

The Effect of Training Programs on Employee Performance in Saudi Organizations

أثر برامج التدريب على أداء الموظفين في المنظمات السعودية

الاسم: غفران طلال فقيه

الرقم الجامعي 253002715

سيمينار 1- مقترح بحث في ادارة الموارد البشرية

العام الأكاديمي 2026

Name: Ghufran Talal Fakeeh

ID: 253002715

Seminar 1 – Research Proposal Human Resource Management

Management Academic Year: 2026

مقدمة الدراسة :

يُمثل البحث العلمي في العصر الراهن الركيزة البنيوية الأساسية التي تركز عليها المجتمعات المعرفية المعاصرة لتطوير رصيدها الفكري، ومعالجة الإشكالات البيروقراطية والتنظيمية المعقدة عبر مختلف القطاعات التنموية والاقتصادية والإدارية والتقنية. ومع القفزات النوعية الهائلة التي شهدتها مناهج البحث العلمي وأدواته التحليلية خلال العقود الأخيرة، لم يعد التميز كضرورة حتمية "الحاكمية الأخلاقية" البحثي حكراً على دقة الأدوات الإحصائية أو حجم العينات المستهدفة، بل برزت وصمام أمان لضمان جودة المخرجات البحثية وموثوقيتها

فالعملية البحثية في جوهرها المعاصر لم تعد مجرد آلية تقنية جافة لجمع البيانات الكمية أو النوعية وتأطيرها إحصائياً، بل . هي منظومة متكاملة من الالتزامات الأخلاقية، والقيمية، والمعيارية التي تحكم سلوك الباحث وعلاقته العضوية بالمجتمع، وبالمؤسسات، وبالمبجوثين الذين يشكلون النواة الصلبة للدراسة الميدانية.

التمهيد العام والسياق المعرفي :

يُمثل البحث العلمي في العصر الراهن الركيزة البنيوية الأساسية التي تركز عليها المجتمعات المعرفية المعاصرة لتطوير رصيدها الفكري، ومعالجة الإشكالات البيروقراطية والتنظيمية المعقدة عبر مختلف القطاعات التنموية والاقتصادية والإدارية والتقنية. ومع القفزات النوعية الهائلة التي شهدتها مناهج البحث العلمي وأدواته التحليلية خلال العقود الأخيرة، لم يعد التميز (Ethical) "الحاكمية الأخلاقية" البحثي حكراً على دقة الأدوات الإحصائية أو حجم العينات المستهدفة، بل برزت فاعلية البحثية في جوهرها. كضرورة حتمية وصمام أمان لضمان جودة المخرجات البحثية وموثوقيتها (Governance) المعاصر لم تعد مجرد آلية تقنية جافة لجمع البيانات الكمية أو النوعية وتأطيرها إحصائياً، بل هي منظومة متكاملة من الالتزامات الأخلاقية، والقيمية، والمعارية التي تحكم سلوك الباحث وعلاقته العضوية بالمجتمع، وبالمؤسسات، وبالمبجوثين الذين يشكلون النواة الصلبة للدراسة الميدانية.

التأطير المفاهيمي والمؤسسي لأخلاقيات البحث :

في الأدبيات الأكاديمية الرصينة بأنها: مصفوفة من المبادئ، والقواعد، (Research Ethics) تُعرف أخلاقيات البحث العلمي والمعايير السلوكية المقننة التي تضبط ممارسات الباحث وتوجه قراراته المنهجية خلال دورة حياة البحث كاملة؛ بدءاً من رصد وصياغة المشكلة البحثية، مروراً بتصميم أدوات جمع البيانات (كالاستبانات والمقابلات (Research Gap) الفجوة المعرفية المقننة) وتحليلها إحصائياً، ووصولاً إلى مرحلة الاستنتاج، والتنظير، والنشر العلمي الفعلي. وتتوخى هذه المبادئ تحقيق (Human Subjects Protection) حماية الحقوق المادية والمعنوية للمبجوثين :أولاً :غايتين استراتيجيتين متلازميتين (Academic)صون النزاهة الأكاديمية :ثانياً. وضمان عدم تعرضهم لأي نوع من أنواع الضرر الناتجة عن المشاركة البحثية عبر تفعيل الرقابة الذاتية والمؤسسية لمكافحة السلوكيات البحثية المنحرفة، مثل الانتحال العلمي (Integrity): (Falsification) ، أو تزوير النتائج وتوجيهها (Fabrication) ، أو تزيف البيانات الخام (Plagiarism).

