

 مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات	Midocean Journal for Research and Studies https:// e-ISSN:	
--	---	--

العنوان باللغة العربية

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

العنوان باللغة الإنجليزية

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

حسين عبدالله معتوق جليح

Hussain Abdullah Matooq Julaih

(0009-0003-5685-0987)

إدارة أعمال - جامعة ميد أوشن - المملكة العربية السعودية

E-mail: hjulaih@gmail.com

اسم المشرف

د. الفيصل عبدالحميد

د. فايز جراد

الملخص:

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.

Abstract:

This study aims to measure the impact of professional development programs on performance in the petroleum sector, focusing on Aramco in the Kingdom of Saudi Arabia. The study relied on a quantitative methodology to collect and analyze data from a sample of 122 employees. The results showed that professional development programs had a significant positive impact on improving job performance, as productivity and efficiency levels increased. Based on these findings, the study recommended expanding the scope of professional development programs and allocating more resources to enhance employees' job skills and capabilities.

Keywords: Professional development programs - Job performance - Petroleum sector - Aramco - Quantitative methodology - Productivity improvement - Saudi Arabia.

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 تسهم 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 رؤية 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 غائباً 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 صعوبة 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 سلبيًا على فعالية هذه البرامج في تحسين الأداء العام. في بعض الحالات، قد تُنفذ برامج التطوير المهني بشكل غير متنسق 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).

بناءً على مشكلة الدراسة يمكن طرح السؤال الرئيسي للدراسة فيما يلي: كيف تؤثر برامج التطوير المهني على تحسين الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية؟

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 تسهم 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؟

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 تقتصر 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 تسهم 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 تحليلًا معمقًا 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.

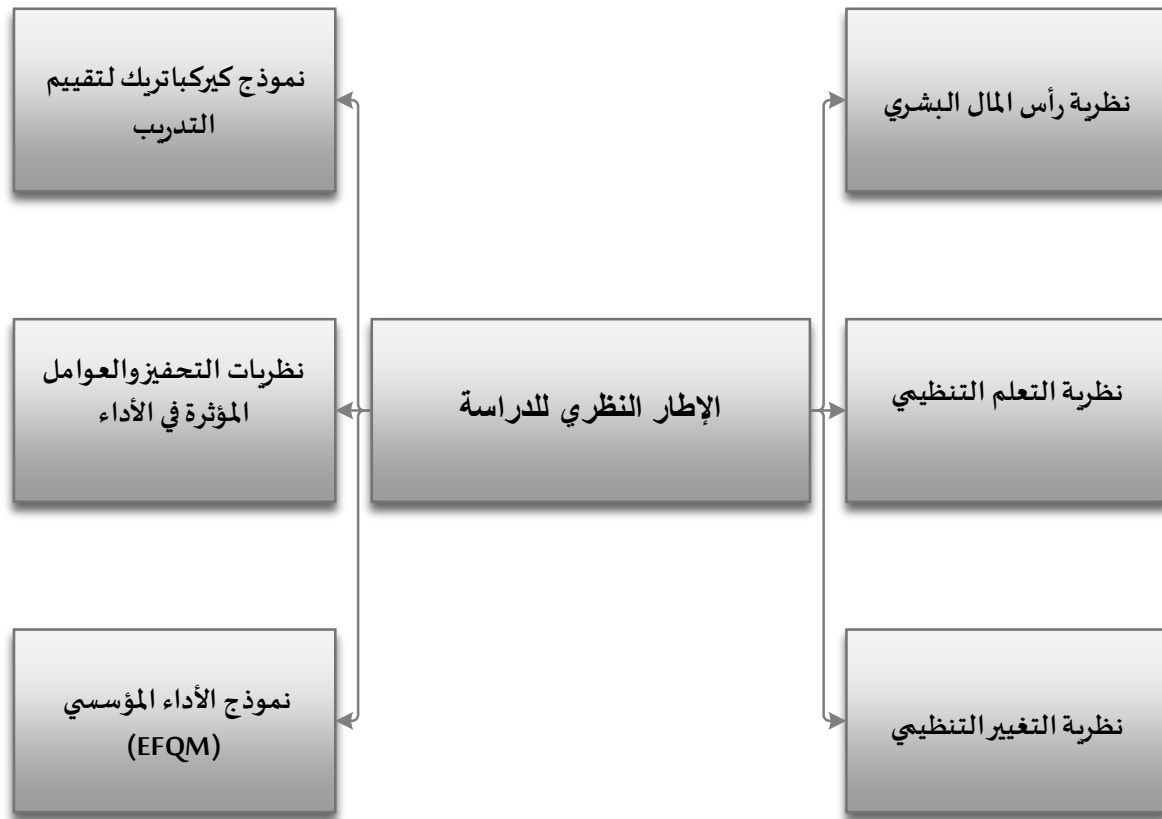
٥. تقديم توصيات لتحسين فعالية برامج التطوير المهني في شركة أرامكو

