

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين (شركة أرامكو)

أسم الطالبة
فاطمة محمد صادق

١.١ . المقدمة:

يشهد قطاع الأعمال في العصر الحالي تطورات متسارعة في مختلف المجالات، مما جعل المؤسسات تسعى باستمرار إلى تطوير مواردها البشرية باعتبارها العنصر الأساسي في تحقيق النجاح والتميز. ولم يعد الاعتماد على الخبرات السابقة وحدها كافيًا، بل أصبح التدريب والتطوير من أهم الوسائل التي تساعد على تنمية مهارات الموظفين، ورفع مستوى معارفهم، وتحسين أدائهم بما يتوافق مع متطلبات العمل والتغيرات المستمرة في بيئة الأعمال.

وتعد شركة أرامكو السعودية من أبرز الشركات التي تولي اهتمامًا كبيرًا بتطوير رأس المال البشري، حيث توفر العديد من البرامج التدريبية والتطويرية التي تهدف إلى رفع كفاءة الموظفين، وتنمية قدراتهم المهنية، وتعزيز إنتاجيتهم بما يسهم في تحقيق أهداف الشركة والمحافظة على مكانتها الريادية. ومع ذلك، تبرز الحاجة إلى التعرف على مدى تأثير هذه البرامج في تحسين كفاءة الموظفين وانعكاسها على مستوى الأداء الوظيفي.

وتكمن مشكلة البحث في التساؤل حول أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية، ومدى إسهام هذه البرامج في تنمية مهارات العاملين وتحسين أدائهم. وتنبع أهمية هذا البحث من أهمية التدريب والتطوير في دعم الموارد البشرية وتحقيق الكفاءة الوظيفية، إضافة إلى إبراز دوره في رفع الإنتاجية وتعزيز جودة الأداء داخل المؤسسات.

ويهدف هذا البحث إلى دراسة أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية، من خلال توضيح العلاقة بين برامج التدريب والتطوير ومستوى كفاءة العاملين، وبيان أهمية الاستثمار في تنمية الموارد البشرية باعتباره أحد الركائز الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي واستدامة النجاح.

أسئلة البحث

- سؤال البحث الرئيسي : ما أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟
- السؤال الفرعي ١ : ما واقع برامج التدريب والتطوير المطبقة في شركة أرامكو السعودية؟
- السؤال الفرعي ٢ : ما مستوى كفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟
- السؤال الفرعي ٣ : ما أثر برامج التدريب على تحسين كفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟
- السؤال الفرعي ٤ : ما أثر برامج التطوير على رفع مستوى الأداء والكفاءة الوظيفية للموظفين في شركة أرامكو السعودية؟
- السؤال الفرعي ٥ : هل توجد علاقة ذات دلالة بين التدريب والتطوير وكفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟

أهداف الدراسة

- التعرف على واقع برامج التدريب والتطوير المطبقة في شركة أرامكو السعودية.
- قياس مستوى كفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية.
- تحديد أثر التدريب على تحسين كفاءة الموظفين.
- بيان أثر برامج التطوير في رفع مستوى الأداء والكفاءة الوظيفية للموظفين.
- التعرف على العلاقة بين التدريب والتطوير وكفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية.
- تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تعزيز فعالية برامج التدريب والتطوير بما ينعكس إيجاباً على كفاءة الموظفين

فرضيات البحث

الفرضية الصفرية (H_0):

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير وكفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية.

الفرضية البديلة (H_1):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير وكفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية.

وتعد الفرضية البديلة في هذه الدراسة **فرضية غير اتجاهية**؛ إذ تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الدراسة (التدريب والتطوير، وكفاءة الموظفين) دون تحديد اتجاه هذه العلاقة، بينما تنص الفرضية الصفرية على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين

الدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة التي ارتبطت بموضوع التدريب والتطوير وأثره في أداء وكفاءة الموظفين، مع التركيز على الدراسات التي تناولت بيئة العمل السعودية وبعض الدراسات المرتبطة بشركة أرامكو السعودية. ويهدف استعراض هذه الدراسات إلى التعرف على أبرز ما توصلت إليه البحوث السابقة، والاستفادة منها في تحديد أبعاد موضوع الدراسة الحالية وتوضيح موقعها بين الدراسات السابقة.

أولاً: الدراسات السابقة العربية

دراسة الجبيري وطيبة والجفري (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب في إدارة أداء موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال دراسة ميدانية على فروع وزارة التجارة بمنطقة مكة المكرمة. وركزت الدراسة على دور التدريب في تعزيز ثقافة الأداء لدى الموظفين ودعم تطبيق إدارة الأداء في الجهات الحكومية. وأظهرت الدراسة أهمية التدريب في تطوير أداء الموظفين ورفع قدرتهم على التعامل مع متطلبات العمل. وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في تناولها العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي، بينما يختلف البحث الحالي عنها في تركيزه على شركة أرامكو السعودية. (معهد العرب للعلوم والنشر)

دراسة البواردي (2021)

