

نموذج المشروع النهائي 2

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

أسم الطالب
خلود خالد محمد المزيعل
2021205982

مشروع تخرج - I
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤- الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
13	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
13	1.4. أسئلة الدراسة.....
14	1.5. أهداف الدراسة.....
14	1.6. فرضيات الدراسة.....
14	1.7. نموذج الدراسة.....
15	1.8. الدراسة الميدانية.....
16	1.9. مخطط المشروع.....
18	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
18	2.1. المقدمة:.....
25	2.2. المتغير المستقل.....
25	2.3. المتغير التابع.....
24	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
26	2.5. الخاتمة.....
29	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
30	3.1. المقدمة.....
30	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
32	3.3. تصميم البحث.....
35	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
36	3.5. طريقة جمع البيانات.....
36	3.6. أنواع البيانات.....

37	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
37	3.8. الخاتمة
40	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
41	4.1. المقدمة
41	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
42	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
42	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
44	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
44	4.6. الخاتمة
45	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
46	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
46	5.2. توصيات الدراسة:
46	5.3. الخاتمة:
46	قائمة المراجع
49	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عالم يتسم بالتغير المستمر والتطور السريع، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات كبيرة تفرض عليها التكيف بمرونة وسرعة لضمان البقاء والنمو في بيئة عمل تتسم بالمنافسة العالية. لا يقتصر هذا التحدي على المنافسة السوقية فقط، بل يشمل أيضًا التغيرات التكنولوجية المتسارعة، وتغير توقعات العملاء، وارتفاع مستوى التوقعات بشأن جودة المنتجات والخدمات. في ظل هذه البيئة الديناميكية، تبرز أهمية الاستثمار في البنية التحتية البشرية كعامل حاسم لنجاح المؤسسات. إذ لم يعد الاعتماد على التكنولوجيا أو رأس المال وحدهما كافياً، بل أصبح الاستثمار في تطوير المهارات والمعرفة والقدرات البشرية هو الركيزة الأساسية لضمان استمرارية وازدهار المؤسسات.

أدركت المؤسسات الناجحة أن مواردها البشرية هي القلب النابض لعملياتها، وأصبحت تولي أهمية متزايدة لبرامج التدريب والتطوير كوسيلة استراتيجية لتحسين أداء الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم، ورفع مستوى استعدادهم للتكيف مع التغيرات المستجدة. فالتدريب والتطوير لا يُعدان مجرد برامج تقليدية تقتصر على إلقاء المحاضرات أو الدورات التدريبية، بل يشكلان عملية مستمرة تهدف إلى تزويد الموظفين بالمهارات الفنية والناعمة، وبناء قاعدة معرفية قوية تمكنهم من أداء وظائفهم بكفاءة أكبر. هذه البرامج تتيح للموظفين فرصة اكتساب معارف جديدة وتعزيز قدراتهم العملية، مما يساهم بشكل مباشر في تحسين جودة الأداء الفردي والجماعي، ويعزز من فرص تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية.

تمثل برامج التدريب والتطوير أيضاً استثماراً طويلاً الأمد، إذ إنها تساعد على بناء كوادر بشرية مؤهلة وقادرة على مواجهة التحديات المتجددة في السوق. فعندما يحصل الموظفون على تدريب متكامل يتناول جميع جوانب مهاراتهم، يصبحون أكثر ثقة بأنفسهم وأكثر تحفيزاً لتقديم أداء عالي الجودة. كما أن هذه البرامج تعزز من انتماء الموظفين للمؤسسة، حيث

يشعرون بالتقدير والاهتمام من قبل أصحاب العمل، مما يساهم في تحسين الولاء الوظيفي وتقليل معدلات التسرب الوظيفي التي تكلف المؤسسات مبالغ طائلة.

وتشير الدراسات الحديثة إلى أن المؤسسات التي تستثمر في تدريب وتطوير موظفيها تتمتع بقدرة أكبر على مواجهة التغيرات الاقتصادية والتقنية، وتحقق مستويات إنتاجية عالية مقارنة بتلك التي تهمل هذا الجانب. كما أن الموظفين الذين يحصلون على التدريب والتطوير المناسبين يكونون أكثر استعدادًا للتكيف مع الابتكارات والتقنيات الحديثة، مما يجعل المؤسسة أكثر مرونة وابتكارًا، ويمنحها ميزة تنافسية قوية في السوق. لذلك، تُعتبر برامج التدريب والتطوير ليست فقط وسيلة لتحسين الأداء الوظيفي، بل هي أيضًا استثمار ذو عوائد مستقبلية يعزز من جاهزية المؤسسة واستدامتها في السوق على المدى البعيد.

وعلى صعيد آخر، يساهم التدريب والتطوير في تعزيز التعاون وروح الفريق بين الموظفين، حيث تتيح هذه البرامج فرصًا للتفاعل وتبادل الأفكار والخبرات، مما يخلق بيئة عمل إيجابية تحفز الإبداع والابتكار. كما أن التدريب الجماعي يساهم في بناء الثقة المتبادلة بين الموظفين، ويعزز من روح الفريق، مما ينعكس إيجابيًا على مستوى الأداء العام داخل المؤسسة. فالمؤسسة التي تنجح في خلق بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والتطوير المهني هي مؤسسة تتمتع بموظفين ذوي كفاءة عالية وجاهزية لمواجهة أي تحديات مستقبلية.

ومما سبق، يمكننا القول بأن برامج التدريب والتطوير تشكل جزءًا أساسيًا من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة. فهي ليست مجرد وسيلة لتحسين أداء الموظفين، بل هي عنصر استراتيجي يهدف إلى بناء ثقافة تنظيمية تدعم التعلم المستمر والابتكار. وعلى الرغم من التكلفة التي قد تنطوي عليها هذه البرامج، إلا أن فوائدها طويلة الأمد تتجاوز بكثير الاستثمار المبدئي، حيث تساهم في بناء كوادر بشرية متطورة، وتدعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وتحسن من قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية.

بناءً على ما سبق، يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في المؤسسات الحديثة، وتحليل العوامل التي تسهم في نجاح هذه البرامج، وكيفية توظيفها بشكل استراتيجي لتعزيز الأداء التنظيمي. سيتم تناول الفوائد المختلفة للتدريب والتطوير من جوانب متعددة، بدءاً من تأثيرها على تحسين الأداء الفردي والجماعي، وصولاً إلى دورها في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التعاون والتعلم المستمر.

