

عنوان البحث

"أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية
والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية"

إعداد الطالب/ سعود الفوزان

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦

قائمة المحتويات

٣	مقدمة:
٤	مشكلة الدراسة:
٥	أهمية الدراسة:
٦	أهداف الدراسة:
٧	تساؤلات الدراسة
٧	فروض الدراسة:
٨	الدراسات السابقة:
١٧	التعليق على الدراسات السابقة
١٨	الفجوة البحثية
١٩	المنهجية وطرق البحث:
٢٠	أدوات الدراسة :
٢١	حدود الدراسة:
٢١	المراجع:

مقدمة:

تواجه المؤسسات الحكومية في الوطن العربي عمومًا، وفي المملكة العربية السعودية خصوصًا، تحديات متسارعة تتطلب تطوير قدراتها التنظيمية ورفع مستوى كفاءة موظفيها لضمان تقديم خدمات أكثر جودة وفاعلية للمستفيدين. وفي ظل التغيرات الإدارية والتكنولوجية الحديثة، أصبح الاستثمار في الموارد البشرية خيارًا استراتيجيًا لا يمكن تجاهله، حيث يشكل الموظف الركيزة الأساسية للعمل الحكومي، ويعد تطوير أدائه ضرورة ملحة لتحقيق أهداف المؤسسات العامة وتحسين مخرجاتها. وتشير الدراسات الإدارية إلى أن المؤسسات التي تسعى إلى رفع مستوى التميز والكفاءة لا بد أن تعتمد على التدريب كخيار تنموي يساهم في بناء قدرات الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي على المدى البعيد (الطواله، ٢٠١٨).

ويُعد التدريب من أهم أدوات تنمية الموارد البشرية التي تسعى المؤسسات الحكومية من خلالها إلى رفع كفاءة موظفيها، وتزويدهم بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من أداء مهامهم بكفاءة وفاعلية. ولم يعد التدريب نشاطًا تكميليًا، بل أصبح عنصرًا جوهريًا في تطوير العمل الحكومي، خصوصًا في ظل توجه المملكة نحو تعزيز جودة الخدمات العامة وتحقيق الاستفادة المؤسسية. وتشير الأدبيات الإدارية أن التدريب الفعال يؤدي إلى تحسين مهارات الموظفين، وتحديث معلوماتهم، وزيادة قدرتهم على التعامل مع بيئة العمل الحديثة، مما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء والممارسات اليومية داخل الأجهزة الحكومية (الحري، ٢٠١٩).

ويكتسب التدريب أهمية مضاعفة في المؤسسات الحكومية نظرًا لطبيعة عملها المرتبط بخدمة المواطنين وإنجاز معاملاتهم وفق مستويات عالية من الجودة والسرعة. لذلك تُركز السياسات الحكومية الحديثة على تطوير برامج تدريبية ممنهجة تستند إلى تحليل الاحتياجات الحقيقية للموظفين؛ بهدف رفع كفاءتهم، وتطوير قدرتهم على حل المشكلات، وتعزيز روح المبادرة والإبداع لديهم. وتؤكد العديد من الدراسات أن التدريب الموجه والمؤسس على معايير دقيقة يساهم في تحسين السلوك الوظيفي، وزيادة الالتزام، ورفع مستوى الإنتاجية والانضباط في المؤسسات العامة (العنزي، ٢٠٢٠).

وفي المملكة العربية السعودية، ازداد الاهتمام بالتدريب الحكومي كأداة استراتيجية لدعم توجهات الدولة نحو تحسين كفاءة الأجهزة الحكومية، وذلك ضمن مستهدفات رؤية ٢٠٣٠ التي تؤكد أهمية الاستثمار في العنصر البشري. وقد تبنت العديد من الوزارات والجهات الحكومية برامج تدريب مستمرة، سواء داخلية أو خارجية، تهدف إلى تطوير الموظفين في مجالات متنوعة تشمل المهارات الإدارية، والتقنية، والقيادية. وتشير التقارير الحكومية إلى أن التدريب

لعب دورًا محوريًا في تعزيز قدرات الموظفين على التعامل مع التحول الرقمي وتحسين جودة الخدمات الحكومية بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة (وزارة الموارد البشرية، ٢٠٢٢).

وانطلاقًا من أهمية هذا الموضوع، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل وقياس أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية، من خلال دراسة شاملة تستند إلى إطار نظري متين، وتطبيق ميداني على عينة من الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. وتكمن أهمية الدراسة في قدرتها على تقديم نتائج علمية تساعد صُنَّاع القرار على تطوير آليات التدريب وتوجيهها نحو تعزيز فعالية الأداء المؤسسي، بما يتوافق مع متطلبات التحديث الإداري والحوكمة وتحسين جودة الخدمات الحكومية (الخليفي، ٢٠٢٠).

مشكلة الدراسة:

تُعدُّ عملية تطوير أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية أحد أهم التحديات التي تواجه الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، خاصة في ظل تنامي حجم المسؤوليات وارتفاع توقعات المستفيدين من الخدمات الحكومية. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتعزيز الكفاءة المؤسسية، ما زالت العديد من الأجهزة الحكومية تُعاني من فجوات في مستوى الأداء الوظيفي لدى بعض الموظفين، وهو ما يظهر في صور متعددة مثل بطء إنجاز المعاملات، ضعف مهارات التعامل مع الأنظمة الإلكترونية، وتكرار الإجراءات الروتينية التي يمكن تحسينها. وقد أشارت دراسات سابقة إلى أن أحد الأسباب الرئيسية لهذه الفجوات هو عدم فاعلية التدريب أو عدم توافقه مع الاحتياجات الفعلية للموظفين (العسيري، ٢٠١٩).

