

أثر التدريب على إنتاجية موظفين شركات النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية

The Impact of Training on the Productivity of Oil and Gas Company Employees in the Kingdom of Saudi
Arabia

"دراسة ميدانية على شركة نوفل للحلول غير المعدنية"

ضمن مقتضيات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة



إعداد الباحث

اسم الباحث : عبدالله محمد البستي
الرقم الاكاديمي : 20223006353

1445هـ - 2024 م

محتويات الدراسة:

Contents

2	محتويات الدراسة:
3	مقدمة:
3	مشكلة وتساؤلات الدراسة:
4	مصطلحات الدراسة:
5	نموذج الدراسة:
6	الإضافة العلمية المتوقعة للدراسة:
7	الإضافة العملية المتوقعة للدراسة:
7	أهداف الدراسة:
7	فرضيات الدراسة:
8	الدراسات السابقة:
8	منهجية الدراسة:
9	مجتمع وعينة الدراسة:
9	وسائل جمع بيانات الدراسة:
9	خطوات تنفيذ خطة الدراسة:
10	المراجع

مقدمة:

تعتبر صناعة النفط والغاز من أبرز القطاعات الاقتصادية في العالم، حيث تشكل مصدراً هاماً للدخل الوطني وتلعب دوراً أساسياً في تلبية احتياجات الطاقة العالمية. تتطلب هذه الصناعة مستويات عالية من الكفاءة والفعالية لضمان استمرارية الإنتاج وتحقيق الأرباح المستدامة. ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، يتعين على شركات النفط والغاز الاستثمار في تطوير مهارات موظفيها وتعزيز قدراتهم من خلال الاهتمام ببرامج التدريب. إن تأثير التدريب على إنتاجية شركات النفط والغاز يمثل موضوعاً محورياً يشغل بال القيادات الإدارية والمهنيين في هذا القطاع. فعلى الرغم من تعقيدات العمل في هذه الصناعة إلا أن التحسين المستمر في كفاءة العمليات وزيادة الإنتاجية يمكن أن يكون مفتاحاً لتحقيق التنافسية والنجاح. كما تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر برامج التدريب على إنتاجية شركات النفط والغاز وتحليل كيفية تنفيذ هذه البرامج وتأثيرها على الأداء العام للشركات في هذا القطاع الحيوي. ومن خلال دراسة هذا الموضوع يمكن توجيه الانتباه إلى العوامل المؤثرة في فعالية برامج التدريب في قطاع النفط والغاز مما يمكن الشركات من اتخاذ القرارات الأفضل لتحسين الأداء وتحقيق النجاح في بيئة العمل التنافسية والمتغيرة.

مشكلة وتساؤلات الدراسة:

تحديات التوظيف والإحتفاظ بالكفاءات في قطاع النفط والغاز تشكل مشكلة رئيسية حيث تجد الشركات صعوبة في جذب وإحتضان المهندسين والفنيين ذوي الخبرة والمعرفة اللازمة لتشغيل وصيانة المعدات والتقنيات المتطورة المستخدمة في هذه الصناعة. قد يؤثر هذا النقص في الكفاءات سلباً على الإنتاجية والكفاءة العامة للشركة. فتقديم برامج تدريبية فعالة يمكن أن يساعد في معالجة هذه المشكلة من خلال تطوير مهارات الموظفين الفنية والمهنية. وتشمل هذه البرامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الجديدة وتحسين الممارسات الأمنية وتطوير مهارات القيادة والإدارة. وبالتالي يمكن أن يؤدي استثمار الشركات في تطوير مهارات موظفيها إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية وبالتالي تحقيق المزيد من النجاح والاستدامة في صناعة النفط والغاز. تعتبر هذه المشكلة شائعة في العديد من الصناعات بما في ذلك قطاع النفط والغاز. ومن الممكن أن يكون السبب وراء هذه المشكلة هو عدم وجود رؤية واضحة للقيادة العليا بشأن كيفية توجيه برامج التدريب نحو تحقيق أهداف الشركة أو عدم وجود آليات فعالة لقياس تأثير هذه البرامج على الإنتاجية والأداء العام للشركة. لذا تكون دراسة هذه المشكلة مفيدة لفهم كيفية تحسين ربط برامج التدريب بأهداف الشركة وتطوير آليات قياس فعالة لتقييم تأثير هذه البرامج على الإنتاجية والأداء العام للشركة في قطاع النفط والغاز. ومن هذه المشكلة تنبع مجموعة من التساؤلات التي تشمل:

