذه الدراسة هي الإجابة على سؤال البحث التالي:

"ما هو دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الملك خالد"

أهمية البحث:

- تكمن أهمية البحث في تحسين مستوى الأداء وتحديد مشاكل العمل وإيجاد الحلول اللازمة له- وهذا يمكننا من بناء قواعد للعمل بصورة سليمة.
- أن بناء قاعدة بيانات عن الدورات التدريبية يمكن أن تساهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الجامعة
- يساهم هذا البحث في ادخال عملية التخطيط والتنظيم في مجالات التدريب المختلفة حتى نتمكن من بناء التدريب وفق رؤية علميه سليمة.
- تساهم هذه الدراسة في خلق بيئة عمل ممتازة تساعد الموظفين على التفاعل الاجتماعي وبناء الثقة وعلاقات الصداقة بينهم، الأمر الذي ينعكس إيجابا على مستوى الرضا الوظيفي.
- يمكن أن يساهم هذا البحث في ربط التدريب بالرضا الوظيفي وعقد مقابلات لمناقشة نتائج التقييم مع الرؤوسين وذلك للوقوف على جوانب الضعف والإخفاق ليعملوا على التخلص منها أو الحد منها على الأقل.
- وتأتى أهمية هذه الدراسة في انها تمد المهتمين والمسؤولين بالمعلومات التي يحتاجونها وأيضا تساهم في وضع الحلول للمعوقات التي تحول دون تبني خطط موضوعية في ممارسة أنشطة التدريب بالجامعة.

الأهمية النظرية:

- **إثراء الأدبيات الأكاديمية:** تساهم الدراسة في تعزيز المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي وتحسين الأداء في المنظمات.
- **تطوير نماذج نظرية:** تساعد في تطوير نماذج وأطر نظرية جديدة لفهم كيفية تأثير التدريب وتمكين القيادات على الأداء المؤسسي.
- **سد الفجوات البحثية:** تساهم في سد الفجوات النظرية الموجودة في الأدبيات الحالية المتعلقة بتمكين القيادات الجامعية وتحقيق أهداف رؤية 2030.

الأهمية العلمية:

- تحسين أداء المؤسسات: تقدم الدراسة استراتيجيات عملية لتحسين الأداء والرضا الوظيفي في المؤسسات من خلال التدريب الفعال وتمكين القيادات.
- تطوير برامج تدريبية فعالة: تساهم في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية شاملة تشمل جميع المستويات الإدارية.
- دعم الجامعات لتحقيق رؤية 2030: توفر الدراسة خطوات عملية لدعم الجامعات السعودية في تحقيق أهدافها والوصول إلى قائمة أفضل 200 جامعة دولية.
- تعزيز الحوكمة: تقدم استراتيجيات لتحسين الحوكمة والإدارة في المؤسسات والجامعات، مما يعزز من كفاءتها التنافسية.

أسئلة البحث:

مشكلة البحث تتمثل في طرح التساؤل التالي:

(واقع التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الملك خالد من وجهة نظرهم أنفسهم).

ويتفرع من السؤال الرئيس ي الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل تتسم نظرة الموظفين بجامعة الملك خالد تجاه كل من التدريب والأداء والرضا

الوظيفي بالإيجابية

2. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والرضا الوظيفي. ؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء وبين الرضا الوظيفي

كمتغير وسيط

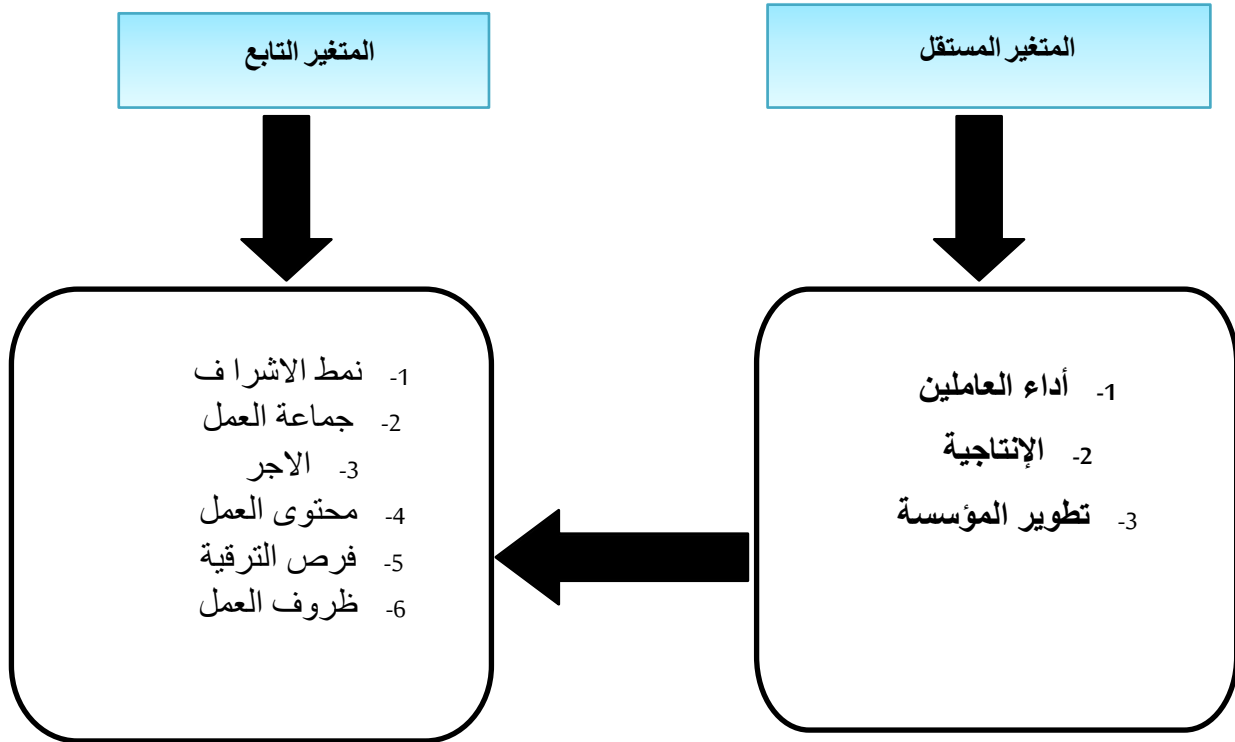
أهداف البحث:

- 1- التعرف على وجود نظرة إيجابية للموظفين بجامعة الملك خالد تجاه كل من التدريب والأداء والرضا الوظيفي
- 2- التعرف على العلاقة التي تربط بين التدريب والرضا الوظيفي. ؟
- 3- الكشف عن وجود علاقة بين التدريب والأداء وبين الرضا الوظيفي كمتغير وسيط

فرضيات البحث:

- تتسم وجهة نظر الموظفين بجامعة الملك خالد تجاه كل من التدريب والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي بالإيجابي
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والرضا الوظيفي..
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء وبين الرضا الوظيفي كمتغير وسيط .

