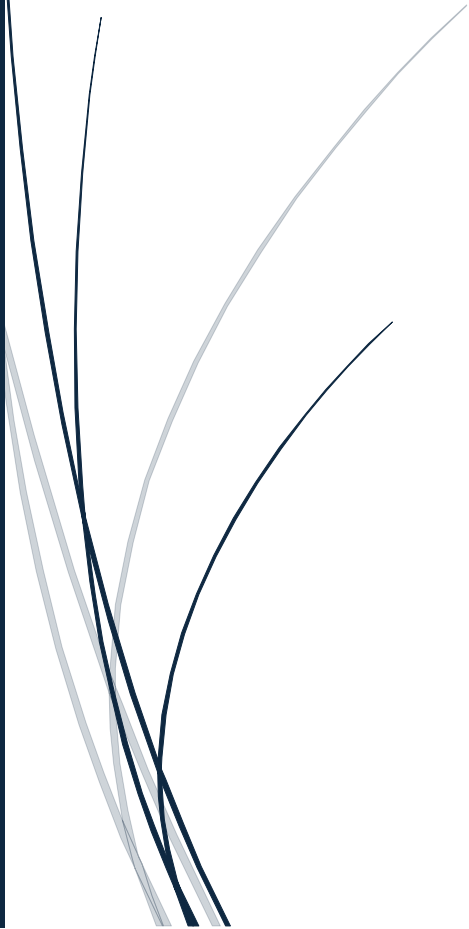


[Date]

المشروع النهائي 2

PMG 497



عنوان المشروع
أثر إدارة المواهب على الاحتفاظ بالموظفين

أسم الطالب
أحمد نوري زواد

المشروع النهائي- 2
التكليف الثاني
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026/06/28

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى مشرف المشروع على دعمه العلمي وتوجيهاته القيمة التي أسهمت في إنجاز هذا البحث. كما أتوجه بالشكر إلى أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن لما قدموه من علم ومعرفة طوال فترة الدراسة.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى جميع العاملين في الشركات الصناعية الذين سبساهمون في هذه الدراسة من خلال المشاركة في الاستبانة، وإلى كل من قدم لي الدعم والمساندة خلال إعداد هذا المشروع.

وفي الختام، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به الباحثين والمهتمين في مجال إدارة الموارد البشري

3.1 المقدمة:

يستعرض هذا الفصل المنهجية العلمية التي اعتمد عليها الباحث للإجابة عن أسئلة الدراسة المتعلقة بأثر إدارة المواهب على الاحتفاظ بالموظفين في شركة شلمبرجير العاملة في قطاع خدمات حقول النفط. ويتضمن الفصل التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة وعينتها وطرق اختيارها، وأدوات جمع البيانات وأنواعها، وطرق التحليل الإحصائي المعتمدة، بما يضمن اتساق الدراسة وموثوقية نتائجها.

وتتبع أهمية هذا الفصل من طبيعة القطاع النفطي الذي يتميز بحدّة المنافسة على الكفاءات النادرة ذات التخصصات الهندسية والتقنية الدقيقة، مما يجعل دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب ومستوى الاحتفاظ بالموظفين ذات أهمية استراتيجية للشركات العاملة في هذا القطاع، وفي مقدمتها شركة شلمبرجير بوصفها من الشركات العالمية الرائدة في خدمات حقول النفط.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تُعد التعريفات الإجرائية أساساً ضرورياً لتحديد متغيرات الدراسة بصورة واضحة وقابلة للقياس، بما يضمن اتساق أداة الدراسة مع أهدافها وفرضياتها. وفيما يلي عرض للتعريفات الإجرائية لمتغيري الدراسة:

3.2.1 إدارة المواهب (المتغير المستقل):

التعريف التشغيلي: هي مجموعة السياسات والأنشطة المؤسسية الموجهة نحو استقطاب الكفاءات النادرة، وتطوير قدراتها ومهاراتها بشكل مستمر، وتحفيزها، والعمل على الاحتفاظ بها، بما يضمن توافر الكوادر القادرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة في بيئة عمل تنافسية عالمية.

3.2.2 الاحتفاظ بالموظفين (المتغير التابع):

التعريف التشغيلي: هو قدرة المؤسسة على تقليل معدلات الدوران الوظيفي بين العاملين ذوي الكفاءة والخبرة، من خلال توفير بيئة عمل جاذبة، وفرص نمو مهني واضحة، ومستوى مناسب من الرضا الوظيفي يحدّ من اتجاه الموظفين للبحث عن فرص عمل بديلة.

3.3 تصميم البحث:

اعتمد الباحث في تصميم هذه الدراسة على العناصر المنهجية التالية:

- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجي.
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
- نوع البحث: الكمي.
- الأفق الزمني: المقطعية.
- التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.

جدول رقم (1): ملخص عناصر تصميم البحث

الخيار المعتمد	عنصر التصميم
الوضعية	فلسفة البحث
الاستنتاجي	منهج البحث
دراسة الحالة	استراتيجية البحث
الكمي	نوع البحث
المقطعية	الأفق الزمني
الاستبيان	أداة جمع البيانات

3.4 مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وطرق وتقنيات أخذ العينة:

3.4.1 مجتمع الدراسة:

تُطبَّق هذه الدراسة على شركة شلمبرجير (SLB)، وهي شركة عالمية رائدة في تقديم التقنيات والخدمات الهندسية لقطاع النفط والغاز، ولها فروع ومكاتب تشغيلية متعددة في المملكة العربية السعودية، تضم كوادراً هندسية وفنية وإدارية من جنسيات متنوعة. ويُقدَّر عدد العاملين في فروع الشركة بالمملكة بنحو 2500 موظف وموظفة، يتوزعون على عدد من الإدارات الرئيسية، من أبرزها: إدارة العمليات الهندسية والحقلية، إدارة الموارد البشرية، إدارة الدعم الفني والمختبرات، والإدارة المالية والإدارية.

