

**دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي ودوره في تحقيق رؤية المملكة
العربية السعودية 2030.**

**The role of training in improving job performance and its role in
achieving the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030.**

إعداد الطالب/ محمد عبدالله محمد بن عواد

الرقم الجامعي / 251000393

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

2025

الفهرس

3.....	مقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة.
7.....	أهمية الدراسة.
9.....	أهداف الدراسة .
10.....	تساؤلات الدراسة.
11.....	فروض الدراسة:
12.....	الدراسات السابقة.....
17.....	المنطلقات النظرية للدراسة.....
20.....	المنهجية وطرق البحث:
21.....	أدوات الدراسة :
21.....	حدود الدراسة :
22	المراجع:

مقدمة :

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية لأي مؤسسة تسعى إلى النمو والازدهار في بيئة الأعمال المعاصرة، التي تتسم بالتغيرات المتسارعة والتنافسية الشديدة. وفي هذا السياق، يبرز التدريب كأحد أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، ليس فقط لتعزيز المهارات الفردية، بل لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية الشاملة. يُعرف التدريب بأنه "العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من أجل زيادة وتحسين فعاليتهم وأدائهم".¹ هذا التعريف يؤكد على أن التدريب ليس نشاطاً عشوائياً، بل هو جهد مقصود ومخطط له يهدف إلى إحداث تحول إيجابي في سلوكيات الموظفين وقدراتهم، مما ينعكس مباشرة على جودة وكفاءة عملهم.

أما الأداء الوظيفي، فيُعرف بأنه "كيفية تنفيذ الموظف لمهامه ومسؤولياته وقدرته على تحقيق الأهداف وتلبية التوقعات". هذا المفهوم يتجاوز مجرد إنجاز المهام ليشمل الجودة والفعالية في تحقيق النتائج المرجوة. تلجأ المؤسسات لتقييم الأداء دورياً لتعزيز الإنتاجية وتحديد مجالات التحسين. إن العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي علاقة تكاملية؛ فالاستثمار في التدريب يعد استثماراً في رأس المال البشري، الذي يُنظر إليه على أنه القيمة الاقتصادية غير الملموسة لخبرة ومهارات العامل، ويساهم في زيادة قدرته الإنتاجية. المنظمات الحديثة تدرك أن مواكبة التغيير في التكنولوجيا والإدارة يتطلب تنمية مستمرة لمهارات موظفيها، مما يساهم في تحسين مستوى الفرد الاقتصادي ويزيد من درجة الأمان الوظيفي. في المملكة العربية السعودية، تكتسب هذه العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي أهمية استراتيجية قصوى في ظل "رؤية المملكة 2030" الطموحة. تهدف الرؤية إلى بناء اقتصاد مزدهر ومجتمع حيوي ووطن طموح، وتركز بشكل مباشر على تنمية رأس المال البشري كأحد مستهدفاتها الرئيسية.⁷ تُعد التدريب أداة أساسية لتحقيق هذه الأهداف، من خلال تطوير المهارات المستقبلية وتعزيز الكفاءات اللازمة للابتكار والنمو

المستدام. إن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تواصل دورها الحيوي في دعم أهداف رؤية المملكة 2030 عبر منظومة متكاملة من البرامج والمبادرات التي تستهدف تطوير رأس المال البشري وتحفيز سوق العمل. هذا التحول في النظرة إلى التدريب، من كونه مجرد نشاط تكتيكي لرفع الكفاءة الفردية إلى أداة استراتيجية وطنية، يعكس فهماً عميقاً لدوره في بناء مستقبل المملكة.

مشكلة الدراسة :

على الرغم من الإدراك المتزايد لأهمية التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، وتأكيدات رؤية المملكة 2030 على تنمية رأس المال البشري، إلا أن هناك العديد من المؤسسات في المملكة لا تزال تواجه تحديات في ترجمة الاستثمار في التدريب إلى تحسين ملموس ومستدام في الأداء الوظيفي، وبالتالي في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030. إن هذا التناقض بين الأهمية المعلنة للتدريب والواقع التطبيقي يمثل تحدياً بحثياً مهماً. تشير بعض الدراسات إلى وجود ضعف في واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية العربية، مع وجود تحديات ومقاومة للتغيير. كما أن هناك حاجة لدراسات أكثر دقة وتفصيلاً لتأثير التدريب في سياقات محددة داخل المملكة. هذا يثير تساؤلات حول مدى فعالية برامج التدريب الحالية في تلبية الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل ومتطلبات الرؤية، وكيف يمكن تحسينها لتعزيز الأثر على الأداء الوظيفي والمساهمة في تحقيق الأهداف الوطنية. إن المشكلة لا تكمن في أهمية التدريب بحد ذاته، بل في جودة التطبيق والقياس في السياق المحلي، مما يتطلب البحث عن العوامل الوسيطة أو التحديات التي تعيق هذا التحول.

بناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة البحث الرئيسية في التساؤل التالي:

كيف يمكن لبرامج التدريب أن تسهم بفعالية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية، وما هو دور ذلك في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتنمية رأس المال البشري؟

وتتفرع عن هذه المشكلة الأسئلة البحثية التالية:

- ما هو واقع برامج التدريب الحالية في المنظمات السعودية؟
- ما هو مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية؟

- ما مدى تأثير برامج التدريب على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية؟
- ما هي أبرز التحديات التي تواجه تطبيق برامج التدريب وقياس أثرها على الأداء الوظيفي في المنظمات السعودية؟
- كيف يمكن لتعزيز الأداء الوظيفي من خلال التدريب أن يدعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 لتنمية رأس المال البشري؟

أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من عدة جوانب علمية وتطبيقية، مما يجعلها إضافة قيمة للأدبيات الأكاديمية والممارسات الإدارية في المملكة العربية السعودية:

الأهمية العلمية:

- سد الفجوة البحثية في السياق السعودي: على الرغم من وجود دراسات تناولت تأثير التدريب على الأداء الوظيفي ، إلا أن هناك حاجة ملحة لدراسات أكثر دقة وتفصيلاً تركز على السياق السعودي المحدد، خاصة مع التغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل في ظل رؤية 2030. هذه الدراسة ستسهم في بناء قاعدة معرفية محلية حول هذه العلاقة، مما يعزز الفهم النظري والتطبيقي في بيئة الأعمال السعودية.
- تعزيز الإطار النظري: من خلال تطبيق وتكامل نظريات مثل نظرية رأس المال البشري، نظرية التوقع، نظرية التعلم الاجتماعي، ونظرية تحديد الأهداف، ستسهم الدراسة في إثراء الفهم النظري للعلاقة المعقدة بين التدريب والأداء الوظيفي في بيئة ديناميكية. هذا التكامل النظري يتيح للباحث تحليل الظاهرة من زوايا متعددة، مما يؤدي إلى نتائج أكثر ثراءً وقوة تفسيرية.
- تحديد أبعاد التأثير: ستعمل الدراسة على تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً للتدريب على الأداء الوظيفي، مما يضيف تفصيلاً مهماً إلى المعرفة الحالية التي قد تركز على التأثير الكلي للتدريب. هذا التحليل الدقيق سيساهم في تطوير نماذج أكثر شمولية لتقييم فعالية التدريب.

الأهمية التطبيقية:

