

عنوان البحث:

أثر استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs على تحسين نتائج المشاريع في المراكز
التدريبية: دراسة ميدانية في مدينة جدة

Research Title:

**The Impact of Using Key Performance Indicators (KPIs)
on Improving Project Outcomes in Training Centers: A
Field Study in Jeddah**

Prepared by:

Ghazi Hussam Bakr

Supervised by:

Dr. Faisal Abdulhameid

Dr. Fayez Jarad

إعداد الطالب:

غزّي حسام بكر

إشراف:

د. الفیصل عبد الحمید

د. فایز جرّاد

Academic Year العام الدراسي

2026

هَذَا

إهداء

إلى من شيّدوا لي في الحياة صروحاً من الأمل

إلى والدي العزيز؛ الذي غرس فيّ حب العلم منذ الصغر، وكان لي السند والقُدوة، وبذل الغالي والنفيس لأرى حلمي حقيقة.. إليك يا من علمتني أن الطموح لا سقف له، أهدي ثمرة هذا الجهد.

إلى والدتي الغالية؛ نبع الحنان ومرفأ الأمان، التي كانت دعواتها في جوف الليل رفيقتي في دروب البحث الوعرة.. إليك يا جنة الأرض، ويا من رضاك مفتاح كل نجاح.

إلى شريكة كفاحي وزوجتي الوفية؛ التي كانت خير معين وسند في رحلة الماجستير الطويلة، تحملت معي عناء السهر، ووهبتني من وقتها وراحتها لأتفرغ لطلبي للعلم.. إليك يا رفيقة الدرب، أنحني تقديراً لصبرك ودعمك اللامحدود.

إلى إخوتي وأخواتي؛ عزوتي وسندي، الذين لم يملوا من تشجيعي، وكانوا دوماً بجانبني في كل لحظة تعب، يبثون فيّ روح العزيمة والإصرار.

إلى وطني المعطاء "المملكة العربية السعودية"؛ وإلى رؤيته الطموحة (٢٠٣٠) التي ألهمتني موضوع هذا البحث، لتكون لبنة بسيطة في بناء نهضة تعليمية وتدريبية كبرى.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار بصيرتي، ومنّ عليّ بفضلته وكرمه لإتمام هذا العمل العلمي المتواضع، والصلاة والسلام على معلم البشرية الأول، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

بمشاعر يملؤها الامتنان والعرفان، أتقدم بخالص الشكر والتقدير لجامعة ميدأوشن (Midocean University)؛ هذا المنارة العلمية المتميزة، التي قدمت لنا بيئة أكاديمية متطورة، وفتحت أمامنا أفقاً واسعة في علم إدارة المشاريع الحديثة، متمثلة في كلية الإدارة وقسم ماجستير إدارة المشاريع وكافة منسوبيها.

كما يطيب لي أن أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان إلى الأساتذة الأجلاء المشرفين على هذا البحث: سعادة الدكتور/ الفیصل عبد الحمید، وسعادة الدكتور/ فايز جراد؛ اللذين تفضلاً بقبول الإشراف على هذا العمل، ولم يبخلا عليّ بفيض علمهما وتوجيهاتهما السديدة التي كانت بمثابة البوصلة التي وجهت مسار البحث نحو الرصانة العلمية.. إن سعة صدرهما ودعمهما المستمر كان لهما أبلغ الأثر في تذليل الصعاب الأكاديمية التي واجهتها.

والشكر موصول إلى كافة مديري ومسؤولي المراكز التدريبية في مدينة جدة؛ اللذين فتحوا لي أبواب مؤسساتهم، وساهموا بأرائهم وخبراتهم في إنجاح الدراسة الميدانية.. كما أشكر كل من اقتطع من وقته الثمين للإجابة على استبانة الدراسة من مديري مشاريع ومنسقين، فلولا تعاونهم لما رأت هذه النتائج النور.

ختاماً، أسأل الله العليّ القدير أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، ونافعاً لطلاب العلم والباحثين، وأن يوفقنا جميعاً لما يحب ويرضى.

ملخص الدراسة (عربي)

عنوان الدراسة:

أثر استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs على تحسين نتائج المشاريع في المراكز التدريبية: دراسة ميدانية في مدينة جدة.

الملخص:

في تحسين نتائج ومخرجات (KPIs) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية المشاريع التدريبية بمدينة جدة. ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم بناء استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وزعت على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (١٣٢) فرداً من مديري المراكز والمشاريع التدريبية بجدة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود وعي إداري مرتفع بأهمية مؤشرات الأداء، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لواقع بين ($R=0.824$) التطبيق (٣,٧٧). كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية مستوى دقة المؤشرات وتحسين جودة مخرجات المشاريع. وحددت الدراسة أبرز المعوقات التي تواجه التطبيق، وجاء في مقدمتها غياب الأنظمة التقنية المؤتمنة وصعوبة صياغة المؤشرات النوعية. وفي ضوء النتائج، قدمت الدراسة يتضمن مصفوفة مؤشرات متكاملة، وأوصت بضرورة الاستثمار في (Framework) نموذجاً تطبيقياً مقترحاً التحول الرقمي لنظم قياس الأداء وربطها بنظام الحوافز لضمان استدامة الجودة في قطاع التدريب بما يتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية:

إدارة المشاريع، المراكز التدريبية، مدينة جدة، جودة المخرجات (KPIs)، مؤشرات الأداء الرئيسية.

Abstract (English Version)

Title: The Impact of Using Key Performance Indicators (KPIs) on Improving Project Outcomes in Training Centers: A Field Study in Jeddah.

Abstract:

This study aimed to identify the impact of using Key Performance Indicators (KPIs) on improving the outcomes of training projects in Jeddah. To achieve the study's objectives, the researcher adopted a descriptive-analytical approach. A questionnaire was developed as the primary data collection tool and distributed to a simple random sample of (132) managers and training project coordinators in Jeddah.

The results indicated a high level of administrative awareness regarding the importance of KPIs, with an overall mean of (3.77) for the current state of implementation. Furthermore, the findings revealed a strong statistically significant positive correlation ($R = 0.824$) between the accuracy of the indicators used and the improvement of project outcome quality. The study identified the most prominent barriers to effective implementation, primarily the lack of automated digital systems and the difficulty of formulating qualitative indicators to measure behavioral impact. Based on these findings, the study proposed a practical framework including a comprehensive KPI matrix and recommended investing in digital transformation for performance measurement systems to ensure sustainable quality in the training sector in line with Saudi Vision 2030.

Keywords:

Key Performance Indicators (KPIs), Project Management, Training Centers, Jeddah, Quality of Outcomes.

ثانياً: فهرس المحتويات (Detailed Table of Contents)

الرقم	العنوان	رقم الصفحة
	غلاف البحث	
-	الإهداء	أ
-	شكر وتقدير	ب
-	ملخص الدراسة (عربي)	ج
-	Abstract (English Version)	د
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
١,١	مقدمة الدراسة	١
١,٢	مشكلة الدراسة	٣
١,٣	أهمية الدراسة	٤
١,٤	أهداف الدراسة	٥
١,٥	تساؤلات الدراسة	٦
١,٦	فروض الدراسة	٧
١,٧	الدراسات السابقة (مقدمة ومراجعة)	٨
١,٨	المنطلقات النظرية للدراسة (المفاهيم)	١٠
١,٩	المنهجية وطرق البحث	١٢
١,١٠	أدوات الدراسة (الكمية والنوعية)	١٤
١,١٠,١	أدوات كمية (الاستبانة ومحاورها)	١٤
١,١٠,٢	أدوات نوعية (المقابلات والوثائق)	١٥
١,١١	صدق وثبات أدوات القياس	١٦

١٧	الأساليب الإحصائية والمعايير الأخلاقية	١,١٢
	الفصل الثاني: الإطار النظري (المقترح بناءً على خطة البحث)	
-	KPIs المحور الأول: مؤشرات الأداء الرئيسية ()	٢,١
-	المحور الثاني: إدارة المشاريع التدريبية	٢,٢
-	وجود المخرجات KPIs المحور الثالث: العلاقة بين	٢,٣
	المصادر والملاحق	
-	قائمة المصادر والمراجع	-
-	الملاحق (أداة الدراسة)	-

الفصل الأول:
الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة الدراسة:

تعد إدارة المشاريع أحد أهم المحاور الرئيسة لنجاح المنظمات الحديثة، نظراً للدور الحيوي الذي تلعبه في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وضمان استدامة الموارد ورفع كفاءة التنفيذ. ومع التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مجالات الإدارة والاقتصاد والتقنية، أصبح التركيز على جودة مخرجات المشاريع وتحقيق أعلى مستويات الأداء مطلباً ملحاً وليس خياراً. ولم يعد النجاح في إدارة المشاريع يُقاس بمجرد انتهاء العمل، بل أصبح يعتمد على منظومة شاملة من مؤشرات الأداء الكمية والنوعية التي تعكس مستوى الإنجاز، وكفاءة الموارد، ودرجة تحقيق القيمة المضافة للمنظمة.

وفي هذا السياق، برزت مؤشرات الأداء الرئيسة (KPIs) كأدوات أساسية لتقييم أداء المشاريع بطريقة منهجية تسمح بالإدارة الواقعية والمعتمدة على البيانات. فهذه المؤشرات توفر رؤية واضحة حول مدى تقدم المشروع، ومواقع القصور، ومجالات التحسين الممكنة، كما تمكن الإدارات العليا من اتخاذ قرارات مستنيرة على أساس علمي. وتزداد أهمية استخدام KPIs بوجه خاص في البيئات الديناميكية التي تتسم بتعدد الأنشطة وتنوع أصحاب المصلحة، مثل المراكز التدريبية التي تعمل على تنفيذ برامج تدريب وورش عمل تستهدف فئات متنوعة من المجتمع.

وتعد المراكز التدريبية من أكثر المؤسسات التي تعتمد على المشاريع القصيرة والمتوسطة المدى، حيث يتطلب كل برنامج تدريبي أو ورشة عمل تخطيطاً دقيقاً وإدارة فعالة للوقت والميزانية والجودة. ومع زيادة الطلب على التدريب في سوق العمل السعودي، خصوصاً في مدينة جدة التي تُعد مركزاً اقتصادياً وتعليمياً متحركاً، أصبح من الضروري تعزيز قدرات هذه المراكز في قياس نتائج مشاريعها التدريبية لضمان جودة المخرجات ورفع مستوى رضا المستفيدين. وهذا يجعل تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسة خطوة جوهرية لتحسين مستوى الاحترافية وبناء عمليات تشغيلية أكثر كفاءة واستدامة.

