

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

الحمد لله الذي أنار درب العلم والمعرفة، وأعانني بفضلته وكرمه على إنجاز هذا العمل المتواضع، وأسأله أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم. والصلاة والسلام على نبينا محمد، خير معلم وموجه، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذة الفاضلة [اسم الأستاذة/المشرفة]، التي لم تبخل عليّ بتوجيهاتها السديدة وملاحظاتها القيّمة، والتي كان لها الأثر الكبير في إتمام هذا البحث. فجزاها الله عني خير الجزاء وبارك في علمها وعملها.

كما أتقدم بالشكر لكل من ساعدني أو قدم لي دعماً، سواء بكلمة طيبة، أو دعوة صادقة من قريب أو بعيد. وأخص بالشكر والديّ العزيزين، اللذين كانا دائماً سندي ودعمي في كل مراحل حياتي، بدعائهما وتوجيههما، فلهما مني كل الحب والامتنان.

جزى الله خيراً كل من ساهم في إنجاز هذا البحث، وأسأله أن يوفقنا جميعاً لما فيه الخير والنجاح.

والله ولي التوفيق.

الإهداء

إلى من كانا سبب وجودي بعد الله، من علماني معنى الصبر، العطاء، والوفاء...
إلى والديّ الحبيبين، شمعتي حياتي، الذين لم يتوقف دعاؤهم لي يومًا، ولم تبخل قلوبهم بالحب
والدعم.

إلى زوجي العزيز، شريك دربي، مصدر قوتي، وسندي الدائم في هذه الرحلة...
إلى من وقف بجانبني في كل خطوة، وشاركني الأحلام والطموحات.

إلى أصدقائي وإخوتي الأعزاء، الذين كانوا دائمًا داعمين ومشجعين لي خلال مسيرتي
العلمية...

وأخيرًا، إلى كل من آمن بقدراتي، وكان سببًا في تحقيق هذا الإنجاز...
أهديكم هذا العمل المتواضع، تقديرًا وحبًا، وأسأل الله أن يجعله نورًا ينير دروبنا جميعًا.

مع كل الامتنان والتقدير.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين، مع التركيز على مكونات التدريب المختلفة مثل القيادة، المهارات التقنية، والثقافة التنظيمية، وتقديم توصيات لتحسين الأداء الوظيفي.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة ممثلة للموظفين. تم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS لاختبار الفرضيات واستخلاص النتائج.

النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير وإنتاجية الموظفين. كما تبين أن التدريب على القيادة والتقنيات الحديثة كان لهما الأثر الأكبر في تحسين الأداء الوظيفي.

التطبيقات والأهمية:

تسهم الدراسة في تقديم توصيات عملية للمؤسسات لتطوير برامج تدريب فعّالة، بما يعزز من إنتاجية الموظفين. كما توفر نتائجها مرجعاً للممارسين وصناع القرار لتطبيق استراتيجيات تحسين الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية:

التدريب والتطوير، إنتاجية الموظفين، الأداء الوظيفي، القيادة، الثقافة التنظيمية، التقنيات الحديثة.

جدول المحتويات

الشكر والتقدير	2
الإهداء	3
مستخلص الدراسة	4
1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	7
1.1 المقدمة:	8
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	11
1.3.1 على المستوى النظري:	12
1.3.2 على المستوى التطبيقي:	13
1.4 أسئلة الدراسة	13
1.5 أهداف الدراسة	14
1.6 فرضيات الدراسة	14
1.7 نموذج الدراسة	14
1.8 الدراسة الميدانية	15
1.9 مخطط المشروع	17
2 الفصل الثاني: الدراسات السابقة	18
1.3 المقدمة:	19
مفهوم برامج التدريب والتطوير المبحث الأول (المتغير المستقل):	20
المبحث الثاني (المتغير التابع): برامج التدريب والتطوير	21
2.2 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	24
1.1 الخاتمة	27
2. الفصل الثالث: منهجية الدراسة	29
3.1 المقدمة	30
3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	31

3.3.....	تصميم البحث (بصلة البحثي).....	33
3.4.....	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....	35
3.5.....	طريقة جمع البيانات.....	36
3.6.....	أنواع البيانات.....	36
3.7.....	إجراءات التحليل الإحصائي.....	37
3.....	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....	39
4.1.....	المقدمة.....	40
4.2.....	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....	40
4.3.....	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....	43
4.4.....	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....	50
.....	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.....	54
.....	الارتباط بين مصادر المتغير المستقل ومصادر المتغير التابع.....	56
4.5.....	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....	57
.....	تحليل النتائج.....	59
.....	الخلاصة.....	59
.....	نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس للدراسة.....	59
.....	الخلاصة.....	64
5.1.....	الخاتمة.....	64
.....	ملخص النتائج.....	65
4.....	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....	67
5.1.....	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية.....	68
.....	البحوث المستقبلية.....	69
5.2.....	توصيات الدراسة.....	69
5.3.....	الخاتمة.....	70
قائمة المراجع.....	71	
الملاحق.....	74	
.....	لدخول الاستبيان :.....	74
.....	المحور الثامن: التحفيز والالتزام الوظيفي.....	79
.....	يهدف هذا المحور إلى قياس تأثير التدريب على مستوى التحفيز والالتزام الوظيفي لدى الموظف.....	79

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 أيضاً 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 أيضًا استثمارًا طويل 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 تحفيزًا 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 جزءاً أساسياً 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 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 إطاراً نظرياً قوياً 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 وتساعد 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

