

واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام
في إطار المسؤولية الاجتماعية

إعداد

محمد بن علي بن عبد الرحمن آل زالف القحطاني

بحث تكميلي كمتطلب للحصول على درجة (الماجستير) في الإدارة والتخطيط التربوي -
كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

مستخلص الدراسة

عنوان الدراسة: واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام، وكذلك التعرف على المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام، إضافة إلى التعرف على المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.

أداة الدراسة: استُخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة: جميع المتدربين في المنطقة الشرقية في محافظتي الظهران والخبر والبالغ عددهم (١٥٠٠) طالب، وقد طبقت الاستبانة على (٤٤٩) طالبًا.

وأُسفرت الدراسة عن عدد من النتائج أهمها:

(١) أن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة من طلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر على واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية في إطار المسؤولية الاجتماعية، حيث يأتي أداء المدربين والسمات الشخصية لهم بالمرتبة الأولى، يليها البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرامج التدريبية، وبالمرتبة الثالثة تأتي أساليب التدريب المستخدمة.

(٢) أن من أبرز أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج المقدمة من شركة أرامكو السعودية المحاضرة، المناقشة، حل المشكلات، المشاغل العلمية.

(٣) أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية من أبرزها:

- قلة التنوع في أساليب التدريب.

- ضعف الربط بين المحتوى التدريبي والواقع التعليمي أثناء تصميم البرامج التدريبية.

- قلة الوقت المخصص للجوانب التطبيقية.

- نقص الحوافز التشجيعية للمتدربين في البرامج التدريبية.

(٤) أن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة على المقترحات التي تساهم في تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام، ومن أبرز تلك المقترحات:

- تنوع الأساليب التدريبية لمقابلة الحاجات المختلفة للمتدربين.

- إقامة البرامج التدريبية في فترات زمنية مختلفة ليعطي المتدرب فرصة اختيار ما يتناسب مع ظروفه.

- اختيار المدربين ذوي الخبرة بأساليب التدريب الحديثة.

- الاستفادة من الإمكانات المادية وغرف مصادر التعلم المتاحة في المدارس.

(٥) بينت النتائج أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة

حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام باختلاف

متغيرات (المرحلة الدراسية، نوع المبنى المدرسي، البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها)، باستثناء

بعد أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية باختلاف متغير نوع المبنى المدرسي لصالح

المدارس الأهلية.

وفي ضوء نتائج الدراسة قَدَّم الباحث عددًا من التوصيات من أهمها:

- (١) التنوع في أساليب التدريب بين العملية والنظرية.
- (٢) توفير المراجع ومصادر المعلومات الخاصة بالبرامج التدريبية.
- (٣) توفير المدربين ذوي الخبرة بأساليب التدريب الحديثة.
- (٤) الربط بين المحتوى التدريبي والواقع التعليمي أثناء تصميم البرامج التدريبية.

ومن أبرز المقترحات:

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقترح الباحث:
- أن تقوم شركة أرامكو السعودية بنشر برامجها في كافة مناطق المملكة وعدم الاكتفاء بالمدن الكبرى.
 - إجراء دراسات مماثلة تتناول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بمناطق أخرى خلاف المنطقة الشرقية.
 - إجراء دراسات مماثلة تتناول معوقات البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام.

الكلمات المفتاحية: البرامج التدريبية- أرامكو السعودية- طلاب التعليم العام -المسؤولية الاجتماعية

Abstract

The title of the study: The actuality of training programs provided by Saudi Aramco Company for the students of general education in the frame of social responsibility

This study aimed to know the actuality of the training programs provided by Saudi Aramco Company for the students of general education, as well as to know the problems facing the training programs provided by Saudi Aramco Company for the students of general education, in addition to know the suggestions for developing the training programs provided by Saudi Aramco Company for the students of general education.

The method of the study: The researcher uses the descriptive survey research.

The tool of the study: He uses the questionnaire as a tool to collect the data of the study, which included (73) phrases, are distributed over three main axes.

The community of the study: All the trainees in the Eastern Region in Dhahran, Al Khobar. The number of the student is (1,500) students. The questionnaire has applied to (449) students.

The data has been processed statistically in accordance with the statistical

methods:

Duplicates, percentages, averages, standard deviations, and Pearson Correlation Coefficient , and the equation of Alpha Cronbach's, and T-test for two independent samples, and Test Kruskal -Wallis, data were analyzed by statistical analysis software SPSS

The most important results of the study:

1- There is a high degree of approval among the members of the study sample of the students of general education in Al Dhahran and Al Khobar on the training programs provided by Saudi Aramco Company, where the performance of the trainers and their personal characteristics are in the first class, then the training environment and the duration and the timing of the training programs. In the third class, the training methods used comes.

2- The lecture, the discussion, the problem-solving and the scientific interests are

the main training methods used at the programs provided by Saudi Aramco Company.

3- There are many obstacles facing the training programs provided by the Saudi Aramco company, most markedly:

- The shortage of diversification in the training methods.
- The weakness of attachment between the training content and the educational actuality during the design of the training programs.
- The shortage of time allocated for the applied aspects.
- The lack of motivations incentives for the trainees in the training programs.

4- There is a high degree of approval among the members of the study sample on the suggestions that contribute to the development of the training programs provided by Saudi Aramco Company for the students of general education, and most of those Suggestions:

- The diversify of training methods to fill the different needs of the trainees.

- The establishment of training programs in different time periods to give the trainee the chance to choose what commensurate with his conditions.
- Choose the experienced trainers who know the modern training methods.
- The benefit of the physical opportunities and the learning resources available rooms in schools.

5- The results showed that there were no differences which have statistical semantics between the averages of responses of the members of the study sample on the actuality of the training programs provided by Saudi Aramco Company for the students of general education depending on variables individuals (the study grade, the school building type, the training programs that have been joined in), except the dimension of the training methods used in the training programs depending on the variable type of school building in favor of private schools.

In light of the results, the researcher made a number of recommendations including:

- 1- The diversification in training between practical and theoretical methods.
- 2- Provide the references and the sources of information allocated at the training programs.
- 3- Provide the qualified trainers for the training process.
- 4- The attachment between training content and educational actuality during the design of training programs.

Study Proposals:

The most prominent proposals of this study:
-In light of the findings resulted from the study, the researcher recommends the following:

- 1- Saudi Aramco shall extend it's programs to cover all Kingdom's regions besides the major cities.
- 2- Other big companies shall contribute to the development of the educational process through their social responsibilities

- 3- Similar studies dealing with the actuality of the training programs provided by Saudi Aramco Company for the students of general education in other regions other than the Eastern Region.
- 4- Similar studies dealing with the obstacles of the training programs provided by Saudi Aramco Company for the students of general education.

Keywords: Training Programs - Saudi Aramco - General Education Students - Social Responsibility

مقدمة:

المسؤولية الاجتماعية للشركات أمر مستجد على المجتمع السعودي، حتى وإن كان له أصوله في الشرع الإسلامي في الحث على البر والتعاون، وإذا كانت نشأته في المجتمعات الرأسمالية الغربية رغبة من الشركات في تحسين صورتها التسويقية وتعزيز ولاء عملائها وتطوير البيئة المحلية والحصول على الدعم والتسهيلات الحكومية، فإن الدافع في بيئة الأعمال السعودية هو نتيجة للتحديات والمشكلات الاجتماعية التي برزت وتفاقت، وهنا تبرز أهمية تطبيق المسؤولية الاجتماعية بما يتوافق مع البيئة السعودية، و الجوانب التي يلزم أخذها بعين الاعتبار لضمان نجاح تلك البرامج الاجتماعية للشركات والتي تنبع من بروز أهمية مساهمة القطاع الخاص في تنمية المجتمعات المحلية، التي تواجه تغيرات اقتصادية وسياسية وسكانية وتقنية وثقافية كبيرة ومتسارعة.

أخذ العمل الاجتماعي مكانةً جليةً في المملكة العربية السعودية وتنوعت مجالاته وتطور من الشكل الفردي إلى الشكل المؤسسي المنظم بمشاركة من القطاعين الحكومي والخاص كما تطورت النظرة إليه من الشكل التطوعي والخيري إلى صفة المسؤولية الواجبة (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ١٤٢٨هـ، ص ١٢).

كما اتجه الرأي من قبل العديد من المفكرين والباحثين إلى ضرورة أن تتبنى منظمات الأعمال برامج المسؤولية الاجتماعية وأن تصرف جزءاً من أرباحها على هذه البرامج بأشكالها المختلفة، حيث إن الالتزامات الأخلاقية تُملي على هذه المنظمات أن يكون لها دور اجتماعي بأدائها للمسؤولية الاجتماعية (الغرفة التجارية الصناعية بالرياض، ١٤٢٨هـ، ص ٢٥).

وقد حددت أرامكو السعودية رؤيتها لبرامج المسؤولية الاجتماعية مع إطلالة القرن الحادي والعشرين تماشياً مع انتقال العالم نحو المجتمع والاقتصاد القائم على المعرفة ففي مجال التعليم أقامت شراكات متعددة الجوانب مع المؤسسات التعليمية من المرحلة الابتدائية إلى الثانوية و ما بعد الثانوية كبرنامج التدريب الصيفي بالتعاون مع مؤسسة الملك عبد العزيز ورجاله للموهبة والإبداع، وأيضا برنامج يربط بينها وبين جامعة الملك فهد للبترول والمعادن بالظهران، ومن أبرز برامج المسؤولية الاجتماعية الكراسي الأكاديمية التي ترعاها الشركة في مختلف الجامعات السعودية.

مشكلة الدراسة:

تلعب القطاعات الحكومية دورًا كبيرًا ومحوريًا في إيجاد جوّ صحي لتطوير وتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات حيث نجد الحاجة إلى إيجاد حوافز للشركات التي تملك مبادرات فاعلة في المسؤولية الاجتماعية، والبيروقراطية الحكومية تمثل عائقًا أمام الشركات التي تهتم وترغب في المساهمة في حل بعض المشاكل الاجتماعية (إمطيرة وآخرون، ٢٠٠٧م، ص ٨).

وقد أكد عايش (٢٠٠٨م، ص ١٧٥) على أنّ التدريب من أهم الأمور التي ينبغي أن تركز عليها الجهات المسؤولة عن التعليم باعتباره جزءًا أساسيًا من عملية متكاملة الهدف.

أسئلة الدراسة:

- ١- ما واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر الطلاب الملتحقين بهذه البرامج؟
- ٢- ما المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- ٣- ما المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغيرات الدراسة (المرحلة الدراسية، نوع المدرسة، نوع المبنى المدرسي، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها)؟

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر الطلاب الملتحقين بهذه البرامج.
- ٢- التعرف على المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة.
- ٣- تقديم بعض المقترحات التي تساعد في تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية وزيادة فاعليتها من وجهة نظر عينة الدراسة.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

أ/ الأهمية العلمية:

١. قد تسهم نتائج الدراسة في إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول البرامج التدريبية ودورها في تطوير التعليم بشكل عام.
٢. إبراز أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات وتأسيس بعض المفاهيم الأساسية للأداء الاجتماعي.
٣. التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى شركة أرامكو السعودية في جانب التعليم.

ب/ الأهمية العملية:

١. الكشف عن جوانب القوة والضعف في البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام مما قد يساعد على تلافي أوجه القصور وتعزيز نواحي القوة فيها.
٢. معرفة ما يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند تصميم وتخطيط البرامج التدريبية عامة.
٣. مناقشة طبيعة برامج المسؤولية الاجتماعية التي تمارسها شركة أرامكو السعودية.

حدود الدراسة:

١. الحد الموضوعي: اقتصرت هذه الدراسة على الكشف عن واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر في إطار المسؤولية الاجتماعية.
٢. الحد المكاني: اقتصرت هذه الدراسة على مدارس التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر.
٣. الحد البشري: طبقت هذه الدراسة على طلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر.
٤. الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ١٤٣٦هـ/١٤٣٧هـ.

مصطلحات الدراسة:

(١) البرامج التدريبية:

يعرفها الطعاني (٢٠٠٩م، ص١٤) بأنها الجهود المنظمة، والمخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات ومعارف، وخبرات متجددة وتستهدف إحداث تغييرات إيجابية مستمرة في خبراتهم، واتجاههم، وسلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم.

وتعرف إجرائياً بأنها: النشاط البشري المخطط والهادف لإكساب الأفراد مهارات متنوعة، بغرض تحسين أدائهم، ورفع كفاءتهم وصل هذه المهارات بالتدريب في مجال التعليم والإعداد العلمي والعمل من أجل تحمل مسؤوليات وممارسة صلاحيات خاصة بموضوع التدريب.

(٢) أرامكو السعودية:

أرامكو السعودية هي شركة النفط الوطنية المملوكة للمملكة العربية السعودية، وهي شركة عالمية متكاملة للنفط والكيميائيات، تعمل في مجال التنقيب عن المواد الهيدروكربونية وإنتاجها وتكريرها وتوزيعها وشحنها وتسويقها، ويقع المقر الرئيس في الظهران بالمملكة العربية السعودية، فيما تنتشر مكاتبها وأعمالها في أنحاء المملكة، ويعمل بها أكثر من ٦١ ألف موظف ينتمون إلى ٧٧ دولة (أرامكو السعودية، ٢٠١٦م).

ويعرف الباحث شركة أرامكو السعودية إجرائياً بأنها: شركة بترول سعودية عالمية نشأت عام ١٩٣٣م تضطلع بمهام إدارة ورسم التوجهات الاستراتيجية لأنشطة تسويق وبيع ونقل واستكشاف المنتجات البترولية الخام والمكررة و المصادر الطبيعية الثمينة داخلياً وإلى الأسواق العالمية الرئيسة. وتساهم من خلال شركاتها التابعة في صناعة تزويد الطاقة، كما تساهم في تقديم خدماتها للمجتمع من خلال شراكاتها المتعددة.

(٣) مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات:

يُعرّفها الزهراني (١٤٣١هـ، ص١٤٣) بأنها "المعادلة التي من خلالها تستطيع المؤسسة أن تحقق الهدف الأساسي الذي أنشئت من أجله، وهو الربح، والهدف الذي يتطلع إليه المجتمع و المتمثل في المشاركة الإيجابية و الفعّالة في تنمية المجتمع، دون الإخلال بهدف على حساب الآخر، والقيام بدورها تجاه من تستطيع خدمته من أطراف المسؤولية الاجتماعية بشكل يفوق ما تتطلبه القوانين أو الأنظمة والإجراءات التي وضعتها الحكومة، ومن خلال التركيز على مبدئين: التمكين فيما يتعلق بأفراد المجتمع و الاستدامة فيما يختص بالبيئة و المجتمع المحلي".