- دعم تحقيق رؤية المملكة 2030: تتماشى الدراسة بشكل مباشر مع مستهدفات رؤية 2030 المتعلقة بتنمية رأس المال البشري، من خلال توفير قوى عاملة مؤهلة ومجهزة لمواجهة التحديات الاقتصادية المستقبلية. إن التدريب ليس مجرد آلية لتحسين الأرباح أو الكفاءة التشغيلية، بل هو محرك أساسي للتحول الاقتصادي والاجتماعي الشامل الذي تسعى إليه رؤية 2030. النتائج والتوصيات ستكون ذات فائدة مباشرة لصناع القرار في الوزارات والجهات الحكومية والخاصة، حيث يمكن أن تُستخدم كمدخلات لسياسات الموارد البشرية على المستوى الوطني.
- تحسين فعالية برامج التدريب: ستوفر الدراسة رؤى قيمة للمنظمات حول كيفية تصميم وتطبيق برامج تدريبية أكثر فعالية، تلبي الاحتياجات الفعلية للموظفين والمنظمة، وتضمن تحقيق عائد اقتصادي يغطي الإنفاق على التدريب. هذا يساعد المنظمات على توجيه استثماراتها في التدريب نحو المجالات الأكثر تأثيراً وفعالية.
- تعزيز الأداء التنظيمي: من خلال تحديد آليات تحسين الأداء الوظيفي عبر التدريب، ستساعد الدراسة المنظمات على زيادة الإنتاجية والكفاءة، وتحسين جودة الخدمات، وتعزيز رضا العملاء، وتقليل معدل دوران الموظفين.
- توجيه السياسات المستقبلية: يمكن أن تستفيد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والجهات المعنية الأخرى من نتائج الدراسة في تطوير سياساتها وبرامجها لدعم التدريب والتأهيل وتعزيز المهارات المستقبلية بما يواكب متطلبات سوق العمل المتغير.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى تحديد دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات السعودية، وتحليل مساهمة ذلك في تحقيق رؤية المملكة 2030. ولتحقيق هذا الهدف العام، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد واقع برامج التدريب المطبقة حالياً في المنظمات السعودية، من حيث تصميمها، محتواها، أساليب تنفيذها، وكفاءة المدربين.
2. تقييم مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية، وتحديد أبعاده المختلفة مثل الأداء الفردي والتعاوني والإبداعي.
3. قياس طبيعة وحجم تأثير برامج التدريب على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية.
4. تحديد أبرز التحديات التي تواجه المنظمات السعودية في تصميم وتطبيق برامج التدريب وقياس أثرها على الأداء الوظيفي.
5. اقتراح آليات وتوصيات لتعزيز دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، بما يدعم تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتنمية رأس المال البشري. إن هذا الانتقال من الوصف إلى التوصيف وتقديم الحلول يعكس طموح الدراسة لتقديم مساهمة عملية ومباشرة، لا سيما في سياق رؤية 2030 التي تتطلب حلولاً قابلة للتطبيق لتحقيق أهدافها.

تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية

1. ما هي خصائص برامج التدريب الحالية (مثل أنواعها، مدتها، محتواها، كفاءة المدربين) في المنظمات السعودية؟
2. ما هو مستوى الأداء الوظيفي العام للموظفين في المنظمات السعودية، وما هي أبعاده (مثل الأداء الفردي الأساسي، الأداء التعاوني، الأداء الإبداعي)؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية؟
 - هل يؤثر تصميم برامج التدريب على الأداء الوظيفي؟
 - هل يؤثر محتوى برامج التدريب على الأداء الوظيفي؟
 - هل تؤثر أساليب تنفيذ التدريب على الأداء الوظيفي؟
 - هل تؤثر كفاءة المدربين على الأداء الوظيفي؟
- إن تفكيك السؤال الثالث إلى أبعاد محددة للتدريب ضروري لأنه يعكس فكرة أن "التدريب" ليس متغيراً أحادياً، وأن فعاليته تتأثر بجودته في هذه الأبعاد. هذا التفكيك يتوافق مع الحاجة إلى دراسة "أكثر دقة وتفصيلاً" ويسمح بالتعمق في الفجوة البحثية التي أشارت إلى تباين تأثير أبعاد التدريب.
4. ما هي أبرز التحديات التي تواجه المنظمات السعودية في تطبيق برامج التدريب وقياس أثرها على الأداء الوظيفي؟
5. كيف يمكن لتعزيز الأداء الوظيفي من خلال التدريب أن يساهم في تحقيق رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتنمية رأس المال البشري؟

فرضيات الدراسة :

تُصاغ الفرضيات كإجابات مؤقتة أو محتملة لتساؤلات الدراسة، وتستند إلى الإطار النظري والدراسات السابقة. سيتم اختبار هذه الفرضيات إحصائياً خلال الجزء العملي من البحث. إن هذه الفرضيات لا تكتفي بتأكيد وجود علاقة، بل تحدد اتجاهها، مما يعكس منهجية بحثية دقيقة تسعى لاختبار تأثير كل بعد من أبعاد التدريب بشكل مستقل، ويسمح بتحليل أعمق للنتائج وتوصيات أكثر تحديداً.

- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين برامج التدريب وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية، مما يساهم في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.
- الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين تصميم برامج التدريب والأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين محتوى برامج التدريب والأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين أساليب تنفيذ التدريب والأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين كفاءة المدربين والأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات السعودية.
- الفرضية الفرعية الخامسة: تساهم برامج التدريب الفعالة في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتنمية رأس المال البشري وزيادة تنافسية الكفاءات الوطنية. إن هذه الفرضية تربط بشكل مباشر التدريب بالأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030، مؤكدة البعد الوطني للدراسة.

