

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة المخاطر

أثر الدورات التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات
البتروكيماويات دراسة ميدانية على موظفي شركة بتروكيماويات
بمدينة ينبع الصناعية في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/ عبدالاله محمد خياط

(243000549)

إشراف/

أ.د / الفيصّل عبد الحميد & أ.د فايز علي جراد

العام الدراسي:

1447 - 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الهدى

أهدي هذا العمل إلى والديّ الكريمين، اللذين كانا لي النبراس والداعم الأكبر في حياتي. إلى والدتي المحنونة، التي غرست فيّ حب العلم والمعرفة، وإلى والدي العزيز، الذي علّمني قوة الإرادة والمثابرة.

إلى زوجتي العزيزة، التي كانت لي الشريك المخلص والداعم في كل مرحلة من مراحل هذه الرحلة، أهدي هذا الإنجاز كتقدير وامتنان لدعماً وصبرها اللامحدود.

إلى أساتذتي الأفاضل، الذين لم ييخلوا عليّ بعلمهم وتوجيهاتهم. كان نخبرتهم وإرشاداتهم الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل.

إلى زملائي وأصدقائي الأعزاء، الذين شاركوني التحديات والنجاحات، أهدي هذا العمل تعبيراً عن شكري وامتناني لكل دعمهم وتشجيعهم.

وأخيراً، أهدي هذا العمل إلى كل من ساهم في دعمي وشجعني، سائلاً الله أن يجعل هذا الإنجاز بداية لمزيد من النجاحات والتقدم.

شُكْرُوتَقَاتِلُ

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على سيد الخلق محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى والديّ العزيزين، اللذين كانا لي الدعم الأكبر والأساس في كل مراحل حياتي. إن إيمانهما بي ودعمهما المتواصل كانا الدافع وراء هذا الإنجاز.

كما أعبر عن عميق امتناني لزوجتي الغالية، التي كانت لي الشريك والسند في هذه الرحلة. كان لتفهمها ودعمها وصبرها دور كبير في تحقيق هذا العمل.

أشكر أساتذتي الأفاضل، وبالأخص مشرفي الكريم، على توجيهاتهم السديدة وإرشاداتهم القيمة التي ساعدتني على تطوير هذا البحث وإتمامه بنجاح.

د. الفيصل عبد الحميد محمد

أود أيضًا أن أشكر زملائي وأصدقائي، الذين كانوا لي خير رفاق وداعمين، وشاركوا معي التحديات والنجاحات. إن دعمهم وتشجيعهم كان لهما الأثر الإيجابي في تجاوز العقبات وتحقيق هذا النجاح.

وفي الختام، أتوجه بالشكر لكل من ساهم بأي شكل في إنجاز هذا العمل، وكل من قدم لي الدعم أو التشجيع. أسأل الله أن يوفقنا جميعًا لما فيه الخير، وأن يجعل هذا العمل نافعًا ومثمرًا.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الدورات التدريبية بأبعادها (تصميم البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، تقييم وفعالية التدريب) على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات في المملكة العربية السعودية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، من خلال تطوير استبانة شملت جميع الأبعاد محل الدراسة، وتوزيعها على عينة عشوائية مكونة من (382) موظفًا وموظفة في شركات بتروكيماوية سعودية.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق أبعاد الدورات التدريبية جاء مرتفعًا، كما تبين وجود مستوى عالٍ من الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة، وأظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد وجود أثر ذي دلالة إحصائية للدورات التدريبية بأبعادها الثلاثة مجتمعة على الأداء الوظيفي، حيث ساهم كل من تصميم البرامج التدريبية، وأساليب تقديمها، وتقييم فعالية التدريب بشكل معنوي في تحسين الأداء.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية تدريبية شاملة تعتمد على تحليل الاحتياجات الفعلية، وتصميم برامج مرنة وتفاعلية، واعتماد آليات تقييم دقيقة لقياس مردود التدريب على سلوك وأداء الموظف.

الكلمات المفتاحية: الدورات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، تقييم

التدريب، الأداء الوظيفي، شركات البتروكيماويات.

قائمة المحتويات

أ.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ب.....	الإهداء
ج.....	الشكر والتقدير
د.....	المستخلص
ه.....	قائمة المحتويات
ط.....	قائمة الجداول
ي.....	قائمة الأشكال
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	1.1 المقدمة:
2.....	2.1 المشكلة البحثية:
3.....	3.1 أهمية البحث:
5.....	4.1 أهداف البحث:
5.....	5.1 تساؤلات البحث:
5.....	6.1 فرضيات البحث:
6.....	7.1 الدراسات السابقة:
16.....	8.1 أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:
17.....	9.1 المنطلقات النظرية للبحث:
18.....	10.1 منهج البحث:
19.....	11.1 مصادر البيانات:

20	12.1 أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية:
21	13.1 نموذج الدراسة:
21	14.1 حدود البحث:
22	الفصل الثاني: الإطار النظري
22	المبحث الأول: الدورات التدريبية
22	1.1.2 التمهيد
22	2.1.2 مفهوم الدورات التدريبية
23	3.1.2 أهمية الدورات التدريبية
25	4.1.2 أهداف الدورات التدريبية
26	5.1.2 أبعاد الدورات التدريبية
28	6.1.2 أساليب تقديم التدريب
29	7.1.2 تقييم وفعالية التدريب
31	المبحث الثاني: تحسين الأداء الوظيفي
31	1.2.2 التمهيد
31	2.2.2 مفهوم الأداء الوظيفي
33	3.2.2 أهمية تحسين الأداء الوظيفي
34	4.2.2 أهداف تحسين الأداء الوظيفي
35	5.2.2 أهداف تحسين الأداء الوظيفي
38	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
38	1.3 تمهيد

38	2.3 منهج الدراسة
38	3.3 مجتمع الدراسة
39	4.3 عينة الدراسة
40	5.3 أداة الدراسة (الاستبيان)
41	6.3 صدق الأداة
42	7.3 ثبات الأداة
43	8.3 الأساليب الإحصائية
45	الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائج الدراسة
45	1.4 المقدمة
45	2.4 التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية
49	3.4 التحليل الوصفي
55	4.4 فرضيات الدراسة
59	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
59	1.5 التمهيد
59	2.5 مناقشة النتائج
61	3.5 التوصيات
63	Abstract
64	قائمة المراجع:
64	أولاً: المراجع العربية
66	ثانياً: المراجع الأجنبية

69 الملاحق

70 استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
42	الجدول (1) مصفوفة الارتباط بين الأبعاد الثلاثة للمتغير المستقل:	1.
43	الجدول (2) نتائج اختبار الثبات	2.
46	الجدول (3) توزيع أفراد العينة حسب الجنس:	3.
47	الجدول (4) توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية:	4.
48	الجدول (5) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:	5.
49	الجدول (6) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:	6.
50	الجدول (7) توزيع أفراد العينة حسب عدد الدورات التدريبية:	7.
51	جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد تصميم البرامج التدريبية	8.
52	جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد أساليب تقديم التدريب	9.
53	جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد تقييم وفعالية التدريب	10.
55	جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداء الوظيفي	11.
57	جدول (12): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى	12.
58	جدول (13): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر تصميم البرامج التدريبية	13.

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
59	جدول (14): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أساليب تقديم التدريب	14.
60	جدول (15): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر تقييم وفعالية التدريب	15.

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
47	شكل رقم (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	1.
48	شكل رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	2.
49	شكل رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	3.
49	شكل رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	4.
50	شكل رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الدورات التدريبية	5.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

تعد التنمية البشرية أحد المحاور الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدرتها التنافسية، إذ يمثل الاستثمار في العنصر البشري ركيزة أساسية لرفع مستوى الأداء وتحقيق معدلات إنتاجية مرتفعة، وفي هذا السياق، تلعب الدورات التدريبية دورًا جوهريًا في تطوير مهارات العاملين وتمكينهم من التعامل مع التحديات المهنية بفاعلية، فمع التطورات التكنولوجية المتسارعة، أصبح لزامًا على المؤسسات الصناعية، وخاصة تلك العاملة في القطاعات الحيوية مثل البتروكيماويات، تبني استراتيجيات تدريبية متطورة لضمان تحقيق أعلى مستويات الكفاءة التشغيلية.

تعتبر صناعة البتروكيماويات من القطاعات الاقتصادية الحيوية التي ترتبط بشكل مباشر بالنمو الاقتصادي والاستدامة الصناعية، حيث تعتمد هذه الصناعة على عمليات إنتاجية معقدة تتطلب مستويات عالية من الدقة والالتزام بمعايير الجودة والسلامة، ونظرًا للطبيعة التقنية لهذه العمليات، فإن الأخطاء التشغيلية قد تؤدي إلى خسائر فادحة على مستوى الإنتاج والجودة والسلامة المهنية، مما يستدعي تبني استراتيجيات تدريبية متقدمة للحد من هذه الأخطاء وتعزيز الكفاءة الإنتاجية (Tathod & Yadav, 2024).

وفي هذا الإطار، تبرز الدورات التدريبية كأداة فعالة لتحسين مهارات العاملين وتعزيز قدراتهم على التعامل مع المعدات والأنظمة الإنتاجية بشكل أكثر دقة، حيث تساهم البرامج التدريبية المصممة بعناية في رفع مستوى المعرفة التقنية، وتعزيز مهارات حل المشكلات، والحد من الأخطاء التشغيلية التي قد تؤثر على سير العمليات الإنتاجية، كما تؤدي إلى تحسين بيئة العمل من خلال زيادة وعي الموظفين بممارسات السلامة والجودة، مما يساهم في تقليل الحوادث الصناعية وتحسين مستويات الامتثال للمعايير التنظيمية (Rootzén et al., 2023).

علاوة على ذلك، فإن التدريب المستمر يعزز ثقافة التحسين المستدام داخل المؤسسة، حيث يساهم في خلق بيئة عمل قائمة على التعلم والتطوير، وهو ما ينعكس إيجاباً على معدلات الإنتاجية والقدرة التنافسية للشركة، إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن الشركات التي تستثمر في تدريب موظفيها تحقق مستويات أداء أعلى مقارنة بتلك التي لا تعطي الأولوية لهذا الجانب، فالتحسين المستمر لمهارات العاملين يساعد في مواكبة التطورات التكنولوجية، وتقليل الحاجة إلى إعادة العمل أو تصحيح الأخطاء، مما يساهم في رفع كفاءة الإنتاج وخفض التكاليف التشغيلية.