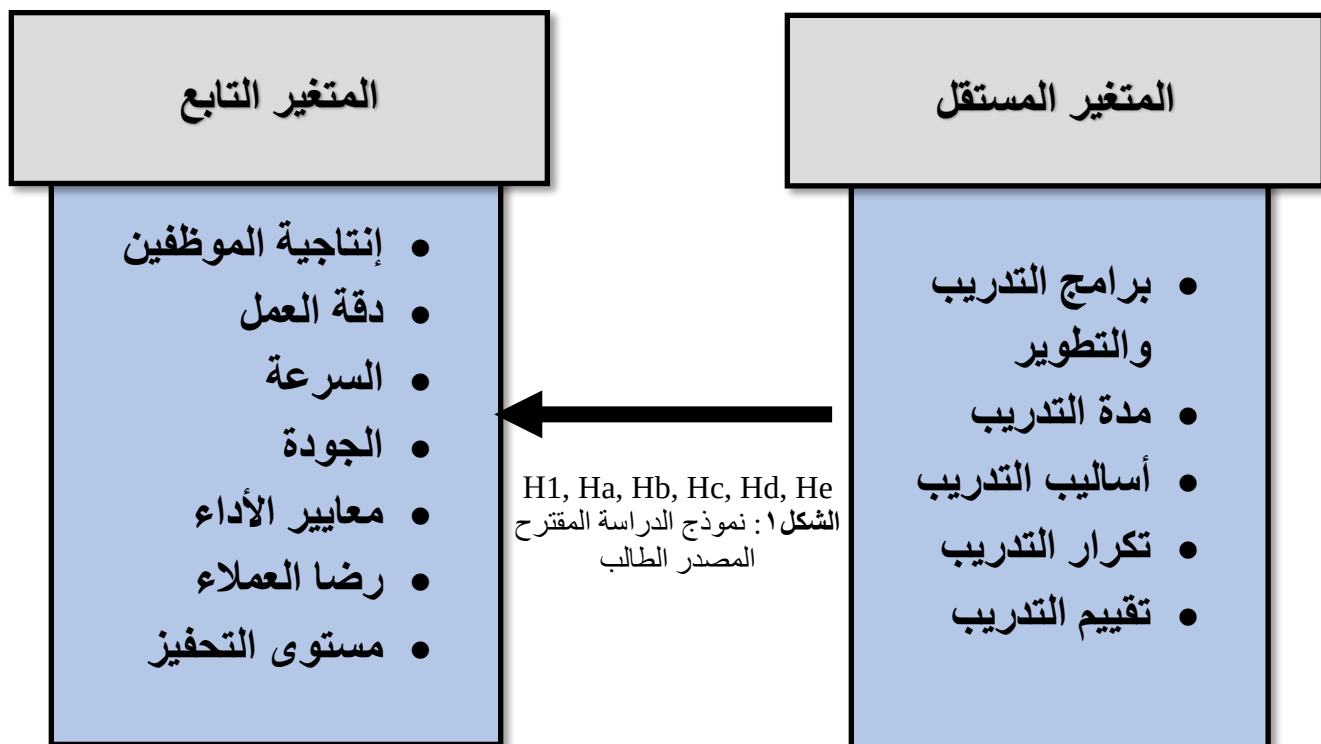
- تقييم تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو.
- فهم كيفية تحسين الأداء والمهارات الفردية للموظفين من خلال هذه البرامج.
- تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على نجاح برامج التدريب والتطوير في الشركة.

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 عالمياً 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 تراجعاً في الإنتاجية بنسبة كبيرة، حيث كان من الصعب عليها مواكبة التغيرات السريعة التي فرضتها الجائحة.

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

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

تناولت هذه الدراسة كيف يمكن للتحول 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 التحول 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 وقتًا 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 تساعدهم 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 يساهم 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 والإبداع. 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 دائمًا في مقدمة الركب من خلال الاستثمار في رأس المال البشري. لذا، يصبح تدريب الموظفين المستمر ليس فقط أداة لتحسين المهارات الفردية ولكن أيضًا 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 تدريبًا منتظمًا يحققون أداءً متميزًا 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. وفقًا لدراسة أجراها مركز دراسات الموارد البشرية في دبي (2022)، فإن الموظفين المدربين تدريبًا جيدًا أظهروا انخفاضًا 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 آفاقًا جديدة للموظفين لابتكار حلول تكنولوجية تسهم 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 أيضاً استدامة النمو والابتكار في المستقبل. وعلى المدى الطويل، يصبح التدريب استثماراً 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

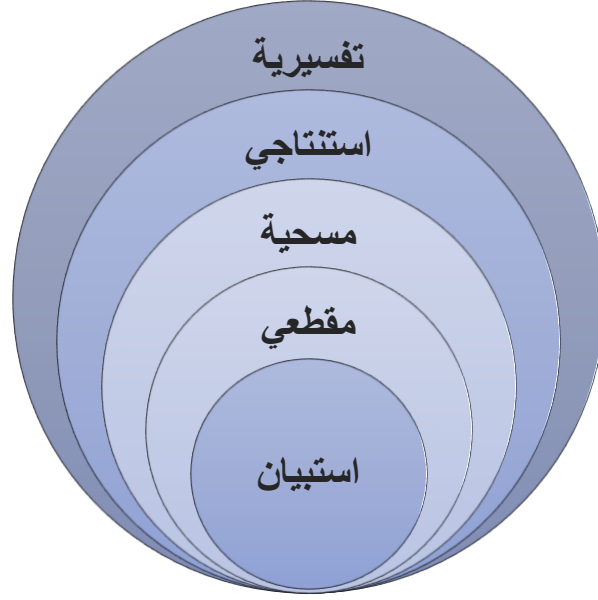
الوصف: الدراسة المقطعية تعتمد على جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة، مما يوفر "لقطة" لحالة المتغيرات المدروسة في ذلك الوقت.

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.



منهجية البحث للمشروع
المصدر : من اعداد الطالب

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: جميع موظفي شركة ارامكو.

طرق اخذ 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 28. 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 - العمر - المسمى الوظيفي عدد البرامج التدريبية

- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل :

- الجنس ويشمل على (ذكر، أنثى).

- العمر ويشمل (أقل من ٢٥ سنة ، ٢٦-٣٠ سنة ، ٣١-٣٥ سنة ، ٣٦-٤٠ سنة ، ٤١ وأكثر).

- عدد الدورات التدريبية وتشمل (٥ دورات - من ٦ إلى ١٠ دورات - من ١١ فأكثر)

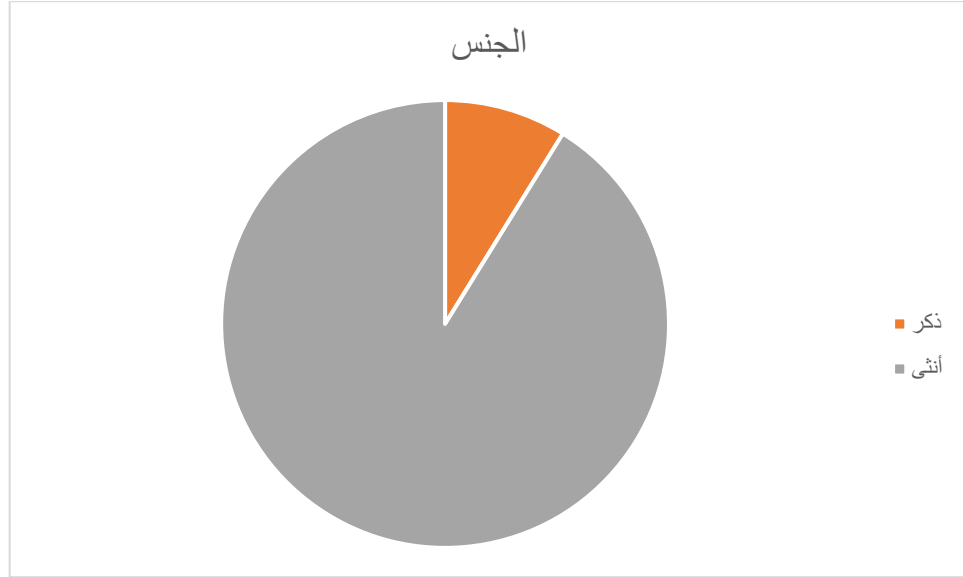
لجدول, الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة, كما يلي:

