

تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين بالتطبيق على شركة
أرامكو السعودية في الشرقية

أسم الطالب

خلود خالد محمد المزيعل

2021205982

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

3.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4.....	1.1. المقدمة:
4.....	1.2. مشكلة الدراسة
4.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
4.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5.....	1.3. أهمية الدراسة
5.....	1.3.1. على المستوى النظري:
6.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8.....	1.4. أسئلة الدراسة
8.....	1.5. أهداف الدراسة
9.....	1.6. فرضيات الدراسة
9.....	1.7. نموذج الدراسة
10.....	1.8. منهجية الدراسة
11.....	1.9. الدراسة الميدانية
12.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14.....	
15.....	2.1. المقدمة:

9.....	2.2. المتغير المستقل
16.....	2.3. المتغير التابع
22.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
25.....	2.5. الخاتمة
27.....	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عالم الأعمال اليوم، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة تتطلب منها الابتكار والتكيف السريع مع التغيرات في السوق. من أجل البقاء والنمو، أصبحت الاستثمارات في البنية التحتية البشرية أمراً حيوياً وضرورياً. برامج التدريب والتطوير تمثل إحدى الأدوات الرئيسية التي تساهم في تحقيق هذا الهدف، حيث تهدف إلى تعزيز وتطوير مهارات الموظفين وزيادة قدراتهم للتعامل مع متطلبات العمل الحديثة.

تعد برامج التدريب والتطوير العنصر الأساسي لتطوير الموارد البشرية، حيث تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. فهي توفر الفرصة للموظفين لتطوير مهاراتهم الفنية والناعمة، مما يمكنهم من تحقيق الأهداف المنشودة بشكل أكثر فاعلية وإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه البرامج في بناء وتعزيز الثقة بالنفس لدى الموظفين وتعزيز روح الفريق والتفاعل الإيجابي داخل المؤسسة.

من جانب آخر، تعتبر برامج التدريب والتطوير استثماراً طويلاً الأمد يجلب العوائد الإيجابية على المدى البعيد. فهي تساهم في جعل الموظفين أكثر استعداداً لمواجهة التحديات والتغيرات في السوق، وتحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم في أداء وظائفهم اليومية.

بناءً على ما تقدم، يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين، وتحديد العوامل التي تسهم في نجاح هذه البرامج وكيفية تعزيز الأداء التنظيمي للمؤسسات.

1.2. مشكلة الدراسة

برامج التدريب والتطوير تُعتبر أساسية لتعزيز كفاءة وإنتاجية الموظفين في الشركات الكبيرة، مثل شركة أرامكو السعودية. ومع ذلك، يظل التحدي الرئيسي في فهم الأثر الفعلي لهذه البرامج على الإنتاجية في السياق العملي قائمًا، خاصة مع تعقيدات البنية التنظيمية الكبيرة والاحتياجات المتنوعة للموظفين.

تتجلى المشكلة في صعوبة قياس وتحديد الفوائد الملموسة التي تعود على الشركة من استثماراتها الكبيرة في برامج التدريب والتطوير، وكذلك في فشل بعض البرامج في تحقيق التوقعات المرجوة منها في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

هذا يفتح الباب أمام الحاجة إلى دراسات علمية تفصل تأثيرات هذه البرامج على الإنتاجية في شركات مثل أرامكو، وتحليل العوامل المؤثرة في نجاح أو فشل هذه البرامج في تحقيق أهدافها المطلوبة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

يتمثل إحدى الفجوات النظرية في عدم وضوح آليات نقل المهارات والمعرفة المكتسبة من برامج التدريب والتطوير إلى الأداء الفعلي للموظفين في الشركات الكبيرة مثل شركة أرامكو. هذه الفجوة تتطلب دراسات توضح كيفية تفاعل البرامج مع بيئات العمل المعقدة وكيفية تحقيق التكامل بين التعلم والأداء الفعلي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

الفجوة التطبيقية تتعلق بصعوبة تطبيق النتائج والتوصيات النظرية في بيئات عمل واقعية مثل أرامكو، حيث تتداخل العديد من العوامل المؤثرة مثل الثقافة التنظيمية والتحديات

الهيكلية. هذا يستدعي الحاجة إلى دراسات تطبيقية توضح كيفية تحسين عمليات التطوير والتدريب لتحقيق النتائج الملموسة.