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.

الإطار النظري للدراسة:

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. وفقًا لهذه النظرية، يُعتبر الأفراد موردًا مهمًا 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 عنصرًا أساسيًا لتعزيز قدرة الموظفين على مواكبة التغيرات السريعة في تكنولوجيا صناعة النفط، وتطوير مهاراتهم في مجالات مثل الاستخراج، والصيانة، وإدارة العمليات. ووفقًا لهذه النظرية، يُتوقع أن يُسهم 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، تسهم 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 تسهم 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 تُوضح 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 مكانًا يحقق فيه الموظفون طموحاتهم الشخصية والمهنية، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم الفردي والجماعي (Marczak، ٢٠٢١).

٦. نموذج الأداء المؤسسي (EFQM)

نموذج الأداء المؤسسي هو أحد الأدوات الهامة في قياس وتحليل الأداء داخل الشركات. وفقًا 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).

مراجعة 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 مشاركًا 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 مستجيبًا تم اختيارهم عشوائيًا من خمس شركات: صحار للألمنيوم، شركة ستومو، مجموعة سهيل بهوان القابضة، شركة أوريدو، وشركة عمان للفورمالديهايد الكيميائية. تظهر النتائج نجاح برنامج التدريب في تحسين قدرات الموظفين ومهاراتهم وإنتاجيتهم وكفاءتهم. كما أظهرت النتائج أن المستجيبين يتفقون على ملاءمة 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 تطورهم 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 طالبًا 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 تتبع هذه البرامج من منطق خيري ولكنها كانت ضرورية لتمكين أرامكو من إنشاء البنية الأساسية للعنثر 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 تطبيقات تقنيات إدارة الانطباع هذه حتى عندما استحوذت الحكومة السعودية على حصة مسيطرة 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

المنهجية:

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 إحصائية 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.

النتائج:

- 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 منخفضًا.
- **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:

