



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص الموارد البشرية

عنوان البحث

تأثير برامج التدريب والتطوير على مهارات الموظفين في القطاع الخاص السعودي

**Impact of Training and Development Programs on Employee Skills in
the Saudi Private Sector**

إعداد الطالبة/ امجاد محمد الصباطي

إشراف/Alaa Ahmed

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

المقدمة:

يُعدّ الاستثمار في رأس المال البشري أحد أهم العوامل التي تساهم في نجاح وازدهار أي منظمة، سواء كانت حكومية أو خاصة. ولذلك، تُولي الشركات في القطاع الخاص السعودي اهتمامًا كبيرًا لبرامج التدريب والتطوير التي تقدمها لموظفيها، بهدف تعزيز مهاراتهم وقدراتهم، وتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية أكبر.

وتُشير العديد من الدراسات إلى أن برامج التدريب والتطوير تُلعب دورًا هامًا في تحسين مهارات الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي، وزيادة إنتاجيتهم، وتعزيز ثقافة الابتكار والإبداع في المنظمة. كما تُساهم هذه البرامج في تحسين مستوى رضا الموظفين عن وظائفهم، مما يُقلل من معدلات التسرب الوظيفي، ويُحسن من سمعة الشركة وصورتها. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير برامج التدريب والتطوير على مهارات الموظفين في القطاع الخاص السعودي. وسيتم ذلك من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة، وإجراء دراسة ميدانية على عينة من الموظفين في شركات القطاع الخاص السعودي.

مشكلة الدراسة:

مشكلة الدراسة:

يواجه القطاع الخاص السعودي تحديات متزايدة تتطلب من الموظفين امتلاك مهارات وكفاءات عالية لمواكبة التطورات المتسارعة في مختلف المجالات. وتُعدّ برامج التدريب والتطوير أحد أهم الحلول لمعالجة هذه التحديات، وتعزيز قدرات الموظفين، وتحسين أدائهم. ومع ذلك، تُشير بعض الدراسات إلى وجود فجوة بين احتياجات الموظفين من المهارات وبرامج التدريب والتطوير المقدمة من قبل الشركات. كما أنّ فعالية هذه البرامج قد تختلف من شركة إلى أخرى، ومن موظف إلى آخر.

وتكمن مشكلة الدراسة في عدم وجود فهم واضح لمدى تأثير برامج التدريب والتطوير على مهارات الموظفين في القطاع الخاص السعودي. ونحتاج إلى دراسة معمقة تُحدّد العوامل التي تؤثر على فعالية هذه البرامج، وتُساعد على تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تلبي احتياجات الموظفين بشكل أفضل.

من خلال معالجة مشكلة الدراسة، يمكننا تحسين نوعية برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي، ممّا سيؤدي إلى تحسين مهارات الموظفين، وتعزيز تنافسية الشركات، ودعم الاقتصاد الوطني.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة:

تُعدّ هذه الدراسة مهمة لعدة أسباب، منها:

1. سدّ الفجوة بين احتياجات الموظفين وبرامج التدريب والتطوير:

- تحديد احتياجات الموظفين من المهارات: ستُساعد الدراسة على تحديد المهارات التي يحتاجها الموظفون في القطاع الخاص السعودي، ممّا سيُساهم في تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجاتهم بشكل أفضل.
- تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير: ستُساعد الدراسة على تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير الحالية، وتحديد نقاط قوتها وضعفها، ممّا سيُساهم في تحسينها.

2. تحسين مهارات الموظفين وتعزيز تنافسية الشركات:

- تعزيز مهارات الموظفين: ستُساعد الدراسة على تحسين مهارات الموظفين في القطاع الخاص السعودي، ممّا سيؤدّي إلى تحسين أدائهم، وزيادة إنتاجيتهم، وتعزيز ثقافة الابتكار والإبداع في المنظمات.
- تعزيز تنافسية الشركات: ستُصبح الشركات أكثر قدرة على المنافسة في السوق المحلي والعالمي من خلال امتلاكها لموظفين ذوي مهارات عالية.

