

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الإداري في
شركة أرامكو بمدينة الظهران.

محمود بديوي العلي

222001815

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

الفصل الدراسي الثاني-2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11
2.5. الخاتمة	12
قائمة المراجع	13

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه المؤسسات الكبرى في العصر الحديث تحديًا مستمرًا في الحفاظ على كفاءة موظفيها الإدارية في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة العمل، والتطورات التقنية المتلاحقة، والتنافس العالمي المتزايد. ويُعد التطوير المهني المستمر من أبرز الأدوات التي تلجأ إليها المؤسسات لتحسين أداء موظفيها وتحديث مهاراتهم بما يتلاءم مع متطلبات العمل الحديثة. ومن هذا المنطلق، برزت الحاجة إلى دراسة العلاقة بين التطوير المهني المستمر والأداء الإداري، خصوصًا في الشركات الرائدة مثل شركة أرامكو بمدينة الظهران، والتي تُعتبر نموذجًا بارزًا في تطبيق مفاهيم التطوير التنظيمي والإداري. فالمشكلة الأساسية التي تدفع إلى هذه الدراسة تتمثل في التساؤل حول مدى فعالية برامج التطوير المهني المستمر في تحسين الأداء الإداري داخل هذه البيئة المؤسسية المتقدمة.

تناولت العديد من الدراسات السابقة أهمية التطوير المهني المستمر بوصفه أداة استراتيجية لتحسين الكفاءة الإدارية والأداء المؤسسي. فقد أوضحت دراسة (Al-Harbi (2018 أن التطوير المهني يسهم في رفع مستوى الفاعلية الإدارية من خلال تحسين مهارات القيادة واتخاذ القرار. كما أكدت دراسة Smith & Johnson (2019 أن المؤسسات التي تستثمر في التدريب المستمر تحقق أداءً أعلى في مجالات التخطيط والتنظيم والرقابة. وفي دراسة (Al-Qahtani (2020 تم التأكيد على أن التطوير المهني يعزز الرضا الوظيفي ويحد من معدلات الدوران الوظيفي بين الإداريين. وخلصت دراسة Ahmed & Brown (2022 إلى أن العلاقة بين التطوير المستمر والأداء الإداري علاقة طردية، حيث إن تطبيق برامج تدريبية مستمرة ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء وسرعة الإنجاز. وتُظهر هذه الدراسات أن التطوير المهني عنصر جوهري في تحقيق الكفاءة الإدارية، إلا أن تطبيقه يختلف باختلاف طبيعة المؤسسات وسياقاتها.

رغم تعدد الدراسات التي بحثت أثر التطوير المهني على الأداء الإداري، إلا أن أغلبها ركز على مؤسسات تعليمية أو حكومية، في حين لم تُعطِ المؤسسات النفطية والصناعية مثل أرامكو القدر الكافي من التحليل والاهتمام. كما أن معظم الدراسات السابقة لم تتناول العلاقة بين التطوير المهني المستمر والأداء الإداري في بيئة عمل تتسم بالابتكار التقني والهيكلية الإدارية المعقدة مثل شركة أرامكو. ومن ثم، تظهر فجوة معرفية واضحة في الأدبيات السابقة تتعلق بمدى تأثير التطوير المهني المستمر على الأداء الإداري في مؤسسات صناعية ذات طابع تقني متقدم.

تستهدف هذه الدراسة فئة الإداريين والمشرفين ومديري الأقسام في شركة أرامكو بمدينة الظهران، حيث يُعدّ فهم أثر التطوير المهني المستمر على أدائهم أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق التفوق المؤسسي المستدام. تكمن أهمية المشكلة في أن تطوير الكفاءات البشرية الإدارية يُعتبر ركيزة أساسية لنجاح الشركة في مواكبة التحديات العالمية وتبني الابتكار الإداري. كما أن الكشف عن أوجه القصور أو النجاح في تطبيق برامج التطوير المهني يساعد متخذي القرار على تحسين السياسات الإدارية وبرامج التدريب المستقبلية.