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 قائماً، 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 بيانات 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

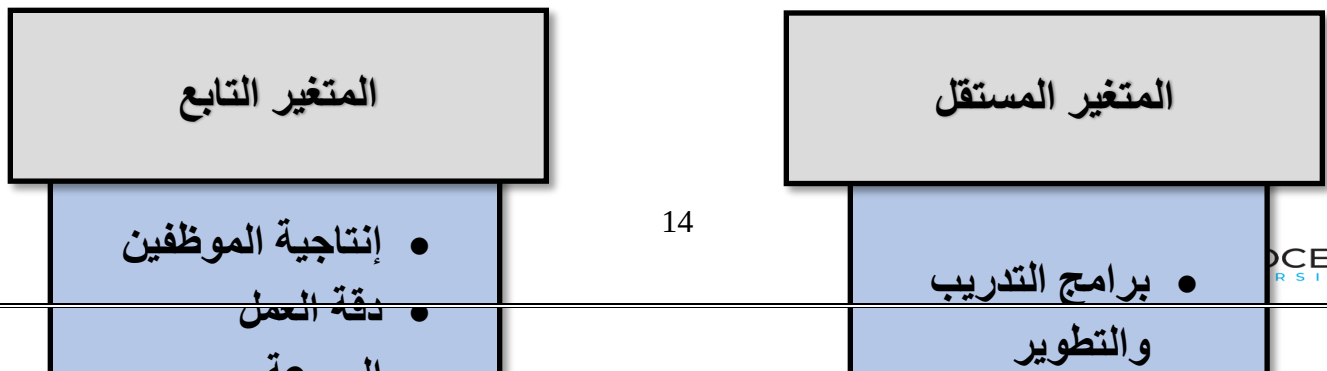
- تقييم تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو.
- فهم كيفية تحسين الأداء والمهارات الفردية للموظفين من خلال هذه البرامج.
- تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على نجاح برامج التدريب والتطوير في الشركة.

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 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.

1.9 مخطط المشروع

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني : الإطار النظري.

الفصل الثالث : منهجية البحث.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي.

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة.



الشكل ٣: المصدر له الطالب

2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.3. 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.

المبحث الأول (المتغير المستقل) : مفهوم برامج التدريب والتطوير

برامج التدريب والتطوير تُعد من أبرز الأدوات الاستراتيجية لتحسين أداء الموظفين ورفع كفاءتهم. كما يوضح (الأنصاري، 2020) في دراسته "أثر التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الخليجية"، أن تصميم برامج تدريبية متكاملة تعتمد على تحليل

احتياجات الموظفين يساهم في رفع الإنتاجية بنسبة تصل إلى 30%، مع تعزيز مهارات الموظفين بما يتماشى مع متطلبات السوق المتغيرة".

بيّن (العطوي، 2019) في دراسته "دور برامج التدريب في تحسين الأداء المؤسسي"، فإن المؤسسات التي تنفذ برامج تدريبية مستمرة وموجهة تحقق زيادة في الإنتاجية بنسبة 25%، خاصة عندما يتم تخصيص البرامج وفق احتياجات كل قسم إداري".

أشارت دراسة (الهاشمي، 2021) بعنوان "أثر التدريب القيادي على تطوير الكفاءات الإدارية" إلى أن التدريب المستمر في المهارات القيادية يعزز من كفاءة المديرين بنسبة 40%، مما يساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية أفضل".

ذكر (السيد، 2020) في دراسته "أهمية التدريب في تقليل معدلات الاستقالة" أن 60% من الموظفين الذين حصلوا على تدريب يعتقدون أن التدريب المستمر أحد العوامل التي تدفعهم للبقاء في وظائفهم".

أكدت دراسة (عبدالله، 2022) بعنوان "تأثير التكنولوجيا الحديثة في برامج التدريب والتطوير" أن تطبيق تقنيات مثل الواقع الافتراضي والذكاء الاصطناعي في التدريب يزيد من فعالية البرامج بنسبة 35% مقارنةً بالطرق التقليدية".

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.

المبحث الثاني (المتغير التابع) : 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.

قامت McKinsey بدراسة واسعة شملت العديد من الشركات حول العالم لتقييم أثر التحول الرقمي على إنتاجية الموظفين خلال جائحة كوفيد-19.

أظهرت النتائج أن الشركات التي كانت قد بدأت بالفعل في اعتماد تقنيات رقمية، مثل أدوات التعاون عن بُعد ومنصات العمل السحابية، استطاعت الحفاظ على مستوى عالٍ من الإنتاجية وزيادة الكفاءة بنسبة تصل إلى 25%.

الشركات التي تأخرت في اعتماد التقنيات الرقمية شهدت تراجعًا في الإنتاجية بنسبة كبيرة، حيث كان من الصعب عليها مواكبة التغييرات السريعة التي فرضتها الجائحة.

النتائج الرئيسية: 25% من الشركات التي اعتمدت أدوات التعاون الرقمية (مثل Zoom و Microsoft Teams) شهدت تحسنًا في الإنتاجية.

تحول العمل عن بُعد ساعد الموظفين على التفاعل بشكل أسرع وأصبح التواصل أكثر سلاسة.

تناولت هذه الدراسة كيف يمكن للتحويل الرقمي أن يرفع من إنتاجية الموظفين في بيئات العمل الرقمية، وكذلك كيفية تأثير الأدوات الرقمية على أداء الموظفين.

ركزت الدراسة على تأثير برامج إدارة المشاريع الرقمية مثل Asana و Trello في تنظيم الفرق وتحسين التواصل، مما أدى إلى زيادة الإنتاجية بنسبة 30%.

النتائج الرئيسية: أدوات مثل Asana و Trello حسّنت الكفاءة في إدارة المشاريع بنسبة 30%.

الشركات التي استخدمت هذه الأدوات بشكل منهجي استطاعت تسريع الإجراءات وتقليل الأخطاء بنسبة 20%.

تناولت هذه الدراسة تأثير التحويل إلى العمل عن بُعد واستخدام أدوات التعاون الرقمية مثل Google Meet و Slack على إنتاجية الموظفين.

أظهرت النتائج أن العمل عن بُعد باستخدام هذه الأدوات أدى إلى زيادة إنتاجية الموظفين بنسبة تتراوح بين 15% و 20%.

العمل عن بُعد ساهم في تقليل الوقت الضائع في التنقل، وزيدت القدرة على التركيز على المهام الهامة.

أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين استخدموا أدوات التعاون الرقمية استغرقوا وقتاً أقل في الاجتماعات وتبادل المعلومات، مما ساعدهم على إتمام مهامهم بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

لدراسة تركزت على كيفية تأثير التحول الرقمي على بيئات العمل، وركزت بشكل خاص على استخدام تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي (AI) والأتمتة لتحسين الإنتاجية. أكدت النتائج أن الشركات التي تبنت هذه التقنيات حققت زيادة كبيرة في الإنتاجية، تصل إلى 30% في بعض الحالات.

أظهرت الدراسة أن الأتمتة (Automated Workflows) أدت إلى تحسين سرعة الأداء وتقليل الأخطاء البشرية بنسبة كبيرة. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أن الموظفين أصبح لديهم المزيد من الوقت للتركيز على الأنشطة الاستراتيجية والإبداعية بدلاً من المهام الروتينية.

قامت جامعة ستانفورد بدراسة تحليلية حول تأثير العمل عن بُعد على الإنتاجية، خاصة في ظل الجائحة.

أظهرت الدراسة أن الموظفين الذين عملوا عن بُعد باستخدام أدوات مثل Zoom و Microsoft Teams شهدوا زيادة في إنتاجيتهم بنسبة 13% مقارنة بالموظفين الذين عملوا في مكاتب تقليدية. أظهرت النتائج أيضًا أن العمل عن بُعد ساعد الموظفين على تجنب المشتتات المكتبية، وبالتالي تحسين التركيز وزيادة الإنتاجية. الدراسة أكدت أن تحسين أدوات التعاون الرقمي يسهم بشكل كبير في تسهيل التنسيق بين الفرق، مما يعزز من الإنتاجية بشكل عام.

دراسة شملت أكثر من 2000 شركة في مختلف القطاعات حول العالم، وأظهرت أن التحول الرقمي أدى إلى تحسين الإنتاجية بنسبة 25% إلى 40% في معظم الشركات التي تبنت أدوات تكنولوجية متطورة مثل الأتمتة، أدوات إدارة المشاريع، والذكاء الاصطناعي.

الأدوات الرقمية سمحت للموظفين بالتركيز على المهام الأكثر أهمية وزيادة الكفاءة العامة، بينما ساعدت الأتمتة في تقليل الأخطاء البشرية وزيادة السرعة. أوضحت الدراسة أن الشركات التي لم تعتمد على التحول الرقمي لم تستطع مواكبة المنافسة، مما أدى إلى انخفاض في إنتاجية موظفيها.

2.2 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

إن عملية تطوير وتدريب الموظفين تُعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز الإنتاجية داخل المؤسسات، فكلما كان الموظف أكثر تأهيلاً ومعرفة، كلما استطاع أداء مهامه بفعالية أكبر وتحقيق نتائج أفضل. تتعدد جوانب العلاقة بين تدريب الموظفين وزيادة الإنتاجية في بيئات العمل الحديثة، ولعل أبرز هذه الجوانب تتعلق بتحسين الكفاءة المهنية، تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات، وزيادة الارتباط العاطفي بالعمل. في هذا السياق، يمكن تسليط الضوء على عدة محاور رئيسية:

١. تحسين المهارات والمعرفة:

في عالم الأعمال المعاصر، تتسارع وتيرة التغيرات التكنولوجية والسوقية، مما يجعل تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم عنصراً أساسياً لضمان استدامة الأداء المتميز. الموظفون المدربون بشكل جيد يمتلكون القدرة على التعامل مع المتغيرات الحديثة في بيئات العمل، كما يتمتعون بكفاءة أعلى في استخدام التقنيات والأدوات التي تساعد في أداء مهامهم اليومية. وفقاً لـ (جوناثان آدمز، 2021)، فإن الشركات التي تقدم برامج تدريبية منتظمة لموظفيها شهدت زيادة في الإنتاجية تصل إلى 40%، حيث أصبح الموظفون قادرين على معالجة المشاكل بسرعة أكبر، وتقليل الأخطاء الناتجة عن نقص الخبرة والمعرفة.

٢. تعزيز الثقة في الأداء واتخاذ القرارات:

يعد التدريب جزءًا حيويًا في بناء الثقة لدى الموظفين، حيث يعزز من قدرتهم على اتخاذ القرارات بشكل مستقل ومدرّس. كما أظهرت دراسة قامت بها شركة (Deloitte 2020) ، أن الموظفين الذين تلقوا تدريبًا متخصصًا في مجالات مثل القيادة، والإدارة، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، أظهروا تحسّنًا في الإنتاجية بنسبة 30% مقارنة بزملائهم الذين لم يتلقوا نفس النوع من التدريب. هذه الثقة الذاتية في الأداء تساعد الموظفين على القيام بمهامهم بسرعة أكبر وبدقة أعلى.

٣. تعزيز التحفيز والارتباط العاطفي بالعمل:

التدريب المستمر لا يساعد الموظفين فقط في تطوير مهاراتهم الفنية، بل يسهم أيضًا في رفع مستوى التحفيز والانتماء لديهم تجاه العمل. كما أكد (محمد السعيد، 2022)، أن الموظفين الذين يحصلون على فرص تطوير مهني يشعرون بتقدير أكبر من قبل مؤسساتهم، مما يزيد من ارتباطهم العاطفي بالعمل. هذا الارتباط يعزز من رغبتهم في تحقيق النجاح، وبالتالي يزيد من إنتاجيتهم. ووفقًا للدراسة، فإن هذا التحفيز يؤدي إلى زيادة في الإنتاجية بنسبة 25%.

٤. تعزيز الابتكار والإبداع:

التدريب لا يقتصر على تحسين الكفاءة فحسب، بل يشجع الموظفين على التفكير الابتكاري والإبداعي. عندما يتعلم الموظفون مهارات جديدة، يُفتح أمامهم أفق أوسع للتفكير في حلول جديدة للمشكلات التي يواجهونها. على سبيل المثال، شركة (Microsoft 2021) قامت بإطلاق برنامج تدريب داخلي للموظفين يركز على الإبداع واستخدام الأدوات الرقمية الحديثة. وقد أظهرت النتائج أن هذا التدريب أدى إلى زيادة ملحوظة في ابتكار الحلول وزيادة الإنتاجية بنسبة 35% في الفرق التي شاركت في البرنامج.