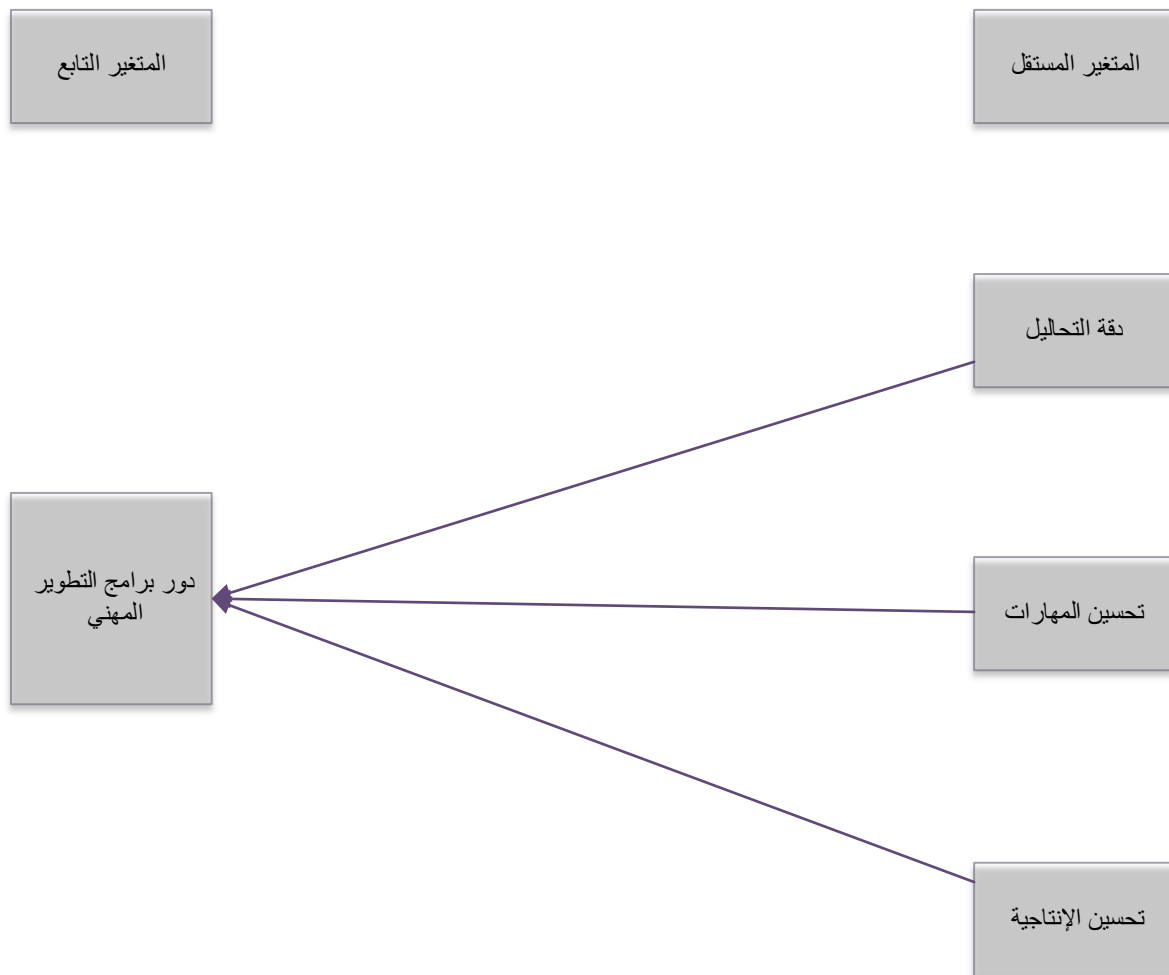
- تحديد ما إذا كانت برامج التدريب قد أحدثت تحسناً فعلياً في الأداء.
- فهم مدى انتشار التحسينات بين الموظفين في مختلف الأقسام أو المستويات الوظيفية.
- تقديم تحليل شامل للبيانات يساعد في دعم الفرضيات التي يتم اختبارها في الدراسة (Cooksey، ٢٠٢٠).

جدول ١: الوصف الإحصائي للبيانات.

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

- متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 2: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

تحليل الجداول المتقاطعة بين المتغيرات:

- دور برامج التطوير المهني في تطوير دقة التحاليل لشركة أرامكو

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 الفعّال 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, 2016).

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 ٠.٠٠٠٠، 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.

