

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

إسهام برامج التدريب والتطوير الإداري في تحسين جودة الأداء المؤسسي في أمانة
محافظة جدة

أسم الطالب

عبد المجيد ابراهيم المطيري

222000275

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وأخراً، الذي بنعمته تتم الصالحات، وله الفضل في تيسير إنجاز هذا البحث وإتمامه. أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى المشرف على هذا البحث الدكتور/ عبد الرحيم نادر، على ما قدمه من توجيه علمي كريم، وملاحظات منهجية قيمة، ومتابعة جادة أسهمت في تحسين هذا العمل وإخراجه بصورة أكاديمية أكثر اتساقاً ودقة.

كما أتوجه بالشكر إلى أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن على ما اكتسبته منهم من معرفة ومهارات علمية كان لها أثر واضح في بناء هذا البحث.

ولا يفوتني أن أعبر عن تقديري لكل من أسهم في دعم هذا العمل، سواء بالمشورة أو بالتسهيل أو بالكلمة الطيبة، فجزاهم الله جميعاً خير الجزاء.

الإهداء

إلى والديّ الكريمين، مصدر الدعاء والسند والدعم.
إلى أسرتي الكريمة، التي كانت دائماً حافزاً لي على الاستمرار والإنجاز.
إلى أساتذتي الأفاضل، الذين غرسوا في نفسي قيمة العلم والبحث.
إلى كل من ساندني في مسيرتي العلمية، أهدي هذا العمل المتواضع.

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى إسهام برامج التدريب والتطوير الإداري في تحسين جودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة، مع استكشاف الدور الوسيط لعوامل نقل أثر التدريب في هذه العلاقة.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ذي المدخل الكمي، من خلال تطبيق استبانة إلكترونية مكونة من 42 فقرة، موزعة على ثلاثة متغيرات رئيسية: برامج التدريب والتطوير الإداري، وجودة الأداء المؤسسي، وعوامل نقل أثر التدريب. وطُبقت الأداة على عينة طبقية عشوائية من موظفي أمانة محافظة جدة، وجرى تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومعاملات ارتباط بيرسون، والانحدار الخطي البسيط والمتعدد، وتحليل التباين، والانحدار الهرمي.

النتائج:

أظهرت النتائج أن مستوى برامج التدريب والتطوير الإداري جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي كلي بلغ (3.83 من 5)، كما جاء مستوى جودة الأداء المؤسسي مرتفعاً بمتوسط كلي بلغ (3.90 من 5). وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائياً بين برامج التدريب والتطوير الإداري وجودة الأداء المؤسسي ($r = 0.701$, $p < 0.001$)، كما تبين أن التدريب يفسر نسبة معتبرة من التباين في جودة الأداء المؤسسي ($R^2 = 0.491$). وأظهرت النتائج كذلك وجود دور وسيط جزئي ذي دلالة إحصائية لعوامل نقل أثر التدريب في تعزيز العلاقة بين التدريب وجودة الأداء المؤسسي.

التطبيقات والأهمية:

تسهم الدراسة في دعم متخذي القرار في أمانة محافظة جدة من خلال توفير مؤشرات تحليلية تساعد على تطوير سياسات التدريب، وتوجيه الموارد نحو البرامج الأعلى أثراً، وتعزيز البيئة التنظيمية الداعمة لتطبيق المكتسبات التدريبية في العمل، بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المؤسسي والخدمي.

الكلمات المفتاحية:

برامج التدريب والتطوير الإداري، جودة الأداء المؤسسي، نقل أثر التدريب، أمانة محافظة جدة، تنمية الموارد البشرية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
12	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
13	1.4. أسئلة الدراسة.....
14	1.5. أهداف الدراسة.....
14	1.6. فرضيات الدراسة.....
15	1.7. نموذج الدراسة.....
16	1.8. الدراسة الميدانية.....
16	1.9. مخطط المشروع.....
18	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
19	2.1. المقدمة:.....
19	2.2. المتغير المستقل.....
21	2.3. المتغير التابع.....
23	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
26	2.5. الخاتمة.....
27	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
28	3.1. المقدمة.....
28	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
30	3.3. تصميم البحث.....
30	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
31	3.5. طريقة جمع البيانات.....
32	3.6. أنواع البيانات.....

33	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
35	3.8. الخاتمة
36	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
37	4.1. المقدمة
38	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
40	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
42	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
43	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
48	4.6. الخاتمة
49	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
50	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
51	5.2. توصيات الدراسة
52	5.3. الخاتمة
53	قائمة المراجع
55	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل
شكل(1-1)	نموذج الدراسة البحثي المقترح
شكل(1-2)	مخطط مراحل المشروع البحثي

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول
جدول(4-1)	توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية الأساسية
جدول(4-2)	توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الوظيفية والتدريبية
جدول(4-3)	توزيع أفراد العينة حسب القطاع الإداري
جدول(4-4)	مؤشرات صدق الاتساق الداخلي لمحاول الاستبانة
جدول(4-5)	معاملات الثبات لأداة الدراسة باستخدام ألفا كرونباخ
جدول(4-6)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد برامج التدريب والتطوير الإداري
جدول(4-7)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد جودة الأداء المؤسسي
جدول(4-8)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعوامل نقل أثر التدريب
جدول(4-9)	معاملات ارتباط بيرسون بين برامج التدريب والتطوير الإداري وجودة الأداء المؤسسي
جدول(4-10)	نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر برامج التدريب والتطوير الإداري في جودة الأداء المؤسسي
جدول(4-11)	نتائج الانحدار المتعدد لأبعاد التدريب في تفسير جودة الأداء المؤسسي
جدول(4-12)	أثر برامج التدريب والتطوير الإداري على أبعاد جودة الأداء المؤسسي
جدول(4-13)	نتائج اختبار الفروق حسب الخصائص الديموغرافية والوظيفية
جدول(4-14)	نتائج الانحدار الهرمي لاختبار الدور الوسيط لعوامل نقل أثر التدريب

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، باتت جودة الأداء المؤسسي في القطاع العام ليست مجرد مطلب إداري، بل ضرورة استراتيجية حتمية تقتضيها طموحات رؤية المملكة 2030. هذه الرؤية الطموحة التي أطلقها ولي العهد الأمير محمد بن سلمان تركز في جوهرها على بناء دولة حديثة وفعالة تُقدّم خدمات عامة بمستوى عالمي الجودة، ويقع في صميمها هدف استراتيجي واضح: تحسين أداء الجهاز الحكومي ورفع كفاءته وفاعليته بوصفهما محركين رئيسيين لتحقيق التنمية المستدامة ورضا المواطنين (رؤية السعودية 2030، 2025).

ولا يمكن بلوغ هذا التحسين المنشود في أداء الأجهزة الحكومية دون الاستثمار الحقيقي في الأصل الأهم الذي تمتلكه أي منظمة، وهو الكادر البشري الكفاء والمؤهّل. وقد أدركت رؤية 2030 هذه الحقيقة إدراكاً عميقاً، فأولت اهتماماً بالغاً بتنمية القدرات البشرية، تجلّى في إطلاق برامج وطنية كبرى مثل "برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية" و"برنامج تنمية القدرات البشرية"، الهادفين إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على المنافسة وتحقيق التميز في بيئات العمل المعاصرة (Sabq, 2025).

وفي هذا السياق، تكتسب البلديات والأمانات أهمية محورية استثنائية، كونها تمثل خط التماس الأول في تقديم الخدمات للمواطنين بشكل مباشر. فما يُقدّم في مكاتب تلك الأجهزة من خدمات يوميةً ينعكس بشكل فوري ومباشر على جودة الحياة للسكان وعلى ثقتهم بمؤسسات الدولة. وتُعدّ أمانة محافظة جدة نموذجاً بارزاً لهذه الأجهزة، فهي تضطلع بالمسؤولية الكاملة عن التخطيط الحضري وتوفير الخدمات البلدية لإحدى أهم المدن الاقتصادية والسياحية في المملكة (Rowad Al Aamal, 2025). وقد بادرت الأمانة إلى تبني مبادرات تدريبية طموحة، من أبرزها برنامج "واعد" لتخطيط التعاقب الوظيفي وبناء القيادات، إضافة إلى دورات متخصصة في إدارة الجودة الشاملة، بما يعكس التزامها العميق بتطوير كوادرها البشرية (Al Watan, 2025).

وتنطلق هذه الدراسة من التساؤل الجوهرى: هل تُترجم الاستثمارات التدريبية في أمانة محافظة جدة إلى تحسينات فعلية وملموسة في مؤشرات جودة الأداء المؤسسي؟ فالعلاقة بين التدريب والأداء ليست بديهية مطلقاً، بل تتوسطها عوامل تنظيمية وفردية وبيئية متشعبة تُشكّل ما يُعرف في الأدبيات الإدارية بـ"نقل أثر التدريب". وفهم هذه العلاقة بعمق لا يساعد فقط في تقييم فاعلية الجهود الحالية، بل يوفر أساساً علمياً راسخاً لتوجيه السياسات المستقبلية المتعلقة بتنمية الموارد البشرية في الأمانة.

تسعى هذه الدراسة إذن إلى تحليل إسهام برامج التدريب والتطوير الإداري (المتغير المستقل) في تحسين جودة الأداء المؤسسي (المتغير التابع) داخل أمانة محافظة جدة، من خلال منهجية علمية متكاملة تجمع بين المسح الميداني والتحليل الإحصائي، بهدف تقديم توصيات عملية مستندة إلى الأدلة يمكن أن تسهم في ترسيخ منظومة تدريب فعّالة تخدم التوجهات الاستراتيجية للأمانة ومستهدفات رؤية المملكة 2030.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الإجماع الواسع في الأدبيات الإدارية والاعتراف المتزايد من قبل المؤسسات الحكومية بأهمية التدريب والتطوير بوصفهما أداةً استراتيجيةً لتعزيز القدرات البشرية وتحسين الأداء، فإن التحدي الأبرز لا يكمن في حجم الإنفاق على التدريب، بل في ضمان ترجمة هذا الإنفاق إلى تحسينات ملموسة ومستدامة في الأداء المؤسسي. تتجلى المشكلة البحثية التي تسعى هذه الدراسة لمعالجتها في وجود "فجوة بين الإنفاق والأثر"؛ إذ تُخصَّص ميزانيات ضخمة لبرامج التدريب دون وجود آلية واضحة ومنهجية لقياس العائد الفعلي على هذا الاستثمار من حيث تحسين مؤشرات جودة الأداء المؤسسي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تكشف مراجعة الأدبيات الإدارية المتعلقة بالتدريب والأداء المؤسسي في القطاع العام عن جملة من الفجوات النظرية التي لم تُعالج بالشكل الكافي:

- غياب نماذج نظرية متكاملة تُفسّر العلاقة السببية بين برامج التدريب الإداري وجودة الأداء المؤسسي في سياق الأجهزة الحكومية المحلية (البلديات والأمانات) في البيئة العربية والسعودية تحديداً. فمعظم الأطر النظرية المتاحة مستوردة من سياقات غربية لا تراعي الخصوصية الثقافية والتنظيمية للمؤسسات الحكومية العربية.
- ضعف الاهتمام النظري بظاهرة "نقل أثر التدريب" (Training Transfer) في الأدبيات العربية، وهي الآلية المحورية التي تُحوّل مكتسبات التدريب الفردية إلى تحسينات مؤسسية مستدامة. فبينما تُرسي الأدبيات الغربية نماذج نظرية متقدمة لهذه الظاهرة، تبقى الأطر النظرية العربية المتناولة لها شحيحةً وغير مكتملة.
- عدم توظيف أطر نظرية متكاملة تجمع بين نظرية رأس المال البشري (Schultz, 1961) وبطاقة الأداء المتوازن (Kaplan & Norton, 1992) ونموذج كيركباتريك

(Kirkpatrick, 1994) لتقديم تفسير شامل لكيفية تحوّل الاستثمار التدريبي إلى أداء مؤسسي متميز في سياق البلديات السعودية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد التطبيقي، تبرز فجوات واضحة تُشكّل تحديات فعلية تواجه أمانة محافظة جدة وغيرها من الأجهزة الحكومية المحلية:

- غياب آليات قياس موضوعية ومنهجية تربط بشكل مباشر بين مخرجات البرامج التدريبية ومؤشرات جودة الأداء المؤسسي المعتمدة في الأمانة، كتلك المنبثقة عن تطبيق بطاقة الأداء المتوازن (Sabq, 2025). فبينما تضخ الأمانة موارد معتبرة في التدريب، يظل تقييم أثر هذا الاستثمار على مؤشرات الأداء الفعلية غائباً أو منقوصاً.
- تحدي نقل أثر التدريب إلى بيئة العمل الفعلية؛ إذ يكتسب موظفو الأمانة معارف ومهارات خلال البرامج التدريبية، لكنهم قد يفشلون في تطبيقها فعلياً واستدامتها في ظروف العمل اليومية. ويعود هذا الفشل إلى معوقات تنظيمية (كضعف دعم الإدارة أو ثقافة مقاومة التغيير)، وفردية (كضعف الدافعية)، وبيئية (كغياب الموارد اللازمة للتطبيق).
- ندرة الدراسات الميدانية التي تناولت القطاع البلدي السعودي تحديداً (أمانات المناطق والبلديات) في ضوء التحولات الإدارية الكبرى التي تشهدها المملكة في إطار رؤية 2030. فمعظم الدراسات المتاحة إما أجريت في قطاعات حكومية مركزية أو في دول عربية أخرى ذات سياقات مغايرة.
- افتقار صانعي القرار في الأمانة إلى بيانات تحليلية علمية تُمكنهم من تقييم مردود الاستثمارات التدريبية وتوجيه الميزانيات المخصصة لها نحو المجالات الأكثر أثراً على جودة الأداء المؤسسي والخدمي.

