

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة الأعمال



**فاعلية البرامج التدريبية في تحسين أداء
الموظفين بقطاع البتروكيماويات: دراسة تطبيقية على شركة نوبكو**

إعداد الطالب/

أمين عبدالرحمن الوهيف

243001662

إشراف/

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

3.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
4.....	أهمية الدراسة:
5.....	أهداف الدراسة:
6.....	تساؤلات الدراسة:
7.....	فروض الدراسة:
7.....	الدراسات السابقة:
14.....	الفجوة البحثية:
14.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
15.....	المنهجية وطرق البحث:
16.....	مجتمع الدراسة وعينتها:
16.....	أدوات جمع البيانات:
17.....	طرق تحليل البيانات:
17.....	حدود الدراسة:
19.....	المراجع :

مقدمة:

يُعد رأس المال البشري من أهم الأصول الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها التنظيمية والتنافسية. فنجاح أي مؤسسة، سواء كانت في القطاع العام أو الخاص، يعتمد على كفاءة موظفيها ومدى استعدادهم للتعامل مع التحديات المتغيرة في بيئات العمل. وفي ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، والانتقال إلى اقتصاد قائم على المعرفة، أصبح التدريب والتطوير المهني أداة أساسية لتعزيز مهارات الموظفين ورفع مستوى أدائهم، مما يساهم في تحسين الإنتاجية وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة عالية (الزناتي وآخرون، 2022).

وتُعتبر برامج التدريب من الوسائل الفعالة التي تعتمد عليها المؤسسات لتطوير قدرات موظفيها وتحسين جودة العمل، حيث تهدف هذه البرامج إلى تزويد الأفراد بالمهارات التقنية والإدارية والسلوكية التي تساعدهم على أداء مهامهم بكفاءة أكبر. وقد أكدت العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تستثمر في برامج تدريبية مصممة بشكل جيد تحقق معدلات أداء أعلى، وتتمكن من تحسين بيئة العمل، وتقليل الأخطاء التشغيلية، مما يؤدي إلى تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة في الأسواق المحلية والعالمية (Aldehaim et al., 2025).

و قد تفشل بعض المؤسسات في تحقيق الأثر المرجو من برامج التدريب بسبب عدم مواءمة محتوى التدريب مع الاحتياجات الفعلية للموظفين، وضعف أساليب التنفيذ والمتابعة. فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن فعالية التدريب تعتمد على مدى ارتباطه باحتياجات العاملين، وتكامل مخرجاته مع استراتيجية المؤسسة، حيث أن تقديم برامج تدريبية دون تحليل دقيق للاحتياجات قد يؤدي إلى إهدار الموارد وعدم تحقيق تحسين ملموس في الأداء الوظيفي (الخالدة، 2023).

ونظرًا لأهمية التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحقيق النمو المؤسسي، أصبح من الضروري تطوير أساليب التدريب بحيث تتماشى مع التطورات الحديثة في بيئات العمل. فقد أشارت بعض الأبحاث إلى أن استخدام التكنولوجيا في التدريب، مثل التعلم الإلكتروني والمحاكاة الافتراضية، يزيد من فاعلية التدريب، حيث يوفر بيئة تفاعلية تعزز نقل المعرفة وتطبيقها بشكل عملي في بيئات العمل المختلفة (Herjuna et al., 2024).

و أكدت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على أهمية تطوير الكفاءات البشرية من خلال الاستثمار في برامج تدريبية متطورة، يتم تنفيذها تحت إشراف خبراء متخصصين، لضمان رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية في مختلف القطاعات. كما شددت الرؤية على ضرورة

توجيه التدريب ليكون أكثر تخصصًا وملاءمة لاحتياجات سوق العمل، مما يضمن تحقيق نتائج أكثر كفاءة واستدامة على المدى البعيد (الزهراني، 2021).

وفي قطاع البترول والبتروكيماويات، يُعد التدريب عنصرًا جوهريًا لضمان تحقيق أعلى معايير الكفاءة والجودة والسلامة المهنية، حيث يعتمد هذا القطاع على التكنولوجيا المتقدمة والعمليات التشغيلية المعقدة، مما يتطلب تدريبًا مستمرًا للموظفين لضمان قدرتهم على مواكبة أحدث الممارسات والتقنيات. وقد بينت الدراسات أن المؤسسات التي تستثمر في التدريب المستمر لموظفيها في هذا القطاع تحقق أداءً أعلى وتتمكن من تقليل معدلات الأخطاء التشغيلية وتعزيز الكفاءة العامة (Babatunde, 2024).

لذا، تركز الدراسة الحالية على تحليل مدى فاعلية البرامج التدريبية المقدمة لموظفي شركة نوبكو في قطاع البتروكيماويات، وقياس تأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي، من خلال دراسة أبعاد التدريب المختلفة (الاحتياجات التدريبية، أنواع التدريب، الأساليب التدريبية)، مما يساهم في تقديم توصيات علمية وعملية تدعم تحسين استراتيجيات التدريب في هذا القطاع الحيوي .