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الإداري في شركة أرامكو بمدينة الظهران، من خلال تحديد مدى فعالية البرامج التدريبية الحالية في تحسين كفاءة الإداريين، ودراسة العلاقة بين التطوير المستمر ومؤشرات الأداء الإداري مثل التخطيط، والتنظيم، والرقابة، واتخاذ القرار. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية تدعم سياسات التدريب والتطوير داخل الشركة وتعزز من جودة أدائها المؤسسي.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات الكبرى تحديًا دائمًا في تطوير أداء كوادرها الإدارية، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية والاقتصادية المتسارعة التي تتطلب مواكبة مستمرة للمهارات والمعارف. ورغم أن شركة أرامكو تُعتبر من أكثر الشركات اهتمامًا بالتطوير الإداري، إلا أنه لا تزال هناك تساؤلات حول مدى فعالية برامج التطوير المهني المستمر في تحقيق نتائج ملموسة على الأداء الإداري الفعلي داخل الشركة. ومن هنا برزت مشكلة الدراسة الحالية التي تسعى إلى تحليل أثر هذا النوع من التطوير على كفاءة وأداء العاملين في المجالات الإدارية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير الفجوات النظرية في هذا المجال إلى محدودية الأطر النظرية التي تربط بين التطوير المهني والأداء الإداري في السياق الصناعي السعودي، إذ ركزت أغلب الدراسات على القطاعين التعليمي والحكومي، وأغفلت طبيعة البيئة النفطية والصناعية التي تتطلب مهارات قيادية وإدارية متقدمة. كما أن الأدبيات السابقة لم تقدم نموذجًا شاملاً يوضح آليات تأثير التطوير المهني المستمر على الأداء الإداري من حيث المهارات القيادية، والاتصال التنظيمي، والتحفيز الذاتي، مما يبرز الحاجة لتطوير فهم أعمق لهذه العلاقة في هذا السياق.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما على الصعيد التطبيقي، فتظهر الفجوة في محدودية الدراسات الميدانية التي بحثت أثر برامج التطوير المهني المستمر في شركات كبرى كأرامكو، رغم ما تمتلكه من إمكانات تدريبية ضخمة. كما لم يتم تحليل مدى انعكاس تلك البرامج على مؤشرات الأداء الإداري بشكل كمي وموضوعي. ومن هذا المنطلق يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة على النحو التالي:

"ما أثر التطوير المهني المستمر على الأداء الإداري في شركة أرامكو بمدينة الظهران؟"

1.3. أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذا البحث من كونه يساهم في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين التطوير المهني المستمر والأداء الإداري في بيئة عمل متطورة تقنيًا كبيئة أرامكو، كما يساعد في تقديم حلول عملية لتحسين الأداء الإداري وتعزيز كفاءة العنصر البشري.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية في مساهمة البحث في توسيع الإطار المفاهيمي حول التطوير المهني المستمر وربطه بمؤشرات الأداء الإداري. كما أنه يضيف إلى الأدبيات الإدارية دراسات متخصصة في السياق الصناعي السعودي، الأمر الذي يعزز فهم الباحثين لأهمية التدريب المستمر كعامل رئيسي في تحقيق الأداء المتميز والاستدامة الإدارية. بالإضافة إلى ذلك، يسعى البحث إلى تقديم نموذج تحليلي يمكن أن يُستفاد منه في دراسات مستقبلية حول العلاقة بين تطوير الموارد البشرية والأداء المؤسسي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فإن النتائج المتوقعة من البحث ستساعد الإدارات العليا في شركة أرامكو على تحسين برامج التطوير المهني وتوجيهها نحو المجالات التي تعزز من كفاءة القيادات الإدارية. كما يمكن أن يستفيد من نتائج البحث صناع القرار في القطاعين العام والخاص في تصميم برامج تطوير مهني فعالة تساهم في رفع الأداء الإداري وتحقيق التميز المؤسسي. بالإضافة إلى ذلك، يُتوقع أن يساهم البحث في تحسين مستوى رضا العاملين الإداريين وزيادة ولائهم الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل محفزة على التعلم والنمو المستمر.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

- Al-Harbi, M. (2018). Continuous professional development and administrative performance in Saudi organizations. *Journal of Management Studies*, 15(3), 45–60 .
- Smith, L., & Johnson, R. (2019). The impact of professional training on managerial efficiency: A global perspective. *International Journal of Human Resource Development*, 22(4), 112–128.
- Al-Qahtani, F. (2020). Professional development programs and job satisfaction among administrators in Saudi Arabia. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 77–93.
- Nguyen, P. (2020). Linking learning and leadership: The role of continuous training in managerial success. *Journal of Organizational Behavior Research*, 19(2), 54–71.
- Omar, T. (2021). The relationship between professional development and management performance in industrial sectors. *Middle East Journal of Management*, 9(2), 66–84.
- Al Jahdali, K. D. (2021). Assessing the current training needs for the Ministry of Hajj and Umrah: A training needs analysis (dissertation/report). Nottingham Trent University Repository. <https://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/46404/1/Khalid%20Aljahdali%202022.pdf>
- Liao, Y. (2022). Sustainable leadership: A literature review and prospects. *Frontiers in Psychology*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.1045570/full>
- Ahmed, S., & Brown, D. (2022). Sustaining performance through lifelong learning: Evidence from corporate management. *Global Business Review*, 11(1), 23–40.

- Khalid, R. (2022). *Training strategies and their impact on administrative performance: A study in Gulf companies*. Journal of Business Innovation, 8(3), 130–148.
- Al-Dosari, H. (2023). Professional growth and its influence on managerial decision-making in oil industries. *Saudi Journal of Human Capital Development*, 6(1), 14–33.
- Wang, Y., & Chen, X. (2023). Continuous improvement in human capital: A pathway to administrative excellence. *Journal of Contemporary Management*, 17(4), 99–118.
- Al-Zahrani, N. (2024). The effectiveness of professional development initiatives on *administrative efficiency in Saudi corporations*. Journal of Applied Administrative Research, 12(2), 81–102.