3. دعم الاقتصاد الوطني:

- القوى العاملة الماهرة: ستُساهم القوى العاملة الماهرة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية.
- النمو الاقتصادي: سيؤدّي تحسين مهارات الموظفين وتعزيز تنافسية الشركات إلى تحقيق نمو اقتصادي مستدام.

4. تحسين الممارسات في مجال التدريب والتطوير:

- تقديم دليل علمي: ستُقدم الدراسة دليلاً علمياً على تأثير برامج التدريب والتطوير على مهارات الموظفين، ممّا سيُساعد على تحسين الممارسات في مجال التدريب والتطوير.
- توصيات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة: ستُقدم الدراسة توصيات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة تلبي احتياجات الموظفين وتُحقّق النتائج المرجوة.

بشكل عام، تُعدّ هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة للأفراد، والمنظمات، والحكومة في المملكة العربية السعودية. وستُساهم نتائج الدراسة في تحسين مهارات الموظفين، وتعزيز تنافسية الشركات، ودعم الاقتصاد الوطني، وتحسين الممارسات في مجال التدريب والتطوير.

أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير التي تقدمها الشركات في القطاع الخاص السعودي:
 - مسح برامج التدريب والتطوير: سيتم إجراء مسح على عينة من الشركات في القطاع الخاص السعودي لجمع البيانات حول أنواع برامج التدريب والتطوير التي تقدمها.
 - تصنيف برامج التدريب والتطوير: سيتم تصنيف برامج التدريب والتطوير حسب نوع المهارات التي تُركّز عليها (مهارات فنية، مهارات إدارية، مهارات تواصل، إلخ)، وطريقة تقديمها (برامج تدريبية داخلية، برامج تدريبية خارجية، برامج تدريبية ذاتية، إلخ).
2. تحديد احتياجات الموظفين من المهارات في القطاع الخاص السعودي:
 - استطلاع احتياجات الموظفين: سيتم إجراء استطلاع على عينة من الموظفين في القطاع الخاص السعودي لمعرفة احتياجاتهم من المهارات.
 - تحليل مهارات الوظائف: سيتم تحليل مهارات الوظائف المختلفة في القطاع الخاص السعودي لتحديد المهارات المطلوبة لكل وظيفة.
3. تحليل تأثير برامج التدريب والتطوير على مهارات الموظفين في القطاع الخاص السعودي:
 - دراسة حالة: سيتم إجراء دراسة حالة على عدد من الشركات في القطاع الخاص السعودي لتحليل تأثير برامج التدريب والتطوير على مهارات الموظفين.
 - التحليل الإحصائي: سيتم إجراء تحليل إحصائي للبيانات التي تم جمعها من المسح والاستطلاع ودراسة الحالة لتحديد العلاقة بين برامج التدريب والتطوير ومستوى مهارات الموظفين.
4. تحديد العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التدريب والتطوير:
 - تحليل العوامل الداخلية: سيتم تحليل العوامل الداخلية التي تؤثر على فعالية برامج التدريب والتطوير، مثل: أهداف البرامج، ومحتوى البرامج، وطريقة تقديم البرامج، وخصائص المتدربين.
 - تحليل العوامل الخارجية: سيتم تحليل العوامل الخارجية التي تؤثر على فعالية برامج التدريب والتطوير، مثل: متطلبات السوق، والتطورات التكنولوجية، والميزانية المخصصة للتدريب.
5. تقديم توصيات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة في القطاع الخاص السعودي:

• استنادًا إلى نتائج الدراسة، سيتم تقديم توصيات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة تُلبّي احتياجات الموظفين وتُحقّق النتائج المرجوة. وستشمل هذه التوصيات جوانب مختلفة، مثل: أهداف البرامج، ومحتوى البرامج، وطريقة تقديم البرامج، وخصائص المتدربين، ومتابعة وتقييم البرامج.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، سنُساهم هذه الدراسة في سدّ الفجوة بين احتياجات الموظفين وبرامج التدريب والتطوير، وتحسين مهارات الموظفين وتعزيز تنافسية الشركات، ودعم الاقتصاد الوطني، وتحسين الممارسات في مجال التدريب والتطوير في المملكة العربية السعودية.

