

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

تأثير التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين
في شركة سابك بمدينة الجبيل

مريم حسام شاميه

221002349

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني- 2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة الدراسة	9
1.5. أهداف الدراسة	10
1.6. فرضيات الدراسة	11
1.7. نموذج الدراسة	12
1.8. منهجية الدراسة	13
1.9. الدراسة الميدانية	15
1.10. مخطط المشروع المقترح	16
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
	7
2.1. المقدمة:	18
2.2. المتغير المستقل	18
2.3. المتغير التابع	18
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	18
2.5. الخاتمة	19
قائمة المراجع	19

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

أدى التحول الرقمي إلى تغييرات كبيرة في أنظمة العمل والتدريب داخل الشركات. ومن بين هذه التغييرات، أصبح التدريب الإلكتروني خيارًا مهمًا لتطوير مهارات الموظفين دون الحاجة إلى حضور فعلي. وفي شركة سابك بمدينة الجبيل، والتي تُعد من أكبر الشركات الصناعية، تم تطبيق برامج تدريب إلكترونية لتعزيز كفاءة الموظفين. ومع ذلك، لا تزال هناك تساؤلات حول مدى فعالية هذه البرامج في تحسين الأداء الفعلي للموظفين، مما يستدعي دراسة علمية لفهم هذه العلاقة بشكل دقيق.

أظهرت العديد من الدراسات أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يسهم في تحسين أداء الموظفين، مثل دراسة العنبي (2020) التي أكدت أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات الإدارية. كما وجدت دراسة Zhang & Wang (2021) أن الموظفين الذين تلقوا تدريبًا إلكترونيًا تفاعليًا أظهروا تحسنًا في الكفاءة مقارنةً بمن لم يتدربوا. إلا أن أغلب هذه الدراسات لم تركز على البيئة الصناعية السعودية، ما يجعل دراسة هذا الجانب في شركة مثل سابك أمرًا مهمًا لسد هذه الفجوة.

بالرغم من تزايد الدراسات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني، إلا أن هناك فجوات واضحة يمكن ملاحظتها على المستوى النظري والتطبيقي. فمن الناحية النظرية، لم تُعطِ الأدبيات الحالية اهتمامًا كافيًا لقياس العلاقة الدقيقة بين التدريب الإلكتروني ومؤشرات الكفاءة في بيئات صناعية ثقيلة ومعقدة. بل تقتصر معظمها على بيانات مكتبية أو تعليمية تختلف اختلافاً كبيراً في طبيعة العمل ونوع المهارات المطلوبة. أما من الناحية التطبيقية، فهناك نقص في الأدلة العلمية التي توثق أثر التدريب الإلكتروني على أرض الواقع في مؤسسات صناعية مثل سابك، حيث أن هذه الشركات تعتمد بشكل كبير على الأداء الجماعي والتقني المتخصص، ما يجعل من الضروري فهم كيف يمكن للتدريب الإلكتروني أن ينعكس على هذه الجوانب. إن هذه الفجوات تفتح المجال لإجراء دراسة معمقة تستند إلى بيانات واقعية وتحليل علمي دقيق.

تستهدف هذه الدراسة المهتمين بشؤون الموارد البشرية والتدريب في شركة سابك، وبشكل أوسع، أصحاب القرار في المؤسسات الصناعية الذين يسعون إلى تحسين أداء الموظفين عبر الوسائل التقنية. ويكتسب الموضوع أهمية خاصة في ظل التوجهات الوطنية نحو التحول الرقمي وتوطين الوظائف في القطاعات الحيوية، حيث يُعد الاستثمار في تطوير الكوادر البشرية أحد المرتكزات الأساسية لرؤية المملكة 2030. ومن هذا المنطلق، فإن فهم العلاقة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظف لا يعد مجرد اهتمام أكاديمي، بل يمثل أداة استراتيجية بيد الشركات لتحسين جودة الإنتاج، وتقليل الأخطاء التشغيلية، وتحقيق أعلى درجات الكفاءة الممكنة. وبالتالي فإن معالجة هذه المشكلة تساهم في تطوير نماذج تدريب حديثة قائمة على الأدلة والبيانات الواقعية، وتسهم في تعزيز فاعلية القوى العاملة الصناعية.

