

العنوان باللغة العربية

تأثير برامج التطوير المهني على الأداء في قطاع البترول: دراسة حالة على شركة أرامكو في المملكة العربية
السعودية

إعداد/

حسين عبدالله جليح

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
أَقْرَبُ إِلَهِكَ الَّذِي

فهرس المحتويات

٥	قائمة الجداول
٧	فهرس الأشكال
٩	المستخلص Abstract
١٠	الفصل الأول
١١	المقدمة
١٢	مشكلة الدراسة
١٣	أهمية الدراسة
١٥	أهداف الدراسة
١٧	تساؤلات الدراسة
١٨	فروض الدراسة
١٨	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
٢١	الفصل الثاني
٢١	الدراسات السابقة
٢٢	المقدمة
٢٥	المتغير التابع والمستقل:
٢٧	الدراسات السابقة
٢٩	الإطار النظري
٣٣	الفصل الثالث
٣٣	منهجية الدراسة
٣٤	المقدمة
٣٨	المنهجية وطرق البحث
٣٩	مجتمع البحث
٤٢	محددات حجم العينة:
٤٥	خطوات جمع البيانات:

٤٧.....	حدود البحث
٤٩.....	الفصل الرابع
٤٩.....	نتائج الدراسة
٥٠.....	المقدمة
٥٣.....	تحليل البيانات:
٥٦.....	النتائج:
٨٩.....	التوصيات
٩١.....	المراجع
٩٦.....	الملاحق
٩٨.....	Abstract الملخص

قائمة الجداول

٥٥.....	جدول ١: الوصف الإحصائي للبيانات.
٥٦.....	جدول ٢: الوصف الإحصائي لعمر المشاركين بالتجربة.
٥٨.....	جدول ٣: الوصف الإحصائي لجنس المشاركين بالتجربة.
٥٩.....	جدول ٤: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية.
٦٠.....	جدول ٥: الوصف الإحصائي لدور التطوير المهني.
٦١.....	جدول ٦: الوصف الإحصائي لدور التطوير المهني.
٦٣.....	جدول ٧: الوصف الإحصائي للكفاءة.
٦٤.....	جدول ٨: الوصف الإحصائي للوضوح والشمولية.
٦٥.....	جدول ٩: الوصف الإحصائي للخبرة العالية.
٦٦.....	جدول ١٠: الوصف الإحصائي لتحسن المهارات.
٦٨.....	جدول ١١: الوصف الإحصائي لمهارات القيادة.
٦٩.....	جدول ١٢: الوصف الإحصائي للبرامج التدريبية.
٧٠.....	جدول ١٣: الوصف الإحصائي للتحديات.
٧٢.....	جدول ١٤: الوصف الإحصائي لتحسين الإنتاجية.
٧٣.....	جدول ١٥: الوصف الإحصائي لأهداف الشراكة.
٧٤.....	جدول ١٦: الوصف الإحصائي لرفع المستوى.
٧٦.....	جدول ١٧: الوصف الإحصائي للإبتكار.
٧٧.....	جدول ١٨: الوصف الإحصائي لتحسين العلاقات.
٧٨.....	جدول ١٩: الوصف الإحصائي لتحسين سمعة الشركة.
٨٢.....	جدول ٢٠: اختبار كاي اسكوير لدور برامج التطوير المهني في تطوير دقة التحليل لشركة أرامكو.
٨٤.....	جدول ٢١: اختبار كاي اسكوير لدور برامج التطوير المهني في تحسين مهارات الموظفين لشركة أرامكو.
٨٦.....	جدول ٢٢: اختبار كاي اسكوير لدور برامج التطوير المهني في تحسين الانتاجية لشركة ارامكو.

جدول ٢٣: ملخص تحليل البيانات. ٨٨

جدول ٢٤: تحليل المصداقية والموثوقية. ٨٨

فهرس الأشكال

رسم توضيحي ١: الإطار النظري للدراسة.....	٣٠
رسم توضيحي ٢: التمثيل البياني لعمر المشاركين بالتجربة.....	٥٧
رسم توضيحي ٣: التمثيل البياني لجنس المشاركين بالتجربة.....	٥٨
رسم توضيحي ٤: التمثيل البياني للدرجة العلمية.....	٥٩
رسم توضيحي ٥: التمثيل البياني لدور التطوير المهني.....	٦٠
رسم توضيحي ٦: التمثيل البياني لدور التطوير المهني.....	٦٢
رسم توضيحي ٧: التمثيل البياني للكفاءة.....	٦٣
رسم توضيحي ٨: التمثيل البياني للوضوح والشمولية.....	٦٤
رسم توضيحي ٩: التمثيل البياني للخبرة العالية.....	٦٥
رسم توضيحي ١٠: التمثيل البياني لتحسين المهارات.....	٦٧
رسم توضيحي ١١: التمثيل البياني لمهارات القيادة.....	٦٨
رسم توضيحي ١٢: التمثيل البياني للبرامج التدريبية.....	٦٩
رسم توضيحي ١٣: التمثيل البياني للتحديات.....	٧١
رسم توضيحي ١٤: التمثيل البياني لتحسين الإنتاجية.....	٧٢
رسم توضيحي ١٥: التمثيل البياني لأهداف الشراكة.....	٧٣
رسم توضيحي ١٦: التمثيل البياني لرفع المستوى.....	٧٥
رسم توضيحي ١٧: التمثيل البياني للتفوق.....	٧٦
رسم توضيحي ١٨: التمثيل البياني لتحسين العلاقات.....	٧٧
رسم توضيحي ١٩: التمثيل البياني لتحسين سمعة الشركة.....	٧٩
رسم توضيحي ٢٠: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة.....	٨٠
رسم توضيحي ٢١: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور برامج التطوير المهني في تطوير دقة التحليل	
لشركة أرامكو.....	٨٣

رسم توضيحي ٢٢: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور برامج التطوير المهني في تحسين مهارات

الموظفين لشركة أرامكو.....٨٥

رسم توضيحي ٢٣: المقاييس المتماثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور برامج التطوير المهني في تحسين الانتاجية

لشركة أرامكو.....٨٧

المستخلص Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى قياس تأثير برامج التطوير المهني على الأداء في قطاع البترول، مع التركيز على شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على المنهجية الكمية في جمع وتحليل البيانات من عينة مكونة من ١٢٢ موظفاً. أظهرت النتائج أن برامج التطوير المهني لها تأثير إيجابي ملحوظ على تحسين الأداء الوظيفي، حيث ارتفعت مستويات الإنتاجية والكفاءة في العمل. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة توسيع نطاق برامج التطوير المهني وتخصيص المزيد من الموارد لتعزيز المهارات والقدرات الوظيفية للموظفين.

الكلمات المفتاحية: برامج التطوير المهني - الأداء الوظيفي - قطاع البترول - شركة أرامكو - المنهجية الكمية - تحسين الإنتاجية - المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول

المقدمة

يشكل قطاع البترول أحد الركائز الأساسية التي يعتمد عليها الاقتصاد العالمي، وبخاصة في دول غنية بالموارد الطبيعية مثل المملكة العربية السعودية. ومن أبرز الشركات التي تلعب دورًا محوريًا في هذا القطاع هي شركة أرامكو السعودية، التي تعد من أكبر شركات النفط في العالم. إن دور أرامكو لا يقتصر فقط على إنتاج وتصدير النفط، بل يمتد ليشمل أيضًا التوسع المستمر في تطوير الكوادر البشرية العاملة في القطاع النفطي، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للشركة وعلى مستوى القطاع بشكل عام (Abid، ٢٠٢٠).

أدى التقدم التكنولوجي والتغيرات الاقتصادية السريعة إلى الحاجة المستمرة لتطوير مهارات العاملين في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع البترول. وبرزت برامج التطوير المهني كأداة فعالة لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. لذلك، أصبح من المهم دراسة تأثير هذه البرامج على أداء العاملين في الشركات الكبرى مثل أرامكو، خصوصًا في بيئة العمل المعقدة والمتطورة التي تتطلب مهارات متجددة تواكب أحدث التوجهات التكنولوجية والإدارية (Javaid، ٢٠٢٢).

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في قطاع البترول، من خلال التركيز على شركة أرامكو. وفي هذا السياق، سيتم تحليل كيف تساهم هذه البرامج في تحسين مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم، إلى جانب تعزيز مستوى الإنتاجية وجودة العمل داخل الشركة. سنسعى أيضًا لاستعراض العلاقة بين الاستثمار في التدريب والتطوير وبين تحقيق أهداف الشركة، سواء على المدى القصير أو الطويل (Alanazi، ٢٠٢٢).

تلعب برامج التطوير المهني دورًا حيويًا في تأهيل الموظفين للتعامل مع التحديات المستمرة التي يواجهها القطاع النفطي. من خلال التركيز على تحسين المهارات الفنية والإدارية، تهدف هذه البرامج إلى إعداد قوى عاملة قادرة على التعامل مع التحولات التكنولوجية السريعة ومواكبة التوجهات العالمية في مجال الطاقة. وبالنظر إلى أن أرامكو تمثل نموذجًا يحتذى به في هذا المجال، فإن هذه الدراسة ستسلط الضوء على الممارسات الفعالة التي تعتمدها الشركة في تطوير مهارات موظفيها، وكيف تساهم هذه الممارسات في تعزيز أداء الشركة وزيادة تنافسيتها في الأسواق العالمية (Shet، ٢٠٢٤).

من خلال هذه الدراسة، نأمل في تقديم رؤى تساهم في تحسين استراتيجيات التطوير المهني في الشركات النفطية بشكل عام، وتقديم نموذج يمكن أن يُحتذى به في القطاع. كما تهدف الدراسة إلى توفير إطار نظري وعلمي لفهم العلاقة بين التدريب والتطوير من جهة، وتحقيق نتائج أداء ملموسة من جهة أخرى، مع التركيز على حالة أرامكو السعودية باعتبارها أحد الأمثلة الناجحة في هذا المجال.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية في كيفية تأثير برامج التطوير المهني على تحسين أداء العاملين في قطاع البترول، وذلك من خلال دراسة حالة على شركة أرامكو السعودية. على الرغم من أن العديد من الشركات النفطية، وخاصة الكبرى منها، تعتمد على برامج التطوير المهني كأداة لتحسين الكفاءة والإنتاجية، إلا أنه يظل هناك نقص في الفهم العميق والمتكامل حول مدى فعالية هذه البرامج في تحسين الأداء العام للشركة. وبالنظر إلى حجم أرامكو السعودي في صناعة النفط العالمية، فإن دراسة أثر هذه البرامج على الأداء من خلال هذه الشركة قد توفر رؤى قيمة يمكن تطبيقها في قطاعات نفطية أخرى.

وتتمثل المشكلة في أنه، بالرغم من الاستثمارات الضخمة التي تُخصص لبرامج التدريب والتطوير المهني، إلا أنه لا توجد دراسات كافية ومؤكدة تشير إلى مدى تأثير هذه البرامج على الأداء الفعلي للعاملين في الشركة، سواء على مستوى المهارات الفنية أو الأداء الإداري. كما أن قياس نتائج هذه البرامج بشكل دقيق يتطلب أدوات وتقنيات تقييم حديثة، وهو ما قد يكون غائبًا في بعض الأحيان، مما يجعل من الصعب تقييم العلاقة بين التدريب والتطوير وبين أداء الموظف الفعلي.

المشاكل المترتبة على مشكلة الدراسة

١. هناك غموض في كيفية قياس مدى تأثير برامج التدريب على الأداء، سواء على مستوى الفرد أو الفريق. إذا لم يتم تحديد مؤشرات دقيقة وواضحة لقياس الأداء بعد التدريب، فقد تكون النتيجة صعبة في تقييم فاعلية البرامج.

٢. قد لا تتناسب بعض برامج التطوير المهني مع احتياجات العاملين الفعلية، حيث قد تكون البرامج غير موجهة بشكل دقيق للأدوار الوظيفية المختلفة داخل الشركة. ومن ثم، يمكن أن تؤدي هذه الفجوة إلى نتائج أقل من المتوقع فيما يتعلق بتحسين الأداء.

٣. عدم التنسيق بين الإدارة العليا والوسطى في وضع استراتيجيات التدريب والتطوير يمكن أن يؤدي إلى تعارض الأهداف، مما يؤثر سلبًا على فعالية هذه البرامج في تحسين الأداء العام. في بعض الحالات، قد تُنفذ برامج التطوير المهني بشكل غير متسق مما يعيق تحقيق النتائج المرجوة.

٤. تزداد أهمية التقنيات الحديثة في قطاع البترول، ومن الممكن أن برامج التدريب لا تواكب التطور التكنولوجي السريع. عدم تكامل التدريب مع التوجهات الحديثة في التكنولوجيا قد يؤدي إلى ضعف القدرة التنافسية وزيادة التكلفة، مما يؤثر على الأداء العام للشركة.

٥. قد يكون من الصعب قياس العوائد الاقتصادية المرتبطة ببرامج التدريب والتطوير المهني بشكل دقيق. يمكن

أن تكون الآثار طويلة المدى لهذه البرامج غير مرئية على المدى القصير، ما يجعل من الصعب تقييم الاستثمار

في التطوير المهني بشكل موضوعي (Mehale، ٢٠٢١).

بناء على مشكلة الدراسة يمكن طرح السؤال الرئيسي للدراسة فيما يلي: كيف تؤثر برامج التطوير المهني على تحسين

الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية؟

أهمية الدراسة

- أهمية الدراسة العلمية

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية وتطوير الأداء الوظيفي، حيث تركز على قطاع

حيوي مثل قطاع البترول، الذي يشكل أحد الأعمدة الأساسية للاقتصاد العالمي بشكل عام، والاقتصاد السعودي بشكل

خاص. من الناحية العلمية، تبرز أهمية هذه الدراسة في عدة جوانب:

١. تهدف هذه الدراسة إلى إضافة مفاهيم جديدة في الأدبيات العلمية المتعلقة بتأثير برامج التطوير المهني على

الأداء الوظيفي، لا سيما في قطاع البترول. بالنظر إلى نقص الدراسات التي تربط بين التطوير المهني وتحسين

الأداء في هذا القطاع، تساهم هذه الدراسة في سد فجوة معرفية وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تقييم تأثير

هذه البرامج على مستوى الأداء الفردي والجماعي.

٢. تقدم الدراسة فرصة لفهم العلاقة بين البرامج التدريبية المتخصصة في قطاع البترول، والتقدم التكنولوجي

الذي يشهده هذا القطاع. ففي الوقت الذي تتسارع فيه الابتكارات التكنولوجية، فإن وجود علاقة فعالة بين

التطوير المهني والقدرة على تبني التقنيات الحديثة يعد من الموضوعات التي تتطلب دراسة مستفيضة. من خلال

هذه الدراسة، يتم الإسهام في توضيح مدى تأثير التدريب في تهيئة القوى العاملة لتواكب التطورات

التكنولوجية في الصناعة، وهو ما يعد إضافة كبيرة للأبحاث العلمية في هذا المجال.

٣. كثيرًا ما تفتقر الدراسات السابقة إلى أدوات تقييم فعالة لبرامج التدريب في قطاع البترول. من خلال هذه الدراسة، يمكن تقديم مقترحات ونماذج تقييمية لقياس تأثير برامج التطوير المهني على الأداء، مما يساهم في بناء قاعدة معرفية يمكن الاعتماد عليها في المستقبل لتقييم برامج التدريب في مختلف الشركات البترولية.

٤. بما أن شركة أرامكو تعد من الشركات البترولية الرائدة عالميًا، فإن هذه الدراسة توفر فرصة فريدة لتحليل تأثير برامج التطوير المهني في بيئة عمل متقدمة ومعقدة، وبالتالي فهي تساهم في إثراء الأدبيات العلمية التي تدرس صناعة البترول وتطوير رأس المال البشري فيها، مع التركيز على أسلوب إدارة التدريب في أكبر شركة نفطية في العالم (Awwad، ٢٠٢٣).

- أهمية الدراسة العملية

من الجانب العملي، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على جوانب متعددة يمكن أن تعود بالفائدة المباشرة على الشركات العاملة في قطاع البترول، وخاصة تلك التي تعتمد على برامج التطوير المهني كأداة لتحسين أداء موظفيها. تكمن أهمية هذه الدراسة العملية في عدة محاور:

١. تتضح أهمية الدراسة العملية في قدرتها على تقديم توصيات قابلة للتنفيذ تساهم في تحسين الأداء الوظيفي. من خلال نتائج الدراسة، يمكن لشركة أرامكو وغيرها من الشركات النفطية التحقق من مدى فاعلية برامج التدريب والتطوير المهني في تعزيز مهارات وكفاءات موظفيها. سواء على مستوى المهارات الفنية أو الإدارية، فإن النتائج يمكن أن تؤدي إلى وضع استراتيجيات تدريبية أكثر تخصصًا وملاءمة لاحتياجات العمل الفعلية، وبالتالي تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

٢. من خلال دراسة أرامكو، يمكن تقديم توصيات عملية تتعلق بكيفية تحسين برامج التدريب والتطوير المهني بما يتلاءم مع احتياجات القطاع النفطي. على سبيل المثال، يمكن تحديد أوجه القصور في البرامج الحالية، مثل تكاملها مع أحدث التقنيات أو قدرتها على مواكبة التغيرات المستمرة في البيئة الصناعية. هذه التوصيات يمكن أن تساهم في تصميم برامج تدريبية أكثر فاعلية وتحقيق نتائج أفضل على صعيد الأداء الفردي والجماعي في الشركات البترولية.

٣. تشير الدراسة إلى أهمية ربط برامج التطوير المهني بأهداف استراتيجية واضحة تؤدي إلى زيادة الكفاءة والفعالية على المدى الطويل. من خلال تحليل التأثيرات المختلفة لبرامج التدريب على الأداء، يمكن للمؤسسات النفطية تحديد مدى العوائد الاقتصادية الناتجة عن هذا الاستثمار في رأس المال البشري. وبذلك، يمكن أن تكون هذه الدراسة مرشدًا للشركات حول كيفية تحسين العوائد من خلال تحسين فعالية برامج التدريب، مما يساهم في رفع مستوى الأداء العام وزيادة العوائد الاقتصادية على المدى البعيد.

٤. في بيئة العمل التنافسية التي تزداد تعقيدًا، يتعين على الشركات البترولية أن تبذل جهودًا مضاعفة في تطوير مهارات موظفيها لمواكبة التغيرات السريعة في السوق العالمية. من خلال دراسة تأثير برامج التطوير المهني على أداء العاملين، يمكن للشركات مثل أرامكو تعزيز قدرتها التنافسية في السوق العالمي. تطبيق برامج تدريبية فعالة يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والابتكار، مما يعزز مكانة الشركة في أسواق الطاقة العالمية.

٥. يساعد الاستثمار في برامج التطوير المهني على تزويد القوى العاملة بالمهارات التي تحتاجها لمواجهة التحديات المستقبلية في قطاع البترول. من خلال تدريب الموظفين على أحدث الأساليب والتقنيات، تتمكن الشركات من الحفاظ على قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، مما يجعلها أكثر استعدادًا للتعامل مع التحديات المستقبلية التي قد تواجهها (Al-Khalidi، ٢٠٢٤).

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل تأثير برامج التطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية. تهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين تطوير المهارات المهنية للعاملين في القطاع النفطي وبين تحسين أدائهم على مستوى الأفراد والفرق، وبالتالي تأثير ذلك على الكفاءة والإنتاجية في واحدة من أكبر شركات النفط في العالم. من خلال دراسة حالة شركة أرامكو، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى شاملة ومبنية على أدلة حول كيفية تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي في بيئة العمل النفطية.

- الأهداف الفرعية

١. استكشاف أنواع برامج التطوير المهني المستخدمة في شركة أرامكو

يهدف هذا الهدف إلى تحديد الأنواع المختلفة من برامج التطوير المهني التي تعتمد عليها شركة أرامكو. وتشمل هذه البرامج التدريب على المهارات الفنية الخاصة بقطاع البترول، إلى جانب التدريب الإداري والقيادي الذي يساهم في تطوير المهارات الشخصية والقدرات الإدارية للعاملين. من خلال استكشاف هذه الأنواع، ستحاول الدراسة معرفة مدى تنوع البرامج واستخدامها في تلبية احتياجات الشركة المختلفة، سواء كانت متعلقة بالعمليات الفنية أو بتحسين الأداء التنظيمي والإداري. هذه المعرفة تعتبر أساسية لفهم كيفية تخصيص الموارد وتوجيه برامج التطوير لضمان أن تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للشركة.

٢. تحليل أثر برامج التطوير المهني على تحسين مهارات الموظفين في المجالات الفنية والإدارية

يركز هذا الهدف على تحليل تأثير برامج التطوير المهني على تحسين المهارات الفنية للعاملين في قطاع البترول، مثل عمليات استخراج النفط، الصيانة، والإدارة الفنية للأصول. إلى جانب المهارات الإدارية مثل القيادة، وإدارة المشاريع، والتخطيط الاستراتيجي. تهدف الدراسة إلى فحص ما إذا كانت هذه البرامج تساهم بشكل مباشر في تحسين كفاءة العاملين في مجالاتهم التقنية والإدارية، وتطوير قدرتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة تؤثر بشكل إيجابي على الأداء العام داخل الشركة. هذه الدراسة ستحدد إذا كانت هذه البرامج تجعل الموظفين أكثر قدرة على التكيف مع التحديات والابتكارات التكنولوجية الحديثة في الصناعة.

٣. دراسة تأثير برامج التدريب على أداء الأفراد والمجموعات داخل بيئة العمل

يتناول هذا الهدف دراسة العلاقة بين البرامج التدريبية والأداء الفردي والجماعي في شركة أرامكو. سيشمل هذا التحليل كيف تؤثر هذه البرامج على جودة العمل، ومستوى الإنتاجية، والابتكار، والتعاون بين الفرق المختلفة. تهدف الدراسة إلى قياس الفوائد التي يجنيها الأفراد والجماعات من البرامج التدريبية من خلال تحسين التفاعل والتعاون بين فرق العمل المختلفة، ورفع مستويات الفاعلية التنظيمية. ستسعى الدراسة أيضًا إلى قياس ما إذا كانت هذه البرامج تساهم في تقليل الأخطاء، وتحسين جودة العمل، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي بين العاملين.

٤. التعرف على العلاقة بين برامج التطوير المهني وزيادة الإنتاجية في شركة أرامكو

في هذا الهدف سيتم التركيز على دراسة العلاقة بين التدريب والتطوير المهني من جهة، وزيادة الإنتاجية في شركة أرامكو من جهة أخرى. يهدف هذا الهدف إلى استكشاف ما إذا كانت برامج التدريب تؤدي إلى تحسين الإنتاجية على مستوى

الأفراد وكذلك الفرق. كما سيتناول تحليلاً معمقاً لقياس العوائد الاقتصادية الناتجة عن الاستثمار في هذه البرامج التدريبية، مثل انخفاض التكاليف المرتبطة بالأخطاء المهنية، وتحسين الكفاءة التشغيلية، وزيادة قدرة الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ستعكس هذه العلاقة التأثير المباشر لبرامج التطوير المهني على مستوى الأداء الاقتصادي والإنتاجي داخل الشركة.

٥. تقديم توصيات لتحسين فعالية برامج التطوير المهني في شركة أرامكو

يهدف هذا الهدف إلى تقديم مجموعة من التوصيات العملية لتحسين فعالية برامج التطوير المهني في شركة أرامكو بناءً على النتائج المستخلصة من تحليل الدراسة. ستتضمن هذه التوصيات اقتراحات حول كيفية تحسين تصميم البرامج التدريبية، كيفية تحديد احتياجات التدريب بدقة أكبر، وطريقة تقييم تأثير هذه البرامج على أداء الموظفين. كما ستتضمن التوصيات كيفية تكامل برامج التطوير المهني مع استراتيجية الشركة طويلة المدى، خاصة في ظل التحولات السريعة في قطاع النفط والتكنولوجيا. سيساهم هذا الهدف في توفير حلول عملية تدعم تحقيق أقصى استفادة من برامج التدريب والتطوير المهني في الشركة.

تساؤلات الدراسة

- السؤال الرئيسي للدراسة

✓ كيف تؤثر برامج التطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية؟

- الأسئلة الفرعية

١. ما هي أنواع برامج التطوير المهني التي تعتمد عليها شركة أرامكو السعودية لتحسين أداء موظفيها؟
٢. كيف تؤثر برامج التطوير المهني على تحسين المهارات الفنية والإدارية للموظفين في شركة أرامكو؟
٣. ما هو تأثير برامج التدريب على مستوى أداء الأفراد والجماعات داخل شركة أرامكو؟
٤. كيف تساهم برامج التطوير المهني في زيادة الإنتاجية والكفاءة داخل شركة أرامكو؟
٥. ما هي التحديات التي تواجهها شركة أرامكو في تنفيذ برامج التطوير المهني وكيف يمكن تحسين هذه البرامج؟

فروض الدراسة

- الفرضية الرئيسية للدراسة

✓ تؤثر برامج التطوير المهني بشكل إيجابي على تحسين الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية.

- الفرضيات الفرعية

١. الفرضية الفرعية الأولى: تساهم برامج التطوير المهني في تحسين المهارات الفنية للعاملين في شركة أرامكو.
٢. الفرضية الفرعية الثانية: تساهم برامج التدريب الإداري والقيادي في تعزيز المهارات الإدارية لموظفي شركة أرامكو.
٣. الفرضية الفرعية الثالثة: تحسن برامج التطوير المهني أداء الأفراد على مستوى العمل الجماعي والتعاون بين الفرق داخل شركة أرامكو.
٤. الفرضية الفرعية الرابعة: تؤدي برامج التطوير المهني إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة في العمليات التشغيلية في شركة أرامكو.
٥. الفرضية الفرعية الخامسة: تواجه شركة أرامكو تحديات في تنفيذ برامج التطوير المهني تتعلق بتحديد احتياجات التدريب، وتقييم فاعلية البرامج.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

إعداد البحث في هذا المجال يعتمد على مجموعة من النظريات العلمية التي تُستخدم لفهم وتحليل تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في قطاع البترول، مع التركيز على شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية. البحث يتطلب إطاراً نظرياً يجمع بين الأدوات والمفاهيم التي تساهم في تحليل الظاهرة من جوانب متعددة، وهو ما سيتم شرحه في هذه الفقرات بالتفصيل.

١. نظرية التطوير المهني

تعتبر نظرية التطوير المهني من الأسس الرئيسية التي يعتمد عليها هذا البحث. تقوم هذه النظرية على فكرة أن التحسين المستمر في المهارات والمعرفة الوظيفية للمؤسسات والأفراد له تأثير مباشر على الأداء العام والابتكار في العمل. تشمل برامج التطوير المهني التدريب المهني، والدورات الدراسية المتخصصة، ورش العمل، والمشاركة في المؤتمرات، وبرامج الإرشاد

المهني، التي تهدف إلى رفع كفاءة الأفراد داخل المؤسسة. وفقًا لهذه النظرية، من خلال تعزيز مهارات العاملين، يمكن تحسين أدائهم وزيادة قدرتهم على مواكبة التغيرات التكنولوجية والاقتصادية، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء المؤسسي (Loyarte-López، ٢٠٢٠).

٢. نظرية الأداء المؤسسي

نظرية الأداء المؤسسي تُستخدم لتقييم مدى تأثير برامج التطوير المهني على أداء الأفراد داخل المنظمة، وكيفية تحسين نتائج العمل في بيئة العمل. تستند هذه النظرية إلى مفاهيم مثل الكفاءة، الفعالية، والقدرة على الإنجاز. تمثل هذه النظرية أداة أساسية لقياس وتحليل الأثر المباشر لبرامج التطوير المهني على الإنتاجية وجودة العمل داخل المنظمة. يعتمد الأداء المؤسسي على وجود بيئة عمل داعمة، حيث يُنظر إلى البرامج التدريبية كأداة لتحفيز الموظفين وزيادة التفاعل بين مختلف عناصر العمل داخل الشركة (Osabiya، ٢٠١٥).