سؤال البحث :

كيف يؤثر تنفيذ برامج التدريب والتطوير على إنتاجية موظفي شركة أرامكو السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

تعد دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية أمراً بالغ الأهمية لعدة أسباب:

تحسين الأداء العملي: من خلال فهم كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على المهارات والكفاءات الضرورية لزيادة الإنتاجية، يمكن تحديد الأساليب الأكثر فاعلية في تحسين الأداء العملي للموظفين في أرامكو.

تعزيز القدرة التنافسية: باعتبار أرامكو واحدة من أكبر شركات الطاقة في العالم، يساهم فهم تأثير البرامج التدريبية في زيادة الإنتاجية في تعزيز قدرتها التنافسية على المستوى العالمي.

دعم اتخاذ القرارات الإدارية: توفر الدراسة أدلة علمية قوية لقادة الشركة لاتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة بشأن الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، وكيفية تحقيق أقصى استفادة من هذه الاستثمارات.

تعزيز الاستدامة والنمو: من خلال تعزيز مهارات وكفاءات الموظفين، تساهم البرامج التدريبية في بناء قاعدة للنمو المستدام والتطور المستمر داخل شركة أرامكو.

1.3.1. على المستوى النظري:

دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية تأتي بأهمية كبرى في عدة جوانب:

فهم آليات التأثير: تساهم الدراسة في تفسير كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على مستوى الأفراد والمنظمة ككل. تحليل النظريات النفسية والإدارية المتعلقة بتحسين الأداء وتطوير المهارات يمكن أن يوفر إطارًا نظريًا قويًا لفهم هذه العمليات.

تعزيز الإدارة الاستراتيجية: من خلال فهم تأثير البرامج التدريبية، يمكن لقادة الشركة اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر دقة بشأن تخصيص الموارد وتطوير السياسات الداخلية لتعزيز الإنتاجية والأداء المؤسسي.

المساهمة في البحث العلمي: تقدم الدراسة مساهمة نظرية هامة في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم الاقتصاد الإداري، وتساعد في توسيع معرفة الباحثين والمختصين حول كيفية تحسين الأداء من خلال الاستثمار في تطوير المهارات.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية تشكل أهمية كبرى لعدة أسباب ملموسة:

تحسين الأداء العملي: تساعد الدراسة في تحديد العوامل التي تسهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم على المستوى الفردي والجماعي داخل الشركة.

تكامل البرامج مع استراتيجيات الشركة: بفهم تأثير برامج التدريب والتطوير، يمكن تكاملها بشكل أفضل مع أهداف واستراتيجيات شركة أرامكو، مما يعزز من مرونتها وقدرتها على التكيف مع التحديات السوقية والتكنولوجية.

زيادة رضا الموظفين والبقاء في العمل: برامج التدريب والتطوير المؤثرة تعزز رضا الموظفين وتساعدهم في تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية داخل أرامكو، مما يزيد من معدلات البقاء في العمل ويقلل من معدلات الانقطاع.

دعم النمو المستدام: من خلال استثمار أرامكو في تطوير مهارات موظفيها، تسهم البرامج في بناء قاعدة مهنية قوية وتعزز النمو المستدام للشركة على المدى الطويل.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما هي أثر برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟
- كيف يمكن قياس الفعالية والنتائج الملموسة لبرامج التدريب والتطوير في الشركة؟
- ما هي التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب والتطوير في أرامكو وكيف يمكن تجاوزها؟

1.5. أهداف الدراسة

- تقييم تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو.
- فهم كيفية تحسين الأداء والمهارات الفردية للموظفين من خلال هذه البرامج.