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	3	8.8%
	أنثى	31	91.2%
	الإجمالي	34	100%
العمر	أقل من ٢٥ سنة	5	14.7%
	٢٦-٣٠ سنة	10	29.4%
	٣١-٣٥ سنة	9	26.5%
	٣٦-٤٠ سنة	4	11.8%
	٤١ أو أكثر	6	17.6%
	الإجمالي	34	100%
عدد الدورات التدريبية	دورة إلى ٥ دورات	21	61.8%
	٦ إلى ١٠ دورات	9	26.5%
	١١ دورة فأكثر	4	11.8%
	الإجمالي	34	100%

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج

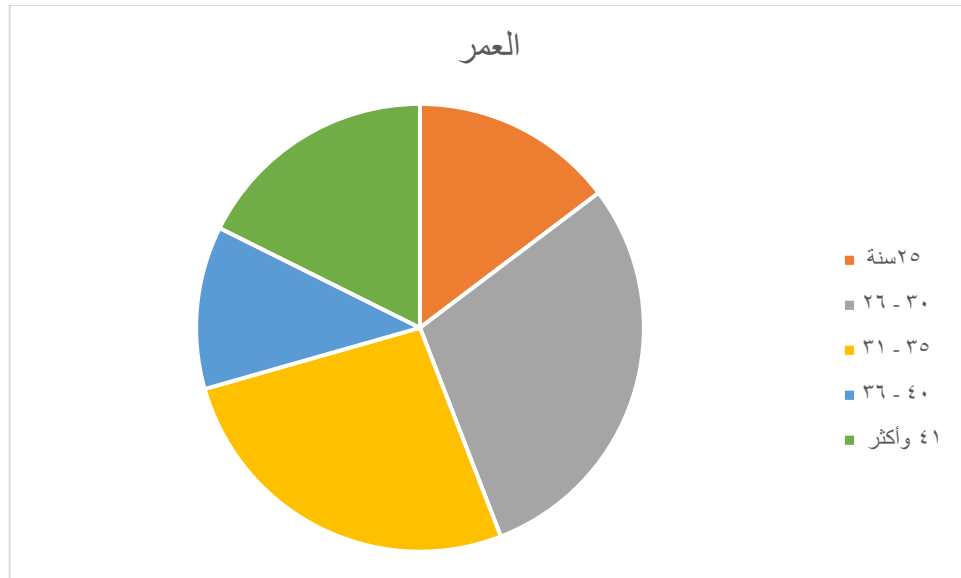
من بيانات الجدول السابق تم استخلاص النتائج التالية :

بالنسبة للتوزيع حسب الجنس، أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الاناث في العينة فاق عدد الذكور، حيث بلغ عدد الاناث ٣١ ، مما يشكل نسبة ٩١.٢٪ من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الذكور ٣، أي ما يعادل ٨.٨٪ من العينة. كما هو موضح في الشكل

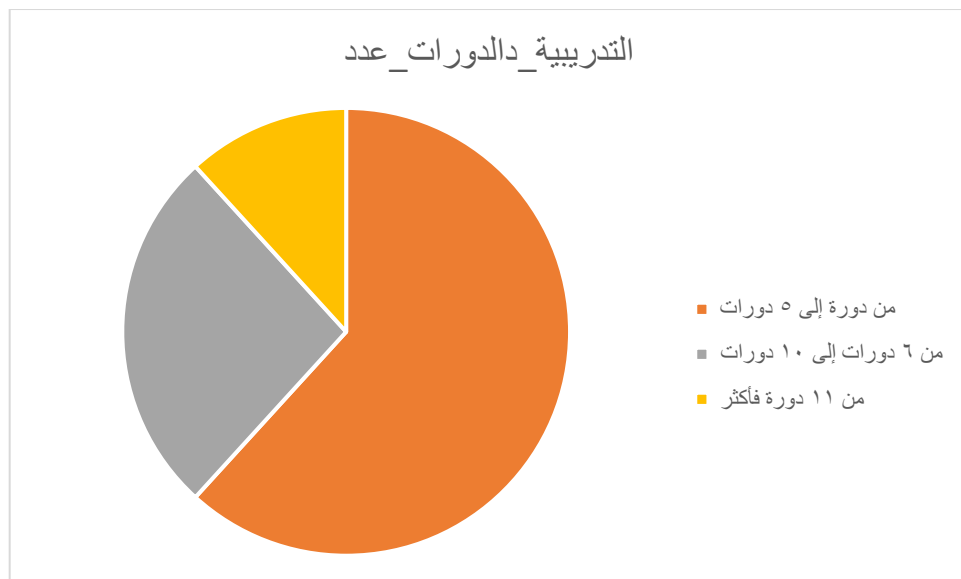


الشكل : تصنيف العينة وفقاً للجنس

أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن ٣٤ شخصاً من فراد العينة تتراوح أعمارهم أقل من ٢٥ عاماً، وهو ما يعادل ١٤.٧٪ من إجمالي العينة. في حين أن ١٠ أشخاص تتراوح أعمارهم بين ٢٦ و ٣٠ سنة، أي ما يعادل ٢٩.٤٪ من العينة. في حين أن ٩ أشخاص تتراوح أعمارهم بين ٣١ و ٣٥ سنة، مما يمثل ٢٦.٥٪ من العينة. كما أن ٤ أشخاص تتراوح أعمارهم بين ٣٦ و ٤٠ سنة، مما يمثل ١١.٨٪ من العينة. وأخيراً، هناك ٦ أشخاص أعمارهم تزيد عن ٤١ سنة وأكثر ، وهو ما يشكل أيضاً ١٧.٦٪ من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



أما بالنسبة للتوزيع حسب عدد الدورات التدريبية ، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن ٢١ شخص من أفراد العينة لديهم دورة إلى ٥ دورات، مما يمثل ٦١.٨٪ من إجمالي العينة. بينما هناك ٩ أشخاص لديهم ٦ دورات إلى ١٠ دورات، أي ما يعادل ٢٦.٥٪ من العينة. وفيما يتعلق بمن هم لديهم ١١ دورة فأكثر، فقد تبين أنهم ٤ أشخاص من أفراد العينة، مما يشكل ١١.٨٪ من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم استخدامها لقياس متغيرات الدراسة. كما تم قياس الصدق التقاربي عن (Average Variance Extracted - AVE). طريق حساب متوسط التباين المستخرج أما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات، تشمل حساب قيمة ألفا كرونباخ بالإضافة إلى حساب معامل الثبات (ho). تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling - SEM) من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE).

