

أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منشآت القطاع الخاص السعودي

إعداد الطالب/

محمد سعد سعيد القرني

الرقم الجامعي/

252000039

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي

2026

وقل عسى أن يكون
خيرا عسى أن يكون

إهداء

إلى من غرس فيَّ القيم، وسقاني من معين الحكمة،

إلى من كان دعاؤهم سرّ توفيقِي، وسندًا لي في كل مراحل حياتي،

إلى والديَّ الكريمين، أهدي ثمرة جهدي وعملي، عرفانًا وتقديرًا.

وإلى من ساندني وشجّعني في مسيرتي العلمية،

إلى إخوتي وأصدقائي وزملائي،

لكم جميعًا أهدي هذا العمل المتواضع، امتنانًا لكل دعمٍ صادق.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات، وبِعونه وتوفيقه أنجزت هذا العمل المتواضع.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لمُشرفي الكريم الأستاذ الدكتور د. الفيصل عبد الحميد، د. فايز جرّاد، الذي كان لدعمها العلمي، وتوجيهاتهم السديدة، وملاحظاتهم القيمة، الأثر الأكبر في إنجاز هذه الرسالة. لقد كان مثلاً يُحتذى به في العلم والأخلاق والتفاني.

كما أتوجه بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة الكرام على وقتهم وجهدهم وملاحظاتهم البناءة التي أثرت هذا العمل.

ولا يفوتني أن أعبر عن تقديري العميق لكل من ساندني ووقف إلى جانبي خلال فترة إعداد

الرسالة، من أسرتي وأصدقائي وزملائي، وخاصة والديّ العزيزين، الذين كان لدعائهما

ودعمهما المعنوي والمادي بالغ الأثر في وصولي إلى هذه المرحلة.

لكم جميعاً، كل الشكر والتقدير والامتنان.

فهرس المحتويات

إهداء.....	3
شكر وتقدير.....	4
قائمة الجداول.....	7
فهرس الأشكال.....	9
المستخلص.....	11
الفصل الأول.....	12
المقدمة.....	13
مشكلة الدراسة.....	14
أهمية الدراسة.....	15
أهداف الدراسة.....	15
تساؤلات الدراسة.....	18
فرضيات الدراسة.....	19
النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث.....	19
الفصل الثاني.....	21
الدراسات السابقة.....	21
المقدمة.....	22
المتغير التابع والمستقل.....	23
الدراسات السابقة.....	25
الإطار النظري للدراسة.....	29
الفصل الثالث.....	32
منهجية الدراسة.....	32
المقدمة.....	33
مجتمع البحث.....	35
المنهجية وطرق البحث.....	36
أدوات الدراسة.....	38

40.....	خطوات جمع البيانات
42.....	حدود البحث.....
44.....	الفصل الرابع.....
44.....	نتائج الدراسة.....
45.....	المقدمة.....
47.....	تحليل البيانات.....
88.....	المناقشة.....
90.....	الخاتمة.....
92.....	التوصيات.....
94.....	المراجع.....
98.....	الملاحق.....
103.....	Abstract.....

قائمة الجداول

49.....	جدول 1 : التحليلات الإحصائية.....
50.....	جدول 2 : التحليل الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة.....
51.....	جدول 3 : التحليل الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة.....
53.....	جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية.....
54.....	جدول 5 : التحليل الإحصائي لاتسام البرامج التدريبية بوضوح الأهداف والمحتوى.....
56.....	جدول 6 : التحليل الإحصائي لتوافق محتوى التدريب مع متطلبات الوظيفة.....
57.....	جدول 7 : التحليل الإحصائي لتحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع تطورات العمل.....
59.....	جدول 8 : التحليل الإحصائي لمساهمة جودة المادة العلمية في تحسين أداء الموظف.....
60.....	جدول 9 : التحليل الإحصائي لامتلاك المدربين خبرة عملية في مجال التخصص.....
62.....	جدول 10 : التحليل الإحصائي لاستخدام المدربين أساليب تدريب تفاعلية فعالة.....
63.....	جدول 11 : التحليل الإحصائي لإتاحة التدريب فرصًا للتطبيق العملي أثناء البرنامج.....
65.....	جدول 12 : التحليل الإحصائي لتقييم أداء المدربين بشكل دوري.....
66.....	جدول 13 : التحليل الإحصائي لقياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي بعد الانتهاء منه.....
68.....	جدول 14 : التحليل الإحصائي لوجود آلية واضحة لمتابعة تطبيق ما تم تعلمه في بيئة العمل.....
69.....	جدول 15 : التحليل الإحصائي لمساهمة التغذية الراجعة في تحسين البرامج التدريبية.....
71.....	جدول 16 : التحليل الإحصائي لربط نتائج التدريب بخطط تطوير الأداء.....
72.....	جدول 17 : التحليل الإحصائي لمساعدة التدريب في تقليل الأخطاء المرتبطة بالعمل.....
74.....	جدول 18 : التحليل الإحصائي لانخفاض شكاوى الأداء بعد تنفيذ البرامج التدريبية.....
75.....	جدول 19 : التحليل الإحصائي لتعزيز التدريب قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل.....
77.....	جدول 20 : التحليل الإحصائي لمساهمة البرامج التدريبية في تقليل مخاطر ضعف الإنتاجية.....
78.....	جدول 21 : التحليل الإحصائي لرؤية أن جودة برامج التدريب المني تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي.....
80.....	جدول 22 : ملخص التحليلات الإحصائية.....

جدول 23 : اختبار الثبات والموثوقية	80
جدول 24 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وجودة محتوى البرامج التدريبية	81
جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وكفاءة المدربين وأساليب التدريب	83
جدول 26 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وتقييم أثر التدريب والمتابعة المستمرة	84
جدول 27 : اختبار التباين الأحادي	86
جدول 28 : ملخص نموذج معامل بايز	87

فهرس الأشكال

- شكل توضيحي 1 : التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة 50
- شكل توضيحي 2 : التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة 52
- شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية 53
- شكل توضيحي 4 : التمثيل البياني لانسام البرامج التدريبية بوضوح الأهداف والمحتوى 55
- شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لتوافق محتوى التدريب مع متطلبات الوظيفة 56
- شكل توضيحي 6 : التمثيل البياني لتحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع تطورات العمل 58
- شكل توضيحي 7 : التمثيل البياني لمساهمة جودة المادة العلمية في تحسين أداء الموظف 59
- شكل توضيحي 8 : التمثيل البياني لامتلاك المدربين خبرة عملية في مجال التخصص 61
- شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لاستخدام المدربين أساليب تدريب تفاعلية فعالة 62
- شكل توضيحي 10 : التمثيل البياني لإتاحة التدريب فرصًا للتطبيق العملي أثناء البرنامج 64
- شكل توضيحي 11 : التمثيل البياني لتقييم أداء المدربين بشكل دوري 65
- شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لقياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي بعد الانتهاء منه 67
- شكل توضيحي 13 : التمثيل البياني لوجود آلية واضحة لمتابعة تطبيق ما تم تعلمه في بيئة العمل 68
- شكل توضيحي 14 : التمثيل البياني لمساهمة التغذية الراجعة في تحسين البرامج التدريبية 70
- شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لربط نتائج التدريب بخطط تطوير الأداء 71
- شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لمساعدة التدريب في تقليل الأخطاء المرتبطة بالعمل 73
- شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لانخفاض شكاوى الأداء بعد تنفيذ البرامج التدريبية 74
- شكل توضيحي 18 : التمثيل البياني لتعزيز التدريب قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل 76
- شكل توضيحي 19 : التمثيل البياني لمساهمة البرامج التدريبية في تقليل مخاطر ضعف الإنتاجية 77
- شكل توضيحي 20 : التمثيل البياني لرؤية أن جودة برامج التدريب المهني تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي 79

شكل توضيحي 21 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وجودة محتوى

البرامج التدريبية.....82

شكل توضيحي 22 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وكفاءة المدربين

وأساليب التدريب83

شكل توضيحي 23 : المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وتقييم أثر

التدريب والمتابعة المستمرة85

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي، مع التركيز على كيفية تحسين فعالية التدريب لتعزيز الأداء الوظيفي وتقليل المخاطر المرتبطة به. وقد تبنت الدراسة المنهجية الكمية لجمع وتحليل البيانات، حيث تمثل حجم العينة في ٢٥٢ موظفًا يمثلون مختلف المستويات الوظيفية والقطاعات داخل مؤسسات القطاع الخاص. أظهرت النتائج أن جودة محتوى البرامج التدريبية، وكفاءة المدربين وأساليب التدريب، بالإضافة إلى التقييم المستمر والمتابعة بعد التدريب، جميعها عوامل أساسية تؤثر بشكل إيجابي على خفض المخاطر الوظيفية وتحسين الأداء العام للموظفين. وأبرزت الدراسة أن التكامل بين هذه العناصر يزيد من فعالية التدريب ويعزز قدرة الموظفين على مواجهة التحديات المهنية بكفاءة وأمان. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية شاملة ومرنة، ورفع كفاءة المدربين، ودمج التدريب مع ممارسات السلامة المهنية، مع تبني آليات تقييم ومتابعة مستمرة لضمان استمرار أثر التدريب على المدى الطويل، وتكييف البرامج مع الاحتياجات المحلية ومتطلبات رؤية المملكة 2030.

الكلمات المفتاحية: التدريب المهني، جودة البرامج، الأداء الوظيفي، المخاطر الوظيفية، القطاع الخاص، التقييم

المستمر، كفاءة المدربين.

الفصل الأول

المقدمة

تعد برامج التدريب المهني أحد أهم المرتكزات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في بناء قدراتها البشرية وتعزيز كفاءتها التشغيلية، ولا سيما في ظل بيئة أعمال تتسم بالتغير السريع وتزايد الضغوط التنافسية. فقد أصبحت جودة التدريب المهني معيارًا حاسمًا لضمان امتلاك العاملين للمعارف والمهارات والسلوكيات التي تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة ووفق معايير الجودة والسلامة المهنية. وفي المؤسسات الحديثة، لم يعد التدريب خيارًا تكميليًا، بل أصبح ضرورة استراتيجية تسهم في تحسين الأداء، ورفع الإنتاجية، وتقليل المخاطر المرتبطة بالوظائف، خاصة تلك التي تتطلب مهارات تقنية أو تتضمن مستويات عالية من التعقيد والتفاعل مع الأدوات والتقنيات المختلفة (Dixit-Bajpai، 2023).

وتبرز أهمية التدريب المهني بشكل خاص في منشآت القطاع الخاص السعودي، التي شهدت خلال السنوات الأخيرة تحولات كبيرة مدفوعة برؤية المملكة 2030، وما صاحبها من توسع في الأنشطة الاقتصادية وزيادة في حجم القوى العاملة الوطنية داخل مختلف القطاعات. وبالتزامن مع هذا النمو، ازدادت الحاجة إلى برامج تدريبية أكثر جودة وفعالية، قادرة على تلبية الاحتياجات المتنوعة للوظائف، وتعزيز جاهزية العاملين، وضمان تكيفهم مع المتغيرات التقنية والتنظيمية. كما باتت مسألة تقليل مخاطر الأداء الوظيفي – كالأخطاء التشغيلية، وتدني الإنتاجية، وحوادث العمل، وضعف الالتزام التنظيمي – من أبرز التحديات التي تواجه مؤسسات القطاع الخاص وتسعى للحد منها عبر الاستثمار في التدريب والتطوير (Brodny، 2024).

إن العلاقة بين جودة برامج التدريب المهني ومخاطر الأداء الوظيفي علاقة مباشرة ومتشابكة؛ فكلما ارتفع مستوى جودة التدريب من حيث تصميم محتواه، وكفاءة المدربين، وملاءمته لاحتياجات العمل، كلما تحسّنت قدرة العاملين على أداء مهامهم بكفاءة أعلى، وتقلّصت احتمالات حدوث الأخطاء أو الإخفاقات التي قد تهدد جودة العمل أو سلامة بيئة العمل. كما أن التدريب الجيد يسهم في رفع الوعي لدى العاملين حول المخاطر المحتملة، ويعزز مهاراتهم في التعامل مع المشكلات المهنية، ما ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء والاستقرار التنظيمي (Fadel، 2021).

جاءت هذه الدراسة لتسلّط الضوء على أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين عناصر الجودة التدريبية وبين مستويات المخاطر التي تواجهها هذه المنشآت. وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تواكب التحولات الراهنة في سوق العمل السعودي، وتقدم رؤى يمكن أن تساعد المؤسسات على اتخاذ قرارات أكثر فعالية فيما يتعلق بالاستثمار في التدريب، كما تسهم في سد فجوة بحثية تتعلق بمدى قدرة التدريب المهني على تحقيق نتائج ملموسة في خفض معدلات المخاطر وتعزيز الأداء الوظيفي (Ejjami، 2024).

وتأمل هذه الدراسة في تقديم إضافة معرفية وعملية من خلال توضيح الدور المحوري لجودة التدريب في بناء قوة عاملة قادرة على التكيف والابتكار، وفي نفس الوقت، الحد من المخاطر التي قد تعيق تحقيق المنشآت لأهدافها الاستراتيجية. كما تسعى إلى توفير إطار تحليلي يمكن الاستفادة منه في تصميم برامج تدريبية أكثر التزامًا بالمعايير المهنية، وأكثر فاعلية في تعزيز الأداء، وبما يخدم توجهات التنمية المستدامة في المملكة.

مشكلة الدراسة

على الرغم من التوسع الملحوظ في البرامج التدريبية داخل منشآت القطاع الخاص السعودي، إلا أن العديد من هذه المنشآت لا تزال تواجه تحديات جوهرية تتعلق بفعالية تلك البرامج وقدرتها الحقيقية على تحسين الأداء الوظيفي وخفض المخاطر المرتبطة به. فقد أظهرت ممارسات ميدانية وتقارير مهنية أن جودة التدريب المهني ليست دائمًا بالمستوى المطلوب، سواء من حيث ملائمة المحتوى التدريبي للاحتياجات الفعلية للوظائف، أو كفاءة المدربين، أو أساليب ووسائل التدريب، أو آليات تقييم أثر التدريب على الأداء. ونتيجة لذلك، لا يحقق التدريب العائد المتوقع منه، ولا ينعكس بالشكل الكافي على رفع جاهزية العاملين وتقليل احتمالات وقوع الأخطاء التشغيلية أو حوادث العمل أو تراجع مستويات الإنتاجية. وتتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية في: ضعف جودة برامج التدريب المهني المقدمة للعاملين في منشآت القطاع الخاص السعودي، وما ينتج عنه من استمرار مستويات مخاطر الأداء الوظيفي بدلاً من الحد منها بشكل فعال (Bin، 2021)

ينتج عن ضعف جودة برامج التدريب المهني مجموعة من المشكلات المتسلسلة التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الأداء الوظيفي وعلى استقرار المنشآت وقدرتها على المنافسة، ومن أبرز هذه المشكلات:

1. زيادة احتمالات الأخطاء التشغيلية؛ يؤدي غياب التدريب الكفاء والمستهدف إلى انخفاض دقة العاملين في تنفيذ المهام، مما يرفع من احتمال ارتكاب الأخطاء أثناء العمل، خصوصاً في الوظائف الفنية أو التي تتطلب مهارات متخصصة.
2. ارتفاع معدلات الحوادث المهنية؛ إن نقص المعرفة بمتطلبات السلامة أو ضعف القدرة على التعامل مع الأدوات والمعدات نتيجة تدريب غير فعال قد يؤدي إلى زيادة الحوادث المهنية وإصابات العمل، وما يتبعها من خسائر بشرية ومادية.

3. تراجع الإنتاجية وضعف جودة المخرجات؛ عندما لا يمتلك العاملون المهارات المطلوبة، فإن مستوى كفاءتهم ينخفض، فتراجع جودة العمل، ويقل معدل الإنجاز، وتضعف القدرة التنافسية للمنشأة.

4. ضعف الالتزام بالقواعد التنظيمية والإجراءات التشغيلية؛ التدريب غير المتقن قد لا يعزز الوعي بأهمية الالتزام بالأنظمة والإجراءات، ما يؤدي إلى سلوكيات مهنية غير منضبطة تزيد من المخاطر التنظيمية.

5. هدر الموارد المالية المخصصة للتدريب؛ عندما لا تؤدي البرامج التدريبية إلى نتائج ملموسة، فإن الإنفاق عليها يتحول إلى عبء مالي دون أي عائد استراتيجي، مما يؤدي إلى ضعف الثقة في جدوى الاستثمار بالتدريب.

6. ارتفاع معدل الدوران الوظيفي وانخفاض الرضا الوظيفي؛ يشعر الموظفون الذين لا يحصلون على تدريب فعال بأنهم غير مهئين للعمل أو غير مدعومين من منشأتهم، مما ينعكس سلباً على ولائهم الوظيفي واستقرارهم.

7. تراجع القدرة على مواكبة التحولات التقنية؛ مع التطور السريع للتقنيات الحديثة، يصبح ضعف التدريب عقبة أمام تأهيل القوى العاملة بما يناسب التطورات الجديدة، مما يخلق فجوة معرفية وتكنولوجية لدى المنشآت (Majed, 2020).

وانطلاقاً من مشكلة الدراسة الرئيسية وما ترتب عليها من مشكلات فرعية، يتحدد السؤال الرئيسي للدراسة على النحو الآتي:
ما أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي؟

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية:

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً حيوياً يشكل أحد الركائز الأساسية في مجالات الإدارة وتنمية الموارد البشرية، وهو العلاقة بين جودة البرامج التدريبية من جهة، ومخاطر الأداء الوظيفي من جهة أخرى. ففي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل في المملكة العربية السعودية، وتزايد الحاجة إلى ممارسات علمية تستند إلى الأدلة في تطوير الموارد البشرية، تظهر فجوة معرفية واضحة تتطلب دراسات منهجية تشرح بدقة كيفية تأثير التدريب عالي الجودة على تقليل الأخطاء والمخاطر داخل بيئات العمل. ومن هنا، تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تقديم إطار نظري وتحليلي يربط

بين مفاهيم الجودة التدريبية، وإدارة المخاطر الوظيفية، وأداء العاملين، مما يساعد الباحثين والمهتمين في تطوير نماذج بحثية أكثر عمقاً في هذا المجال.

كما تكمن الأهمية العلمية في أن هذا الموضوع لم يحظَ بالدراسة الكافية في السياق السعودي تحديداً، خاصة ضمن منشآت القطاع الخاص التي تتنوع أنشطتها وتختلف مستويات نضجها التنظيمي. ولذلك، تقدم الدراسة إضافة نوعية عبر معالجة هذه العلاقة في هذا السياق المحلي، مما يفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول الموضوع من جوانب أكثر تفصيلاً، مثل تأثير نوعية المحتوى التدريبي، أو مستوى الخبرة العملية للمدربين، أو دور الثقافة التنظيمية في تعزيز أثر التدريب. إضافة إلى ذلك، تسهم الدراسة في تقديم نتائج قابلة للقياس يمكن الاستناد إليها في تطوير المؤشرات والمعايير الخاصة بجودة التدريب، مما يثري نقاشات الباحثين حول كيفية توظيف التدريب كأداة استراتيجية لإدارة المخاطر المهنية.

ولا تقتصر الأهمية العلمية على سد فجوات في الإطار النظري فقط، بل تشمل أيضاً تقديم رؤية أكثر شمولاً حول مفهوم "مخاطر الأداء الوظيفي"، الذي غالباً ما يرتبط بأدبيات السلامة المهنية أو الأخطاء التشغيلية، بينما هذه الدراسة تتعامل معه كمفهوم متعدد الأبعاد يرتبط بالسلوك المهني، والالتزام، والإنتاجية، والقدرة على التكيف. وبذلك، تعزز الدراسة الفهم الأكاديمي للعلاقة المعقدة بين التدريب والمخاطر، وتدعم الاتجاه نحو دمج التدريب ضمن منظومة إدارة المخاطر المؤسسية، وهو مجال ما يزال بحاجة إلى المزيد من الاهتمام البحثي (Al-Faouri، 2024).

- الأهمية العملية:

من الناحية العملية، تبرز أهمية هذه الدراسة في قدرتها على تقديم رؤى قابلة للتطبيق تساعد منشآت القطاع الخاص السعودي على تحسين جودة برامجها التدريبية وتحقيق أكبر عائد ممكن منها. فالنتائج المتوقعة من الدراسة يمكن أن تمثل مرجعاً عملياً لأصحاب القرار ومديري الموارد البشرية في فهم الدور الفعلي الذي تلعبه البرامج التدريبية في الحد من الأخطاء التشغيلية والحوادث المهنية، ومن ثم تطوير سياسات تدريبية أكثر فاعلية تستند إلى الاحتياجات الواقعية للوظائف. كما يمكن للمنشآت الاستفادة من الدراسة في تشخيص نقاط الضعف التي قد تعاني منها برامجها التدريبية الحالية، سواء من حيث جودة المحتوى، أو أساليب التدريب، أو مستوى ملاءمة البرامج للمهارات المطلوبة فعلياً في بيئة العمل.

وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لدى مؤسسات القطاع الخاص في ظل سعيها لرفع تنافسيتها وتعزيز قدرتها على الالتزام بمعايير العمل الحديثة ومعايير السلامة والجودة. فالتدريب الذي يتسم بالجودة العالية يسهم في خلق بيئة عمل أكثر أماناً،

ويقلل من نسب الحوادث والإصابات، مما يقلل تكاليف التعويضات والتوقفات التشغيلية ويعزز الاستقرار التنظيمي. كما أن تحسين كفاءة العاملين ينعكس مباشرة على الإنتاجية وجودة الأداء، مما يساهم في تحسين مستوى رضا العملاء ويعزز سمعة المنشأة في السوق.

ومن ناحية أخرى، توفر الدراسة أدوات عملية يمكن للمنشآت الاستفادة منها في تقييم أثر التدريب على العاملين، بحيث تنقل التدريب من مجرد نشاط روتيني أو التزام إداري إلى استثمار استراتيجي يحقق نتائج ملموسة. وتساعد الدراسة كذلك في تبني آليات أكثر فاعلية لقياس مردود التدريب، وربطه بمؤشرات الأداء الرئيسية، وتحديد المجالات التي تستحق مزيداً من الاستثمار. وبذلك، تساهم في دعم رؤية المملكة 2030 التي تركز على تطوير رأس المال البشري، وتعزيز الكفاءات الوطنية، وزيادة مستوى الجاهزية المهنية داخل مؤسسات القطاع الخاص.

كما تمتد الأهمية العملية إلى تمكين أصحاب الأعمال من فهم العلاقة بين التدريب وإدارة المخاطر، الأمر الذي يتيح لهم وضع خطط وقائية فعالة تعتمد على تعزيز مهارات العاملين بدلاً من الاكتفاء بإجراءات الرقابة التقليدية. وهذا التحول من "رد الفعل" إلى "الوقاية الاستباقية" يعد من أهم المخرجات التي يمكن للدراسة أن تدعمها على مستوى الواقع العملي (Zahoor, 2024).

أهداف الدراسة

- الهدف الرئيسي:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة برامج التدريب المهني في خفض مخاطر الأداء الوظيفي داخل منشآت القطاع الخاص السعودي، وذلك من خلال تحليل مكونات الجودة التدريبية وعلاقتها بمستويات المخاطر المهنية والتنظيمية المرتبطة بأداء العاملين.

- الأهداف الفرعية:

1. تحليل مستوى جودة برامج التدريب المهني المقدمة للعاملين في منشآت القطاع الخاص السعودي من حيث تصميم المحتوى التدريبي وملاءمته لاحتياجات الوظائف.
2. قياس أثر كفاءة المدربين وأساليب التدريب المستخدمة على قدرة العاملين في تحسين أدائهم وتقليل الأخطاء الوظيفية.

3. تحديد العلاقة بين جودة بيئة التدريب (الأدوات، التقنيات، أساليب التقييم) وبين مستوى الاستفادة الفعلية للعاملين من البرامج التدريبية.
4. تقييم دور التدريب المهني عالي الجودة في الحد من المخاطر التشغيلية والمهنية، مثل الحوادث، وانخفاض الإنتاجية، وضعف الالتزام بالإجراءات.
5. اقتراح توجهات وتوصيات يمكن أن تسهم في رفع جودة ممارسات التدريب داخل منشآت القطاع الخاص بما ينعكس على خفض مخاطر الأداء وتحقيق أداء وظيفي أكثر كفاءة واستقرارًا.

تساؤلات الدراسة

- السؤال الرئيسي:

ما أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي؟

- الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى جودة برامج التدريب المهني المقدمة للعاملين في منشآت القطاع الخاص السعودي من حيث ملاءمة المحتوى التدريبي لاحتياجات الوظائف؟
2. إلى أي مدى تسهم كفاءة المدربين وأساليب التدريب المستخدمة في تحسين أداء العاملين وتقليل احتمالات الأخطاء الوظيفية؟
3. ما العلاقة بين جودة بيئة التدريب (الأدوات، الوسائل، التقنيات، وآليات التقييم) وبين مستوى استيعاب العاملين للمهارات المطلوبة في العمل؟
4. إلى أي حد يمكن للتدريب المهني عالي الجودة أن يسهم في خفض المخاطر التشغيلية والمهنية مثل الحوادث، وضعف الالتزام، وتراجع الإنتاجية؟
5. ما أبرز الجوانب التي ينبغي تطويرها في برامج التدريب المهني داخل منشآت القطاع الخاص من أجل الحد من مخاطر الأداء الوظيفي؟

فرضيات الدراسة

- الفرض الرئيسي:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة برامج التدريب المهني وخفض مخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي.

- الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة محتوى البرامج التدريبية وملاءمتها لاحتياجات الوظائف وبين مستوى مخاطر الأداء الوظيفي.
2. تؤثر كفاءة المدربين وأساليب التدريب المستخدمة تأثيرًا ذا دلالة إحصائية على خفض الأخطاء الوظيفية وتحسين أداء العاملين.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة التدريب (الأدوات، الوسائل، التقنيات، وتقييم التدريب) وبين مستوى استفادة العاملين وقدرتهم على أداء مهامهم دون مخاطر.
4. يسهم التدريب المهني عالي الجودة بصورة ذات دلالة إحصائية في الحد من المخاطر التشغيلية والمهنية مثل الحوادث المهنية وضعف الالتزام بالإجراءات.
5. تؤدي ممارسات تحسين جودة التدريب في منشآت القطاع الخاص إلى خفض مخاطر الأداء الوظيفي بدرجة ذات دلالة إحصائية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

في هذا البحث يقوم الإطار النظري على الفهم العلمي للعلاقة السببية بين جودة التدريب المهني ومستوى الأداء الوظيفي. فالبحث يستند إلى الفرضية القائلة بأن برامج التدريب المصممة وفق أسس علمية سليمة تساهم في تعزيز كفاءة الموظفين وتقليل المخاطر المرتبطة بأداء المهام، سواء كانت تلك المخاطر مرتبطة بالأخطاء المهنية أو بانخفاض الإنتاجية أو بتراجع الالتزام الوظيفي. ومن هنا، يظهر الدور الحيوي للنظرية العلمية في تقديم الأساس المنهجي لإعداد البحث، حيث يتم استحضار النظريات المعترف بها في مجال التعلم والإدارة والأداء المهني لتفسير العلاقة بين التدريب وجودة الأداء بشكل منطقي وعلمي.

تعتمد الدراسة على مجموعة من الأسس النظرية التي تشكل العمود الفقري للبحث العلمي، منها نظرية التعلم البشري التي تؤكد أن التعلم يحدث بشكل فعال عندما يكون التدريب ملائمًا لاحتياجات الموظف وقدراته واستراتيجياته التعليمية، ما يساهم في رفع مستوى الكفاءة وتقليل الأخطاء في بيئة العمل. كما يستند البحث إلى نظرية إدارة الأداء التي تبرز أن التدريب لا يقتصر على اكتساب مهارات جديدة، بل يشمل تحسين قدرة الموظف على التعامل مع المخاطر الوظيفية والتحديات اليومية، بما يعزز الاستقرار المؤسسي ويقلل من الخسائر الناتجة عن سوء الأداء. وإضافة إلى ذلك، يتم الاعتماد على نظرية الكفاءة المهنية التي تحدد مجموعة من المعايير والمهارات الأساسية التي يجب أن يكتسبها الموظف من خلال برامج التدريب لضمان مستوى أداء مهني متوازن وموثوق، وهو ما يجعل جودة التدريب أداة استراتيجية للحد من المخاطر الوظيفية.

من المنظور المنهجي، يقوم البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يمزج بين وصف الواقع المهني في منشآت القطاع الخاص السعودي وتحليل البيانات لاستخلاص العلاقة بين جودة التدريب ومستوى مخاطر الأداء. إذ يتم أولاً تحديد المتغيرات الأساسية للدراسة، حيث يمثل جودة برامج التدريب المهني المتغير المستقل، ومخاطر الأداء الوظيفي المتغير التابع، مع إدراك أن هناك عوامل وسيطة قد تؤثر على العلاقة مثل حجم المؤسسة وطبيعة العمل ومستوى خبرة الموظفين. ويستخدم البحث أدوات علمية دقيقة لجمع البيانات، من خلال استبانة مقننة تتضمن أسئلة تقيس جوانب جودة التدريب مثل شمولية المحتوى، كفاءة المدربين، وتطبيق الأساليب التفاعلية، إلى جانب قياس مؤشرات الأداء الوظيفي والمخاطر المرتبطة به. وتُحلل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل الانحدار وتحليل الارتباط، لضمان دقة النتائج واستخلاص العلاقة السببية بين المتغيرات بطريقة علمية موثوقة.