٣. نظرية الحوافز والدوافع

نظرية الحوافز والدوافع هي أحد الجوانب المهمة في بحث تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي. وفقًا لهذه النظرية، فإن الحوافز المادية والمعنوية، مثل الترقّيات، المكافآت، والاعتراف بإنجازات الموظف، تُعد عوامل دافعة للموظف للاستمرار في تحسين أدائه. بالإضافة إلى ذلك، تُعزز هذه البرامج شعور الموظف بالتمكين والتقدير، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء الأفراد داخل المؤسسة. في سياق شركة أرامكو، يمكن أن يتضمن الحافز دعم الموظف لاستكمال برامج التعليم المستمر وزيادة مستويات المهارة الفنية، ما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي والمهني (Setyawati، ٢٠٢٢).

٤. نظرية التعلم التنظيمي

نظرية التعلم التنظيمي تُركز على كيفية اكتساب المعرفة وتبادل الخبرات داخل المؤسسات. تُعتبر هذه النظرية محورية في تفسير أثر برامج التطوير المهني في شركة أرامكو، حيث يتم من خلالها تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة جماعية يمكن أن يستفيد منها كل العاملين في المؤسسة. من خلال استراتيجيات مثل المجتمعات المهنية، ورش العمل، والتدريب التعاوني، تتاح الفرصة للموظفين لتبادل المعرفة والخبرات مما يساعد على تحسين الأداء العام للمؤسسة. التعلم

المستمر والابتكار هما من العوامل الأساسية التي تقود المؤسسات إلى النجاح في بيئات العمل التنافسية (Andreev، ٢٠٢٢).

٥. نظرية التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل

هذه النظرية تُسهم في فهم كيف أن التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد داخل بيئة العمل تؤثر على عملية التعلم والنمو المهني. في بيئة العمل التعاونية مثل شركة أرامكو، يعتبر التفاعل بين الموظفين عنصراً مهماً في تبادل المهارات والمعرفة المكتسبة من برامج التطوير المهني. يساهم التفاعل المستمر بين الموظفين في تقوية الروابط داخل الفرق، مما يسهم في خلق بيئة عمل مبدعة ومتعاونة، ويعزز من الأداء الجماعي، وبالتالي الأداء المؤسسي بشكل عام (Alnajim، ٢٠٢١).

٦. نظرية القيادة التحولية

تستند هذه النظرية إلى أهمية القيادة في تحفيز العاملين ودفعهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة من خلال التحسين المستمر. في الشركات الكبيرة مثل أرامكو، تمثل القيادة التحولية دوراً رئيسياً في تشجيع العاملين على المشاركة في برامج التطوير المهني وتقديم الدعم اللازم لهم لتحقيق أقصى استفادة منها. القيادة الفعالة في المؤسسات تسهم في خلق بيئة تشجع على الابتكار والتطور المستمر، ما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي، وبالتالي الأداء العام للمؤسسة (Chukwuma، ٢٠٢٤).

٧. نظرية التغيير التنظيمي

تُركز هذه النظرية على كيفية إدارة التغيير داخل المؤسسات وكيفية تحقيق التكيف والتطور في ظل التحديات المتغيرة في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية. عند تطبيق برامج التطوير المهني، يعتبر التغيير جزءاً أساسياً من هذا المنهج، حيث يتم التأكد من استعداد الموظفين للتعامل مع التغيرات المستمرة في الصناعة. شركة أرامكو، باعتبارها إحدى الشركات الرائدة في مجال الطاقة، تحتاج إلى تطبيق برامج تطور مهني تواكب التطورات التقنية والتغيرات الصناعية، وهو ما يؤدي إلى تحقيق أهداف الشركة وتطوير كفاءات الموظفين في وقت واحد (Mizrak، ٢٠٢٣).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يعد الفصل الثاني من هذا البحث من الفصول المحورية التي تساهم في بناء الفهم العميق للموضوع المدروس، حيث يتم من خلاله تحديد الأسس النظرية التي سيُبنى عليها التحليل العلمي. يهدف هذا الفصل إلى تقديم شرح مفصل للمتغيرات التي سيتم دراستها، ويشمل أيضًا مراجعة الأدبيات السابقة التي تناولت تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي. في هذا السياق، سيتم التركيز على دراسة الحالة الخاصة بشركة أرامكو في المملكة العربية السعودية، والتي تعد من أكبر شركات النفط في العالم. كما سيُشمل الفصل تقديم الإطار النظري الذي سيساهم في تفسير العلاقة بين برامج التطوير المهني وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي، وذلك من خلال استعراض المفاهيم والنظريات التي تشرح تأثير هذه البرامج على الموظفين في قطاع البترول. سيتناول هذا الفصل بشكل مفصل المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة، وكذلك الدراسات السابقة التي يمكن أن تساعد في توجيه الفهم حول هذا الموضوع. سيكون هذا الفصل أيضًا محوريًا في تحديد كيفية تفسير النتائج بناءً على الأدلة والنظريات المتاحة، مما يتيح تحليلًا علميًا منظمًا وموثقًا للموضوع المطروح.

في هذا الفصل، يتم تحديد المتغيرات الأساسية التي ستتم دراستها لفهم تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو. المتغيرات المستقلة هي "برامج التطوير المهني"، وهي الأنشطة التي تهدف إلى تحسين مهارات الموظفين وزيادة قدراتهم عبر التدريب المستمر والتوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى ورش العمل والدورات التدريبية. تتنوع هذه البرامج لتشمل مجموعة من المواضيع مثل تحسين المهارات الفنية، القيادة، إدارة الوقت، وعمليات التحفيز والعمل الجماعي. الهدف الأساسي من هذه البرامج هو تزويد الموظفين بالأدوات اللازمة لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم في بيئة العمل.

أما المتغير التابع، فيتمثل في "الأداء الوظيفي"، الذي يعكس مدى كفاءة الموظف في إتمام مهامه الوظيفية على النحو المطلوب. يشمل هذا المتغير مجموعة من المعايير التي تقيس الإنتاجية، جودة العمل، درجة الالتزام بالمهام، والقدرة على التعاون والعمل ضمن الفريق. أداء الموظف يمكن أن يُقاس من خلال تقارير الأداء، والمراجعات السنوية، واستبيانات الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى مؤشرات أخرى قد تعكس مدى تأثير برامج التطوير المهني على مستوى الأداء في العمل.

العلاقة بين هذين المتغيرين تكمن في أن برامج التطوير المهني تمثل عاملاً مستقلاً يمكن أن يؤثر بشكل مباشر في تحسين الأداء الوظيفي للموظف. كلما تحسن مستوى التدريب والتطوير المهني، كلما أصبح الموظف أكثر قدرة على أداء عمله بكفاءة، مما ينعكس على مستوى الإنتاجية وجودة العمل. إن دراسة هذه العلاقة بشكل دقيق تتيح فهمًا أعمق لمدى تأثير البرامج التدريبية على أداء الموظفين في بيئة العمل الخاصة بشركة أرامكو.

يتطلب البحث دراسة الأدبيات السابقة لفهم العلاقة بين برامج التطوير المهني والأداء الوظيفي بشكل أوسع. من خلال استعراض الأبحاث السابقة، يمكن تحديد ما إذا كانت هناك نتائج متوافقة أو متناقضة حول تأثير برامج التدريب على تحسين الأداء في المؤسسات، وخاصة في القطاعات الصناعية مثل قطاع البترول. تشير العديد من الدراسات إلى أن برامج التطوير المهني لها تأثير إيجابي ملحوظ على الأداء الوظيفي، حيث يسهم التدريب المستمر في رفع مستوى الكفاءة المهنية للموظفين، ويزيد من إنتاجيتهم في العمل.

في بعض الدراسات التي تناولت القطاع النفطي، تبين أن برامج التدريب الموجهة نحو المهارات الفنية والإدارية تساهم في زيادة قدرة الموظفين على التكيف مع التكنولوجيا الحديثة ومتطلبات العمل المتغيرة. أظهرت بعض الأبحاث أن هذه البرامج لا تقتصر فقط على تحسين المهارات الفنية، بل تتعداها لتشمل تحسين مهارات التواصل، القيادة، واتخاذ القرارات داخل بيئة العمل. توجد بعض الدراسات التي أظهرت أن تأثير التدريب على الأداء الوظيفي قد يكون محدودًا في بعض الحالات. على سبيل المثال، إذا كانت برامج التدريب لا تتماشى مع احتياجات الموظفين الفعلية أو لم تكن مدعومة من بيئة العمل، فإن التأثير الإيجابي قد يكون ضئيلاً. كما أن الفروق في أساليب التدريب ومدى تكاملها مع أهداف المؤسسة قد تؤثر في فعالية هذه البرامج في تحسين الأداء.

مراجعة هذه الدراسات تعد أمراً أساسياً في تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم معالجتها بعد في الأدبيات، وتوجيه الباحث نحو النقاط التي تحتاج إلى مزيد من التحليل. إن تحليل الدراسات السابقة يساعد في بناء قاعدة معرفية قوية تساهم في تشكيل الفرضيات التي ستتم دراستها في هذا البحث.

الإطار النظري يعد أداة مهمة لفهم العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة. يتضمن الإطار النظري مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تساهم في تفسير كيفية تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في بيئة العمل. ستتم الاستفادة من العديد من النظريات التي تقدم تفسيراً لكيفية تأثير التدريب على الموظفين.

أحد المفاهيم الأساسية التي سيتم تناولها هو نظرية التعلم التنظيمي، التي تفترض أن المنظمات التي تشجع على التعلم المستمر من خلال برامج التدريب والتطوير تحقق أداء أعلى، حيث يسهم التعلم في تعزيز المهارات والقدرات، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء الفردي والجماعي. من خلال هذه النظرية، يمكن تفسير كيف تساعد بيئة العمل التي توفر فرصاً للتعلم المستمر في تحسين الأداء العام للموظفين.

نظرية التحفيز ستكون أيضاً جزءاً من الإطار النظري، حيث تركز هذه النظرية على العوامل التي تدفع الموظفين لتحقيق الأداء الأفضل. تنص هذه النظرية على أن تقديم فرص التدريب والتطوير يمكن أن يكون دافعاً كبيراً للموظفين لزيادة إنتاجيتهم وتحقيق نتائج متميزة. إذا كان الموظفون يشعرون بأن برامج التدريب تعود عليهم بالفائدة، فإنهم سيشعرون بالمزيد من التحفيز والالتزام بأداء مهامهم. كما سيستعرض نظرية النمو المهني التي تؤكد على أن الموظفين يحققون تطوراً تدريجياً في مسيرتهم المهنية عبر البرامج التدريبية، مما يساهم في تعزيز مهاراتهم وزيادة قدرتهم على تقديم أفضل أداء في وظائفهم. هذه النظرية ستساعد في تفسير كيف أن التدريب المستمر يساعد الموظف على تحسين أدائه بشكل ملحوظ بمرور الوقت.

يمثل هذا الفصل أساساً رئيسياً في بناء الفهم العميق للأبعاد النظرية للبحث، ويعتبر نقطة انطلاق لفحص كيفية تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي. من خلال تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة، استعراض الدراسات السابقة، وتوضيح الإطار النظري، يتم بناء قاعدة معرفية قوية تساهم في تحليل نتائج البحث بشكل منطقي ومتماسك. يساعد هذا الفصل في إرساء الأسس التي سيستند إليها البحث في تقديم تفسير دقيق لنتائج الدراسة، ويعزز من القدرة على الوصول إلى استنتاجات موثوقة تساهم في تطوير الفهم العلمي حول تأثير برامج التطوير المهني في قطاع البترول.

المتغير التابع والمستقل:

في هذا البحث الذي يركز على دراسة تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في قطاع البترول من خلال دراسة حالة على شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية، يتم تحديد مجموعة من المتغيرات التابعة والمستقلة التي تشكل جوهر التحليل الذي يتم إجراؤه. تقوم هذه المتغيرات بدور محوري في فحص العلاقة بين برامج التدريب والتطوير المهني وأثرها على أداء الموظفين. من خلال هذه المتغيرات، يهدف البحث إلى تحديد كيف تساهم برامج التطوير المهني في تحسين الأداء داخل بيئة العمل، وخاصة في قطاع حيوي مثل قطاع البترول.

المتغير التابع: دور برامج التطوير المهني

في هذه الدراسة، يُعتبر دور برامج التطوير المهني المتغير التابع. يشير هذا المتغير إلى التأثير الذي يحدثه التدريب المهني على الموظفين في شركة أرامكو وكيفية تحسين أدائهم الوظيفي نتيجة هذه البرامج. من خلال هذا المتغير، يُقاس كيف يمكن للتدريب والتعليم المستمر أن يعزز من قدرات الموظفين، ويطور مهاراتهم في مجالات متعددة، سواء كانت مهارات فنية أو إدارية.

إن دور برامج التطوير المهني يتجسد في القدرة على تحقيق التحسينات المستدامة في الأداء الوظيفي، بما يشمل القدرة على التكيف مع التكنولوجيا الجديدة، وإتقان المهارات الفنية المطلوبة في العمل، وزيادة الكفاءة في إدارة الأعمال اليومية. هذا الدور لا يقتصر فقط على تنمية المهارات الفردية للموظف بل يمتد إلى تحسين الأداء الجماعي والإنتاجية داخل المؤسسات. فعندما يتم تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم، يُتوقع أن يصبحوا أكثر قدرة على التعامل مع تحديات العمل وابتكار حلول جديدة، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم (Jehanzeb, ٢٠٢٤).

المتغيرات المستقلة: دقة التحليل، تحسين المهارات، وتحسين الإنتاجية

من جانب آخر، تم تحديد مجموعة من المتغيرات المستقلة التي يعتقد الباحث أن لها تأثيراً مباشراً على دور برامج التطوير المهني في تحسين الأداء الوظيفي. تشمل هذه المتغيرات دقة التحليل، تحسين المهارات، وتحسين الإنتاجية. ويمثل كل من هذه المتغيرات عاملاً أساسياً في فحص كيف تساهم برامج التدريب المهني في تحقيق تحسينات ملموسة في أداء الموظفين.

- دقة التحليل

يُقصد بدقة التحليل القدرة على التعامل مع البيانات والمعلومات وتحليلها بشكل صحيح ودقيق. هذه القدرة تلعب دورًا أساسيًا في أداء الموظفين داخل أي مؤسسة، خاصة في قطاع البترول الذي يعتمد بشكل كبير على البيانات الدقيقة في العمليات التشغيلية. من خلال برامج التطوير المهني، يُتوقع أن يكون الموظف قادرًا على تحسين مهارات التحليل واتخاذ القرارات المبنيّة على معلومات دقيقة، سواء في مجال العمليات الفنية أو في مجالات الإدارة. لذا، فإن تدريب الموظفين على دقة التحليل يُساهم في رفع مستوى الكفاءة داخل الشركة، حيث أن الموظفين المدربين على طرق التحليل الفعالة يكونون أكثر قدرة على تقديم حلول واقعية لمشاكل العمل المعقدة، مما ينعكس في النهاية على أداء العمل وفاعليته (Adewusi، ٢٠٢٤).

- تحسين المهارات

المهارات هي العنصر الأساسي الذي يعتمد عليه الموظفون لأداء وظائفهم اليومية بكفاءة. برامج التطوير المهني تهدف إلى تحسين المهارات الفنية والإدارية للموظفين في كافة المجالات التي تهتم الشركة. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل برامج التدريب مهارات فنية تتعلق بالتعامل مع تقنيات ومعدات النفط الحديثة، أو مهارات إدارية تتعلق بإدارة الوقت والعمل الجماعي واتخاذ القرارات. هذه البرامج تتيح للموظفين أن يطوروا مهاراتهم على نحو مستمر، مما يجعلهم أكثر قدرة على تلبية المتطلبات المهنية. تحسين المهارات، سواء كان ذلك في مهارات تقنية أو إدارية، يعزز بشكل مباشر من أداء الموظف، ويجعل له القدرة على الإبداع وتقديم أداء أفضل في مهامه اليومية (Nagy، ٢٠٢٣).

- تحسين الإنتاجية

إحدى أبرز أهداف برامج التطوير المهني هي تحسين الإنتاجية على مستوى الموظف وعلى مستوى الفريق. في قطاع البترول، يعد تحسين الإنتاجية أمرًا أساسيًا لأنه يؤثر بشكل مباشر على نتائج العمليات التشغيلية والمالية للشركة. من خلال التدريب المتواصل، يُتوقع أن يزداد قدرة الموظف على إنجاز مهامه بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يساهم في تحسين الأداء العام. فكلما تمكن الموظف من تطوير مهاراته، زادت قدرته على التعامل مع تحديات العمل بطريقة أكثر كفاءة، مما يزيد من الإنتاجية في بيئة العمل (Bilderback، ٢٠٢٣).

العلاقة بين المتغيرات

تدور العلاقة بين المتغيرات التابعة والمستقلة في الدراسة حول كيفية تأثير المتغيرات المستقلة - مثل دقة التحليل، وتحسين المهارات، وتحسين الإنتاجية - على دور برامج التطوير المهني في تحسين الأداء الوظيفي. يُتوقع أن تكون هذه العلاقة تفاعلية، حيث يُمكن أن تؤثر كل من هذه المتغيرات على كيفية أداء الموظف بعد الخضوع لتدريب متخصص، مما يعزز من جودة عملهم بشكل عام.

على سبيل المثال، إذا تم تحسين قدرة الموظف على تحليل البيانات بدقة من خلال برامج التدريب، فإن هذا سيساهم في تحسين قراراته اليومية. في المقابل، إذا تم تعزيز المهارات التقنية لدى الموظف، فهذا سيزيد من كفاءته في تطبيق التكنولوجيا الحديثة، وبالتالي سيزيد من الإنتاجية. من خلال هذه العملية، يؤدي التحسين في كل من هذه العوامل إلى دور أكبر لبرامج التطوير المهني في تعزيز الأداء العام للموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي تحسين المهارات الإنتاجية إلى زيادة سرعة وجودة العمل، مما يساهم في تحقيق نتائج أفضل في المهام اليومية. وعليه، تصبح العلاقة بين هذه المتغيرات شديدة الترابط، بحيث تؤثر كل واحدة من هذه العوامل بشكل مباشر في الأخرى، ومن ثم في دور برامج التطوير المهني الذي يُعد المتغير التابع.

هذه العلاقة تؤكد أهمية دمج مختلف جوانب التدريب (مثل التحليل، المهارات، والإنتاجية) بشكل شامل ضمن برامج التطوير المهني، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي العام للموظفين، وبالتالي تحسين الإنتاجية على مستوى الشركة ككل (Pedersen، ٢٠٢٤).

الدراسات السابقة

تحاول المنظمات باستمرار زيادة مستوى القدرة القيادية وزيادة عدد المتقدمين المؤهلين لشغل مناصب قيادية من خلال دعم برنامج تدريب تنمية القيادة. تكتشف دراسة الحالة النوعية هذه ما إذا كانت المشاركة في برنامج تنمية القيادة تؤدي إلى أداء قائد قادر على سد فجوات القيادة. يعتمد الإطار النظري لهذه الدراسة على نظرية التوقع، ويقترح أن القادة الذين شاركوا في تنمية القيادة يتوقعون أن يصبحوا قادة في المستقبل. سعت دراسة الحالة الاستكشافية هذه إلى معرفة ما إذا كان المشاركون، بعد الانتهاء من برنامج شامل لتنمية القيادة، قد تقدموا بطلبات لشغل مناصب قيادية وتولوا هذه المناصب. تم اختيار عينة هادفة من ٣٢ مشاركاً من خلال مقابلات منظمة أجراها الباحث من شركة أرامكو. قدمت

النتائج دليلاً على أن استخدام برامج تنمية القيادة لسد فجوة القيادة أمر منتج، وأن فعالية هذه الاستراتيجية تتعزز عندما تختار المنظمات المشاركين وتدعمهم عمداً خلال جميع مراحل تنمية قيادتهم. أشار المشاركون الذين سعوا إلى فرص القيادة إلى أهمية المشاركة المؤسسية في تنمية القيادة (Aldulaimi، ٢٠١٨).

تتناول دراسة (Eltayeb، ٢٠٢٠) تأثير التدريب على أداء الموظفين: دراسة حالة لشركات مختارة من القطاع الخاص في سلطنة عمان. تم جمع البيانات من خلال استبيان تم إجراؤه مع عينة من ٤٦ مستجيباً تم اختيارهم عشوائياً من خمس شركات: صحار للألمنيوم، شركة ستومو، مجموعة سهيل بهوان القابضة، شركة أوريدو، وشركة عمان للفورمالديهايد الكيماوية. تظهر النتائج نجاح برنامج التدريب في تحسين قدرات الموظفين ومهاراتهم وإنتاجيتهم وكفاءتهم. كما أظهرت النتائج أن المستجيبين يتفوقون على ملائمة برنامج التدريب لطبيعة عملهم. كما أظهرت الدراسة آراء الموظفين حول مواقف الشركة تجاه برامج التدريب. أكد المستجيبون أن شركاتهم تعتقد أن التدريب هو أفضل طريقة لنقل المهارات الجديدة للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، لدى شركاتهم سياسة واضحة للتدريب يتضح من خلال تنفيذ آلية مناسبة لتعديل ومراجعة وتقييم جميع برامج التدريب. وباختصار، أوصت الدراسة بأن توفر الشركة بيئة عمل مناسبة لضمان حصول العاملين على مستويات عالية من الالتزام.

من بين الكفاءات الاستراتيجية التي ستوفر قيمة لطلاب الجامعات على مدار خطة تطويرهم الوظيفي هي تلك التي تتعلق باحتياجات أصحاب العمل ونجاح الطلاب في الفصل الدراسي. تهدف دراسة (Alshammari، ٢٠٢٣) إلى دراسة كيفية تأثير مهارات الاتصال لدى الطلاب ومتطلبات العمل والأداء الأكاديمي في جامعة حائل بالمملكة العربية السعودية على تطويرهم الوظيفي. تم استخدام استطلاع عبر الإنترنت للحصول على البيانات التي تم جمعها لهذه الدراسة، والتي تم تحليلها بعد ذلك باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٥ باستخدام الانحدار الخطي المتعدد، مما يجعلها دراسة كمية. تم اختيار ٢١٠ طالباً من جامعة حائل بالمملكة العربية السعودية بشكل عشوائي للمشاركة في عينة هذه الدراسة. تشير النتائج إلى أن اثنين من المتغيرات المستقلة الثلاثة تؤثر بشكل كبير على المتغير التابع. لذلك، يتأثر التطور الوظيفي للطلاب بشكل كبير بكل من متطلبات العمل والأداء الأكاديمي للطلاب، في حين أن كفاءات الاتصال ليست كذلك.

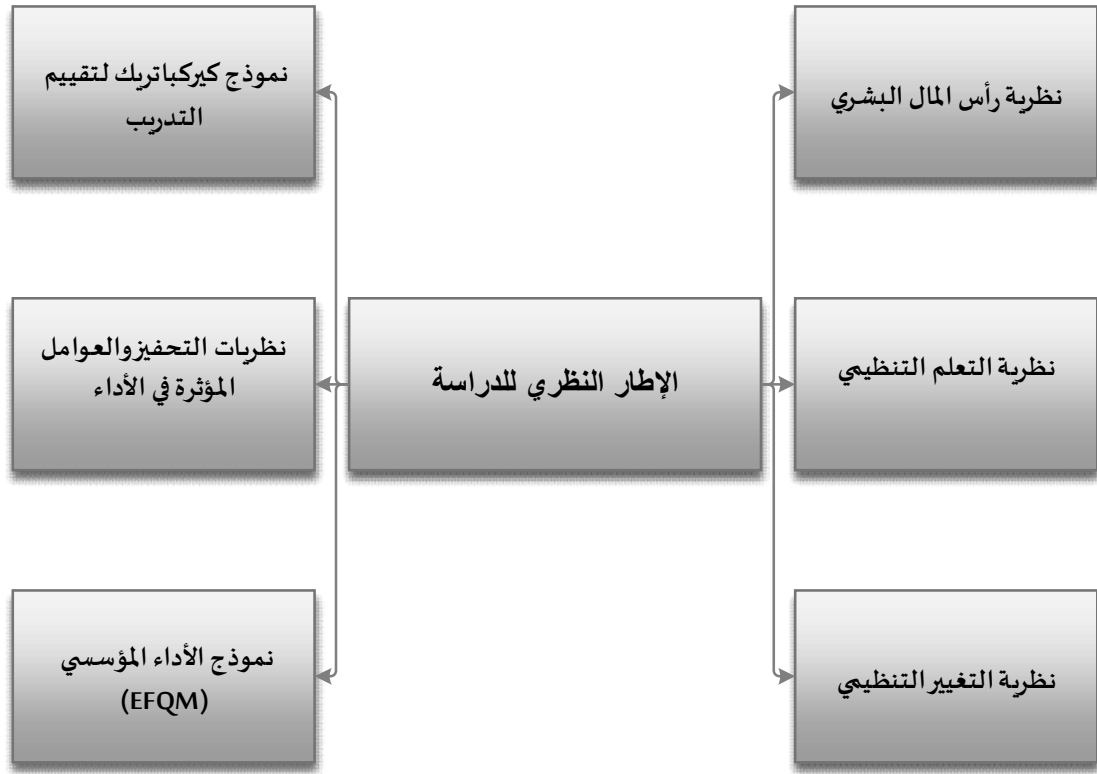
في الاقتصادات الناشئة، يتشابك التنمية الاقتصادية والسياسات المؤيدة للمجتمع بشكل وثيق. قدمت الشركات المتعددة الجنسيات صورة إيجابية عن أنشطتها الاقتصادية والاجتماعية للمستثمرين والمجتمع لتبرير استغلال الموارد الطبيعية للبلدان. تدرس هذه الدراسة برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات/المؤيدة للمجتمع لشركة الزيت العربية

الأمريكية (أرامكو) في التوظيف والإسكان والرعاية الصحية من عام ١٩٣٢ إلى عام ١٩٧٤. لم تنبع هذه البرامج من منطق خيري ولكنها كانت ضرورية لتمكين أرامكو من إنشاء البنية الأساسية للعثور على أصول النفط واستخراجها والسيطرة عليها. تم إضفاء الطابع المؤسسي على السيطرة الهرمية من خلال العنصرية والتمييز في لوائح التوظيف والإسكان والصحة. ومع ذلك، تبنت أرامكو استراتيجيات إدارة الانطباع لتقديم صورة إيجابية لنفسها كشركة مسؤولة اجتماعيًا تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمملكة العربية السعودية. نقوم بتحليل البيانات الإدارية في تقارير الشركة والوثائق الداخلية لتحديد وتصنيف تطبيق تقنيات إدارة الانطباع هذه حتى عندما استحوذت الحكومة السعودية على حصة ميطرة في أرامكو (Albalwi، ٢٠٢٣).

خلال العقد الماضي، شهدت المملكة العربية السعودية تغيرًا اجتماعيًا واقتصاديًا وتنظيميًا كبيرًا. لقد خلق النمو الاقتصادي السريع الحاجة إلى محترفين إداريين متمرسين واستلزم تطوير رأس المال البشري. رأس المال النفسي، وهو مفهوم تم تطويره حديثًا من قبل الأكاديميين والممارسين، يتم تعريفه على أنه المدى الذي يعمل فيه الفرد في حالة نفسية إيجابية، وتتميز هذه الحالة بالكفاءة الذاتية العالية والتفاؤل والأمل والمرونة. من خلال قياس المفاهيم النفسية الإيجابية، يمكن للمنظمة التعرف على الحالات النفسية الإيجابية للموظفين وكيف يمكن للتدريب والدعم تعزيز الحالات النفسية الإيجابية. يمكن أن يؤدي تحسين رأس المال النفسي الإيجابي إلى التزام تنظيمي أفضل وسلوكيات مواطنة تنظيمية مواتية وانخفاض تغيب الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي. فحصت هذه الدراسة الكمية العلاقة بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال عينة من المديرين في صناعات النفط والبتروكيماويات في المملكة العربية السعودية (Idris، ٢٠١٧).