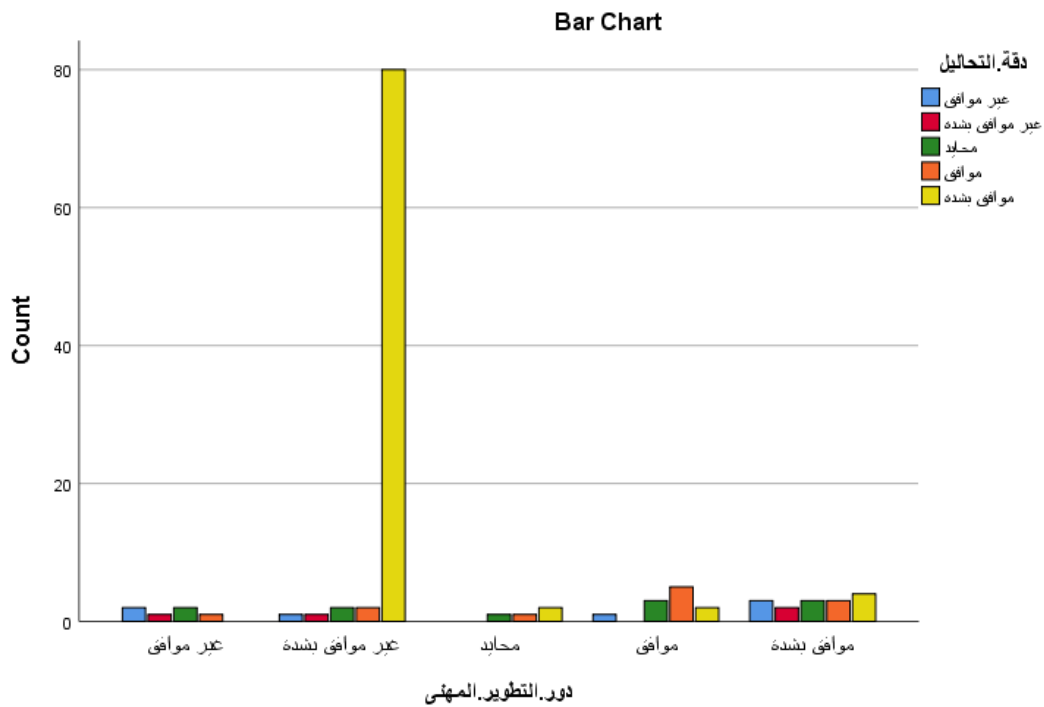
كما يوضح الاختبار أيضًا أن نسبة الخلايا التي تحتوي على عدد متوقع أقل من ٥ تمثل ٨٠٪ من البيانات، وهي نقطة تستحق الانتباه لأنها قد تؤثر على تفسير النتائج بشكل دقيق. لكن رغم ذلك، فإن القيمة الاحتمالية المحسوبة تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرات لا تزال قوية، حيث تُعزز هذه النتائج من فكرة أن تدريب الموظفين 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) أيضًا دلالة قوية على العلاقة بين المتغيرين، مما

يعزز الاستنتاجات بأن التطوير المهني يساهم بشكل فعّال في تحسين أداء التحليل ودقته داخل الشركة.

جدول 2: اختبار كاي اسكوير لدور برامج التطوير المهني في تطوير دقة التحاليل لشركة أرامكو.

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.			



رسم توضيحي ٣: 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

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).

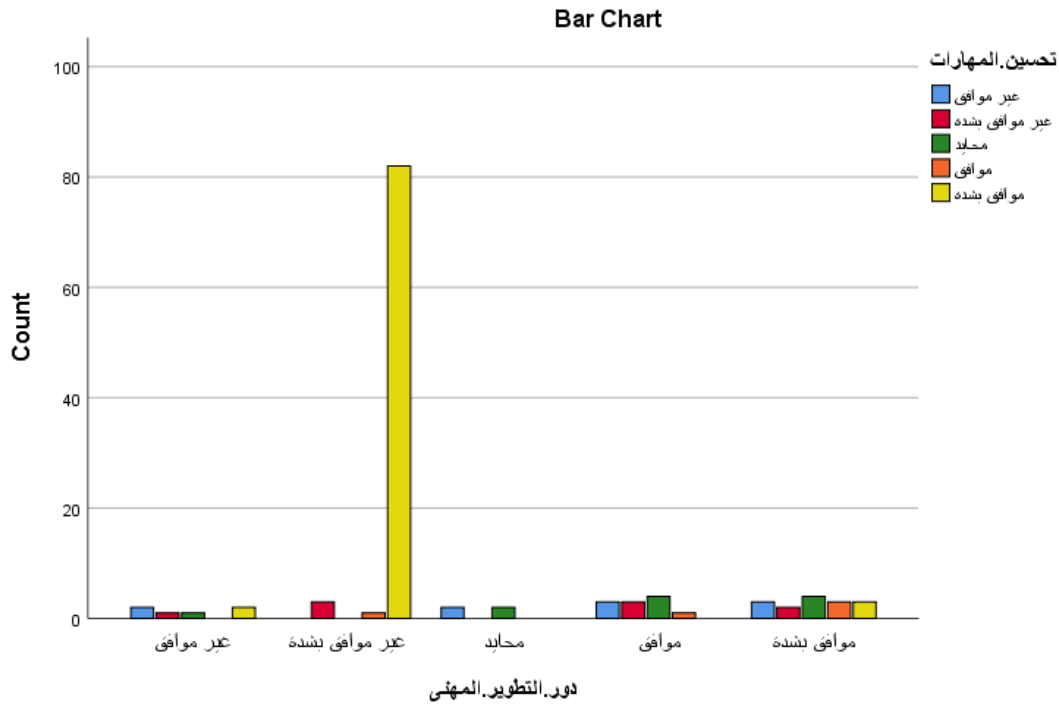
تشير نتائج اختبار Chi-Square الموضحة في الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين برامج التطوير المهني وتحسين مهارات الموظفين في شركة أرامكو. حيث أظهرت قيمة Pearson Chi-Square (103.479) مع درجة حرية (df) تساوي ١٦، والقيمة الاحتمالية (Asymptotic Significance) التي بلغت ٠.٠٠٠، مما يعني أن هناك ارتباطاً 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.

