

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر التدريب في رفع كفاءة الإدارة دراسة تطبيقية في جامعة أم القرى بمكة المكرمة

أسم الطالب

وليد علي محمد يماني

222000423

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

٣	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	١
٤	المقدمة:	١,١
٦	مشكلة الدراسة	١,٢
٦	الفجوات على المستوى النظري	1.2.1.
٦	الفجوات على المستوى التطبيقي	1.2.2.
٧	أهمية الدراسة	١,٣
٧	على المستوى النظري:	1.3.1.
٧	على المستوى التطبيقي:	١,٣,٢
٨	أسئلة الدراسة	١,٤
٨	أهداف الدراسة	١,٥
٩	فرضيات الدراسة	١,٦
١٠	نموذج الدراسة	١,٧
١١	منهجية الدراسة	١,٨
١١	الدراسة الميدانية	١,٩
١٢	مخطط المشروع المقترح	١,١٠
١٣	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	٢
١٤	المقدمة:	٢,١
١٤	المتغير المستقل	٢,٢
١٤	المتغير التابع	٢,٣
١٤	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	٢,٤
١٥	الخاتمة	٢,٥
١٦	قائمة المراجع	

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

تعد الإدارة الجامعية ركيزة أساسية في تطوير منظومة التعليم العالي، إذ تمثل الأداة التنفيذية التي تترجم الخطط الإستراتيجية إلى ممارسات فعالة تسهم في تحقيق التميز المؤسسي وجودة الأداء. ومع التطورات المتسارعة التي تشهدها مؤسسات التعليم في المملكة العربية السعودية، برزت الحاجة إلى تطوير الكفاءات الإدارية وبناء القدرات البشرية القادرة على مواكبة متطلبات العصر وتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. ويعد التدريب أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات الأكاديمية لرفع كفاءة إدارتها وتعزيز جودة أدائها، إذ يسهم في صقل المهارات وتنمية القدرات وتحسين الاتجاهات لدى العاملين في المستويات الإدارية المختلفة، مما يؤدي إلى رفع الإنتاجية وتحقيق التميز المؤسسي المستدام (العتيبي، ٢٠٢١).

في هذا السياق، شهدت جامعة أم القرى بمكة المكرمة اهتمامًا متزايدًا بتطبيق مداخل حديثة في الإدارة، من أبرزها **مدخل إدارة التميز** الذي يهدف إلى بناء منظومة قيادية فعالة تعتمد على الكفاءة والجودة في اتخاذ القرار الإداري. وقد أظهرت الدراسات الحديثة أن الجامعة حققت تطورًا ملموسًا في عدد من المجالات الإدارية والتنظيمية، غير أن مستوى الأداء العام ما زال بحاجة إلى تعزيز من خلال برامج تدريبية موجهة تسهم في رفع كفاءة القيادات والعاملين (قاري وآخرون، ٢٠٢٢). ويبدو أن هذا التوجه يتسق مع السياسات الوطنية التي تؤكد على أهمية بناء القدرات البشرية في الجامعات السعودية، باعتبارها أحد المحاور الجوهرية في تحقيق التنمية المستدامة والتحول نحو التميز المؤسسي.

كما تشير الدراسات الحديثة إلى أن إدارة الكفاءات تمثل مدخلًا رئيسًا لتحسين الأداء المؤسسي ورفع مستوى المسؤولية الإدارية. فالبحث الذي أجرته العيدروس (٢٠٢٤) على جامعة أم القرى بيّن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الكفاءات وبين الإدارة بالمسؤولية، بما يعكس أهمية الاستثمار في تطوير مهارات القيادات الإدارية وتزويدهم بالتدريب المناسب الذي يعزز فعالية الإدارة ويقوي مستوى المساءلة المؤسسية. ومن هذا المنطلق، تتضح الحاجة إلى تحليل دور التدريب في رفع كفاءة الإدارة داخل جامعة أم القرى، خصوصًا في ظل التحولات الإدارية والتنظيمية التي تشهدها الجامعة لتحقيق التميز والجودة الشاملة.

تمثل هذه الدراسة محاولة لتسليط الضوء على أثر التدريب في تطوير الكفاءات الإدارية وتحسين الأداء المؤسسي بجامعة أم القرى بمكة المكرمة، انطلاقًا من قناعة بأن التدريب ليس مجرد نشاط تكميلي، بل هو عملية استراتيجية تهدف إلى بناء القدرات التنظيمية وتمكين القيادات من تحقيق الفاعلية الإدارية المطلوبة.