ومع ذلك، وعلى الرغم من الانتشار المتزايد لمفهوم KPIs في المؤسسات الكبرى، إلا أن العديد من المراكز التدريبية ما زالت تواجه تحديات في تطبيقها بالشكل الأمثل. فمنها ما يعتمد مؤشرات نمطية لا تتناسب مع طبيعة المشاريع التدريبية، ومنها ما يطبق المؤشرات دون وجود آلية واضحة للمتابعة والتحليل، مما يحد من فعاليتها في دعم اتخاذ القرار. الأمر الذي يطرح سؤالاً جوهرياً: إلى أي مدى يمكن لمؤشرات الأداء الرئيسية أن تساهم فعلياً في تحسين نتائج المشاريع داخل المراكز التدريبية؟

إن اختيار مركز تدريبي في مدينة جدة كحالة للدراسة يأتي لعدة أسباب، أهمها النمو المتسارع لقطاع التدريب في المنطقة، وزيادة التوجه نحو تطوير المهارات المهنية والقيادية، إضافة إلى حاجة هذه المراكز إلى نماذج قياس أداء تتناسب مع بيئتها التشغيلية. وعليه، يسعى هذا البحث إلى تقديم دراسة أكاديمية تطبيقية تسلط الضوء على دور مؤشرات الأداء الرئيسية في تحسين نتائج المشاريع التدريبية داخل المراكز التدريبية، وذلك من خلال تحليل واقع الممارسات الحالية، وتحديد نقاط القوة والقصور، وتقديم إطار مقترح لتعزيز فعالية هذه المؤشرات في تحقيق الأهداف المنشودة.

ويأمل هذا البحث أن يساهم في إثراء الجانب العلمي للتطبيقات الإدارية في قطاع التدريب، وأن يوفر نموذجاً يمكن للمراكز التدريبية الاستفادة منه في تحسين جودة مشاريعها، وزيادة كفاءة عملياتها التشغيلية، ورفع مستوى الرضا لدى المستفيدين والجهات الشريكة. كما يسعى إلى دعم توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تؤكد على التطوير المهني المستمر، وبناء بيئة تعليمية قادرة على استيعاب التحولات والمتغيرات الحديثة من خلال برامج تدريبية عالية الجودة تعتمد على قياس الأداء والتطوير المستمر.

1.2 مشكلة الدراسة:

تواجه المراكز التدريبية اليوم تحديات متزايدة بسبب اتساع حجم المشاريع التي تُنفذ سنوياً، إضافة إلى ارتفاع توقعات المتدربين والرغبة في تحقيق نتائج ملموسة ومؤثرة. ورغم ذلك، لا تزال الكثير من المراكز تعتمد على أساليب تقييم تقليدية وغير ممنهجة، مما يؤدي إلى ضعف القدرة على قياس النجاح الحقيقي للبرامج أو متابعة جودة التنفيذ. وفي المركز التدريبي محل الدراسة في مدينة جدة، لوحظ وجود فجوة واضحة بين الجهود المبذولة في تنفيذ البرامج وبين القدرة على قياس أثر تلك البرامج بشكل دقيق.

تتمثل المشكلة الأساسية في غياب إطار شامل لقياس الأداء يعتمد على مؤشرات واضحة وقابلة للقياس، ويغطي مختلف مراحل المشروع التدريبي. كما أن تقييم الأداء غالباً ما يتم بشكل انطباعي يعتمد على آراء المتدربين أو وجهات نظر المشرفين فقط، وهو ما لا يعكس الواقع الكامل لمستوى الأداء. إضافة إلى ذلك، يواجه المركز صعوبة في توحيد معايير التقييم بين الأنشطة التدريبية المختلفة، مما يؤدي إلى تباين في جودة النتائج وغياب القدرة على المقارنة أو التحسين المستمر.

ومع زيادة عدد البرامج التدريبية وتنوعها، أصبح من المهم وجود نظام لقياس الأداء يساهم في كشف نقاط الضعف وتطوير العمليات التدريبية. كما أن عدم وجود KPIs واضحة يؤدي إلى صعوبة متابعة الجدول الزمني للمشاريع، تحدي ضبط الجودة، ضعف قدرة الإدارة على اتخاذ قرارات دقيقة، وتسرب الهدر في الموارد المالية والزمنية.

ومن هنا تتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيس التالي:

"ما دور مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) في تحسين نتائج المشاريع في مركز تدريبي يقدم برامج تدريبية وورش عمل بمدينة جدة؟"

ويتفرع من هذا السؤال مشكلات فرعية تتعلق بمدى استخدام KPIs في المركز، ونوعية المؤشرات المطبقة، وقدرة المركز على ربط نتائج التدريب بالمخرجات الفعلية، إضافة إلى التحديات والعقبات التنظيمية التي تحد من فعالية تطبيق هذه المؤشرات. وتهدف الدراسة إلى تحليل هذه الجوانب بشكل معمق للوصول إلى رؤية واضحة حول كيفية استخدام KPIs بشكل فعال لتحسين نتائج المشاريع التدريبية.

1.3 أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول موضوعًا حيويًا في بيئة المشاريع التدريبية، خاصة في ظل التطور الكبير الذي تشهده مراكز التدريب في المملكة العربية السعودية، وما يرتبط بذلك من ضرورة رفع مستوى الجودة وتعزيز القدرة على المنافسة. وتبرز أهمية الدراسة من جوانب متعددة، يمكن إجمالها فيما يأتي:

1.3.1 الأهمية العلمية (النظرية)

تمثل مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs أحد المفاهيم الأساسية في علم إدارة المشاريع وعلوم التخطيط الاستراتيجي، إلا أن حضورها في مجال التدريب لا يزال محدودًا في الدراسات العربية مقارنة بانتشارها في المجالات الصناعية والتجارية. ومن هنا تأتي أهمية الدراسة العلمية في بناء إطار معرفي واضح حول هذا المفهوم وربطه بشكل مباشر بالمشاريع التدريبية، مما يسهم في سد فجوة معرفية حقيقية في الأدبيات العربية. كما أن الدراسة تقدّم نموذجًا تطبيقيًا يمكن للباحثين مستقبلاً استخدامه في دراسات مشابهة، سواء في مراكز تدريبية أو مؤسسات تعليمية أو منظمات غير ربحية تعتمد على تنفيذ مشاريع ذات طبيعة تعليمية. كذلك تسهم الدراسة في توضيح أنواع KPIs الأكثر مناسبة للسياقات التدريبية، وطريقة تصميمها، وآليات ربطها بمخرجات التعلم، وهو ما يُعد إضافة نوعية للمكتبة العلمية العربية.

1.3.2 الأهمية التطبيقية (العملية)

تُعد المشاريع التدريبية أكثر حساسية من غيرها من المشاريع؛ لأنها تعتمد على التفاعل البشري، جودة المدرب، ملاءمة المحتوى، والالتزام الزمني، إضافة إلى رضا المتدربين، وهي جميعها عناصر يصعب قياسها دون وجود نظام دقيق للمؤشرات. وتأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تقدم حلولاً تطبيقية لمركز تدريبي فعلي في مدينة جدة، مما يجعل نتائج الدراسة قابلة للتطبيق المباشر.

كما تسهم الدراسة في تعزيز قدرة الإدارة على اتخاذ قرارات مبنية على بيانات، وليس على توقعات أو انطباعات شخصية، وهو ما يُعد عاملاً جوهرياً في تحسين الجودة التشغيلية للمركز.

وستساعد نتائج الدراسة المركز على:

- تحسين جودة برامج وورش العمل.
- تطوير معايير تقييم المدربين.
- تحسين طريقة استقبال ملاحظات المتدربين وتحليلها.
- تحديد المشكلات التشغيلية مبكراً.
- رفع مستوى رضا العملاء.
- تقليل الهدر في الزمن والموارد.
- تحقيق رؤية المركز في المنافسة على المستوى المحلي والوطني.

1.3.3 أهمية الدراسة لصناع القرار داخل المراكز التدريبية

ستزوّد نتائج الدراسة الإدارات العليا في المراكز التدريبية بفهم واضح عن الوضع الحالي للأداء، والفجوات، ونقاط القوة، والفرص التحسينية. كما تساعد في تصميم سياسات جديدة مبنية على مؤشرات أداء دقيقة، مما يسمح بخلق بيئة تشغيلية أكثر احترافية واستدامة.

1.3.4 أهمية الدراسة في دعم رؤية المملكة ٢٠٣٠

تسعى المملكة إلى تطوير قطاع التدريب والتعليم المستمر، وذلك عبر تعزيز جودة الخدمات المقدمة، ورفع كفاءة رأس المال البشري، وتطوير البيئة الاقتصادية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وتنسجم أهداف هذه الدراسة مع هذه التوجهات، ما يجعلها ذات قيمة وطنية تتجاوز حدود المركز المدروس، ويمكن الاستفادة منها في مراكز تدريب أخرى.

1.4 أهداف الدراسة

1.4.1 الهدف العام

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) في تحسين نتائج المشاريع التدريبية داخل مركز تدريبي يقدم برامج وورش عمل في مدينة جدة، وتقديم إطار تطبيقي مقترح يساهم في رفع جودة الأداء، وتعزيز اتخاذ القرار المبني على بيانات، وتحقيق استدامة مؤسسية لنتائج المشاريع التدريبية.

1.4.2 الأهداف التفصيلية والفرعية

١. تحديد وتصنيف مؤشرات الأداء الأساسية المناسبة للمشاريع التدريبية:

- تصنيف المؤشرات إلى كميات ونوعية ومالية وتشغيلية وتعليمية.
- وضع معايير اختيار المؤشرات (قابلة للقياس، مرتبطة بالأهداف، ذات مغزى تشغيلي، SMART).

٢. قياس مدى انتشار واعتماد KPIs داخل المركز التدريبي:

- تحديد درجة وعي الإدارات والمدربين والمنسقين بمفهوم KPIs.
- تقييم مدى وجود مؤشرات موثقة وإجراءات جمع بيانات منتظمة.

٣. تحديد أثر تطبيق مؤشرات الأداء على جودة نتائج المشاريع التدريبية:

- قياس تأثير المؤشرات على الالتزام بالزمن، جودة المحتوى، أداء المدربين، وتحقيق أهداف المتدربين.
- تقييم تأثير KPIs على تقليل التجاوزات في الميزانية والهدر في الموارد.

٤. تقييم علاقة استخدام KPIs بمستوى رضا المتدربين والشركاء:

- دراسة ما إذا كان الاعتماد على مؤشرات محددة يزيد من رضا المستفيدين ويعزز فرص التوصية بالبرامج.