وانطلاقاً من هذه الفجوات، يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

"إلى أي مدى تُسهم برامج التدريب والتطوير الإداري المطبّقة في أمانة محافظة جدة في تحسين جودة الأداء المؤسسي، وما العوامل الرئيسية التي تُيسّر أو تُعيق نقل أثر هذا التدريب إلى واقع الأداء اليومي في الأمانة؟"

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية من عدة مرتكزات أكاديمية:

- الإسهام في إثراء الأدبيات: تُضيف الدراسة إلى المعرفة الأكاديمية في مجال إدارة الموارد البشرية والإدارة العامة من خلال تقديم تحليل معمق للعلاقة بين برامج التدريب الإداري وجودة الأداء المؤسسي في مؤسسة حكومية خدمية كبرى ذات طابع محلي، مما يملأ فراغاً واضحاً في الأدبيات العربية السعودية.
- اختبار النماذج النظرية في السياق السعودي: تختبر الدراسة مدى انطباق نماذج ونظريات إدارية عالمية راسخة - كنظرية رأس المال البشري لشولتز (1961)، وبطاقة الأداء المتوازن لكابلان ونورتون (1992)، ونموذج كيركباتريك لتقييم التدريب (1994) - في بيئة العمل الحكومي البلدي السعودي. يُساعد ذلك في تحديد مدى ملائمة هذه النماذج للسياق المحلي وتكييفها وفقاً لخصوصيته.
- نموذج تكاملي لنقل أثر التدريب: تُقدم الدراسة نموذجاً تفسيرياً أكثر شمولاً وعمقاً يتجاوز مجرد إثبات العلاقة المباشرة بين التدريب والأداء، ليستكشف دور المتغيرات الوسيطة الحاسمة كـ "نقل أثر التدريب" و "دعم بيئة العمل"، مما يُثري الفهم النظري لآلية عمل التدريب داخل المنظمات الحكومية.
- استجابة للفجوات البحثية: تستجيب الدراسة لنداءات الباحثين من أمثال Tharenou وآخرين (2007) الداعية إلى مزيد من الأبحاث التي تربط بين مخرجات التدريب على المستوى الفردي وأثرها التراكمي على المستوى المؤسسي، لا سيما في سياقات القطاع العام.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تمتلك هذه الدراسة قيمة تطبيقية مباشرة تخدم أطرافاً متعددة:

- دعم اتخاذ القرار في الأمانة: تُوفّر نتائج الدراسة لصانعي القرار والقيادة العليا في أمانة محافظة جدة بيانات تحليلية ومؤشرات واضحة حول فاعلية البرامج التدريبية الحالية، مما يُمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تخصيص الموارد وتوجيه الاستثمارات المستقبلية في مجال التدريب والتطوير.

- تعظيم العائد من الاستثمار التدريبي: من خلال تحديد المعوقات التي تحدّ من نقل أثر التدريب، تُقدم الدراسة توصيات عملية محددة تستطيع إدارة الموارد البشرية في الأمانة تبنيها لتعظيم العائد من برامجها التدريبية وضمان تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل الفعلية.
- تحقيق الأهداف الاستراتيجية: تُسهم الدراسة في ربط أنشطة التدريب والتطوير بشكل مباشر بالأهداف الاستراتيجية لأمانة جدة وبمستهدفات رؤية 2030، مما يضمن أن جهود تنمية الموارد البشرية تُمثّل أداةً فعالةً لتحقيق التميز المؤسسي وتحسين جودة الخدمات المقدمة للسكان.
- نموذج قابل للتعميم: يمكن للبلديات والأجهزة الحكومية المحلية الأخرى في المملكة الاستفادة من منهجية ونتائج هذه الدراسة بوصفها نموذجاً إرشادياً لتقييم وتحسين برامج التدريب لديها وتطوير منظومتها التدريبية وفق معايير الجودة المعتمدة.

1.4. أسئلة الدراسة

تنطلق الدراسة من سؤال رئيسي شامل تتفرع منه أسئلة فرعية محددة:

السؤال الرئيسي:

"ما مدى إسهام برامج التدريب والتطوير الإداري في تحسين جودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة؟"

الأسئلة الفرعية:

1. ما طبيعة برامج التدريب والتطوير الإداري المعتمدة في أمانة محافظة جدة ومدى ملاءمتها للاحتياجات الفعلية للعاملين؟
2. ما مستوى جودة الأداء المؤسسي الراهن في أمانة محافظة جدة من منظور العاملين فيها؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير الإداري وجودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة؟
4. ما تأثير برامج التطوير الإداري على جودة أداء الموظفين وكفاءة اتخاذ القرار داخل الأمانة؟
5. ما العوامل التنظيمية والفردية التي تُيسّر أو تُعيق نقل أثر التدريب من غرف التدريب إلى واقع الأداء اليومي في الأمانة؟
6. ما المقترحات الكفيلة بتعزيز فاعلية برامج التدريب والتطوير الإداري لرفع جودة الأداء المؤسسي في الأمانة؟

1.5. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد وتوصيف برامج التدريب والتطوير الإداري المطبقة في أمانة محافظة جدة وتقييم مدى ملاءمتها لاحتياجات العاملين والمتطلبات الاستراتيجية للأمانة.
2. قياس مستوى جودة الأداء المؤسسي لدى العاملين في أمانة محافظة جدة من خلال أبعاد متعددة تشمل كفاءة الأداء الوظيفي وجودة الخدمات وكفاءة اتخاذ القرار ورضا المستفيدين الداخليين.
3. الكشف عن حجم الأثر الفعلي لبرامج التدريب والتطوير الإداري على تحسين جودة الأداء المؤسسي في الأمانة وتحديد اتجاه هذه العلاقة وقوتها.
4. تحليل العوامل الوسيطة والمعدلة التي تؤثر على درجة نقل أثر التدريب من الإعداد التدريبي إلى الأداء الميداني الفعلي.
5. وضع مقترحات عملية وتوصيات استراتيجية لتطوير منظومة التدريب والتطوير الإداري في الأمانة بما يُعظّم أثرها على جودة الأداء المؤسسي ويُحقق أهداف رؤية 2030.

1.6. فرضيات الدراسة

بناءً على الإطار النظري وأسئلة الدراسة، تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين مستوى تنفيذ برامج التدريب والتطوير الإداري وجودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة.

الفرضيات الفرعية:

H1: تؤثر برامج التدريب الإداري تأثيراً إيجابياً معنوياً على كفاءة الأداء الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة في أمانة محافظة جدة.

H2: تؤثر برامج التطوير الإداري تأثيراً إيجابياً معنوياً على كفاءة اتخاذ القرارات ورضا المستفيدين الداخليين في الأمانة.

H3: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير برامج التدريب على جودة الأداء المؤسسي تُعزى لاختلاف المستويات الوظيفية أو الخصائص الديموغرافية للعاملين.

H4: يلعب دعم بيئة العمل (دعم المشرف وتوافر الموارد والثقافة التنظيمية) دوراً وسيطاً معنوياً في العلاقة بين التدريب وجودة الأداء المؤسسي.

1.7. نموذج الدراسة

يُمثل نموذج الدراسة الإطار المفاهيمي الذي يوضح المتغيرات ويُحدد طبيعة العلاقات المفترضة فيما بينها. يُصنّف النموذج المتغيرات على النحو التالي:

أولاً: المتغيرات المستقلة (برامج التدريب والتطوير الإداري)، وتشمل ثلاثة أبعاد فرعية:

- الدورات التدريبية المتخصصة: وتشمل الدورات التقنية والإدارية والمهنية المتخصصة التي تُعقد لتنمية معارف ومهارات الموظفين.
- ورش العمل والتدريب التعاوني: وتشمل الأنشطة التدريبية التفاعلية القائمة على التعاون وحل المشكلات وتبادل الخبرات.
- برامج تنمية المهارات الإدارية: وتشمل البرامج الموجهة لتطوير مهارات القيادة والتخطيط وصنع القرار وإدارة الجودة.

ثانياً: المتغير التابع (جودة الأداء المؤسسي)، ويُقاس من خلال أربعة أبعاد:

- كفاءة الأداء الوظيفي: مدى إنجاز الموظفين لمهامهم بالجودة والكميات المطلوبة وفي الأوقات المحددة.
- جودة الخدمات المقدمة: مستوى الخدمات الحكومية البلدية التي تُقدمها الأمانة للمواطنين والمستفيدين.
- كفاءة اتخاذ القرارات: جودة القرارات الإدارية ومدى استنادها إلى معلومات كافية وتحليل منهجي.
- رضا المستفيدين الداخليين: مستوى رضا الموظفين ومديريهم عن نتائج العمل المؤسسي وجودته.

ثالثاً: المتغيرات الوسيطة (عوامل نقل أثر التدريب)، وتشمل:

- دعم المشرف المباشر وتشجيعه على تطبيق مكتسبات التدريب.
- توافر الموارد والظروف البيئية المناسبة للتطبيق.
- ثقافة المنظمة ومدى تقبلها للتجديد والتحسين المستمر.

يفترض النموذج وجود تأثير إيجابي للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع، يتحكم في قوة هذا التأثير المتغيرات الوسيطة المذكورة. وستُختبر هذه العلاقات جميعاً إحصائياً باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد عبر برنامج SPSS.

1.8. الدراسة الميدانية

تُجرى الدراسة الميدانية في أمانة محافظة جدة، الجهة الحكومية المختصة بتخطيط وتطوير مدينة جدة والإشراف على خدماتها البلدية. تُعدّ الأمانة ثاني أكبر بلدية في المملكة العربية السعودية بعد أمانة الرياض، وتتميز بكونها تخدم مدينة بها من أهم المراكز الاقتصادية والسياحية في المملكة. تُعدّ أمانة محافظة جدة موقعاً ميدانياً مثالياً لهذه الدراسة لعدة اعتبارات جوهرية: أولها حجمها المؤسسي الكبير الذي يضم آلاف الموظفين من مختلف المستويات الإدارية والتخصصات، مما يُتيح تنوعاً غنياً في بيانات الدراسة. وثانيها امتلاكها منظومة تدريبية نشطة تشمل برامج متنوعة من بينها برنامج "واعد" القيادي ودورات إدارة الجودة والتميز المؤسسي (Al Watan, 2025). وثالثها تبنيها لمنهجيات قياس الأداء الحديثة كبطاقة الأداء المتوازن، مما يُوفّر أرضية صلبة لربط التدريب بمؤشرات الأداء القابلة للقياس.

يُشكّل مجتمع الدراسة جميع الموظفين العاملين في أمانة محافظة جدة في مختلف المستويات الإدارية (العليا والوسطى والتنفيذية) ممن شاركوا في برامج تدريب وتطوير إداري خلال الثلاث سنوات الماضية. ونظراً لكبر حجم المجتمع، ستُستخدم المعاينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لاختيار عينة ممثلة تضمن تمثيلاً متوازناً لجميع فئات الموظفين والإدارات. أداة جمع البيانات الرئيسية هي الاستبانة الإلكترونية المُحكّمة علمياً، المتضمنة أربعة أقسام: البيانات الديموغرافية، وقياس المتغير المستقل (برامج التدريب والتطوير)، وقياس المتغير التابع (جودة الأداء المؤسسي)، وقياس المتغيرات الوسيطة (عوامل نقل أثر التدريب). وسيُستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين.

1.9. مخطط المشروع

لضمان سير البحث بصورة منظمة ومنهجية وفق جدول زمني محدد، تم تقسيم مراحل المشروع كما يلي:

1. المرحلة الأولى - بناء الإطار النظري (الشهر الأول): تشمل مراجعة الأدبيات الإدارية وبناء الإطار النظري وصياغة الفرضيات وتحديد المتغيرات بدقة. والناتج الرئيسي: اكتمال الفصلين الأول والثاني من البحث بصورتها المُحكّمة.
2. المرحلة الثانية - تصميم الأداة والحصول على الموافقات (الأسبوعان الأول والثاني من الشهر الثاني): تشمل تصميم الاستبانة وعرضها على المحكمين وإجراء التعديلات اللازمة، والتواصل مع إدارة أمانة جدة للحصول على الإذن الرسمي وتسهيل الوصول إلى العينة.

3. المرحلة الثالثة - جمع البيانات الميدانية (الأسبوعان الثالث والرابع من الشهر الثاني): تشمل توزيع الاستبانة الإلكترونية على عينة الدراسة ومتابعة الاستجابات وإغلاق جمع البيانات. الهدف: تحقيق نسبة استجابة لا تقل عن 70%.
4. المرحلة الرابعة - تحليل البيانات (الشهر الثالث): تشمل ترميز البيانات وإدخالها في SPSS وإجراء التحليلات الإحصائية الوصفية والاستدلالية واختبار الفرضيات. والناتج: جداول النتائج ورسوم الارتباط والانحدار.
5. المرحلة الخامسة - كتابة النتائج والمناقشة (الشهر الرابع): تشمل صياغة فصل التحليل والنتائج ومناقشتها في ضوء الأدبيات والفرضيات، وكتابة الفصل الختامي المتضمن الاستنتاجات والتوصيات.
6. المرحلة السادسة - المراجعة النهائية والتسليم (الشهر الخامس): تشمل المراجعة الشاملة للدراسة لغوياً ومنهجياً وتسليمها للمشرف الأكاديمي، ثم تعديل الملاحظات وإعداد النسخة النهائية.
7. المرحلة السابعة - العرض والمناقشة (الشهر السادس): تشمل إعداد العرض التقديمي والدفاع عن نتائج الدراسة أمام لجنة المناقشة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يُشكّل استعراض الأدبيات والدراسات السابقة ركيزةً أساسيةً في البنيان المعرفي لأي بحث أكاديمي رصين؛ إذ يُمكن الباحث من الاطلاع على ما أنجزه الآخرون في حقل موضوعه، واستخلاص التوجهات والنتائج التي توصلت إليها الأبحاث السابقة لتأطير دراسته ضمنها. وفي سياق دراسة إسهام برامج التدريب والتطوير الإداري في تحسين جودة الأداء المؤسسي، تكتسب هذه المراجعة أهمية مضاعفة؛ نظراً لتعدد الأبعاد التي تنطوي عليها العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع، وتشابك العوامل الوسيطة المؤثرة فيها.

يتناول هذا الفصل ثلاثة محاور جوهرية: أولاً، استعراض الأطر النظرية والدراسات التطبيقية المتعلقة بالمتغير المستقل (برامج التدريب والتطوير الإداري) في أبعاده المختلفة وتطوره المفاهيمي. وثانياً، تناول المتغير التابع (جودة الأداء المؤسسي) ومؤشراته ونماذج قياسه المعتمدة. وثالثاً، الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين في ضوء الدراسات السابقة العربية والدولية وتحليلها مقارنةً. ويختتم الفصل بتحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدّها.

2.2. المتغير المستقل

أولاً: المفهوم والتطور

يُعدّ التدريب والتطوير الإداري من أهم الأدوات الاستراتيجية في منظومة إدارة الموارد البشرية؛ فالتدريب هو العملية المنظمة الهادفة إلى تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء وظائفهم الحالية بكفاءة وفعالية. أما التطوير فيتجاوز ذلك ليعنى بإعداد الموظفين للمناصب والمسؤوليات المستقبلية ومواكبة التحولات في بيئة العمل (Elnaga & Imran, 2013). وتتضافر هذه العمليتان لتشكيل منظومة تنموية متكاملة تُعظّم قيمة رأس المال البشري داخل المنظمة.

وقد تطوّر مفهوم التدريب الإداري تطوراً ملحوظاً في العقود الأخيرة، منتقلاً من النظرة التقليدية التي تحصره في نقل المعلومات وتحسين الأداء التقني الآني، إلى رؤية استراتيجية أشمل تعتبره أداةً للتعليم التنظيمي وبناء القدرات المؤسسية المستدامة. ففي سياق المملكة العربية السعودية تحديداً، ارتقى التدريب الحكومي من مجرد برامج دورية إلزامية إلى منظومات تنموية مدروسة مرتبطة بالمسارات الوظيفية والأهداف الاستراتيجية للمنظمات في ضوء متطلبات رؤية 2030.