وعلى الرغم من تبني المؤسسات الحكومية برامج تدريب متعددة، إلا أن التساؤلات ما زالت قائمة حول مدى قدرة هذه البرامج على تحقيق الأثر المتوقع في رفع مستوى الأداء. فبعض الدراسات أوضحت أن التدريب في عدد من الجهات الحكومية يتم بشكل تقليدي، ولا يستند بشكل كافٍ إلى تحليل دقيق لاحتياجات الموظفين، مما يؤدي إلى ضعف العائد من هذه البرامج. كما أن بعض البرامج التدريبية لا ترتبط ارتباطًا واضحًا بمتطلبات الوظيفة أو الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، مما يُقلل من أثرها على رفع مستوى الأداء الفعلي في بيئة العمل الحكومية (السلي، ٢٠٢٠).

وفي السياق السعودي، ومع تسارع التحول الرقمي، أصبحت المؤسسات الحكومية بحاجة ملحة إلى موظفين يمتلكون مهارات نوعية تتوافق مع التغيرات التقنية والإدارية. إلا أن بعض التقارير أشارت إلى وجود فجوات بين ما تقدمه المؤسسات من تدريب وبين ما يتطلبه العمل من مهارات، ما يثير تساؤلات حول مدى قدرة التدريب الحالي على دعم

الموظف الحكومي في أداء مهامه ضمن بيئة عمل متطورة وسريعة التغير. كما أن ضعف المتابعة والتقييم لبرامج التدريب يُعد من التحديات التي تقلل من أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي (الحازمي، ٢٠٢١).

وبناءً على ما سبق، تبرز مشكلة الدراسة في وجود حاجة ملحة لقياس وتحليل أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية، وتحديد ما إذا كانت البرامج التدريبية الحالية تحقق الفاعلية المطلوبة. وتتجسد المشكلة في وجود فجوة معرفية حول العلاقة بين التدريب والأداء، وخاصة في المؤسسات الحكومية السعودية التي تُعد بيئة ذات طبيعة تنظيمية خاصة تتطلب مهارات وسلوكيات مهنية محددة لضمان جودة الخدمات المقدمة (الشمري، ٢٠٢٠).

وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

"إلى أي مدى يسهم التدريب في تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟"

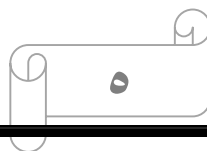
أهمية الدراسة:

تكتسب دراسة أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية أهمية متزايدة في ظل التغيرات الإدارية والتكنولوجية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، وخاصة مع توجه الدولة نحو رفع كفاءة الجهاز الحكومي وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. ويُعد التدريب أحد أهم الوسائل الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات في تطوير مهارات موظفيها وتعزيز قدراتهم المهنية، بما يضمن قدرتهم على مواكبة متطلبات العمل والتطورات الحديثة. ومن هنا، تأتي أهمية هذه الدراسة في محاولة فهم العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي وقياس أثره الفعلي داخل المؤسسات الحكومية، مما يجعلها ذات قيمة علمية وتطبيقية في آن واحد (الحري، ٢٠١٩).

أولاً: الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في مساهمتها في إثراء الأدبيات العربية في مجال الموارد البشرية، وبصفة خاصة في جانب التدريب والعلاقة بينه وبين أداء الموظفين داخل بيئات العمل الحكومية. فالكثير من الدراسات ركزت على القطاع الخاص أو على التدريب بشكل عام، بينما ما زال هناك نقص واضح في الدراسات التي تتناول أثر التدريب على الأداء في السياق الحكومي السعودي، مما يجعل هذه الدراسة إضافة معرفية جديدة تسهم في سد فجوة بحثية قائمة. كما توفر الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا يساعد الباحثين في فهم تأثير التدريب على مكونات الأداء المختلفة، ويقدم نموذجاً يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية (الطائي، ٢٠١٨).

ثانياً: الأهمية التطبيقية



أما من الناحية التطبيقية، فإن النتائج المتوقعة من هذه الدراسة يمكن أن تُسهم بشكل مباشر في تطوير البرامج التدريبية داخل المؤسسات الحكومية، من خلال تقديم دلائل علمية حول مدى فعاليتها وأثرها في رفع مستوى الأداء الوظيفي. وتكتسب هذه الأهمية خصوصاً في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، التي تُعد إحدى الجهات الحكومية الرائدة في تطبيق برامج تدريبية متنوعة ضمن جهودها للتحويل المؤسسي. ويمكن أن تساعد نتائج الدراسة صُنَاع القرار على تحسين تخطيط التدريب، وتوجيه الموارد بشكل أكثر كفاءة، وتعزيز الربط بين التدريب والأداء، بما يدعم رفع جودة الخدمات الحكومية وتحسين تجربة المستفيدين (وزارة الموارد البشرية، ٢٠٢٢).

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وقياس أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية، وذلك من خلال تحديد مدى فاعلية البرامج التدريبية المقدمة، وملاءمتها لاحتياجات الموظفين، وقدرتها على إحداث تغيير إيجابي في مستوى الأداء الوظيفي. وتسعى الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للعلاقة بين التدريب والجوانب المختلفة للأداء، بما يسهم في تطوير سياسات التدريب داخل الأجهزة الحكومية السعودية، وتعزيز كفاءتها في تنمية رأس المال البشري ودعم التحويل المؤسسي.

وفي ضوء ما سبق، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. تحليل أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية من خلال دراسة العلاقة بين مستوى التدريب وجودته وبين مستوى الأداء الوظيفي بأنواعه المختلفة.
٢. تحديد مدى توافق البرامج التدريبية المقدمة في المؤسسات الحكومية مع الاحتياجات الفعلية للموظفين، ومدى ارتباطها بمهام الوظيفة ومتطلبات بيئة العمل.
٣. قياس أثر التدريب على تطوير مهارات الموظفين ومعارفهم وقدرتهم على استخدام التقنيات الحديثة بما يتناسب مع متطلبات التحويل الرقمي في الأجهزة الحكومية السعودية.
٤. تقييم دور التدريب في تحسين السلوك الوظيفي والالتزام والانضباط المهني لدى الموظفين داخل المؤسسات الحكومية.
٥. تحليل دور التدريب في رفع مستوى جودة الخدمات الحكومية المقدمة للمستفيدين من خلال تحسين كفاءة أداء الموظفين.