نموذج البحث:



الشكل (1) النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

مخطط المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
الفصل الثاني: الإطار النظري	
الفصل الثالث: منهجية البحث	
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي	
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة	

الفصل الثاني: الإطار النظري

المقدمة :

البحث العلمي أو البحث أو التجربة التنموية هو أسلوب منظم في جمع المعلومات الموثوقة وتدوين الملاحظات والتحليل الموضوعي لتلك المعلومات باتباع أساليب ومناهج علمية محددة بقصد التأكد من صحتها أو تعديلها أو إضافة الجديد لها، ومن ثم التوصل إلى بعض القوانين والنظريات والتنبؤ بحدوث مثل هذه الظواهر والتحكم في أسبابها.

المتغير الأول : (التدريب)

يعد التدريب أحد مقومات التنمية التي تعتمد عليها المنظمات الحديثة في الدول الصناعية والنامية على حد سواء لبناء جهاز قادر على مواكبة التغيرات الوظيفية والإنتاجية منها والإدارية التي تفرضها التغيرات المختلفة (خالد عطية 2021)

وتعرف الأمم المتحدة عملية التدريب بأنها عملية تبادلية لتعليم وتعلم مجموعة من المعارف والأساليب المتعلقة بالحياة العملية وهو نشاط لنقل المعرفة إلى الأفراد والجماعات الذين يعتقد أنهم يستفيدون منها فالتدريب باختصار هو نقل للمعرفة وتطوير للمهارات (جرادات 2018).

ويمثل التدريب عنصراً رئيسياً في التنمية البشرية سواء في الإعداد أو رفع مستوى التحول من مهنة إلى أخرى أو الإسهام في بناء الكوادر القيادية، كما يعتبر إحدى الأدوات التي تستخدمها الإدارة لتحقيق أهدافها. وعلى ذلك فإن القوى البشرية المتعلمة والمدرّبة والتي هي ثمرة نظام تدريبي جيد هي أغلى ما تملكه المنظمة، أن الهدف الأساس ي من التدريب يتمثل في تطوير طاقات أفراد المنظمة وتنمية قدراتهم وتزويدهم بالخبرات والمهارات التي تحتاج إليها مختلف الأنشطة في الشركة سواء كانت كما أو نوعاً حسب خطة التدريب المقترحة (المطيري 2020).

ويرى (عوض الله، 2017) بأن عملية التدريب هي عملية منظمة تهتم باكتساب قدرات معينة أو الاحتفاظ بها فالتدريب له أهمية على مستوى المجتمع والمنظمة والفرد حيث أن دور أنشطة التدريب في تنمية الموارد البشرية تتجسد أهميتها من حيث انعكاس هذه الأنشطة بالإيجاب لصالح المجتمع والمنظمة والعاملين.

التدريب هو تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تسعى المنظمة من خلالها إكساب الأفراد العاملين أو الملتحقين بالعمل معارف أو مهارات أو قدرات أو أفكار لأداء أعمال محددة وذلك بقصد أهداف المنظمة أو "هو الأجراء المنظم الذي يتم من خلاله تغيير سلوكيات العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم. و يهدف التدريب إلى تحسين كفاءة الفرد وقدرته من أجل تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها. وان التدريب ضروري لتحسين المعرفة والمهارات وتغيير المواقف، ومن الضروري ضمان توفير عدد كافي من الموظفين المؤهلين تقنيا وقادرين على التقدم الوظيفي في قسم التخصص أو في المناصب.(ديما ، 2019)

تبدو اهمية التدريب للموظف الجديد والموظف القديم على سواء، فالموظف الجديد الذي يلتحق حديثاً بالمنظمة قد لا تتوفر لديه بعد المهارات والخبرات الضرورية لأداء واجبات الوظيفة بالكفاءة المطلوبة- والموظف ذو الخبرة السابقة الذي يلتحق حديثاً قد تتوفر لديه كافة القدرات الضرورية للأداء الجيد، وهنا يفيد التدريب في استكمال القدرات المطلوبة، ، وبالتالي يكون التدريب مسانداً ومدعماً لقدرات الموظف بما يكفل له التوافق مع متطلبات العمل ومن ثم أداء العمل بطريقة جيدة. (المهدي 2017).

المتغير الثاني : (الرضا الوظيفي)

- يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر مواضيع علم الإدارة غموضاً، ذلك لأنه حالة أن فعلالية، مما أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، فقد أجريت سنة 1976 أكثر من 3350 دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية لتناول الرضا الوظيفي، فمنهم من اعتبر الرضا الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العامل، كالأداء، التغيب، دوران العمل والاتصال .

وأحيانا أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والرواتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات، إضافة إلى عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا الوظيفي مما أدى إلى تعدد نواحي الدراسة. (ابوبكر ،2021)

- حظي مفهوم الرضا الوظيفي بالاهتمام الكبير من الباحثين في علم الإدارة والاجتماع وعلم النفس، حيث ظهرت الكثير من الدراسات التي سلوك العامل داخل الإدارة ومدى ارتباط نفسيته ومشاعره بأدائه داخل المنظمة ومستوى الإنتاجية، فالمورد البشري "العامل" يلعب دورا كبيرا في نجاح المؤسسات واستمرارها، لذا فإن الاهتمام بمشاعره أمر تستهدفه جميع المؤسسات بغرض الرفع من مستوى الأداء وتخفيض معدلات الغياب وحوادث العمل وغيره من نواتج العمل.

- أن الرضا الوظيفي هو مجموعة من المشاعر والأحاسيس النفسية تؤدي بالفرد العامل إلى اتجاه إيجابي أو سلبي إزاء وظيفة مولدة لرضاه أو عدمه، وتعكس هذه الاتجاهات فاعلية المنظمة التي تسعى جاهدة بزيادة درجة رضا العاملين لديها، وإن أهمية الرضا الوظيفي محرك لواقعية العاملين، وبعبارة أخرى فإن زيادة المنافع والعوائد التي يحصل عليها الفرد العامل من أدائه للعمل يزيد من تفانيه وأدائه لبذل المزيد من الجهد نتيجة لإشباع الحاجات الضرورية له وشعوره بالرضا عن العمل، أي أن هناك علاقة إيجابية بين رضا الفرد العامل ومستوى أدائه في العمل، فزيادة رضاه يؤدي بالنتيجة إلى زيادة مستوى أداء المنظمة.

- أن أهمية الرضا الوظيفي تبرز من خلال دوران العمل في المنظمة، فكلما زاد الرضا الوظيفي للعاملين قلت ظاهرة التغيب مما يؤدي إلى انخفاض دوران العمل في المنظمة.