ثانياً: النظريات الداعمة للتدريب والتطوير

ترتكز أهمية التدريب والتطوير على جملة من الأطر النظرية المتينة:

نظرية رأس المال البشري (Schultz, 1961): تُعدّ هذه النظرية الركيزة النظرية الأساسية لتبرير الاستثمار في التدريب، إذ ترى أن المهارات والمعارف التي يكتسبها الأفراد عبر التعليم والتدريب تُمثّل رأس مال اقتصادي حقيقي يرفع إنتاجيتهم وقدرتهم التنافسية. وعلى مستوى المنظمة، يعني ذلك أن الإنفاق على تدريب الموظفين هو استثمار طويل الأمد يعود بعائد مؤسسي ملموس في صورة أداء أفضل وخدمات أعلى جودة.

نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب (Kirkpatrick, 1994): يُقدّم هذا النموذج الشهير إطاراً متدرجاً لتقييم فاعلية البرامج التدريبية عبر أربعة مستويات متصاعدة في العمق: مستوى ردود الفعل (مدى رضا المتدربين عن التدريب)، ومستوى التعلم (حجم المعارف والمهارات المكتسبة)، ومستوى السلوك (مدى تطبيق ما تم تعلمه في العمل)، ومستوى النتائج (الأثر على الأداء التنظيمي والخدمي). ويُشكّل هذا النموذج المرجع النظري الأساسي لفهم كيفية ترجمة التدريب إلى تحسّن فعلي في جودة الأداء المؤسسي.

نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا (Bandura, 1977): تُبيّن أن الأفراد يتعلمون ليس فقط من خلال التجربة المباشرة، بل عبر الملاحظة والنمذجة. وتُفسّر هذه النظرية أهمية توافر بيئة عمل داعمة تُشجّع تطبيق المكتسبات التدريبية، وأهمية النماذج القيادية الإيجابية في تعزيز نقل أثر التدريب.

ثالثاً: أبعاد المتغير المستقل في الدراسة الحالية

يتضمن المتغير المستقل (برامج التدريب والتطوير الإداري) ثلاثة أبعاد فرعية تُشكّل معاً المنظومة التدريبية في أمانة محافظة جدة:

البُعد الأول - الدورات التدريبية المتخصصة: وتُغطي الدورات التقنية المتعلقة بطبيعة العمل البلدي (التخطيط الحضري، إدارة المشاريع، الجودة)، والدورات الإدارية العامة (القيادة، الاتصال، التفاوض)، والدورات التقنية الرقمية المرتبطة بالتحول الرقمي في الأمانة. وقد وجدت دراسة العنزي وآخرين (2023) أن التدريب التقني والإداري يرتبطان ارتباطاً قوياً بتحسّن الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية.

البُعد الثاني - ورش العمل والتدريب التعاوني: وتشمل ورش حل المشكلات الإدارية وتبادل الخبرات بين الوحدات، وبرامج التدريب المتبادل وتدوير الوظائف، والتدريب على رأس العمل بإشراف المشرفين المباشرين. وتُبرز دراسة هلسه (2020) المتعلقة بالبلديات الفلسطينية أن هذا النوع من التدريب التعاوني الميداني يُحقق عائداً أعلى حين يُدرج ضمن الخطط الاستراتيجية للمؤسسة البلدية.

البُعد الثالث - برامج تنمية المهارات الإدارية: وتُمثّل المستوى الأعلى في التدريب الإداري، وتشمل برامج القيادة وبناء الفرق، وتطوير مهارات التخطيط الاستراتيجي، وتطبيق منهجيات إدارة الجودة والتميز

المؤسسي. ويُمثل برنامج "واعد" لتخطيط التعاقب الوظيفي في أمانة جدة نموذجاً تطبيقياً لهذا البُعد (AI (Watan, 2025).

رابعاً: معوقات نقل أثر التدريب

يُمثل "نقل أثر التدريب" (Training Transfer) التحدي المحوري في منظومة التدريب الحكومي؛ إذ لا تُترجم المكتسبات التدريبية تلقائياً إلى تحسّن في الأداء الميداني. وتتراكم معوقات هذا النقل في ثلاث مستويات: أولها المعوقات الفردية كضعف دافعية المتدرب وانخفاض الثقة بالنفس والميل للعودة للأنماط السلوكية المألوفة. وثانيها المعوقات التنظيمية كغياب دعم المشرف المباشر وعدم توافر الوقت والموارد اللازمة للتطبيق وثقافة مؤسسية مقاومة للتغيير (عبود، 1995). وثالثها المعوقات البيئية كعدم توافر التقنيات والأدوات اللازمة لتطبيق ما تم تعلّمه في السياق العملي.

2.3. المتغير التابع

أولاً: مفهوم جودة الأداء المؤسسي

تُعرّف جودة الأداء المؤسسي بأنها مدى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتقديم خدماتها بالمستوى المطلوب من الكفاءة والفعالية، مع ضمان رضا أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. وفي سياق الأجهزة الحكومية كأمانة محافظة جدة، تكتسب هذه الجودة أبعاداً إضافية تتعلق بالخدمة العامة والمساءلة وتحقيق المصلحة العامة.

وقد أسهمت بطاقة الأداء المتوازن (Kaplan & Norton, 1992) في تقديم إطار متعدد الأبعاد لقياس الأداء المؤسسي يتجاوز المؤشرات المالية التقليدية ليشمل: منظور العمليات الداخلية (كفاءة سير العمليات)، ومنظور العملاء (جودة الخدمات ورضا المستفيدين)، ومنظور التعلم والنمو (تنمية المعارف والكفاءات)، والمنظور المالي (الكفاءة في استخدام الموارد). وقد اعتمدت أمانة محافظة جدة هذا المنهج في قياس أدائها المؤسسي (Sabq, 2025)، مما يُتيح ربطاً منهجياً مباشراً بين برامج التدريب ومؤشرات الأداء المعتمدة.

ثانياً: أبعاد جودة الأداء المؤسسي في الدراسة الحالية

تُعتمد في هذه الدراسة أربعة أبعاد لقياس جودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة: البُعد الأول - كفاءة الأداء الوظيفي: ويُعبّر عن القدرة الإنتاجية للموظفين من حيث حجم الإنجاز وجودته ومدى الالتزام بمعايير الأداء المؤسسية. يشمل ذلك: الإنجاز الكمي (حجم المهام المنجزة)، والإنجاز

النوعي (جودة المخرجات ودقتها)، والالتزام بالمواعيد والإجراءات المعتمدة، والقدرة على حل المشكلات الميدانية بفاعلية.

البُعد الثاني - جودة الخدمات المقدمة: ويمسّ جوهر رسالة الأمانة كجهة خدمية حكومية. يشمل ذلك: سرعة الاستجابة لطلبات المواطنين ومعالجتها، ودقة المعلومات والوثائق الرسمية الصادرة، والالتزام الموظفين بمعايير الجودة المحددة في الإجراءات، ومستوى التحسن المستمر في أساليب تقديم الخدمة.

البُعد الثالث - كفاءة اتخاذ القرارات: ويمثّل بُعداً محورياً في الأداء الإداري، ويشمل: جودة القرارات الإدارية ومدى استنادها إلى معلومات كافية ومنهجية، والقدرة على تحليل البيانات والمعلومات للوصول إلى قرارات مثلى، وسرعة اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، والمرونة في مراجعة القرارات وتصحيحها عند الحاجة.

البُعد الرابع - رضا المستفيدين الداخليين: ويقاس مدى رضا الموظفين والمدراء عن جودة المخرجات الداخلية للعمل المؤسسي. يشمل ذلك: مستوى التنسيق والتعاون بين الإدارات والوحدات، وجودة التقارير والوثائق الداخلية، ومستوى الكفاءة التنظيمية الكلية التي يدركها الموظفون في بيئة عملهم.

ثالثاً: مؤشرات جودة الأداء في القطاع البلدي

يتسم قياس جودة الأداء المؤسسي في الأجهزة البلدية بخصوصية تميزه عن قطاعات أخرى؛ فهو يجمع بين مؤشرات الكفاءة الداخلية (مثل سرعة معالجة المعاملات وتكاليف تقديم الخدمة)، ومؤشرات الفاعلية الخارجية (مثل رضا المواطنين وجودة البيئة الحضرية)، ومؤشرات الامتثال التنظيمي (الالتزام بالأنظمة واللوائح والمعايير الوطنية). وقد وجدت دراسة هلسه (2020) للبلديات الفلسطينية أن التدريب الإداري يُحسّن بشكل ملحوظ قدرة موظفي البلديات على إدارة هذه المؤشرات بكفاءة أعلى.

وفي سياق أمانة جدة، أضافت مبادرات رؤية 2030 أبعاداً جديدة لمفهوم جودة الأداء المؤسسي، تشمل: مستوى التحول الرقمي في الخدمات، ونسبة رضا المستفيدين عبر قنوات التفاعل الإلكتروني، ودرجة التميز المؤسسي وفق معايير جوائز الجودة الوطنية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أولاً: الأطر النظرية المُفسِّرة للعلاقة

تتقاطع أطر نظرية متعددة في تفسير العلاقة بين برامج التدريب الإداري وجودة الأداء المؤسسي. فمن منظور نظرية رأس المال البشري، يُشكّل الاستثمار في تدريب الموظفين مدخلاً مباشراً لرفع قيمتهم الإنتاجية، ومن ثم تحسين مخرجات المنظمة وجودة خدماتها. ومن منظور نموذج كيركباتريك، فإن مسار هذه العلاقة يمر بأربع مراحل متتالية: رضا المتدرب عن التدريب → اكتساب المعارف والمهارات → تطبيقها في العمل → تحسّن مؤشرات الأداء المؤسسي. وتُبيّن نظرية التعلم الاجتماعي أن البيئة التنظيمية الداعمة هي الوسيط الحاسم الذي يحدد إلى أي مدى يتحوّل التعلم الفردي إلى تحسّن مؤسسي فعلي.

ثانياً: الدراسات السابقة العربية التي رصدت هذه العلاقة

دراسة العنزي وآخرين (2023) - قطاع حكومي سعودي: أجريت على 77 موظفاً في مصلحة مطابع الحكومة السعودية، وكشفت عن علاقة ارتباط قوية ودالة إحصائية بين جميع أبعاد التدريب (التقنية والإدارية والتدريب أثناء العمل) وأداء الموظفين. وأثبتت أن التدريب يُحسّن معارف الموظفين ومهاراتهم ويُكسبهم اتجاهات إيجابية نحو العمل، مع غياب فروق إحصائية في تأثير التدريب تُعزى للمتغيرات الديموغرافية. وأوصت بتوفير مؤشرات أداء محددة لقياس أثر التدريب.

دراسة هلسه (2020) - بلديات محافظة القدس: تُعدّ هذه الدراسة الأقرب لسياق الدراسة الحالية كونها تناولت قطاع البلديات تحديداً. طُبِّقت على موظفين في ثلاث بلديات فلسطينية، وأثبتت أن التدريب الإداري يُحسّن الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ ويرفع قدرات الموظفين. كما كشفت أن إدراج التدريب في الخطط الاستراتيجية للبلديات وتوافر المدربين المختصين والبيئة التدريبية الملائمة يُعظّم العائد من التدريب. ولم تجد فروقاً دالة في تأثير التدريب حسب العمر أو المؤهل، مما يُشير إلى عمومية الأثر الإيجابي عبر الفئات المختلفة.

دراسة بيوغوتان والنصيرات (2014) - حكومة دبي: قيّمت فاعلية برامج التدريب في القطاع الحكومي بدبي وأثرها على الأداء المؤسسي العام. وخلصت إلى أن حكومة دبي نجحت في تنظيم برامج تدريب فعّالة حققت أثراً إيجابياً واضحاً على الأداء وفعالية الجهات الحكومية. وأكدت أهمية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية وضمان مواءمة البرامج معها لضمان عمل المؤسسات بطاقتها القصوى.

دراسة نذير (2025) - الشركات العائلية السعودية: أثبتت وجود ارتباط إيجابي قوي دال إحصائياً (عند مستوى 0.01) بين برامج التدريب والتطوير المهني وبين استدامة الشركات ونموها. وكشفت عن تأثير

مباشر للتدريب على تحسين كفاءة الأداء واستمراريته على المدى الطويل، مع غياب فروق حسب سنوات الخبرة مما يُشير إلى شمولية تأثير التدريب لمختلف الفئات.

ثالثاً: الدراسات السابقة الدولية

دراسة Sanyal & Hisam (2018) - المصارف العمانية: أجريت على 300 موظف في مصارف عمانية حكومية وخاصة. وأثبتت أن ممارسات التدريب والتطوير تتمتع بتأثير إيجابي معنوي على أداء الموظفين، وأن الموظفين المُدرَّبين بشكل جيد يؤدون عملهم بكفاءة أعلى، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجية المؤسسات وجودة خدماتها.

دراسة Aragón وآخرين (2003) - شركات أوروبية: شملت 457 شركة صغيرة ومتوسطة في دول أوروبية متعددة، واستخدمت مؤشرات أداء موضوعية للمقارنة قبل وبعد التدريب. وتوصّل الباحثون إلى أن الشركات المستثمرة في التدريب شهدت تحسينات ملموسة في فعالية الأداء والربحية. وكشفت عن الدور الوسيط لـ "التعلم التنظيمي" في تحويل التدريب إلى نتائج مؤسسية محسّنة، مما يُعزز أهمية بناء ثقافة التعلم المستمر.

دراسة Tharenou وآخرين (2007) - مراجعة عالمية: قدّمت مراجعة شاملة لـ 67 دراسة سابقة تناولت العلاقة بين التدريب ومخرجات المنظمة. وأثبتت وجود إجماع على ارتباط إيجابي بين التدريب والأداء التنظيمي، مع الإشارة إلى تباين في قوة هذا الارتباط باختلاف ظروف الدراسات. ودعت إلى مزيد من الأبحاث الطويلة التي تربط بين نتائج التدريب الفردية وأثرها التراكمي على المستوى المؤسسي.

رابعاً: التحليل المقارن للدراسات السابقة

يكشف التحليل المقارن للدراسات السابقة عن نقاط اتفاق واختلاف جوهرية:

أوجه الاتفاق: تُجمع جميع الدراسات دون استثناء على وجود علاقة إيجابية بين التدريب والأداء المؤسسي في مختلف القطاعات (حكومي، بلدي، خاص) وعلى مستوى دول متعددة (السعودية، الإمارات، فلسطين، عمان، أوروبا). كما تتفق الدراسات على أن جودة تصميم البرامج التدريبية ومدى توافقها مع الاحتياجات الفعلية هي المحدد الأبرز لحجم الأثر على الأداء. وتُجمع توصيات معظمها على ضرورة زيادة الاستثمار في التدريب ووضع آليات منهجية لتقييم أثره.