• (Variance Extracted - AVE)

صدق الاتساق الداخلي: يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. لهذا الغرض، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة (Kaiser 1974)، تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها أقل من 0.5.

لصدق التقاربي: (Convergent Validity) يقيس هذا النوع من الصدق مدى تباين لعبارات التي تقيس نفس المقياس. تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5 وفقاً ل (Hair et al 2006). وذلك لضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.

• تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة ب معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير، وذلك

لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كما تشمل الجداول أيضاً متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات. تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS بالإصدار 28، كما هو موضح في ما يلي:

متوسط التباين المستخرج		p Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.822	0.733	0.00	2.333	0.486	0.817	A1	التدريب الفني والمهاري	برامج التدريب والتطوير
		0.00		0.844		A2		
		0.00		0.870		A3		
	0.834	0.00	2.24	0.805		B1	التدريب على القيادة والإدارة	
		0.00		0.798		B2		
		0.00		0.899		B3		
	0.865	0.00	2.22	0.888		C1	التدريب على الثقافة التنظيمية	
		0.00		0.889		C2		
		0.00		0.819		C3		
	0.855	0.00	2.17	0.857		D1	التدريب على التقنيات الحديثة	
		0.00		0.854		D2		

		0.00		0.854		D3		
--	--	------	--	-------	--	----	--	--

المصدر : من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول الذي بالأعلى :

مقياس تطبيق الإدارة الإستراتيجية: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالتصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم اكبر من 0.5. بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق الإدارة الإستراتيجية هي 0.822، وهي قيمة أكبر من 0.5. بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضاً.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		p Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.868	0.888	0.00	0.947	0.885	0.815	BA1	الكفاءة وجودة العمل	إنتاجية الموظفين
		0.00		0.873		BA2		
		0.00		0.848		BA3		
		0.00		0.946		BA4		
	0.925	0.00	0.710	0.921		BB1	الإنتاجية الفردية	
		0.00		0.937		BB2		
		0.00		0.931		BB3		
		0.00		0.914		BB4		
	0.789	0.00	0.818	0.884		BC1	التحفيز والالتزام الوظيفي	
		0.00		0.699		BC2		
		0.00		0.829		BC3		
		0.00		0.746		BC4		

المصدر : من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول الذي بالأعلى :

مقياس تطبيق إدارة المعرفة: أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5. بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع

معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى معنوية أقل من 0.001. بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، أما فيما يتعلق بمتوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد أظهرت النتائج أن قيمته لمتغير تطبيق إدارة المعرفة هي 0.868، وهي أكبر من 0.5. بناءً على ذلك، يمكن القول إنه قد تم تحقيق الصدق التقاربي للاستبانة أيضًا.

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

بشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة. بعبارة أخرى، يشير إلى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة. لتحقيق ذلك، يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.

في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبانة التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية: قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Reliability Composite) وقيمة A-rho. تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM، وهو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية) والمتغيرات الظاهرة.

قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس. وهي تعكس درجة الاتساق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير. كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من 1، كانت درجة الثبات أعلى.

الثبات المركب (Composite Reliability) يشير إلى مستوى الثبات العام للمقياس، ويأخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس. يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.

قيمة A-rho هي مقياس آخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤش نكميلي لتأكيد نتائج الفا كرونباخ والثبات المركب.

وفقاً لدراسة Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يعتبر المقياس ثابتاً. هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية.

الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك القيم الخاصة ب ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.933	0.924	5	التدريب الفني والمهاري	برامج التدريب والتطوير
	0.905	5	التدريب على القيادة والإدارة	
	0.906	5	التدريب على الثقافة التنظيمية	
	0.913	5	التدريب على التقنيات الحديثة	
0.941	0.926	5	الكفاءة وجودة العمل	إنتاجية الموظفين
	0.858	5	الإنتاجية الفردية	
	0.953	5	التحفيز والالتزام الوظيفي	

المصدر : من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

أظهرت النتائج لمقياس تطبيق برامج التدريب والتطوير أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.933. أما بالنسبة لأبعاد برامج التدريب والتطوير، فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: التدريب الفني والمهاري 0.924 ، التدريب على القيادة والإدارة 0.905 ، التدريب على الثقافة التنظيمية 0.906 ، التدريب على التقنيات الحديثة 0.913. بما أن جميع القيم تتجاوز 0.7، وفقاً لدراسة Hair et al (2010) فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

أما بالنسبة لمقياس تطبيق إنتاجية الموظفين ، فقد أظهرت النتائج أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.941. بالنسبة لأبعاد إنتاجية الموظفين ، كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: الكفاءة وجودة العمل 0.926 ، الإنتاجية الفردية 0.858 التحفيز والالتزام الوظيفي 0.953. بما أن جميع القيم أكبر من 0.6، وفقاً لدراسة Hair et al (2010)، فإن الثبات قد تحقق أيضاً للمقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

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

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	2	3	4	5

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100/5 = 20\%$

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول : دلالة المتوسطات الحسابية .

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة	من 0% إلى 20%	غير موافق بشدة
من 1.81 إلى 2.60	غير موافق	من 20.01% إلى 40%	غير موافق
من 2.61 إلى 3.40	محايد	من 40.01% إلى 60%	محايد
من 3.41 إلى 4.20	موافق	من 60.01% إلى 80%	موافق
من 4.21 إلى 5	موافق بشدة	من 80.01% إلى 100%	موافق بشدة

وضح الجدول الحالي التحليل الوصفي لمستوى الأهمية بناءً على قياس ليكرت الخماسي، حيث يتم تصنيف النتائج وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي والنسب المئوية المرتبطة بها، مع تحديد مستوى الموافقة وفقاً لما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي: يتم تحديد الفئات المختلفة لقيم المتوسط الحسابي بناءً على المدى الذي يمتد من 1 إلى 5.