في ظل الطفرة المعلوماتية المعاصرة والتوسع الملحوظ في الإنتاج الأكاديمي، تسارعت الجامعات :ملاحظة منهجية موثقة (Institutional) والمؤسسات البحثية نحو "مأسسة" هذه الأخلاقيات؛ حيث تم تفعيل لجان مراجعة أخلاقيات البحث العلمي ، وصياغة لوائح تنظيمية صارمة تُقيد منح الموافقات الرسمية للمشاريع البحثية بمدى امتثالها (Review Boards - IRB) للمحددات الأخلاقية والقانونية الوطنية والدولية، مما جعل البُعد الأخلاقي شرطاً لازماً لإجازة أي نتاج علمي.

أبعاد الأخلاقيات في البحوث الإدارية والسياق السعودي :

تكتسب الأخلاقيات البحثية حساسية مضاعفة وعمقاً حرجاً في نطاق علوم الإدارة والدراسات التنظيمية وتحديداً في حقل إدارة الموارد البشرية. ويعزى هذا الاهتمام المتزايد إلى أن العنصر البشري داخل المنظمات هو المحور والركيزة الأساسية لموضوع الدراسة، مما يفرض على الباحث التزاماً أدبياً وقانونياً صارماً بحفظ الخصوصية، وضمان السرية الفائقة للمعلومات الفردية والمؤسسية، وضبط مسارات التدخل الميداني لضمان عدم ترتب أي تبعات مهنية، أو وظيفية، أو نفسية، أو مادية تؤثر وتتجسد القيمة التطبيقية لهذه الدراسة في إسقاط هذه المعايير والضوابط الأخلاقية على سلباً على مسيرة الموظفين المشاركين وهو موضوع يتقاطع «أثر برامج التدريب على أداء الموظفين في المنظمات السعودية»: بحث ميداني تطبيقي موسع بعنوان ، لا سيما "2030 رؤية المملكة العربية السعودية" بشكل مباشر وعضوي مع التوجهات الاستراتيجية والمستهدفات الطموحة لبرنامج تنمية القدرات البشرية ، المستهدف لرفع كفاءة وجاهزية رأس المال البشري ليتوافق مع معايير التنافسية العالمية ومن هذا المنطلق، يسعى هذا التقرير البحثي إلى تفكيك . والتميز المؤسسي في القطاعات الحكومية، والخاصة، وغير الربحية المبادئ الأخلاقية الحاكمة، ومناقشة أبرز القضايا والتحديات المرتبطة بها، واستعراض اللوائح والأنظمة المنظمة للعمل البحثي يوضح كيفية امتثال الدراسة الحالية للمحددات الأخلاقية في "نموذج تطبيقي وإجرائي" في المملكة العربية السعودية، ثم تقديم البيئة التنظيمية السعودية، بما يضمن خروجها بأعلى مستويات الرصانة العلمية، والموضوعية، والمصادقية المنهجية.

أهمية أخلاقيات البحث العلمي :

تنبثق أهمية الالتزام بالأخلاقيات البحثية من كونها المعيار الموضوعي الأساسي الذي يمنح المعرفة العلمية شرعيتها، وجودتها، وقابليتها للتطبيق في الواقع العملي. وبدون هذه الأسس المعيارية، تفقد البحوث قيمتها وتتحول إلى مجرد استنتاجات متحيزة. ويمكن تصنيف هذه الأهمية وتفكيكها إلى ثلاثة أبعاد هيكلية رئيسية.

الأهمية المعرفية والنظرية:

تعزيز الموثوقية والمصادقية العلمية: إن امتثال الباحث الصارم للموضوعية المطلقة وتجنبه للتحيزات الشخصية أو الرغبات الذاتية، يؤدي بالضرورة إلى إنتاج معرفة علمية دقيقة وقابلة للتكرار والتعميم في بيئات تنظيمية مشابهة، مما يثري الأدبيات تعمل الأخلاقيات كحائط صد :تأصيل قيم الأمانة والعزو العلمي .الإدارية والمكتبة العربية بمراجع علمية رصينة وموثوقة