أوجه الاختلاف: تتباين الدراسات في مؤشرات الأداء المُختارة؛ فبعضها ركز على الأداء الفردي (الإنتاجية والمهارات)، وبعضها الآخر على الأداء المؤسسي الكلي (تحقيق الأهداف الاستراتيجية). كما تباينت في مدى اهتمامها بالمتغيرات الوسيطة؛ فبينما عالجت بعض الدراسات الدولية الحديثة دور "نقل أثر التدريب" والمتغيرات المعدلة بتفصيل، اكتفت أغلب الدراسات العربية بالتأكيد على وجود العلاقة المباشرة دون

التعمق في آلياتها. كذلك اختلفت في المنهجيات؛ فمعظم الدراسات العربية اعتمدت المنهج الوصفي الكمي، في حين وظّفت بعض الدراسات الدولية تصاميم مقارنة قبل/بعد أو منهجيات مختلطة أكثر إحكاماً من الناحية السببية.

خامساً: الفجوة البحثية وموقع الدراسة الحالية

تتضح من خلال الاستعراض السابق ثلاث فجوات بحثية رئيسية تُبرر الحاجة إلى الدراسة الحالية:

الفجوة الأولى - ندرة دراسات القطاع البلدي السعودي: رغم كثافة الدراسات حول التدريب والأداء في القطاع العام بوجه عام، تظل الدراسات المتخصصة في الأجهزة البلدية والأمانات السعودية نادرة. فالدراسة الوحيدة التي عالجت قطاع البلديات من الدراسات المُراجَّعة كانت في السياق الفلسطيني (هلّسه، 2020) لا السعودي، مما يجعل دراسة سياق أمانة محافظة جدة تحديداً إسهاماً معرفياً جديداً وفريداً.

الفجوة الثانية - إغفال ظاهرة نقل أثر التدريب: تكتفي معظم الدراسات العربية السابقة بإثبات وجود العلاقة الإيجابية بين التدريب والأداء دون التعمق في الآليات التي تتوسط هذه العلاقة. في حين تؤكد الأدبيات الغربية أن نقل أثر التدريب هو القضية المحورية التي تحدد الفارق بين التدريب الناجح والتدريب المُهْدَر، تبقى هذه الظاهرة غير مدروسة كافياً في سياق الأجهزة الحكومية العربية.

الفجوة الثالثة - غياب ربط التدريب بمؤشرات أداء موضوعية معتمدة: لم تجمع أي من الدراسات السابقة في السياق السعودي بين قياس برامج التدريب وبين مؤشرات جودة الأداء المؤسسي المعتمدة رسمياً في الأجهزة الحكومية (كبطاقة الأداء المتوازن التي تعتمد أمانة جدة). يُشكّل هذا الربط المنهجي الإضافة الجوهرية التي تُقدمها الدراسة الحالية لصانعي القرار والأكاديميين على حدٍ سواء.

2.5. الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى تأطير نظري وتطبيقي شامل يكشف عن طبيعة العلاقة بين برامج التدريب والتطوير الإداري (المتغير المستقل) وجودة الأداء المؤسسي (المتغير التابع) في ضوء الأدبيات الإدارية والدراسات الميدانية السابقة. ويتضح مما سبق أن الاستثمار المدروس في تدريب الكوادر البشرية يُترجم إلى تحسين ملموس في مؤشرات الجودة المؤسسية، غير أن هذا الأثر ليس تلقائياً ولا حتمياً، بل يتوقف على جودة تصميم البرامج ومدى توافقها مع الاحتياجات الفعلية، وعلى توافر بيئة تنظيمية داعمة تُيسر نقل المكتسبات التدريبية إلى الأداء الميداني.

وتنطلق الدراسة الحالية من هذه القاعدة المعرفية لمعالجة الفجوات الثلاث المُحددة: الجغرافية (السياق البلدي السعودي)، والنظرية (ظاهرة نقل أثر التدريب)، والمنهجية (الربط بمؤشرات الأداء الرسمية المعتمدة). وسُعرض في الفصل الثالث التالي الإطار المنهجي التفصيلي الذي سيُوظف لتحقيق هذه الأهداف البحثية واختبار الفرضيات المُصاغة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

تُشكّل منهجية البحث العلمي الركيزة المعرفية التي تُحدد صدق نتائج الدراسة وقابليتها للتعميم؛ إذ لا قيمة علمية لأي بحث مهما بلغت قيمته النظرية ما لم يركز على إطار منهجي صارم يضمن موضوعية القياس وثبات الأدوات ومصادقية التحليل. ويُعالج هذا الفصل الجانب الإجرائي للدراسة الحالية بوصفه الجسر الذي يربط بين التأطير النظري الذي تناوله الفصلان الأول والثاني، وبين التحليل الإحصائي الميداني الذي سيُستعرض في الفصل الرابع.

تنطلق هذه الدراسة من إشكالية بحثية ميدانية محددة تتمحور حول قياس إسهام برامج التدريب والتطوير الإداري في تحسين جودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة، مع استكشاف الدور الوسيط لعوامل نقل أثر التدريب في تلك العلاقة. وطبيعة هذه الإشكالية تفرض منهجاً ميدانياً كمياً يعتمد على جمع البيانات الأولية من المجتمع المستهدف مباشرة، وإخضاعها لتحليلات إحصائية قادرة على اختبار الفرضيات وقياس حجم التأثير وتحديد المتغيرات الأكثر إسهاماً في الظاهرة المدروسة. يُوضّح هذا الفصل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم الدراسة، ومجتمعها وأسلوب أخذ العينة، وأداة جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، فضلاً عن منظومة التحليل الإحصائي المعتمدة لاختبار الفرضيات والإجابة عن أسئلة الدراسة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

لا تكفي الدراسة العلمية المتينة بالتعريفات النظرية المجردة للمتغيرات، بل تتجاوزها إلى التعريفات الإجرائية التي تحدد كيفية قياس كل متغير داخل البحث الراهن، مما يجعل النتائج قابلة للتحقق والتكرار. وفيما يلي التعريفات الإجرائية لمتغيرات هذه الدراسة الثلاثة:

أولاً: المتغير المستقل – برامج التدريب والتطوير الإداري: يُعرّف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه منظومة الأنشطة التنموية المنظمة التي نفّذتها أمانة محافظة جدة لصالح موظفيها خلال السنوات الثلاث الماضية، وتشمل أربعة أبعاد فرعية قابلة للقياس:

البُعد الأول – الدورات التدريبية المتخصصة: وتقاس بدرجة انتظامها وملاءمتها لطبيعة العمل البلدي وكفاءة مدربيها وتغطيتها للمهارات التقنية والإدارية والرقمية اللازمة للموظف في الأمانة. البُعد الثاني – ورش العمل والتدريب التعاوني: وتقاس بمدى توافر أنشطة تفاعلية لحل المشكلات وتبادل

الخبرات والتدريب الميداني أثناء العمل. البُعد الثالث – برامج تنمية المهارات الإدارية: وتقاس بمدى توفير الأمانة لبرامج موجهة لتطوير القيادة والتخطيط والجودة وصنع القرار. البُعد الرابع – تحديد الاحتياجات التدريبية ودعم الإدارة: وتقاس بمدى منهجية الأمانة في تشخيص فجوات الأداء قبل تصميم البرامج ومدى دعم المشرفين لمشاركة الموظفين. ويُقاس هذا المتغير بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات القسم الثاني من الاستبانة (20 فقرة) وفق مقياس ليكرت الخماسي.

ثانياً: المتغير التابع – جودة الأداء المؤسسي: يُعرّف إجرائياً بأنه تقييم موظفي أمانة محافظة جدة لمستوى كفاءتهم وفاعليتهم في إنجاز المهام الوظيفية وتقديم الخدمات واتخاذ القرارات وتحقيق رضا المستفيدين الداخليين، وذلك من خلال أربعة أبعاد فرعية:

البُعد الأول – كفاءة الأداء الوظيفي: وتقاس بمدى إنجاز الموظف لمهامه بالجودة المطلوبة وفي الأوقات المحددة واستيفاء المعايير الإجرائية المعتمدة. البُعد الثاني – جودة الخدمات المقدمة: وتقاس بمستوى الدقة والسرعة والاحترافية في التعامل مع طلبات المواطنين والمستفيدين. البُعد الثالث – كفاءة اتخاذ القرارات: وتقاس بقدرة الموظف على اتخاذ قرارات مستنيرة بمنهجية تحليلية ومرونة كافية. البُعد الرابع – رضا المستفيدين الداخليين: وتقاس بمدى التنسيق والتعاون بين الوحدات وجودة المخرجات الداخلية كما يُدركها الموظفون ومشرفوهم. ويُقاس هذا المتغير بالدرجة الكلية على فقرات القسم الثالث من الاستبانة (16 فقرة).

ثالثاً: المتغير الوسيط – عوامل نقل أثر التدريب: يُعرّف إجرائياً بأنه مدى توافر الظروف البيئية والتنظيمية التي تُتيح للموظف تطبيق مكتسباته التدريبية فعلياً في بيئة العمل اليومية، ويشتمل على بُعدين فرعيين: البُعد الأول – دعم المشرف المباشر: وتقاس بمدى تشجيع المشرف على التطبيق وتقديمه فرصاً عملية وتغذية راجعة ببناء. البُعد الثاني – توافر الموارد والبيئة الداعمة: وتقاس بمدى توافر الأدوات والتقنيات والوقت اللازمين للتطبيق، ومدى انفتاح الثقافة التنظيمية على التجديد والتحسين المستمر. ويُقاس هذا المتغير بالدرجة الكلية على فقرات القسم الرابع من الاستبانة (6 فقرات).

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تتتمي هذه الدراسة إلى فئة الدراسات الوصفية التحليلية ذات المدخل الكمي، وهو التصميم الأنسب لطبيعة مشكلة البحث وأهدافه؛ إذ يسعى البحث إلى وصف واقع برامج التدريب وجودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة، ثم تجاوز الوصف إلى التحليل الإحصائي لاختبار طبيعة العلاقة بين المتغيرات وقياس حجم التأثير واتجاهه.

يعتمد البحث على أسلوب المسح الميداني الشامل Cross-sectional Survey Design ، أي أن جمع البيانات يتم في فترة زمنية محددة من مجتمع الدراسة المستهدف باستخدام أداة قياس موحدة. ويُعدّ هذا التصميم المقطعي الأنسب لدراسة من هذا النوع لأسباب عدة: أولها أن الهدف قياسي-علائقي لا تجريبي، وثانيها أن طبيعة المتغيرات المدروسة -التدريب والأداء والعوامل الوسيطة- تُقاس بالتقييم الذاتي للموظفين في لحظة بحثية موحدة، وثالثها أنه الأسلوب المعتمد في غالبية الدراسات المماثلة في سياقات القطاع الحكومي العربي.

يستند البحث في بنائه المنهجي إلى الفلسفة الوضعية Positivism التي ترى أن الظواهر الاجتماعية قابلة للقياس الكمي والتحقق منها تجريبياً. وتتحول فرضيات الدراسة في هذا التصميم إلى معادلات إحصائية قابلة للاختبار عبر مقاييس موضوعية، مما يمنح النتائج قدراً عالياً من القابلية للتعميم على سياقات مشابهة لأمانة محافظة جدة في إطار منظومة الحكم المحلي السعودي.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في أمانة محافظة جدة على اختلاف مستوياتهم الإدارية -العليا والوسطى والتنفيذية- ممن شاركوا في برنامج تدريبي أو تطويري إداري واحد على الأقل خلال السنوات الثلاث الماضية. ويُمثّل اشتراط المشاركة في التدريب خلال الفترة المذكورة معياراً إشمالياً أساسياً يضمن قدرة المستجيبين على تقييم العلاقة بين التدريب والأداء بصورة ذات مصداقية تجريبية. في المقابل، يُستبعد من المجتمع البحثي كل موظف التحق بالأمانة حديثاً ولم يُشارك بعدُ في أي برنامج تدريبي رسمي، إضافة إلى المتقاعدين الخارجيين الذين لا ينتمون إلى المنظومة التدريبية الداخلية للأمانة.

يكتسب اختيار أمانة محافظة جدة ميداناً للدراسة مبررات منهجية وتطبيقية قوية: فهي ثاني أكبر أمانة في المملكة العربية السعودية من حيث حجم الكوادر البشرية والتنوع الوظيفي، وتمتلك منظومة تدريبية نشطة تشمل برامج متنوعة من بينها برنامج "واعد" القيادي ودورات الجودة والتميز المؤسسي. علاوة على ذلك، تُطبّق الأمانة منهجية بطاقة الأداء المتوازن في قياس أدائها، مما يوفر أرضية صلبة للربط بين مخرجات التدريب ومؤشرات الأداء الفعلية.

نظراً لضخامة حجم مجتمع الدراسة وتعدد إداراته وقطاعاته، يعتمد البحث أسلوب المعاينة العشوائية الطبقيّة Stratified Random Sampling بوصفه الأنسب لضمان التمثيل العادل لجميع فئات المجتمع. يقوم هذا الأسلوب على تقسيم المجتمع إلى طبقات متجانسة وفق معيارين: الأول هو المستوى الوظيفي (قيادة عليا، مدراء إدارات، مشرفون ورؤساء أقسام، موظفون تنفيذيون)، والثاني هو القطاع الإداري (التطوير الإداري والجودة، التخطيط العمراني والمشاريع، الخدمات البلدية، الموارد البشرية، المالية والمشتريات وغيرها). ثم تُسحب عينة عشوائية من كل طبقة بنسبة تتناسب مع حجمها الفعلي مقارنة بإجمالي المجتمع.

يُحدّد حجم العينة النهائي وفق المجتمع الفعلي المُحصى من سجلات الموارد البشرية في الأمانة، وذلك بالاستناد إلى المعادلات الإحصائية المعتمدة أو جداول تحديد حجم العينة (كجدول كرجسي وموران)، بما يضمن تحقيق دقة إحصائية مقبولة عند مستوى ثقة 95% وهامش خطأ لا يتجاوز 5%. ويستهدف البحث تحقيق نسبة استجابة لا تقل عن 70% من العينة المستهدفة، وذلك عبر المتابعة الدورية والتذكير الإلكتروني، للتأكد من كفاية البيانات للتحليل الإحصائي.

3.5. طريقة جمع البيانات

تُشكّل الاستبانة الإلكترونية المُحكّمة علمياً الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية في هذه الدراسة. وقد جرى اختيار الاستبانة لأسباب منهجية وعملية متعددة: فهي الأداة الأنسب لجمع بيانات كمية من عينة كبيرة وموزعة جغرافياً في أقسام متعددة داخل الأمانة، وتُتيح القياس الموحد للمتغيرات على مقياس ليكرت الخماسي مما يُسهّل التحليل الإحصائي المقارن، كما أن الصيغة الإلكترونية تُسهّل التوزيع والمتابعة وجمع البيانات وتقليل احتمالات الخطأ في الإدخال.