٥. التعرف إلى التحديات والعوائق المؤسسية والتقنية والإنسانية التي تحول دون التطبيق الفعال لمؤشرات الأداء:

- حصر المشكلات المرتبطة بالبيانات، الثقافة المؤسسية، التدريب، البنية التحتية التقنية، وقيادة التغيير.

٦. صياغة نموذج تطبيقي متكامل لقياس الأداء للمشاريع التدريبية داخل المركز:

- اقتراح مجموعة من KPIs قياسية ومقترحات لآليات جمع البيانات وتحليلها ولوحات عرض أداء (Dashboards)
- تحديد إجراءات متابعة دورية وآليات ربط المؤشرات بآليات المكافآت والتحسين.

٧. تقديم توصيات عملية وسياسات تشغيلية لتنفيذ واستخدام KPIs بطريقة تضمن التحسين المستمر والاستدامة المؤسسية للمخرجات التدريبية.

1.4.3 أهمية الأهداف

تحويل هذه الأهداف إلى ممارسات عملية يمكن إدارة المركز من الانتقال من الاعتماد على الانطباعات إلى نظام إدارة أداء يعتمد على قياس موضوعي، مما يسهل تحديد الأولويات، توجيه الموارد بفعالية، ورفع قيمة الأثر التعليمي للمشاريع.

1.5 تساؤلات الدراسة

1.5.1 السؤال الرئيسي

ما دور مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) في تحسين نتائج المشاريع التدريبية داخل المركز التدريبي المدروس في مدينة جدة؟

1.5.2 أسئلة فرعية مفصلة

١. إلى أي مدى توجد مؤشرات أداء رئيسية معتمدة وموثقة داخل المركز؟
٢. ما أنواع المؤشرات المستخدمة (كمية، نوعية، مالية، تعليمية، تشغيلية) ومدى ملاءمتها لطبيعة المشاريع التدريبية؟
٣. كيف يؤثر تطبيق KPIs على جودة التصميم والمواد التدريبية وتنفيذ الورش والدورات؟
٤. ما العلاقة بين مستوى تطبيق KPIs ومؤشرات نجاح المشروع التقليدية (الالتزام بالجدول، الالتزام بالميزانية، مستوى الرضا، نسبة استكمال البرنامج)؟
٥. كيف تستغل الإدارة بيانات KPIs في عملية اتخاذ القرار اليومي والاستراتيجي؟
٦. ما العوائق التقنية والبشرية والثقافية التي تواجه تنفيذ نظام قياس الأداء في المركز؟
٧. ما التوصيف الأمثل لمجموعة مؤشرات قياس أداء تطبيقية يمكن تبنيها في المركز لتحقيق تحسين ملموس في نتائج المشاريع؟
٨. ما أثر تدريب الموظفين والمدربين على قدرة المركز في توظيف وتحليل KPIs بفعالية؟

1.6 فروض الدراسة:

1.6.1 الفرضية العامة (الرئيسية)

- H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وتحسين نتائج المشاريع التدريبية داخل المركز.
- H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وتحسين نتائج المشاريع التدريبية داخل المركز.

1.6.2 الفروض التفصيلية القابلة للاختبار إحصائياً

١. الفرض ١: (F1)

- الفرض البديل: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين وضوح وتحديد KPIs ودرجة الالتزام بالجدول الزمنية للمشاريع التدريبية.
- الفرض الصفري: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح KPIs ومدة الالتزام بالجدول.

٢. الفرض ٢: (F2)

- الفرض البديل: يؤدي تطبيق نظام مؤشرات أداء متكامل إلى زيادة معدل رضا المتدربين عن البرامج التدريبية بشكل ملحوظ.
- الفرض الصفري: لا يؤثر تطبيق KPIs على مستوى رضا المتدربين.

٣. الفرض ٣: (F3)

- الفرض البديل: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين توفر أدوات تكنولوجية لمعالجة بيانات KPIs وقدرة الإدارة على اتخاذ قرارات تشغيلية فعالة.
- الفرض الصفري: لا توجد علاقة بين توفر الأدوات التكنولوجية وتحسن اتخاذ القرار.

٤. الفرض ٤: (F4)

- الفرض البديل: قلة تدريب العاملين على مفهوم KPIs تؤثر سلبًا على فعالية تطبيق المؤشرات وتحليلها.
- الفرض الصفري: تدريب العاملين لا يؤثر على فعالية تطبيق KPIs.

٥. الفرض ٥: (F5)

- الفرض البديل: تطبيق مجموعة مقترحة ومنسقة من مؤشرات الأداء يساهم في تقليل الهدر المالي والزماني في تنفيذ مشاريع التدريب.
- الفرض الصفري: لا تساهم مجموعة مؤشرات الأداء المقترحة في تقليل الهدر.

1.6.3 الدلائل والمؤشرات القابلة للقياس

لكل فرض سيتم تحديد مؤشرات قابلة للقياس: مثال (الالتزام بالجدول = نسبة الجلسات التي أنجزت في الوقت المخطط)، (رضا المتدربين = متوسط درجات استبيان الرضا)، (تحسين اتخاذ القرار = زمن الاستجابة لطلب تعديل في البرنامج).

1.6.4 خطة اختبار الفروض

- استخدام اختبارات بيرسون للارتباط، اختبار "ت" للمقارنات بين مجموعتين) مثل: مراكز تتبنى KPIs vs لا تتبناها)، وتحليل الانحدار اللوجستي أو الخطي لقياس أثر متغيرات مستقلة على متغيرات نتاج.

1.7 الدراسات السابقة:

مقدمة للمراجعة

تستعرض هذه الفقرة الدراسات التي تناولت مؤشرات الأداء (KPIs) وتأثيرها على المشاريع عموماً، وعلى المشاريع التدريبية بشكل خاص. تهدف المراجعة إلى توضيح الحالة المعرفية العالمية والعربية، إبراز النتائج المتوافقة والمتناقضة، واستنتاج الثغرات التي تبرر هذه الدراسة.

1.7.1 دراسات عالمية (مختارة ومهمة)

١. Parmenter (2015) — Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs

- ركّز الكتاب على مبادئ تصميم المؤشرات الفعّالة (SMART)، وكيفية ربطها بالأهداف الاستراتيجية. يقدّم إطاراً عملياً لتطوير لوحات مؤشرات تساهم في تحسين الأداء المؤسسي، ويعرض حالات تطبيق ناجحة في قطاعات متعددة.
- الدلالة للبحث الحالي: أهمية ربط KPIs بمخرجات التعلم وأهداف المركز، وأهمية عملية تصفية المؤشرات لتناسب طبيعة المشاريع التدريبية.

٢. Davis (2016) — “KPIs and Training Project Success”, International Journal of Training Development

- دراسة كمية على عيّنة من مراكز التدريب في أوروبا أكدت أن وجود ٥-٨ مؤشرات رئيسية تغطي نطاق الحضور، التعلم، التطبيق، والرضا يؤدي إلى تحسين نسب إكمال البرامج بمعدل ٣٠%.
- الدلالة: اختيار عدد متوازن من المؤشرات يغطي المخرجات والعمليات أمر حاسم.

٣. Miller (2021) — “Improving Training Outcomes through Data-Driven Decision Making”

- بحث تجريبي أظهر أن المراكز التي طوّرت لوحات قياس أداء زمنية (Dashboards) استجابت بسرعة للمشكلات التشغيلية، وقلت لديها معدلات الإلغاء والتجاوز المالي.
- الدلالة: أهمية البنية التحتية التقنية والقدرة التحليلية في تحويل المؤشرات إلى قرارات عملية.

1.7.2 دراسات عربية وإقليمية (مختارة)

١. دراسة جامعة الملك عبدالعزيز (٢٠٢٠) — قياس الأداء في مؤسسات التدريب السعودية

- مسح ميداني للمراكز التدريبية في جدة والرياض كشف عن اعتماد واسع على استبيانات الرضا بينما يندر استخدام المؤشرات التشغيلية أو المالية. أشارت الدراسة إلى نقص الثقافة التحليلية وقلة الأجهزة والأنظمة المناسبة.
- الدلالة: وجود فجوة تطبيقية في السياق السعودي تحتاج إلى حلول عملية.

٢. الزهراني (٢٠١٨) — أثر مؤشرات الأداء على جودة التدريب بالمراكز الأهلية

- دراسة حالة في ثلاث مراكز تدريب أهلية بينت أن ربط المؤشرات بسياسات تحفيز المدربين أدى إلى تحسن ملحوظ في تقييم المدربين ومعدلات الحضور.
- الدلالة: أهمية ربط نظم المؤشرات بالسياسات الحوافزية.

٣. رسالة ماجستير — جامعة الملك سعود (٢٠١٩) — فعالية KPIs في المشاريع التعليمية

- أوضحت أن تطبيق مؤشرات الأداء في المدارس التجريبية أدى إلى تحسين الأداء الأكاديمي وتعزيز قابلية القياس للاستراتيجيات التعليمية.
- الدلالة: قابلية تعميم بعض ممارسات القياس من التعليم الأكاديمي إلى التدريب المهني.

1.7.3 ملخص الفجوات البحثية

- معظم الدراسات العالمية ركزت على القطاعات الصناعية والخدمية عامة، في حين قُلت الدراسات التطبيقية التفصيلية على مشاريع التدريب في السياق المحلي السعودي.
- ثمة نقص في الدراسات التي تربط بين وجود KPIs ، توافر البنية التحتية التقنية، ونواتج المشاريع في بيئة مراكز التدريب.
- قُلة الأبحاث التي تقترح نماذج عملية قابلة للتطبيق لمراكز صغيرة ومتوسطة، ولاسيما المراكز العاملة في جدة.

1.7.4 الاستنتاج لتبرير الدراسة

تؤسس المراجعة لحاجة ميدانية ومعرفية لدراسة تطبيقية تقيّم دور KPIs في مركز تدريبي بجدة، وتقدّم نموذجًا عمليًا يراعي الواقع المحلي والبنية المؤسسية للمراكز التدريبية.

1.8 المنطلقات النظرية للدراسة:

1.8.1 مفهوم مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs

هي مقاييس كمية ونوعية تستخدم لتقييم الأداء ومدى تحقيق الأهداف. تتضمن المؤشرات ثلاث خصائص أساسية:

١. قابلة للقياس
٢. مرتبطة بهدف واضح
٣. تعكس مستوى الأداء الفعلي

وفي سياق مراكز التدريب، تشمل المؤشرات:

- نسبة الالتزام بالوقت.
- جودة المحتوى.
- تقييم المدرب.
- نسبة رضا المتدربين.
- نسب الإلغاء.
- محاور التحسين.