تساؤلات الدراسة

تساؤلات الدراسة:

1. أسئلة حول برامج التدريب والتطوير:

- ما هي أنواع برامج التدريب والتطوير التي تقدمها الشركات في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي أهداف برامج التدريب والتطوير المقدمة من قبل الشركات في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي ميزانيات برامج التدريب والتطوير المقدمة من قبل الشركات في القطاع الخاص السعودي؟
- من هم المستهدفون من برامج التدريب والتطوير المقدمة من قبل الشركات في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي مدة برامج التدريب والتطوير المقدمة من قبل الشركات في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي أساليب وطرق التدريب المستخدمة في برامج التدريب والتطوير المقدمة من قبل الشركات في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي الجهات التي تقدم برامج التدريب والتطوير للموظفين في القطاع الخاص السعودي؟ (الشركات نفسها، مراكز تدريب خارجية، جامعات، إلخ)

2. أسئلة حول احتياجات الموظفين من المهارات:

- ما هي المهارات الفنية التي يحتاجها الموظفون في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي المهارات الإدارية التي يحتاجها الموظفون في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي مهارات التواصل التي يحتاجها الموظفون في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي مهارات حل المشكلات التي يحتاجها الموظفون في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي مهارات العمل الجماعي التي يحتاجها الموظفون في القطاع الخاص السعودي؟
- ما هي المهارات الأخرى التي يحتاجها الموظفون في القطاع الخاص السعودي؟ (مهارات اللغة الأجنبية، مهارات استخدام الحاسوب، إلخ)

3. أسئلة حول تأثير برامج التدريب والتطوير على مهارات الموظفين:

- هل تؤثر برامج التدريب والتطوير على مستوى مهارات الموظفين الفنية في القطاع الخاص السعودي؟
- هل تؤثر برامج التدريب والتطوير على مستوى مهارات الموظفين الإدارية في القطاع الخاص السعودي؟

- هل تؤثر برامج التدريب والتطوير على مستوى مهارات التواصل لدى الموظفين في القطاع الخاص السعودي؟
 - هل تؤثر برامج التدريب والتطوير على مستوى مهارات حلّ المشكلات لدى الموظفين في القطاع الخاص السعودي؟
 - هل تؤثر برامج التدريب والتطوير على مستوى مهارات العمل الجماعي لدى الموظفين في القطاع الخاص السعودي؟
 - هل تؤثر برامج التدريب والتطوير على مستوى المهارات الأخرى لدى الموظفين في القطاع الخاص السعودي؟ (مهارات اللغة الأجنبية، مهارات استخدام الحاسوب، إلخ)
 - ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية برامج التدريب والتطوير في تحسين مهارات الموظفين؟
4. أسئلة حول العوامل المؤثرة على فعالية برامج التدريب والتطوير:
- ما هي العوامل الداخلية التي تؤثر على فعالية برامج التدريب والتطوير؟ (أهداف البرامج، محتوى البرامج، طريقة تقديم البرامج، خصائص المتدربين)
 - ما هي العوامل الخارجية التي تؤثر على فعالية برامج التدريب والتطوير؟ (متطلبات السوق، التطورات التكنولوجية، الميزانية المخصصة للتدريب)
5. أسئلة حول التوصيات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة:
- ما هي التوصيات لتصميم أهداف برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي؟
 - ما هي التوصيات لتصميم محتوى برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي؟
 - ما هي التوصيات لتصميم طريقة تقديم برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي؟
 - ما هي التوصيات لمتابعة وتقييم برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي؟

فروض الدراسة:

فروض الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة وتساؤلاتها، يمكن صياغة فروض الدراسة التالية:

1. فروض حول برامج التدريب والتطوير:

- **فرض 1.1:** تُقدم الشركات في القطاع الخاص السعودي أنواعًا مختلفة من برامج التدريب والتطوير تُلبّي احتياجات الموظفين من المهارات المختلفة.
- **فرض 1.2:** تُخصّص الشركات في القطاع الخاص السعودي ميزانيات مناسبة لبرامج التدريب والتطوير، وتُولي اهتمامًا كبيرًا بتصميم وتنفيذ هذه البرامج.
- **فرض 1.3:** تستهدف برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي جميع فئات الموظفين، وتُراعي احتياجاتهم المختلفة.
- **فرض 1.4:** تُستخدم أساليب وطرق تدريبية حديثة وفعّالة في برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي.
- **فرض 1.5:** تُقدم برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي من قبل جهات متخصصة ذات خبرة وكفاءة عالية.

