

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أسم الطالب
ماجد عبدالعزيز الزومان

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ 2026/02/14 م - الفصل الدراسي الاول 2026م

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
13	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
16	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
17	3.5. طريقة جمع البيانات.....
17	3.6. أنواع البيانات.....

17	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
18	3.8. الخاتمة.....
19	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
20	4.1. المقدمة.....
20	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
20	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
20	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
21	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
21	4.6. الخاتمة.....
22	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
23	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
23	5.2. توصيات الدراسة:.....
23	5.3. الخاتمة:.....
24	قائمة المراجع.....
25	الملاحق.....

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد عملية التدريب والتطوير من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لرفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم، إذ تساهم في تزويدهم بالمعارف والمهارات التي تتناسب مع متطلبات بيئة العمل المتغيرة. فمع تسارع التطورات التقنية والإدارية، لم تعد المهارات التقليدية كافية لمواجهة تحديات العصر الحديث. لذلك، تسعى المؤسسات إلى تطبيق برامج تدريبية فعّالة تساهم في رفع إنتاجية الموظفين وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

وتبرز أهمية هذا البحث في دراسة أثر برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في جامعة الملك سعود، حيث تواجه بعض المؤسسات التعليمية صعوبة في مواكبة المتغيرات السريعة في بيئة العمل الجامعية، مما قد ينعكس سلباً على الأداء والإنتاجية.

يهدف هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين برامج التدريب والتطوير ومستوى الإنتاجية لدى موظفي جامعة الملك سعود، من خلال دراسة حالة ميدانية تعتمد على آراء العاملين في الجامعة، وتحليل مدى تأثير التدريب في تحسين أدائهم وكفاءتهم المهنية.

1.2. مشكلة الدراسة

يعتبر التدريب والتطوير من أهم العوامل التي تساعد المؤسسات على رفع كفاءة موظفيها وتحسين أدائهم. ومع تسارع التغيرات في بيئة العمل، أصبحت الحاجة إلى برامج تدريبية فعّالة أكثر أهمية من أي وقت مضى. إلا أنه، وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها جامعة الملك سعود في مجال التدريب، لم يتم تقييم أثر هذه البرامج على إنتاجية الموظفين بشكل كافٍ. ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما دور التدريب والتطوير في رفع إنتاجية الموظفين في جامعة الملك سعود؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تُظهر المراجعة النظرية وجود نقص في الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين التدريب والتطوير والإنتاجية في المؤسسات التعليمية السعودية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت تأثير التدريب داخل الجامعات السعودية، خصوصاً في جامعة الملك سعود.

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بعلاقة التدريب بالإنتاجية، وتقديم إطار نظري يساعد الباحثين في دراسات مستقبلية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج الدراسة إدارة الموارد البشرية في جامعة الملك سعود على تطوير خطط التدريب بما يضمن تحقيق أفضل نتائج إنتاجية.

1.4. أسئلة الدراسة

- 1- ما العلاقة بين التدريب والتطوير وإنتاجية الموظفين؟
- 2- ما العوامل التي تعزز فاعلية التدريب في رفع الإنتاجية؟
- 3- ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق برامج التدريب في جامعة الملك سعود؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- 1- توضيح مفهوم التدريب والتطوير ودوره في تحسين الأداء.
- 2- تحليل أثر التدريب على إنتاجية الموظفين في جامعة الملك سعود.
- 3- تقديم مقترحات عملية لتحسين برامج التدريب.

1.6. فرضيات الدراسة

- 1- توجد علاقة إيجابية بين التدريب والتطوير وبين إنتاجية الموظفين
- 2- كلما زادت فاعلية التدريب زادت إنتاجية العاملين في الجامعة.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل: التدريب والتطوير

-جودة التدريب

-ملاءمة المحتوى

-مهارات المدربين

-مدة البرنامج

المتغير التابع: إنتاجية الموظفين

-جودة الأداء

-سرعة إنجاز المهام

-فعالية المخرجات

العلاقة المتوقعة :

التدريب والتطوير ← علاقة إيجابية → إنتاجية الموظفين.

1.8. الدراسة الميدانية

شملت العينة عدداً من الموظفين الإداريين والأكاديميين في الجامعة، وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية بسيطة للتعرف على اتجاهاتهم نحو التدريب والتطوير.