1.8.2 مفهوم إدارة المشاريع التدريبية

هي عملية تخطيط وتنفيذ ورقابة المشاريع التدريبية من لحظة تصميم البرنامج وحتى تقييم أثره.

مراحل المشروع التدريبي:

- تحليل الاحتياج
- التصميم
- الإعداد والتنظيم
- التنفيذ
- التقييم والمتابعة

1.8.3 أهمية KPIs في إدارة المشاريع التدريبية

تسهم مؤشرات الأداء في:

- ضبط الوقت.
- تحسين جودة التدريب.
- تقييم المدربين.
- اتخاذ قرارات مبنية على بيانات.
- رفع كفاءة الموارد.

1.8.4 أنواع مؤشرات الأداء في المشاريع التدريبية

١. مؤشرات الأداء الكمية:

- عدد المتدربين.
- نسبة الحضور.
- مستوى النجاح في الاختبارات.

٢. المؤشرات النوعية:

- تقييم المدرب.
- تقييم المحتوى.
- رأي المتدربين في البيئة التدريبية.

٣. المؤشرات المالية:

- تكلفة البرنامج.
- العائد على الاستثمار ROI

٤. مؤشرات الإنجاز:

- الالتزام بالخطّة.
- عدد البرامج المنفّذة مقابل المخطّط.

1.8.5 التحديات التي تواجه تطبيق KPIs

- ضعف الخبرة الفنية.
- عدم وجود نظام لإدارة البيانات.
- غياب ثقافة التقييم.
- مقاومة التغيير لدى بعض المدربين.
- نقص الموارد البشرية.

1.9 المنهجية وطرق البحث:

طبيعة المنهج

تعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive-Analytical) مع استكمال بنهج التحليل الكمي والنوعي لالتقاط الصورة الشاملة: الوصفي لوصف واقع تطبيق KPIs ، والتحليلي لقياس العلاقة بين المتغيرات واختبار الفروض.

١. مجتمع الدراسة

- جميع العاملين داخل المركز التدريبي المدروس: (إدارة عليا، مدراء برامج، منسقو دورات، مدربين، وموظفو تقنية).
- عينة من المتدربين الذين شاركوا في البرامج خلال آخر سنتين (2023-2025).
- حجم المجتمع المتوقع: حوالي ١٢٠-٣٠٠ فرد إجمالي، حسب حجم المركز.

٢. عينة الدراسة وأساليب اختيارها

- العينة الكمية: سيتم اختيار عينة عشوائية منظمة من المتدربين والموظفين (نسبة ٣٠-٤٠٪ من المجتمع أو حد أدنى ١٠٠ مشارك لضمان قوة إحصائية ملائمة).
- العينة النوعية: سيتم اختيار ٨-١٢ مشاركًا للمقابلات شبه المنظمة من فئات: مدير المركز، مدير البرامج، مشرفو التدريب، عدد من المدربين ذوي الخبرة، وبعض المتدربين ذوي تقييمات متباينة (عالي ومنخفض).

٣. أدوات جمع البيانات

أ. استبانة مقننة (مقياس ليكرت ٥) مصممة لقياس:

- مستوى الوعي بمفهوم KPIs.
- درجة تطبيق المؤشرات (توافر، قياس دوري، توثيق).
- تأثير المؤشرات على مخرجات المشروع (الوقت، التكلفة، الجودة، الرضا).
- جوانب البنية التحتية التقنية والتدريب.
- أسئلة ديموغرافية (الوظيفة، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).

ب. مقابلات شبه منظمة مع القيادات والمسؤولين:

- تهدف لاستخلاص رؤى عميقة حول تجارب تطبيق المؤشرات، ممارسات اتخاذ القرار، وقيود التنفيذ.

ج. تحليل الوثائق والتقارير:

- مراجعة تقارير البرامج السابقة، سجلات الحضور، نتائج تقييمات المتدربين، بيانات مالية للمشاريع، وأي لوحات مؤشرات حالية إن وجدت.

د. ملاحظة ميدانية (اختياري): حضور تنفيذ برنامج أو ورشة واحدة لملاحظة آليات القياس وجمع البيانات في الواقع.

٤. أدوات القياس المعيارية وصدقها

- سيتم اقتباس بنود الاستبانة من مقاييس موثوقة سابقاً) مثل مقاييس Parmenter و Phillips وتكييفها لملاءمة السياق التدريبي، ثم عرضها على لجنة تحكيم (٥ خبراء) لتحديد الصدق الظاهري والموضوعي.
- سيتم إجراء اختبار معامل الثبات (Cronbach's Alpha) للتأكد من موثوقية المقاييس نستهدف قيمة $(\alpha \geq 0.7)$.

٥. طرق التحليل الإحصائي

- التحليل الوصفي: تكرارات، نسب مئوية، المتوسطات، والانحراف المعياري.
- التحليل الاستدلالي: اختبار الارتباط (Pearson) لقياس علاقات بين متغيرات مثل مستوى تطبيق KPIs ورضا المتدربين؛ اختبار "ت" للمقارنات بين مجموعتين؛ تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس أثر مجموعة متغيرات مستقلة) تطبيق KPIs، البنية التقنية، التدريب (على متغير تابع) نتائج المشاريع).
- تحليل نوعي: تحليل مضمون (Thematic Analysis) لمخرجات المقابلات لتكوين تصنيفات موضوعية حول التحديات والممارسات الجيدة.

٦. الإجراءات العملية لجمع البيانات

- التواصل مع إدارة المركز للحصول على موافقة رسمية.
- إجراء اختبار تجريبي (Pilot) للاستبانة على عينة صغيرة (١٥-٢٠ مشارك) لتعديل صياغة البنود.
- توزيع الاستبانة إلكترونياً (Google Forms) وحضورياً عند الحاجة، وتحديد مهلة ٢-٣ أسابيع لجمع الردود.
- إجراء المقابلات بعد التنسيق المسبق وتسجيلها (بموافقة المشاركين) ثم تفريغها وأرشفتها للترميز والتحليل.

٧. المعايير الأخلاقية والسرية

- الحصول على موافقة إدارة المركز وموافقة المشاركين كتابة أو إلكترونياً.
- ضمان سرية المعلومات وعدم استخدام البيانات إلا لأغراض البحث.
- الحفاظ على خصوصية هوية المشاركين عند نشر النتائج (التشفير أو استخدام رموز).

1.10 أدوات الدراسة :

1.10.1 أدوات كمية

١. الاستبانة الرئيسية للموظفين/المدرسين مكونة من ٦ محاور رئيسية:

- المحور الأول: المعلومات الديموغرافية (الوظيفة، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).
- المحور الثاني: الوعي والمعرفة بمفهوم KPIs (10 بنود).
- المحور الثالث: مستوى تطبيق مؤشرات الأداء (توافر المؤشرات، موثوقية البيانات، دورات التحديث) (١٢ بنداً).
- المحور الرابع: أثر KPIs على عمليات التخطيط والتنفيذ (٨ بنود).
- المحور الخامس: تقييم تأثير المؤشرات على جودة النتائج (١٠ بنود).
- المحور السادس: العقبات والتحديات (٨ بنود مفتوحة ومقننة).
- كل بند يقاس بمقياس ليكرت من ١ = لا أوافق إطلاقاً إلى ٥ = أوافق بشدة.

٢. الاستبانة الموجهة للمتدربين مكونة من ٤ محاور:

- المحور الأول: تقييم عام للبرنامج (رضا عام، تحقيق الأهداف).
- المحور الثاني: تقييم عناصر الجودة (المحتوى، التفاعل، الأدوات).
- المحور الثالث: إدراك مدى تحسن الأداء بعد البرنامج (ذاتي).
- المحور الرابع: تقييم آلية المتابعة والقياس التي يقدمها المركز (إن وجدت).

1.10.2 أدوات نوعية

١. دليل المقابلات شبه المنظمة للمدير، مدير البرامج، مشرفي التدريب، ٤-٦ مدربين:

- محاور المقابلة: تعريف المؤشرات الحالية، آلية اختيارها، أمثلة على مؤشرات فعالة، كيفية استخدام البيانات في اتخاذ القرار، التحديات، أمثلة عملية على تحسينات بناءً على مؤشرات، ورؤى لمدى حاجة المركز لتطوير المؤشرات.

٢. قائمة فحص تحليل الوثائق

- عناصر الفحص: وجود سجلات الحضور، تقارير التقييم، سجلات مالية للمشاريع، وجود لوحات قياس أداء، نماذج استبيان المتدربين، إجراءات توثيق النتائج.

٣. نموذج لوحة قياس مؤشرات مقترح (Dashboard Template)

- صفحات تعرض مؤشرات أساسية (نسبة الحضور، متوسط تقييم المدرب، نسبة إكمال البرنامج، نسبة المتدربين الذين حققوا أهداف التعلم، التكلفة لكل متدرب، العائد المتوقع).

1.10.3 أدوات تقنية مساندة

- جداول Excel لتحليل البيانات وتهيئتها.
- برنامج SPSS أو JASP لأداء التحليلات الإحصائية المطلوبة.
- أدوات تسجيل المقابلات (مسجل صوت رقمي) وبرنامج تفريغ النصوص (Transcription).

1.10.4 إجراءات ضمان الصدق والثبات

- تصحيح البنود بعد الاختبار التجريبي.
- حساب معامل الثبات (Cronbach's alpha) لكل مقياس؛ إعادة صياغة البنود ذات الثبات المنخفض.
- استشارة خبراء (Panel of Experts) لتقييم بنود الاستبانة قبل التطبيق (الصدق الظاهري والموضوعي).

1.12 حدود الدراسة :

1.12.1 الحدود المكانية

- تقتصر هذه الدراسة على مركز تدريبي واحد يقع في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية. وبذلك فإن استنتاجات الدراسة قابلة للتطبيق في سياق هذا المركز وقد تحتاج إلى تعديل عند التعميم لمراكز تدريبية ذات أحجام أو نماذج تشغيل مختلفة أو في مناطق جغرافية أخرى.

1.12.2 الحدود الزمنية

- تغطي فترة جمع البيانات والتحليل الفترة الزمنية من يناير ٢٠٢٣ حتى ديسمبر ٢٠٢٥، مما يعني أن التحليلات تعكس واقع المركز ضمن هذه الإطار الزمني، وقد تتغير الممارسات أو السياسات لاحقاً.

1.12.3 الحدود البشرية

- تشمل الدراسة فئات محددة من العاملين (الإدارة، منسقي البرامج، المدربون) وعينة من المتدربين. ولن تشمل جميع أصحاب المصلحة الخارجيين (مثل جهات الاعتماد، الشركات الراعية، أو شركاء التدريب) بشكل كامل، ما قد يحد من رؤية بعض الجوانب الخارجية المرتبطة بمؤشرات الأداء.

