

جامعة ميد أو شن

كلية الإدارة

تخصص موارد البشرية



**"أثر التدريب والتطوير المهني على تحسين إنتاجية الموظفين
في المؤسسات الحديثة: دراسة تطبيقية على الشركات الخاصة
بمدينة الرياض"**

إعداد الطالب/

شادن عبدالله العويد

242001277

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

3.....	مقدمة:
7.....	أهمية الدراسة:
9.....	أهداف الدراسة:
9.....	تساؤلات الدراسة
10.....	فروض الدراسة:
10.....	نموذج الدراسة
11.....	الدراسات السابقة:
17.....	الفجوة البحثية:
19.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
21.....	المنهجية وطرق البحث:
21.....	أدوات جمع البيانات:
21.....	طرق جمع البيانات:
22.....	تحليل البيانات:
22.....	حدود الدراسة:
24.....	المراجع:

مقدمة:

يشكل التدريب والتطوير المهني جزءاً أساسياً من استراتيجيات المؤسسات الحديثة لتحسين إنتاجية الموظفين، خاصة في ظل التطورات السريعة في بيئة العمل وتزايد متطلبات السوق. يعد الاستثمار في تطوير القدرات والكفاءات أحد العوامل الرئيسية التي تساعد المؤسسات على البقاء في صدارة المنافسة وزيادة الإنتاجية. من خلال تدريب الموظفين، يمكن للمؤسسات تعزيز مهاراتهم الوظيفية وتزويدهم بالمعرفة التي تساهم في تحسين أدائهم وزيادة رضاهم الوظيفي، مما يساهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف التنظيمية. (Revathi, 2024)

في ظل البيئة التنافسية التي تواجهها الشركات، خاصة الشركات الخاصة في الرياض، أصبح من المهم للغاية توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين. إذ إن هذه البرامج لا تساعد فقط في تحسين الكفاءة، بل تساهم أيضاً في تحفيز الموظفين ورفع مستويات التزامهم الوظيفي. تزداد الحاجة إلى التدريب المهني للعمال غير المهرة أو الأقل خبرة، حيث تؤكد الدراسات أن برامج التدريب المنتظمة، سواء أثناء العمل أو خارج العمل، لها دور فعال في تحسين الأداء والكفاءة الإنتاجية. (Neelima et al., 2024).

تبرز أهمية التدريب والتطوير المهني من خلال دوره الحيوي في تمكين الموظفين من تطوير مهارات جديدة وتحسين مهاراتهم الحالية، مما يساهم في تعزيز قدرتهم على مواجهة التحديات المتزايدة في بيئة العمل. التدريب ليس فقط أداة لتحسين الإنتاجية، بل هو أيضاً وسيلة لزيادة رضا الموظفين وتحفيزهم، مما يؤثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي. على سبيل المثال، أشارت الدراسات إلى أن التدريب المستمر يعد أحد أكثر الوسائل فعالية في تحسين كفاءة العمل ورفع مستوى الأداء المؤسسي. (Revathi, 2024).

ومع انتشار التقنيات الحديثة في بيئة العمل، أصبح التدريب ضرورياً لتمكين الموظفين من التأقلم مع التطورات التكنولوجية الجديدة. البرامج التدريبية المصممة بعناية تعمل على توفير المعرفة والمهارات اللازمة، مما يعزز من قدرة المؤسسات على الاستجابة بسرعة للتغيرات، ويزيد من فرص نجاحها في بيئة العمل التنافسية. (Neelima et al., 2024)

تتنوع الآليات التي من خلالها يسهم التدريب في تعزيز إنتاجية الموظفين. من هذه الآليات تطوير المعرفة والمهارات التقنية والقيادية التي يحتاجها الموظفون، مما يساهم بشكل مباشر في زيادة كفاءتهم وتحفيزهم نحو الابتكار. التدريب يساعد أيضاً في تمكين الموظفين من تنفيذ مهامهم بكفاءة أعلى، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. أشارت الدراسات إلى أن ممارسات التدريب الفعالة، مثل التوظيف الانتقائي وتطبيق استراتيجيات مشاركة الموظفين، لها دور كبير في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الإنتاجية. (Vanitha & Ganesh, 2024)

ويعتبر التدريب أحد العوامل الأساسية لتحقيق الابتكار داخل المؤسسات، حيث إن تنمية المهارات المعرفية والتقنية للموظفين تفتح آفاقاً جديدة للتفكير الإبداعي والتطوير المستمر. عندما يتم تنفيذ برامج التدريب بشكل استراتيجي، فإنها تساهم في تعزيز الابتكار الذي يمثل عنصراً هاماً لتحقيق التميز المؤسسي وزيادة الفعالية الإنتاجية. (Salem & Al-Dubai, 2024)

يشير تصور الموظف تجاه التدريب ومدى استعداده للمشاركة الفعالة في هذه البرامج إلى تأثير مباشر على مستوى رضاه الوظيفي وإنتاجيته. إذ أظهرت الدراسات أن الموظفين الذين ينظرون إلى التدريب كأداة لتحسين أدائهم الوظيفي يكونون أكثر حماساً للتفاعل مع العمل وأقل عرضة للتغيب، مما يعزز من استقرار القوى العاملة ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسة. (Mulani, 2024)

علاوة على ذلك، فقد بينت الدراسات أن الموظفين يشعرون بفوائد التدريب المباشرة، حيث إن التدريب يساعدهم في النمو الشخصي والمهني على حد سواء. وعندما يكون التدريب ملائماً لاحتياجات الموظفين، فإن ذلك يزيد من حماسهم للمشاركة ويعزز من التزامهم بتحقيق أهدافهم الوظيفية، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية العامة للمؤسسة. (Neelima et al., 2024)

على الرغم من الفوائد الكبيرة التي يمكن أن تحققها برامج التدريب، إلا أن هناك بعض التحديات التي تواجه تنفيذها بفعالية. من بين هذه التحديات، أن بعض الموظفين قد يشعرون بأن تأثير التدريب على نموهم الشخصي محدود، خاصةً إذا لم تكن البرامج التدريبية مصممة بطريقة تلبي احتياجاتهم وتطلعاتهم الفعلية. أشارت الدراسات إلى أن فعالية البرامج التدريبية قد تختلف بشكل كبير تبعاً لجودتها وطريقة تنفيذها، مما يؤدي إلى تباين في ردود أفعال الموظفين واستجابتهم لهذه البرامج. (Neelima et al., 2024).