كما تسعى الدراسة إلى ربط مخرجات التدريب بمدى تحقيق الأهداف الإدارية، واستكشاف العلاقة بين البرامج التدريبية وتطوير منظومة اتخاذ القرار، وهو ما يسهم في تطوير إطار علمي وعملي لتحسين الأداء الإداري في الجامعات السعودية عامة، وجامعة أم القرى على وجه الخصوص. وبذلك، تستند الدراسة الحالية إلى أهمية البحث في تطوير الممارسات الإدارية من خلال التدريب كأداة استراتيجية تدعم مسيرة التطوير المؤسسي والتميز الإداري في مؤسسات التعليم العالي.

١,٢. مشكلة الدراسة

تُعد مشكلة الدراسة من القضايا الجوهرية التي تطرحها البيئة الإدارية في الجامعات السعودية المعاصرة، إذ تواجه الجامعات تحديات تتعلق بفعالية برامج التدريب ومدى انعكاسها على تحسين كفاءة الإدارة. فعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالتطوير الإداري والتدريب المستمر للعاملين، إلا أن هناك فجوة واضحة بين مخرجات البرامج التدريبية والأداء الإداري الفعلي داخل المؤسسات الجامعية، وهو ما يستدعي دراسة تحليلية متعمقة لأثر التدريب في رفع كفاءة الإدارة بجامعة أم القرى.

١,٢,١. الفجوات على المستوى النظري

على المستوى النظري، تشير العديد من الدراسات إلى أن مفهوم التدريب الإداري في الجامعات لم يُتناول بالقدر الكافي من التكامل مع مفاهيم إدارة التميز وإدارة الكفاءات. فالدراسة التي أجراها قاري وآخرون (2022) ركزت على تطوير الواقع الإداري لجامعة أم القرى في ضوء مدخل إدارة التميز، لكنها لم تتناول بعمق دور التدريب كأداة استراتيجية لتحقيق هذا التميز. كما أن البحث الذي أجرته العيدروس (2024) تناول العلاقة بين إدارة الكفاءات والإدارة بالمسؤولية، غير أنه لم يربط بوضوح بين البرامج التدريبية ودورها في بناء الكفاءات الإدارية المسؤولة. هذا يشير إلى وجود فجوة نظرية تتمثل في غياب الربط المنهجي بين التدريب بوصفه مدخلاً تطويرياً وبين الأطر النظرية للتميز المؤسسي وإدارة الكفاءات، ما يستدعي بناء نموذج نظري يوضح العلاقة السببية بين التدريب والكفاءة الإدارية داخل الجامعات السعودية.

١,٢,٢. الفجوات على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتُظهر الدراسات التطبيقية أن الجامعات السعودية، ومنها جامعة أم القرى، ما زالت تواجه تحديات عملية تتعلق بضعف مخرجات التدريب الإداري من حيث الفاعلية والاستدامة. فقد أوضحت العتيبي (2021) أن العديد من المؤسسات التعليمية في منطقة مكة المكرمة تعاني من محدودية التدريب وعدم شموله لجميع المستويات الإدارية، إلى جانب ضعف التقييم الدوري لنتائج البرامج التدريبية ومدى انعكاسها على الأداء الوظيفي. كما كشفت نتائج قاري وآخرون (2022) أن مؤشرات أداء جامعة أم القرى في بعض محاور إدارة التميز جاءت بمستوى متوسط، مما يعكس الحاجة إلى تطوير التدريب الإداري لرفع كفاءة الأداء وتحقيق معايير التميز المؤسسي. هذه الفجوات التطبيقية تبرز أهمية دراسة أثر التدريب كمتغير فاعل في تحسين الأداء الإداري وتعزيز الكفاءة التنظيمية في الجامعة.

وبناءً على ما سبق، تتمثل المشكلة الرئيسة للدراسة في التساؤل الآتي:

ما أثر التدريب في رفع كفاءة الإدارة بجامعة أم القرى بمكة المكرمة؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

- تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعلاقة بين التدريب والكفاءة الإدارية في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
- توضح الأطر النظرية التي تفسر كيف يساهم التدريب في تطوير القدرات الإدارية وتحقيق التميز المؤسسي.
- تسد فجوة معرفية في الربط بين مفاهيم إدارة التدريب وإدارة التميز وإدارة الكفاءات داخل السياق الجامعي السعودي.
- تقدم نموذجاً نظرياً يساعد الباحثين على فهم العلاقة السببية بين جودة البرامج التدريبية ومستوى الأداء الإداري في الجامعات.
- تدعم البحوث المستقبلية في مجالات إدارة الموارد البشرية والتعليم العالي من خلال توجيهها إلى أهمية بناء رأس المال البشري كمدخل للتطوير الإداري.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