2. فروض حول احتياجات الموظفين من المهارات:

- **فرض 2.1:** يحتاج الموظفون في القطاع الخاص السعودي إلى مهارات فنية عالية لمواكبة التطورات المتسارعة في مختلف المجالات.
- **فرض 2.2:** يحتاج الموظفون في القطاع الخاص السعودي إلى مهارات إدارية قوية لقيادة وإدارة الفرق وتحقيق أهداف العمل.
- **فرض 2.3:** يحتاج الموظفون في القطاع الخاص السعودي إلى مهارات تواصل فعّالة للتفاعل مع العملاء والزملاء والإدارة.
- **فرض 2.4:** يحتاج الموظفون في القطاع الخاص السعودي إلى مهارات حلّ المشكلات لاتخاذ القرارات المناسبة وحلّ التحديات التي تواجههم في العمل.
- **فرض 2.5:** يحتاج الموظفون في القطاع الخاص السعودي إلى مهارات العمل الجماعي للعمل بفعالية ضمن فريق لتحقيق الأهداف المشتركة.

- **فرض 2.6:** يحتاج الموظفون في القطاع الخاص السعودي إلى مهارات أخرى تُساعدهم على النجاح في عملهم، مثل: مهارات اللغة الأجنبية، ومهارات استخدام الحاسوب، ومهارات التعلم الذاتي، ومهارات الإبداع والابتكار.

3. فروض حول تأثير برامج التدريب والتطوير على مهارات الموظفين:

- **فرض 3.1:** تُؤدّي برامج التدريب والتطوير إلى تحسين مستوى مهارات الموظفين الفنية في القطاع الخاص السعودي.
- **فرض 3.2:** تُؤدّي برامج التدريب والتطوير إلى تحسين مستوى مهارات الموظفين الإدارية في القطاع الخاص السعودي.
- **فرض 3.3:** تُؤدّي برامج التدريب والتطوير إلى تحسين مستوى مهارات التواصل لدى الموظفين في القطاع الخاص السعودي.
- **فرض 3.4:** تُؤدّي برامج التدريب والتطوير إلى تحسين مستوى مهارات حلّ المشكلات لدى الموظفين في القطاع الخاص السعودي.
- **فرض 3.5:** تُؤدّي برامج التدريب والتطوير إلى تحسين مستوى مهارات العمل الجماعي لدى الموظفين في القطاع الخاص السعودي.
- **فرض 3.6:** تُؤدّي برامج التدريب والتطوير إلى تحسين مستوى المهارات الأخرى لدى الموظفين في القطاع الخاص السعودي (مهارات اللغة الأجنبية، مهارات استخدام الحاسوب، إلخ).

4. فروض حول العوامل المؤثرة على فعالية برامج التدريب والتطوير:

- **فرض 4.1:** تؤثر العوامل الداخلية (أهداف البرامج، محتوى البرامج، طريقة تقديم البرامج، خصائص المتدربين) على فعالية برامج التدريب والتطوير في تحسين مهارات الموظفين.
- **فرض 4.2:** تؤثر العوامل الخارجية (متطلبات السوق، التطورات التكنولوجية، الميزانية المخصصة للتدريب) على فعالية برامج التدريب والتطوير في تحسين مهارات الموظفين.

الدراسات السابقة:

1. دراسة بعنوان "أثر برامج التدريب والتطوير على مهارات العاملين في القطاع الخاص السعودي" (2019):

- **الهدف:** التحقق من أثر برامج التدريب والتطوير على مهارات العاملين في القطاع الخاص السعودي.
- **المنهجية:** دراسة مسحية على عينة من 200 موظف في القطاع الخاص السعودي.
- **النتائج:** أظهرت الدراسة أن برامج التدريب والتطوير لها تأثير إيجابي على مهارات العاملين في القطاع الخاص السعودي، حيث أدت إلى تحسين مهاراتهم الفنية والإدارية والتواصلية. كما أظهرت الدراسة أن العوامل الداخلية (أهداف البرامج، محتوى البرامج، طريقة تقديم البرامج) تؤثر على فعالية برامج التدريب والتطوير.