تكمن القيمة العلمية للبحث في قدرته على ربط النظرية بالتطبيق العملي، حيث لا يقتصر على وصف الوضع الحالي للبرامج التدريبية، بل يسعى إلى اختبار الفرضيات النظرية ضمن بيئة العمل الحقيقية. هذا النهج يسمح بتحديد نقاط القوة والضعف في برامج التدريب الحالية، واقتراح تحسينات عملية تستند إلى الأدلة العلمية، ما يساهم في رفع كفاءة الموظفين وتقليل المخاطر الوظيفية على مستوى المؤسسات. وبالتالي، يتحول البحث إلى أداة علمية تساهم في تطوير سياسات الموارد البشرية بشكل مستدام، وتوفير قاعدة معرفية متكاملة يمكن الاعتماد عليها لتخطيط برامج التدريب المستقبلية بما يخدم الأهداف الاستراتيجية للقطاع الخاص السعودي. ومن هذا المنطلق، يظهر البحث كجسر يربط بين النظرية العلمية والمنهجية التطبيقية، بحيث تصبح نتائج الدراسة قابلة للتعميم والمساهمة الفعلية في رفع جودة الأداء المؤسسي وتقليل المخاطر الناتجة عن ضعف التدريب أو سوء تطبيقه.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

يشكل الفصل الثاني من هذه الدراسة خطوة محورية في مسار البحث العلمي، إذ يمثل العمق التحليلي الذي يربط بين الأسس النظرية للموضوع والتطبيق العملي للواقع المهني في منشآت القطاع الخاص السعودي. يهدف هذا الفصل إلى تقديم فهم شامل للأبعاد المختلفة التي ترتبط بموضوع الدراسة، مع التركيز على بناء رؤية متكاملة حول أثر برامج التدريب المهني على الأداء الوظيفي وتقليل المخاطر المرتبطة به. ومن خلال تناول هذا الفصل، يتمكن القارئ من الاطلاع على الإطار العلمي والفكري الذي استندت إليه الدراسة في صياغة فرضياتها وتحديد اتجاهاتها، ما يضيف على البحث طابعًا منهجيًا دقيقًا ويضمن أن النتائج التي ستُستخلص لاحقًا مبنية على أسس علمية سليمة.

تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يمثل جسراً بين النظرية والتطبيق، حيث يوضح للباحث والمهتمين بالموضوع السياق الذي تم فيه دراسة الموضوع، والأسس العلمية التي تشكل إطار العمل البحثي، بالإضافة إلى تقديم مراجعة شاملة لما تم التوصل إليه في الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التدريب المهني وأثره على الأداء، سواء على مستوى الأداء الفردي للموظف أو على مستوى الأداء المؤسسي. هذه المراجعة لا تهدف فقط إلى توثيق ما تم إنجازه في هذا المجال، بل تساهم في تحديد الفجوات البحثية القائمة، وبالتالي تمهيد الطريق أمام البحث الحالي لتقديم إضافات علمية جديدة تساهم في تطوير المعرفة النظرية والتطبيقية. كما يسلط الفصل الضوء على أهمية التحليل العلمي للموضوع من خلال ربط المفاهيم الأساسية بالواقع العملي، ما يمكن الباحث من تقديم استنتاجات دقيقة ومدعومة بالأدلة حول العلاقة بين جودة برامج التدريب والمخرجات المهنية، بالإضافة إلى إبراز مدى تأثير هذه البرامج في خفض المخاطر المرتبطة بالأداء الوظيفي. ويتيح هذا الفصل أيضاً إمكانية توضيح كيفية تطبيق النظرية على أرض الواقع، وكيف يمكن الاستفادة من النتائج في تحسين برامج التدريب داخل المؤسسات، بما يساهم في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق أهدافه الاستراتيجية.

يمثل الفصل الثاني من الدراسة عنصراً أساسياً في بناء فهم شامل ومتوازن للموضوع، حيث يعمل على توضيح الأسس العلمية والفكرية للبحث، ويضع إطاراً متيناً للربط بين المعرفة السابقة وما سيتم التوصل إليه من نتائج جديدة، مع التركيز على القيمة العملية لهذه النتائج في دعم تطوير المؤسسات وتحسين كفاءتها التشغيلية. إن هذا الفصل بمثابة القلب النابض للدراسة، إذ يضمن أن يكون كل ما يليه من تحليل واستنتاجات مبنياً على قاعدة علمية راسخة، ويعكس مدى عمق الدراسة ودقتها في التعامل مع موضوع حساس ومؤثر كأثر برامج التدريب على خفض المخاطر الوظيفية في القطاع الخاص السعودي.

المتغير التابع والمستقل

تتمحور هذه الدراسة حول العلاقة بين جودة برامج التدريب المهني ومستوى الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي، وهو ما يستلزم تحديد المتغيرات الأساسية التي تشكل جوهر البحث العلمي. وتُعد المتغيرات في هذه الدراسة أداة رئيسية لفهم كيفية تأثير التدريب المهني على خفض المخاطر الوظيفية، ولتوضيح آليات هذا التأثير بشكل علمي يمكن قياسه وتحليله. إن تحديد المتغيرات بشكل دقيق يساعد على بناء فرضيات قابلة للاختبار، ويضمن أن تكون النتائج البحثية دقيقة وقابلة للتطبيق، بما يعكس الفهم الواقعي للبيئة المهنية.

- المتغير التابع: خفض مخاطر الأداء الوظيفي

يتمثل المتغير التابع في هذه الدراسة في خفض مخاطر الأداء الوظيفي، والذي يعكس المستوى الذي يحقق فيه الموظفون الأداء المطلوب بكفاءة، مع الحد من الأخطاء المهنية، وتقليل السلوكيات غير الفعالة، وضمان الالتزام بالمعايير المؤسسية. ويعد هذا المتغير مؤشراً محورياً على جودة الإدارة والتدريب داخل المؤسسات، حيث يترتب على الأداء الجيد تقليل الخسائر المهنية والمالية، وزيادة الإنتاجية، وتحقيق استقرار بيئة العمل. ويُمثل خفض المخاطر الوظيفية الهدف النهائي الذي يسعى التدريب المهني إلى تحقيقه، ما يجعل قياسه وتحليله أمراً ضرورياً لتحديد مدى فعالية البرامج التدريبية. إن الاهتمام بهذا المتغير يساعد على تقييم أثر الاستثمار في التدريب على مستوى الأداء الفردي والجماعي للموظفين، كما يعكس قدرة المؤسسات على تحسين بيئة العمل والحد من المخاطر المرتبطة بسوء الأداء.

- المتغيرات المستقلة

تشمل المتغيرات المستقلة التي تؤثر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي عدة جوانب أساسية تتعلق بجودة برامج التدريب المهني، وهي:

1. جودة محتوى البرامج التدريبية

يشير هذا الجانب إلى مدى شمولية وملاءمة المعلومات والمهارات التي تقدمها البرامج التدريبية، ومدى تطابقها مع احتياجات الموظفين ومتطلبات العمل الفعلية. فالمحتوى الجيد لا يقتصر على نقل المعرفة النظرية، بل يشمل تطبيقات عملية تساعد الموظف على اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع التحديات اليومية في بيئة العمل. ويؤثر المحتوى التدريبي بشكل مباشر على

قدرة الموظف على أداء مهامه بكفاءة، وتقليل الأخطاء، والتعامل مع المخاطر المهنية بطريقة سليمة، مما يعكس أهميته كعنصر مستقل مؤثر على الأداء الوظيفي.

2. كفاءة المدربين وأساليب التدريب

تعد كفاءة المدربين وقدرتهم على توصيل المعلومات بشكل فعال وتطبيق أساليب تعليمية مبتكرة من العوامل الجوهرية في نجاح أي برنامج تدريبي. فالمدرّب المتمكن قادر على تبسيط المفاهيم المعقدة، وتحفيز المتدربين على التعلم، وتهيئة بيئة تدريبية تشجع على المشاركة والتفاعل. بالإضافة إلى ذلك، تلعب أساليب التدريب المتنوعة، مثل التدريب العملي، والمحاكاة، والدروس التفاعلية، دورًا كبيرًا في تعزيز التعلم، مما ينعكس بشكل إيجابي على قدرة الموظف على تطبيق ما تعلمه في الواقع العملي وتقليل المخاطر المرتبطة بأدائه الوظيفي.

3. تقييم أثر التدريب والمتابعة المستمرة

يمثل هذا الجانب الآلية التي من خلالها يتم قياس فعالية التدريب ومدى تأثيره على أداء الموظفين بعد انتهاء البرنامج. يشمل ذلك متابعة الأداء، وتقديم التغذية الراجعة، وتحليل نقاط القوة والضعف لدى المتدربين، وتحديد الاحتياجات المستقبلية للتطوير المهني. إن التقييم المستمر والمتابعة العملية تضمن عدم فقدان أثر التدريب بمرور الوقت، وتساعد على تعزيز المهارات المكتسبة، وتصحيح أي سلوكيات خاطئة قبل أن تتحول إلى مخاطر مؤسسية، ما يجعلها من العناصر الحيوية التي تؤثر على المتغير التابع.

العلاقة بين المتغيرات

تقوم الدراسة على فرضية وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، بمعنى أن جودة برامج التدريب المهني، بما تشمل محتواها وكفاءة المدربين وأساليب التدريب، إضافة إلى تقييم أثر التدريب والمتابعة المستمرة، تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي. فكلما كان المحتوى التدريبي شاملاً وملائماً، وكان المدرّب مؤهلاً وقادراً على تطبيق أساليب تعليمية فعّالة، مع وجود تقييم دوري للنتائج والمتابعة المستمرة، زادت كفاءة الموظفين في أداء مهامهم، وانخفضت احتمالات وقوع الأخطاء أو حدوث سلوكيات غير مناسبة تؤثر على الإنتاجية.

الدراسات السابقة

يهدف دراسة (Othayman، 2020) إلى تحديد التحديات التي تواجه تقديم التدريب والتطوير في سياق المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية بلد يمر حاليًا بمرحلة تحول، مدفوعة بعوامل محلية مثل رؤية 2030 وعوامل عالمية. من خلال عملية تُعرف باسم العودة، تسعى حكومة المملكة العربية السعودية إلى تحسين جودة الموارد البشرية في البلاد وتوفير أقصى الفرص لشبابها الذين يشكلون جزءًا كبيرًا من سكانها. وتحقيقًا لهذه الغاية، تستثمر الحكومة بشكل كبير في برامج التدريب والتطوير وقطاع التعليم. تجمع هذه الدراسة بيانات ثانوية من الوثائق الحكومية وقواعد البيانات والمقالات والتقارير والكتب والدراسات السابقة التي أجرتها الحكومة لقياس فعالية برامج التدريب والتطوير الخاصة بها. وقد تم تلخيص نتائج مختلفة من منظور التحديات التي تواجه تقديم برامج التدريب والتطوير في المملكة العربية السعودية.

يُعدّ إنشاء برنامج شامل لتعليم السلامة المهنية أمرًا ضروريًا لضمان سلامة العمال. صُممت برامج تعليم الصحة والسلامة المهنية لتدريب العمال على إجراءات السلامة المناسبة لمنع الإصابات والأمراض في مكان العمل. تُعلم هذه البرامج العمال حول المخاطر المرتبطة بمهام العمل المختلفة وتُرشدتهم إلى كيفية العمل بأمان وفعالية. بناءً على أحكام الخبراء، تهدف دراسة (Alqahtani، 2025) إلى تطوير برنامج تعليمي للصحة والسلامة المهنية في المملكة العربية السعودية. تم توزيع الاستبيان على الخبراء في مختلف المجالات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وقطاع التعليم، وبناءً على آرائهم، تم تقديم توصيات لإنشاء برامج تعليم الصحة والسلامة المهنية في الجامعات في المملكة العربية السعودية. كشفت نتائج الاستبيان عن إجماع قوي بين الخبراء بشأن دمج تعليم الصحة والسلامة المهنية في المناهج الجامعية. أكد الخبراء على الحاجة إلى نهج متوازن يجمع بين المعرفة النظرية والتدريب العملي. كما سلطوا الضوء على أهمية تصميم برامج تعليم الصحة والسلامة المهنية وفقًا للاحتياجات المحددة لمختلف الصناعات والمهن. ستمكّن نتائج هذه الدراسة الجامعات من تطوير برامج تعليمية فعالة في مجال الصحة والسلامة المهنية للطلاب، وتزويد الخريجين بالمعرفة والمهارات اللازمة للعمل، وتعزيز ثقافة السلامة والوقاية من الإصابات والأمراض في مكان العمل. يتوسع تعليم الصحة والسلامة المهنية ليشمل الاستدامة، مما يُحقق منافع للجميع، حيث تُسهم أماكن العمل الأكثر أمانًا في تعزيز البيئة. تتكيف البرامج التعليمية لتشمل كلاً من الصحة والسلامة المهنية والأثر البيئي، مما يُهيئ المهنيين المستقبليين للدفاع عن رفاهية الإنسان.

إن تأثير التعليم المهني المستمر والتطوير المهني على الخروج المبكر من سوق العمل غير واضح. وقد بحثت دراسة (Shiri، 2023) المنهجية في كيفية تأثير التعليم المهني المستمر أو التطوير المهني على الاحتفاظ بالوظيفة الحالية. لقد بحثنا في قواعد

بيانات PubMed وEmbase من تواريخ بدءهما حتى يناير 2023. قام اثنان من المراجعين بفحص النصوص الكاملة للتقارير ذات الصلة وتقييم الجودة المنهجية للدراسات المشمولة باستخدام تقييم جودة مشروع ممارسة الصحة العامة الفعالة المعدل. لقد قمنا بتجميع نتائج الدراسات المشمولة نوعيًا. لقد فحصنا 7338 منشورًا وأدرجنا 27 دراسة تتكون من أربع دراسات جماعية و 23 دراسة مقطعية في المراجعة. كان معظم المشاركين في الدراسات المختارة من قطاع الصحة (24 دراسة). كان هناك 19 دراسة حول البقاء في الوظيفة الحالية أو تركها، وست دراسات حول نية دوران الموظفين، واثنان حول تغيير الوظيفة، وواحدة حول العودة إلى العمل، وواحدة حول التقاعد المبكر، وواحدة حول التوظيف. ارتبطت فرص التطوير والتدريب المستمر للموظفين بزيادة نية البقاء في الوظيفة الحالية، وانخفاض نية تركها، وانخفاض نية دوران الموظفين، وتغيير الوظيفة، أو التقاعد المبكر، وسرعة عودتهم إلى العمل. وأظهرت إحدى الدراستين اللتين تناولتا دور العمر أن التطوير المستمر للموظفين عاملًا أكثر أهمية للاحتفاظ بالوظيفة الحالية لدى الموظفين الأصغر سنًا منه لدى الموظفين الأكبر سنًا. كما وجدت بعض الدراسات أن الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي يُؤثران بشكل كامل على العلاقة بين تطوير الموظفين ونية ترك الوظيفة الحالية. وتشير هذه الدراسة إلى أن المشاركة في التدريب/التطوير المهني ترتبط بانخفاض خطر ترك الوظيفة الحالية.

المنظمات كيانات ديناميكية، فهي في تطور وتغير مستمرين. وبالتالي، تتطلب هذه الكيانات قيادة قادرة على إدارة التحولات. القيادة التحويلية هي نموذج قيادي فعال يركز على التكيف مع الظروف البيئية القائمة سواء من خلال المعلومات الداخلية أو الموارد البشرية والمالية أو المتغيرات الخارجية المختلفة. تهدف دراسة (Alessa، 2021) إلى تسليط الضوء على خصائص القيادة التحويلية وأثارها على الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص، وتسليط الضوء على الحاجة الملحة لاختبار النوايا السلوكية في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق هذا الهدف، تم استخدام العديد من قواعد البيانات الرئيسية. تم تحديد فترة الدراسة من عام 2011 إلى عام 2020 حيث كان موضوع الدراسة هو القيادة التحويلية الحالية داخل الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. كان هناك ما مجموعه 47,400,000 دراسة حول القيادة التحويلية على جوجل، ومع ذلك، تمت مراجعة 22 دراسة فقط والتي أجريت بالكامل في الجامعات السعودية. أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية تُمارس عبر أربعة أبعاد: التأثير المثالي، والدافع الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. استُخدم منهج البحث الوثائقي لمراجعة أحدث ما توصلت إليه الأدبيات الإدارية حول نظرية القيادة التحويلية ونتائجها التنظيمية. كما استُخدم معيار NVIVO 11 لإجراء تحليل موضوعي للروابط بين القيادة التحويلية ونتائجها التنظيمية، وهي: الالتزام التنظيمي، وممارسات إدارة المعرفة، والروح المعنوية، وتمكين

الموظفين، ومستوى الرضا الوظيفي، والإبداع الإداري، وسلوك المواطنة التنظيمية، ومستوى التحول نحو الجودة وإثراء العمل. ولذلك، دُرست الاتجاهات السلوكية، مثل الالتزام التنظيمي، والتمكين، والرضا الوظيفي، وممارسات إدارة المعرفة، بشكل أكثر إثارة للاهتمام ونقداً. علاوة على ذلك، ينبغي استكشاف هذه الجوانب السلوكية بشكل أعمق في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

التعليق على الدراسات السابقة:

- أوجه التشابه في الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة اهتمامًا كبيرًا بفهم العلاقة بين برامج التدريب والتطوير المهني والأداء الوظيفي في بيئات العمل المختلفة، مع التركيز على تحسين مهارات الموظفين وتقليل المخاطر المرتبطة بالأداء. اتفقت معظم الدراسات على أن جودة التدريب تعد عاملاً محوريًا في تعزيز كفاءة الموظفين، وأن البرامج المصممة بشكل شامل، والتي تراعي احتياجات المتدرب ومتطلبات العمل، تساهم في تحسين الأداء وتقليل الأخطاء المهنية. كما أظهرت الدراسات السابقة أن التدريب لا يقتصر على اكتساب المهارات النظرية، بل يشمل أيضًا تطوير القدرات العملية والسلوكية للموظفين، بما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر أمانًا واستقرارًا. اتفقت الدراسات كذلك على أهمية وجود آليات متابعة وتقييم مستمرة بعد التدريب لضمان استمرار أثر البرامج، حيث يؤدي هذا التقييم الدوري إلى تحسين مستوى الالتزام الوظيفي، وتقليل احتمالية ترك الوظيفة أو الخروج المبكر من سوق العمل، بالإضافة إلى تعزيز القدرة على مواجهة التحديات المهنية اليومية.

كما بينت الدراسات السابقة أن التدريب المهني مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسلامة المهنية والصحة الوظيفية، خاصة في القطاعات التي تتطلب التزامًا صارمًا بإجراءات السلامة وتقليل المخاطر. وقد أكدت نتائج هذه الدراسات أن دمج التدريب العملي والتطبيقي مع المعرفة النظرية يعزز من قدرة الموظفين على مواجهة المواقف المهنية المعقدة، ويعمل على الحد من المخاطر الصحية والمهنية. ومن جهة أخرى، أوضحت الدراسات أن البرامج التدريبية الشاملة تساهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التعلم المستمر، مما يعزز من الاستدامة المؤسسية ويخلق بيئة عمل داعمة للابتكار والإبداع، وهو ما يمثل توافقاً واضحاً بين نتائج الدراسات السابقة في هذا السياق.

- أوجه الاختلاف في الدراسات السابقة

على الرغم من التشابه في النتائج العامة، إلا أن الدراسات السابقة اختلفت في نطاق البحث وتصميم البرامج التدريبية، وكذلك في المجالات التي ركزت عليها. بعض الدراسات اقتصرت على قطاعات محددة مثل الصحة والتعليم أو الجامعات، بينما تناولت أخرى بيانات عمل أوسع شملت مؤسسات متنوعة في القطاع الخاص. كما اختلفت الدراسات في طرق جمع البيانات وتحليلها، فبعضها اعتمد على المراجعة الوثائقية والبيانات الثانوية، بينما اعتمدت أخرى على الاستبيانات والمسوحات الميدانية والتقييمات العملية، مما أدى إلى تفاوت في دقة النتائج ومدى قابليتها للتعميم.

كما اختلفت الدراسات في التركيز على المتغيرات الوسيطة التي قد تؤثر في العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، مثل العمر الوظيفي، الخبرة، مستوى الالتزام الوظيفي، والرغبة في البقاء في الوظيفة الحالية. فبعض الدراسات أظهرت أن التدريب المستمر والتطوير المهني له أثر أقوى على الموظفين الأصغر سنًا مقارنةً بالموظفين ذوي الخبرة الطويلة، في حين ركزت دراسات أخرى على العلاقة بين التدريب ورضا الموظف العام أو الالتزام التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، تناولت بعض الدراسات التدريب من منظور الصحة والسلامة المهنية، بينما ركزت دراسات أخرى على القيادة التحويلية والتأثير السلوكي للبرامج التدريبية، مما يشير إلى وجود اختلافات في زاوية التحليل وأولويات الدراسة.

- الفجوات البحثية التي يميزها البحث الحالي

رغم كثرة الدراسات التي تناولت التدريب المهني وأثره على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك فجوات واضحة لا تزال بحاجة إلى استكشاف. أولاً، معظم الدراسات السابقة اقتصرت على القطاعات التعليمية أو الصحية، مع وجود نقص واضح في التركيز على منشآت القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وهو ما يجعل النتائج غير قابلة للتعميم الكامل على هذه البيئة الاقتصادية المتنوعة. ثانياً، لم تتناول الدراسات السابقة بشكل كافٍ العلاقة التكاملية بين عناصر جودة البرامج التدريبية المختلفة، مثل محتوى البرنامج وكفاءة المدربين وأساليب التدريب والمتابعة المستمرة، وكيفية تأثير هذه العناصر مجتمعة على خفض مخاطر الأداء الوظيفي، مما يترك فراغاً معرفياً يمكن البحث فيه بشكل علمي ومنهجي.

كما أن بعض الدراسات لم تهتم بتحليل أثر التدريب على خفض المخاطر الوظيفية بشكل مباشر، بل ركزت على مؤشرات عامة مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام، دون قياس المخاطر العملية المرتبطة بالأداء اليومي. بالإضافة إلى ذلك، قلّت الدراسات التي قدمت تقييمًا شاملاً يجمع بين النظرية والتطبيق العملي، مع مراعاة الخصائص الثقافية والاقتصادية الخاصة بالمملكة العربية السعودية، بما فيها تأثير رؤية 2030 وعمليات السعودة على سوق العمل. كل هذه الفجوات تمنح البحث الحالي أهمية

استثنائية، حيث يسعى إلى سد هذه الثغرات من خلال دراسة تطبيقية متكاملة تجمع بين تقييم جودة برامج التدريب المهني وقياس أثرها على خفض المخاطر الوظيفية، مع الأخذ في الاعتبار السياق المحلي ومتطلبات القطاع الخاص السعودي.

الإطار النظري للدراسة

تقوم الدراسات العلمية على مجموعة من المرتكزات النظرية التي تشكّل الإطار المرجعي لفهم الظاهرة محلّ البحث وتحليلها بعمق. وفي موضوع هذه الدراسة، المتعلق بأثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي، تتشابك عدة مفاهيم علمية من مجالات مختلفة مثل إدارة الموارد البشرية، وإدارة الجودة، وإدارة المخاطر، والسلوك التنظيمي. ولأن دراسة هذه العلاقة المعقّدة تتطلب تأسيساً علمياً راسخاً، فإن المنطلقات النظرية تُعدّ حجر الأساس الذي يُمكن الباحث من بناء تصور منهجي حول المتغيرات، وتفسير الروابط فيما بينها، وتحديد آليات التأثير المتبادلة.

ومن خلال هذا الإطار النظري، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤية واضحة لكيفية تشكّل جودة التدريب، وما العوامل التي تحدد قوته وفاعليته، وكيف يمكن لهذه الجودة أن تنعكس بشكل مباشر أو غير مباشر على أداء العاملين وعلى معدلات المخاطر المهنية. ويُسهّم هذا البناء النظري في دعم النتائج المتوقعة للدراسة، كما يساعد في توجيه أدوات القياس والتحليل، وبالتالي يوفر أرضية معرفية تسهّل تقييم التدريب كأداة استراتيجية لإدارة المخاطر داخل مؤسسات القطاع الخاص (Ferdiana، 2023).

- مفهوم التدريب المهني وأهميته في بيئة العمل الحديثة

يمثل التدريب المهني أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات لتطوير مهارات العاملين وصقل قدراتهم بما يتناسب مع متطلبات الوظائف وأساليب العمل المتغيرة. وقد تطور مفهوم التدريب من نشاط يركز على اكتساب مهارة معينة إلى عملية استراتيجية تهدف إلى تغيير السلوك المهني وتعزيز القدرات الفكرية والمعرفية للعاملين. وفي البيئة المعاصرة التي تتسم بتسارع التطور التقني وتنامي المنافسة السوقية، يصبح التدريب أداة أساسية لرفع كفاءة الموارد البشرية وضمان جاهزيتها. ومن هذا المنطلق، يعد التدريب المهني محوراً رئيساً في إدارة الأداء وفي تمكين المؤسسات من تحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية (Basariya، 2019).

- مفهوم جودة برامج التدريب ومكوناتها الرئيسية

تُعد جودة التدريب عنصراً جوهرياً في تحديد مدى فاعليته. إذ تشير جودة التدريب إلى مستوى الاتساق بين أهداف البرنامج، ومحتواه، وطرق تنفيذه، ومدى قدرته على تلبية الاحتياجات الحقيقية للوظائف. وتشمل مكونات الجودة عدة عناصر مثل وضوح الأهداف التدريبية، جودة تصميم الحقائق التدريبية، ملاءمة المحتوى للممارسات العملية، كفاءة المدربين، أساليب التدريب، تقنيات تقديم التدريب، وطرق تقييم أثر التدريب. وكلما ارتفعت جودة هذه المكونات، زادت قدرة المدربين على اكتساب المهارات وتطبيقها داخل بيئة العمل، مما يرفع من مستوى الأداء ويقلل من احتمال وقوع الأخطاء المهنية (Yang, 2024).

- مخاطر الأداء الوظيفي: المفهوم والأبعاد

تمثل مخاطر الأداء الوظيفي مجموعة من التهديدات التي تؤثر في جودة أو سلامة أو كفاءة أداء العاملين. وتشمل هذه المخاطر الأخطاء التشغيلية، الحوادث المهنية، ضعف الالتزام بالقواعد والإجراءات التنظيمية، انخفاض الإنتاجية، وسوء تطبيق التعليمات. وتتكامل هذه المخاطر لتؤثر في مستوى الاستقرار المؤسسي وفي قدرة المنشأة على تحقيق أهدافها. وتزداد أهمية فهم مخاطر الأداء في منشآت القطاع الخاص خصوصاً بسبب اعتمادها الكبير على الأداء السريع والدقيق، ولأن أي خطأ أو حادث قد يؤدي إلى خسائر مادية أو بشرية أو تنظيمية (Yao, 2025).

- العلاقة بين التدريب وإدارة المخاطر الوظيفية

يُعد التدريب أحد أهم الأدوات التي تستخدمها المؤسسات للحد من المخاطر المهنية. فالعاملون المدربون جيداً يكونون أكثر قدرة على فهم متطلبات العمل، وأقدر على استخدام التجهيزات بشكل آمن، وأكثر وعياً بالمخاطر المحتملة، كما تصبح استجابتهم للمواقف الحرجة أكثر فاعلية. ويسهم التدريب عالي الجودة في رفع مستوى الالتزام بالأنظمة، وزيادة الثقة في الأداء، وتقليل الأخطاء التشغيلية. ومن منظور علمي، يمثل التدريب مدخلاً وقائياً يساعد المؤسسات على معالجة جذور المخاطر قبل وقوعها، وليس مجرد إجراءات علاجية بعد حدوثها (Hajjar, 2018).

- التدريب المهني في منشآت القطاع الخاص السعودي: الواقع والتحديات

تشهد منشآت القطاع الخاص السعودي توسعاً كبيراً في أنشطتها ودورها ضمن رؤية المملكة 2030، الأمر الذي يتطلب وجود كفاءات بشرية مؤهلة وقادرة على مواكبة المتغيرات الاقتصادية والتقنية. ورغم الجهود المبذولة في تعزيز التدريب والتطوير، إلا أن الكثير من منشآت القطاع الخاص تواجه تحديات تتعلق بضعف جودة برامج التدريب، وعدم مواءمتها للاحتياجات الفعلية

للموظائف، وقصور في ممارسات التقييم والمتابعة. وتنعكس هذه التحديات على مستوى الأداء الوظيفي وعلى معدلات المخاطر المهنية، مما يجعل فهم دور جودة التدريب ضرورة ملحة لتعزيز الكفاءة التشغيلية وتقليل المخاطر داخل هذه المنشآت (Barile، 2023).

- الأسس النظرية الداعمة للعلاقة بين جودة التدريب وتحسين الأداء

تستند العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء إلى عدة نظريات علمية في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مثل نظرية رأس المال البشري التي تؤكد أن الاستثمار في مهارات العاملين يعزز الإنتاجية، ونظرية التعلم الاجتماعي التي تشير إلى أن تعلم المهارات والسلوكيات داخل بيئة تدريبية ينعكس على الأداء الفعلي، إضافة إلى نظريات الإدارة الحديثة التي تربط بين التدريب كجزء من أدوات الجودة الشاملة وبين تقليل الأخطاء وإصلاح العمليات. وتعزز هذه الأسس النظرية فكرة أن التدريب ليس مجرد نشاط تطويري، بل عنصر استراتيجي لإدارة المخاطر والتحسين المستمر (Alqudah، 2022).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

يشكل الفصل الثالث من هذه الدراسة مرحلة أساسية ومركزية في مسار البحث العلمي، حيث يمثل العمق العملي الذي يُترجم الإطار النظري والتحليلات السابقة إلى خطوات منهجية دقيقة قابلة للتنفيذ، ويضع أسس البحث على أرض الواقع بطريقة علمية منظمة. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمد عليها البحث لضمان الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة تعكس الواقع الفعلي للمنشآت في القطاع الخاص السعودي، كما يسعى إلى تقديم شرح واضح للآليات التي تم من خلالها التعامل مع مجتمع البحث وطرق الوصول إليه بطريقة علمية، بما يضمن التمثيل الصحيح للنتائج وموضوعيتها.

تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يوضح كيفية بناء البحث من منظوره العملي، حيث يربط بين النظرية التي تم عرضها في الفصل السابق وبين الواقع الميداني الذي يتم جمع البيانات منه. كما يوفر هذا الفصل رؤية شاملة حول كيفية تنظيم البحث وتحديد معاييرهِ الأساسية، بما يشمل جميع الجوانب التي تضمن دقة النتائج ومصداقيتها، ويتيح للقارئ فهم الأسس العلمية التي تقوم عليها الدراسة وكيفية تطبيقها على البيئة العملية للقطاع الخاص، بما يعكس أهمية التدريب المهني وتأثيره على الأداء الوظيفي بطريقة قابلة للقياس والتحليل.

يمثل الفصل الثالث الإطار الذي يضمن الشفافية والوضوح في التعامل مع جميع عناصر البحث، إذ يقدم شرحاً مفصلاً لكيفية تصميم الدراسة وتنفيذها، مع التركيز على أهمية اتباع منهجية علمية واضحة لتجنب الانحيازات أو الأخطاء، وضمان أن تكون النتائج قابلة للتكرار والتحقق من صحتها. ويؤكد هذا الفصل على القيمة العلمية للبحث من خلال توضيح الأسس التي اعتمدت عليها جميع الخطوات العملية، بحيث تصبح النتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقاً مدعومة بأدلة قوية ومنهجية سليمة، ما يعزز مصداقية الدراسة ويسهم في تعزيز قابليتها للاستخدام العملي والتطبيق المؤسسي.

يعكس الفصل الثالث مدى أهمية الربط بين البحث الأكاديمي والتطبيق الواقعي، حيث يقدم رؤية واضحة حول كيفية جمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية، وكيف يمكن لهذه الإجراءات أن تساهم في التوصل إلى استنتاجات دقيقة وموضوعية. كما يتيح هذا الفصل للباحث إمكانية تحديد نطاق الدراسة وحدودها، وفهم القيود العملية التي قد تواجه البحث، ما يساعد في تفسير النتائج بشكل صحيح ووضع توصيات عملية قابلة للتطبيق في منشآت القطاع الخاص السعودي.

يمثل الفصل الثالث من الدراسة القلب المنهجي للعمل البحثي، فهو يضمن أن تكون جميع المراحل التالية في البحث مستندة إلى أسس علمية واضحة، ويمنح القارئ القدرة على فهم كيفية جمع البيانات وتحليلها والتعامل مع نتائجها بشكل موضوعي، مع الحفاظ على دقة البحث وسلامة المنهجية. إن هذا الفصل لا يقتصر على الجانب الفني للعملية البحثية فحسب،

بل يبرز أيضًا أهميته في تعزيز الثقة في النتائج، وفي تقديم رؤية واضحة ومتكاملة حول أثر جودة برامج التدريب المهني على تقليل المخاطر المرتبطة بالأداء الوظيفي، بما يضمن قيمة عملية وعلمية للدراسة في سياق تطوير الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي.

مجتمع البحث

يشكل مجتمع البحث قلب الدراسة الميدانية، إذ يمثل الإطار الواقعي الذي يتم من خلاله جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى استنتاجات دقيقة وقابلة للتطبيق. ويشمل مجتمع البحث جميع الأفراد والكيانات التي ينطبق عليها نطاق الدراسة، والذين يمكن أن توفر تفاعلاتهم وممارساتهم المهنية معلومات دقيقة حول أثر برامج التدريب المهني على الأداء الوظيفي وخفض المخاطر المرتبطة به. ويهدف تحديد مجتمع البحث بدقة إلى ضمان تمثيل جميع الفئات والوظائف والقطاعات المستهدفة، بما يتيح فهمًا شاملاً للواقع الفعلي في منشآت القطاع الخاص السعودي، كما يساعد على بناء قاعدة بيانات موثوقة تدعم الفرضيات العلمية للدراسة.

يتسم مجتمع البحث في هذه الدراسة بالتنوع والثراء، فهو يشمل الموظفين في مستويات مختلفة من المسؤولية داخل المؤسسات، بدءًا من العاملين في الوظائف التشغيلية اليومية إلى الموظفين في المراكز الإدارية والإشرافية العليا. هذا التنوع يسمح للبحث بالتقاط مستويات مختلفة من التفاعل مع برامج التدريب المهني، وبالتالي قياس أثر هذه البرامج على الأداء الوظيفي بدرجات مختلفة من التعقيد والمسؤولية. كما يتيح هذا التنوع إمكانية دراسة أثر جودة التدريب على مجموعة واسعة من المخاطر الوظيفية، بدءًا من الأخطاء البسيطة في التنفيذ وصولاً إلى القرارات الاستراتيجية التي تؤثر على الأداء العام للمؤسسة. يمثل تحديد مجتمع البحث بدقة خطوة ضرورية لضمان تمثيل العينة بشكل يعكس طبيعة الواقع المهني للقطاع الخاص السعودي. ويتضمن ذلك مراعاة خصائص مثل حجم المؤسسة، وطبيعة العمل، والقطاع الذي تعمل فيه، فضلاً عن العمر الوظيفي والخبرة السابقة للموظفين، حيث تلعب هذه العوامل دوراً مهماً في تحديد مدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي. كما يتيح هذا التحديد إمكانية وضع إطار واضح لتفسير النتائج ومقارنتها بين مختلف القطاعات والمستويات الوظيفية، مما يعزز من مصداقية البحث وعمقه التحليلي.

يساعد التركيز على مجتمع البحث في رسم صورة دقيقة عن التحديات والفرص المرتبطة ببرامج التدريب داخل المؤسسات. فمن خلال دراسة هذا المجتمع، يمكن التعرف على نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية الحالية، وفهم كيفية تفاعل الموظفين مع محتوى التدريب وأساليب المدربين وعمليات المتابعة والتقييم. هذا الفهم يعزز من قدرة الباحث على تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وخفض المخاطر المرتبطة به.

يُعتبر مجتمع البحث الأساس الذي تقوم عليه كل مراحل الدراسة الميدانية، فهو يوفر الأرضية الواقعية التي يمكن من خلالها قياس أثر جودة برامج التدريب المهني على الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي، ويضمن أن تكون النتائج

المستخلصة دقيقة وموثوقة وقابلة للتعميم ضمن نطاق الدراسة، مع مراعاة الخصائص المحلية للبيئة المهنية. إن فهم المجتمع المستهدف بشكل متكامل يتيح للبحث تقديم رؤى واضحة حول العلاقة بين التدريب والحد من المخاطر الوظيفية، ويضمن أن تكون التوصيات العملية مبنية على تحليل علمي دقيق وموثوق.

المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية بوصفها الأسلوب الأنسب لقياس العلاقة بين جودة برامج التدريب المهني ومخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي. ويستند هذا المنهج إلى استخدام البيانات الرقمية القابلة للقياس الإحصائي، مما يتيح للباحث تحليل المتغيرات بشكل موضوعي، واستخلاص نتائج دقيقة يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. وتتمثل أهمية المنهج الكمي في قدرته على تقديم أدلة كمية حول طبيعة العلاقة بين المتغيرات، والكشف عن مدى قوة وتأثير جودة التدريب على مستويات المخاطر المرتبطة بالأداء. كما يتيح هذا المنهج استخدام أدوات إحصائية متقدمة تساعد في تحديد مستوى الدلالة الإحصائية للعلاقات المدروسة، وبالتالي ترسيخ مصداقية النتائج وتعزيز إمكانية اتخاذ قرارات مبنية على البيانات.

- تصميم الدراسة وأسلوب البحث

تم تصميم الدراسة وفق البحوث الوصفية التحليلية، حيث تهدف الدراسة إلى وصف مستوى جودة برامج التدريب المهني من ناحية، وتحليل أثرها على مخاطر الأداء الوظيفي من ناحية أخرى. ويقوم هذا التصميم على بناء استبانة علمية تشمل مجموعة من العبارات التي تمثل أبعاد جودة التدريب (المحتوى - المدرب - بيئة التدريب - أساليب التدريب - التقييم)، وأبعاد مخاطر الأداء الوظيفي (الأخطاء التشغيلية - الحوادث المهنية - ضعف الالتزام - انخفاض الإنتاجية). ويسمح هذا التصميم بتجميع بيانات ميدانية مباشرة من أفراد العينة المستهدفة، مما يساعد في الحصول على معلومات واقعية من بيئة العمل الفعلية. كما يتناسب هذا الأسلوب مع طبيعة الدراسة التي تسعى إلى قياس درجي للمفاهيم وليس مجرد وصفها فقط، الأمر الذي يجعل التحليل الإحصائي أداة أساسية في اختبار الفرضيات.

- عينة الدراسة

تعتمد الدراسة على عينة ممثلة من العاملين في منشآت القطاع الخاص السعودي ممن لديهم خبرة في البرامج التدريبية المقدمة داخل منشآتهم. وتم استخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل مختلف القطاعات والوظائف، وزيادة مستوى التعميم. ويُفضل أن تشمل العينة العاملين من مستويات وظيفية متعددة، بما في ذلك الموظفون الفنيون والإداريون والمشرفون،

لتحقيق شمولية أكبر في القياس. ويُقدَّر حجم العينة — وفقًا لمجتمع الدراسة وتنوع قطاعاته — بعدد يتراوح عادة بين 250 إلى 350 مشاركًا لضمان قوة إحصائية كافية للتحليل، وتوفير نتائج أكثر استقرارًا وموثوقية. كما يتم التأكيد على سرية بيانات المبحوثين واستخدامها لأغراض البحث فقط، وذلك لتحفيزهم على الإجابة بصدق وموضوعية.

- إجراءات جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لما تتمتع به من كفاءة ومرونة في الدراسات الكمية. وتتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية:

1. البيانات الديموغرافية (العمر - الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - نوع الوظيفة).
2. محور جودة برامج التدريب المهني والذي يتضمن مجموعة من العبارات التي تغطي محتوى التدريب، كفاءة المدربين، بيئة التدريب، أساليب التدريب الحديثة، وآليات تقييم التدريب.
3. محور مخاطر الأداء الوظيفي ويقيس مظاهر الأخطاء المهنية، ومستويات الحوادث، والالتزام التنظيمي، وجودة الأداء والإنتاجية.

- طرق تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تم إدخالها ومعالجتها باستخدام البرامج الإحصائية الحديثة مثل SPSS أو AMOS بهدف تحليل المتغيرات واختبار الفرضيات. وشملت طرق التحليل ما يلي:

- الإحصاء الوصفي لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد مستوى استجابات العينة.
- اختبار الثبات (Cronbach's Alpha) لقياس موثوقية الاستبانة ومدى اتساق العبارات الداخلية.
- تحليل الارتباط (Pearson Correlation) لتحديد قوة العلاقة بين جودة التدريب ومخاطر الأداء.
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لقياس مدى تأثير مكونات جودة التدريب على مخاطر الأداء الوظيفي بشكل مباشر.
- اختبارات الدلالة الإحصائية (T-test, ANOVA) لدراسة الفروقات بين مجموعات العينة بناءً على المتغيرات الديموغرافية.

أدوات الدراسة

تعد أدوات الدراسة الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في الحصول على البيانات المطلوبة، إذ تمثل الوسيلة التي يتم من خلالها قياس المتغيرات وتحويلها إلى بيانات كمية قابلة للتحليل والإحصاء. وفي الدراسات الكمية التي تهدف إلى اختبار العلاقات بين المتغيرات، يصبح اختيار الأداة المناسبة وتصميمها وفق معايير علمية شرطاً لضمان دقة النتائج ومصداقيتها. وانطلاقاً من طبيعة هذه الدراسة التي تبحث في أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي، فقد تم اختيار أداة تتلاءم مع طبيعة المتغيرات وقابلة للتطبيق على فئات واسعة من المشاركين داخل المؤسسات، وهي الاستبانة (Questionnaire)، التي تُعد أكثر أدوات البحث استخداماً في الدراسات الإدارية والتنظيمية.

- الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات

تُعد الاستبانة الأداة الرئيسية في هذه الدراسة، وذلك لما توفره من مزايا تتناسب مع طبيعة المنهج الكمي، مثل القدرة على جمع كمية كبيرة من البيانات في وقت قصير، وسهولة توزيعها إلكترونياً وورقياً، وتسهيل عملية الترميز والتحليل الإحصائي. وقد تم تصميم الاستبانة بعناية لتتضمن عبارات محددة وواضحة تهدف إلى قياس متغيرين رئيسيين: جودة برامج التدريب المهني و مخاطر الأداء الوظيفي.

واعتمدت الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي لكونه أحد أكثر المقاييس ملاءمةً لقياس الاتجاهات والتصورات، حيث يتيح للمشارك اختيار درجة توافقه مع كل عبارة من بين خمس درجات (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة). ويسهل هذا الأسلوب عملية التحليل الكمي عبر تحويل الاستجابات إلى قيم رقمية قابلة للمعالجة الإحصائية.

- مكونات الاستبانة ومحاورها

أولاً: البيانات الديموغرافية للمشاركين

يشمل هذا المحور مجموعة من الأسئلة التي تساهم في تكوين صورة شاملة عن خلفية المبحوثين، مثل:

- العمر
- الجنس
- المؤهل الدراسي

وتساعد هذه البيانات في تحليل الفروقات المحتملة بين فئات العينة وفهم تأثير العوامل الديموغرافية على النتائج.

ثانياً: محور جودة برامج التدريب المهني

يضم هذا المحور مجموعة من العبارات التي تقيس جودة التدريب عبر عدة أبعاد أساسية، مثل:

- جودة المحتوى التدريبي ومدى ملاءمته للوظيفة.
 - كفاءة المدربين وقدرتهم على إيصال المعلومات بوضوح.
 - جودة الوسائل التدريبية والتقنيات المستخدمة.
 - فاعلية أساليب وطرق التدريب المتبعة.
 - تقييم البرامج التدريبية وقياس أثرها داخل المنشأة.
- وتم بناء هذه العبارات بالاعتماد على أدبيات التدريب الحديثة لتحقيق قياس شامل لمفهوم الجودة التدريبية.

ثالثاً: محور مخاطر الأداء الوظيفي

يقيس هذا المحور مستوى المخاطر المهنية والتنظيمية التي قد يواجهها العاملون، ويشمل عدة أبعاد، مثل:

- الأخطاء التشغيلية المتكررة.
 - الحوادث المهنية والإصابات.
 - ضعف الالتزام بإجراءات العمل والتعليمات.
 - انخفاض جودة الأداء والإنتاجية.
 - مشكلات تطبيق المهارات في بيئة العمل.
- وتمت صياغة هذه العبارات بحيث تعكس بدقة مظاهر المخاطر في بيئة العمل داخل منشآت القطاع الخاص.

- صدق وثبات أداة الدراسة

حرص الباحث على التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة قبل تطبيقها على العينة الأساسية، وذلك من خلال:

أولاً: الصدق (Validity)

- الصدق الظاهري: عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في مجالات الموارد البشرية والإدارة التعليمية للتأكد من ملاءمة العبارات وسلامة صياغتها وصلاحيها لقياس المتغيرات.
- صدق المحتوى: تم بناء العبارات انطلاقاً من مراجعة شاملة للدراسات السابقة، مما يضمن شموليتها وقدرتها على تمثيل المفاهيم المراد قياسها.

ثانيًا: الثبات (Reliability)

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة الاتساق الداخلي لمحاوَر الاستبانة، حيث إن الحصول على قيمة أعلى من (0.70) يعد مؤشرًا مقبولاً على الثبات الإحصائي للأداة. ويضمن هذا الإجراء أن البيانات الناتجة عن الاستبانة موثوقة ويمكن استخدامها بثقة في التحليل.

- تبرير اختيار الاستبانة كأداة للدراسة

اختيار الاستبانة كأداة أساسية في هذه الدراسة جاء بناءً على مجموعة من الاعتبارات العلمية، أهمها:

- ملاءمتها للمنهج الكمي القائم على الأرقام والقياس.
 - قدرتها على الوصول إلى أعداد كبيرة من الموظفين في منشآت القطاع الخاص.
 - توفير بيانات قابلة للتحليل باستخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة.
 - سهولة بنائها وتطويرها وفق معايير علمية.
 - مستوى السرية الذي توفره للمبحوث، مما يزيد من مصداقية الاستجابات.
- وبذلك، تُعد الاستبانة خيارًا مثاليًا لجمع بيانات موضوع الدراسة وتحقيق أهدافها وقياس فرضياتها بدقة وموضوعية.

خطوات جمع البيانات

تعد عملية جمع البيانات من أهم المراحل في البحث الكمي، إذ تمثل الرابط المباشر بين الإطار النظري للفكرة البحثية والنتائج العملية التي تهدف الدراسة إلى الوصول إليها. في هذه الدراسة، تتناول خطوات جمع البيانات الإجراءات المنظمة التي تم من خلالها الوصول إلى المعلومات الدقيقة حول أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض المخاطر الوظيفية في منشآت القطاع الخاص السعودي. وتعكس هذه الخطوات حرص الباحث على اتباع منهجية علمية دقيقة تضمن موثوقية النتائج وصحتها، كما تؤكد التزام البحث بالمعايير العلمية للبحث الكمي التي تعتمد على القياس الكمي والتحليل الإحصائي للبيانات المجمعة.

بدأت خطوات جمع البيانات بتحديد الأدوات المناسبة لقياس المتغيرات المدروسة، إذ تم تطوير استبانة كمية شاملة تستهدف جميع جوانب جودة التدريب المهني من محتوى البرنامج وكفاءة المدربين وأساليب التدريب وعمليات التقييم والمتابعة، إضافة إلى مؤشرات الأداء الوظيفي ومخاطر العمل. وتم تصميم الأسئلة بأسلوب قياس يعتمد على مقاييس ليكرت، بحيث يمكن تحويل ردود المشاركين إلى قيم رقمية قابلة للتحليل الإحصائي، مما يسمح باختبار الفرضيات وتحديد العلاقة بين المتغيرات

المستقلة والمتغير التابع بدقة علمية. وقد خضعت الاستبانة لعدة مراحل من المراجعة الأكاديمية والتحكيم من قبل خبراء في مجال إدارة الموارد البشرية والتدريب لضمان وضوح الأسئلة ودقتها وملاءمتها لبيئة العمل في القطاع الخاص السعودي.

بعد إعداد الاستبانة، تم تحديد آلية توزيعها على أفراد مجتمع البحث بطريقة تضمن التمثيل المناسب لكافة الفئات المستهدفة. فقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً وورقياً بحسب إمكانية الوصول إلى الموظفين في المنشآت المختلفة، مع مراعاة تنوع المستويات الوظيفية من التشغيلية إلى الإدارية العليا، وتغطية مختلف القطاعات الصناعية والخدمية. وتهدف هذه الخطوة إلى جمع بيانات شاملة يمكن من خلالها دراسة أثر برامج التدريب على الأداء الوظيفي بشكل موضوعي ومقارن بين مختلف المستويات والمؤسسات، وبالتالي الحصول على نتائج دقيقة وقابلة للتعميم داخل نطاق الدراسة.

تضمنت الخطوة التالية التأكد من استيفاء جميع الردود للشروط المطلوبة، مع مراجعة الاستبيانات المستلمة للتحقق من اكتمالها وصحتها قبل إدخالها في التحليل الإحصائي. وقد تم استخدام برامج متخصصة لإدخال البيانات ومعالجتها، بما يضمن دقة التحليل الكمي، ويتيح الكشف عن العلاقات بين المتغيرات بطريقة موضوعية. كما تم الالتزام بسرية المعلومات وضمان خصوصية المشاركين، بما يعزز من مصداقية البيانات ويشجع المشاركين على تقديم إجابات دقيقة وصادقة تعكس واقع تجربتهم الفعلية مع برامج التدريب المهني وأثرها على الأداء الوظيفي والمخاطر المرتبطة به.

تم تجهيز البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام أدوات التحليل الكمي المناسبة، بما في ذلك اختبارات الارتباط والانحدار وتحليل الفروق، وذلك بهدف قياس العلاقة بين عناصر جودة التدريب المهني وبين مستوى خفض المخاطر الوظيفية بدقة علمية. وقد أتاحت هذه الخطوات للبحث القدرة على تقديم نتائج موثوقة، تدعم فرضيات الدراسة، وتكشف عن الأبعاد الحقيقية لتأثير التدريب على أداء الموظفين، كما تُمكن المؤسسات من الاستفادة من هذه النتائج في تحسين برامجها التدريبية وتعزيز مستوى الكفاءة والأمان الوظيفي.

تمثل خطوات جمع البيانات في هذه الدراسة المرحلة الحيوية التي تربط بين النظرية والتطبيق، وتضمن أن تكون النتائج النهائية قائمة على أساس علمي متين، ومبنية على بيانات كمية دقيقة يمكن تحليلها إحصائياً لاستخلاص استنتاجات موثوقة بشأن أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي.

حدود البحث

- الحدود البشرية:

تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في التركيز على العاملين في منشآت القطاع الخاص السعودي الذين لديهم خبرة عملية مباشرة في البرامج التدريبية المقدمة داخل مؤسساتهم. ويشمل ذلك الموظفين الإداريين والفنيين والمشرفين، حيث يُعتبر هؤلاء الأفراد الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة من حيث تعرضهم للتدريب المهني وتأثير أدائه على مستوى المخاطر الوظيفية داخل بيئة العمل. ويأتي تحديد هذه الفئة لضمان جمع بيانات دقيقة وموضوعية حول جودة البرامج التدريبية ومدى انعكاسها على تقليل الأخطاء والمخاطر المهنية، مع استبعاد العاملين غير المشاركين في برامج تدريبية أو ذوي الخبرة العملية المحدودة، حيث قد تكون استجابتهم أقل موثوقية في تقييم العلاقة بين جودة التدريب والأداء الوظيفي. هذا التحديد الواضح للعيينة البشرية يعزز مصداقية الدراسة ويسمح بتحليل النتائج بشكل يعكس الواقع الفعلي للمنشآت السعودية.

- الحدود الزمنية:

تشمل الحدود الزمنية الفترة التي يغطيها البحث، والتي تم تحديدها بما يعكس الواقع المعاصر للقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. وقد اختارت الدراسة الفترة الزمنية الممتدة خلال العامين الأخيرين، وذلك لضمان أن البيانات المجمعة تعكس التجارب الحديثة للعاملين في البرامج التدريبية وأثرها على المخاطر الوظيفية. يرتبط هذا التحديد الزمني بأهمية تقييم البرامج التدريبية في سياق بيئة العمل المتغيرة والتطورات التقنية والإدارية التي شهدتها المنشآت مؤخراً، كما يساهم في الحد من الاعتماد على معلومات قديمة أو غير دقيقة. ويتيح هذا الإطار الزمني أيضاً ربط نتائج الدراسة بالخطط الاستراتيجية الحالية للمنشآت في تطوير الموارد البشرية، مما يجعل التوصيات المستخلصة أكثر قابلية للتطبيق والفائدة العملية.

- الحدود المكانية:

تتمثل الحدود المكانية للدراسة في نطاق المنشآت المستهدفة داخل المملكة العربية السعودية، مع التركيز على التنوع في القطاعات الاقتصادية مثل الصناعة والخدمات والتجارة. ويشمل هذا النطاق مواقع العمل الفعلية حيث يتم تقديم البرامج التدريبية وتنفيذ المهام اليومية التي قد تتأثر بالمخاطر الوظيفية. يساهم هذا التحديد المكاني في تمكين الباحث من جمع بيانات دقيقة تمثل بيانات العمل المختلفة، ويضمن شمول تمثيل مختلف أحجام المنشآت ومستوياتها التنظيمية. كما يعكس هذا التحديد القيود

العملية للبحث، بما في ذلك القدرة على الوصول إلى المنشآت والحصول على موافقة الإدارات المعنية، وضمان تعاون المشاركين في ملء الاستبانات بصدق وموضوعية، الأمر الذي يعزز من مصداقية النتائج ويزيد من دقتها العلمية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يشكل الفصل الرابع من هذه الدراسة مرحلة حاسمة في مسار البحث، إذ يمثل النقطة التي تتجمع فيها جميع عناصر العمل العلمي السابقة لتتبلور في صورة نتائج عملية قابلة للتحليل والفهم. هذا الفصل يقدم للقارئ رؤية واضحة حول ما توصل إليه البحث بعد تطبيق المنهجية وجمع البيانات، ويتيح فهماً شاملاً للكيفية التي تعكس بها النتائج العلاقة بين جودة برامج التدريب المهني ومستوى الأداء الوظيفي وتقليل المخاطر المرتبطة به في منشآت القطاع الخاص السعودي. فهو يمثل المرحلة التي تتحقق فيها الأهداف العلمية للدراسة على أرض الواقع، حيث يصبح من الممكن تقييم مدى صحة الفرضيات والاستنتاجات النظرية التي تم تناولها في الفصول السابقة، وما إذا كانت الأدلة العملية تؤكد أو تنفي التوقعات المبدئية.

تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يوفر منظوراً متكاملًا يربط بين البيانات التي تم جمعها والتحليلات المنهجية التي تم إجراؤها، وبين السياق العملي للبيئة المهنية التي يجري فيها البحث. من خلال هذا الفصل، يمكن استعراض النتائج بطريقة منظمة وعلمية، وفهم المعاني والانعكاسات المترتبة عليها على مستوى الأداء الوظيفي ومخاطر العمل، مما يمنح الدراسة بعداً تحليلياً قادراً على تقديم صورة واضحة ودقيقة عن الواقع الحالي للمنشآت في القطاع الخاص السعودي. كما يتيح الفصل إمكانية تفسير هذه النتائج وربطها بالإطار النظري السابق، ما يساهم في توضيح كيف تتفاعل المتغيرات المختلفة مع بعضها البعض، وما هي العوامل المؤثرة في تحسين جودة التدريب وتقليل المخاطر.

يمثل الفصل الرابع أداة مركزية لفهم القيمة العملية للبحث، حيث يوفر أرضية صلبة لوضع استنتاجات مدروسة يمكن البناء عليها في اتخاذ قرارات عملية، سواء على مستوى التخطيط للبرامج التدريبية أو على مستوى تطوير السياسات الداخلية للمؤسسات. كما يوضح هذا الفصل مدى قدرة البحث على تقديم رؤى تطبيقية قابلة للاستخدام، ما يعزز من أهميته ليس فقط من الناحية الأكاديمية، بل أيضاً من منظور الإدارة العملية والإستراتيجية في بيئة العمل. ويمنح الفصل القدرة على تقديم نتائج الدراسة بطريقة شفافة ومدعومة بالأدلة، ما يتيح للمؤسسات والباحثين استيعاب التوصيات التي ينبثق عنها البحث بشكل علمي وواضح، مع مراعاة السياق المحلي للقطاع الخاص السعودي.

يمثل الفصل الرابع المرحلة النهائية التي تتيح للباحث عرض النتائج بصورة منهجية دقيقة، وتحليلها ضمن إطار علمي واضح، ما يساهم في تقديم صورة متكاملة عن العلاقة بين جودة برامج التدريب المهني ومستوى المخاطر المرتبطة بالأداء الوظيفي. إنه الفصل الذي يجمع كل ما سبق من النظرية والمنهجية والتحليل الميداني، ويحوّل المعرفة النظرية إلى تطبيق عملي يمكن

قياسه وفهمه، بما يعزز من قدرة الدراسة على تقديم قيمة علمية وعملية متميزة للقطاع الخاص السعودي، ويضع الأساس لوضع توصيات قابلة للتطبيق في تطوير برامج التدريب وتحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

تحليل البيانات

• الوصف الإحصائي للبيانات

تبرز النتائج حالة من التباين في تقديرات العينة حول فاعلية التدريب؛ فبينما سجل قياس أثر التدريب بعد الانتهاء منه وانخفاض شكاوى الأداء أعلى المتوسطات الحسابية بقيمة 3.57، نجد أن تقييم أداء المدربين دورياً وتحديث البرامج كانا الأقل قبولاً بمتوسطات بلغت 3.31 و3.35 على التوالي. هذا الفارق يشير إلى فجوة إجرائية واضحة؛ المؤسسات تلمس النتائج النهائية وتراقب الشكاوى، لكنها تهمل العمليات الوسيطة المتعلقة بجودة "المدخلات" وتطوير المحتوى. التردد في الآراء كان السمة الأبرز، حيث تجاوزت قيم الانحراف المعياري لغالبية العبارات حاجز 1.40، ووصلت في بعضها إلى 1.626 عند تقييم المدربين. هذا الارتفاع الكبير في الانحراف يعكس انقساماً في وجهات النظر بين الموظفين؛ فجزء منهم يرى جودة عالية بينما يختبر الجزء الآخر قصوراً جوهرياً، وهو ما يفسره غياب المعايير الموحدة في تصميم برامج التدريب داخل منشآت القطاع الخاص السعودي.

يشير التوزيع العام للبيانات إلى ميل (Skewness) نحو القيم الموجبة بمدى سالب بسيط، مما يضع التوجه العام للعينة في المنطقة "المحايدة المائلة للإيجاب"؛ فالمتوال (الوسيط) استقر عند الرقم 4.00 لمعظم العبارات، إلا أن قيم "التفرطح" (Kurtosis) السالبة والممتدة بين -1.10 و-1.54 تؤكد وجود توزيع "مسطح". بمعنى أن الإجابات لم تتكتل حول المتوسط بل تفرقت على كامل المقياس. هذا التردد يضعف من قدرة المنشآت على التنبؤ بفاعلية التدريب في خفض مخاطر الأداء؛ حيث إن عدم استقرار جودة المادة العلمية (انحراف 1.599) أو توافق التدريب مع متطلبات الوظيفة (انحراف 1.529) يعني أن خفض المخاطر يظل رهناً بالصدفة أو بمبادرات فردية من المدربين، وليس نتيجة نظام مؤسسي محكم. الارتباط بين التدريب وتقليل الأخطاء سجل متوسطاً جيداً (3.51)، لكنه يظل مهدداً طالما أن آليات "المتابعة" وتحديث المحتوى لا تحظى بنفس القدر من الرضا والاتساق الإحصائي.