النتيجة (الاتجاه العام): تشير إلى الفئة التي يعبر عنها المتوسط الحسابي، والتي يمكن أن تكون: "غير موافق بشدة"، "غير موافق"، "محايد"، "موافق"، أو "موافق بشدة".

الوزن النسبي (%): يمثل الوزن النسبي للفئة المعنية بالنسبة المئوية، حيث يتم تقسيم النسب إلى خمس فئات تبدأ من 0% وتنتهي عند 100%.

مستوى الموافقة / الأهمية: يعبر عن المستوى النوعي للاتجاه العام، حيث يتم استخدام عبارات مشابهة لتوضيح الدرجة: "غير موافق بشدة" تعكس أدنى مستوى موافقة، بينما "موافق بشدة" تعكس أعلى مستوى.

يعرفنا الجدول :

الفئة الأولى (من 1 إلى 1.80): تمثل أدنى مستوى للموافقة، وتشير إلى "غير موافق بشدة" بنسبة وزن نسبي تتراوح من 0% إلى 20%.

الفئة الثانية (من 1.81 إلى 2.60): تشير إلى "غير موافق"، بوزن نسبي من 20.01% إلى 40%.

الفئة الثالثة (من 2.61 إلى 3.40): تعبر عن الحياد بنسبة وزن نسبي من 40.01% إلى 60%.

الفئة الرابعة (من 3.41 إلى 4.20): تعكس الموافقة بوزن نسبي من 60.01% إلى 80%.

الفئة الخامسة (من 4.21 إلى 5): تشير إلى "موافق بشدة"، وهو أعلى مستوى موافقة بوزن نسبي من 80.01% إلى 100%.

جدول: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
---------	-----------------	-------------------	---------------	---------------

برامج التدريب والتطوير	التدريب الفني والمهاري	2.33	0.853	موافق	متوسط
	لتدريب على القيادة الإدارية	2.25	0.842	موافق	متوسط
	التدريب على الثقافة التنظيمية	2.22	0.880	موافق	متوسط
	التدريب على التقنيات الحديثة	2.18	0.968	محايد	متوسط
الإنجازية الموظفين	الكفاءة وجودة العمل	2.20	0.947	موافق	متوسط
	الإنتاجية الفردية	2.26	0.843	موافق	متوسط
	التحفيز والالتزام الوظيفي	2.20	0.818	موافق	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول أعلاه الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

تظهر نتائج عينة الدراسة بالنسبة لمتغير التدريب الفني والمهاري أن المتوسط الحسابي بلغ 2.33، مع انحراف معياري قدره 0.853، مما يشير إلى مستوى موافقة متوسط بين أفراد العينة.

بالنسبة للتدريب على القيادة الإدارية، بلغ المتوسط الحسابي 2.25 مع انحراف معياري قدره 0.842، مما يعكس موافقة متوسطة أيضاً.

فيما يتعلق بالتدريب على الثقافة التنظيمية، بلغ المتوسط الحسابي 2.22 مع انحراف معياري قدره 0.880، مما يدل على مستوى موافقة متوسط.

أما التدريب على التقنيات الحديثة، فقد أظهر متوسطاً حسابياً قدره 2.18 مع انحراف معياري قدره 0.968، مما يشير إلى مستوى محايد بين أفراد العينة.

أخيراً، بالنسبة لمحاور المتغير المستقل، بلغ المتوسط الحسابي 2.24 مع انحراف معياري قدره 0.809، مما يعكس موافقة متوسطة.

تشير هذه النتائج إلى أن معظم أفراد العينة يظهرون مستوى متوسطاً من الموافقة على تطبيق هذه المتغيرات في بيئة الدراسة.

بالنسبة لمتغير الكفاءة وجودة العمل، بلغ المتوسط الحسابي 2.20 مع انحراف معياري قدره 0.947، مما يعكس موافقة متوسطة.

فيما يتعلق بالإنتاجية الفردية، بلغ المتوسط الحسابي 2.26 مع انحراف معياري قدره 0.843، مما يدل على مستوى موافقة متوسط.

أما التحفيز والالتزام الوظيفي، فقد أظهر متوسطاً حسابياً قدره 2.20 مع انحراف معياري قدره 0.818، مما يشير إلى موافقة متوسطة.

أخيراً، بالنسبة لمحاور المتغير التابع، بلغ المتوسط الحسابي 2.22 مع انحراف معياري قدره 0.824، مما يعكس موافقة متوسطة.

تشير هذه النتائج إلى أن معظم أفراد العينة يظهرون مستوى متوسطاً من الموافقة على هذه المتغيرات كذلك.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام برنامج SPSS V28 ، كما يلي:

المتغيرات	التدريب النظري الخارجي	التدريب على القيادة	التدريب على التقنيات الحديثة	الكفاءة وجودة العمل	الإنتاجية الفردية	التخطيط والالتزام الوظيفي	مصادر المتغير المستقل	مصادر المتغير التابع
التدريب النظري الخارجي	1	**788.	**741.	**726.	**745.	**764.	**887.	**760.
التدريب على القيادة	**788.	1	**808.	**792.	**851.	**851.	**924.	**853.
التدريب على التقنيات الحديثة	**741.	**808.	1	**820.	**805.	**851.	**923.	**827.
الكفاءة وجودة العمل	**726.	**792.	**820.	1	**911.	**917.	**919.	**912.
الإنتاجية الفردية	**745.	**851.	**805.	**911.	1	**917.	**909.	**947.
التخطيط والالتزام الوظيفي	**764.	**851.	**851.	**917.	**917.	1	**880.	**916.
مصادر المتغير المستقل	**887.	**924.	**923.	**919.	**909.	**880.	1	**919.
مصادر المتغير التابع	**760.	**853.	**827.	**912.	**947.	**916.	**919.	1

الارتباط بين التدريب النظري الخارجي والكفاءة وجودة العمل

يشير وجود ارتباط موجب متوسط وقوي (0.660) بين التدريب النظري الخارجي والكفاءة وجودة العمل عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

يوضح أن التدريب النظري الخارجي له دور إيجابي في تحسين جودة وكفاءة العمل.