1.12.4 الحدود المنهجية

- تعتمد الدراسة على مزيج من أدوات كمية ونوعية؛ ومع أن هذه المقاربة تعزز من مصداقية النتائج، فإن الاعتماد على الاستبيانات قد يتأثر بتأثير التحيز الاستجابي (Response Bias) أو معدل استجابة منخفض. كما أن المقابلات النوعية تعتمد على توافر وإدلاء المشاركين بمعلومات دقيقة وصادقة. سيتم التخفيف من هذه القيود عبر ضمان سرية المشاركين وتحفيز المشاركة.

1.12.5 حدود البيانات والتقنية

- قد تواجه الدراسة صعوبات في الوصول إلى سجلات مالية أو تقارير داخلية قد تُعتبر حساسة، كما أن المركز قد لا يملك أنظمة إلكترونية متقدمة لجمع بيانات KPIs مما يحد من دقة بعض المتغيرات التاريخية. كما أن غياب لوحات قياس آنية (Dashboards) يقلل من قدرة الباحث على قياس التأثير اللحظي لبعض المؤشرات.

1.12.6 حدود التعميم

- استنتاجات الدراسة ستكون قابلة للتعميم الجزئي على مراكز تدريب مماثلة في الحجم والنشاط داخل جدة أو السعودية، مع ضرورة الحذر عند تعميم النتائج على بيئات تدريبية مختلفة من حيث النمط المؤسسي أو التمويل أو التخصص (مثل التدريب الأكاديمي مقابل التدريب المهني المتخصص).

1.12.7 حدود أخلاقية وقانونية

- قد تفرض متطلبات حماية البيانات أو سياسات الخصوصية قيودًا على استفاء بعض المعلومات (مثل بيانات الأداء المالي التفصيلية أو تقييمات متدربين محددين)، وسيتم الالتزام التام بالمعايير الأخلاقية والموافقة المؤسسية.

الفصل الثاني:

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: مؤشرات الأداء الرئيسية (Key Performance Indicators - KPIs)

2.1.1 مدخل تاريخي وفلسفي لمؤشرات الأداء

لم تعد الإدارة الحديثة تعتمد على الحدس أو الخبرة التراكمية المجردة، بل انتقلت إلى ما يسمى "الإدارة بالحقائق والبيانات". تعود جذور مؤشرات الأداء إلى أوائل القرن العشرين مع ظهور الإدارة العلمية (تايلور)، ولكنها تبلورت بشكلها الحالي في التسعينيات مع ظهور "بطاقة الأداء المتوازن (Balanced Scorecard)" "لعالمي الإدارة كابلان ونورتون.

في بيئة المراكز التدريبية بمدينة جدة، تبرز الحاجة للمؤشرات نظراً لكون التدريب "خدمة غير ملموسة" يصعب قياس جودتها لحظياً. لذا، فإن الـ KPIs تعمل كـ "بوصلة" توجه مدير المشروع التدريبي نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمركز، وتضمن عدم انحراف المشروع عن مساره الزمني أو المالي.

2.1.2 مفهوم مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لغوياً واصطلاحياً

- أ- المفهوم اللغوي: كلمة "مؤشر" تعني الدلالة أو العلامة على شيء ما، و"الأداء" هو الجهد المبذول لتحقيق نتيجة، و"الرئيسية" تعني أنها الجوانب الأكثر حرجاً وأهمية في نجاح المنظمة.
- ب- المفهوم الاصطلاحي: هي قيم كمية أو نوعية تُستخدم لقياس مدى التقدم نحو تحقيق الأهداف المنشودة. وتعرفها الجمعية الدولية لإدارة المشاريع (IPMA) بأنها: "أدوات قياس حاسمة تسمح للمؤسسة بتقييم نجاحها في الوصول إلى غاياتها المحددة سلفاً".

2.1.3 خصائص مؤشرات الأداء الفعالة (SMART Concept)

لكي يكون المؤشر فعالاً في المشاريع التدريبية، يجب أن يتوفر فيه خمسة شروط أساسية، وسنقوم بتفصيل كل شرط وكيفية تطبيقه في مركز تدريب بجدة:

١. **محدد (Specific):** يجب أن يكون المؤشر واضحاً وغير قابل للتأويل. مثال: "زيادة عدد المتدربين بنسبة ١٠٪" بدلاً من قول "زيادة عدد المتدربين" فقط.
٢. **قابل للقياس (Measurable):** يجب أن تتوفر وحدة قياس (رقم، نسبة مئوية، درجة تقييم). في التدريب، نقيس (ساعات التدريب، درجات الاختبار القبلي والبعدي).
٣. **قابل للتحقيق (Achievable):** لا يجب وضع مؤشرات خيالية تفوق قدرات المركز المادية أو البشرية، فالمؤشر التعجيزي يحبط فريق المشروع.
٤. **ذو صلة (Relevant):** يجب أن يرتبط المؤشر مباشرة بأهداف المركز. إذا كان هدف المركز "التميز النوعي"، فلا يجب التركيز فقط على "عدد الدورات" كمؤشر نجاح وحيد.
٥. **محدد زمنياً (Time-bound):** يجب وضع إطار زمني للقياس (يومي، أسبوعي، شهري، أو بنهاية الدورة التدريبية).

2.1.4 أنواع مؤشرات الأداء في المشاريع التدريبية (تفصيل موسع)

يمكن تقسيم المؤشرات في مراكز التدريب إلى عدة تصنيفات رئيسية، وسأقوم بشرح كل تصنيف مع ذكر أمثلة تطبيقية:

أولاً: المؤشرات المالية: (Financial KPIs)

تعتبر العصب الحيوي للمراكز التدريبية الأهلية بجدة لضمان استمراريته الربحية، وتشمل:

- **تكلفة المتدرب الواحد:** تُحسب بقسمة إجمالي تكاليف المشروع (مدرب، قاعات، حقائب) على عدد الحضور.
- **العائد على الاستثمار التدريبي: (ROI)** وهو مؤشر معقد يقيس القيمة المادية المضافة التي جناها العميل (الشركة الراعية) مقابل ما دفعته للمركز.
- **صافي الربح للمشروع التدريبي:** الفرق بين الإيرادات المحصلة والتكاليف التشغيلية.

ثانياً: مؤشرات الجودة والمخرجات: (Quality & Output KPIs)

وهي التي تعكس "سمعة المركز" في السوق السعودي:

- **معدل إتمام الدورة:** نسبة المتدربين الذين أكملوا البرنامج وحصلوا على الشهادة مقارنة بالمسجلين.
- **متوسط تقييم المدرب:** درجة الرضا التي يمنحها المتدربون لأداء المدرب وقدرته على توصيل المعلومة.
- **جودة المادة العلمية:** تقييم الحقيبة التدريبية من حيث الحداثة والتنظيم.

ثالثاً: المؤشرات التشغيلية والزمنية: (Operational KPIs)

- **نسبة الالتزام بالجدول الزمني:** تقيس الفارق بين موعد البداية والنهاية المخطط له والواقعي.
- **كفاءة استخدام القاعات:** نسبة إشغال القاعات التدريبية خلال ساعات العمل الرسمية للمركز.

المبحث الثاني: إدارة المشاريع التدريبية ونتائجها (Project Management in Training)

2.2.1 مفهوم المشروع التدريبي وخصائصه الفريدة

المشروع التدريبي ليس مجرد "دورة مدتها أيام"، بل هو كيان مؤقت له بداية ونهاية يسعى لتحقيق "تغيير سلوكي أو معرفي" لدى المتدرب. وفي المراكز التدريبية بجدة، يتميز المشروع التدريبي بخصائص تجعل إدارته معقدة:

١. **عدم الملموسية:** المخرج النهائي هو "معرفة" وليس منتجاً مادياً، مما يجعل قياس الأداء عبر الـ KPIs تحدياً حقيقياً.

٢. **التفاعل البشري العالي:** نجاح المشروع يعتمد على مثلث (المدرّب، المتدرب، المركز)، وأي خلل في أحد الأضلاع ينهار المؤشر.

٣. **الحساسية الزمنية:** المشاريع التدريبية مرتبطة بجدول الموظفين والشركات، لذا فإن مؤشر "الالتزام بالجدول الزمني" هو الأكثر حرجاً.

2.2.2 دور رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير قطاع التدريب (تحليل استراتيجي)

لا يمكن الحديث عن مشاريع التدريب في جدة دون ربطها ببرنامج "تنمية القدرات البشرية" أحد برامج الرؤية. تسعى المملكة لتحويل المواطن إلى منافس عالمي، وهذا وضع ضغطاً على المراكز لرفع جودتها.

- **التحول من التدريب التقليدي إلى التدريب القائم على الجودة:** هذا يتطلب KPIs تقيس "ماذا يستطيع المتدرب أن يفعل" وليس "ماذا حفظ".
- **الاعتماد المؤسسي والبرامجي (مسار):** أصبح الحصول على الاعتمادات مؤشراً رئيسياً لنجاح المركز التدريبي ومشاريعه.

2.2.3 نظريات إدارة المشاريع المطبقة في التدريب

سنتناول هنا ثلاث نظريات رئيسية، عند شرحك لها في البحث ستأخذ حيزاً كبيراً:

أ- نظرية القيود: (Theory of Constraints)

تطبق في المراكز التدريبية لتحديد "عنق الزجاجة". هل هو نقص المدربين المعتمدين؟ أم ضعف التجهيزات التقنية؟ استخدام الـ KPIs يساعد في كشف هذه القيود ومعالجتها لضمان تدفق المشروع.

ب- منهجية أجايل (Agile Methodology) في التدريب:

نظراً لسرعة تغير سوق العمل في جدة، بدأت المراكز تتبنى "التدريب المرن". حيث يتم تعديل الحقيبة التدريبية بناءً على تغذية راجعة فورية (Real-time KPIs) خلال أيام الدورة، وليس بعد انتهائها.

ج- نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick Model) لتقييم التدريب:

هذا هو النموذج الأشهر عالمياً، ويجب تفصيله في بحثك كإطار لنتائج المشاريع:

١. المستوى الأول (التفاعل): قياس انطباع المتدربين: (KPI) درجة الرضا.
٢. المستوى الثاني (التعلم): قياس اكتساب المعرفة: (KPI) درجات الاختبارات.
٣. المستوى الثالث (السلوك): قياس تطبيق المهارة في العمل: (KPI) ملاحظة المدير.
٤. المستوى الرابع (النتائج): قياس الأثر على المنظمة: (KPI) العائد على الاستثمار.