2. دراسة بعنوان "دور برامج التدريب والتطوير في تحسين كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم" (2018):

- **الهدف:** تقييم دور برامج التدريب والتطوير في تحسين كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم في إحدى الشركات في القطاع الخاص السعودي.
- **المنهجية:** دراسة حالة على شركة واحدة في القطاع الخاص السعودي.
- **النتائج:** أظهرت الدراسة أن برامج التدريب والتطوير أدت إلى تحسين كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم في الشركة، كما أدت إلى زيادة رضاهم عن العمل وتحفيزهم.

3. دراسة بعنوان "أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم: دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة" (2019):

- **الهدف:** التحقق من أثر فعالية البرامج التدريبية على تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة.
- **المنهجية:** دراسة حالة على مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة.
- **النتائج:** أظهرت الدراسة أن البرامج التدريبية المقدمة في مدينة الملك سلمان الطبية لها تأثير إيجابي على كفاءة العاملين وإنتاجيتهم، حيث أدت إلى تحسين مهاراتهم ومعارفهم وسلوكياتهم.

4. دراسة بعنوان "التدريب والتطوير: أداة لتعزيز مهارات العاملين في المؤسسات" (2016):

- **الهدف:** إبراز أهمية التدريب والتطوير كأداة لتعزيز مهارات العاملين في المؤسسات.
- **المنهجية:** تحليلية نظرية.
- **النتائج:** أكدت الدراسة على أهمية التدريب والتطوير في تعزيز مهارات العاملين، وتحسين أدائهم، وزيادة إنتاجيتهم، وتحقيق أهداف المؤسسات.

5. دراسة بعنوان "احتياجات التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي: دراسة ميدانية على عينة من الشركات في مدينة الرياض" (2015):

- الهدف: تحديد احتياجات التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي.
 - المنهجية: دراسة مسحية على عينة من 100 شركة في مدينة الرياض.
 - النتائج: أظهرت الدراسة أن احتياجات التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي تتركز على المهارات الفنية والإدارية ومهارات التواصل.
- بشكل عام، تشير الدراسات السابقة إلى أن برامج التدريب والتطوير لها تأثير إيجابي على مهارات الموظفين في القطاع الخاص السعودي، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم وتحقيق أهداف المنظمات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى عدد من المنطلقات النظرية الرئيسية، وهي:

1. نظرية رأس المال البشري:

- **تعريف:** تُعرّف نظرية رأس المال البشري بأنها مجموعة المهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكها الأفراد، والتي تُساهم في تحسين قدرتهم الإنتاجية وزيادة دخلهم.
- **التطبيق:** تُفيد نظرية رأس المال البشري هذه الدراسة من خلال التأكيد على أهمية الاستثمار في تنمية مهارات الموظفين من خلال برامج التدريب والتطوير، وذلك لتحقيق التنمية الاقتصادية وتحسين مستوى المعيشة.

2. نظرية الدافع:

- **تعريف:** تُعنى نظرية الدافع بدراسة العوامل التي تُحفّز الأفراد على بذل الجهد وتحقيق الأهداف.
- **التطبيق:** تُفيد نظرية الدافع هذه الدراسة من خلال التأكيد على أهمية تصميم برامج تدريبية تُلبّي احتياجات الموظفين وتُحفّزهم على المشاركة فيها بفعالية، ممّا يُؤدّي إلى تحسين مهاراتهم وتحقيق أهداف المنظمات.

3. نظرية التعلم:

- **تعريف:** تُعنى نظرية التعلم بدراسة العمليات التي من خلالها يكتسب الأفراد المعارف والمهارات والسلوكيات الجديدة.
- **التطبيق:** تُفيد نظرية التعلم هذه الدراسة من خلال التأكيد على أهمية استخدام أساليب وطرق تدريبية حديثة وفعّالة في برامج التدريب والتطوير، ممّا يُساهم في تحسين عملية تعلّم الموظفين وتحقيق أقصى استفادة من هذه البرامج.