1. هل تختلف فعالية برامج التدريب باختلاف حجم الشركة أو مكانتها في سوق النفط والغاز؟
2. إلى أي مدى يكون تأثير نجاح برامج التدريب في زيادة الإنتاجية؟
3. إلى أي مدى يكون تأثير العوامل الخارجية مثل التغيرات في السوق أو التكنولوجيا على علاقة التدريب بالإنتاجية؟
4. هل يمكن تحسين فعالية برامج التدريب من خلال تطبيق أساليب جديدة مثل التعلم الإلكتروني أو العمليات التفاعلية؟
5. إلى أي مدى يكون تأثير تقديم برامج التدريب و بشكل دوري مقارنة بالتقديم بشكل عشوائي على معدلات الإنتاجية في شركات النفط والغاز؟

مصطلحات الدراسة:

● التدريب:

- تعريف التدريب لغة :-

التدريب على وزن تفعيل من دَرَبَ بالأمر دَرَباً ودُرِبَ، وتَدَرَّبَ:ضَرَبَ ودَرَّبَهُ به وعليه وفيه: ضَرَّاهُ.والمُدَرَّب من الرجال:المَجْرَب ..والمُدَرَّب:الذي قد أصابته اليلايا ودربته الشدائد حتى قوي ومرن عليها. والدُّرْبَة:الضراوة. والدُّرْبَة:عادة وجراة على الحرب وكل أمر. وقد درب بالشئ يدرُب ودرِب به إذا اعتاده وضري به، تقول: ما زلت أعفون فلان حتى اتخذها دربة ..والدارب:الحاذق بصناعته 1

- تعريف التدريب اصطلاحاً :-

لقد تناول الكثير من الباحثين والكتاب في مجال الإدارة لمفهوم التدريب وذلك من زوايا مختلفة ولكنها جميعها إتفقت بالنهاية على دوره في رفع كفاءة العاملين والمنظمة ككل، حيث يرى خالد الهيتي بأن التدريب "عمل أو نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية والذي يعمل على تقرير حاجة الأفراد العاملين في مختلف المستويات التنظيمية للتطوير والتأهيل، في ضوء نقاط الضعف والقوة الموجودة في أدائهم وسلوكهم خلال العمل 2 ونحن نرى أن تعريف التدريب من وجه نظر الباحث يعرف التدريب في هذه الدراسة على أنه العملية التعليمية والتطويرية التي يتلقاها الموظفون في شركات النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية بهدف تعزيز وتطوير مهاراتهم ومعرفتهم في مجالات محددة، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وإنتاجيتهم في العمل

● الإنتاجية:

تعريف الإنتاجية لغة:-

اسم مؤنث منسوب إلى استنتاج

مصدر صناعي من استنتاج:استنباطية، استدلالية، حالة تتمثل في انتقال الذهن من قضية مسلّمة إلى قضية أخرى ناتجة عنها 3