وتعرف إجرائيًا بأنها: حرص والتزام الشركات ذاتيًا على التفاعل والمشاركة فيما يدور أو يجري في محيطهم أو مجتمعهم من ظروف أو أحداث وتغيرات، بحيث يسعون للمشاركة الإيجابية في قضايا المجتمع ومشكلاته، والقيام بالواجبات الاجتماعية في أفضل صورة.

المبحث الأول: الإطار النظري:

المحور الأول: التدريب:

● نبذة تاريخية عنالتدريب:

لقد شهدت الفترة الواقعة بين عام ١٧٠٠ و١٧٨٥م أضواء على النهضة الصناعية الإنجليزية التي انبثق خلالها جيل جديد من المديرين بمفاهيم وأساليب جديدة، وخلال هذه الفترة القصيرة في عمر الزمن تحولت إنجلترا جذريًا من أمة زراعية ريفية إلى ورشة صناعية للعالم بأسره. فقد كانت أول أمة تتم بنجاح عملية الانتقال من مجتمع ريفي زراعي إلى مجتمع تجاري صناعي، وقد مر هذا التحول بعدة مراحل، تمثلت المرحلة الأولى بنظام الإنتاج المنزلي، والمرحلة الثانية عرفت بمرحلة حرف الخامات، أما المرحلة الثالثة فهي مرحلة نظام المصنع (أبو سن، ١٩٨١م، ص٨٩)

ويؤكد الشمري (٢٠١٠م، ص١٦) على أن التدريب اكتسب في النصف الثاني من القرن العشرين أهمية متزايدة، نظرًا لما شهدته هذه الحقبة من ثورة معرفية، وتطور تكنولوجي غير مسبوق كمًا ونوعًا، أدى إلى التركيز على عامل المعرفة في نطاق العلاقات الدولية المتبادلة، والاعتماد على مصدر متجدد لا نهائي، قوامه الأول والأخير العقل البشري.

● مفهوم التدريب:

التدريب في دلالاته اللغوية يشير إلى معانٍ عدة منها: العلم والحقق والتجربة والقوة والمران.

أما التدريب اصطلاحًا: فقد أوردت الأدبيات الإدارية والتربوية العديد من المفاهيم والتعريفات ونذكر منها:

أما رضا (٢٠١٠م، ص ٩١) فيرى بأن "التدريب إجراء منظم يزيد من معلومات ومهارات الفرد لتحقيق هدف معين".

ويعرفه سليمان (٢٠٠٤م، ص ١٨) بأنه: "نشاط مخطط بهدف إحداث تغييرات في الفرد والجماعة التي ندرّبها تتناول معلوماتهم وأداءهم وسلوكهم واتجاهاتهم، بما يجعلهم لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة وفعالية عالية".

ويخلص الباحث إلى أن التدريب أسلوب يعتمد على التخطيط المنظم وتأكيد المشاركة الجماعية، وإبراز مكونات العقول والنفوس والرغبات، وإتاحة الفرصة للإبداع الفردي والجماعي، واستغلال الطاقات والقدرات الكامنة لدى المشاركين، ويساعد على اكتشاف المواهب والأفكار والمهارات الفردية والجماعية، كما أنه يبنى على مبدأ جماعية العمل، وحرية التعبير والشورى، كذلك حرية الاختيار، وتعددية الأفكار والآراء، ويعد مصدرًا للتشجيع الذاتي والمساواة وعدم التمييز، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة المتساوية أمام الجميع، ويساعد في تطوير مهارات الاتصال والتعارف، وتبادل الخبرات وعرض التجارب الخاصة وبلورة الآراء والنتائج.

• الفرق بين التدريب والتعليم:

ذكر السلمي (٢٠٠٤م، ص ٧٩) أن المدربين غالبًا ما يستعملون كلمة "تعليم" ضمن عبارات مثل: الخبرة التعليمية، أو الوضع التعليمي، ومدلول هذه العبارات هو "أن التدريب والتعليم ينجحان فقط إذا كان المتدرب مستعدًا لأن يتعلم، وفي المجتمع الحر يعمل المدرب أو المعلم على توفير الفرصة والبيئة الملائمة للتعليم ويعود إلى الفرد المتدرب سائر مسؤولية التعليم".

ويفرق المغربي (٢٠٠٤م، ص ٦٣) بين التدريب والتعليم، حيث إن "المقصود بالتعليم بمعناه الواسع الذي يتضمن التعليم الرسمي والثقافة العامة بمختلف وسائلها، وفرص اكتساب الخبرات والمهارات، بينما التدريب هو أحد الوسائل الرئيسية التي تستخدم لإحداث التوازن بين القدرات المختلفة للعاملين وكفاءتهم من جهة وبين الدور المناط بهم في العملية الإدارية من جهة أخرى".

ومما سبق يتضح أن هناك اختلافًا جوهريًا بينهما، على الرغم من وجود علاقة وثيقة بين التدريب والتعليم.

• أهمية التدريب:

يؤكد أبو النصر (٢٠٠٩م، ص ٢٠) على أن التدريب مهم لأي منظمة أيًا كان نوعها، أو حجمها، أو مجال عملها، أو مستواها، أو نوع المنتج الذي تقدمه.

كما أورد عثمان (٢٠٠٢م، ص ص ٣-٩) العديد من النقاط عن أهمية التدريب، منها:

١. تسهم في تنمية قابلية المتدرب واستعداده للدخول في مجال المهنة والعمل.
٢. مواكبة تطور مجالات العمل، وملاحقة للتغيرات السريعة في عالم اليوم وحاجات المجتمع.
٣. يبعث الثقة في النفس الإنسانية عند شعورها بكفاءتها.

أما الباحث عليوة (٢٠٠٢م، ص ١٢) كتب عن أهمية التدريب بأنها تعمل على إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات، التزوّد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل، إمكانية اكتشاف خبرات وطاقت العاملين، رفع مستوى كفاءة العاملين وفاعليتهم، توحيد وتنسيق اتجاهات العاملين لتحقيق أهداف المنظمة، ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.

ويرى الباحث أن النقاط التي أشار إليها الباحث ونحن أهمية وفوائد التدريب ليست على إطلاقها كما يتوقع البعض، وإنما هي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتدريب الناجح الفعال المبني على الأسس العلمية في جميع مراحلها، بما فيها اختيار المدربين والمتدربين، والذي يلبي الاحتياجات الفعلية للمنظمة وللأفراد من العملية التدريبية. وما عدا ذلك فإن التدريب قد يصبح مصدر الضياع الأموال المنفقة علي هو هدر الجهود والأوقات للمنظمة وللمتدربين على حدٍ سواء.

• أهداف ومبادئ التدريب:

ذكر موسى (١٤١٨هـ، ص ٤٩) أن الهدف التدريبي "هو النهاية المرجوة والنتائج المطلوب في أداء المتدربين".

وذكر الطعاني (٢٠٠٢م، ص ١٤) مجموعة من الأسس التي تقوم عليها برامج التدريب:

١- أن يبنى التدريب على إطار نظري مستمدًا مبادئه من الحقائق المجربة.

٢- أن يلبي احتياجات تدريبية حقيقية.

٣- أن تكون أهدافه واضحة وواقعية.

٤- الاستمرارية.

٥- الاستفادة من التقنيات الحديثة.

٦- استخدام وسائل متعددة لتحقيق أهداف التدريب.

وأضاف القثمي (١٤٢٨هـ، ص ٧١) بعضًا من أهم المبادئ للتدريب:

١- المرونة والتغيير والتجديد.

٢- التدريب عملية إدارية وفنية.

٣- التدرجية والواقعية.

ويرى الباحث بأن جميع ما ذكره الباحثون يشتمل على جميع مبادئ التدريب بشكل عام ويضيف مبدأ وهو (الاستدامة) كونها من أسباب نجاح العملية التدريبية.

• طرق وأساليب التدريب:

يرى الزهراني (٢٠١٥م، ص ٥) أن الأساليب التدريبية تأخذ صورًا متعددة منها:

١. ما يختص بالتدريب الفردي أي تدريب كل موظف على حدة.
٢. ما يختص بالتدريب الجماعي أي تدريب مجموعة من الأشخاص في وقت واحد.
٣. ما يرتبط بالتدريب أثناء العمل في وقت العمل المدرسي.
٤. ما يرتبط بالتدريب خارج نطاق العمل الرسمي.

وأضاف الزهراني (٢٠١٥م، ص٦) بأن هناك أساليب ووسائل متعددة للتدريب يتصف بعضها بالطابع الجماعي، وبعضها الآخر بالطابع الفردي وهناك تصنيف آخر يصنفها في ثلاثة مجالات:

١. الأساليب التدريبية ذات الطابع النظري.
٢. الأساليب التدريبية ذات الطابع العملي.
٣. الأساليب التدريبية ذات الطابع الذاتي.

"وعلى الرغم من تعدد الأساليب التي يمكن استخدامها في التدريب، إلا أنه من المهم ملاحظة أن هذه الأساليب ليست بدائل لبعضها بعضًا، بل إن لكل منها المجال الذي يمكن أن تحقق فيه أفضل النتائج، فالنجاح في اختيار الأسلوب التدريبي الملائم يمثل عاملاً هاماً من عوامل نجاح العملية التدريبية". (العباسي، ٢٠١٣م، ص٣٦)

• البرامج التدريبية:

يعتبر البرنامج التدريبي "الأداة التي تربط الاحتياجات التدريبية والأهداف المطلوب تحقيقها من البرنامج والموارد والأساليب والموضوعات التدريبية مع بعضها البعض بطريقة علائقية منظمة، بهدف تنمية القوى البشرية المطلوبة لتحقيق أهداف المنظمة" (الشهراني، ٢٠١٣م، ص٢٩).

ولقد تعددت التعاريف حول البرامج التدريبية فيعرفها شوقي (٢٠٠٥م، ص١٤٦) بأنها: "الأداة التي تلبي الاحتياجات التدريبية من خلال منظومة التدريب التي تشمل المدرب والمتدرب والقاعة والتجهيزات لمنظمة ما".

وتعرف عفاف النجار (٢٠١١م، ص٤٨) البرنامج التدريبي بأنه: "الخطة التي تشتمل على النشاطات التدريبية التي ستقدم للموظفين بهدف تطوير معارفهم وخبراتهم ويشتمل على الأهداف المنشودة من التدريب والموضوعات التي سيتم التدرّب عليها والأساليب التدريبية المتبعة".

• الفرق بين البرنامج التدريبي والبرنامج التعليمي:

يذكر رضا (٢٠٠٣م، ص٢٨) الفرق بين البرنامج التدريبي والبرنامج التعليمي، حيث يتسم البرنامج التعليمي بالعمومية والشمول ويحتوي على عناصر المعرفة العلمية الخالصة Pure Science، في حين أن البرنامج التدريبي يتسم بعدة سمات مثل:

- الخصوصية والتفرد.
- يوجه إلى فئات محددة مع المرونة فى صياغة المحتوى العلمى.
- قصير فى مداه الزمنى.
- مكثف فى محتواه العلمى.

• كيفية إعداد برنامج تدريبي:

ذكر الناشر (١٩٩٠م، ص١٤٣) بأن البرنامج التدريبي المقنن، يعتبر نوعاً من النشاط التجريبي Pilot activity؛ لأنه غالباً ما يكون موجه لمشكلة محددة، ويُفترض أن إجراءات التدريب ستحقق حلولاً لهذه المشكلة، ولإعداد برنامج تدريبي ناجح لابد من الالتزام بالمنهجية الإجرائية للتدريب، كما فى المثال التالى:

- ١- صياغة العنوان: يحدد نوع التدريب والهدف العام منه
- ٢- المقدمة: تشرح الأسباب والدوافع التي تجعل من الضروري أن يكتسب معلم الفصل بعض المهارات الطبية الإجرائية
- ٣- المستهدفون: معلم الفصل الدراسي، المتعاملون مع الأطفال داخل المدرسة.
- ٤- صياغة الأهداف التدريبية: أسلوب الصياغة يكون محدداً وواضحاً
- ٥- الإطار الزمنى للتدريب: يحدد التوقيت بحيث يراعى الظروف المهنية والحياتية للمتدربين.
- ٦- المنهجية العلمية: تشمل المحتوى العلمى، والدروس التطبيقية
- ٧- التقييم والتغذية الراجعة: تقييم شامل؛ عملي ونظري مع استخدام أحدث الأدوات اللازمة لقياس الأداء والتأكد من تحقق الأهداف.

• المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية ومقترحات الحلول:

❖ المشكلات:

يرى القحطاني (١٤٢٥هـ، ص ص ١٥٤-١٥٦) أن المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية تتمثل فى:

- ١- صعوبة الحصول على معلومات وإحصاءات خاصة بالموارد البشرية لتحديد الاحتياجات التدريبية.
- ٢- ندرة وجود برنامج تدريبي يتصف بالشمول؛ فكل جهة قسم له اجتهاداته الخاصة به فى مجال التدريب.
- ٣- عدم اقتناع القيادات العليا بأهمية التدريب.
- ٤- عدم كفاية الإمكانيات اللازمة للتدريب من تجهيزات ووسائل إيضاح.

❖ مقترحات الحلول:

يتفق الباحث مع رأي الباحثة عفاف النجار (٢٠١١م، ص٥٦) على أن "فعالية تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية تعتمد بالدرجة الأولى على فعالية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية حيث إن هي ترتب عليها تقرير النوع المطلوب من التدريب ومن يحتاج إلى التدريب وتقرير مستوى الأداء

المطلوب وبالنتيجة تقرير أهداف البرامج التدريبية بدقة ومعرفة الكفايات والمهارات المطلوب اكتسابه الأمر الذي يؤدي إلى نجاح العملية التدريبية في تحقيق أهدافها المتوخاة وأنها تمثل المدخل الرئيسي لنجاح العملية التدريبية".

ذالمحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية:

يُعدُّ موضوع المسؤولية الاجتماعية من الموضوعات التي نالت اهتمامًا كبيرًا في الدول المتقدمة منذ فترة طويلة، وأدخلته ضمن خططها وقامت بحملات توعية واسعة من أجل حث الشركات على تبني هذه المسؤولية والإنفاق على هذا الجانب ومساعدة الحكومة في حل مشكلات المجتمع.

• البدايات المبكرة للمسؤولية الاجتماعية:

لقد تطور اهتمام المنظمات بهذه المسؤولية عبر مراحلٍ ثلاث، بدأت الأولى سنة ١٨٠٠م ولغاية سنة ١٩٢٠م، ركزت على تعظيم أرباح المنظمات، وامتدت الثانية من أواخر العشرينات إلى أوائل الستينات من القرن الماضي، وركزت على تحقيق الربح للمنظمة مع مراعاة مصالح الأطراف ذات العلاقة من مساهمين، وعاملين، وغيرهم، والثالثة كانت من أواخر الستينات إلى الآن، وركزت على الأفراد أكثر من تركيزها على ربح المنظمات مع إقرارها بتحقيقها (التميمي، ٢٠١٠م، ص٣٥٦).

• مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

"المسؤولية الاجتماعية إجبار المنظمات للعمل بطريقة لخدمة ذوي الاهتمام الداخلي والخارجين والأطراف ذوي العلاقة بالمنظمة" (Schermerhorn, 2002, p.158).

وأكد العامري والغالبي (٢٠٠٥م، ص٩٣) على أن المسؤولية الاجتماعية "ما هي إلا واجب إدارات المنظمات بالقيام باتخاذ قرارات أو التصرف بطريقة تساهم بزيادة رفاهية المجتمع ومصالحه ومصالح المنظمات".

ومن خلال اطلاع الباحث على التعريفات السابقة يرى بأن مفهوم المسؤولية الاجتماعية ما زال يشوبه عدم الوضوح والدقة لتعدد المجالات وتنوعها وتأثير الأحداث السياسية والنهضة الصناعية والتكنولوجية في صياغة المفهوم.

• عناصر المسؤولية الاجتماعية:

يعتبر الباحثان شريقي وحاجي (٢٠١٢م، ص٩) أن المسؤولية الاجتماعية تتكون من عناصر مترابطة ينمي كل منها الآخر ويدعمه ويقويه ويتكامل معه، وهذه العناصر هي:

١. الاهتمام: ويتضمن الارتباط العاطفي بالجماعة وحرص الفرد على سلامتها وتماسكها واستمرارها وتحقيق أهدافها.

٢. الفهم: ويتضمن فهم الفرد للجماعة والقوى النفسية المؤثرة في أعضائها، وفهمه لدوافع السلوك الذي تنتهجه خدمة لأهدافها

٣. المشاركة: مشاركة الفرد في أعمالٍ تساعد في تحقيق الهدف الاجتماعي حين يكون مؤهلاً اجتماعياً لذلك.

• أبعاد وحدود المسؤولية الاجتماعية:

يشير مخلوفي وسفيان (٢٠١٢م، ص٧) بأنه قد سعى العديد من الكتاب والباحثين إلى محاولة تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية من وجهٍ انتظر مختلف، ووضعوا لها مسميات متباينة؛ منهم على سبيل المثال ما ذكره كل من (Pride & Ferrell) اللذين قد أشارا إلى أربعة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية تمثلت فيما يلي:

١. المسؤولية الإنسانية: أي أن تكون المنظمة صالحة وتعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع وتحسين نوعية الحياة.
٢. المسؤولية الأخلاقية: بمعنى أن تكون المنظمة مبنية على أسس أخلاقية، وأن تلتزم بالأعمال الصحيحة، وأن تمتنع عن إيذاء الآخرين.
٣. المسؤولية القانونية: أي التزام المنظمة بإطاعة القوانين، واكتساب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية، وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون.
٤. المسؤولية الاقتصادية: بأن تكون المنظمة نافعة ومجدية اقتصادياً، وأن تحاول جاهدة توفير الأمان للآخرين.

• أسس المسؤولية الاجتماعية في الإسلام:

أشار الأسرج (٢٠١٥م، ص ١-٣) عند التأمل في مظاهر المسؤولية الاجتماعية المختلفة أنها قد وردت في التشريع الإسلامي تحت مسميات مختلفة: فبعضها من قبيل التكافل الاجتماعي وأخرى من باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وغيرها من باب رفع الضرر والالتزام بالممارسات الأخلاقية التي وردت في حقها إما نص قرآني أو حديث نبوي شريف، إذًا فالإسلام كان سباقاً في التعرض لموضوع المسؤولية الاجتماعية، لكن بالرغم من ذلك، لم تأخذ المسؤولية الاجتماعية من منظور إسلامي حقيقي الوافر من التأصيل والدراسة، وهي تحتاج إلى إثراء وبحث، وهذا ما هو منتظر من الفقهاء والاقتصاديين المسلمين الذين يدركون أن نصوص الشريعة الإسلامية لا تخلو من القيم الاجتماعية المثالية لأن الشريعة الخالدة متوافقة مع متطلبات الحياة الإنسانية في جميع مراحلها وتطوراتها، وهي متوافقة حتماً مع حاجيات الحياة الإنسانية في هذا العصر، وتتحدد المسؤولية الاجتماعية في الإسلام من خلال ثلاثة جوانب هامة:

١. مسؤولية الفرد تجاه نفسه.
٢. مسؤولية المجتمع عن بعضه بعضاً.
٣. مسؤولية الدولة عن الفرد والمجتمع.

• أسس نجاح المسؤولية الاجتماعية:

أوضح شريقي وحاجي (٢٠١٢م، ص ٧-٨) أن نجاح المنظمات في القيام بدورها في المسؤولية الاجتماعية يعتمد أساساً على التزامها بثلاثة معايير هي:

١. الاحترام والمسؤولية: بمعنى احترام المنظمة للبيئة الداخلية (العاملين)، والبيئة الخارجية (أفراد المجتمع).
٢. دعم المجتمع ومساندته.
٣. حماية البيئة: سواء من حيث الالتزام بتوافق المنتج الذي تقدمه المنظمة للمجتمع مع البيئة، أو من حيث المبادرة بتقديم ما يخدم البيئة ويحسن من الظروف البيئية في المجتمع ومعالجة المشاكل البيئية المختلفة.

• المسؤولية الاجتماعية في العالم المعاصر:

أن تنامي مفهوم المسؤولية الاجتماعية في العالم المعاصر جاء نتيجة العديد من التحديات كان من أهمها (الحمدي، ٢٠٠٣م، ص ٣٥-٣٦):

١. العولمة: وتعد من أهم القوى الدافعة لتبني المنظمات لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث أضحت العديد من الشركات متعددة الجنسية ترفع شعار المسؤولية الاجتماعية، وأصبحت تركز في حملاتها الترويجية على أنها تهتم بحقوق الإنسان
٢. تزايد الضغوط الحكومية والشعبية: من خلال التشريعات التي تنادي بضرورة حماية المستهلك والعاملين والبيئة، الأمر الذي قديكف المنظمة أم والأطائلة إذا مارغت في الالتزام بتلك التشريعات، وبخلاف ذلك قد تتعرض للمقاطعة والخروج من السوق بشكل عام.
٣. الكوارث والفضائح الأخلاقية: حيث تعرضت الكثير من المنظمات العالمية لقضايا أخلاقية، مما جعلها تتكبد أم والأطائلة كتعويضات للضحايا أو خسائر نتيجة المنتجات المعيبة.

• المسؤولية الاجتماعية من منظور الاهتمام الحكومي:

يرى الباحث الحارثي (٢٠٠٩م، أ، ص ٧) أن العمل الاجتماعي عُرف في المملكة مبكرًا وأخذ أشكالًا متعددة منها الفردية والعائلية والقبلية، إلا أنه بدأ يأخذ شكله المنظم عقب توحيد البلاد على يد مؤسسها - المغفور له بإذن الله تعالى - الملك عبدالعزيز آل سعود وتوجهه إلى بناء مؤسسات الدولة، حيث أنشئت في عام ١٣٥٤هـ جمعية الإسعاف الخيري في مكة المكرمة وانحصرت خدماتها في تقديم الخدمات الإسعافية للحجاج في مكة المكرمة والمدينة المنورة ومدينة جدة.

كما ذكر الحارثي (٢٠٠٩م، أ، ص ٨) لقد سعت بعض الجهات الحكومية إلى تعزيز المشاركة في المسؤولية الاجتماعية التي تأخذ أيضًا منحى التنمية المستدامة وحفز القطاع الخاص لأدائها بفاعلية من خلال برامج تحفيزية مثل إطلاق الهيئة العامة للاستثمار لمؤشر التنافسية المسؤولة، تعمل الهيئة العربية السعودية للمواصفات والمقاييس مع الهيئة الدولية للتقييس والهيئات المماثلة بالمنطقة على المواصفة القياسية الدولية للمسؤولية الاجتماعية ISO 26000 لدعم جهود المنشآت في خدمة المجتمع والتي توفر دليلًا إرشاديًا لمبادئ المسؤولية الاجتماعية وطرق تطبيقها بالمنشآت، كما تشرف على تنظيم جائزة الملك عبد العزيز للجودة والتي من معاييرها درجة التأثير على المجتمع.

• المسؤولية الاجتماعية من منظور القطاع الخيري:

وحول المسؤولية الاجتماعية من منظور القطاع الخيري أوضح (الحارثي، ٢٠٠٩م، ب، ص ص ٨-٩) أن عدد الجمعيات والمؤسسات الأهلية الممارسة للعمل الاجتماعي قد بلغ أكثر من ٤٠٠ جمعية ومؤسسة خيرية، وتوجد تجارب ناجحة لتصحيح مسار أداء المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات الخيرية الكبرى ومنها:

١. مؤسسة الأمير سلطان الخيرية: أنشئت عام ١٤١٥هـ ومن أهدافها توفير الرعاية الاجتماعية والصحية والتأهيل الشامل للمعوقين والمسنين وتضم مشروعات رئيسة منها مدينة سلطان بن عبد العزيز للخدمات الإنسانية

٢. مؤسسة الملك خالد الخيرية: أنشئت عام ١٤٢١هـ، ومن أهدافها إنشاء المراكز المهنية والتقنية والتعليمية والاجتماعية، وإقامة المشاريع التي ترفع المستوى المعيشي للأفراد، وتقديم خدمات الإغاثة في حالات الطوارئ

• المسؤولية الاجتماعية من منظور الغرف التجارية الصناعية:

أظهرت تجربة الغرفة التجارية الصناعية بالرياض (غرفة الرياض) في خدمة المجتمع وتطويرها إلى برنامج "مسؤولية" الحاجة إلى الأولويات التالية (الحارثي، ٢٠٠٩م، ج، ص ص ١٠-١١):

١. ضرورة نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية حتى تتولد القناعة بها لدى منشآت القطاع الخاص كالالتزام وليس إلزام.

٢. ضرورة وجود جهة تنظم أداء المسؤولية الاجتماعية وتحقق التعاون والتكامل بين مختلف الجهات ذات العلاقة، حيث تم إنشاء مجلس المسؤولية الاجتماعية ويقوم المجلس بدعم أنشطة ومشروعات المسؤولية الاجتماعية التي تتبناها المنشآت لتنمية المجتمع وتلبية احتياجاته.

٣. ضرورة الأخذ بالمنهج العلمي لتخطيط المشروعات عند وضع برامج المسؤولية الاجتماعية

• المسؤولية الاجتماعية من منظور القطاع الخاص:

ذكر الحارثي (٢٠٠٩م، ب، ص ١١) أن هناك عددًا من التجارب في القطاع الخاص قد أسهمت في برامج المسؤولية المجتمعية حيث يقول أن القطاع الخاص يسهم بدور كبير في تحمل المسؤولية الاجتماعية من خلال مشاركته المادية وغير المادية في مختلف أنشطة العمل الاجتماعي.

• أداء الشركات السعودية للمسؤولية الاجتماعية:

لا تزال المنشورات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة العربية السعودية محدودة على المستوى الدولي، أما الموجود فيعطي صورة غير متسقة تمامًا مع الواقع، وفي الدراسة الاستقصائية التي أجرتها GlobalScan عام ٢٠٠٦م بشأن رضا أصحاب المصالح عن رصد المسؤولية الاجتماعية للشركات احتلت المملكة العربية السعودية موقعًا في فئة الأسواق المرضية (شركة تمكين للحلول المستدامة، ٢٠٠٧م، ص ١٩).

• بعض تجارب القطاع الخاص ضمن برامج المسؤولية الاجتماعية:

١. تجربة البنك الأهلي التجاري:تناول الحارثي (٢٠٠٩، ب، ص١٢) أبرز البرامج التي يقدمها البنك الأهلي التجاري لخدمة المجتمع ومنها: برامج الأهلي للتعليم وهي برامج خاصة باستمرارية التعليم، والمستوى العلمي للطلاب والطالبات، وتشمل كل المجالات التعليمية التثقيفية والتقنية، إضافة إلى مجال البحث العلمي، بهدف إكسابهم العديد من الخبرات العلمية.
٢. تجربة مجموعة صافولا:أشار الحارثي (٢٠٠٩م، ب، ص١٧) إلى أن هناك عدة برامج للمسؤولية الاجتماعية تقدمها مجموعة صافولا :وهي برامج بمسمى جسور صافولا للمسؤولية الاجتماعية منها برنامج التعلم من خلال خدمة المجتمع. تدريب الأيتام على الطباعة الحديثة والنشر. برنامج ما بعد التخرج لتدريب عدد من الطلاب الخريجين في تخصصات مطلوبة لسوق العمل.
٣. تجربة شركة الاتصالات السعودية:تناول الحارثي (٢٠٠٩م، ب، ص١٩) أبرز برامج المسؤولية الاجتماعية المقدمة من شركة الاتصالات السعوديةوتقدمها الشركة بمسمى "الوفاء"وتشمل برنامج الوفاء التعليمي الذي شمل تأهيل ٢٣٠٠ شاب وفتاة سعودية، وبرنامج الوفاء الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة والمعوقين.
٤. تجربة شركة أرامكو السعودية :ذكر فلاق (٢٠١٣م، ص٣٥) بعضًا من إنجازاتأرامكوالسعوديةفيالركنالمعرفي (المعرفة) ومنها:
 - بدء أعمال الإنشاء في مركز الملك عبدالعزيز الثقافي العالمي، الذي يعد تحفة ثقافية جديدة في مدينة الظهران.
 - رعاية١٩٢٢مطالبًا وطالبة لمواصلة تعليمهم الجامعي والدراسات العليا والبرامج الأكاديمية المتخصصة.
 - تسجيل ١٧٨١م طالب في برنامج الإعداد للدراسة الجامعية لغير الموظفين، منهم ١٢٩٣ يدرسون في جامعات خارج المملكة العربية السعودية.
 - تزويدالجامعات السعودية ب٣٠٠٠دورة دراسية عبربرنامج التعلم الإلكتروني.
 - مشاركة ١٩٠طالبًا في برنامج الطلبة الموهوبين.
 - رفع المحتوى العربي لموقع ويكيبيديا بنسبة ٢% بمواد أنتجها ٢٢٠ مشاركًا في برنامج الشركة الصيفي للطلاب الموهوبين.
 - التحاق ٥٤٤٢متدربًا في المشاريع المشتركة ببرنامج التدرج ومابعد التدرج.
 - استضافة٢٠٠٥٦زائرًا في المكتبة المتنقلة في غرب ووسط المملكة العربية السعودية.
 - تسجيل٢٨٧مشاركًا،من الذكور والإناث في برامج الإعداد للدراسة الجامعية.