قداسته المعرفية تمنع تشويه الحقائق العلمية، وتضمن توثيق الجهود الفكرية السابقة للعلماء والباحثين عبر العزو العلمي الدقيق. والتوثيق المنهجي، مما يحد من ظواهر السرقات العلمية ويحافظ على نقاء البيئة الأكاديمية والفكري وتطورها التراكمي. عندما تُبنى الأبحاث على بيانات صادقة وغير محرفة، فإنها تشكل لبنات قوية يمكن للباحثين: تطوير البناء المعرفي التراكمي المستقبليين الارتكاز عليها لتطوير نظريات جديدة في مجالات القيادة، والتدريب، والتطوير التنظيمي

الأهمية المنهجية والتطبيقية :

يساهم الإعلان الصريح للباحث عن التزامه بالضوابط الأخلاقية في تبديد مخاوف :تأسيس علاقة الثقة المتبادلة مع المبحوثين الموظفين والمسؤولين المستهدفين بالدراسة. هذا الشعور بالأمان يرفع بشكل ملحوظ من معدلات الاستجابة. ويدفع المشاركين لتقديم إجابات واقعية، وشفافة، وصادقة تعكس الواقع التنظيمي الفعلي، بعيداً عن "التزييف الإيجابي" أو الخوف من المراقبة تفرض الأخلاقيات على الباحث :الحد من الأخطاء المنهجية والانحرافات الإحصائية .والمساءلة الإدارية من قبل إداراتهم تدقيق أدواته الإحصائية، واختيار العينات بطرق علمية ممثلة دون إقصاء أو تحيز، فضلاً عن التزامه بعرض النتائج -حتى وإن جاءت سلبية، أو ضعيفة، أو مخالفة لفرصيات البحث الرئيسية- بكل أمانة علمية، مما يقضي أي احتمالية لتوجيه البيانات أو يلتزم الباحث أخلاقياً باختيار مقاييس أثبتت :رفع كفاءة أدوات القياس .التلاعب بالمتغيرات لخدمة مصالح أو قناعات مسبقة جدارتها العلمية، أو تطوير مقاييس جديدة تخضع لاختبارات الصدق والثبات، مما يضمن أن الأداة تقيس فعلياً ما وُضعت لقياسه (مثل قياس الأثر الحقيقي للتدريب على الأداء الوظيفي)

الأهمية المؤسسية والتنموية في السياق السعودي :

عند دراسة "أثر برامج التدريب على أداء الموظفين في المنظمات السعودية"، :دعم صناعة القرار التنظيمي المستند إلى الأدلة فإن الخروج بنتائج دقيقة وأخلاقية يوفر لمديري الموارد البشرية، والمخططين، وصناع القرار بيانات حقيقية وموثوقة يمكن الاعتماد عليها بثقة كاملة في تصميم حقائب تدريبية متطورة، وتخصيص الميزانيات، وحساب العائد الاستثماري من التدريب تسهم البحوث الملتزمة بالضوابط الأخلاقية :2030المحاذاة الاستراتيجية مع قيم الشفافية والحوكمة في رؤية .بدقة متناهية والنظامية في المملكة في دعم التوجه الحكومي والوطني نحو تعزيز قيم النزاهة، والمساءلة، والحوكمة في كافة القطاعات. فالأبحاث الرصينة والملتزمة أخلاقياً هي وحدها القادرة على قيادة دفة التطوير بفعالية، والإسهام الحقيقي في رفع كفاءة الأداء :حماية الأمن المعلوماتي للمؤسسات السعودية .المؤسسي وتحقيق التميز الحكومي والخاص المستهدف في الرؤية الوطنية تضمن الأخلاقيات عدم تسريب الأسرار الاستراتيجية أو نقاط الضعف التشغيلية للمنظمات والشركات السعودية التي وافقت على فتح أبوابها للباحث، مما يحافظ على ميزتها التنافسية ويحمي بياناتها من الاستغلال غير المصرح به خارج النطاق الأكاديمي

المبادئ الأساسية لأخلاقيات البحث العلمي :