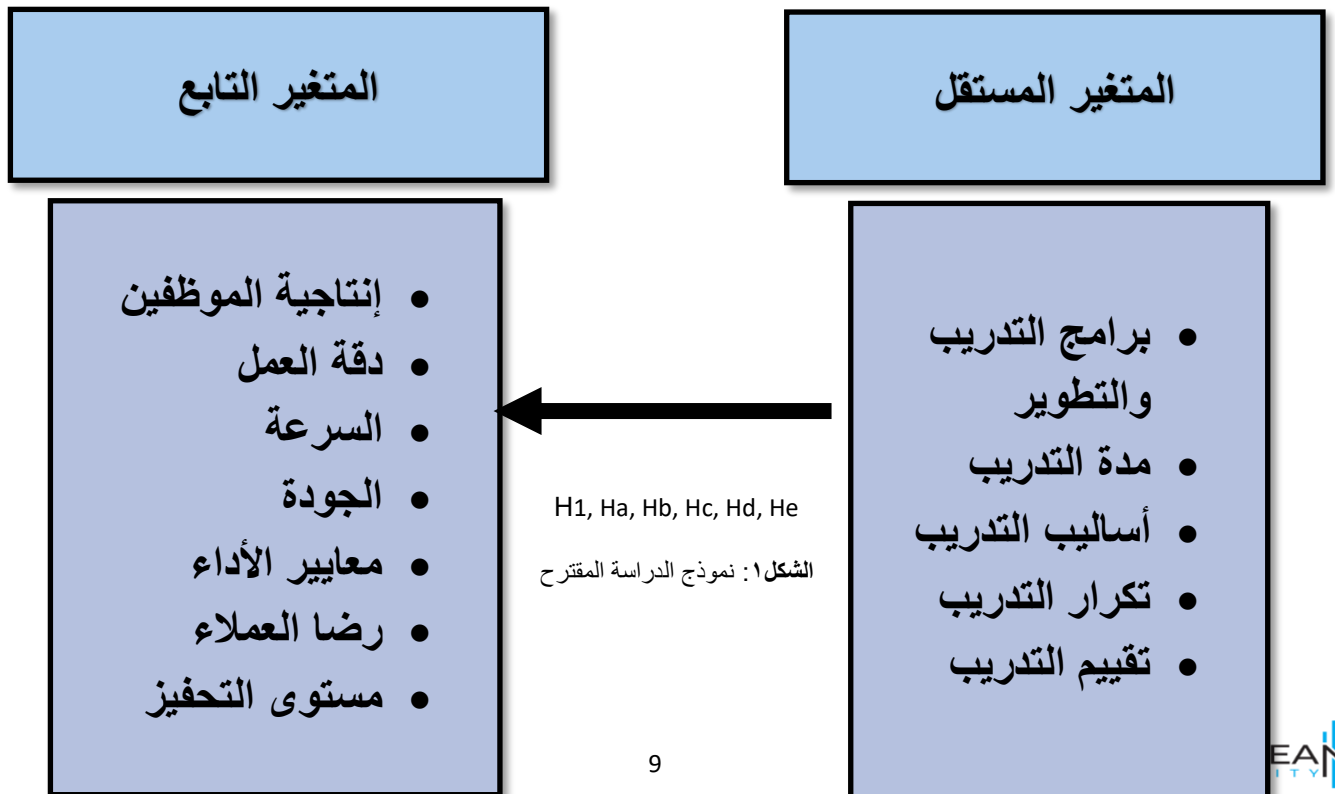
- تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على نجاح برامج التدريب والتطوير في الشركة.

1.6. فرضيات الدراسة

- برامج التدريب والتطوير تساهم بشكل إيجابي في زيادة إنتاجية الموظفين في أرامكو.
- وجود علاقة إيجابية بين مستوى مشاركة الموظفين في برامج التدريب وزيادة أدائهم العملي.
- العوامل الإدارية والثقافية تؤثر على تنفيذ برامج التدريب والتطوير وبالتالي على نجاحها في الشركة.

1.7. نموذج الدراسة

البحث التفسيري أو الوصفي: لفهم عمق التأثيرات والعوامل التي تؤثر على برامج التدريب والتطوير في أرامكو.



1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث : التفسير

منهج البحث : طرق التحليل

استراتيجية البحث : طرق جمع البيانات

نوع البحث : التصميم البحثي

الأفق الزمني : النهج البحثي

التقنيات والإجراءات : الفلسفة البحثية



الشكل ٢: ملخص منهجية البحث

1.9. الدراسة الميدانية

شركة أرامكو السعودية، المعروفة رسميًا بشركة الزيت العربية السعودية (Saudi Aramco)، هي واحدة من أكبر شركات النفط والغاز في العالم. تأسست الشركة في عام 1933، ويقع مقرها الرئيسي في الظهران، المملكة العربية السعودية. تُعد أرامكو من الشركات الرائدة في صناعة الطاقة ولها دور محوري في الاقتصاد السعودي والعالمي.