- ومما تجدر الإشارة إليه إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر في مهارات العاملين وكفاءاتهم. فالمنظمة التي يتمتع أفرادها بمستوى رضا وظيفي جيد يكسبها السمعة الطيبة لاستقطاب الكفاءات والمهارات وخاصة النادرة منها. وهناك أهمية أخرى للرضا الوظيفي من خلال إسهامه في زيادة حصة المنظمة السوقية والمنافسة مع المنظمات الأخرى بالتركيز على إشباع الحاجات الضرورية للعاملين لديه مما يحفزهم للعمل وتحقيق مخرجات عالية الجودة تساعد المنظمة في الحفاظ على حصتها السوقية وسمعتها بين المنظمات الأخرى.

- وهناك أهمية أخرى للرضا الوظيفي من خلال علاقته بأرباح المنظمة، فكلما زاد الرضا الوظيفي للعاملين لديها ساهم في اندفاعهم لإنتاج سلع وخدمات جيدة مما يرفع من مستوى الطلب عليها فيزيد من أرباح المنظمة. (<https://www.jawad->)

أن الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي من قبل منظمات الأعمال المعاصرة يرجع إلى مجموعة من الأسباب يمكن حصرها فيما يلي:

- يؤدي ارتفاع درجة الرضا الوظيفي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين عن عملهم.
- إن وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات المختلفة يؤدي إلى ارتفاع مستوى طموحهم.
- إن درجات الرضا الوظيفي المرتفعة لدى الأفراد تجعلهم أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وأكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- إن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل من غيرهم.
- وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي وإنتاجية العامل، فكلما كان هناك مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة إنتاجية العامل وينعكس ايجابيا على مجمل العملية الإنتاجية في المنظمة
- وعموما تكمن أهمية دراسة الرضا الوظيفي في كونه يتنا ول مشاعر الفرد تجاه وظيفته والبيئة المحيطة بها، وأن هذه المشاعر لها تأثير على الحالة النفسية والاجتماعية للفرد، والتي تنعكس ايجابيا أو سلبيا على كفاءته وإنتاجيته وأدائه وغيرها من النواتج التنظيمية. (يوسف، 2019)

العلاقة بين المتغير الاول والمتغير الثاني :

- من الملاحظ أن الدراسات السابقة التي تطرقنا اليها متقاربة في نتائجها ومتقاربة مع بحثنا هذا. وكذلك متقاربة أيضا في متغيرات موضع الدراسة - اذن التدريب هو العنصر المستقل والأداء والرضا الوظيفي هما العنصران التابعان ولكن الاختلاف يكمن في اننا اضفنا الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين التدريب والأداء وهو ما لم يكون موجود في الدراسات السابقة، إضافة إلى ذلك فان هذه الدراسة جاءت لتدرس نفس الموضوع ولكن في بيئة مختلفة وهي جامعة الملك خالد.
- ومن ناحية أخرى استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في التعرف على طرق البحث العلمي والادبيات العلمية المختلفة من منهجية واطار نظري. إضافة إلى ذلك فان الدراسات السابقة تمثل نقطة منطلق للدراسة الحالية من حيث دعم مشكلة البحث ومقارنة النتائج وهذا يفيد في وضع التوصيات والمقترحات.

الخاتمة:

1. ان الاهتمام بالتدريب المنظم في جامعة الملك خالد، يحسن من مستوى الأداء ويحقق الرضا الوظيفي للموظفين
2. يجب ادخال التخطيط والتنظيم في مجالات التدريب المختلفة حتى نتمكن من بناء التدريب وفق رؤية علميه سليمة.
3. خلق بيئة عمل ممتازة تساعد الموظفين على التفاعل الاجتماعي وبناء الثقة وعلاقات الصداقة بينهم، الأمر الذي ينعكس إيجابا على مستوى الرضا الوظيفي.
4. الاهتمام بتقييم الأداء وربطه بمستوى الرضا الوظيفي والتدريب وعقد مقابلات لمناقشة نتائج التقييم مع المرؤوسين وذلك للوقوف على جوانب الضعف والإخفاق والعمل على التخلص منها أو الحد منها على الأقل.
5. حث الرؤساء على تبني تخطيط الأداء، المتابعة والتوجيه، وتقييم الأداء. واستخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات.
6. بناء قاعدة بيانات عن الدورات التدريبية التي يمكن أن تساهم في رفع مستوى الأداء وتحقيق الرضا الوظيف لدى موظفي جامعة الملك خالد.

٣. الفصل الثالث: منهجية البحث

٣.١ المقدمة:

يتناول هذا الفصل المنهجية المعتمدة لدراسة دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي، حيث يقدم تعريفات إجرائية لمتغيرات البحث، ويستعرض تصميم البحث ومجتمعه، بالإضافة إلى تقنيات أخذ العينات وطرق جمع البيانات، وأنواعها، وإجراءات تحليل البيانات.

٣.٢ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تُعتبر التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث أداة حيوية للباحثين، حيث تتيح قياس المتغيرات بدقة، يوضح التعريف الإجرائي كيفية قياس أو ملاحظة أو تعديل المتغير، مما يساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها.

٣.٢.١ التدريب

التعريف الإجرائي: أحد أهم أنشطة الموارد البشرية، والذي يهدف إلى تطوير مهارات الأفراد العاملين داخل المنظمة وقدراتهم وتنميتهم، وإبقائهم على دراية ومعرفة بأحدث التطورات العلمية في مجال تخصصاتهم وأعمالهم الوظيفية. (عباس، ٢٠١٨)

٣.٢.٢ تحسين الأداء

التعريف الإجرائي: هي مجموعة من الأنشطة والإجراءات الممنهجة التي تهدف إلى تعزيز فعالية وكفاءة الأفراد أو الفرق أو المؤسسات في تحقيق الأهداف المحددة. (عباس، ٢٠١٨)

٣.٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

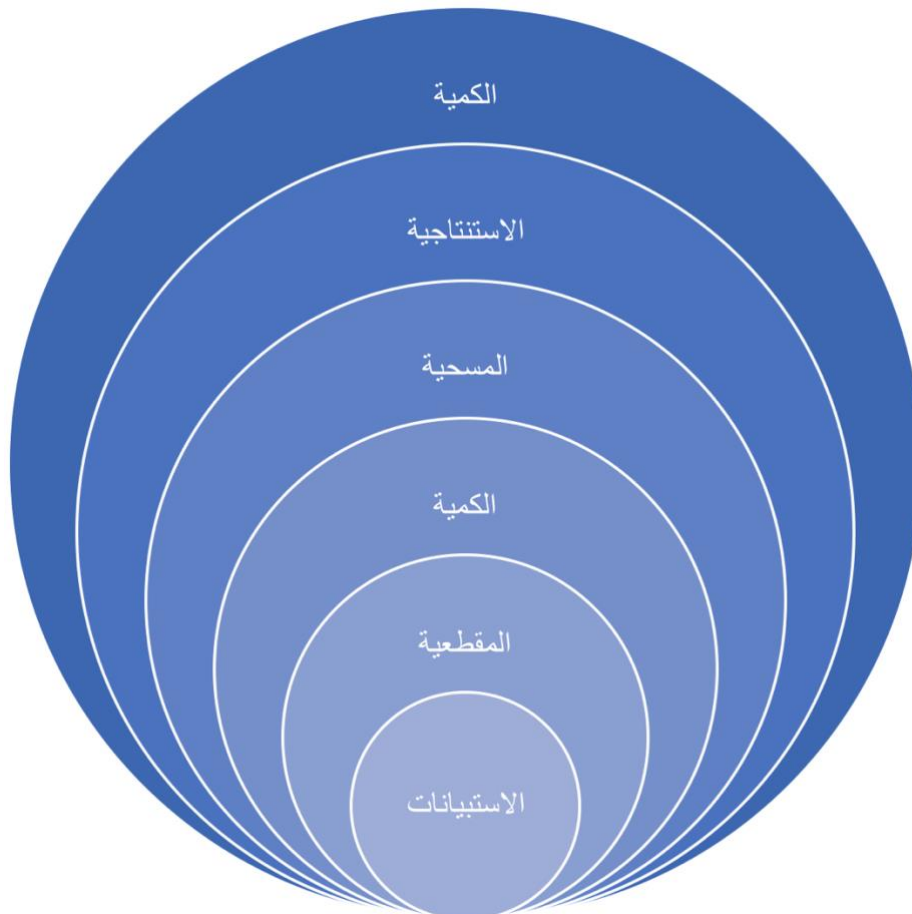
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية

الأفق الزمني: مقطعية

طرق جمع وتحليل البيانات: استبيان



الشكل رقم: ٢

ملخص منهجية البحث

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات:

تُعد عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من الركائز الأساسية في إجراء البحوث العلمية، حيث تعتمد التحليلات الإحصائية بشكل رئيسي على المعلومات والبيانات المستمدة من هذه العينات، لذا يجب على الباحثين الالتزام بالدقة والموضوعية في اختيار عينة البحث وطرق أخذها، لضمان تمثيل البيانات بشكل صحيح للمجتمع المستهدف، هذا الأمر يساهم في تحقيق نتائج بحثية موثوقة وصادقة، وسيناقش هذا القسم مجتمع الدراسة وعينة البحث وتقنيات أخذ العينة كما يلي:

٣.٤.١ مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
جامعة الملك خالد	إداريين	٧
	رؤساء الأقسام	١٠
	أعضاء هيئة التدريس	٣٠

جدول رقم: ١

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

٣.٤.٢ عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف موظفي جامعة الملك خالد من أعضاء هيئة التدريس	٣٠ موظف

جدول رقم: ٢

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

٣.٤.٣ طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

٣.٥ طريقة جمع البيانات

سيتم إجراء تحليل إحصائي للبيانات المجمعة، يتضمن تحديد البيانات الأولية وتحويلها إلى معلومات مفيدة، مما سيساهم في كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل وهو التدريب، والمتغير التابع وهو تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي في جامعة الملك خالد.

٣.٥.١ التدريب

اعتمد الطالب على إستبانة عباس، ٢٠١٨، من أجل قياس المتغير المستقل وهو (التدريب) وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي: إحتياجات التدريب، مدة التدريب، محتوى التدريب، بإجمالي ٧ عناصر للبعد الأول، و ٥ عناصر للبعد الثاني، و ٨ عناصر للبعد الثالث، كما ان نوع الأداء المستخدمة هي لكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
التدريب	إحتياجات التدريب مدة التدريب محتوى التدريب	٢٠ عبارة	عباس، 2018

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب: ٢٠٢٤

٣.٥.٢ تحسين الأداء

اعتمد الطالب على إستبانة عباس، ٢٠١٨، من أجل قياس المتغير التابع (تحسين الأداء) بإجمالي ١٠ عناصر، كما ان نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
تحسين الأداء	تحسين الأداء	١٠ عبارات	عباس، ٢٠١٨

جدول رقم: ٤

المصدر: الطالب: ٢٠٢٤

٣.٦ أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية وهي التي تم تجميعها من قبل الباحث وبيانات أولية تم جمعها بواسطة باحثين آخرين وهي كالاتي:

٣.٦.١ البيانات الأولية

- تصميم استبيانات لقياس آراء الموظفين حول التدريب وتأثيره على أدائهم ورضاهم الوظيفي.

- إجراء مقابلات مع أعضاء هيئة التدريس والإداريين لفهم تجاربهم وآرائهم حول التدريب.
- قياس الأداء الوظيفي قبل وبعد التدريب باستخدام معايير محددة.

٣.٦.١ البيانات الثانوية

- مراجعة الدراسات والأبحاث التي تناولت تأثير التدريب على الأداء والرضا الوظيفي.
- الاطلاع على بيانات عن معدلات الرضا الوظيفي والأداء في الجامعة من مصادر رسمية.
- تحليل تقارير الجامعة حول البرامج التدريبية السابقة وأثرها.

٣.٧ طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى، حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص، مجتمع العينة، حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة.

وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق التحليلي العاملي (الاستكشاف تستخدم لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات اختبار) كرو نباخ (ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣.٨ الخاتمة:

في الفصل الثالث، تم تناول منهجية البحث بشكل شامل، حيث شملت المقدمة، التعريفات الإجرائية، تصميم البحث، مجتمع البحث، وأساليب وتقنيات أخذ العينات، كما تم استعراض طرق جمع البيانات وأنواعها، بالإضافة إلى طرق تحليلها، وانتهى الفصل بالخاتمة.

الفصل الرابع / التحليل الأحصائي

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية. تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 في جميع مراحل التحليل، بدءاً من الإحصاء الوصفي للعينة وصولاً إلى التحليل الاستدلالي وشمل التحليل تقييم أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات، ثم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات البحثية وتحديد العوامل المؤثرة في (الرضا الوظيفي).

خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل

البيانات الشخصية:

-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

٢-العمر: أقل من ٢٠ عاماً ☐ من ٢٠ الى ٣٠ عاماً ☐ من ٣٠ الى ٤٠ عاماً ☐ ٤٠ الى ٥٠ عاماً ☐

٣-الوضع الاجتماعي: أعزب ☐ متزوج ☐ أخرى ☐

٤-المستوى الدراسي: ثانوي ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراة ☐ أخرى ☐

٥-مافتك الوظيفية: رئيس/نائب رئيس ☐ مدير ☐

رئيس قسم /رئيس دائرة/أمين صندوق/أمين مستودع ☐

موظف امتحانات/شؤون طلاب/سكرتارية ☐ مشرف ☐ موظف منسق ☐ أخرى ☐

- ٦- عدد أعوام الخبرة في مجال عملك: أقل من سنة ☐ سنة لسنتين ☐
- من سنتين لـ ٥ سنوات ☐ من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات ☐
- أكثر من عشر سنوات ☐