الارتباط بين التدريب على القيادة والإنتاجية الفردية

تُظهر النتائج وجود ارتباط موجب وقوي (0.851) بين التدريب على القيادة والإنتاجية الفردية عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

يعكس ذلك تأثير التدريب القيادي على زيادة الإنتاجية الفردية.

الارتباط بين مصادر المتغير المستقل ومصادر المتغير التابع

- تُظهر البيانات وجود ارتباط موجب قوي جداً (0.919) بين مصادر المتغير المستقل ومصادر المتغير التابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
- هذا يشير إلى أن هناك علاقة ترابط واضحة بين المتغيرات المستخدمة لدراسة المستقل والتابع.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يشير الفرض الرئيسي للدراسة إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير وإنتاجية الموظفين.

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis)، والذي يُعد من أهم الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين. في هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين برامج التدريب والتطوير (المتغير المستقل) وإنتاجية الموظفين (المتغير التابع). يهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين برامج التدريب والتطوير التي تقدمها المنظمة وبين مستوى إنتاجية الموظفين. من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	5 Std. Error of the Estimate
1	.919	.845	.841	.329

R: يشير إلى معامل الارتباط بين برامج التدريب والتطوير وإنتاجية الموظفين. القيمة العالية (0.919) تشير إلى وجود علاقة إيجابية وقوية جدًا.

R Square: النسبة المئوية للتباين المفسر بواسطة النموذج هي 84.5%، مما يدل على تأثير كبير لبرامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين.

ANOVA

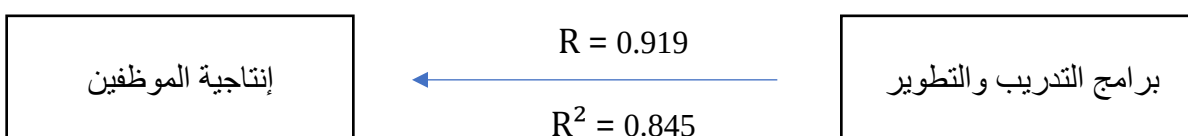
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	18.928	1	18.928	175.024	< .001**
Residual	3.461	32	.108		
Total	22.389	33			

F-value: القيمة المرتفعة جدًا (175.024) تؤكد أن النموذج ذو دلالة إحصائية.

Sig.: القيم أقل من 0.001، مما يشير إلى أن العلاقة بين المتغيرات معنوية.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.	95% Confidence Interval for B
(Constant)	.119	.168	-	.706	.485	[-.224, .462]
برامج التدريب والتطوير	.936	.071	.919	13.230	< .001**	[.792, 1.080]



B: يشير إلى حجم تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين.

Beta: معامل التأثير المعياري يشير إلى تأثير مباشر بنسبة 91.9%.

Sig.: يؤكد أن التأثير معنوي عند مستوى دلالة أقل من 0.001.

تحليل النتائج:

تُظهر قيمة معامل التأثير (Beta) أن برامج التدريب والتطوير لها تأثير مباشر وكبير على إنتاجية الموظفين، مما يعني أن تحسين برامج التدريب يؤدي إلى زيادة مباشرة في إنتاجية الموظفين.

نتائج تحليل ANOVA أكدت معنوية النموذج الإحصائي، مما يدعم صحة الفرض الرئيسي.

الخلاصة:

بناءً على النتائج السابقة، يتم قبول الفرض الرئيسي الذي ينص على أن "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير وإنتاجية الموظفين". تشير النتائج إلى أهمية الاستثمار في برامج التدريب والتطوير كأداة استراتيجية لتحسين إنتاجية الموظفين في المنظمات.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس للدراسة:

الفرض الفرعي الأول:

" لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب النظري والمهاري وبين إنتاجية الموظفين".

يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التدريب النظري والمهاري (كمتغير مستقل) وإنتاجية الموظفين (كمتغير تابع).

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	.228	.162	-	1.413	.168
التدريب النظري والمهاري	.053	.106	.054	.493	.625

• النتيجة: لا توجد علاقة معنوية ($Sig = 0.625$) بين التدريب النظري والمهاري وإنتاجية الموظفين.

الفرض الفرعي الثاني:

" توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب على القيادة والإدارة وبين إنتاجية الموظفين".

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	.228	.162	-	1.413	.168
التدريب على الثقافة التنظيمية	.074	.120	.079	.613	.545

النتيجة: لا توجد علاقة معنوية ($Sig = 0.545$) بين التدريب على الثقافة التنظيمية وإنتاجية الموظفين.

الفرض الفرعي الرابع:

" لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التدريب على التقنيات الحديثة وبين إنتاجية الموظفين".

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	.228	.162	-	1.413	.168
التدريب على التقنيات الحديثة	.495	.105	.582	4.729	< .001**

النتيجة: توجد علاقة معنوية قوية ($\text{Sig} < 0.001$) بين التدريب على التقنيات الحديثة وإنتاجية الموظفين.

الفرض الفرعي الخامس:

" توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير ككل وبين إنتاجية الموظفين".

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938.938	.880	.864	.304

ANOVA

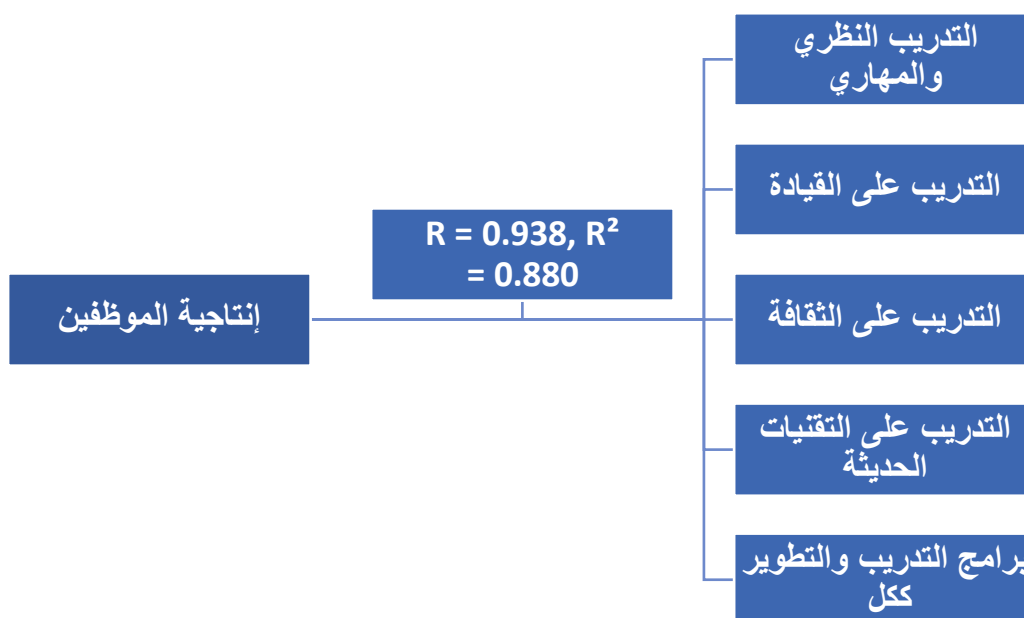
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	19.705	4	4.926	53.228	< .001**