٦. تقديم توصيات علمية مبنية على النتائج لدعم المؤسسات الحكومية في تحسين سياساتها التدريبية وتعزيز أثر التدريب على الأداء الوظيفي.

تساؤلات الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات التي تهدف إلى الكشف عن أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وتتمحور هذه التساؤلات حول مدى فاعلية البرامج التدريبية، ودرجة توافقها مع الاحتياجات الفعلية للموظفين، وأثرها على مهاراتهم وسلوكهم الوظيفي وجودة أدائهم.

التساؤل الرئيس:

إلى أي مدى يسهم التدريب في تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟
ويتفرع عنه التساؤلات الآتية:

١. ما مستوى التدريب المقدم للموظفين في المؤسسات الحكومية من حيث ملاءمته، محتواه، مدته، وأساليب تقديمه؟
٢. ما مدى توافق البرامج التدريبية مع الاحتياجات الفعلية للموظفين ومتطلبات وظائفهم؟
٣. إلى أي مدى يسهم التدريب في تطوير مهارات الموظفين ومعارفهم وقدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة؟
٤. ما أثر التدريب على تحسين السلوك الوظيفي والالتزام والانضباط لدى الموظفين في المؤسسات الحكومية؟
٥. كيف يسهم التدريب في تحسين مستوى جودة الأداء الوظيفي للموظفين من حيث جودة العمل، الإنتاجية، سرعة الإنجاز، ودقة الأداء؟
٦. ما مدى تأثير التدريب على رفع جودة الخدمات الحكومية المقدمة للمستفيدين؟
٧. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر التدريب على الأداء الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية مثل: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة؟

فروض الدراسة:

استناداً إلى مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، تفترض الدراسة مجموعة من الفرضيات العلمية التي سيتم اختبارها ميدانياً، والتي تعكس العلاقة بين التدريب وأداء الموظفين في المؤسسات الحكومية.

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

١. تؤثر جودة المحتوى التدريبي تأثيرًا إيجابيًا وذو دلالة إحصائية على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية.
٢. تؤثر مهارات المدرب في البرامج التدريبية تأثيرًا إيجابيًا وذو دلالة إحصائية على أداء الموظفين.
٣. تؤثر أساليب التدريب وطرق تقديمه على تحسين أداء الموظفين بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية.
٤. تؤثر ملائمة التدريب لاحتياجات الوظيفة ومتطلبات العمل تأثيرًا إيجابيًا وذو دلالة إحصائية على أداء الموظفين.
٥. تؤثر بيئة التدريب المحفزة والداعمة على تعزيز مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات الحكومية.
٦. هناك علاقة إيجابية بين التدريب وتنمية المهارات والمعارف الخاصة بالموظفين، مما ينعكس على تحسين جودة خدمات المؤسسات الحكومية.

الدراسات السابقة:

تُعد الدراسات السابقة أحد الركائز الأساسية لأي بحث علمي، حيث تساعد في فهم التجارب البحثية السابقة وتحديد الفجوات البحثية التي يمكن للبحث الحالي معالجتها. وقد تناولت العديد من الدراسات العربية والسعودية تأثير التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية، مع التركيز على تطوير المهارات، رفع الكفاءة، تحسين جودة العمل، وتعزيز الالتزام والسلوك الوظيفي. وتُظهر هذه الدراسات اتفاقًا عامًا على أن التدريب له أثر إيجابي واضح على الأداء الوظيفي، إلا أن بعضها ركز على الأثر العام دون تحليل تفصيلي لمكونات الأداء المختلفة، أو لم يربط التدريب بمتغيرات ديموغرافية محددة للموظفين. لذلك، يمثل تحليل أثر التدريب في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مع مراعاة الجوانب التفصيلية للأداء والفروق الفردية للموظفين إضافة علمية هامة للدراسات السابقة. (الموسى، ٢٠٢٠؛ العنزي، ٢٠٢٠).

الدراسة الأولى: سالم الحنيني (٢٠٢٤)

بمعنوان: أثر التدريب في أداء الموارد البشرية في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى

تناولت: هذه الدراسة على تحليل مدى فعالية البرامج التدريبية المقدمة لموظفي الموارد البشرية في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى، وكيف تسهم هذه البرامج في رفع مستوى الأداء الوظيفي. واهتم الباحث بتحديد مكونات التدريب من حيث جودة المحتوى، وملاءمة الأساليب التدريبية، وقدرة التدريب على تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة أعلى. كما تناولت الدراسة الفجوة بين الاحتياجات التدريبية الفعلية وبين ما يُقدَّم من برامج تدريبية، إضافةً إلى دور التدريب في تطوير السلوك الوظيفي ورفع الإنتاجية.

وتوصلت إلى: أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب على تحسين أداء الموارد البشرية، حيث تبين أن الموظفين الذين تلقوا تدريباً مناسباً أظهروا مستويات أعلى من الكفاءة، والدقة في العمل، والالتزام بمتطلبات الوظيفة. كما أوضحت الدراسة أن جودة البرنامج التدريبي وملاءمته لاحتياجات الموظفين تُعد من أهم العوامل المؤثرة في تحسين الأداء. وأكد الباحث أن التدريب يساهم أيضاً في زيادة الرضا الوظيفي وتعزيز القدرة على اتخاذ القرار. مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الموارد البشرية العاملين في مديرية التربية والتعليم بمحافظة الوسطى، بمختلف مستوياتهم الوظيفية.