في ظل التغيرات المستمرة في بيئة العمل وارتفاع مستوى التنافسية، أصبحت برامج التدريب والتطوير المهني ضرورة ملحة لرفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتحقيق الأداء المتميز. تستهدف هذه الدراسة تحليل تأثير التدريب والتطوير المهني على إنتاجية الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض، مع التركيز على العوامل التي تجعل من هذه البرامج أداة فعالة لتحسين أداء الموظفين وتعزيز مهاراتهم. من خلال تحليل النتائج واستعراض الأدلة العلمية من الدراسات السابقة، تسعى هذه الدراسة إلى توفير فهم أعمق لأهمية التدريب المهني كأداة استراتيجية لتحسين الإنتاجية ودعم نجاح المؤسسات.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطورات السريعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة والتغيرات التكنولوجية المتلاحقة، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات متزايدة فيما يتعلق بكيفية تحسين أداء موظفيها لضمان قدرتها على التنافسية والاستمرارية. يُعتبر الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين من أهم الاستراتيجيات التي تتبناها المؤسسات لتحقيق هذا الهدف، حيث يساهم التدريب في تعزيز مهارات الموظفين، وزيادة كفاءتهم، وتحفيزهم على الإبداع. ورغم أهمية هذا الجانب، إلا أن هناك تفاوتاً واضحاً في تأثير برامج التدريب على الإنتاجية والإبداعية الشخصية للعاملين، مما يجعل من الضروري التحقق من فاعلية هذه البرامج وتقييم أثرها على مختلف أبعاد الأداء الوظيفي.

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع التدريب والتطوير المهني وأثره على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، حيث ركزت بعض الدراسات على دور التدريب في تحسين الكفاءة التقنية والمهارات الأساسية للموظفين، خاصة في الصناعات التقليدية. على سبيل المثال، ركزت دراسة (Revathi, 2024) على دور التدريب في تحسين مهارات الموظفين غير المهرة وشبه المهرة، وخلصت إلى أن التدريب يعزز كفاءة الموظفين ويزيد من مستوى إنتاجيتهم. كذلك، أوضحت دراسة (Neelima et al., 2024) أن برامج التدريب في شركة كيرثي إندستريز كان لها تأثير إيجابي على تحسين كفاءة العمل وتطوير تقنيات جديدة، مما ساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

ورغم التأكيد المستمر على أهمية التدريب والتطوير، تشير بعض الدراسات إلى أن تأثير هذه البرامج قد يختلف باختلاف البيئة التنظيمية وطبيعة العمل. فعلى سبيل المثال، وجدت دراسة (Salem & Al-Dubai, 2024) أن بعض ممارسات الموارد البشرية، مثل التدريب والتطوير، تؤدي إلى تحسين الكفاءة الإنتاجية، ولكن بدرجات متفاوتة حسب مدى تكيف الموظفين مع متطلبات العمل وتوقعاتهم من التدريب. وتشير نتائج دراسة (Mulani, 2024) إلى أن التدريب المستمر يُعدّ عنصراً أساسياً لتعزيز المرونة والقدرة على التكيف، إلا أن تأثيره على الإبداع الشخصي قد يكون محدوداً دون توفر بيئة تدعم الابتكار.

تتضح المشكلة بشكل أكبر في بيئات العمل الحديثة التي تتسم بسرعة التغير، مثل بيئات العمل الرقمية التي تتطلب من الموظفين امتلاك مهارات تقنية متقدمة وقدرة على التكيف مع التحول الرقمي. وهنا تأتي أهمية دراسة تأثير التدريب المهني المتخصص في التحول الرقمي على الأداء الوظيفي، حيث لم تركز معظم الدراسات السابقة بشكل كافٍ على هذا الجانب. على سبيل المثال، أشارت دراسة (الشريف، و زبلح 2023) إلى أهمية التحسين المستمر في الأداء التصنيعي، لكنها لم تتناول دور التحول الرقمي بشكل خاص في تحقيق هذا التحسين. وكذلك، ركزت دراسة (الرياحي، و العواودة 2019) على أهمية التدريب المهني التقليدي في تحسين الكفاءات الأساسية للخريجين، لكنها لم تتناول الأبعاد الإبداعية التي يمكن أن يعززها التحول الرقمي.

بناءً على ما سبق، تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في الحاجة إلى فهم عميق لأثر مهارات التطوير المهني المتخصصة في التحول الرقمي على الإبداعية الشخصية لدى الموظفين في الإدارة الوسطى. فعلى الرغم من التأكيد على أهمية التدريب في تعزيز الأداء، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تستكشف تأثير التدريب المتخصص في التحول الرقمي على الإبداع، لا سيما في بيئات العمل التي تشهد تحولاً رقمياً سريعاً. وتأتي هذه الدراسة لتسد الفجوة عبر تحليل تأثير التحول الرقمي كعامل وسيط بين التدريب والإبداعية الشخصية، وهو جانب ذو أهمية كبيرة لضمان تحقيق المؤسسات لأهدافها في ظل بيئات العمل الحديثة والتنافسية.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة، نظراً لتركيزها على أثر التدريب والتطوير على تحسين إنتاجية العاملين، وهو موضوع حيوي يمس تطوير الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة المؤسسات. تقدم الدراسة أبعاداً متعددة من الأهمية، تتنوع بين الأهمية العلمية التي تضيف إلى المعرفة النظرية في مجال إدارة الموارد البشرية، والأهمية العملية التي تترجم نتائج الدراسة إلى تطبيقات عملية تعزز من أداء المؤسسات وتزيد من فعاليتها.

الأهمية العلمية

تعد هذه الدراسة إسهاماً بارزاً في إثراء المعرفة حول العلاقة بين التدريب والتطوير وإنتاجية العاملين، وخاصة في بيئة العمل الحديثة التي تتسم بالتغير المستمر. تساهم الدراسة في توضيح الدور الحيوي للتدريب والتطوير كعامل أساسي في تعزيز الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسات. من خلال استكشاف أبعاد إنتاجية العاملين مثل معدل الإنتاج، جودة الإنتاج، وسرعة الإنتاج، يمكن للباحثين الاستفادة من النتائج لتوسيع فهمهم حول تأثير التدريب على هذه الأبعاد المختلفة. يمكن أن تشكل هذه الدراسة أيضاً مرجعية للباحثين والأكاديميين المهتمين بدراسة تطوير الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية.

علاوة على ذلك، تقدم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا حول فعالية التدريب، حيث تسعى لفحص الأثر الذي يمكن أن يحدثه التدريب على الجوانب المختلفة للأداء الوظيفي للعاملين. هذا الإطار النظري يمكن أن يساهم في بناء نماذج نظرية جديدة حول فعالية التدريب ويضاف إلى الأدبيات العلمية المعتمدة في هذا المجال، مما يفتح المجال لدراسات مستقبلية تدرس تأثير التدريب في سياقات متعددة وتختبر عوامل إضافية قد تؤثر على إنتاجية العاملين. كما تساهم الدراسة في تحديد العوامل التي تعزز من فاعلية برامج التدريب، مثل تصميم البرامج التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق، وهي جوانب يمكن أن تكون ذات قيمة للباحثين الذين يسعون لفهم كيفية تأثير التدريب والتطوير على الأداء في بيئات العمل المختلفة.