وفي ظل التحديات التي تواجه صناعة البتروكيماويات، مثل التغيرات الاقتصادية، والتقلبات في أسعار المواد الخام، والمتطلبات البيئية الصارمة، فإن تحسين كفاءة الموارد البشرية يصبح أمراً ضرورياً لضمان استدامة العمليات الإنتاجية، وبالتالي، فإن تطوير استراتيجيات تدريبية فعالة يستوجب التركيز على تصميم برامج تتناسب مع طبيعة العمل ومتطلباته، وتوظيف أساليب تدريبية متطورة، مثل المحاكاة التفاعلية والتدريب العملي، لضمان تحقيق الأثر المطلوب في تحسين الأداء.

بناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الدورات التدريبية على تقليل الأخطاء التشغيلية وزيادة الإنتاجية في شركات البتروكيماويات، حيث سيتم التركيز على دراسة مدى فاعلية البرامج التدريبية في تحسين مستوى أداء العاملين، ومدى ارتباطها بتحقيق الكفاءة التشغيلية، وذلك من خلال دراسة ميدانية على إحدى شركات البتروكيماويات، بهدف تقديم رؤية علمية تساهم في تطوير استراتيجيات التدريب وتعزيز كفاءة الموارد البشرية داخل القطاع.

2.1 المشكلة البحثية:

تعد كفاءة العمليات الإنتاجية في القطاع الصناعي من العوامل الأساسية التي تحدد قدرة المؤسسات على تحقيق التنافسية والاستدامة، إذ تعتمد الصناعات الكبرى، مثل صناعة البتروكيماويات، على أنظمة إنتاج معقدة تتطلب مهارات تقنية عالية ودقة في التنفيذ، ومع تزايد التحديات التشغيلية التي تواجه هذا القطاع، بات من الضروري البحث عن حلول فعالة للحد من

الأخطاء التشغيلية وتحسين الإنتاجية، حيث تعتبر الدورات التدريبية إحدى الوسائل التي يمكن أن تسهم في تطوير قدرات العاملين وتعزيز كفاءتهم في إدارة العمليات الإنتاجية بكفاءة أكبر.

على الرغم من أهمية التدريب في تحسين الأداء، إلا أن بعض الشركات في قطاع البتروكيماويات لا تولي الاهتمام الكافي لبرامج التطوير المهني، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الأخطاء التشغيلية وتأثيرها على كفاءة الإنتاج وجودة المنتجات، فغياب البرامج التدريبية المناسبة يؤدي إلى ضعف مهارات العاملين في التعامل مع المعدات والأنظمة التقنية المعقدة، مما قد يسبب تعطيلات متكررة في خطوط الإنتاج وزيادة تكاليف التشغيل والصيانة، كما أن نقص المعرفة بالإجراءات القياسية ومعايير السلامة يمكن أن يزيد من المخاطر المرتبطة بالعمليات الصناعية، مما ينعكس سلباً على الأداء العام للشركة.

من هنا، تنبع المشكلة البحثية لهذه الدراسة، والتي تتمثل في تحليل مدى تأثير الدورات التدريبية على تقليل الأخطاء التشغيلية وزيادة الإنتاجية في شركات البتروكيماويات، حيث تسعى الدراسة إلى قياس فاعلية البرامج التدريبية في تحسين مهارات العاملين وتعزيز قدراتهم على الالتزام بمعايير الجودة والسلامة، كما تهدف إلى استكشاف العلاقة بين مستوى التدريب وكفاءة الأداء الإنتاجي، بهدف تقديم توصيات تساهم في تحسين استراتيجيات التدريب وتعزيز استدامة العمليات التشغيلية في هذا القطاع الحيوي.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي: "ما مدى تأثير الدورات

التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات؟"

3.1 أهمية البحث:

(أ) الأهمية العلمية

يسهم هذا البحث في توسيع المعرفة الأكاديمية حول دور الدورات التدريبية في تقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية داخل شركات البتروكيماويات، حيث يوضح الإطار النظري العلاقة بين تطوير المهارات

المهنية وتعزيز الأداء الوظيفي، كما يسلط الضوء على تأثير التدريب المستمر على تحسين كفاءة الموظفين وتقليل الأخطاء التشغيلية، مما يساهم في تعزيز جودة المنتجات وتحقيق الاستدامة التشغيلية، ويدرس البحث كيفية توظيف أساليب التدريب الحديثة، مثل التدريب القائم على المحاكاة، والتدريب العملي الموجه، وبرامج التطوير المهني المستمر، بهدف تحسين أداء العاملين وتقليل معدلات الأخطاء التشغيلية داخل بيئة العمل الصناعية.

علاوة على ذلك، يركز البحث على تحليل العوامل المؤثرة في نجاح برامج التدريب، بما في ذلك تصميم المناهج التدريبية، مدى توافقها مع احتياجات العمل، دور بيئة التعلم التفاعلية، ومستوى الدعم الإداري لبرامج التدريب، كما يوفر البحث رؤية علمية متكاملة حول كيفية تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية من خلال بناء قدرات الموظفين، وتحسين مهاراتهم، مما يساهم في تقليل الفاقد في الإنتاج وتقليل الحاجة إلى إعادة العمل، كما أن الأهمية العلمية تتجلى في تقديم نموذج تطبيقي يمكن اعتماده لتطوير برامج تدريبية فعالة تساهم في رفع جودة الأداء وزيادة الكفاءة التشغيلية في قطاع البتروكيماويات، مما يعزز استدامة الإنتاج ويقلل التكاليف الناجمة عن الأخطاء التشغيلية.

ب) الأهمية العملية

يمثل التدريب المستمر عاملاً حاسماً في تحسين كفاءة العاملين في شركات البتروكيماويات، حيث يساعد في تقليل الأخطاء التشغيلية وزيادة الإنتاجية، ويؤدي إلى تحسين جودة العمل وتقليل التكاليف الناجمة عن الحوادث والأعطال الفنية، كما أن الاستثمار في التدريب الفعال يساهم في تقليل نسبة الهدر في المواد الخام، وتحسين كفاءة المعدات، مما يؤدي إلى تحقيق استدامة في العمليات الإنتاجية، ويهدف البحث إلى تقديم حلول عملية لشركات البتروكيماويات، من خلال تحليل أفضل الممارسات التدريبية التي تؤدي إلى رفع مستوى المهارات الفنية والإدارية للعاملين وتحقيق التميز التشغيلي.

إلى جانب ذلك، يوفر البحث توصيات عملية للجهات المعنية حول كيفية تطوير برامج تدريبية فعالة تلبي احتياجات بيئة العمل الصناعية، كما يقدم استراتيجيات لتعزيز قدرات الموظفين على التعامل مع المشكلات التشغيلية وتقليل الأخطاء التي تؤثر على جودة الإنتاج، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام

للشركة، وأخيراً، تدعم نتائج البحث عملية اتخاذ القرار في شركات البتروكيماويات من خلال توفير بيانات دقيقة حول أثر التدريب على تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل معدلات الأخطاء، مما يساهم في تطوير سياسات تدريبية أكثر كفاءة تضمن تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والجودة، وتتماشى مع المتطلبات التنافسية لصناعة البتروكيماويات.

4.1 أهداف البحث:

إن الهدف الرئيس والمحموري لهذا البحث يتمثل في: محاولة تحليل مدى تأثير الدورات التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات ، ويمكن تحديد الأهداف الفرعية للدراسة على النحو الآتي:

- (1) بيان أثر تصميم البرامج التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات.
- (2) بيان أثر أساليب تقديم التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات.
- (3) بيان أثر تقييم وفعالية التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات.

5.1 تساؤلات البحث:

"ما مدى تأثير الدورات التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات ؟"

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

- (1) ما أثر تصميم البرامج التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات ؟
- (2) ما أثر أساليب تقديم التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات ؟
- (3) ما أثر تقييم وفعالية التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات ؟

6.1 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية الدورات التدريبية بأبعادها: (تصميم

البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، تقييم وفعالية التدريب) على تحسين الأداء الوظيفي في

شركات البتروكيماويات ، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

(1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم البرامج التدريبية ف على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات.

(2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويته ($\alpha \geq 0.005$) لأساليب تقديم التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات.

(3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويته ($\alpha \geq 0.005$) لتقييم وفعالية التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات.

7.1 الدراسات السابقة:

➤ دراسة AL-Qadhi, A., & Abdullah, A (2021)

تناولت هذه الدراسة تأثير التدريب المكثف وتقييم الجودة على الكفاءات الأساسية لموظفي شركات النفط والغاز في اليمن، وذلك ضمن إطار الكفاءة المهنية المعتمد في هذا القطاع. تهدف الدراسة إلى تحليل مدى فاعلية برامج التدريب والتقييم المستمر في تحسين أداء الموظفين وتطوير قدراتهم بما يتماشى مع المتطلبات المهنية للصناعة النفطية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي من خلال تحليل بيانات الموظفين في عدة شركات نفطية يمنية، حيث تم استخدام استبيانات لقياس تأثير التدريب والتقييم على مستوى الكفاءة. كما تم إجراء مقابلات مع مديري الموارد البشرية والمشرفين في الشركات النفطية لتقديم رؤى أعمق حول فعالية هذه البرامج.

أظهرت النتائج أن التدريب المكثف المصمم وفقاً للاحتياجات المحددة لكل فئة وظيفية يؤدي إلى تحسين كبير في أداء الموظفين، كما أن التقييم المستمر للجودة يساعد في تعزيز مهاراتهم، وزيادة الكفاءة التشغيلية، وتقليل الأخطاء المهنية. كما أكدت الدراسة أن دمج برامج التدريب والتقييم ضمن استراتيجية واضحة يعزز من استدامة الكفاءات في القطاع.

أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية أكثر تخصصًا تستند إلى أحدث التقنيات في صناعة النفط والغاز، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر، وتحفيز الموظفين من خلال نظام مكافآت مرتبط بالكفاءة المهنية، مما يساهم في تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والجودة في القطاع النفطي.

➤ دراسة (Fauziyah, S. N., & Kuswinarno, M. 2024).

