

أثر التدريب على إنتاجية موظفين شركات النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية "دراسة ميدانية على شركة نوفل للحلول غير المعدنية" الباحث عبد الله البستكي

ملحوظة عامة

تقليل الاستعانة بالابحاث القديمة (قبل 2020) قدر المستطاع

الدراسة الاستطلاعية

الدراسة الاستطلاعية المقدمة اظهرت ايجابيات التدريب و لم تسلط الضوء على مشكلة محددة لتكون محور الدراسة و بالتالى لم يتضح الفائدة منها و كذلك يجب تحديد ما الذى سوف يميز الاستبانة الاساسية عن الاستبانة التى استخدمت فى الدراسة الاستطلاعية

مشكلة الدارسة

المشكلة يجب ان يحتوى على

- خلفية عامة عن شركات النفط بالمملكة و نظام التدريب المتبع بها
- اضافة الاحصائيات الخاصة بها من حيث عدد البرامج التدريبية و اى احصائيات اخرى متوفرة متعلقة ببرامج التدريب بالشركة و تعزز من الموضوع
- الاثار السلبية الناتجة عن ضعف برامج التدريب و كيف متوقع أن تؤثر بشكل مباشر و غير مباشر على الانتاجية
- التحديات التى تواجه عمليات التدريب الفعال فى قطاع النفط بالمملكة
- الفجوات البحثية فى هذا المجال من الدراسات السابقة

الاهداف

- توضيح الأهداف: يجب أن تكون الأهداف واضحة ومحددة، مثل زيادة الإنتاجية وتحسين المهارات. يمكن إدراج أهداف فرعية تسلط الضوء على جوانب محددة من التدريب.

مراجعة الأدبيات السابقة: يجب توسيع نطاق

التساؤلات البحثية

التساؤل الرئيسي للدراسة فيما يلي:

ما أثر التدريب على انتاجية الموظفين بشركة نوفل للحلول غير المعدنية بالمملكة العربية

السعودية ؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بشركات النفط بناء على ما يؤدي الى زيادة الإنتاج؟

2. هل يتم تصميم البرامج التدريبية بشركات النفط بما يؤدي الى زيادة الإنتاج؟

3. هل يتم اختيار المستفيدين من البرامج التدريبية بشركات النفط بما يؤدي الى زيادة

الإنتاج؟

4. هل يتم طرق تنفيذ البرامج التدريبية بشركات النفط بما يؤدي الى زيادة الإنتاج؟

5. هل يتم قياس مردود البرامج التدريبية بشركات النفط على الإنتاج؟

6. ما العوامل المؤثرة على فعالية برامج التدريب في شركات النفط؟

هذه ليس تساؤلات فرعية من التساؤل "ما أثر التدريب على انتاجية الموظفين " و انما هي تساؤلات رئيسية و ممكن وضعها بالاضافة الى التساؤل الرئيسي حول أثر التدريب

الفرضيات

في ضوء التوصيات السابقة الى تعديل

هيكل متغيرات الدراسة

ينصح باعادة تصميم الهيكل ليكون اكثر وضوحا حيث يوجد تكرار للمتغيرات و عدم وضوح للعلاقة بين المتغيرات

المنهجية

- يجب ان يتم تحديد كيف سوف يتم قياس زيادة الانتاجية المرتبطة بمكونات التدريب و فصلها عن بقية العوامل الاخرى المؤثرة فى الانتاجية ؟

- يجب تحديد حجم مجتمع العينة و الذى يمثل فى هذه الدراسة اجمالى عدد العاملين فى الشركة محل الدراسة و الوصف الديموجرافي لمجتمع الدراسة و بالتالى يجب التأكد من ان العينة تتوافق مع مجتمها.

- تطوير أدوات البحث: يمكن تحسين أدوات جمع البيانات عن طريق تضمين استبيانات أكثر تفصيلاً أو إجراء مقابلات مع موظفين وإدارة الشركة للحصول على رؤى أعمق.
- تحديد العينة: يجب أن تكون العينة متنوعة وتمثل مختلف الأقسام في الشركة لضمان شمولية النتائج.

تصميم استمارة الاستقصاء

تم تصميم قائمة الاستقصاء تتوافق مع متغيرات الدراسة وابعاد كل متغير وتتضمن الأقسام التالية:

- القسم الاول استمارة استقصاء التدريب وتشمل البنود التالية :
- القسم الثاني : استمارة استقصاء انتاجية الموظفين وتشمل البنود التالية:
- القسم الثالث: البيانات الشخصية عن مفردات العينة.

لم يتم ايضاح البنود

الدراسات السابقة و التعليق عليها

- يجب ان تتناول الدراسات السابقة كيف يمكن لكل مكون من مكونات برنامج التدريب (تحديد الاحتياجات – تصميم البرنامج – تنفيذ البرنامج – قياس المردود) على حدى ان يؤثر على الانتاجية و خصوصا في الشركات الخدمية و على الاخص في شركات النفط و ما هي الفجوات البحثية في هذا المجال و اللتى ستركز الدراس الحالية على سدها.
- من الافضل تجميع عدد من الدراسات الحديثة في المجال و ينصح بزيادة عددها و كذلك اضافة على العناصر الموجودة في الجدول استخلاص من كل دراسة المتغيرات و الابعاد التى تناولتها الفجوات البحثية منها و المنهجية التى اتبعتها و التعبير عن ذلك في عبارات مختصرة بالجدول و ثم التعليق باستفاضة لايظهر التشابهات و الاختلافات بين الدراسات و تحليل للفجوات البحثية لاستنباط المشكلة التى ستركز الرسالة عليها .

التصحيات اللغوية

3/1- مشكلة الدراسة

يعتبر التدريب مصدراً من مصادر الكوادر البشرية من أجل تطوير كفايات بما ينعكس ايجابياً على تطوير وتحسين أداء المنظمة من جميع جوانبها المختلفة فالتدريب هو السبب الرئيسي وراء كل

استهدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والموظف الأداء في قطاع النفط والغاز الليبي	تم جمعها بيانات المسح من 321 موظفي شركة الواحة للنفط في طرابلس، ليبيا	أظهرت النتائج أن الاستراتيجيات البشرية تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي، وأداء الموظفين. كما ان الرضا الوظيفي يؤثر على أداء الموظف.
Manal M B Marhil, Khairi Ahmed R Masaud , Nahg Abdul Majid	2023	

التحليل والإحصاء

- استخدام تقنيات إحصائية متقدمة: يمكن استخدام برامج إحصائية لتحليل البيانات بشكل أكثر دقة، مما يساعد في استخلاص نتائج موثوقة.
- تقديم النتائج بشكل مرئي: إدراج جداول ورسوم بيانية لتسهيل فهم النتائج يعزز من قوة التحليل.