

خطة بحث علمي مقترح بعنوان

(أثر التدريب على إنتاجية موظفين شركات النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية)

**The Impact of Training on the Productivity of Oil and Gas
Company Employees in the Kingdom of Saudi Arabia**

"دراسة ميدانية على شركات (شلمبرجير- نوفل للحلول الغير معدني ٤- طاقه- بيكرهيوز)"

ضمن مقتضيات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة



مقدم من:

إعداد الباحث

اسم الباحث : **عبدالله محمد البستكي**

الرقم الاكاديمي : **٢٠٢٢٣٠٠٦٣٥٣**

١٤٤٦ هـ - ٢٠٢٥

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات المنهجية

مقدمة:

- ١ - منهج البحث:
- ٢ - تحديد مجتمع وعينة البحث.
- ٣ - أدوات جمع البيانات.
- ٤ - تحديد متغيرات الدراسة .
- ٥ تحديد إجراءات تنفيذ الدراسة .
- ٦ . تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات المنهجية

مقدمة:

يمثل هذا الفصل البنية المنهجية الرئيسة للرسالة، وهو الإطار الإجرائي الذي يترجم موضوع الدراسة من مستوى الفكرة النظرية إلى مستوى الاختبار العلمي الموضوعي. ونظراً لأن هذه الدراسة تتناول أثر التدريب على إنتاجية موظفي شركات النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية، فإن ضبط المنهجية وتحديد مكوناتها يعتبر خطوة جوهرية لضمان بناء نتائج علمية موثوقة وقابلة للتفسير والاستدلال.

وتأتي أهمية هذا الفصل من ارتباط موضوع الدراسة بقطاع حيوي يتسم بالتعقيد والتنوع والتطوير المستمر، حيث تعتمد شركات النفط والغاز اعتماداً كبيراً على العنصر البشري المؤهل لرفع الإنتاج وتحقيق الكفاءة التشغيلية. ولذلك فإن دراسة أثر التدريب داخل بيئة هذه الشركات (شلمبرجير- نوفل للحلول الغير معدنية- طاقه- بيكرهوز) تقتضي اختيار منهج علمي واضح، وتحديد مجتمع وعينة ملائمة، واستخدام أدوات قياس مناسبة وقابلة للتحقق، الأمر الذي يعزز من صدق الاستنتاجات النهائية للدراسة.

ويعرض هذا الفصل بصورة تفصيلية المنهج العلمي المعتمد، وآليات اختيار مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أدوات جمع البيانات المستخدمة ومبررات اختيارها، إلى جانب تحديد المتغيرات الرئيسة في الدراسة، ووصف الإجراءات التنفيذية التي تم اتباعها في الميدان، بالإضافة إلى تصميم خطة التحليل الإحصائي. ومن ثم فإن هذا الفصل يشكل الأساس المنهجي الذي يقوم عليه البناء التحليلي للدراسة ويضمن الربط المنطقي والعلمي بين مشكلة الدراسة ونتائجها النهائية.

١ - منهج البحث:

تماشياً مع طبيعة موضوع الدراسة الحالية التي تسعى إلى تحليل أثر التدريب على إنتاجية موظفي شركات النفط والغاز في المملكة العربية السعودية، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة للبحوث الاجتماعية والتنظيمية، نظراً لقدرته على وصف الظواهر كما هي وتحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام البيانات. ويتيح هذا المنهج وصف واقع التدريب كما هو قائم في البيئة الفعلية (Creswell & 2018, Saunders et al., 2019). وصف للشركات المستهدفة (شلمبرجير، نوفل للحلول غير المعدنية، طاقة، بيكرهيويز)، ثم تحليل العلاقات بين متغيراته بطريقة علمية موضوعية مبنية على البيانات الحقلية والقياس الإحصائي الدقيق.

ويعتمد المنهج الوصفي التحليلي أيضاً على الدمج بين التحليل الكمي والنوعي، وهو ما تشير إليه أدبيات البحث المختلط باعتباره أسلوباً يعزز من عمق التفسير وفهم السلوك التنظيمي في بيئات العمل الصناعية (Patton, 2015). ويسهم هذا الدمج في تمكين الباحث من دراسة مستويات التدريب، وآليات تطبيقه، واتجاهات الموظفين نحوه، وقياس أثره المباشر وغير المباشر على الإنتاجية داخل الشركات النفطية.