- تمكّن إدارات الجامعات، ولا سيما جامعة أم القرى، من تحديد فعالية برامجها التدريبية ومدى انعكاسها على كفاءة العاملين الإداريين.
- توفر بيانات علمية يمكن الاستفادة منها في تصميم سياسات تطوير مهني وبرامج تدريبية أكثر توافقاً مع احتياجات الجامعة.
- تساهم في تحسين الممارسات الإدارية من خلال تطبيق نتائج البحث في تطوير نظم التدريب والتقويم داخل الجامعة.
- تدعم صناع القرار في جامعة أم القرى لاتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على الأدلة فيما يخص تطوير الكفاءات الإدارية.

- تسهم في تحقيق أحد محاور رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتمثل في رفع كفاءة الجهاز الإداري وتعزيز التميز المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي.

١,٤ . أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس:

- ما أثر التدريب في رفع كفاءة الإدارة بجامعة أم القرى بمكة المكرمة؟

الأسئلة الفرعية:

- ما مدى توافر برامج تدريبية فعالة للعاملين الإداريين في جامعة أم القرى؟
- ما أوجه العلاقة بين التدريب وتنمية المهارات الإدارية في الجامعة؟
- إلى أي حد يسهم التدريب في تحسين جودة القرارات الإدارية داخل الجامعة؟
- ما أبرز المعوقات التي تحد من فاعلية التدريب في تطوير الأداء الإداري؟
- ما الفروق في أثر التدريب على الكفاءة الإدارية تبعاً لمتغيرات (الجنس، الوظيفة، المؤهل، سنوات الخبرة)؟

١,٥ . أهداف الدراسة

الهدف الرئيس:

- التعرف على أثر التدريب في رفع كفاءة الإدارة بجامعة أم القرى بمكة المكرمة.

الأهداف الفرعية:

١. تحليل واقع برامج التدريب المطبقة على الإداريين في جامعة أم القرى.
٢. تحديد العلاقة بين التدريب وتنمية الكفاءات الإدارية لدى القيادات والموظفين.

٣. تقييم أثر التدريب على جودة الأداء الإداري ومستوى اتخاذ القرار.
٤. التعرف على أبرز التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب داخل الجامعة.
٥. اقتراح آليات تطويرية لتحسين فعالية التدريب في رفع الكفاءة الإدارية وتحقيق التميز المؤسسي.

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب في رفع كفاءة الإدارة بجامعة أم القرى بمكة المكرمة.

الفرضيات الفرعية:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة البرامج التدريبية ومستوى المهارات الإدارية للعاملين.
٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين جودة القرارات الإدارية.
٣. تختلف فاعلية التدريب في رفع الكفاءة الإدارية باختلاف متغيرات (الجنس، الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
٤. توجد علاقة إيجابية بين كثافة البرامج التدريبية ومستوى التميز المؤسسي في جامعة أم القرى.
٥. يؤدي تطوير منظومة التدريب الإداري إلى تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق الكفاءة الإدارية المستدامة.

١,٧. نموذج الدراسة

المتغير	نوع المتغير	المتغيرات الفرعية	التوضيح / الأبعاد
التدريب	مستقل	-تخطيط البرامج التدريبية - تنفيذ البرامج التدريبية - متابعة وتقييم التدريب - مشاركة العاملين في اختيار البرامج	يشمل جميع الجهود المنظمة التي تبذلها الجامعة لتطوير مهارات ومعارف العاملين الإداريين، بما في ذلك تصميم البرامج التدريبية وتطبيقها وتقييمها بشكل دوري.
الكفاءة الإدارية	تابع	-الكفاءة المعرفية - الكفاءة المهارية - الكفاءة السلوكية - جودة اتخاذ القرار	تمثل مستوى الأداء الإداري الناتج عن التدريب، وتعبر عن قدرة العاملين على أداء مهامهم بكفاءة، واتخاذ قرارات فعالة تحقق أهداف الجامعة.
المتغيرات الديموغرافية	وسيط / مستقلة فرعية	-الجنس -الوظيفة - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة	متغيرات توضيحية تساعد في تحليل الفروق بين فئات العينة في استيعاب أثر التدريب.

١,٨ . منهجية الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لدراسة أثر التدريب في رفع كفاءة الإدارة داخل جامعة أم القرى. يقوم هذا المنهج على وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليلها من خلال البيانات الكمية المستخلصة من مجتمع الدراسة. ويُستخدم المنهج الوصفي التحليلي هنا لقياس العلاقة بين متغيرات التدريب والمتغيرات المرتبطة بالكفاءة الإدارية، بما يسمح بتفسير النتائج والخروج باستنتاجات قابلة للتعميم على البيئة الإدارية في الجامعة.