الإطار النظري

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تشكل الأساس لفهم العلاقة بين برامج التطوير المهني وتحسين الأداء الوظيفي في قطاع البترول. هذه المنطلقات تجمع بين نظرية إدارة الموارد البشرية، ونظريات التدريب والتطوير، بالإضافة إلى نماذج الأداء المؤسسي، التي تساهم في تفسير كيفية تأثير التدريب والتطوير المهني على الكفاءة والإنتاجية في بيئة العمل النفطية. سنعرض فيما يلي أهم المنطلقات النظرية التي توجّه هذه الدراسة.



رسم توضيحي ١: الإطار النظري للدراسة.

١. نظرية رأس المال البشري

تعتبر نظرية رأس المال البشري من أهم المنطلقات النظرية التي تُعتمد في تحليل تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي. وفقاً لهذه النظرية، يُعتبر الأفراد مورداً مهماً في المؤسسة، وأن استثمار الشركات في تدريبهم وتطوير مهاراتهم يساهم في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم. ويُفترض أن المعرفة والمهارات التي يكتسبها الموظفون من خلال التدريب هي بمثابة استثمار طويل الأمد، يعود بالنفع على المؤسسة في المستقبل من خلال تحسين الكفاءة وجودة العمل.

في حالة شركة أرامكو، يُعتبر الاستثمار في برامج التدريب والتطوير المهني عنصراً أساسياً لتعزيز قدرة الموظفين على مواكبة التغيرات السريعة في تكنولوجيا صناعة النفط، وتطوير مهاراتهم في مجالات مثل الاستخراج، والصيانة، وإدارة العمليات. ووفقاً لهذه النظرية، يُتوقع أن يُساهم هذا الاستثمار في رفع مستوى الأداء الوظيفي، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي (Aman-Ullah، ٢٠٢٢).

٢. نظرية التعلم التنظيمي

منطلق آخر هام لهذه الدراسة هو نظرية التعلم التنظيمي، التي تُركّز على كيفية تعلم المؤسسات والجماعات. وفقًا لهذه النظرية، يتم نقل المعرفة ليس فقط على مستوى الأفراد، ولكن أيضًا على مستوى المنظمات ككل. برامج التطوير المهني، وفقًا لهذه النظرية، ليست مجرد تدريب فردي، بل هي عملية تعلم جماعي تساهم في تحسين العمليات والأنظمة داخل المؤسسة.

في شركة أرامكو، يتضمن التعلم التنظيمي تدريب الموظفين على تقنيات جديدة في صناعة النفط والغاز، ولكن أيضًا على كيفية تطبيق هذه التقنيات بشكل جماعي في بيئة العمل. من خلال هذه العملية، يتم نقل المعرفة والمهارات بشكل دوري بين الأفراد والفرق، مما يعزز الأداء الجماعي ويزيد من مستوى الكفاءة التشغيلية داخل الشركة (Saadat، ٢٠١٦).

٣. نظرية التغيير التنظيمي

نظرية التغيير التنظيمي تشدد على أهمية التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية في بيئة العمل، وتشير إلى أن التدريب والتطوير المهني يعدان من الأدوات الأساسية لتيسير عملية التغيير داخل المنظمة. فالشركات الكبرى مثل أرامكو، التي تعمل في بيئة صناعية معقدة ومتغيرة باستمرار، تحتاج إلى برامج تطوير مهني تساعد العاملين على التكيف مع هذه التغيرات، سواء كانت تقنية أو اقتصادية أو بيئية.

في هذا السياق، تساهم برامج التدريب في تمكين الموظفين من مواجهة التحديات الجديدة مثل الابتكارات التكنولوجية في صناعة النفط، أو التغيرات في متطلبات السوق أو البيئة التنظيمية. بناءً على هذه النظرية، يُتوقع أن تساهم هذه البرامج في تعزيز قدرة أرامكو على التكيف مع المتغيرات، مما يعزز قدرتها التنافسية في السوق العالمي (Hubbart، ٢٠٢٣).

٤. نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب

يعد نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب أحد الأسس النظرية الهامة التي يعتمد عليها في تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير المهني. يتكون هذا النموذج من أربعة مستويات رئيسية: المستوى الأول (استجابة المشاركين)، حيث يتم قياس ردود الفعل الفورية للمشاركين في التدريب؛ المستوى الثاني (تعلم المشاركين)، حيث يتم قياس مدى تعلم المهارات والمعرفة؛ المستوى الثالث (سلوكيات المشاركين في العمل)، حيث يتم قياس كيفية تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل؛ المستوى الرابع (نتائج الأعمال)، حيث يتم قياس التأثير النهائي على الأداء والنتائج التنظيمية.

باستخدام هذا النموذج، يمكن دراسة أثر برامج التطوير المهني على أداء الموظفين في شركة أرامكو بشكل شامل، بدءاً من تقييم ردود الفعل على التدريب وصولاً إلى التأثير النهائي على الأداء التنظيمي والإنتاجية. يساهم هذا النموذج في ضمان أن يكون للتدريب أثر ملموس على أداء الموظفين، وبالتالي على الأداء العام لشركة أرامكو (Alsalamah، ٢٠٢١).

٥. نظريات التحفيز والعوامل المؤثرة في الأداء

تلعب نظريات التحفيز دوراً كبيراً في تفسير تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي. واحدة من أشهر هذه النظريات هي نظرية دافينتو، التي تشير إلى أن تحفيز الموظفين من خلال تدريبهم وتطوير مهاراتهم يعزز من التزامهم بالعمل ويؤدي إلى تحسين أدائهم. كذلك، نظرية الحاجة إلى الإنجاز لفريدريك هيرزبرغ توضح أن الموظفين الذين يشعرون بتحقيق نمو مهني وتحسين مستمر في مهاراتهم يكونون أكثر دافعية وأداءً.

تستند الدراسة إلى هذه النظرية لفحص كيف تسهم برامج التطوير المهني في تحفيز العاملين في شركة أرامكو، وزيادة مستوى إبداعهم وإنتاجيتهم. من خلال تزويد الموظفين بالمهارات الحديثة والفرص التدريبية، تتوقع الدراسة أن تصبح أرامكو مكاناً يحقق فيه الموظفون طموحاتهم الشخصية والمهنية، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الفردي والجماعي (Marczak، ٢٠٢١).

٦. نموذج الأداء المؤسسي (EFQM)

نموذج الأداء المؤسسي هو أحد الأدوات الهامة في قياس وتحليل الأداء داخل الشركات. وفقاً لهذا النموذج، يُعتبر الأداء المؤسسي نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل مثل القيادة، الاستراتيجية، الأشخاص، العمليات، والتكنولوجيا. تعتمد هذه الدراسة على نموذج الأداء المؤسسي لتحليل كيفية تأثير برامج التطوير المهني على هذه العوامل، وبالتالي تحسين الأداء العام لشركة أرامكو.

في هذا النموذج، يتم النظر إلى التدريب والتطوير المهني كأحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين أداء الأفراد، وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي. تتوقع الدراسة أن تسهم برامج التدريب بشكل مباشر في تحسين الفاعلية التنظيمية، وزيادة القدرة التنافسية، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة أرامكو (Mio، ٢٠٢١).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

يعد الفصل الثالث من هذا البحث من الفصول الحيوية التي تتناول التفاصيل المنهجية المتعلقة بكيفية إجراء البحث. إنه يقدم التفسير الكامل للطرق والأساليب التي سيتم اتباعها لجمع البيانات وتحليلها، ويكشف عن كيفية اختيار العينة، وتحديد حدود البحث، وضبط متغيرات البحث ضمن السياقات البشرية، الزمانية، والمكانية. يتمثل الهدف الأساسي لهذا الفصل في تقديم الإطار العلمي الذي يعتمد عليه البحث في فحص فرضياته واختبار نتائج دراسته. من خلال هذا الفصل، سيكتسب القارئ فهماً كاملاً حول كيفية إجراء البحث على أسس علمية دقيقة، مما يضمن الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. بالإضافة إلى ذلك، سيتناول الفصل بالشرح المفصل منهجية البحث المتبعة، وأساليب جمع البيانات، وكذلك كيفية تحديد حجم العينة، مما يتيح تحقيق أعلى درجات المصادقية والدقة في تحليلات النتائج.

سيتم التركيز في هذا الفصل على الأساليب المستخدمة لتنفيذ البحث بشكل ميداني وتحليلي، حيث سيتم اختيار مجتمع البحث بعناية من موظفي شركة أرامكو، والذين سيتم جمع بياناتهم باستخدام أدوات بحثية متنوعة مثل الاستبيانات والمقابلات. كما سيتناول الفصل أيضاً الخطوات العملية التي ستساعد في جمع وتحليل البيانات بطرق منظمة، مما يضمن تغطية شاملة لكل جوانب الدراسة. من المهم أن نضع في اعتبارنا أن هذا الفصل يقدم أيضاً الحدود التي قد يواجهها البحث في الجوانب البشرية والزمنية والمكانية، وهي عناصر حيوية تؤثر بشكل كبير في نطاق البحث ومدى تعميم نتائجه. في هذا السياق، يعد الفصل الثالث ذا أهمية بالغة لربط الفرضيات المعرفية بواقع العمل في شركة أرامكو، كما يحدد الخطوات الإجرائية التي تضمن تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة.

المنهجية هي أساس تنفيذ أي دراسة علمية، حيث تحدد الطريقة التي سيتم بها جمع البيانات وتحليلها، وبالتالي هي التي تحدد مدى قدرة البحث على الإجابة عن الأسئلة المطروحة. في هذه الدراسة، سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعد أحد المناهج الأكثر استخداماً في دراسة العلاقة بين المتغيرات، خصوصاً في الدراسات التي تسعى لفهم تأثير العوامل المختلفة على نتائج معينة، مثل تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي. المنهج الوصفي يعتمد على جمع البيانات من خلال أدوات قياس متعددة، مثل الاستبيانات والمقابلات، وتحليلها بشكل يتيح استنباط الأنماط والعلاقات بين المتغيرات المدروسة.

المنهج التحليلي في هذه الدراسة سيتضمن تحليل البيانات التي سيتم جمعها من استبيانات الموظفين الذين خضعوا لبرامج تدريبية. سيتم استخدام هذه البيانات لاستخلاص النتائج حول العلاقة بين برامج التطوير المهني ودرجة تحسين

الأداء الوظيفي. إلى جانب ذلك، ستتم مقابلة بعض القيادات الإدارية في شركة أرامكو لفهم وجهات نظرهم حول كيفية تأثير هذه البرامج على تحسين الأداء على مستوى الشركة ككل. هذا المنهج سيسمح للباحث بتقديم تحليل دقيق للمعلومات ومعالجة النتائج بشكل منطقي، مما يضمن تقديم استنتاجات واضحة ودقيقة.

سيتم أيضًا استخدام أسلوب المقابلات شبه المنظمة لجمع البيانات النوعية، بحيث يكون لدى الباحث مرونة في طرح أسئلة إضافية إذا اقتضت الحاجة. وهذه المقابلات ستتمكن الباحث من جمع معلومات أعمق حول تأثير برامج التطوير المهني من منظور القادة الإداريين الذين يمتلكون رؤى استراتيجية حول تطور الأداء الوظيفي في الشركة.

يشكل مجتمع البحث عنصرًا أساسيًا في أي دراسة علمية، حيث يمثل ذلك المجموعة المستهدفة التي سيتم إجراء الدراسة عليها. في هذه الدراسة، يشمل مجتمع البحث موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية، وهي واحدة من أكبر شركات النفط في العالم وأكثرها تأثيرًا في الاقتصاد السعودي. يجمع هذا المجتمع تنوعًا كبيرًا من الموظفين الذين يعملون في مختلف الأقسام الفنية والإدارية في الشركة. تم اختيار هذا المجتمع لأن الشركة تعتبر مثالًا مثاليًا لدراسة تأثير برامج التطوير المهني في بيئة عمل متطورة ومعقدة، خصوصًا في قطاع حساس مثل قطاع البترول.

تعتبر شركة أرامكو مكانًا مثاليًا لتنفيذ هذه الدراسة لأن برامج التطوير المهني التي تقدمها تهدف إلى تحسين أداء الموظفين في كافة مجالات العمل، بدءًا من العمليات الفنية وصولاً إلى الإدارة العليا. لذا، يشمل المجتمع مجموعة متنوعة من الموظفين الذين يتعرضون لأنواع مختلفة من برامج التدريب. تشمل العينة الموظفين الذين يعملون في أقسام مختلفة، مثل الإنتاج، والتقنية، والموارد البشرية، والمالية، والإدارة العليا، وذلك بهدف تقديم تحليل شامل حول كيفية تأثير التدريب على الأداء الوظيفي في كل هذه التخصصات. سيتم تحديد حجم العينة بدقة وبناءً على مبدأ التنوع الذي يعكس تركيبة مجتمع الموظفين في الشركة، مما يساعد في ضمان أن النتائج ستكون شاملة وموثوقة.

تعد عملية تحديد حجم العينة خطوة هامة لأنها تؤثر بشكل مباشر على دقة النتائج المترتبة على البحث. في هذه الدراسة، سيتم تحديد العينة من خلال استخدام منهج العينة العشوائية التي ستسمح باختيار مجموعة من الموظفين عشوائيًا من مختلف الأقسام داخل شركة أرامكو. الهدف من هذه العينة العشوائية هو ضمان التوزيع المتوازن للمشاركين بحيث يمثلون بشكل دقيق الفئات المختلفة من موظفي الشركة. يتم تحديد حجم العينة بناءً على عدد العاملين في الشركة، مع مراعاة الدقة الإحصائية والموارد المتاحة لجمع البيانات.

سيتم حساب حجم العينة وفقاً للمعايير الإحصائية التي تضمن درجة دقة عالية للنتائج. كما سيتم مراعاة عدة عوامل مثل حجم الشركة الكلي، والتخصصات المختلفة التي يشملها مجتمع البحث، بالإضافة إلى وجود عوامل بشرية أخرى قد تؤثر في الاختيار مثل سنوات الخبرة وطبيعة الوظيفة. من خلال هذا التحديد المدروس لحجم العينة، سيتمكن الباحث من ضمان تمثيل المجتمع بشكل صحيح، مما يعزز من مصداقية الدراسة وموثوقيتها.

تتمثل الخطوة الأولى في جمع البيانات في تطوير استبيانات موجهة للموظفين داخل شركة أرامكو. ستكون هذه الاستبيانات مصممة بعناية لقياس مدى استفادة الموظفين من برامج التطوير المهني ومدى تأثير هذه البرامج على أدائهم الوظيفي. سيتم تضمين أسئلة متنوعة تتعلق بالتدريب المقدم، ومدى تحسن مهارات الموظف بعد التدريب، ومدى تأثير ذلك على جودة العمل والإنتاجية. سيتبع ذلك توزيع الاستبيانات على الموظفين المختارين في العينة العشوائية لضمان التوزيع المتوازن والمتنوع بين الأقسام المختلفة في الشركة.

إلى جانب الاستبيانات، سيتم إجراء مقابلات شخصية مع عدد من القيادات الإدارية في الشركة. ستسمح هذه المقابلات بجمع رؤى معمقة حول مدى تأثير برامج التدريب على تحسين الأداء الوظيفي على مستوى أقسام الإدارة العليا. سيتعين على المقابلات أن تكون مرنة بحيث يتمكن الباحث من طرح أسئلة إضافية تتعلق بالتحديات أو الملاحظات التي قد تؤثر على فعالية برامج التدريب. بالإضافة إلى الاستبيانات والمقابلات، سيتم أيضاً فحص الوثائق والسجلات الخاصة بشركة أرامكو المتعلقة ببرامج التطوير المهني والنتائج المترتبة على تنفيذ هذه البرامج. هذه الوثائق قد تشمل تقارير الأداء، سجلات الدورات التدريبية، وتحليل النتائج السابقة للبرامج التدريبية، مما سيساهم في إعطاء صورة واضحة عن العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي.

إن تحديد حدود البحث أمر بالغ الأهمية، حيث سيساهم في وضع إطار واضح لدراسة الحالة ويساعد على التركيز على جوانب معينة من البحث. من الناحية البشرية، سيتم تحديد مجتمع البحث على الموظفين العاملين في شركة أرامكو فقط، مما يعني أن النتائج ستكون مرتبطة بهذا السياق ولا يمكن تعميمها على قطاعات أخرى أو شركات أخرى. هذه الحدود البشرية تساهم في توجيه البحث إلى عينة محددة ومركزة، مما يسهل تفسير النتائج بشكل دقيق.

من الناحية الزمانية، تقتصر الدراسة على فترة زمنية معينة، مما يعني أن البيانات سيتم جمعها خلال فترة محددة من الزمن. هذه الفترة الزمنية قد تؤثر على النتائج إذا كانت البرامج التدريبية قد تغيرت أو تطورت بشكل ملحوظ بعد جمع البيانات. أما الحدود المكانية فتتمثل في أن البحث سيقصر على شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية. هذه الحدود

المكانية تساعد على التركيز على بيئة عمل واحدة مما يسهل تحليل تأثير برامج التطوير المهني في سياق محدد، لكنها قد تحد من القدرة على تعميم النتائج على بيئات عمل أخرى في دول أو شركات مختلفة.

يعتبر الفصل الثالث من الفصول الأساسية التي تحدد الطريقة العلمية الدقيقة التي سيتم اتباعها في جمع وتحليل البيانات. من خلال توضيح المنهجية المتبعة، وكيفية تحديد حجم العينة، وكيفية جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات، يتيح هذا الفصل للباحث بناء أساس قوي للتحليل والنتائج. يعد هذا الفصل مهمًا للغاية لأنه يضمن أن البحث سيتم وفق منهج علمي دقيق يتيح الوصول إلى نتائج موثوقة يمكن استخدامها لتوجيه التحسينات المستقبلية في برامج التطوير المهني داخل قطاع البترول.

المنهجية وطرق البحث

من أجل دراسة تأثير برامج التطوير المهني على الأداء في قطاع البترول في شركة أرامكو، تم اختيار المنهج الكمي كمنهجية رئيسية في البحث، وذلك نظرًا لطبيعته التي تتيح جمع وتحليل البيانات بشكل دقيق وموضوعي. يعتمد المنهج الكمي على استخدام أدوات وأساليب إحصائي لتحليل البيانات، مما يمكن الباحث من استخلاص استنتاجات عامة ومدعومة بالأرقام حول تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي داخل شركة أرامكو. في هذه الفقرة، سيتم استعراض العناصر الرئيسية للمنهجية المتبعة في البحث، بما في ذلك تصميم الدراسة، أدوات جمع البيانات، وتحليل البيانات.

١. تصميم الدراسة

تم اختيار دراسة حالة على شركة أرامكو كإطار تطبيقي لهذا البحث، وهي واحدة من أكبر شركات النفط في العالم، مما يجعلها نموذجًا مثاليًا لفحص تأثير برامج التطوير المهني في بيئة عمل متقدمة ومعقدة. وتهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين برامج التدريب والتطوير المهني وتحسين الأداء الوظيفي في قطاعات مختلفة داخل الشركة، مثل العمليات الفنية، والإدارة، والعمل الجماعي.

تم اختيار التصميم الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، الذي يركز على جمع البيانات بشكل شامل وتحليلها لفهم كيفية تأثير البرامج التدريبية على الأداء في بيئة العمل. يعتمد التصميم الوصفي على تقديم صورة واضحة ومفصلة حول تأثير برامج التدريب من خلال بيانات كمية يمكن قياسها وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

٢. مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة يتكون من جميع الموظفين العاملين في شركة أرامكو السعودية الذين شاركوا في برامج التطوير المهني المختلفة. نظرًا لتنوع المجالات في الشركة، تم استهداف الموظفين من مستويات وظيفية مختلفة (مثل الفنيين، المشرفين، والمديرين) للحصول على صورة شاملة عن تأثير التدريب على فئات متعددة من الموظفين.

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من موظفي الشركة تمثل مختلف الأقسام الوظيفية والتدريبية. تم توزيع الاستبيانات على عدد محدد من الموظفين الذين خضعوا لبرامج تدريب مختلفة، على أن تكون العينة كبيرة بما يكفي لضمان صحة النتائج واستخدامها كأساس للتحليل الإحصائي. اختيرت العينة بشكل عشوائي من خلال استخدام تقنيات العينة الطبقية لتغطية جميع الفئات الوظيفية داخل الشركة.

٣. تحليل البيانات

يتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الكمية، والتي تساعد في اختبار فرضيات الدراسة واستخلاص استنتاجات دقيقة. تم استخدام التحليل الوصفي لتلخيص البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات، مثل حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحديد الاتجاهات العامة في إجابات المشاركين.

بعد التحليل الوصفي، سيتم استخدام التحليل الاستدلالي لاختبار الفرضيات الفرعية. سيضمن ذلك استخدام اختبارات التباين (ANOVA) و الاختبارات t لمقارنة الفروق بين مستويات الأداء في مختلف الفئات الوظيفية ومستوى التدريب المتلقى. يساعد هذا في تحديد ما إذا كانت برامج التطوير المهني تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي في الأقسام المختلفة داخل شركة أرامكو. على سبيل المثال، يمكن مقارنة أداء الموظفين الذين تلقوا تدريبًا مكثفًا مع أولئك الذين تلقوا تدريبًا أقل في كيفية تأثير ذلك على تحسين الإنتاجية أو الكفاءة.

٤. معالجة التحديات المتعلقة بالبيانات

نظرًا لأن البحث يعتمد على البيانات الكمية التي يتم جمعها من عينات كبيرة، فمن المهم أن يتم التعامل مع التحديات المتعلقة بالدقة والموثوقية في جمع البيانات. قد تتضمن هذه التحديات مشاكل مثل الانحياز في الاختيار أو الاستجابات غير الصحيحة في الاستبيانات. للتغلب على هذه التحديات، تم تطبيق تقنيات تحقق وضبط الجودة مثل فحص الاستبيانات المفقودة أو التي تحتوي على إجابات متناقضة.

٥. أخلاقيات البحث

من أهم جوانب المنهجية في هذه الدراسة هو الالتزام بالأخلاقيات البحثية. تم ضمان السرية والخصوصية لجميع المشاركين في الدراسة، حيث تم إبلاغهم بأن مشاركتهم طوعية وأن جميع البيانات التي يتم جمعها ستستخدم فقط لأغراض البحث الأكاديمي. كما تم الحصول على موافقة مكتوبة من جميع المشاركين قبل البدء في جمع البيانات.

مجتمع البحث

يشكل مجتمع البحث جزءًا أساسيًا في تصميم الدراسة التي تركز على "تأثير برامج التطوير المهني على الأداء في قطاع البترول"، حيث يتحدد من خلاله نطاق التعميم للنتائج ودرجة مصداقيتها. في هذه الدراسة، ينحصر مجتمع البحث في موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية، والتي تعد واحدة من أكبر شركات النفط والغاز في العالم، وهي تمثل حجر الزاوية لقطاع البترول في المنطقة. إن اختيار شركة أرامكو كمجتمع للبحث يرتبط بالعديد من العوامل التي تجعلها

مثالية لتكون مركزاً للدراسة، بما في ذلك حجمها الكبير، وتنوع الأنشطة التي تتضمنها عملياتها، وأهمية برامج التطوير المهني التي يتم تطبيقها داخل الشركة.

يعد قطاع البترول أحد القطاعات الحيوية التي تعتمد بشكل أساسي على الكفاءات الفنية والإدارية للموظفين، مما يجعل برامج التطوير المهني جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية البشرية داخل هذه الشركات. تساهم هذه البرامج في تعزيز مهارات الموظفين وتحسين أدائهم، ومن ثم تحسين الإنتاجية والفعالية داخل الشركة. لذلك، يمثل المجتمع المستهدف في هذه الدراسة مجموعة من الأفراد الذين خضعوا أو لا يزالون يخضعون لهذه البرامج، مع التركيز على ما إذا كانت هذه البرامج تساهم في تحسين أدائهم الوظيفي.

- الخصائص الديموغرافية لمجتمع البحث

عند الحديث عن مجتمع البحث في شركة أرامكو، يجدر بالذكر أن هذه الشركة تمتلك هيكلًا تنظيميًا كبيرًا ومعقدًا يشمل عددًا كبيرًا من الموظفين المتنوعين من حيث الخبرات والمؤهلات. وبالتالي، يشمل مجتمع البحث موظفي أرامكو من مختلف المستويات الوظيفية والتخصصات، مثل المهندسين، والفنيين، والمشرفين، والمديرين. إن التنوع في الوظائف يتطلب أن تكون برامج التطوير المهني مصممة بشكل يتناسب مع احتياجات كل فئة وظيفية على حدة.

من حيث الخصائص الديموغرافية، يتألف المجتمع من موظفين ذكور وإناث، حيث تشهد الشركة في السنوات الأخيرة تزايدًا في نسبة الموظفات، بما يتماشى مع جهود المملكة العربية السعودية لدعم دور المرأة في قطاع العمل. كما يختلف موظفو شركة أرامكو من حيث الفئات العمرية والخبرات العملية. يشمل المجتمع موظفين حديثي التخرج الذين بدأوا مسيرتهم المهنية في أرامكو، بالإضافة إلى موظفين ذوي خبرة تمتد لعقود في القطاع، مما يعكس تنوعًا في مستويات المعرفة والكفاءة.

هذا التنوع في مجتمع البحث يوفر فرصة مميزة لدراسة تأثير برامج التطوير المهني على فئات وظيفية وخبرات عملية متنوعة، مما يعزز من مصداقية النتائج التي سيتوصل إليها البحث. كما أن هذا التنوع يعكس أيضًا التنوع في أنماط التعلم، حيث يمكن لبعض الموظفين أن يتلقوا التدريب التقليدي، في حين قد يحصل آخرون على تدريب متقدم باستخدام أحدث التقنيات وأساليب التعليم.

- الاختيار والتوزيع الوظيفي للموظفين

شركة أرامكو هي مؤسسة ضخمة تتعامل مع مجموعة واسعة من الأنشطة المتعلقة بقطاع البترول، بما في ذلك الاستكشاف، والإنتاج، والتكرير، والنقل، والتوزيع، مما يعني أن موظفيها يتوزعون على العديد من التخصصات والوظائف المختلفة. يتم توزيع هؤلاء الموظفين بين أقسام الهندسة، الإنتاج، العمليات، إدارة المشاريع، والتسويق والتوزيع، بالإضافة إلى الإدارات الإدارية والمالية والبحث والتطوير.

لذلك، يشمل مجتمع البحث الموظفين من مختلف الأقسام داخل شركة أرامكو، حيث تُنفَّذ برامج التطوير المهني بشكل يتماشى مع احتياجات كل قسم. مثلاً، قد تركز برامج التدريب في قسم الهندسة على التقنيات الحديثة في الاستكشاف والإنتاج، بينما قد تركز البرامج في قسم الإدارة على تحسين مهارات القيادة وإدارة المشاريع. إن التنوع في الوظائف يجعل من الضروري أن تكون برامج التطوير المهني مرنة بما يكفي لتلبية احتياجات جميع الموظفين، وتتناسب مع التخصصات المختلفة.

إن اختيار مجتمع البحث من مختلف الأقسام يمكن أن يوفر رؤية شاملة حول تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي في بيئات مختلفة. فبرامج التدريب التي تؤثر بشكل إيجابي على موظفي قسم العمليات قد تؤدي إلى تحسين كفاءة الأداء في عمليات استخراج النفط، بينما يمكن أن تركز البرامج الأخرى على تعزيز قدرة الموظفين الإداريين على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على معلومات دقيقة.

- أهمية مجتمع البحث في قطاع البترول

يعتبر قطاع البترول أحد القطاعات التي تتطلب مهارات خاصة نظراً للتقنيات المعقدة التي يتم استخدامها في عمليات الاستكشاف والإنتاج. ولذلك، يُعد مجتمع البحث في شركة أرامكو مثلاً حيوياً على أهمية برامج التطوير المهني. يعتبر الأداء العالي للمؤسسة محورياً في هذا القطاع، حيث تُعتبر الكفاءة والاحترافية في العمل عناصر حاسمة لنجاح العمليات. وبالتالي، تعد برامج التدريب جزءاً أساسياً من استراتيجيات التميز في شركات البترول الكبرى مثل أرامكو، حيث يتم تعزيز مهارات الموظفين بشكل مستمر للتعامل مع التحديات المعقدة في هذا القطاع.