ونظراً لطبيعة عمل الشركة القائمة على تخصصات هندسية نادرة، فإنها تواجه تحديات حقيقية في استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها في ظل المنافسة العالمية على الكوادر المتخصصة في قطاع الطاقة، وهو ما يجعلها بيئة مناسبة لتطبيق هذه الدراسة.

جدول رقم (2): مجتمع البحث

عدد الموظفين	التصنيفات (الإدارات)
1200	العمليات الهندسية والحقلية
600	الدعم الفني والمختبرات
80	الموارد البشرية
320	الإدارة المالية والإدارية
300	إدارات أخرى

3.4.2 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة مكونة من 90 موظفاً وموظفة من مختلف إدارات شركة شلمبرجير في المملكة العربية السعودية، شملت العاملين من المستويات الفنية والهندسية والإدارية الذين لديهم خبرة كافية لتقييم ممارسات إدارة المواهب وأثرها على بقائهم في الشركة.

جدول رقم (3): عينة البحث

حجم العينة	عينة البحث
80 - 90 موظفاً	العاملون في شركة شلمبرجير بالمملكة العربية السعودية

3.4.3 طرق وتقنيات أخذ العينة:

استخدم الباحث طريقة العينة العشوائية الطبقية، حيث تم تقسيم مجتمع الدراسة إلى طبقات تمثل الإدارات الرئيسية في الشركة (الهندسية، الفنية، الإدارية)، ثم تم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة بما يتناسب مع حجمها النسبي، لضمان تمثيل عادل لمختلف فئات العاملين في الشركة.

3.5 طريقة جمع البيانات:

اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيان، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (1 = غير موافق بشدة، 5 = موافق بشدة)، وتم تصميم فقرات الاستبيان بالاستناد إلى دراسات سابقة في مجال إدارة المواهب والاحتفاظ بالموظفين.

3.5.1 إدارة المواهب (المتغير المستقل):

يقيس هذا المحور ثلاثة أبعاد رئيسية بإجمالي 14 فقرة، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (4): أبعاد متغير إدارة المواهب

عدد العناصر	الأبعاد
4	استقطاب المواهب
5	تطوير المواهب
5	الاحتفاظ بالمواهب
14	المجموع

3.5.2 الاحتفاظ بالموظفين (المتغير التابع):

يقيس هذا المحور بُعدين رئيسيين بإجمالي 10 فقرات:

جدول رقم (5): أبعاد متغير الاحتفاظ بالموظفين

عدد العناصر	الأبعاد
5	الرضا الوظيفي
5	فرص التطور المهني
10	المجموع

3.6 أنواع البيانات:

3.6.1 البيانات الأولية:

تشمل البيانات الأولية التي يعتمد عليها الباحث في هذه الدراسة ما يلي:

- استبيانات موجهة للعاملين في شركة شلمبرجير لقياس مستوى تطبيق ممارسات إدارة المواهب وعلاقتها بالاحتفاظ بالموظفين.

- مقابلات مع مسؤولي الموارد البشرية حول سياسات استقطاب الكفاءات الهندسية والاحتفاظ بها.

- بيانات داخلية متعلقة بمعدلات الدوران الوظيفي للعاملين خلال السنوات الأخيرة.

3.6.2 البيانات الثانوية:

تشمل البيانات الثانوية المستخدمة في هذه الدراسة ما يلي:

- تقارير صادرة عن شركات استشارية عالمية (مثل ديلويت وماكنزي) حول اتجاهات إدارة المواهب في قطاع النفط والغاز.

- تقارير ودراسات صادرة عن منظمات ومؤسسات قطاع الطاقة (مثل تقارير أوبك وتقارير وزارة الطاقة).

- أبحاث ودراسات أكاديمية منشورة في مجالات إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب.

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات الميدانية، يقوم الباحث بتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 28، ويتضمن التحليل الإجراءات التالية:

- التحليل الوصفي: لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، الإدارة التي يعمل بها الموظف).

- اختبار صدق الاتساق الداخلي ومتوسط التباين المستخرج (AVE)، للتأكد من أن فقرات الاستبيان تقيس ما وُضعت لقياسه.

- اختبار الثبات (معامل كرونباخ ألفا)، للتحقق من استقرار نتائج الاستبيان.

- تحليل معامل ارتباط بيرسون، لقياس قوة العلاقة بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الاحتفاظ بالموظفين.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط، لاختبار فرضيات الدراسة ومدى تأثير إدارة المواهب على الاحتفاظ بالموظفين.

3.8 الخاتمة:

تناول هذا الفصل المنهجية المتبعة في الدراسة، بدءاً من التعريفات الإجرائية لمتغيراتها، ومروراً بتصميم البحث ومجمعه وعينته وطرق اختيارها، وانتهاءً بأدوات جمع البيانات وأساليب تحليلها. وبذلك يكون الباحث قد أسس الإطار المنهجي الذي سيبنى عليه التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة في الفصل الرابع، بما يحقق الإجابة الموضوعية عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها المتعلقة بأثر إدارة المواهب على الاحتفاظ بالموظفين في شركة شلمبرجير.