جدول ٣: اختبار كاي اسكوير لدور برامج التطوير المهني في تحسين مهارات الموظفين لشركة أرامكو.

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.			



رسم توضيحي ٤: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة لدور برامج التطوير المهني في تحسين مهارات الموظفين لشركة أرامكو

- دور برامج التطوير المهني في تحسين الإنتاجية لشركة أرامكو

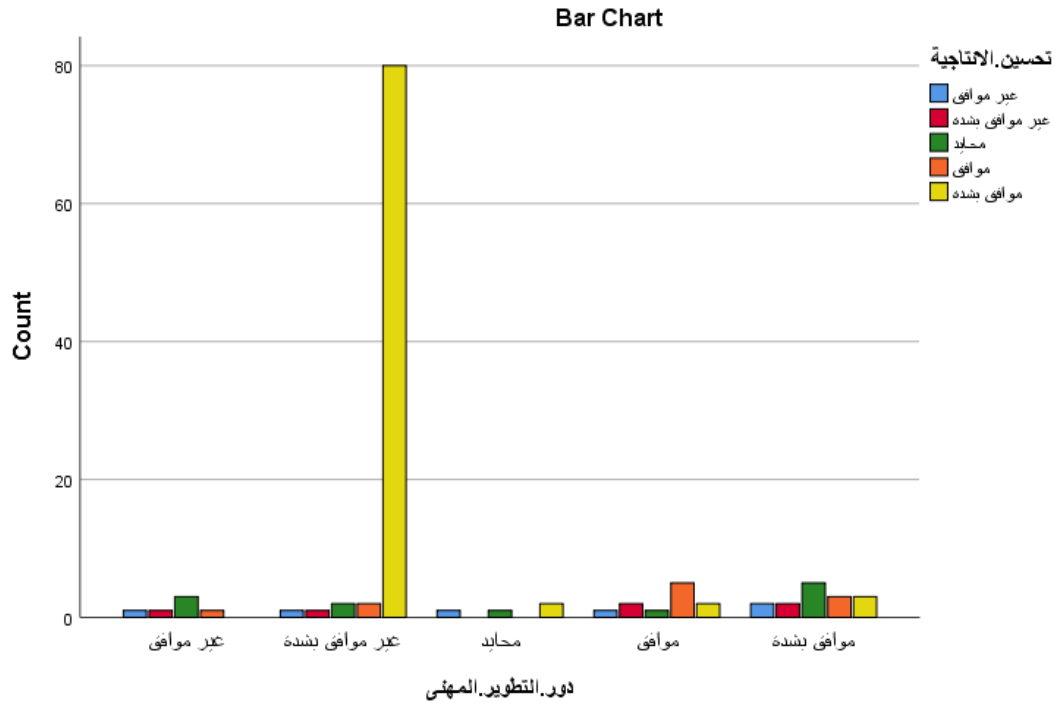
تلعب برامج التطوير المهني أيضًا دورًا مهمًا في تحسين الإنتاجية عبر تعزيز التعاون والتنسيق بين الموظفين في مختلف الأقسام. من خلال التدريب على المهارات القيادية والإدارية، يتمكن الموظفون من تحسين قدرتهم على العمل الجماعي، مما يعزز تنظيم وتوزيع العمل بشكل أكثر فعالية. بالإضافة إلى ذلك، تعزز البرامج التدريبية 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 ٠.٠٠٠٠٠، 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 نظرًا للقيم الأخرى مثل (79.481) Likelihood Ratio و (21.271) Linear-by-Linear Association، اللتين تدعمان الاستنتاج بأن هناك تأثيرًا إيجابيًا 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.