¹ لسان العرب مادة (درب) ٣٧٤/١

² الهيتي، 2004، ص. 89

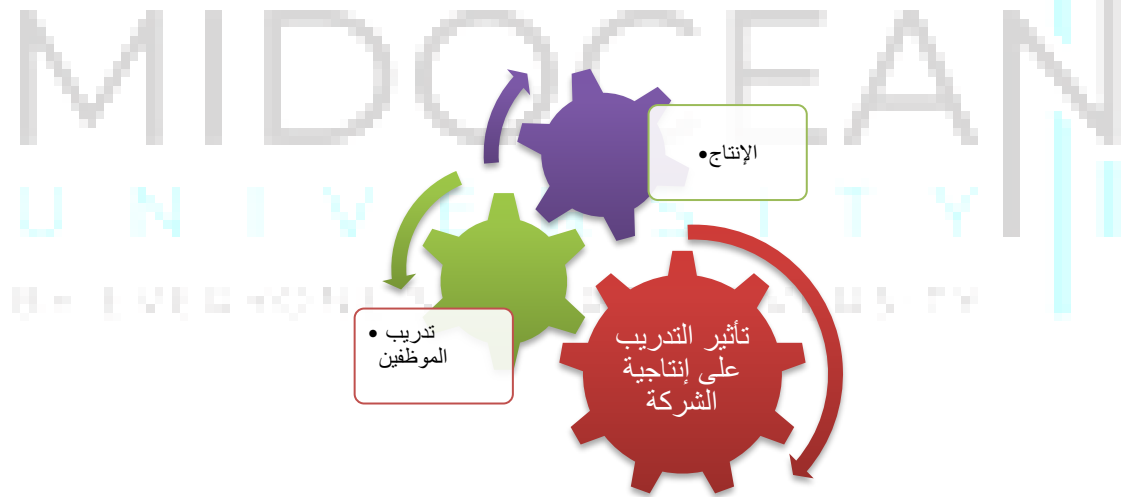
³ لسان العرب مادة (نتج) 452/١

تعريف الإنتاجية إصطلاحاً :-

الإنتاجية مؤشر اقتصادي يستخدم لقياس فعالية الإدارة في إدارة النشاط الإنتاجي، ويعبر عنها بنسبة مئوية تشير إلى العلاقة بين الإنتاج (المخرجات) الناتج عن النشاط الإنتاجي وعناصر الإنتاج المستخدمة (المدخلات). ويستخدم في قياس ذلك وحدات العمل أو وحدات رأس المال أو ساعات العمل . وتأخذ العلاقة الصيغة الرياضية الآتية: الإنتاجية = الإنتاج (المخرجات) / الموارد المستخدمة (المدخلات) تعتبر الإنتاجية من المقاييس والمؤشرات الهامة المستخدمة في قياس نجاح وتطور أي مؤسسة أو قطاع أو حتى الدول (كندا ، USA، نماليزيا، السويد ، السعودية) . ترتبط الإنتاجية وتتأثر بالعديد من العوامل حتى أن البعض ذهب للقول بأن كل شيء يؤثر على الإنتاجية. وتتفاوت درجة هذا التأثير من عامل إلى آخر.¹

ونحن نرى أن تعريف الإنتاجية من وجهة نظر الباحث في هذه الدراسة على أنها القدرة على تحقيق الأهداف والمخرجات المرجوة بكفاءة وفعالية، وتطبيقها في سياق محدد لتحليل وتقييم أثر برامج التدريب على أداء وإنتاجية موظفي شركات البترول بالمملكة العربية السعودية.

نموذج الدراسة:



والدراسة تنطوي على متغير تابع وآخر مستقل

المتغير المستقل: هو المتغير القائم على التأثير على المتغيرات في البحث العلمي ولكن دون التأثير بها، فهو صفة من الصفات التي يمكن قياسها كمياً وكيفياً للتأثير على المتغيرات المستخدمة في موضوع البحث العلمي، كما ان متغيراً معيناً يمكن ان يرصده الباحث او يقيسه ويتعامل معه كمتغير مستقل بناء على أسس موضوعية تشير الى انه يمكن ان يؤثر في الظاهرة مجال

¹ المنصور- كاسر نصر ، ادارة العمليات الاننتاجية (الاسس النظرية والطرائق الكمية) ص36

الدراسة، مثال: قراءة الصحف اليومية بانتظام يمكن ان يعتبر متغيراً مستقلاً يؤثر في معرفة الجمهور بالقضايا العامة، او انه توجد فروق جوهرية في المعرفة بالقضايا العامة بناء على مستوى الانتظام في قراءة الصحف اليومية، ويتم معالجة المتغير المستقبلي من خلال استخدام عدد من الضوابط والخطوات الممنهجة ليتم ضبطها من قبل الباحث العلمي وهو (التدريب)

المتغير التابع: هو المتغير الذي يقع تحت وطأة ضغط وتأثير المتغير المستقل، فهو يستخدم كأساس يتم الاعتماد عليه لتوضيح المتغيرات المستقلة في البحث العلمي، ويتم تحديده بناء على أسس منطقية او حقائق موجودة، على سبيل المثال: توجد فروق دالة احصائياً بين الجنس (ذكور، و اناث) ومشاهدة التلفزيون، متغير الجنس هو المتغير المستقل اما مشاهدة التلفزيون فهي المتغير التابع، اذ ان المشاهدة لا يترتب عليها التغير في النوع او الجنس و انما العكس هو الصحيح بمعنى ان الاختلاف في الجنس (ذكور، اناث) قد يترتب عليه اختلاف في المشاهدة وهي (الإنتاجية)

• دور المتغيرات في البحث العلمي

تعد المتغيرات جميعها ركائز أساسية في البحث العلمي وخاصة المتغير المستقل والمتغير التابع في كل مجالات الابحاث و انواعها، ومن فوائدها:

1. يعد المتغير التابع المفهوم الاساسي في تحديد مشكلة البحث، التي تعتبر المنطلق الضروري لكل انواع البحوث في مختلف التخصصات.
2. المتغير المستقل هو المنطلق الرئيس لكل فراضية من فراضيات البحث، لأنه المتغير المؤثر والمسبب لمشكلة البحث.
3. تعد المتغيرات التابعة والمستقلة مفاهيم ومنطلقات رئيسة يعتمد عليها الباحث في التحري عن الدراسات السابقة وأدبيات الموضوع .
4. يتم مناقشة أدبيات الموضوع والدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية في ضوء متغيرات البحث التي اعتمدها الباحث في بحثه.
5. يعتمد اختبار الفرضيات على مناقشة المتغيرات التي اعتمدها الباحث وعلاقتها الإيجابية أو السلبية ببعضها.
6. يستعرض الباحث في استنتاجاته كل ما له علاقة بالمتغيرات المتعمدة من قبل الباحث.
7. المتغيرات هي محور المعلومات الواردة في مستخلص البحث فيذكر فيه تلك المتغيرات وعلاقتها ببعضها.

الإضافة العلمية المتوقعة للدراسة:

1. فهم أثر التدريب على الإنتاجية الصناعية: من خلال دراسة تأثير برامج التدريب على إنتاجية شركات النفط والغاز، يمكن أن نفهم بشكل أفضل كيفية تأثير هذه البرامج على العمليات الصناعية بشكل عام، بما في ذلك زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات.
2. تحليل تأثير العوامل البيئية والتقنية: من خلال دراسة علاقة التدريب بالإنتاجية في صناعة النفط والغاز، يمكن تحليل كيفية تأثير العوامل البيئية الخارجية والتقنية الداخلية على فعالية برامج التدريب و بالتالي على الإنتاجية.
3. تطوير النماذج التحليلية: قد تُسهم الدراسة في تطوير نماذج تحليلية تعكس علاقة التدريب بالإنتاجية في صناعة النفط والغاز، مما يمكن استخدامها في الأبحاث وفي عمليات اتخاذ القرار في المؤسسات.

الإضافة العملية المتوقعة للدراسة:

1. تطوير السياسات والممارسات الإدارية: بناءً على النتائج والاستنتاجات التي تخلصت إليها الدراسة، يمكن تطوير سياسات وممارسات إدارية جديدة تعزز دور التدريب في تعزيز الإنتاجية وتحقيق أهداف الشركات في صناعة النفط والغاز.
2. تحسين فعالية برامج التدريب : قد تساهم الدراسة في توجيه التوجيهات العملية لتحسين فعالية برامج التدريب، بما في ذلك اختيار المواضيع والطرق التدريبية الأنسب لتحقيق أقصى استفادة من هذه البرامج.

أهداف الدراسة:

- وضع آلية ممنهجة بإسلوب علمي متبع يحتوي على أسس التدريب التي تستمد من الخبرات السابقة والمشكلات التي تواجه شركات النفط وتأثيرها على موظفي شركات النفط .
- قياس تأثير برامج التدريب على الإنتاجية من خلال تحليل البيانات الكمية للإنتاجية قبل وبعد تنفيذ البرامج.
- تحديد النتائج من برامج التدريب على الإنتاجية.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب ومعدلات الإنتاجية في شركات النفط والغاز.
- الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة برامج التدريب وزيادة الإنتاجية في شركات النفط والغاز.
- الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاستثمار ببرامج التدريب ومعدلات وجودة الإنتاج.

الدراسات السابقة:

- COMPANY, PORT -TRAINING CUM DEVELOPMENT AND PRODUCTIVITY OF WORKERS IN NIGERIA AGIP OIL
HARCOURT, RIVERS STATE Dr. Porbari Monbari Badom1 and Dr. Barinem Wisdom Girigiri2
2021
- COMPANY, PORT -TRAINING AND DEVELOPMENT AND PRODUCTIVITY OF WORKERS IN NIGERIA AGIP OIL
HARCOURT (abjournals.org)
- م.م. مزهر عبدالله أحمد و م.م. فراس حسن رشيد أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت (PDF) أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت (researchgate.net)
- التدريب المهني للموظفين وأثره في رفع إنتاجية العمل في وحدات مديرية تربية ديالى محمد محمود ثامر حاجي، مدرس مساعد، مديرية الأعداد والتدريب/شعبة البحوث والدراسات، وزارة التربية/ مديرية تربية ديالى. البريد الإلكتروني: rhamad103@gmail.com
- التعرف على علاقة الارتباط بين متغيرات التدريب والأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الكليات المبحوثة.
- تحديد علاقة التأثير بين متغيرات التدريب والأداء الوظيفي للموظفين العاملين في الكليات المبحوثة.
- قياس عائد التدريب الإداري على إحدى شركات قطاع البترول : الدراسة الميدانية قياس التدريب الإداري بشركة أنابيب البترول المؤلف الرئيسي: عزام، كمال علي.
- دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع البترول : دراسة حالة شركة بتروناس ماركيتينج المؤلف: الماخي، وليد إبراهيم عبدالله.