كما تركز أرامكو السعودية على الركن المجتمعي (المجتمع) وذلك من خلال إنجازات منها:

- حضور ٣٠٠٠ طالب في المنطقة الوسطى لعرض السباق المتهورة من أجل خدمة المجتمع عن طريق زيادة الوعي بالسلامة المرورية.
- استقبال أكثر من ٥ ملايين مشاركة من أكثر من ٢٥ دولة على الموقع الإلكتروني لمسابقة السلامة المرورية.
- مشاركة ٢٥٠ ألف شخص في برامج شركة أرامكو التي نظمتها في فصل الصيف والعديد في عام ٢٠١٠م والتي قدمت خلالها ٨٢٠٠٠ ساعة من العمل التطوعي.
- حضور ٨٠٠٠ زائر للمهرجان العلمي البريطاني عام ٢٠١٠م، وهو أكبر مهرجان علمي في بريطانيا حيث كانت شركة أرامكو السعودية الراعي الرسمي للمهرجان (فلاق، ٢٠١٣م، ص٣٦).

■ مركز الملك عبد العزيز الثقافي العالمي – مبادرة أرامكو السعودية: يسعى مركز الملك عبد العزيز الثقافي العالمي أحد أكبر مبادرات أرامكو المجتمعية، إلى دعم الجهود الوطنية المبذولة نحو تحقيق مجتمع سعودي معرفي تنشط فيه الأفكار وتزدهر فيه ثقافة الإبداع والقراءة والشغف بالمعرفة والعلوم (مجلة مركز الملك عبد العزيز الثقافي العالمي-أرامكو السعودية، ٢٠١٣م، ص٤).

■ مبادرة أرامكو السعودية لإثراء الشباب: تهدف هذه المبادرة إلى إثراء آلاف الشباب والفتيات من أبناء الوطن وتشجيعه للسعي نحو حب العلوم والمعرفة والابتكار لبناء مستقبل زاخر بالإنتاج والإبداع. وتضم المحتويات العلمية لبرامج هذه المبادرة المجتمعية بالتنسيق والتعاون مع جامعات ومراكز علمية مرموقة كصالة لورنس للعلوم التابعة لجامعة كاليفورنيا، بيركلي وأكاديمية ماث زوم للعلوم الرياضية وكلية الفنون السينمائية بجامعة جنوب كاليفورنيا وغيرها، ويتم التعاون مع خبرات سعودية وشركات محلية لتنفيذ معظم هذه البرامج بالإضافة إلى فريق إثراء الشباب في أرامكو السعودية الذي يتكون بأكمله من طاقات شبابية سعودية، وتتم معظم هذه البرامج بالتعاون مع وزارة التعليم وشركة تطوير للخدمات التعليمية بالإضافة إلى مركز الأمير سلطان للعلوم والتقنية (سايتك) في إطار جهود مشتركة لتنفيذ خطوات عملية نحو مجتمع سعودي معرفي (مجلة مركز الملك عبد العزيز الثقافي العالمي-أرامكو السعودية، ٢٠١٣م، ص٦-١٠).

ومن برامج هذه المبادرة التي لقيت استجابة ومشاركات كثيرة، منها:

١. برنامج أقرأ: صُمم هذا البرنامج كمسابقة سنوية، بهدف تشجيع حب القراءة في المملكة العربية السعودية لدى الشباب والفتيات والاحتفاء بالقراء والقراءة (مجلة مركز الملك عبد العزيز الثقافي العالمي-أرامكو السعودية، ٢٠١٣م، ص١١).
٢. الإثراء عبر شخصية كارتونية (سنبر): سنبر ليس مجرد صورة من البكسلات المتحركة، بل إنه يدفع رغم بساطته إلى التفكير والتأمل في الحقائق العلمية والمعرفية كجزء من المعلومات التي يقدمها في مهمته التعليمية وفي رحلته المعرفية اللانهائية، ويأتي سنبر كبادرة سلسلة من المشاريع التي يعمل عليها مركز الملك عبد العزيز الثقافي العالمي لإثراء المحتوى الرقمي

العربي كهدف ضمن أهدافه الاستراتيجية، وقد حقق هذا البرنامج ٨٠٠٠ مشاهد (مجلة مركز الملك عبد العزيز الثقافي العالمي-أرامكو السعودية، ٢٠١٣م، ص٥٨).

٣. فاب لاب الظهران FABLAB Dhahran: الهدف من فاب لاب هو تنمية ثقافة الإنتاج والإبداع وتطويرها في المملكة، كما يوفر مساحة إبداعية لدعم المبتكرين وأصحاب المشاريع والطلاب على تحويل أفكارهم إلى واقع (دليل فاب لاب الظهران، ٢٠١٤م، ص٢).

المبحث الثاني: الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء عرضاً لعدد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، وذلك بهدف الوقوف على بعض الجهود التي بذلت في مجال البرامج التدريبية والمسؤولية الاجتماعية، وتم تقسيم الدراسات إلى قسمين: دراسات تناولت البرامج التدريبية، ودراسات تناولت المسؤولية الاجتماعية، وتم تقسيم كل قسم إلى دراسات محلية وعربية وأجنبية.

الجزء الأول: الدراسات التي تناولت البرامج التدريبية:

١. دراسة الشهراني (٢٠١٣م) بعنوان: واقع البرامج التدريبية بمركز الأمير سلمان لبناء القادة بمدرسة الرياض الأهلية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية بمركز الأمير سلمان لبناء القادة بمدرسة الرياض الأهلية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وتكون مجتمع الدراسة من طالبات مرحلة الصف الثالث الثانوي بجميع أقسامه (أدبي- علمي- دبلوما أمريكية) بمدرسة الرياض الأهلية الخاضعة للبرامج التدريبية بمركز الأمير سلمان لبناء القادة وقد بلغ حجم عينة البحث (١٢٠) طالبة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن التدريب كان يتم بأسلوب المناقشة أو المحاضرة ملائم جداً، وأن مدة البرنامج كانت كافية لتحقيق الأهداف، وأن المدربة أقامت علاقات من المودة والاحترام مع المتدربات، وأن نقص الأجهزة في مكان التدريب من المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية مع ضرورة تنوع أساليب التدريب لمقابلة الحاجات المختلفة للمتدربات.

٢. دراسة العباسي (٢٠١٣م) بعنوان: الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة، واستخدم المنهج الوصفي بالدارسة الحالية، وقد كان مجتمع الدراسة يتكون من جميع المدربين بمراكز التدريب التربوي بمنطقة مكة المكرمة والبالغ عددهم ٣٨١ مدرباً، تم توزيع الاستبانات عليهم بأسلوب الحصر الشامل من الاستبانات الموزعة ٣١١ استبانة، هم أفراد مجتمع الدراسة، اعتمدت أداة الدراسة على بناء استبانة مكونة من ٢٥ عبارة تقيس الاحتياجات التدريبية للمدربين تتوزع على سبعة مجالات وهي تحديد الاحتياجات التدريبية، بناء الحقائق التدريبية بما يتفق مع الاتجاهات المعاصرة، والمهارات والأساليب التدريبية الحديث، وتصميم البرنامج التدريبي، وتوظيف قيادة التغيير في التدريب وتوظيف التخطيط الاستراتيجي في الخطط التدريبية، وتقييم التدريب وقياس أثره في الميدان التربوي، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين بشكل عام عالية وقد جاء مجال توظيف إدارة التغيير بالتدريب بالمرتبة الأولى ثم تبعه مجال توظيف أساليب التدريب الحديثة ثم توظيف مهارات التخطيط الاستراتيجي ثم بناء

الحقيقية التدريبية "ثم تبعه مجال " تحديد احتياجات المتدربين " ثم تصميم البرامج التدريبية بالمرتبة قبل الأخيرة.

٢. دراسة Goldsmith (٢٠٠٦م). بعنوان: هل القياديين يعملون بناءً على استراتيجية التدريب Are Leaders Acting on Their Training Strategic

تخلص هذه الدراسة إلى بيان اتجاهات فعالية قيادة التدريب في تطوير قياديين ملتزمين ومرتبطين بالإدارة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أسلوب المقابلة كأداة، ونتيجة لعدد من المقابلات التي أجريت من قبل الباحث فإنه لم يجد دليلاً قوياً يثبت أن برامج تدريب القياديين تقوم بتطوير القادة بفعالية، لأن الكثير من المشاركين لم يطبقوا ما اكتسبوه إلا بشكل جزئي، حيث قام الباحث بتطوير دراسة تتضمن أكثر من ستة وثمانون ألف (٨٦,٠٠٠) مستجيب ومنهم حوالي اثنا عشر ألفاً (١٢٠٠٠) من خارج الولايات المتحدة من (٨) مؤسسات ضخمة، وذلك باستخدام طرق تقييم جديدة لمعرفة ما إذا كان المشاركون في برامج التنمية القيادية قد أصبحوا أكثر فعالية خلال ستة (٦) أشهر إلى عام من ابتداء تدريبهم.

الجزء الثاني: الدراسات التي تناولت المسؤولية الاجتماعية:

١. دراسة الأسرج (٢٠١٣م) بعنوان: دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تنمية المجتمع السعودي. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تنمية المجتمع السعودي، من خلال التعرف على مدى تبني الشركات في المملكة العربية السعودية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، والتعرف على تأثيراتها في تحقيق التنمية في المجتمع السعودي، كما ألفت الضوء على بعض النتائج التي توصلت إليها عدد من الدراسات، تم اتباع منهجين هما أولاً المنهج الوصفي وثانياً المنهج التحليلي التقييمي، وأظهرت نتائج التحليل على الدراسة أن ٩٠% من المهنيين يرون في مبادرات المسؤولية الاجتماعية مسؤولية أخلاقية تقع على عاتق الشركات ٨٣% من المهنيين في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يعتقدون أن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات لديها تأثير إيجابي في المنطقة، عبر ٧٣% من المهنيين عن رغبتهم بتخصيص الوقت والجهد للقيام بالأعمال الخيرية، في حين يفضل ٢٧% منهم التبرع بالمال، و ٩٥% من المهنيين يرون أنه من المهم أن تتمتع شركاتهم بالمسؤولية الاجتماعية، وأفاد ٩ من أصل ١٠ (٨٨%) بأنهم يفضلون المنتجات والخدمات التي توفرها شركات مسؤولة اجتماعياً.

٢. دراسة Anselmsson and Johansson (٢٠٠٧م) بعنوان: تعزيز الفهم حول تصنيف الزبائن المهمين للجوانب المختلفة من المسؤولية الاجتماعية عند تقييمهم وشرائهم المنتجات والأسماء التجارية من المحلات التموينية.

Corporate social responsibility and the positioning of grocery brands: An exploratory study of retailer and manufacturer brands at point of purchase.

وقد هدفت الدراسة إلى تعزيز الفهم حول تصنيف الزبائن المهمين للجوانب المختلفة من المسؤولية الاجتماعية عند تقييمهم وشرائهم المنتجات والأسماء التجارية من المحلات التموينية، استخدمت أسلوبي المقابلة والاستبانة كأداة لها، وتكون مجتمعها من زبائن محلات بضائع التجزئة، واقتصرت الدراسة على السوق السويدية، وقد توصلت الدراسة إلى أن ثلاثة أبعاد من المسؤولية الاجتماعية (مسؤولية تجاه المنتج، المسؤولية الإنسانية، المسؤولية تجاه البيئة) إلى جانب الأسماء التجارية تسهم في بناء الصورة الذهنية. علاوة على ذلك فإن الصورة الذهنية أظهرت أن من شأنها أن تؤثر على نية المستهلكين في الشراء.

٢. دراسة Graeme (٢٠٠٨م)، بعنوان: المسؤولية الاجتماعية الجديدة للشركات.

The New Corporate Social Responsibility

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية للشركات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الاجتماعي، واستخدمت أسلوب الاستبانة كأداة لها، وأظهرت الدراسة أنه يتنامى الوعي بأهمية المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق المؤسسات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بشكل متسارع، كذلك التقدم والتنامي المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في منطقة الشرق الأوسط لم يعد قاصرًا على الشركات (وموظفيها) وحدها، فالحكومات والمؤسسات الغير ربحية حذت ذات المنحى واتخذت العديد من الخطوات بذلك الاتجاه على مر السنين السابقة، والممارسات الحالية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات لا يزال متجزئًا بشكل كبير في العقول في هذه المنطقة كشكل من أشكال العمل الخيري ولا يتماشى مع الاحتياجات الفعلية للمنطقة، وبالتالي يخلو من الكثير مما هو مرغوب في تحقيقه على أرض الواقع وتأثيره على المجتمع، حتى تتحقق الاستدامة الحقيقية في المستقبل من خلال تطبيق مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، فإنه على حكومات المنطقة مجتمعة وضع الإطار التنظيمي اللازم لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات وإشراك جميع أصحاب الشركات في ذلك، بينما تحتاج الشركات للانتقال من الأنشطة الخيرية البحتة إلى برامج مستدامة تتصدي من خلالها لتحديات المستقبل التنموية.

التعليق على الدراسات السابقة:**• أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة والدراسات السابقة في المبحث الأول " البرامج التدريبية":**

- من حيث أهداف الدراسة: تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في الهدف العام إذ أنها تهدف إلى دراسة واقع البرامج التدريبية كدراسة الشهراني (٢٠١٣م)، أما من حيث الهدف الخاص والمتضمن التعرف على المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية فهي تتشابه مع دراسة Goldsmith (٢٠٠٦م) في بعض الأبعاد المستهدفة.

- من حيث منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المسحي بينما اعتمدت الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي.

- من حيث الأداة: تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات بينما تختلف مع دراسة Goldsmith (٢٠٠٦م) التي تستخدم المقابلة كأداة لجمع البيانات.

- من حيث مجتمع الدراسة: تم تطبيق أدوات الدراسة المستخدمة في الدراسات السابقة على عينات مختلفة، حيث تم تطبيق بعضها على المدربين كدراسة العباسي (٢٠١٣م)، في حين أن بعض الدراسات طبقت أدواتها على مجتمع المدربين والمتدربين كدراسة Goldsmith (٢٠٠٦م) فقد طبقت على قياديين وأجهزة مركزية للتدريب، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الشهراني (٢٠١٣م) التي استهدفت مجتمع الطلاب والطالبات بالمدارس.

• أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة والدراسات السابقة في المبحث الثاني:

- من حيث أهداف الدراسة: تتفق الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في الهدف العام إذ أنها تهدف إلى دراسة دور المسؤولية الاجتماعية كدراسة الأسرج (٢٠١٣م)، أما من حيث الأبعاد الأخرى

والمتضمنة التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية للشركات فهي تتشابه مع دراسة Graeme (٢٠٠٨م)، بينما تختلف مع دراسة Anselmsson and Johansson (٢٠٠٧م) من حيث أغلب الأبعاد والمحاور المستهدفة.

- من حيث منهج الدراسة: اختلفت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المنهج المستخدم حيث تستخدم المنهج الوصفي التحليلي عدا دراسة Anselmsson and Johansson (٢٠٠٧م) حيث استخدمت منهج المسح الاجتماعي.

- من حيث الأداة: تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات بينما تختلف مع دراسة Anselmsson and Johansson (٢٠٠٧م) فقد جمعت بين نوعين من الأدوات وهي الاستبانة والمقابلة.

- من حيث مجتمع الدراسة: تم تطبيق أدوات الدراسة المستخدمة في الدراسات السابقة على عينات مختلفة، حيث تم تطبيق أغلبها على الشركات وأفرادها، في حين أن بعض الدراسات طبقت أدواتها على مجتمع من الأفراد يتمثل في الزبائن كدراسة Anselmsson and Johansson (٢٠٠٧م)، وأما الدراسة الحالية فقد تميزت عن الدراسات السابقة كونها من أوائل الدراسات التي ستطبق على مجتمع طلاب التعليم العام بالمدارس السعودية.

• أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

١. بناء الأداة ومعرفة الأدبيات حول الدراسة، والاطلاع على مناهج البحث المستخدمة وتحديد الرؤية حول واقع البرامج التدريبية المنفذة.
٢. من حيث المنهج والأداة والأسلوب الإحصائي.
٣. في إعداد الإطار النظري.
٤. وضع مشكلة الدراسة وتحديد مشكلتها.
٥. بناء أداة الدراسة وتحديد مجالاتها وفقراتها.
٦. المساعدة في وضع التوصيات والمقترحات.

• ما تميزت به الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة:

كون هذه الدراسة استهدفت مجتمع طلاب التعليم العام فتتميز بأنها أول دراسة في هذا المجال في المملكة العربية السعودية حيث إنها تقوم بتشخيص النظام الحالي المتبع لتدريب طلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية من قبل شركة أرامكو السعودية، وتركز هذه الدراسة على محاولة التعرف على كيفية اختيار البرامج التدريبية في شركة أرامكو السعودية.

المبحث الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

- منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، والذي يتلاءم مع طبيعتها ويتوافق مع أهدافها.
- مجتمع الدراسة: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلاب المدارس المتوسطة والثانوية التي تم إجراء برامج أرامكو التدريبية فيها بالمنطقة الشرقية في محافظتي الظهران والخبر والبالغ عددهم (١٥٠٠) طالب.
- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٥٥٠) طالبًا من الطلاب المتدربين بالمنطقة الشرقية في محافظتي الظهران والخبر، حيث قام الباحث بتوزيع (٥٥٠) استبيانًا على الطلاب، استرجع الباحث

منهم (٤٩٠) استبياناً، وتم استبعاد (٤١) استبياناً لعدم اكتمال الاستجابات، أو لعدم جدية المستجيب، ليكون العدد النهائي لعينة الدراسة (٤٤٩) طالباً، أي بنسبة (٨١,٦%) من إجمالي الاستبانات التي تم توزيعها، وبنسبة (٣٠,٠%) من إجمالي مجتمع الدراسة.

● **أداة الدراسة: استخدم الباحث "الاستبانة"**، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

ولقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين:

الجزء الأول: وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بعينة الدراسة مثل: المرحلة الدراسية، نوع المدرسة، نوع المبنى المدرسي، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها.

الجزء الثاني: وهو يتكون من (٧٣) فقرة مقسمة على ثلاثة محاور كما يلي:

- **المحور الأول:** يتناول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر في إطار المسؤولية الاجتماعية، وهو يتكون من (٤٥) فقرة، مقسمة على ثلاثة أبعاد على النحو التالي:

البعد الأول: يتناول أساليب التدريب المستخدمة، وهو يتكون من (١٨) فقرة.

البعد الثاني: يتناول البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي، وهو يتكون من (١١) فقرة.

البعد الثالث: يتناول أداء المدربين والسمات الشخصية لهم، وهو يتكون من (١٦) فقرة.

- **المحور الثاني:** يتناول المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية، وهو يتكون من (١٣) فقرة.

- **المحور الثالث:** يتناول مقترحات تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية وزيادة فاعليتها لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية، وهو يتكون من (١٥) فقرة.

❖ **صدق أداة الدراسة:** يُقصد بالصدق شمول أداة الدراسة لكل العناصر التي يجب أن تحتويها الدراسة من ناحية، وكذلك وضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومه لمن يستخدمها، ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

(١) **الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):** بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة، تم عرضها على عدد (٢٥) من المحكمين وقد طُلب منهم إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة وذلك للاسترشاد بأرائهم وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبح الاستبيان في صورته النهائية.

(٢) **صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:** بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً على بيانات العينة قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة. حيث يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى

(٠,٠١) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

❖ **ثبات أداة الدراسة:** قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، حيث يتضح أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠,٩٢٩) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (٠,٨١٦، ٠,٩٣٨)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة.
٢. المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات عينة الدراسة
٣. تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.
٤. تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way One) للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة .
٥. تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين "Independent Sample T-Test" للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة.
٦. تم استخدام اختبار كروسكال واليس "Kruskal-Wallis" بديلاً عن تحليل التباين الأحادي (One Way One) للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة .

المبحث الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر في إطار المسؤولية الاجتماعية من جهة نظر الطلاب الملتحقين بهذه البرامج؟

للتعرف على واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر في إطار المسؤولية الاجتماعية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة، كما تم ترتيب تلك الأبعاد حسب المتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو المبين في الجدول (١) :

جدول (١)

واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر الطلاب الملتحقين بهذه البرامج

م	البرامج التدريبية المقدمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	أساليب التدريب المستخدمة.	٣,٥٦	٠,٧٦	عالية	٣
٢	البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي.	٣,٨٥	٠,٧١	عالية	٢
٣	أداء المدربين والسمات الشخصية لهم.	٣,٩٩	٠,٧٢	عالية	١
-	المتوسط الحسابي	٣,٨٠	٠,٦٢	متوسطة	-

يتضح من خلال الجدول (١) أن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة من طلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر على البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية في إطار المسؤولية الاجتماعية بمتوسط عام (٣,٨٠)، حيث يأتي أداء المدربين والسمات الشخصية لهم بالمرتبة الأولى بمتوسط عام (٣,٩٩) وانحراف معياري (٠,٧٢)، يليها البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرامج التدريبية بمتوسط عام (٣,٨٥) وانحراف معياري (٠,٧١)، وبالمرتبة الثالثة تأتي أساليب التدريب المستخدمة بمتوسط عام (٣,٥٦) وانحراف معياري (٠,٧٦)

وسوف يتم تناول البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بنوع من التفصيل وذلك كما يلي:

■ أساليب التدريب المستخدمة

للتعرف على أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة، كما تم ترتيب تلك الفقرات حسب المتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو المبين في الجدول (٢):

جدول (٢)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة نحو أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية في إطار المسؤولية الاجتماعية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرات	م
				منخفضة جداً		منخفضة		متوسطة		عالية		عالية جداً			
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
١	عالية	١,٠٠	٣,٨٥	٣,٣	١٥	٤,٢	١٩	٢٥,٤	١١٤	٣٨,٣	١٧٢	٢٨,٧	١٢٩	المحاضرة	١
٢	عالية	١,٠١	٣,٨٢	٢,٩	١٣	٧,١	٣٢	٢٢,٥	١٠١	٣٩,٩	١٧٩	٢٧,٦	١٢٤	المناقشة	٢
١٧	متوسطة	١,٢٧	٣,١٤	١٤,٧	٦٦	١٣,٨	٦٢	٣١,٦	١٤٢	٢٢,٧	١٠٢	١٧,١	٧٧	التدريب عن بعد	٣
٨	عالية	١,٢٣	٣,٦٧	٦,٧	٣٠	١٠,٢	٤٦	٢٥,٦	١١٥	٢٣,٨	١٠٧	٣٣,٦	١٥١	ورش العمل	٤
١٥	متوسطة	١,٣١	٣,٤٠	١١,٤	٥١	١٣,٦	٦١	٢٥,٦	١١٥	٢٢,٩	١٠٣	٢٦,٥	١١٩	حقائب تدريبية	٥
١٤	عالية	١,٣٠	٣,٤٣	١٠,٧	٤٨	١٣,٨	٦٢	٢٣,٨	١٠٧	٢٥,٤	١١٤	٢٦,٣	١١٨	تمثيل الأدوار	٦
١٠	عالية	١,١٩	٣,٦٢	٦,٥	٢٩	١١,٦	٥٢	٢٣,٦	١٠٦	٣٠,١	١٣٥	٢٨,٣	١٢٧	المحاكاة	٧
٣	عالية	١,١١	٣,٧٨	٣,٣	١٥	٩,١	٤١	٢٧,٦	١٢٤	٢٦,٣	١١٨	٣٣,٦	١٥١	حل المشكلات	٨
٩	عالية	١,١٥	٣,٦٥	٥,١	٢٣	١٠,٧	٤٨	٢٧,٢	١٢٢	٢٨,٥	١٢٨	٢٨,٥	١٢٨	العصف الذهني	٩
٥	عالية	١,٢٠	٣,٧٢	٦,٩	٣١	٩,١	٤١	٢٠,٩	٩٤	٣١,٠	١٣٩	٣٢,١	١٤٤	دراسة الحالة	١٠
١٦	متوسطة	١,٣٥	٣,١٩	١٥,٤	٦٩	١٦,٠	٧٢	٢٤,٥	١١٠	٢٢,٧	١٠٢	٢١,٤	٩٦	دراما اجتماعية	١١
٦	عالية	١,٣١	٣,٧١	٨,٩	٤٠	١٠,٥	٤٧	١٩,٦	٨٨	٢٢,٣	١٠٠	٣٨,٨	١٧٤	الألعاب	١٢
٤	عالية	١,١٨	٣,٧٧	٦,٢	٢٨	٦,٩	٣١	٢٥,٦	١١٥	٢٦,٥	١١٩	٣٤,٧	١٥٦	المشاغل العملية	١٣
٧	عالية	١,٢٩	٣,٦٨	٨,٩	٤٠	١٠,٠	٤٥	٢٠,٥	٩٢	٢٥,٤	١١٤	٣٥,٢	١٥٨	الفيديو التفاعلي	١٤

١٥	تدريب إلكتروني	١٣٦	٣٠,٣	١١٤	٢٥,٤	١٠,٤	٢٣,٢	٤٧	١٠,٥	٤٨	١٠,٧	٣,٥٤	١,٣١	عالية	١٣
١٦	باستخدام جهاز الحاسب الآلي	١٦٨	٣٧,٤	٩٢	٢٠,٥	٨٥	١٨,٩	٥٠	١١,١	٥٤	١٢,٠	٣,٦٠	١,٣٩	عالية	١١
١٧	الزيارات الميدانية	٩٦	٢١,٤	٨١	١٨,٠	١٠,٣	٢٢,٩	٧١	١٥,٨	٩٨	٢١,٨	٣,٠١	١,٤٤	متوسطة	١٨
١٨	تتنوع أساليب التدريب في كل جلسة تدريبية	١٤٣	٣١,٨	١٠٠	٢٢,٣	١١٨	٢٦,٣	٥١	١١,٤	٣٧	٨,٢	٣,٥٨	١,٢٧	عالية	١٢
-	المتوسط الحسابي العام	٣,٥٦	٠,٧٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	عالية	-

يتضح من الجدول (٢) أن بُعد أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية يتضمن (١٨) فقرة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٣,٨٥، ٣,٠١)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات عينة الدراسة حول أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية، ويعزو الباحث هذا التفاوت إلى اختلاف قدرات الطلاب العقلية والفروق الفردية بينهم ومدى استفادتهم من هذه الأساليب التدريبية. يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٥٦)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة على أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية، ومن أبرز الأساليب المستخدمة (المحاضرة، وكذلك المناقشة، إضافة إلى حل المشكلات، والمشاكل العلمية، وكذلك دراسة الحالة، إضافة إلى الألعاب، والفيديو التفاعلي). ويرى الباحث أن الأساليب التدريبية المتبعة في البرامج التدريبية المقدمة من قبل شركة أرامكو السعودية في إطار المسؤولية الاجتماعية يتم اختيارها بعناية ووفق معايير تتناسب مع الأهداف المرسومة.

■ البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي:

للتعرف على البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة، كما تم ترتيب تلك الفقرات حسب المتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو المبين في الجدول (٣):

جدول (٣)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة نحو البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية

م	الفقرات	درجة الموافقة															
		موافق بشدة		موافق		إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة							
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
١	مساحة القاعات التدريبية ملائمة لأعداد المتدربين.	٣٧,٢	١٦٧	٢٩,٦	١٣٣	١٠,٩	٥٤	٢٤,٣	١٠٩	٥,٣	٢٤	٣,٦	١٦	٣,٩٢	١,٠٧	عالية	٥
٢	تتوفر التجهيزات اللازمة في قاعات التدريب.	٣٨,٥	١٧٣	٣٢,٧	١٤٧	٨٣	١٨,٥	٨٣	١٨,٥	٢٩	٦,٥	٣,٨	١٧	٣,٩٦	١,٠٨	عالية	٤
٣	إضاءة القاعات التدريبية تتلاءم مع مساحتها.	٤٣,٤	١٩٥	٢٩,٨	١٣٤	٨٢	١٨,٣	٨٢	١٨,٣	٢١	٤,٧	٣,٨	١٧	٤,٠٤	١,٠٧	عالية	٢
٤	تهوية وتكييف القاعات التدريبية جيدة.	٥٣,٠	٢٣٨	٢٦,٧	١٢٠	٥٥	١٢,٢	٥٥	١٢,٢	١٥	٣,٣	٤,٧	٢١	٤,٢٠	١,٠٨	عالية	١
٥	يساعد ترتيب الأثاث وطريقة الجلوس داخل القاعة على تحقيق أهداف البرامج التدريبية.	٣٨,٨	١٧٤	٣١,٠	١٣٩	٩٧	٢١,٦	٩٧	٢١,٦	٢٤	٥,٣	٣,٣	١٥	٣,٩٦	١,٠٦	عالية	٣
٦	توقيت تنفيذ البرامج التدريبية مناسب.	٣٩,٤	١٧٧	١١٣	٢٥,٢	٩٩	٢٢,٠	٩٩	٢٢,٠	٣٠	٦,٧	٦,٧	٣٠	٣,٨٤	١,٢١	عالية	٧
٧	الوقت المخصص	٣٢,١	١٤٤	٢٨,٧	١٢٩	٩٣	٢٠,٧	٩٣	٢٠,٧	٤٧	١٠,٥	٨,٠	٣٦	٣,٦٦	١,٢٥	عالية	١٠

													للاستراحة أثناء البرنامج التدريبي كافٍ.		
١١	متوسطة	١,٥٣	٣,٣٧	١٩,٦	٨٨	١٠,٩	٤٩	١٧,٦	٧٩	١٦,٧	٧٥	٣٥,٢	١٥٨	٨	يفضل عقد البرامج التدريبية في الإجازة الصيفية.
٩	عالية	١,٢٦	٣,٧٣	٧,٨	٣٥	٩,١	٤١	٢٢,٣	١٠٠	٢٣,٤	١٠٥	٣٧,٤	١٦٨	٩	ملاءمة الفترة الصباحية للتدريب.
٨	عالية	١,١٧	٣,٧٨	٥,٨	٢٦	٨,٥	٣٨	٢٢,٠	٩٩	٢٩,٦	١٣٣	٣٤,١	١٥٣	١٠	مواعيد نهاية البرنامج اليومي مناسبة.
٦	عالية	١,١٦	٣,٨٧	٤,٥	٢٠	٨,٥	٣٨	٢٢,٠	٩٩	٢٥,٤	١١٤	٣٩,٦	١٧٨	١١	البيئة التدريبية محفزة للتدريب.
-	عالية	٠,٧١	٣,٨٥												المتوسط الحسابي العام

يتضح من الجدول رقم (٣) أن بُعد البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية يتضمن (١١) فقرة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٣,٣٧، ٤,٢٠)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات عينة الدراسة حول البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام، ويرجع الباحث هذه الموافقات إلى اختلاف نوع المباني المدرسية، فمن خلال زيارة الباحث إلى قاعات التدريب ومرافقها وجد أن هناك تفاوت في تصميم القاعات والمرافق المساندة والتجهيزات اللازمة. يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٨٥)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة على البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية، وذلك يتمثل في (تهوية وتكييف القاعات التدريبية جيدة، وكذلك إضاءة القاعات التدريبية تتلاءم مع مساحتها، إضافة إلى أن ترتيب الأثاث وطريقة الجلوس داخل القاعة تساعد على تحقيق أهداف البرامج التدريبية، وتوفر التجهيزات اللازمة في قاعات التدريب).

■ أداء المدربين والسمات الشخصية لهم:

للتعرف على أداء المدربين والسمات الشخصية لهم بالبرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة، كما تم ترتيب تلك الفقرات حسب المتوسط الحسابي لها، وذلك في الجدول (٤):

جدول (٤)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة نحو أداء المدربين والسمات الشخصية لهم بالبرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام

الترتيب	درجة الحكم النهائي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة								الفقرات	م		
				غير موافق بشدة		غير موافق		إلى حد ما		موافق				موافق بشدة	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			%	ك
٣	موافق	٠,٩٤	٤,١٤	٢,٩	١٣	٢,٢	١٠	١٤,٣	٦٤	٣٨,٨	١٧٤	٤١,٩	١٨٨	يستطيع المدرب إيصال المعلومات بسهولة للمتدربين.	١
١	موافق بشدة	٠,٩٢	٤,٢٢	٢,٠	٩	٢,٧	١٢	١٣,٤	٦٠	٣٤,٧	١٥٦	٤٧,٢	٢١٢	لغة المدرب سليمة ومفهومة للمتدربين.	٢
٩	موافق	١,٠٣	٣,٩٧	٢,٩	١٣	٦,٠	٢٧	١٩,٤	٨٧	٣٥,٠	١٥٧	٣٦,٧	١٦٥	ينوع المدرب في أساليب التدريب المستخدمة.	٣
٥	موافق	١,٠٣	٤,٠٢	٢,٤	١١	٦,٢	٢٨	١٨,٧	٨٤	٣٢,٣	١٤٥	٤٠,٣	١٨١	يلتزم المدرب بالوقت المخصص للبرنامج التدريبي.	٤
١٥	موافق	١,١١	٣,٨١	٤,٠	١٨	٨,٥	٣٨	٢٤,١	١٠٨	٢٩,٨	١٣٤	٣٣,٦	١٥١	يراعي المدرب الفروق الفردية بين المتدربين.	٥
١٠	موافق	١,١٠	٣,٩٧	٤,٧	٢١	٤,٩	٢٢	١٨,٧	٨٤	٣٢,١	١٤٤	٣٩,٦	١٧٨	يُعدّ المدرب المادة العلمية جيداً.	٦
٧	موافق	١,١٣	٤,٠٢	٤,٥	٢٠	٦,٢	٢٨	١٦,٧	٧٥	٢٧,٨	١٢٥	٤٤,٨	٢٠١	يتفقد المدرب عمل المجموعات أثناء ورش العمل.	٧
٤	موافق	١,١٢	٤,٠٤	٤,٢	١٩	٦,٥	٢٩	١٥,٦	٧٠	٢٨,٧	١٢٩	٤٥,٠	٢٠٢	يُشجع المدرب المتدربين على الحوار والنقد الخُر.	٨
٢	موافق	١,٠٢	٤,١٥	٢,٩	١٣	٤,٧	٢١	١٤,٥	٦٥	٣٠,٥	١٣٧	٤٧,٤	٢١٣	يحترم المدرب آراء المتدربين ويوجهها نحو أهداف البرنامج التدريبي.	٩
١٦	موافق	١,١٤	٣,٧٨	٤,٥	٢٠	٩,٨	٤٤	٢٢,٣	١٠٠	٢٩,٨	١٣٤	٣٣,٦	١٥١	يُقدم المدرب تغذية راجعة فورية للمتدربين.	١٠
١١	موافق	١,١٠	٣,٩٤	٣,٦	١٦	٨,٠	٣٦	١٨,٣	٨٢	٣١,٠	١٣٩	٣٩,٢	١٧٦	يستخدم المدرب لغة الجسد في التواصل مع المتدربين: كالإشارات والإيماءات.	١١
٦	موافق	١,٠٧	٤,٠٢	٣,٦	١٦	٥,٦	٢٥	١٨,٣	٨٢	٣٠,٣	١٣٦	٤٢,٣	١٩٠	يظهر المدرب تمكنه من المادة العلمية التي	١٢

يعرضها.															
١٣	يمتلك المدرب مهارة التحفيز للمتعلمين.	١٨٩	٤٢,١	١٣٦	٣٠,٣	٧٨	١٧,٤	٢٩	٦,٥	١٧	٣,٨	٤,٠٠	١,٠٩	موافق	٨
١٤	قدرة المدرب على تخطيط الوقت المخصص للبرنامج التدريبي.	١٥٩	٣٥,٤	١٥٦	٣٤,٧	٧٧	١٧,١	٣٨	٨,٥	١٩	٤,٢	٣,٨٩	١,١١	موافق	١٣
١٥	يطرح المدرب أسئلة مثيرة للتأمل والتفكير.	١٧٦	٣٩,٢	١٣١	٢٩,٢	٧٨	١٧,٤	٣٩	٨,٧	٢٥	٥,٦	٣,٨٨	١,١٨	موافق	١٤
١٦	يتقبل المدرب وجهة نظر المتدربين المخالفة له في الرأي.	١٨٠	٤٠,١	١٣٠	٢٩,٠	٨٠	١٧,٨	٣٤	٧,٦	٢٥	٥,٦	٣,٩٠	١,١٧	موافق	١٢
المتوسط الحسابي العام															
-		٣,٩٩	٠,٧٢											موافق	-

يتضح من الجدول رقم (٤) أن بُعد أداء المدربين والسمات الشخصية لهم بالبرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام يتضمن (١٦) فقرة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٣,٧٨، ٤,٢٢)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات عينة الدراسة حول أداء المدربين والسمات الشخصية لهم بالبرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٩٩)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة على أداء المدربين والسمات الشخصية لهم بالبرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام، وذلك يتمثل في (أن لغة المدرب سليمة ومفهومة للمتدربين)، وكذلك أن المدرب يحترم آراء المتدربين ويوجهها نحو أهداف البرنامج التدريبي، إضافة إلى أن المدرب يستطيع إيصال المعلومات بسهولة للمتدربين، وأن المدرب يُشجع المتدربين على الحوار والنقد الحُر، وكذلك أن المدرب يتفقد عمل المجموعات أثناء ورش العمل). ويرى الباحث أن المدرب الجيد لا بد أن يتم إعداده بتخطيط علمي وأن يكون ذا خبرة وتأهيل ومعرفة كافية لأنشطة التدريب، وعلى القائمين على هذه البرامج الاستفادة من الكوادر المتميزة في التعليم لتدريب بعض البرامج التدريبية حتى يتم تحقيق الأهداف المطلوبة.

السؤال الثاني: ما المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

للتعرف على المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة، كما تم ترتيب تلك الفقرات حسب المتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو المبين بالجدول (٥):

جدول (٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة نحو المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرات	م
				غير موافق بشدة		غير موافق		إلى حد ما		موافق		موافق بشدة			
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
١	موافق	١,٣٤	٣,٦١	١١,٨	٥٣	٨,٥	٣٨	١٩,٨	٨٩	٢٦,٣	١١٨	٣٣,٦	١٥١	قلة التنوع في أساليب التدريب.	١
٢	موافق	١,٢٥	٣,٤٩	٩,١	٤١	١٤,٣	٦٤	١٩,٢	٨٦	٣٣,٩	١٥٢	٢٣,٦	١٠٦	ضعف الربط بين المحتوى التدريبي والواقع التعليمي أثناء تصميم البرامج التدريبية.	٢
١١	إلى حد ما	١,٣٩	٣,٣٠	١٥,١	٦٨	١٤,٠	٦٣	٢٣,٦	١٠٦	٢٠,٣	٩١	٢٦,٩	١٢١	نقص المدربين المؤهلين للتدريب.	٣
٩	إلى حد ما	١,٣٧	٣,٣٣	١٢,٩	٥٨	١٧,٦	٧٩	١٩,٢	٨٦	٢٤,٥	١١٠	٢٥,٨	١١٦	أهداف البرامج التدريبية لا تترجم إلى ممارسات عملية.	٤
٨	إلى حد ما	١,٣٠	٣,٣٤	١٠,٩	٤٩	١٦,٥	٧٤	٢٤,١	١٠٨	٢٤,٩	١١٢	٢٣,٦	١٠٦	صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية للطلاب من البرامج التدريبية.	٥
١٠	إلى حد ما	١,٣٦	٣,٣١	١٢,٧	٥٧	١٨,٠	٨١	٢٠,٥	٩٢	٢٣,٤	١٠٥	٢٥,٤	١١٤	انشغال المتدرب بأعباء	٦

														الدراسة خلال فترة التدريب.	
٦	إلى حد ما	١,٣٢	٣,٣٨	١١,٨	٥٣	١٤,٧	٦٦	٢٢,٥	١٠١	٢٦,١	١١٧	٢٤,٩	١١٢	قصور متابعة المتدربين بعد نهاية التدريب.	٧
١٣	غير موافق	١,٣٥	٢,٥٥	٢٧,٢	١٢٢	٣٠,٧	١٣٨	١٥,١	٦٨	١٤,٣	٦٤	١٢,٧	٥٧	نقص المعامل والقاعات التدريبية المخصصة للتدريب.	٨
١٢	غير موافق	١,٣٧	٢,٥٧	٢٦,٩	١٢١	٣٠,٣	١٣٦	١٤,٩	٦٧	١٤,٧	٦٦	١٣,١	٥٩	القاعات التدريبية لا تلائم الأساليب التدريبية المستخدمة.	٩
٣	موافق	١,٣٣	٣,٤٧	١٠,٧	٤٨	١٤,٥	٦٥	٢١,٤	٩٦	٢٤,٣	١٠٩	٢٩,٢	١٣١	قلة الوقت المخصص للجوانب التطبيقية.	١٠
٤	موافق	١,٣٧	٣,٤١	١٢,٥	٥٦	١٥,١	٦٨	١٩,٨	٨٩	٢٤,١	١٠٨	٢٨,٥	١٢٨	نقص الحوافز التشجيعية للمتدربين في البرامج التدريبية.	١١
٥	إلى حد ما	١,٣٢	٣,٣٩	١١,٦	٥٢	١٤,٩	٦٧	٢٢,٠	٩٩	٢٥,٦	١١٥	٢٥,٨	١١٦	قلة توافر المراجع ومصادر المعلومات الخاصة بالبرامج التدريبية.	١٢
٧	إلى حد ما	١,٤١	٣,٣٧	١٣,٦	٦١	١٦,٥	٧٤	١٩,٢	٨٦	٢٠,٩	٩٤	٢٩,٨	١٣٤	قصور الإعلام التربوي في إرسال نشرات	١٣

																			تثقيفية تتعلق بالبرامج التدريبية
																			المتوسط الحسابي العام
																			إلى حد ما
																			-

يتضح من الجدول (٥) أن: محور المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام يتضمن (١٣) فقرة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٣,٢٩، ٣,٦١)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام. يبلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٢٧)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة متوسطة بين عينة الدراسة على المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام، ومن أبرز تلك المشكلات (قلة التنوع في أساليب التدريب، وكذلك ضعف الربط بين المحتوى التدريبي والواقع التعليمي أثناء تصميم البرامج التدريبية، إضافة إلى قلة الوقت المخصص للجوانب التطبيقية، ونقص الحوافز التشجيعية للمتدربين في البرامج التدريبية).

السؤال الثالث: ما المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

للتعرف على مقترحات تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة، كما تم ترتيب تلك الفقرات حسب المتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو المبين بالجدول (٦).