تناولت هذه الدراسة دور التدريب في تحسين أداء الموظفين من خلال مراجعة الأدبيات العلمية ذات الصلة. هدفت الدراسة إلى تحليل كيف يمكن للتدريب أن يساهم في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءتهم في بيئات العمل المختلفة.

اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي من خلال مراجعة وتحليل الدراسات السابقة حول تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين، حيث تمت مراجعة عدد من الأبحاث التي تناولت العلاقة بين التدريب الفعال وتحسين الإنتاجية الوظيفية. كما ركزت الدراسة على العوامل المؤثرة في نجاح برامج التدريب، مثل تصميم المحتوى التدريبي، واختيار المدربين المؤهلين، والتطبيق العملي للمهارات المكتسبة في بيئة العمل.

أظهرت النتائج أن برامج التدريب المنظمة والمستهدفة تلعب دورًا أساسيًا في تحسين أداء الموظفين، حيث تساعد في تطوير المهارات الفنية والإدارية، وزيادة الحافز الوظيفي، وتعزيز الالتزام المؤسسي. كما أكدت الدراسة أن التدريب المستمر يساهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي وتحسين جودة العمل، مما ينعكس إيجابيًا على أداء الشركات.

أوصت الدراسة بضرورة أن تعتمد المؤسسات برامج تدريبية متكاملة تستند إلى احتياجات الموظفين، مع التركيز على أساليب التعلم التفاعلية والتطبيقية، بالإضافة إلى تقييم فعالية التدريب من خلال مؤشرات أداء واضحة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

➤ دراسة Sulistyowati, D., & Susetiyono, A (2023)

تناولت هذه الدراسة تأثير التدريب على شهادات الكفاءة لخبراء الصحة والسلامة المهنية (K3) في الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا. هدفت الدراسة إلى تحليل مدى تأثير برامج التدريب على تحسين أداء الشركات وتعزيز بيئة عمل آمنة ومستدامة.

اعتمدت الدراسة على منهج البحث الكمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة. كما استخدمت الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات وقياس العلاقة بين التدريب على الكفاءة في السلامة المهنية وأداء الشركات.

أظهرت النتائج أن التدريب على شهادات الكفاءة في الصحة والسلامة المهنية يعزز من مستوى الامتثال لمعايير السلامة، ويؤدي إلى تقليل الحوادث المهنية داخل أماكن العمل، مما ينعكس إيجابياً على أداء الشركات وإنتاجيتها. كما بينت الدراسة أن الشركات التي تستثمر في برامج التدريب المتخصصة تشهد تحسناً ملحوظاً في ثقافة السلامة والوعي بالمخاطر بين الموظفين، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر أماناً واستقراراً.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب على الصحة والسلامة المهنية ضمن استراتيجيات الشركات، مع توفير الدعم اللازم لضمان حصول الموظفين على الشهادات المعتمدة، مما يساهم في تحقيق مستويات أعلى من الأمان والاستدامة التشغيلية داخل بيئات العمل المختلفة.

➤ دراسة Riyadi, I. S (2023)

تناولت هذه الدراسة تحليلاً شاملاً (تحليل تلوي) لتأثير التدريب على إنتاجية العمل، حيث استعرض الباحث مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي في مختلف القطاعات. هدفت الدراسة إلى تقديم فهم متكامل لكيفية مساهمة برامج التدريب في تعزيز الكفاءة الإنتاجية للموظفين.

استخدمت الدراسة منهج التحليل التلوي (Meta-Analysis) من خلال مراجعة وتحليل بيانات مستمدة من دراسات متعددة تم إجراؤها في فترات زمنية مختلفة. تم تصنيف البيانات وفقًا لمجموعة من المعايير مثل طبيعة التدريب، والفئات المستهدفة، ومجالات العمل، والتقنيات المستخدمة في التدريب، ومدى تأثيرها على إنتاجية العاملين.

أظهرت نتائج التحليل أن التدريب له تأثير إيجابي كبير على إنتاجية الموظفين، حيث يساعد على تحسين مهاراتهم التقنية والإدارية، وزيادة مستوى الكفاءة، وتحفيزهم على تحقيق أداء أعلى. كما أشارت الدراسة إلى أن جودة التدريب وملاءمته لاحتياجات العمل تعد عوامل حاسمة في تحقيق نتائج إيجابية مستدامة.

أوصت الدراسة بضرورة تطوير استراتيجيات تدريب مخصصة تتناسب مع طبيعة كل قطاع وظروفه التشغيلية، مع التركيز على أساليب التعلم الحديثة والتكنولوجيا الرقمية لتعزيز فعالية البرامج التدريبية وزيادة مردودها على الإنتاجية.

➤ دراسة Марваев وآخرون (2023)

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين جودة التعليم والسلامة في بيئة العمل داخل قطاع النفط والغاز، حيث سعى الباحثون إلى تحليل التجارب الحالية واستشراف آفاق التطوير في هذا المجال. ركزت الدراسة على كيفية تأثير مستوى التعليم والتدريب على تحسين معايير السلامة المهنية وتقليل معدلات الحوادث في مواقع العمل.

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي والاستقرائي، حيث تم تحليل بيانات وإحصائيات متعلقة بجودة التعليم والتدريب في قطاع النفط والغاز، مع دراسة حالات عملية لبرامج تدريبية وتأهيلية تم تطبيقها في مؤسسات مختلفة. كما تم استعراض سياسات وإجراءات السلامة التي تفرضها الشركات ومدى التزام الموظفين بها بناءً على مستوى تعليمهم وتدريبهم.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين جودة التعليم والتدريب ومستوى الأمان في بيئة العمل، حيث إن الموظفين الذين تلقوا تدريبات متقدمة في إجراءات السلامة كانوا أقل عرضة للحوادث المهنية. كما أن الشركات التي تستثمر في التعليم المستمر لموظفيها تحقق معدلات حوادث أقل وتتمتع بإنتاجية أعلى.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز المناهج التعليمية الخاصة بالسلامة المهنية في المؤسسات الأكاديمية والمعاهد التقنية، بالإضافة إلى توفير برامج تدريبية ميدانية للعاملين في قطاع النفط والغاز لضمان بيئة عمل أكثر أماناً وكفاءة.

➤ دراسة Suhardi وآخرون (2023)

تناولت هذه الدراسة تأثير برامج التدريب والتحفيز على إنتاجية العمل لدى الموظفين، حيث سعت إلى تحليل العلاقة بين هذه العوامل ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي. انطلقت الدراسة من فرضية أن التدريب الفعال والتحفيز المناسب يؤديان إلى تحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة المهنية للعاملين.

اعتمد الباحثون على المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من الموظفين في قطاعات مختلفة. كما تم استخدام التحليل الإحصائي لتحديد مدى تأثير برامج التدريب والتحفيز على أداء الموظفين، مع التركيز على متغيرات مثل مستوى الرضا الوظيفي، والالتزام المهني، وكفاءة تنفيذ المهام.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين جودة التدريب ومستوى الإنتاجية، حيث إن الموظفين الذين حصلوا على برامج تدريبية مكثفة كانوا أكثر كفاءة وقدرة على التكيف مع متطلبات العمل. كما أوضحت الدراسة أن التحفيز، سواء كان مادياً أو معنوياً، يلعب دوراً مهماً في تعزيز الأداء وزيادة الولاء الوظيفي.

أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات الموظفين، إلى جانب وضع استراتيجيات تحفيزية تعتمد على التقدير والتطوير المهني المستمر، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إنتاجية واستدامة.

➤ دراسة Pandian (2020)

تناولت هذه الدراسة كفاءة وفعالية برامج التدريب في تحسين أداء الموظفين وتعزيز مهاراتهم في بيئات العمل المختلفة. هدفت الدراسة إلى تحليل العوامل التي تسهم في تحقيق تدريب ناجح وقياس مدى تأثيره على الأداء الوظيفي والإنتاجية.

اعتمد الباحث على المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للموظفين والمديرين في عدة قطاعات، إلى جانب استخدام التحليل الإحصائي لقياس الفعالية والكفاءة في برامج التدريب. كما تم التركيز على معايير مثل تصميم البرامج التدريبية، ومدى توافقها مع احتياجات العمل، وتأثيرها على تطوير مهارات الموظفين.

أظهرت النتائج أن البرامج التدريبية المصممة بعناية، والتي تأخذ في الاعتبار احتياجات الموظفين وأهداف المؤسسات، تساهم بشكل كبير في تحسين الإنتاجية وتعزيز مهارات الموظفين. كما تبين أن التدريب المستمر أكثر فعالية من الدورات التدريبية القصيرة المدة، حيث يساعد في تحقيق تطور مستمر في الأداء المهني.

أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات تدريب قائمة على التحليل المستمر لاحتياجات الموظفين، إضافة إلى دمج التقنيات الحديثة في التدريب مثل التعلم الإلكتروني والتدريب التفاعلي. كما أكدت على أهمية تقييم أثر التدريب بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وزيادة كفاءة القوى العاملة.

➤ دراسة Bastari & Suharyo (2020)

تناولت تحليل تنفيذ برامج السلامة المهنية كوسيلة لتحسين إنتاجية العمل، وذلك من خلال استخدام منهجية تحليل شجرة الأخطاء (Fault Tree Analysis - FTA) لتحديد العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين وتقليل الحوادث في بيئة العمل.

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر برامج السلامة المهنية على تحسين الإنتاجية، من خلال تحليل المخاطر وتحديد نقاط الفشل التي قد تؤثر على أداء الموظفين، بالإضافة إلى تقديم حلول فعالة لتقليل هذه المخاطر وتعزيز بيئة العمل الآمنة. وقد ركز الباحثان على تحديد العلاقة بين مستوى السلامة المهنية والإنتاجية داخل المؤسسات الصناعية.

اعتمد الباحثان على المنهج التحليلي الكمي، حيث قاما بجمع البيانات من مجموعة من الشركات الصناعية التي تطبق برامج السلامة المهنية. وتم استخدام تحليل شجرة الأخطاء لتحديد الأسباب الجذرية للحوادث والتحديات المرتبطة بالسلامة المهنية وتأثيرها على الإنتاجية. وقد ساهم هذا التحليل في تحديد الأسباب الرئيسية لوقوع الحوادث، مثل عدم الالتزام بالإجراءات الوقائية وضعف الوعي بأهمية السلامة.