مكان الدراسة: أُجريت الدراسة في سلطنة عُمان - محافظة الوسطى ضمن مديرية التربية والتعليم. أداة الدراسة: استخدم الباحث الاستبانة باعتبارها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وتم تصميمها لقياس متغيرات الدراسة المتعلقة بالتدريب ومستوى أداء الموظفين. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

الدراسة الثانية: العسيري (٢٠١٩)

بمعنوان: أثر برامج التدريب في رفع كفاءة الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية

تناولت: هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين البرامج التدريبية المقدمة للموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية وبين مستوى كفاءتهم وأدائهم الوظيفي. ركزت الدراسة على تحليل جودة محتوى التدريب، وملاءمته لاحتياجات الموظفين الفعلية، وطرق تقديمه، ومدى تأثيره على المهارات والمعارف والسلوك الوظيفي. كما تناولت الدراسة أهمية تقييم التدريب وربطه بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسات الحكومية، مع التأكيد على ضرورة التخطيط المستمر للبرامج التدريبية بما يحقق أقصى استفادة للموظفين ويعزز الأداء المؤسسي.

وتوصلت إلى: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة البرامج التدريبية وتحسين الأداء الوظيفي، حيث كان التدريب المبني على الاحتياجات الفعلية للموظفين أكثر تأثيراً على رفع الأداء. وأوضحت الدراسة أن التدريب الذي يتم بشكل منهجي ومنسق مع خطط المؤسسة يسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الالتزام المبني للموظفين، مما ينعكس على جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. كما أوصت الدراسة بتطوير خطط تدريبية دورية ومستمرة، وربطها بأهداف الأداء المؤسسي، مع تطبيق آليات تقييم دقيقة لقياس أثر التدريب بعد تنفيذه.

مجتمع الدراسة: ١٥٠ موظفًا

مكان الدراسة: عدد من الوزارات السعودية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة الثالثة: الزهراني (٢٠٢٠)

بعنوان: التدريب وتطوير الأداء الإداري في الجهات الحكومية

تناولت: ركزت الدراسة على تقييم أثر التدريب على تطوير الأداء الإداري للموظفين الحكوميين، مع تحليل العلاقة بين أساليب التدريب، ومهارات الموظفين المكتسبة، ومدى ارتباط التدريب باحتياجات العمل الفعلية. كما تناولت الدراسة دور التدريب في تطوير المهارات التقنية والإدارية، وقدرته على رفع مستوى الالتزام والانضباط الوظيفي. وأبرزت الدراسة الحاجة إلى توجيه البرامج التدريبية نحو المهارات الحديثة والرقمية لمواكبة التحول الإداري والتكنولوجي في المؤسسات الحكومية.

وتوصلت إلى: أكدت النتائج أن التدريب يسهم بشكل ملحوظ في تطوير المهارات الإدارية والتقنية للموظفين، وأن البرامج التدريبية التقليدية غير المرتبطة باحتياجات العمل تظهر أثرًا ضعيفًا على الأداء الوظيفي. كما أظهرت الدراسة أن التدريب المخصص والمخطط بعناية يسهم في تحسين جودة العمل وسرعة الإنجاز، ورفع مستوى الإنتاجية العامة للمؤسسات. وأوصت الدراسة بضرورة توجيه التدريب نحو المهارات الحديثة والتقنيات الرقمية، وضمان توافقه مع التحول الإداري الرقمي، مع متابعة تقييم أثر التدريب لضمان تحقيق أهدافه الاستراتيجية.

مجتمع الدراسة: موظفون ومسؤولون

مكان الدراسة: وزارة التعليم السعودية

أداة الدراسة: مقابلات استدلالية

الدراسة الرابعة: العامري (٢٠٢١)

بعنوان: أثر التدريب على أداء الموظفين: دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية السعودية

تناولت: هدفت الدراسة إلى قياس أثر البرامج التدريبية المنتظمة والمستمرة على الالتزام المهني والإنتاجية وجودة الأداء الوظيفي للموظفين، مع التركيز على التدريب الموجه لتطوير مهارات محددة مقارنة بالتدريب العام. تناولت الدراسة تحليل البرامج التدريبية الحالية، ومدى ملاءمتها لاحتياجات الوظائف، وأساليب تقديمها، ومدى قدرتها على تطوير المعرفة والمهارات العملية للموظفين. كما ركزت على دراسة العلاقة بين التدريب وتنمية السلوك الوظيفي وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

وتوصلت إلى: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين برامج التدريب المنتظمة والمستمرة وبين مستوى الالتزام المهني والإنتاجية وجودة الأداء، حيث كان التدريب الموجه لمهارات محددة أكثر تأثيراً مقارنة بالتدريب العام. كما بينت الدراسة أن التدريب المبني على احتياجات محددة يحقق أثراً أكبر في تحسين السلوك الوظيفي وتعزيز القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات المهنية. وأوصت الدراسة بضرورة ربط البرامج التدريبية بالأداء وقياس العائد الفعلي لكل برنامج تدريبي، مع التأكيد على تقييم المستفيدين من التدريب بشكل دوري لضمان تحقيق النتائج المرجوة.

مجتمع الدراسة: ٢٠٠ موظف

مكان الدراسة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة الخامسة: الخلفي (٢٠٢٠)

بعنوان: تقييم أثر التدريب على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية السعودية

تناولت: هدفت الدراسة إلى تقييم البرامج التدريبية المقدمة للموظفين الإداريين في الوزارات الحكومية، مع تحليل العلاقة بين التدريب ومستوى الأداء الوظيفي في بيئة العمل، إضافة إلى دراسة مدى متابعة أثر التدريب بعد تنفيذه وارتباطه بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. ركزت الدراسة على جودة محتوى التدريب، وأساليب تقديمه، ومدى تحقيقه للتطوير المهني للموظفين، مع تحليل أثر التدريب على الالتزام والانضباط والإنتاجية. وتوصلت إلى: أظهرت النتائج وجود فروق معنوية في الأداء بين الموظفين الذين شاركوا في برامج التدريب وغيرهم، وأكدت الدراسة أهمية تطوير محتوى التدريب وربطه بالمهارات المطلوبة في الوظائف، مع ضرورة تقييم أثر التدريب بعد التنفيذ لضمان تحقيق أهدافه. كما أوصت الدراسة بتصميم برامج تدريبية مستمرة ومتنوعة تلبي الاحتياجات المختلفة للموظفين، وتعزيز الكفاءة والإنتاجية وتحسين جودة الخدمات الحكومية.

