

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 لطبيعة الظاهرة المدروسة، نظراً لأنه يتيح وصف واقع التدريب كما هو قائم في البيئة الفعلية 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 على الدمج بين التحليل الكمي والنوعي، بما يتيح للباحث دراسة مستويات برامج التدريب، وتحديد آليات تنفيذها، والكشف عن اتجاهات الموظفين نحوها، وقياس درجة تأثيرها المباشر على الإنتاجية. كما يتيح هذا المنهج إمكانية المقارنة بين ممارسات التدريب داخل الشركات النفطية المختلفة، واستنتاج نقاط القوة والقصور والعوامل التي قد ترفع أو تحد من فاعلية التدريب في رفع كفاءة العنصر البشري.

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 غير معدنية - طاقة - بيكرهيويز) للحلول غير المعدنية بالمملكة العربية السعودية، باعتبارها إحدى الشركات العاملة في قطاع النفط والغاز. وقد اشتملت أداة الاستقصاء على ثلاثة أقسام رئيسة: الأول يقيس التدريب، والثاني يقيس إنتاجية الموظفين، والثالث يتناول البيانات الديموغرافية الخاصة بالعينة.

ومن خلال هذا التوجه المنهجي، أصبح بالإمكان تحليل البيانات وتحويلها إلى مؤشرات قابلة للتفسير العلمي من خلال المعالجة الإحصائية، بما يسمح للوصول إلى نتائج موثوقة

تستند إلى أسس بحثية سليمة، وتعكس بصورة واقعية أثر التدريب على الإنتاجية داخل هذا القطاع الحيوي.

٢- تحديد مجتمع وعينة البحث.

- مجتمع الدراسة:

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

- حجم العينة:

تم تحديد حجم العينة في ضوء العوامل التالية :

- نوع العينة ومجتمع الدراسة:

اعتمد الباحث في توزيع حجم العينة على مفردات مجتمع الدراسة وذلك بالاعتماد العينة العشوائية للموظفين يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين والمدراء ورؤساء الأقسام والمكاتب بالشركة قيد الدراسة في قطاع النفط والبالغ عددهم (١٣٠٠) موظف حيث تم بتوزيع (٢٩٧) استثمار على العاملين بالشركة قيد الدراسة وتم الحصول على (٢٣٦) استثمار استبيان من الاستثمارات الموزعة بفاقد (٦١) استثمار بنسبة فاقد (٢٠,٥٤٪) بهذه الشركات وتم توزيع حجم العينة على أساس احصائية الموارد البشرية بهذه الشركات (شلمبرجير- نوفل للحلول الغير معدنية- طاقه- بيكرهيووز) محل الدراسة.

- عينة الدراسة:

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 إليها (٢٣٦) مفردة تناسبياً وفقاً للموظفين بشركات (شلمبرجير - نوفل للحلول الغير معدنية - طاقه - بيكرهيويز) بالمملكة العربية السعودية وفقاً للجدول التالي:

م	العدد
	٢٣٦

- وحدة المعاينة:

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

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 تساهم 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 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:

ملاءمة أدوات البحث لطبيعة وأهداف الدراسة وارتباطها المباشر بمتغيراتها.

التحقق من الصدق والثبات من خلال عرض الأداة على مجموعة من المحكمين والمتخصصين في مجال الإدارة وتنمية الموارد البشرية، وإجراء التعديلات اللازمة قبل التطبيق النهائي.

إجراء اختبار استطلاعي محدود للتأكد من وضوح صياغة الفقرات وقابلية الإجابة عليها بسهولة ودقة من قبل أفراد مجتمع الدراسة.

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 شركات (شلمبرجير - نوفل للحلول الغير معدنية - طاقه - 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 - بيكرهيوز).

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.

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 اتبعت الباحثة في تنفيذ الدراسة الإجراءات الآتية:

١- تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها:

بدأت الباحثة 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:

قامت الباحثة بجمع 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 - طاقة - بيكرهيوز) 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 - طاقة - بيكرهيوز)، 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:

قامت الباحثة 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 اعتمدت الباحثة 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

اعتمدت الباحثة 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، تمكنت الباحثة 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.