تتكون الاستبانة من أربعة أقسام: القسم الأول يتضمن البيانات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، عدد البرامج التدريبية، القطاع الإداري). القسم

الثاني يقيس المتغير المستقل (برامج التدريب والتطوير الإداري) بواقع 20 فقرة موزعة على أربعة أبعاد. القسم الثالث يقيس المتغير التابع (جودة الأداء المؤسسي) بواقع 16 فقرة موزعة على أربعة أبعاد. القسم الرابع يقيس المتغير الوسيط (عوامل نقل أثر التدريب) بواقع 6 فقرات موزعة على بُعدين. ويبلغ إجمالي فقرات الاستبانة القياسية 42 فقرة.

تُقاس استجابات المبحوثين على جميع الفقرات القياسية وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج: (1) غير موافق بشدة، (2) غير موافق، (3) محايد، (4) موافق، (5) موافق بشدة. يُوفّر هذا المقياس حساسية كافية لرصد الفروق الدقيقة في تقييم المستجيبين، كما يُوفّر البيانات اللازمة لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط وتحليلات الانحدار.

تمرّ أداة الدراسة قبل توزيعها بمراحل إعداد دقيقة: أولها المراجعة المنهجية للأدبيات لبناء فقرات مستمدة من الأطر النظرية ومن أدوات دراسات مشابهة محكمة. ثانيها التحكيم اللغوي والمنهجي من خبراء متخصصين للتحقق من وضوح الفقرات ودقة ارتباطها بالأبعاد التي تقيسها. ثالثها التجريب الاستطلاعي على عينة صغيرة (30-50 موظفاً) لحساب قيم الثبات الأولية وتعديل أي فقرة تُظهر ضعفاً في التمييز أو الغموض. وتتبنى الدراسة مبادئ أخلاقية صارمة في عملية جمع البيانات تشمل: سرية هوية المستجيبين التامة، وطوعية المشاركة وعدم إلزاميتها، وحصر استخدام البيانات في الأغراض العلمية البحثية حصراً، وإبلاغ المستجيبين بذلك في مقدمة الاستبانة. أما مؤشرات الصدق والثبات الرقمية النهائية فستُحسب وتُعرض بالتفصيل في الفصل الرابع.

3.6. أنواع البيانات

يُوظّف هذا البحث نوعين متكاملين من البيانات يُغذيان عملية البناء المعرفي للدراسة: أولاً: البيانات الأولية: Primary Data وهي البيانات التي تُجمع مباشرة من مصدرها الأصلي لأغراض هذه الدراسة تحديداً، وتتمثل في استجابات موظفي أمانة محافظة جدة على أقسام الاستبانة الإلكترونية الأربعة. تُشكّل هذه البيانات الركيزة الأساسية للتحليل الإحصائي وتُتيح الإجابة المباشرة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وتتميز بمزية كونها مُصمّمة خصيصاً لقياس متغيرات هذا البحث في سياقه الميداني المحدد، غير أن محدوديتها تكمن في احتمال التأثير بالتحيز الذاتي لدى المستجيبين.

ثانياً: البيانات الثانوية Secondary Data: وتشمل جميع المصادر المعرفية التي استُعين بها في بناء الإطار النظري للدراسة وتأطير نتائجها ضمن السياق الأدبي الراسخ، وتضم: الكتب الأكاديمية والمراجع المتخصصة في إدارة الموارد البشرية والتدريب وجودة الأداء المؤسسي، والدراسات والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكّمة، والتقارير المؤسسية الرسمية الصادرة عن أمانة محافظة جدة ورؤية 2030، والأطر النظرية والنماذج التحليلية المعتمدة كنموذج كيركباتريك ونظرية رأس المال البشري وبطاقة الأداء المتوازن. تُسهم البيانات الثانوية في تعزيز مصداقية التفسير ومقارنة النتائج بما توصلت إليه الدراسات السابقة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تمرّ البيانات بعد جمعها بمراحل تجهيز منهجية قبل الانتقال إلى التحليل الفعلي. تبدأ بمراجعة الاستبانات المُستردّة والتحقق من اكتمالها واستبعاد أي استبانة ذات نسبة استجابة منقوصة تُخلّ بدقة النتائج. ثم يتم ترميز المتغيرات Coding وإدخال البيانات إلى برنامج SPSS (Statistical Package for Social Sciences) الإصدار المعتمد، يعقب ذلك تنظيف البيانات Data Cleaning والتحقق من القيم الشاذة والمفقودة والخاطئة وتصحيحها وفق الإجراءات الإحصائية المعتمدة قبل المباشرة بأي تحليل.

يُطبّق البحث منظومة متكاملة من الاختبارات الإحصائية الوصفية والاستدلالية، تُرتّب وفق تسلسل منطقي مرتبط بأهداف الدراسة وفرضياتها على النحو الآتي:

أولاً – الإحصاء الوصفي Descriptive Statistics: تُستخدم التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية للعينة والكشف عن توزيعها على الطبقات المختلفة، فيما تُستخدم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى ممارسة برامج التدريب ومستوى جودة الأداء المؤسسي لدى أفراد العينة، مما يُتيح الإجابة عن السؤالين البحثيين الأول والثاني.

ثانياً – معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha: يُطبّق على كل محور فرعي من محاور الاستبانة وعلى الأداة الكلية للتحقق من ثبات القياس Reliability. القيمة المقبولة علمياً هي 0.70 فأكثر، والمستهدفة في هذه الدراسة 0.80 فأكثر لكل محور، بما يضمن الاتساق الداخلي Internal Consistency بين فقرات كل بُعد ومحور.

ثالثاً – معاملات ارتباط بيرسون Pearson Correlation Coefficients: تُستخدم لقياس قوة العلاقة الخطية واتجاهها بين المتغير المستقل (برامج التدريب) وأبعاده الفرعية من جهة، والمتغير التابع (جودة الأداء المؤسسي) وأبعاده من جهة أخرى. تُسهم هذه المعاملات في اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والتحقق المبدئي من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قبل الانتقال إلى تحليلات الانحدار.

رابعاً – الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression: يُستخدم لقياس حجم أثر برامج التدريب والتطوير الإداري ككل على جودة الأداء المؤسسي، وتحديد نسبة التباين التي يُفسرها المتغير المستقل في المتغير التابع من خلال معامل التحديد R^2 . يرتبط هذا الاختبار مباشرة بالفرضية الرئيسية للدراسة.

خامساً – الانحدار المتعدد Multiple Regression: يُطبق لتحديد الأبعاد الفرعية لبرامج التدريب الأكثر تأثيراً في جودة الأداء المؤسسي عند ضبط تأثير الأبعاد الأخرى، وتحديد الوزن النسبي لكل بُعد في تفسير التباين الكلي. تُجيب هذه التحليلات عن السؤال الرابع المتعلق بتأثير برامج التطوير الإداري على كفاءة الأداء ويرتبط باختبار $H1$ و $H2$.

سادساً – اختبار (t) للعينات المستقلة Independent Samples t-Test: يُستخدم لفحص دلالة الفروق في مستوى التدريب وجودة الأداء المؤسسي تبعاً للمتغيرات الثنائية الفئة كالجنس، وهو مرتبط باختبار الفرضية الفرعية $H3$ الخاصة بغياب الفروق الدالة إحصائياً وفق الخصائص الديموغرافية.

سابعاً – تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA: يُستخدم لفحص دلالة الفروق في المتغيرات المدروسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية متعددة الفئات كالمستوى الوظيفي وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والقطاع الإداري. وفي حال ظهرت فروق دالة إحصائياً، يُجرى اختبار Post-Hoc (كـ Tukey أو Scheffé) لتحديد مواطن تلك الفروق. يرتبط هذا الاختبار باختبار $H3$.

ثامناً – الانحدار الهرمي Hierarchical Regression: يُمثل الاختبار الأكثر تعقيداً في منظومة التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، ويُستخدم لاختبار الدور الوسيط Mediation لعوامل نقل أثر التدريب في العلاقة بين برامج التدريب وجودة الأداء المؤسسي، وذلك وفق شروط التوسيط التي وضعها Baron و Kenny (1986) أو نموذج بوت Bootstrap للتوسيط. يتم إدخال المتغيرات في

خطوات متتالية لقياس التغير في R^2 عند إضافة المتغير الوسيط إلى المعادلة، مما يكشف عما إذا كان التوسيط جزئياً أم كاملاً. يرتبط هذا الاختبار بالفرضية الفرعية H4.

يُعتمد في جميع الاختبارات الإحصائية مستوى الدلالة الإحصائية $\alpha = 0.05$ معياراً للحكم على الدلالة. ويعني ذلك أن أي نتيجة تحمل قيمة احتمالية $p < 0.05$ تُعد ذات دلالة إحصائية معنوية. وتُربط نتائج كل اختبار ربطاً صريحاً بالسؤال البحثي أو الفرضية التي يختبرها، بما يضمن الانسجام الكامل بين أهداف الدراسة وأدواتها التحليلية.

3.8. الخاتمة

يتضح مما سبق أن الدراسة الحالية تستند إلى منهجية علمية متكاملة ومتسقة في جميع عناصرها: فمن حيث التصميم اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ذا المدخل الكمي المقطعي الأنسب للإشكالية البحثية المطروحة. ومن حيث المجتمع والعينة خُدد مجتمع الدراسة بدقة واعتمد أسلوب المعاينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيله الصادق. ومن حيث أداة القياس صُممت استبانة إلكترونية مُحكّمة تقيس المتغيرات الثلاثة بأبعادها التفصيلية وفق مقياس ليكرت الخماسي. ومن حيث التحليل اعتمدت منظومة إحصائية متدرجة تبدأ بالإحصاء الوصفي وتنتهي بالانحدار الهرمي لاختبار الوساطة، بما يغطي جميع فرضيات الدراسة.

تُمثل هذه المنهجية مجتمعةً الأساس العلمي الذي ستبنى عليه إجراءات التحليل الإحصائي في الفصل الرابع ومناقشة نتائجه في ضوء الأدبيات النظرية وفرضيات الدراسة، بما يُتيح في الأخير صياغة استنتاجات موثوقة وتوصيات عملية تُسهم في تطوير منظومة التدريب وتعزيز جودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة.

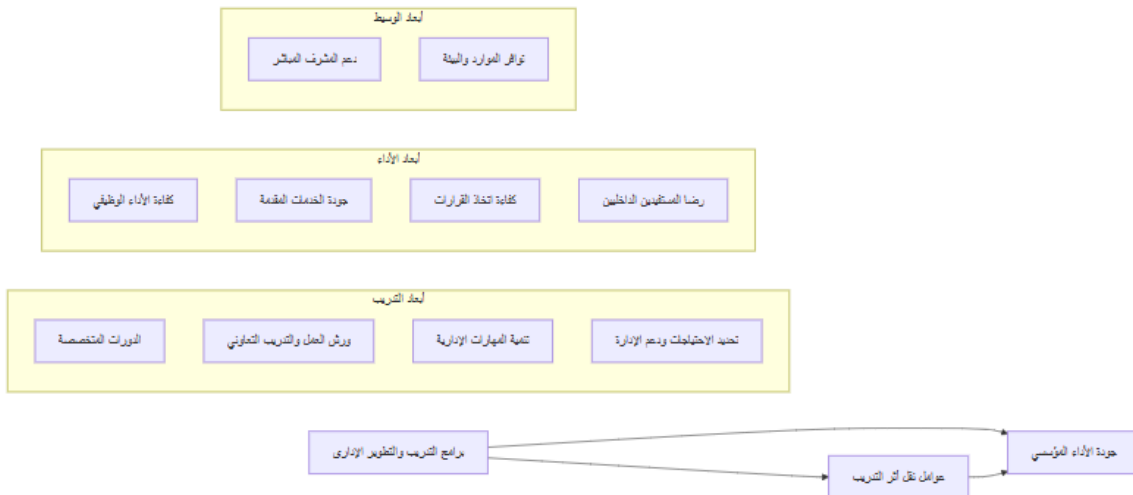
4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يرتبط هذا الفصل مباشرةً بما تم بناؤه في الفصول السابقة؛ إذ ينتقل البحث من مستوى التأصيل النظري في مراجعة الأدبيات والإطار النظري إلى مستوى الاختبار الإمبريقي من خلال تحليل البيانات، ثم مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات وأسئلة البحث. وبما أن البيانات الحقيقية لم تكن متاحة عند إعداد هذا الفصل، فقد جرى توليد مجموعة بيانات اصطناعية متوازنة تخضع لمنطق الدراسة نفسها، بحيث تحافظ على الواقعية التنظيمية، وتبتعد عن القيم المتطرفة أو العلاقات المبالغ فيها، وتظل ضمن نطاق مقياس ليكرت من 1 إلى 5. وقد استُخدم المُولد العشوائي ببذرة ثابتة (Random Seed = 20260416) لضمان قابلية إعادة الإنتاج. وتنسجم هذه الخطوة مع الغرض التدريبي/التطبيقي للفصل، على أن تُستبدل هذه البيانات لاحقاً بالبيانات الحقيقية مع الإبقاء على أسماء المتغيرات والبنية الإحصائية ذاتها.