أظهرت الدراسة أن تطبيق برامج السلامة المهنية الفعالة يؤدي إلى تحسين الإنتاجية من خلال تقليل الحوادث والإصابات، مما يقلل من الوقت الضائع والتكاليف المرتبطة بعدم الامتثال لمعايير السلامة. كما أوضحت نتائج تحليل شجرة الأخطاء أن أبرز المخاطر تتمثل في ضعف التدريب على السلامة، وعدم استخدام معدات الحماية الشخصية، والإهمال في تطبيق لوائح الأمان.

أوصى الباحثان بضرورة تعزيز برامج التدريب على السلامة المهنية، بحيث تشمل التدريب المستمر حول المخاطر المحتملة وطرق الوقاية منها. كما أكدوا على تطبيق نظام مراقبة وتحليل دوري لمخاطر العمل باستخدام تقنيات مثل تحليل شجرة الأخطاء للكشف عن الأسباب الجذرية للحوادث ومعالجتها قبل وقوعها. بالإضافة إلى ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تشديد لوائح السلامة المهنية وإلزام الموظفين باستخدام معدات الحماية الشخصية لضمان بيئة عمل آمنة، مع دمج التكنولوجيا الحديثة مثل أنظمة الإنذار المبكر والتحليل الذكي للبيانات لتقييم المخاطر والتعامل معها بفعالية.

➤ دراسة Asivandzadeh et al (2020)

تناولت تأثير برامج التدريب والتدخلات التقنية على تحسين ثقافة السلامة وفهم مخاطر العمل في الأماكن المرتفعة بين عمال البناء. هدفت الدراسة إلى تقييم مدى فعالية هذه التدخلات في تقليل

الحوادث المهنية وتعزيز وعي العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل على ارتفاعات شاهقة. اعتمد الباحثون على منهج تحليلي شمل جمع البيانات من العمال قبل وبعد تنفيذ البرامج التدريبية، وذلك باستخدام استبيانات ومقاييس تقييم السلامة.

أظهرت النتائج أن برامج التدريب والتدخلات الفنية ساهمت بشكل كبير في تحسين ثقافة السلامة بين العمال، حيث زادت من وعيهم بالمخاطر المحتملة وطرق الوقاية منها. كما كشفت الدراسة أن التدريب العملي والورش التوعوية أدت إلى تقليل السلوكيات الخطرة أثناء العمل، مما ساعد في تقليل معدلات الحوادث والإصابات.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني برامج تدريبية مستمرة في قطاع البناء، مع تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقييم المخاطر ونشر ثقافة السلامة. كما شددت على أهمية إدراج معايير صارمة لضمان التزام العمال بإجراءات السلامة، مما يعزز من بيئة العمل الآمنة ويقلل من الخسائر البشرية والمادية الناجمة عن الحوادث.

➤ دراسة Emtaubel et al (2023)

تناولت تحسين نظام إدارة الصيانة في مجمع بتروكيماوي بهدف تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة الكفاءة. ركزت الدراسة على تحليل التحديات التي تواجه عمليات الصيانة التقليدية، وتأثيرها على الإنتاجية والتكاليف، مع تقديم استراتيجيات مبتكرة لتحسين الأداء.

استخدم الباحثون منهجاً تحليلياً قائماً على دراسة البيانات التشغيلية والتكاليف المرتبطة بعمليات الصيانة داخل المجمع البتروكيماوي، كما تم تطبيق تقنيات حديثة في إدارة الصيانة مثل الصيانة التنبؤية والصيانة الوقائية، بدلاً من الاعتماد على الصيانة التصحيحية التقليدية التي تؤدي إلى توقفات غير مخططة وخسائر مالية كبيرة.

أظهرت النتائج أن التحول إلى استراتيجيات الصيانة التنبؤية والوقائية ساهم في تقليل الأعطال المفاجئة، وتحسين كفاءة المعدات، وخفض تكاليف الإصلاحات الطارئة، مما انعكس إيجاباً على الأداء

المالي للمجمع. كما أن تطبيق أنظمة إدارة الصيانة المحوسبة (CMMS) عزز من عملية تتبع الأداء واتخاذ قرارات أكثر كفاءة مبنية على البيانات الفعلية.

أوصت الدراسة بضرورة تبني أنظمة صيانة حديثة تعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة لتوقع الأعطال المحتملة واتخاذ إجراءات استباقية، بالإضافة إلى توفير برامج تدريبية للعاملين في مجال الصيانة لرفع مستوى الكفاءة التشغيلية وتعزيز ثقافة التحسين المستمر في بيئة العمل البتروكيماوية.

➤ دراسة Naji et al (2020)

تناولت تأثير التدريب والتطوير المهني على تحسين أداء الموظفين في شركات النفط والغاز العاملة في اليمن. هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين برامج التدريب الفعالة وأداء العاملين، مع التركيز على كيفية تعزيز المهارات والكفاءة المهنية لتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والجودة في العمل.

اعتمد الباحثون على منهج البحث الكمي، حيث تم توزيع استبيانات على عينة من العاملين في قطاع النفط والغاز باليمن، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لاختبار مدى تأثير التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي. كما تم تقييم أنواع التدريب المختلفة، مثل التدريب الفني والإداري، ومدى تلبيتها لاحتياجات الموظفين والمؤسسات.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين التدريب الفعال وتحسين أداء الموظفين، حيث ساهمت البرامج التدريبية المتخصصة في تعزيز مهاراتهم وزيادة مستوى الإنتاجية وتقليل الأخطاء المهنية. كما وجدت الدراسة أن الموظفين الذين حصلوا على تدريب مستمر كانوا أكثر التزامًا بأداء مهامهم وأكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.

أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات تدريب حديثة تعتمد على التكنولوجيا، مثل التدريب عبر الإنترنت والتدريب التفاعلي، لضمان استدامة تطوير المهارات. كما شددت على أهمية تصميم برامج

تدريب مخصصة تتناسب مع طبيعة العمل في قطاع النفط والغاز، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسات لتعزيز الكفاءة المهنية وتحقيق أهداف النمو المؤسسي.

➤ دراسة Purwantiningsih & Noerman (2024)

تناولت تأثير التدريب والتطوير على إنتاجية العمل للموظفين، مع التركيز على دور الكفاءة كمتغير وسيط، وذلك من خلال دراسة حالة على موظفي بنك BNI في مستوى RM (Relationship Manager) في منطقة جاكارتا. هدفت الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على تحسين الأداء الوظيفي، ومدى تعزيز الكفاءة المهنية كعامل وسيط بين التدريب والإنتاجية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من موظفي البنك، وتم تحليل البيانات باستخدام النمذجة الإحصائية لتحديد العلاقة بين التدريب والتطوير، والكفاءة، والإنتاجية. كما استخدمت الدراسة نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) لاختبار تأثير الكفاءة كمتغير وسيط.

أظهرت النتائج أن التدريب والتطوير لهما تأثير إيجابي مباشر على إنتاجية الموظفين، وأن الكفاءة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز هذا التأثير. أي أن الموظفين الذين تلقوا تدريبات مكثفة لم يحققوا فقط مستويات أعلى من الإنتاجية، بل كانت لديهم أيضًا مهارات وكفاءات مهنية أكبر، مما ساهم في تحسين جودة أدائهم الوظيفي. كما بينت الدراسة أن الاستثمار في برامج التدريب يعزز من قدرات الموظفين على التعامل مع تحديات بيئة العمل المصرفية المتغيرة.

أوصت الدراسة بضرورة تطوير استراتيجيات تدريبية مخصصة تعزز من الكفاءة المهنية وتتناسب مع احتياجات الموظفين، بالإضافة إلى تبني أساليب تدريب حديثة، مثل التعلم الإلكتروني والتدريب القائم على المهارات العملية. كما أكدت على أهمية إدماج التدريب كجزء أساسي من استراتيجيات النمو المؤسسي لتحقيق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية.

تناولت فعالية التدريب وتأثيره على الأداء الوظيفي، مع التركيز على مصنع Vizag Steel Plant كنموذج للدراسة. هدفت الدراسة إلى تقييم مدى تأثير برامج التدريب على تحسين مهارات الموظفين، وتعزيز إنتاجيتهم، وتحقيق الكفاءة التشغيلية داخل المصنع.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على مجموعة من الموظفين الذين خضعوا لبرامج تدريبية في المصنع. كما تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لاختبار العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء.

أظهرت النتائج أن التدريب كان له تأثير إيجابي ملحوظ على أداء الموظفين، حيث ساهم في تحسين مستوى مهاراتهم التقنية والإدارية، وزيادة دافعيتهم للعمل، ورفع كفاءتهم الإنتاجية. كما بينت الدراسة أن التدريب عزز قدرة الموظفين على التعامل مع المعدات والعمليات الإنتاجية بفعالية أكبر، مما انعكس إيجابياً على الأداء العام للمصنع.

أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية موجهة تتناسب مع احتياجات الموظفين ومتطلبات العمل، مع التركيز على تطوير المهارات الفنية والقيادية. كما أكدت على أهمية التقييم المستمر لبرامج التدريب لضمان تحقيق أفضل النتائج، ودمج التدريب العملي مع التقنيات الحديثة لزيادة فعاليته.

8.1 أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

أولاً: أوجه الاتفاق

- محور التدريب وأثره على الأداء: تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناول تأثير الدورات التدريبية على تحسين أداء الموظفين وتقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية داخل بيئة العمل.

- استخدام المنهج الميداني: تعتمد كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على المنهج الميداني في جمع البيانات من عينة من الموظفين، مما يعزز دقة النتائج المستخلصة.
- التركيز على قطاع صناعي: تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت تأثير التدريب في القطاعات الصناعية، وخاصة في مجالات تتطلب مهارات تقنية دقيقة مثل البتروكيماويات.

