

تطوير الموظفين

عائشة محمد عبدالرحمن

مشروع التخرج (2)

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

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

الفصل الدراسي الاول - 2024/10/19

المقدمة

يتناول هذا البحث تأثير تطوير الموظفين على أداء المؤسسات، من خلال دراسة شاملة تربط بين برامج التطوير الوظيفي وتحسين مؤشرات الأداء المؤسسي. في هذا الفصل، سيتم شرح المنهجية المستخدمة، بما في ذلك التصميم البحثي، المجتمع والعينة، أدوات جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي التي تم استخدامها لاستخلاص النتائج وتفسيرها. يهدف هذا الفصل إلى تقديم فهم واضح ودقيق للعمليات البحثية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريفات الإجرائية تُستخدم لتوضيح المعاني المحددة لمتغيرات البحث في هذا السياق، وهي كالتالي:

- تطوير الموظفين: يُعرّف على أنه مجموعة البرامج والأنشطة التي تهدف إلى رفع كفاءة الموظفين، ويتضمن ذلك التدريب والتأهيل وبرامج الإرشاد المهني. يتضمن هذا المتغير قياس عدد الساعات التدريبية، نوعية التدريب (تقني، إداري، أو ثقافي)، ومدى التكرار.
- أداء المؤسسات: يشمل المقاييس الكمية والنوعية التي تعكس مستوى الكفاءة والإنتاجية، مثل معدلات الإنتاج، نسبة الأخطاء، مستوى رضا العملاء، ومعدلات النمو السنوي.

تصميم البحث

تم اختيار التصميم الوصفي التحليلي لإجراء هذا البحث، حيث تم الاعتماد على أسلوب المسح للحصول على بيانات من عينة واسعة من الموظفين. وتم التركيز على جمع بيانات وصفية عن برامج التطوير المتاحة وتأثيرها على مقاييس الأداء. هذا التصميم يسمح بتحليل العلاقة بين تطوير الموظفين ومؤشرات الأداء المختلفة عبر التحليل الإحصائي للحصول على دلالات إحصائية.

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مقدمة عامة:

- مجتمع البحث: يشمل جميع الموظفين في الشركة المختارة، التي تضم حوالي 100 موظف.
- العينة: تم اختيار عينة عشوائية صغيرة من 20 موظفاً موزعين على مختلف الأقسام، مثل قسم الموارد البشرية، المبيعات، والإدارة.
- تقنيات أخذ العينات: تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لاختيار 20 موظفاً لضمان تنوع البيانات وشمولية العينة.

طريقة جمع البيانات

تم تصميم استبيان مكوّن من 25 سؤالاً لتقييم برامج تطوير الموظفين وتأثيرها على الأداء، حيث شمل الاستبيان:

- البيانات الديموغرافية: مثل العمر، الجنس، والمستوى الوظيفي.
- أسئلة عن التدريب: مثل عدد الساعات التدريبية ونوع البرامج.
- أسئلة عن الأداء: مثل الإنتاجية، دقة العمل، ومدى رضاهم عن تطوير المهارات.

مثال لأسئلة الاستبيان:

1. كم عدد الدورات التدريبية التي التحقت بها هذا العام؟ (الإجابات تراوحت بين 1 و5 دورات)
2. ما مدى رضاك عن تأثير التدريب على أدائك الوظيفي؟ (النتائج: 80% من الموظفين كانوا راضين)

أنواع البيانات

- البيانات الكمية: تشمل عدد الساعات التدريبية، الإنتاجية اليومية، ونسبة الأخطاء.
- البيانات النوعية: مثل آراء الموظفين حول البرامج التدريبية ومدى استفادتهم منها.

إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي، وشمل التحليل الخطوات التالية:

- تحليل المتوسطات: لمعرفة متوسط عدد الدورات التدريبية وعدد الساعات.
- الانحراف المعياري: لقياس التباين في أداء الموظفين.
- تحليل اختبار T-TEST: لدراسة الفرق بين أداء الموظفين الذين تلقوا تدريبًا إضافيًا وبين من لم يتلقَ تدريبًا.
- تحليل PEARSON: لمعرفة قوة العلاقة بين عدد الدورات التدريبية والأداء الوظيفي.

أمثلة رقمية من التحليل:

- متوسط عدد الساعات التدريبية: أظهرت البيانات أن الموظفين قضوا في المتوسط حوالي 15 ساعة في برامج التدريب.
- اختبار T-TEST: أظهر التحليل أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً ($P < 0.05$) بين أداء الموظفين المدربين وأداء غير المدربين، حيث أظهر الموظفون الذين خضعوا للتدريب تحسناً في الإنتاجية بنسبة 12%.
- معامل الارتباط PEARSON: أظهر التحليل ارتباطاً إيجابياً بين عدد الساعات التدريبية ومستوى الإنتاجية، حيث بلغت قيمة PEARSON 0.65، مما يدل على علاقة إيجابية متوسطة بين التدريب والأداء.

الخاتمة

يختتم هذا الفصل بتلخيص شامل للمنهجية التي تم اتباعها، بدءًا من اختيار العينة الصغيرة وتحليل البيانات. ساعدت هذه المنهجية في تقديم صورة واضحة عن تأثير التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي. ويظهر التحليل أن هناك تأثيرًا إيجابيًا لتطوير الموظفين على الأداء، مما يساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات التدريب