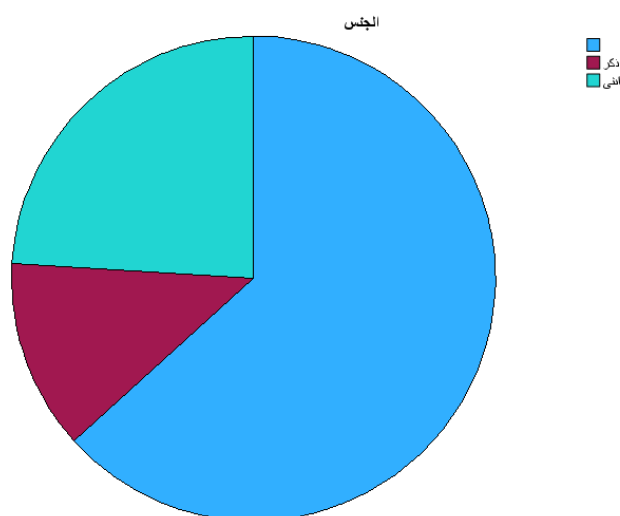
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	20	12,7%
	انثى	38	24,1%
	الإجمالي	58	100%
العمر	أقل من 20 عام	2	1,3%
	من 20 الى 30 عام	28	17,7%
	من 30 الى 40 عام	27	17,1%
	من 40 الى 50 عام	1	6,1%
	الإجمالي	58	100%
الوضع الاجتماعي	أعزب	25	15,8%
	متزوج	31	19,6%
	أخرى	2	1,3%
	الإجمالي	58	100%
المستوى الدراسي	ثانوي	21	13,3%
	بكالوريوس	34	21,5%
	ماجستير	2	1,3%
	أخرى	1	6,1%
	الإجمالي	58	100%
الفئة الوظيفية	مدير	4	2,4%
	رئيس/ نائب	2	1,3%

رئيس قسم/ رئيس دائرة/ أمين مستودع/ أمين صندوق	9	5,7%
أخرى	43	27,2%
الأجمالي	58	100%
أقل من سنة	22	13,9%
من سنة لسنتين	6	3,8%
من سنتين الى 5 سنوات	14	8,9%
من 5 الى 10 سنوات	12	7,6%
أكثر من 10 سنوات	4	2,5%
الأجمالي	58	100%

عدد أعوام الخبرة في
مجال عملك

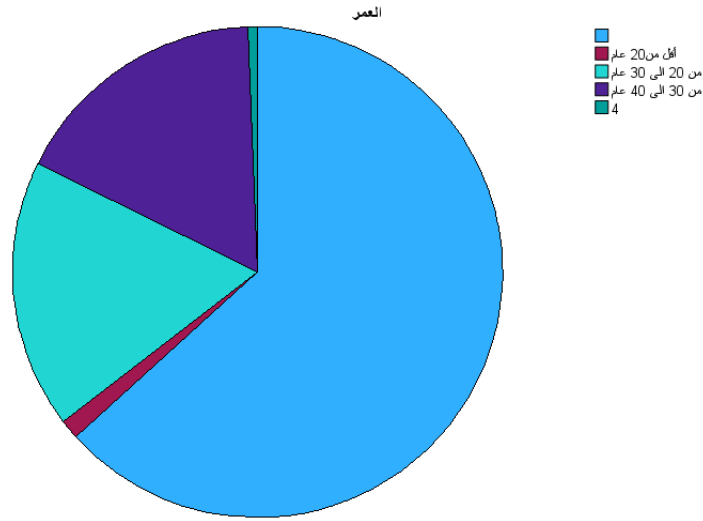
من بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين جاوبوا على الاستبانة بلغ عددهم 20 شخص بنسبة 12,7%، وبلغ عدد الاناث 38 شخص بنسبة 24,1%.



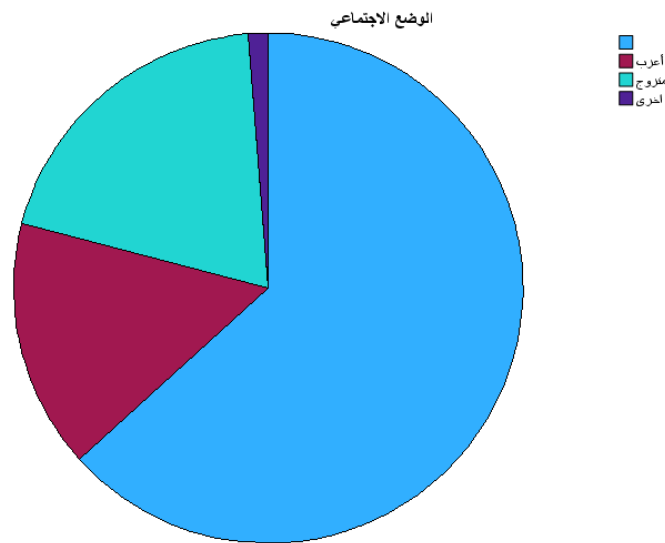
التصنيف وفق الجنس

العمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الأشخاص الذين أعمارهم أقل من 20 عام 2 بنسبة 1,3%، وعدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم من 20 الى 30 سنة 28 بنسبة 17,7%، وعدد الأشخاص الذين بلغت أعمارهم من 30 الى 40 سنة 27 شخص بنسبة 17,1%، وعدد الأشخاص من 40 الى 50 سنة 1 بنسبة 6%.



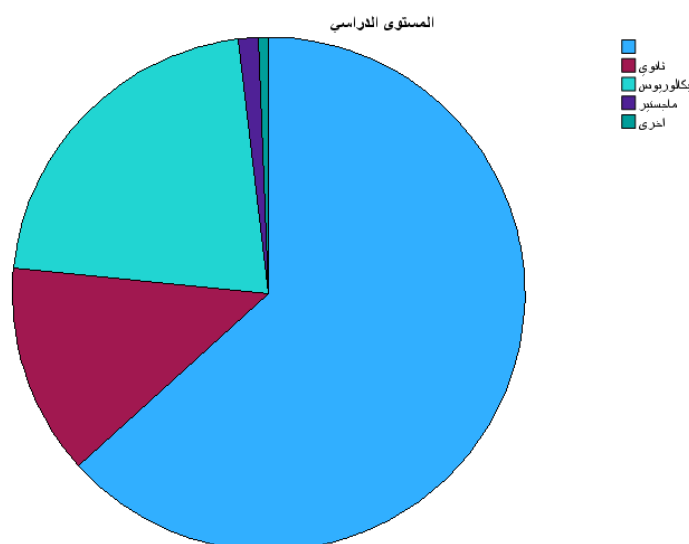
التصنيف وفق العمر

الوضع الاجتماعي: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الأشخاص العزاب 25 شخص بنسبة 15,8%، وعدد الأشخاص المتزوجين 31 شخص بنسبة 19,6%، وعدد الأشخاص الذين وضعهم الاجتماعي أخرى 2 بنسبة 1,3%.