تناولت الدراسة واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية من وجهة نظر الموظفين، واعتمدت على عينة من الموظفين الذين شاركوا في برامج تدريبية. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود حاجة إلى تعزيز إدارة الأداء وتوفير التدريب المناسب للمديرين والموظفين بما يساعد على تطوير الأداء وتحقيق الأهداف الوظيفية. وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في توضيح العلاقة بين التدريب وتطوير أداء الموظفين، إلا أن الدراسة الحالية تركز على بيئة عمل مختلفة تتمثل في شركة أرامكو السعودية. (jaes.qu.edu.sa)

دراسة هويشل (2025)

بحثت هذه الدراسة تأثير الدورات التدريبية على تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية. وركزت على أهمية التدريب المستمر في تطوير

الكوادر البشرية وزيادة إنتاجيتها، كما تناولت العوامل التي يمكن أن تؤثر في فعالية البرامج التدريبية. وتعد هذه الدراسة قريبة من موضوع البحث الحالي من حيث تناول التدريب وتطوير المهارات وتحسين أداء العاملين في القطاع الخاص، إلا أن البحث الحالي يركز بصورة أكثر تحديداً على شركة أرامكو السعودية. (معهد العرب للعلوم والنشر)

دراسة الغنزي وشمسي وغوش

تناولت هذه الدراسة أثر التدريب في أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية، وركزت على عدة أبعاد للتدريب، من بينها التدريب على المعلومات الفنية والإدارية والتدريب أثناء العمل. وأظهرت الدراسة وجود علاقة قوية بين التدريب بمختلف أبعاده والأداء الوظيفي، كما أشارت إلى أن التدريب يسهم في تحسين معارف ومهارات العاملين وتحديث معلوماتهم. وتدعم هذه النتائج أهمية التدريب في تحسين أداء الموظفين، وهو ما يتوافق مع الفكرة الرئيسة للبحث الحالي. (IJRSP)

دراسة العفيف وآخرين (2024)

تناولت الدراسة أثر التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص بمدينة الرياض، وركزت على العلاقة بين التدريب وأداء العاملين وتطوير مهاراتهم في بيئة العمل. وتبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تناولت مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وهو ما يجعلها ذات صلة بموضوع البحث الحالي، مع اختلاف نطاق التطبيق؛ إذ يركز البحث الحالي على شركة أرامكو السعودية. (vsrp.co.uk)

ثانياً: الدراسات المرتبطة بشركة أرامكو السعودية

دراسة الزهراني والعمار (2021)

تناولت هذه الدراسة مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني، من خلال دراسة تطبيقية على شركة أرامكو السعودية في أبها. وتكتسب الدراسة أهمية بالنسبة للبحث الحالي لأنها ترتبط مباشرة ببيئة أرامكو السعودية وتركز على أحد جوانب التدريب، وهو التدريب الإلكتروني. وتفيد هذه الدراسة في التعرف على طبيعة التدريب داخل الشركة، بينما يركز البحث الحالي بصورة أوسع على أثر التدريب والتطوير في كفاءة الموظفين.

كما اهتمت أرامكو السعودية بتطوير موظفيها والتدريب في قطاع الطاقة، وهو ما يظهر في المصادر الرسمية للشركة المتعلقة بالتدريب والتطوير وبناء القدرات. ([أرامكو](#))

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

Alexander (2018)

تناولت دراسة Alexander استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في شركة أرامكو السعودية، وركزت على الأساليب التي تتبعها الشركة في تنمية مواردها البشرية. وتعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات ارتباطاً بالبحث الحالي؛ لأنها تتناول أرامكو بصورة مباشرة وتبحث في مجال تطوير الموارد البشرية. ويستفيد البحث الحالي منها في دعم الجانب المتعلق بالتطوير والتدريب داخل الشركة، مع اختلاف تركيز الدراسة الحالية في قياس أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين.

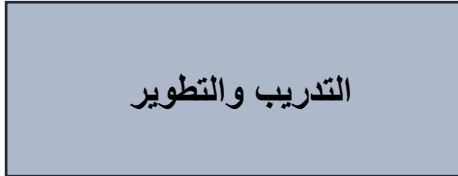
التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة وجود اتفاق عام على أهمية التدريب والتطوير في تنمية مهارات الموظفين وتحسين أدائهم ورفع كفاءتهم. كما أظهرت الدراسات التي أجريت في المملكة العربية السعودية أهمية التدريب المستمر وربطه بتطوير الأداء الوظيفي، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.

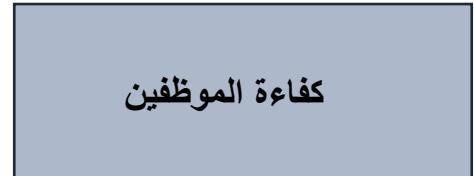
وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتركيزها على أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية، بحيث تجمع بين متغيري التدريب والتطوير ومتغير كفاءة الموظفين في إطار واحد. كما تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء الإطار المفاهيمي وتحديد العلاقة بين متغيرات البحث وصياغة أسئلته وفرضياته

نموذج البحث

المتغير المستقل



المتغير التابع



الشكل ١ : نموذج الدراسة (اعداد الطالب)

الدراسة الميدانية المقترحة

تُجرى الدراسة الميدانية في شركة أرامكو السعودية، وذلك لارتباطها المباشر بموضوع البحث الذي يتناول أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين، حيث تُعد الشركة من المؤسسات التي تولي اهتمامًا كبيرًا بتنمية الموارد البشرية من خلال برامج تدريبية وتطويرية متنوعة، مما يسهم في جمع بيانات تتوافق مع أهداف الدراسة.