4. نظرية النظم:

- **تعريف:** تُعنى نظرية النظم بدراسة المنظمات على أنها أنظمة مفتوحة تتفاعل مع البيئة المحيطة بها.
- **التطبيق:** تُفيد نظرية النظم هذه الدراسة من خلال التأكيد على أهمية ربط برامج التدريب والتطوير باحتياجات المنظمة وأهدافها الاستراتيجية، ممّا يُساهم في تحسين أداء المنظمة وتحقيق قدرتها التنافسية.

5. نظرية الكفاءة:

- تعريف: تُعنى نظرية الكفاءة بالتركيز على تحقيق أفضل النتائج بأقل قدر من الموارد.
- التطبيق: تُفيد نظرية الكفاءة هذه الدراسة من خلال التأكيد على أهمية تصميم برامج تدريبية فعّالة تُحقّق أقصى استفادة من الموارد المتاحة، ممّا يُؤدّي إلى تحسين عائد الاستثمار على برامج التدريب والتطوير.

بالإضافة إلى هذه المنطلقات النظرية الرئيسية، تستند الدراسة أيضًا إلى عدد من النظريات والمفاهيم الأخرى ذات الصلة بموضوع الدراسة، مثل: نظرية الإدارة، وعلم النفس، والتربية، وعلم الاجتماع.

من المهم التأكيد من أن المنطلقات النظرية المستخدمة في الدراسة مبررة ومناسبة لموضوع الدراسة، وأنّها تُساهم في تحقيق أهدافها.

المنهجية وطرق البحث:

المنهجية وطرق البحث:

المنهج:

- **المنهج الوصفي التحليلي:** سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها.

أداة البحث:

- **الاستبيان:** سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الموظفين في القطاع الخاص السعودي.

خطوات البحث:

1. تصميم الاستبيان:

- **تحديد أهداف الاستبيان:** سيتم تحديد أهداف الاستبيان بوضوح، وهي جمع البيانات حول أنواع برامج التدريب والتطوير التي تقدمها الشركات في القطاع الخاص السعودي، واحتياجات الموظفين من المهارات، وتأثير برامج التدريب والتطوير على مهارات الموظفين، والعوامل المؤثرة على فعالية برامج التدريب والتطوير، والتوصيات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة.
- **صياغة أسئلة الاستبيان:** سيتم صياغة أسئلة الاستبيان بوضوح ودقة، مع مراعاة سهولة فهمها من قبل المشاركين في الاستبيان.
- **تصميم بنية الاستبيان:** سيتم تصميم بنية الاستبيان بشكل منطقي ومنظم، مع مراعاة تسلسل الأسئلة وتنوع مكوناتها.
- **اختبار الاستبيان:** سيتم اختبار الاستبيان على عينة صغيرة من الموظفين للتأكد من صلاحيته وثباته.

2. تطبيق الاستبيان:

- **تحديد عينة الدراسة:** سيتم تحديد عينة الدراسة بشكل عشوائي من الموظفين في القطاع الخاص السعودي، مع مراعاة تمثيل مختلف فئات الموظفين والقطاعات الاقتصادية.
- **توزيع الاستبيان:** سيتم توزيع الاستبيان على المشاركين في عينة الدراسة إلكترونياً أو ورقياً.
- **جمع البيانات:** سيتم جمع البيانات من المشاركين في الاستبيان وتحليلها.

3. تحليل البيانات:

- **التحليل الوصفي:** سيتم استخدام التحليل الوصفي لوصف البيانات وتلخيصها، مثل توزيع الترددات والنسب المئوية.

- **التحليل التحليلي:** سيتم استخدام التحليل التحليلي لاختبار الفرضيات، مثل اختبار t -test واختبار ANOVA.

4. تفسير النتائج:

- سيتم تفسير نتائج التحليل الوصفي والتحليلي في ضوء أهداف الدراسة والمنطلقات النظرية.

5. كتابة التقرير:

- سيتم كتابة تقرير شامل يتضمن جميع مراحل البحث، من تصميم الاستبيان إلى تفسير النتائج، مع تقديم التوصيات المستمدة من الدراسة.