رؤية الشركة ومهمتها:

تسعى شركة أرامكو إلى تحقيق رؤية "أن نكون الشركة الرائدة عالميًا في مجال الطاقة والكيمائيات، والمعروفة بجودتها، والابتكار، والمسؤولية البيئية". تلتزم أرامكو بتقديم الطاقة بشكل مستدام لدعم تطور المجتمعات وتحقيق التنمية الاقتصادية.

البرامج التدريبية والتطويرية في أرامكو

تعتبر أرامكو استثمارها في العنصر البشري من أولوياتها الأساسية. تقدم الشركة مجموعة متنوعة من برامج التدريب والتطوير لموظفيها لضمان تعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم. تشمل هذه البرامج التدريبية:

البرامج الأكاديمية والتدريبية :

تشمل برامج دراسات عليا ودورات تدريبية متخصصة في مجالات متعددة مثل الهندسة، الإدارة، والعلوم التطبيقية.

التدريب الداخلي والخارجي :

توفر الشركة فرص التدريب على يد خبراء دوليين ومحليين، مما يساعد الموظفين على اكتساب المهارات اللازمة للتفوق في مجالاتهم.

التطوير المهني المستمر :

تركز أرامكو على دعم تطوير المهارات الشخصية والمهنية لموظفيها من خلال ورش العمل، والندوات، والتدريب المستمر.

التزام أرامكو بالجودة والابتكار:

أرامكو تعزز ثقافة الجودة والابتكار من خلال برامجها التدريبية التي تساهم في تحسين الأداء والإنتاجية. كما تشجع الشركة على تبني أحدث التقنيات والأساليب في التدريب لضمان تقديم تعليم وتدريب يتماشى مع المعايير العالمية.

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني : الإطار النظري.

الفصل الثالث : منهجية البحث.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
الفصل الثاني: الإطار النظري
الفصل الثالث: منهجية الدراسة
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الشكل ٣: المصدر له الطالب

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

في عالم الأعمال اليوم، تُعتبر برامج التدريب والتطوير أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. يُعرّف الإطار النظري بأنه مجموعة من النظريات والمفاهيم التي توفر خلفية علمية لدراسة الموضوع. يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو، من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وتقديم الأسس النظرية التي تدعم الدراسة.

مراجعة الأدبيات السابقة تكشف أن هناك اهتمامًا واسعًا بدراسة كيفية تأثير التدريب على الأداء الوظيفي. الدراسات السابقة أظهرت أن التدريب يمكن أن يحسن الكفاءة والقدرة على تحقيق الأهداف. ومع ذلك، تختلف فعالية برامج التدريب بناءً على نوع التدريب وتكراره. بينما توفر هذه الدراسات رؤى قيمة، هناك فجوات في فهم كيفية تطبيق هذه البرامج بفعالية في سياقات محددة.

ستركز هذه الدراسة على تقديم نظريات مثل نظرية التعلم ونظرية التحفيز، التي تشرح كيف يمكن أن يؤدي التدريب إلى تحسين الأداء. من خلال استكشاف هذه النظريات، يسعى البحث إلى تقديم دليل على العلاقة بين عدد ساعات التدريب وإنتاجية الموظفين، وتحديد ما إذا كانت هذه العلاقة تتأثر بعوامل أخرى.

في النهاية، سيوفر الإطار النظري الأساس الذي يُبنى عليه البحث الحالي، ويساعد في تحديد الأهداف والفرضيات التي سيتم اختبارها.

2.2. المبحث الأول : مفهوم برامج التدريب والتطوير

المقدمة

في عصر يشهد تغييرات سريعة وتطورات تقنية متواصلة، تُعتبر برامج التدريب والتطوير من الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها الشركات لتحسين كفاءة موظفيها وتعزيز قدرتهم على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. تهدف هذه البرامج إلى تقديم المعرفة والمهارات الضرورية التي تسهم في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية. يتناول هذا المبحث التعريف ببرامج التدريب والتطوير، ويشرح عناصرها وأبعادها وخصائصها الأساسية.