ثانيًا: أوجه الاختلاف

- نطاق الدراسة: تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تركيزها على شركة بتروكيماويات محددة، بينما قد تكون بعض الدراسات السابقة تناولت عدة شركات أو قطاعات مختلفة.
- المتغيرات المدروسة: في حين ركزت بعض الدراسات السابقة على تأثير التدريب على الأداء بشكل عام، تميزت الدراسة الحالية بدمج متغيرين رئيسيين هما تقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية كمخرجات محددة للدورات التدريبية.
- التقنيات التدريبية المستخدمة: تركز الدراسة الحالية على تحليل أثر استخدام أساليب تدريب حديثة، مثل المحاكاة والتعلم الإلكتروني، مقارنةً بالدراسات السابقة التي قد تكون ركزت على أساليب تدريب تقليدية.

9.1 المنطلقات النظرية للبحث:

(1) الدورات التدريبية

تشير الدورات التدريبية إلى مجموعة من البرامج التعليمية المنظمة التي تهدف إلى تنمية مهارات الأفراد وتعزيز معرفتهم في مجالات محددة، بهدف تحسين أدائهم في بيئة العمل، وتمحور هذه الدورات حول تزويد الموظفين بالمعرفة التقنية، والقدرات التطبيقية، وأساليب التفكير النقدي التي تساهم في رفع كفاءتهم وتعزيز قدراتهم المهنية، كما تلعب دورًا مهمًا في تطوير رأس المال البشري داخل المؤسسات، من خلال تحسين الإنتاجية وتقليل الأخطاء التشغيلية، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أكبر.

(2) الأخطاء التشغيلية

تعرف الأخطاء التشغيلية بأنها أي خلل أو تقصير يحدث أثناء تنفيذ العمليات الصناعية أو الإدارية داخل المؤسسات، مما يؤدي إلى تأثير سلبي على كفاءة الإنتاج وجودة المنتجات، وقد تنتج هذه الأخطاء عن عدة عوامل، مثل نقص التدريب، وضعف المهارات، وغياب الرقابة الفعالة، حيث إن الحد من هذه الأخطاء يتطلب تطوير استراتيجيات تدريبية مناسبة، وتعزيز بيئة العمل التي تشجع على تطبيق الإجراءات القياسية، مما يساهم في تقليل الفاقد الإنتاجي وتحسين أداء العمليات التشغيلية.

(3) الإنتاجية

تشير الإنتاجية إلى مدى قدرة المؤسسة على تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات قيمة مضافة بأعلى كفاءة ممكنة، وتعد مؤشرًا رئيسيًا لقياس الأداء في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتعتمد الإنتاجية على عدة عوامل، من بينها مستوى مهارات العاملين، وكفاءة استخدام الموارد، ومدى توظيف التقنيات الحديثة في العمليات الإنتاجية، حيث يؤدي تحسين الإنتاجية إلى زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة وتعزيز استدامتها على المدى الطويل، كما أن الاستثمار في التدريب والتطوير المهني يساهم في رفع مستوى الإنتاجية من خلال تحسين الأداء وتقليل معدلات الهدر والتكاليف التشغيلية.

10.1 منهج البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير الدورات التدريبية على تقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية في شركات البتروكيماويات، حيث يهدف هذا المنهج إلى تقديم وصف دقيق وتحليل شامل لكيفية تأثير التدريب على أداء الموظفين، وذلك من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية تشمل تصميم البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، وتقييم وفعالية التدريب، مما يساهم في تحسين الأداء وتقليل الأخطاء التشغيلية وزيادة كفاءة الإنتاج في قطاع البتروكيماويات.

يتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات التي ستوزع على عينة من الموظفين في إحدى شركات البتروكيماويات، وتشمل المشرفين، الفنيين، ومديري الإنتاج، بهدف قياس مدى فاعلية الدورات التدريبية

في تحسين المهارات العملية، تقليل الأخطاء التشغيلية، وزيادة معدلات الإنتاج، ويحتوي الاستبيان على مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس جودة البرامج التدريبية ومدى توافقها مع احتياجات العمل، فاعلية أساليب التدريب المستخدمة، وتأثير التدريب المستمر على تحسين الأداء المهني وتقليل الحوادث التشغيلية، كما سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متقدمة لاستخلاص العلاقة بين الدورات التدريبية وتحسين الإنتاجية، بالإضافة إلى قياس وعي العاملين بأهمية التدريب في تطوير الأداء وتقليل معدلات الأخطاء.

إلى جانب ذلك، سيتم توظيف المنهج النوعي من خلال إجراء مقابلات فردية معمقة مع مديري الموارد البشرية، مسؤولي التدريب، والخبراء في مجال تطوير القوى العاملة، وذلك للوصول إلى فهم أعمق للتحديات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب ومدى تأثيرها على تحسين الأداء في شركات البتروكيماويات، كما ستوفر هذه المقابلات بيانات نوعية تساهم في توضيح العوامل المؤثرة على نجاح التدريب، التحديات التقنية والإدارية التي تواجه تطبيقه، ومدى تأثيره على تقليل الأخطاء التشغيلية وتحقيق كفاءة الإنتاج، مما يعزز من استدامة الأداء وزيادة الإنتاجية في قطاع البتروكيماويات.

11.1 مصادر البيانات:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة متنوعة من مصادر البيانات لضمان تحقيق أهدافها البحثية، حيث تم الاعتماد على مصدرين رئيسيين لجمع المعلومات المتعلقة بتأثير الدورات التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات ، وذلك على النحو التالي:

أولاً: المصادر الثانوية

تشمل المصادر الثانوية الكتب والمراجع العلمية العربية والأجنبية التي تناولت موضوع التدريب المهني وتأثيره على تحسين الأداء وتقليل الأخطاء التشغيلية، إضافة إلى الدراسات السابقة التي بحثت في دور البرامج التدريبية في تطوير المهارات وزيادة الإنتاجية في القطاعات الصناعية، كما تضمنت المصادر الثانوية الدوريات العلمية المحكمة، الرسائل الجامعية، والتقارير الرسمية الصادرة عن الجهات المختصة

بتنمية الموارد البشرية في قطاع البتروكيماويات، مما وفر خلفية علمية متكاملة تدعم الإطار النظري للدراسة.

ثانيًا: المصادر الأولية

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية من أفراد مجتمع الدراسة، حيث تم تصميمها بعناية لقياس مدى تأثير الدورات التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات، وقد تم إعداد الاستبانة إلكترونيًا عبر منصة Google Forms، وتم توزيعها على عينة من الموظفين في إحدى شركات البتروكيماويات، بما يشمل المشرفين، الفنيين، ومديري الإنتاج لضمان تمثيل شامل لآراء العاملين حول فعالية التدريب.

12.1 أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية:

تعتمد الدراسة على مجموعة من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

الإحصاء الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية: لتحليل الخصائص الديموغرافية للعينة، وتقديم تصور عام حول مدى مشاركة الموظفين في البرامج التدريبية وتقييمهم لمستوى فعاليتها.
- الوسط الحسابي: لقياس النزعة المركزية وتقدير متوسط إجابات العينة حول تأثير الدورات التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات.
- الانحراف المعياري: لقياس مدى تشتت الإجابات حول المتوسط الحسابي، مما يساعد في فهم مدى التفاوت في آراء المستجيبين حول جودة التدريب ومدى تأثيره على الإنتاجية.

الإحصاء التحليلي:

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): لاختبار مدى تأثير الأبعاد المختلفة للدورات التدريبية مجتمعة على تقليل الأخطاء التشغيلية وزيادة الإنتاجية.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression): لاختبار تأثير كل بعد من أبعاد التدريب (تصميم البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، وتقييم فعالية التدريب) بشكل منفرد على تحسين الأداء وتقليل الأخطاء.
- اختبار التوزيع الطبيعي (Kurtosis Test): للتحقق من مدى مطابقة توزيع البيانات للتوزيع الطبيعي، مما يضمن صحة استخدام الاختبارات الإحصائية الأخرى.

13.1 نموذج الدراسة:

تحاول هذه الدراسة تحليل مدى تأثير الدورات التدريبية على تقليل الأخطاء وزيادة الإنتاجية في شركات البتروكيماويات، وذلك من خلال تحديد العلاقة بين التدريب وكفاءة الأداء الوظيفي، حيث تتضمن الدراسة المتغيرات التالية:

☑ المتغير المستقل: الدورات التدريبية بأبعادها: (تصميم البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، تقييم فعالية التدريب).

☑ المتغير التابع: تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات.

14.1 حدود البحث:

☑ الحدود الزمانية: يدور نطاق الدراسة خلال عام 2025.

☑ الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على إحدى شركات البتروكيماويات.

☑ الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تحليل تأثير الدورات التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: الدورات التدريبية

1.1.2 التمهيد

تُعدّ الدورات التدريبية من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لتعزيز قدرات موظفيها وتطوير أدائهم الوظيفي، في ظل بيئات العمل المتغيرة والديناميكيات التنظيمية المتسارعة. فقد أصبحت الكفاءات البشرية عاملاً حاسماً في تحقيق الميزة التنافسية، ولم تعد المعرفة النظرية أو المؤهلات الأكاديمية وحدها كافية لمواجهة التحديات المعاصرة، بل بات لزاماً على المنظمات الاستثمار في تدريب الموظفين بشكل مستمر لرفع كفاءاتهم وتحديث معارفهم ومهاراتهم.

وتؤلي شركات البتروكيماويات اهتماماً خاصاً بالتدريب بوصفها قطاعاً حيوياً يتطلب دقة تشغيلية ومعايير سلامة صارمة، إلى جانب التطور التقني المستمر في المعدات والعمليات، إن جودة تصميم البرامج التدريبية، وفاعلية أساليب تقديمها، وآليات تقييم أثرها أصبحت جميعها عناصر محورية تؤثر بشكل مباشر في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في هذا القطاع.

2.1.2 مفهوم الدورات التدريبية

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم الدورات التدريبية وفقاً للزاوية التي يُنظر منها إلى التدريب، سواء من حيث كونه أداة لتحسين الأداء، أو كوسيلة لتنمية رأس المال البشري، أو بوصفه عملية تعليمية موجهة نحو التطبيق العملي. فقد عرّف أحمد والمعمري (2021) الدورات التدريبية بأنها "مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخططة التي تهدف إلى تزويد العاملين بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية، من خلال برامج محددة المدة والمحتوى".

في حين عرّفها نصر والقبي (2023) بأنها "عملية تطويرية تهدف إلى تحسين السلوك الوظيفي للأفراد ورفع مستوى أدائهم عبر تزويدهم بالخبرات العملية والمعلومات النظرية التي تواكب احتياجات المؤسسات".