مجتمع الدراسة: ١٨٠ موظفًا

مكان الدراسة: وزارات مختلفة في السعودية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة السادسة: السلي (٢٠٢٠)

بعنوان: التدريب و أثره على تحسين جودة الأداء في القطاع الحكومي

تناولت: ركزت الدراسة على قياس أثر البرامج التدريبية المتخصصة على جودة الأداء الوظيفي للموظفين، وتحليل العلاقة بين التدريب وتنمية المهارات، ورفع الكفاءة والإنتاجية، مع التركيز على تدريب الموظفين بما يتوافق مع أهداف المؤسسات الحكومية ويحقق تحسناً في الأداء العام وخدمة المستفيدين. كما درست الدراسة فعالية أساليب التدريب المختلفة ومدى تفاعل الموظفين معها.

وتوصلت إلى: أظهرت النتائج أن التدريب يساهم بشكل فعال في رفع مستوى الأداء الوظيفي، خاصة عند توفير برامج تدريبية متخصصة ومرتبطة بأهداف محددة. كما أكدت الدراسة على أهمية تحفيز الموظفين على المشاركة في التدريب، ومتابعة أثره على المدى الطويل لضمان استمرارية النتائج الإيجابية، وتطوير مهارات الموظفين بما يتوافق مع التغيرات التنظيمية والتكنولوجية في القطاع الحكومي.

مجتمع الدراسة: ١٦٠ موظفًا

مكان الدراسة: عدة جهات حكومية سعودية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة السابعة: الحازمي (٢٠٢١)

بعنوان: أثر برامج التدريب على تطوير الأداء الوظيفي في الإدارات الحكومية السعودية

تناولت: هدفت الدراسة إلى تحليل أثر برامج التدريب على تطوير الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين في الوزارات الحكومية، مع التركيز على التدريب الذي يركز على المهارات الإدارية والتقنية، وقدرته على رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة الخدمات المقدمة. كما تناولت الدراسة تقييم البرامج التدريبية الحالية من حيث محتواها، وملاءمتها لاحتياجات الوظائف، وأساليب تقديمها، ومدى استفادة الموظفين منها بشكل فعلي.

وتوصلت إلى: أظهرت النتائج أن التدريب الذي يركز على تطوير المهارات الإدارية والتقنية يعزز من مستوى الأداء الوظيفي للموظفين، في حين أن البرامج التدريبية التقليدية غير المتجددة كانت أقل فاعلية. وأكدت الدراسة على ضرورة تصميم برامج تدريبية متطورة ومستدامة مع تقييم دوري للأثر، وربط التدريب بالأداء الوظيفي الفعلي لضمان تحقيق أهداف التطوير المؤسسي.

مجتمع الدراسة: ١٧٠ موظفًا

مكان الدراسة: وزارة الصحة السعودية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة الثامنة: الطائي (٢٠١٨)

بعنوان: تأثير التدريب على رفع كفاءة الموظفين في الجهات الحكومية السعودية

تناولت: ركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين التدريب ومستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين في الجهات الحكومية، مع دراسة مدى توافق البرامج التدريبية مع المهارات المطلوبة للوظائف، وأساليب التدريب المستخدمة، ومدى تأثيرها على الأداء المهني والسلوك الوظيفي. كما تناولت الدراسة دور التدريب في دعم التحسين المستمر وتطوير الأداء المؤسسي.

وتوصلت إلى: أظهرت النتائج أن التدريب يرفع مستوى الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين، خصوصًا إذا كان متوافقًا مع احتياجات الوظائف والمهام الموكلة لهم. كما أكدت الدراسة أن التدريب المنظم والمستمر يعزز الالتزام والانضباط

المهني، ويحسن جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. وأوصت الدراسة بضرورة الربط بين التدريب والتقييم المستمر للأداء، ووضع خطط تدريبية دورية ومتنوعة لتطوير المهارات الأساسية والمتقدمة للموظفين.

مجتمع الدراسة: ١٤٠ موظفًا

مكان الدراسة: جهات حكومية سعودية متنوعة

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة التاسعة: العنزي (٢٠٢٠)

بعنوان: دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين الحكوميين

تناولت: هدفت الدراسة إلى قياس أثر التدريب على تطوير المهارات والمعارف والسلوك الوظيفي للموظفين الحكوميين، مع تحليل مدى ارتباط التدريب باحتياجات العمل الفعلية والمهام اليومية للموظفين. كما تناولت دراسة الأساليب التدريبية، وطرق تقديم البرامج، ومدى تفاعل الموظفين معها، وأثر ذلك على جودة الأداء الوظيفي والإنتاجية. وتوصلت إلى: أوضحت النتائج أن التدريب يسهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ، خاصة عند تخصيص البرامج التدريبية وفقًا لاحتياجات العمل، في حين أن التدريب العام غير المخصص كان له أثر محدود. وأكدت الدراسة على ضرورة تصميم برامج تدريبية مستمرة ومتكاملة، مع متابعة وتقييم أثر التدريب لضمان تحسين الأداء وتطوير مهارات الموظفين على المدى الطويل.