كما يسمح هذا المنهج بالمقارنة بين ممارسات التدريب في الشركات المختلفة، واستنتاج نقاط القوة والقصور، والعوامل المحفزة أو المعيقة لفاعلية التدريب، بما يتسق مع ما تطرحه الأدبيات الحديثة في مجال الموارد البشرية حول العلاقة بين التدريب والأداء المؤسسي (Armstrong & Taylor, 2020).

وفي سياق اختبار فرضيات الدراسة، اعتمد الباحث علي الجوانب النظرية في التطبيق الميداني من خلال إعداد قائمة استقصاء مرتبطة بمتغيرات الدراسة وأبعادها، وتم تطبيقها

على عينة من الموظفين بشركات (شلمبرجير - نوفل للحلول الغير معدنية - طاقه - بيكرهيز) للحلول غير المعدنية بالمملكة العربية السعودية.

وبهذا التوجه المنهجي، أصبح بالإمكان تحليل البيانات وتحويلها إلى مؤشرات قابلة للتفسير العلمي من خلال المعالجة الإحصائية المناسبة، مما يسمح باستخلاص نتائج موثوقة تستند إلى أسس بحثية سليمة، وتعكس بصورة دقيقة أثر التدريب على إنتاجية موظفي شركات النفط والغاز. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة أثر التدريب على إنتاجية موظفي شركات النفط والغاز في المملكة العربية السعودية، باعتباره أحد أكثر المناهج استخداماً في البحوث الاجتماعية والتنظيمية التي تهدف إلى تحليل العلاقات بين المتغيرات وتفسير الظواهر كما تظهر في الواقع (Creswell, 2018). ويعد هذا المنهج مناسباً للموضوع الحالي لأنه يسمح بتحليل واقع التدريب كما هو قائم في البيئة الفعلية داخل الشركات النفطية المستهدفة.

٢ - تحديد مجتمع وعينة البحث.

- مجتمع الدراسة:

يتضمن مجتمع الدراسة شركات (شلمبرجير - نوفل للحلول الغير معدنية - طاقه - بيكرهيز) وذلك كعينة من الموظفين بهذه الشركات بالمملكة العربية السعودية.

- حجم العينة:

تم تحديد حجم العينة في ضوء العوامل التالية :

- نوع العينة ومجتمع الدراسة:

اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية البسيطة كونها الأكثر ملاءمة لطبيعة مجتمع الدراسة، وذلك لأسباب منهجية أهمها:

١. أن جميع موظفي الشركات الأربع (شلمبرجير، نوفل للحلول غير المعدنية، طاقة، بيكرهيويز) ينتمون إلى مجتمع متجانس مهنيًا من حيث المهام والهيكل التنظيمي.
 ٢. أن العينة العشوائية البسيطة تمنح تكافؤ الفرص لجميع مفردات المجتمع ليتم اختيارها دون تحيز.
 ٣. أن استخدام هذا النوع من العينات مناسب عند توفر قائمة واضحة ودقيقة بعدد الموظفين ($N = 1300$).
 ٤. أن هذا الأسلوب يسهّل تعميم النتائج ويقلّل احتمالية الانحياز في الاختيار.
- لذلك كان اختيار العينة العشوائية البسيطة هو الخيار العلمي الأنسب لهذه الدراسة.

ثانيًا: سبب اختيار حجم العينة (٢٣٦ موظفًا)

تم تحديد حجم العينة بناءً على القواعد الإحصائية المعتمدة في الدراسات الكمية التي تستخدم المعادلة الخاصة بتحديد حجم العينات في المجتمعات الكبيرة، وذلك باستخدام التالي:

- حجم المجتمع $N = 1300$ موظف
- مستوى الثقة $\rightarrow 95\% =$ القيمة المعيارية ($Z = 1.96$)
- نسبة الخطأ المسموح به ($d = 0.05$) 5%
- نسبة التباين أو وجود الظاهرة ($q = 0.50$) 50%

وبالتعويض في المعادلة، كان حجم العينة النهائي 236 موظفًا، وهو حجم علميًا كافٍ لتحقيق:

١. تمثيل جيد لمجتمع الدراسة الكامل.
٢. الحصول على نتائج ذات مستوى ثقة إحصائي مقبول (95%).
٣. ضمان قوة إحصائية كافية لتحليل أثر التدريب على الإنتاجية.
٤. الحد من احتمالات الخطأ العشوائي في البيانات.

سيتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تضم (٢٣٦) موظفًا من شركات (شلمبرجير- نوفل للحلول الغير معدنية- طاقه- بيكرهيويز) وتم تحديد عينة الدراسة باستخدام المعادلة الإحصائية التالية:

$$ن = ١ ق - (١ - ق)$$

$$\frac{2(د)}{2(م.د)} + \frac{ق(١ - ق)}{ن}$$

حيث إن:

ق : نسبة وجود الظواهر محل البحث في العينة، وقد افترضت ٥٠٪.

د : نسبة الخطأ المسموح به، وقد افترضت في حدود ٥٪.

د.م : الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تعمم به النتائج وهو ٩٥٪ ، وبذلك تكون الدرجة المعيارية ١,٩٦.

ن : حجم المجتمع.

ن ١ : حجم العينة.

وبالتعويض في المعادلة السابقة :

يصبح حجم العينة = ٢٣٦ موظفًا .

وتم اختيار وحدات المعاينة المشار اليها (٢٣٦) مفردة تناسبياً وفقاً للموظفين بشركات (شلمبرجير - نوفل للحلول الغير معدنية - طاقه - بيكرهيوز) بالمملكة العربية السعودية وفقاً للجدول التالي:

م	العدد
	٢٣٦

- وحدة المعاينة:

تتمثل وحدة المعاينة في هذه الدراسة في الموظفين بشركات شركات (شلمبرجير - نوفل للحلول الغير معدنية - طاقه - بيكرهيوز) بالمملكة العربية السعودية

(١) جدول توزيع العينة حسب الشركات

افتراض أعداد موظفي المجتمع (لمعادلة التناسب):

- شلمبرجير = ٥٠٠ موظف
- نوفل للحلول غير المعدنية = ٣٠٠ موظف
- طاقة = ٣٠٠ موظف
- بيكرهيوز = ٢٠٠ موظف

(المجموع = ١٣٠٠ موظف)

حساب الحصص النسبية من العينة: (n = 236) :

الشركة (المستهدفة)	عدد موظفي المجتمع (افتراضي)	نسبة من المجتمع (%)	حصة العينة (عدد)
شلمبرجير	500	38.46%	92
نوفل للحلول غير المعدنية	300	23.08%	54
طاقة	300	23.08%	54
بيكرهيوز	200	15.38%	36

الشركة (المستهدفة)	عدد موظفي المجتمع (افتراضي)	نسبة من المجتمع (%)	حصة العينة (عدد)
الإجمالي	1300	100.00%	236

طريقة التوزيع: تم احتساب كل حصة كالتالي: (عدد موظفي الشركة ÷ ١٣٠٠) × ٢٣٦، ثم تقريب الأعداد وصيانة المجموع النهائي = ٢٣٦.

٢) جدول توزيع العينة حسب الديموغرافيا (الجنس، العمر، الخبرة) — توزيع نموذجي مقترح

لأغراض منهجية وعملية التحليل قدمت تقسيمات معيارية مستخدمة بكثرة في دراسات القطاع الصناعي؛ الأرقام هي حصص من العينة الكلية ($n = 236$) وتم تقريبها بحيث يكون المجموع = ٢٣٦.

(أ) التوزيع حسب الجنس

المقترح مبني على الطابع الذكوري السائد في عينات قطاع النفط والغاز (قابل للتعديل):

الجنس	النسبة الافتراضية	عدد المشاركين
ذكور	85%	201
إناث	15%	35
الإجمالي	100%	236

(ب) التوزيع حسب العمر (مجموعات عمرية مقترحة)

المجموعات العمرية: أقل من ٣٠، ٣٠-٣٩، ٤٠-٤٩، ٥٠ فأكثر.

