

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. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي

2025

قائمة المحتويات:

3.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
8.....	اهداف الدراسة:
8.....	تساؤلات الدراسة:
9.....	فرضيات الدراسة:
10.....	الدراسات السابقة:
12.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
15.....	المنهجية وطرق البحث:
17.....	أدوات البحث:
20.....	حدود الدراسة:
22.....	المراجع:

مقدمة:

تعد برامج التدريب المهني أحد أهم المراكز 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 تمكّنهم 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 ملاءمة 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 مهنيين 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 موضوعًا حيويًا 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 عمقًا في هذا المجال.

كما تكمن الأهمية العلمية في أن هذا الموضوع لم يحظَ بالدراسة الكافية في السياق السعودي تحديدًا، 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 تفصيلًا، 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 أيضًا تقديم رؤية أكثر شمولاً حول مفهوم "مخاطر الأداء الوظيفي"، الذي غالبًا 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 ملائمة 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 يساهم في خلق بيئة عمل أكثر أمناً، 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).

اهداف 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 تساهم في رفع جودة ممارسات التدريب داخل منشآت القطاع الخاص بما ينعكس على خفض مخاطر الأداء وتحقيق أداء وظيفي أكثر كفاءة واستقراراً.

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.

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 السعودة، 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.

يُعد 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 فعّالة 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. تتكيّف البرامج التعليمية لتشمل كلاً من الصحة والسلامة المهنية والأثر البيئي، مما يُريّ 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 عامل 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 وآثارها على الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص، وتسلط 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 المواطن 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.

المنطلقات النظرية 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 المعقدة 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 الحقائب التدريبية، ملاءمة المحتوى للممارسات العملية، كفاءة المدربين، أساليب التدريب، تقنيات تقديم التدريب، وطرق تقييم أثر التدريب. وكلما ارتفعت جودة هذه المكونات، زادت قدرة المتدربين 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. وتتكاثر هذه المخاطر لتؤثر في مستوى الاستقرار المؤسسي وفي قدرة المنشأة على تحقيق أهدافها. وتزداد أهمية فهم مخاطر الأداء في منشآت القطاع الخاص خصوصًا 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 جيدًا يكونون أكثر قدرة على فهم متطلبات العمل، وأقدر على استخدام التجهيزات بشكل آمن، وأكثر وعيًا بالمخاطر المحتملة، كما تصبح استجابتهم للمواقف الحرجة أكثر فاعلية. ويُساهم التدريب عالي الجودة في رفع مستوى الالتزام بالأنظمة، وزيادة الثقة في الأداء، وتقليل الأخطاء التشغيلية. ومن منظور علمي، يمثل التدريب مدخلًا وقائيًا 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 توسعًا كبيرًا 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 للوظائف، 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).

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. ويُقدّر 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 وقياس 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.

ثانيًا: 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.

ثالثًا: 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 وصلاحياتها لقياس المتغيرات.
- صدق المحتوى: تم بناء العبارات انطلاقاً من مراجعة شاملة للدراسات السابقة، مما يضمن شموليتها وقدرتها على تمثيل المفاهيم المراد قياسها.

ثانياً: 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 مؤشراً 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 خياراً مثالياً لجمع بيانات موضوع الدراسة وتحقيق أهدافها وقياس فرضياتها بدقة وموضوعية.

حدود الدراسة:

- 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 للعينة 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.

- 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>
- 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. تُعَلِّم هذه البرامج العمال حول المخاطر المرتبطة بمهامهم. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2307187724001081>
- 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/2075-5309/15/2/183https://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>

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**

Student Preparation/

Mohammed Saad Saeed Alqarni

University Number/

252000039

Supervisor/

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Academic Year

2025