مفهوم برامج التدريب والتطوير:

تُعرف برامج التدريب والتطوير بأنها مجموعة من الأنشطة المخطط لها التي تهدف إلى تحسين المهارات والمعرفة والقدرات المهنية للموظفين. تشمل هذه البرامج التدريبية أنشطة تهدف إلى رفع كفاءة الموظف في مجالات محددة، بينما تركز برامج التطوير على تحسين المهارات العامة والقدرات القيادية.

مفهوم التدريب:

التدريب: هو عملية تهدف إلى تحسين أداء الموظف في مجالات معينة تتعلق بمهامه الحالية أو المستقبلية، ويركز على تحسين أداء محدد يتعلق بالعمل المباشر.

مفهوم التطوير:

التطوير : هو عملية طويلة المدى تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة والتفكير الاستراتيجي والقدرات الشخصية للموظف، ويشمل التقدم الوظيفي والنمو الشخصي.

أهداف برامج التدريب والتطوير:

تهدف برامج التدريب والتطوير إلى تحقيق الأهداف التالية:

تحسين الأداء :زيادة فعالية الموظفين وكفاءتهم في أداء مهامهم اليومية.

تطوير المهارات :تمكين الموظفين من اكتساب مهارات جديدة ومواكبة التغيرات التكنولوجية والمهنية.

زيادة رضا الموظفين :تعزيز التزام الموظفين من خلال توفير فرص النمو والتعلم.

تحقيق الأهداف الاستراتيجية :دعم الأهداف طويلة الأجل للمنظمة من خلال تحسين قدرات موظفيها.

تخطيط الموارد البشرية :المساعدة في إعداد قادة المستقبل وتطوير فرق العمل.

أنواع برامج التدريب والتطوير:

تتنوع برامج التدريب والتطوير بحسب الأهداف والفئات المستهدفة، ومنها:

التدريب الفني والتقني :يشمل تعلم استخدام أدوات وتقنيات جديدة.

التدريب الإداري والقيادي :يركز على تطوير المهارات الإدارية والقيادية.

التدريب على المهارات الشخصية :مثل مهارات التواصل، العمل الجماعي، وإدارة الوقت.

التدريب على التطوير المهني :يشمل التعليم المستمر والشهادات المهنية.

كيفية بناء برنامج لتدريب وتطوير الموظفين:

يتطلب تنفيذ برنامج التدريب والتطوير الفعال التخطيط والتنفيذ والتقييم بدقة. فيما يلي دليل مفصل يمكنك اتباعه لتطوير وتدريب الموظفين بأسلوب فعال:



الشكل ٤: المصدر له الطالب

عناصر برامج التدريب والتطوير:

تشمل برامج التدريب والتطوير عدة عناصر أساسية، منها:

تحديد الاحتياجات التدريبية : يتضمن تحليل الأداء وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

تصميم البرنامج التدريبي : يشمل تطوير المحتوى والأهداف وأساليب التدريب المناسبة.

تنفيذ البرنامج : يتضمن استخدام أساليب متنوعة مثل ورش العمل والتدريب الإلكتروني.

تقييم البرنامج : يقيس فعالية التدريب من خلال تحليل نتائج الأداء والتغذية الراجعة من المشاركين.

المراجعة والتعديل : يشمل تعديل البرامج بناءً على نتائج التقييم لتحسين الفعالية في المستقبل.

أبعاد برامج التدريب والتطوير:

تتضمن أبعاد برامج التدريب والتطوير ما يلي:

البُعد الزمني: يتعلق بمدة التدريب، سواء كان تدريباً قصير المدى أو طويل المدى.

البُعد المكاني: يشمل مكان تنفيذ التدريب، سواء داخل الشركة أو خارجها.

البُعد الموضوعي: يتعلق بالمواضيع التي يتم تناولها في التدريب، مثل المهارات التقنية والإدارية.

البُعد الاستراتيجي: يرتبط بمدى توافق البرنامج مع أهداف الشركة الاستراتيجية.