الأهمية العملية

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة للمؤسسات والإدارات المعنية بتطوير كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم. تقدم الدراسة توصيات عملية قائمة على الأدلة العلمية حول كيفية تحسين إنتاجية العاملين من خلال برامج تدريبية فعّالة، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أفضل ورفع مستوى الأداء العام للمؤسسة. يعتبر هذا الأمر بالغ الأهمية، خاصة في بيئات العمل التنافسية التي تتطلب من المؤسسات تحقيق مستوى عالٍ من الإنتاجية والكفاءة لضمان استمراريتها ونجاحها.

بفضل هذه الدراسة، يمكن للمؤسسات تطوير برامج تدريبية تلبي احتياجات العاملين وتصمم بشكل يتناسب مع متطلبات العمل والتغيرات التكنولوجية التي تشهدها بيئة العمل. ستساعد الدراسة في توجيه المسؤولين إلى كيفية تصميم وتطوير برامج تدريبية تركز على زيادة معدل الإنتاج وتحسين جودة الإنتاج ورفع سرعة الإنتاج، مما يعود بالنفع المباشر على الأداء المؤسسي ويساهم في تحسين الكفاءة العامة للمؤسسة.

إضافة إلى ذلك، تمنح هذه الدراسة رؤى قيمة لصناع القرار والمديرين حول أهمية الاستثمار في التدريب كوسيلة فعالة لتحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم. فالتدريب ليس مجرد أداة لتزويد العاملين بالمعرفة، بل هو وسيلة لتحفيزهم وإشراكهم في تحقيق أهداف المؤسسة، مما يؤدي إلى رفع مستوى رضاهم الوظيفي وتعزيز التزامهم تجاه المؤسسة. وبالتالي، يمكن أن تكون نتائج الدراسة دافعاً قوياً للمديرين لزيادة الميزانية المخصصة للتدريب وتطوير الموارد البشرية كجزء من استراتيجياتهم لتحقيق النجاح.

كما تساهم الدراسة في توجيه صناع القرار والمديرين إلى اعتماد استراتيجيات تدريب تعتمد على الاحتياجات الفعلية للعاملين، مما يقلل من التكاليف والموارد المهدورة على برامج تدريبية غير فعّالة أو غير مناسبة. تبرز الدراسة أهمية التخطيط الجيد لبرامج التدريب من خلال تحديد الاحتياجات الفعلية للعاملين، وتصميم البرامج التي تتناسب مع هذه الاحتياجات، وتقييم فعالية البرامج التدريبية بعد تنفيذها للتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير برامج التدريب والتطوير على تحسين إنتاجية العاملين في المؤسسات من خلال قياس أثرها على معدل الإنتاج، جودة الإنتاج، وسرعة الإنتاج في الشركات الخاصة بمدينة الرياض. وتتفرع منه عدة أهداف فرعية منها :

✓ تحليل تأثير برامج التدريب على زيادة معدل الإنتاج لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

✓ تقييم دور التدريب في تحسين جودة الإنتاج في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

✓ دراسة مدى تأثير التدريب على سرعة الإنتاج وفاعلية الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

✓ التعرف على العلاقة بين مكونات برامج التدريب (مثل تحديد الاحتياجات، تصميم وتنفيذ البرامج) وبين الأبعاد المختلفة لإنتاجية العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما هو تأثير برامج التدريب والتطوير بأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية ، تصميم البرنامج التدريبي ، تنفيذ البرنامج التدريبي) على إنتاجية العاملين في المؤسسات من حيث معدل الإنتاج، جودة الإنتاج، وسرعة الإنتاج في الشركات الخاصة بمدينة الرياض ؟
وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

✓ كيف يؤثر التدريب والتطوير على معدل الإنتاج لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض ؟

✓ ما هو تأثير التدريب والتطوير على جودة الإنتاج في الشركات الخاصة بمدينة الرياض ؟

✓ كيف يسهم التدريب والتطوير في تحسين سرعة الإنتاج لدى العاملين في الشركات الخاصة

بمدينة الرياض ؟

✓ ما مدى ارتباط برامج التدريب والتطوير بتحسين الأبعاد المختلفة لإنتاجية العاملين (معدل

الإنتاج، جودة الإنتاج، سرعة الإنتاج) في الشركات الخاصة بمدينة الرياض ؟

فروض الدراسة:

بالاستناد إلى السؤال الرئيسي للدراسة والأسئلة الفرعية يمكن تحديد الفرضيات بالشكل الآتي:

الفرض الرئيسي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبرامج التدريب

والتطوير على تحسين إنتاجية العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

وينبثق منه عدة فرضيات فرعية:

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لبرامج التدريب والتطوير

على معدل الإنتاج لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لبرامج التدريب والتطوير

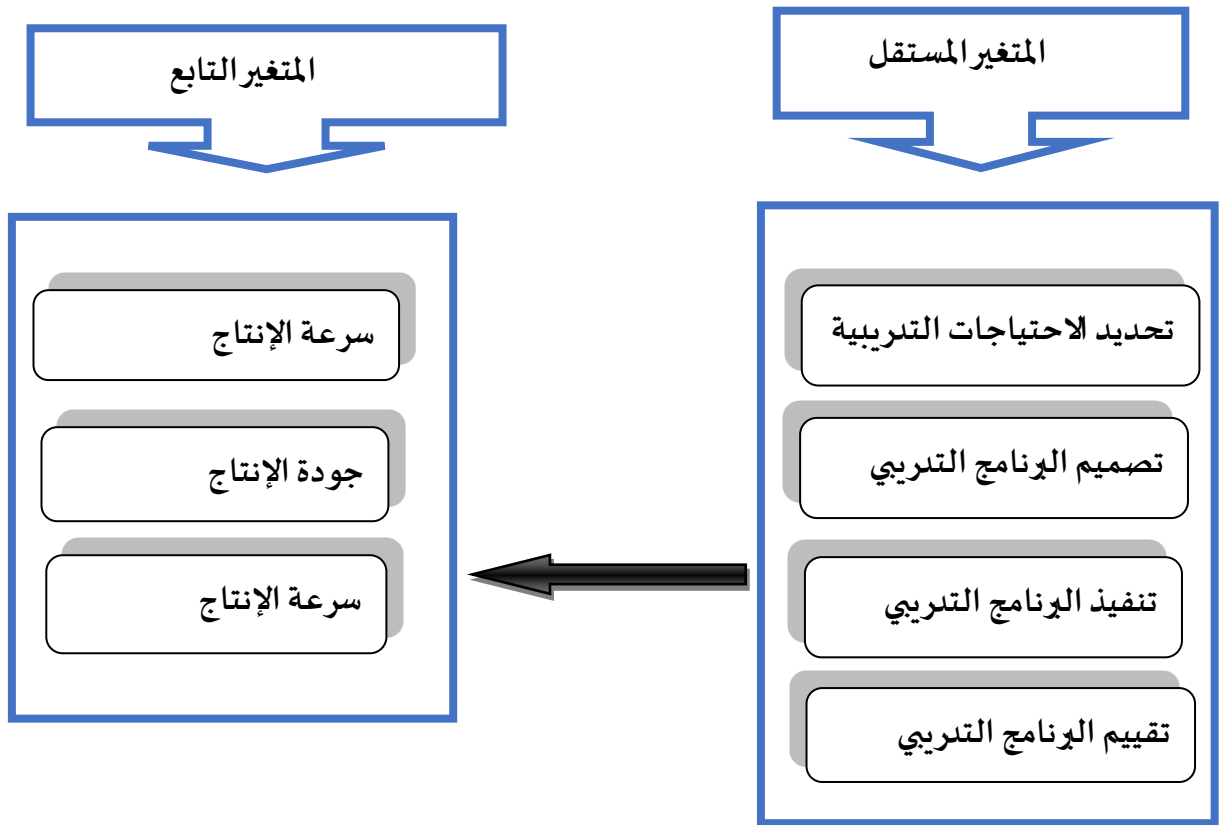
على جودة الإنتاج في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) لبرامج التدريب والتطوير