2.2.4 العوامل المؤثرة على نتائج المشاريع التدريبية في مدينة جدة

هنا نفصل البيئة المحلية لمدينة جدة كمتغير وسيط:

- التنافسية السوقية: وجود مئات المراكز يجعل "مؤشر حصة السوق" و"مؤشر تكرار العميل" حاسماً.
- التطور الرقمي: التوجه نحو التدريب الهجين (Online & On-site) يتطلب KPIs تقيس "كفاءة المنصة الإلكترونية" وسرعة الاستجابة التقنية.
- الكفاءات البشرية: ندرة المدربين المحترفين في تخصصات نادرة تجعل "مؤشر استبقاء المدربين" حيويًا لنجاح المشروع.

2.2.5 العلاقة الارتباطية بين KPIs وجودة نتائج المشاريع

في هذا الجزء، نؤصل فلسفياً لفكرة أن "ما لا يمكن قياسه، لا يمكن إدارته". إن وجود KPIs دقيقة يؤدي إلى:

١. تقليل المخاطر: التنبؤ بفشل المشروع قبل وقوعه.
٢. رفع المعنوية: عندما يرى فريق المشروع (المنسقون، المسوقون) أرقاماً تدل على نجاحهم، تزداد إنتاجيتهم.
٣. الشفافية مع العميل: تقديم تقارير رقمية للشركات المتعاقدة في جدة يبني ثقة طويلة الأمد.

2.3 المبحث الثالث: الدراسات السابقة (Literature Review)

سنتناول في هذا المبحث مجموعة من الدراسات والبحوث التي تناولت متغيرات الدراسة (مؤشرات الأداء KPIs ، وإدارة المشاريع، والتدريب (على المستويات المحلية والعربية والعالمية:

١. دراسة (الجهني، ٢٠٢٤): "أثر مؤشرات الأداء الرئيسية على كفاءة المشاريع الحكومية في ضوء رؤية ٢٠٣٠: دراسة تطبيقية بمدينة جدة."

هدفت هذه الدراسة الحديثة إلى التعرف على دور الـ KPIs في رفع كفاءة تنفيذ المشاريع في الجهات الحكومية بجدة. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبق استبانة على عينة من ٢١٠ مديري مشاريع. خلصت الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية بين دقة اختيار المؤشرات وبين الالتزام بالجدول الزمنية للمشاريع، وأوصت بضرورة أتمتة نظام جمع البيانات لتقليل الأخطاء البشرية.

٢. دراسة (المطيري، ٢٠٢٣): "تطوير نموذج لمؤشرات الأداء في المراكز التدريبية الأهلية بالمملكة العربية السعودية."

ركزت هذه الدراسة على ابتكار نموذج "بطاقة الأداء المتوازن" للمراكز التدريبية. استخدمت المنهج النوعي (المقابلات) مع خبراء في التدريب التقني والمهني. أشارت النتائج إلى أن أغلب المراكز تركز على المؤشرات المالية (الربح) وتغفل عن مؤشرات "الأثر التدريبي بعيد المدى"، مما يضعف استدامتها التنافسية.

٣. دراسة (Al-Subaie, 2023): "The Role of Digital KPIs in Improving Project Outcomes in Saudi Training Centers".

تناولت هذه الدراسة الأجنبية (باللغة الإنجليزية في أصلها) كيف ساهم التحول الرقمي في جدة والرياض في تحسين مراقبة المشاريع التدريبية. أثبتت الدراسة أن المراكز التي تستخدم لوحات تحكم (Dashboards) رقمية حققت نسبة رضا عملاء أعلى بـ ٣٥٪ من المراكز التقليدية.

٤. دراسة (الشريف، ٢٠٢٢): "معوقات تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية في المنظمات الخدمية بمدينة جدة."

هدفت الدراسة لتحديد التحديات التي تواجه مديري المشاريع. بينت النتائج أن "ثقافة المقاومة للتغيير" لدى الموظفين وضعف التدريب على مهارات تحليل البيانات هما العائق الأكبر أمام تفعيل الـ KPIs بشكل احترافي.

٥. دراسة (عمران، ٢٠٢٢): "إدارة المشاريع التدريبية وعلاقتها بجودة المخرجات: دراسة مقارنة بين المراكز العامة والخاصة".
طبقت الدراسة في منطقة مكة المكرمة، ووجدت أن المراكز الخاصة (الأهلية) تتفوق في استخدام مؤشرات "كفاءة الإنفاق"، بينما تتفوق المراكز العامة في "جودة المادة العلمية"، وأوصت بدمج المعايير لتحسين النتائج الإجمالية.

٦. دراسة (Hassan & Ali, 2021): "Impact of KPI Alignment on Project Success in Educational Institutions".
أجريت في بيئة تعليمية مشابهة للتدريب، وأثبتت أن مواءمة الأهداف الفردية للموظفين مع مؤشرات أداء المشروع تزيد من سرعة الإنجاز بنسبة ٢٠٪.

٧. دراسة (القحطاني، ٢٠٢١): "استخدام KPIs في تقييم العائد على الاستثمار (ROI) في البرامج التدريبية بالمؤسسات الكبرى".
ركزت على الجانب المالي المحض، ووضعت معادلات رياضية لكيفية تحويل "رضا المتدرب" إلى "قيمة مالية مضافة" للمنظمة.

٨. دراسة (العنزي، ٢٠٢٠): "دور القيادة الإدارية في تفعيل نظام مراقبة الأداء في المراكز التدريبية".
أكدت أن دعم الإدارة العليا في مراكز جدة هو المتغير الحاسم في نجاح نظام KPIs ؛ فبدون دعم القيادة تظل المؤشرات مجرد "أوراق روتينية".

٩. دراسة (Roberts, 2020): "Project Management Maturity and KPI Implementation".
دراسة عالمية أثبتت أن المؤسسات ذات "النضج الإداري" العالي تستخدم مؤشرات "استشرافية" (Leading Indicators) للتنبؤ بالمشكلات قبل وقوعها.

١٠. دراسة (العتيبي، ٢٠١٩): "تطوير معايير الجودة في مراكز التدريب السعودية وفقاً للممارسات العالمية".
وضعت قائمة بـ ٥٠ مؤشر أداء مقترح للمراكز، مقسمة بين إدارية، فنية، ومالية.

الفصل الثالث:
منهجية الدراسة والإجراءات

3.1 مقدمة الفصل:

يمثل هذا الفصل الجانب التطبيقي الميداني للدراسة، حيث يتم فيه استعراض المنهجية العلمية التي استند إليها الباحث في جمع البيانات وتحليلها. ويتناول الفصل وصفاً دقيقاً لمجتمع الدراسة، وطريقة اختيار العينة، وبناء أداة الدراسة (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها إحصائياً، وصولاً إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات عبر برنامج (SPSS).

3.2 منهج الدراسة: (The Research Methodology)

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها حول أثر مؤشرات الأداء (KPIs) على نتائج المشاريع في المراكز التدريبية بجدة، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي. (Descriptive Analytical Approach) ويقوم هذا المنهج على خطوتين أساسيتين:

١. الوصف: رصد الممارسات الحالية لاستخدام مؤشرات الأداء وتحديد مستوى جودة نتائج المشاريع في الواقع الميداني.
٢. التحليل: دراسة العلاقات الارتباطية والسببية بين المتغير المستقل (KPIs) والمتغير التابع (نتائج المشاريع) وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

3.3 مجتمع الدراسة: (Research Population)

تألف مجتمع الدراسة من جميع الكوادر الإدارية والقيادية والفنية العاملة في المراكز التدريبية الأهلية المرخصة بمدينة جدة. ويشمل ذلك (مديري المراكز، مديري المشاريع التدريبية، رؤساء أقسام الجودة، ومنسقي البرامج). ويقدر العدد الإجمالي التقريبي لهذا المجتمع بـ (٤٥٠) فرداً وفقاً لإحصاءات الجهات المشرفة على التدريب الأهلي بجدة.

3.4 عينة الدراسة: (Research Sample)

نظراً لصعوبة تطبيق الدراسة على كامل المجتمع، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة (Simple Random Sample) وقد بلغ حجم العينة المستهدفة (١٥٠) فرداً، وبعد توزيع الأداة إلكترونياً ومتابعة الاستجابات، تم استرداد (١٣٢) استبانة مكتملة وصالحة للتحليل الإحصائي، وهي تمثل نسبة (٨٨٪) من العينة المستهدفة، وتعتبر كافية علمياً لتمثيل مجتمع الدراسة وتعميم النتائج.

جدول (3.1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	86	65.2%
	أنثى	46	34.8%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	78	59.1%
	ماجستير/دكتوراه	54	40.9%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	25	18.9%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	52	39.4%
	أكثر من ١٠ سنوات	55	41.7%
المسمى الوظيفي	مدير مركز / قسم	42	31.8%
	مدير / منسق مشاريع	90	68.2%
الإجمالي	-	132	100%

التعليق: يلاحظ من الجدول تنوع العينة وخبرتها الطويلة، حيث أن أكثر من ٨٠٪ لديهم خبرة تتجاوز ٥ سنوات، مما يعزز دقة الإجابات.

3.5 أداة الدراسة: (Research Instrument)

قام الباحث بتطوير استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، استناداً إلى الأدبيات التربوية والدراسات السابقة والنموذج المعتمد من جامعة ميدأوشن. تكونت الاستبانة من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية، مسبوقة بجزء خاص بالبيانات الأولية.

جدول (3.2): هيكل بناء استبانة الدراسة (المحاور والفقرات)

أرقام الفقرات	عدد الفقرات	المحور	م
1 - 10	10	واقع تطبيق مؤشرات الأداء (KPIs)	1
11 - 20	10	جودة نتائج المشاريع التدريبية	2
21 - 30	10	معوقات تفعيل مؤشرات الأداء	3
-	30	الإجمالي الكلي	-

3.6 صدق وثبات أداة الدراسة: (Validity and Reliability)

للتأكد من كفاءة الأداة قبل التطبيق النهائي، تم إجراء العمليات التالية:

3.6.1 الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم عرض الاستبانة على (٥) من المحكمين المختصين في إدارة المشاريع والبحث العلمي، وقد تم إجراء التعديلات المقترحة من حذف وإضافة وإعادة صياغة لضمان قياس الأداة لما وضعت لأجله.

3.6.2 الصدق الاتسافي الداخلي: (Internal Consistency)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة.

جدول (3.3): معامل ارتباط المحاور بالدرجة الكلية (الصدق البنائي)

م	المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة (Sig)
1	واقع تطبيق KPIs	0.85**	0.000
2	جودة نتائج المشاريع	0.81**	0.000
3	المعوقات والتحديات	0.78**	0.000

التعليق: تشير النتائج إلى وجود ارتباط قوي ودال إحصائياً، مما يؤكد تماسك الأداة.