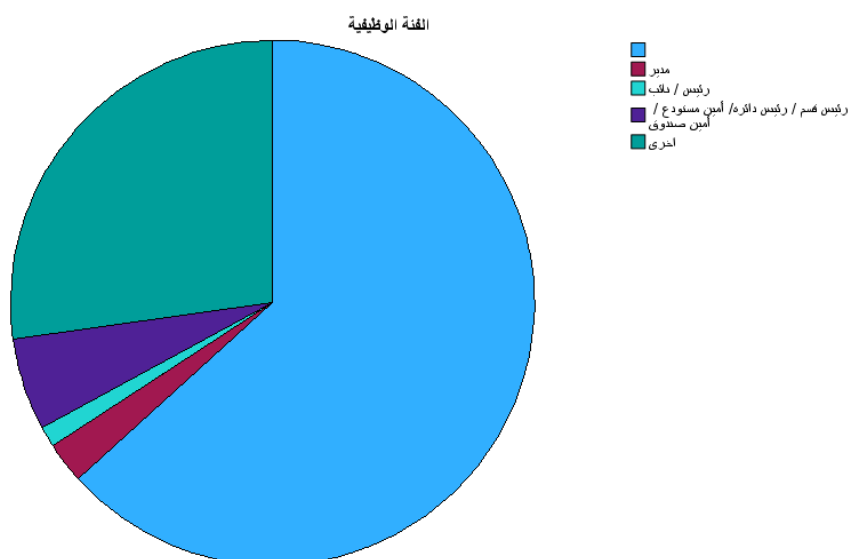
التصنيف وفق الوضع الاجتماعي

المستوى الدراسي: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الأشخاص الذين مؤهلهم ثانوي 21 شخص 13,3%، وعدد الأشخاص الذين مؤهلهم بكالوريوس 34 شخص بنسبة 21,5%، وعدد الأشخاص الذين مؤهلهم ماجستير 2 بنسبة 1,3%، وعدد الأشخاص الذين مؤهلهم أخرى 1 بنسبة 6%.



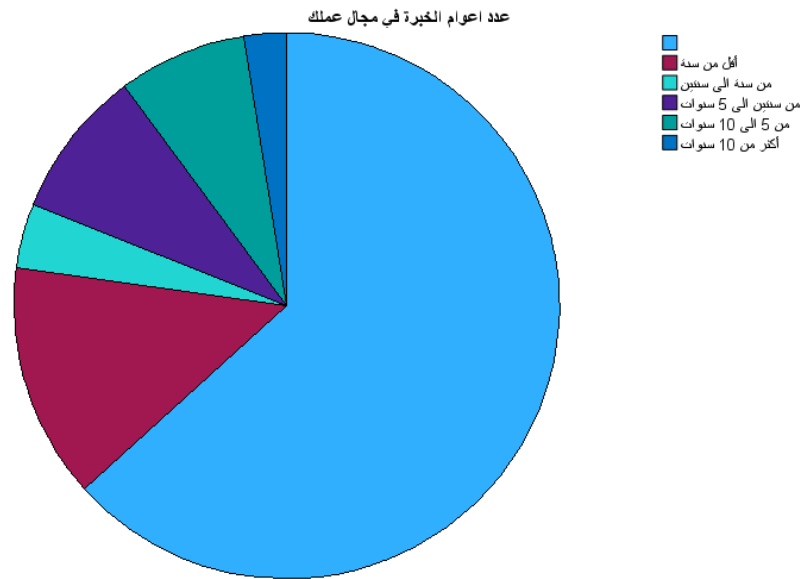
التصنيف وفق المستوى الدراسي

الفئة الوظيفية: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الأشخاص الذين فئتهم الوظيفية مدير 4 اشخاص بنسبة 2,4%، وعدد الأشخاص الذين فئتهم الوظيفية رئيس / نائب 2 بنسبة 1,3%، وعدد الأشخاص الذين فئتهم الوظيفية رئيس قسم/ رئيس دائرة/ أمين مستودع/ أمين صندوق 9 اشخاص بنسبة 5,7%، وعدد الأشخاص الذين فئتهم الوظيفية أخرى 43 بنسبة 27,2%.



التصنيف وفق الفئة الوظيفية

عدد أعوام الخبرة في مجال عملك: أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الأشخاص الذين خبرتهم أقل من سنة 22 شخص بنسبة 13,9%، وعدد الأشخاص الذين تتراوح خبرتهم من سنة لسنتين 6 اشخاص بنسبة 3,8%، وعدد الأشخاص الذين تتراوح خبرتهم من سنتين الى 5 سنوات 14 شخص بنسبة 8,9%، وعدد الأشخاص الذين خبرتهم من 5 الى 10 سنوات 12 شخص بنسبة 7,6%، وعدد الأشخاص الذين خبرتهم أكثر من 10 سنوات 4 اشخاص بنسبة 2,5%.



التصنيف وفق أعوام الخبرة

قياس صدق وثبات الدراسة

تم إجراء تحليل للصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة بهدف التأكد من دقتها وموثوقيتها، بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام نموذج المعادلات البنائية، لتحليل البيانات وتحقيق الثبات الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ولقد تم تنفيذ جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28، والفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

لقد تم اختيار صدق الاتساق الداخلي كأحد معايير الصدق، وتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ. كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم الصدق التقاربي بين البنود عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج. (Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي ينتمي إليه، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه، وفقاً لدراسة (1974) kaiser معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Stand ard deviat ion الانحراف المعياري	Factor loadin gs معامل الارتباط	KM O	Statem ents العبارات	Variable المتغير		
١,٠٠٢٤	٢,٣٨٤	0,00	,73624	,٥٥٨	,٨٢٦	A1	احتياجات التدريب	مدة التدريب	
		0,00	,79643	,٨٤١		A2			
		0,00	,94190	,٦٢٧		A3			
		0,00	,85433	,٧٩٨		A4			
		0,00	١,00948	,٧١٦		A5			
		0,00	١,19954	,٧٦٩		A6			
		0,00	١,09002	,٦٣٦		A7			
	٠,٤٦٧٤	0,00	١,01546	,٥٢٧		B1	B5		مدة التدريب
		0,00	,87463	,٧٠٠		B2			
		0,00	,82552	,٧٨٩		B3			
		0,00	,91915	,٧٠٢		B4			
		0,00	,86838	,٥٦٤					

	٠,١٢٢	0,00	,94190	,٦٨٠		C1	محتوى التدريب	
		0,00	,96412	,٧١٤		C2		
		0,00	,95260	,٦٠٢		C3		
		0,00	,80549	,٥٢٦		C4		
		0,00	,75989	,٧١٩		C5		
		0,00	,95148	,٥٧٦		C6		
		0,00	١,1240 4	,٧٦٧		C7		
		0,00	١,0388 7	,٥٩٦		C8		
٥٧,٥٤٣٥	٥٧,٥٤ ٣٥	0,00	,95513	,٨٦٧	,٧٦٦	A1	الرضا الوظيفي في	الرضا الوظيفي
		0,00	,97844	,٧٤٥		A2		
		0,00	,99924	,٨١٧		A3		
		0,00	,99119	,٦٥٥		A4		
		0,00	,77701	,٦٩٦		A5		
		0,00	,88426	,٧٧٨		A6		
		0,00	,95148	,٦٦٦		A7		
		0,00	,76228	,٧٨٠		A8		
		0,00	,91171	,٨٣٦		A9		
		0,00	,94238	,٨٦٨		A10		