خصائص برامج التدريب والتطوير:

تتمتع برامج التدريب والتطوير بعدد من الخصائص التي تجعلها فعالة، منها:

التخصص : يجب أن تكون البرامج مصممة لتلبية احتياجات محددة للموظفين.

التكامل : ينبغي أن تكون البرامج متكاملة مع استراتيجيات الشركة وأهدافها.

التفاعل : يجب أن تتضمن أساليب تفاعلية لتعزيز التعلم.

التقييم المستمر : من الضروري تقييم فعالية التدريب بانتظام لضمان تحقيق النتائج المرجوة.

التحفيز : يجب أن تكون البرامج محفزة وجاذبة للموظفين للحفاظ على مشاركتهم واهتمامهم.

ملخص

برامج التدريب والتطوير تعد أداة حيوية لتحسين كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. من خلال فهم مفهوم التدريب والتطوير، وتحديد عناصره وأبعاده وخصائصه، يمكن للشركات تصميم وتنفيذ برامج فعالة تلبي احتياجات موظفيها وتساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

2.3. المبحث الثاني: برامج التدريب والتطوير

المقدمة

تُعتبر برامج التدريب والتطوير من الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحسين أداء موظفيها وتطوير مهاراتهم. في هذا المبحث، سنتناول بالتفصيل عناصر وبرامج التدريب والتطوير، ونستعرض الأبعاد المختلفة لهذه البرامج، وخصائصها الرئيسية، بالإضافة إلى بعض الدراسات التي تناولت تأثيرها على أداء الموظفين.

مفهوم برامج التدريب والتطوير:

برامج التدريب والتطوير هي سلسلة من الأنشطة المنظمة التي تهدف إلى تعزيز مهارات الموظفين ومعرفتهم، وبالتالي تحسين أدائهم في مكان العمل. تشمل هذه البرامج التدريب الفني والتقني، والتدريب الإداري، وتطوير المهارات الشخصية.

التدريب الفني والتقني: يركز على تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات التقنية اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، مثل استخدام البرامج والأدوات التقنية.

التدريب الإداري :يستهدف تطوير مهارات الإدارة والقيادة، بما في ذلك مهارات التخطيط، والتنظيم، واتخاذ القرارات.

التطوير الشخصي :يشمل تحسين المهارات الشخصية مثل التواصل، وحل المشكلات، وإدارة الوقت.

عناصر برامج التدريب والتطوير:

تتكون برامج التدريب والتطوير من مجموعة من العناصر الأساسية التي تساهم في تحقيق أهدافها. تشمل هذه العناصر:

تحديد الاحتياجات : تحليل احتياجات الموظفين والمؤسسة لتحديد المجالات التي تتطلب تدريبًا وتطويرًا.

تصميم البرنامج : وضع خطة تدريبية تشمل أهداف البرنامج، والمواضيع التي سيتم تناولها، وأساليب التدريب.

تنفيذ البرنامج : تنفيذ الأنشطة التدريبية، والتي يمكن أن تشمل ورش عمل، ودورات تدريبية، ومحاضرات.

تقييم البرنامج : قياس فعالية البرنامج من خلال تقييم الأداء والتحقق من مدى تحقيق الأهداف.

أبعاد برامج التدريب والتطوير:

تشمل أبعاد برامج التدريب والتطوير عدة جوانب رئيسية، منها:

البعد الزمني : مدة البرنامج، التي يمكن أن تكون قصيرة الأمد (مثل ورش العمل) أو طويلة الأمد (مثل برامج الشهادات).

البعد الوظيفي : نوع التدريب بناءً على الوظيفة، مثل التدريب على المهارات التقنية أو المهارات الإدارية.

البعد الجغرافي : مكان تنفيذ التدريب، والذي يمكن أن يكون داخل المؤسسة أو خارجها.

خصائص برامج التدريب والتطوير:

تتميز برامج التدريب والتطوير بعدد من الخصائص التي تجعلها فعالة، منها:

التكيف مع احتياجات الموظفين: يجب أن تكون البرامج مرنة لتلبية احتياجات الموظفين المختلفة.

التفاعل والمشاركة: ينبغي أن تتضمن البرامج أنشطة تشجع على المشاركة والتفاعل بين المتدربين.