مشكلة الدراسة:

يُعد التدريب والتطوير من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات لتعزيز كفاءة موظفيها وتحسين أدائهم، حيث يساعد في تنمية المهارات، ورفع مستوى الإنتاجية، وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى، ففي ظل التطورات السريعة في بيئات العمل، أصبح من الضروري تصميم برامج تدريبية تستجيب لاحتياجات الموظفين الفعلية ومتطلبات سوق العمل، وقد أثبتت العديد من الأبحاث أن التدريب الفعّال لا يقتصر فقط على نقل المعرفة، بل يساهم أيضًا في تحفيز الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي وتقليل معدلات الأخطاء التشغيلية .

وعلى الرغم من أهمية التدريب، إلا أن بعض الدراسات أشارت إلى تفاوت تأثيره على الأداء الوظيفي، نتيجةً لضعف مواءمة البرامج التدريبية مع احتياجات الموظفين وطبيعة بيئة العمل. فقد أوضحت دراسة (الحوالدة، 2023) (أن بعض المؤسسات تقدم برامج تدريبية لا تتناسب مع متطلبات الوظيفة، مما يقلل من فعاليتها. كما أشارت دراسة (Aldehaim et al., 2025) إلى أن نجاح التدريب يعتمد على تكامله مع الاستراتيجيات المؤسسية واستخدام التكنولوجيا الحديثة في تقديمه. ومن جهة أخرى، وجدت دراسة (Herjuna et al., 2024) أن التدريب الجيد يساهم في تحسين الأداء وزيادة الاستقرار الوظيفي، إلا أن عدم وجود آليات متابعة وتقييم يقلل من تأثيره الفعلي على الإنتاجية.

وفي قطاع البترول والبتروكيماويات تعتمد العمليات التشغيلية على الدقة والكفاءة العالية، والسلامة المهنية، والتطور التكنولوجي المستمر، يصبح التدريب عنصراً أساسياً لضمان جودة الأداء ، حيث تواجه العديد من الشركات في هذا القطاع تحديات تتعلق بـ عدم مواءمة التدريب مع احتياجات العاملين، وضعف الأساليب التدريبية، وغياب التقييم الفعّال لنتائج التدريب .

وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في تحليل مدى فاعلية البرامج التدريبية المقدمة لموظفي شركة نوبكو في قطاع البترول والبتروكيماويات.

أهمية الدراسة:

أهمية نظرية

- تُسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول تأثير البرامج التدريبية على تحسين أداء الموظفين، من خلال تحليل أبعاد التدريب (الاحتياجات التدريبية، أنواع التدريب، الأساليب التدريبية) في قطاع البترول والبتروكيماويات، وهو قطاع لم يحظَ بقدر كافٍ من الدراسات السابقة مقارنةً بالقطاعات الأخرى.
- تساعد الدراسة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بكيفية تصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة تتماشى مع احتياجات الموظفين، مما يمكن الباحثين والأكاديميين من تطوير نظريات جديدة في مجال التدريب والتطوير المهني .
- تبرز الدراسة أهمية التدريب كعامل استراتيجي في تحقيق الأداء المؤسسي المتميز، ما يسهم في توجيه الجهود البحثية المستقبلية نحو تطوير نماذج تدريبية أكثر كفاءة.

الأهمية التطبيقية:

- تقدم هذه الدراسة نتائج عملية يمكن أن تستفيد منها شركة نوبكو وغيرها من الشركات العاملة في قطاع البترول والبتروكيماويات، حيث تساعد في تحسين استراتيجيات التدريب وتعزيز إنتاجية الموظفين.
- كما توفر إرشادات عملية للمؤسسات حول كيفية تصميم برامج تدريبية فعالة، ومواءمتها مع الأهداف المؤسسية، وضمان تحقيق أعلى معدلات الكفاءة والإنتاجية.
- تساعد في تحديد العقبات والتحديات التي تواجه تنفيذ التدريب، واقتراح حلول عملية للتغلب عليها. علاوة على ذلك، يمكن لصناع القرار ومديري الموارد البشرية استخدام نتائج هذه

الدراسة في تحسين سياسات التدريب والتطوير، مما يعزز الرضا الوظيفي، ويرفع من مستوى الأداء المؤسسي، ويسهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بيئة الأعمال المتغيرة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تقديم رؤية واضحة حول كيفية تحسين فاعلية البرامج التدريبية بأبعادها (الاحتياجات التدريبية، أنواع التدريب، تحديد الأساليب التدريبية) في تحسين أداء الموظفين بقطاع البتروكيماويات على شركة نوبكو، وتنبتق العديد من الاهداف فرعية :

- تحليل الاحتياجات التدريبية للموظفين في شركة نوبكو لتحديد الفجوات المهارية والمعرفية التي يجب معالجتها.
- تقييم أنواع التدريب المختلفة المطبقة في الشركة ومدى توافقها مع متطلبات العمل ومستويات الموظفين.
- دراسة الأساليب التدريبية المستخدمة ومدى فعاليتها في تحقيق الأهداف التدريبية المطلوبة.
- قياس تأثير البرامج التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، من حيث الإنتاجية، الكفاءة، والالتزام بالمعايير المهنية.
- تقديم توصيات لتعزيز جودة البرامج التدريبية وضمان استدامتها وتأثيرها الإيجابي على أداء الموظفين ونجاح الشركة.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما مدى فاعلية البرامج التدريبية بأبعادها (الاحتياجات التدريبية، أنواع التدريب، تحديد الأساليب التدريبية) في تحسين أداء الموظفين في قطاع البتروكيماويات بشركة نوبكو؟، وتتفرع منه عدة اهداف فرعية منها :