Residual	2.684	29	.093		
Total	22.389	33			

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	.228	.162	-	1.413	.168
برامج التدريب والتطوير ككل	.936	.071	.919	13.230	< .001**

النتيجة: توجد علاقة قوية جدًا ومعنوية ($\text{Sig} < 0.001$) بين برامج التدريب والتطوير ككل وبين إنتاجية الموظفين.



□ مستوى المعنوية الإحصائية:

• يوضح الجدول أن قيمة F الإحصائية و Sig أقل من 0.01 ، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة 0.01 .

□ قيمة معامل الارتباط: (R)

- قيمة معامل الارتباط $R = 0.938$ تشير إلى وجود ارتباط إيجابي قوي جدًا بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

□ معامل التحديد: (R^2)

- تشير قيمة $R^2 = 0.880$ إلى أن المتغيرات المستقلة تفسر حوالي 88% من التباين في المتغير التابع، مما يعني أن النموذج يفسر معظم التغيرات في إنتاجية الموظفين بناءً على برامج التدريب والتطوير.

□ القيم الإحصائية للانحدار (T-Value) و: (B)

- تشير نتائج الجدول إلى أن بعض المتغيرات المستقلة لها تأثير معنوي على المتغير التابع عند مستوى دلالة أقل من 0.05، بينما البعض الآخر ليس له تأثير معنوي.

النموذج العام:

$$R = 0.938 \text{ و } R^2 = 0.880$$

- يشير ذلك إلى أن برامج التدريب والتطوير تفسر 88% من التباين في إنتاجية الموظفين.
- باقي التباين (12%) يعود إلى عوامل أخرى لم تُدرج في النموذج.

النتائج الفردية للمتغيرات المستقلة:

1. التدريب النظري والمهاري:

- قيمة $\text{Sig} = 0.379$ تشير إلى أن هذا المتغير ليس له تأثير معنوي.

2. التدريب على القيادة والإدارة:

- قيمة $\text{Sig} = 0.015$ تُظهر تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا على إنتاجية الموظفين.

3. التدريب على الثقافة التنظيمية:

◦ قيمة $\text{Sig} = 0.003$ تدل على تأثير إيجابي ومعنوي قوي.

4. الرقابة التنظيمية المتوازنة:

◦ قيمة $\text{Sig} = 0.052$ ليست معنوية عند مستوى دلالة 0.05.

5. الممارسات الأخلاقية:

◦ قيمة $\text{Sig} = 0.042$ تشير إلى تأثير معنوي عند مستوى 0.05.

الخلاصة:

- الفرضيات الفرعية الثانية والرابعة والخامسة أظهرت علاقات معنوية.
- الفرضيات الأولى والثالثة لم تظهر علاقات معنوية.
- النموذج الإحصائي فعال ويظهر أن برامج التدريب والتطوير (ككل) لها تأثير قوي على إنتاجية الموظفين.
- الجوانب ذات التأثير الإيجابي الأبرز هي: التدريب على القيادة والإدارة، التدريب على الثقافة التنظيمية، والممارسات الأخلاقية.

5.1 الخاتمة

تناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي للبيانات الميدانية التي تم جمعها لتقييم العلاقة بين برامج التدريب والتطوير وإنتاجية الموظفين في بيئات العمل. تم جمع البيانات باستخدام أساليب إحصائية دقيقة وبرامج متقدمة مثل **SPSS** الإصدار 28 وأسلوب **SEM-PLS**

لتحليل العلاقات بين المتغيرات، مما ساعد في تفسير النتائج واستخلاص استنتاجات موثوقة تدعم أهداف البحث.

بدأت عملية التحليل الإحصائي بتوصيف عينة الدراسة، حيث تم تحليل خصائص المشاركين مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. هذا التحليل الوصفي ساعد في فهم طبيعة العينة بشكل شامل، مما يسهم في تقديم تفسير أعمق للنتائج التي تم الوصول إليها لاحقاً.

بعد ذلك، انتقل التحليل إلى اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة. ركز التحليل على العلاقة بين برامج التدريب والتطوير وأبعادها المختلفة، مثل:

- التدريب النظري والمهاري.
- التدريب على القيادة والإدارة.
- التدريب على الثقافة التنظيمية.
- التدريب على التقنيات الحديثة.

تم تحليل هذه الأبعاد باستخدام أساليب إحصائية دقيقة، مما ساعد على توضيح مدى تأثير كل بعد على إنتاجية الموظفين.

ملخص النتائج:

1. **الدلالة الإحصائية:** أظهرت النتائج أن النموذج الإحصائي يتمتع بدلالة معنوية عالية، حيث كانت قيمة F و Sig أقل من 0.01.
2. **معامل التحديد (R^2):** أوضحت النتائج أن برامج التدريب والتطوير تفسر ما نسبته 88% من التباين في إنتاجية الموظفين، مما يعكس قوة النموذج.
3. **تأثير الأبعاد المختلفة:** أظهرت التحليلات أن التدريب على القيادة والإدارة، والتدريب على التقنيات الحديثة كانت من أكثر العوامل تأثيراً إيجابياً على إنتاجية الموظفين.

تُبرز هذه النتائج أهمية برامج التدريب والتطوير كأداة فعالة لتعزيز إنتاجية الموظفين. بناءً على ذلك، يمكن اقتراح التوصيات التالية:

1. تطوير استراتيجيات التدريب التي تركز على القيادة والإدارة والتقنيات الحديثة.
2. تحسين مكونات برامج التدريب الأخرى مثل الثقافة التنظيمية لزيادة فعاليتها.
3. استخدام النتائج المستخلصة لتوجيه السياسات التنظيمية نحو تحقيق أداء مستدام وفعال.