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (التدريب) عند قيم أكبر من 0/7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0/001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته للمتغير (التدريب) هو (١,٠٠٢٤) > 0.5 ووفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (الرضا الوظيفي) قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (الرضا الوظيفي) ككل الذي يساوي (٥٧,٥٤٣٥) وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائجه عند تكرار توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة، ولضمان ثبات الاستبيان تم حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28، ووفقاً لمعايير (Hair et al, 2010) تعتبر قيمة ألفا كرونباخ أكبر من 0,7 مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
,٩٤٤	,942	٧	احتياجات التدريب	التدريب
	,942			
	,940			
	,941			
	,941			
	,943			
	,940			
	,940	٥	مدة التدريب	
	,941			

	,945			
	,940			
	,941			
	,942	٨	محتوى التدريب	
	,938			
	,939			
	,940			
	,942			
	,940			
	,939			
	,939			
,٨٦٦	,856	١٠	الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي
	,851			
	,852			
	,865			
	,857			
	,863			
	,849			
	,844			
	,846			
	,853			

(التدريب): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٩٤٤) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

(الرضا الوظيفي): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٠,٨٦٦) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ (المقياس الخماسي) $= 20\%$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي	مستوى درجة الممارسة/ الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	غير موافق بشدة	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦٪	منخفض جداً

منخفض	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢ %	غير موافق	من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠
متوسط	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨ %	محايد	من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠
مرتفع	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤ %	موافق	من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠
مرتفع جداً	من ٨٤ إلى أقل من ١٠٠ %	موافق بشدة	من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥

مستوى الأهمية		الاتجاه العام		المتوسط الحسابي		المتغير	
منخفض	منخفض	غير موافق	غير موافق	١,٠٠٢٤	٢,٣٨٤	احتياجات التدريب	التدريب
منخفض جداً	منخفض جداً	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة		٠,٤٦٧٤	مدة التدريب	
منخفض جداً	منخفض جداً	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة		٠,١٢٢	محتوى التدريب	
مرتفع جداً	مرتفع جداً	موافق بشدة	موافق بشدة	٥٧,٥٤٣٥	٥٧,٥٤٣٥	الرضا الوظيفي	الرضا الوظيفي

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

التدريب	الرضا الوظيفي	احتياجات التدريب	مدة التدريب	محتوى التدريب
	Pearson correlation	,٧٣٧	,٧٦٦	,٧٢٩
	Sig. (2-tailed)	<0.01	<0.01	<0.01
	N	٥٨	٥٨	٥٨

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

الفرضيات:

- تتسم وجهة نظر الموظفين بجامعة الملك خالد تجاه كل من التدريب والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي بالإيجابي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والرضا الوظيفي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء وبين الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

العلاقة بين دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,798	,637	,631	,37616

a. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,91713	1	,91713	,35498	<.001 ^b
	Residual	,9247	56	,141		
	Total	,84021	57			

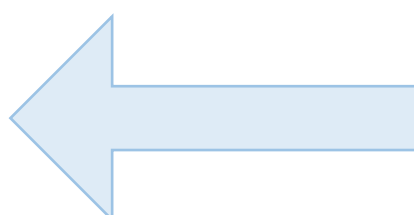
a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,364	,165		,1992	,032
	المتغير_الاول	,755	,076	,798	,9179	<.001

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

الرضا الوظيفي



التدريب

المراجع:

- مزهودة، عبدالمليك (" 2021) الأداء بين الكفاءة والفعالية" مجلة العلوم الإنسانية،
- ابو سلطان شفيق. (فبراير، 2018). كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، غزة: جامعة غزة.
- ابوبكر نعوره. (2021). أثر التمكين النفس ي في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي مديرية الجامعة بالوادي. مجلة معهد العلوم الاقتصادية. ، جامعة الجزائر، الجزائر.:
- اسامة جرادات. (2011). بحوث المؤتمرات. المنظمة العربية للتنمية الإدارية عمان (صفحة 254). عمان: المنظمة العربية للتنمية الإدارية عمان.
- خلود ز. (1202). 6- أثر التدريب يف تحسين أداء القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات الجديد بالمملكة العربية السعودية لتحقيق رؤية المملكة 2030 ،.المجلة العلمية لكلية التربية النوعية. 12. p ,
- رشا عبد الفتاح. (2017). اثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين العاملين في مشروع الرعاية الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، سوريا ص 26 .
- سالم راضيه. (2012) اثر برامج التدريب على الأداء الوظيفي، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية، مج 2 ع 7
- سبيل، خالد (2020)، دور الرضا الوظيفي في تحسين الإنتاجية بالتطبيق على رئاسة الشركة السودانية للتوليد الحراري ولاية الخرطوم.
- رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.
- سعود المطيرى. (2020). ، أثر البرامج التدريبية للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة الملك عبد العزيز ص27
- صالح الزغبى (2013-) قياس العائد من التدريب وأثره على أداء العاملين في المنظمات، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة عدن، ص 553
- صفاء يوسف. (2019). أثر القيادة الإدارية في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة جامعة الجزيرة، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامع الجزيرة. ود مدنى، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، السودان.

- عامر العبودي. (ديسمبر، 2020). مفهوم الرضا الوظيفي وعوامل مؤثرة بالرضا الوظيفي. الشبكة العنكبوتية.
- عباس، 2018 استبيان التدريب، استبيان تحسين الأداء ، أثر تحديد الاحتياجات التدريبية ومحتوى التدريب ومدته في أداء العاملين
- عبد الرحمن العتيبي. (30 مايو، 2022). دور التدريب في رفع أداء العاملين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6.
- عبد القادر باصفار (، 2018) أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصانع الملابس الجاهزة علي جودة الأداء، مجلة بحوث التربية النوعية ،جامعة المنصورة، ع 13
- فاطمه النعيمي(2021). ، أثر التحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال العدالة التنظيمية، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، عمان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية – المجلد الخامس – العدد السادس –، ص 22
- محسن عرسان(2018). علاقة خصائص التدريب المنظم في موقع العمل وبناء قدرات الأفراد العاملين في مجال الصناعة: حاله مصنع، الأردن- المجلة الأردنية في إدارة الأعمال- الناشر الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي- المجلد/العدد: مج14، ع2، ص1-22
- محمد ابو شنب(21 ديسمبر، 2020). مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، صفحة 32 10.
- محمد ثابت(2020). تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بجامعة أسيوط. مجلة جامعة الفيوم للعلوم والتربية النفسية ،6.
- محمد خير(2005). "نحو أداء متميز للحكومات – تجربة جمهورية السودان – " المؤتمر العالمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات جامعة ورقلة الجزائر
- مصطفى الرضا(2017)، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، المكتبة الوطنية ص 16

- المهدي عوض الله(2017). دور التدريب في أداء العاملين. رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة الامام المهدي. كوستى، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الامام المهدي.
- النايف عيسى(2020). تصور مقترح لتطوير أداء القيادات الجامعية في ضوء نظام الجامعات السعودية الجديدة. مجلة الفنون والاداب وعلوم الانسانيات والاجتماع ، ص 15.