منهجية الدراسة:

سيعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، ويستخدم المنهج الوصفي مجموعة من الكتب والمراجع والدوريات والرسائل العلمية، بينما سيلجأ الباحث للمنهج التحليلي باستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية التي يستخدمها برنامج SPSS مثل (الفكرونباخ و ANOVA) وكذلك الإنحدار البسيط وذلك على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

هذه الدراسة تحتوي على أسس تدريب ورفع كفاءة موظفين شركات النفط في المملكة العربية لرفع معدلات الإنتاج .

• عينة الدراسة:

سيتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تضم 40 موظفًا من شركة نوفل للحلول الغير معدنية
تم تحديد عينة الدراسة باستخدام المعادلة الإحصائية التالية:

$$n = 1 \text{ ق} (1 - \text{ق})$$

$$\frac{2 \left(\text{د} \right)}{2 \left(\text{م} \cdot \text{د} \right)} + \frac{\left(1 - \text{ق} \right)}{n}$$

حيث إن:

ق : نسبة وجود الظواهر محل البحث في العينة، وقد افترضت 50%.

د : نسبة الخطأ المسموح به، وقد افترضت في حدود 5%.

د.م : الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي نعمم به النتائج وهو 95% ، وبذلك تكون الدرجة المعيارية 1.96.

ن : حجم المجتمع.

ن 1 : حجم العينة.

وبالتعويض في المعادلة السابقة :

يصبح حجم العينة = 40 موظفًا

وسائل جمع بيانات الدراسة:

1. استبيانات أداء العمل والإنتاجية.
2. مقابلات شخصية
3. بيانات الموارد البشرية في برامج التدريب و الأداء الوظيفي.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

1. تنفيذ خطة جمع البيانات.
2. تحليل البيانات.

3. تفسير النتائج
4. كتابة التقرير النهائي
5. مراجعة وتحسين التقرير
6. تقديم النتائج والتوصيات

المراجع

1. المراجع العربية:

- م.م. مزهر عبدالله أحمد و م.م. فراس حسن رشيد أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت (PDF) أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت (researchgate.net)
- جمال هداش محمد، إبراهيم علي، أحمد فريد، (2115)، دور التدريب في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية في عدد من المصارف الأهلية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، المجلد 12، العدد 34.
- إستراتيجية التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الدكتور عطاء الله محمد تيسير الشريعة.
- منير عباس (2018) أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية.
- عمر وصف عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، عمان، 2005
- - يسرى محمد محمد أبو الخير، "إدارة الموارد البشرية"، بحث مقدم للدراسات العليا بكلية التجارة، جامعة عين شمس، 2005م.
- كامل محمد المغربي، "التنظيم الصناعي والعملية الإنتاجية"، دار الشروق، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1995.
- الإطار العام للمفاهيم والأسس والضوابط النموذجية لزيادة معدلات إنتاجية العمل"، مجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المكتب التنفيذي، 1997.
- التكنولوجيا الجديدة لتعزيز القدرة التنافسية والإنتاجية في قطاعات مختارة"، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الأمم المتحدة، 2003.
- عبد العزيز أبو نبعة، "كيف ترفع إنتاجية موظفيك وتزيد الربحية"، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2004.

2. المراجع الأجنبية

- Bank, John, "The essence of total quality management, nd edition, Pearson Education Limited, Edinburgh Gate, Harlow, 2000.
- Simpson, Mike, Kondouli, Dimitra, "A practical approach to benchmarking in three Service Industries", Total Quality Management, Volume 11, Issue 6-4, July 2000, Abingdon.
- Yeh, Carol, and Lin Yun, "The Essence of Empowerment: A Conceptual Model and Case Illustration", Journal of Applied Management Studies, Volume 2, Issue 7, December 1998, Abingdon.
- TRAINING CUM DEVELOPMENT AND PRODUCTIVITY OF WORKERS IN NIGERIA AGIP OIL COMPANY, PORT HARCOURT, RIVERS STATE Dr. Porbari Monbari Badom1 and Dr. Barinem Wisdom Girigiri2