تتميز شركة أرامكو بكونها واحدة من أكبر شركات النفط في العالم، مما يجعل منها مجتمعاً بحثياً غنياً بالمعلومات المتعلقة بكيفية تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على الابتكار، وزيادة الإنتاجية، وتحقيق النمو المؤسسي. ومن هنا، تكمن

أهمية هذا المجتمع في أن تأثير التدريب والتطوير لا يقتصر على تحسين أداء الموظفين الفردي فقط، بل يمتد ليشمل تحسين الأداء المؤسسي في شركة عملاقة مثل أرامكو، مما يسهم في تحسين الإنتاجية بشكل عام.

- الخصائص الثقافية والتنظيمية في شركة أرامكو

تعتبر شركة أرامكو مثالاً فريداً من حيث الثقافة التنظيمية، حيث تتميز بقيم مثل الاحترافية، الابتكار، والاستدامة. يتم تشجيع الموظفين على التعلم المستمر والتطوير الشخصي، وهو ما يعزز من فعالية برامج التطوير المهني. كما أن الشركة تتبنى نهجاً تقدمياً في إدارة الموارد البشرية، مما يتيح للموظفين فرصاً مستمرة للنمو والتطور المهني. تتبع شركة أرامكو أفضل الممارسات العالمية في إدارة الموارد البشرية، وتعتبر برامج التدريب جزءاً أساسياً من استراتيجيتها لتطوير رأس المال البشري.

من الناحية الثقافية، يتمتع مجتمع أرامكو بتنوع ثقافي ودولي، حيث يضم الموظفون من جنسيات متعددة ويمثلون خلفيات ثقافية مختلفة. وبالتالي، فإن برامج التطوير المهني التي تقدمها الشركة تأخذ في اعتبارها هذا التنوع، مع توفير فرص تدريب تتناسب مع احتياجات الموظفين من مختلف الخلفيات الثقافية.

محددات حجم العينة:

إن تحديد حجم العينة في الدراسات البحثية يعد من المراحل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في مصداقية النتائج التي يتم التوصل إليها. في هذا السياق، حيث تستهدف الدراسة "تأثير برامج التطوير المهني على الأداء في قطاع البترول"، من خلال دراسة حالة على شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية، فإن تحديد حجم العينة يتطلب دراسة شاملة للعديد من العوامل المرتبطة بخصائص المجتمع البحثي وملاءمة العينة المستهدفة. يعتمد اختيار العينة المناسبة على مجموعة من المحددات التي تشمل الأهداف البحثية، خصائص المجتمع، طرق جمع البيانات، والموارد المتاحة. يمكن القول بأن حجم العينة في هذه الدراسة يلعب دوراً محورياً في تحديد مدى دقة الاستنتاجات التي ستستخلصها الدراسة بشأن تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو.

١. طبيعة المجتمع البحثي

تتمثل المحددات الرئيسية لحجم العينة في الدراسة في الطبيعة الخاصة للمجتمع البحثي في شركة أرامكو، والذي يشمل عددًا كبيرًا ومتعدد الوظائف من الموظفين. بالنظر إلى أن شركة أرامكو هي إحدى أكبر شركات النفط في العالم، تضم الشركة آلاف الموظفين العاملين في مختلف الأقسام والتخصصات، مثل الهندسة، العمليات، الإدارة، والإنتاج. تشمل هذه الأقسام العديد من المهام الفنية والإدارية التي تتطلب تطويرًا مهنيًا مستمرًا لتلبية متطلبات السوق والابتكار التقني المستمر.

وبناءً على هذه الطبيعة، يعتبر من الضروري أخذ عينات تمثل التنوع الوظيفي داخل شركة أرامكو. فالاختلافات بين الموظفين في مستوياتهم الوظيفية، خبراتهم، واحتياجاتهم التدريبية تشكل عاملاً مهمًا في تحديد العينة التي سيتم اختيارها. وفي هذه الحالة، يجب أن تشمل العينة موظفين من المستويات المختلفة في الشركة، مثل الموظفين الجدد الذين بدأوا مؤخرًا في العمل، إلى جانب الموظفين ذوي الخبرة الطويلة في المجال. هذه التنوعات توفر تغطية شاملة للنتائج المستخلصة وتساعد في فهم كيف يمكن لبرامج التطوير المهني أن تؤثر على الفئات المختلفة من الموظفين.

٢. أهداف البحث ودقيقته

من أبرز المحددات التي تحدد حجم العينة هي أهداف البحث. الدراسة تهدف إلى فحص تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو، وبالتحديد في سياق قطاع البترول الذي يتطلب تدريبًا متخصصًا للغاية. يتطلب تحقيق دقة في النتائج وموثوقية في الاستنتاجات أن تكون العينة كبيرة بما يكفي لتمثيل المجتمع البحثي بأسره. وبالتالي، من المهم أن يتم اختيار حجم عينة قادر على إظهار مدى تأثير هذه البرامج بشكل دقيق وموثوق.

تتمثل الأهداف الفرعية في دراسة فاعلية برامج التطوير المهني في تحسين جوانب محددة من الأداء الوظيفي مثل الإنتاجية، والمهارات الفنية، والإبداع في العمل. لتحديد مدى تأثير هذه البرامج على الموظفين، يحتاج الباحث إلى عينات متنوعة تشمل موظفين من أقسام مختلفة ومستويات وظيفية متعددة. لذا، يعتمد حجم العينة على التمثيل الكافي لجميع الفئات داخل الشركة.

٣. الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تؤثر الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات بشكل مباشر على تحديد حجم العينة. في هذه الدراسة، يعتمد الباحث على التحليل الكمي، وهو يتطلب حجم عينة مناسب للحصول على نتائج دقيقة يمكن تعميمها على المجتمع

البحثي. بعض الأساليب الإحصائية مثل التحليل التكراري و الانحدار الخطي تعتمد على وجود عدد كافٍ من البيانات لضمان ثقة النتائج و دقتها.

يعتمد الحجم الأمثل للعينة على قوة الاختبار الإحصائي المطلوبة لضمان الوصول إلى نتائج يمكن الوثوق بها. عادة، تزداد دقة النتائج بشكل مباشر مع زيادة حجم العينة، ولكن ذلك يجب أن يتم في إطار الموارد المتاحة للباحثين. ومن ثم، يمكن استخدام حسابات القوة الإحصائية لتحديد حجم العينة الأنسب بناءً على الأهداف البحثية.

٤. قيود الموارد والتوافر الزمني

القيود المالية والزمنية هي أحد المحددات الأساسية التي تحدد حجم العينة. على الرغم من أهمية اختيار حجم عينة كبير لتوفير تمثيل دقيق للمجتمع البحثي، إلا أن الباحث قد يواجه تحديات تتعلق بالموارد المتاحة، مثل الميزانية أو الوقت المتاح لجمع البيانات. قد تتطلب الدراسة جمع بيانات من عدد كبير من الموظفين في شركة ضخمة مثل أرامكو، وهو ما قد يشكل تحدياً في حال كانت الموارد محدودة.

قد يتعين على الباحث أن يوازن بين حجم العينة الأمثل و الموارد المتاحة. إذا كانت الموارد المحدودة تؤثر على قدرة الباحث على جمع بيانات واسعة من كل الأقسام أو المستويات الوظيفية، فقد يتقرر تقليص حجم العينة على أساس العينة التمثيلية التي تضمن توفير نتائج موثوقة مع الحفاظ على الموارد المتاحة.

٥. تجنب التحيز وضمان التمثيل العادل

أحد الجوانب المهمة في تحديد حجم العينة هو ضمان تمثيلها العادل للمجتمع البحثي. يجب أن تشمل العينة مختلف الفئات الوظيفية والمستويات المهنية لتجنب التحيز في النتائج. إذا كان حجم العينة صغيراً أو كان الاختيار عشوائياً بشكل غير دقيق، فإن النتائج قد تكون متحيزة وغير قابلة للتعميم.

يجب أن يتم اختيار العينة بشكل منهجي يضمن تمثيل الموظفين من مختلف الأقسام والتخصصات، بما في ذلك الأشخاص ذوي الخبرة الطويلة والجدد في الشركة. ضمان تمثيل كل فئة يساهم في توفير رؤية شاملة حول تأثير برامج التطوير المهني في أرامكو عبر فئات متعددة.

٦. حجم العينة والموثوقية الإحصائية

من العوامل الأساسية التي تؤثر في تحديد حجم العينة هي ضرورة التمثيل الإحصائي الكافي لتحقيق الموثوقية في النتائج. حيث أن العينة الكبيرة قد توفر دقة إحصائية أعلى وتقلل من الخطأ الإحصائي. لذلك، يتم تحديد حجم العينة بناءً على مستوى الثقة المطلوب، والذي يتراوح عادة بين ٩٠-٩٥٪. علاوة على ذلك، يتم أخذ هامش الخطأ في الاعتبار، وهو ما يساعد الباحثين في تحديد حجم العينة الأنسب وفقاً للموارد المتاحة.

خطوات جمع البيانات:

تم اختيار مجموعة من الأدوات البحثية التي تساعد في جمع البيانات الكمية وتحليلها بدقة. هذه الأدوات تم اختيارها بناءً على أهداف البحث وأسئلته الفرعية، بهدف تقديم رؤية شاملة ودقيقة حول كيفية تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي. الأدوات الرئيسية التي اعتمدتها هذه الدراسة تشمل الاستبيانات، المقابلات الشخصية (كأداة داعمة)، والمراجعة الوثائقية للمستندات الخاصة ببرامج التدريب داخل الشركة. في هذه الفقرة، سيتم استعراض الأدوات التي تم استخدامها في الدراسة بشكل مفصل، مع توضيح كيفية تصميمها واستخدامها في جمع البيانات وتحليلها.

١. الاستبيانات

الاستبيانات هي الأداة الأساسية في هذه الدراسة، حيث تم تصميمها لجمع البيانات الكمية من الموظفين الذين شاركوا في برامج التطوير المهني داخل شركة أرامكو. تم اختيار الاستبيانات لأنها توفر وسيلة فعالة لجمع معلومات من عدد كبير من المشاركين بشكل منظم وقابل للتحليل الكمي. الاستبيان تم تصميمه بعناية بحيث يغطي جميع الجوانب المتعلقة بتأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي، مثل المهارات الفنية، الكفاءة الإدارية، مستوى التعاون بين الفرق، وزيادة الإنتاجية.

تصميم الاستبيان: يتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة المقفلة (التي تعتمد على مقياس ليكرت)، والتي تسمح للمشاركين بالإجابة على أسئلة تتعلق بتجاربهم في التدريب وأثره على أدائهم. تم تقسيم الأسئلة إلى عدة محاور رئيسية، منها:

١. تقييم فعالية البرامج التدريبية :

- أسئلة حول مدى رضا الموظفين عن محتوى البرامج التدريبية التي خضعوا لها.
- تقييم قدرة البرامج على تلبية احتياجاتهم المهنية.

٢. تأثير التدريب على تطوير المهارات :

- أسئلة تتعلق بتحسين المهارات الفنية (مثل التعامل مع المعدات والتكنولوجيا الجديدة) والمهارات الإدارية (مثل القيادة وإدارة المشاريع).

٣. التأثير على أداء العمل الجماعي والإنتاجية :

- أسئلة تهدف إلى قياس مدى تأثير التدريب على مستوى التعاون بين الفرق، وتحسين العمل الجماعي في بيئة العمل.

٤. تحليل التحديات والصعوبات في التدريب :

- أسئلة تستهدف قياس التحديات التي واجهها الموظفون أثناء التدريب، مثل صعوبة المواد التدريبية أو قلة الفرص لتطبيق المهارات المكتسبة.

تم توزيع الاستبيانات على عينة عشوائية طبقية من الموظفين في شركة أرامكو الذين خضعوا لبرامج التطوير المهني خلال فترة زمنية معينة. تمت عملية التوزيع من خلال البريد الإلكتروني أو الأنظمة الداخلية لشركة أرامكو، لتسهيل الوصول إلى الموظفين وتوفير الوقت والجهد.

٢. المقابلات الشخصية (أداة داعمة)

على الرغم من أن الاستبيانات كانت الأداة الرئيسية لجمع البيانات الكمية، تم استخدام المقابلات الشخصية كأداة داعمة للحصول على بيانات نوعية عميقة حول تجارب الموظفين في برامج التطوير المهني. تهدف المقابلات إلى توفير رؤى وتفاصيل إضافية حول كيفية تأثير برامج التدريب على تحسين الأداء الوظيفي على المستوى الشخصي والجماعي.

٣. التحليل الإحصائي للبيانات

تتم معالجة البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الكمية. وتشمل هذه الأساليب:

- التحليل الوصفي مثل حساب المتوسطات، التكرار، والانحرافات المعيارية لتقييم ردود فعل المشاركين وتحديد الاتجاهات العامة في تأثير برامج التطوير المهني على الأداء.
- التحليل الاستدلالي مثل اختبارات T و التحليل التبايني (ANOVA) لتحديد ما إذا كانت الفروق في الاستجابة بين مختلف الفئات (مثل الوظائف أو المدة الزمنية للتدريب) ذات دلالة إحصائية، وبالتالي تحديد العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي.

حدود البحث

تُعتبر حدود الدراسة أحد العوامل المهمة التي تساعد في تحديد نطاق البحث وتوجهه، وتساهم في ضبط الإطار الذي سيتم فيه إجراء الدراسة. من خلال تحديد الحدود البشرية، الزمانية، والمكانية، يتم تحديد الفئة المستهدفة في البحث، الفترة الزمنية التي يركز عليها، والموقع الجغرافي الذي ستتم دراسته. في هذه الدراسة، التي تهدف إلى دراسة تأثير برامج التطوير المهني على الأداء في قطاع البترول: دراسة حالة على شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية، تم تحديد حدود الدراسة بشكل دقيق وفقاً لهذه العوامل الثلاثة.

١. الحدود البشرية (العينة المستهدفة)

تقتصر الحدود البشرية لهذه الدراسة على الموظفين العاملين في شركة أرامكو السعودية الذين شاركوا في برامج التطوير المهني خلال فترة الدراسة المحددة. تم اختيار هؤلاء الموظفين من مختلف الأقسام الوظيفية في الشركة، بما في ذلك الأقسام الفنية والإدارية، مع تمثيل جميع المستويات الوظيفية من الفنيين والمشرفين إلى المديرين. يهدف ذلك إلى الحصول على صورة شاملة حول تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي من مختلف الزوايا الوظيفية في الشركة.

تم اختيار عينة عشوائية طبقية لضمان تمثيل جميع الفئات في الشركة، بحيث تشمل الفئات التي خضعت لبرامج تدريبية مختلفة. ومع ذلك، فإن الدراسة لا تشمل الموظفين الذين لم يشاركوا في برامج التطوير المهني أو الذين لم يشاركوا في التدريب خلال الفترات المستهدفة. كما أنها لا تتناول الموظفين في الشركات الأخرى في قطاع البترول في المملكة أو خارجها، بل تركز فقط على شركة أرامكو السعودية باعتبارها نموذجاً في القطاع البترولي.

٢. الحدود الزمانية (الفترة الزمنية)

تحدد الحدود الزمانية لهذه الدراسة عام ٢٠٢٤ كفترة زمنية مركزية لجمع وتحليل البيانات. تم اختيار هذه الفترة باعتبارها العام الذي شهد برامج تدريبية جديدة أو مُحدثة داخل شركة أرامكو، مما يجعلها فترة ملائمة لدراسة تأثير هذه البرامج على الأداء الوظيفي في نفس العام.

إن تحديد الفترة الزمنية التي تركز عليها الدراسة يتيح للباحثين فرصة مراقبة وتقييم تأثير برامج التطوير المهني على الموظفين في سياق زمني معين. بالإضافة إلى ذلك، فإن التركيز على عام ٢٠٢٤ يساهم في فهم تأثيرات البرامج التدريبية

الحديثة في ضوء التغيرات المستمرة في بيئة العمل البترولية، مع مراعاة التحولات السريعة في التكنولوجيا والإدارة. وبالتالي، تقتصر الدراسة على برامج التطوير المهني التي تم تنفيذها في هذا العام، مما يساعد في تقديم صورة دقيقة ومعاصرة.

٣. الحدود المكانية (الموقع الجغرافي)

أما بالنسبة لـ الحدود المكانية، فالدراسة تقتصر على شركة أرامكو السعودية وتحديداً في المملكة العربية السعودية، دون التطرق إلى فروع أو مرافق الشركة في دول أخرى. على الرغم من أن شركة أرامكو تمتلك مرافق متعددة في مناطق مختلفة حول العالم، إلا أن الدراسة تركز على البيئة المحلية داخل المملكة التي تعتبر المقر الرئيسي للشركة. وبالتحديد، فإن الدراسة تركز على المرافق الرئيسية لشركة أرامكو في المملكة العربية السعودية، مثل المنطقة الشرقية التي تُعد مقر الشركة الرئيس، بالإضافة إلى المرافق التدريبية في مدن مثل الظهران و الرياض. يتمحور البحث حول البرامج التدريبية التي جرت في هذه المرافق خلال الفترة المحددة، ولا تشمل الدراسة فروع الشركة أو المرافق الدولية خارج المملكة. هذا التحديد المكاني يهدف إلى التركيز على السياق المحلي لشركة أرامكو وتفاعل الموظفين مع برامج التدريب التي تُنفذ داخل المملكة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

يعد الفصل الرابع من هذا البحث الفصل الذي يكتسب أهمية كبيرة في تحديد النتائج المترتبة على الدراسة. بعد أن تم جمع البيانات من الموظفين في شركة أرامكو من خلال الأدوات المختلفة مثل الاستبيانات والمقابلات، يأتي هذا الفصل ليكون المرحلة التي يتم فيها تحليل البيانات بشكل منهجي وموضوعي. يتناول هذا الفصل عملية تحليل البيانات المتجمعة، وكذلك عرض النتائج المستخلصة من هذا التحليل، وتقديم التوصيات التي ستساعد في تحسين تطبيقات برامج التطوير المهني في الشركة بناءً على النتائج المتوصل إليها. من خلال هذا الفصل، سيكون القارئ قادرًا على فهم كيفية تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي، وكيفية استخدام هذه النتائج لتحسين الأداء في المستقبل.

يتسم هذا الفصل بتقديم عرض شامل ومدرّس للبيانات والنتائج التي تم الحصول عليها، ليكون بمثابة الجسر الذي يربط بين المنهجية الميدانية التي تم استخدامها في جمع البيانات والهدف النهائي للدراسة. يعتمد هذا الفصل على التحليل الإحصائي والنوعي للبيانات بغرض استخلاص الاستنتاجات التي تعكس واقع تأثير برامج التطوير المهني على الأداء في شركة أرامكو. علاوة على ذلك، سيتضمن الفصل شرحًا وافياً للتوصيات التي يراها الباحث ضرورية لتحسين فاعلية هذه البرامج في المستقبل، بما يحقق الأهداف المنشودة في تحسين أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية. إن أهمية هذا الفصل تكمن في كونه النقطة التي يتم فيها اختبار صحة الفرضيات المدروسة ومقارنة النتائج الفعلية مع التوقعات. وبالتالي، سيعزز هذا الفصل من مصداقية الدراسة ويوفر رؤى عملية قابلة للتنفيذ لصناع القرار في شركة أرامكو.

سيتم عرض عملية تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الأدوات البحثية التي تم تحديدها في الفصل الثالث. يتضمن تحليل البيانات تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لفهم العلاقة بين المتغيرات المستقلة (برامج التطوير المهني) والمتغيرات التابعة (الأداء الوظيفي). ستنتم معالجة البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات باستخدام أساليب إحصائية مثل التحليل التكراري والاختبارات الإحصائية) مثل اختبار T أو تحليل التباين (ANOVA) من أجل اختبار الفرضيات الخاصة بالدراسة وقياس مدى تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي.

سيتم أيضًا إجراء تحليل نوعي للمقابلات التي أجراها الباحث مع بعض القيادات الإدارية في شركة أرامكو. سيتم تصنيف الردود وتحليلها لتحديد الأنماط المشتركة والأفكار التي يمكن أن تكشف عن تأثيرات برامج التدريب والتطوير على الموظفين على مستوى الأفراد والإدارات المختلفة. سيتم تضمين اقتباسات من المقابلات لتوضيح الأفكار التي تم تداولها، مما يعزز من وضوح النتائج وتفصيلها.

سيساعد تحليل البيانات على تقديم صورة شاملة حول العلاقة بين التدريب والتطوير من جهة والأداء الوظيفي من جهة أخرى. من خلال الفحص الدقيق للبيانات، سيتم التأكد من صحة الفرضيات التي تركز على أن برامج التطوير المهني تساهم في تحسين الأداء الوظيفي. علاوة على ذلك، سيتمكن هذا التحليل من تقديم معلومات موثوقة حول مدى فعالية هذه البرامج في تحسين مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

سيتم تقديم النتائج المستخلصة من عملية التحليل. ستتضمن النتائج تفسيرًا شاملاً للأرقام والبيانات التي تم تحليلها، مع التركيز على إجابة الأسئلة البحثية المطروحة في بداية الدراسة. سيتم عرض النتائج بطريقة منظمة، بحيث يتم تحديد العلاقة بين المتغيرات المختلفة، مع إعطاء أمثلة واضحة من البيانات. على سبيل المثال، قد تشير النتائج إلى أن الموظفين الذين شاركوا في برامج تدريبية متخصصة أظهروا تحسنًا ملحوظًا في مهاراتهم الفنية والإدارية، مما انعكس إيجابيًا على جودة عملهم وإنتاجيتهم. قد تشمل النتائج أيضًا ملاحظات حول برامج التدريب التي كانت أكثر تأثيرًا، والأخرى التي لم تُحدث الفارق المطلوب، وبالتالي تساهم هذه النتائج في تحديد فاعلية البرامج المختلفة داخل الشركة.

ستتم مناقشة النتائج التي تم الحصول عليها من المقابلات مع القيادات الإدارية، والتي قد تكشف عن التحديات التي يواجهها الموظفون في تطبيق المهارات التي تم تعلمها خلال الدورات التدريبية في بيئة العمل الفعلية. كما ستتم مقارنة نتائج الأبحاث السابقة التي تم الاطلاع عليها في الفصول السابقة للبحث لتحديد ما إذا كانت النتائج المدروسة تتفق مع ما تم الوصول إليه في الأدبيات السابقة أو إذا كانت تشير إلى نتائج جديدة أو مفاجئة.

تعد هذه النتائج حجر الزاوية الذي سيرتكز عليه الباحث لتقديم توصيات عملية بناءً على تحليل علمي دقيق للبيانات. هذه النتائج ستكون أساسية في دعم أو دحض الفرضيات التي طرحها البحث، وبالتالي ستكون النقطة التي يتم فيها الوصول إلى الفهم الكامل لمدى تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو.

بعد تحليل البيانات وعرض النتائج، يأتي الدور على التوصيات التي يراها الباحث ضرورية بناءً على ما تم استنتاجه من الدراسة. هذه التوصيات ستكون موجهة إلى إدارة شركة أرامكو بشكل خاص، وأيضًا إلى المؤسسات الأخرى في القطاع النفطي بشكل عام، وذلك بهدف تحسين برامج التطوير المهني وتعظيم استفادة الموظفين من هذه البرامج في المستقبل.

قد تتضمن التوصيات المقترحة توجيه الأنظار نحو أهمية التخصص في البرامج التدريبية، بحيث يتم تصميم برامج تدريبية متخصصة تركز على المهارات التي تحتاجها كل مجموعة من الموظفين داخل الشركة. بالإضافة إلى ذلك، قد

يتضمن البحث توصية بإدخال التقنيات الحديثة في برامج التدريب، مثل التدريب عبر الإنترنت أو التدريب باستخدام محاكاة الواقع الافتراضي، مما يساعد على تقديم تدريب أكثر فعالية ويسهل على الموظفين التفاعل مع الدورات التدريبية.

كما يمكن أن يتضمن البحث توصية بإجراء تقييم دوري لبرامج التدريب بعد انتهائها، بحيث يتم قياس تأثير هذه البرامج بشكل مستمر لضمان تحديث البرامج وتطويرها وفقًا للاحتياجات المستمرة للموظفين. كما قد تشمل التوصيات أهمية مشاركة الموظفين في تحديد احتياجاتهم التدريبية، بحيث يتم أخذ آرائهم بعين الاعتبار في تحديد البرامج التي ستقدم لهم، مما يزيد من فعالية التدريب ويعزز التزامهم. من الأهمية بمكان أن تكون هذه التوصيات مستندة إلى الأدلة التي تم جمعها في الدراسة، مما يعزز من مصداقية التوصيات ويزيد من فرص تنفيذها بنجاح.

يعد الفصل الرابع من الفصول الحيوية في البحث، حيث يتضمن عرض وتحليل البيانات، واستخلاص النتائج بناءً على هذه البيانات، ثم تقديم التوصيات التي تستند إلى هذه النتائج. من خلال تحليل البيانات، يتم اختبار فرضيات البحث والتحقق من صحتها، بينما تسهم النتائج في إعطاء صورة دقيقة عن تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو. أما التوصيات، فهي تعكس رؤى عملية مبنية على التحليل العلمي، مما يساهم في تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير المهني في الشركة. يكتسب هذا الفصل أهمية استثنائية لأنه يحدد كيفية تطبيق نتائج الدراسة على أرض الواقع ويساهم في تحسين فاعلية برامج التطوير المهني بشكل مستمر.

تحليل البيانات:

- الوصف الإحصائي للبيانات

الوصف الإحصائي للبيانات يعد جزءًا أساسيًا في التحليل الكمي للبيانات التي يتم جمعها في الدراسات البحثية. يهدف هذا الوصف إلى تقديم صورة شاملة وواضحة عن خصائص البيانات المتاحة، مما يساعد في فهم توزيع البيانات وتحديد الأنماط والاتجاهات الرئيسية التي قد تكون موجودة في تلك البيانات. يتم ذلك من خلال استخدام مجموعة من المقاييس الإحصائية التي تساهم في تلخيص البيانات بشكل مختصر ودقيق. في دراسة "تأثير برامج التطوير المهني على الأداء في قطاع البترول"، يعد الوصف الإحصائي أداة مهمة لفهم كيفية تأثير برامج التطوير المهني على أداء الموظفين في شركة أرامكو (Dibekulu، ٢٠٢٠).

أنواع المقاييس الإحصائية في الوصف

الوصف الإحصائي يعتمد على مجموعة متنوعة من المقاييس التي تساعد في فهم وتفسير البيانات بشكل منهجي. هذه المقاييس تتضمن:

المقاييس المركزية

المقاييس المركزية تشير إلى الأدوات التي تساعد في تحديد القيمة المتوسطة للبيانات. تشمل هذه الأدوات:

- **المتوسط الحسابي:** يعد المتوسط الحسابي هو القيمة التي تمثل معدل البيانات. في حالة دراسة التأثيرات على الأداء الوظيفي بعد برامج التدريب، يتم حساب المتوسط لفهم مدى التحسين في الأداء.
- **الوسيط:** الوسيط هو القيمة التي تفصل البيانات إلى نصفين، حيث نصف البيانات يكون أكبر من هذه القيمة والنصف الآخر أقل.
- **الوضع:** الوضع هو القيمة الأكثر تكرارًا في البيانات. إذا كانت معظم الاستجابات تشير إلى نفس مستوى التحسين بعد التدريب، فإن هذه الاستجابة تمثل الوضع.

مقاييس التشتت

مقاييس التشتت تستخدم لقياس مدى تباين البيانات أو تنوعها. تشمل المقاييس الأساسية:

- الانحراف المعياري: يقيس مدى تباين البيانات حول المتوسط. إذا كانت البيانات متقاربة من المتوسط، فإن الانحراف المعياري يكون منخفضاً.