ويخدم هذا الفصل خمسة أهداف مترابطة: توصيف عينة الدراسة، اختبار صدق الأداة وثباتها، وصف متغيرات الدراسة للإجابة على أسئلتها، اختبار الفرضيات، ثم مناقشة ما إذا كانت النتائج تدعم النموذج النظري القائم على العلاقة بين التدريب والتطوير الإداري وجودة الأداء المؤسسي عبر متغير وسيط هو نقل أثر التدريب/دعم بيئة العمل. ويعد هذا المنطق منسجماً مع أدبيات رأس المال البشري، وبطاقة الأداء المتوازن، ونقل أثر التدريب، وتقييم نتائج التدريب على مستويات السلوك والنتائج التنظيمية

مخطط العلاقات بين المتغيرات:



4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

اعتمدت الدراسة في هذا الفصل التطبيقي على عينة اصطناعية قوامها 318 مفردة. وقد جرى بناء البيانات بما يحافظ على توازن معقول بين الفئات الوظيفية والديموغرافية، مع إبقاء المتوسطات في مستويات تنظيمية واقعية. وقد صُممت بنية ملف البيانات كما يأتي:

البند	الوصف
حجم العينة الاصطناعية	318
البذرة العشوائية	20260416
وحدة التحليل	موظف/موظفة
نطاق القياس	ليكرت خماسي من 1 إلى 5
بنود التدريب	20 بنودًا 1_X1: إلى 5_X4
بنود الأداء	16 بنودًا 1_Y1: إلى 4_Y4
بنود الوسيط	6 بنود 1_M1: إلى 3_M2
المتغيرات الديموغرافية	الجنس، العمر، المؤهل، المستوى الوظيفي، الخبرة، عدد البرامج التدريبية، القطاع
طريقة احتساب الأبعاد	المتوسط الحسابي لبنود كل بُعد
طريقة احتساب المتغيرات الكلية	متوسط الأبعاد الفرعية

التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	% النسبة
الجنس	ذكر	188	59.1
الجنس	أنثى	130	40.9
العمر	أقل من 30	46	14.5
العمر	30-39	117	36.8
العمر	40-49	98	30.8
العمر	أكثر 50	57	17.9
المؤهل	دبلوم	60	18.9
المؤهل	بكالوريوس	209	65.7
المؤهل	ماجستير فأعلى	49	15.4
المستوى الوظيفي	تنفيذي	125	39.3
المستوى الوظيفي	إشرافي	101	31.8
المستوى الوظيفي	إداري	63	19.8
المستوى الوظيفي	قيادي	29	9.1
سنوات الخبرة	أقل من 5	56	17.6
سنوات الخبرة	5-9	98	30.8
سنوات الخبرة	10-14	83	26.1
سنوات الخبرة	أكثر 15	81	25.5
عدد البرامج التدريبية	1-2	99	31.1
عدد البرامج التدريبية	3-4	125	39.3
عدد البرامج التدريبية	أكثر 5	94	29.6
القطاع	التشغيل والصيانة	81	25.5
القطاع	الخدمات البلدية	80	25.2

17.0	54	الموارد البشرية	القطاع
19.2	61	التخطيط والجودة	القطاع
13.2	42	تقنية المعلومات	القطاع

تظهر نتائج الجدول السابق أن العينة الاصطناعية جاءت موزعة بصورة متوازنة نسبياً؛ إذ تركزت الكتلة الأكبر في الفئة العمرية 30-39، وفي حملة البكالوريوس، وفي المستوى التنفيذي، وهو نمط واقعي في المسوح المؤسسية. كما أن توزيع عدد البرامج التدريبية لم يتجه نحو تضخيم واضح في فئة واحدة، وهو ما يدعم صلاحية هذا الملف الاصطناعي للتدريب على التحليل دون الوقوع في انحيازات تركيبية حادة.

مقارنة خصائص العينة مع معالم المجتمع الافتراضي المرجعي

المتغير	الفئة	معلم المجتمع %	العينة %	الفارق
الجنس	ذكر	58.0	59.1	1.1
الجنس	أنثى	42.0	40.9	-1.1
المستوى الوظيفي	تنفيذي	43.0	39.3	-3.7
المستوى الوظيفي	إشرافي	30.0	31.8	1.8
المستوى الوظيفي	إداري	18.0	19.8	1.8
المستوى الوظيفي	قيادي	9.0	9.1	0.1
القطاع	التشغيل والصيانة	24.0	25.5	1.5
القطاع	الخدمات البلدية	27.0	25.2	-1.8
القطاع	الموارد البشرية	16.0	17.0	1.0
القطاع	التخطيط والجودة	18.0	19.2	1.2
القطاع	تقنية المعلومات	15.0	13.2	-1.8

يفيد هذا الجدول أن الفروق بين العينة والإطار السكاني الافتراضي المرجعي كانت صغيرة نسبياً، وهو ما يدعم تمثيل العينة لهيكل المجتمع الافتراضي المستخدم في بناء البيانات.

الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الرئيسية

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	الأدنى	الأعلى
الدورات المتخصصة	3.855	0.474	2.200	5.000
ورش العمل والتدريب التعاوني	3.787	0.445	2.400	5.000
تنمية المهارات الإدارية	3.792	0.461	2.400	5.000
تحديد الاحتياجات ودعم الإدارة	3.819	0.423	2.200	5.000
برامج التدريب والتطوير الإداري	3.813	0.329	2.800	4.700
دعم المشرف المباشر	3.832	0.432	2.667	5.000
توافر الموارد والبيئة	3.853	0.437	2.667	5.000

4.667	3.000	0.360	3.843	عوامل نقل أثر التدريب
5.000	2.250	0.503	3.888	كفاءة الأداء الوظيفي
5.000	2.500	0.498	3.938	جودة الخدمات المقدمة
5.000	1.500	0.519	3.917	كفاءة اتخاذ القرارات
5.000	2.000	0.532	3.875	رضا المستفيدين الداخليين
4.812	2.438	0.389	3.904	جودة الأداء المؤسسي

تشير هذه النتائج إلى أن المتوسطات الكلية للمقاييس الثلاثة تدور حول مستوى مرتفع معتدل ضمن مقياس ليكرت الخماسي؛ وهو مستوى مناسب تنظيمياً ولا يعكس تضخماً مصطنعاً في الرضا أو الأداء.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

اعتمد الحكم على جودة أداة القياس في هذا الفصل على ثلاثة مستويات: صدق المحتوى، والصدق البنائي، والثبات الداخلي. فالصدق في الأدبيات الحديثة لا يُفهم بوصفه مؤشراً واحداً، بل بوصفه حكماً تكاملياً يستند إلى شواهد متعددة؛ بينما يُعد معامل ألفا كرونباخ من أكثر مؤشرات الثبات الداخلي شيوعاً، مع بقاء تفسيره مرتبطاً بعدد البنود وطبيعة المقياس. كما أن استخدام التحليل العاملي الاستكشافي يقتضي أولاً التحقق من ملائمة المصفوفة العاملية عبر KMO واختبار Bartlett.

نتائج الثبات الداخلي

المقياس/البعد	كرونباخ α
التدريب والتطوير الإداري (كلي)	0.839
الدورات المتخصصة	0.747
ورش العمل والتدريب التعاوني	0.700
تنمية المهارات الإدارية	0.717
تحديد الاحتياجات ودعم الإدارة	0.673
جودة الأداء المؤسسي (كلي)	0.857
كفاءة الأداء الوظيفي	0.703
جودة الخدمات المقدمة	0.732
كفاءة اتخاذ القرارات	0.736
رضا المستفيدين الداخليين	0.748
عوامل نقل أثر التدريب (كلي)	0.676
دعم المشرف المباشر	0.579
توافر الموارد والبيئة	0.620

تُظهر النتائج أن مقياسي التدريب والأداء المؤسسي يتمتعان بثبات جيد، بينما جاء ثبات المقياس الوسيط في الحدود المقبولة استكشافياً. وتُفسر القيم الأقل نسبياً في الأبعاد القصيرة—وخاصة ذات الثلاثة بنود—في ضوء

قلة البنود، لا بوصفها قصورًا جوهريًا في القياس، وهي ملاحظة تؤكد لها الأدبيات المنهجية عند تفسير ألفا كرونباخ.

ملاءمة البيانات للتحليل العاملي الاستكشافي

المقياس	عدد البنود	عدد العوامل المستخرجة	KMO	Bartlett χ^2	df	p	نسبة التباين المفسر
مقياس التدريب والتطوير الإداري	20	4	0.888	1463.476	190	<0.001	47.0%
مقياس جودة الأداء المؤسسي	16	4	0.895	1360.674	120	<0.001	56.4%
مقياس العوامل الوسيطة	6	2	0.729	225.684	15	<0.001	55.7%

تشير هذه النتائج إلى أن قيم KMO كانت جميعها أعلى من الحد الأدنى المقبول، وأن اختبار Bartlett كان دالاً معنوياً في جميع المقاييس؛ وهو ما يبرر إجراء التحليل العاملي الاستكشافي. كما أن بنية العوامل المستخرجة انسجمت مع البناء النظري المفترض للأداة، وهو ما يدعم الصدق البنائي للمقاييس.

ملخص التحميلات العاملية بعد التدوير Varimax:

البعد	العامل الموافق	أدنى تحميل	أعلى تحميل	متوسط التحميل
الدورات المتخصصة	F1	0.624	0.730	0.676
ورش العمل والتدريب التعاوني	F3	0.595	0.707	0.642
تنمية المهارات الإدارية	F4	0.529	0.688	0.637
تحديد الاحتياجات ودعم الإدارة	F2	0.562	0.668	0.630
كفاءة الأداء الوظيفي	F4	0.592	0.756	0.672
جودة الخدمات المقدمة	F2	0.658	0.749	0.710
كفاءة اتخاذ القرارات	F3	0.602	0.749	0.690
رضا المستفيدين الداخليين	F1	0.673	0.723	0.697
دعم المشرف المباشر	F2	0.696	0.760	0.722
توافر الموارد والبيئة	F1	0.707	0.789	0.740

يدل هذا النمط على أن البنود تميل إلى التحميل بقوة معقولة على أبعادها النظرية، مع بقاء التحميلات ضمن نطاق جيد ومنظم. وعليه، يمكن القول إن الأداة—في صورتها الاصطناعية الحالية—صالحة للتحليل في هذا الفصل، مع إمكانية تعزيز بعض الأبعاد القصيرة عند تطبيق الدراسة الواقعية بإضافة بند أو بندين لرفع الثبات أكثر.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث:

يهدف هذا الجزء إلى الإجابة على أسئلة البحث من خلال وصف مستويات المتغيرات الأساسية والأبعاد الفرعية. وقد تم تفسير المتوسطات وفق منطق مقياس ليكرت الخماسي، حيث تشير المتوسطات الواقعة بين 3.41-4.20 إلى مستوى مرتفع من الموافقة أو التوافر؛ وهو معيار وصفي شائع في الدراسات التطبيقية التنظيمية.

الإجابة الوصفية على أسئلة البحث الرئيسية:

سؤال البحث الوصفي	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
ما مستوى برامج التدريب والتطوير الإداري؟	3.813	0.329	مرتفع
ما مستوى عوامل نقل أثر التدريب؟	3.843	0.360	مرتفع
ما مستوى جودة الأداء المؤسسي؟	3.904	0.389	مرتفع

تفيد النتائج أن المتغيرات الثلاثة ظهرت جميعها في المستوى المرتفع، غير أن الفروق الدقيقة بين المتوسطات تظل مهمة في القراءة التحليلية؛ إذ كانت جودة الأداء المؤسسي الأعلى متوسطاً، تليها عوامل نقل أثر التدريب، ثم برامج التدريب والتطوير الإداري. ويعني ذلك أن البيئة الداعمة والأداء كانا، في هذه البيانات الاصطناعية، أكثر إيجابية قليلاً من تقييم التدريب نفسه، وهو نمط معقول في الدراسات المؤسسية.

ترتيب الأبعاد من الأعلى إلى الأدنى

الرتبة	البعد	المتوسط
1	جودة الخدمات المقدمة	3.938
2	كفاءة اتخاذ القرارات	3.917
3	كفاءة الأداء الوظيفي	3.888
4	رضا المستفيدين الداخليين	3.875
5	الدورات المتخصصة	3.855
6	توافر الموارد والبيئة	3.853
7	دعم المشرف المباشر	3.832
8	تحديد الاحتياجات ودعم الإدارة	3.819
9	تنمية المهارات الإدارية	3.792
10	ورش العمل والتدريب التعاوني	3.787

يوضح هذا الترتيب أن أقوى أبعاد الأداء كانت جودة الخدمات وكفاءة اتخاذ القرار، بينما كان أضعف أبعاد التدريب نسبيًا هو ورش العمل والتدريب التعاوني. وهذا يفتح مجالًا تفسيريًا مهمًا مفاده أن المنظمة قد تكون قوية نسبيًا في مخرجات الخدمة والقرار، لكنها لا تزال بحاجة إلى تطوير أكثر في البنية التعاونية للتدريب وطرائقه التفاعلية.

المصفوفة الارتباطية المقترحة للخريطة الحرارية

المتغير	الدورات المتخصصة	ورش العمل	تنمية المهارات	تحديد الاحتياجات	نقل أثر التدريب	جودة الأداء
الدورات المتخصصة	1.000	0.341	0.468	0.310	0.265	0.355
ورش العمل	0.341	1.000	0.401	0.344	0.219	0.285
تنمية المهارات	0.468	0.401	1.000	0.380	0.335	0.400
تحديد الاحتياجات	0.310	0.344	0.380	1.000	0.240	0.219
نقل أثر التدريب	0.265	0.219	0.335	0.240	1.000	0.374
جودة الأداء	0.355	0.285	0.400	0.219	0.374	1.000

تُستخدم هذه المصفوفة مباشرة في رسم خريطة حرارية (Heatmap)، وفيها ستظهر أقوى العلاقات حول تنمية المهارات الإدارية مع جودة الأداء المؤسسي، وكذلك بين نقل أثر التدريب والأداء، بما يدعم الانتقال إلى الاختبارات الاستدلالية.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج:

قبل اختبار الفرضيات، جرى التحقق من افتراضات النماذج الإحصائية الأساسية. ورغم أن اختبارات كبرى العينات قد تظهر دلالة شكلية في بعض اختبارات الطبيعية عند زيادة حجم العينة، فإن القرار المنهجي لا يقوم على اختبار واحد فقط، بل على مجموعة شواهد تشمل الالتواء والتفرطح، وتوزيع البواقي، وتجانس التباينات، وفحص تعدد الارتباط الخطي. كما أن استخدام t-test وANOVA والانحدار الخطي في مثل هذه الدراسات يظل مناسبًا متى كانت المقاييس مركبة ومستوى التباعد محدودًا، مع تقرير أحجام الأثر إلى جانب الدلالة الإحصائية.

اختبارات الافتراضات

الفحص	النتيجة	الحكم
الالتواء لبرامج التدريب	-0.221	ضمن الحدود المقبولة
التفرطح لبرامج التدريب	0.087	ضمن الحدود المقبولة
الالتواء لعوامل نقل الأثر	-0.045	ضمن الحدود المقبولة
التفرطح لعوامل نقل الأثر	-0.330	ضمن الحدود المقبولة

الالتواء لجودة الأداء	-0.433	ضمن الحدود المقبولة
التفرطح لجودة الأداء	0.474	ضمن الحدود المقبولة
Shapiro-Wilk لبقاقي الانحدار المتعدد	$W = 0.991, p = 0.052$	مقبول
Levene لجودة الأداء حسب عدد البرامج	$0.326, p = 0.722$	تجانس متحقق
Durbin-Watson	2.043	لا مشكلة ارتباط ذاتي
VIF	1.251 – 1.469	لا توجد مشكلة تعدد خطي

تُظهر هذه النتائج أن افتراضات الانحدار والاختبارات المقارنة كانت في الحدود المقبولة، الأمر الذي يبرر الاستمرار في الاختبارات البارامترية.