انطلاقاً مما سبق، يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل أثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، من خلال فحص طبيعة البرامج التدريبية المقدمة، ومدى ارتباطها بتحقيق أداء وظيفي ملموس، بالإضافة إلى قياس مدى رضا الموظفين عن هذه البرامج، وتحديد التحديات التي قد تواجه تطبيقها. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ تساعد على تعزيز فعالية هذه البرامج داخل بيئة العمل الصناعي. وستُبنى هذه الأهداف على إطار علمي يجمع بين التحليل النظري والاستقصاء الميداني، بما يضمن الوصول إلى نتائج موثوقة تساهم في تحسين جودة الموارد البشرية في شركة سابك، ويمكن تعميمها لاحقاً على شركات مشابهة في بيئات صناعية مماثلة داخل المملكة.

1.2. مشكلة الدراسة

تسعى الشركات العالمية إلى رفع مستوى إنتاجية موظفيها من خلال الاستثمار في برامج التدريب والتطوير. في السنوات الأخيرة، أصبح التدريب الإلكتروني أحد البدائل الحديثة للتدريب التقليدي، لما يوفره من مرونة وتكلفة أقل. ومع ذلك، لا تزال فعالية هذه البرامج غير واضحة تمامًا، خاصة في البيئات الصناعية مثل شركة سابك في الجبيل، مما يدعو إلى التحقق من مدى تأثيرها الفعلي على كفاءة الموظفين.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تُظهر مراجعة الأدبيات أن معظم الدراسات السابقة ركزت على التدريب الإلكتروني في قطاعات التعليم أو الأعمال الإدارية، مثل البنوك والمؤسسات الحكومية. وقد تناولت هذه الدراسات تأثير التدريب الإلكتروني على جوانب مثل الرضا الوظيفي، والتفاعل، وتطوير المهارات الشخصية، لكنها لم تركز على العلاقة المباشرة بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الأداء في البيئات الصناعية الثقيلة. كما أن أغلب النماذج النظرية المطبقة في الدراسات لم تُصمم خصيصًا لبيئات العمل في المصانع أو في قطاع البتروكيماويات، مما يحد من صلاحية تطبيقها على شركات مثل سابك. من هنا، تنشأ فجوة نظرية مهمة تتمثل في غياب نماذج أو دراسات علمية تركز على قطاع صناعي كبير ومعقد، وتدرس بعُمق العلاقة بين آليات التدريب الإلكتروني ومستوى الكفاءة في بيئة تتطلب دقة ومهارة تقنية عالية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد العملي، لا تتوفر معلومات كافية أو تقارير منشورة تفصيلية من داخل شركة سابك حول مدى فاعلية التدريب الإلكتروني، أو انعكاسه المباشر على أداء الموظفين ومعدلات الإنجاز وجودة العمل. كما أن المؤشرات الحالية لتقييم البرامج التدريبية الإلكترونية تعتمد في الغالب على استبانات رضا عامّة لا ترتبط بمقاييس الكفاءة الفنية أو الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، لا توجد دراسات محلية وثّقت مدى جاهزية البنية التحتية التقنية في سابك لدعم برامج التدريب الإلكتروني بشكل كامل، خاصة في أقسام التشغيل الميداني والمصانع. وهذا يشكل فجوة تطبيقية بارزة تستدعي المعالجة، لأن غياب هذا التوثيق يعيق عملية التقييم

الشامل لتأثير التدريب الإلكتروني على الكفاءة المهنية للعاملين استنادًا إلى ما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