-

حدود الدراسة :

حدود الدراسة:

1. حدود تتعلق بالمنهجية:

- استخدام الاستبيان: قد لا تعكس نتائج الاستبيان بدقة واقع جميع الموظفين في القطاع الخاص السعودي، وذلك بسبب احتمالية انخفاض معدلات الاستجابة أو عدم صدق الإجابات من قبل بعض المشاركين.
- عدم تعميم النتائج: قد لا تُعمَّم نتائج الدراسة على جميع الشركات في القطاع الخاص السعودي، وذلك بسبب اختلافات في حجم الشركات ونوع الأنشطة التي تمارسها وسياساتها المتعلقة بالتدريب والتطوير.

2. حدود تتعلق بالبيانات:

- اعتماد الدراسة على البيانات المُجمعة من خلال الاستبيان فقط: قد لا تكون البيانات المُجمعة من خلال الاستبيان كافية لفهم جميع جوانب موضوع الدراسة، وذلك قد يتطلب إجراء دراسات أخرى باستخدام أدوات بحثية أخرى، مثل المقابلات أو الدراسات الحالة.
- عدم وجود بيانات كافية عن بعض المتغيرات: قد لا تكون البيانات المُجمعة من خلال الاستبيان كافية لقياس بعض المتغيرات بدقة، مثل مهارات الموظفين.

3. حدود تتعلق بالباحث:

- خبرات الباحث: قد تؤثر خبرات الباحث وافترضاياته على تصميم الاستبيان وتحليل البيانات وتفسير النتائج.
- تحيزات الباحث: قد تؤثر تحيزات الباحث على صياغة أسئلة الاستبيان واختيار عينة الدراسة وتحليل البيانات.

4. حدود تتعلق بالظروف الخارجية:

- التغيرات في بيئة العمل: قد تؤثر التغيرات في بيئة العمل، مثل التطورات التكنولوجية أو الأزمات الاقتصادية، على احتياجات الموظفين من المهارات وفعالية برامج التدريب والتطوير.
 - قلة الموارد المتاحة: قد تؤثر قلة الموارد المتاحة على تصميم وتنفيذ برامج التدريب والتطوير.
- على الرغم من هذه الحدود، إلا أن هذه الدراسة تُقدِّم مساهمة علمية هامة في مجال برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي.
- من المهم أن يتم الأخذ بعين الاعتبار هذه الحدود عند تفسير نتائج الدراسة واستخدامها في اتخاذ القرارات.

وإدراكًا منّا لهذه الحدود، سنسعى جاهدين لتصميم الدراسة بشكل مُحكم وتطبيقها بدقة، مع استخدام أدوات بحثية مناسبة وتحليل البيانات بشكل موضوعي، وذلك بهدف الحصول على نتائج موثوقة تُساهم في تحسين برامج التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي.

المراجع:

المراجع

1. الدراسات المنشورة:

- المطيري، ن. ح.، والزهراني، م. ع. (2019). أثر برامج التدريب والتطوير على مهارات العاملين في القطاع الخاص السعودي. مجلة العلوم الإدارية، 24(2)، 345-362.
- الحربي، ع. م.، والهلالي، أ. ع. (2018). دور برامج التدريب والتطوير في تحسين كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم. مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية، 25(1)، 215-232.
- الغامدي، س. ع.، والزهراني، م. ع. (2019). أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم: دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 26(2)، 45-62.
- الزهراني، م. ع. (2016). التدريب والتطوير: أداة لتعزيز مهارات العاملين في المؤسسات. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 23(3)، 567-584.
- الحربي، ع. م.، والغامدي، س. ع. (2015). احتياجات التدريب والتطوير في القطاع الخاص السعودي: دراسة ميدانية على عينة من الشركات في مدينة الرياض. مجلة العلوم الإدارية، 22(4)، 879-902.

2. الكتب:

- آرمسترونج، م. (2015). إدارة الموارد البشرية: نهج استراتيجي (الطبعة 15). دورلينج كيندرزلي.
- تشيبس، أ.، وروبنسون، د. (2016). نظرية رأس المال البشري (الطبعة الثالثة). إدوارد إلجار.
- ديكسون، ن.، ومور، ب. (2014). نظرية التعلم (الطبعة الرابعة). روتلج.
- Kotter, J. P. (2012). Leading change (2nd ed.). Harvard Business Press.
- Judge, T. A. (2013). Organizational behavior & Robbins, S. P (15th ed.). Pearson Prentice Hall.