الدراسات السابقة:

تهدف المراجعة الأدبية إلى بناء الخلفية النظرية للبحث من خلال عرض موجز وتحليلي للدراسات السابقة الحديثة ذات الصلة بموضوع الدراسة، مما يساعد في فهم وتفسير أبعاد الظاهرة المدروسة وتحديد الفجوات البحثية

دراسة (داهنين، الشراري، 2025)

بمعنوان: الاستثمار في رأس المال البشري لرفع أداء العاملين في القطاع الحكومي في ظل تحقيق رؤية المملكة 2030.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده (الاستثمار في التوظيف، الاستثمار في التدريب والتطوير، الاستثمار في التمكين، الاستثمار في فرق العمل) لرفع أداء العاملين بأبعاده (القدرة والرغبة، الانضباط والسلوك، جودة أداء العاملين، كمية الجهد المبذول) في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية في ظل تحقيق رؤية المملكة 2030. واستخدمت الدراسة المنهج التطبيقي. وتمثلت أداة الدراسة بالاستبانة حيث تم تصميمها وتوزيعها على عينة مكونة من 270 فردًا من العاملين في إدارة التعليم بالقريات. وأظهرت النتائج إلى أن إدارة التعليم بالقريات تستثمر بالعاملين لديها بشكل كبير وكذلك تتميز إدارة التعليم بالقريات بمستويات أداء عالية. كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة معنوية للاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده (الاستثمار في التوظيف، الاستثمار في التدريب والتطوير، الاستثمار في التمكين، الاستثمار في فرق العمل) في أداء العاملين، وأوصت بضرورة تعزيز ممارسات الاستثمار في رأس المال البشري في إدارة التعليم بالقريات باعتبار أنه أحد المحددات الأساسية لتحديد مدى فاعلية وكفاءة أداء العاملين ويتم ذلك من خلال ممارسات التوظيف الفعالة التي تستهدف الكفاءات البشرية المؤهلة ومن خلال تقديم برامج التدريب والتطوير اللازمة لرفع مهارات ومعارف الأفراد

وتمكينهم من خلال السماح لهم بالمشاركة باتخاذ القرارات وغيرها من الممارسات الإدارية بالإضافة إلى إشراكهم بفرق عمل

دراسة (معان، 2023)

بغنوان: تأثير التدريب على تحسين أداء الموظفين: دراسة حالة على موظفي مديرية التربية والتعليم بمنطقة معان.

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر التدريب على تحسين أداء العاملين في مديرية التربية والتعليم في معان. وركزت الدراسة على إيجاد بُعد معرفي يساهم في توضيح مفهوم التدريب وأبعاده (نوع التدريب، فترة التدريب، المدربون) وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة. شملت عينة الدراسة 34 موظفًا وموظفة؛ أي ما نسبته 40% من مجتمع الدراسة. تم جمع البيانات باستخدام استبيان صممه الباحث بعد اختبار صدقه وثباته. احتوى الاستبيان على (27) فقرة موزعة على الأبعاد التالية: جودة التدريب (7 فقرات، مدة التدريب (6 فقرات، المدربون (7 فقرات، والأداء (7 فقرات. كشفت نتائج تحليل الانحدار البسيط أن التدريب بشكل عام له تأثير متوسط على تحسين أداء العاملين. علاوة على ذلك، كشفت نتائج تحليل الانحدار المتعدد عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية في تحسين أداء العاملين الوظيفي بسبب بُعد المدربين، ولكن لا يوجد تأثير في تحسين الأداء من خلال البعدين الآخرين (جودة التدريب، ومدة التدريب). وكشفت النتائج أيضًا عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة بناءً على الجنس. الآثار البحثية والعملية والاجتماعية: تساعد الدراسة مديرية التربية والتعليم في لواء معان على فهم تأثير التدريب على تحسين أداء الموظفين. كما ستساعد الموظفين على إدراك تأثير التدريب على أدائهم. الأصالة /

القيمة: تتمثل قيمة الدراسة في كونها أول دراسة يتم تطبيقها على موظفي لواء معان. وبالتالي، فهي مساهمة في إدارة الموارد البشرية / التدريب لفهم تأثير التدريب على تحسين أداء الموظفين.

دراسة (العفيف، وآخرون 2024)

بغنوان : اثر التدريب على أداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص في مدينة الرياض.

