

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التدريب والتطوير على كفاءة الموظفين (شركة أرامكو)

أسم الطالبة
فاطمة محمد صادق

١.١ . المقدمة:

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

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

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

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

أسئلة البحث

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

أهداف الدراسة

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

فرضيات البحث

الفرضية الصفرية (H_0):

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

الفرضية البديلة (H_1):

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

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

نموذج البحث



الشكل ١ : نموذج الدراسة (اعداد الطالب)

الدراسة الميدانية المقترحة

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

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

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

منهجية البحث

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

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

مخطط البحث المقترح

المقدمة

أسئلة البحث

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج البحث

الدراسة الميدانية المقترحة

منهجية البحث

المخطط المقترح للبحث

المحتويات

المراجع

جدول المحتويات

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

المراجع

المراجع العربية:

- أرامكو السعودية. (2025). تقرير الاستدامة 2025: سلامة الأعمال وتطوير الأفراد.
<https://www.aramco.com/ar/sustainability/sustainability-report/safe-operations-and-people-development>
- أرامكو السعودية. (2025). التقرير السنوي 2025.
<https://www.aramco.com/en/investors/annual-report>
- الزهراني، ضيف الله أحمد، والعمار، عبد الله. (2021). مدى توافر مقومات التدريب الإلكتروني: دراسة تطبيقية على شركة أرامكو السعودية بأبها. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(1).
- العتيبي، أمجد منصور. (2022). دور التدريب في رفع أداء الموظفين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(14)، 99-116.
- الطائي، حميد عبد النبي، والعلاق، بشير عباس. (2018). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي معاصر. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- درة، عبد الباري إبراهيم، والصباغ، زهير نعيم. (2019). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. دار وائل للنشر.

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