- كيف تساهم عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في تصميم برامج تدريبية فعالة تلبي متطلبات الموظفين وتطور مهاراتهم؟
- ما هي أنواع التدريب الأكثر تأثيرًا على تحسين أداء الموظفين في شركة نوبكو؟
- ما مدى ملاءمة الأساليب التدريبية المستخدمة لاحتياجات الموظفين وطبيعة عملهم في قطاع البتروكيماويات؟

- ما هو تأثير البرامج التدريبية على إنتاجية وكفاءة الموظفين في الشركة؟
- ما هي التحديات التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية في شركة نوبكو، وكيف يمكن التغلب عليها؟
- كيف يمكن تطوير وتحسين البرامج التدريبية لتعزيز الاستفادة منها وضمان استدامتها في تحسين الأداء الوظيفي؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لفاعلية البرامج التدريبية بأبعادها (الاحتياجات التدريبية، أنواع التدريب، تحديد الأساليب التدريبية) على تحسين أداء الموظفين في قطاع البتروكيماويات بشركة نوبكو. وينبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية على تحسين أداء الموظفين في شركة نوبكو.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنواع التدريب المختلفة على تحسين أداء الموظفين في شركة نوبكو.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأساليب التدريبية المستخدمة على تحسين أداء الموظفين في شركة نوبكو.

الدراسات السابقة:

دراسة (Aldehaim et al., 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر برامج التدريب والتطوير بأبعاده على الأداء المؤسسي في القطاع العام بدبي. استخدمت الدراسة المنهج المختلط، حيث تم جمع البيانات من عدة جهات حكومية من خلال الاستبانات، المقابلات، وتقييمات الأداء، وتكونت العينة من موظفي القطاع العام في دبي، وشملت مجموعة متنوعة من المستويات الإدارية والوظيفية لضمان تمثيل شامل للبيئة المؤسسية.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن المبادرات التدريبية المصممة بشكل جيد تعزز مهارات الموظفين، وتحسن الأداء الوظيفي، وتزيد الإنتاجية، مع تقليل الأخطاء في العمل. كما أكدت النتائج على أهمية مواءمة البرامج التدريبية مع الأهداف المؤسسية، وتخصيص المحتوى لاحتياجات الموظفين، والاستفادة من التقنيات المتقدمة في تقديم التدريب. وأبرزت الدراسة دور العوامل الخارجية مثل العولمة، والتطور التكنولوجي، والأوضاع الاقتصادية، والأطر التنظيمية في تأثير البرامج التدريبية على الأداء المؤسسي.

أوصت الدراسة بضرورة تحديث البرامج التدريبية بانتظام، ودمج التقنيات المبتكرة، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر، وضمان وجود آليات قوية للمتابعة والتقييم. وخلصت الدراسة إلى أن الاستثمار المستدام في تدريب الموظفين يعد عنصرًا أساسيًا لتحقيق التميز المؤسسي في القطاع العام، وأن تجربة دبي يمكن أن تكون نموذجًا يُحتذى به في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال التدريب والتطوير.

دراسة (Herjuna et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر برامج التدريب والتطوير بأبعاده على أداء الموظفين في قطاع التصنيع. استخدمت الدراسة المنهج المختلط، حيث تم جمع البيانات من خلال الاستبانات وتحليل بيانات الأداء لقياس العلاقة بين المبادرات التدريبية المستهدفة ومخرجات الأداء المختلفة مثل الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والسلامة المهنية، وتكونت العينة من مجموعة من الموظفين في قطاع التصنيع بمستويات وظيفية مختلفة لضمان تمثيل شامل لمتطلبات التدريب المتنوعة.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن البرامج التدريبية المصممة بشكل جيد تعزز قدرات الموظفين، وتحسن الأداء، وتزيد من معدلات الاحتفاظ بالموظفين. كما أكدت الدراسة على أهمية التحفيز، والدعم المؤسسي، وتصميم التدريب بشكل مخصص ليلبي احتياجات الموظفين في مختلف الأدوار الوظيفية.

أوصت الدراسة بضرورة اعتبار التدريب استثمارًا استراتيجيًا، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر، وضمان توافق البرامج التدريبية مع أهداف المؤسسة وتطوير الموظفين. كما سلطت الضوء على أهمية تحسين جودة التدريب من خلال تخصيصه وفقًا للاحتياجات الفعلية للعاملين، ودعمهم بالموارد اللازمة لتعزيز كفاءتهم وأدائهم في بيئة العمل.

دراسة (Pujianto, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية برامج تدريب وتطوير الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات وتأثيرها على الإنتاجية، والابتكار، والرضا الوظيفي. استخدمت الدراسة المنهج النوعي من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة لتحليل استراتيجيات تطوير الموظفين وأطرها النظرية.

تكونت العينة من تحليل دراسات وأبحاث حول استراتيجيات التدريب في الشركات متعددة الجنسيات لتقييم تأثيرها على أداء الموظفين والمنظمات.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن البرامج التدريبية المصممة بشكل جيد تساهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين، وزيادة رضاهم الوظيفي، وتعزيز الإنتاجية المؤسسية. كما أوضحت الدراسة أن التطوير المهني المستمر يعزز ثقافة الابتكار من خلال تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة للتكيف مع متطلبات السوق المتغيرة.