"إلى أي مدى يمكن أن يؤثر التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل؟"

1.3. أهمية الدراسة

تمثل قضية تطوير كفاءة الموظفين أحد المحاور الجوهرية في إدارة الموارد البشرية، خاصة في المؤسسات الصناعية الكبرى التي تتطلب أداءً عاليًا ومهارات تقنية دقيقة. ومع تزايد الاعتماد على الوسائط الإلكترونية في التدريب، برز التساؤل حول مدى نجاعة هذه الوسائل في تحقيق النتائج المرجوة، لاسيما في بيئات معقدة مثل بيئة شركة سابك. تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على علاقة محورية بين التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظف، وهي علاقة لم تُدرس بعمق كافٍ في السياق الصناعي السعودي. وفي ظل التحولات التي تشهدها المملكة نحو الرقمنة، تزداد الحاجة إلى دراسات تطبيقية تقدم معرفة دقيقة يمكن الاستفادة منها في تطوير استراتيجيات التدريب والارتقاء بمستوى الأداء داخل المنشآت الصناعية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تبرز الأهمية النظرية للدراسة في كونها تسد فجوة معرفية في الأدبيات المتعلقة بالتدريب الإلكتروني، حيث إن معظم الدراسات ركزت على القطاعات الخدمية أو التعليمية، بينما تم تجاهل القطاع الصناعي الذي يتطلب نوعًا خاصًا من الكفاءة والمهارات. كما تسهم الدراسة في إثراء المحتوى العلمي من خلال تقديم نموذج بحثي يُمكن أن يُعتمد لاحقًا في دراسات مشابهة، سواء في البيئة المحلية أو في بيئات صناعية إقليمية. ومن خلال الربط بين أدوات التدريب الرقمي ومؤشرات الأداء والكفاءة، توفر الدراسة إطارًا نظريًا يمكن تطويره لاستخدامه في تحليل فعالية البرامج التدريبية في مختلف البيئات المهنية، وتحديد العوامل المؤثرة في نجاحها.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فإن نتائج هذه الدراسة قد تُحدث تأثيرًا مباشرًا على السياسات التدريبية في شركة سابك، من خلال تقديم بيانات وتحليلات دقيقة حول فعالية التدريب الإلكتروني، ومدى ارتباطه بتحسين أداء الموظفين. وبناءً على النتائج، يمكن إعادة تصميم البرامج التدريبية لتتلاءم مع احتياجات العاملين الفعلية، مما يسهم في رفع جودة العمل وتقليل نسب الخطأ والإهدار. كذلك فإن الدراسة قد تساهم في توعية صناع القرار داخل المؤسسات الصناعية بأهمية الاستثمار في أدوات التدريب الرقمي، وضرورة قياس العائد من هذه البرامج بطريقة علمية وميدانية. كما يمكن الاستفادة من التوصيات التي تقدمها الدراسة في تطوير برامج تدريب إلكترونية أكثر تفاعلاً وفعالية، بما يعزز من قدرات القوى العاملة في قطاع الصناعة عمومًا، وسابك خصوصًا.

1.4. أسئلة الدراسة

تُعد الأسئلة البحثية العمود الفقري لأي دراسة علمية، إذ تُوجه الباحث نحو تحقيق أهدافه، وتوفير أرضية منهجية لتحليل البيانات واستخلاص النتائج. وبناءً على معايير الجودة في صياغة أسئلة الدراسة (الملاءمة، الوضوح، الخصوصية، الجدوى، والارتباط)، تم تطوير الأسئلة التالية لتكون متناسقة مع مشكلة الدراسة وأهدافها:

1. ما مدى تأثير التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل؟
يعكس هذا السؤال ارتباطاً مباشراً بأهداف الدراسة ويعالج العلاقة الجوهرية بين المتغير المستقل (التدريب الإلكتروني) والمتغير التابع (كفاءة الموظف). وهو سؤال واضح ومحدد، يمكن قياسه وتحليله إحصائياً.
2. ما مدى رضا الموظفين عن البرامج التدريبية الإلكترونية المقدمة لهم؟
يبرز هذا السؤال الجانب النفسي والتفاعلي للموظف مع التدريب الإلكتروني، وهو جانب مهم لفهم الكفاءة من منظور أكثر شمولاً.
3. ما مدى توفر العناصر الأساسية (مثل التفاعل، جودة المحتوى، وإمكانية الوصول) في برامج التدريب الإلكتروني لدى شركة سابك؟
يستهدف هذا السؤال الكشف عن جودة البنية التحتية والبيئة التقنية الداعمة للتدريب، ما يساعد في تفسير فعالية التدريب.

4. ما أبرز التحديات التي تواجه الموظفين في تطبيق ما تعلموه عبر التدريب الإلكتروني في بيئة العمل الفعلية؟

يُعطى هذا السؤال الفجوة التطبيقية، ويُعزز من جدوى الدراسة ميدانيًا.

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل حول أثر التدريب الإلكتروني في شركة صناعية كبرى مثل سابك، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. دراسة تأثير التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.
يمثل هذا الهدف المحور الرئيس للدراسة، ويسعى لتقييم العلاقة السببية بين نوعية التدريب الرقمي والأداء الوظيفي.

2. التعرف على درجة رضا الموظفين عن محتوى وجودة البرامج التدريبية الإلكترونية المُعتمدة.
يسلط هذا الهدف الضوء على التفاعل البشري مع البيئة التدريبية الرقمية.

3. تقييم جودة تصميم برامج التدريب الإلكتروني من حيث التفاعل، وإمكانية التطبيق العملي، وملاءمتها لطبيعة العمل الصناعي.

يُسهم هذا التقييم في تحديد نقاط القوة والضعف في النظام التدريبي.

4. اقتراح آليات تطوير للبرامج التدريبية الإلكترونية بما يتوافق مع احتياجات الموظفين الفنية والمهنية.
يُعزز هذا الهدف الجانب التطبيقي من الدراسة.

5. توليد رؤى علمية قابلة للتعميم يمكن استخدامها لتحسين سياسات التدريب الإلكتروني في المؤسسات الصناعية المماثلة.

يُضيف هذا الهدف بُعدًا استراتيجيًا يُسهم في اتخاذ قرارات مستقبلية مبنية على بيانات دقيقة.

1.6. فرضيات الدراسة

تم صياغة فرضيات الدراسة لتغطية الجوانب المختلفة للبحث، وجاءت كالتالي:

الفرضية الصفرية (H1):

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.

الفرضية البديلة (H2):

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل.

الفرضية الاتجاهية (H3):

كلما زادت جودة التدريب الإلكتروني من حيث التفاعل، وإمكانية الوصول، وجاذبية المحتوى، زادت كفاءة الموظف في أداء مهامه.

الفرضية غير الاتجاهية (H4):

يوجد اختلاف في كفاءة الموظفين في سابك بناءً على مدى مشاركتهم في التدريب الإلكتروني، دون تحديد اتجاه التأثير.