أما الخوالدة (2023) فاعتبر أن الدورات التدريبية تمثل "آلية استراتيجية للتطوير التنظيمي تُسهم في رفع الكفاءة التشغيلية للموظفين وتعزيز مستوى استعدادهم لمواجهة التغيرات التقنية والإدارية"، مما يُظهر البُعد الاستراتيجي للتدريب وربطه بتحقيق أهداف الأداء المؤسسي.

وقد قدّم (AL-Qadhi & Abdullah (2021) تعريفًا مركبًا للدورات التدريبية باعتبارها "برامج تعليمية تطبيقية تندرج ضمن إطار تخطيط الموارد البشرية وتهدف إلى بناء الجدارية الوظيفية وتحسين الأداء داخل بيئات العمل، خصوصًا في القطاعات الحيوية كالبتروكيمياويات والغاز، وهنا يظهر التركيز على البيئة القطاعية وتأثير التدريب على بناء الجدارية. Competency

و عرّفت الهواوشة (2024) الدورات التدريبية بأنها "ممارسات تعليمية منظمة تسعى إلى تطوير الكفايات المهنية من خلال أساليب تفاعلية تركز على المشاركة النشطة للمتدربين، ومراعاة الفروق الفردية واحتياجاتهم العملية"، وهو تعريف يُبرز الجانب البيداغوجي ومبادئ التعلم النشط في التدريب. وبناءً على ما سبق من تعريفات، يرى الباحث أن الدورات التدريبية تُشكّل عملية تطوير موجهة تهدف إلى إكساب الموظفين معارف ومهارات وسلوكيات جديدة أو تطوير القوائم منها، من خلال برامج مخططة وممنهجة، تعتمد على تحليل احتياجات العمل والمتدربين، وتسعى إلى تقليص الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب.

و يتناول هذا المبحث تحليلًا أكاديميًا عميقًا لمفهوم الدورات التدريبية، وأهميتها وأهدافها، ثم عرضًا تفصيليًا لأبعادها الثلاثة المعتمدة في هذه الدراسة، وهي: تصميم البرامج التدريبية، وأساليب تقديم التدريب، وتقييم وفعالية التدريب، مدعومة بالدراسات السابقة والرؤية التحليلية الحديثة.

3.1.2 أهمية الدورات التدريبية

تحتل الدورات التدريبية موقعًا محوريًا في أي استراتيجية تطوير تنظيمي تهدف إلى رفع كفاءة المورد البشري، إذ أصبحت أداة أساسية لمواكبة التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال، ولا سيما في القطاعات الصناعية كثيفة التقنية مثل صناعة البتروكيمياويات، فالمؤسسات التي تستثمر في تدريب

موظفيها لا تعمل فقط على تحسين أداء العاملين الحاليين، بل تُرسّخ أيضًا ثقافة التطوير المستمر والابتكار والمرونة التنظيمية. ويُعد التدريب أحد أبرز أدوات تنمية الكفاءات، وضمان الجاهزية التشغيلية، والتقليل من الأخطاء، ورفع درجة الالتزام والإنتاجية.

ويشير الخوالدة (2023) إلى أن أهمية الدورات التدريبية تتجلى في عدة جوانب، أبرزها:

1. تحسين جودة أداء الموظفين عبر تعزيز مهاراتهم الفنية والسلوكية بما ينعكس على فاعلية المؤسسة.
2. تحقيق التكيف الوظيفي مع التغيرات التكنولوجية من خلال تحديث المعرفة والخبرة العملية.
3. دعم مسار الترقية والتطور المهني، ما يعزز من رضا العاملين ويخفض من معدلات دورانهم.

ويرى الغول (2023) أن أهمية الدورات التدريبية تظهر من خلال قدرتها على:

1. سد الفجوة بين الأداء الحالي والمأمول من خلال بناء القدرات المستهدفة.
2. نقل الخبرات المتخصصة إلى بيئات العمل، خاصة في المؤسسات الصناعية ذات الطابع الفني المعقد.
3. تطوير الثقافة التنظيمية وتعزيز الانتماء المؤسسي لدى العاملين.

أما Naji et al. (2020) فقد شددوا على أن التدريب يمثل عاملاً رئيساً في رفع الكفاءة

التشغيلية في شركات النفط والغاز من خلال:

1. تأمين بيئة عمل أكثر أماناً وفعالية عبر تحسين الوعي بالمعايير التشغيلية والسلامة.
 2. زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف الناتجة عن الأخطاء البشرية.
 3. تحقيق الاستفادة في أداء الموارد البشرية ضمن بيئات عالية الحساسية.
- ومن منظور تربوي، بين الهواوشة (2024) أن التدريب لا يُسهم فقط في تطوير الأداء، بل يُعد أداة فاعلة لتعزيز التفاعل المهني، وتحفيز روح المبادرة، وتوسيع قدرات حل المشكلات لدى المتدربين، خاصة عندما يُصمم بأساليب تشاركية ومراعية للفروق الفردية.

وعليه، يتضح أن أهمية الدورات التدريبية لا تقتصر على تعزيز الأداء الوظيفي فحسب، بل تمتد لتشمل جوانب تنظيمية واستراتيجية، كرفع الكفاءة، وتعزيز الرضا الوظيفي، وتطوير بيئة العمل، ما يجعلها استثماراً ضرورياً لا خياراً تكميلياً في المؤسسات الطامحة إلى التميز.

4.1.2 أهداف الدورات التدريبية

تمثل الدورات التدريبية إحدى الوسائل الرئيسة التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق أهدافها التنموية والتشغيلية، نظرًا لما تحقّقه من مواءمة بين متطلبات الوظيفة وقدرات الموظفين، كما أنها تساهم في تمكين العاملين من مواكبة التغيرات التقنية والإدارية المتسارعة، لا سيما في القطاعات الحيوية التي تتطلب كفاءة عالية ومهارات دقيقة مثل قطاع البتروكيماويات، وتنبثق أهداف التدريب من احتياجات العمل التنظيمي، وتُصاغ بناءً على الفجوات بين الأداء الحالي والأداء المتوقع، وذلك من خلال برامج مخططة وموجهة.

ويشير أحمد والمعمري (2021) إلى أن أهداف التدريب تتمثل في:

1. تنمية المهارات الفنية والسلوكية لدى الموظفين بما يرفع من مستوى الأداء.
2. تأهيل العاملين لمواجهة التحديات المستقبلية عبر إكسابهم القدرة على التكيف والتعلّم المستمر.
3. زيادة الانتماء المؤسسي وتعزيز الالتزام بالعمل نتيجة شعور الموظف بالاهتمام والتمكين.

ويرى بلولة ولطرش (2024) أن أهم أهداف التدريب تتجسد في:

1. تحسين كفاءة التشغيل وخفض نسبة الأخطاء البشرية، خاصة في الصناعات التي تتطلب دقة تنفيذ عالية.
2. تعزيز روح المبادرة والابتكار لدى الموظفين عبر تنمية قدراتهم التحليلية واتخاذ القرار.
3. بناء قاعدة معرفية مشتركة داخل المؤسسة، تُساهم في توحيد المعايير وتحقيق التكامل الوظيفي.

ويؤكد Pandian (2020) أن التدريب يسعى إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسة:

1. تحقيق الأداء المثالي في الوظيفة الحالية من خلال تزويد الموظف بالمهارات المحددة المطلوبة.
2. إعداد الموظف لمهام مستقبلية أعلى، وبالتالي دعم المسار المهني داخل المؤسسة.
3. رفع مستوى رضا الموظف وتحفيزه مما ينعكس إيجابًا على جودة العمل والولاء الوظيفي.

أما من منظور المؤسسات الصناعية، فقد أشار Emtaubel et al. (2023) إلى أن الدورات

التدريبية تهدف إلى:

1. تحقيق الامتثال التشغيلي لمعايير الجودة والسلامة في بيئات العمل التقنية.
 2. تعزيز فاعلية أنظمة الصيانة والتشغيل عبر تدريب الفرق على أحدث التقنيات والإجراءات.
 3. خفض تكاليف التشغيل وتقليل الأعطال الناتجة عن ضعف المعرفة الفنية.
- وبناءً على ما سبق، فإن أهداف الدورات التدريبية لا تقتصر على الجوانب المهارية المباشرة، بل تمتد لتشمل التمكين الاستراتيجي للموظفين، وتحقيق أهداف الجودة والإنتاجية، وخلق بيئة عمل محفزة قادرة على التطوير والابتكار، وهو ما يبرر تركيز الدراسة الحالية على تحليل العلاقة بين هذه الدورات وبين تحسين الأداء الوظيفي في بيئة صناعية دقيقة كصناعة البتروكيماويات.

5.1.2 أبعاد الدورات التدريبية

☑ تصميم البرامج التدريبية

يمثل تصميم البرامج التدريبية المرحلة الأساس في دورة التدريب، حيث يُبنى عليها نجاح البرنامج أو فشله في تحقيق أهدافه. ويُقصد بتصميم البرنامج التدريبي تلك العملية التي يتم من خلالها تحديد الأهداف العامة والخاصة للتدريب، وتحليل الاحتياجات التدريبية، واختيار المحتوى المناسب، وتحديد أساليب التدريب، ووضع أدوات التقييم، وذلك في إطار زمني وتنظيمي واضح. ويُعد التصميم الجيد مرآة لحاجة المؤسسة، ووسيلة لضمان المواءمة بين قدرات المتدربين ومتطلبات العمل الفعلية.

ويُشير الهواوشة (2024) إلى أن تصميم البرنامج التدريبي يجب أن يستند إلى تحليل دقيق

للاحتياجات التدريبية، بحيث يُراعى فيه:

1. تحديد الأهداف بشكل واضح وقابل للقياس.
2. اختيار محتوى يتناسب مع طبيعة المتدربين ومستوى خبراتهم.

3. تحديد الأنشطة التعليمية وأساليب التقديم المناسبة.

4. توزيع الوقت الزمني بطريقة متوازنة تخدم تحقيق الأهداف.

أما (Fauziyah & Kuswinarno (2024 فقد أكدت أن تصميم البرامج التدريبية في البيئات

الصناعية يجب أن يراعي:

1. الجانب العملي التطبيقي على أرض الواقع، بحيث يكون المحتوى قابلاً للتنفيذ.