تُمثل المبادئ الأخلاقية الحجر الزاوي والركيزة البنيوية التي تستند إليها الأنشطة البحثية والتقصيات الميدانية كافة. وتتوخى هذه المبادئ هندسة وتنظيم العلاقة التفاعلية بين الباحث من جهة، وبين المبحوثين، والمؤسسات المستضيفة، والمجتمع وقد عكفت المؤسسات الأكاديمية من جهة أخرى؛ بما يضمن تحقيق قيم العدالة، والنزاهة، والموضوعية، والشفافية الإجرائية الأكاديمية العريقة والهيئات البحثية الدولية والمحلية -وفي مقدمتها الهيئات التنظيمية في المملكة العربية السعودية- على تقنين مصفوفة من المبادئ الإلزامية التي يتعين على الباحث الامتثال لها في مختلف مراحل الحقل البحثي، ويمكن تفكيك هذه المبادئ وسبر أغوارها وتطبيقها على الدراسة الحالية وفق الآتي :

الأمانة العلمية:

تُعد الأمانة العلمية المحدد الأخلاقي الأول والمحك القيمي الأبرز في مسيرة الباحث، وتشير إجرائياً إلى التزام الباحث المطلق بنقل المعارف، والبيانات الخام، والنتائج الإحصائية، والأطروحات الفكرية، وصياغتها بصورة صادقة ودقيقة دون أدنى تحريف ، أو تزوير، أو إخفاء متعمد لأي معطيات قد تغير من مسار التفسير العلمي أو تؤثر في موثوقية الاستنتاجات. وتتطلب الأمانة العلمية اعترافاً صريحاً بجهود الباحثين الآخرين عبر التوثيق الدقيق

يُمثل الانتحال العلمي بشتى صوره (كالنسخ المباشر، أو إعادة الصياغة دون عزو، أو سرقة :أ) مكافحة الانتحال العلمي الأفكار) انتهاكاً صارخاً للأمانة العلمية. وتفعيل هذا المبدأ يحمي البحث من الابتذال المعرفي وبقية من التبعات القانونية التوثيق المنهجي :ب) النمذجة التطبيقية على الدراسة الحالية. والأكاديمية الصارمة الصادرة عن الجامعات والمجالس العلمية التزام الباحث بتوثيق كافة الأدبيات والدراسات السابقة والنظريات المفسرة لأثر التدريب على الأداء الوظيفي (مثل :الصارم (APA 7th Edition)نظرية رأس المال البشري) وفق نظام جمعية علم النفس الأمريكية

عرض مخرجات التحليل الإحصائي للاستبيانات والمقابلات كما هي في الواقع الفعلي بكل تجرد؛ :النزاهة في عرض النتائج ، (Alternative Hypotheses) أو الفرضيات البديلة (Null Hypothesis) سواء جاءت النتائج مؤيدة للفرضية الصفريّة الشفافية في التعامل .وسواء أثبتت المؤشرات وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للبرامج التدريبية على الأداء أم لم تثبت ذلك الامتناع التام عن حذف أو تعديل أو استبعاد أي استجابات "شاذة" أو غير متوافقة مع هوى الباحث من قاعدة :مع البيانات البيانات الإحصائية لغرض توجيه النتائج نحو إيجابية مطلقة غير واقعية

النزاهة العلمية :

تتجاوز النزاهة العلمية مجرد النقل الصادق لتشمل السلوك الأخلاقي والمهني القويم للباحث طوال فترة إعداد الدراسة. وتعني النزاهة صيانة التصميم المنهجي للبحث من أي اختراقات مصلحية، وتجنب السلوكيات المنحرفة التي قد تخذش مصداقية البيئة (أ) أبعاد النزاهة في . الأكاديمية، والابتعاد عن التوجيه المسبق لنتائج البحث لخدمة قناعات شخصية أو أيديولوجية أو مؤسسية إن مخرجات البحوث الإدارية في بيئة الأعمال السعودية تسهم بشكل مباشر في صياغة قرارات :البحوث الإدارية والتنظيمية إستراتيجية وتكتيكية (مثل اعتماد ميزانيات تدريبية، أو إعادة هيكلة المسارات الوظيفية)؛ وبناءً عليه، فإن أي إخلال بالنزاهة أو تزيف في حجم الأثر التدريبي سيتسبب في اتخاذ قرارات تنظيمية مشوهة تؤدي إلى هدر الموارد المالية والبشرية للمنظمات عدم تضخيم العائد من البرامج التدريبية أو :تجنب التحيز للمتغيرات المستقلة (ب) النمذجة التطبيقية على الدراسة الحالية الإفصاح . التقليل من التحديات والمشكلات التشغيلية التي قد تحد من فاعلية التدريب في المنظمات السعودية المستهدفة التزام الباحث بالإفصاح التام والمكتوب عن أي تضارب محتمل في المصالح؛ كأن يكون الباحث موظفاً في إحدى :والشفافية المنظمات محل الدراسة، أو مستشاراً لدى الجهة المزودة للحقائب التدريبية، لضمان أعلى مستويات الشفافية الأكاديمية والمهنية