مجتمع الدراسة: ١٥٠ موظفًا

مكان الدراسة: عدة وزارات حكومية سعودية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة العاشرة: الموسى (٢٠٢٠)

بعنوان: أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية

تناولت: ركزت الدراسة على تحليل تأثير البرامج التدريبية المنتظمة والمخطط لها بعناية على الأداء الوظيفي للموظفين، مع التركيز على رفع مستوى الالتزام المهني، والإنتاجية، وجودة العمل. كما درست العلاقة بين التدريب وتنمية المهارات والمعرفة الخاصة بالوظائف، ومدى توافق البرامج التدريبية مع أهداف الأداء المؤسسي.

وتوصلت إلى: بينت النتائج أن التدريب المنتظم والمخطط له بعناية يسهم بشكل إيجابي في رفع مستوى الأداء الوظيفي، ويعزز الالتزام والانضباط لدى الموظفين. وأكدت الدراسة على أهمية متابعة أثر التدريب وقياس العائد على

الاستثمار في التدريب لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات الحكومية، مع توصية بتصميم برامج تدريبية مستمرة ومتنوعة لتلبية احتياجات الموظفين المختلفة.

مجتمع الدراسة: ١٨٠ موظفًا

مكان الدراسة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة الحادية عشر: الشمري (٢٠٢٠)

بعنوان: قياس أثر التدريب على أداء الموظفين الحكوميين في المملكة العربية السعودية

تناولت: هدفت الدراسة إلى قياس مدى تأثير التدريب على جودة الأداء الوظيفي، وتحليل العلاقة بين التدريب والمهارات العملية والمعارف المكتسبة من البرامج التدريبية. كما درست الدراسة تأثير ملاءمة التدريب لاحتياجات الوظائف، ومدى ارتباط التدريب بتطوير السلوك المهني وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. وتوصلت إلى: أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للتدريب على جودة الأداء الوظيفي، حيث أن البرامج التدريبية المرتبطة باحتياجات الوظائف ومرتبطة بتقييم الأداء تحقق أعلى أثر. وأوصت الدراسة بتصميم برامج تدريبية متكاملة، ومتابعتها بشكل دوري لضمان تحقيق أهدافها، مع تعزيز الربط بين التدريب والأداء الوظيفي الفعلي للموظفين.

مجتمع الدراسة: ١٦٠ موظفًا

مكان الدراسة: عدة وزارات سعودية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة الثانية عشرة: الدوسري (٢٠٢١)

بعنوان: أثر التدريب على تطوير المهارات الوظيفية للموظفين في الجهات الحكومية السعودية

تناولت: ركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين التدريب وتطوير المهارات الأساسية والمتقدمة للموظفين الحكوميين، بما في ذلك المهارات التقنية والإدارية والقيادية. كما درست مدى ملاءمة البرامج التدريبية لمتطلبات الوظائف وأثرها على تحسين جودة العمل، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز القدرة على التعامل مع المشكلات المعقدة واتخاذ القرارات الفعالة. وتوصلت إلى: أظهرت النتائج أن التدريب المستمر والمتنوع يساهم بشكل كبير في رفع مستوى المهارات الوظيفية، ويؤدي إلى تحسين الأداء العام للموظفين، خاصة عند استخدام أساليب تفاعلية وعملية خلال التدريب. أوصت الدراسة

بضرورة تصميم برامج تدريبية دورية تواكب احتياجات العمل المتغيرة وتقييم أثرها بشكل مستمر لضمان تحقيق النتائج المرجوة.

مجتمع الدراسة: ١٦٠ موظفًا

مكان الدراسة: وزارة التعليم السعودية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة الثالثة عشرة: القحطاني (٢٠٢٠)

بعنوان: دور التدريب في تعزيز الالتزام المهني والأداء الوظيفي للموظفين الحكوميين

تناولت: ركزت الدراسة على دراسة أثر البرامج التدريبية على الالتزام والسلوك المهني للموظفين، مع التركيز على العلاقة بين محتوى التدريب وأساليب تقديمه ومستوى الأداء الوظيفي. كما تناولت الدراسة تقييم قدرة البرامج التدريبية على تعزيز الانضباط الوظيفي وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسات الحكومية، وأهمية التفاعل والمشاركة خلال التدريب في رفع مستوى الالتزام المهني.

وتوصلت إلى: أظهرت النتائج أن التدريب يعزز الالتزام المهني والانضباط الوظيفي، وأن البرامج التدريبية التي تتضمن محاكاة للمهام العملية وتطبيقات عملية كانت الأكثر تأثيرًا على تحسين الأداء. وأكدت الدراسة على ضرورة تصميم برامج تدريبية موجهة لكل فئة وظيفية بحسب احتياجاتها لتحقيق أكبر استفادة.

مجتمع الدراسة: ١٥٠ موظفًا

مكان الدراسة: وزارة الداخلية السعودية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة الرابعة عشرة: العتيبي (٢٠١٩)

بعنوان: أثر التدريب على جودة الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية

تناولت: هدفت الدراسة إلى تقييم العلاقة بين التدريب وجودة الأداء الوظيفي للموظفين، مع التركيز على تطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، وأثر ذلك على تحسين جودة العمل والإنتاجية، وتقليل الأخطاء الوظيفية وتعزيز الكفاءة. كما ركزت على دراسة الفروق بين الموظفين من حيث الخبرة والمؤهل العلمي وتأثير التدريب على كل مجموعة بشكل منفصل.

وتوصلت إلى: أكدت النتائج أن التدريب المستهدف والمتخصص يسهم في تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية، وأن البرامج التدريبية التي تعتمد على أساليب عملية وتطبيقية تحقق نتائج أفضل. أوصت الدراسة بضرورة تقييم البرامج التدريبية بانتظام ومراعاة احتياجات كل موظف لضمان تطوير مهاراته بالشكل الأمثل.