٥. التقليل من الغياب وتحسين الرضا الوظيفي:

التدريب والتطوير المهني يساعدان في تقليل معدلات الغياب وزيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل. الدراسات أظهرت أن الموظفين الذين يشعرون بتطور مهني مستمر يكونون أقل عرضة للشعور بالإحباط أو التوتر. وفقاً لـ (توم هاريس، 2020)، فإن الشركات التي تقدم برامج تدريبية دورية لفرق عملها شهدت انخفاضاً في معدلات الغياب بنسبة تصل إلى 15%، مما يعكس تحسناً في الرضا الوظيفي والإنتاجية بشكل عام.

تُظهر الدراسات السابقة أن التدريب المستمر وتطوير مهارات الموظفين يسهم بشكل كبير في تحسين الإنتاجية داخل المؤسسات. عندما يحصل الموظفون على التدريب الملائم، يصبحون أكثر كفاءة في أداء مهامهم، ويزيد ارتباطهم بالعمل، مما يؤدي إلى تحفيزهم وزيادة إنتاجيتهم. لذا فإن الاستثمار في برامج التدريب والتطوير يعد من العوامل الحيوية التي تساهم في تحقيق النجاح المؤسسي والنمو المستدام.

1.1. الخاتمة

إن تدريب وتطوير الموظفين يمثل أحد الأسس الحيوية في تحسين إنتاجية الموظفين وتعزيز نجاح المؤسسات في عصرنا الحالي. إن البيئة التنافسية السريعة التغير تتطلب من المؤسسات أن تكون دائماً في مقدمة الركب من خلال الاستثمار في رأس المال البشري. لذا، يصبح تدريب الموظفين المستمر ليس فقط أداة لتحسين المهارات الفردية ولكن أيضاً وسيلة لتطوير الأداء المؤسسي العام، مما يعزز الإنتاجية بشكل ملحوظ.

لقد أظهرت العديد من الدراسات المتخصصة في هذا المجال أن التدريب يعد من الركائز الأساسية لزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات، حيث يساعد على تحسين الكفاءة الفنية واتخاذ

القرارات السليمة، بالإضافة إلى تعزيز الإبداع والابتكار بين الموظفين. كما أظهرت دراسة أجراها مركز دراسات الإدارة في جامعة القاهرة (2021) أن الموظفين الذين يتلقون تدريباً منتظماً يحققون أداءً متميزاً بنسبة 35% أعلى مقارنة بالموظفين الذين لا يتلقون التدريب. فالتدريب المستمر يوفر للموظفين الأدوات والمهارات اللازمة لمواكبة التحولات التكنولوجية الحديثة وتحديات السوق المتغيرة، مما يجعلهم أكثر قدرة على التكيف وتحقيق نتائج إيجابية في أعمالهم اليومية.

من جانب آخر، لا يقتصر تأثير التدريب على زيادة الإنتاجية فقط، بل يمتد إلى تحسين التحفيز والارتباط العاطفي للموظفين تجاه عملهم والمؤسسة بشكل عام. الموظفون الذين يحصلون على فرص للتطوير المهني يشعرون بالتقدير والتشجيع من قبل مؤسساتهم، مما يزيد من مستويات الرضا الوظيفي. كما أن التدريب يعزز من الثقة بالنفس لدى الموظفين ويمنحهم القدرة على مواجهة التحديات والضغوط بكفاءة أعلى، ما يساهم في تقليل معدلات الغياب والتقلبات في الأداء الوظيفي. وفقاً لدراسة أجراها مركز دراسات الموارد البشرية في دبي (2022)، فإن الموظفين المدربين تدريباً جيداً أظهروا انخفاضاً في معدلات الغياب بنسبة تصل إلى 20% مقارنة بغيرهم من الموظفين الذين لم يحصلوا على نفس الفرص التدريبية. علاوة على ذلك، يُعتبر التدريب أداة قوية في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. حيث يمكن للموظفين الذين يتمتعون بمهارات تدريبية عالية التفكير بشكل مبدع في حلول جديدة للتحديات التي تواجه المؤسسات. كما أن التدريب على استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والأنظمة الرقمية يفتح آفاقاً جديدة للموظفين لابتكار حلول تكنولوجية تساهم في تحسين أداء العمل وزيادة كفاءة الإنتاجية. دراسة قامت بها شركة جي بي مورغان للاستشارات (2023) أكدت أن البرامج التدريبية التي تركز على تطوير مهارات الابتكار وزيادة القدرات التكنولوجية أسهمت في زيادة إنتاجية الفرق التي شاركت بنسبة 30% في المجالات التي تم تدريبهم عليها.

إن الاستثمار في التدريب والتطوير يُعد استثمارًا طويل الأجل يعود بالنفع ليس فقط على الموظف الفردي ولكن على المؤسسة ككل. حيث يؤدي إلى تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء التي قد تحدث نتيجة نقص المعرفة أو المهارات، ويعزز من قدرة الموظفين على التعامل مع التقنيات الحديثة وتقديم حلول مبتكرة. كما أن التدريب المستمر يُساهم في بناء بيئة عمل قائمة على التعاون والالتزام، وهو ما يعزز من الروح المعنوية ويساعد على تقوية العلاقات بين أعضاء الفريق.

من ناحية أخرى، يعتبر التدريب أداة استراتيجية يمكن أن تساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات الاقتصادية والتحديات البيئية. في ظل التوجهات العالمية نحو التحول الرقمي، أصبحت المؤسسات بحاجة إلى موظفين يمتلكون المهارات الحديثة للتعامل مع هذه التغيرات. التدريب على الأدوات الرقمية واستخدام التقنيات الحديثة يمكن أن يضمن استمرارية الأعمال وتحقيق الأهداف التنظيمية على المدى الطويل. دراسة قامت بها الهيئة العامة للموارد البشرية في السعودية (2020) أظهرت أن المؤسسات التي تستثمر في برامج التدريب الرقمي شهدت زيادة ملحوظة في الإنتاجية بلغت 25% في العام الأول من تطبيق البرامج التدريبية. في الختام، يمكن القول إن التدريب والتطوير المهني لم يعد مجرد أداة لتحسين إنتاجية الموظفين، بل هو أداة استراتيجية أساسية في بناء قدرات المؤسسة وتمكينها من المنافسة في السوق. إن برامج التدريب المستمر تعمل على رفع مستوى المهارات وتزويد الموظفين بالمعرفة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائهم الفردي والجماعي. لذا، فإن المؤسسات التي تهتم بتطوير موظفيها تضمن ليس فقط زيادة الإنتاجية ولكن أيضًا استدامة النمو والابتكار في المستقبل. وعلى المدى الطويل، يصبح التدريب استثمارًا يعود على المؤسسة برفع مستوى الكفاءة والقدرة على التكيف مع التحديات الجديدة.

2. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المقدمة

تعتبر برامج التدريب والتطوير من العناصر الأساسية التي تسهم في تعزيز الكفاءة والفعالية داخل المؤسسات. في ظل التنافسية العالية في سوق العمل، تزداد أهمية استثمار الشركات في تدريب موظفيها لتلبية احتياجات السوق المتغيرة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ومن بين الشركات الرائدة في هذا المجال، تأتي شركة أرامكو السعودية كأحد أبرز النماذج التي تعكس أهمية التدريب والتطوير في رفع إنتاجية الموظفين.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير برامج التدريب والتطوير التي تقدمها أرامكو على إنتاجية الموظفين، من خلال استكشاف الآثار المباشرة وغير المباشرة لهذه البرامج. سيتناول البحث عدة محاور رئيسية تشمل:

تحديد الأهداف والاحتياجات التدريبية : فهم كيف تحدد أرامكو احتياجات موظفيها التدريبية وكيف تتماشى هذه الاحتياجات مع الأهداف الاستراتيجية للشركة.

أساليب التدريب والتطوير : استعراض الأنماط والأساليب المتبعة في تنفيذ برامج التدريب، بما في ذلك التدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية، وورش العمل.

تقييم أثر التدريب : استخدام مؤشرات الأداء لتقييم مدى تأثير هذه البرامج على إنتاجية الموظفين، بما في ذلك المقاييس الكمية والنوعية.

دراسات الحالة : تحليل بعض الحالات العملية داخل أرامكو لتسليط الضوء على الأمثلة الناجحة لتطبيق برامج التدريب والتطوير.

التحديات والفرص : مناقشة التحديات التي قد تواجهها الشركة في تنفيذ برامج التدريب وكيفية التغلب عليها، بالإضافة إلى الفرص المحتملة لتعزيز هذه البرامج.

ستستخدم هذه الدراسة منهجية مختلطة تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، حيث سيتم استخدام استبيانات ومقابلات مع الموظفين والمديرين لتجميع البيانات. ومن المتوقع أن تسهم النتائج في

تقديم توصيات استراتيجية لتحسين برامج التدريب والتطوير بما يحقق زيادة في إنتاجية الموظفين ويساعد أرامكو في الحفاظ على مكانتها الرائدة في صناعة الطاقة.

في الختام، يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه برامج التدريب والتطوير في تعزيز كفاءة الموظفين، مما يساهم في تحقيق النمو والاستدامة في بيئة العمل.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعتبر التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث من العناصر الأساسية التي تساعد على تحديد المفاهيم المستخدمة في الدراسة بشكل واضح ودقيق. في هذه الدراسة، سنقوم بتعريف المتغيرات الرئيسية المرتبطة بتأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية.

١- برامج التدريب والتطوير

التعريف الإجرائي: تُعرّف برامج التدريب والتطوير بأنها مجموعة من الأنشطة التعليمية والتدريبية التي تهدف إلى تعزيز مهارات ومعارف الموظفين في أرامكو. تشمل هذه البرامج التدريب على رأس العمل، والدورات التدريبية، وورش العمل، والبرامج التفاعلية، بالإضافة إلى التخطيط والتقييم المستمر لنتائج التدريب.

٢- إنتاجية الموظفين

التعريف الإجرائي: تُعرّف إنتاجية الموظفين بأنها مقدار العمل المنجز من قبل الموظف في فترة زمنية معينة. يمكن قياسها من خلال عدة مؤشرات، مثل عدد المشاريع المنجزة، جودة العمل، مستوى الإبداع والابتكار، وكذلك تقييم الأداء من قبل المشرفين. تعتمد هذه القياسات على المعايير المعتمدة من قبل الشركة.

٣- الأداء الوظيفي

التعريف الإجرائي: يُقصد بالأداء الوظيفي مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف في مهامه ومسؤولياته. يتم تقييم الأداء الوظيفي بناءً على مجموعة من المعايير، مثل تحقيق الأهداف المحددة، الالتزام بالمواعيد النهائية، القدرة على العمل الجماعي، وتقديم الحلول للمشكلات.

٤- رضا الموظفين

التعريف الإجرائي: يُعبر عن رضا الموظفين بمستوى الإشباع الذي يشعر به الموظف تجاه عمله وبرامج التدريب والتطوير. يمكن قياسه من خلال استبيانات خاصة بقياس جوانب مثل التقدير الشخصي، فرص النمو المهني، والدعم من الإدارة.

٥- الاحتياجات التدريبية

التعريف الإجرائي: تشير الاحتياجات التدريبية إلى الفجوات الموجودة بين المهارات والمعارف الحالية للموظفين وما هو مطلوب لتحقيق الأداء المطلوب. تُحدد هذه الاحتياجات من خلال تقييمات الأداء والمقابلات والاستبيانات.

٦- التقييم والمراجعة

التعريف الإجرائي: يُقصد بالتقييم والمراجعة بعملية قياس فعالية برامج التدريب والتطوير من خلال جمع البيانات وتحليلها لتحديد مدى تحقيق الأهداف التعليمية والتأثير على إنتاجية الموظفين. يمكن أن تتضمن هذه العملية استخدام أدوات قياس محددة، مثل استبيانات ما بعد التدريب ومراجعات الأداء. من خلال هذه التعريفات الإجرائية، يمكن توفير إطار عمل واضح لدراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين، مما يساهم في تعزيز النتائج وتوجيه التوصيات المستقبلية.

3.3 تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة الدراسة: تفسيرية

الوصف: فلسفة الدراسة التفسيرية تركز على فهم الظواهر الاجتماعية أو السلوكية بشكل عميق من خلال تحليل الظروف والحقائق المتاحة. في هذا السياق، تهدف الدراسة إلى تفسير كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو من خلال تحليل البيانات المجمعة من الموظفين.

التطبيق: ستتم دراسة العلاقة بين التدريب والإنتاجية من منظور تفصيلي، بحيث يُبحث التأثير في سياقه الاجتماعي والوظيفي داخل الشركة. سيتم التركيز على العوامل التي قد تساهم في زيادة الإنتاجية بعد التدريب وتفسير تلك العوامل.