Statistics									
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Median	Std. Error of Mean	Mean	N	
								Missing	Valid
.306	-1.301	.153	.040	1.419	3.00	.089	2.90	0	252
.306	-2.014	.153	.048	.501	1.00	.032	1.49	0	252
.306	-.905	.153	-.110	1.194	3.00	.075	3.27	0	252

.306	-1.220	.153	-.418	1.413	4.00	.089	3.47	0	252	تتسم البرامج التدريبية بوضوح الأهداف والمحتوى
.306	-1.284	.153	-.507	1.529	4.00	.096	3.51	0	252	يتوافق محتوى التدريب مع متطلبات الوظيفة
.306	-1.471	.153	-.276	1.535	4.00	.097	3.35	0	252	يتم تحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع تطورات العمل
.306	-1.454	.153	-.438	1.599	4.00	.101	3.44	0	252	تسهم جودة المادة العلمية في تحسين أداء الموظف
.306	-1.313	.153	-.410	1.446	4.00	.091	3.52	0	252	يمتلك المدربون خبرة عملية في مجال التخصص
.306	-1.309	.153	-.481	1.514	4.00	.095	3.51	0	252	يستخدم المدربون أساليب تدريب تفاعلية فعالة
.306	-1.398	.153	-.458	1.579	4.00	.099	3.44	0	252	يتمحور التدريب فرصاً للتطبيق العملي أثناء البرنامج
.306	-1.545	.153	-.314	1.626	4.00	.102	3.31	0	252	يتم تقييم أداء المدربين بشكل دوري
.306	-1.182	.153	-.455	1.382	4.00	.087	3.57	0	252	يتم قياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي بعد الانتهاء منه
.306	-1.259	.153	-.476	1.465	4.00	.092	3.52	0	252	توجد آلية واضحة لمتابعة تطبيق ما تم تعليمه في بيئة العمل
.306	-1.506	.153	-.391	1.613	4.00	.102	3.41	0	252	تسهم التغذية الراجعة في تحسين البرامج التدريبية
.306	-1.510	.153	-.383	1.619	4.00	.102	3.40	0	252	يتم ربط نتائج التدريب بخطط تطوير الأداء
.306	-1.268	.153	-.345	1.361	4.00	.086	3.51	0	252	ساعد التدريب في تقليل الأخطاء المرتبطة بالعمل

انخفضت شكاوى الأداء بعد تنفيذ البرامج التدريبية	252	0	3.57	.092	4.00	1.458	-.585	.153	-1.103	.306
عزز التدريب قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل	252	0	3.46	.099	4.00	1.575	-.431	.153	-1.418	.306
ساهمت البرامج التدريبية في تقليل مخاطر ضعف الإنتاجية	252	0	3.44	.097	4.00	1.533	-.422	.153	-1.377	.306
أرى أن جودة برامج التدريب المهني تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي	252	0	3.41	.093	4.00	1.482	-.425	.153	-1.276	.306

جدول 1 : التحليلات الإحصائية

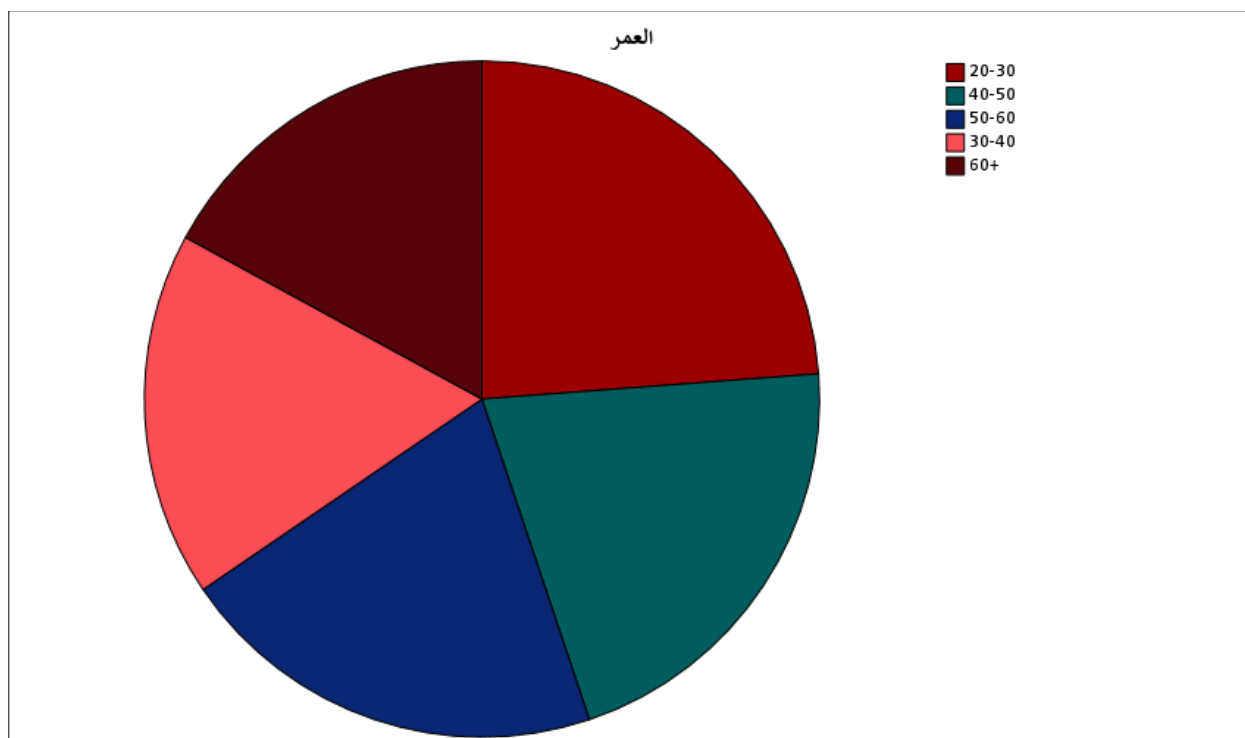
• عمر المشاركين في التجربة

تهيمن الفئة الشابة (20-30 سنة) على هيكل العينة بنسبة بلغت 23.8%، وهو ما يعكس حيوية القوى العاملة في القطاع الخاص السعودي وتوجهه نحو ضخ دماء جديدة؛ إلا أن التوزيع الإحصائي العام يكشف عن تقارب في النسب بين بقية الفئات العمرية، حيث تراوحت بين 17.1% و 21%. هذا التوازن العمري يمنح الدراسة مصداقية عالية؛ فالنتائج لا تعبر عن وجهة نظر جيل واحد، بل تمزج بين حماس المبتدئين وخبرة المخضرمين (فئة 60+). إن وجود نسبة تفوق 20% لكل من الفئتين (40-50 سنة) و(50-60 سنة) يعني أن تقييم جودة التدريب المهني قد مر عبر "فلتر" الخبرة الطويلة؛ هؤلاء الموظفون عاصروا أنظمة عمل قديمة وحديثة، وقدرتهم على رصد أثر التدريب في خفض مخاطر الأداء الوظيفي تتسم بالواقعية والعمق المهني.

تشير هذه التركيبة الديموغرافية إلى تحديٍّ عمليّ واضح في تصميم الحقائب التدريبية؛ فجودة البرنامج التدريبي التي يراها الشاب في مقبلة العشرينات قد لا تلبي طموح أو احتياج الخبير الذي تجاوز الخمسين. التنوع هنا يفرض على المنشآت ضرورة تنويع أدوات التدريب المهني؛ إذ إن مخاطر الأداء التي يواجهها الموظف الجديد تتعلق غالباً بنقص المهارات التقنية، بينما تتعلق مخاطر الأداء للفئات الأكبر سناً بالتكيف مع التطورات التكنولوجية المتسارعة. عدم وجود فجوة كبيرة بين أعداد المشاركين في مختلف الفئات العمرية يضمن أن التوصيات المستخلصة من هذه الدراسة ستكون قابلة للتطبيق الشامل؛ فهي تأخذ في الاعتبار كافة المستويات الوظيفية من القاعدة إلى قمة الهرم الإداري، مما يقلل من احتمالات مقاومة التغيير عند تنفيذ برامج تطوير الأداء.

العمر					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
23.8	23.8	23.8	60	20-30	Valid
44.8	21.0	21.0	53	40-50	
65.5	20.6	20.6	52	50-60	
82.9	17.5	17.5	44	30-40	
100.0	17.1	17.1	43	60+	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 2: التحليل الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة



شكل توضيحي 1: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

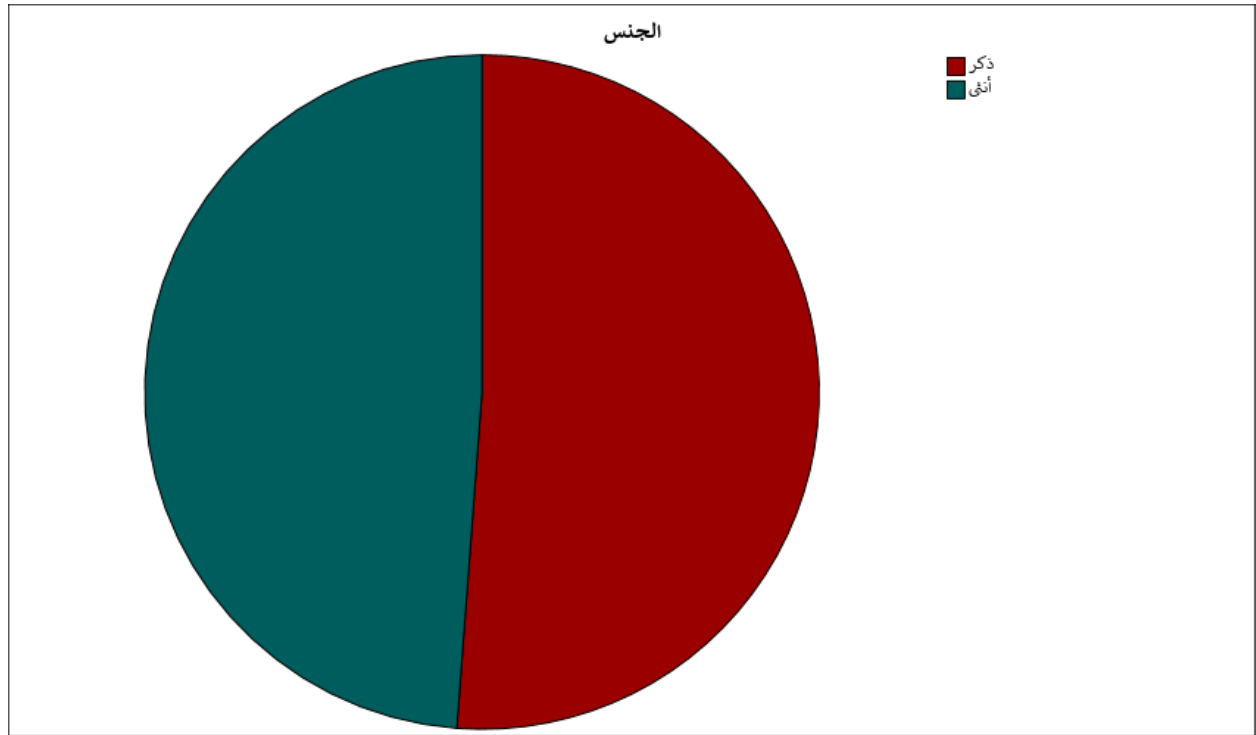
• جنس المشاركين في التجربة

تكشف الأرقام عن تقارب شبه تام في توزيع العينة بين الجنسين؛ حيث بلغت نسبة الذكور 51.2% مقابل 48.8% للإناث. هذا التوازن الإحصائي يمنح نتائج الدراسة صبغة شمولية تعكس واقع التحولات الهيكلية في سوق العمل السعودي الحالي؛ فلم يعد التدريب المهني أو مخاطر الأداء حكراً على بيئة عمل ذكورية كما كان في السابق. إن تضاول الفجوة العددية بين الجنسين إلى مجرد 2.4% فقط (129 ذكراً و123 أنثى) يعزز من قدرة الباحث على تعميم النتائج المتعلقة بجودة البرامج التدريبية دون الخوف من انحياز جندي قد يطرأ على البيانات.

يعني هذا التساوي النوعي أن إدراك جودة التدريب المهني وتأثيرها في خفض مخاطر الأداء لم يعد يتأثر بمتغير "الجنس" كعامل واضح؛ فكلتا الطرفين يواجهان نفس الضغوط العملية ويتلقيان خدمات تدريبية متماثلة في القطاع الخاص. يمنح هذا الاستقرار في العينة متانة للتحليلات اللاحقة؛ إذ إن أي فروق قد تظهر في استجابات المحاور الأخرى ستكون ناتجة عن عوامل مهنية أو تنظيمية بحتة، وليست ناجمة عن خلل في تمثيل أحد الجنسين. القوة هنا تكمن في أن العينة تمثل "الموظف السعودي" بصفته المهنية المجردة، مما يوفر أرضية صلبة لصناع القرار لتصميم برامج تدريبية موحدة تستهدف رفع الكفاءة الإنتاجية وتقليل احتمالات الخطأ الوظيفي لكافة الكوادر البشرية على حد سواء.

الجنس					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	51.2	51.2	51.2	129	ذكر
	100.0	48.8	48.8	123	أنثى
		100.0	100.0	252	Total

جدول 3: التحليل الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة



شكل توضيحي 2: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

• الدرجة العلمية لدى المشاركين في التجربة

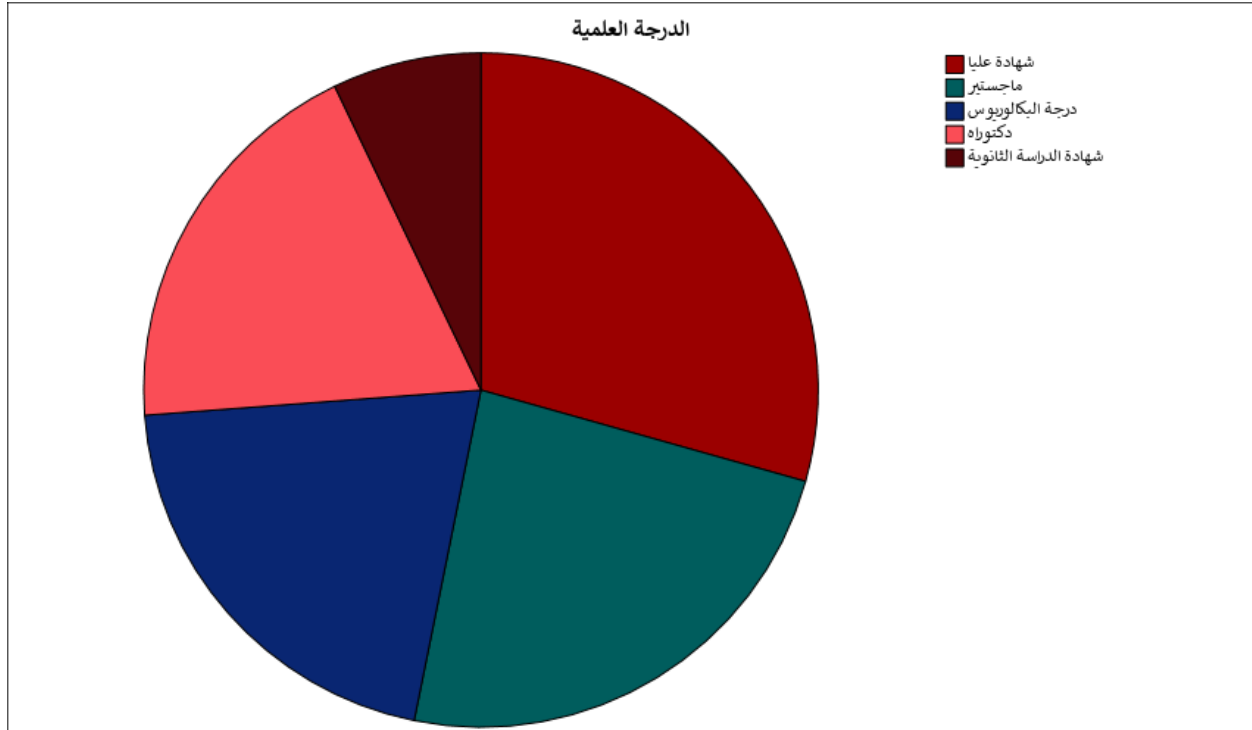
استحوذت فئة حملة الشهادات العليا (دبلوم عالي وما يعادله) على النصيب الأكبر من عينة الدراسة بنسبة 29.4%؛ تليها مباشرة فئة الماجستير بنسبة 23.8%. تشير هذه الأرقام بوضوح إلى أن القوى العاملة في منشآت القطاع الخاص السعودي المستهدفة تمتلك خلفية أكاديمية متقدمة؛ فمجموع الحاصلين على الدراسات العليا (ماجستير ودكتوراه) بالإضافة إلى الشهادات العليا يتجاوز 72% من إجمالي المشاركين. هذه الكثافة العلمية ترفع من سقف التوقعات تجاه جودة برامج التدريب المهني؛ فالموظف المتعلم أكاديمياً يمتلك حساً نقدياً أعلى وقدرة أكبر على التمييز بين التدريب السطحي والتدريب الذي يضيف قيمة حقيقية لتقليل مخاطر الأداء.

فاجأت النتائج التوقعات بانخفاض نسبة حملة البكالوريوس إلى 20.6%؛ بينما تذيّل القائمة حملة الشهادة الثانوية بنسبة ضئيلة لم تتجاوز 7.1%. يعكس هذا التوزيع تحولاً جذرياً في طبيعة الوظائف داخل القطاع الخاص، حيث يميل التوظيف نحو التخصصات الدقيقة التي تتطلب تأهيلاً عالياً. من الناحية الإحصائية، هذا التباين التعليمي يخدم موضوع الدراسة؛ إذ إن وجود 19% من حملة الدكتوراه يضمن وجود رؤية استراتيجية عند تقييم أثر التدريب على مخاطر الأداء، بينما توفر الفئات الأخرى الرؤية التشغيلية والميدانية. هذا المزيج يقلل من احتمالات الانحياز في التقييم، ويؤكد أن الحكم على جودة التدريب نابع

من عينة واعية تدرك تماماً الفرق بين المهارات المكتسبة والمتطلبات الفعلية لسوق العمل، مما يجعل أي خلل في البرامج التدريبية مرصوداً بدقة من قبل هذه الكوادر المؤهلة.

الدرجة العلمية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
29.4	29.4	29.4	74	شهادة عليا	Valid
53.2	23.8	23.8	60	ماجستير	
73.8	20.6	20.6	52	درجة البكالوريوس	
92.9	19.0	19.0	48	دكتوراه	
100.0	7.1	7.1	18	شهادة الدراسة الثانوية	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 4 : التحليل الإحصائي للدرجة العلمية



شكل توضيحي 3 : التمثيل البياني للدرجة العلمية

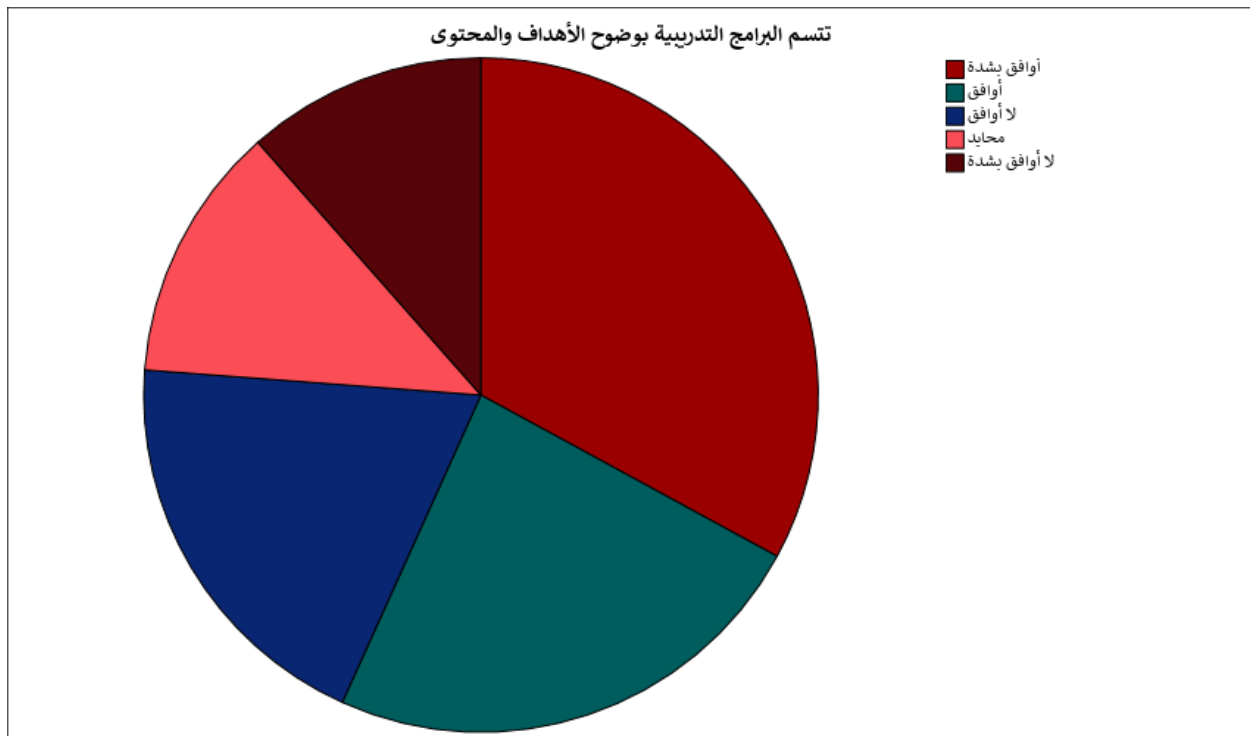
• تتسم البرامج التدريبية بوضوح الأهداف والمحتوى

أيدت الكتلة الكبرى من المستجيبين عبارة وضوح أهداف البرامج التدريبية ومحتواها بنسبة إجمالية بلغت 56.7% (أوافق بشدة 32.9% وأوافق 23.8%); ومع ذلك، يبرز تباين في وجهات النظر عند النظر إلى نسبة المعارضين والمحايدين التي تجاوزت 43% من إجمالي العينة. هذا الانقسام الإحصائي يشير إلى خلل في معايير صياغة المحتوى التدريبي داخل القطاع الخاص؛ فبينما يجد قطاع من الموظفين مادة تدريبية واضحة، يعاني ما يقرب من ثلث العينة (بنسبة 30.9% لمن اختاروا لا أوافق ولا أوافق بشدة) من غموض في المقاصد التدريبية. غياب الوضوح في الأهداف يفرغ التدريب من قيمته الوقائية؛ فالموظف الذي لا يدرك الغاية من البرنامج لن يتمكن من ربط المادة العلمية بالمهارات المطلوبة لتجنب المخاطر التشغيلية في موقع عمله.

تكشف البيانات عن واقع تشغيلي مرتبك؛ إذ إن استقرار نسبة الرفض عند 19.4% لفئة "لا أوافق" يعني أن هناك قصوراً منهجياً في إيصال الرسالة التدريبية لشريحة ليست بالهينة. هذا الغموض التشغيلي يؤدي مباشرة إلى رفع احتمالات الخطأ الوظيفي؛ فالبرنامج التدريبي الذي يفتقر للأهداف المحددة بدقة لن يسهم في تعديل السلوك المهني أو تقليل مخاطر الأداء المتعلقة بالإنتاجية. تردد الآراء بين "الموافقة الشدة" و"عدم الموافقة" يوحي بأن جودة البرامج التدريبية قد تخضع لمعايير متفاوتة بين الإدارات أو المنشآت المختلفة؛ وهو ما يتطلب توحيد نماذج تصميم الحقائب التدريبية لضمان وصول الموظف إلى مستوى استيعاب يقلل من مخاطر وقوع الحوادث أو الأخطاء المهنية الجسيمة.

تتسم البرامج التدريبية بوضوح الأهداف والمحتوى					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
32.9	32.9	32.9	83	أوافق بشدة	Valid
56.7	23.8	23.8	60	أوافق	
76.2	19.4	19.4	49	لا أوافق	
88.5	12.3	12.3	31	محايد	
100.0	11.5	11.5	29	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 5 : التحليل الإحصائي لاتساق البرامج التدريبية بوضوح الأهداف والمحتوى



شكل توضيحي 4: التمثيل البياني لانتساب البرامج التدريبية بوضوح الأهداف والمحتوى

• يتوافق محتوى التدريب مع متطلبات الوظيفة

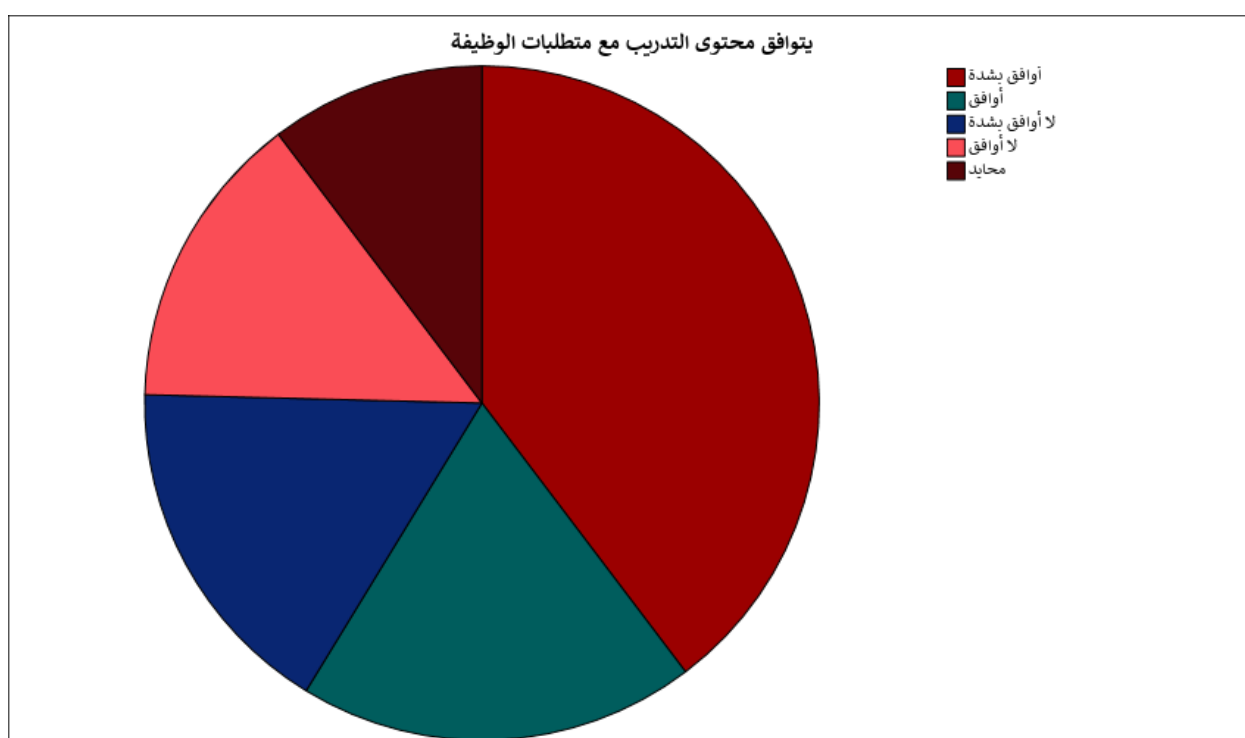
سجل خيار "أوافق بشدة" أعلى تكرار بواقع 100 استجابة وبنسبة 39.7%؛ الحقيقة أن هذه النتيجة مضللة للوهلة الأولى. فرغم ميل الكفة ظاهرياً نحو الإيجاب، إلا أن الكتلة المعارضة (لا أوافق، ولا أوافق بشدة) تشكل مجتمعة 31% من العينة. نحن أمام انقسام. الإجماع غائب تماماً هنا. التردد في الإجابات يعكس أزمة حقيقية في "تحليل الاحتياجات التدريبية" داخل المنشآت؛ فالمحتوى لا يلامس واقع الوظيفة لدى شريحة كبيرة.

يؤدي هذا التباين إلى مخاطر تشغيلية جسيمة. عندما يتلقى 31% من الموظفين تدريباً لا يتوافق مع مهامهم اليومية، تزداد احتمالات الخطأ المهني؛ فالوقت الضائع في برامج "نظرية" أو "عامة" يقلل من كفاءة الاستجابة للمخاطر الميدانية. يبدو أن بعض المنشآت تكتفي بالتدريب كإجراء شكلي. النتيجة واضحة: الفشل في ربط المحتوى بالواقع الوظيفي يجعل الموظف عُرضة لضعف الإنتاجية. الاستقرار عند نسبة "محايد" بـ 10.3% يعزز فرضية وجود فئة لا تدرك أصلاً وجه الاستفادة من هذه البرامج، مما يحول التدريب من أداة لخفض المخاطر إلى مجرد عبء إداري وتكلفة مالية دون مردود ملموس على جودة الأداء.