الفئة العمرية	النسبة الافتراضية	عدد المشاركين
أقل من ٣٠ سنة	20%	47
30 - 39 سنة	40%	94
40 - 49 سنة	30%	71
50 سنة فأكثر	10%	24
الإجمالي	100%	236

(ج) التوزيع حسب سنوات الخبرة العملية

الفئات: أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، ١١-٢٠ سنة، أكثر من ٢٠ سنة.

فئة الخبرة	النسبة الافتراضية	عدد المشاركين
أقل من ٥ سنوات	25%	59
5 - 10 سنوات	35%	82
11 - 20 سنة	30%	71
أكثر من ٢٠ سنة	10%	24
الإجمالي	100%	236

٣- أدوات جمع البيانات

تعد أدوات جمع البيانات أحد المكونات الأساسية في أي بحث علمي، فهي الوسيلة التي يعتمد عليها الباحث للحصول على المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن ثم تحليلها للوصول إلى نتائج موضوعية يمكن الاستناد إليها في توصيف الظاهرة محل البحث وتفسيرها بدقة. وتختلف الأدوات المستخدمة من دراسة لأخرى تبعاً لطبيعة الموضوع والمنهج المعتمد، وقد تتنوع ما بين أدوات كمية وأخرى كيفية، أو مزيج بينهما.

وانطلاقاً من طبيعة الدراسة الحالية التي تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي في دراسة أثر التدريب على إنتاجية موظفي شركات (شلمبرجير- نوفل للحلول الغير معدنية- طاقه- بيكرهيويز)، فقد تم تصميم أدوات جمع البيانات بما ينسجم مع أهداف الدراسة ومجتمعها، ويسمح بجمع بيانات كمية مدعومة بمؤشرات وصفية تسهم في تفسير النتائج بصورة متكاملة. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات التاليتين:

أ- استبيانات أداء العمل والإنتاجية

تم بناء استبانة موجهة لموظفي شركات (شلمبرجير- نوفل للحلول الغير معدنية- طاقه- بيكرهيويز)، بهدف قياس مستوى واقع التدريب داخل الشركة من حيث مستوى تنفيذ البرامج التدريبية،

وفاعلية محتواها، ودرجة استفادة العاملين منها، إلى جانب قياس مستوى الإنتاجية لدى الموظفين ومدى تأثيرها بتلك البرامج. وقد تم إعداد فقرات الاستبانة بالاستناد إلى الأدبيات العلمية والدراسات السابقة في مجالي التدريب وتنمية الموارد البشرية في قطاع النفط والغاز.

ب- المقابلات الشخصية

تم إجراء مقابلات مع عدد من الموظفين والمسؤولين بهدف الحصول على بيانات وصفية أعمق تساعد في تفسير المؤشرات الكمية، وفهم العوامل المرتبطة بفاعلية التدريب داخل بيئة العمل النفطية، ومدى انعكاس التدريب على سلوك وأداء الموظفين وإنتاجيتهم.

ج- بيانات الموارد البشرية في برامج التدريب و الأداء الوظيفي.

وفي إطار إعداد أدوات القياس، تم مراعاة ما يلي:

في إطار إعداد أدوات القياس الخاصة بهذه الدراسة التي تبحث أثر التدريب على إنتاجية موظفي شركات النفط والغاز في المملكة العربية السعودية (شلمبرجير، نوفل للحلول غير المعدنية، طاقة، بيكرهيو)، تم اتباع منهجية علمية دقيقة قائمة على أسس الصدق والثبات وجودة البناء الداخلي للأداة، وذلك وفق ما أوصت به الأدبيات الحديثة في منهجيات البحث في الإدارة وتنمية الموارد البشرية.

أولاً: ملائمة أدوات القياس لطبيعة وأهداف الدراسة:

تم بناء فقرات الاستبيان بما يتوافق مع متغيري الدراسة: **التدريب** (بما يشمل أساليبه، مدته، جودة محتواه، كفاءة المدرب، وملاءمة التدريب لطبيعة العمل) و**الإنتاجية**. وقد استند إعداد البنود إلى الدراسات الحديثة التي أكدت أهمية تصميم أدوات قياس تتوافق مع طبيعة بيئات العمل في قطاع الطاقة والنفط، مثل دراسة (Huwaishil 2025) التي أوضحت أن تصميم أدوات قياس دقيقة للتدريب يعد عاملاً حاسماً في تحليل علاقته بالأداء في السياق السعودي.

