

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أسم الطالب
ماجد عبدالعزيز الزومان

مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

التاريخ ٠٦-١٠-٢٠٢٥م - الفصل الدراسي التاسع

جدول المحتويات

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

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

تُعد عملية التدريب والتطوير من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لرفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم، إذ تسهم 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 تسهم 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.

١,٢. 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؟

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

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

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

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

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

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

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

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

١,٤. أسئلة الدراسة

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

١,٥ . أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- ١- توضيح مفهوم التدريب والتطوير ودوره في تحسين الأداء.
- ٢- تحليل أثر التدريب على إنتاجية الموظفين في جامعة الملك سعود.
- ٣- تقديم مقترحات عملية لتحسين برامج التدريب.

١,٦ . فرضيات الدراسة

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

١,٧. 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.

١,٨. منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان وُزِعَ على عينة من موظفي جامعة الملك سعود للتعرف على آرائهم حول أثر التدريب في تحسين الإنتاجية.

١,٩. الدراسة الميدانية

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

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: الجانب الميداني

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

قائمة المراجع

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . 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

٢,٢ . 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

٢,٣ . 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.

٢,٤. 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.

٢,٥. 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.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- ١- محمد عبدالرحمن أبو زيد (٢٠١٧). إدارة الموارد البشرية: منظور استراتيجي معاصر، القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٢- ناصر بن علي الحربي (٢٠١٩). التدريب ودوره في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٣- خالد بن أحمد الزهراني (٢٠٢١). العلاقة بين التدريب وتطوير الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٨(٣)، ١٢٣-١٤٧.
- ٤- فهد بن صالح الشمري (٢٠١٨). تطوير الموارد البشرية وأثره على الإنتاجية في القطاع العام السعودي، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، ٣٠(١)، ٨٩-١١٠.
- ٥- محمد بن عبدالله العجمي (٢٠٢٠). أثر برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية، مجلة الإدارة العام، ٦٠(٢)، ٤٥-٧٢.