الملاحق

استبيان التدريب

في هذا البحث نقوم بتنفيذ دراسة ميدانية تهدف إلى فهم تأثير التدريب على تحسين أداء الموظفين في جامعة الملك خالد وتعزيز الرضا الوظيفي، فنرجو منكم التكرم بالإجابة بدقة على جميع الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان، حيث يعتمد نجاح البحث بشكل كبير على دقة المعلومات التي تقدمونها، ونؤكد أن البيانات التي ستقدمونها ستظل سرية تماماً، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، نشكر لكم تعاونكم واهتمامكم.

البيانات الشخصية:

الرجاء وضع علامة (X) أمام المربع الذي ترى إجابته مناسبة بالنسبة لك.

١-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

٢-العمر: أقل من ٢٠ عاماً ☐ من ٢٠ الى ٣٠ عاماً ☐ من ٣٠ الى ٤٠ عاماً ☐ ٤٠ الى ٥٠ عاماً ☐

٣-الوضع الاجتماعي: أعزب ☐ متزوج ☐ أخرى ☐

٤-المستوى الدراسي: ثانوي ☐ بكالوريوس ☐ ماستر ☐ دكتوراة ☐ أخرى ☐

٥-مافتك الوظيفية: رئيس/نائب رئيس ☐ مدير ☐
رئيس قسم /رئيس دائرة/أمين صندوق/أمين مستودع ☐
موظف امتحانات/شؤون طلاب/سكرتارية ☐ مشرف ☐ موظف منسق ☐ أخرى ☐

٦-عدد أعوام الخبرة في مجال عملك: أقل من سنة ☐ سنة لسنتين ☐

من سنتين لـ ٥ سنوات ☐ من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات ☐
أكثر من عشر سنوات ☐

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
المحور الفرعي الأول: احتياجات التدريب					
					١- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في الجامعة على نحو علمي، وبما يحقق أهداف الجامعة التدريبية.
					٢- تتحدد أهداف التدريب في ضوء الاحتياجات الفعلية للمتدربين.
					٣- يراعي التدريب التدرج في العملية التدريبية.
					٤- إن الدورات التدريبية التي تخضع لها تساعد على حل مشكلات العمل بصورة أفضل.
					٥- يوجد في الجامعة خطط تدريب سنوية مرتبطة بالأهداف الإستراتيجية لها.
					٦- يتم متابعة المتدربين بعد إنتهاء فترة التدريب.
					٧- يمتلك المدربون الخبرات العلمية والعملية اللازمة للتدريب.
المحور الفرعي الثاني: مدة التدريب					
					٨- مدة التدريب مناسبة من حيث التوقيت والساعات المحددة للتدريب.
					٩- المدة الزمنية للبرنامج التدريبي ملائمة لتخصصي.
					١٠- إن طبيعة عملي تحتاج الى التدريب لفترة مستمرة.
					١١- إن محتوى البرنامج التدريبي يتناسب مع مدة التدريب.

					١٢-تختلف فترة التدريب وأوقاته بناء على ظروف العمل وإمكانيات العاملين.
المحور الفرعي الثالث: محتوى التدريب					
					١٣-يتم تحديد المحتوى التدريبي على أساس التوافق مع القدرات المختلفة للمتدربين.
					١٤-أماكن التدريب وماتحتويه من تجهيزات ووسائل تعليمية تحقق غاية التدريب.
					١٥-تتوافر في الجامعة الإمكانيات الضرورية لإستخدام الأساليب التدريبية الحديثة.
					١٦-محتوى البرنامج التدريبي يتناسب مع حاجاتي في العمل.
					١٧-التنوع في أساليب الدورات التدريبية يؤدي الى زيادة إقبال العاملين عليها.
					١٨-يتم إضافة البرامج التدريبية وتعديلها في الجامعة بشكل دوري.
					١٩-تتوافر في الجامعة التجهيزات اللازمة لتقديم خدمات تدريبية ذات مستوى عالٍ.
					٢٠-تعتمد الجامعة على أساليب التدريب الحديث.

استبيان تحسين الأداء

نرجو منكم التكرم بالإجابة بدقة على جميع الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان، حيث يعتمد نجاح البحث بشكل كبير على دقة المعلومات التي تقدمونها، ونؤكد أن البيانات التي ستقدمونها ستظل سرية تماماً، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، نشكر لكم تعاونكم واهتمامكم.

البيانات الشخصية:

الرجاء وضع علامة (X). أمام المربع الذي ترى إجابته مناسبة بالنسبة لك.

١- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

٢- العمر: أقل من ٢٠ عاماً ☐ من ٢٠ الى ٣٠ عاماً ☐ من ٣٠ الى ٤٠ عاماً ☐ ٤٠ الى ٥٠ عاماً ☐

٣- الوضع الاجتماعي: أعزب ☐ متزوج ☐ أخرى ☐

٤- المستوى الدراسي: ثانوي ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراة ☐ أخرى ☐

٥- مافتك الوظيفية: رئيس/نائب رئيس ☐ مدير ☐
رئيس قسم /رئيس دائرة/أمين صندوق/أمين مستودع ☐
موظف امتحانات/شؤون طلاب/سكرتارية ☐ مشرف ☐ موظف منسق ☐ أخرى ☐

٦- عدد أعوام الخبرة في مجال عملك: أقل من سنة ☐ سنة لسنتين ☐

من سنتين لـ ٥ سنوات ☐ من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات ☐
أكثر من عشر سنوات ☐

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة
					١- تهتم الجامعة بتحسين الأداء عن طريق إجراء دورات تدريبية في مجالات مختلفة.
					٢- أخضع لدورات تدريبية تؤدي إلى رفع أدائي باستمرار.
					٣- يتم في الجامعة إجراء دورات تدريبية حول مفاهيم تحسين الأداء للعاملين.
					٤- الدورات التدريبية تقلل من الإحساس بالملل الوظيفي.
					٥- التدريب يسهم في التقليل من مشكلات العمل والتخلص منها.
					٦- تقويم الأداء في الجامعة مستمر طوال فترة التدريب.
					٧- التدريب يسهم في الترقية الوظيفية في زمن أقل.
					٨- التدريب أثناء الخدمة يساعد على إكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل.
					٩- يسهم تنوع الدورات في توجيه إمكانيات العاملين إلى الإتجاه الصحيح والسليم.
					١٠- إن التدريب أثناء الخدمة يوفر للمتدرب اكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال عمله.