أوصت الدراسة بضرورة النظر إلى تدريب الموظفين كأداة استراتيجية للحفاظ على الميزة التنافسية في السوق العالمية، بالإضافة إلى إجراء أبحاث مستقبلية لدراسة التأثير طويل المدى لبرامج التدريب على استبقاء الموظفين ونجاح الشركات.

دراسة (Babatunde, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر برامج التدريب وتطوير المهارات بأبعاده على الأداء الوظيفي للموظفين الحكوميين في ولاية لاغوس، مع التركيز على أهمية التدريب المستمر في تحسين الكفاءات المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج المختلط، حيث تم جمع البيانات الكمية والنوعية من موظفي مركز تطوير موظفي الخدمة العامة (PSSDC) في لاغوس، لتقييم فعالية البرامج التدريبية في سد الفجوات المهارية، وتعزيز الإنتاجية، ودعم النمو المهني للموظفين الحكوميين.

تكونت العينة من مجموعة من موظفي PSSDC بمختلف المستويات الوظيفية لضمان تحليل شامل لتأثير التدريب على الأداء العام.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب المستمر يلعب دورًا حاسمًا في تحسين قدرات الموظفين وتعزيز كفاءتهم الوظيفية، مما ينعكس إيجابيًا على جودة تقديم الخدمات العامة. كما سلطت الضوء على التحديات التي تواجه تنفيذ البرامج التدريبية، مثل التمويل، وتوافر الموارد، والالتزام المؤسسي.

أوصت الدراسة بضرورة تحسين تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، وضمان مواءمتها مع الاحتياجات الفعلية للموظفين، وتعزيز بيئة العمل الداعمة للتطوير المهني، مما يساهم في تكوين قوة عاملة حكومية أكثر مهارة وكفاءة.

دراسة (Yertas, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب المخصص والتطوير المستمر بأبعاده على إنتاجية الموظفين والأداء المالي للمؤسسات، مع التركيز على العلاقة المباشرة بين التدريب، القدرة على التكيف، وكفاءة التكاليف، واستخدمت الدراسة مراجعة منهجية نوعية للدراسات الحديثة عبر مجالات صناعية متعددة، مستندة إلى نظرية الموارد المستندة (RBV) ونظريات التحفيز الوظيفي، لتحليل العلاقة بين الكفاءات الوظيفية، والأهداف الاستراتيجية، والنتائج التنظيمية.

تكونت العينة من تحليل الأدبيات البحثية المتعلقة بتطوير الموظفين وتأثيرها على الأداء المؤسسي، مع التركيز على دور التحول الرقمي والثقافة التنظيمية في تعزيز فعالية التدريب.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن التدريب المخصص يحسن المهارات الفنية والناعمة، مما يعزز تكيف الموظفين مع بيئة العمل وزيادة إنتاجيتهم. كما أوضحت أن استخدام أدوات التحول الرقمي مثل التعلم الإلكتروني والمحاكاة الافتراضية يزيد من كفاءة واتساع نطاق البرامج التدريبية.

أوصت الدراسة بضرورة اعتماد التدريب كاستثمار استراتيجي لتحقيق الاستدامة والميزة التنافسية، مع التركيز على تصميم برامج تدريبية مخصصة، ودمج التقنيات الحديثة، وتعزيز بيئة العمل الداعمة للتعلم المستمر. كما شددت على أهمية دمج التدريب في استراتيجيات الأعمال لضمان توافقه مع احتياجات الموظفين والأهداف التنظيمية.

دراسة (Al-Muhaimidi et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى برامج التدريب في الوحدات الطبية بمدينة الملك سلمان بن عبدالعزيز الطبية، وقياس مستوى كفاءة وإنتاجية الموظفين، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أهمية تطبيق برامج التدريب في تحسين الأداء الوظيفي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان وزّع على عينة عشوائية طبقية مكونة من 100 موظف في المستشفيات الثلاثة التابعة لمدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة. كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب وتحسين كفاءة وإنتاجية الموظفين في المستشفيات الثلاثة، كما أكدت النتائج على علاقة إيجابية بين عدد الدورات التدريبية التي حضرها الموظفون وبين مستوى كفاءتهم وإنتاجيتهم.

أوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في تطوير برامج التدريب، وزيادة عدد الدورات التدريبية المقدمة للموظفين، وتكييف البرامج التدريبية وفقاً لاحتياجات العاملين في المجال الطبي، لضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاجية في مدينة الملك سلمان الطبية.