على سرعة الإنتاج لدى العاملين في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

نموذج الدراسة

الشكل (1 - 1) يوضح متغيرات الدراسة



الدراسات السابقة:

دراسة .(Revathi, 2024).

استهدفت الدراسة فهم الفوائد المتحققة من برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين وكيفية مساهمتها في نمو المؤسسات. ركزت الدراسة على أهمية هذه البرامج بشكل خاص للموظفين غير المهرة أو شبه المهرة، والموظفين الجدد، أو ذوي الخبرة المحدودة، حيث تساهم برامج التدريب في تعزيز المعرفة والدافعية لتحسين الأداء الوظيفي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل أساليب التدريب المختلفة وتقييم تأثيرها على أداء الموظفين. تضمنت العينة موظفين في شركات تعتمد على طرق تدريب حديثة، بما في ذلك التدريب عن بُعد باستخدام الأجهزة المحمولة وتقنيات الذكاء الاصطناعي، مما يسمح بمشاركة مرنة دون الحاجة للتواجد الفعلي.

أظهرت النتائج أن التدريب والتطوير يؤثران إيجابياً على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم، مما يرفع مستوى الأداء العام. وأوصت الدراسة بتبني أساليب تدريب حديثة، مثل التدريب باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والتدريب عن بُعد، لتعزيز فعالية البرامج التدريبية وتمكين الموظفين من اكتساب المهارات بطرق مبتكرة وفعالة.

دراسة (Neelima et al., 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين، تحقيق أهداف المؤسسة، والنمو الشخصي للعاملين في شركة كيرثي إندستريز. تم اتباع تصميم بحث وصفي، حيث تم جمع البيانات عبر استبانات وزعت على عينة مكونة من 60 موظفاً، اختيروا باستخدام أسلوب العينة الميسرة. كشفت الدراسة أن غالبية الموظفين تتراوح أعمارهم بين 20-30 سنة، وهم من الذكور بالدرجة الأولى، ويحمل معظمهم شهادات جامعية ويعملون كعمال.

أظهرت النتائج أن 95% من الموظفين يؤكدون أن المؤسسة تقدم برامج تدريبية، بينما 97% من العينة سبق لهم حضور جلسات تدريبية، والتي تُعقد بشكل شهري أو نصف سنوي، وتشمل التدريب أثناء العمل وخارجه. يرى الموظفون عموماً أن التدريب فعال في تحسين كفاءة العمل، وتطوير تقنيات العمل، وزيادة الكفاءة، على الرغم من أن الآراء متباينة حول تأثير التدريب على الأداء والنمو الشخصي.

تؤكد الدراسة أيضاً على تكيف المؤسسة مع التكنولوجيا الحديثة وإيجابية التوقعات حول النمو المستقبلي بفضل برامج التدريب. تبرز النتائج أهمية التدريب في تحسين إنتاجية الموظفين، تقليل الغياب، وتعزيز النمو الشخصي والمهني، مما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فعالية.

دراسة (Salem & Al-Dubai, 2024)

سعت هذه الدراسة إلى تقييم أثر تدريب وتطوير الموظفين على أداء المؤسسات، مع التركيز على كيفية تأثير هذه البرامج على مهارات الموظفين، معرفتهم، دافعيتهم، ورضاهم الوظيفي، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين نتائج المؤسسة مثل الإنتاجية، الربحية، الابتكار، والحفاظ على الموظفين. اعتمدت الدراسة على إطار نظري وبحوث تجريبية لتحليل الآليات التي من خلالها تسهم برامج التدريب والتطوير في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في بيئة العمل الديناميكية الحالية.

تقدم الدراسة إسهاماً مهماً لكل من المعرفة الأكاديمية والتطبيقات العملية في مجال إدارة الموارد البشرية وأداء المؤسسات، حيث توفر رؤية قيمة يمكن استخدامها في الدراسات المستقبلية وتوجيه الممارسات التنظيمية نحو تعزيز مهارات الموظفين وزيادة دافعيتهم.

وتؤكد النتائج أن الاستثمار في التدريب والتطوير ليس فقط ضرورياً لتعزيز كفاءة الموظفين، بل أيضاً كأداة فعالة لرفع مستويات الرضا الوظيفي والابتكار، مما ينعكس إيجابياً على أداء المؤسسة ويعزز من قدرتها على تحقيق أهدافها والمحافظة على مواردها البشرية.

دراسة. (Mulani, 2024)

تناولت هذه الدراسة أهمية برامج التدريب والتطوير في تحسين أداء وإنتاجية الموظفين، حيث تهدف هذه البرامج إلى تعزيز كفاءة الموظفين وتنظيم الأداء لرفع الفعالية والكفاءة العامة للمؤسسة. تمثل برامج التدريب جهوداً من قبل المؤسسات لتعزيز التعلم لدى الموظفين، بينما يركز التطوير على توسيع مهارات الموظفين لمواجهة مسؤوليات مستقبلية. وتعتبر إدارة الموارد البشرية جزءاً مهماً في تحقيق التنمية الاقتصادية، كما هو الحال في البلدان المتقدمة، ويمكن للبلدان النامية أن تحقق نجاحات اقتصادية مشابهة إذا أولت اهتماماً كافياً بتدريب وتطوير مواردها البشرية.

تشير الدراسة إلى أن جميع الأنشطة داخل المؤسسات تعتمد على العنصر البشري، ومن ثم فإن تدريب العاملين أمر بالغ الأهمية لضمان إكسابهم المهارات والمعرفة والكفاءات اللازمة لتحقيق مساهمات فعالة في نمو الشركة. يتمتع التدريب بميزة سد الفجوة بين التعليم الرسمي ومتطلبات العمل، حيث تساهم برامج التدريب في تطوير المهارات اللازمة التي قد لا يتم تناولها بالشكل الكافي في التعليم التقليدي.