يتوافق محتوى التدريب مع متطلبات الوظيفة				
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	

39.7	39.7	39.7	100	أوافق بشدة	Valid
58.7	19.0	19.0	48	أوافق	
75.4	16.7	16.7	42	لا أوافق بشدة	
89.7	14.3	14.3	36	لا أوافق	
100.0	10.3	10.3	26	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 6 : التحليل الإحصائي لتوافق محتوى التدريب مع متطلبات الوظيفة



شكل توضيحي 5 : التمثيل البياني لتوافق محتوى التدريب مع متطلبات الوظيفة

• يتم تحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع تطورات العمل

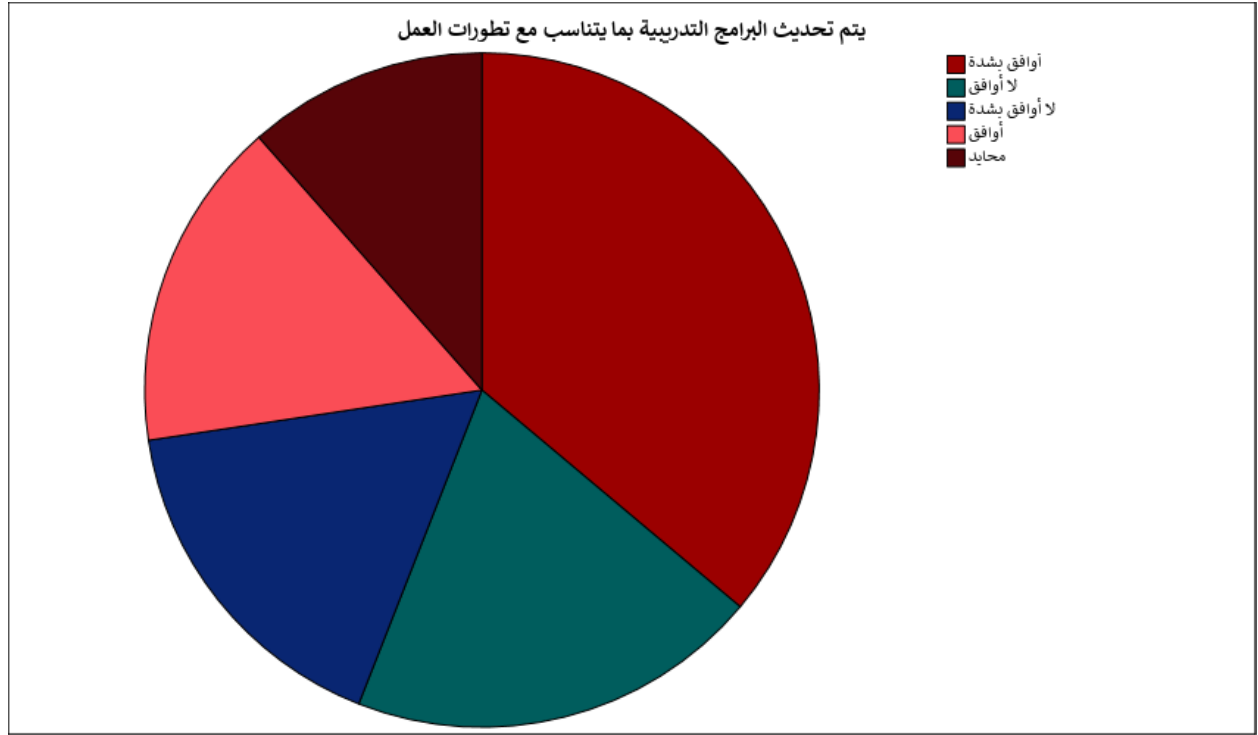
تباينت الرؤى تجاه مدى مواكبة البرامج التدريبية للتطورات المتسارعة في بيئة العمل؛ ففي الوقت الذي يرى فيه 36.1% من المشاركين (91 فرداً) وجود تحديثات مستمرة وقوية، نجد أن الكتلة الراضية تماماً لهذا الطرح (لا أوافق، ولا أوافق بشدة) سجلت نسبة مقارنة جداً بلغت 36.5%. هذا الانقسام الإحصائي ليس مجرد أرقام؛ بل هو إنذار بوجود "تجميد معرفي" في بعض المنشآت. فالمحتوى الذي لا يتطور يفقد قدرته على مواجهة مخاطر الأداء المستجدة، خاصة في ظل التحولات التقنية التي

يشهدها القطاع الخاص السعودي. إن التباعد بين مؤيدي "أوافق بشدة" ومعارض "لا أوافق" (بنسبة 19.8%) يشي بأن عملية التحديث تخضع لتقديرات إدارية متفاوتة وليست سياسة مؤسسية راسخة.

يؤدي غياب التحديث الممنهج إلى تقادم المهارات؛ الموظف الذي يتدرب على أساليب تجاوزها الواقع العملي يصبح هو نفسه أحد مصادر مخاطر الأداء. استقرار نسبة الحياد عند 11.5% وتوزع الإجابات على كامل مقياس "ليكرت" يؤكد غياب المعايير الواضحة لقياس مدى تطور البرامج؛ الأمر الذي يجعل بعض الموظفين يعملون بأدوات قديمة في بيئة تتطلب حلولاً حديثة. هذا القصور الإجرائي يرفع من تكلفة الخطأ الوظيفي ويضعف من مرونة المنشأة في مواجهة الأزمات التشغيلية. التحديث ليس ترفاً بل ضرورة لخفض المخاطر، والبيانات الحالية تظهر أن نصف القوى العاملة تقريباً ترى أن التدريب الذي تتلقاه لا يزال يراوح مكانه ولا يلبي طموحات "رؤية 2030" في بناء كوادر بشرية تنافسية.

يتم تحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع تطورات العمل					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	91	36.1	36.1	36.1	Valid
لا أوافق	50	19.8	19.8	56.0	
لا أوافق بشدة	42	16.7	16.7	72.6	
أوافق	40	15.9	15.9	88.5	
محايد	29	11.5	11.5	100.0	
Total	252	100.0	100.0		

جدول 7: التحليل الإحصائي لتحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع تطورات العمل



شكل توضيحي 6: التمثيل البياني لتحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع تطورات العمل

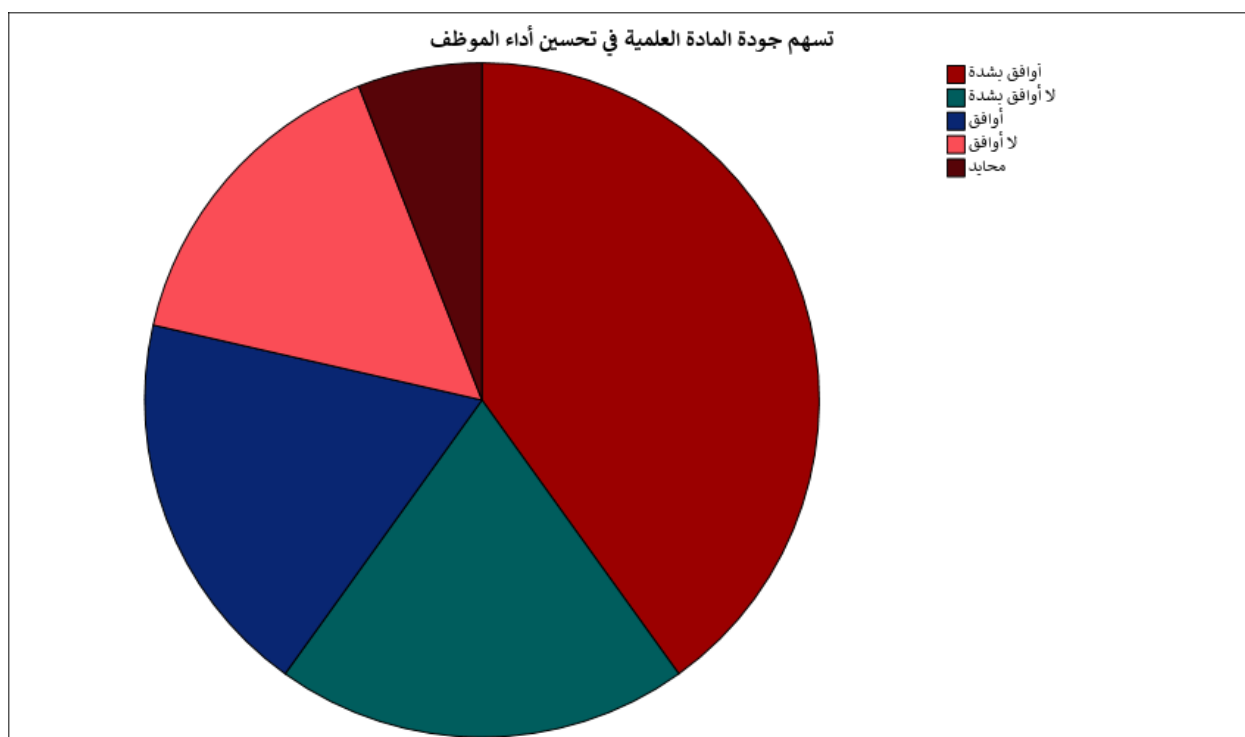
• تسهم جودة المادة العلمية في تحسين أداء الموظف

سجل خيار "أوافق بشدة" التكرار الأعلى بواقع 101 استجابة وبنسبة 40.1%؛ الحقيقة أن هذا الرقم يعكس إدراكاً قوياً لدى شريحة واسعة من الموظفين بالقيمة المحورية للمحتوى المعرفي الرصين. ومع ذلك، تصطدم هذه النسبة الإيجابية بفكرة إحصائية، حيث يرى 35.3% من المشاركين (مجموع فئتي لا أوافق بشدة ولا أوافق) أن المادة العلمية المقدمة لا تلمس احتياجاتهم الفعلية أو تفتقر للجودة المطلوبة. هذا الاستقطاب في الآراء يبرهن على أن "جودة المادة" ليست معياراً ثابتاً عبر جميع البرامج التدريبية في القطاع الخاص السعودي؛ فبينما يستفيد البعض من محتوى علمي متطور، تتلقى فئة أخرى مادة قد تكون تقليدية أو غير محدثة، مما يجعل الاستثمار في التدريب يفقد فاعليته كأداة لتقليل مخاطر الأداء.

تتجاوز دلالة هذه الأرقام مجرد الرضا الشخصي لتصل إلى جوهر العمليات التشغيلية. الموظف الذي لا يجد في المادة العلمية ما يحسن أداءه يظل عرضة للوقوع في الأخطاء المهنية المتكررة؛ فالمادة الضعيفة تترك ثغرات معرفية تؤدي مباشرة إلى ارتباك في اتخاذ القرارات الميدانية. إن انخفاض نسبة الحياد إلى 6% فقط يؤكد أن العينة تمتلك موقفاً حازماً تجاه هذا المحور، مما يستوجب على المنشآت مراجعة "المصادر العلمية" لبرامجها. جودة المادة هي الدرع الأول ضد مخاطر ضعف الإنتاجية؛ وأي تهاون في رصانتها العلمية يعني بالضرورة استمرار فجوات الأداء التي قد تسبب خسائر مادية أو إدارية فادحة للمؤسسة على المدى

تسهم جودة المادة العلمية في تحسين أداء الموظف					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.1	40.1	40.1	101	أوافق بشدة	Valid
59.9	19.8	19.8	50	لا أوافق بشدة	
78.6	18.7	18.7	47	أوافق	
94.0	15.5	15.5	39	لا أوافق	
100.0	6.0	6.0	15	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 8: التحليل الإحصائي لمساهمة جودة المادة العلمية في تحسين أداء الموظف



شكل توضيحي 7: التمثيل البياني لمساهمة جودة المادة العلمية في تحسين أداء الموظف

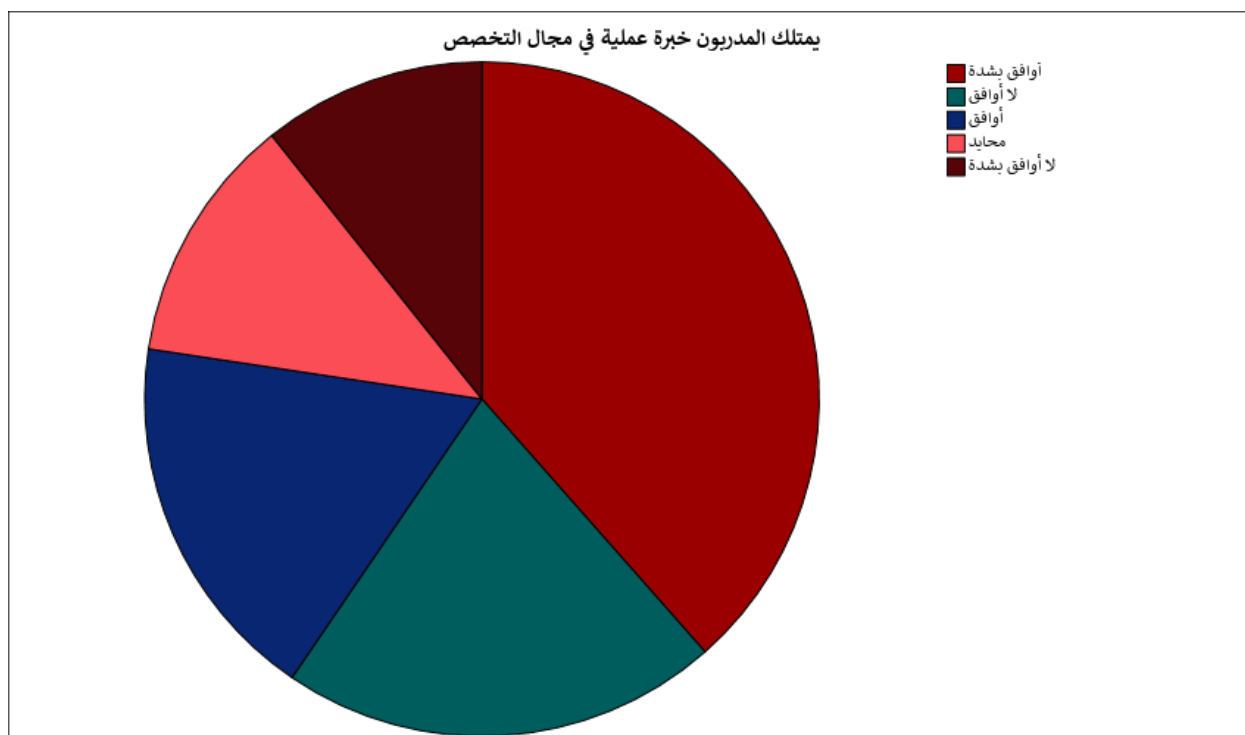
• يمتلك المدربون خبرة عملية في مجال التخصص

أظهرت التوزيعات التكرارية انقساماً حول كفاءة المدربين الميدانية؛ فبينما يقر 38.5% بامتلاك المدربين خبرات تخصصية عميقة، نجد أن 31.7% من العينة (مجموع غير الموافقين) يشككون في هذه الخبرة العملية. هذا التباين يعكس معضلة استقطاب الكفاءات التدريبية في القطاع الخاص؛ فوجود فجوة تقارب 7% فقط بين الموافقين بشدة والمعارضين إجمالاً يشي بأن بعض البرامج تعتمد على مدربين "أكاديميين" يفتقرون للممارسة الواقعية. غياب الخبرة الميدانية للمدرب ينسف الغرض من التدريب المهني؛ فالموظف يحتاج إلى حلول للمشكلات المعقدة التي تواجهه في العمل، وليس إلى استعراض نظري لا يصمد أمام ضغوط الأداء الفعلي.

تكتسب هذه النتيجة خطورة تشغيلية عند ربطها بخفض مخاطر الأداء؛ فالمتدرب الذي لا يثق في خبرة مدربه لن يستوعب منه أساليب الوقاية من الأخطاء المهنية. استقرار نسبة الحياد عند 11.9% يعزز فرضية وجود شريحة من الموظفين تتلقى تدريباً نمطياً لا يضيف جديداً لخبراتهم السابقة. إن الاعتماد على مدربين غير متخصصين عملياً يرفع من احتمالات نقل مهارات خاطئة أو غير دقيقة للميدان، مما يضاعف من مخاطر الأداء بدلاً من خفضها. المنشآت التي تفشل في اختيار مدربين "خبراء" تضع استثماراتها البشرية في مهب الريح؛ إذ يظل الأداء الوظيفي رهناً بالاجتهادات الشخصية للموظفين بعيداً عن مخرجات العملية التدريبية.

يمتلك المدربون خبرة عملية في مجال التخصص					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.5	38.5	38.5	97	أوافق بشدة	Valid
59.5	21.0	21.0	53	لا أوافق	
77.4	17.9	17.9	45	أوافق	
89.3	11.9	11.9	30	محايد	
100.0	10.7	10.7	27	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 9: التحليل الإحصائي لامتلاك المدربين خبرة عملية في مجال التخصص



شكل توضيحي 8: التمثيل البياني لامتلاك المدربين خبرة عملية في مجال التخصص

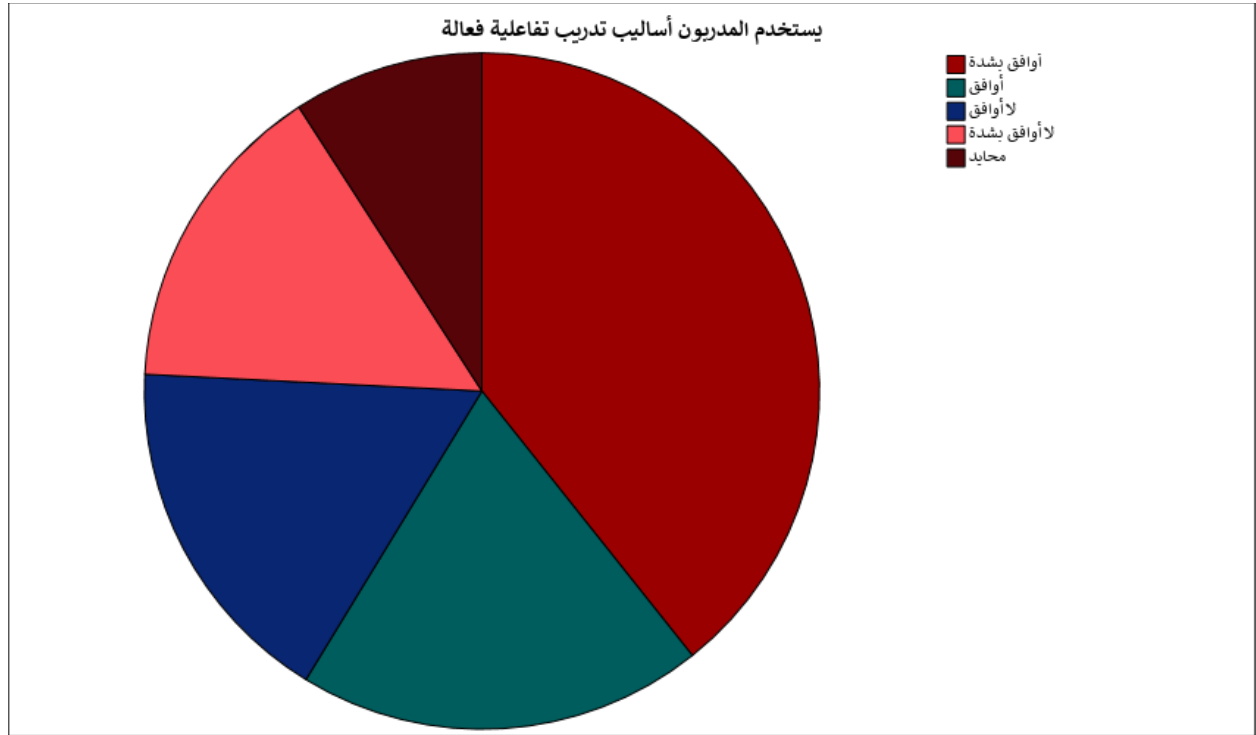
• يستخدم المدربون أساليب تدريب تفاعلية فعالة

حاز خيار "أوافق بشدة" على 39.3% من الاستجابات. هذه النسبة لا تعكس إجماعاً إطلاقاً. في المقابل، يرى 32.2% من الموظفين أن أساليب التدريب تفتقر للتفاعل. نحن أمام فجوة في منهجيات العرض التدريبي. الاستجابة كانت حادة بين التأييد والرفض. الحياد سجل أدنى نسبة بواقع 9.1%. يعني ذلك أن التجربة التدريبية تترك أثراً قوياً؛ إما إيجابياً جداً أو سلبياً جداً. التفاعل ليس مجرد رفاهية إضافية. غياب الأساليب التفاعلية يحول التدريب إلى عملية تلقين جامدة. الموظف في القطاع الخاص يحتاج لمحاكاة الواقع. الركود في طريقة العرض يرفع من مخاطر الأداء؛ فالمعلومة النظرية تتبخر سريعاً دون ممارسة. عدم رضا ثلث العينة عن مستوى التفاعل ينذر بضعف القدرة على استرجاع المهارات وقت الأزمات. جودة التدريب ترتبط طردياً بالانخراط الذهني. المنشآت التي تعتمد طرقاً تقليدية تخاطر بهدر الميزانيات دون تغيير حقيقي في السلوك الوظيفي.

يستخدم المدربون أساليب تدريب تفاعلية فعالة					
	Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency	
Valid	39.3	39.3	39.3	99	أوافق بشدة
	58.7	19.4	19.4	49	أوافق

75.8	17.1	17.1	43	لا أوافق	
90.9	15.1	15.1	38	لا أوافق بشدة	
100.0	9.1	9.1	23	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 10 : التحليل الإحصائي لاستخدام المدربين أساليب تدريب تفاعلية فعالة



شكل توضيحي 9 : التمثيل البياني لاستخدام المدربين أساليب تدريب تفاعلية فعالة

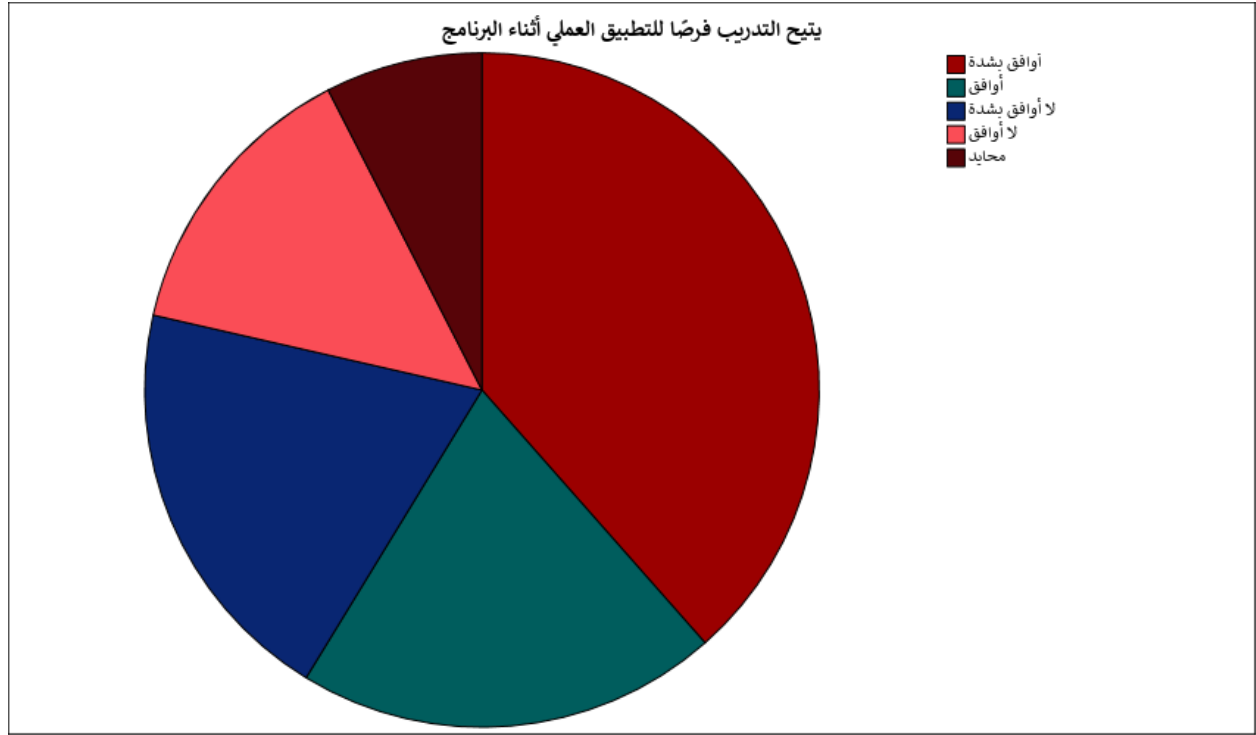
• يتيح التدريب فرصًا للتطبيق العملي أثناء البرنامج

انقسمت آراء العينة حول مدى ملائمة التدريب للجانب التطبيقي؛ فرغم أن خيار "أوافق بشدة" تصدر المشهد بنسبة 38.5%، إلا أن قرابة ثلث المشاركين (33.7%) أكدوا غياب الفرص العملية أثناء البرنامج التدريبي. هذا التباين يكشف عن فجوة تشغيلية في تصميم البرامج؛ فالتدريب المهني في القطاع الخاص السعودي يفقد مبرر وجوده إذا استحال إلى مجرد تلقين نظري بعيد عن محاكاة الواقع الميداني. الموظف يحتاج إلى "تجربة الخطأ" في بيئة تدريبية آمنة قبل مواجهة مخاطر الأداء الفعلي في موقع العمل. إن افتقار البرامج للتطبيق العملي يعني أن المهارات المكتسبة ستظل حبراً على ورق، مما يرفع من احتمالية حدوث هدر في الموارد البشرية والمالية دون تحقيق أثر ملموس في تقليل الأخطاء المهنية.

تبرز النتائج تحدياً حقيقياً أمام استدامة كفاءة الأداء؛ فنسبة الرفض التي طالت 85 مشاركاً تشير إلى أن جزءاً كبيراً من التدريب لا يتجاوز قاعات المحاضرات. غياب المحاكاة والتدريب العملي يؤدي مباشرة إلى ارتباك الموظف عند مواجهة ضغوط العمل الحقيقية؛ فالمهارة التي لا تُمارس يدوياً أو تقنياً أثناء التدريب لا يمكن استدعاؤها بكفاءة وقت الأزمات. انخفاض نسبة الحياد إلى 7.5% يؤكد أن المستجيبين واعون تماماً بأهمية هذا الجانب؛ مما يستوجب على المنشآت التحول نحو نماذج التدريب القائمة على الأداء (Performance-based training) لضمان خفض مخاطر الأداء الوظيفي بشكل حقيقي ومستدام.

يتيح التدريب فرصاً للتطبيق العملي أثناء البرنامج					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
38.5	38.5	38.5	97	أوافق بشدة	Valid
58.7	20.2	20.2	51	أوافق	
78.6	19.8	19.8	50	لا أوافق بشدة	
92.5	13.9	13.9	35	لا أوافق	
100.0	7.5	7.5	19	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 11: التحليل الإحصائي لإتاحة التدريب فرصاً للتطبيق العملي أثناء البرنامج



شكل توضيحي 10: التمثيل البياني لإتاحة التدريب فرصاً للتطبيق العملي أثناء البرنامج

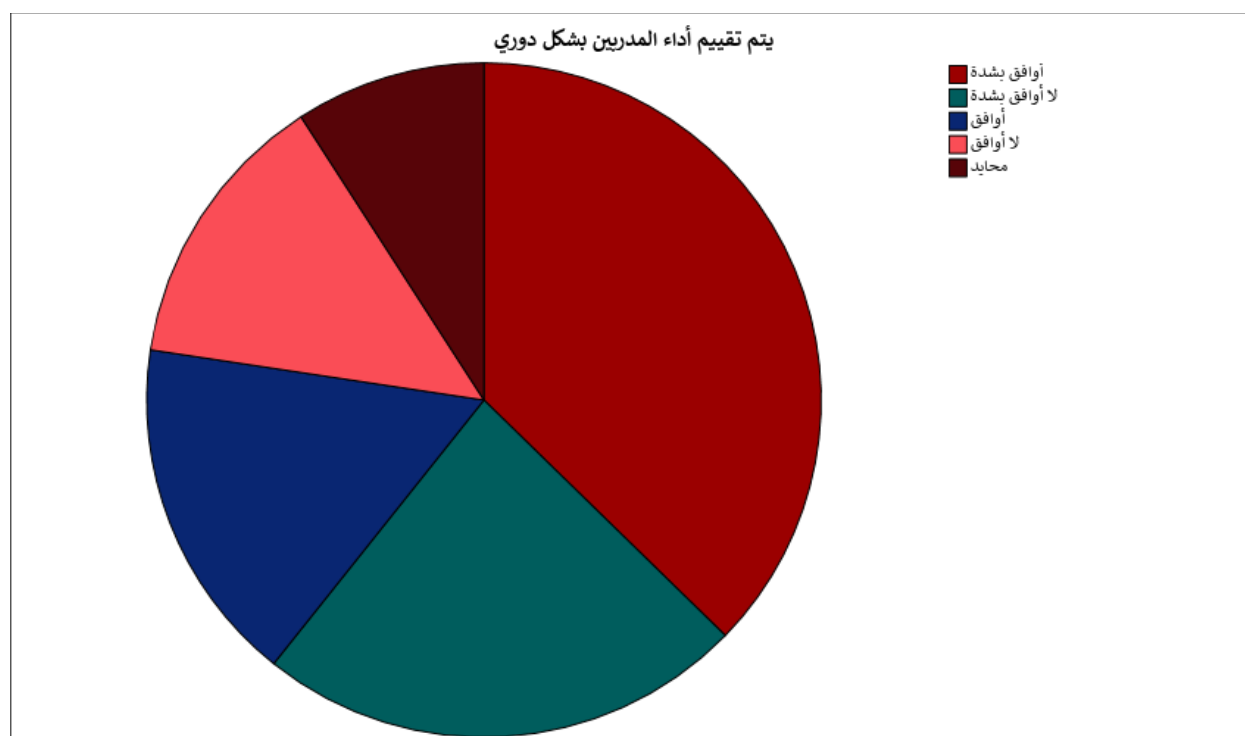
• يتم تقييم أداء المدربين بشكل دوري

حاز خيار "أوافق بشدة" على النسبة الأعلى بواقع 37.3%؛ ورغم هذه الصدارة، نجد فكرة إحصائية تنذر بخلل رقابي، إذ يرى 36.9% من المشاركين (مجموع فئتي لا أوافق بشدة ولا أوافق) غياب التقييم الدوري للمدربين. هذا التقارب العددي بين المؤيدين والمعارضين يكشف عن غياب "حوكمة التدريب" في شريحة واسعة من منشآت القطاع الخاص السعودي؛ فعملية التقييم تبدو انتقائية أو شكلية في نظر الكثيرين. إن عدم مراقبة أداء المدرب بانتظام يترتب عليه استمرار تقديم محتوى قد لا يتوافق مع المعايير المهنية الحديثة، مما يحول التدريب من أداة لضبط الجودة إلى مصدر جديد لمخاطر الأداء الوظيفي نتيجة نقل معارف غير مدققة.