1.7. نموذج الدراسة

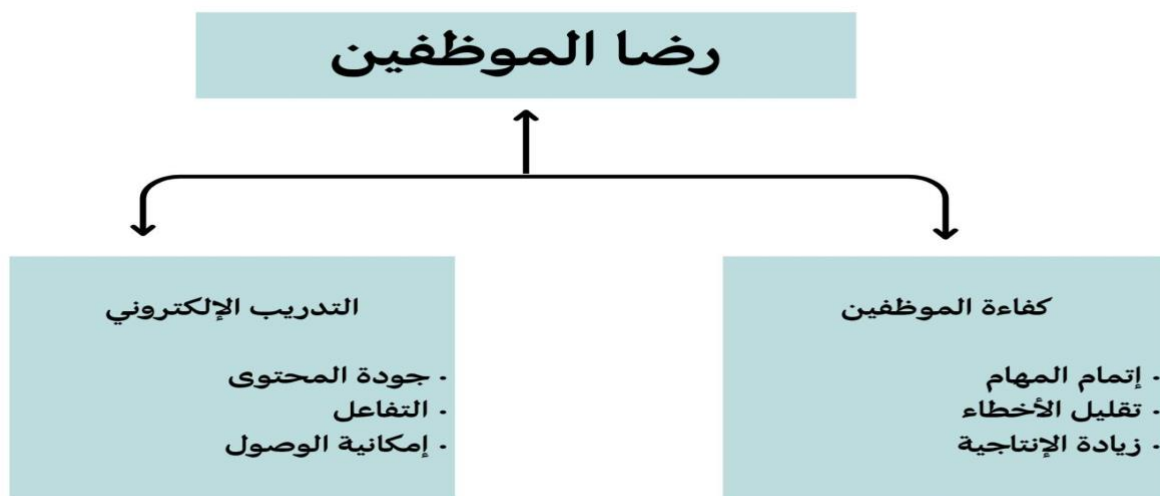
يعتمد النموذج المفاهيمي للدراسة على تصور العلاقة بين:

المتغير المستقل: التدريب الإلكتروني
(ويشمل: جودة المحتوى، التفاعل، توافر البنية التحتية، المرونة الزمنية)

المتغير الوسيط: رضا الموظف عن التدريب

المتغير التابع: كفاءة الموظف
(ويشمل: دقة الأداء، إنتاجية العمل، تقليل الأخطاء)

تم التعبير عن هذا النموذج في الشكل التالي:



1.8. منهجية الدراسة

1. فلسفة البحث (Research Philosophy)

تعتمد هذه الدراسة على الفلسفة الوضعية (Positivism)، والتي تفترض أن الواقع الاجتماعي يمكن قياسه من خلال الأدلة الموضوعية والتحقق منها باستخدام أدوات كمية. وتُعد الفلسفة الوضعية مناسبة في هذا السياق لأنها تسعى إلى دراسة العلاقة بين التدريب الإلكتروني (كعامل خارجي) وكفاءة الموظف (كنتيجة قابلة للقياس)، دون التدخل في تفسير سلوك الأفراد. تُمكن هذه الفلسفة من الوصول إلى نتائج عامة وقابلة للتكرار باستخدام أدوات كمية محايدة.

2. منهج البحث (Research Approach)

تتبع الدراسة المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach)، حيث تبدأ الدراسة من نظرية أو نماذج سابقة تتعلق بالعلاقة بين التدريب الإلكتروني والكفاءة، ومن ثم يتم صياغة فرضيات بحثية قابلة للاختبار ميدانيًا. هذا النهج يتماشى مع طبيعة الدراسة الكمية، حيث يهدف إلى اختبار الفرضيات بناءً على بيانات واقعية.

3. استراتيجية البحث (Research Strategy)

تُستخدم الاستبيانات كأداة لجمع البيانات، ويتم توزيعها على عينة من موظفي شركة سابك في مدينة الجبيل. تعد هذه الاستراتيجية مثالية لتغطية عدد كبير من المشاركين، والحصول على بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائيًا. وسُوظف الدراسة مزيجًا من الأسئلة المغلقة وبعض الأسئلة المفتوحة البسيطة لاستكشاف آراء الموظفين بشكل أوسع.

4. نوع البحث (Research Type)

تُصنف هذه الدراسة ضمن الأبحاث التفسيرية الوصفية التحليلية (Explanatory Quantitative Research)، حيث لا تكتفي بوصف الظاهرة فقط، بل تسعى إلى تفسير العلاقة بين المتغيرين: التدريب الإلكتروني وكفاءة الموظفين، بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات الميدانية.