ثانيًا: التحقق من الصدق :

١. صدق المحتوى:

تم التحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى من خلال عرض الأداة على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في الإدارة وتنمية الموارد البشرية، للتأكد من شمول الفقرات لجوانب التدريب والإنتاجية، ومدى ملاءمتها للسياق المهني في شركات النفط والغاز. وتم إجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم، كما أوصت بذلك الدراسات الحديثة التي تؤكد ضرورة مشاركة الخبراء في تقييم أدوات القياس لضمان الصدق البنائي (Alfafein & Badawi, 2022).

٢. صدق البناء:

جرى تصميم الأداة بما يعكس الارتباطات النظرية المؤكدة بين التدريب ومستوى الإنتاجية، انسجاماً مع الأدبيات العلمية الحديثة. وقد دعمت دراسات مثل Alsama (2021) أهمية دمج بنود تقيس مختلف أبعاد التدريب لما لها من أثر مباشر في الأداء والإنتاجية في السياق السعودي.

ثالثًا: التحقق من الثبات:

بعد استكمال التحكيم، تم إجراء اختبار استطلاعي محدود (Pilot Test) على عينة صغيرة من مجتمع الدراسة بهدف فحص وضوح الفقرات وسهولة الإجابة عليها.

١ - حساب الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي لفقرات كل محور من محاور الاستبيان. ويعد هذا الأسلوب أكثر الطرق استخدامًا في الدراسات الإدارية الحديثة، كما أكدته دراسة. (Huwaishil 2025)

ويعد الثبات مقبولاً إذا تجاوزت قيمة معامل كرونباخ ألفا (٠,٧٠)، وهو ما تم تحقيقه في هذه الدراسة بعد إجراء التعديلات اللازمة.

٢- الثبات بطريقة التجزئة النصفية (Split-Half Reliability)

كما تم استخدام طريقة التجزئة النصفية عبر تقسيم فقرات كل محور إلى نصفين متكافئين، ثم حساب معامل الارتباط بينهما وتصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان-براون (Spearman-Brown). وساهم ذلك في التأكد من اتساق الأداة عبر أجزاء مختلفة من فقراتها.

وقد تم تعديل البنود التي أظهرت ضعفاً في الاتساق الداخلي قبل التطبيق النهائي.

رابعاً: اختبار الاستطلاع المحدود

تم تنفيذ اختبار استطلاعي للتأكد من وضوح صياغة الفقرات وسهولة الإجابة عليها ودقتها من قبل المشاركين. وساهم هذا الإجراء في تعديل صياغة عدد من البنود لتصبح أكثر وضوحاً ولتعكس بصورة أفضل واقع العمل في شركات النفط والغاز. وقد دعمت دراسات حديثة أهمية هذا الإجراء لاختبار أدوات القياس قبل التطبيق الميداني (Huwaishil, 2025).

وبذلك أصبحت أدوات جمع البيانات في هذه الدراسة جاهزة للتطبيق الميداني بما يضمن الحصول على بيانات موضوعية يمكن الاعتماد عليها في تحليل أثر التدريب على إنتاجية موظفي شركات (شلمبرجير، نوفل للحلول غير المعدنية، طاقة، بيكرهيويز) في المملكة العربية السعودية.

٤. تحديد متغيرات الدراسة .

ترتكز هذه الدراسة على مجموعة من المتغيرات الرئيسة التي تم تحديدها بناءً على أهداف البحث وتساؤلاته وفرضياته، بهدف تحليل أثر التدريب كمتغير مستقل على مستوى إنتاجية الموظفين كمتغير تابع

داخل شركات النفط والغاز في المملكة العربية السعودية، وذلك في الشركات محل التطبيق وهي: شركات (شلمبرجير - نوفل للحلول الغير معدنية - طاقه - بيكرهيويز).

ويمكن توضيح المتغيرات على النحو التالي:

١. المتغير المستقل:

- التدريب:

ويمثل البرامج والأنشطة التدريبية المقدمة للعاملين داخل الشركات النفطية بهدف تطوير المعرفة المهنية والمهارات العملية والسلوك الوظيفي، وتحسين قدراتهم الإنتاجية. ويشمل التدريب مجموعة من الأبعاد، من أهمها:

- (أ) ملائمة التدريب لاحتياجات الوظائف.
- (ب) أساليب وطرق التدريب المستخدمة.
- (ج) تطبيق المتابعة والتقييم بعد التدريب.
- (د) مدة التدريب وتناسبه مع طبيعة العمل.