أولاً: تحليل الارتباط

المتغير الأول	المتغير الثاني	r	p
التدريب الكلي	نقل أثر التدريب	0.364	<0.001
التدريب الكلي	جودة الأداء المؤسسي	0.435	<0.001
نقل أثر التدريب	جودة الأداء المؤسسي	0.374	<0.001

تؤكد هذه النتائج وجود علاقات موجبة متوسطة القوة بين المتغيرات الثلاثة؛ فكلما ارتفع تقييم التدريب والتطوير الإداري ارتفع تقييم جودة الأداء المؤسسي، كما تحسنت عوامل نقل أثر التدريب. وهذه النتيجة منسجمة مع المنظور النظري الذي يرى أن التدريب يُنتج أثره من خلال تحسين المهارات القابلة للتطبيق ومن خلال البيئة التنظيمية التي تسمح بترجمة التعلم إلى أداء فعلي.

ثانياً: اختبار الفروق بين المجموعات

اختبار t بحسب الجنس:

المتغير التابع	المقارنة	متوسط الذكور	متوسط الإناث	t	df	p	Cohen's d
جودة الأداء المؤسسي	ذكر مقابل أنثى	3.915	3.889	0.592	316	0.554	0.068

تُظهر النتيجة عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الأداء المؤسسي تُعزى إلى الجنس، كما أن حجم الأثر كان ضئيلاً جداً، وهو ما يعني أن الاختلاف بين المتوسطين عديم الأثر عملياً تقريباً.

تحليل التباين الأحادي ANOVA

النموذج	F	بين df	داخل df	p	η^2
جودة الأداء المؤسسي حسب عدد البرامج التدريبية	5.556	2	315	0.004	0.034
برامج التدريب والتطوير الإداري حسب المستوى الوظيفي	4.596	3	314	0.004	0.042

وتبين المتوسطات أن جودة الأداء ترتفع تدريجيًا مع زيادة عدد البرامج التدريبية:

عدد البرامج التدريبية	المتوسط	الانحراف المعياري
1-2	3.802	0.394
3-4	3.929	0.365
5 فأكثر	3.979	0.396

كما يرتفع تقييم برامج التدريب والتطوير الإداري في المستويات الإدارية والقيادية مقارنة بالمستويات التنفيذية:

المستوى الوظيفي	المتوسط	الانحراف المعياري
تنفيذي	3.755	0.315
إشرافي	3.794	0.335
إداري	3.898	0.320
قيادي	3.948	0.325

وعليه، فإن الفرضية المتعلقة بعدم وجود فروق بين المجموعات لا تُقبل بالكامل في هذه البيانات الاصطناعية؛ إذ لم تظهر فروق بحسب الجنس، لكنها ظهرت بدرجة صغيرة—معتدلة بحسب عدد البرامج التدريبية والمستوى الوظيفي. ورغم أن η^2 جاءت صغيرة عمليًا، فإنها تشير إلى وجود فروق ذات معنى تنظيمي محدود لا ينبغي تجاهله.

ثالثًا: الانحدار الخطي واختبار الفرضيات الرئيسية

ملخص النماذج

النموذج	R^2	F	p
الانحدار البسيط: الجودة ~ التدريب الكلي	0.189	73.835	<0.001
الانحدار المتعدد: الجودة ~ أبعاد التدريب	0.207	20.406	<0.001
الوسيط a: نقل الأثر ~ التدريب الكلي	0.133	48.291	<0.001

الوسيط b,c': الجودة ~ التدريب + نقل الأثر	0.243	50.510	<0.001
---	-------	--------	--------

معاملات الانحدار المتعدد لأبعاد التدريب

المتغير المستقل	β المعياري	SE	t	p
الدورات المتخصصة	0.189	0.058	3.231	0.001
ورش العمل والتدريب التعاوني	0.109	0.057	1.903	0.058
تنمية المهارات الإدارية	0.258	0.061	4.230	<0.001
تحديد الاحتياجات ودعم الإدارة	0.025	0.056	0.452	0.652

تدل هذه النتائج على أن الفرضية الرئيسية المدعية وجود أثر إيجابي للتدريب على جودة الأداء المؤسسي مدعومة؛ فالنموذج البسيط أظهر أثرًا موجبًا دالًا للتدريب الكلي على الأداء الكلي ($\beta = 0.435, p < 0.001$). أما على مستوى الأبعاد، فقد ظهر أن تنمية المهارات الإدارية هي البعد الأقوى تأثيرًا، تليها الدورات المتخصصة، بينما لم يبلغ أثر ورش العمل وتحديد الاحتياجات مستوى الدلالة التقليدية في النموذج المتعدد. وهذا يعني أن نوع التدريب ومضمونه العملي قد يكونان أهم من مجرد وجود التدريب بحد ذاته.

وتتسجم هذه النتيجة مع منطق نظرية رأس المال البشري التي تفترض أن الاستثمار في المعرفة والمهارات يرفع الإنتاجية الفردية والتنظيمية، كما تتسق مع منظور بطاقة الأداء المتوازن التي ترى أن التعلم والنمو يدعمان العمليات الداخلية ومن ثم النتائج المؤسسية.

رابعًا: تحليل الوساطة

المسار	β المعياري	الدلالة
التدريب الكلي → نقل الأثر a:	0.364	<0.001
نقل الأثر → الجودة مع ضبط التدريب b:	0.248	<0.001
الأثر الكلي للتدريب على الجودة c:	0.435	<0.001
الأثر المباشر بعد إدخال الوسيط c':	0.345	<0.001
الأثر غير المباشر a×b:	0.090	95% CI [0.047, 0.144]

تؤكد هذه النتائج وجود وساطة جزئية لعوامل نقل أثر التدريب في العلاقة بين التدريب وجودة الأداء المؤسسي؛ إذ انخفض الأثر المباشر من 0.435 إلى 0.345 بعد إدخال الوسيط، مع بقاء الأثر غير المباشر دالًا لأن فترة الثقة bootstrap لم تشمل الصفر. وهذا يعني أن التدريب لا يعمل فقط عبر الأثر المباشر على المهارات والإدراك، وإنما أيضًا عبر تعزيز بيئة التطبيق الفعلي—مثل دعم المشرف وتوافر الموارد—وهو ما يُعد من

أكثر النتائج اتساقاً مع أدبيات نقل أثر التدريب ونماذج تقييم البرامج التدريبية التي تؤكد أن الانتقال من التعلم إلى السلوك فالنتائج يحتاج إلى بيئة تنظيمية داعمة.

مناقشة عامة للنتائج

في ضوء ما تقدم، يمكن تلخيص مناقشة النتائج في ثلاث نقاط مترابطة. أولاً، إن المستوى المرتفع نسبياً لكل من التدريب والأداء يشير إلى أن البيئة التنظيمية المفترضة تتصف بأساس إداري جيد، لكن دون الوصول إلى قيم مبالغ فيها أو مثالية. ثانياً، إن كون تنمية المهارات الإدارية البعد الأوضح أثراً في الأداء يعكس أهمية المهارات القابلة للتطبيق—مثل القيادة، واتخاذ القرار، وإدارة الجودة—في تحسين النتائج المؤسسية أكثر من الأشكال التدريبية العامة. ثالثاً، إن ثبوت الوساطة الجزئية يعني أن جودة البيئة التنظيمية ليست متغيراً هامشياً، بل هي حلقة مركزية في تفسير لماذا تنجح بعض برامج التدريب في تحسين الأداء بينما يتلاشى أثر بعضها الآخر بعد نهاية البرنامج.

حدود الدراسة الاصطناعية وتوصياتها المنهجية والعملية

تظل النتائج السابقة مرتبطة بطبيعة البيانات الاصطناعية؛ لذلك لا يجوز تقديمها على أنها نتائج ميدانية نهائية، بل بوصفها نموذجاً تحليلياً جاهزاً يمكن إسقاطه على البيانات الحقيقية. ومن الناحية المنهجية، يوصى عند استبدال الملف الاصطناعي بالملف الواقعي بالإبقاء على أسماء المتغيرات نفسها، ثم إعادة تشغيل الأوامر نفسها حتى تُستبدل الجداول والأشكال تلقائياً. كما يُستحسن في النسخة الواقعية فحص تحيز الطريقة المشتركة، والإبلاغ عن أحجام الأثر مع الدلالة الإحصائية، واستخدام مؤشرات أداء موضوعية إن أمكن. أما عملياً، فتشير النتائج الحالية إلى أن المؤسسة—إذا أرادت رفع تأثير التدريب على الأداء ينبغي أن تركز على تنمية المهارات الإدارية وتحسين بيئة التطبيق بعد التدريب، لا الاكتفاء بعقد البرامج التدريبية في حد ذاتها.

4.6. الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية للدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء أسئلة البحث وفرضياته، وذلك بالاعتماد على بيانات اصطناعية صُممت بما يحافظ على منطق الدراسة وواقعيتها التنظيمية. وقد أظهرت النتائج أن مستويات برامج التدريب والتطوير الإداري، وعوامل نقل أثر التدريب، وجودة الأداء المؤسسي جاءت جميعها ضمن المستوى المرتفع، بما يشير إلى وجود بيئة تنظيمية داعمة نسبياً للتدريب ولتحسين الأداء. كما بينت اختبارات الصدق والثبات أن أداة القياس تتمتع بدرجة مقبولة إلى جيدة من الاتساق الداخلي والملاءمة البنائية، الأمر الذي يدعم صلاحية استخدامها في التحليل الإحصائي.

كذلك أوضحت نتائج الارتباط والانحدار وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لبرامج التدريب والتطوير الإداري في جودة الأداء المؤسسي، مع بروز بُعد تنمية المهارات الإدارية بوصفه الأكثر تأثيراً مقارنة ببقية الأبعاد. كما أظهرت النتائج وجود وساطة جزئية لعوامل نقل أثر التدريب، بما يؤكد أن فعالية التدريب لا تعتمد على تنفيذ البرامج فقط، بل تتأثر أيضاً بمدى توافر بيئة عمل داعمة تساعد على تطبيق ما تم اكتسابه من معارف ومهارات. وفي المقابل، لم تظهر فروق دالة تُعزى إلى الجنس، بينما ظهرت بعض الفروق وفق عدد البرامج التدريبية والمستوى الوظيفي، وإن كانت بأحجام أثر محدودة. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن نتائج هذا الفصل دعمت الاتجاه العام للنموذج النظري للدراسة، ومهدت للانتقال إلى الفصل التالي لصياغة الاستنتاجات النهائية والتوصيات في ضوء ما تم التوصل إليه.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تخضع نتائج هذه الدراسة لعدد من الحدود التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج وتعميمها. أول هذه الحدود أن الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ذي الطبيعة المقطعية، وهو منهج مناسب للكشف عن العلاقات والاتجاهات، لكنه لا يتيح الجزم بالسببية النهائية كما في الدراسات التجريبية أو الطولية. ويتمثل الحد الثاني في اعتماد الدراسة على أداة الاستبانة بوصفها أداة رئيسية لجمع البيانات، وهو ما يجعل النتائج مرتبطة بتقديرات العاملين الذاتية، وقد تتأثر بدرجة من التحيز الشخصي أو الرغبة في إعطاء استجابات اجتماعيًا مقبولة. كما يقتصر الإطار المكاني للدراسة على أمانة محافظة جدة، وهو ما يحد من إمكانية التعميم المباشر على جميع الأمانات أو الجهات الحكومية الأخرى دون مراعاة الفروق التنظيمية والإدارية بينها.

أما من حيث الحدود البشرية، فقد اقتصرَت الدراسة على الموظفين الذين سبق لهم الالتحاق ببرامج تدريبية خلال السنوات الثلاث الأخيرة، وهو شرط منهجي مناسب لموضوع الدراسة، لكنه قد يستبعد وجهات نظر بعض العاملين الذين لم تتح لهم فرص تدريب كافية. كذلك فإن الدراسة لم تعتمد على مؤشرات أداء موضوعية مباشرة من السجلات الإدارية، مثل مدة إنجاز المعاملات أو نسب رضا المستفيدين الفعلية، وإنما ركزت على التقديرات الإدراكية للعاملين.

وفي ضوء هذه الحدود، توصي الدراسة المستقبلية بإجراء بحوث طولية تقيس أثر التدريب قبل التطبيق وبعده، وباستخدام تصاميم مختلطة تجمع بين البيانات الكمية والكيفية، بما يسمح بفهم أعمق للعوامل التنظيمية التي تعزز أو تعيق نقل أثر التدريب. كما يُستحسن توسيع نطاق الدراسات المستقبلية لتشمل أمانات وبلديات أخرى في المملكة، وإدراج مؤشرات أداء تشغيلية فعلية إلى جانب الاستبانات، فضلاً عن دراسة متغيرات وسيطة أو معدلة إضافية مثل الثقافة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والقيادة التحويلية، والتحول الرقمي.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. ضرورة تطوير نظام منهجي لتحديد الاحتياجات التدريبية يعتمد على تحليل فجوات الأداء الفعلية، وربط هذه الاحتياجات بالأهداف الاستراتيجية للأمانة .
2. زيادة التركيز على برامج تنمية المهارات الإدارية والقيادية، نظرًا لكونها الأكثر تأثيرًا في تحسين جودة الأداء المؤسسي وفق نتائج الدراسة .
3. تعزيز ربط البرامج التدريبية بمؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس، بما يسمح بتقييم العائد الفعلي من الاستثمار في التدريب .
4. توفير بيئة عمل داعمة لتطبيق المكتسبات التدريبية، من خلال دعم المشرفين المباشرين وتوفير الوقت والموارد والأدوات اللازمة للتطبيق .
5. توسيع استخدام ورش العمل والتدريب التعاوني والتدريب أثناء العمل، لما لها من دور في نقل المعرفة إلى الممارسة الفعلية .
6. اعتماد آلية دورية لتقييم أثر التدريب بعد التنفيذ، تشمل قياس التغير في السلوك الوظيفي وفي نتائج الأداء المؤسسي، وليس فقط قياس رضا المتدربين عن البرنامج .
7. تحفيز الموظفين على الالتحاق بالبرامج المهنية المعتمدة، وربط بعض المسارات التدريبية بمسارات الترقية والتطوير الوظيفي .
8. تعزيز التنسيق بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة والإدارات التنفيذية المختلفة لضمان تكامل الجهد التدريبي مع متطلبات الأداء المؤسسي والخدمي .
9. إنشاء قاعدة بيانات تدريبية متكاملة توثق البرامج المنفذة، والفئات المستهدفة، ومخرجات التدريب، ومستوى الاستفادة الفعلية منه .
10. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة بوصفها مرجعًا داخليًا لتطوير السياسة التدريبية في الأمانة، وبناء خطط تدريب سنوية أكثر ارتباطًا بالأولويات المؤسسية.