- التباين: التباين هو مقياس آخر لتباين البيانات، ويعكس مدى انتشار البيانات عن المتوسط.

المقاييس التوزيعية

تساعد المقاييس التوزيعية في فهم كيفية توزيع البيانات عبر مجموعة من القيم المختلفة. من بين هذه الأدوات:

- التوزيع التكراري: يوضح التوزيع التكراري تكرار كل فئة أو قيمة في البيانات. يساعد هذا التوزيع في معرفة كيف تم تقييم التحسينات في المهارات أو الإنتاجية عبر مجموعة الموظفين.
- المنحنى التوزيعي: يعرض هذا المنحنى كيف تتوزع البيانات عبر القيم المختلفة ويمكن تمثيله بيانياً لملاحظة الاتجاهات أو القيم المتطرفة.

عملية الوصف الإحصائي للبيانات في الدراسة

عند تطبيق الوصف الإحصائي على البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة، يتم استخدام المقاييس الإحصائية لفهم تأثير برامج التطوير المهني على الموظفين في شركة أرامكو. على سبيل المثال:

- يتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياسات الأداء قبل وبعد المشاركة في البرامج التدريبية.
- يمكن استخدام التوزيع التكراري لمعرفة كيف تم توزيع درجات التحسين في الإنتاجية والمهارات على الموظفين في أقسام مختلفة.
- يتم رسم المنحنيات التوزيعية لعرض توزيع البيانات على مستوى الأداء الوظيفي وتحليل ما إذا كان هناك تأثير إيجابي واضح من برامج التدريب (Ali، ٢٠١٦).

أهمية الوصف الإحصائي في الدراسة

يساهم الوصف الإحصائي في تسليط الضوء على كيفية توزيع البيانات وتحليل مدى تأثير برامج التطوير المهني على الأداء الوظيفي. من خلال استخدام هذه الأدوات، يمكن:

- تحديد ما إذا كانت برامج التدريب قد أحدثت تحسناً فعلياً في الأداء.
- فهم مدى انتشار التحسينات بين الموظفين في مختلف الأقسام أو المستويات الوظيفية.
- تقديم تحليل شامل للبيانات يساعد في دعم الفرضيات التي يتم اختبارها في الدراسة (Cooksey، ٢٠٢٠).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.435	2.084	0.219	-2.013	0.356	122	الجنس
0.435	2.608	0.219	1.389	0.660	122	العمر
0.435	2.853	0.219	1.793	0.938	122	الدرجة العلمية
0.435	0.377	0.219	1.317	1.130	122	دور التطوير المهني
0.435	2.515	0.219	-1.890	1.147	122	دقة التحليل
0.435	2.880	0.219	1.984	1.092	122	الكفاءة
0.435	2.437	0.219	-1.907	1.147	122	واضحة وشاملة
0.435	1.911	0.219	-1.786	1.153	122	خبرة عالية
0.435	0.593	0.219	-1.454	1.341	122	تحسين المهارات
0.435	0.899	0.219	-1.578	1.338	122	مهارات القيادة
0.435	1.131	0.219	-1.600	1.299	122	البرامج التدريبية
0.435	1.452	0.219	-1.708	1.239	122	التحديات
0.435	1.955	0.219	-1.754	1.151	122	تحسين الانتاجية
0.435	1.743	0.219	0.064	0.862	122	أهداف الشركة
0.435	2.289	0.219	-1.944	1.225	122	رفع المستوى
0.435	0.996	0.219	-1.584	1.319	122	الابتكار
0.435	0.117	0.219	1.304	1.379	122	تحسين العلاقات
0.435	0.147	0.219	1.325	1.383	122	تحسين سمعة الشركة

جدول ١: الوصف الإحصائي للبيانات.

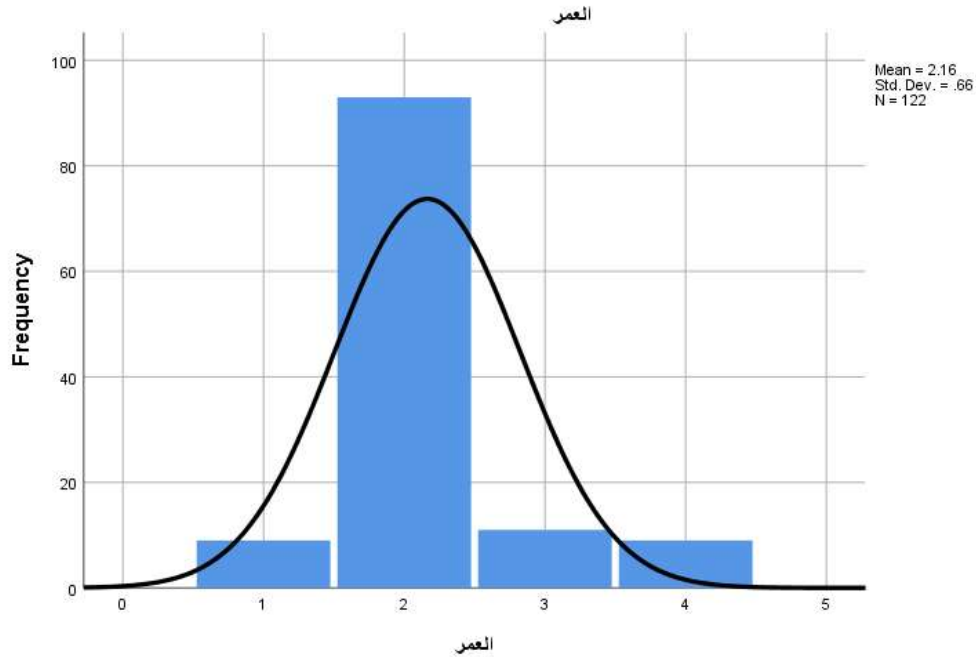
النتائج:

- عمر المشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن نسبة أعمار المشاركين الأكثر تشاركاً في التجربة انحصرت بين ٣١-٤٠ عامًا وذلك بنسبة ٧٦,٢٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين أعمار المشاركين بالتجربة، مما يدل على أن الفئة العمرية التي تتراوح بين ٣١ و ٤٠ عامًا هي الأكثر استفادة وتفاعلاً مع برامج التطوير المهني في شركة أرامكو. يمكن تفسير ذلك بأن هذه الفئة العمرية عادة ما تكون في مرحلة متقدمة من مسارهم المهني، حيث يكونون قد اكتسبوا خبرات عملية مهمة ويبحثون عن فرص لتعزيز مهاراتهم وتحقيق تطور مهني مستدام. كما أن هذا العمر يمثل مرحلة حاسمة في بناء الخبرة المهنية، حيث يسعى العديد من الموظفين في هذه المرحلة إلى تعزيز قدراتهم التنافسية على مستوى العمل وفتح آفاق جديدة للتقدم في وظائفهم. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هذه الفئة العمرية أكثر قابلية للتفاعل مع البرامج التدريبية الحديثة، نظرًا لإدراكهم لأهمية تلك البرامج في تحسين أدائهم الوظيفي وزيادة فرصهم في الحصول على ترقيات أو مسؤوليات أكبر داخل المنظمة.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	9	7.4	7.4	7.4
	31-40	93	76.2	76.2	83.6
	41-50	11	9.0	9.0	92.6
	51-65	9	7.4	7.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ٢: الوصف الإحصائي لعمر المشاركين بالتجربة.



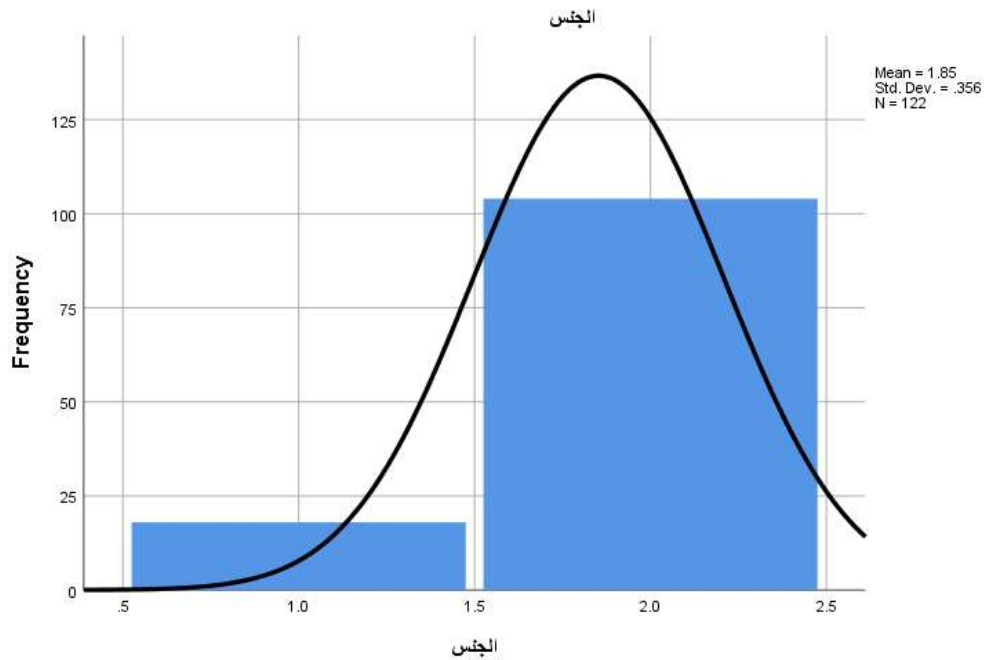
رسم توضيحي ٠٢: التمثيل البياني لعمر المشاركين بالتجربة

- جنس المشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن نسبة الذكور كانت الأكثر تشاركًا بالتجربة عن الإناث، وذلك بنسبة ٨٥,٢٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين أجناس المشاركين بالتجربة، مما يدل على أن الذكور في شركة أرامكو يمثلون الفئة الأكثر اهتمامًا أو استفادة من برامج التطوير المهني. يمكن أن يكون هذا التفاوت ناتجًا عن عدة عوامل، مثل الطبيعة المهنية لقطاع البترول الذي يتسم بمهام تتطلب جهداً بدنياً وتقنياً، مما قد يجعل الذكور يشكلون الغالبية العظمى من الموظفين المشاركين في البرامج التدريبية. كما قد يكون هذا التوجه مرتبطاً بالتركيبة التنظيمية والوظيفية للشركة التي قد تركز أكثر على تطوير مهارات الذكور في مختلف الأقسام، خاصة في المجالات التقنية والفنية التي تتطلب تخصصات معينة. من جهة أخرى، قد يعكس هذا الفارق أيضاً تحديات ثقافية أو اجتماعية قد تمنع بعض الإناث من المشاركة بفعالية في بعض برامج التطوير، مثل القيود المتعلقة بالتنقل أو الأعمال الميدانية في بيئات قد تكون غير مهيأة تماماً لاستقبال المشاركات النسائية. هذه النتائج تشير إلى أهمية النظر في تبني استراتيجيات تطوير مهني شاملة تراعي التنوع الجندري وتعزز من مشاركة الإناث في هذه البرامج لتلبية احتياجات الجميع وتحقيق التنمية المتوازنة داخل الشركة.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	انثى	18	14.8	14.8	14.8
	ذكر	104	85.2	85.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ٣: الوصف الإحصائي لجنس المشاركين بالتجربة.



رسم توضيحي ٣: التمثيل البياني لجنس المشاركين بالتجربة

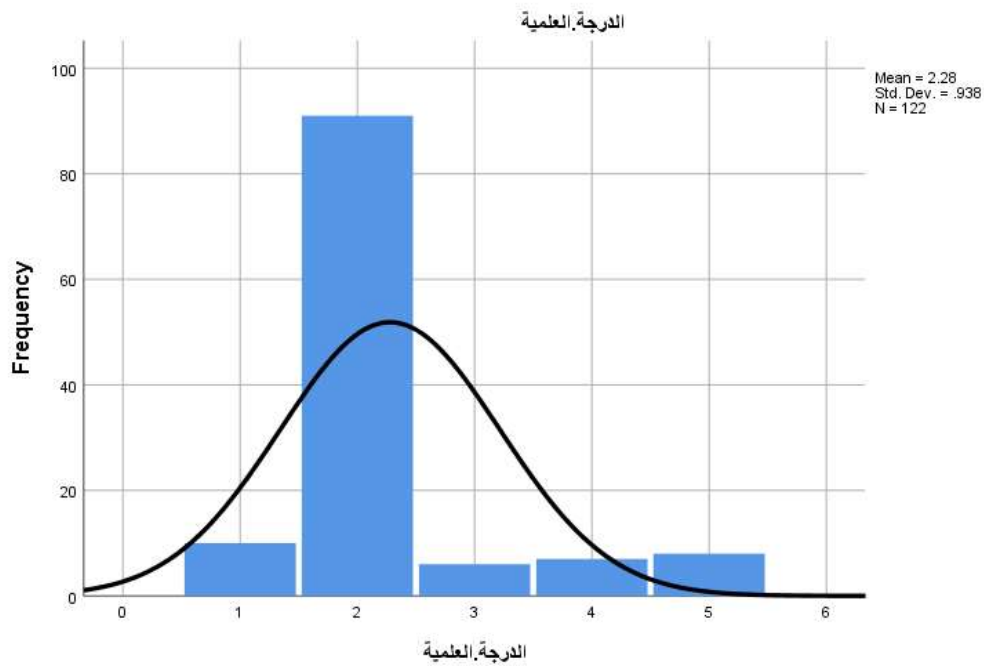
- الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن نسبة الحاصلين على درجة متوسطة كانت الأكثر تشاركًا بالتجربة، وذلك بنسبة ٧٤,٦٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين الدرجات العلمية المختلفة المشاركة بالتجربة، مما يدل على أن الموظفين الحاصلين على درجات علمية متوسطة يشكلون الفئة الأكثر تفاعلاً مع برامج التطوير المهني في شركة أرامكو. يمكن تفسير ذلك بأن هذه الفئة العمرية تتراوح بين الموظفين الذين قد يكونون في مراحل متقدمة من العمل ولكنهم يسعون إلى تحسين مهاراتهم وتعزيز مؤهلاتهم من خلال برامج التدريب والتطوير. بالإضافة إلى ذلك، قد يشعر أصحاب الدرجات العلمية المتوسطة بحاجة ملحة لتعزيز معرفتهم التقنية والإدارية لمواكبة التحديات المتزايدة في قطاع البترول، مما يجعلهم أكثر تحفيزاً للمشاركة في برامج التطوير المهني. كما أن هؤلاء الموظفين قد يسعون لفرص ترقية أو تحسن في مكانتهم الوظيفية، مما

يعزز رغبتهم في الاستفادة القصوى من هذه البرامج. وبالتالي، تشير هذه النتائج إلى أن برامج التطوير المهني تلعب دوراً مهماً في مساعدة الموظفين ذوي الدرجات العلمية المتوسطة على تعزيز قدراتهم وتحقيق التقدم الوظيفي، مما يسهم في تحسين أدائهم في العمل وزيادة إنتاجيتهم.

الدرجة العلمية		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريوس	10	8.2	8.2	8.2
	دبلوم	91	74.6	74.6	82.8
	دكتوراة	6	4.9	4.9	87.7
	شهادة ثانوية	7	5.7	5.7	93.4
	ماجستير	8	6.6	6.6	100.0
Total		122	100.0	100.0	

جدول ٤: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية.



رسم توضيحي ٤: التمثيل البياني للدرجة العلمية

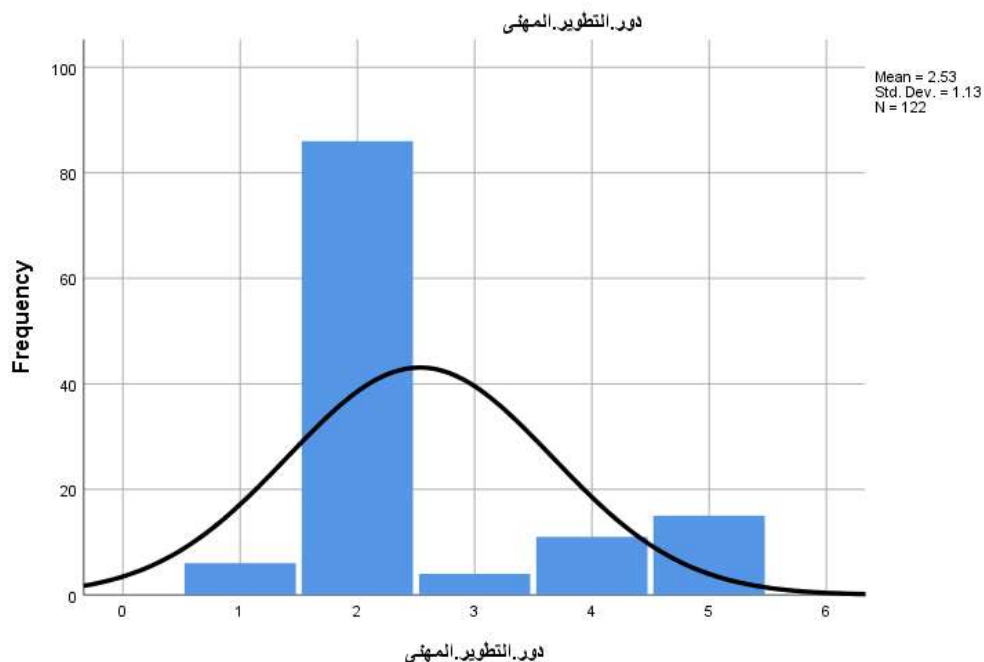
- برامج التطوير المهني في أرامكو تلي احتياجاتي التدريبية.

أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة بشدة على أن برامج التطوير المهني في أرامكو تلي احتياجاتهم التدريبية، وذلك بنسبة ٧٠,٥٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن هناك فجوة

كبيرة بين محتوى برامج التطوير المهني المقدمة في الشركة وبين الاحتياجات الفعلية للمشاركين. يشير هذا إلى أن البرامج الحالية قد لا تكون موجهة بشكل كافٍ لتلبية متطلبات الموظفين العملية أو المهنية، وقد تكون غير متوافقة مع التحديات الحقيقية التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل. يمكن أن تكون هذه الفجوة ناتجة عن نقص في تخصيص البرامج التدريبية لتناسب مع مجالات العمل المختلفة داخل الشركة، أو قد تعكس قصوراً في تحديث المناهج التدريبية لتواكب التغيرات السريعة في تقنيات ومهارات العمل. كما قد يعكس ذلك أيضاً حاجة لتطوير استراتيجيات أكثر تخصيصاً وملاءمة لكل فئة وظيفية داخل الشركة، مع التركيز على تلبية الاحتياجات الفعلية للموظفين بما يعزز من فاعلية البرامج التدريبية ويسهم في تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء.

دور التطوير المهني					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	6	4.9	4.9	4.9
	غير موافق بشدة	86	70.5	70.5	75.4
	محايد	4	3.3	3.3	78.7
	موافق	11	9.0	9.0	87.7
	موافق بشدة	15	12.3	12.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ٥: الوصف الإحصائي لدور التطوير المهني.



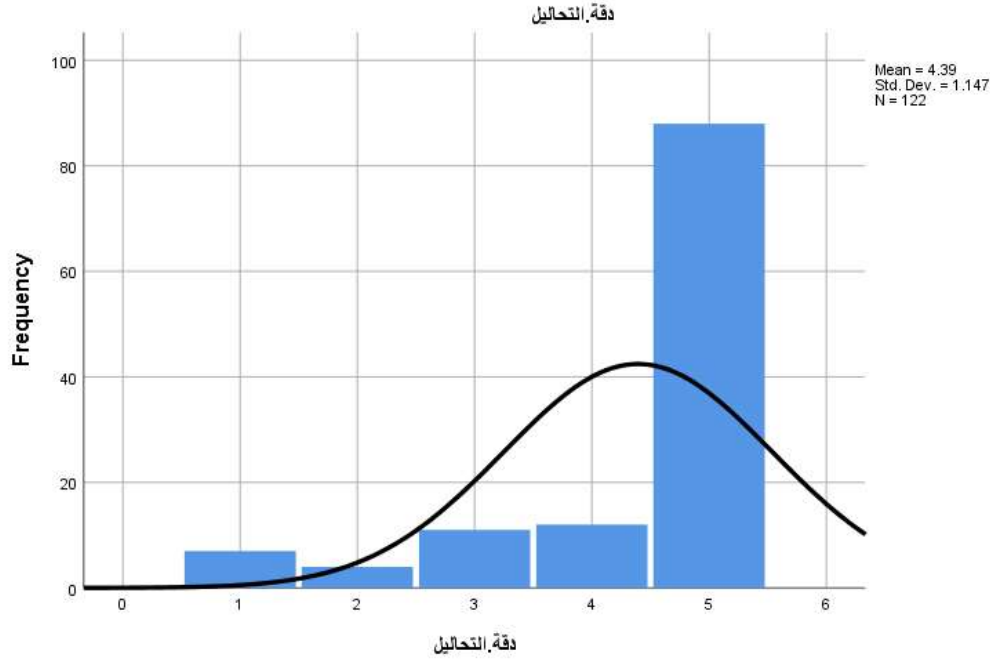
رسم توضيحي ٥: التمثيل البياني لدور التطوير المهني

- يتم تصميم برامج التطوير المهني بناءً على تحليل دقيق لاحتياجات الموظفين.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أنه يتم تصميم برامج التطوير المهني بناءً على تحليل دقيق لاحتياجات الموظفين، وذلك بنسبة ٧٢,١٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن هناك اعترافاً واسعاً من قبل الموظفين بأن برامج التدريب والتطوير في شركة أرامكو مُعتمدة على فهم جيد لاحتياجاتهم الفعلية في بيئة العمل. يشير ذلك إلى أن الشركة قد تكون قد اتخذت خطوات هامة في تحليل المهارات المطلوبة لتطوير موظفيها، وأن تصميم البرامج التدريبية يتم بناءً على دراسات وتقييمات مستمرة لاحتياجات الموظفين في مختلف الأقسام. كما أن هذه النسبة تعكس فعالية استراتيجية أرامكو في تصميم البرامج بما يتناسب مع تطلعات الموظفين ويساعدهم على تحسين أدائهم في المهام اليومية. هذا الاعتراف من قبل الموظفين يعكس تقديرهم لمحتوى التدريب الذي يتناسب مع احتياجاتهم الشخصية والمهنية، وهو ما يعزز فرص نجاح البرامج في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

دقة التحليل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	7	5.7	5.7	5.7
	غير موافق بشدة	4	3.3	3.3	9.0
	محايد	11	9.0	9.0	18.0
	موافق	12	9.8	9.8	27.9
	موافق بشدة	88	72.1	72.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ٦: الوصف الإحصائي لدور التطوير المهني.



رسم توضيحي ٠٦: التمثيل البياني لدور التطوير المهني

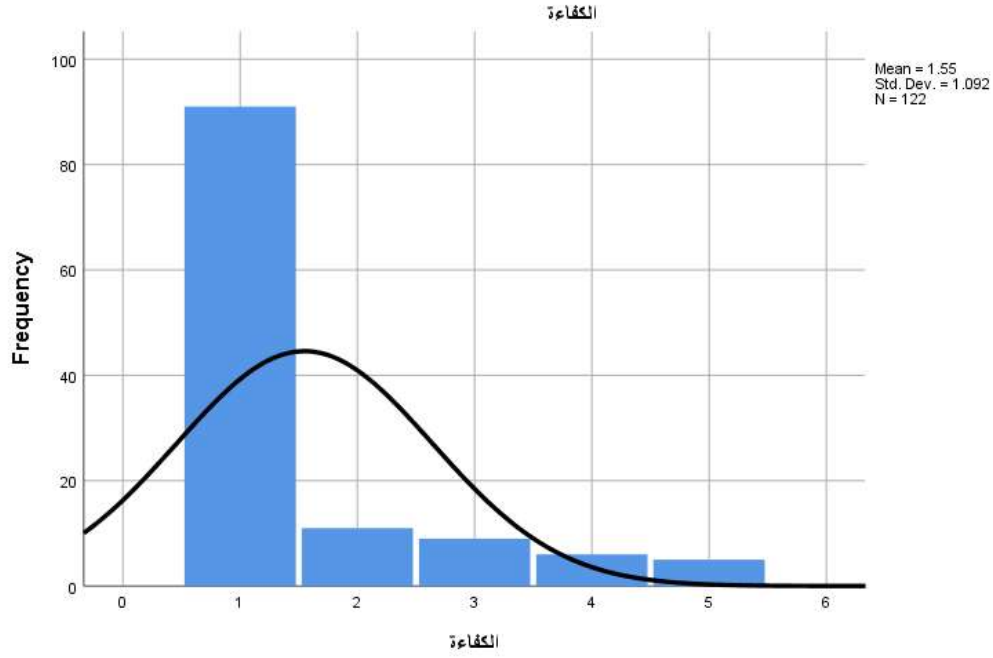
- تتسم برامج التدريب والتطوير في أرامكو بالكفاءة والفعالية.

أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة على أنه تتسم برامج التدريب والتطوير في أرامكو بالكفاءة والفعالية، وذلك بنسبة ٧٤,٦٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن هناك إحساساً بعدم الرضا من جانب الموظفين بشأن جودة البرامج التدريبية المقدمة لهم. هذه النتيجة تشير إلى أن هناك شكوكاً حول فعالية البرامج في تحسين الأداء الوظيفي، أو أن المشاركين يشعرون أن البرامج لا تلبي التوقعات أو لا تساهم بشكل كافٍ في تطوير المهارات التي يحتاجون إليها. قد يكون ذلك ناتجاً عن عدم توافق البرامج التدريبية مع الاحتياجات الفعلية للموظفين في بيئات العمل المتغيرة بسرعة أو ربما يعكس نقصاً في التحديث المستمر للمحتوى التدريبي ليتماشى مع التطورات التكنولوجية والابتكارات الحديثة في قطاع البترول. كما قد يعتقد بعض المشاركين أن البرامج لا توفر فرصاً عملية كافية لتحويل المعرفة المكتسبة إلى مهارات تطبيقية على أرض الواقع، مما يقلل من فعاليتها في تحسين الأداء بشكل ملموس.

الكفاءة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	91	74.6	74.6	74.6

	غير موافق بشدة	11	9.0	9.0	83.6
	محايد	9	7.4	7.4	91.0
	موافق	6	4.9	4.9	95.9
	موافق بشدة	5	4.1	4.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ٧: الوصف الإحصائي للكفاءة.



رسم توضيحي ٧: التمثيل البياني للكفاءة

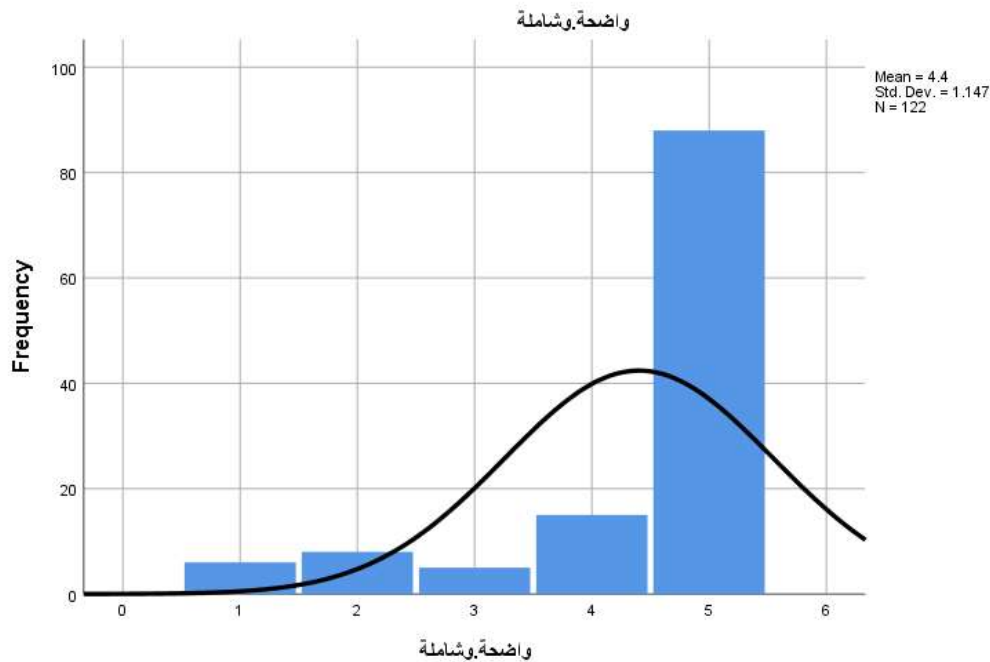
- المواد والمحتويات المقدمة خلال برامج التطوير المهني واضحة وشاملة.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أن المواد والمحتويات المقدمة خلال برامج التطوير المهني في شركة أرامكو واضحة وشاملة، وذلك بنسبة ٧٢,١٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن المشاركين يقدرّون بشكل كبير جودة المواد التعليمية التي يتم تقديمها لهم في البرامج التدريبية. يشير ذلك إلى أن المحتوى التدريبي في شركة أرامكو يتمتع بوضوح كافٍ وشمولية تتيح للموظفين فهمه بسهولة واستيعابه بشكل جيد. هذه النتيجة تشير إلى أن الشركة قد تمكنت من تصميم برامج تدريبية تراعي احتياجات الموظفين من خلال تقديم مواد تعليمية متكاملة تتناول الجوانب المختلفة التي يحتاجونها لتحسين مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم. كما أن هذه النسبة العالية تعكس الثقة التي يولها المشاركون للمحتوى التدريبي، مما قد يسهم في زيادة فعالية هذه البرامج في تحسين الأداء.