تتجلى الخطورة العملية في بقاء المدربين خارج دائرة المساءلة الفنية؛ فالمدرب الذي لا يخضع للتقييم لن يسعى لتطوير أدواته، وهو ما يفسر ارتباك مستويات الأداء في بعض الإدارات. سجلت فئة "لا أوافق بشدة" نسبة مرتفعة بلغت 23.4%، وهي إشارة قوية إلى وجود تجارب تدريبية "سلبية" تركت انطباعاً بعدم الاكتراث بجودة المخرج البشري. إن استمرار هذا التباين في الرقابة يضعف من قدرة المنشأة على التنبؤ بمخاطر الأداء؛ فبدون تقييم حقيقي للمدربين، تظل مخرجات التدريب رهناً للاجتهادات الفردية، مما يرفع من تكلفة الأخطاء المهنية ويقلل من العائد على الاستثمار في رأس المال البشري.

يتم تقييم أداء المدربين بشكل دوري					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.3	37.3	37.3	94	أوافق بشدة	Valid
60.7	23.4	23.4	59	لا أوافق بشدة	
77.4	16.7	16.7	42	أوافق	
90.9	13.5	13.5	34	لا أوافق	
100.0	9.1	9.1	23	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 12: التحليل الإحصائي لتقييم أداء المدربين بشكل دوري



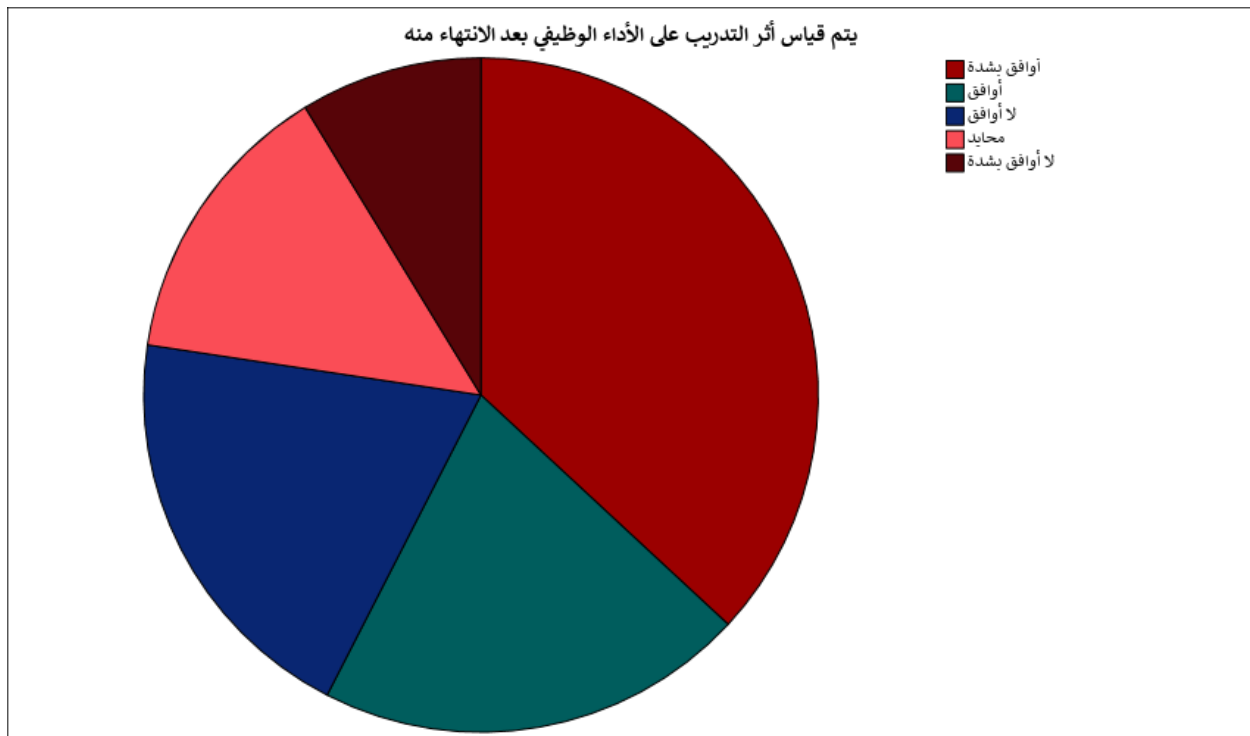
شكل توضيحي 11: التمثيل البياني لتقييم أداء المدربين بشكل دوري

• يتم قياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي بعد الانتهاء منه

سجل خيار "أوافق بشدة" التكرار الأعلى بنسبة 36.9%. يبدو المشهد إيجابياً للوهلة الأولى. لكن التدقيق يكشف فجوة رقابية مقلقة. قرابة 28.5% من العينة لا يوافقون على وجود قياس للأثر. نحن أمام انقسام في آليات الحوكمة التدريبية. المؤسسات التي تهمل القياس تعمل في ظلام تقني. لا يمكن خفض مخاطر الأداء دون تتبع رجع الصدى الميداني. القياس البعدي هو صمام الأمان الحقيقي. غيابه يعني استمرار الهدر في الميزانيات. الموظف يحتاج إلى تقييم أثره الفعلي في بيئة العمل. نسبة الحياد بلغت 13.9%، وهي نسبة تعكس ضبابية الإجراءات لدى البعض. القطاع الخاص السعودي مطالب بتفعيل مؤشرات الأداء (KPIs) المرتبطة بالتدريب. الاكتفاء بإنهاء البرنامج دون قياس نتائجه يضاعف احتمالات الخطأ المهني. النتائج تؤكد أن نصف العينة فقط يثق في وجود عمليات تتبع جادة. هذا التذبذب يضعف الثقة في جدوى التدريب المهني ككل.

يتم قياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي بعد الانتهاء منه					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
36.9	36.9	36.9	93	أوافق بشدة	Valid
57.5	20.6	20.6	52	أوافق	
77.4	19.8	19.8	50	لا أوافق	
91.3	13.9	13.9	35	محايد	
100.0	8.7	8.7	22	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 13: التحليل الإحصائي لقياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي بعد الانتهاء منه



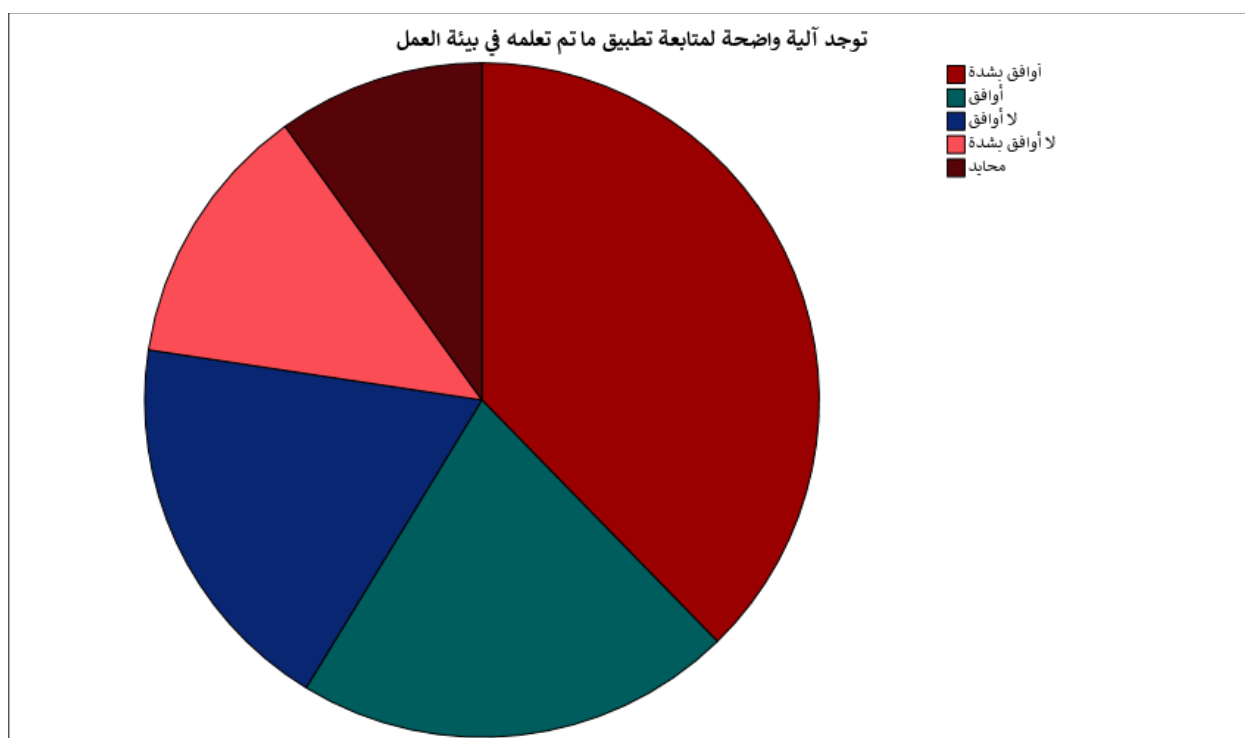
شكل توضيحي 12 : التمثيل البياني لقياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي بعد الانتهاء منه

• توجد آلية واضحة لمتابعة تطبيق ما تم تعلمه في بيئة العمل

لم يسجل خيار "المحايد" سوى 9.9% من آراء المستجيبين؛ مما يبرز موقفاً حازماً لدى الغالبية تجاه قضية نقل أثر التدريب إلى الميدان. حاز خيار "أوافق بشدة" على النسبة الأعلى بواقع 37.7%، وهي إشارة إيجابية تدل على وجود أنظمة مراقبة في بعض المنشآت؛ لكن الصورة تزداد تعقيداً عند النظر إلى معارضة 31.4% من العينة لعدم وجود آلية متابعة واضحة. هذا الانقسام الميداني يكشف عن أزمة "انقطاع" بين قاعة التدريب وواقع العمل؛ فالموظف قد يكتسب مهارة جديدة لكنه يفتقر للدعم أو التوجيه اللازم لتطبيقها فعلياً، مما يحول التدريب من استثمار وقائي إلى مجرد إجراء ورفي لا يلامس مخاطر الأداء الحقيقية. غياب المتابعة المنهجية يترك الأداء الوظيفي عرضة للتراجع التدريجي أو العودة للأنماط القديمة الخاطئة. النتائج تشير إلى أن ثلث الموظفين تقريباً يعملون في بيئات تفتقر لجسور المتابعة البعيدة؛ وهو ما يفسر استمرار بعض مخاطر الأداء رغم تلقي البرامج التدريبية. الضعف في آليات التأكد من التطبيق (12.7% لا أوافق بشدة و18.7% لا أوافق) يعني بالضرورة هدر جزء كبير من الميزانيات المخصصة للتطوير؛ إذ تظل المهارة حبيسة الذهن ولا تجد طريقها للتنفيذ، مما يرفع من احتمالات الخطأ الوظيفي في الأقسام التي لا تمارس رقابة فنية دقيقة على مخرجات التدريب.

توجد آلية واضحة لمتابعة تطبيق ما تم تعلمه في بيئة العمل					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.7	37.7	37.7	95	أوافق بشدة	Valid
58.7	21.0	21.0	53	أوافق	
77.4	18.7	18.7	47	لا أوافق	
90.1	12.7	12.7	32	لا أوافق بشدة	
100.0	9.9	9.9	25	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 14: التحليل الإحصائي لوجود آلية واضحة لمتابعة تطبيق ما تم تعلمه في بيئة العمل



شكل توضيحي 13: التمثيل البياني لوجود آلية واضحة لمتابعة تطبيق ما تم تعلمه في بيئة العمل

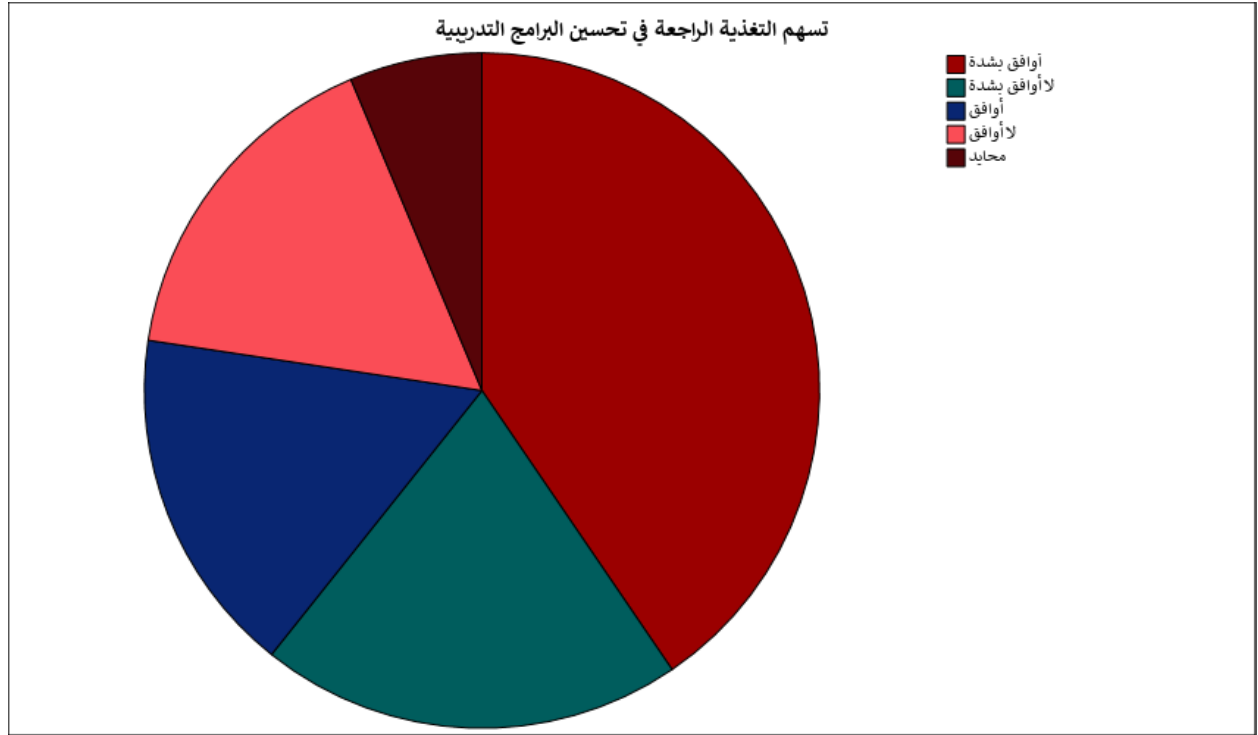
• تسهم التغذية الراجعة في تحسين البرامج التدريبية

سجل خيار "محايد" النسبة الأقل في هذا المحور بواقع 6.3% فقط؛ مما يعكس وعياً لدى الموظفين بقيمة التغذية الراجعة كأداة تطويرية. قفزت نسبة "أوافق بشدة" لتشمل 40.5% من العينة؛ وهي أعلى استجابة رصدها الجدول. ومع ذلك، تصطدم هذه الإيجابية بمعارضة صلبة تتجاوز 36% (مجموع فئتي لا أوافق ولا أوافق بشدة). هذا الانقسام يشي بأن قنوات التواصل في بعض منشآت القطاع الخاص السعودي معطلة أو شكلية؛ فالموظف يدرك أهمية رأيه، لكنه قد لا يلمس أثراً حقيقياً له في تطوير المحتوى التدريبي مستقبلاً.

يؤدي إغفال التغذية الراجعة إلى استمرار نقاط الضعف في الأداء الوظيفي؛ فعدم تعديل البرامج بناءً على تجارب المتدربين يعني تكرار الثغرات المعرفية نفسها. إن نسبة المعارضة الشديدة (20.2%) تنذر بإحباط مهني قد ينعكس على جدية المشاركة في الدورات القادمة. جودة التدريب المهني تعتمد بنوياً على "التحسين المستمر"؛ وغياب هذا العنصر يرفع من مخاطر الأداء نتيجة بقاء المادة التدريبية بمعزل عن التحديات الواقعية التي يواجهها الموظفون في الميدان، مما يجعل عملية التطوير تدور في حلقة مفرغة لا تحقق العائد المرجو من خفض المخاطر.

تسهم التغذية الراجعة في تحسين البرامج التدريبية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.5	40.5	40.5	102	أوافق بشدة	Valid
60.7	20.2	20.2	51	لا أوافق بشدة	
77.4	16.7	16.7	42	أوافق	
93.7	16.3	16.3	41	لا أوافق	
100.0	6.3	6.3	16	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 15: التحليل الإحصائي لمساهمة التغذية الراجعة في تحسين البرامج التدريبية



شكل توضيحي 14: التمثيل البياني لمساهمة التغذية الراجعة في تحسين البرامج التدريبية

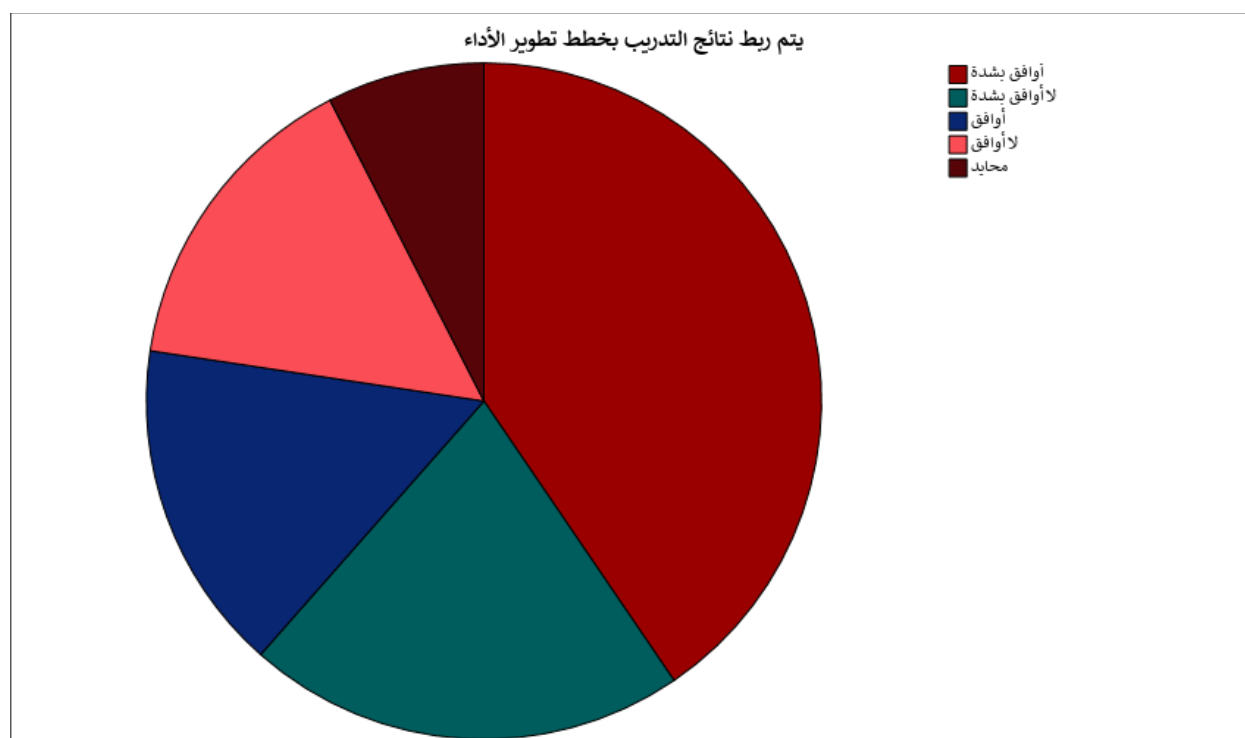
• يتم ربط نتائج التدريب بخطط تطوير الأداء

اكتسح خيار "أوافق بشدة" الصدارة بنسبة 40.5% بواقع 102 استجابة. الرقم يبدو واعداً. لكنه لا يغطي الحقيقة كاملة. ثمة انقسام جذري في آراء الموظفين. رفضت فئة كبيرة (36.1%) القول بوجود ربط حقيقي بين التدريب وخطط التطوير. نحن أمام جزر معزولة داخل المنشآت. تفتقر بعض الإدارات للتكامل المهني. غياب هذا الربط يعني بقاء التدريب مجرد نشاط هامشي. لن ينعكس أثره على المسار المهني للموظف.

الواقع التشغيلي هنا محفوف بمخاطر الأداء. عدم ربط نتائج التدريب بالخطط التطويرية يحبط الكفاءات. الموظف يحتاج إلى حوافز وظيفية واضحة. نسبة الحياد سجلت 7.5% فقط. يشي ذلك بتباين السياسات بين الأقسام المختلفة. الإدارة التي تهمل هذا الربط ترفع من احتمالات الخطأ الوظيفي؛ إذ يفقد المتدرب الحافز لتطبيق المهارات الجديدة بدقة. جودة التدريب تظل ناقصة ما لم تترجم إلى ترقيات أو تحسينات في تقييم الأداء السنوي.

يتم ربط نتائج التدريب بخطط تطوير الأداء					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
40.5	40.5	40.5	102	أوافق بشدة	Valid
61.5	21.0	21.0	53	لا أوافق بشدة	
77.4	15.9	15.9	40	أوافق	
92.5	15.1	15.1	38	لا أوافق	
100.0	7.5	7.5	19	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 16 : التحليل الإحصائي لربط نتائج التدريب بخطط تطوير الأداء



شكل توضيحي 15 : التمثيل البياني لربط نتائج التدريب بخطط تطوير الأداء

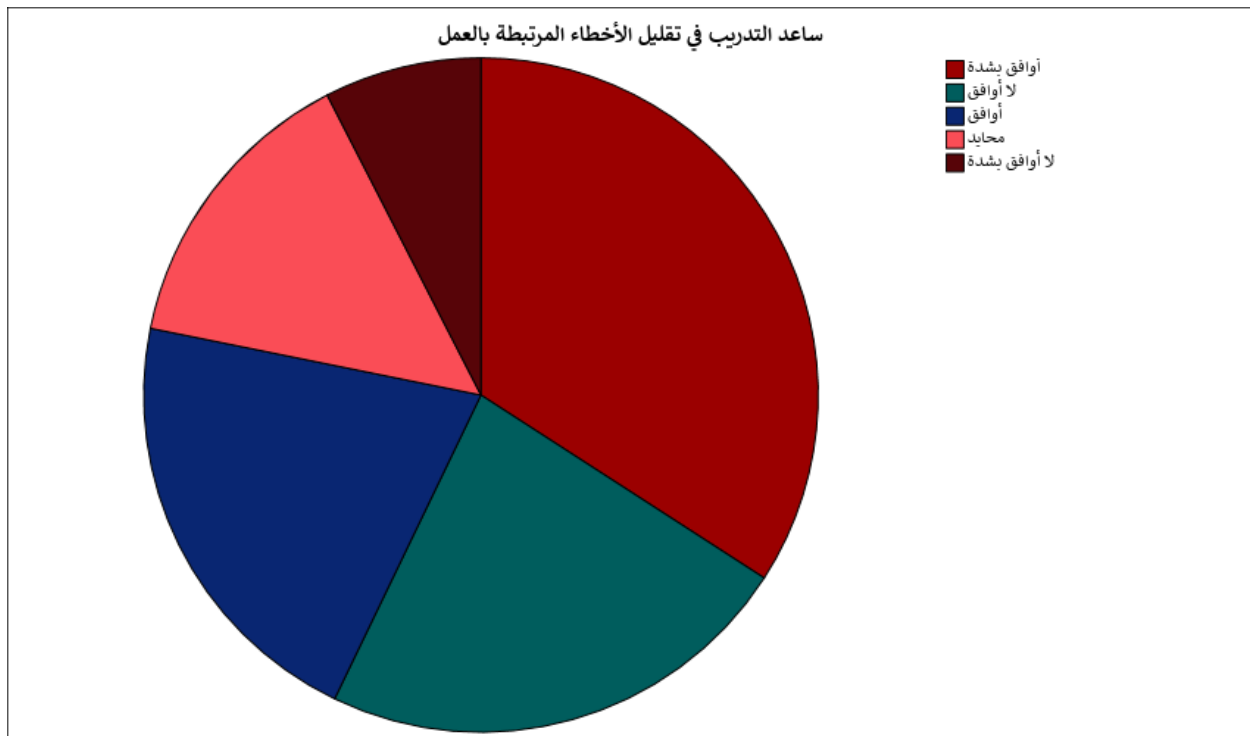
• ساعد التدريب في تقليل الأخطاء المرتبطة بالعمل

تصدر خيار "أوافق بشدة" المشهد بنسبة 34.1% وبواقع 86 استجابة. الرقم يشير إلى فاعلية نسبية للتدريب في ضبط الأداء. لكن المفاجأة تكمن في مكان آخر. هناك 30.5% من العينة لم يلمسوا تحسناً حقيقياً في معدلات الخطأ (مجموع لا أوافق ولا أوافق بشدة). التدريب لم يحقق الحماية الكاملة للمنظومة. تكرار الأخطاء رغم التدريب يعني وجود خلل في المحاكاة. الموظف يتدرب نظرياً ويفشل ميدانياً. استمرار الأخطاء يرفع تكلفة التشغيل في منشآت القطاع الخاص.

النتائج تعكس واقعاً عملياً مقلقاً. ثلث القوى العاملة تقريباً لا يزال يقع في عثرات مهنية. الحياد سجل 14.3%؛ وهي نسبة ليست بالقليلة. التردد في الإجابات يؤكد غياب المعايير الموحدة للتدريب الوقائي. الخطأ في العمل ليس مجرد هفوة. هو استنزاف للموارد ومخاطرة بسمعة المنشأة. الجودة الحقيقية للتدريب تقاس بصفر أخطاء. البيانات الحالية تؤكد أننا لم نصل لهذه المرحلة بعد. الاعتماد على التدريب النمطي يترك الموظف وحيداً أمام تعقيدات المهام. خفض مخاطر الأداء يتطلب تدريباً يلامس تفاصيل الخطأ اليومي.

ساعد التدريب في تقليل الأخطاء المرتبطة بالعمل					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
34.1	34.1	34.1	86	أوافق بشدة	Valid
57.1	23.0	23.0	58	لا أوافق	
78.2	21.0	21.0	53	أوافق	
92.5	14.3	14.3	36	محايد	
100.0	7.5	7.5	19	لا أوافق بشدة	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 17 : التحليل الإحصائي لمساعدة التدريب في تقليل الأخطاء المرتبطة بالعمل



شكل توضيحي 16 : التمثيل البياني لمساعدة التدريب في تقليل الأخطاء المرتبطة بالعمل

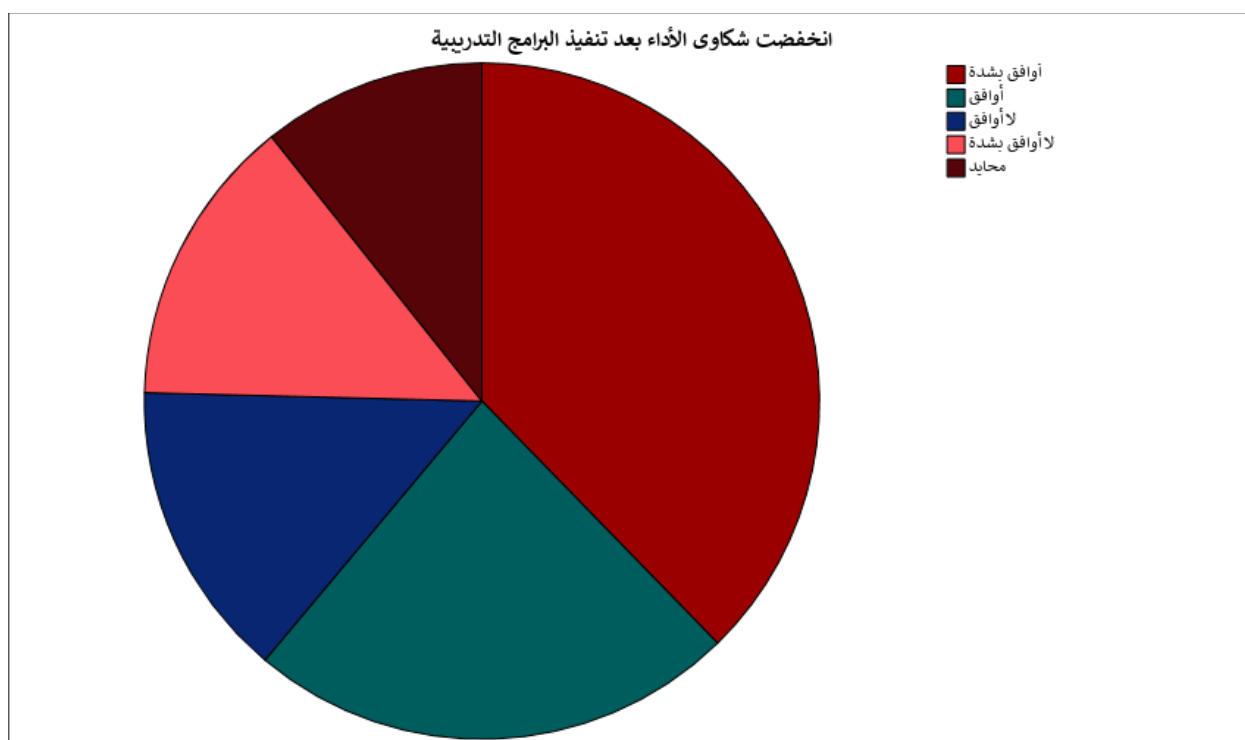
• انخفضت شكاوى الأداء بعد تنفيذ البرامج التدريبية

سجل خيار "أوافق بشدة" التكرار الأعلى بنسبة 37.7% بواقع 95 موظفاً. النتيجة إيجابية بشكل عام. يرى 61.1% من العينة أن التدريب قلل فعلياً من شكاوى الأداء. لكن الصورة ليست وردية تماماً. هناك 28.2% من المشاركين لم يلمسوا هذا التراجع. بقاء الشكاوى يعني فشل البرنامج التدريبي في معالجة نقاط الضعف الجوهرية. المؤسسة تخسر سمعتها مع كل شكاوى إدارية أو فنية مستمرة. التدريب الذي لا ينهي الشكاوى هو استثمار معطل.