تشمل منهجية البحث عدة إجراءات رئيسية، تتمثل في تصميم الأداة البحثية، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، والتحقق من الصدق والثبات، ثم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS. كما سيتم اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية، وقياس الفروق بين أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية (الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). وسيتم تعزيز النتائج بربطها بالدراسات السابقة ذات الصلة (العتيبي، ٢٠٢١؛ قاري وآخرون، ٢٠٢٢؛ العيدروس، ٢٠٢٤).

١,٩ . الدراسة الميدانية

تُعد الدراسة الميدانية عنصرًا أساسيًا في هذا البحث، إذ تهدف إلى جمع بيانات واقعية من بيئة العمل الإدارية داخل جامعة أم القرى، وذلك للتعرف على أثر البرامج التدريبية في تحسين الكفاءة الإدارية للعاملين.

سُتُنَفَّذ الدراسة الميدانية من خلال استبانة علمية محكمة تُوجَّه إلى الإداريين والقيادات الأكاديمية مثل: العمداء، الوكلاء، مديري الإدارات، ورؤساء الأقسام. وتتضمن الاستبانة محورين رئيسيين:

١. المحور الأول: مستوى التدريب الإداري

ويُقاس جودة التدريب من حيث التخطيط، التنفيذ، التقييم، ومستوى المشاركة.

٢. المحور الثاني: مستوى الكفاءة الإدارية

ويُقاس المهارات والمعارف والسلوكيات وجودة اتخاذ القرار لدى العاملين.

أما مجتمع الدراسة فيتكون من جميع الإداريين في جامعة أم القرى بمكة المكرمة، بينما سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية لضمان تمثيل المستويات الإدارية المختلفة وبشكل عادل.

وسيتم تحليل البيانات الميدانية باستخدام SPSS بهدف تحديد طبيعة العلاقة بين التدريب والكفاءة الإدارية، واختبار الفروق حسب المتغيرات الديموغرافية. كما سيتم التحقق من صدق الأداة بعرضها على محكمين متخصصين في الإدارة التربوية، والتحقق من ثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا، ثم عرض النتائج ومناقشتها في الفصول اللاحقة.

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

المرحلة	المدة الزمنية التقديرية	الوصف التفصيلي
إعداد الإطار النظري	الأسبوع ١ - ٤	جمع المراجع والدراسات السابقة وتحليلها لبناء الأساس النظري للبحث وصياغة المتغيرات والمفاهيم.
تصميم أداة الدراسة	الأسبوع ٥ - ٦	إعداد الاستبانة وصياغة الفقرات بما يتوافق مع أهداف الدراسة ومراجعتها من قبل المختصين للتحكيم العلمي.
جمع البيانات الميدانية	الأسبوع ٧ - ٨	توزيع الاستبانة على عينة الدراسة وجمع الاستجابات وتحقيق التوازن بين الفئات الإدارية المختلفة.
تحليل البيانات	الأسبوع ٩ - ١٠	إدخال البيانات في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وإجراء التحليلات الوصفية والاستدلالية لاختبار الفرضيات.
مناقشة النتائج	الأسبوع ١١ - ١٢	مقارنة نتائج التحليل بالدراسات السابقة واستخلاص الدلالات العلمية والتوصيات.
إعداد التقرير النهائي	الأسبوع ١٣ - ١٤	صياغة فصول البحث النهائية، وتنسيق المراجع وفق نمط APA ، تجهيز النسخة النهائية للتقديم.

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

قاري، محمد بن عبد الله عبد الرحيم، حافظ، محمد صبري، و الشافعي، فرج مصطفى. (٢٠٢٢). تطوير الواقع الإداري لجامعة أم القرى بمكة المكرمة في ضوء مدخل إدارة التميز. مجلة التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ٤١ (١٩٣)، ٣٠٧-٢٥٩.

<https://doi.org/10.21608/jsrep.2022.239573>

العيدروس، أغادير بنت سالم مصطفى. (٢٠٢٤). أثر إدارة الكفاءات على الإدارة بالمسؤولية في جامعة أم القرى. *المجلة التربوية الشاملة*، 2(3)، 39.١-

العتيبي، أمجاد منصور عيضة. (2021). *بور التدريب في رفع أداء العاملين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠* [رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية إدارة الأعمال]. مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.