الوظيفي. وبذلك، يعكس المشاركون ارتياحهم تجاه الهيكلية وجودة المعلومات المقدمة لهم، مما يعزز من فرص النجاح الطويلة الأمد لهذه البرامج في تطوير مهارات الموظفين وتحقيق أهداف الشركة.

واضحة وشاملة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	6	4.9	4.9	4.9
	غير موافق بشدة	8	6.6	6.6	11.5
	محايد	5	4.1	4.1	15.6
	موافق	15	12.3	12.3	27.9
	موافق بشدة	88	72.1	72.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ٨: الوصف الإحصائي للوضوح والشمولية.



رسم توضيحي ٨: التمثيل البياني للوضوح والشمولية

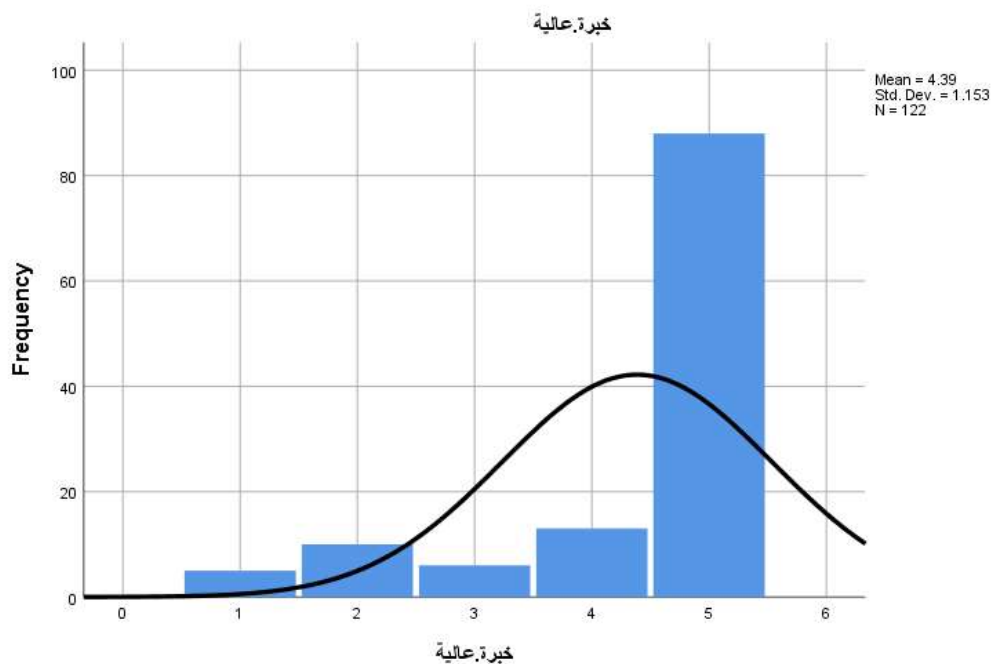
- المدربون والمشرفون على برامج التطوير المهني لديهم خبرة وكفاءة عالية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أن المدربون والمشرفون على برامج التطوير المهني في شركة أرامكو لديهم خبرة وكفاءة عالية، وذلك بنسبة ٧٢,١٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن الموظفين يثقون بشكل كبير في قدرة المدربين والمشرفين على تقديم محتوى تدريبي فعال وعالي الجودة. يشير

ذلك إلى أن المدربين في شركة أرامكو يتمتعون بمهارات تعليمية وفنية تتيح لهم نقل المعرفة والمهارات بشكل فعال، مما يعزز من نجاح برامج التطوير المهني. كما أن هذه النسبة تعكس أن المشاركين يشعرون بأن المدربين لديهم القدرة على التعامل مع التحديات التي قد تواجه المدربين وتوجيههم بشكل مناسب لتلبية احتياجاتهم التدريبية. قد يعكس هذا أيضاً أن شركة أرامكو تولي اهتماماً خاصاً في اختيار المدربين والمشرفين بناءً على خبراتهم العملية والعلمية، مما يساهم في رفع كفاءة البرامج التدريبية وزيادة فعاليتها في تحسين الأداء.

خبرة عالية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	5	4.1	4.1	4.1
	غير موافق بشدة	10	8.2	8.2	12.3
	محايد	6	4.9	4.9	17.2
	موافق	13	10.7	10.7	27.9
	موافق بشدة	88	72.1	72.1	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ٩: الوصف الإحصائي للخبرة العالية.



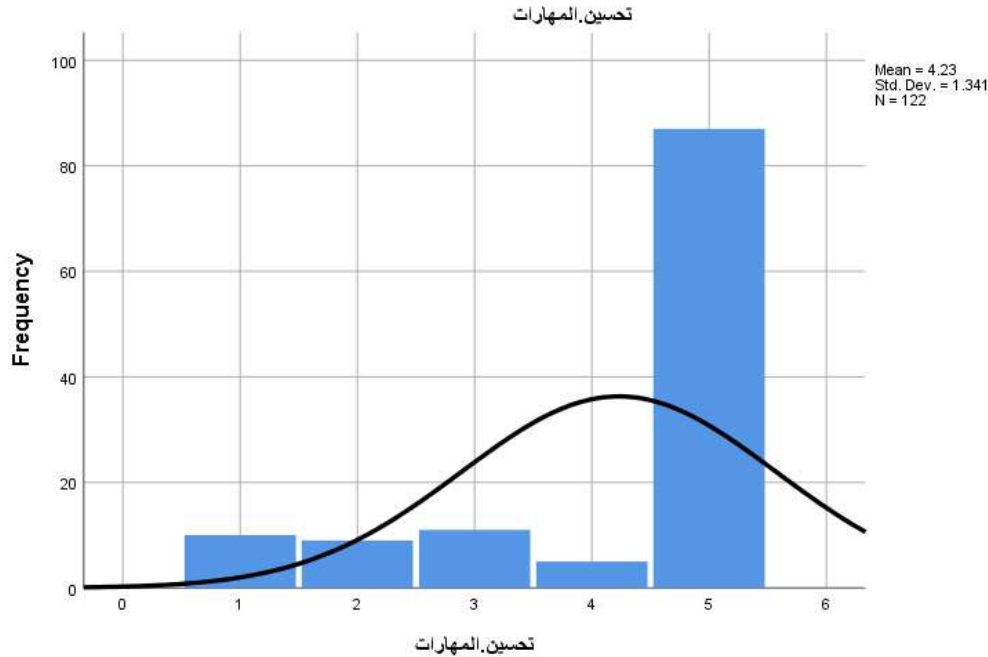
رسم توضيحي ٩: التمثيل البياني للخبرة العالية

- ساعدتني برامج التطوير المهني في تحسين مهاراتي التقنية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أن برامج التطوير المهني ساعدتهم في تحسين مهاراتهم التقنية، وذلك بنسبة ٧٢,٣٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن هذه البرامج كانت فعالة في تعزيز الكفاءات التقنية لدى الموظفين في شركة أرامكو. تشير هذه النتيجة إلى أن المحتوى التدريبي الذي تم تقديمه في برامج التطوير المهني كان موجهاً بشكل جيد لتلبية احتياجات الموظفين في مجال مهاراتهم التقنية، وأن المشاركين تمكنوا من تطبيق ما تعلموه بشكل عملي في بيئة العمل. كما أن هذه النسبة العالية تعكس أن برامج التدريب كانت مرتبطة ارتباطاً مباشراً بتطوير المهارات التقنية التي تعد أساسية في قطاع البترول، مما ساعد الموظفين في تحسين أدائهم وزيادة كفاءتهم في أداء مهامهم. قد يشير ذلك أيضاً إلى نجاح استراتيجيات التدريب التي تعتمد على دمج النظرية بالتطبيق العملي، وهو ما يعزز من قدرة الموظفين على مواجهة التحديات التقنية في العمل، وبالتالي يساهم في تحسين الإنتاجية العامة وتحقيق الأداء الأمثل.

تحسين المهارات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	10	8.2	8.2	8.2
	غير موافق بشدة	9	7.4	7.4	15.6
	محايد	11	9.0	9.0	24.6
	موافق	5	4.1	4.1	28.7
	موافق بشدة	87	71.3	71.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١٠: الوصف الإحصائي لتحسين المهارات.



رسم توضيحي ١٠: التمثيل البياني لتحسين المهارات

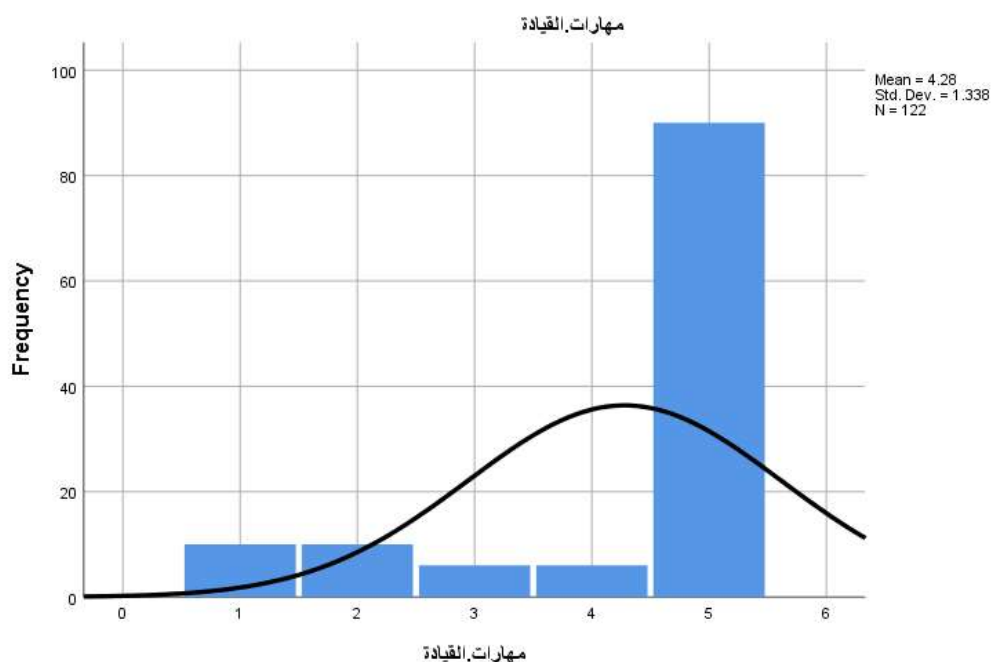
- ساهمت برامج التطوير المهني في تحسين مهاراتي القيادية والإدارية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أن برامج التطوير المهني ساهمت في تحسين مهاراتهم القيادية والإدارية، وذلك بنسبة ٧٣,٨٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن البرامج التدريبية التي تقدمها شركة أرامكو تركز بشكل كبير على تطوير القدرات القيادية والإدارية للموظفين. هذه النتيجة تعكس أن المشاركين استفادوا من المحتوى التدريبي الذي يعزز مهاراتهم في مجالات مثل اتخاذ القرارات، إدارة الفرق، والتخطيط الاستراتيجي، وهي مهارات أساسية لتحقيق النجاح في المناصب الإدارية. كما تشير هذه النسبة إلى أن البرامج التدريبية لا تقتصر على تحسين الجوانب التقنية فقط، بل تشمل أيضاً جوانب القيادة والإدارة التي تمثل أهمية بالغة في بيئات العمل الحديثة التي تشهد تحديات مستمرة وتطلب مهارات متعددة. بذلك، يدل هذا التحسن في المهارات القيادية والإدارية على نجاح البرامج في تزويد المشاركين بالأدوات اللازمة للقيادة الفعالة، وهو ما يساهم في تحسين الأداء العام داخل الشركة ورفع مستوى الإنتاجية والتنسيق بين الفرق المختلفة.

مهارات القيادة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	10	8.2	8.2	8.2

	غير موافق بشدة	10	8.2	8.2	16.4
	محايد	6	4.9	4.9	21.3
	موافق	6	4.9	4.9	26.2
	موافق بشدة	90	73.8	73.8	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١١: الوصف الإحصائي لمهارات القيادة.



رسم توضيحي ١١: التمثيل البياني لمهارات القيادة

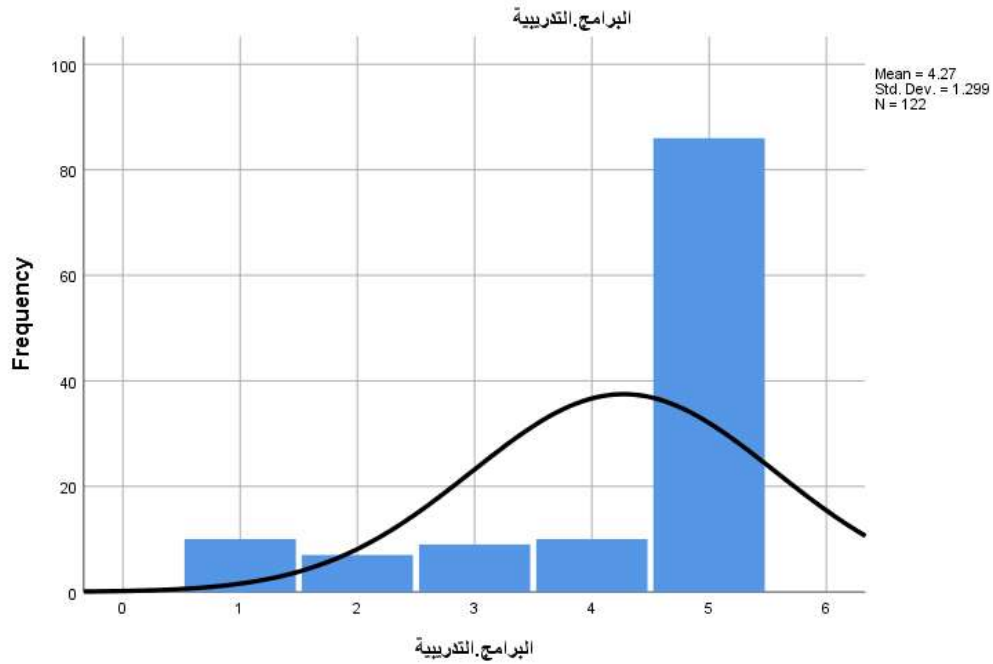
- شعرت بتحسّن في قدرتي على حل المشكلات واتخاذ القرارات بعد المشاركة في البرامج التدريبية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أنه شعروا بتحسّن في قدرتهم على حل المشكلات واتخاذ القرارات بعد المشاركة في البرامج التدريبية، وذلك بنسبة ٧٠,٥٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن برامج التطوير المهني في شركة أرامكو كانت فعّالة في تعزيز القدرات العقلية والتحليلية للموظفين، مما يساعدهم على التعامل بشكل أفضل مع التحديات والقرارات اليومية في بيئة العمل. هذا التحسّن في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات يعكس أن التدريب قد ركّز على تعزيز مهارات التفكير النقدي والقدرة على التعامل مع المواقف المعقدة بطريقة منطقية ومدرّسة. كما أن هذه النتيجة تشير إلى أن المشاركين أصبحوا أكثر قدرة على اتخاذ قرارات فاعلة تحت ضغوط العمل، مما يساهم في تحسّن أدائهم بشكل عام. يمكن أن يعكس ذلك أيضًا دور

البرامج التدريبية في تحسين الثقة بالنفس لدى الموظفين، حيث يشعرون بأنهم مجهزون بالأدوات اللازمة لمواجهة التحديات واتخاذ قرارات مدروسة تدعم أهداف الشركة. بشكل عام، تشير هذه النسبة إلى أن برامج التطوير المهني في أرامكو قد ساهمت بشكل كبير في تعزيز مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات، وهو ما يعزز من القدرة على الابتكار وزيادة الإنتاجية في العمل.

البرامج التدريبية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	10	8.2	8.2	8.2
	غير موافق بشدة	7	5.7	5.7	13.9
	محايد	9	7.4	7.4	21.3
	موافق	10	8.2	8.2	29.5
	موافق بشدة	86	70.5	70.5	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١٢: الوصف الإحصائي للبرامج التدريبية.



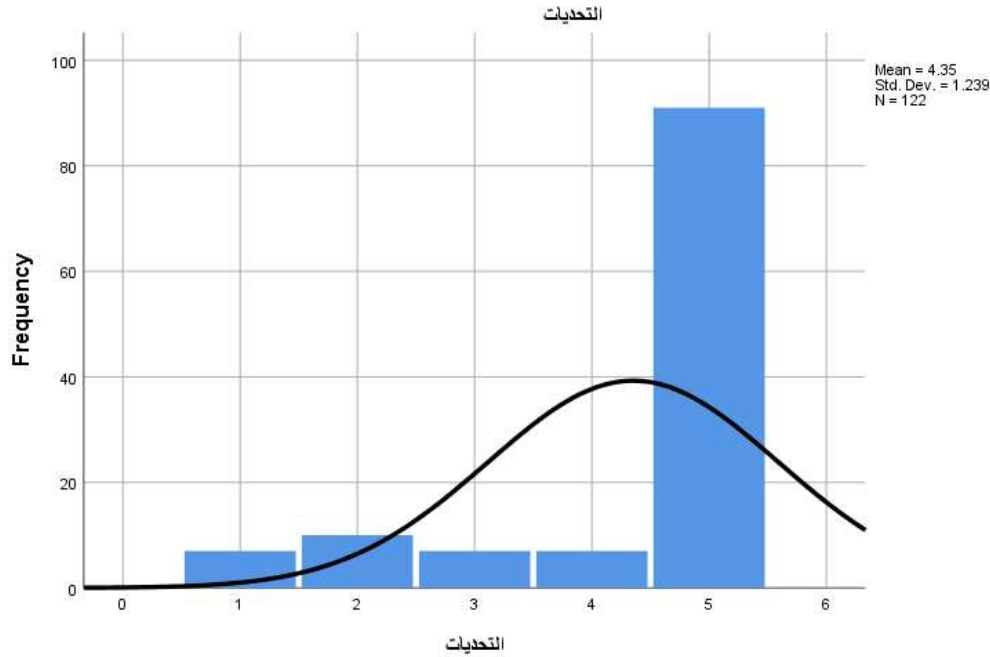
رسم توضيحي ١٢: التمثيل البياني للبرامج التدريبية

- برامج التطوير المهني عززت من قدرتي على التكيف مع التحديات في بيئة العمل.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أن برامج التطوير المهني عززت من قدرتهم على التكيف مع التحديات في بيئة العمل، وذلك بنسبة ٧٤,٦٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن البرامج التدريبية التي تقدمها شركة أرامكو كانت فعالة في تزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة التي تمكنهم من التعامل مع التغيرات المستمرة والمتسارعة في بيئة العمل. إن هذه النسبة العالية تشير إلى أن برامج التطوير المهني لم تقتصر على تحسين المهارات التقنية أو الإدارية فقط، بل شملت أيضًا تطوير القدرة على التكيف والمرونة. وهي من المهارات الأساسية التي يحتاجها الموظفون في بيئة عمل مثل قطاع البترول، الذي يتسم بالتحديات المستمرة مثل التغيرات التكنولوجية، وضغوط الأداء، وتحقيق الأهداف الطموحة. كما أن هذه النتيجة تعكس أن الموظفين أصبحوا أكثر استعدادًا لتغيير طرق العمل والتكيف مع المواقف المختلفة التي قد تنشأ، مما يعزز من قدرتهم على التعامل مع الأزمات أو التحديات الطارئة بشكل أكثر فاعلية. بذلك، يظهر أن برامج التطوير المهني في أرامكو قد ساهمت بشكل ملحوظ في إعداد الموظفين لمواجهة التحديات بكل كفاءة، مما يساهم في تحسين أدائهم العام ويعزز استدامة الإنتاجية في الشركة.

التحديات		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	7	5.7	5.7	5.7
	غير موافق بشدة	10	8.2	8.2	13.9
	محايد	7	5.7	5.7	19.7
	موافق	7	5.7	5.7	25.4
	موافق بشدة	91	74.6	74.6	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١٣: الوصف الإحصائي للتحديات.



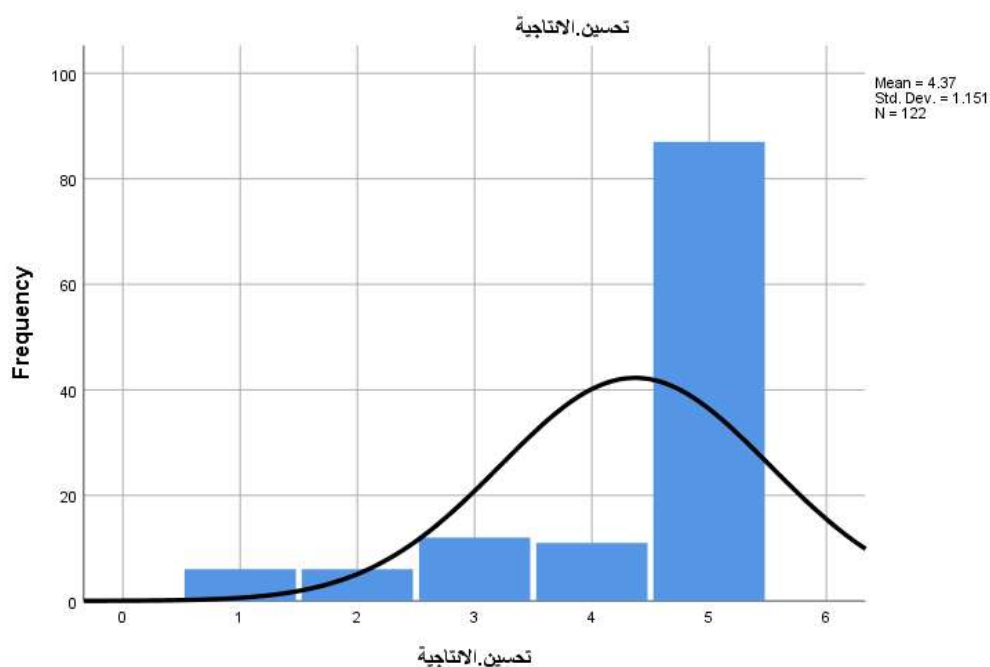
رسم توضيحي ١٣: التمثيل البياني للتحديات

- أدت برامج التطوير المهني إلى تحسين إنتاجيتي في العمل.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أن برامج التطوير المهني أدت إلى تحسين إنتاجيتهم في العمل، وذلك بنسبة ٧٤,٦٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن البرامج التدريبية التي تقدمها شركة أرامكو قد كانت لها تأثير مباشر وإيجابي على أداء الموظفين وزيادة كفاءتهم الإنتاجية. تشير هذه النتيجة إلى أن البرامج لم تقتصر على تحسين المهارات الفردية فحسب، بل كانت فعالة أيضاً في تعزيز القدرة على العمل بكفاءة أعلى، مما أدى إلى تحسين الإنتاجية على مستوى الأفراد والفرق. قد تكون هذه التحسينات ناجمة عن اكتساب الموظفين أدوات وتقنيات جديدة تساعدهم في أداء مهامهم بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يساهم في رفع كفاءة العمل بشكل عام. كما أن هذه النسبة العالية تعكس التفاعل الجيد مع المحتوى التدريبي وتطبيقه على أرض الواقع، حيث استطاع الموظفون تحسين طرق أدائهم وظروف عملهم بعد التدريب، مما يعكس أن التدريب لم يكن فقط مجرد نقل للمعلومات، بل كان موجهاً لتحسين الأداء الفعلي في بيئة العمل. وبالتالي، تشير هذه النتيجة إلى أن برامج التطوير المهني قد أسهمت في تحقيق نتائج ملموسة في تحسين الإنتاجية وتعزيز الكفاءة التشغيلية في شركة أرامكو.

تحسين الانتاجية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	6	4.9	4.9	4.9
	غير موافق بشدة	6	4.9	4.9	9.8
	محايد	12	9.8	9.8	19.7
	موافق	11	9.0	9.0	28.7
	موافق بشدة	87	71.3	71.3	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١٤: الوصف الإحصائي لتحسين الإنتاجية.



رسم توضيحي ١٤: التمثيل البياني لتحسين الإنتاجية

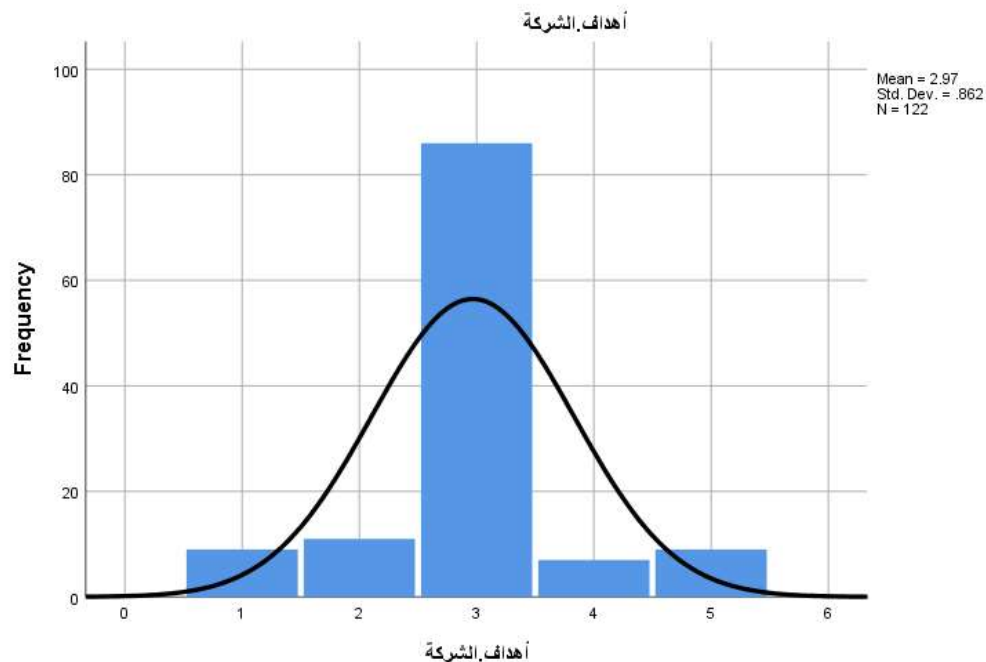
- برامج التطوير المهني في أرامكو تساعد في تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

أكدت استجابات المشاركين بالمحايدة في الرأي على أن برامج التطوير المهني في أرامكو تساعد في تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية، وذلك بنسبة ٧٠,٥٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن هناك تقييمًا معتدلاً بين المشاركين حول مدى ارتباط برامج التطوير المهني بالأهداف الاستراتيجية لشركة أرامكو. تعكس هذه النتيجة أن هناك اعترافاً من جانب الموظفين بأن البرامج التدريبية قد تساهم في تعزيز مهاراتهم وقدراتهم بشكل يعزز من تحقيق أهداف الشركة على المدى الطويل، رغم أن المشاركين قد لا يشعرون بأن هذا التأثير ملموس

بشكل مباشر أو فوري. قد يكون هذا التقييم ناتجًا عن شعور بعض الموظفين بأن التدريب الذي يتلقونه يساهم في تحسين أدائهم الفردي وتطوير مهاراتهم، لكنه قد لا يرتبط بشكل واضح أو مباشر مع الأهداف الكبرى للشركة مثل تعزيز الابتكار، زيادة الحصة السوقية، أو تحقيق التوسع في أسواق جديدة. كما أن هذه النتيجة قد تشير إلى أن هناك حاجة لتطوير برامج تدريبية أكثر تخصصًا وملاءمة لمتطلبات الأهداف الاستراتيجية المحددة لشركة أرامكو، مع التركيز على الربط بين المحتوى التدريبي وتحقيق الأهداف طويلة المدى للشركة بشكل أكثر وضوحًا وفعالية.