جدول (٦)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة نحو مقترحات تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة										الفقرات	م
				منخفضة جدًا		منخفضة		متوسطة		عالية		عالية جدًا			
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
	عالية جدًا	٠,٨٥	٤,٥٠	١,٦	٧	١,٨	٨	٨,٧	٣٩	٢٠,٧	٩٣	٦٧,٣	٣٠٢	١	تنوع الأساليب التدريبية لمقابلة الحاجات المختلفة للمدربين.
	عالية جدًا	٠,٩٥	٤,٢٢	٢,٢	١٠	٣,٨	١٧	١١,٨	٥٣	٣٤,٥	١٥٥	٤٧,٧	٢١٤	٢	الاستفادة من الإمكانيات المادية وغرف مصادر التعلم المتاحة في المدارس.
	عالية جدًا	١,٠٣	٤,٣٣	٢,٩	١٣	٤,٢	١٩	١١,٤	٥١	٢٠,٣	٩١	٦١,٢	٢٧٥	٣	اختيار المدربين ذوي الخبرة بأساليب التدريب الحديثة.
	عالية	١,٠٩	٤,٠٩	٣,٣	١٥	٦,٥	٢٩	١٥,٤	٦٩	٢٧,٦	١٢٤	٤٧,٢	٢١٢	٤	مشاركة المدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية.
١٣	عالية	١,١٨	٤,٠١	٥,٣	٢٤	٧,١	٣٢	١٥,٤	٦٩	٢٥,٨	١١٦	٤٦,٣	٢٠٨	٥	تصميم البرامج التدريبية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمدربين.
٥	عالية	١,٠٩	٤,١٣	٢,٤	١١	٧,٨	٣٥	١٤,٩	٦٧	٢٣,٦	١٠٦	٥١,٢	٢٣٠	٦	تزويد القاعات التدريبية بأحدث التجهيزات المساعدة في عملية التدريب.
١٠	عالية	١,٠٧	٤,٠٢	٤,٠	١٨	٤,٩	٢٢	١٦,٩	٧٦	٣٣,٤	١٥٠	٤٠,٨	١٨٣	٧	إشراك المدربين في تقويم البرامج التدريبية.
٩	عالية	١,١٤	٤,٠٤	٤,٥	٢٠	٦,٩	٣١	١٦,٠	٧٢	٢٥,٦	١١٥	٤٧,٠	٢١١	٨	الاستفادة من برامج التواصل الاجتماعي في التواصل بين المدربين والمدربين وإدارة البرامج التدريبية.
٧	عالية	١,١٢	٤,٠	٣,٨	١٧	٧,٣	٣٣	١٤,٣	٦٤	٢٥,٠	١١٦	٤٨,٠	٢١٩	٩	توفير الحوافز الكافية للمدربين لضمان

			٨							٨		٨		المشاركة الإيجابية في البرامج التدريبية.	
٨	عالية	١,٠٩	٤,٠٥	٣,٨	١٧	٥,٣	٢٤	١٧,٦	٧٩	٢٨,٥	١٢٨	٤٤,٨	٢٠١	قياس أثر التدريب على المتدربين للاستفادة منه في تطوير البرامج المقدمة.	١٠
١٢	عالية	١,١٦	٤,٠١	٤,٩	٢٢	٧,١	٣٢	١٦,٣	٧٣	٢٥,٤	١١٤	٤٦,٣	٢٠٨	مراجعة وتحديث الحقائق التدريبية بصفة مستمرة.	١١
٢	عالية جداً	١,٠٧	٤,٣٦	٤,٥	٢٠	٣,٣	١٥	٩,٤	٤٢	١٧,٤	٧٨	٦٥,٥	٢٩٤	إقامة البرامج التدريبية في فترات زمنية مختلفة ليعطي المتدرب فرصة اختيار ما يتناسب مع ظروفه.	١٢
١١	عالية	١,٠٥	٤,٠١	٤,٠	١٨	٤,٧	٢١	١٦,٣	٧٣	٣٦,١	١٦٢	٣٩,٠	١٧٥	تطبيق استطلاع رأي لمعرفة مدى استفادة المتدربين من البرامج التدريبية المقدمة.	١٣
١٤	عالية	١,١٥	٣,٩٧	٤,٩	٢٢	٦,٢	٢٨	١٩,٤	٨٧	٢٦,٣	١١٨	٤٣,٢	١٩٤	الاستفادة من المتدربين السابقين في إرشاد وتوجيه المتدربين الحاليين.	١٤
١٥	عالية	١,٢٧	٣,٩٢	٦,٩	٣١	٩,٤	٤٢	١٤,٧	٦٦	٢٢,٥	١٠١	٤٦,٥	٢٠٩	مشاركة المتدربين في نهاية التدريب في تقييم المدربين وبرامج التدريب بصورة سرية.	١٥
-	عالية	٠,٧١	٤,١٢											المتوسط الحسابي العام	

يتضح من الجدول رقم (٦) أن: محور المقترحات التي تساهم في تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية يتضمن (١٥) فقرة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٣,٩٢، ٤,٥٠)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، وتشير النتيجة السابقة إلى تفاوت استجابات عينة الدراسة حول المقترحات التي تساهم في تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية. يبلغ المتوسط الحسابي العام (٤,١٢)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة على المقترحات التي تساهم في تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام، ومن أبرز تلك المقترحات (تنوع الأساليب التدريبية لمقابلة الحاجات المختلفة للمتدربين، وكذلك إقامة البرامج التدريبية في فترات زمنية مختلفة ليعطي المتدرب فرصة اختيار ما يتناسب مع ظروفه، إضافة إلى اختيار المدربين ذوي الخبرة بأساليب التدريب الحديثة، والاستفادة من

الإمكانات المادية وغرف مصادر التعلم المتاحة في المدارس، وكذلك تزويد القاعات التدريبية بأحدث التجهيزات المساعدة في عملية التدريب).

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية تعزى لمتغيرات الدراسة (المرحلة الدراسية، نوع المدرسة، نوع المبنى المدرسي، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها)؟

■ الفروق باختلاف متغير المرحلة الدراسية:

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير المرحلة الدراسية، تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وذلك كما يتضح من خلال الجدول (٧):

جدول (٧)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample t-test) للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير المرحلة الدراسية

الأبعاد	المرحلة الدراسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
أساليب التدريب المستخدمة.	المتوسطة	١١٥	٣,٦٧	٠,٧٨	١,٧٧٧	٠,٠٧٦
	الثانوية	٣٣٤	٣,٥٣	٠,٧٤		
البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي.	المتوسطة	١١٥	٣,٩٢	٠,٧٦	١,١٦٣	٠,٢٤٦
	الثانوية	٣٣٤	٣,٨٣	٠,٦٩		
أداء المدربين والسمات الشخصية لهم.	المتوسطة	١١٥	٤,٠٠	٠,٧٨	٠,٢٢٨	٠,٨٢٠
	الثانوية	٣٣٤	٣,٩٨	٠,٧١		
الدرجة الكلية لواقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية.	المتوسطة	١١٥	٣,٨٦	٠,٦٩	١,٢٤٥	٠,٢١٤
	الثانوية	٣٣٤	٣,٧٨	٠,٦٠		
المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية.	المتوسطة	١١٥	٣,٣٠	١,٠٧	-	٠,٣٢٣
	الثانوية	٣٣٤	٣,٤١	٠,٩٦		
المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية.	المتوسطة	١١٥	٤,١١	٠,٧٥	-	٠,٩٢١
	الثانوية	٣٣٤	٤,١٢	٠,٧٠		

يتضح من خلال الجدول رقم (٧) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير المرحلة الدراسية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد على التوالي (٠,٠٧٦، ٠,٢٤٦، ٠,٨٢٠، ٠,٢١٤، ٠,٣٢٣، ٠,٩٢١)، وجميعها قيم أكبر من (٠,٠٥) أي غير دالة إحصائياً. وتعكس النتيجة السابقة اهتمام شركة أرامكو بمختلف المراحل التعليمية (المتوسطة، الثانوية) على حدٍ سواء، مما لا يجعل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير المرحلة الدراسية.

■ الفروق باختلاف متغير نوع المدرسة:

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير نوع المدرسة، تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وذلك كما يتضح من خلال الجدول (٨):

جدول (٨)

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample t-test) للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير نوع المدرسة

الأبعاد	نوع المدرسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
أساليب التدريب المستخدمة.	حكومية	٣٥٠	٣,٥٢	٠,٧٥	٢,٤٧١-	٠,٠١٤
	أهلية	٩٩	٣,٧٣	٠,٧٥		
البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي.	حكومية	٣٥٠	٣,٨٥	٠,٦٩	٠,٠٨٤	٠,٩٣٣
	أهلية	٩٩	٣,٨٤	٠,٧٧		
أداء المدربين والسمات الشخصية لهم.	حكومية	٣٥٠	٣,٩٧	٠,٧٤	٠,٧١٤-	٠,٤٧٦
	أهلية	٩٩	٤,٠٣	٠,٦٨		
الدرجة الكلية لواقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية.	حكومية	٣٥٠	٣,٧٨	٠,٦٢	١,٢٣٧-	٠,٢١٧
	أهلية	٩٩	٣,٨٧	٠,٦٣		
المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية.	حكومية	٣٥٠	٣,٣٧	٠,٩٨	٠,٤١٥-	٠,٦٧٩
	أهلية	٩٩	٣,٤٢	١,٠١		
المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية.	حكومية	٣٥٠	٤,١٢	٠,٧١	٠,٠٠١-	٠,٩٩٩
	أهلية	٩٩	٤,١٢	٠,٧٣		

يتضح من خلال الجدول رقم (٨) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول (البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي، وكذلك أداء المدربين والسمات الشخصية لهم، إضافة إلى الدرجة الكلية لواقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية، المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم

العام، المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام باختلاف متغير نوع المدرسة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة لتلك الأبعاد على التوالي (٠,٩٣٣ ، ٠,٤٧٦ ، ٠,٢١٧ ، ٠,٦٧٩ ، ٠,٩٩٩)، وجميعها قيم أكبر من (٠,٠٥) أي غير دالة إحصائياً، في حين بينت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام باختلاف متغير نوع المدرسة، وذلك لصالح الطلاب بالمدارس الأهلية بمتوسط حسابي (٣,٧٢)، مقابل (٣,٥٢) للطلاب بالمدارس الحكومية، وتشير النتيجة السابقة إلى أن الطلاب بالمدارس الأهلية يوافقون بدرجة أكبر على أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية.

■ الفروق باختلاف متغير نوع المبنى المدرسي:

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام باختلاف متغير نوع المبنى المدرسي، تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis)، بديلاً عن تحليل التباين الأحادي، وذلك لعدم تكافؤ فئات متغير نوع المبنى المدرسي، وذلك كما يتضح من خلال الجدول (٩):

جدول رقم (٩)

نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير نوع المبنى المدرسي

مستوى الدلالة	قيمة مربع كاي	متوسط الرتب	العدد	نوع المبنى المدرسي	محاور الدراسة (أبعادها)
٠,١٥٧	٥,٢١٠	٢٣٣,٥١	١٩٤	حكومي	أساليب التدريب المستخدمة.
		٢٧٠,٣٣	٣	مستأجر	
		٣١٢,٣٣	٦	خاص	
		٢١٥,٦١	٢٤٦	أرامكو السعودية	
٠,٤٤٢	٢,٦٩١	٢٣٥,٩٧	١٩٤	حكومي	البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي.
		٢٢٧,٣٣	٣	مستأجر	
		١٩١,٧٥	٦	خاص	
		٢١٧,١٣	٢٤٦	أرامكو السعودية	
٠,٥٥٦	٢,٠٧٩	٢٢٦,١٠	١٩٤	حكومي	أداء المديرين والسمات الشخصية لهم.
		٢٩٤,٨٣	٣	مستأجر	
		٢٧٩,٥٠	٦	خاص	
		٢٢١,٩٦	٢٤٦	أرامكو السعودية	
٠,٥٢٦	٢,٢٣٢	٢٣١,٨٢	١٩٤	حكومي	الدرجة الكلية لواقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية.
		٢٦٢,٣٣	٣	مستأجر	
		٢٧٠,٦٧	٦	خاص	
		٢١٨,٠٥	٢٤٦	أرامكو السعودية	
٠,٠٧٦	٦,٨٨٦	٢٤٢,٤٦	١٩٤	حكومي	المشكلات التي تواجه

		١٩٠,١٧	٣	مستأجر	البرامج التدريبية.
		١٧١,٠٨	٦	خاص	
		٢١٢,٩٧	٢٤٦	أرامكو السعودية	
٠,٧٦٧	١,١٤٣	٢٢١,٩٢	١٩٤	حكومي	المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية.
		٢٦٧,٨٣	٣	مستأجر	
		١٨٤,٥٨	٦	خاص	
		٢٢٧,٨٩	٢٤٦	أرامكو السعودية	

يتضح من خلال الجدول رقم (٩) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير نوع المبنى المدرسي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد على التوالي (٠,١٥٧، ٠,٤٤٢، ٠,٥٥٦، ٠,٥٢٦، ٠,٠٧٦، ٠,٧٦٧)، وجميعها قيم أكبر من (٠,٠٥) أي غير دالة إحصائياً، ويعزو الباحث النتيجة السابقة إلى أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة بمدارس تابعة لأرامكو السعودية، الأمر الذي يجعلهم متجانسين من حيث نوع المبنى المدرسي، مما يجعلهم متفقين في آرائهم حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية.

■ الفروق باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها:

ولمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول (١٠)

جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية

الأبعاد	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
أساليب التدريب المستخدمة.	بين المجموعات	٠,٤٤٢	٢	٠,٢٢١	٠,٣٨٧	٠,٦٧٩
	داخل المجموعات	٢٥٤,٩٥٢	٤٤٦	٠,٥٧٢		
	المجموع	٢٥٥,٣٩٤	٤٤٨			
البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي.	بين المجموعات	١,٩٨٦	٢	٠,٩٩٣	١,٩٨٦	٠,١٣٨
	داخل المجموعات	٢٢٣,٠٢٩	٤٤٦	٠,٥٠٠		
	المجموع	٢٢٥,٠١٥	٤٤٨			

٠,٠٧٠	٢,٦٧ ١	١,٣٨٧	٢	٢,٧٧٣	بين المجموعات	أداء المدربين والسمات الشخصية لهم.
		٠,٥١٩	٤٤٦	٢٣١,٥١٤	داخل المجموعات	
			٤٤٨	٢٣٤,٢٨٧	المجموع	
٠,١٦٢	١,٨٣ ٠	٠,٧٠٩	٢	١,٤١٨	بين المجموعات	الدرجة الكلية لواقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية.
		٠,٣٨٧	٤٤٦	١٧٢,٨١٣	داخل المجموعات	
			٤٤٨	١٧٤,٢٣٢	المجموع	
٠,٩٣٥	٠,٠٦ ٧	٠,٠٦٦	٢	٠,١٣٢	بين المجموعات	المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية.
		٠,٩٨٢	٤٤٦	٤٣٧,٩٥٤	داخل المجموعات	
			٤٤٨	٤٣٨,٠٨٧	المجموع	
٠,٠٥٦	٢,٨٩ ٧	١,٤٥٢	٢	٢,٩٠٤	بين المجموعات	المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية.
		٠,٥٠١	٤٤٦	٢٢٣,٤٨٣	داخل المجموعات	
			٤٤٨	٢٢٦,٣٨٧	المجموع	

يتضح من خلال الجدول (١٠) أنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد على التوالي (٠,٩٣٥, ٠,١٦٢, ٠,٠٧٠, ٠,١٣٨, ٠,٠٦٧, ٠,٠٥٦)، وجميعها قيم أكبر من (٠,٠٥) أي غير دالة إحصائياً. ويعزو الباحث النتيجة السابقة إلى أن النسبة الأكبر من عينة الدراسة حصلوا على برامج تدريبية، الأمر الذي يجعل لديهم وعي بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية، مما لا يجعل هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها.

• نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بمحافظة الظهران والخبر في إطار المسؤولية الاجتماعية من جهة نظر الطلاب الملتحقين بهذه البرامج؟

أظهرت النتائج الاحصائية المتعلقة بالسؤال الأول بأن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة على أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية ، ومن أبرز الأساليب المستخدمة (المحاضرة، وكذلك المناقشة، إضافة إلى حل المشكلات، والمشاكل العلمية، وكذلك دراسة الحالة، إضافة إلى الألعاب، والفيديو التفاعلي).

كما بينت النتائج أن هناك موافقة بدرجة متوسطة بين عينة الدراسة على بعض أساليب التدريب المستخدمة بالبرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية (الدراما الاجتماعية ، التدريب عن بعد، التدريب من خلال الزيارات الميدانية).

كما أظهرت النتائج أن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة على أداء المدربين والسمات الشخصية لهم بالبرنامج التدريبي المقدم من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام، وذلك يتمثل في (أن لغة المدرب سليمة ومفهومة للمتدربين)، وكذلك أن المدرب يحترم آراء المتدربين ويوجهها نحو أهداف البرنامج التدريبي، إضافة إلى أن المدرب يستطيع إيصال المعلومات بسهولة للمتدربين، وأن المدرب يشجع المتدربين على الحوار والنقد الحُر، وكذلك أن المدرب يتفقد عمل المجموعات أثناء ورش العمل.

السؤال الثاني: ما المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

أظهرت النتائج الاحصائية المتعلقة بالسؤال الثاني بأن عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية وبمتوسط حسابي عام (٣,٢٧)، ومن أبرز المشكلات: (قلة التنوع في أساليب التدريب، وكذلك ضعف الربط بين المحتوى التدريبي والواقع التعليمي أثناء تصميم البرامج التدريبية).

بينما أظهرت النتائج أن هناك عدم موافقة بين عينة الدراسة على أن عدم ملائمة القاعات التدريبية لأساليب التدريب المستخدمة ونقص المعامل والقاعات التدريبية المخصصة للتدريب من المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية.

السؤال الثالث: ما المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية من وجهة نظر عينة الدراسة؟

أظهرت النتائج الاحصائية المتعلقة بالسؤال الثالث بأن عينة الدراسة موافقون بدرجة عالية على المقترحات التي تساهم في تطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية ،ومن أبرز هذه المقترحات: (تنوع الأساليب التدريبية لمقابلة الحاجات المختلفة للمتدربين، وكذلك إقامة البرامج التدريبية في فترات زمنية مختلفة ليعطي المتدرب فرصة اختيار ما يتناسب مع ظروفه).

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسط استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية

الاجتماعية تعزى لمتغيرات الدراسة (المرحلة الدراسية، نوع المدرسة، نوع المبنى المدرسي، عدد البرامج التدريبية التي تم الالتحاق بها)؟

١. الفروق باختلاف متغير المرحلة الدراسية: أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير المرحلة الدراسية.
٢. الفروق باختلاف متغير نوع المدرسة: أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول (البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرنامج التدريبي، وكذلك أداء المدرسين والسمات الشخصية لهم، إضافة إلى الدرجة الكلية لواقع البرامج التدريبية المقدمة والمشكلات التي تواجه البرامج التدريبية، والمقترحات لتطويرها لطلاب التعليم العام) باختلاف متغير نوع المدرسة.
٣. الفروق باختلاف متغير نوع المبنى المدرسي: أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية باختلاف متغير نوع المبنى المدرسي.

• توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الدراسة بما يلي:

٤. التنوع في أساليب التدريب بين العملية والنظرية، حيث أوضحت النتائج أن قلة التنوع في أساليب التدريب من المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام.
٥. توفير المراجع ومصادر المعلومات الخاصة بالبرامج التدريبية قبل البدء في تنفيذ البرامج التدريبية، حيث بينت النتائج أن قلة توافر تلك المراجع من المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام.
٦. الحرص على ترجمة أهداف البرامج التدريبية إلى ممارسات عملية، حيث بينت النتائج أن عدم ترجمة أهداف البرامج إلى ممارسات عملية من المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام.

• مقترحات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، يقترح الباحث:

- ١- أن تقوم شركة أرامكو السعودية بنشر برامجها في كافة مناطق المملكة وعدم الاكتفاء بالمدن الكبرى.
- ٢- أن تقوم الشركات الأخرى بالمساهمة في العملية التعليمية من خلال مسؤوليتها الاجتماعية.
- ٣- إجراء دراسات مماثلة تتناول واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطلاب التعليم العام بمناطق أخرى خلاف المنطقة الشرقية.

المراجع

المراجع العربية:

- أرامكو السعودية، (٢٠١٦م). من نحن؟: <http://www.saudiaramco.com/ar/home/about/who-we-are.html> [تم الاسترجاع في: ١٢ رجب ١٤٣٧هـ].
- الأسرج، حسين عبد المطلب. (٢٠١٣م). دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في تنمية المجتمع السعودي. الرياض: مجلس المسؤولية الاجتماعية.
- أبو النصر، مدحت. (٢٠٠٩م). مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية. ط١. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو سن، أحمد. (١٩٨١م). الإدارة في الإسلام. دبي: المطبعة العصرية.
- الأسرج، حسين عبد المطلب. (٢٠١٥م). المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودورها في التنمية المستدامة للمملكة العربية السعودية: (<http://mpr.ub.uni-muenchen.de/54977/>) [تم الاسترجاع في: ٢٢ محرم ١٤٣٧هـ].
- إمطيره، طارق؛ آل الشيخ، آسيا؛ البدر، عبد المحسن. (فبراير ٢٠٠٧م). الشركات السعودية والمسؤولية الاجتماعية التحديات وسبل التقدم، دراسة مقدمة إلى منتدى جدة الاقتصادي، جدة.
- تمكين للحلول المستدامة. (٢٠٠٧م). تطور المسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة العربية السعودية: الواقع المتغير. السويد: المعهد الدولي لاقتصاد البيئة والصناعة، جامعة لاند.
- التميمي، وفاء. (٢٠١٠م). واقع تبني المسؤولية الاجتماعية في التسويق لمستحضرات التجميل، دراسة ميدانية مبنية على آراء مجموعة من مديري شركات إنتاج مستحضرات التجميل، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد السادس، العدد الثالث، الأردن: عمان.
- الحارثي، عسكر. (٢٠٠٩م، أ). تجربة المملكة العربية السعودية في ترسيخ أسس المسؤولية الاجتماعية. الملتقى العربي الأول حول المسؤولية الاجتماعية لمؤسسات الأعمال تجارب عربية وعالمية بالشارقة. الرياض: مركز البحوث والدراسات، مجلس المسؤولية الاجتماعية.
- الحارثي، عسكر. (٢٠٠٩م، ب). ثقافة المسؤولية الاجتماعية من أين تبدأ. ملتقى العطاء العربي الثاني. الرياض: مركز البحوث والدراسات، مجلس المسؤولية الاجتماعية.
- الحارثي، عسكر. (٢٠٠٩م، ج). دور الغرف في تعزيز أداء القطاع الخاص للمسؤولية الاجتماعية الغرفة التجارية الصناعية بالرياض نموذجاً. المؤتمر الثاني لمواطنة الشركات بصنعاء. الرياض: مركز البحوث والدراسات، مجلس المسؤولية الاجتماعية.
- الحمدى، فؤاد محمد حسين. (٢٠٠٣م). الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك (دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين والمستهلكين في عينة من المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في الجمهورية اليمنية). أطروحة دكتوراه. جامعة المستنصرية.
- رضا، أكرم. (٢٠٠٣م). برنامج تدريب المدربين - كيف تكون مدرباً مؤثراً؟. ط١. القاهرة: دار التوزيع والنشر الإسلامية.
- رضا، هاشم حمدي (٢٠١٠م). التدريب والتأهيل الإداري. ط١. السعودية: الرياض: دار الراية للنشر.
- الزهراني، بندر بن سعيد بن دخيل الله. (١٤٣١هـ). دور الدورات التدريبية في تطوير المهارات التدريسية لمعلمي التربية الفنية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الزهراني، مرضي. (٢٠١٥م). الأساليب التدريبية. مقالات علمية وأوراق عمل. جامعة أم القرى. (<https://uqu.edu.sa/page/ar/112950>) . [تم الاسترجاع في: ٢٧ ذو الحجة ١٤٣٦هـ].

الزهراني، ناصر. (١٤٣١هـ). المسؤولية الاجتماعية للشركات تأصيل المفهوم، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الآداب والعلوم الانسانية، م٢٤١٨، ص ص ١٢٩-١٨٠. (Doi:10.4197/Art.18.2.4) [تم الاسترجاع في: ١٤ ربيع الأول ١٤٣٧هـ].

السلمي، علي. (٢٠٠٤م). **التدريب في مواجهة الواقع الجديد**. القاهرة: مكتبة غريب.

سليمان، حنفي. (٢٠٠٤م). **إدارة الأفراد**. الزقازيق، مكتبة المدينة.

شريف، مسعودة؛ حاجي، كريمة. (٢٠١٢م). **المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال المعاصرة رحلة ألف ميل تبدأ بخطوة**. مقدمة للمشاركة في **الملتقى الدولي الثالث: منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية** الذي تنظمه جامعة بشار بالجزائر محور المداخلة: ثقافة منظمات الأعمال والسلوك الأخلاقي.

الشمري، أحمد، (٢٠١٠م). **ثقافة التدريب متى نتبناها؟**، مركز الأمير سلمان لريادة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض.

الشهراني، نورة عبد الوهاب آل مقرن. (٢٠١٣م). **واقع البرامج التدريبية بمركز الأمير سلمان لبناء القادة بمدرسة الرياض الأهلية**. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

شوقي، محمد شوقي. (٢٠٠٥م). **الاتجاهات المعاصرة في الإدارة**. الزقازيق: مكتبة التكامل.

الطعاني، حسن. (٢٠٠٢م). **التدريب مفهومه وفعاليته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها**. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الطعاني، حسن. (٢٠٠٩م). **التدريب مفهومه وفعاليته، بناء برامج التدريب وتقويمها**. ط١. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

عايش، أحمد جميل. (٢٠٠٨م). **تطبيقات في الإشراف التربوي**. ط١. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

العباسي، محمود بن صالح بن سليمان. (٢٠١٣م). **الاحتياجات التدريبية للمدربين في مراكز التدريب التربوي في ضوء الاتجاهات المعاصرة بمنطقة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

عثمان، محمد الصائم. (٢٠٠٢م). **تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض التجارب المعاصرة**. ط١. بيشة: مكتبة الخبتي الثقافية.

عليوة، السيد. (٢٠٠٢م). **تحديد الاحتياجات التدريبية**. ط٢. القاهرة: دار إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.

الغالب، طاهر محسن؛ العامري، صالح محسن، (٢٠٠٥م). **المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وشفافية نظم المعلومات، مجلة العلوم الإنسانية**، ص ص ٢١٥-٢٣٣.

الغرفة التجارية الصناعية بالرياض. (١٤٢٨هـ). **سبل وآليات تفعيل المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص**. ص ص ١٢-٢٥.

فاب لاب الظهران (٢٠١٤م): (<http://fablabdhahran.org/ar/>) [تم الاسترجاع في: ٢ محرم ١٤٣٧هـ].

فلاق، محمد. (٢٠١٣م). **المسؤولية الاجتماعية للشركات النفطية العربية** شركتي

(سوناطراك الجزائرية، أرامكو السعودية) نموذجًا، مجلة الباحث، العدد الثاني عشر، الجزائر.

القثمى، أسامة سليمان. (١٤٢٨هـ). **برامج التدريب التحويلي المنفذة في مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات وكليات التقنية السعودية وقدرتها على تحقيق الموازنة بين مخرجات المؤسسات التعليمية ومتطلبات سوق العمل السعودي**. رسالة دكتوراه. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

القحطاني، محمد دليم. (١٤٢٥هـ). **إدارة الموارد البشرية: نحو منهج استراتيجي متكامل**. الرياض: فهرسة المكتبة الوطنية.

مخلوفي، عبد السلام؛ وعبد العزيز، سفيان. (٢٠١٢م). تأثير معايير المسؤولية الاجتماعية على نشاط الشركات متعددة الجنسيات. ورقة علمية مشتركة الملتقى الدولي الثالث لمنظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة بشار. مركز الملك عبد العزيز الثقافي العالمي بالظهران (٢٠١٣م):

[<http://ar.kingabdulazizcenter.com>] تم الاسترجاع في: ٢٧ ذو الحجة ١٤٣٦ هـ].

المغربي، عبد الحميد. (٢٠٠٤م). التدريب وتحديات القرن الحادي والعشرين. القاهرة: مجموعة النيل العربية.

موسى، عبد الحكيم. (١٤١٨ هـ). التدريب أثناء الخدمة. المملكة العربية السعودية: مكة المكرمة.

الناشر، محمد. (١٩٩٠م). إدارة الأفراد. دبي: دار القلم.

النجار، عفاف أحمد. (٢٠١١م). البرامج التدريبية وأثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل: واقع وطموحات. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل.

المراجع الأجنبية:

Anselmsson, Johan and Johansson, Ulf (2007). Corporate Social Responsibility and the Positioning of grocery brands"An exploratory study of retailer and manufacturer brands at point of purchase, *International Journal of Retail & Distribution Management*, Vol.35, No.10, 2007, pp.835-856. from www.emeraldinsight.com/0959-0552.htm. cited on 3/3/2009.

Globalscan, Marshall (2006). *Are leaders Acting on Their Training Strategic*. HR Review Mar Apr 2006, Vol 5, Issue 3.

Graeme, Auld. (2008). *The New Corporate Social Responsibility*. Annual Review of Environment and Resources. Vol. 33: 413-435. University of Toronto, Toronto, Ontario, Canada

Schermerhorn, John R. (2002), *Management, 7th ed.*, John Wiley and Sons Inc., New York.