دراسة (أحمد وعمران، 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في جامعة الملك خالد وأثره في تحسين الأداء من خلال الرضا الوظيفي لدى الموظفين -واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي -وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة قصدية بلغت (132) موظفا وموظفة. وبينت نتائج الدراسة حصول محور الأداء الوظيفي على أعلى متوسط كلي (4.08) ثم الرضا الوظيفي بمتوسط (4.03) وأخيرا التدريب بمتوسط (3.91 من 5) وجميعها بتقدير (كبيرة)، كما تبين وجود علاقة إيجابية بين التدريب والرضا الوظيفي، كما توجد علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء، بناء على النتائج أوصى الباحث بالاهتمام بتقييم الأداء وربطه بمستوى الرضا الوظيفي والتدريب. وخلق بيئة عمل ممتازة تساعد الموظفين على التفاعل الاجتماعي وبناء الثقة وعلاقات الصداقة بينهم

دراسة (الخوالدة، 2023)

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر التدريب في تحسين أداء العاملين في مديرية التربية والتعليم لقصبة معان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (34) موظفاً وموظفة، أي ما نسبته (40%) من مجتمع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم جمع البيانات اللازمة من خلال استبانة أعدها الباحث بعد التأكد من صدقها وثباتها.

أظهرت نتائج أن هناك أثراً دالاً إحصائياً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين يعزى لبعد المدربين، في حين لم يظهر أثر للتدريب في تحسين الأداء من خلال بعدي (نوعية التدريب، مدة التدريب)، وأشارت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة تطوير البرامج التدريبية عن طريق تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية اللازمة لتحسين أداء العاملين، وضرورة ربط الدورات التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل، وإشراك العاملين في اختيار البرامج التدريبية.

دراسة (عبداللاوي وعيسى، 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة إبراز فعالية دور البرامج التدريبية في الحد من آثار ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين بالبنوك التجارية التي تزاوّل نشاطها على مستوى مدينة الوادي،

ولمعالجة إشكالية الدراسة تم إعداد استبانة تتكون من ثلاث محاور رئيسية تمثل متغيرات الدراسة حيث تم توزيع 75 استمارة على عينة الدراسة ليتم فيما بعد جمعها حيث بلغ عدد الاستمارات القابلة للتحليل 60 استمارة ليتم تحليلها إحصائياً حيث أظهرت النتائج وجود دور فعال لبرامج التدريب على تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية بمدينة الوادي في حين أشارت أيضاً إلى عدم وود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية وضغوط العمل.

دراسة (الهندي والمهنا، 2023)

هدفت الدراسة إلى تعرف دور التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، من خلال تعرف مدى استفادة الموظفين من التدريب من بعد، ومعوقات استخدامهم له، ومقترحاتهم لتطويره. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٣) موظفا وموظفة بالجامعة، فيما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة الدور المهم للتدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي خاصة فيما يتعلق بالبعد التقني والإداري، ومن ذلك دوره في تحسين مهارات التعامل مع الحاسب الآلي، والتعامل مع البرامج والتطبيقات الإلكترونية المرتبطة بالمهام الوظيفية، إضافة إلى دوره في تطوير مهارات التواصل، وتحسين مهارات إدارة الوقت وتنظيم وجدولة المهام. إلا أن هناك معوقات تؤثر سلباً على استخدام التدريب من بعد، حيث كان من أبرزها ضعف الحوافز وعدم وجود الدعم من قبل الإدارات. كما أظهرت النتائج أن من أبرز مقترحات الموظفين لتطوير التدريب من بعد كانت توفير الحوافز، وتصميم البرامج التدريبية التي تلامس احتياجات الموظفين وتقديمها في الأوقات المناسبة لهم.

دراسة (الدروقي والمدني، 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحسين الأداء العاملين في مراقبة التعليم بنغازي، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع المنهج الوصفي، وتتكون عينة الدراسة من موظفي مراقبة التعليم بنغازي-(قسم الشؤون الإدارية) البالغ عددهم (67) موظفاً، واستخدمت استمارة استبيان لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث بلغ عدد الاستمارات الموزعة على الموظفين (56) استمارة، (50) استمارة صالحة للتحليل، (6) منها استبعدت لأنها غير صالحة للتحليل، ولتحليل بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها، استخدم برنامج حزمة إحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). تبين من نتائج الدراسة بالنسبة لأفراد العينة أنهم كانوا من الذكور بالنسبة (46%) ومن الإناث بالنسبة (54%)، وذلك يبين التوازن بين عدد عينة الدراسة، ومن خلال نتائج الدراسة المتحصل عليها لا اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، رفضت الفرضية الصفرية لكل من الفرضية الرئيسية

والفرضيات الفرعية عند مستوى معنوية (0.05)، وقبول الفرضية البديلة لكل من الفرضية الرئيسية للدراسة والفرضيات الفرعية، وتبين من نتائج الدراسة أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية بين التدريب وأداء العاملين بمراقبة التعليم بنغازي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: استخدام أساليب علمية حديثة في نشر ثقافة التدريب للموظفين حتى تكتمل فكرة التدريب لديهم، وجعل التدريب عملية مستمرة لمواكبة التغيرات والتطورات وذلك بهدف تنويع المهارات والقدرات.