الواقع الميداني يكشف عن تذبذب في المخرجات. نسبة الحياد بلغت 10.7%؛ وهي شريحة متردة في الحكم على الأثر. الانقسام في الآراء يشي بأن جودة التدريب تختلف من قسم لآخر داخل القطاع الخاص. الشكاوى هي المؤشر الحقيقي لمخاطر الأداء. بقاء نسبة تقترب من الثلث غير راضية ينذر بوجود ثغرات في الكفاءة لم تعالج بعد. يحتاج الأمر إلى مراجعة شاملة لربط التدريب بالمتطلبات الفعلية للوظيفة. خفض المخاطر يبدأ من تلاشي الشكاوى؛ والبيانات الحالية تؤكد وجود قصور في الوصول إلى الإتقان الكامل.

انخفضت شكاوى الأداء بعد تنفيذ البرامج التدريبية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.7	37.7	37.7	95	أوافق بشدة	Valid
61.1	23.4	23.4	59	أوافق	
75.4	14.3	14.3	36	لا أوافق	
89.3	13.9	13.9	35	لا أوافق بشدة	
100.0	10.7	10.7	27	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 18 : التحليل الإحصائي لانخفاض شكاوى الأداء بعد تنفيذ البرامج التدريبية



شكل توضيحي 17 : التمثيل البياني لانخفاض شكاوى الأداء بعد تنفيذ البرامج التدريبية

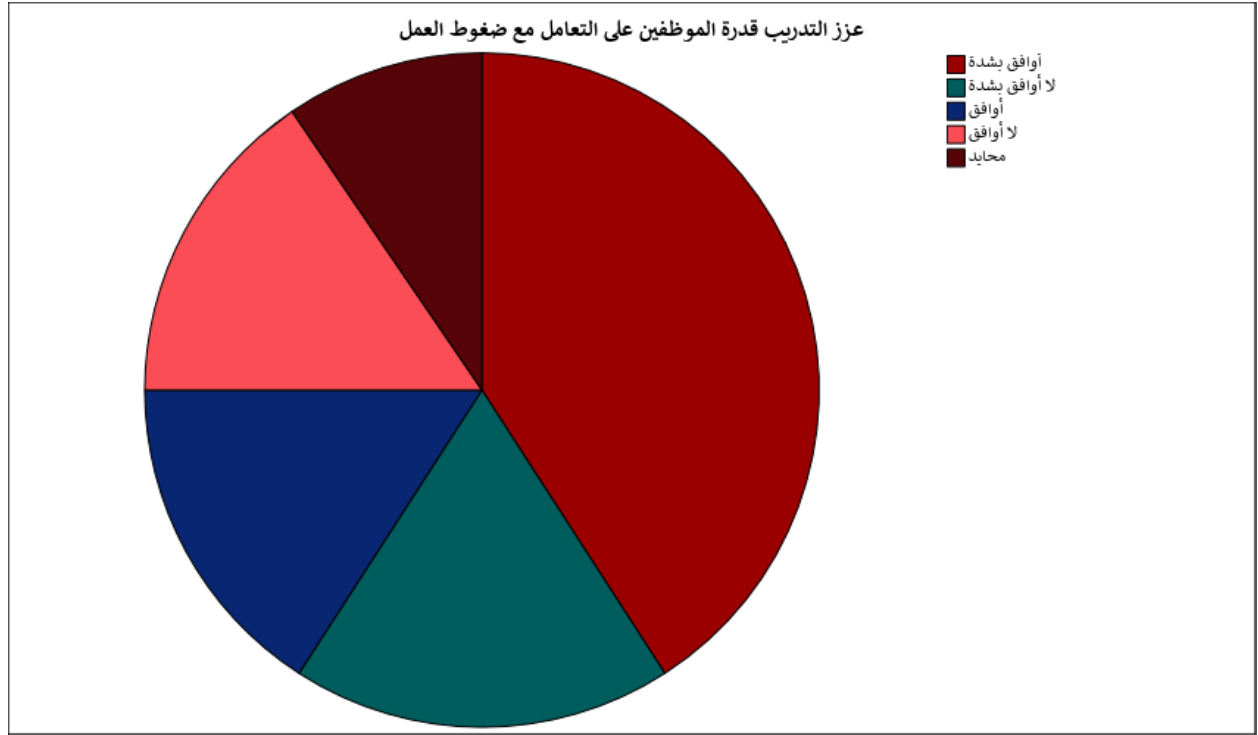
• عزز التدريب قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل

حصده خيار "أوافق بشدة" التكرار الأعلى بواقع 103 استجابات ونسبة بلغت 40.9%. النتيجة تظهر نجاحاً نسبياً في بناء الصلابة النفسية والمهنية. ومع ذلك؛ تصطدم هذه الإيجابية بمعارضة صلبة تقترب من 34% من إجمالي العينة. ثلث الموظفين تقريباً لا يزالون يعانون تحت وطأة الضغوط رغم التدريب. الإجماع غائب تماماً. التباين الإحصائي يشير إلى أن برامج التدريب لا تقدم حلولاً موحدة لمواجهة أعباء العمل في القطاع الخاص السعودي.

تتجلى الخطورة في أن الموظف الذي لا يمتلك أدوات التعامل مع الضغط يصبح ثغرة أمنية وتشغيلية. الضغط النفسي يؤدي مباشرة إلى ارتباك الأداء وزيادة احتمالات وقوع الأخطاء الجسيمة. إن نسبة 18.3% الذين اختاروا "لا أوافق بشدة" تعكس تجارب تدريبية لم تلامس واقع التحديات الميدانية. التدريب الذي يكتفي بالتنظير دون تقديم استراتيجيات عملية لإدارة الوقت والجهد يرفع من مخاطر الاحتراق الوظيفي. استقرار نسبة الحياد عند 9.5% يؤكد أن الغالبية العظمى اختبرت أثراً واضحاً؛ سواء كان إيجابياً عزز قدراتهم أو سلبياً أخفق في حمايتهم من ضغوط المهنة. خفض مخاطر الأداء يتطلب بالضرورة ربط التدريب بمهارات المرونة النفسية والذكاء العاطفي في بيئات العمل المتسارعة.

عزز التدريب قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	103	40.9	40.9	40.9	Valid
لا أوافق بشدة	46	18.3	18.3	59.1	
أوافق	40	15.9	15.9	75.0	
لا أوافق	39	15.5	15.5	90.5	
محايد	24	9.5	9.5	100.0	
Total	252	100.0	100.0		

جدول 19: التحليل الإحصائي لتعزيز التدريب قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل



شكل توضيحي 18: التمثيل البياني لتعزيز التدريب قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل

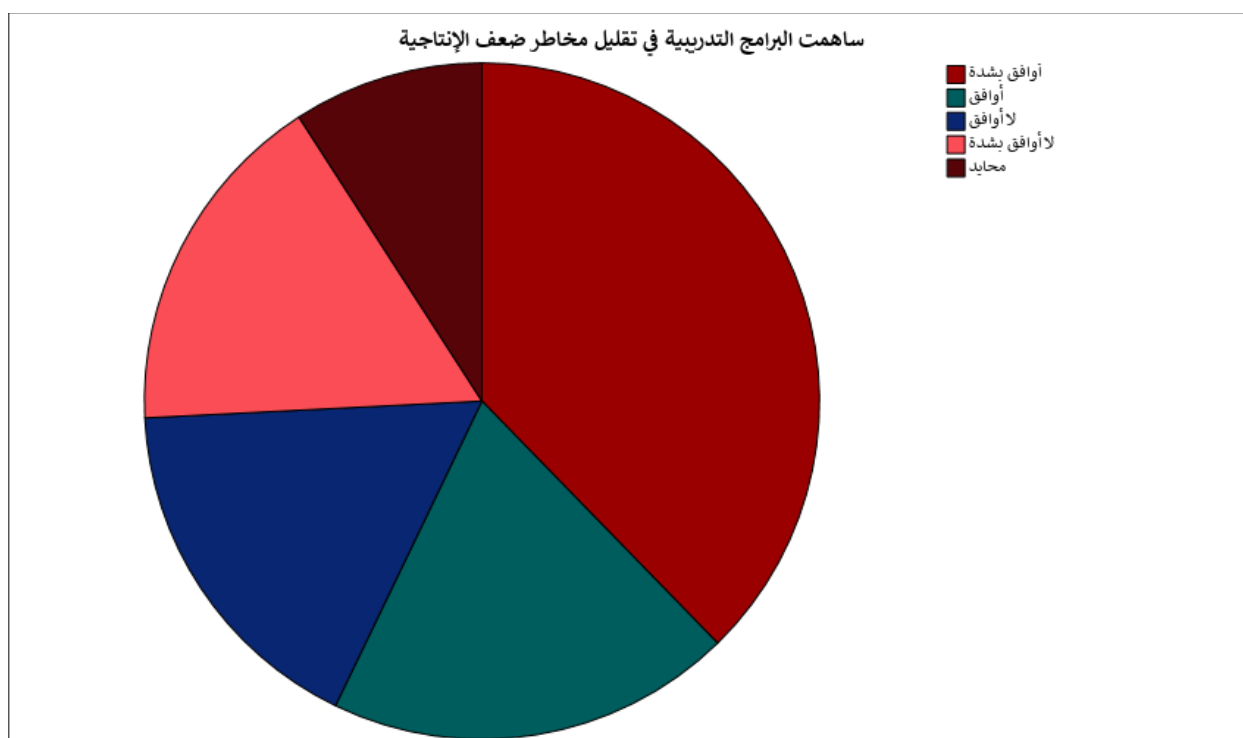
• ساهمت البرامج التدريبية في تقليل مخاطر ضعف الإنتاجية

لم يحصل خيار "المحايد" إلا على 9.1% من إجمالي الاستجابات؛ ما يؤكد أن الموظفين لديهم رؤية قاطعة تجاه أثر التدريب في حماية معدلات الإنتاج. سجل خيار "أوافق بشدة" أعلى تكرار بواقع 95 استجابة وبنسبة 37.7%؛ لكن هذه الإيجابية الظاهرة تصطدم بواقع إحصائي مقلق يمثلته معارضة 33.8% من العينة (مجموع لا أوافق ولا أوافق بشدة). هذا الانقسام يبرهن على أن البرامج التدريبية في بعض منشآت القطاع الخاص السعودي تفشل في تحويل المعرفة إلى قوة إنتاجية. إن ركود الإنتاجية رغم التدريب يعني أن المحتوى المقدم قد يكون منفصلاً عن التحديات التقنية أو الإدارية التي تعيق تدفق العمل اليومي؛ ما يحرم المؤسسة من العائد المرجو على الاستثمار البشري.

تتجلى الخطورة في أن ثلث القوة العاملة تقريباً لا يزال يواجه مخاطر ضعف الإنتاجية رغم انخراطه في مسارات تدريبية. النتائج تشير إلى وجود خلل في مواءمة التدريب مع الأدوات والتقنيات المستخدمة فعلياً في الميدان. غياب الأثر الإنتاجي لدى شريحة واسعة يرفع من تكلفة التشغيل ويضع المنشأة في موقف تنافسي ضعيف. التدريب الذي لا يقلل من الوقت المهدور أو يحسن من جودة المخرجات يظل إجراءً شكلياً لا يضمن ولا يغني عن جوع. يتطلب الأمر إعادة نظر شاملة في ربط مخرجات التعلم بمؤشرات الأداء الفعلية لضمان أن كل ساعة تدريب تترجم إلى زيادة حقيقية في كفاءة العمليات وخفض ملموس للمخاطر الإنتاجية.

ساهمت البرامج التدريبية في تقليل مخاطر ضعف الإنتاجية					
Cumulative Percent	Valid Percent	Percent	Frequency		
37.7	37.7	37.7	95	أوافق بشدة	Valid
57.1	19.4	19.4	49	أوافق	
74.2	17.1	17.1	43	لا أوافق	
90.9	16.7	16.7	42	لا أوافق بشدة	
100.0	9.1	9.1	23	محايد	
	100.0	100.0	252	Total	

جدول 20: التحليل الإحصائي لمساهمة البرامج التدريبية في تقليل مخاطر ضعف الإنتاجية



شكل توضيحي 19: التمثيل البياني لمساهمة البرامج التدريبية في تقليل مخاطر ضعف الإنتاجية

• أرى أن جودة برامج التدريب المهني تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي

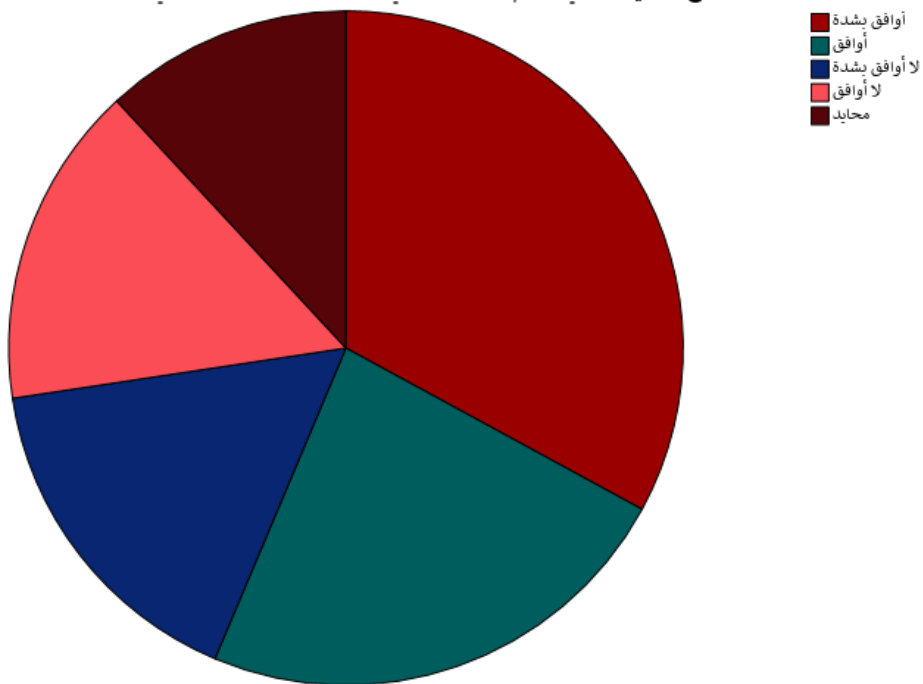
لم يسجل خيار "المحايد" سوى 11.9% من إجمالي آراء المستجيبين؛ ما يبرز قناعة محددة لدى الأغلبية بوجود علاقة سببية بين التدريب وتقليل المخاطر. حاز خيار "أوافق بشدة" على النسبة الأعلى بواقع 32.9%، تلاه خيار "أوافق" بنسبة 23.4%؛ ليعكس ذلك توجهاً عاماً إيجابياً يتجاوز نصف العينة بقليل. ومع ذلك، يظهر انقسام جوهري عند النظر إلى نسبة المعارضين التي تخطت 31%. هذا الانقسام يشي بأن الربط الذهني بين جودة التدريب وخفض مخاطر الأداء ليس حتمياً لدى الجميع؛ بل يعتمد على جودة التجربة التدريبية التي خاضها الموظف فعلياً في منشأته بالقطاع الخاص السعودي.

تتجلى الخطورة في وجود ثلث القوة العاملة تقريباً لا يرى في التدريب المهني الحالي أداة فعالة لخفض مخاطر الأداء. إن تقارب نسبي "لا أوافق بشدة" (16.3%) و"أوافق" (23.4%) يؤكد أن هناك شريحة واسعة من الموظفين تعمل في بيئات تدريبية تفتقر للجودة، مما جعلهم يفقدون الثقة في جدوى هذه البرامج كحل وقائي. غياب الإجماع القوي يضعف من استراتيجيات إدارة المخاطر البشرية؛ فالمنشآت التي تقدم تدريباً لا يلمس الواقع الوظيفي تترك موظفيها عرضة للأخطاء المهنية وضعف الإنتاجية. يتطلب الأمر إعادة هيكلة البرامج التدريبية لتكون أكثر التصاقاً بالمعايير المهنية العالمية؛ لضمان تحويل هذه القناعة من مجرد انطباع شخصي إلى واقع عملياتي ملموس يسهم في استقرار الأداء الوظيفي ونمو المنشأة.

أرى أن جودة برامج التدريب المهني تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
أوافق بشدة	83	32.9	32.9	32.9	Valid
أوافق	59	23.4	23.4	56.3	
لا أوافق بشدة	41	16.3	16.3	72.6	
لا أوافق	39	15.5	15.5	88.1	
محايد	30	11.9	11.9	100.0	
Total	252	100.0	100.0		

جدول 21: التحليل الإحصائي لرؤية أن جودة برامج التدريب المهني تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي

أرى أن جودة برامج التدريب المهني تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي



شكل توضيحي 20: التمثيل البياني لرؤية أن جودة برامج التدريب المهني تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي

• اختبار المصداقية والموثوقية

حققت أداة الدراسة استقراراً إحصائياً بتسجيل معامل "ألفا كرونباخ" بقيمة 0.891 لجميع فقرات الاستبيان العشرين؛ وهي نتيجة تعكس اتساقاً داخلياً قوياً يتجاوز بكثير عتبة القبول الأكاديمي المعتادة (0.70). يبرهن هذا الارتفاع على أن الفقرات المخصصة لقياس جودة التدريب ومخاطر الأداء مترابطة بنيوياً وتدفع في اتجاه قياس ظاهرة واحدة بوضوح؛ ما يعني أن استجابات الموظفين لم تكن عشوائية بل ناتجة عن فهم دقيق لمحتوى الأداة. الحالات المستبعدة من التحليل كانت صفراً (0.0%) من إجمالي 252 حالة؛ ما يعزز الثقة في سلامة البيانات المجمعة واكتمالها.

يمنح هذا الثبات العالي طمأنينة للمحكمين وصناع القرار في منشآت القطاع الخاص السعودي؛ فنتائج الدراسة قابلة للتعميم والاسترجاع بحد أدنى من الخطأ القياسي. دقة الأداة تضمن أن التباينات المرصودة في التحليلات السابقة (مثل الانقسام حول جودة المادة العلمية أو أداء المدرسين) هي فروق حقيقية تعبر عن واقع الميدان وليست نتاج خلل في صياغة الأسئلة. إن اتساق 252 مفردة على 20 فقرة بهذا المستوى المرتفع يؤكد أن أي تحليل مستقبلي بناءً على هذه الأرقام سيمتلك متانة علمية تمكننا من ربط جودة التدريب بخفض مخاطر الأداء الوظيفي بيقين إحصائي كبير.

Case Processing Summary			
%	N		
100.0	252	Valid	Cases
.0	0	Excluded ^a	
100.0	252	Total	
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 22: ملخص التحليلات الإحصائية

Reliability Statistics	
N of Items	Cronbach's Alpha
20	.891

جدول 23: اختبار الثبات والموثوقية

• تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة:

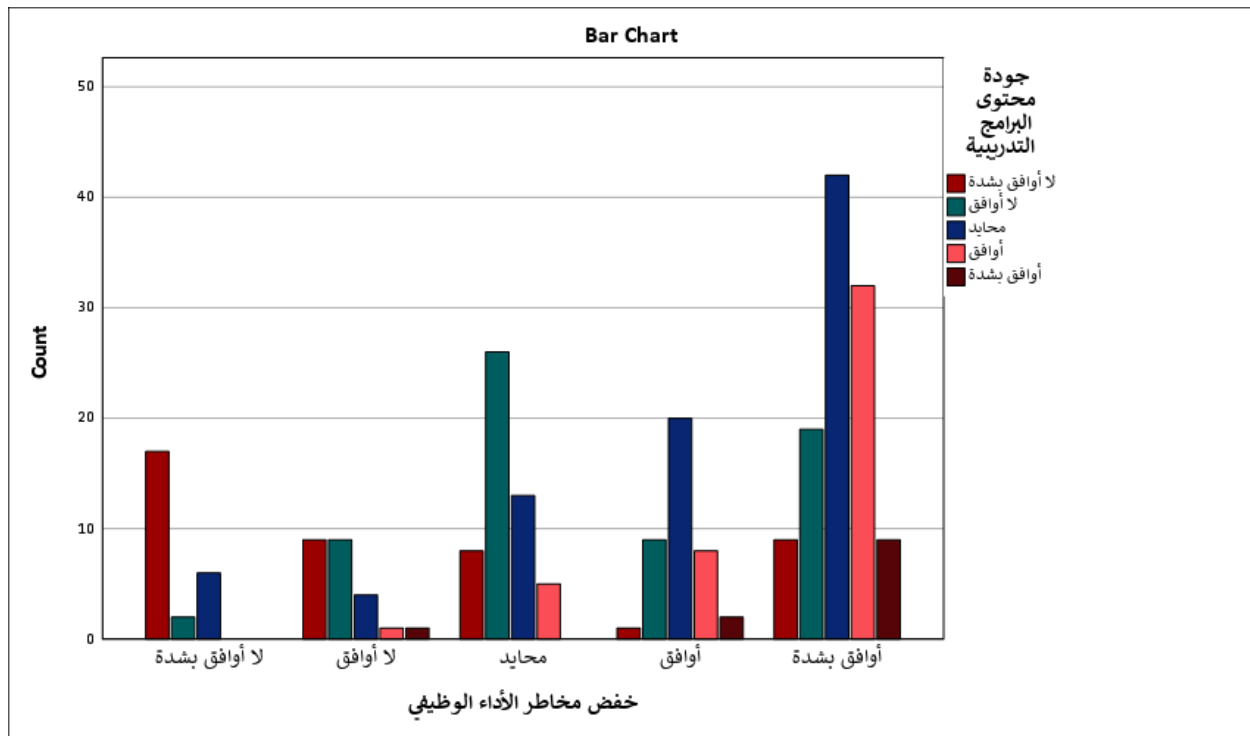
- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وجودة محتوى البرامج التدريبية

سجل اختبار "كاي تربيع" (Pearson Chi-Square) قيمة مرتفعة بلغت 102.580 عند مستوى دلالة إحصائية 0.000؛ وهي نتيجة تقطع الشك باليقين بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية قوية بين جودة محتوى البرامج التدريبية وبين خفض مخاطر الأداء الوظيفي في القطاع الخاص السعودي. هذه الدلالة الصفرية ($P\text{-value} > 0.05$) تعني أن التحسن الملحوظ في الأداء ليس وليد الصدفة؛ بل هو نتاج مباشر لمدى جودة ورصانة المادة التدريبية المقدمة للموظفين. الفشل في ضبط جودة المحتوى سيؤدي بالضرورة إلى بقاء مخاطر الأداء مرتفعة؛ فالعلاقة هنا تبادلية وتراكمية بشكل واضح.

تشير قيمة "نسبة الاحتمال" (Likelihood Ratio) البالغة 97.436 إلى ثبات هذه العلاقة وقوتها التنبؤية؛ رغم وجود ملاحظة إحصائية تتعلق بوجود 8 خلايا (32.0%) بقيم متوقعة أقل من 5. هذا التردد البسيط لا ينفي جوهر النتيجة، بل يفسره التباين الذي رصدناه سابقاً في آراء العينة بين "الموافقة الشديدة" و"الرفض التام" لبعض فقرات الجودة. الارتباط الخطي (Linear-by-Linear Association) سجل 59.643، وهو ما يؤكد أن كل تحسن في معايير البرامج التدريبية يقابله انخفاض طردي في احتمالات وقوع الأخطاء المهنية أو ضعف الإنتاجية. الواقع العملي يفرض على المنشآت الآن النظر إلى التدريب كأداة "أمن تشغيلي"؛ فأي خلل في تصميم المحتوى العلمي سيترجم مباشرة إلى مخاطر أداء تهدد سير العمليات في الإدارات المختلفة.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	102.580 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	97.436	Likelihood Ratio
.000	1	59.643	Linear-by-Linear Association
		252	N of Valid Cases
a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.14.			

جدول 24: اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وجودة محتوى البرامج التدريبية



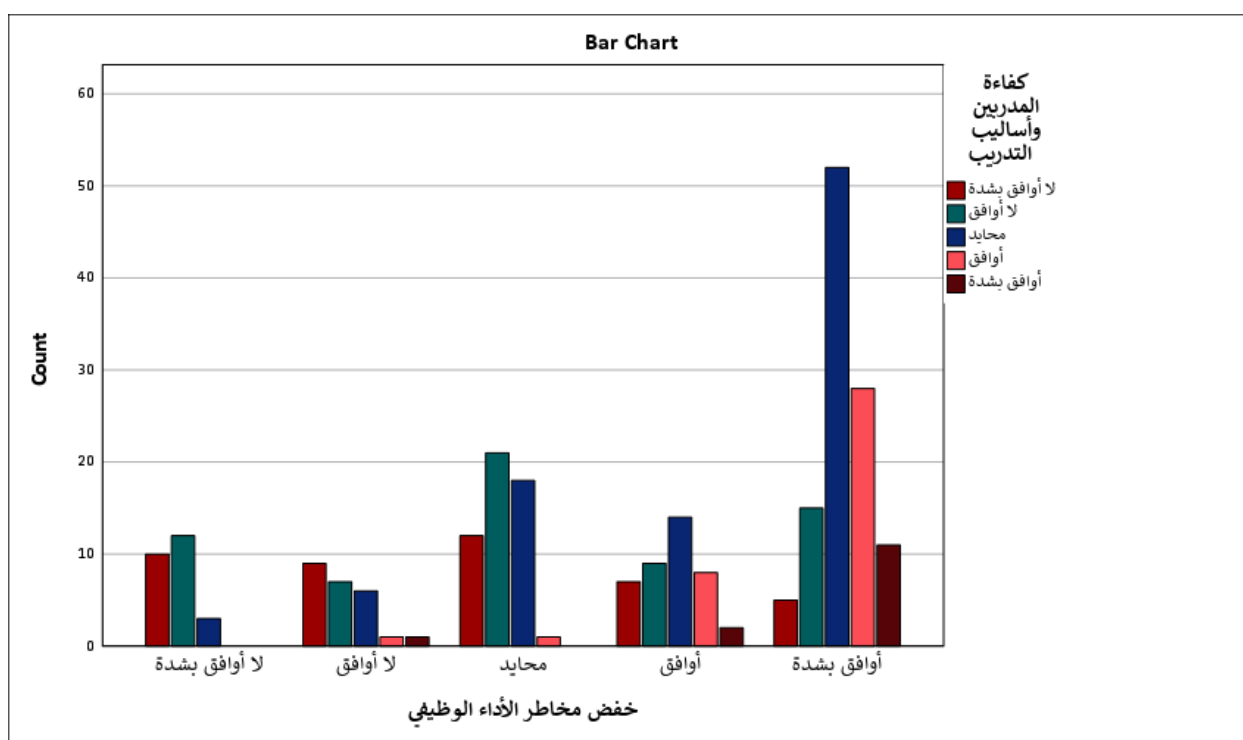
شكل توضيحي 21: المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وجودة محتوى البرامج التدريبية

- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وكفاءة المدربين وأساليب التدريب

سجلت قيمة "كا تربيع" لبيرسون (Pearson Chi-Square) النسبة الأعلى بمقدار 77.251 عند مستوى دلالة 0.000؛ الحقيقة أن هذه النتيجة تقطع الشك باليقين حول الارتباط الجوهري بين كفاءة الكوادر التدريبية وبين السيطرة على مخاطر الأداء في المنشآت. مستوى الدلالة الصفرية يؤكد أن العلاقة ليست وليدة المصادفة الإحصائية. المنشأة التي تراهن على مدربين بخلفيات عملية رصينة تجني ثماراً مباشرة في انضباط العمليات الميدانية. يظهر الارتباط الخطي (Linear-by-Linear Association) بقيمة 62.579 اتجاهًا طردياً ثابتاً؛ فكلما ارتقت أساليب التدريب نحو التفاعلية، تراجعت احتمالات وقوع الأخطاء المهنية الجسيمة. رغم وجود 8 خلايا متوقعة بقيم أقل من 5، إلا أن قوة "نسبة الاحتمال" (Likelihood Ratio) البالغة 89.061 تدعم متانة النموذج التحليلي. التباين في بعض الخلايا يعود لتفاوت تجارب الموظفين مع مدربين بمستويات مهارية مختلفة؛ لكن النتيجة الكلية تظل واضحة. الكفاءة التدريبية تعمل كمصد حماي ضد ضعف الإنتاجية. الاعتماد على مدربين يفتقرون للأساليب الحديثة يترك فجوات معرفية تؤدي لارتباك الأداء وقت الأزمات. جودة المخرج البشري في القطاع الخاص السعودي مرهونة بمدى قدرة المدرب على نقل الخبرة لا مجرد سرد المعلومات. خفض المخاطر يتطلب استثماراً نوعياً في اختيار القائمين على العملية التدريبية لضمان تحويل المهارات إلى سلوك وظيفي آمن ومنتج.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	77.251 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	89.061	Likelihood Ratio
.000	1	62.579	Linear-by-Linear Association
		252	N of Valid Cases
a. 8 cells (32.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.33.			

