

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين

أسم الطالب
أمنية بنت هاني صعيدي

مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

التاريخ- الفصل الدراسي الثالث ٢٠٢٥

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:
٧	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	
	٠
١١	٢,١. المقدمة:
١٢	٢,٢. المتغير المستقل
١٢	٢,٣. المتغير التابع
١٢	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٣	٢,٥. الخاتمة
١٣	قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.1

١.١ المقدمة:

تُعدّ الموارد البشرية العنصر الأهم في أي منظمة في العالم ، إذ هي تمثل المحرك الأساسي لتحقيق أهدافها وتنفيذ استراتيجياتها ، فالمؤسسات في العصر الحديث أصبحت تعتمد بدرجة كبيرة على الكفاءات البشرية المؤهلة التي تمتلك المهارات والخبرات القادرة على مواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة العمل. ومن هنا برز الاهتمام بتطوير العنصر البشري كاستثمار طويل الأمد ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة وجودة خدماتها.

في ظل المنافسة المتزايدة، تسعى المؤسسات إلى تحسين أدائها العام من خلال رفع مستوى كفاءة موظفيها عبر التدريب المستمر والتطوير المهني. إذ يُعتبر التدريب من أهم الوسائل التي تُمكن الأفراد من اكتساب مهارات جديدة وتحسين قدراتهم العملية والفكرية، مما يساهم في زيادة إنتاجيتهم وتحقيق رضاهم الوظيفي. كما أن التطوير الوظيفي يتيح للعاملين فرصاً للنمو والتقدم، وهو ما يعزز من التزامهم تجاه المنظمة.

تُشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب والتطوير وبين أداء الموظفين، حيث إن البرامج التدريبية الفعالة تساهم في تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء وزيادة الكفاءة. ومع ذلك، يختلف تأثير التدريب باختلاف طبيعة البرامج، ومدى ملاءمتها لاحتياجات الموظفين، وطريقة تنفيذها داخل المؤسسة.

انطلاقاً من هذه الأهمية، تسعى هذه الدراسة إلى بحث أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين، من خلال تحليل العلاقة بين الجهود المبذولة في تدريب العاملين ومستوى الأداء الذي يحققونه في بيئة العمل، ويأتي هذا البحث كمحاولة لتوضيح مدى إسهام التدريب في تحقيق الأهداف التنظيمية ورفع الكفاءة الإنتاجية.

وبناءً على ما سبق، فإن مشكلة البحث تتمثل في التساؤل الرئيسي: ما مدى تأثير برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين داخل المؤسسات؟ ومن هذا السؤال تنبثق عدة أهداف فرعية تتمثل في التعرف على مفهوم التدريب والتطوير، وتحديد أنواعها وأساليبها، وقياس انعكاسها على أداء الموظفين ومستوى إنتاجيتهم

وبناءً على ما سبق، فإن مشكلة البحث تتمثل في التساؤل الرئيسي: ما مدى تأثير برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين داخل المؤسسات؟ ومن هذا السؤال تنبثق عدة أهداف فرعية تتمثل في التعرف على مفهوم التدريب والتطوير، وتحديد أنواعها وأساليبها، وقياس انعكاسها على أداء الموظفين ومستوى إنتاجيتهم

١,٢. مشكلة الدراسة

تُعد عملية التدريب والتطوير من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات لرفع كفاءة موظفيها وتحسين جودة أدائهم. فمع التطور السريع في بيئة العمل والتحديات المتجددة، أصبح الاستثمار في العنصر البشري ضرورة لتحقيق التميز المؤسسي والاستدامة. ورغم الاهتمام المتزايد بالتدريب في العديد من المؤسسات، إلا أن هناك تفاوتاً في مدى فاعلية هذه البرامج وأثرها الحقيقي على أداء الموظفين، مما يطرح تساؤلات حول كيفية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تحقق نتائج ملموسة تسهم في تحسين الأداء العام. رغم ما يُنفق على التدريب والتطوير من موارد وجهود كبيرة، إلا أن بعض المؤسسات لا تلمس الأثر المتوقع لهذه البرامج على أداء موظفيها، إذ يلاحظ أحياناً ضعف في مردود التدريب أو غياب ربط واضح بين محتوى التدريب ومتطلبات العمل الفعلية. ومن هنا تتبع مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي؛ ما مدى تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين داخل المؤسسات؟

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١. محدودية النماذج النظرية التي توضّح العلاقة السببية المباشرة بين جودة التدريب والتحفيز الوظيفي الذي يؤدي إلى تحسين الأداء.
٢. قلة الدراسات التي دمجت بين مفهومي التدريب والتطوير معاً في إطار واحد لقياس أثرهما المشترك على الأداء.
٣. غياب دراسات تربط بين أنواع التدريب (الفني، الإداري، السلوكي) ومستويات الأداء المختلفة

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١. عدم وجود بيانات كافية لقياس التحسن الفعلي في أداء الموظفين بعد التدريب مقارنة بما قبل.
٢. ضعف تطبيق آليات تقييم أثر التدريب في بيئة العمل بعد انتهاء البرامج التدريبية.
٣. قصور بعض المؤسسات في متابعة نتائج التدريب وتطوير استراتيجياته بناءً على ملاحظات الأداء الواقعي.

١,٣. أهمية الدراسة

تُعد هذه الدراسة ذات أهمية بالغة لما تمثله عملية التدريب والتطوير من دور محوري في تنمية الموارد البشرية وتحسين أداء الموظفين. فالمؤسسات الحديثة أصبحت تدرك أن الاستثمار في العنصر البشري هو الاستثمار الأجدى لتحقيق أهدافها الإستراتيجية وتعزيز قدرتها التنافسية إذ تُعد الكفاءات البشرية الركيزة الأساسية لنجاح أي منظمة، وتبرز أهمية الدراسة على مستويين رئيسيين:

١,٣,١. على المستوى النظري:

١. تسهم الدراسة في إثراء الإطار النظري المتعلق بعلاقة التدريب والتطوير بالأداء الوظيفي، من خلال توضيح المفاهيم الأساسية والربط بين المتغيرات التي تناولتها الدراسات السابقة.
٢. تساهم في سد الفجوة النظرية الناتجة عن قلة الأبحاث التي تناولت التدريب والتطوير كعاملين متكاملين يؤثران على أداء الموظفين بشكل مباشر وغير مباشر.
٣. تقدم أساساً علمياً يمكن الاعتماد عليه في تطوير نماذج نظرية مستقبلية توضح العلاقة بين جودة البرامج التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

١. تمكّن المؤسسات من تقييم فعالية برامج التدريب الحالية وقياس مدى انعكاسها على أداء العاملين في بيئة العمل الفعلية.
٢. تساعد الإدارات في تصميم برامج تدريبية أكثر ملاءمة لاحتياجات الموظفين، بما يساهم في رفع الإنتاجية وتحسين جودة العمل.
٣. ٧٥٤ تقدم توصيات عملية تساهم في تطوير سياسات التدريب والتطوير داخل المؤسسات، وتربط بين التدريب وأهداف الأداء التنظيمي بوضوح.
٤. تدعم متخذي القرار في تبني استراتيجيات تطوير مستدامة تركز على بناء رأس مال بشري قادر على مواجهة تحديات سوق العمل.

١,٤ . أسئلة الدراسة

١,٥ . أهداف الدراسة

١,٦ . فرضيات الدراسة

١,٧. نموذج الدراسة

١,٨. منهجية الدراسة

١,٩. الدراسة الميدانية

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

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