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: الجانب الميداني

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

قائمة المراجع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يستعرض هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التدريب والتطوير وعلاقته بالأداء والإنتاجية. تهدف هذه المراجعة إلى تأصيل الإطار النظري للدراسة الحالية، وفهم كيفية تأثير البرامج التدريبية على الموظفين، خاصة في القطاعات التعليمية والحكومية في المملكة العربية السعودية

2.2. المتغير المستقل

يُعرف التدريب والتطوير بأنه عملية منظمة تهدف إلى تحسين مهارات وقدرات الموظفين بما يتناسب مع احتياجات العمل المتغيرة. وقد أشارت الأدبيات إلى أن جودة التدريب وملاءمة المحتوى ومهارات المدربين هي الركائز الأساسية لنجاح هذا المتغير. كما أكدت دراسات سابقة أن الاستثمار في الموارد البشرية من خلال التدريب يعد منظوراً استراتيجياً معاصراً لضمان استدامة المؤسسات

2.3. المتغير التابع

تتمثل إنتاجية الموظفين في جودة الأداء وسرعة إنجاز المهام وفعالية المخرجات النهائية. وتعتبر الإنتاجية هي المحك الأساسي لقياس نجاح المؤسسات التعليمية، حيث أن تطور مهارات المورد البشري ينعكس مباشرة على جودة العملية الإدارية والأكاديمية داخل الجامعة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أجمعت الدراسات السابقة على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير وبين رفع مستوى الإنتاجية. فكلما كانت البرامج التدريبية مصممة بناءً على احتياجات فعلية، أدى ذلك إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية في القطاع العام والجامعات السعودية بشكل خاص. وتأتي الدراسة الحالية لتعزيز هذا التوجه من خلال التطبيق الميداني على جامعة الملك سعود.

2.5. الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن هناك اهتماماً متزايداً بدور التدريب، إلا أن هناك فجوة تطبيقية في تقييم أثر هذه البرامج تحديداً داخل بيئة جامعة الملك سعود. وهذا ما تسعى الدراسة الحالية لتغطيته من خلال المنهج الوصفي التحليلي.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

المراجع العربية

- 1- محمد عبدالرحمن أبو زيد (2017). إدارة الموارد البشرية: منظور استراتيجي معاصر، القاهرة: دار الفكر العربي.
- 2- ناصر بن علي الحربي (2019). التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 3- خالد بن أحمد الزهراني (2021). العلاقة بين التدريب وتطوير الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(3)، 147-123.
- 4- فهد بن صالح الشمري (2018). تطوير الموارد البشرية وأثره على الإنتاجية في القطاع العام السعودي، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 30(1)، 110-89.
- 5- محمد بن عبدالله العجمي (2020). أثر برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية، مجلة الإدارة العام، 60(2)، 72-45.

الملاحق

ملحق رقم (1): أداة الدراسة (الاستبانة)

أولاً: البيانات العامة

- الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
- طبيعة الوظيفة: ☐ إداري ☐ أكاديمي
- سنوات الخبرة:
- ☐ أقل من 5 سنوات
- ☐ 5-10 سنوات
- ☐ أكثر من 10 سنوات

ثانياً: محور التدريب والتطوير

(يرجى وضع علامة ✓ أمام الخيار المناسب)

م	العبارة	1	2	3	4	5
1	البرامج التدريبية تلبي احتياجات عملي.					
2	محتوى الدورات مناسب لطبيعة عملي.					
3	جودة التدريب المقدمة عالية.					
4	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة.					
5	التدريب يطور مهاراتي المهنية.					
6	المدربون يمتلكون خبرة كافية.					
7	أسلوب المدرب يساعد على الفهم.					
8	مدة البرنامج التدريبي كافية.					

ثالثاً: محور إنتاجية الموظفين

م	العبارة	1	2	3	4	5
1	أنجز مهامى بكفاءة عالية.					
2	تحسن أدائى بعد التدريب					
3	أنجز المهام فى الوقت المحدد.					
4	التدريب ساهم فى زيادة سرعة الإنجاز.					
5	جودة عملى تحسنت بعد التدريب.					
6	أطبق ما تعلمته فى بيئة العمل.					

جدول أدوات البحث

المتغير	البعد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات	نوع المقياس
التدريب والتطوير (مستقل)	جودة التدريب	3	3-1	ليكرت خماسي
	ملاءمة المحتوى	2	5-4	ليكرت خماسي
	مهارات المدربين	2	7-6	ليكرت خماسي
	مدة البرنامج	1	8	ليكرت خماسي
إنتاجية الموظفين (تابع)	جودة الأداء	2	10-9	ليكرت خماسي
	سرعة الإنجاز	2	12-11	ليكرت خماسي
	فعالية المخرجات	2	14-13	ليكرت خماسي

مقياس ليكرت الخماسي:

- 1- لا أوافق بشدة
- 2- لا أوافق
- 3- محايد
- 4- أوافق
- 5- أوافق بشدة