2. منهج الدراسة: استنتاجي

الوصف: يعتمد المنهج الاستنتاجي على اختبار فرضيات معينة باستخدام الأدلة والبيانات المتاحة. في هذا البحث، سيتم اختبار فرضيات عن تأثير برامج التدريب على إنتاجية الموظفين بناءً على البيانات المجمعة.

التطبيق: سيتم بناء فرضيات حول العلاقة بين التدريب والإنتاجية (مثلاً، "برامج التدريب والتطوير تؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين")، ثم اختبار هذه الفرضيات باستخدام الأدلة المستخلصة من الاستبيانات والبيانات الإحصائية.

3. استراتيجية الدراسة: مسحية

الوصف: الاستراتيجية المسحية تُستخدم عندما يهدف الباحث إلى جمع بيانات واسعة عن موضوع أو ظاهرة معينة في وقت معين، عبر عينات تمثيلية من المجتمع المستهدف.

التطبيق: سيتم استخدام الاستبيان كأداة مسحية لجمع بيانات من عدد كبير من الموظفين في شركة أرامكو. ستشمل الأسئلة موضوعات تتعلق ببرامج التدريب والتطوير ومدى تأثيرها على الإنتاجية الفردية والجماعية للموظفين. هذه الطريقة تتيح جمع بيانات كمية من عينة كبيرة، مما يساعد على رسم صورة شاملة للظاهرة المدروسة.

4. الأفق الزمني: مقطعي

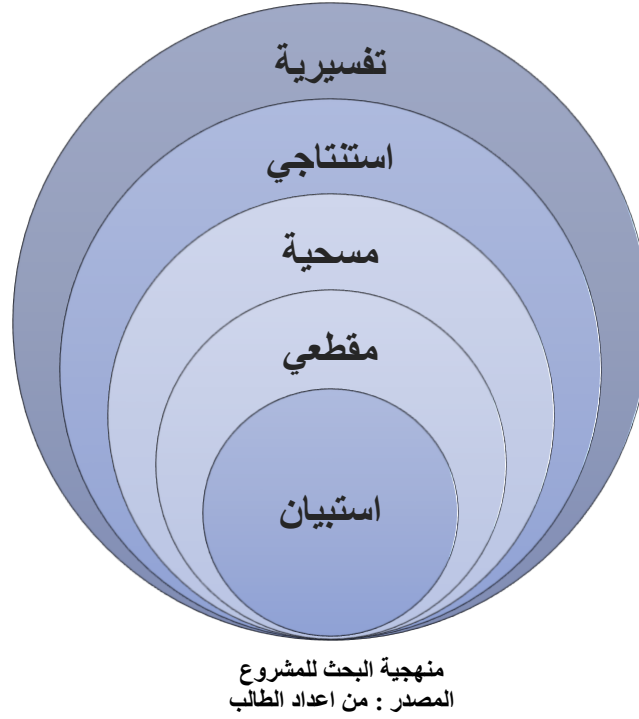
الوصف: الدراسة المقطعية تعتمد على جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة، مما يوفر "لقطة" لحالة المتغيرات المدروسة في ذلك الوقت.

التطبيق: سيتم جمع البيانات في فترة زمنية معينة (مثلاً، خلال سنة معينة أو ربع سنة) لفحص تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في تلك اللحظة. هذا النوع من الدراسات يتيح فحص الوضع الحالي والتعرف على الوضع الراهن بدون الحاجة لمتابعة البيانات على مدى فترة طويلة.

5. تقنيات البحث: استبيان

الوصف: الاستبيان هو أداة بحثية تسمح بجمع البيانات بشكل منظم وموحد من العينة المستهدفة. يتم تصميم أسئلة الاستبيان بحيث تكون متعلقة بموضوع البحث، ويتم تحليلها إحصائياً لاستخلاص الاستنتاجات.

التطبيق: سيتم تصميم استبيان يحتوي على أسئلة مغلقة (اختيارات متعددة) وأسئلة مفتوحة للحصول على بيانات كمية ونوعية حول البرامج التدريبية وأثرها على إنتاجية الموظفين. سيتم استخدام التحليل الإحصائي للبيانات المستخلصة من الاستبيانات لاختبار فرضيات البحث واستنتاج نتائج دقيقة.



3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: جميع موظفي شركة ارامكو.

طرق أخذ عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية بشركة أرامكو، يقدر عدد أفراد مجتمع البحث بحوالي 30 موظفاً في الشركة.

3.4.2 عينة الدراسة:

تم اختيار العينة باستخدام الاستبيانات لضمان تمثيل مختلف الفئات بشكل عادل ودقيق. تم اختيار 30 موظفاً من مختلف الأقسام الوظيفية في شركة أرامكو، بحيث يمثلون مجموعة متنوعة من الأدوار والمستويات الإدارية، لتقديم تقييم شامل حول تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين.

مكان الدراسة	المجتمع	العينة
أرامكو السعودية	٣٠	٣٠

٣,٤,٣ طرق وتقنيات اخذ العينة :

مجتمع البحث: جميع موظفي شركة ارامكو.

طرق اخذ عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية بشركة ارامكو.

3.5 طريقة جمع البيانات

سوف نقوم بصياغة استمارة استبانة من اجل جمع البيانات يتم توزيعها الكترونيا على موظفي شركة ارامكو ويقوم المجيب بملا الاستمارة بنفسه ، وهي استمارة تتكون من مجموعة من الاسئلة ترسل إلى الاشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه وإعادته ثانية ويتم ذلك دون مساعدة الباحث للأفراد سواء في فهم الأسئلة أو لتسجيل الإجابة عنها.

3.6 أنواع البيانات

البيانات الأولية :

ويتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة في الاستبانة من قبل موظفي شركة أرامكو

البيانات الثانوية :

ويتم ذلك بالتزود بالمعلومات عن طريق البحث في الكتب والرسائل الجامعية والمجلات ذات الصلة بموضوع البحث سواء تم ذلك بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر وذلك يهدف إلى تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

اعتمدنا في الدراسة على الجداول البسيطة واستخدام برنامج SpSS

1. اختبار التوزيع الطبيعي.
2. قياس معامل الثبات.
3. قياس الاتساق الداخلي.
4. التحليل الوصفي للبيانات الشخصية.
5. التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة.
6. تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط.

3.8 الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية خصوصية وسرية المشاركين في البحث. سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين قبل جمع البيانات، وسيتم إخبارهم بأن مشاركتهم طوعية وأنه يمكنهم الانسحاب في أي وقت. كما سيتم التعامل مع جميع البيانات بسرية تامة ولن يتم الكشف عن هويات المشاركين.