الموضوعية والحياد :

تُعرف الموضوعية بأنها التجرد التام والحياد المنهجي الذي يمارسه الباحث عند معالجة الظاهرة المدروسة، متسامياً فوق آرائه الشخصية، وخلفياته الفكرية، وتوقعاته القبلية، وانطباعاته الذاتية. وتعد الموضوعية هي الضامن الرئيس لإنتاج معرفة عقلانية في دراسات الموارد البشرية، : (أ) مخاطر التحيز الذاتي. تعتمد حصراً على الأدلة والبراهين المستقاة من التحليل العلمي الدقيق قد يقع الباحث في فخ "التحيز التأكيدي" نتيجة قناعاته الشخصية الراسخة بأن التدريب هو الحل السحري الوحيد لرفع الأداء؛ (ب) النمذجة التطبيقية على . مما يجعله يغفل متغيرات بسيطة أو معدلة أخرى (كالحوافز، وبيئة العمل، والنمط القيادي) استخدام استمارة استبيان جرى التحقق من صدقها الظاهري عبر عرضها على :أدوات قياس مقننة ومحيدة :الدراسة الحالية إخضاع البيانات المجمع لبرامج :الحياد الإحصائي . "محكمين خبراء، والتحقق من اتساقها الداخلي عبر معامل "ألفا كرونباخ والالتزام بالقواعد الرياضية الصارمة لمعالجة الانحدار والارتباط، (SmartPLS أو SPSS التحليل الإحصائي المتقدمة (مثل وتفسير المخرجات الرقمية بناءً على الأطر النظرية المعتمدة وليس الانطباعات الشخصية

السرية والخصوصية والأمن المعلوماتي :

يُمثل مبدأ السرية العقد الأخلاقي والأمني المبرم بين الباحث والمبحوثين، ويقضي بالالتزام الصارم بحماية الهوية الشخصية والمؤسسية للمشاركين، وصون كافة البيانات والمعلومات الممنوحة من أي اختراق أو كشف غير مصرح به لأي طرف ثالث تتبع أهمية الخصوصية في هذه : (أ) الحساسية الوظيفية في البيئة التنظيمية السعودية .خارج نطاق اللجنة العلمية المشرفة الدراسة من كون الموظفين يدلون بأراء تقييمية حول كفاءة البرامج التدريبية المتاحة لهم، ومستويات أدائهم الفعلي، وقصور بعض الإدارات؛ وأي تسريب لهذه البيانات وربطها بهوياتهم الوظيفية قد يعرضهم لمخاطر إدارية، أو عقوبات وظيفية، أو مجهولية الهوية: تصميم أداة الدراسة : (ب) النمذجة التطبيقية على الدراسة الحالية .تدهور في علاقاتهم مع رؤسائهم المباشرين (الاستبيان) بطريقة "بروتوكولية مجهولة"، بحيث لا تشتمل نهائياً على طلب أسماء الموظفين، أو أرقامهم الوظيفية، أو هوياتهم حفظ الاستجابات الخام :الحوكمة الرقمية للبيانات .الرقمية، أو أي مؤشرات تدل على شخصياتهم بشكل مباشر أو غير مباشر والملفات الإحصائية في وسائط تخزين سحابية ومحلية مشفرة ومحمية بكلمات مرور معقدة وبخاصية التحقق الثنائي، واقتصار حق الوصول إليها على الباحث الرئيسي والمشرّف الأكاديمي فقط، مع التعهد بإتلاف البيانات فور الانتهاء من المناقشة الأكاديمية وإعلان النتائج الإجمالية التجميعية التي لا تظهر فيها خصوصية أي منظمة أو موظف بعينه

الموافقة المستنيرة والطوعية :