دراسة (كليب والسفياني، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر بيئة العمل الداخلية بأبعاده (الأنظمة والإجراءات، والتدريب والتطوير الوظيفي، وإدماج الموظفين، وعلاقات العمل، وظروف العمل المادية) على أداء العاملين في مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المكتب محل الدراسة، وعددهم (180) موظفا وموظفة، ووزعت عليهم (180) استبانة باستخدام طريقة الحصر الشامل، واعتمد منها (150) استبانة للتحليل الإحصائي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وعدد من الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من أهداف الدراسة واختبار فرضياتها. وأظهرت النتائج أن مستوى تحسين بيئة العمل الداخلية في مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز متوسط، ومستوى أداء العاملين مرتفع، كما أظهرت النتائج أن هناك تأثيرا ذا دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية في المكتب محل الدراسة على أداء العاملين، وكان التأثير الإيجابي لمتغيري الأنظمة والإجراءات ($\beta = 0.401$) وظروف العمل المادية ($\beta = 0.192$) على أداء العاملين، بينما بقيت المتغيرات المتمثلة بـ (التدريب والتطوير وإدماج الموظفين وعلاقة العمل) ليس لها تأثير. علاوة على ذلك، أظهر النتائج أن ما يقدر بـ 43.4% من التباين في إجمالي أداء العاملين في مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز، ويمكن تفسيره من خلال بيئة العمل الداخلية. أخيرا، قدمت الدراسة عدد من الاقتراحات لقيادة مكتب الصحة والسكان محل الدراسة بتحسين بيئة العمل الداخلية للعاملين لما لها من أثر كبير في تحسين الأداء الوظيفي، وزيادة إدماج العاملين في عمليات التحسين والتطوير، وتمكينهم من أعمالهم وبناء علاقة إيجابية معهم.

الفجوة البحثية

تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في أهمية برامج التدريب والتطوير في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية، كما تشير أغلب الدراسات، مثل دراسة (أحمد وعمران، 2024) و** (الهندي والمهنا، 2023)**، إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب وكفاءة الموظفين. ومع ذلك، فإن الدراسات السابقة ركزت في الغالب على قطاعات محددة مثل القطاع التعليمي، والقطاع الصحي، والقطاع المصرفي، بينما تسلط الدراسة الحالية الضوء على قطاع البتروكيماويات، مما يجعلها تسهم في سد فجوة بحثية تتعلق بتأثير التدريب في بيئات عمل صناعية ذات طبيعة متخصصة.

على الرغم من أن بعض الدراسات، مثل (الحوادة، 2023)، تناولت أبعادًا مختلفة للتدريب مثل نوعية التدريب ومدة التدريب والمدرسين، إلا أنها لم تجد أثرًا كبيرًا لبعض هذه العوامل على تحسين الأداء، مما يثير الحاجة إلى مزيد من البحث في كيفية تصميم برامج تدريبية تراعي احتياجات الموظفين بشكل أكثر دقة. الدراسة الحالية تسعى إلى تجاوز هذا القصور عبر دراسة الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج التدريبية بناءً على تحليل دقيق لمتطلبات الموظفين في قطاع البتروكيماويات.

تركز بعض الدراسات، مثل (عبد اللاوي وعيسى، 2023)، على العلاقة بين التدريب وتقليل ضغوط العمل، لكنها لم تجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والحد من الضغط الوظيفي. بينما في الدراسة الحالية، سيتم تحليل تأثير التدريب على الأداء من خلال الرضا الوظيفي والكفاءة والإنتاجية، مما يساعد في تقديم نظرة أعمق حول كيف يمكن للتدريب أن يكون أداة استراتيجية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي.

على مستوى أساليب التدريب، تشير دراسات مثل (الدروقي والمدني، 2022) إلى ضرورة استخدام أساليب تدريب حديثة لنشر ثقافة التدريب بشكل فعال. ومع ذلك، فإنها لم تتطرق بشكل كافٍ إلى التحديات التي تواجه تنفيذ التدريب في بيئات صناعية معقدة مثل قطاع البتروكيماويات. من هنا، تسعى الدراسة الحالية إلى معالجة هذه الفجوة من خلال تحليل العوائق التي تعيق تطبيق التدريب في بيئة صناعية وإيجاد حلول عملية لمواجهتها.

وعلى الرغم من أن دراسات مثل (Aldehaim et al., 2025) تناولت تأثير التدريب على الأداء المؤسسي في القطاع العام، إلا أنها لم تستكشف التأثير المالي المباشر للتدريب على كفاءة التشغيل وتقليل التكاليف في بيئات صناعية. لذلك، تركز الدراسة الحالية على ربط التدريب ليس فقط بالأداء الفردي ولكن أيضاً بـ الأداء المالي والاقتصادي للشركة، مما يوفر رؤى أعمق حول العوائد الاستثمارية لبرامج التدريب في قطاع البتروكيماويات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