كما تؤكد الدراسة على أن التدريب المستمر يعزز المرونة والكفاءة لدى الموظفين، مما يجعلهم قادرين على التكيف مع التغيرات الوظيفية، ويسهم في شعورهم بقيمتهم لدى المؤسسة من خلال التزام الإدارة باحتياجاتهم التدريبية. وبالتالي، فإن التدريب والتطوير ليس مجرد نشاط إضافي، بل هو ضرورة ملحة لكل مؤسسة بهدف تعزيز كفاءة الموظفين وزيادة كفاءة وفعالية استخدام الموارد البشرية لتحقيق أهداف المنظمة بأقصى قدر من الكفاءة.

دراسة (علي، و زين الدين، 2022).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الإنتاجية، عبر دراسة حالة شركة حلويات البابا. تكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين والموظفين في شركة حلويات البابا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبيان واختيار عينة عشوائية مكونة من 56 استبانة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لغرض الإجابة عن أسئلة وفرضيات الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة وبين تحسين الأداء في شركة حلويات البابا فيما أوصت بضرورة قيام شركة حلويات البابا بإعادة هيكلة موجوداتها الفكرية من أجل تحقيق الكفاءة والفاعلية.

دراسة (الخطيب، و البدرى، 2021).

تهدف الدراسة بشكل أساسي إلى قياس أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي (الاستشارات والتصميم الهندسي) خلال جائحة (كوفيد-19). ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج "الكمي الوصفي التحليلي" وتطوير أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة التي تم التأكد من صدقها وثباتها. وقد تكونت عينة الدراسة من (380) فردا من العاملين في القطاع الهندسي الأردني والمؤلف مما يزيد على 10000 عاملا وعاملة من المتخصصين الممارسين لعملهم في القطاع خلال الفترة الزمنية للدراسة، تم اختيارهم من خلال العينة "العشوائية البسيطة". وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة موافقة مرتفعة حول تطبيق مجالات سياسة العمل عن بعد (البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، التوازن النفسي والاجتماعي، ومرونة ساعات العمل) في القطاع الهندسي، وكذلك درجة موافقة مرتفعة حول (تغير / ارتفاع) مستوى إنتاجية الموظفين. كما وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين مجالات تطبيق العمل عن بعد وإنتاجية الموظفين. وكذلك أظهرت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجميع متغيرات الدراسة. وبناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإن الباحثة توصي بالعمل على توفير المتطلبات اللازمة لتفعيل تطبيق العمل عن بعد، والمتمثلة في وجود الدعم الفني والتقني من خلال إتاحة الأجهزة المطلوبة وملحقاتها ووسائل الاتصال عن بعد. وكذلك توصي بالعمل على تطوير أساليب علمية لقياس مستوى الإنتاجية الفعلية خلال تطبيق العمل عن بعد، والتي بناء عليها يتم تقييم أداء الموظفين. كما وتوصي الباحثة بالعمل على دراسة العوامل والمتغيرات المؤثرة على مستوى الإنتاجية وحل المشاكل الناتجة عنها كي لا تؤثر بشكل سلبي على تحسين وتطوير مستوى الإنتاجية في منظومة الأعمال الأردنية.

دراسة (الشريف، و زبلح. 2023).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق مرتكزات التصنيع الرشيق بأبعاده (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، التصنيع الخلوي، الصيانة الإنتاجية الشاملة) على تحسين الأداء التصنيعي: دراسة تطبيقية على الشركة الليبية للحديد والصلب. ولقد تم تجميع البيانات بواسطة عينة مختارة من الموظفين العاملين في الإدارات العليا، والمتوسطة، وكانت عينة الدراسة (96) مستجوباً، وبعد إجراء التحليل الإحصائي عليها باعتماد البرامج الإحصائية (SPSS, Var. 24 & Smart PLS4) لاختبار فرضيات الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن كل من أبعاد مرتكزات التصنيع الرشيق المتمثلة في (تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، التصنيع الخلوي) لا تربطهم علاقة إيجابية مع تحسين الأداء التصنيعي، وأن بعد الصيانة الإنتاجية الشاملة يرتبط بعلاقة إيجابية مع تحسين الأداء التصنيعي. وكما توصي الدراسة ببعض التوصيات من أهمها ضرورة إدراك أهمية تطبيق مرتكزات التصنيع الرشيق بكل محاوره في الشركة محل الدراسة، سواء من ناحية تنظيم موقع العمل من خلال جعل مكان العمل آمناً ونظيفاً، والعمل أيضاً على ترتيب العناصر الإنتاجية في موقع العمل لغايات تخفيض الهدر والوقت.

دراسة (الشحي، و الفريح. 2020).

هدفت الدراسة إلى التعرف على تطوير أنظمة التدريب والتطوير المهني للتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة. استعرضت الدراسة التركيز على أنظمة تدريب وتمكين المعلمين لمادة الرياضيات بدولة الإمارات العربية المتحدة. واشتملت على ثلاثة محاور، تناول المحور الأول المعوقات والتحديات التي تواجه عملية التدريب. وعرض المحور الثاني مرحلة التجريب. وناقش المحور الثالث النتائج المرغوبة والعارضة، والنتائج العارضة أو الغير مقصودة. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود قصور في أداء المعلمين وبالتالي حدوث ضعف في مخرجات التعليم. وأوصت الدراسة بضرورة إعداد الحقائق التعليمية بشكل متكامل تتناسب مع احتياجات المتعلمين ويتم توفيرها للمدرسين قبل فترة زمنية كافية للاطلاع عليها وإبداء ملاحظاتهم، وأن يتم الإشراف على الميزانية العامة للتدريب من قبل لجنة مختصة ويتم توفيرها للبرامج التدريبية دون مبالغة أو قصور. واقترحت الدراسة مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تثري عملية تدريب المعلمين منها، إنشاء مراكز تدريبية متخصصة في المناطق التعليمية لإعداد البرامج التدريبية بشكل منفصل ومستقل، والمتابعة المستمرة للبرامج التدريبية من قبل متخصصين في مجال الأنظمة التدريبية. كُتب هذا المستخلص من قبل المنظومة 2022

دراسة (الرياحي، و العواودة. 2019).