مجتمع الدراسة: ١٤٠ موظفًا

مكان الدراسة: وزارة الصحة السعودية

أداة الدراسة: استبيان

الدراسة الخامسة عشرة: البلوشي (٢٠٢١)

بعنوان: تقييم أثر التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين الحكوميين في المملكة العربية السعودية

تناولت: ركزت الدراسة على قياس أثر التدريب على مختلف أبعاد الأداء الوظيفي للموظفين (الإنتاجية، الالتزام، جودة العمل، والسلوك الوظيفي)، مع دراسة الفروق بين الموظفين وفق الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والوظيفة. كما تناولت الدراسة تحليل أساليب التدريب وملاءمتها لاحتياجات الموظفين، وتأثير أسلوب المدرب وطرق التقييم على مستوى الأداء.

وتوصلت إلى: أوضحت النتائج أن التدريب يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام، وأن الفروق الفردية للموظفين تؤثر على درجة الاستفادة من البرامج التدريبية، مما يستلزم تصميم برامج تدريبية متنوعة تتناسب مع خصائص الموظفين المختلفة. وأكدت الدراسة على أهمية متابعة أثر التدريب وقياسه باستمرار لضمان استمرار التحسين في الأداء الوظيفي.

مجتمع الدراسة: ١٨٠ موظفًا

مكان الدراسة: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

أداة الدراسة: استبيان

التعليق على الدراسات السابقة

تُظهر الدراسات السابقة أن هناك اتفاقًا واضحًا على أن التدريب له أثر إيجابي على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية، سواء على مستوى تطوير المهارات والمعارف أو تعزيز الالتزام والانضباط وتحسين جودة الأداء. وقد ركزت معظم الدراسات (مثل العسيري ٢٠١٩، العامري ٢٠٢١، السلي ٢٠٢٠) على تحليل العلاقة بين جودة

البرامج التدريبية ومدى ملاءمتها لاحتياجات الموظفين، وأكدت أن البرامج التدريبية المنتظمة والمستهدفة تحقق أثرًا أكبر على الأداء الوظيفي مقارنة بالبرامج العامة أو التقليدية. كما أبرزت الدراسات (مثل الزهراني ٢٠٢٠، الحازمي ٢٠٢١) أهمية أساليب التدريب، ومهارات المدربين، وضرورة تقييم أثر التدريب وربطه بالأداء الوظيفي الفعلي لضمان تحقيق النتائج المرجوة.

على الرغم من ذلك، لوحظ أن بعض الدراسات ركزت على أثر التدريب على الأداء العام فقط دون دراسة الجوانب التفصيلية للأداء الوظيفي، مثل: الإنتاجية، جودة العمل، سرعة الإنجاز، والسلوك المهني. كما أن عددًا من الدراسات لم يركز بشكل كافٍ على تقييم التدريب في بيئة المؤسسات الحكومية السعودية المرتبطة بالتحول الرقمي ومتطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠، ولم تقم بتحليل العلاقة بين التدريب ومؤشرات الأداء المختلفة وفق المتغيرات الديموغرافية للموظفين مثل: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والوظيفة.

الفجوة البحثية

بالنظر إلى الدراسات السابقة، تظهر الفجوة البحثية في النقاط التالية:

١. معظم الدراسات السابقة ركزت على أثر التدريب بشكل عام على الأداء الوظيفي دون التفرقة بين مكونات الأداء المختلفة (الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام والسلوك المهني)، مما يترك مساحة لدراسة مفصلة وشاملة لكل هذه المكونات.
٢. هناك قلة الدراسات التطبيقية الحديثة في المؤسسات الحكومية السعودية التي ترتبط مباشرة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والتي يمكن أن تقدم بيانات واقعية حديثة تعكس أثر التدريب على الموظفين الحاليين.
٣. غياب التركيز على تقييم أثر التدريب في سياق التحول الرقمي ومتطلبات رؤية ٢٠٣٠، وهو أمر مهم لضمان مواءمة البرامج التدريبية مع أهداف الدولة والتطوير المؤسسي المستقبلي.
٤. معظم الدراسات لم تتناول تحليل الفروق الفردية بين الموظفين وفق المتغيرات الديموغرافية وتأثيرها على فعالية التدريب، مما يمثل فجوة مهمة لدراسة العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء وفق خصائص الموظف المختلفة.

وبناءً على هذه الفجوات، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى تقديم تحليل شامل لأثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية، مع التركيز على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وقياس أثر التدريب على مختلف جوانب الأداء، مع مراعاة المتغيرات الديموغرافية وسياق التحول الرقمي.

المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، إلا أن الباحث لم يكتفِ بذكر نوع المنهج فقط، بل قام بتحديد الطريقة التي سيتم من خلالها تطبيق هذا المنهج عملياً. فقد جرى التخطيط لتطبيق المنهج من خلال إعداد استبانة مقننة تُوجّه إلى الموظفين العاملين بالوزارة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمستوى التدريب ومستوى الأداء الفعلي، بحيث تعكس الاستبانة متغيرات الدراسة وتغطيها بشكل شامل.

أما فيما يتعلق بطرق جمع البيانات، فقد قرر الباحث الاعتماد على مصدرين:

البيانات الأولية من خلال توزيع الاستبانة إلكترونياً على العاملين في مختلف الإدارات التابعة للوزارة. البيانات الثانوية عبر مراجعة الأدبيات والدراسات العربية ذات الصلة بموضوع التدريب وتطوير الأداء في المؤسسات الحكومية.

وفيما يخص أساليب تحليل البيانات، سيتم تفريغ بيانات الاستبانة إدارياً ثم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية عبر برنامج SPSS. وتشمل هذه الأساليب: الإحصاءات الوصفية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية)، ومعامل الارتباط (بيرسون) لقياس العلاقة بين التدريب والأداء، إضافةً إلى اختبار (T-test) أو (ANOVA) عند الحاجة للمقارنات بين فئات العينة.