ويُعد هذا الإعداد مناسبًا من حيث إمكانية الوصول إلى أفراد الدراسة من الموظفين وجمع البيانات اللازمة باستخدام أداة البحث، مع الالتزام بالوقت والإمكانات المتاحة لإنجاز الدراسة. كما تلتزم الدراسة بالاعتبارات الأخلاقية من خلال الحفاظ على سرية بيانات المشاركين، واستخدام المعلومات لأغراض البحث العلمي فقط، وضمان المشاركة الطوعية دون الإضرار بحقوقهم.

ويتميز مجتمع الدراسة بكونه ممثلًا للظاهرة محل البحث، حيث يضم موظفين يخضعون لبرامج التدريب والتطوير، الأمر الذي يسهم في الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في فهم أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين داخل الشركة

منهجية البحث

سيعتمد هذا البحث على **المنهج الوصفي التحليلي**؛ لكونه من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الموضوعات الإدارية والإنسانية التي تهدف إلى وصف الظواهر وتحليلها. ويُستخدم هذا المنهج في دراسة أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين في شركة أرامكو السعودية، من خلال وصف واقع التدريب والتطوير، وتحليل العلاقة بين متغيرات البحث، بما يسهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها.

ويستند المنهج الوصفي التحليلي إلى جمع المعلومات من المصادر العلمية الموثوقة، مثل الكتب والدراسات السابقة والمراجع العلمية ذات الصلة بموضوع البحث، بهدف بناء إطار علمي يوضح مفهوم التدريب والتطوير، وأهميته، وعلاقته بكفاءة الموظفين. ويُعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة الدراسة؛ لأنه يساعد على تقديم وصف علمي منظم لموضوع البحث، وفهم أبعاده بصورة واضحة، بما يحقق أهداف الدراسة في حدود نطاقها.

مخطط البحث المقترح

المقدمة

أسئلة البحث

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج البحث

الدراسة الميدانية المقترحة

منهجية البحث

المخطط المقترح للبحث

المحتويات

المراجع

جدول المحتويات

٢.....	المقدمة
٣.....	أسئلة البحث
٤.....	أهداف البحث
٥.....	فرضيات البحث
٦.....	نموذج البحث
٧.....	الدراسة الميدانية المقترحة
٨.....	منهجية البحث
٩.....	المخطط المقترح للبحث
١٠.....	جدول المحتويات
١١.....	المراجع

المراجع

المراجع العربية:

- أرامكو السعودية. (2025). تقرير الاستدامة 2025: سلامة الأعمال وتطوير الأفراد.
<https://www.aramco.com/ar/sustainability/sustainability-report/safe-operations-and-people-development>
- أرامكو السعودية. (2025). التقرير السنوي 2025.
<https://www.aramco.com/en/investors/annual-report>
- الزهراني، ضيف الله أحمد، والعمار، عبد الله. (2021). مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني: دراسة تطبيقية على شركة أرامكو السعودية بأبها. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(1).
- العتيبي، أمجد منصور. (2022). دور التدريب في رفع أداء الموظفين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(14)، 99-116.
- الطائي، حميد عبد النبي، والعلاق، بشير عباس. (2018). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي معاصر. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- درة، عبد الباري إبراهيم، والصباغ، زهير نعيم. (2019). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. دار وائل للنشر.
- البواردي، فيصل بن عبدالله. (2021). واقع إدارة الأداء الوظيفي في الجهات الحكومية السعودية من وجهة نظر الموظفين. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 14(1).
- الصادق، محمد أحمد، وعمران، عبدالله مشبب. (2024). دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الملك خالد من وجهة نظرهم أنفسهم. مجلة العلوم الاقتصادية

والإدارية والقانونية، 8(1)، 1-20. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q180123> (معهد العرب

للعلوم والنشر)

• الجوبري، وآخرون. (2021). أثر التدريب على إدارة أداء موظفي القطاع العام: دراسة ميدانية بفروع وزارة التجارة بمنطقة مكة المكرمة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. (جشيد)

• العنزي، وآخرون. (2020). أثر التدريب في الأداء الوظيفي لدى العاملين في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة.

مجلة الدراسات الاجتماعية، 26(4)، 104 وما بعدها. <https://doi.org/10.20428/JSS.26.4.4>

(مجلات الجامعة سيئة

- Alexander, A. (2018). *Gauging the unique developmental strategies towards human resource at Saudi Aramco*. Human Resource Development International, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1277115> (Taylor & Francis Online)
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Alexander, A. (2018). Gauging the unique developmental strategies towards human resource at Saudi Aramco. *Human Resource Development International*, 21(2), 150–157. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1277115>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education