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر برامج التدريب المهني في تطوير قدرات خريجي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، وذلك من خلال التعرف إلى تصورات المبحوثين حول مستوى برامج التدريب المهني ومستوى تطوير قدرات خريجي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، لإجراء هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين في معاهد مؤسسة التدريب المهني التابعة لمديرية التدريب المهني في إقليم الشمال البالغ عددها (6) معاهد تدريب، تألفت عينة الدراسة من (168) مبحوثاً تم اختيارهم بالطريقة الميسرة، يشغلون الوظائف الإدارية والتدريبية: (إداري، منسق تدريب، مشرف تدريب، مدرب، معلم)، وقد أظهرت النتائج أن مستوى تصورات المبحوثين لبرامج التدريب المهني قد جاءت بمتوسط حسابي (3.44) ضمن درجة متوسطة، كذلك أظهرت النتائج أن مستوى تصورات المبحوثين حول تطوير قدرات خريجي مؤسسة التدريب المهني قد جاءت بمتوسط حسابي (3.44) ضمن درجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب المهني في تطوير قدرات خريجي مؤسسة التدريب المهني، إذ بلغت قيمة (R-square 0.76) وهي قيمة دالة إحصائية، وقد أوصت الدراسة بأن تقوم مؤسسة التدريب المهني في الأردن بتحديث مناهج التدريب المهني بحيث تتفق مع المستوى المعرفي للمتدربين، كذلك الاستعانة بالأكاديميين في الجامعات الأردنية والشركات لربط المواد النظرية بالتدريب العملي، وذلك من خلال إعطاء المحاضرات النظرية للمتدربين، وأن تطرح مؤسسة التدريب المهني مجموعة من التخصصات العصرية لإيجاد فرص عمل جديدة للخريجين.

دراسة (الصعدي، 2019)

هدف هذا البحث إلى معرفة الدور الفعال للتدريب في تنمية الموارد البشرية بالجامعات على اختلاف طبيعة نشاطها، وتأكيد أهمية هذه العملية ضمن جهاز إدارتها البشرية، على اعتبار أن المورد البشري يشكل اليوم أكبر تحد تواجهه الجامعات على الصعيد التنموي، الأمر الذي يستدعي ضرورة الاستثمار فيه لضمان كفاءة أدائه، وجودة مخرجاته، وتوافق أهدافه مع أهدافها. وهذا بدوره لا يتأتى إلا باعتماد استراتيجية فعالة في تخطيط وتطبيق البرامج التدريبية، حتى تلبي الاحتياجات الفعلية للمورد البشري في شتى المجالات.

دراسة (المصاروة، و الشديفات، 2022).

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر مهارات التطوير المهني على الإبداعية الشخصية للموظفين في الإدارة الوسطى لدى مؤسسة التدريب المهني في الأردن، مع التركيز على التحول الرقمي كعامل

مؤثر. لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبانة إلكترونية على عينة عشوائية من العاملين في الإدارة الوسطى لدى مؤسسة التدريب المهني في الأردن. تكونت العينة من 223 مستجيباً من أصل مجتمع الدراسة البالغ 288 موظفاً، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS) من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

أظهرت الدراسة أن مستوى مهارات التطوير المهني لدى العاملين يؤثر بشكل مباشر على الإبداعية الشخصية بدرجة مرتفعة، بينما لم يظهر وجود أثر لمهارات التطوير المهني على مهارة الثقة بالنفس. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات، من أبرزها طرح برامج تدريب مستمر، والاستفادة من التطورات التكنولوجية، وتوفير فرص التدريب عن بعد، وتعزيز التدريب المهني باستخدام الموارد التكنولوجية الحديثة.

دراسة (دين، و آدم، 2020) .

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر استراتيجيات التدريب والتطوير على معرفة ووعي العاملين بإدارة الجودة وتحسين أداءهم وفق متطلبات نظام إدارة الجودة أيزو 2015: 2001 في بنك فيصل الإسلامي السوداني، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات. حيث تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في رئاسة بنك فيصل الإسلامي السوداني والبالغ عددهم (256) عامل، وذلك بغرض التحقق من أثر استراتيجيات التدريب والتطوير على معرفة ووعي العاملين بإدارة الجودة وتحسين أداءهم وفق متطلبات نظام إدارة الجودة أيزو 2015: 2001 وتم توزيع عدد (50) استبانة على العاملين من مختلف المستويات الوظيفية في رئاسة البنك وتم استخدام تقنية أخذ العينات الملائمة لطريقة أخذ العينات غير الاحتمالية عن طريق العينة العشوائية وبعد جمع البيانات تم تحليلها ودراستها. توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج أهمها: يؤدي تطبيق استراتيجيات متميزة في التعويض والمكافآت إلى ترقية أداء العاملين وتحسين بيئة العمل، وأوصت الدراسة بتطوير منهجية للاعتراف بجهود العاملين وتحفيزهم مادياً ومعنوياً وأيضاً التركيز على التحسين المستمر لنظام إدارة الجودة أيزو 2015: 9001.

الفجوة البحثية:

توجد العديد من أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في تناول موضوع تأثير التدريب والتطوير المهني على أداء الموظفين. تشترك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، مثل دراسة (Revathi, 2024) ودراسة (Neelima et al., 2024) في الهدف الأساسي الذي يتمثل

في تحليل أثر برامج التدريب على تعزيز كفاءة وإنتاجية الموظفين، وتوسيع مهاراتهم ودوافعهم الشخصية والوظيفية لتحقيق أهداف المؤسسة. حيث ركزت هذه الدراسات على أهمية تدريب الموظفين وتطويرهم في تحقيق نمو شخصي ومهني، وتعزيز الإبداع والابتكار، مما يساهم في رفع الإنتاجية وتقليل الغياب وتحقيق الأهداف التنظيمية.

أيضاً، من حيث المنهجية، تتشابه الدراسة الحالية مع عدة دراسات، مثل دراسة (Salem & Al-Dubai, 2024) ودراسة (Mulani, 2024) التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لاستكشاف أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين، حيث تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها بواسطة أدوات إحصائية مثل (SPSS) و (AMOS). هذا التشابه في المنهجية يوفر إطاراً مشتركاً يسمح بمقارنة النتائج ويساهم في التوصل إلى استنتاجات أكثر موثوقية وشمولية حول فعالية التدريب. وتعتمد الدراسات على تحليل استجابات الموظفين ووجهات نظرهم تجاه التدريب، مما يعزز من فهم دور التدريب في بيئات العمل المختلفة ويساعد على توضيح الأثر الإيجابي للتدريب على الأداء.

توجد كذلك أوجه تشابه في بيئة التطبيق؛ حيث تركزت بعض الدراسات في بيئات مؤسسية خاصة ومحددة، مثل دراسة (Neelima et al., 2024) التي أجريت في شركة كيرثي إندستريز، ودراسة (Salem & Al-Dubai, 2024) التي تناولت القطاع الصناعي الغذائي الخاص في جدة، مما يجعلها مشابهة للدراسة الحالية التي أجريت في بيئة التدريب المهني في الأردن. تبرز هذه البيئة المشتركة الحاجة إلى تطوير مهارات الموظفين بطرق تتماشى مع متطلبات السوق المحلي وبيئة العمل المحددة. كما أن تطبيق الدراسة في بيئات مؤسسية متنوعة يعزز من إمكانية تعميم النتائج، ويؤكد على أهمية التدريب والتطوير المهني في مختلف القطاعات كوسيلة لرفع الكفاءة المؤسسية وتطوير الأداء الوظيفي.