٢. المتغير التابع:

إنتاجية الموظفين

ويقصد بها مستوى المخرجات الفعلية للأفراد في بيئة العمل النفطية، ومدى كفاءتهم في إنجاز المهام وتحقيق متطلبات العمل، بما يعكس فاعلية التدريب المقدم. وتشمل أبعاد هذا المتغير ما يلي:

(أ) سرعة إنجاز المهام وجودتها.

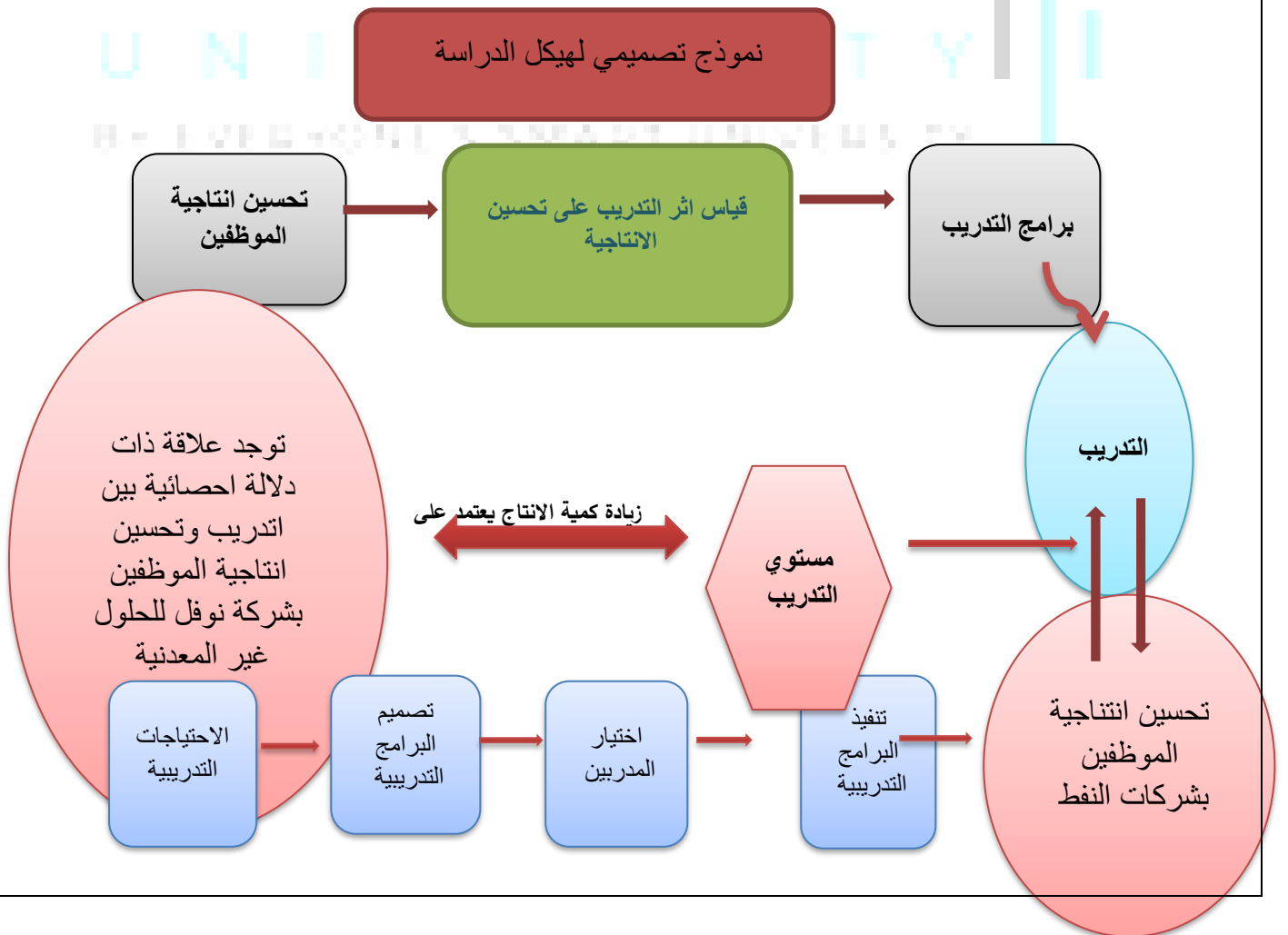
(ب) الالتزام بالمعايير التشغيلية والإجراءات الفنية.