هدفت الدراسة لتحديد أثر التدريب على أداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص في مدينة الرياض، تركز الدراسة على الفهم العميق للتأثير الذي يمكن أن يحققه التدريب في تحسين أداء العاملين وتطوير مهاراتهم في بيئة العمل، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واشتخدمت الدراسة الاستبيان الإلكتروني كداة رئيسية لجميع البيانات تم تطبيق هذه الدراسة على العاملين بالقطاع الخاص بمدينة الرياض وتمثلت عينة الدراسة في عينة عشوائية تكونت من (50) فرد من العاملين في القطاع الخاص وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب هو عملية تهدف إلى تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة الكفاءة الإنتاجية للمنظمة واحداث تغيرات في الفرد والجماعة من خلال اكتساب المعلومات والمعارف والمهارات والخبرات في العمل. وبينت الدراسة انه يوجد أثر إيجابي لتحديد احتياجات التدريب في أداء العاملين في القطاع الخاص؛ ومن ثم فإن التدريب القائم على تحديد احتياجات العاملين يؤدي إلى زيادة أداء العاملين. وتوصلت الدراسة الى أن تحديد الحاجات التدريبية في المنظمة بشكل مدروس يؤثر بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات.

دراسة (الشهري والشمري، 2022)

عنوان الدراسة: أثر البرامج التدريبية على الكفاءة الإدارية للموارد البشرية لتحقيق رؤية 2030 .

هدفت الدراسة: التعرف إلى أثر البرامج التدريبية على الكفاءة الإدارية للموارد البشرية لتحقيق رؤية 2030 وكذلك من خلال التعرف على العلاقة بين البرامج التدريبية ومكوناتها، وانتهجت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة دراسة وكانت عينة البحث 510 موظفاً في وزارة العدل في المدينة المنورة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها لا توجد علاقة بين البرامج التدريبية ومكوناتها ووجود علاقة معنوية طردية كلما زاد الاهتمام بالبرامج التدريبية زاد تطور وتحسن الكفاءة الإدارية وأوصت الدراسة بمشاركة الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية.

دراسة: (إبراهيم علوي، 2020)

عنوان الدراسة: دور التدريب في تنمية الموارد البشرية وتحسين أداء قيادات المؤسسات التعليمية لضمان جودة التطوير الإداري.

هدفت الدراسة : التعرف على أهمية التدريب كوسيلة رئيسية للتنمية في الإدارة الفعالة، ومحاولة تحديد المعوقات التي تواجه تطبيق وتنفيذ خطط وبرامج التدريب، ودور الإدارة الفعالة في استخدام التدريب لتحقيق التنمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى نتائج من أهمها: ضرورة إقامة جلسات وندوات موسعة للعنصر النسائي لرفع وعيه بأهمية التدريب في الحياة والعمل وسوق العمل، وتلبية احتياجات العاملين من دورات وبرامج تدريبية.

دراسة (عباس، 2017)

عنوان الدراسة: أثر تحديد الاحتياجات التدريبية ومحتوى التدريب ومدته في أداء العاملين دراسة حالة الجامعة السورية الخاصة.

هدفت الدراسة معرفة أثر تحديد الاحتياجات التدريبية ومدة ومحتوى التدريب في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة أداة للدراسة وكان عينة البحث جميع العاملين الإداريين في الجامعة 85 عاملاً ومن أهم نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي وعلاقة طردية قوية بين تحديد اتجاهات التدريب وفترة التدريب والمحتوى التدريبي من جهة وأداء العاملين من جهة ثانية، واقتصار التقييم أغلبته على ردود فعل المتدربين فقط، وأوصت الدراسة بوضع خطة تدريبية تراعي الخطوات العلمية والعملية.

المنطلقات النظرية لدراسة

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من النظريات الأساسية في حقل إدارة الأعمال والموارد البشرية، التي توفر إطاراً مفاهيمياً لفهم العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي ودورهما في تحقيق رؤية المملكة 2030. سيتم دمج هذه النظريات لتقديم منظور شامل ومتكامل للظاهرة المدروسة، مما يعكس فهماً أعمق لتعقيد الظاهرة ويتجاوز مجرد تطبيق نظرية واحدة.