تؤكد هذه النتائج على أهمية الاستثمار في برامج التدريب والتطوير كعنصر استراتيجي رئيسي لتحسين أداء المؤسسات. وبالاعتماد على التحليل الإحصائي الدقيق، يمكن للمؤسسات تعزيز قدراتها التنافسية من خلال تنفيذ التوصيات المستخلصة من الدراسة، مما يدعم تحقيق الأهداف المرجوة على أرض الواقع.

4. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود البحث الزمنية:

تغطي هذه الدراسة الفترة الزمنية من بداية عام 2023 حتى منتصف عام 2024، حيث تم خلالها جمع البيانات وتحليلها. يعكس هذا الإطار الزمني توقيتًا كافيًا لإجراء التحليل الشامل الذي يعكس التغيرات والتأثيرات المرتبطة ببرامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين.

حدود البحث المكانية:

تركز الدراسة على شركة أرامكو السعودية، وهي شركة عالمية ورائدة في مجالات النفط والغاز. يقع مقر الشركة في الظهران بالمملكة العربية السعودية، وتعتبر الشركة مثالاً مناسباً للتحليل نظراً لتنوع موظفيها وعملياتها الممتدة محلياً ودولياً، مما يوفر بيانات شاملة وعميقة.

حدود البحث البشرية:

يشمل مجتمع الدراسة جميع موظفي شركة أرامكو السعودية بمختلف الإدارات والمستويات الوظيفية. تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من الموظفين لضمان تنوع في البيانات والتوصل إلى نتائج تعكس طبيعة التحديات والفرص المرتبطة بتطبيق برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين.

حدود البحث الموضوعية:

يركز البحث على دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين. يشمل ذلك تحليل المكونات الرئيسية لهذه البرامج مثل التدريب النظري والمهاري، التدريب على القيادة والإدارة، التدريب على الثقافة التنظيمية، والتدريب على التقنيات الحديثة. كما يتناول البحث التحديات التي تواجه هذه البرامج وكيفية تحسين فعاليتها لتحقيق أهداف المؤسسة.

البحوث المستقبلية:

5.2 مقترحات للدراسات المستقبلية:

1. توسيع البحث ليشمل قطاعات أخرى:

- يمكن إجراء دراسات مماثلة في قطاعات التعليم، الصحة، والخدمات العامة لتقييم تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في هذه المجالات.

2. تحليل تأثير التكنولوجيا المتقدمة:

- يمكن توسيع نطاق البحث ليشمل تحليل تأثير تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي، إنترنت الأشياء، والبلوك تشين على تطوير الكفاءة والإنتاجية في بيئات العمل المختلفة.

3. دراسة التطبيقات العملية:

- يمكن تحليل التطبيقات العملية لبرامج التدريب والتطوير في تحسين الأداء الوظيفي واستراتيجيات التطوير المهني للمؤسسات المختلفة.

4. المقارنة بين الشركات:

- يمكن إجراء دراسات مقارنة لتقييم تأثير برامج التدريب والتطوير في شركات متعددة لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف وتقديم استراتيجيات تحسين فعالة.

5. أثر التدريب المستمر:

- يمكن دراسة تأثير برامج التدريب المستمر على تعزيز فعالية برامج التدريب والتطوير وتحسين الإنتاجية على المدى الطويل.

5.2 توصيات الدراسة:

وصيات لتحسين برامج التدريب والتطوير:

1. تعزيز برامج التدريب والتطوير:

- الاستثمار في تدريب الموظفين باستمرار لتزويدهم بالمهارات اللازمة لتحقيق أقصى استفادة من البرامج التدريبية.

2. تحسين سياسات التحفيز:

- تقديم حوافز مادية ومعنوية للموظفين المميزين لضمان رفع مستوى المشاركة وتحقيق نتائج أفضل.

3. زيادة الاستثمار في البحث والتطوير:

- تشجيع المؤسسات على الاستثمار في تطوير تقنيات وبرامج تدريبية مبتكرة لتحسين الكفاءة.

4. تطوير البنية التحتية التكنولوجية:

- ضمان توفير بنية تحتية تقنية تدعم تنفيذ برامج التدريب بكفاءة.

5. اعتماد التقييم المستمر:

- اعتماد نظام تقييم دوري لبرامج التدريب لقياس فعاليتها وتحسينها باستمرار.

5.3 الخاتمة:

ؤكد هذه الدراسة أن تطبيق برامج التدريب والتطوير له تأثير كبير على تحسين إنتاجية الموظفين في المؤسسات الكبرى مثل شركة أرامكو السعودية. تسهم هذه البرامج في تحسين المهارات، تعزيز الكفاءات، وتحقيق أهداف الأداء المؤسسي.

على الرغم من الفوائد الملحوظة، تواجه المؤسسات تحديات مثل ضعف الاستثمار في البنية التحتية، وعدم وضوح سياسات التحفيز، وغياب التقييم المستمر. بناءً على ذلك، توصي الدراسة بـ:

- تعزيز برامج التدريب والتطوير.
- تحسين الحوافز.
- زيادة الاستثمار في البحث والتطوير.
- تطوير بنية تحتية تقنية فعالة.

عند تطبيق هذه التوصيات، يمكن للمؤسسات تحسين الكفاءة الإنتاجية للموظفين ورفع مستوى رضاهم، مما يسهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بفعالية أعلى.

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.، 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.
- السلمي، علي بن محمد. (2020). أسس البحث العلمي: المفاهيم والتطبيقات العملية. دار الفكر العربي، القاهرة.

- الطويل، عبد الله. (2021). الإدارة الاستراتيجية وتطوير الموارد البشرية. دار الفكر العربي، القاهرة.
- القحطاني، صالح بن عبد الله. (2019). إدارة الموارد البشرية: منظور استراتيجي. مكتبة العبيكان، الرياض.
-

الملاحق

لدخول الاستبيان :

<https://forms.gle/BucZsetzCU6RnvcXA>

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 حضرته 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 حسّنت كفاءتك في أداء مهامك اليومية؟				
٣	هل كان التدريب الذي تلقّيته 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؟					

					هل استطعت إتمام مهامك في مواعيدها المحددة بعد تلقي التدريب؟	٢٠
--	--	--	--	--	---	----

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 حافرك للعمل بشكل أفضل وأكثر اجتهاداً؟					
٢٢	هل ساعدك التدريب على زيادة رضاك الوظيفي واهتمامك بعملك؟					
٢٣	هل أثر التدريب بشكل إيجابي على التزامك بتحقيق أهداف الفريق أو المنظمة؟					
٢٤	هل أصبح لديك رغبة أكبر في تطوير مهاراتك والعمل بجدية أكبر بعد التدريب؟					