على الرغم من هذه الأوجه المشتركة، توجد فجوات واضحة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة. أحد أوجه الاختلاف يكمن في الأبعاد التي تم التركيز عليها؛ حيث تتناول الدراسة الحالية مهارات التطوير المهني وتأثيرها على الإبداعية الشخصية والثقة بالنفس في بيئة التحول الرقمي. بينما ركزت بعض الدراسات السابقة، مثل دراسة (الشريف، و زبلح 2023) ودراسة (الرياحي، و العواودة 2019)، على أبعاد أخرى كالصيانة الإنتاجية الشاملة والتصنيع الرشيق، أو تدريب الموظفين بهدف تحقيق معايير الجودة الشاملة في الأداء المؤسسي كما في دراسة (دين، و آدم، 2020). بالإضافة إلى ذلك، تُظهر الدراسة الحالية اهتماماً خاصاً بالتحول الرقمي كعامل مؤثر على نتائج التدريب، وهو

جانب لم تتناوله العديد من الدراسات السابقة التي ركزت في الغالب على الأبعاد التقليدية للتدريب مثل رفع الكفاءة الفنية أو تعزيز الالتزام المؤسسي.

أيضاً، تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في توصياتها؛ حيث أوصت بضرورة تطبيق أساليب تدريب حديثة ومتطورة تتوافق مع التطور التكنولوجي، وتوفير فرص التدريب عن بُعد، بينما تركزت بعض الدراسات السابقة على توصيات تهدف إلى تحسين هيكل البرامج التدريبية وتنظيمها بشكل يتماشى مع احتياجات المؤسسة الحالية، دون التركيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة أو التدريب عن بُعد.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على عدد من المنطلقات النظرية الأساسية التي تُشكل الإطار الفكري لفهم تأثير التدريب والتطوير المهني على الإبداعية الشخصية لدى الموظفين، لا سيما في سياق التحول الرقمي. تستند هذه المنطلقات إلى مجموعة من النظريات والنماذج العلمية التي تساهم في توضيح العلاقة بين التدريب، وتطوير المهارات، والأداء الوظيفي، وكيفية تأثير التحول الرقمي كعامل وسيط في هذا السياق.

نظرية رأس المال البشري: تعتبر نظرية رأس المال البشري أحد الأطر النظرية الأساسية التي تعتمد عليها هذه الدراسة. تنص هذه النظرية على أن استثمار المؤسسات في تدريب وتطوير موظفيها يعزز من كفاءتهم وقدرتهم على الابتكار والإنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي. ووفقاً لهذه النظرية، فإن الموظفين يُعتبرون أصولاً قيّمة تتزايد قيمتها مع تطوير معارفهم ومهاراتهم، ما يساهم في تحقيق عائدات أعلى للمؤسسة. يتماشى هذا مع الهدف العام للدراسة الذي يسعى إلى تقييم أثر التدريب المهني المتخصص على الإبداعية الشخصية للموظفين، حيث يُعد التحول الرقمي جزءاً أساسياً من هذا الاستثمار في رأس المال البشري لتحسين القدرات والإمكانات الشخصية للموظفين.

نظرية التعلم التنظيمي: تركز هذه النظرية على دور التعلم المستمر في تطوير الكفاءات والمهارات داخل المؤسسات. تنص هذه النظرية على أن المؤسسات التي تدعم وتُحفّز التعلم المستمر لموظفيها تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، مثل التحول الرقمي. من هذا المنطلق، يُنظر إلى التدريب المهني كوسيلة لتعزيز التعلم التنظيمي، حيث يساهم في تحسين مهارات

الموظفين الفنية والتقنية، مما يعزز من قدرتهم على الإبداع والتكيف مع التغييرات التكنولوجية. تُعد هذه النظرية ذات صلة وثيقة بالدراسة الحالية التي تبحث في كيفية تأثير التحول الرقمي على إبداع الموظفين وقدرتهم على الابتكار.

نظرية التحفيز الذاتي: تُعد نظرية التحفيز الذاتي من المنطلقات النظرية الهامة لفهم كيفية تأثير التدريب على الإبداعية الشخصية. تفترض هذه النظرية أن الموظفين الذين يشعرون بأنهم يمتلكون المهارات والمعرفة اللازمة لأداء وظائفهم يكون لديهم دافع داخلي قوي للابتكار والإبداع. ويعتبر التدريب والتطوير المهني جزءاً مهماً من هذه العملية، حيث يعزز من ثقة الموظفين بأنفسهم ومن تحفيزهم الذاتي، خاصةً عندما يتم توفير البرامج التدريبية التي تركز على التقنيات الحديثة والتحول الرقمي. يدفع هذا التحفيز الموظفين إلى المشاركة بفعالية وإيجابية أكبر في العمل، مما يساهم في تحقيق مستوى أعلى من الإبداعية الشخصية.

نظرية القدرات الديناميكية: تركز هذه النظرية على قدرة المؤسسة على التكيف والتغيير المستمر في بيئة متغيرة، وهي تُعد ذات صلة وثيقة ببيئة التحول الرقمي. ووفقاً لهذه النظرية، فإن المؤسسات الناجحة هي التي تتمكن من تطوير قدراتها باستمرار عبر تعزيز مهارات موظفيها، وتدريبهم على التقنيات الجديدة، وتشجيعهم على التكيف مع التحديات التقنية. يُعد التدريب المهني المتخصص في التحول الرقمي تطبيقاً مباشراً لهذه النظرية، حيث يمكن للموظفين من خلال التدريب اكتساب المهارات التقنية اللازمة التي تساعدهم على مواكبة التطورات، مما يعزز من قدرتهم على التكيف والإبداع داخل بيئة العمل.

نظرية التبعية التكنولوجية: تفترض هذه النظرية أن التكنولوجيا الحديثة تؤثر بشكل مباشر على أنماط العمل وسلوكيات الموظفين داخل المؤسسات. وفقاً لهذه النظرية، يؤثر التحول الرقمي على طرق أداء الموظفين لوظائفهم، ويؤدي إلى تغيير في متطلبات المهارات والمعرفة. وبهذا، يصبح التدريب المتخصص في التكنولوجيا ضرورياً لضمان قدرة الموظفين على التأقلم مع هذه التغييرات، مما يساهم في تعزيز مستوى الإبداعية والتفكير الابتكاري لديهم.

نموذج التحول الرقمي في التدريب: يعتمد هذا النموذج على مفهوم استخدام الأدوات التكنولوجية والرقمية لتسهيل عمليات التدريب وتطوير المهارات. يوفر التحول الرقمي في التدريب بيئة مرنة تتناسب مع احتياجات المتدربين وتتيح لهم الاستفادة من التقنيات الحديثة، مثل التدريب عبر الإنترنت وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، ما يساهم في توفير فرص تعلم جديدة وفعالة. هذا النموذج ذو صلة

وثيقة بالدراسة الحالية التي تركز على تقييم أثر التدريب الرقمي على مهارات الموظفين وقدرتهم على الابتكار والإبداع.