جدول 25 : اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وكفاءة المدربين وأساليب التدريب



شكل توضيحي 22 : المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وكفاءة المدربين وأساليب التدريب

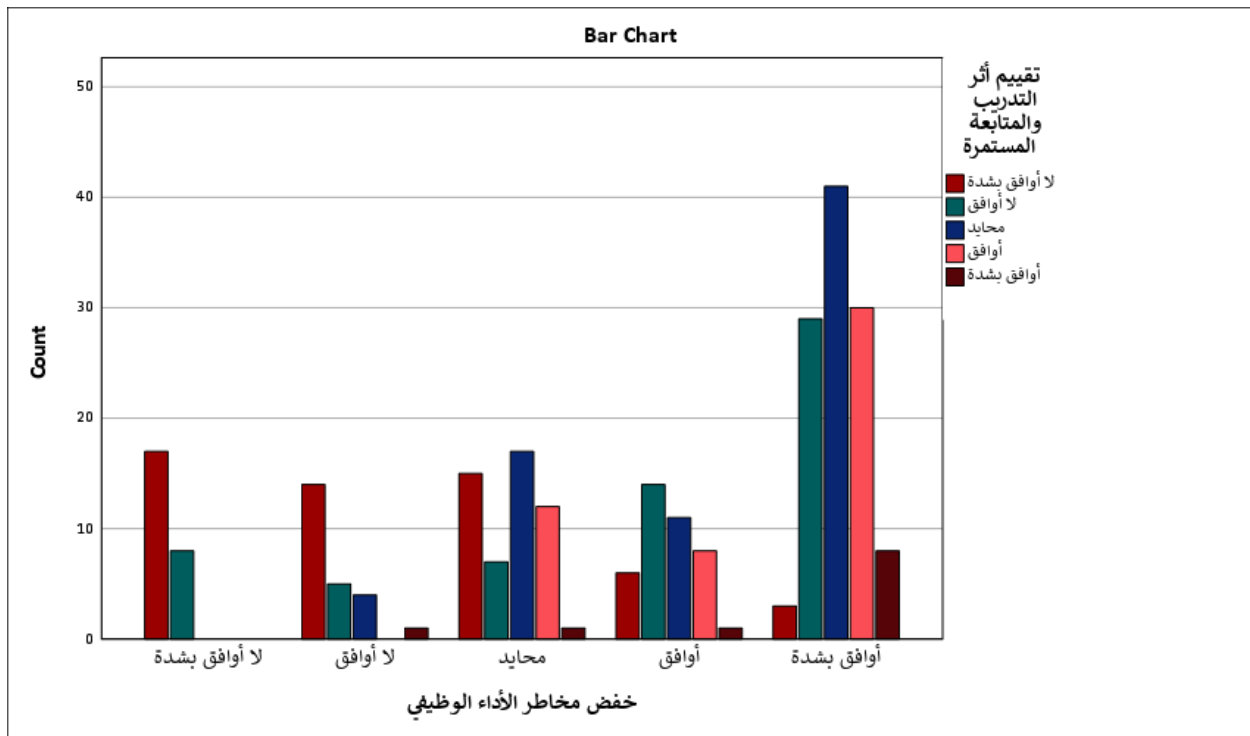
- اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وتقييم أثر التدريب والمتابعة المستمرة

سجلت قيمة "كا تربيع" لبيرسون (Pearson Chi-Square) تبايناً إحصائياً دالاً عند مستوى 93.057، وبدلالة معنوية بلغت 0.000؛ الحقيقة أن هذا الارتباط يبرهن على أن السيطرة على مخاطر الأداء ليست مجرد نتيجة لانتهاء البرنامج التدريبي، بل هي رهينة بآليات المتابعة والتقييم المستمرة. الدلالة الصفرية تؤكد أن عشوائية النتائج مستبعدة تماماً. المنشآت التي تهمل تتبع أثر التدريب في الميدان تترك الموظف عرضة للعودة للأنماط الخاطئة؛ ما يرفع من كلفة الأخطاء التشغيلية. يعزز "الارتباط الخطي" (Linear-by-Linear Association) هذه الرؤية بقيمة 61.477، ما يعني أن كل زيادة في وتيرة المتابعة والتقييم يقابلها انخفاض ملموس ومطردي في مخاطر ضعف الإنتاجية.

برزت قيمة "نسبة الاحتمال" (Likelihood Ratio) عند 108.882 لتدعم متانة هذه العلاقة التبادلية؛ فرغم وجود 7 خلايا بتكرارات متوقعة أقل من 5، إلا أن الاتجاه العام للبيانات يظل متسقاً وصارماً. غياب آليات قياس الأثر بعد التدريب يفرغ العملية التطويرية من محتواها الوقائي. الموظف في القطاع الخاص السعودي يحتاج إلى جسور رقابية تربط بين ما تعلمه وبين أدائه اليومي. إن النتائج تضع الإدارة أمام مسؤولية عملياتية واضحة: خفض مخاطر الأداء يتطلب نظاماً ذكياً للمتابعة البعيدة، وبدون هذا النظام يظل التدريب مجرد تكلفة مالية دون عائد حقيقي على مستوى جودة المخرجات أو أمن العمليات.

Chi-Square Tests			
Asymptotic Significance (2-sided)	df	Value	
.000	16	93.057 ^a	Pearson Chi-Square
.000	16	108.882	Likelihood Ratio
.000	1	61.477	Linear-by-Linear Association
		252	N of Valid Cases
a. 7 cells (28.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.05.			

جدول 26: اختبار كاي اسكوير للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وتقييم أثر التدريب والمتابعة المستمرة



شكل توضيحي 23 : المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة للعلاقة بين خفض مخاطر الأداء الوظيفي وتقييم أثر التدريب والمتابعة المستمرة

• اختبار التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

سجل مستوى الدلالة (Sig) في اختبار التباين (ANOVA) أدنى قيمة ممكنة بلغت 0.000؛ الحقيقة أن هذه النتيجة تقطع الشك باليقين حول الصلاحية الإحصائية العالية لنموذج الدراسة. القيمة الفائية (F) استقرت عند 22.322، وهي قيمة مرتفعة جداً تبرهن على أن المتغيرات المستقلة (الجودة، كفاءة المدربين، المتابعة) لا ترتبط بخفض مخاطر الأداء بمحض الصدفة، بل إنها تمتلك قدرة تفسيرية حقيقية تتجاوز بكثير تباينات الخطأ العشوائي (Residuals). يعزز هذا الطرح وصول معامل التحديد (R Square) إلى 0.528؛ مما يعني أن جودة التدريب المهني بمحاورها الثلاثة تفسر وحدها قرابة 53% من التغيرات التي تطرأ على خفض مخاطر الأداء الوظيفي في منشآت القطاع الخاص السعودي. البقية المتبقية تعود لعوامل تنظيمية أو شخصية أخرى خارج نطاق النموذج الحالي، لكن هيمنة التدريب على أكثر من نصف الأداء تضعه في قلب الاستراتيجية الوقائية للمنظمة.

تجاوز معامل "بايز" (Bayes Factor) التقديرات التقليدية ليصل إلى أرقام فلكية؛ ما يشكل دليلاً واضحاً وقاطعاً (Decisive Evidence) لصالح نموذج الدراسة مقابل النموذج الصفري. هذا المؤشر الإحصائي المتقدم يرفع من ثبات النتائج الميدانية؛ فالثقة في أن تحسين جودة المحتوى وكفاءة المدربين سيؤدي حتماً إلى تقليص الأخطاء المهنية أصبحت مدعومة ببرهان رياضي صلب. استقرار الخطأ المعياري للتقدير عند 0.96 يشير إلى دقة النموذج في التنبؤ؛ فالمؤسسات التي تستثمر في هذه المحاور التدريبية يمكنها توقع انخفاض ملموس في مخاطر الإنتاجية والشكاوى الإدارية. النتيجة واضحة؛ الفشل في تجويد العمليات التدريبية لا يعني مجرد هدر مالي، بل يعني إبقاء المنشأة مكشوفة أمام مخاطر أداء قد تعصف باستقرار العمليات التشغيلية في الميدان.

ANOVA ^{a,b}					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Source
.000	22.322	20.599	12	247.193	Regression
		.923	239	220.553	Residual
			251	467.746	Total
a. Dependent Variable: خفض مخاطر الأداء الوظيفي					
b. Model: (Intercept), جودة محتوى البرامج التدريبية, تقييم أثر التدريب والمتابعة المستمرة, كفاءة المدربين وأساليب التدريب					

جدول 27: اختبار التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Bayes Factor ^c
.96	.505	.528	.727	2930.000
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), جودة محتوى البرامج التدريبية, تقييم أثر التدريب والمتابعة المستمرة, كفاءة المدربين وأساليب التدريب				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 28: ملخص نموذج معامل بايز

تمثل المناقشة قلب التحليل العلمي لهذه الدراسة، حيث تهدف إلى تفسير النتائج المستخلصة وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، مع إبراز مدى توافقها أو اختلافها مع النتائج السابقة، وشرح دلالاتها العملية والإدارية. أظهرت النتائج أن جودة برامج التدريب المهني لها تأثير إيجابي وملحوظ على خفض المخاطر الوظيفية، بما يعكس صحة الفرضية الأساسية للدراسة التي تفترض وجود علاقة مباشرة بين التدريب الفعال ومستوى الأداء الوظيفي. ويمكن تفسير هذا الأثر من خلال الطبيعة الشاملة للبرامج التدريبية التي تجمع بين المعرفة النظرية والمهارات العملية، ما يربئ الموظفين للتعامل مع المخاطر المرتبطة بمهامهم اليومية بكفاءة أكبر ويقلل من الأخطاء المهنية.

لقد أظهرت النتائج أن محتوى البرامج التدريبية يعد من أبرز العوامل المؤثرة في خفض المخاطر الوظيفية. فالبرامج التي صممت لتلبية الاحتياجات الفعلية للموظفين، مع التركيز على المهارات العملية والتطبيقية، ساهمت في تعزيز قدرة الموظفين على أداء المهام المعقدة بأمان ودقة. ويمكن تفسير هذا التأثير بأن المحتوى الشامل يزود الموظف بالإرشادات والتقنيات اللازمة للتعامل مع المشكلات المهنية قبل وقوعها، وهو ما يعكس أهمية التركيز على التوازن بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي في تصميم برامج التدريب.

كما كشفت النتائج عن الدور الحيوي لكفاءة المدربين وأساليب التدريب المستخدمة، حيث بينت الدراسة أن وجود مدربين مؤهلين قادرين على توجيه المتدربين بطريقة فعالة واستخدام أساليب تعليمية متنوعة يزيد من مستوى التعلم والتطبيق العملي. وقد أوضحت النتائج أن أساليب التدريب التفاعلية والعملية، مثل المحاكاة والتطبيق الميداني، أسهمت بشكل كبير في تعزيز الثقة لدى الموظفين في أداء مهامهم وتقليل المخاطر المحتملة المرتبطة بسوء الأداء. وهذا يتفق مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت أن جودة التدريب لا تُقاس فقط بمحتواه، بل بكفاءة المدربين وقدرتهم على توصيل المعرفة وتحفيز المتدربين على المشاركة الفاعلة.

وأظهرت الدراسة كذلك أن التقييم المستمر للبرامج التدريبية والمتابعة بعد انتهاء التدريب من العوامل الأساسية في تعزيز أثر التدريب على خفض المخاطر الوظيفية. فالنتائج بينت أن المؤسسات التي تبنت نظام تقييم دوري وقياس الأداء بعد التدريب كانت لديها معدلات أقل من الأخطاء المهنية، ومستوى أعلى من الالتزام الوظيفي. يمكن تفسير هذا الأثر بأن التقييم المستمر يوفر فرصة لتصحيح أي سلوكيات غير صحيحة لدى الموظفين، ويضمن استمرار استفادة الموظف من المهارات المكتسبة على المدى الطويل، مما يخلق بيئة عمل أكثر أماناً واستقراراً.

تشير النتائج إلى وجود علاقة تكاملية بين عناصر جودة التدريب المختلفة، حيث يتضح أن تأثير كل عنصر من عناصر التدريب يكون أقوى عندما يتم دمج مع العناصر الأخرى. فمثلاً، البرامج التي تمتاز بمحتوى عالي الجودة، مدعومًا بمدرسين كفؤ وأساليب تدريب فعّالة، مع تقييم مستمر ومتابعة، أظهرت أفضل النتائج في خفض المخاطر الوظيفية، مقارنة بالبرامج التي تركز على جانب واحد فقط. وهذا يشير إلى أن تصميم برامج التدريب يجب أن يكون شاملاً ومتكاملاً ليحقق التأثير المطلوب على الأداء الوظيفي.

كما يمكن ملاحظة أن نتائج هذه الدراسة تعكس الواقع المحلي لمنشآت القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، حيث أظهرت الدراسة أن التدريب المهني المتوافق مع معايير الجودة، والمصمم وفق احتياجات السوق المحلية ومتطلبات رؤية 2030، يساهم بشكل مباشر في تحسين مستوى الكفاءة والحد من المخاطر المرتبطة بالعمل. وهذا يعكس أهمية مواءمة برامج التدريب مع البيئة المحلية والتحديات المهنية الفعلية، بما يضمن أن يكون التدريب ليس مجرد نشاط نظري، بل أداة استراتيجية لتعزيز الأداء المؤسسي والمهني.

توضح نتائج الدراسة أن الاستثمار في برامج تدريبية ذات جودة عالية ليس فقط يعزز أداء الموظفين الفردي، بل يساهم أيضاً في تقليل المخاطر التشغيلية للمؤسسة، بما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والاستدامة المؤسسية. كما توفر النتائج دليلاً عملياً على أن الجمع بين المعرفة النظرية والمهارات العملية، إضافة إلى المتابعة والتقييم المستمر، يمثل أفضل استراتيجية لتحقيق أهداف التدريب وتحقيق بيئة عمل أكثر أماناً وكفاءة.

الخاتمة

تمثل الخاتمة مرحلة حيوية في أي دراسة علمية، إذ تجمع كافة النتائج والتحليلات السابقة لتقديم رؤية شاملة حول مدى تحقق أهداف البحث، وتسليط الضوء على أهم الاستنتاجات العملية والنظرية المستخلصة. ومن خلال هذه الدراسة، أصبح من الممكن التأكيد على أن جودة برامج التدريب المهني تلعب دورًا محوريًا في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل المخاطر المرتبطة به في منشآت القطاع الخاص السعودي. وقد أظهرت النتائج بشكل واضح أن الاستثمار في برامج تدريبية متكاملة تشمل محتوى عالي الجودة، مدربين أكفاء، أساليب تدريب مبتكرة، إضافة إلى التقييم المستمر والمتابعة بعد التدريب، يسهم بشكل مباشر في تعزيز الكفاءة الوظيفية وتقليل الأخطاء المهنية والمخاطر التشغيلية.

تشير الخاتمة أيضًا إلى أن العلاقة بين التدريب المهني والأداء الوظيفي ليست علاقة سطحية، بل هي علاقة تكاملية وعميقة تتأثر بجودة جميع عناصر البرامج التدريبية. فالبرامج التدريبية المصممة بعناية وملائمة للمتطلبات المهنية الفعلية تمكن الموظفين من اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع المشكلات اليومية بكفاءة، وتحد من المخاطر المرتبطة بسوء الأداء، سواء كانت هذه المخاطر تتعلق بالصحة والسلامة المهنية أو بالأداء المؤسسي العام. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن تحسين جودة التدريب المهني يمثل استثمارًا استراتيجيًا في رأس المال البشري داخل القطاع الخاص، حيث يعزز من قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية.

كما تؤكد الخاتمة على القيمة المضافة التي تحققها برامج التدريب المهني على المستوى المؤسسي، إذ لا يقتصر أثرها على الفرد فحسب، بل يمتد ليشمل البيئة العملية بأكملها. فالححد من المخاطر الوظيفية يؤدي إلى تحسين بيئة العمل، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الالتزام الوظيفي، وتقليل معدل دوران الموظفين، وهو ما يعكس أهمية البرامج التدريبية كأداة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستدام. وتبرز الدراسة أيضًا أهمية دمج التدريب العملي مع المعرفة النظرية، والتأكيد على المتابعة والتقييم المستمر، لضمان استمرار أثر التدريب على الأداء الوظيفي على المدى الطويل، وتحقيق بيئة عمل أكثر أمانًا واستقرارًا.

تشير الخاتمة إلى أن نتائج الدراسة تحمل دلالات مهمة لصانعي القرار في القطاع الخاص، حيث توضح كيف يمكن تحسين برامج التدريب الحالية لتكون أكثر فعالية في خفض المخاطر المرتبطة بالأداء الوظيفي. ومن خلال تطبيق النتائج العملية المستخلصة، يمكن تصميم برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات الموظفين وتطلعات المؤسسات، مع مراعاة الخصائص الثقافية

والاقتصادية المحلية للقطاع الخاص السعودي. كما يمكن لهذه النتائج أن تشكل قاعدة علمية يمكن الاعتماد عليها في تطوير سياسات التدريب المستقبلية، وتحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية داخل المؤسسات.

إن الخاتمة تعكس نجاح الدراسة في تحقيق أهدافها البحثية، من خلال تقديم دليل عملي ونظري على العلاقة الإيجابية بين جودة برامج التدريب المهني وخفض المخاطر الوظيفية. فهي تؤكد على أن الاستثمار في تدريب الموظفين ليس مجرد التزام تعليمي، بل هو أداة استراتيجية لتعزيز الأداء المؤسسي، وتحقيق الكفاءة، وتقليل المخاطر التشغيلية، بما يحقق الأهداف التنظيمية ويسهم في تطوير بيئة عمل أكثر أماناً واستدامة في منشآت القطاع الخاص السعودي.

التوصيات

1. تشير النتائج إلى أن جودة محتوى البرامج التدريبية لها أثر مباشر على تقليل المخاطر الوظيفية وتعزيز الكفاءة العملية للموظفين. بناءً عليه، توصي الدراسة المؤسسات بتصميم برامج تدريبية شاملة تركز على المهارات العملية إلى جانب المعرفة النظرية، مع مراعاة احتياجات كل قسم وظيفي ومستوى خبرة الموظفين. ويجب أن تكون البرامج مرنة لتواكب التغيرات المستمرة في بيئة العمل ومتطلبات السوق، بما يضمن تحقيق الأثر المطلوب على الأداء الوظيفي.
2. توضح النتائج أن المدربين الأكفاء والأساليب التدريبية التفاعلية تسهم بشكل كبير في تحسين قدرة الموظفين على أداء مهامهم وتقليل الأخطاء والمخاطر المرتبطة بها. لذلك، توصي الدراسة المؤسسات بالاستثمار في تطوير قدرات المدربين، واستخدام أساليب تدريب مبتكرة تشمل المحاكاة العملية، والتدريب على أرض الواقع، والتعلم التفاعلي، لضمان تحفيز المتدربين وتعزيز استيعابهم للمهارات المكتسبة.
3. أظهرت الدراسة أن المتابعة الدورية والتقييم المستمر بعد الانتهاء من البرامج التدريبية يعزز أثر التدريب على الأداء الوظيفي وخفض المخاطر. وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بوضع نظام متكامل لقياس أداء الموظفين بعد التدريب، مع تقديم تغذية راجعة مستمرة، وتصحيح السلوكيات العملية الخاطئة، بما يضمن استمرار استفادة الموظف من التدريب على المدى الطويل.
4. أظهرت النتائج أن دمج التدريب المهني مع تعليمات الصحة والسلامة يقلل بشكل ملموس من المخاطر المهنية ويعزز بيئة العمل الآمنة. لذلك، توصي الدراسة المؤسسات بالتركيز على برامج تدريبية شاملة تشمل السلامة المهنية، وضرورة دمجها ضمن مسارات التدريب الروتينية للموظفين، مع تطوير محتوى تدريبي يواكب التحديات العملية لكل قطاع.
5. تشير الدراسة إلى أن تأثير التدريب على خفض المخاطر يكون أقوى عندما تتكامل جميع عناصر الجودة، بما في ذلك المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والأساليب التعليمية، والمتابعة والتقييم. لذلك، توصي الدراسة المؤسسات بتبني برامج تدريبية متكاملة، مع مراعاة التنسيق بين جميع هذه العناصر لتحقيق أفضل النتائج على الأداء الوظيفي وتقليل المخاطر.
6. تؤكد النتائج أن الاستثمار في التدريب المهني الجيد يعزز الأداء المؤسسي بشكل عام. ومن هنا، توصي الدراسة صانعي القرار بتبني سياسات تدريبية استراتيجية تستند إلى نتائج الدراسات التحليلية، مع التركيز على الربط بين التدريب

واحتياجات المؤسسة طويلة الأمد، لضمان تحسين الكفاءة، وخفض المخاطر، وتعزيز الإنتاجية، وتحقيق الاستدامة المؤسسية.

7. أظهرت النتائج أن التدريب المستمر يساهم في تعزيز ولاء الموظف ورفع مستوى الالتزام الوظيفي، وبالتالي يقلل من المخاطر المتعلقة بسوء الأداء. لذا توصي الدراسة المؤسسات بتبني سياسات تشجع على التعلم المستمر، وتوفير فرص تطوير مهني دورية، مع تحفيز الموظفين على المشاركة الفعالة في البرامج التدريبية، لضمان استمرارية تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم الوظيفي بشكل دائم.

8. تشير الدراسة إلى أهمية مراعاة الخصائص المحلية والاقتصادية والثقافية عند تصميم برامج التدريب، بما يعزز من فعاليتها. لذلك توصي الدراسة بأن تتوافق برامج التدريب مع أهداف رؤية المملكة 2030 ومتطلبات السعودية، لضمان تحقيق أقصى استفادة من التدريب على مستوى الفرد والمؤسسة، مع دعم التحول نحو بيئة عمل أكثر كفاءة وأماناً في القطاع الخاص السعودي.

المراجع

- المراجع العربية:

- Alqahtani, F. M. (2025). يُعدّ إنشاء برنامج شامل لتعليم السلامة المهنية أمرًا ضروريًا لضمان سلامة العمال. صُممت برامج تعليم الصحة والسلامة المهنية لتدريب العمال على إجراءات السلامة المناسبة لمنع الإصابات والأمراض في مكان العمل. تُعلّم هذه البرامج العمال حول المخاطر المرتبطة بمهام . Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2307187724001081>

- المراجع الأجنبية:

- Alessa, G. S. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.682092/full>
- Al-Faouri, E. H. (2024). The Role of Smart Human Resource Management in the Relationship between Technology Application and Innovation Performance. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/11/4747>
- Alqudah, I. H. (2022). High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S244488342100036X>
- Barile, S. (2023). An integrated learning framework of corporate training system: a grounded theory approach. Retrieved from <https://www.emerald.com/tqm/article/35/5/1106/377036/An-integrated-learning-framework-of-corporate>
- Basariya, s. R. (2019). THEORETICAL FRAMEWORK ON THE EFFECTIVENESS OF TRAINING & DEVELOPMENT - "REVIEW OF LITERATURE". Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/330366708_THEORETICAL_FRAMEWORK_ON_THE_EFFECTIVENESS_OF_TRAINING_DEVELOPMENT_-_REVIEW_OF_LITERATURE
- Bin, M. (2021). Challenges Experienced by Public Higher Education Institutions of Learning in the Implementation of Training and Development: A Case Study of Saudi Arabian Higher Education. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354606687_Challenges_Experienced_by_Public_Higher_Education_Institutions_of_Learning_in_the_Implementation_of_Training_and_Development_A_Case_Study_of_Saudi_Arabian_Higher_Education

- Brodny, p. (2024). A multi-criteria measurement and assessment of human capital development in EU-27 countries: A 10-year perspective. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2199853124001884>
- Dixit-Bajpai, P. (223). The impact of Vocational Education on Economic Growth and Development across the G20 Countries. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376810889_The_impact_of_Vocational_Education_on_Economic_Growth_and_Development_across_the_G20_Countries
- Ejjami, R. (2024). AI'S Impact on Vocational Training and Employability: Innovation, Challenges, and Perspectives. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/382428263_AI'S_Impact_on_Vocational_Training_and_Employability_Innovation_Challenges_and_Perspectives
- Fadel, F. (2021). The Impact of Total Quality Management on Achieving Competitive Advantage in the Vocational Education Sector in Lebanon- The Case of Bir Hassan Technical Institute. Retrieved from <http://article.sapub.org/10.5923.j.mm.20211101.01.html>
- Ferdiana, S. (2023). Investigating the Impact of Career Development, Organizational Commitment, and Organizational Support on Employee Retention. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371575287_Investigating_the_Impact_of_Career_Development_Organizational_Commitment_and_Organizational_Support_on_Employee_Retention
- Hajjar, S. E. (2018). Exploring the Factors That Affect Employee Training Effectiveness: A Case Study in Bahrain. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/325821421_Exploring_the_Factors_That_Affect_Employee_Training_Effectiveness_A_Case_Study_in_Bahrain
- M. B. (2020). The Challenges Confronting the Delivery of Training and Development Programs in Saudi Arabia: A Critical Review of Research. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/345784985_The_Challenges_Confronting_the_Delivery_of_Training_and_Development_Programs_in_Saudi_Arabia_A_Critical_Review_of_Research
- Othayman, M. B. (2020). The Challenges Confronting the Delivery of Training and Development Programs in Saudi Arabia: A Critical Review of Research. Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=103218>
- Shiri, R. (2023). The Role of Continuing Professional Training or Development in Maintaining Current Employment: A Systematic Review. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10647344/>
- Yang, P. (2024). Factors influencing sports performance: A multi-dimensional analysis of coaching quality, athlete well-being, training intensity, and nutrition with self-efficacy mediation and cultural values moderation. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844024126771>

Yao, W. (2025). Can Employee Training Stabilise the Workforce of Frontline Workers in Construction Firms? An Empirical Analysis of Turnover Intentions. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2075-5309/15/2/183><https://www.mdpi.com/2075-5309/15/2/183>

Zahoor, S. (2024). Artificial intelligence application and high-performance work systems in the manufacturing sector: a moderated-mediating model. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s10462-024-11013-9>

الملاحق

الموضوع: طلب تحكيم استبيان بحثي

الدكتور/..... المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أتمنى أن تكونوا بخير وبأفضل حال.

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة المخاطر، وأعمل حالياً على بحث بعنوان " أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منشآت القطاع الخاص السعودي"، وذلك كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة المخاطر.

أتوجه إليكم بهذا الطلب لأستفيد من خبراتكم القيمة في تحكيم الاستبيان الخاص ببحثي. أرفق لكم نسخة من الاستبيان، وأرجو منكم التكرم بمراجعتها وإبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول مدى دقة وملاءمة العبارات المطروحة لقياس الأهداف المرجوة من الدراسة كما أرجو منكم اقتراح أي تعديلات ترونها مناسبة سواء بإعادة صياغة العبارات، أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة. أشكركم جزيل الشكر على وقتكم وجهودكم، وأتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم القيمة.

مع خالص التقدير والاحترام..

اسم الباحث

طالب ماجستير إدارة المخاطر

كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد/..... المحترم،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

أود إبلاغكم بأني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة المخاطر ، وأعمل حالياً على بحث بعنوان "أثر جودة برامج التدريب المهني على خفض مخاطر الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على منشآت القطاع الخاص السعودي"، كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة المخاطر. ونظراً لأهمية آرائكم القيمة، أرجو منكم التفضل بالإجابة على هذا الاستبيان وأكد لكم أن إجاباتكم ستكون محل تقدير كبير وستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. لذا أرجو أن تكون إجاباتكم دقيقة وصادقة قدر الإمكان للمساهمة في تحقيق نتائج دقيقة.

شاكر لكم حسن تعاونكم

اسم الباحث

طالب ماجستير إدارة المخاطر

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

المشرفين

أ.د الفيصّل عبد الحميد محمد

أ.د. فايز علي جراد

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

الاستبانة

الإجابة					الأسئلة
					1- الأسئلة العامة
60+	50-60	40-50	30-40	20-30	العمر
			أنثى	ذكر	الجنس
دكتوراه	ماجستير	شهادة عليا	درجة البكالوريوس	شهادة الدراسة الثانوية	الدرجة العلمية
					2- أسئلة الإختيار
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تتسم البرامج التدريبية بوضوح الأهداف والمحتوى
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتوافق محتوى التدريب مع متطلبات الوظيفة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم تحديث البرامج التدريبية بما يتناسب مع تطورات العمل
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	تسهم جودة المادة العلمية في تحسين أداء الموظف
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يملك المدربون خبرة عملية في مجال التخصص
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يستخدم المدربون أساليب تدريب تفاعلية فعالة
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتيح التدريب فرصاً للتطبيق العملي أثناء البرنامج
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	يتم تقييم أداء المدربين بشكل دوري

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	يتم قياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي بعد الانتهاء منه
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	توجد آلية واضحة لمتابعة تطبيق ما تم تعلمه في بيئة العمل
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	تسهم التغذية الراجعة في تحسين البرامج التدريبية
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	يتم ربط نتائج التدريب بخطط تطوير الأداء
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	ساعد التدريب في تقليل الأخطاء المرتبطة بالعمل
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	انخفضت شكاوى الأداء بعد تنفيذ البرامج التدريبية
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	عزز التدريب قدرة الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	ساهمت البرامج التدريبية في تقليل مخاطر ضعف الإنتاجية
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	أرى أن جودة برامج التدريب المهني تسهم بشكل مباشر في خفض مخاطر الأداء الوظيفي

➤ <https://forms.gle/kF95mzc7RgSZc1YWA>

Abstract

This study aims to explore the impact of the quality of vocational training programs on reducing job performance risks in Saudi private sector establishments, focusing on how to improve training effectiveness to enhance job performance and minimize associated risks. The study adopted a quantitative methodology for data collection and analysis, with a sample size of 252 employees representing various job levels and sectors within private sector institutions. The results showed that the quality of training program content, trainer competence and training methods, as well as continuous evaluation and follow-up after training, are all key factors that positively influence the reduction of job risks and improve overall employee performance. The study highlighted that the integration of these elements increases training effectiveness and enhances employees' ability to face professional challenges efficiently and safely. Based on these findings, the study recommends the development of comprehensive and flexible training programs, enhancing trainer competence, integrating training with occupational safety practices, adopting continuous evaluation and follow-up mechanisms to ensure the long-term impact of training, and adapting programs to local needs and the requirements of the Kingdom's Vision 2030.

Keywords: Vocational training, program quality, job performance, job risks, private sector, continuous evaluation, trainer competence.

Midocean University



College of Management

Master's degree in risk management

**The Impact of Vocational Training Program Quality on Reducing Job Performance Risks: An Applied
Study on Saudi Private Sector Establishments**

Prepared by the student/

Mohammed Saad Saeed Alqarni

University ID/

252000039

Supervisor/

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year

2026