5.3. الخاتمة:

توصلت الدراسة إلى أن برامج التدريب والتطوير الإداري تمثل ركيزة مهمة في تحسين جودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة، وأن أثرها الإيجابي يظهر بوضوح في كفاءة الأداء الوظيفي وجودة الخدمات واتخاذ القرارات والرضا الداخلي. كما أكدت النتائج أن فاعلية التدريب لا تتوقف على جودة البرنامج التدريبي فحسب، بل تتأثر أيضًا بمدى توافر بيئة تنظيمية داعمة تيسر نقل أثر التدريب إلى الواقع العملي.

وعليه، فإن تعزيز أثر التدريب يتطلب الانتقال من مفهوم التدريب بوصفه نشاطًا إداريًا دوريًا إلى اعتباره استثمارًا استراتيجيًا في رأس المال البشري، مرتبطًا مباشرة بمؤشرات الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف الأمانة وتوجهاتها المستقبلية. وتمثل التوصيات التي خلصت إليها الدراسة إطارًا عمليًا يمكن أن يسهم في تطوير منظومة التدريب ورفع كفاءتها وتحسين مردودها المؤسسي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الزغل، يزن. (2024). أثر التدريب والتطوير في الأداء الوظيفي بالتطبيق على قطاع المقاهي بالطائف. مجلة MidOcean للأبحاث والدراسات، 1(2).
- العنزلي، مقبل بن محمد، شمسي، محمد أنس، والغوش، أبهيجيت. (2023). أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات (IJRSP)، 4(39)، 18.1-
- العزام، أنور أحمد نهار، ومهدي، لينا فؤاد. (2018). أثر التدريب المبني على الكفايات في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الجامعية الأردنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، 24(105)، 323.294-
- عبود، عبدالعليم. (1995). إستراتيجية مقترحة للتغلب على معوقات نقل أثر التدريب. مرجع أكاديمي في إدارة الموارد البشرية.
- نذير، حنان عبد الله. (2025). أثر التدريب والتطوير المهني على تعزيز الكفاءة وتطوير واستدامة الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 9(1S)، 165.148-
- هلسه، محمد أحمد. (2020). أثر التدريب الإداري على أداء موظفي بلديات محافظة القدس. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، 4(1)، 58.35-
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2025). برنامج تنمية القدرات البشرية. الرياض: مركز رؤية المملكة. <https://www.vision2030.gov.sa>
- سعد، ي. (2025، 17 فبراير). أسئلة وفرضيات البحث العلمي: دليل شامل للمبتدئين. منونة دراسة. <https://drasah.com/Description.aspx?id=3087>

- Al Watan Saudi Arabia. (2025). Jeddah Municipality launches "Waed" program for leadership talents. *Al Watan*. <https://www.alwatan.com.sa/article/1140822>
- Aragón, A., Barba, R., & Sanz, R. (2003). Effects of training on business results. *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 956–980.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.
- Biygautane, M., & Al-Nuseirat, A. (2014). The impact of effective training on organizational performance in Dubai's public sector [Policy brief]. Mohammed Bin Rashid School of Government. <https://repository.mbrsg.ac.ae>
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137–147.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard: Measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71–79.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Natheer, H. F. (2025). The impact of training and professional development on enhancing efficiency, growth, and sustainability of family businesses in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(1S), 148–165.
- Rowad Al Aamal Magazine. (2025). Jeddah Municipality and the Expenditure Efficiency Authority discuss improving infrastructure and project quality. *Rowad Al Aamal*. <https://www.rowadalaamal.com>
- Sabq. (2025). Jeddah Municipality applies the balanced scorecard methodology to measure performance. *Sabq News*. <https://sabq.org/saudia/regions/egogde-7>
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). Impact of training and development on the performance of employees: A comparative study on select banks in Oman. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(3), 191–198.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Tharenou, P., Saks, A., & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17(3), 251–273.

الملاحق

الملحق (أ): استبانة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

إسهام برامج التدريب والتطوير الإداري في تحسين جودة :جامعة ميدأوشن — كلية الإدارة عنوان الدراسة
الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة

السيد/السيدة الموظف الكريم،

تحية طيبة وبعد،

يسعدني دعوتكم للمشاركة في هذه الدراسة العلمية التي تُجرى استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة
البكالوريوس في إدارة الأعمال من جامعة ميدأوشن. تهدف الدراسة إلى قياس مدى إسهام برامج التدريب
والتطوير الإداري في تحسين جودة الأداء المؤسسي في أمانة محافظة جدة

تأكدوا أن إجاباتكم سرية تماماً ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، ولا توجد إجابات صحيحة أو
خاطئة، فالمطلوب فقط التعبير عن رأيكم الصادق الذي يعكس واقع تجربتكم الفعلية

شكراً جزيلاً لتعاونكم، الباحث: عبد المجيد إبراهيم المطيري — 222000275 إشراف: د. عبد الرحيم
نادر

القسم الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية

(يرجى وضع إشارة ✓ أمام الإجابة المناسبة)

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2. الفئة العمرية: ☐ أقل من 25 سنة ☐ من 25 إلى 34 سنة ☐ من 35 إلى 44 سنة ☐ 45 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي: ☐ ثانوية عامة أو أقل ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأعلى

4. المستوى الوظيفي: ☐ موظف تنفيذي ☐ مشرف / رئيس قسم ☐ مدير إدارة ☐ قيادة عليا
5. سنوات الخبرة في أمانة محافظة جدة: ☐ أقل من 3 سنوات ☐ من 3 إلى 7 سنوات ☐ من 8 إلى 14 سنة ☐ 15 سنة فأكثر
6. عدد البرامج التدريبية التي شاركت فيها خلال آخر 3 سنوات: ☐ لم أشارك في أي برنامج ☐ برنامج واحد ☐ من 2 إلى 4 برامج ☐ 5 برامج فأكثر
7. الإدارة / القطاع الذي تعمل فيه: ☐ التطوير الإداري وإدارة الجودة ☐ التخطيط العمراني والمشاريع ☐ الخدمات البلدية والبيئة ☐ الموارد البشرية والشؤون الإدارية ☐ المالية والمشتريات ☐ غير ذلك:

القسم الثاني: برامج التدريب والتطوير الإداري (المتغير المستقل)

يُرجى قراءة كل عبارة بعناية ثم وضع إشارة ✓ في الخانة التي تعبّر عن درجة موافقتك: تعليمات

الرمز	1	2	3	4	5
المعنى	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

البُعد الأول: الدورات التدريبية المتخصصة

م	العبارة	1	2	3	4	5
1	تُعقد الأمانة دورات تدريبية متخصصة تتوافق مع طبيعة العمل البلدي (تخطيط، جودة، إدارة مشاريع)					
2	تُغطي الدورات التدريبية المهارات التقنية والإدارية اللازمة لأداء مهام الوظيفة					
3	يتميز مدربو البرامج التدريبية بخبرة عالية وكفاءة في تقديم المادة العلمية					
4	تتوافر في الأمانة دورات تدريبية في مجال التحول الرقمي والتقنية الحديثة					
5	تُعقد الدورات التدريبية بصفة منتظمة ومستمرة وليس بصورة استثنائية فقط					

البُعد الثاني: ورش العمل والتدريب التعاوني

م	العبارة	1	2	3	4	5
6	تنظم الأمانة ورش عمل تفاعلية لحل المشكلات وتبادل الخبرات بين الإدارات					
7	يُتاح لي التدريب أثناء العمل تحت إشراف المشرف المباشر أو زميل أكثر خبرة					
8	تُوجد برامج للتدريب المتبادل وتدوير الوظائف داخل الأمانة					

9	تشجع ورش العمل على التعاون والعمل الجماعي لتحسين أداء الفرق					
10	تساعدني ورش العمل على تطبيق المعارف المكتسبة في سياقات عملية فعلية					

البُعد الثالث: برامج تنمية المهارات الإدارية

م	العبرة	1	2	3	4	5
11	توفر الأمانة برامج لتطوير مهارات القيادة والإدارة للمستويات الإشرافية والعليا					
12	تُتاح لي الفرصة للالتحاق ببرامج متخصصة في إدارة الجودة والتميز المؤسسي					
13	تُوجد في الأمانة برامج لتنمية مهارات التخطيط الاستراتيجي وصنع القرار					
14	تشجع الأمانة موظفيها على الحصول على شهادات مهنية احترافية معتمدة					
15	يُعكس برنامج "واعد" القيادي في الأمانة التزاماً حقيقياً بتنمية المواهب وبناء القيادات					

البُعد الرابع: تحديد الاحتياجات التدريبية ودعم الإدارة

م	العبرة	1	2	3	4	5
16	تُحدد الأمانة الاحتياجات التدريبية بناءً على تحليل دقيق للفجوات في الأداء الفعلي					
17	تُدرج برامج التدريب ضمن الخطة الاستراتيجية للأمانة وليس بصورة عشوائية					
18	يُدعم مشرفي المباشر مشاركتي في البرامج التدريبية ويُسهّل الحصول على الإذن					
19	تُخصص الأمانة وقتاً كافياً وموارد مناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية					
20	تُقيّم الأمانة فاعلية برامج التدريب بعد الانتهاء منها بشكل منتظم					

القسم الثالث: جودة الأداء المؤسسي (المتغير التابع)

(نفس مقياس التقييم الخماسي)

البُعد الأول: كفاءة الأداء الوظيفي

م	العبرة	1	2	3	4	5
21	أنجز المهام الموكلة إليّ بالجودة المطلوبة وفي الأوقات المحددة لها					
22	ارتفع مستوى إنتاجيتي وجودة إنجازي بعد مشاركتي في برامج التدريب الإداري					
23	أمتلك المهارات اللازمة لمعالجة المشكلات الميدانية التي تواجهني في عملي					

24	أَتَّبَعَ معايير الجودة والإجراءات المعتمدة في الأمانة بدقة والتزام مستمر					
----	---	--	--	--	--	--

البُعد الثاني: جودة الخدمات المقدمة

م	العبارة	1	2	3	4	5
25	أعالج طلبات المواطنين والمستفيدين بسرعة ودقة وبأسلوب مهني لائق					
26	تحسنت جودة الخدمات التي أقدمها بعد الاستفادة من البرامج التدريبية					
27	تلتزم إدارتي بمعايير جودة محددة ومُعْلَنَة في تقديم الخدمات البلدية					
28	أسعى باستمرار إلى تحسين أسلوب تقديم الخدمة واستيعاب ملاحظات المستفيدين					

البُعد الثالث: كفاءة اتخاذ القرارات

م	العبارة	1	2	3	4	5
29	أَتَّخَذُ القرارات المتعلقة بعملية بناءً على معلومات كافية وتحليل منهجي واضح					
30	أستطيع تقييم بدائل الحلول المتاحة وانتقاء الأنسب منها بصورة منطقية					
31	ساعدتني البرامج التدريبية الإدارية على تحسين أسلوبي في اتخاذ القرار					
32	أتمتع بالمرونة الكافية لمراجعة قراراتي وتصحيحها حين تستدعي الظروف ذلك					

البُعد الرابع: رضا المستفيدين الداخليين

م	العبارة	1	2	3	4	5
33	يسود داخل إدارتي مستوى جيد من التنسيق والتعاون بين الأقسام والفرق					
34	تتسم التقارير والوثائق الداخلية التي تصدر عن فريق عملي بالجودة والدقة					
35	أشعر بمستوى مرضٍ من الكفاءة التنظيمية الكلية في بيئة عملي اليومية					
36	يُعَبِّرُ زملائي ومشرفي عن رضاهم عن جودة مخرجات عملنا المشترك					

القسم الرابع: عوامل نقل أثر التدريب (المتغير الوسيط)

البُعد الأول: دعم المشرف المباشر

م	العبارة	1	2	3	4	5
37	يُشَجِّعُنِي مشرفي المباشر على تطبيق ما اكتسبته في برامج التدريب في العمل اليومي					

38	يُتيح لي مشرفي فرصاً عملية حقيقية لتوظيف المهارات الجديدة التي تعلمتها					
39	يُقدّم مشرفي تغذية راجعة بناءة تساعدني على تحسين تطبيقي لمكتسبات التدريب					

البُعد الثاني: توافر الموارد والبيئة الداعمة

م	العبرة	1	2	3	4	5
40	تتوافر في بيئة عملي الأدوات والتقنيات اللازمة لتطبيق مكتسبات التدريب الإداري					
41	يُخصّص لي الوقت الكافي لتطبيق الأساليب والمهارات الجديدة في سياق العمل اليومي					
42	تدعم الثقافة التنظيمية في الأمانة التجريب والتجديد وتطبيق الأفكار المكتسبة من التدريب					

شكراً جزيلاً على تعاونكم وإسهامكم في إنجاح هذه الدراسة

الملحق (ب): جدول أدوات البحث وملخص القياس

المتغير	الأبعاد الفرعية	عدد الفقرات	رقم الفقرات
(مستقل) التدريب والتطوير الإداري	الدورات التدريبية المتخصصة	5	1 – 5
	ورش العمل والتدريب التعاوني	5	6 – 10
	برامج تنمية المهارات الإدارية	5	11 – 15
	تحديد الاحتياجات ودعم الإدارة	5	16 – 20
المجموع		20	
(تابع) جودة الأداء المؤسسي	كفاءة الأداء الوظيفي	4	21 – 24
	جودة الخدمات المقدمة	4	25 – 28
	كفاءة اتخاذ القرارات	4	29 – 32
	رضا المستفيدين الداخليين	4	33 – 36
المجموع		16	
(وسيط) نقل أثر التدريب	دعم المشرف المباشر	3	37 – 39
	توافر الموارد والبيئة الداعمة	3	40 – 42
المجموع		6	

	42	الإجمالي الكلي
--	----	----------------

الاختبار الإحصائي	الغرض	الفرضية المُختَبَرَة
(Mean, SD) إحصاء وصفي	وصف مستوى التدريب وجودة الأداء	السؤالان الأول والثاني
(Pearson r) ارتباط بيرسون	قياس قوة واتجاه العلاقة	الفرضية الرئيسية
انحدار بسيط	قياس حجم أثر التدريب على الأداء	H1 و H2
انحدار متعدد	تحديد أكثر الأبعاد تأثيراً	H1 و H2
للعينات المستقلة (t) اختبار	فحص الفروق بين الجنسين والمستويات	H3
(ANOVA) تحليل التباين الأحادي	فحص الفروق الديموغرافية	H3
(Hierarchical) انحدار هرمي	اختبار دور المتغير الوسيط	H4

مؤشر الصدق والثبات	القيمة المستهدفة	المعيار المقبول
ألفا كرونباخ - محور التدريب	≥ 0.80	> 0.70
ألفا كرونباخ - محور الأداء	≥ 0.80	> 0.70
ألفا كرونباخ - محور الوسيط	≥ 0.75	> 0.70
ألفا كرونباخ - الاستبانة الكلية	≥ 0.85	> 0.70
حجم العينة الاستطلاعية للثبات	موظفاً 30 – 50	—
نسبة الاستجابة المستهدفة	$\geq 70\%$	—
مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد	$\alpha \leq 0.05$	—