• نظرية رأس المال البشري :

- تفترض هذه النظرية أن المهارات والمعرفة والقدرات التي يمتلكها الأفراد هي أصول قيمة يمكن الاستثمار فيها وتطويرها لتعزيز إنتاجيتهم وإمكاناتهم الاقتصادية.5 التدريب والتعليم يعتبران استثمارين رئيسيين في رأس المال البشري، يؤديان إلى مستويات أعلى من الإنتاجية والابتكار والنمو الاقتصادي.5 على الرغم من بعض الانتقادات التي تشير إلى إمكانية إغفال العوامل الاجتماعية أو المبالغة في تبسيط العلاقة بين رأس المال البشري والدخل ، إلا أن جوهر النظرية يظل أساسياً في فهم قيمة التدريب.
- الربط بالدراسة: تقع هذه النظرية في صميم الدراسة، حيث تعتبر التدريب استثماراً استراتيجياً يهدف إلى زيادة قيمة الموظفين وتحسين أدائهم. هذا يتماشى مع تركيز رؤية المملكة 2030 على تنمية رأس المال البشري كركيزة أساسية للنمو المستدام.7 إن الاستثمار في التدريب، وفقاً لهذه النظرية، يفسر سبب سعي المنظمات والدول لتعزيز قدرات القوى العاملة لديها.

• نظرية التوقع (Expectancy Theory) ليفيكتور فروم.

- تركز هذه النظرية على أن دافعية الأفراد لأداء مهمة ما تتأثر بتوقعاتهم حول النتائج المترتبة على جهودهم. تتكون من ثلاثة عناصر رئيسية: التوقع (الاعتقاد بأن الجهد سيؤدي إلى أداء جيد)، والوسيلة (الاعتقاد بأن الأداء الجيد سيؤدي إلى مكافآت)، والتكافؤ (القيمة التي يوليها الفرد للمكافآت).
- الربط بالدراسة: يمكن تطبيق هذه النظرية لفهم كيف يؤثر التدريب على دافعية الموظفين لتحسين أدائهم. فإذا أدرك الموظفون أن التدريب سيزودهم بالمهارات اللازمة لتحقيق أداء أفضل (توقع)، وأن هذا الأداء الأفضل سيؤدي إلى مكافآت (مثل الترقيات، الزيادات، التقدير) (وسيلة)، وأن هذه المكافآت ذات قيمة بالنسبة لهم (تكافؤ)، فإن دافعتهم للمشاركة في التدريب وتطبيق ما تعلموه ستزداد، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي. هذه النظرية تفسر لماذا يشارك الأفراد بفاعلية في برامج التدريب ويطبّقون ما تعلموه.

• نظرية تحديد الأهداف (Goal-Setting Theory) لوك ولاثام

- تقترض هذه النظرية أن الأهداف الواضحة والصعبة (ولكن القابلة للتحقيق) والمصحوبة بالتغذية الراجعة، تؤدي إلى أداء أفضل. 22 الأهداف توجه الانتباه، وتنظم الجهد، وتزيد من المثابرة. كما أن الأهداف المحددة والقابلة للقياس (SMART goals) تساهم في تعزيز الأداء.

- الربط بالدراسة: يمكن استخدام هذه النظرية لتوضيح كيف يمكن لبرامج التدريب أن تصمم لتساعد الموظفين على تحديد وتحقيق أهداف أداء وظيفي محددة. عندما يتم ربط

التدريب بأهداف أداء واضحة، يصبح الموظفون أكثر تركيزاً ودافعية لتطبيق المهارات المكتسبة لتحقيق تلك الأهداف، مما يعزز الأداء. هذه النظرية تفسر كيف يترجم التدريب إلى أداء موجه ومحسن.

• نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory) لألبرت باندورا

- تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يتعلمون من خلال الملاحظة والتقليد والنمذجة في السياقات الاجتماعية. 20 يتطلب التعلم الاجتماعي الانتباه، الاحتفاظ بالمعلومات، القدرة على الاستنساخ السلوكي، والدافعية لتطبيق السلوك الملاحظ.

- الربط بالدراسة: يمكن لهذه النظرية أن تفسر كيف ينتقل التعلم من برامج التدريب إلى بيئة العمل من خلال ملاحظة الموظفين لزملائهم أو قادتهم الذين يطبقون المهارات الجديدة. كما أنها تؤكد على دور البيئة التنظيمية الداعمة والتفاعل بين الموظفين في تعزيز فعالية التدريب وتطبيق المهارات المكتسبة، خاصة في الثقافات التي تقدر الانسجام الاجتماعي والعمل الجماعي كما هو الحال في المملكة العربية السعودية.