التقييم المستمر: يجب أن تتضمن برامج التدريب آلية لتقييم فعاليتها وتحديد مجالات التحسين.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة السببية : المتغير المستقل يُفترض أن يؤثر على المتغير التابع، وبالتالي، يمكن القول إن هناك علاقة سببية بينهما. مثلاً، في دراسة تأثير برامج التدريب على إنتاجية الموظفين:

المتغير المستقل : برامج التدريب.

المتغير التابع : إنتاجية الموظفين.

هنا، يُفترض أن تحسين برامج التدريب (المتغير المستقل) سيؤدي إلى تحسين إنتاجية الموظفين (المتغير التابع).

التحليل الإحصائي : يستخدم الباحثون تقنيات تحليلية مثل الانحدار الخطي أو التحليل التبايني لتحديد مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. يمكن أن يوضح هذا التحليل مدى قوة العلاقة بين المتغيرين، وما إذا كانت هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية.

التأثير المباشر وغير المباشر : يمكن أن يؤثر المتغير المستقل على المتغير التابع بشكل مباشر، أو قد يكون هناك تأثير غير مباشر عبر متغيرات وسيطة أخرى. على سبيل المثال، برامج التدريب قد تؤثر على مهارات الموظفين (متغير وسيط)، والتي بدورها تؤثر على إنتاجيتهم.

أمثلة توضيحية

دراسة تأثير التدريب على الأداء الوظيفي:

المتغير المستقل : عدد ساعات التدريب.

المتغير التابع : مستوى الأداء الوظيفي.

في هذا السياق، يُفترض أن زيادة عدد ساعات التدريب (المتغير المستقل) سيؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي (المتغير التابع).

دراسة تأثير الحوافز على رضا الموظفين:

المتغير المستقل : أنواع الحوافز المقدمة.

المتغير التابع : مستوى رضا الموظفين.

في هذه الحالة، يُفترض أن نوعية الحوافز (المتغير المستقل) تؤثر على رضا الموظفين (المتغير التابع).

2.5. الخاتمة

تُعد برامج التدريب والتطوير من الركائز الأساسية التي تسهم في تعزيز أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، كما يتضح من نتائج هذا البحث المطبق على شركة أرامكو. لقد سلط البحث الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه هذه البرامج في تحسين الكفاءة الفردية والجماعية، وتعزيز التميز المؤسسي، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

أهم النتائج التي توصل إليها البحث:

تحسين الأداء والإنتاجية: أظهرت نتائج الدراسة أن برامج التدريب والتطوير لها تأثير إيجابي ملموس على أداء الموظفين وإنتاجيتهم. حيث لاحظت الشركة تحسينات ملحوظة في جودة العمل وكفاءته، فضلاً عن زيادة سرعة الإنجاز.

زيادة المهارات والمعرفة: أكدت الدراسة أن برامج التدريب تعزز من مهارات الموظفين ومعرفتهم، مما يسهم في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي. ذلك يشمل تحسين المهارات الفنية، الإدارية، والشخصية.

التزام الموظفين: وجد البحث أن التدريب والتطوير يلعبان دوراً مهماً في زيادة مستوى التزام الموظفين وتحفيزهم. فالموظفون الذين استفادوا من هذه البرامج أظهروا مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والدافع لتحقيق الأهداف.

التأثير على أهداف الشركة الاستراتيجية: تسهم برامج التدريب في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة أرامكو، من خلال تطوير المهارات التي تدعم الابتكار، تحسين العمليات، وزيادة التنافسية.

التوصيات:

تعزيز البرامج التدريبية: يُوصى بمواصلة الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، مع التركيز على التوسع في نوعية ومدة التدريب لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أكثر فعالية.

تقييم دوري: يجب إجراء تقييمات دورية لبرامج التدريب للتأكد من فعاليتها، وجمع ملاحظات الموظفين لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

تخصيص التدريب: تخصيص برامج التدريب وفقاً للاحتياجات الفردية للموظفين لضمان تحقيق أكبر قدر من الفائدة وزيادة التأثير الإيجابي على الإنتاجية.