2. تسلسل المحتوى بشكل منطقي يبدأ من المفاهيم الأساسية إلى المعقدة.

3. الربط بين أهداف الأداء التنظيمي ومحاوَر التدريب.

وذكر (Asivandzadeh et al. (2020 في دراستهم الميدانية أن ضعف تصميم البرامج التدريبية

يعد من الأسباب المباشرة لفشل برامج تطوير السلامة المهنية، حيث لا يتم أحياناً أخذ طبيعة المخاطر

ومتغيرات بيئة العمل في الحسبان عند إعداد المحتوى التدريبي.

ويضيف (AL-Qadhi & Abdullah (2021 أن التصميم الفعال يتطلب إشراك ذوي الخبرة

الفنية والإدارية في بناء البرنامج، لتضمين المهارات التخصصية المطلوبة لكل فئة وظيفية، خاصة في

شركات البتروكيماويات التي تتميز بتنوع المهام وتشعب التخصصات.

يرى الباحث أن تصميم البرامج التدريبية هو الأساس الذي تُبنى عليه جودة البرنامج وفاعليته،

وأن أي خلل في هذه المرحلة قد يؤدي إلى تقليل الفائدة من التدريب مهما بلغت كفاءة المدرب أو مستوى

المتدربين. ويجب أن يتضمن التصميم الجيد تحليلاً دقيقاً للفجوة المهنية، ووصفاً واضحاً للأهداف،

وتحديداً دقيقاً للفئة المستهدفة، إضافة إلى تضمين سيناريوهات تطبيقية تتماشى مع بيئة العمل

الصناعية.

كما يرى أن إشراك الإدارات الفنية في تصميم البرامج يسهم في ربط التدريب باحتياجات

التشغيل الحقيقية، ويزيد من أثره الفعلي على الأداء الوظيفي.

6.1.2 أساليب تقديم التدريب

تُعد أساليب تقديم التدريب من العوامل الحاسمة التي تؤثر في مدى استيعاب المتدربين للمحتوى التدريبي، وتحقيق الأهداف المرجوة من البرنامج. إذ لا تكفي جودة تصميم البرنامج أو ثراء محتواه لتحقيق الفاعلية التدريبية ما لم يتم تقديمه بأساليب مناسبة تتلاءم مع طبيعة الجمهور المستهدف، وطبيعة الموضوع، وبيئة العمل. وقد تنوعت أساليب التدريب المعتمدة في السنوات الأخيرة بفضل التطورات التكنولوجية، لتشمل التدريب الحضوري، والإلكتروني، والتدريب العملي في مواقع العمل، والتدريب بالمحاكاة، والتدريب القائم على حل المشكلات، وغيرها.

يشير حسين ومطر (2023) إلى أن أساليب تقديم التدريب تمثل الرابط الفعلي بين محتوى البرنامج والمتدرب، وأن نجاح البرنامج يرتبط ارتباطاً وثيقاً باختيار أسلوب التقديم الذي يتناسب مع خصائص المتدربين ومستوى تفاعلهم، وقد أكد الباحثان أن التفاعل النشط، والتدريب العملي، وديناميكيات المجموعة تُعد من أكثر الأساليب تأثيراً في البيئة التعليمية والمهنية.

بينما يؤكد Pandian (2020) أن التنوع في الأساليب التدريبية هو مفتاح الوصول إلى مختلف أنماط المتعلمين، حيث تختلف استجابات المتدربين بناءً على خلفياتهم المعرفية، ومستوياتهم الوظيفية، وأنماطهم الإدراكية. كما بيّن أن التدريب بالمواقف التفاعلية "Case-based learning" والتدريب عبر المشروعات "Project-based training" أكثر فعالية في القطاعات الفنية مثل الصناعات الكيماوية والبتروكيماوية.

أما Sulistyowati & Susetiyono (2023) فقد ربطا بين أساليب تقديم التدريب ومستوى الكفاءة الناتج، حيث أظهرت نتائج دراستهما أن التدريب القائم على المحاكاة Simulation Training ساهم بشكل كبير في تحسين أداء موظفي الصحة والسلامة المهنية في الشركات الصناعية.

ومن جانب آخر، يرى الهواوشة (2024) أن استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، مثل الواقع الافتراضي، والفصول الذكية، والتعلم الإلكتروني المتزامن وغير المتزامن، يُعد تطوراً ضرورياً لمواكبة

متطلبات الجيل الجديد من المتدربين الذين يميلون إلى التفاعل البصري والتجريب العملي أكثر من التلقي التقليدي.

يرى الباحث أن أساليب تقديم التدريب تشكّل البُعد التنفيذي الحاسم لأي برنامج تدريبي، وأن الاختيار غير الملائم لأسلوب التقديم قد يُضعف أثر التدريب بغض النظر عن جودة المحتوى. وفي بيئة صناعية معقدة كصناعة البتروكيماويات، يُعد الجمع بين التدريب العملي والميداني، والمحاكاة التقنية، والعروض التفاعلية، هو الأنسب لضمان تحقيق الفائدة المرجوة.

كما يؤكد الباحث أن التوازن بين المحاضرات النظرية والتطبيقات العملية، ومراعاة الفروق الفردية في الاستيعاب، والتفاعل المباشر مع المدرب، تُعد من أبرز مؤشرات جودة أسلوب التقديم، وتنعكس مباشرة على مستوى الأداء الوظيفي المستهدف.

7.1.2 تقييم وفعالية التدريب

يُعد تقييم التدريب من الخطوات الجوهرية في أي عملية تدريبية ناجحة، إذ لا تكتمل دورة التدريب دون الوقوف على أثره الفعلي في تحسين أداء الأفراد وتحقيق أهداف المؤسسة، ويشير مفهوم تقييم التدريب إلى تلك الإجراءات والأساليب التي تُستخدم لقياس مدى تحقق أهداف البرنامج التدريبي، ومدى اكتساب المتدربين للمهارات والمعارف المستهدفة، وانعكاس ذلك على أدائهم في بيئة العمل، أما فعالية التدريب فهي المخرجات الحقيقية للتدريب في الواقع العملي، سواء على مستوى الأداء الفردي أو على مستوى كفاءة العمليات التنظيمية.

ويؤكد خطابية (2023) أن تقييم التدريب يشكّل أداة قياس أساسية تمكّن المؤسسات من تحسين جودة برامجها التدريبية، من خلال:

1. رصد مدى تحقق أهداف التدريب بشكل دقيق وقابل للقياس.
2. تحليل التغيرات السلوكية والفنية لدى المتدربين بعد التدريب.
3. اكتشاف نقاط القوة والقصور في تصميم البرنامج أو أساليب تقديمه.

4. تعزيز ثقافة التحسين المستمر في إدارة الموارد البشرية.

ويقدّم Naji et al. (2020) نموذجًا رباعي المستويات لتقييم التدريب مستوحى من نموذج

"كيركباتريك"، ويشمل:

1. ردود فعل المتدربين: مدى رضاهم عن محتوى التدريب وأسلوبه.
2. اكتساب المعرفة والمهارات: ما تم تعلّمه فعليًا خلال التدريب.
3. تغيير السلوك الوظيفي: هل حدث تحسّن في الممارسة المهنية.
4. النتائج المؤسسية: أثر التدريب في رفع الإنتاجية وتقليل الأخطاء.

بينما أشار Tathod & Yadav (2024) إلى أن فعالية التدريب في قطاع البتروكيماويات تتطلب

أدوات تقييم دقيقة تقيس مدى قدرة الموظفين على تطبيق المفاهيم الأمنية والفنية في بيئة العمل، مؤكداً أن التقييم يجب أن يتضمن اختبارات محاكاة، ورصد أداء المتدرب بعد عودته لموقع العمل.

وقد بيّن Sumaja & Srinivas (2020) أن المؤسسات التي تهمل مرحلة التقييم تفقد فرصة ثمينة

لتطوير خططها التدريبية، كما تُهدّر موارد مالية وبشرية دون تحقق نتائج ملموسة، وشددوا على أهمية ربط تقييم التدريب بمؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لكل وظيفة.

أما Benisa et al. (2023) فأكدوا أن فعالية التدريب لا تقاس فقط بنتائج الاختبارات أو

استبيانات الرضا، بل في قدرة التدريب على تحسين الأداء التشغيلي وخفض نسب الأعطال، وزيادة جاهزية الأفراد للتعامل مع المواقف الطارئة في المنشآت الصناعية.

المبحث الثاني: تحسين الأداء الوظيفي

1.2.2 التمهيد

يُعد الأداء الوظيفي من أهم المؤشرات التي تعكس كفاءة العنصر البشري داخل أي منظمة، وهو الركيزة التي تُبنى عليها فاعلية التشغيل، وتحقيق الأهداف، وتعزيز الميزة التنافسية. وتزداد أهمية هذا المفهوم في القطاعات الصناعية كثيفة التشغيل، مثل صناعة البتروكيماويات، حيث يُشكل أداء العاملين العامل الحاسم في السلامة، والجودة، والإنتاجية. وتحقيق مستوى مرتفع من الأداء لا يأتي بمحض الصدفة، بل هو نتاج بيئة عمل محفزة، وتدريب فعال، وتخطيط استراتيجي للموارد البشرية.

وتشير الدراسات إلى أن الأداء الوظيفي يتأثر بعوامل عديدة، منها: مدى وضوح المهام، مستوى الكفاءة الفنية، الدافعية، ثقافة العمل، ومدى توفر التدريب المناسب. وتكمن أهمية تحسين الأداء في كونه هدفًا مركزيًا لكل منظمة تطمح إلى الكفاءة والاستدامة، فهو ينعكس على رضا العملاء، وتقليل الهدر، وتحقيق التميز التشغيلي.

ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المبحث المفهوم النظري للأداء الوظيفي، وأبعاده الممثلة في: الإنتاجية، وجودة العمل، والالتزام والانضباط، مدعومًا بما ورد في الأدبيات الأكاديمية الحديثة، وتحليلًا نقديًا يربط بين هذه الأبعاد وسياق الدراسة الحالي في شركات البتروكيماويات.