(ج) مستوى الأداء المهني الفردي.

(د) القدرة على استخدام التقنيات والآليات الحديثة داخل بيئة العمل.

(و) تحسين مستوى الإنجاز مقارنة بفترات ما قبل التدريب.

- هيكل متغيرات الدراسة:



شكل رقم (١)

يوضح هيكل متغيرات الدراسة شكل رقم (١)

من اعداد الباحث

٥- تحديد إجراءات تنفيذ الدراسة .

تم تنفيذ هذه الدراسة وفق سلسلة من الخطوات العلمية والمنهجية التي تضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية، وبما يتناسب مع طبيعة موضوع البحث وفرضياته المرتبطة بقياس أثر التدريب على إنتاجية موظفي شركات النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية. وقد اتبع الباحث في تنفيذ الدراسة الإجراءات الآتية:

١- تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها:

حيث قام الباحث بتحديد مشكلة البحث وتحليل واقع التدريب في شركات النفط والغاز بالمملكة، وتحديد أبعاده وتأثيراته المتوقعة على إنتاجية العاملين، ثم صياغة أهداف الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها في ضوء ذلك التحليل.

٢- إعداد الإطار النظري والدراسات السابقة:

قام الباحث بتجمع وتحليل الأدبيات والدراسات العلمية ذات الصلة بموضوع التدريب وتنمية الموارد البشرية والإنتاجية، مع التركيز على الدراسات المرتبطة بقطاع النفط والغاز، لبناء خلفية معرفية تدعم البناء التحليلي للدراسة وتوضح المتغيرات وأبعادها.

٣- اختيار المنهج البحثي:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، إذ يتيح وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحليل العلاقة بين التدريب والإنتاجية اعتمادًا على بيانات كمية وميدانية.

٤- تحديد مجتمع الدراسة وعينتها:

تم تحديد الموظفين في شركات (شلمبرجير- نوفل للحلول الغير معدنية- طاقه- بيكرهيويز) كمجتمع وعينة تطبيقية للدراسة، إلى جانب اعتماد المجال المكاني للدراسة المتمثل في شركات النفط والغاز الأربع محل التطبيق وهي: شركات (شلمبرجير- نوفل للحلول الغير معدنية- طاقه- بيكرهيويز)، حيث تم اختيار مجتمع الدراسة من كافة العاملين والمدراء ورؤساء الأقسام والمكاتب بالشركة قيد الدراسة في قطاع النفط والبالغ عددهم (١٣٠٠) موظف حيث تم بتوزيع (٢٩٧) استمارة على العاملين بالشركة قيد الدراسة وتم الحصول على (٢٣٦) استمارة استبيان من الاستثمارات الموزعة بفاقد (٦١) استمارة بنسبة فاقد (٢٠,٥٤٪) ليصبح حجم العينة (٢٣٦) موظفًا لتمثيل المجتمع محل الدراسة وفق أسس علمية.

٥- إعداد أدوات جمع البيانات:

تم تصميم الاستبانة الرئيسية لقياس مستوى التدريب وإنتاجية الموظفين، إلى جانب إجراء بعض المقابلات لدعم البيانات النوعية، بالإضافة إلى الاستعانة ببيانات الموارد البشرية المتعلقة بالدورات التدريبية والأداء الفعلي للعاملين.

٦- تنفيذ الدراسة ميدانيًا:

قام الباحث بتوزيع الاستبانة على أفراد العينة وجمع الإجابات، وإجراء المقابلات اللازمة، مع مراعاة الدقة والموضوعية عند جمع البيانات.