المنهجية وطرق البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف إلى وصف وتحليل تأثير برامج التدريب على إنتاجية العاملين في المؤسسات، مع التركيز على الأبعاد المختلفة للإنتاجية مثل معدل الإنتاج، جودة الإنتاج، وسرعة الإنتاج، ويُعتبر المنهج الوصفي التحليلي مناسباً لهذه الدراسة لأنه يسمح بجمع بيانات دقيقة حول واقع التدريب وأثره على أداء العاملين، ومن ثم تحليل هذه البيانات للوصول إلى استنتاجات علمية تسهم في فهم العلاقة بين التدريب والإنتاجية.

أدوات جمع البيانات:

يعد الاستبيان أداة رئيسية في جمع البيانات لهذه الدراسة، حيث سيتم تصميم استبيان موجه للعاملين في المؤسسات لقياس آرائهم وتقييمهم لبرامج التدريب التي يتلقونها وأثرها على جوانب مختلفة من أدائهم الوظيفي. سيتم تقسيم الاستبيان إلى محاور تشمل الأسئلة المتعلقة بمعدل الإنتاج، جودة الإنتاج، وسرعة الإنتاج، بالإضافة إلى أسئلة حول تصميم وتطبيق البرامج التدريبية. سوف يتم تصميم الأسئلة بشكل يغطي كافة الأبعاد الضرورية لضمان شمولية البيانات المستخلصة.

طرق جمع البيانات:

توزيع الاستبيانات: سيتم توزيع الاستبيانات على عينة من العاملين في المؤسسات المشاركة في الدراسة، سواء بشكل إلكتروني عبر البريد الإلكتروني أو ورقياً إذا لزم الأمر. الهدف هو جمع عدد كافٍ من الردود لضمان تمثيل واسع للعينة، مما يسهم في دقة النتائج التي يتم الحصول عليها.

تحليل البيانات:

- اختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences – SPSS كما يلي:
أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة، وتشمل:
 - التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة.
 - النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية لعينة الدراسة.
 - المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
 - الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على ثبات فقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار البسيط: لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من صدق أداة الدراسة والتعرف على العلاقة بين المتغيرات.

حدود الدراسة:

← **حدود موضوعية:** تهدف هذه الدراسة الى معرفة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية العاملين في المؤسسات، وبالتحديد من خلال قياس تأثير التدريب والتطوير على ثلاثة أبعاد أساسية للإنتاجية وهي: معدل الإنتاج، جودة الإنتاج، وسرعة الإنتاج..

← حدود زمنية :سيتم إجراء الدراسة خلال عام 2024م .

← حدود مكانية : تقتصر الدراسة على الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

المراجع:

اولا المراجع العربية

- الخطيب، علا عيسى محمود، و البدرى، فايز أحمد. (2021). أثر تطبيق العمل عن بعد على إنتاجية الموظفين في القطاع الهندسي "الاستشارات والتصميم الهندسي" في الأردن خلال جائحة "كوفيد-19" رسالة ماجستير غير منشورة. (جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/1209894>

- دين، مي محمد عبدالمنعم محمد، و آدم، عبدالمطلب إبراهيم عبدالرسول. (2020). أثر استراتيجيات التدريب والتطوير على معرفة ووعي العاملين بإدارة الجودة وتحسين أداءهم وفق متطلبات نظام إدارة الجودة آيزو 9001:2015: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي مجلة إدارة الجودة الشاملة، مج21، ع2 ، 1 12. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1166002>

- الرياحي، هيا محمد شاتي، و العواودة، وليد مجلي. (2019). اثر برامج التدريب المهني في تطوير قدرات خريجي مؤسسة التدريب المهني في الاردن (رسالة ماجستير غير منشورة).

جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1030028>

- الشحي، عائشة خميس محمد، و الفريح، سعاد عبدالعزيز. (2020). تطوير أنظمة التدريب والتطوير المهني للمعلم بدولة الإمارات العربية المتحدة دراسة حالة. المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة، ع31 ، 84 95. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1131764>

- الشريف، حسن محمد، القذافي، خليفة مبروك، و زبلح، علي حسين. (2023). أثر تطبيق مرتكزات التصنيع الرشيق على تحسين الأداء التصنيعي: دراسة تطبيقية على الشركة الليبية للحديد والصلب مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، ع11 ، 49. 96 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1428252>
- الصعيدي، منصور سمير السيد. (2019). التدريب المهني كمدخل لتنمية الموارد البشرية بالجامعات. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، مج2، ع4 ، 227. 252 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1291968>
- علي، نضال محمد حشيشو، و زين الدين، علي وفيق. (2022). أثر رأس المال الفكري في تحسين أداء الشركات الإنتاجية: دراسة حالة شركة حلويات البابا. المجلة الدولية لضمان الجودة، مج5، ع1 ، 13. 1 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1313439>
- المصاروة، خليل علي فالح، الطراونة، خالد عوض موسى، و الشديفات، علي محمد علي. (2022). أثر مهارات التطوير المهني على الإبداعية الشخصية للعاملين في الإدارة الوسطى لدى مؤسسة التدريب المهني في الأردن: التحول الرقمي كعامل معدل رسالة ماجستير غير منشورة. (جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1371727>

ثانيا المراجع الاجنبية

- Mulani, J. (2024). Employee perceptions of training value and its impact on job satisfaction and absenteeism. Employee Relations Journal, 11(5), 150-162.

- Neelima, A., Kumar, R., & Rao, S. (2024). Positive outcomes of training: Insights into personal and professional growth. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(2), 78–92.
- Neelima, A., Kumar, R., & Rao, S. (2024). The effectiveness of regular training programs in improving job efficiency and competency. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(2), 78–92.
- Revathi, P. (2024). The necessity of training programs for employee performance enhancement, especially for less skilled or less experienced workers. *Journal of Workforce Development*, 12(3), 45–58.
- Salem, M., & Al-Dubai, S. (2024). Effective training practices for organizational performance improvement: Selective hiring and employee engagement. *Middle Eastern Journal of Management*, 9(4), 102–116.
- Vanitha, S., & Ganesh, T. (2024). The role of training in enhancing knowledge, skills, productivity, and innovation within organizations. *Journal of Organizational Learning and Development*, 18(1), 34–47.

Mid–Ocean University

College of Management

Human Resources Major



**The Impact of Training and Professional Development
on Improving Employee Productivity in Modern
Organisations: An Applied Study on Private Companies
in Riyadh**

Preparation:

Shaden Abdullah Aloweid

242001277

Supervision:

Dr. Asmaa AbuAnza

1446-2024