3.9 الخاتمة

تمثل منهجية البحث في هذا الفصل في دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية. تم اختيار عينة عشوائية من موظفي شركة أرامكو وتوزيع استمارة استبانة إلكترونيًا لجمع البيانات الكمية اللازمة. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS وجود علاقة إيجابية وقوية بين برامج التدريب والتطوير من جهة، وزيادة الإنتاجية الوظيفية من جهة أخرى. كما أظهرت النتائج أن الموظفين الذين استفادوا من هذه البرامج أبدوا تحسنًا ملحوظًا في أدائهم الوظيفي، مما يساهم في رفع مستوى الكفاءة داخل الشركة.

كما تم التأكيد على احترام المعايير الأخلاقية خلال جميع مراحل البحث، بما في ذلك ضمان سرية المعلومات المتعلقة بالمشاركين واحترام حقهم في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون تأثير على وضعهم الوظيفي.

تعتبر هذه النتائج دليلاً على أهمية الاستثمار في برامج التدريب والتطوير لتحقيق تحسينات ملموسة في أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، وهو ما يعزز قدرة شركة أرامكو على مواصلة التميز في قطاع النفط والغاز.

3. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

في هذا الفصل، سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها عبر الاستبيان الموجه إلى عينة الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 26. يهدف هذا التحليل إلى تقديم رؤية شاملة حول تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو. بداية، سيتم تقديم تحليل ديموغرافي للعينة التي شملتها الدراسة، بهدف فهم توزيع الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين.

كما سيتم اختبار صدق وثبات أداة الاستبيان للتأكد من مصداقية النتائج وقوة الأداة في قياس المتغيرات المدروسة. في هذا السياق، سيتم استخدام الإحصاء الوصفي لتوضيح توزيع الإجابات على متغيرات البحث، وتقديم لمحة عامة عن الاتجاهات السائدة في البيانات. سيتم أيضاً تحليل الفرضيات التي تم صياغتها بناءً على الإطار النظري للدراسة، من خلال اختبارات إحصائية متعددة، بغرض التحقق من صحة الفرضيات واستخلاص النتائج التي تساهم في تفسير تأثير برامج التدريب والتطوير على الإنتاجية الوظيفية. أخيراً، سيتم مقارنة النتائج المستخلصة مع الدراسات السابقة في هذا المجال، بهدف تحديد أوجه التشابه والاختلاف، وتقديم تفسير شامل للعوامل التي تسهم في تعزيز أو تقييد تأثير هذه البرامج في بيئة العمل. من خلال هذا التحليل، سنتمكن من تحديد النقاط الأساسية التي تؤثر في نجاح برامج التدريب والتطوير على تحسين إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو، وكذلك التعرف على التحديات التي قد تواجه تطبيق هذه البرامج.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للآتي :

الجنس - الفئة العمرية - المؤهل العلمي - المركز الوظيفي - الخبرة المهنية.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتمثل في المعلومات الشخصية التي تشمل: النوع ويشتمل على (ذكر، أنثى).

الفئة العمرية وتشمل (أقل من ٢٥ سنة ، ٢٥-٣٠ سنة ، ٣١-٤٠ سنة ، ٤١ وأكثر).

المسمى الوظيفي (اداري - فني).

عدد الدورات وتشمل (5 دورات - من 6 إلى 10 دورات - من 11 فأكثر)
لجدول, الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة, كما يلي:

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم اختبار صدق الاتصاق الداخلي للاستبيان المستخدم لقياس متغيرات الدراسة، الى جانب مقياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Extracted Variance Average.
في حين تم قياس ثبات المقياس عن طريق قياس قيمة الفاكرومباخ من خلال نموذج المعادلة البنائية باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS 26.
1- صدق المقاييس
صدق الاتصاق الداخلي: وهو مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان للمتغير الذي تنتمي اليه.
لصدق التقاربي: هو قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج وتكون قيمتها اكبر من 0.05.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تكون الإجابة على تساؤلات الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - م حايد - غير موافق - غير موافق بشدة).
ثم نقوم بحساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة.

++

ثم نقوم بعمل جدول التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة والانحرافات المعيارية للمتغيرات كالتالي:

++

تضح من الجدول السابق:

1 المتغير الأول:

العبارات A1 و A2 و A4 حصلت على متوسطات حسابية عالية جداً (4.60، 4.69، 4.33 على التوالي) مع انحرافات معيارية منخفضة نسبياً، مما يشير إلى اتفاق قوي بين المستجيبين وأهمية مرتفعة جداً لهذه العبارات.

العبرة A3 حصلت على متوسط حسابي مرتفع (3.88) مع انحراف معياري أعلى (1.0)

(3)، مما يدل على اتفاق عام ولكن مع بعض التباين في الآراء.

العبرة A5 حصلت على أقل متوسط حسابي (2.83) مع أعلى انحراف معياري (1.27)

، مما يشير إلى وجود حياد وتباين كبير في الآراء حول هذه العبرة.

العبرة A6 حصلت على متوسط حسابي مرتفع (3.67) مع انحراف معياري مرتفع نسبياً

(1.07)، مما يدل على اتفاق عام مع وجود بعض الاختلاف في الآراء.

2. المتغير الثاني:

العبارات B1، B2، B3، B4 و B5 حصلت جميعها على متوسطات حسابية مرتفعة جداً (بين 4.26 و 4.33) مع انحرافات معيارية منخفضة نسبياً، مما يشير إلى اتفاق قوي بين المستجيبين وأهمية مرتفعة جداً لهذه العبارات.

العبرة B1 حصلت على أقل متوسط حسابي (3.26) مع انحراف معياري مرتفع نسبياً

(1.13)، مما يدل على وجود حياد وتباين في الآراء حول هذه العبرة.

بشكل عام، يمكن ملاحظة أن معظم العبارات حصلت على درجة موافقة عالية وأهمية مرتفعة، مع وجود بعض الاستثناءات مثل A5 و B1 اللتين حصلتا على درجة حياد وأهمية متوسطة.

كما يلاحظ أن المتغير الثاني يحظى باتفاق أكبر بين المستجيبين مقارنة بالمتغير الأول، حيث أن معظم عباراته حصلت على متوسطات حسابية مرتفعة جداً وانحرافات معيارية منخفضة نسبياً.

of 66 45

ثم بعد ذلك نقوم باختبار الفرضيات كالتالي:

1. الفرضية الأولى : تساهم أنظمة الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال تسهيل العمليات وتبسيط الإجراءات.