أهداف الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	9	7.4	7.4	7.4
	غير موافق بشدة	11	9.0	9.0	16.4
	محايد	86	70.5	70.5	86.9
	موافق	7	5.7	5.7	92.6
	موافق بشدة	9	7.4	7.4	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١٥: الوصف الإحصائي لأهداف الشركة.



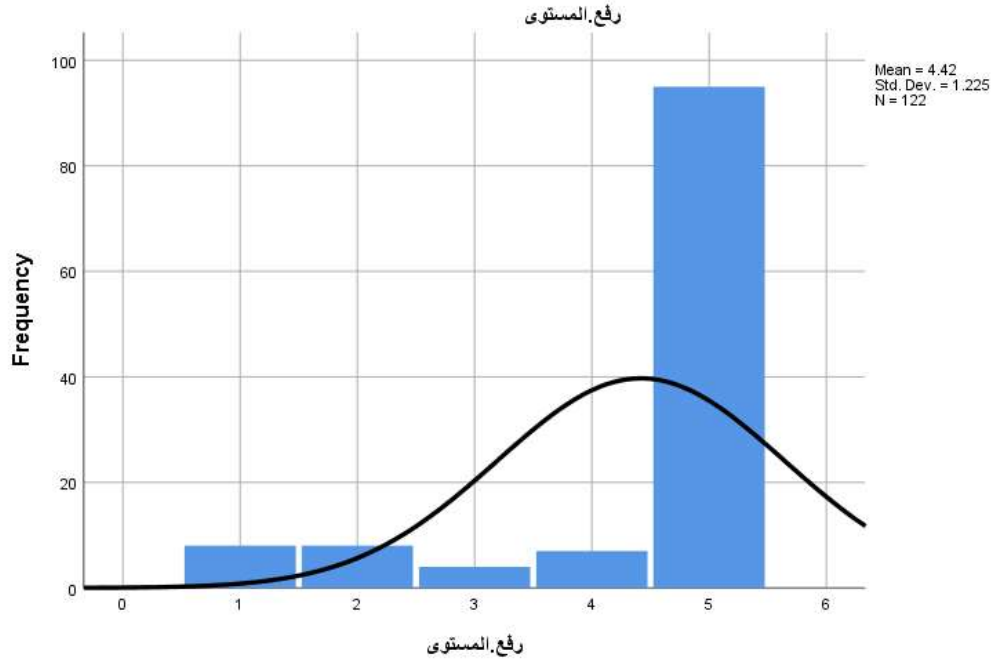
رسم توضيحي ١٥: التمثيل البياني لأهداف الشركة

- تساهم هذه البرامج في رفع مستوى الكفاءة التشغيلية للشركة.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أن برامج التطوير المهني تساهم في رفع مستوى الكفاءة التشغيلية لشركة أرامكو، وذلك بنسبة ٩٧,٩٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن الموظفين يشعرون بشكل واضح بأن هذه البرامج لها تأثير إيجابي مباشر على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية داخل الشركة. تشير هذه النتيجة إلى أن المشاركين يعتقدون أن التدريب الذي يتلقونه يساعدهم في تحسين الأداء اليومي، سواء من خلال تعلم مهارات جديدة أو من خلال تعزيز معرفتهم بالعمليات والأنظمة المستخدمة في العمل. يمكن أن يكون هذا التحسن في الكفاءة التشغيلية ناتجاً عن تحسين طرق العمل، ورفع مستويات الإنتاجية، وتقليل الأخطاء التشغيلية، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل في العمليات اليومية. كما يعكس ذلك أن برامج التطوير المهني لا تقتصر فقط على التحسين الشخصي للموظفين، بل تسهم أيضاً في تحسين الأداء العام للشركة، مما يعزز القدرة التنافسية لشركة أرامكو في قطاع البترول. هذه النسبة العالية تعكس نجاح البرامج التدريبية في رفع مستوى الأداء وتعزيز الكفاءة داخل جميع أقسام الشركة، مما يسهم في تحقيق استراتيجيات النمو المستدامة وتحقيق الأهداف التشغيلية بأعلى مستوى من الفاعلية.

رفع المستوى					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	8	6.6	6.6	6.6
	غير موافق بشدة	8	6.6	6.6	13.1
	محايد	4	3.3	3.3	16.4
	موافق	7	5.7	5.7	22.1
	موافق بشدة	95	77.9	77.9	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١٦: الوصف الإحصائي لرفع المستوى.



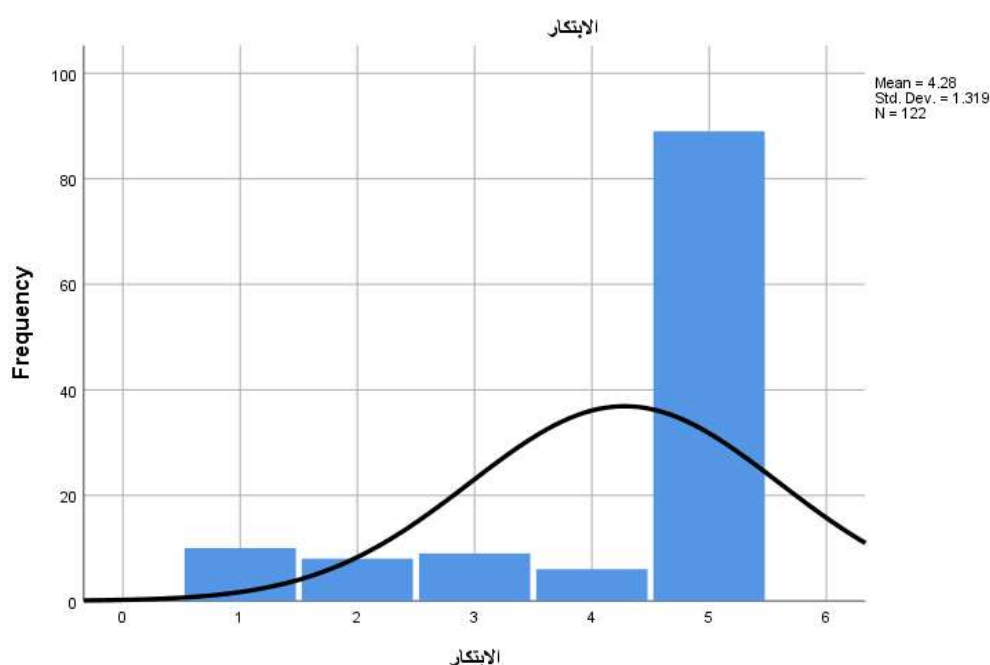
رسم توضيحي ١٦: التمثيل البياني لرفع المستوى

- التدريب المستمر يعزز من الابتكار داخل فرق العمل في أرامكو.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أن التدريب المستمر يعزز من الابتكار داخل فرق العمل في أرامكو، وذلك بنسبة ٧٣,٠٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن الموظفين يدركون تأثير التدريب المستمر على تعزيز القدرة على الابتكار والإبداع داخل فرق العمل. تشير هذه النتيجة إلى أن البرامج التدريبية في أرامكو لا تقتصر على تطوير المهارات التقنية والإدارية فحسب، بل تساهم أيضاً في تعزيز التفكير الإبداعي وتوفير الأدوات اللازمة للموظفين لاستكشاف أفكار جديدة وحلول مبتكرة لمشاكل العمل. من خلال التدريب المستمر، يتمكن الموظفون من مواكبة التطورات التكنولوجية والصناعية الحديثة، مما يعزز من قدرتهم على إيجاد طرق وأساليب جديدة لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة في بيئة العمل. كما تعكس هذه النتيجة أن هناك بيئة تدريبية تشجع على التفكير النقدي والابتكار، مما يساهم في رفع مستوى التميز والابتكار داخل الفرق، وهو ما يعزز القدرة التنافسية لشركة أرامكو في قطاع البترول. هذه النسبة العالية تُظهر أن التدريب المستمر لا يساهم فقط في تطوير المهارات الفردية، بل يلعب دوراً رئيسياً في تحفيز الابتكار الجماعي داخل فرق العمل، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة ويعزز من مكانتها في السوق.

الابتكار					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	10	8.2	8.2	8.2
	غير موافق بشدة	8	6.6	6.6	14.8
	محايد	9	7.4	7.4	22.1
	موافق	6	4.9	4.9	27.0
	موافق بشدة	89	73.0	73.0	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١٧: الوصف الإحصائي للابتكار.



رسم توضيحي ١٧: التمثيل البياني للتفوق

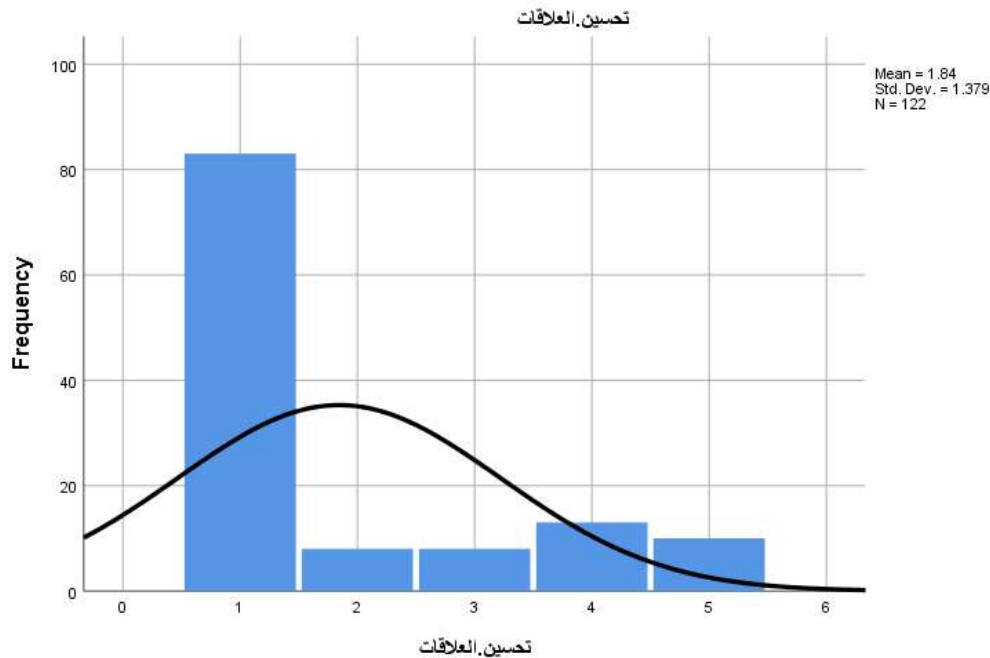
- برامج التطوير المهني تحسن العلاقات بين الموظفين داخل الشركة.

أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة على أن برامج التطوير المهني تحسن العلاقات بين الموظفين داخل شركة أرامكو، وذلك بنسبة ٦٨,٠٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن هناك تبايناً في تقييم الموظفين لمدى تأثير برامج التطوير المهني على تحسين التفاعل والعلاقات بين الأفراد داخل بيئة العمل. تشير هذه النتيجة إلى أن المشاركين لا يرون أن هذه البرامج تؤدي إلى تحسن ملحوظ في التعاون الاجتماعي أو في تعزيز روح الفريق بين الموظفين. قد يعود ذلك إلى أن البرامج التدريبية تركز بشكل أكبر على تطوير المهارات الفنية

والإدارية، بينما قد تكون العلاقات الشخصية والتفاعل بين الموظفين لا يتم معالجتها بشكل كافٍ في سياق البرامج التدريبية. كما يمكن أن يكون هناك شعور بعدم ارتباط هذه البرامج بشكل مباشر بتحسين البيئة الاجتماعية أو التفاعلات بين الأفراد في الفرق المختلفة. من الممكن أيضاً أن يكون تأثير هذه البرامج في تحسين العلاقات بين الموظفين غير ملموس بشكل فوري، خاصة إذا كانت البرامج تركز أكثر على تطوير المهارات الفردية دون التركيز على الأنشطة الجماعية أو الأنشطة التفاعلية التي تساهم في تعزيز التعاون بين الموظفين. هذه النتيجة تشير إلى ضرورة مراجعة وتطوير برامج التطوير المهني لتشمل مكونات تفاعلية تساعد في تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين بشكل أكثر فعالية.

تحسين العلاقات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	83	68.0	68.0	68.0
	غير موافق بشدة	8	6.6	6.6	74.6
	محايد	8	6.6	6.6	81.1
	موافق	13	10.7	10.7	91.8
	موافق بشدة	10	8.2	8.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١٨: الوصف الإحصائي لتحسين العلاقات.



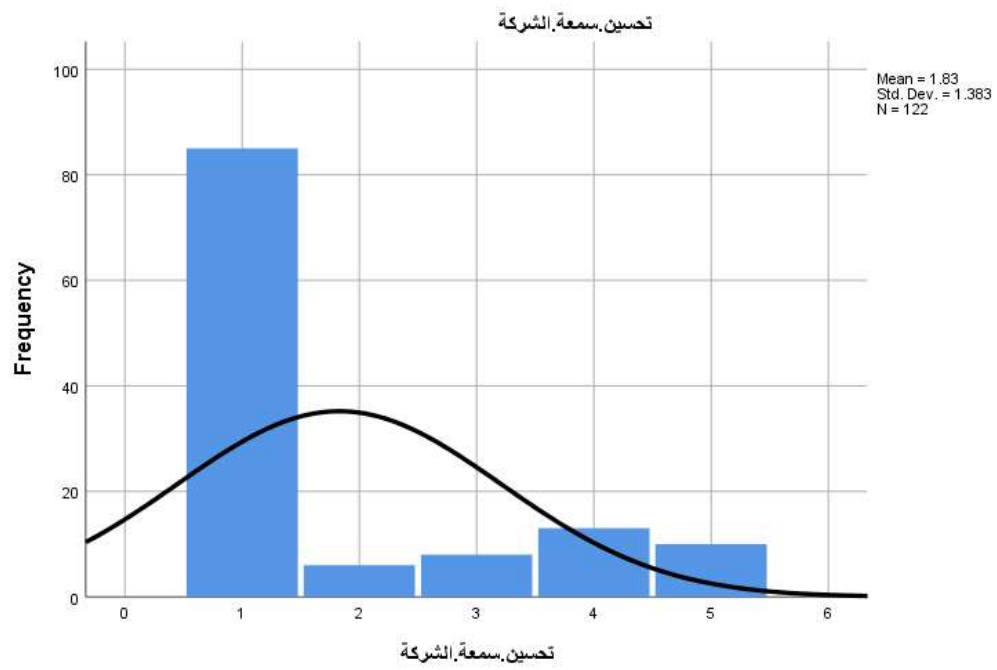
رسم توضيحي ١٨: التمثيل البياني لتحسين العلاقات

- الاستثمارات في التدريب والتطوير تساهم في تحسين سمعة الشركة في السوق.

أكدت استجابات المشاركين بعدم الموافقة على أن الاستثمارات في التدريب والتطوير تساهم في تحسين سمعة شركة أرامكو في السوق، وذلك بنسبة ٦٩,٧٪، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين في التجربة، مما يدل على أن الموظفين لا يرون أن استثمارات الشركة في برامج التدريب والتطوير الممفي تؤثر بشكل كبير أو مباشر في تحسين سمعة الشركة في السوق أو تعزيز مكانتها بين الشركات المنافسة. قد يعكس هذا أن الموظفين يركزون أكثر على الفوائد الشخصية والعملية التي يجنونها من هذه البرامج، مثل تحسين المهارات الفردية وزيادة الإنتاجية، ولكنهم لا يعتقدون أن هذه البرامج تسهم بشكل ملحوظ في تحسين الصورة العامة لشركة أرامكو في نظر الجمهور أو العملاء. كما أن هذه النتيجة قد تشير إلى أن التسويق والترويج لمبادرات التدريب والتطوير في أرامكو قد لا يتم بشكل كافٍ لربط هذه الاستثمارات بالتحسين الملحوظ لسمعة الشركة في الأسواق المحلية والدولية. ربما يكون هذا التقييم نتيجة لعدم وجود ارتباط واضح بين التدريب الممفي وأهداف التسويق المؤسسي أو استراتيجيات العلامة التجارية التي تهدف إلى تعزيز سمعة الشركة في المجتمع الصناعي. بشكل عام، قد تكون هذه النتيجة بمثابة مؤشر على ضرورة أن تركز الشركة في المستقبل على تعزيز الرؤية العامة لدور برامج التدريب والتطوير في تحسين سمعتها عبر التواصل الفعال والتسويق المناسب الذي يبرز كيفية تأثير هذه الاستثمارات على النمو والابتكار الذي يساهم في تحسين مكانة الشركة في السوق.

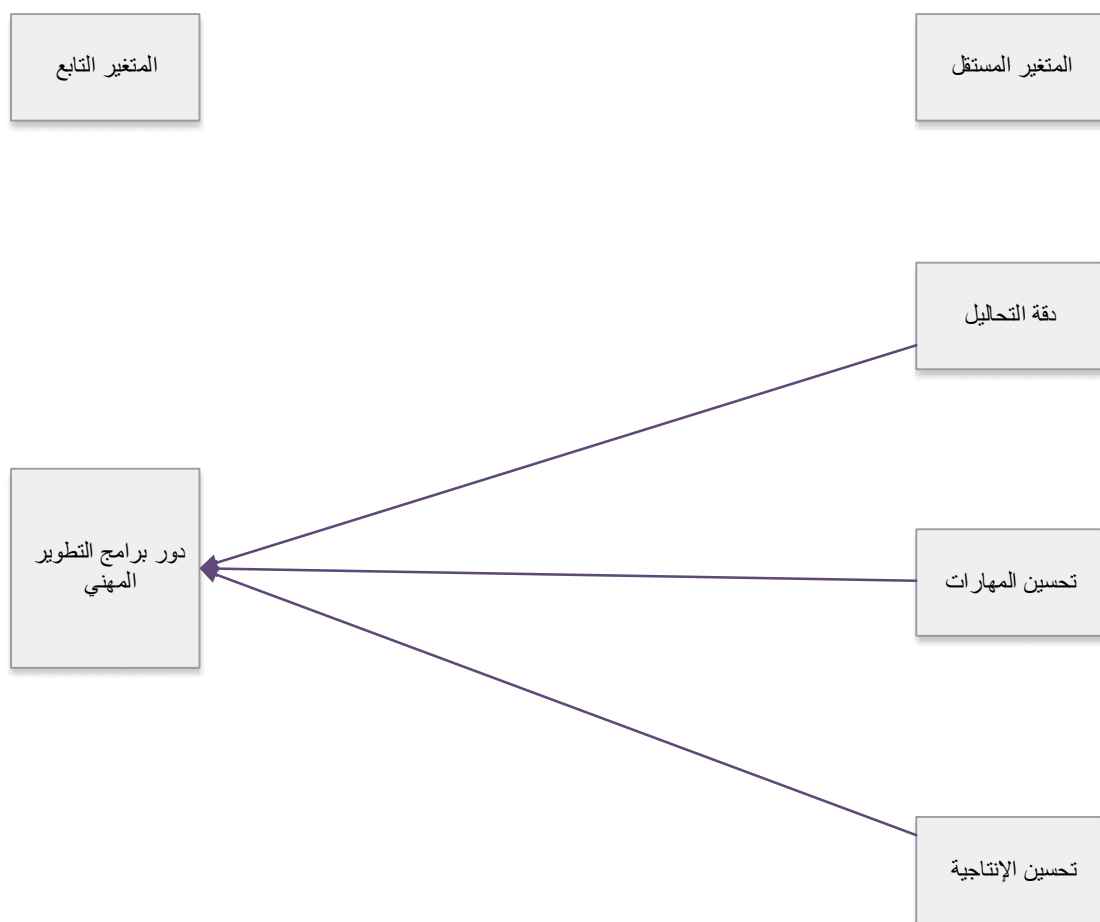
تحسين سمعة الشركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	85	69.7	69.7	69.7
	غير موافق بشدة	6	4.9	4.9	74.6
	محايد	8	6.6	6.6	81.1
	موافق	13	10.7	10.7	91.8
	موافق بشدة	10	8.2	8.2	100.0
	Total	122	100.0	100.0	

جدول ١٩: الوصف الإحصائي لتحسين سمعة الشركة.



رسم توضيحي ١٩: التمثيل البياني لتحسين سمعة الشركة

- متغيرات الدراسة



رسم توضيحي ٢٠: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

تحليل الجداول المتقاطعة بين المتغيرات:

- دور برامج التطوير المهني في تطوير دقة التحاليل لشركة أرامكو

تعد دقة التحاليل في شركة أرامكو من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على جودة العمليات التشغيلية واتخاذ القرارات الاستراتيجية في القطاع البترولي. لذلك، تساهم برامج التطوير المهني بشكل كبير في تحسين دقة التحاليل من خلال تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لاستخدام أدوات وتقنيات التحليل الحديثة. هذه البرامج تهدف إلى تحسين القدرات التقنية للموظفين وتطوير مهاراتهم في جمع البيانات وتحليلها بشكل دقيق، مما يساعدهم في اتخاذ قرارات مدروسة تستند إلى معلومات موثوقة. كما أن التدريب المستمر في مجالات مثل تحليل البيانات، و الإحصاء، و النمذجة الرياضية يمكن أن يساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة دقة التقديرات والتحليلات التي تتم داخل الأقسام المختلفة. بالتالي، تؤثر هذه البرامج بشكل مباشر على جودة التحاليل التي تُجرى على مستوى العمليات التقنية، مما يعزز القدرة على مواجهة التحديات التقنية واتخاذ قرارات سليمة قائمة على أسس علمية دقيقة.

من جانب آخر، تساعد برامج التطوير المهني في تحسين قدرات الموظفين في التفكير النقدي و تحليل المشكلات، وهي مهارات أساسية عند إجراء تحاليل دقيقة ومتعمقة. عندما يتلقى الموظفون تدريبًا متخصصًا في كيفية تحليل البيانات، التحقق من صحتها، واستخدام الأدوات المناسبة لاستخلاص النتائج الصحيحة، يصبحون قادرين على التفكير بشكل أعمق حول المسائل المعقدة التي قد تواجههم في عمليات الاستكشاف والإنتاج. كما أن هذه البرامج لا تقتصر على تدريب المهارات التقنية فحسب، بل تشمل أيضًا تعزيز القدرة على التواصل والتفسير الفعال للنتائج التحليلية مع الزملاء والمديرين، مما يساهم في تحسين نقل المعرفة واتخاذ قرارات أكثر دقة على مستوى الشركة. لذلك، تساهم هذه البرامج في تعزيز دقة التحاليل داخل شركة أرامكو بشكل شامل، من خلال توفير الأدوات والمعرفة اللازمة للموظفين لمواكبة تطورات المجال البترولي وتحقيق نتائج أفضل في العمليات اليومية (Ahmed، ٢٠١٦).

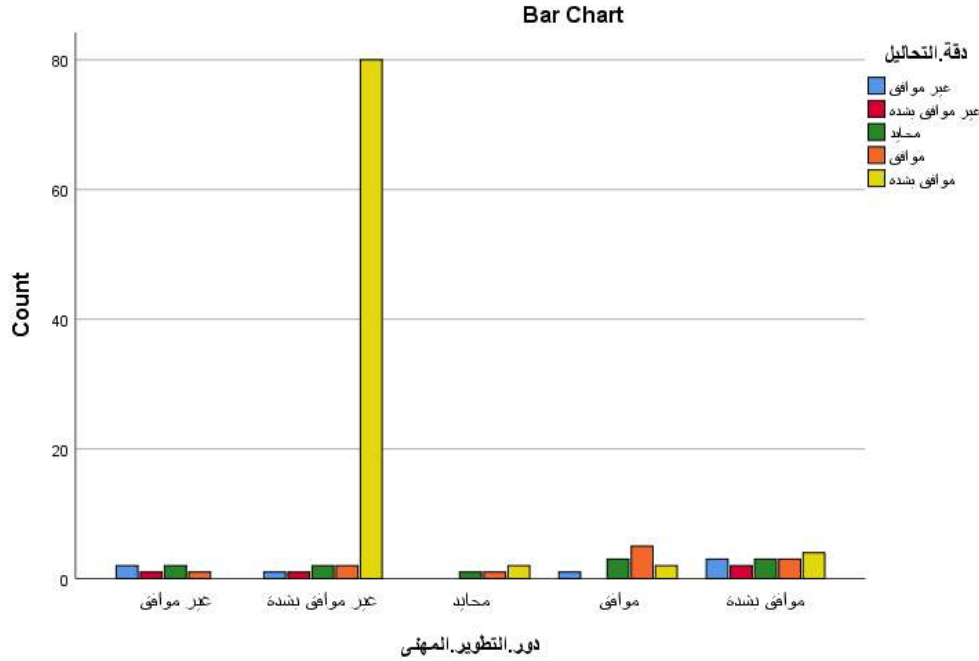
تشير نتائج اختبار Chi-Square الموضحة في الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين برامج التطوير المهني ودقة التحاليل في شركة أرامكو، حيث أظهرت قيمة (82.302) Pearson Chi-Square مع درجة حرية (df) تساوي ١٦، بالإضافة إلى القيمة الاحتمالية (Asymptotic Significance) التي بلغت ٠،٠٠٠، مما يدل على أن هناك ارتباطًا مهمًا إحصائيًا بين المتغيرين. بما أن القيمة الاحتمالية أقل من ٠،٠٠٥، فإن ذلك يعني أن الفرضية الصفرية التي تفيد بعدم

وجود علاقة بين برامج التطوير المهني ودقة التحاليل تُرفض، وبالتالي يُمكننا الاستنتاج أن برامج التطوير المهني تؤثر بشكل ملحوظ في تحسين دقة التحاليل داخل الشركة.

كما يوضح الاختبار أيضاً أن نسبة الخلايا التي تحتوي على عدد متوقع أقل من ٥ تمثل ٨٠٪ من البيانات، وهي نقطة تستحق الانتباه لأنها قد تؤثر على تفسير النتائج بشكل دقيق. لكن رغم ذلك، فإن القيمة الاحتمالية المحسوبة تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرات لا تزال قوية، حيث تُعزز هذه النتائج من فكرة أن تدريب الموظفين في أرامكو على تقنيات وأساليب التحليل المتقدمة له تأثير كبير على دقة البيانات والنتائج التحليلية التي يتم الوصول إليها في العمليات اليومية. كما يعكس اختبار Likelihood Ratio (74.795) و Linear-by-Linear Association (16.901) أيضاً دلالة قوية على العلاقة بين المتغيرين، مما يعزز الاستنتاجات بأن التطوير المهني يساهم بشكل فعال في تحسين أداء التحليل ودقته داخل الشركة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	82.302 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	74.795	16	.000
Linear-by-Linear Association	16.901	1	.000
N of Valid Cases	122		
a. 20 cells (80.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .13.			

جدول ٢٠: اختبار كاي اسكوير لدور برامج التطوير المهني في تطوير دقة التحاليل لشركة أرامكو.