جدول ٤: اختبار كاي اسكوير لدور برامج التطوير المهني في تحسين الإنتاجية لشركة أرامكو

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.			



رسم توضيحي ٥: المقاييس المتمثلة في تحليل الجداول المتقاطعة 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.

جدول ٥: ملخص تحليل البيانات.

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 ٦: تحليل المصداقية والموثوقية.

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

الخاتمة ومناقشة النتائج:

توصلت هذه الدراسة إلى أن برامج التطوير المهني التي تنتهجها شركة أرامكو تلعب دورًا محوريًا في رفع مستوى الأداء الفردي والمؤسسي على حد سواء. فقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية واضحة بين فاعلية برامج التدريب والتطوير المهني وبين تحسين كفاءة الموظفين، وزيادة إنتاجيتهم، وتعزيز روح المبادرة والابتكار داخل بيئة العمل. وقد تبين أن الموظفين الذين شاركوا في برامج تطوير مهني مستمرة أبدوا مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي، وهو ما انعكس بشكل مباشر على جودة الأداء العام في الشركة. كما أوضحت النتائج أن تنوع البرامج التدريبية، وارتباطها المباشر باحتياجات العمل الفعلية، ومواكبتها لأحدث الممارسات العالمية في قطاع الطاقة، جميعها كانت عوامل حاسمة في نجاح هذه البرامج وتحقيقها لأهدافها. ومن خلال تحليل البيانات ومقابلة مجموعة من الموظفين والمديرين، تبين أن برامج التطوير المهني في أرامكو لا تركز فقط على الجوانب الفنية والمهنية، بل تتضمن أيضًا برامج قيادية وتنموية تهدف إلى إعداد قادة المستقبل وضمان استدامة التميز المؤسسي. هذا التوجه الشامل يعكس رؤية الشركة بعيدة المدى نحو الاستثمار في رأس المال البشري كعنصر أساسي في تحقيق التميز التشغيلي والتنافسية العالمية.

لا تخلو النتائج من بعض التحديات التي تتطلب مزيدًا من الدراسة، مثل الحاجة إلى تخصيص أكبر للبرامج وفقًا للفروقات الفردية، وضمان تطبيق المهارات المكتسبة فعليًا في بيئة العمل. وعليه، توصي الدراسة بضرورة الاستمرار في تحديث برامج التطوير المهني بشكل دوري، وتكثيف أدوات التقييم والمتابعة لقياس الأثر الفعلي للتدريب على الأداء.

تؤكد هذه الدراسة أن الاستثمار في تطوير المهارات والمعرفة لدى العاملين ليس خيارًا، بل ضرورة استراتيجية لنجاح قطاع حيوي مثل قطاع البترول، خاصة في ظل التغيرات السريعة والمتطلبات المتزايدة لسوق العمل العالمي. وتبرز أرامكو، من خلال ما أظهرته نتائج هذه الدراسة، كنموذج رائد يمكن أن تحتذي به بقية الشركات في القطاع وغيره من القطاعات الحيوية في المملكة.

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 تلبي 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.

قائمة المصادر والمراجع:

- 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>
- 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>
- 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>
- 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_Pro Prospects_Economic_Diversification_Entrepreneurship_and_Women's_Empowerment
- 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
- 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>
- 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>
- 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
- 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