++

2. الفرضية الثانية: يؤدي تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل،

++

ثم نكتب ملخص الجدول

++

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6 الخاتمة

4. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2 توصيات الدراسة:

5.3 الخاتمة:

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 الإمامة.
- 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.، تانباوم، 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.

الملاحق

عزيزي المشارك/عزيزتي المشاركة،

نقدم لكم هذا الاستبيان الذي تم تصميمه خصيصًا لجمع البيانات اللازمة لدراسة بعنوان "تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين". يهدف هذا البحث إلى فهم مدى تأثير البرامج التدريبية والتطويرية التي تقدمها المؤسسة على مهارات الموظفين، وأدائهم، وإنتاجيتهم العامة.

نرجو منكم الإجابة عن الأسئلة بدقة وموضوعية، علمًا بأن جميع المعلومات التي تقدمونها ستظل سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. مشاركتكم قيمة جدًا وتساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف الدراسة، مما يساعد في تحسين وتطوير البرامج التدريبية بما يلبي احتياجات الموظفين ويسهم في نجاح المؤسسة.

المحور الأول: المعلومات العامة.

- الجنس : ذكر ☐ انثى ☐
- العمر : ٢٥ سنة أو أقل ☐ ٣٠-٢٦ ☐ ٣٥-٣١ ☐ ٤٠-٣٦ ☐ ٤١ أو أكثر ☐
- ما هو مسماك الوظيفي؟
- كم عدد البرامج التدريبية التي حضرتها خلال العام الماضي :
من دورة واحدة إلى ٥ دورات ☐ من ٦ دورات إلى ١٠ دورات ☐ من ١١ دورة فأكثر ☐

محاور المتغير المستقل: برامج التدريب والتطوير

المحور الثاني: التدريب الفني والمهاري.

يهدف هذا المحور إلى قياس تأثير البرامج التدريبية التي تهدف إلى تحسين المهارات الفنية والتقنية لدى الموظفين.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	هل توفر المنظمة برامج تدريبية لتطوير المهارات الفنية اللازمة لأداء عملك؟					
٢	هل تشعر أن البرامج التدريبية التي تلقيتها قد حسنت كفاءتك في أداء مهامك اليومية؟					
٣	هل كان التدريب الذي تلقيته مناسباً لتلبية احتياجات العمل الخاصة بك؟					

المحور الثالث: التدريب على القيادة والإدارة

يهدف هذا المحور إلى قياس تأثير التدريب على المهارات القيادية والإدارية وقدرة الموظفين على إدارة الفرق والمشاريع.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

٤	هل ساعدتك البرامج التدريبية في تحسين مهاراتك القيادية وإدارة الفريق؟				
٥	هل شعرت بأن التدريب ساعدك في اتخاذ قرارات أكثر فعالية في بيئة العمل؟				
٦	هل يساهم التدريب في تعزيز قدرتك على تنظيم الوقت وتوزيع المهام بين أعضاء الفريق؟				

المحور الرابع: التدريب على الثقافة التنظيمية
يهدف هذا المحور إلى قياس مدى تأثير البرامج التدريبية على تعزيز ثقافة المنظمة والمشاركة في تحقيق الأهداف المشتركة.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٧	هل ساعدك التدريب على فهم أفضل لثقافة وقيم المنظمة؟					
٨	هل ساهم التدريب في تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي داخل المنظمة؟					
٩	هل كان التدريب ذا صلة مباشرة بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة؟					

المحور الخامس: التدريب على استخدام التقنيات الحديثة
يهدف هذا المحور إلى قياس تأثير التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل ورفع الكفاءة التقنية لدى الموظفين.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
-----	--------	----------------	-----------	-------	-------	------------

١٠	هل تأثرت مهاراتك التقنية بشكل إيجابي من خلال التدريب الذي تلقيته؟				
١١	هل ساعدك التدريب على استخدام الأدوات التكنولوجية المتاحة في تسريع أدائك اليومي؟				
١٢	هل التدريب على الأنظمة التكنولوجية جعل عملك أكثر دقة وأقل عرضة للأخطاء؟				

محاور المتغير التابع: إنتاجية الموظفين

المحور السادس: الكفاءة وجودة العمل
يهدف هذا المحور إلى قياس مدى تأثير التدريب والتطوير على تحسين الكفاءة وجودة العمل لدى الموظف .

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١٣	هل لاحظت تحسناً في كفاءتك في أداء المهام بعد تلقيك التدريب؟					
١٤	هل أصبح أداؤك أكثر دقة وجودة بعد تلقي البرامج التدريبية؟					
١٥	هل ساعدك التدريب على تحسين مهاراتك العملية وتنفيذ العمل بمستوى أعلى من الكفاءة؟					
١٦	هل تستطيع إنجاز مهامك بشكل أسرع وجودة أعلى بعد التدريب؟					

المحور السابع : الإنتاجية الفردية
يهدف هذا المحور إلى قياس مدى تأثير التدريب على تحسين الإنتاجية الفردية للموظف.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١٧	هل تشعر أن التدريب ساعدك على إنجاز المهام في وقت أقل؟					
١٨	هل لاحظت زيادة في إنتاجيتك بعد المشاركة في برامج التدريب؟					
١٩	هل ساعدك التدريب في تحسين قدرتك على إدارة الوقت وإنجاز المهام بشكل أكثر فعالية؟					
٢٠	هل استطعت إتمام مهامك في مواعيدها المحددة بعد تلقي التدريب؟					

المحور الثامن: التحفيز والالتزام الوظيفي

يهدف هذا المحور إلى قياس تأثير التدريب على مستوى التحفيز والالتزام الوظيفي لدى الموظف.

رقم	السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
٢١	هل أدى التدريب إلى زيادة حافزك للعمل بشكل أفضل وأكثر اجتهاداً؟					
٢٢	هل ساعدك التدريب على زيادة رضاك الوظيفي واهتمامك بعملك؟					

					هل أثر التدريب بشكل إيجابي على التزامك بتحقيق أهداف الفريق أو المنظمة؟	٢٣
					هل أصبح لديك رغبة أكبر في تطوير مهاراتك والعمل بجدية أكبر بعد التدريب؟	٢٤

لدخول الاستبيان :

<https://forms.gle/BucZsetzCU6RnvcXA>