رسم توضيحي ٢١: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور برامج التطوير المهني في تطوير دقة التحليل لشركة أرامكو

- دور برامج التطوير المهني في تحسين مهارات الموظفين لشركة أرامكو

تلعب برامج التطوير المهني دورًا حيويًا في تحسين مهارات الموظفين في شركة أرامكو من خلال توفير بيئة تعليمية وتدريبية تساهم في تعزيز القدرات التقنية والإدارية. تتنوع هذه البرامج لتغطي مجموعة واسعة من المواضيع مثل الابتكار التكنولوجي، وإدارة المشاريع، و تحليل البيانات، مما يسمح للموظفين بتطوير مهاراتهم في المجالات التي تواكب احتياجات القطاع البترولي المتطور باستمرار. من خلال هذه البرامج، يتمكن الموظفون من اكتساب المعرفة الحديثة حول الأدوات والتقنيات المستخدمة في صناعة النفط والغاز، مثل تقنيات الحفر والضغط، التحليل الجيولوجي، وأدوات القياس الحديثة، مما يعزز كفاءتهم في أداء مهامهم اليومية بشكل أكثر دقة وفعالية. كما أن التركيز على المهارات الشخصية مثل القيادة والتواصل يساهم في تعزيز قدرة الموظفين على العمل ضمن فرق متعددة التخصصات، مما يساهم في تحسين التعاون والتنسيق بين الأقسام المختلفة.

من ناحية أخرى، توفر برامج التطوير المهني في شركة أرامكو أيضًا تدريبًا مستمرًا على المهارات الإدارية والقدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية، مما يساهم في إعداد الموظفين لأدوار قيادية في المستقبل. من خلال التدريب على إدارة فرق العمل، وحل المشكلات، و التخطيط الاستراتيجي، يتم تزويد الموظفين بالأدوات اللازمة لتوجيه فرقهم بفعالية

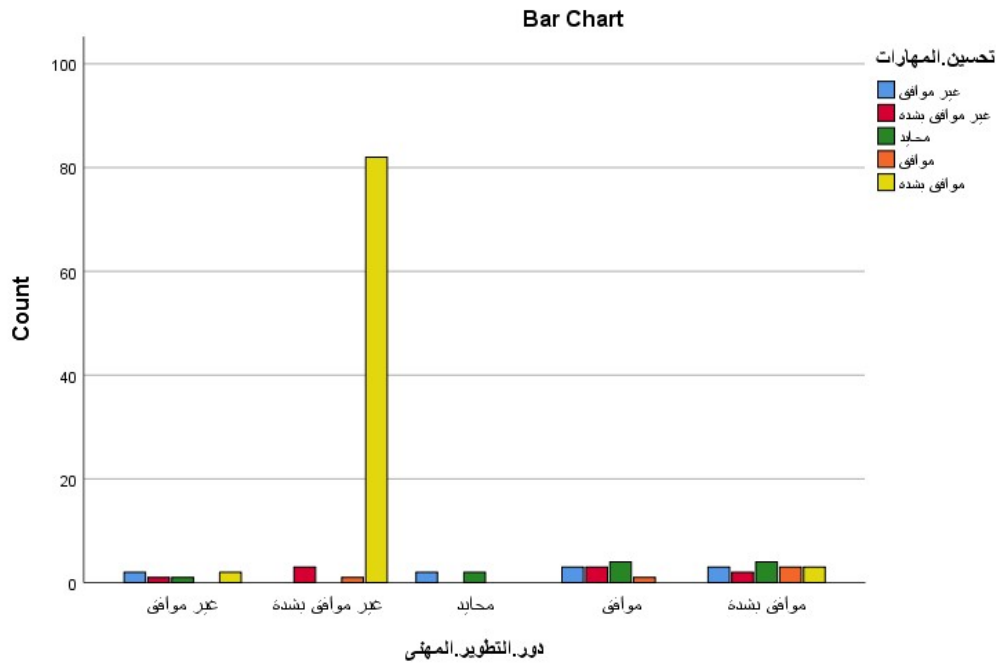
وتحقيق الأهداف التنظيمية الكبرى. كما أن البرامج التدريبية تتيح للموظفين الفرصة لتعلم كيفية التعامل مع التحديات المعقدة التي قد تواجههم في بيئة العمل، مما يساهم في تحسين الأداء العام ورفع مستوى الإنتاجية داخل الشركة. بالإضافة إلى ذلك، تعزز هذه البرامج من ثقة الموظفين بأنفسهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الوظيفي وتفاعلهم مع التحديات اليومية. وفي المجمل، تساهم برامج التطوير المهني بشكل جوهري في بناء مهارات الموظفين وتعزيز قدرتهم على مواجهة التحديات المتجددة في قطاع النفط والغاز، مما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وزيادة تنافسيتها في السوق (Saeed، ٢٠١٦).

تشير نتائج اختبار Chi-Square الموضحة في الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين برامج التطوير المهني وتحسين مهارات الموظفين في شركة أرامكو. حيث أظهرت قيمة Pearson Chi-Square (103.479) مع درجة حرية (df) تساوي ١٦، والقيمة الاحتمالية (Asymptotic Significance) التي بلغت ٠،٠٠٠، مما يعني أن هناك ارتباطاً قوياً بين البرامج التدريبية وتحسين مهارات الموظفين. بما أن القيمة الاحتمالية أقل من ٠،٠٠٥، فهذا يشير إلى أن الفرضية الصفرية التي تفيد بعدم وجود علاقة بين المتغيرين تُرفض، وبالتالي يمكن الاستنتاج بأن برامج التطوير المهني تساهم بشكل واضح في تعزيز مهارات الموظفين داخل الشركة.

رغم أن 76% من الخلايا تحتوي على عدد متوقع أقل من ٥، إلا أن النتيجة لا تزال تعكس دلالة إحصائية قوية في ضوء القيم الأخرى مثل Likelihood Ratio (106.225) و Linear-by-Linear Association (33.145)، اللتين تدعمان هذه النتائج وتؤكدان على أن التدريب المستمر له تأثير مهم على تنمية المهارات الفردية للموظفين. هذه النتائج تعزز فكرة أن برامج التطوير المهني لا تقتصر على تحسين الأداء الفردي فحسب، بل تساهم في تعزيز الكفاءة العامة للشركة من خلال تطوير مهارات الموظفين في مختلف المجالات الفنية والإدارية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	103.479 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	106.225	16	.000
Linear-by-Linear Association	33.145	1	.000
N of Valid Cases	122		
a. 19 cells (76.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .16.			

جدول ٢١: اختبار كاي اسكوير لدور برامج التطوير المهني في تحسين مهارات الموظفين لشركة أرامكو.



رسم توضيحي ٢٢: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور برامج التطوير المهني في تحسين مهارات الموظفين لشركة أرامكو

- دور برامج التطوير المهني في تحسين الانتاجية لشركة أرامكو

تعد برامج التطوير المهني أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الإنتاجية داخل شركة أرامكو، حيث تهدف هذه البرامج إلى رفع مستوى مهارات الموظفين وتعزيز قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة أعلى. من خلال التدريب المتخصص على التقنيات الحديثة وأساليب العمل المتقدمة، يتمكن الموظفون من التكيف بسرعة مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل والتعامل بكفاءة مع الأدوات والأنظمة الحديثة التي تساهم في تحسين الأداء. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل البرامج التدريبية على أنظمة إدارة المشاريع، والتقنيات الرقمية، والتنبؤات الميكانيكية التي تعزز الإنتاجية عن طريق تقليل الأخطاء وتحسين سرعة تنفيذ المهام. كما يساهم التدريب في تحفيز الموظفين وزيادة روح المبادرة لديهم، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الإنتاجية الفردية والجماعية داخل الفرق.

من جانب آخر، تلعب برامج التطوير المهني أيضاً دوراً مهماً في تحسين الإنتاجية عبر تعزيز التعاون والتنسيق بين الموظفين في مختلف الأقسام. من خلال التدريب على المهارات القيادية والإدارية، يتمكن الموظفون من تحسين قدرتهم على العمل الجماعي، مما يعزز تنظيم وتوزيع العمل بشكل أكثر فعالية. بالإضافة إلى ذلك، تعزز البرامج التدريبية من

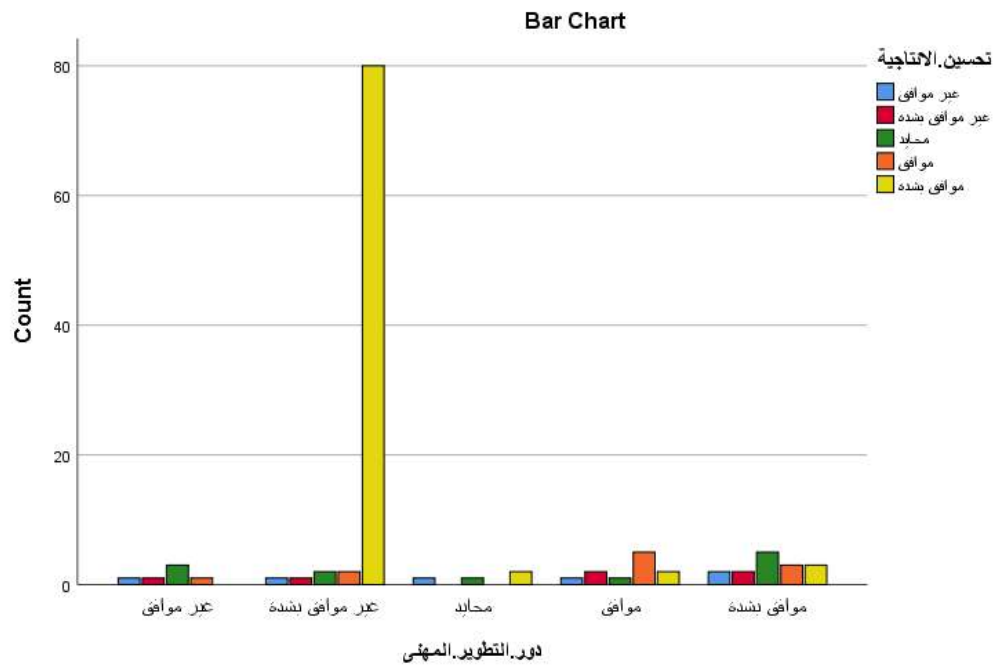
قدرة الموظفين على اتخاذ القرارات السريعة والصحيحة في المواقف العاجلة أو التي تتطلب حلاً فورياً، مما يساهم في تقليل أوقات الانتظار والتعطيل. كما أن التدريب المستمر يساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية عبر تزويد الموظفين بالأدوات اللازمة لتحليل البيانات بشكل دقيق وابتكار حلول جديدة للتحديات التي قد تواجههم، وبالتالي يؤدي إلى تحسين الإنتاجية بشكل عام في شركة أرامكو (Aldehaim, ٢٠٢٥).

تشير نتائج اختبار Chi-Square الموضحة في الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين برامج التطوير المهني وتحسين الإنتاجية في شركة أرامكو. حيث أظهرت قيمة (87.890) Pearson Chi-Square مع درجة حرية (df) تساوي ١٦، والقيمة الاحتمالية (Asymptotic Significance) التي بلغت ٠,٠٠٠، مما يدل على وجود ارتباط قوي بين المتغيرين. بما أن القيمة الاحتمالية أقل من ٠,٠٠٥، فإن ذلك يشير إلى أن الفرضية الصفرية التي تفيد بعدم وجود علاقة بين برامج التطوير المهني وتحسين الإنتاجية تُرفض، وبالتالي يمكن الاستنتاج بأن برامج التطوير المهني تؤثر بشكل كبير في تعزيز الإنتاجية داخل الشركة.

على الرغم من أن 80% من الخلايا تحتوي على عدد متوقع أقل من ٥، إلا أن النتيجة لا تزال تشير إلى علاقة ذات دلالة إحصائية قوية نظراً للقيم الأخرى مثل Likelihood Ratio (79.481) و Linear-by-Linear Association (21.271)، اللتين تدعمان الاستنتاج بأن هناك تأثيراً إيجابياً لبرامج التدريب على تحسين الكفاءة الإنتاجية. يعكس هذا التأثير قدرة هذه البرامج على تزويد الموظفين بالمهارات والأدوات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة أكبر، مما يساهم في تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية على المستوى الفردي والجماعي. من خلال هذه النتائج، يمكن القول إن برامج التطوير المهني تساهم بشكل فعال في تحسين الإنتاجية في شركة أرامكو من خلال تطوير مهارات الموظفين وتمكينهم من التعامل مع التقنيات الحديثة وأساليب العمل المتقدمة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	87.890 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	79.481	16	.000
Linear-by-Linear Association	21.271	1	.000
N of Valid Cases	122		
a. 20 cells (80.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .20.			

جدول ٢٢: اختبار كاي اسكوير لدور برامج التطوير المهني في تحسين الإنتاجية لشركة أرامكو



رسم توضيحي ٢٣: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المنقطة لدور برامج التطوير المهني في تحسين الانتاجية لشركة ارامكو

- تحليل الموثوقية والمصدقية

تظهر نتائج تحليل الموثوقية والمصدقية في الجدول معلومات هامة تتعلق بمستوى الاستقرار الداخلي للأداة المستخدمة في جمع البيانات. أولاً، يتضح أن جميع الحالات المشاركة في الدراسة كانت صحيحة وكاملة، حيث تم استبعاد ٠ حالة من الحالات الإجمالية، مما يعني أن عدد البيانات التي تم استخدامها في التحليل بلغ ١٢٢ حالة، مما يعزز موثوقية الدراسة من حيث استيفاء جميع المشاركين للمعايير المطلوبة. وبما أن جميع الحالات كانت صالحة، فإن هذا يشير إلى أن العينة التي تم استخدامها في البحث تتمتع بجودة عالية.

أما بالنسبة لقيمة Cronbach's Alpha التي بلغت ٠,٧٨٠، فهي تُعد دليلاً على أن الأداة البحثية المستخدمة تتمتع بمستوى موثوقية جيد. في العادة، تُعتبر القيم التي تتراوح بين ٠,٧٠ و ٠,٨٠ مقبولة، مما يعني أن الأداة التي تم استخدامها لجمع البيانات توفر مستوى جيد من الثبات. تعكس هذه القيمة مدى اتساق الأسئلة أو البنود الموجودة في الأداة، وأنه تم قياس المفهوم الذي تستهدفه الأداة بشكل دقيق وموثوق. بالإضافة إلى ذلك، Cronbach's Alpha Based on Standardized Items بلغت ٠,٧٨٨، وهي قيمة قريبة من القيمة الأولى، مما يعزز مصداقية النتائج ويؤكد أن الأداة قد تم استخدامها بشكل متسق ودقيق عبر جميع البنود. وبالنظر إلى أن هذه القيمة تجاوزت الحد المقبول من حيث الموثوقية، فإن هذا يشير إلى أن الأداة المستخدمة في البحث يمكن الاعتماد عليها للحصول على نتائج دقيقة وقابلة للتكرار في دراسات مستقبلية.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	122	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	122	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول ٢٣ : ملخص تحليل البيانات.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.780	.788	18

جدول ٢٤ : تحليل المصدقية والموثوقية.

التوصيات

- ضرورة توسيع نطاق برامج التدريب لتشمل جميع الموظفين في مختلف المستويات الوظيفية والأقسام داخل شركة أرامكو. الهدف هو ضمان أن جميع الموظفين، سواء كانوا في وظائف فنية أو إدارية، يحصلون على فرص متساوية للتطوير المهني. قد يتضمن ذلك دورات تدريبية أو ورش عمل في مجالات مثل الإدارة، القيادة، التخصصات التقنية، والتكنولوجيا الحديثة، التي تسهم في تحسين مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في العمل.
- توصي الدراسة بأن تخصيص موارد مالية وبشرية أكبر لبرامج التدريب والتطوير المهني بشكل دوري. لا ينبغي أن تقتصر برامج التدريب على فترات محددة، بل يجب أن تكون جزءاً من عملية مستمرة، مما يساعد الموظفين على مواكبة التحولات التكنولوجية والتغيرات في احتياجات السوق. هذا يشمل تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية بشكل منتظم، إضافة إلى تشجيع الموظفين على حضور مؤتمرات أو دورات خارجية ذات صلة.
- توصي الدراسة بضرورة تقييم فعالية برامج التطوير المهني بانتظام. يمكن تحقيق ذلك من خلال استطلاعات الرأي، مقابلات مع الموظفين، أو حتى استخدام مؤشرات أداء محددة لقياس مدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي. إذا كانت البرامج التدريبية لا تحقق النتائج المرجوة، ينبغي تعديلها أو تحسينها لضمان أنها تلي احتياجات الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية.
- تشجع الدراسة على إشراك الموظفين بشكل أكبر في عملية تصميم وتخطيط برامج التدريب. بما أن الموظفين هم الأقدر على تحديد احتياجاتهم التدريبية، فإن الاستماع إلى آرائهم واقتراحاتهم حول نوعية البرامج التدريبية المطلوبة يمكن أن يسهم في تصميم برامج أكثر فاعلية. هذا يضمن أن البرامج ليست فقط موجهة من الإدارة، بل تستجيب لاحتياجات الواقع العملي في الشركة.
- توصي الدراسة بأن تولي الشركة اهتماماً خاصاً بتطوير المهارات القيادية والإدارية للمديرين والقادة في مختلف الأقسام. القادة الذين يمتلكون مهارات القيادة والتوجيه الجيدة قادرون على إدارة فرقهم بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام. يمكن أن تتضمن هذه البرامج التدريبية مهارات اتخاذ القرارات، إدارة الفرق، التحفيز، وتطوير استراتيجيات القيادة الفعالة.
- توصي الدراسة بضرورة خلق بيئة تشجع الموظفين على التعلم المستمر والتطور المهني. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير الموارد اللازمة مثل الكتب، مقاطع الفيديو التعليمية، أو الاشتراكات في منصات التعليم الإلكتروني.

كما يجب تحفيز الموظفين على استغلال الفرص التعليمية المتاحة بشكل دائم، مما يساعد في تحسين مهاراتهم الذاتية وبالتالي رفع مستوى الأداء العام داخل الشركة.

- تعتبر التوصية الأخيرة هامة في ضوء التطور السريع في صناعة البترول والتكنولوجيا. توصي الدراسة بتوفير برامج تدريبية مخصصة لتكنولوجيا المعلومات المتقدمة، الأنظمة الرقمية الحديثة، والتقنيات المستخدمة في صناعة البترول مثل الذكاء الاصطناعي، تحليل البيانات، وأتمتة العمليات. هذا سيساعد الموظفين على التكيف مع التطورات الجديدة في صناعة البترول، مما يعزز قدرتهم على التعامل مع التحديات المستقبلية.

المراجع

- Abid, M. (2020). Crude oil price and private sector of Saudi Arabia: Do globalization and financial development matter? New evidence from combined cointegration test. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0301420719303770>
- Adewusi, A. (2024). BUSINESS INTELLIGENCE IN THE ERA OF BIG DATA: A REVIEW OF ANALYTICAL TOOLS AND COMPETITIVE ADVANTAGE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378208076_BUSINESS_INTELLIGENCE_IN_THE_ERA_OF_BIG_DATA_A_REVIEW_OF_ANALYTICAL_TOOLS_AND_COMPETITIVE_ADVANTAGE
- Ahmed, J. U. (2016). Saudi Aramco: A Blend between Profit and Politics. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/336236354_Saudi_Aramco_A_Blend_between_Profit_and_Politics
- Alanazi, A. (2022). The impact of talent management practices on employees' satisfaction and commitment in the Saudi Arabian oil and gas industry. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/358933352_The_impact_of_talent_management_practices_on_employees'_satisfaction_and_commitment_in_the_Saudi_Arabian_oil_and_gas_industry
- Albalwi, W. (2023). Pro-Social Policies and Impression Management: The American Arabian Oil Company (Aramco), 1932–1974. Retrieved from <https://www.cambridge.org/core/journals/enterprise-and-society/article/prosocial-policies-and-impression-management-the-american-arabian-oil-company-aramco-19321974/E9D8D448EF229BB0B68AF328C9B80ADA>
- Aldehaim, U. (2025). THE IMPACT OF EFFECTIVE TRAINING PROGRAMS ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE IN THE DUBAI'S PUBLIC SECTOR. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/387693354_THE_IMPACT_OF_EFFECTIVE_TRAINING_PROGRAMS_ON_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE_IN_THE_DUBAI'S_PUBLIC_SECTOR
- Aldulaimi, S. (2018). Leadership development program and leaders performance for mid-level managers in Saudi Petroleum Company, ARAMCO. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/328046557_Leadership_development_program_and_leaders_performance_for_mid-level_managers_in_Saudi_Petroleum_Company_ARAMCO
- Ali, Z. (2016). Basic statistical tools in research and data analysis. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5037948/>
- Al-Khalidi, I. (2024). Enhancement of Employees Professional Development via Incorporating an Online Training Program: A Study on Oil and Gas Companies in Oman. Retrieved from <https://proudpen.com/proceedings/index.php/eduglobalconf/article/view/139>
- Alnajim, A. y. (2021). Impact and Application of Social Exchange Theory in Employee Retention. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/353219725_Impact_and_Application_of_Social_Exchange_Theory_in_Employee_Retention
- Alsalamah, A. M. (2021). Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to Evaluate Training Programmes for Head Teachers. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/349990496_Adaptation_of_Kirkpatrick's_Four-Level_Model_of_Training_Criteria_to_Evaluate_Training_Programmes_for_Head_Teachers

Alshammari, S. A. (2023). Impact of communication competencies, job requirements and Academic performance on students' career development at the University of Hail, Saudi Arabia. Retrieved from <https://amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/2252>

Aman-Ullah, A. (2022). Human capital and organizational performance: A moderation study through innovative leadership. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444569X22000968>

Andreev, I. (2022). Organizational Learning. Retrieved from <https://www.valamis.com/hub/organizational-learning>

Awwad, B. (2023). Saudi Arabia's Post-Oil Economic Prospects: Economic Diversification, Entrepreneurship and Women's Empowerment. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/376864121_Saudi_Arabia's_Post-Oil_Economic_Prospects_Economic_Diversification_Entrepreneurship_and_Women's_Empowerment

Bilderback, S. (2023). Importance of employee development programs in business. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372338651_Importance_of_employee_development_programs_in_business

Chukwuma, N. (2024). Effect of transformational leadership on employee resistance to change at eThekweni automobiles: a perspective of leaders' inspirational motivation A R T I C L E I N F O. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381069366_Effect_of_transformational_leadership_on_employee_resistance_to_change_at_eThekweni_automobiles_a_perspective_of_leaders'_inspirational_motivation_A_R_T_I_C_L_E_I_N_F_O

Cooksey, R. W. (2020). Descriptive Statistics for Summarising Data. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7221239/>

Dibekulu, D. (2020). An Overview of Data Analysis and Interpretations in Research. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/365668845_An_Overview_of_Data_Analysis_and_Interpretations_in_Research

Eltayeb, S. (2020). Impact of Training on Employees' Performance: A Case Study of Selected Private Sectors Companies in Oman. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/344080119_Impact_of_Training_on_Employees'_Performance_A_Case_Study_of_Selected_Private_Sectors_Companies_in_Oman

Hubbart, J. A. (2023). Organizational Change: The Challenge of Change Aversion. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372167040_Organizational_Change_The_Challenge_of_Change_Aversion

Idris, A. M. (2017). Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10911359.2017.1279098>

- Javaid, M. (2022). Understanding the adoption of Industry 4.0 technologies in improving environmental sustainability. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666412722000071>
- Jehanzeb, K. (2024). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/257050908_Organizational_Commitment_and_Turnover_Intentions_Impact_of_Employee's_Training_in_Private_Sector_of_Saudi_Arabia
- Loyarte-López, E. (2020). Sustainable career development for R&D professionals: Applying a career development system in Basque country. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2096248720300205>
- Marczak, E. L. (2021). Understanding the Theories and Interventions of Motivation in Organization Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/351878620_Understanding_the_Theories_and_Interventions_of_Motivation_in_Organization_Development
- Mehale, K. D. (2021). Maximising training evaluation for employee performance improvement. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/349865477_Maximising_training_evaluation_for_employee_performance_improvement
- Mio, C. (2021). Performance measurement tools for sustainable business: A systematic literature review on the sustainability balanced scorecard use. Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/csr.2206>
- Mizrak, F. (2023). Effective Change Management Strategies: Exploring Dynamic Models for Organizational Transformation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375889424_Effective_Change_Management_Strategies_Exploring_Dynamic_Models_for_Organizational_Transformation
- Nagy, S. (2023). The improvement of Skills & Talents in the workplace. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/369661218_The_improvement_of_Skills_Talents_in_the_workplace
- Osabiya, B. (2015). The effect of employees motivation on organizational performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/289570708_The_effect_of_employees_motivation_on_organizational_performance
- Pedersen, M. (2024). Roles of Independent and Dependent Variables in Research. Retrieved from <https://imotions.com/blog/learning/best-practice/roles-of-independent-and-dependent-variables-in-research/>
- Saadat, V. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/308739330_Organizational_Learning_as_a_Key_Role_of_Organizational_Success
- Saeed. (2016). Training Effectiveness and Commitment to Organizational Change: Saudi Arabian ARAMCO. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/305209372_Training_Effectiveness_and_Commitment_to_Organizational_Change_Saudi_Arabian_ARAMCO

Setyawati, N. (2022). Career Development, Motivation and Promotion on Employee Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/365111859_Career_Development_Motivation_and_Promotion_on_Employee_Performance

Shet, S. (2024). A VUCA-ready workforce: exploring employee competencies and learning and development implications. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377030528_A_VUCA-ready_workforce_exploring_employee_competencies_and_learning_and_development_implications

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة

- العمر
- الجنس
- الدرجة التعليمية

- أسئلة الاستبانة

- برامج التطوير المهني في أرامكو تلبي احتياجاتي التدريبية.
- يتم تصميم برامج التطوير المهني بناءً على تحليل دقيق لاحتياجات الموظفين.
- تتسم برامج التدريب والتطوير في أرامكو بالكفاءة والفعالية.
- المواد والمحتويات المقدمة خلال برامج التطوير المهني واضحة وشاملة.
- المدربون والمشرفون على برامج التطوير المهني لديهم خبرة وكفاءة عالية.
- ساعدتني برامج التطوير المهني في تحسين مهاراتي التقنية.
- ساهمت برامج التطوير المهني في تحسين مهاراتي القيادية والإدارية.
- شعرت بتحسين في قدرتي على حل المشكلات واتخاذ القرارات بعد المشاركة في البرامج التدريبية.
- برامج التطوير المهني عززت من قدرتي على التكيف مع التحديات في بيئة العمل.
- أدت برامج التطوير المهني إلى تحسين إنتاجيتي في العمل.
- برامج التطوير المهني في أرامكو تساعد في تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.
- تساهم هذه البرامج في رفع مستوى الكفاءة التشغيلية للشركة.
- التدريب المستمر يعزز من الابتكار داخل فرق العمل في أرامكو.
- برامج التطوير المهني تحسن العلاقات بين الموظفين داخل الشركة.
- الاستثمارات في التدريب والتطوير تساهم في تحسين سمعة الشركة في السوق.

https://docs.google.com/forms/d/1ZerqVzgAJSiPvUFEjDAKhVWnFZMKRl6jTcHgcefdX1l/viewform?edit_requested=true

الملخص Abstract

This study aims to measure the impact of professional development programs on performance in the petroleum sector, with a focus on Aramco in the Kingdom of Saudi Arabia. The study relied on a quantitative methodology in collecting and analyzing data from a sample of 122 employees. The results showed that professional development programs have a significant positive impact on improving job performance, as productivity and efficiency levels at work increased. Based on these results, the study recommended the need to expand the scope of professional development programs and allocate more resources to enhance employees' job skills and capabilities.

Keywords: Professional development programs - Job performance - Petroleum sector - Aramco - Quantitative methodology - Improving productivity - Kingdom of Saudi Arabia.

Midocean University

College of Management

Specialization in business management



Title in English

The Impact of Professional Development Programs on Performance in the Petroleum
Sector: A Case Study on Saudi Aramco

Prepared by:

Hussain Abdullah Julaih

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year: 2025