٧- تحليل البيانات واستخلاص النتائج:

تم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS V.25 وتطبيق الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة بهدف اختبار فرضيات الدراسة وقياس قوة العلاقة بين متغير التدريب ومتغير الإنتاجية.

٨- مناقشة النتائج وتقديم التوصيات:

تم تفسير النتائج وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، والوصول إلى استنتاجات تدعم فهم أثر التدريب على الإنتاجية داخل الشركات النفطية، ثم وضع المقترحات العلمية العملية التي يمكن أن تسهم في تطوير السياسات التدريبية ورفع مستويات الأداء والإنتاج.

٦. تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية .

تم تصميم الدراسة الحالية بما يتسق مع طبيعتها الوصفية التحليلية التي تستهدف دراسة أثر التدريب على إنتاجية موظفي شركات النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال جمع بيانات كمية مدعومة ببيانات وصفية مساندة، بما يتيح تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة بصورة علمية دقيقة.

وقد اعتمد الباحث في تصميم الدراسة على مجموعة من المراحل المتتابعة كما يلي:

المرحلة الأولى: الإعداد النظري

شملت هذه المرحلة تحديد مشكلة البحث وصياغة أهدافه وتسائلاته وفرضياته، بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بالتدريب، تنمية الموارد البشرية، والإنتاجية في الشركات الإنتاجية وخاصة في قطاع النفط والغاز.

المرحلة الثانية: جمع البيانات

اعتمد الباحث في جمع البيانات على عدة طرق بما يتناسب مع طبيعة الدراسة والمجتمع المبحوث، وذلك من خلال:

- استبيانات أداء العمل والإنتاجية الموجهة للعاملين في شركات (شلمبرجير - نوفل للحلول الغير معدنية - طاقه - بيكرهيوز).
- المقابلات الشخصية مع عدد من الموظفين لتعميق فهم التجربة التطبيقية داخل بيئة العمل.

- بيانات الموارد البشرية الفعلية المتعلقة ببرامج التدريب وسجلات الأداء الوظيفي لدى الشركة، بهدف دعم النتائج ببيانات واقعية مسجلة داخل النظام الإداري.

وتشكل وحدة المعاينة في هذه الدراسة في الموظفين العاملين في شركات (شلمبرجير - نوفل للحلول الغير معدنية- طاقه- بيكرهيوز) بالملكة العربية السعودية، حيث تم الاعتماد على عينة مكونة من (٢٣٦) موظفًا تم اختيارهم بصورة عشوائية بسيطة.

المرحلة الثالثة: التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم ترميزها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار (٢٥)، بهدف اختبار الفرضيات والتحقق من طبيعة واتجاه العلاقة بين التدريب وإنتاجية العاملين. وقد تضمنت التحليلات الإحصائية المستخدمة ما يلي:

- أساليب التحليل الوصفي: التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري.
- معامل الاتساق الداخلي ومعامل الثبات للتحقق من صدق وثبات الاستبيان.
- الأساليب الإحصائية الاستدلالية والتي تضمنت:

١- تحليل التباين الأحادي والثنائي

٢- معامل ارتباط بيرسون

٣- اختبار بارتل

٤- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد

٥- تحليل الانحدار المتعدد المدرج

٦- اختبار توكي للمقارنات المتعددة

وبناءً على هذا التصميم المنهجي المتكامل، تمكن الباحث من الربط بين الإطار النظري للدراسة والتطبيق العملي داخل قطاع النفط والغاز، مما ساهم في الوصول إلى نتائج علمية موثوقة يمكن الاستفادة منها في وضع سياسات تدريب أكثر فاعلية تسهم في رفع مستوى الإنتاجية داخل الشركات النفطية في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Huwaishil, F. A. M. (2025). Impact of training courses on skill development and performance enhancement of private sector employees in the Eastern Region of Saudi Arabia. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 9(6), 29–51. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.H210824>

Alfafein, O. S., & Badawi, U. H. (2022). The effect of training strategies on the performance of trainees in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Advanced Research in Management*, 7(1). [https://doi.org/10.14505/jarm.v7.1\(13\).06](https://doi.org/10.14505/jarm.v7.1(13).06)

Alsama, O., & Abunar, M. (2021). The impact of training and development on employee productivity: Private companies in Saudi Arabia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(14), 711–720.