- التدريب اصطلاحياً: يُعرف التدريب بأنه عملية منظمة تهدف إلى تحسين مهارات ومعارف واتجاهات الأفراد، من خلال تزويدهم بالخبرات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة عالية، بما يحقق الأهداف التنظيمية والفردية على حد سواء (الدرقي والمدني، 2022)
- التدريب إجرائياً: يُقصد بالتدريب في هذه الدراسة مجموعة البرامج والأنشطة التدريبية المقدمة لموظفي شركة نوبكو بقطاع البتروكيماويات، والتي يتم قياس فعاليتها من خلال مدى تأثيرها على تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وكفاءتهم في بيئة العمل.
- الأداء الوظيفي اصطلاحياً: يُعرّف الأداء الوظيفي بأنه النتائج التي يحققها الموظف في إطار عمله، ومدى توافقه مع الأهداف التنظيمية، ويشمل مستوى الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام بالمهام، وتحقيق الأهداف الوظيفية. (Aldehaim et al., 2025)
- الأداء الوظيفي إجرائياً: يُقاس الأداء الوظيفي في هذه الدراسة من خلال مدى تحسن إنتاجية الموظفين، جودة أدائهم، ودرجة التزامهم بمتطلبات العمل بعد حصولهم على برامج تدريبية في شركة نوبكو.
- الاحتياجات التدريبية اصطلاحياً: يُعرّف تحليل الاحتياجات التدريبية بأنه عملية تحديد الفجوات المعرفية والمهارية لدى الموظفين، والتي تحول دون تحقيق الأداء المطلوب، بهدف تصميم برامج تدريبية تلبي تلك الاحتياجات (الخوالدة، 2023)
- الاحتياجات التدريبية إجرائياً: تُقاس الاحتياجات التدريبية في هذه الدراسة من خلال تحديد الفجوات المهارية لدى موظفي شركة نوبكو ومدى مواءمة البرامج التدريبية المقدمة لهم مع متطلبات وظائفهم الحالية والمستقبلية.
- أنواع التدريب اصطلاحياً: يُشير مصطلح أنواع التدريب إلى الأشكال المختلفة للبرامج التدريبية، والتي تشمل التدريب أثناء العمل، التدريب الإلكتروني، التدريب الميداني، والتدريب

القائم على المحاكاة، وغيرها من الأساليب المصممة لتطوير قدرات الموظفين (الهندي والمهنا، 2023).

- أنواع التدريب إجرائياً سيتم تصنيف أنواع التدريب في هذه الدراسة وفقاً للبرامج التدريبية التي تقدمها شركة نوبكو لموظفيها، ومدى فاعلية كل نوع منها في تحسين مهارات الموظفين وأدائهم المهني.
- الأساليب التدريبية اصطلاحياً: تُعرف الأساليب التدريبية بأنها الطرق والتقنيات المستخدمة في نقل المعرفة والمهارات إلى المتدربين، مثل المحاضرات، ورش العمل، التدريب العملي، التعلم الإلكتروني، والتوجيه والإرشاد (عبد اللاوي وعيسى، 2023)
- الأساليب التدريبية إجرائياً: يتم قياس الأساليب التدريبية في هذه الدراسة من خلال تحليل الطرق التي تعتمد عليها شركة نوبكو في تقديم التدريب، ومدى ملاءمتها لاحتياجات الموظفين وطبيعة بيئة العمل في قطاع البتروكيماويات.

المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف التعرف على فاعلية البرامج التدريبية بأبعادها (الاحتياجات التدريبية، أنواع التدريب، تحديد الأساليب التدريبية) في تحسين أداء الموظفين في قطاع البتروكيماويات بشركة نوبكو. سيتم استخدام المنهج الكمي لجمع وتحليل البيانات من خلال استبانة سيتم توزيعها على عينة عشوائية من موظفي الشركة، وذلك لقياس تأثير البرامج التدريبية على الأداء الوظيفي. كما سيتم الاعتماد على التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات واستخلاص النتائج

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة :

سيتمكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في شركة نوبكو بقطاع البتروكيماويات، والذين يخضعون لبرامج التدريب والتطوير المهني داخل الشركة. سيتم التركيز على الموظفين بمختلف مستوياتهم الوظيفية لضمان تحليل شامل لفاعلية البرامج التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي.

أما عينة الدراسة، فسيتم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل عادل لمختلف الفئات الوظيفية والمستويات المهنية داخل الشركة. ستتألف العينة من عدد محدد من الموظفين يتم تحديده بناءً على معايير إحصائية مناسبة لضمان دقة النتائج وقابليتها للتعميم على المجتمع المستهدف.

أدوات جمع البيانات:

سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من موظفي شركة نوبكو بقطاع البتروكيماويات، بهدف قياس فاعلية البرامج التدريبية وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي. يتكون الاستبيان من عدة أقسام تشمل المعلومات الديموغرافية للموظفين (مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، ونوع الوظيفة)، بالإضافة إلى أسئلة متعلقة بمدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجات الموظفين، أنواع التدريب المقدمة، الأساليب التدريبية المستخدمة، وتأثيرها على الأداء والإنتاجية. كما يتناول الاستبيان التحديات التي قد يواجهها الموظفون في الحصول على التدريب والمعوقات الإدارية والفنية التي قد تؤثر على فعالية البرامج التدريبية.

تم تصميم الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، والذي يتيح للمشاركين التعبير عن مدى اتفاقهم مع العبارات المطروحة بدرجات تتراوح بين (موافق بشدة) إلى (غير موافق بشدة)، مما يسهل تحليل البيانات بطريقة كمية دقيقة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

ستعتمد الدراسة على برنامج SPSS في تحليل البيانات الإحصائية، حيث سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات:

- **الإحصاء الوصفي:** سيتم استخدام التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لوصف خصائص العينة وتحليل اتجاهات المشاركين.
- **اختبار معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):** لقياس ثبات وموثوقية الاستبيان والتأكد من دقة أداة القياس.
- **اختبار الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis):** لتحليل تأثير معايير الصحة والسلامة المهنية على الإنتاجية بأبعادها المختلفة.
- **اختبار T للعينات المستقلة (Independent Sample T-test):** للمقارنة بين مجموعات مختلفة في العينة، مثل تأثير الصحة والسلامة المهنية بناءً على الفئات الوظيفية.
- **تحليل التباين الأحادي (ANOVA):** لاختبار الفروق الإحصائية بين المتغيرات وفقاً للخصائص الديموغرافية للمشاركين.

- اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Test): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة، مثل العلاقة بين تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية وتحسين الإنتاجية.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة على فاعلية البرامج التدريبية بأبعادها (الاحتياجات التدريبية، أنواع التدريب، تحديد الأساليب التدريبية) وتأثيرها على تحسين أداء الموظفين في شركة نوبكو بقطاع البتروكيماويات
- **الحدود الزمانية:** يتم تطبيق الدراسة خلال الفترة الزمنية 2022-2025م.
- **الحدود المكانية:** تُجرى الدراسة داخل شركة نوبكو، حيث تستهدف الموظفين العاملين في قطاع البتروكيماويات الذين يخضعون لبرامج تدريبية..
- **الحدود البشرية:** تشمل الدراسة عينة من الموظفين العاملين في شركة نوبكو، الذين يشاركون في البرامج التدريبية المختلفة، سواء كانت تدريباً داخلياً أو خارجياً، وتتنوع العينة وفقاً للمستويات الوظيفية المختلفة لضمان تحليل شامل لمدى تأثير التدريب على الأداء الوظيفي.

المراجع :

- أحمد، الصادق محمد، و عمران، عبدالله مشبب. (2024). دور التدريب وأثره في تحسين الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بجامعة الملك خالد من وجهة نظرهم أنفسهم. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ملحق ، 89 – 104
- الخوالدة، عصام ذيب فياض. (2023). أثر التدريب في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية عن الموظفين في مديرية التربية والتعليم لقصبة معان. مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، مج9، ع1 ، 544 - 577.
- الدروقي، زياد ونيس، و المدني، محمود علي. (2022). دور التدريب في تحسين أداء العاملين بقطاع التعليم بمدينة بنغازي - ليبيا: دراسة ميدانية على من الموظفين في مراقبة التعليم بنغازي. مجلة جامعة بنغازي العلمية، س35، ع1 ، 95 - 103.
- عبداللوي، يحيى، و عيسى، زين. (2023). دور برامج التدريب في الحد من آثار ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي: دراسة آراء مجموعة من الموظفين في البنوك التجارية بولاية الوادي. مجلة المنهل الإقتصادي، مج6، ع1 ، 1153 - 1168.
- كليب، جلال مصطفى عبدالرزاق، و السفيناني، عبدالرحمن محمد أحمد. (2023). أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز. مجلة السعيد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج6، ع5 ، 241 - 271.
- الهندي، منيرة محمد، و المهنا، منال بنت عبدالرحمن. (2023). دور التدريب من بعد في تنمية الأداء الوظيفي لموظفي جامعة الأمير سطات بن عبدالعزيز. مجلة العلوم التربوية، مج9، ع4 ، 351 - 383.
- Aldehaim, U., Aldhuhoori, H., Hasabelnabi, A., & Alsereidi, S. (2025). The impact of effective training programs on organizational performance in the dubai's public sector. International Journal of Management Trends: Key Concepts and Research, 3(2), 47–57. <https://doi.org/10.58898/ijmt.v3i2.47-57>
- Al-Muhaimidi, A. M., Al-Suhaimi, Y. A., Al-Suhaimi, N. G., Al-Rashidi, S. M., Al-Jahani, F. A.-A., Al-Suhaimi, S. A., Al-Suhaimi, A. A., Al-Suhaimi, F. H., Al-Suhaimi, S. G., & Shaker, I. M. (2024). The Impact

of Training Programs on Improving Employee Efficiency and Productivity: A Case Study of King Salman Medical City n Medina. Journal of Ecohumanism, 3(8).

<https://doi.org/10.62754/joe.v3i8.5940>

- Babatunde, O. M. (2024). THE IMPACT OF TRAINING AND SKILL DEVELOPMENT PROGRAM ON JOB PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS: A case study of public service staff development centre (PSSDC) Lagos, Nigeria. ScienceOpen Preprints.
- Herjuna, S. A., Marhaeni, V. F., Alvira, M., Putri, F., & Anastasya, F. (2024). Impact of Training and Development Programs on Employee Performance in the Manufacturing Sector. Acta Psychologia, 3(3), 140–151. <https://doi.org/10.35335/psychologia.v3i3.68>
- Pujiyanto, S. (2024). Effectiveness of Employee Training and Development in Increasing Productivity and Innovation in Multinational Companies. Global International Journal of Innovative Research, 2(9), 2245–2256. <https://doi.org/10.59613/global.v2i9.325>
- Yertas, M. (2024). The Role of Training and Continuous Development in Improving Employee Productivity and its Impact on Company Financial Performance. Atestasi, 7(2), 1362–1379. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v7i2.1047>

Mid-Ocean University

College of Management

Specialization: Business Administration



**The Effectiveness of Training
Programs in Improving Employee Performance in
the Petrochemical Sector: An Applied Study on
NOPCO Company**

Arabia

Preparation:

Amin Alwuhayf

243001662

Supervisor :

Dr. Fayez Jrad

1446-2025