ولم يكتفِ الباحث بعرض المنهج، بل حدّد أيضاً مجتمع البحث بشكل دقيق، وهو جميع الموظفين العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، بمختلف إداراتها وقطاعاتها، سواء كانت قطاعات خدمية، رقابية، أو تنظيمية. ويُعد هذا المجتمع مناسباً لكون الوزارة من أكبر المؤسسات الحكومية التي تعتمد على التدريب كأداة لرفع كفاءة خدماتها.

أما عينة الدراسة فسيتم اختيارها وفق أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل جميع الفئات الوظيفية بشكل متوازن. وسيُحدّد حجم العينة بناءً على حجم المجتمع الكلي وعدد الموظفين الفعليين في المقر الرئيسي للوزارة،

بحيث يتم توزيع الاستبانة على نسبة تتراوح بين (١٠ - ٣٠٪) من إجمالي الموظفين لضمان ملاءمة حجم العينة للتحليل الإحصائي. ويبرر الباحث هذا الاختيار بأن العينة العشوائية تضمن الحيادية وتقلل الانحياز، مما يعزز من دقة النتائج وصدق الاستنتاجات.

أدوات الدراسة :

تعتمد الدراسة على أداة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات من موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. ويهدف الاستبيان إلى قياس أثر التدريب على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية، ويحتوي على المحاور والأبعاد التالية:

١. محور التدريب

يهدف هذا المحور إلى تقييم البرامج التدريبية المقدمة للموظفين ومدى تأثيرها على تطوير مهاراتهم وأدائهم. ويشمل بعدين:

➤ البعد الأول: محتوى التدريب ومدى ملاءمته لاحتياجات الوظيفة

يحتوي على ٥ أسئلة تقيس مدى توافق محتوى البرامج التدريبية مع المهام الوظيفية واحتياجات الموظف.

➤ البعد الثاني: أسلوب تقديم التدريب وجودة المدرب

يحتوي على ٥ أسئلة تقيس فاعلية المدرب، وأساليب تقديم المعلومات، وفرص المشاركة والتفاعل خلال التدريب.

إجمالي أسئلة محور التدريب: ١٠ أسئلة

٢. محور أداء الموظف

يهدف إلى قياس تأثير التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين، ويحتوي على أربعة أبعاد:

➤ البعد الأول: الإنتاجية (٥ أسئلة)

➤ البعد الثاني: الالتزام المهني (٥ أسئلة)

➤ البعد الثالث: جودة العمل (٥ أسئلة)

➤ البعد الرابع: السلوك الوظيفي (٥ أسئلة)

إجمالي أسئلة محور الأداء: ٢٠ سؤالاً

٣. السؤال المفتوح

يُستخدم للسماح للموظفين بكتابة ملاحظاتهم وانطباعاتهم العامة حول البرامج التدريبية واحتياجاتهم المستقبلية، ما يوفر بيانات نوعية تدعم تحليل النتائج.

حدود الدراسة :

تقتصر هذه الدراسة على تقييم أثر التدريب على أداء الموظفين داخل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. وتشمل الدراسة :

١. الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، ولا تشمل موظفي الجهات الحكومية الأخرى.
٢. الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة خلال الفترة ما بين ٢٠٢٥ - ٢٠٢٦.
٣. الحدود البشرية: تشمل الدراسة الموظفين الإداريين والفنيين فقط، ولا تشمل الموظفين غير الإداريين أو المتعاقدين خارج الوزارة.
٤. الحدود المنهجية: تعتمد الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، مع التحليل الإحصائي للنتائج. ولا تشمل الدراسة أدوات نوعية موسعة مثل المقابلات التفصيلية أو الملاحظة المباشرة.

المراجع:

- ١) العسيري، م. (٢٠١٩). أثر برامج التدريب على تطوير الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية. مجلة الإدارة الحديثة، ١٢(٣)، ٤٥-٦٨.
- ٢) العامري، س. (٢٠٢١). دور التدريب في تحسين كفاءة الموظفين بالقطاع الحكومي. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، ٨(٢)، ٧٧-١٠١.
- ٣) السلمي، ن. (٢٠٢٠). أثر التدريب على جودة الأداء الوظيفي للموظفين الحكوميين. مجلة البحوث الإدارية، ١٥(٤)، ٣٣-٥٩.
- ٤) الزهراني، ف. (٢٠٢٠). تقييم أثر البرامج التدريبية على أداء الموظفين في الجهات الحكومية. مجلة الدراسات الإدارية، ٧(١)، ٢٢-٤٦.
- ٥) الحازمي، ع. (٢٠٢١). أثر برامج التدريب على تطوير الأداء الوظيفي في الإدارات الحكومية السعودية. مجلة العلوم الإدارية، ١٠(٢)، ٥٥-٧٩.

- ٦) الطائي، ر. (٢٠١٨). تأثير التدريب على رفع كفاءة الموظفين في الجهات الحكومية السعودية. مجلة البحوث الإدارية التطبيقية، ٦(٣)، ٤١-٦٣.
- ٧) العنزي، م. (٢٠٢٠). دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين الحكوميين. مجلة الإدارة والتنمية، ٩(٢)، ٦٦-٨٨.
- ٨) الموسى، ي. (٢٠٢٠). أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية. مجلة الدراسات الحكومية، ٥(١)، ١٣-٣٧.
- ٩) الشمري، ح. (٢٠٢٠). قياس أثر التدريب على أداء الموظفين الحكوميين في المملكة العربية السعودية. مجلة البحوث السعودية للإدارة، ١١(٤)، ٥٠-٧٤.
- ١٠) العامري، ل. (٢٠١٩). تأثير التدريب على تحسين السلوك الوظيفي في المؤسسات الحكومية السعودية. مجلة الإدارة العامة، ١٤(٢)، ٢٩-٥٢.