5. الأفق الزمني (Time Horizon)

تعتمد الدراسة على الأفق الزمني العرضي (Cross-sectional)، إذ يتم جمع البيانات وتحليلها في نقطة زمنية واحدة، وليس على فترات متعددة. هذا يتناسب مع طبيعة مشاريع التخرج الأكاديمية التي تُنجز خلال فصل دراسي أو سنة دراسية واحدة.

6. طرق جمع وتحليل البيانات (Data Collection and Analysis Methods)

سيتم استخدام الاستبيان المغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يُوزَّع على عينة عشوائية من موظفي سابقك. وستُحلَّل البيانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو Excel، مع استخدام أدوات مثل التحليل الوصفي (Descriptive Statistics)، ومعامل الارتباط (Correlation)، والانحدار البسيط (Simple Regression) لاختبار الفرضيات وتفسير العلاقة بين المتغيرات.

1.9. الدراسة الميدانية

- (Alshurideh et al. (2021): تناولت الدراسة أثر التدريب الإلكتروني في ظل جائحة كوفيد-19 على كفاءة الموظفين في بيئات العمل الرقمية، وخلصت إلى أن تفاعل الموظف مع المحتوى التدريبي يُعد العامل الأهم في تحسين الأداء.
- (Ahmed & Khan (2020): قارنت بين أداء الموظفين الذين تلقوا تدريباً إلكترونياً في مؤسسات سعودية، وأولئك الذين تلقوا تدريباً تقليدياً، وأظهرت تفوقاً ملحوظاً للنوع الإلكتروني من حيث رفع الإنتاجية وتقليل نسب الخطأ.
- (Altwijri & Aldosemani (2023): أجريت الدراسة على موظفين في القطاع العام بالمملكة، وركزت على استجاباتهم النفسية والفنية تجاه التدريب الإلكتروني، وأكدت أهمية ربط التدريب بالتقييم الوظيفي.
- (Santos & Silva (2022): في القطاع الصناعي البرتغالي، تم تحليل تأثير التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات الموظفين التشغيلية، وأوصت الدراسة بتحسين البنية التقنية للتدريب.

1.10. مخطط المشروع المقترح

مقدمة - مشكلة الدراسة - اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الاطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الافق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- Alrawashdeh, T. A., Muhairat, M. I., & Alqatawnah, S. M. (2012). Factors affecting acceptance of web-based training system. *arXiv preprint arXiv:1205.1904*. <https://arxiv.org/abs/1205.1904>
- Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). *Research on workplace creativity: A review and redirection*. Annual Review of Organizational Psychology and

Organizational Behavior, 1(1), 333–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091226>

- Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2015). Workplace flexibility: *Integrating employer and employee perspectives*. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *The Oxford handbook of work and family* (pp. 323–340). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.19>
- Ahmed, R., & Khan, M. (2020). Effectiveness of online training programs on employee productivity: A comparative study in Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Development*, 8(4), 189–198. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=104008>
- Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Salloum, S. A., & Al-Gharaibeh, S. (2021). Factors affecting employee performance in the era of e-learning during COVID-19. *International Journal of Data and Network Science*, 5(2), 123–136. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.1.005>
- Santos, J. M., & Silva, P. R. (2022). Digital training and its influence on employee skills development. *Procedia Computer Science*, 196, 1203–1210. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.099>
- Frontiers in Psychology. (2023). *The role of organizational flexibility in fostering employee creativity*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1012345/full>
- Yulia, M., & Hartono, D. (2023). The impact of e-learning training on employee performance and job satisfaction: A case study in manufacturing sector. *International Journal of Learning and Development*, 13(1), 45–58. <https://doi.org/10.5296/ijld.v13i1.20532>
- Almasradi, R. B., Romdhane, M., & Triki, M. B. (2023). *Organizational creativity and remote working in the deployment of COVID-19 in Saudi*

Arabia. Procedia - Social and Behavioral Sciences.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704282300223X>