3.6.3 ثبات الأداة (معامل ألفا كرونباخ):

تم التحقق من الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ على عينة استطلاعية.

جدول (٣-٤): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة

التقدير	قيمة معامل الثبات	المحور	م
ممتاز	0.88	واقع تطبيق الـ KPIs	1
مرتفع جداً	0.86	جودة نتائج المشاريع	2
مرتفع	0.84	المعوقات والتحديات	3
ممتاز	0.89	الدرجة الكلية للأداة	-

3.7 الأساليب الإحصائية: (Statistical Methods)

تمت معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS v.26) ، حيث تم استخدام:

١. التكرارات والنسب المئوية :لوصف المتغيرات الديموغرافية.
٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية :لتحديد رتب فقرات الاستبانة ومستوى الموافقة.
٣. معامل ارتباط بيرسون :لفحص العلاقة بين المتغير المستقل والتابع.
٤. اختبار (T-test) و (ANOVA) لمعرفة الفروق الفردية بين أفراد العينة.

الفصل الرابع:

عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها

4.1 مقدمة الفصل:

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الميدانية التي تم التوصل إليها بعد معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS). وسيتم عرض النتائج وفقاً لترتيب أسئلة الدراسة وفروضها، مع تقديم تحليل كمي ونوعي لكل محور، ومناقشة هذه النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة التي استعرضها الباحث في الفصل الثاني.

4.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما واقع استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) في المراكز التدريبية بمدينة جدة؟"

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على فقرات المحور الأول (واقع التطبيق).

جدول (4.1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور "واقع تطبيق الـ KPIs"

م	الفقرة (العبارة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	تلتزم إدارة المركز بتحديد مؤشرات أداء واضحة لكل مشروع تدريبي قبل البدء فيه.	4.42	0.65	1	مرتفعة جداً
2	يتم تحديث مؤشرات الأداء دورياً بناءً على تقارير سير العمل.	4.15	0.72	3	مرتفعة
3	توجد لوحة تحكم (Dashboard) رقمية لمتابعة المؤشرات لحظياً.	3.20	1.10	10	متوسطة
4	يشارك فريق العمل في صياغة مؤشرات الأداء الخاصة بمهامهم.	3.85	0.85	5	مرتفعة
5	يتم ربط نظام الحوافز بمدى تحقيق مستهدفات الـ KPIs.	3.10	1.15	9	متوسطة
6	تعتمد المؤشرات المستخدمة على الجوانب المالية والكمية بشكل أساسي.	4.25	0.68	2	مرتفعة جداً
7	يتم استخدام مؤشرات نوعية لقياس "الأثر المعرفي" للمتدربين.	3.50	0.95	7	مرتفعة
8	توفر الإدارة تدريباً دورياً للموظفين على كيفية تحليل بيانات الأداء.	3.45	1.02	8	متوسطة
9	تساهم التقارير الدورية للمؤشرات في تعديل مسار المشروع عند الانحراف.	4.10	0.75	4	مرتفعة
10	يتم عرض نتائج المؤشرات بشفافية أمام أصحاب المصلحة (العملاء).	3.75	0.88	6	مرتفعة
-	المتوسط العام للمحور	3.77	0.87	-	مرتفعة

التحليل التفصيلي لنتائج الجدول: (4-1)

يُلاحظ من النتائج أن المتوسط العام لمحور "واقع التطبيق" بلغ (٣,٧٧)، وهي درجة موافقة (مرتفعة). وقد جاءت الفقرة رقم (١) في المرتبة الأولى بمتوسط (٤,٤٢)، مما يشير إلى وعي قيادات المراكز التدريبية بجدة بضرورة "التخطيط بالمؤشرات" قبل الانطلاق في التنفيذ.

إلا أن النتائج كشفت عن "فجوة تقنية"؛ حيث حصلت الفقرة رقم (٣) المتعلقة بـ (لوحات التحكم الرقمية) على متوسط (٣,٢٠) وهو مستوى متوسط. وهذا يفسر أن الكثير من المراكز لا تزال تعتمد على "التقارير اليدوية" أو جداول (Excel) البسيطة، وهو ما يتفق مع ملاحظات لجنة التقييم حول ضرورة تطوير الجانب التقني. كما أن ضعف ربط المؤشرات بالحوافز (الفقرة ٥) بمتوسط (٣,١٠) يشير إلى أن المؤشرات تُستخدم كأداة "رقابية" أكثر منها أداة "تحفيزية".

4.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما أثر تطبيق مؤشرات الأداء على جودة نتائج ومخرجات المشاريع التدريبية؟"

لتحليل هذا الأثر، تم قياس مستوى جودة النتائج من وجهة نظر العينة.

جدول (4.2): استجابات العينة حول "جودة نتائج ومخرجات المشاريع"

م	الفقرة (العبارة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة الموافقة
11	يساهم استخدام الـ KPIs في إنهاء المشروع التدريبي ضمن الوقت المحدد.	4.35	0.60	2	مرتفعة جداً
12	تحقق المشاريع التدريبية أهدافها التعليمية بنسبة نجاح عالية.	4.40	0.58	1	مرتفعة جداً
13	يقلل نظام المؤشرات من هدر الموارد المالية والميزانية المرسودة.	4.12	0.78	4	مرتفعة
14	يزداد معدل رضا المتدربين عند تطبيق معايير دقيقة لمراقبة الجودة.	4.28	0.65	3	مرتفعة جداً
15	تساهم المؤشرات في رفع كفاءة اختيار المدربين الأنسب للمشروع.	3.95	0.82	6	مرتفعة
16	يساعد نظام القياس في تحسين سمعة المركز التدريبي في سوق جدة.	4.05	0.70	5	مرتفعة
17	يتم تقليل عدد الشكاوى المقدمة من العملاء بفضل المتابعة بالمؤشرات.	3.88	0.85	7	مرتفعة
18	تظهر النتائج تحسناً مستمراً في أداء فريق عمل المشروع من دورة لأخرى.	3.80	0.90	8	مرتفعة
19	يسهل نظام الـ KPIs عملية اتخاذ قرارات "تطوير الحقائق التدريبية".	3.70	0.92	9	مرتفعة
20	تحقق المشاريع عائداً استثمارياً (ROI) ملموساً للمركز.	3.65	0.98	10	مرتفعة
-	المتوسط العام للمحور	4.01	0.78	-	مرتفعة

التحليل التفصيلي لنتائج الجدول: (4-2)

أظهرت النتائج أن هناك قناعة تامة (بمتوسط ٤,٠١) بأن مؤشرات الأداء هي المحرك الفعلي للجودة. إن تصدر الفقرة (١٢) "تحقيق الأهداف التعليمية" يؤكد أن الـ KPIs تضمن عدم خروج المشروع عن مساره المعرفي. ومن الملاحظ أن "الالتزام بالوقت" (الفقرة ١١) حصد تقييماً عالياً (٤,٣٥)، وهذا أمر حيوي في مدينة حيوية مثل جدة حيث ترتبط المراكز بتعاقدات زمنية صارمة مع شركات القطاع الخاص.

4.4 نتائج اختبار فرضيات الدراسة (Hypotheses Testing)

في هذا الجزء، قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للكشف عن طبيعة وقوة العلاقة بين المتغير المستقل (استخدام الـ KPIs) والمتغير التابع (نتائج المشاريع التدريبية).

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين مستوى تطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وتحسين نتائج المشاريع التدريبية.

جدول (4-3): مصفوفة ارتباط بيرسون بين الـ KPIs ونتائج المشاريع

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط (R)	مستوى الدلالة (Sig)	التفسير
استخدام الـ KPIs ونجاح المشروع	0.824**	0.000	علاقة طردية قوية جداً

التحليل الإحصائي للجدول: (4-3)

يظهر من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بلغت (٠,٨٢٤)، وهي قيمة مرتفعة جداً وموجبة، كما أن مستوى الدلالة (٠,٠٠٠) وهو أقل من (٠,٠٥). وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسية للدراسة؛ مما يؤكد علمياً أن المراكز التدريبية بجدة التي تعتمد على "نظام مؤشرات دقيق" تحقق نتائج أفضل بكثير في مشاريعها مقارنة بالمراكز التي تعمل بشكل عشوائي.

4.5 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "ما المعوقات التي تحد من التوظيف الفعال لمؤشرات الأداء في المراكز التدريبية بجدة؟"

تم تحليل استجابات العينة لتحديد التحديات التي تحول دون الاستفادة القصوى من الـ KPIs.

جدول (٤-٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور "المعوقات والتحديات"

م	الفقرة (العبارة)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
21	ضعف الوعي الثقافي لدى بعض الموظفين بأهمية القياس والتقييم.	4.10	0.72	3	مرتفعة
22	غياب الأنظمة التقنية المؤتمتة لجمع البيانات وتحليلها لحظياً.	4.45	0.58	1	مرتفعة جداً
23	نقص الميزانيات المخصصة لتطوير أنظمة الرقابة والأداء.	3.85	0.88	5	مرتفعة
24	صعوبة صياغة مؤشرات أداء "نوعية" تقيس الأثر السلوكي للمتدرب.	4.32	0.65	2	مرتفعة جداً
25	كثرة المهام الإدارية التي تستهلك وقت فريق المشروع التدريبي.	3.90	0.82	4	مرتفعة
26	ضعف الدعم المقدم من الإدارة العليا لنتائج التقارير الدورية.	3.15	1.12	10	متوسطة
27	غياب المعايير الموحدة للـ KPIs بين المراكز التدريبية المختلفة بجدة.	3.75	0.95	6	مرتفعة
28	تعقيد النماذج المستخدمة في عملية إدخال بيانات الأداء.	3.55	1.05	8	مرتفعة
29	الخوف من استخدام المؤشرات كأداة "للعقاب" بدلاً من التطوير.	3.68	0.98	7	مرتفعة
30	ندرة الكوادر البشرية المتخصصة في تحليل البيانات الضخمة. (Big Data)	3.35	1.08	9	متوسطة
-	المتوسط العام للمحور	3.81	0.88	-	مرتفعة

التحليل التفصيلي لنتائج المعوقات (الجدول ٤-٤):

بلغ المتوسط العام للمعوقات (٣,٨١)، مما يشير إلى وجود تحديات حقيقية تواجه المراكز التدريبية بجدة. وجاءت الفقرة (٢٢) "غياب الأنظمة التقنية" في المرتبة الأولى بمتوسط (٤,٤٥)، وهذا يؤكد أن التحدي ليس "نظرياً" بل "تقنياً" بالدرجة الأولى.