المنهجية وطرق البحث

يهدف هذا القسم إلى تحديد المنهجية البحثية المتبعة، ووصف مجتمع الدراسة وعينتها، وتحديد أدوات جمع البيانات، وشرح أساليب تحليل البيانات، لضمان تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.

• نوع المنهج

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Approach)، وذلك لوصف الظواهر المتعلقة بالتدريب والأداء الوظيفي في المنظمات السعودية، وتحليل العلاقة بينهما.

• مجتمع الدراسة وعينتها :

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في المنظمات (القطاع الحكومي والخاص) في المملكة العربية السعودية الذين شاركوا في برامج تدريبية خلال السنوات الخمس الماضية. يمكن تحديد قطاع أو قطاعات محددة (مثل قطاع الخدمات، التعليم، الصناعة) لزيادة التركيز وتحديد مجتمع الدراسة بشكل أكثر دقة.

• العينة: سيتم اختيار عينة ممثلة من مجتمع الدراسة باستخدام أساليب المعاينة الاحتمالية (Probability Sampling) لضمان قابلية تعميم النتائج على المجتمع الأصلي.

• تقنية المعاينة المقترحة: المعاينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل الفئات المختلفة من الموظفين (مثل المستويات الإدارية، الجنس، سنوات الخبرة، نوع المنظمة: حكومية/خاصة) بشكل متناسب. هذا يقلل من التحيز ويزيد من دقة التقديرات.

- حجم العينة: سيتم تحديد حجم العينة المناسب باستخدام المعادلات الإحصائية المعتمدة (مثل معادلة كوشران) مع الأخذ في الاعتبار حجم المجتمع، مستوى الثقة (عادة 95%)، وهامش الخطأ (عادة 5%). 40 على سبيل المثال، إذا كان المجتمع كبيراً جداً، فإن عينة بحجم 385 فرد عادة ما تكون كافية لمستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5%، ولكن يمكن حسابها بدقة أكبر لاحقاً بناءً على حجم المجتمع الفعلي وخصائصه.

أدوات جمع البيانات

الاستبيان : ستكون الأداة الرئيسية لجمع البيانات، وسيتم تطويره بناءً على الأدبيات والنظريات ذات الصلة، بالإضافة إلى الاستفادة من المقاييس المعتمدة والأسئلة النموذجية التي تم التحقق من صدقها وثباتها.

حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على مؤسسات داخل المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: تغطي الدراسة الفترة 2025.
- الحدود الموضوعية: تركز فقط على العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، دون التطرق إلى عناصر أخرى مثل التحفيز أو بيئة العمل. وخصائ

المراجع

- المنيف، ماجد عبد الله (2021) ، إشكالية التنمية وثروة النفط في الاقتصاد السعودي ، ط1، جداول للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، بيروت.
- الصادق، محمد. أحمد، & عمران، عبدالله. المشلب. (2024). دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الملك خالد. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 8(1 ملحق)، 89-104.
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q180123>
- عتيبي، أمجاد. منصور. عيضة. (2022). دور التدريب في رفع أداء العاملين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030. مجلة الباحث العلمي، رقم الهوية الرقمية: S060222. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.S060222>.
- الشهري.حمود بن عايض بن سعود، الشمري.وائل بن شافي بن منزل(2022).أثر البرامج التدريبية على الكفاءة الإدارية للموارد البشرية لتحقيق رؤية 2030 دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة العدل في المدينة المنورة، المجلة العربية للنشر العلمي(AJSP)، العدد(39).
- علوي، إبراهيم.إبراهيم أحمد(2020).دور التدريب في تنمية الموارد البشرية وتحسين أداء قيادات المؤسسات التعليمية لضمان جودة التطوير الإداري، المجلة الدولية للبحوث والدراسات التربوية والنفسية، DOI: Volume 3, Issue 7, 10.21608/ijrs.2020.170613
- عباس، منير(2017). أثر تحديد الاحتياجات التدريبية ومحتوى التدريب ومدته في أداء العاملين دراسة حالة الجامعة السورية الخاصة، قسم الموارد البشرية، الجامعة السورية الخاصة.

• [https://www.spu.edu.sy/downloads/files/1517045980_ta73.p](https://www.spu.edu.sy/downloads/files/1517045980_ta73.pdf)
df

• النعيمي، محمد عبد العال(2009). إدارة الجودة المعاصرة مقدمة في إدارة الجودة الشاملة للإنتاج والعمليات والخدمات، دار اليازوري للنشر والطباعة والتوزيع، الأردن.