تدريب القادة: التركيز على تطوير المهارات القيادية والإدارية للمديرين والقادة لضمان تحقيق نتائج تدريبية موجهة وفعالة على جميع مستويات المنظمة.

التحديات المستقبلية:

رغم الفوائد الكبيرة التي تحقّقها برامج التدريب والتطوير، يظل هناك حاجة لمواجهة بعض التحديات المستقبلية مثل التغيرات السريعة في التكنولوجيا واحتياجات السوق المتطورة. لذا، يتعين على شركة أرامكو متابعة التطورات وتحديث برامج التدريب بشكل مستمر لضمان استجابتها لأحدث الاتجاهات والمتطلبات.

قائمة المراجع

- الشيخ، محمد بن عبدالله. (٢٠٢٠). "أثر برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين: دراسة تحليلية في الشركات السعودية". دار النشر العلمية، الرياض.
- الحربي، عبد الله. (2020). إدارة التنمية البشرية في المنظمات العربية. الرياض: دار الجنان.
- العبد الوهاب، سعد. (2017). إدارة الموارد البشرية: من المفاهيم إلى التطبيقات العملية. الرياض: دار العلم للجميع.
- العبدان، محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية: النظريات والتطبيقات الحديثة. الرياض: دار اليمامة.
- العمرو، خالد. (2018). إدارة التدريب والتطوير: النظريات والتطبيقات في البيئات العملية. الرياض: دار الحديث.
- و، ر. أ. (2017). (تدريب وتطوير الموظفين. دار مكغرو هيل.
- سالاس، إ.، تاننباوم، س. إ.، كرايجر، ك.، وسميث-جينتش، ك. أ. (2012). (علم التدريب والتطوير في المنظمات: ما الذي يهم في الممارسة. علم النفس في المصلحة العامة، 13(2)، 74-101.
- الزهراني، ع. م. (2016). (تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين في الشركات السعودية. مجلة الدراسات الإدارية، 14(2)، 45-67.
- العبيدي، س. ن. (2018). (التطوير المهني في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 22(1)، 85-102.
- السباعي، ع.، وزكريا، ع. (2020). (التدريب والتطوير في المؤسسات: التحديات والفرص. دار الفكر العربي.
- الأباطة، ش. (2018). (تقييم برامج التدريب والتطوير: أسس وتقنيات. دار الكتاب الجامعي.

- جبر، س. (2021). (تحليل فعالية التدريب على الأداء الوظيفي: دراسات حالة .دار الثقافة للنشر.
- محمد، س. (2021). (إدارة الموارد البشرية: النظرية والتطبيق .دار المعرفة الجامعية.
- يناقش هذا الكتاب إدارة الموارد البشرية بعمق، مع التركيز على التدريب والتطوير كعوامل أساسية في تحسين الأداء والإنتاجية.
- عيسى، م. (2020). (أثر التدريب والتطوير على الأداء المؤسسي .دار الكتاب الجامعي.
- يقدم الكتاب تحليلاً حول كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على الأداء المؤسسي، ويتضمن أمثلة ودراسات حالة.
- الحسيني، ن. (2019). (استراتيجيات التدريب والتطوير في الشركات الكبرى .دار اليازوري العلمية.
- يركز الكتاب على استراتيجيات التدريب والتطوير المستخدمة في الشركات الكبرى، مع دراسة حالات تتعلق بكبرى المؤسسات.
- العلي، ر.، والنقيب، ج. (2018). (تحليل أثر برامج التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية .دار الثقافة للنشر.
- يوفر هذا الكتاب دراسة ميدانية حول تأثير برامج التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي في بيئات عمل مختلفة.
- البركات، ع. (2022). (التدريب والتطوير في العصر الرقمي: التحديات والفرص .دار التنوير.
- يناقش الكتاب كيفية تكيف برامج التدريب والتطوير مع التغيرات الرقمية، ويوفر رؤى حول استخدام التكنولوجيا في التدريب.
- الطويل، ع. (2017). (دور التدريب والتطوير في تحسين الإنتاجية: تجارب دولية .دار النشر العربي.
- يعرض الكتاب تجارب دولية ناجحة في تحسين الإنتاجية من خلال برامج التدريب والتطوير.