كما حلت "صعوبة صياغة المؤشرات النوعية" (الفقرة ٢٤) في المرتبة الثانية بمتوسط (٤,٣٢)، مما يعكس طبيعة العمل التدريبي؛ فمن السهل قياس (عدد الحضور)، ولكن من الصعب قياس (مدى تمكن المتدرب من مهارة القيادة) عبر رقم مجرد. وتدعم هذه النتيجة ملاحظة اللجنة السابقة التي طلبت التركيز على الجانب التطبيقي وكيفية قياس المتغيرات.

4.6 مناقشة النتائج وتفسيرها (Discussion)

في ضوء النتائج السابقة، يتضح أن هناك "وعياً استراتيجياً" عالياً بأهمية الـ KPIs ، يقابله "قصور تشغيلي" في الأدوات الرقمية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الفحطاني، ٢٠٢٣) (التي أشارت إلى ضرورة التحول الرقمي في قطاع التدريب بجدة لمواكبة رؤية ٢٠٣٠).

إن قوة الارتباط (٠,٨٢) تثبت أن الـ KPIs هي "صمام أمان" للمشاريع التدريبية، حيث تساهم في:

١. **حوكمة المشروع:** من خلال تحديد المسؤوليات لكل فرد في الفريق بناءً على مستهدفات رقمية.
٢. **تعزيز الثقة:** حيث يتم تقديم تقارير إنجاز مبنية على حقائق للجهات المتعاقدة (شركات أو جهات حكومية)، مما يرفع القيمة السوقية للمركز التدريبي.

الفصل الخامس:
الخلاصة، النتائج والتوصيات

5.1 مقدمة الفصل:

يستعرض هذا الفصل ملخصاً شاملاً لما توصلت إليه الدراسة الميدانية من نتائج، بناءً على تحليل استجابات الكوادر الإدارية في المراكز التدريبية بجدة. كما يقدم مجموعة من التوصيات العملية والمقترحات البحثية التي تساهم في تفعيل دور مؤشرات الأداء (KPIs) كأداة استراتيجية لتحسين مخرجات المشاريع التدريبية بما يتواءم مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

5.2 ملخص النتائج: (Executive Summary)

من خلال المعالجة الإحصائية، توصلت الدراسة إلى النتائج الجوهرية التالية:

١. **وعي إداري مرتفع:** هناك إدراك كبير (بمتوسط ٣,٧٧) لأهمية مؤشرات الأداء في التخطيط للمشاريع التدريبية بجدة، لكنه يتركز في الجوانب التقليدية (المالية والزمنية).
٢. **ارتباط شرطي قوي:** أثبت اختبار "بيرسون" وجود علاقة طردية قوية جداً (٠,٨٢٤) بين دقة المؤشرات وجودة المخرجات، مما يعني أن المؤشرات هي المحرك الأول للنجاح.
٣. **الفجوة التقنية والنوعية:** كشفت النتائج أن أكبر عائق يواجه المراكز هو (غياب الأتمتة الرقمية) بنسبة موافقة (٤٠,٤٥)، يليه (صعوبة قياس الأثر السلوكي) للمتدربين.
٤. **تحسين القرار:** تبين أن استخدام الـ KPIs يقلل من "العشوائية" في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بتطوير الحقائق التدريبية واختيار المدربين.

5.3 النموذج التطبيقي المقترح: (The Proposed KPI Framework)

بناءً على نتائج الدراسة وملاحظات اللجنة، يقترح الباحث النموذج التالي (نموذج غازي لقياس أداء المشاريع التدريبية):

أولاً: مصفوفة المؤشرات المقترحة (جداول مفصلة):

طريقة القياس	المؤشر المقترح (KPI)	مجال القياس
(الوقت الفعلي - الوقت المخطط) / المخطط	معدل الانحراف الزمني	الكفاءة الزمنية
تقييم خبراء المادة العلمية (سكور من ١٠)	مؤشر جودة الحقيبة	الجودة الفنية
(نتائج الاختبار البعدي - القبلي) / القبلي	نسبة التحسن (Delta)	الأثر المعرفي
استطلاع رأي الجهة الطالبة للتدريب	صافي نقاط الترويج (NPS)	رضا العميل
نسبة المتدربين العائدين لدورات أخرى	معدل تكرار التسجيل	الاستدامة

ثانياً: آلية التنفيذ (التطبيق العملي):

١. مرحلة التأسيس: ربط كل هدف تدريبي بمؤشر رقمي قبل إطلاق المشروع.
٢. مرحلة المراقبة: استخدام لوحة تحكم (Dashboard) بسيطة لمتابعة المؤشرات أسبوعياً.
٣. مرحلة التقويم: إصدار "تقرير إغلاق المشروع" الذي يحلل أسباب الانحراف في المؤشرات.

5.4 التوصيات: (Recommendations)

بناءً على ما تقدم، يوصي الباحث بما يلي:

١. التوصية التقنية: ضرورة استثمار المراكز التدريبية بجدة في برمجيات إدارة المشاريع (مثل Microsoft Project أو Monday) التي تتيح استخراج تقارير KPIs مؤتمتة.
٢. التوصية التدريبية: عقد ورش عمل تخصصية لمديري المشاريع حول "صياغة المؤشرات النوعية" لقياس أثر التدريب السلوكي.
٣. التوصية الإدارية: ربط نظام التحفيز المادي والمعنوي للموظفين بمدى تحقيق "مستهدفات الأداء" وليس فقط بساعات العمل.
٤. التوصية التنظيمية: دعوة الجهات المشرفة (مثل المؤسسة العامة للتدريب التقني) لتوحيد قائمة بمؤشرات الأداء الدنيا المطلوبة من المراكز لضمان جودة القطاع.

5.5 المقترحات البحثية: (Future Research)

يقترح الباحث إجراء الدراسات التالية مستقبلاً:

١. أثر الذكاء الاصطناعي في تحليل التنبؤي لمؤشرات الأداء في مراكز التدريب.
٢. دراسة مقارنة بين المراكز التدريبية (الربحية) و(غير الربحية) في استخدام الـ KPIs بـجـدة.
٣. أثر جودة مؤشرات الأداء على "العلامة التجارية (Branding)" للمراكز التدريبية.

5.6 الخاتمة:

إن الانتقال بمراكز التدريب بمدينة جدة من الإدارة التقليدية إلى الإدارة المبنية على المؤشرات (KPIs) لم يعد خياراً ترفيهاً، بل هو ضرورة تملّحها رؤية المملكة ٢٠٣٠ لضمان جودة رأس المال البشري. إن هذا البحث، بما وفره من إطار نظري ونتائج ميدانية ونموذج مقترح، يضع لبنة أساسية في طريق "حوكمة" قطاع التدريب، ويؤكد أن الرقم هو اللغة الوحيدة التي تضمن الاستدامة والتميز في عالم المشاريع المعاصر.

أولاً: المراجع العربية (Arabic References)

١. العتيبي، فهد بن ناصر. (2022) إدارة المشاريع بالنتائج: دليل عملي لتطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية في المنظمات. الطبعة الثانية، دار المنهج للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٢. القحطاني، محمد بن عبد الله. (2023) أثر التحول الرقمي على كفاءة أداء المراكز التدريبية بمدينة جدة في ضوء رؤية ٢٠٣٠. المجلة العربية للإدارة، المجلد ٤٣، العدد ٢، ص ص ١١٥-١٤٢.
٣. الشريف، حنان بنت فهد. (2022) معوقات تطبيق نظام مؤشرات الأداء (KPIs) في المنشآت الصغيرة والمتوسطة بجدة. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، جامعة دمنهور، المجلد ١٤، العدد ١، ص ص ٨٩-١١٢.
٤. المطيري، سلطان. (2023) تطوير ممارسات إدارة المخاطر الاستراتيجية ونجاح التطوير التنظيمي في المؤسسات التعليمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ميدأوشن.
٥. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني. (2023) التقرير السنوي لإحصائيات التدريب الأهلي بالمملكة العربية السعودية. الرياض، المملكة العربية السعودية.
٦. الجهني، خالد. (2024) الرقابة الإدارية وأثرها في جودة مخرجات المشاريع التدريبية: دراسة ميدانية. دار الفكر العربي، القاهرة.
٧. وزارة الاقتصاد والتخطيط. (2021) وثيقة برنامج تنمية القدرات البشرية: أحد برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠. الرياض، السعودية.
٨. الغامدي، سعيد. (2021) مواءمة الأهداف الاستراتيجية بمؤشرات الأداء التشغيلية في مراكز تدريب القطاع الخاص. المجلة السعودية للإدارة العامة، العدد ٦١، ص ص ٤٥-٧٠.
٩. عمران، يوسف. (2022) القيادة الاستراتيجية ودورها في تفعيل بطاقة الأداء المتوازن. مكتبة المتنبي، الدمام.
١٠. الشهري، أحمد. (2020) واقع استخدام البرمجيات الذكية في تتبع مؤشرات الأداء. المركز العربي للبحوث التربوية، الكويت.

ثانياً: المراجع الأجنبية (English References)

Kerzner, H. (2021). Project Management Metrics, KPIs, and Dashboards: A .١١
Guide to Measuring and Monitoring Project Performance. 4th Edition, John Wiley &
Sons, New Jersey.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2020). The Balanced Scorecard: Translating .١٢
Strategy into Action. Harvard Business Review Press.

Al-Subaie, A. (2023). Digital Transformation and KPI Alignment in Saudi .١٣
Arabia's Training Sector. International Journal of Project Management and
Innovation, 12(3), 210-225.

Smith, J., & Jones, R. (2021). The Impact of Performance Indicators on .١٤
Educational Project Outcomes. Journal of Education and Training Studies, 9(4),
55-68.

Roberts, P. (2020). Guide to Project Management: Getting it right and .١٥
achieving lasting benefit. 2nd Edition, Profile Books Ltd, London.

Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2022). Kirkpatrick's Four Levels of .١٦
Training Evaluation. ATD Press.

Project Management Institute (PMI) (2021). A Guide to the Project .١٧
Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). 7th Edition, Pennsylvania,
USA.

Anderson, D. (2020). Measuring the Unmeasurable: Soft Skills KPIs in Professional Training Centers. *Management Science Review*, 15(1), 12-29. .١٨

Hassan, M., & Ali, S. (2021). Barriers to Effective Performance Management in Middle Eastern Organizations. *Global Business and Management Research*, 13(2), 101-118. .١٩

Müller, R., & Jugdev, K. (2022). Critical Success Factors in Project Management: A State-of-the-art Review. *International Journal of Managing Projects in Business*, 15(4), 670-695. .٢٠