تُعد الموافقة المستنيرة أحد المتطلبات التشريعية والأخلاقية الجوهرية في البحوث الإنسانية والسلوكية، وتعني: حصول الباحث على قبول رسمي صريح وعن وعي كامل من المبحوث للمشاركة في الدراسة، وذلك بعد إحاطته بكافة أبعاد وتفاصيل ومخاطر تقوم الموافقة المستنيرة على ثلاث ركائز رئيسية: (الإفصاح الكامل عن :أ) ركائز الموافقة المستنيرة .وغايات الحقل البحثي (ب) .طبيعة البحث، الفهم التام من قبل المبحوث، والأهلية الكاملة لاتخاذ قرار المشاركة بعيداً عن الإكراه أو الترغيب النفعي) إدراج نص تعريفي ملزم في مقدمة الاستبيان الإلكتروني :ديباجة الاستهلال الأخلاقي :النمذجة التطبيقية على الدراسة الحالية أو الورقي، يشرح بوضوح عنوان الدراسة، وأهدافها، والجهة الأكاديمية المشرفة (مثل: جامعة طيبة)، والوقت المتوقع تضمين بند صريح ينص على أن: «المشاركة في هذه الدراسة تطوعية واختيارية :إقرار الطوعية والانسحاب .للاستجابة بالكامل، ويحق للمشارك الانسحاب أو الامتناع عن الإجابة على أي سؤال في أي مرحلة دون إبداء الأسباب، ودون أن يترتب على ذلك أي مسؤولية أو تبعات وظيفية أو قانونية»، مع اشتراط النقر على زر "أوافق على المشاركة" كشرط تقني للانتقال لأسئلة الاستبيان

البنية التكاملية للأخلاق وأثرها في رصانة المخرج البحثي إن هذه المبادئ الخمسة لا تعمل بشكل معزول أو منفصل عن بعضها البعض، بل تتشابك في علاقة ديناميكية وتكاملية؛ حيث تشكل بمجموعها "النسيج الأخلاقي" الذي يهب البحث شرعيته

العلمية وقبوله المجتمعي. فالموافقة المستنيرة تفتح باب الثقة والأمان للمبحوث، مما يدفعه لتقديم بيانات صادقة تدعم موضوعية البحث، والسرية الصارمة تحميه أثناء الإدلاء برأيه، والنزاهة والأمانة تضمنان نقل هذه الآراء والبيانات وتحليلها دون تشويه؛ مما يفضي في نهاية المطاف إلى نجاح البحث العلمي وخروجه كمنتج معرفي رصين يثق به صناع القرار في المنظمات السعودية، ويسهم بفاعلية في تحقيق المستهدفات التنموية الوطنية.

خاتمة الدراسة :

تأسيساً على ما تم استعراضه وتفكيكه في فصول هذا التقرير البحثي، يخلص الباحث إلى أن "الحاكمية الأخلاقية" في البحث العلمي لم تعد مجرد ترف أكاديمي أو بروتوكول شكلي يُستوفى لإجازة الدراسات، بل هي ركيزة بنيوية حاسمة ومحدد موضوعي لا ينفصل نهائياً عن الرصانة المنهجية والمصداقية العلمية؛ حيث تجسد الامتثال الإجرائي لهذه المبادئ في الدراسة المعنونة بـ «أثر برامج التدريب على أداء الموظفين في المنظمات السعودية» من خلال صون مجهولية هوية المبحوثين، بكل تجرد وحياد بعيداً عن (SPSS مثل) وضمان طوعية استجاباتهم، وتحليل بياناتهم عبر البرامج الإحصائية المتقدمة التحيزات الشخصية أو التزييف الإيجابي، وهو ما يقود بالضرورة إلى تعزيز موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم في البيئة التنظيمية المحلية؛ وبناءً عليه، يوصي التقرير بضرورة مؤسسة الحوكمة الأخلاقية وحماية البيانات الشخصية والأمن المعلوماتي داخل المنظمات السعودية، مع فتح آفاق بحثية مستقبلية لدراسة الأثر الطولي للتدريب وتقييم التحديات الأخلاقية للتقنيات الناشئة، بما يضمن دعم صناعة القرار التنظيمي المستند إلى الأدلة، والمساهمة بفاعلية في تطوير رأس المال البشري تماشياً مع مستهدفات برنامج تنمية القدرات البشرية كأحد أهم ركائز رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الطموحة

References:

- Aguinis, H. (2019). Performance management for dummies. Wiley.
- American Psychological Association. (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.). APA.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). Kogan Page.
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. University of Chicago Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). Sage Publications.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating training programs. Berrett-Koehler.
- Noe, R. A. (2020). Employee training and development (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Resnik, D. B. (2020). What is ethics in research & why is it important? National Institute of Environmental Health Sciences.