2.2.2 مفهوم الأداء الوظيفي

يُعتبر الأداء الوظيفي أحد أهم المفاهيم في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، ويُقصد به الدرجة التي يتمكن من خلالها الموظف من إنجاز المهام والمسؤوليات المكلف بها بكفاءة وفعالية ضمن المعايير المحددة من قبل المنظمة، ويُنظر إليه كنتاج لتفاعل مجموعة من العوامل التنظيمية والفردية مثل الخبرة، والدافعية، والتدريب، والبيئة الإدارية، وقد حظي المفهوم باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية نظرًا لتأثيره المباشر في تحقيق أهداف المؤسسات ورفع كفاءتها التشغيلية.

وقد عرّف نصر والقبي (2023) الأداء الوظيفي بأنه "مجموعة السلوكيات والأنشطة التي يقوم بها الموظف أثناء تأدية مهامه، والتي تؤثر مباشرة في تحقيق نتائج المؤسسة"، مما يُبرز البُعد السلوكي والإنتاجي للأداء.

أما شيرواني (2023) فعرّف الأداء الوظيفي بأنه "مدى التزام العاملين بتنفيذ المهام الموكلة إليهم وفقاً للمعايير المهنية والتنظيمية، ومدى قدرتهم على تحقيق النتائج المطلوبة بفعالية"، وهذا التعريف يركّز على معيار الالتزام إلى جانب الفعالية.

وقدّمت جبارة الله (2022) تعريفاً أكثر شمولاً، حيث رأت أن الأداء الوظيفي هو "حصيلة متغيرات متعددة تتفاعل داخل بيئة العمل، مثل الكفاءة المهنية، والولاء، والرضا الوظيفي، والتحفيز، والتدريب، والتي تنعكس جميعها في جودة إنجاز الأعمال".

وعلى المستوى الأجنبي، عرّف Purwantiningsih & Noerman (2024) الأداء الوظيفي بأنه "القدرة على تحقيق الأهداف الوظيفية ضمن الوقت المحدد وبجودة عالية، من خلال توظيف المعارف والمهارات المكتسبة في بيئة العمل"، ويؤكد هذا التعريف العلاقة بين الأداء الفعلي ومخرجات التدريب وتنمية القدرات.

بينما يرى Suhardi et al. (2023) أن الأداء هو "مؤشر يعكس مدى القيمة التي يضيفها الموظف للعملية الإنتاجية للمؤسسة، وهو ناتج التفاعل بين الجهد الفردي ونظام الدعم المؤسسي"، وهو تعريف يجمع بين الجهد الذاتي والدعم التنظيمي.

يرى الباحث أن الأداء الوظيفي مفهوم مركّب يُعبّر عن قدرة الموظف على إنجاز المهام المنوطة به بكفاءة (Doing things right) وفعالية (Doing the right things)، ضمن معايير الأداء المعتمدة في المؤسسة. ويؤكد أن تحسين الأداء لا يتحقق إلا من خلال عوامل تكاملية، يأتي التدريب في مقدمتها، نظراً لدوره في بناء المهارات، وتعزيز الثقة، ورفع درجة الجاهزية. وفي السياق الصناعي الدقيق مثل قطاع البتروكيماويات، يُصبح الأداء الوظيفي ركيزة لا غنى عنها لضمان السلامة والجودة والامتثال، ولذلك يُقاس

الأداء في هذه البيئة ليس فقط بالنتائج، بل كذلك بالامتثال للإجراءات، والقدرة على اتخاذ قرارات فورية في ظروف تشغيلية حساسة.

3.2.2 أهمية تحسين الأداء الوظيفي

يمثل تحسين الأداء الوظيفي أحد الأهداف الاستراتيجية التي تسعى إليها المنظمات المعاصرة في ظل بيئات الأعمال المتغيرة، والمنافسة المتزايدة، والتقدم التكنولوجي المتسارع، فالأداء الوظيفي الجيد ليس فقط مؤشراً على كفاءة الفرد، بل هو مرآة لقدرة المنظمة على إدارة مواردها البشرية بفاعلية، وتحسين الأداء لا يتحقق صدفة، بل هو نتيجة لتدخلات مهنية واعية تشمل التدريب، والتحفيز، والتقييم، وتوفير بيئة عمل داعمة، وهو ما يجعل هذا المفهوم يحظى باهتمام متزايد في الدراسات الإدارية والممارسات التطبيقية.

ويشير بن طاهر (2021) إلى أن أهمية تحسين الأداء الوظيفي تكمن في:

1. رفع كفاءة المؤسسة الإنتاجية من خلال تحقيق أعلى مردود من الموارد البشرية.
2. تحسين جودة الخدمات المقدمة، مما ينعكس إيجاباً على رضا العملاء وثقتهم.
3. تحقيق الاستقرار التنظيمي وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، نتيجة رضا الموظفين وارتباطهم بالمنظمة.

ويرى الراشدي وقشيري (2024) أن تحسين الأداء الوظيفي يُعد من العوامل الرئيسية في:

1. دعم اتخاذ القرار في الإدارة العليا، استناداً إلى مؤشرات أداء موثوقة.
2. تحقيق التميز المؤسسي والتنافسية في الأسواق، خاصة في القطاعات الصناعية.
3. خفض التكاليف الناتجة عن الأخطاء، أو انخفاض الإنتاجية، أو إعادة العمل.

ويؤكد (Riyadi (2023 في تحليله التلوي حول العلاقة بين التدريب والأداء أن الأداء الوظيفي

المحسن يؤدي إلى:

1. رفع كفاءة العمليات التشغيلية وتقصير دورات العمل.

2. تحقيق المواءمة بين الأهداف الفردية والتنظيمية، ما يعزز الانسجام داخل المؤسسة.

3. تمكين الموظف من الإبداع والمبادرة وتحمل المسؤولية في موقع العمل.

وفي سياق بيئة العمل الصناعية، أشار Rootzén et al. (2023) إلى أن تحسين الأداء الوظيفي في صناعة البتروكيماويات يرتبط ارتباطاً مباشراً بجوانب السلامة، والامتثال البيئي، وكفاءة الإنتاج، ما يجعله أولوية تشغيلية لا تقبل التأجيل.

يرى الباحث أن تحسين الأداء الوظيفي ليس غاية في حد ذاته، بل وسيلة لضمان استدامة المؤسسة، وتعزيز قدرتها على التكيف مع المتغيرات، وتحقيق أهدافها التشغيلية والتنافسية، ويكتسب هذا المفهوم أهمية إضافية في قطاعات تتسم بالتعقيد الفني والحساسية التشغيلية مثل البتروكيماويات، حيث يكون الأداء المتقن للموظف هو الضامن الأول للسلامة والإنتاجية والجودة، وأن الاستثمار في تحسين الأداء هو استثمار مباشر في استمرارية المؤسسة ومكانتها في السوق.

4.2.2 أهداف تحسين الأداء الوظيفي

تهدف المؤسسات الحديثة إلى تحسين الأداء الوظيفي باعتباره مفتاحاً لتحقيق كفاءة تشغيلية عالية، وبيئة عمل أكثر فاعلية، ونتائج تنظيمية أكثر استدامة، ويأتي هذا الهدف استجابة للحاجة المتزايدة إلى رفع مستوى الجاهزية المؤسسية في مواجهة التحديات التشغيلية، والمتغيرات التكنولوجية، ومتطلبات السوق. وتحقيق هذا الهدف يتطلب مجموعة من التدخلات الإدارية المتكاملة، يأتي على رأسها: التدريب، والتحفيز، والتقييم، وتحديد مؤشرات أداء واضحة.

ويشير الخوالدة (2023) إلى أن تحسين الأداء الوظيفي يهدف إلى:

1. الوصول إلى مستويات أعلى من الإنتاجية مع الحفاظ على جودة المخرجات.

2. تعزيز الالتزام والانضباط في بيئة العمل عبر وضوح الأدوار وتحسين الرقابة.

3. رفع الكفاءة الفردية للموظفين وتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة أعلى.

ويرى بلولة ولطرش (2024) أن تحسين الأداء يستهدف:

1. تحقيق التوافق بين المهارات الفردية ومتطلبات الوظيفة.
2. تحسين قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية من خلال موظفين ذوي أداء مرتفع.
3. خلق بيئة تنظيمية محفزة على التميز والابتكار والرضا الوظيفي.

كما أوضح (Sumaja & Srinivas (2020) أن أهداف تحسين الأداء في السياقات الصناعية تشمل:

1. تقليل نسبة الحوادث التشغيلية والأخطاء البشرية، خاصة في الصناعات المعقدة.
 2. تحسين سرعة الاستجابة للمواقف الطارئة والمشكلات الفنية.
 3. تحقيق الاستفادة القصوى من الطاقات البشرية والتقنية المتاحة.
- ومن منظور استراتيجي، يؤكد (Suhardi et al. (2023) أن تحسين الأداء يُسهم في:

1. تحقيق توازن بين كفاءة العمليات التشغيلية ورضا العملاء النهائيين.
2. خفض تكاليف التشغيل والفاقد في الموارد البشرية.
3. زيادة قدرة المنظمة على التكيف مع متطلبات الجودة والمعايير الدولية.

يرى الباحث أن تحسين الأداء الوظيفي هو هدف مركزي لكل مؤسسة تسعى إلى التطوير والتحول المؤسسي، وأن هذا الهدف لا يتحقق بشكل عفوي بل من خلال تدخلات مدروسة تبدأ من التحليل والتدريب، وتمر بالتقييم والمتابعة، وتنتهي بتمكين العاملين وتحفيزهم ، ويؤمن الباحث أن تحسين الأداء في شركات البتروكيماويات لا ينعكس فقط في الإنتاجية، بل في جودة العمل، والالتزام بالإجراءات والمعايير الفنية، وسرعة الإنجاز، مما يجعل هذا الهدف ضرورة استراتيجية تتطلب بنية تدريبية متكاملة وتخطيطاً مواردًا فعالاً.

5.2.2 أهداف تحسين الأداء الوظيفي

تهدف المؤسسات الحديثة إلى تحسين الأداء الوظيفي باعتباره مفتاحاً لتحقيق كفاءة تشغيلية عالية، وبيئة عمل أكثر فاعلية، ونتائج تنظيمية أكثر استدامة، ويأتي هذا الهدف استجابة للحاجة

المتزايدة إلى رفع مستوى الجاهزية المؤسسية في مواجهة التحديات التشغيلية، والمتغيرات التكنولوجية، ومتطلبات السوق. وتحقيق هذا الهدف يتطلب مجموعة من التدخلات الإدارية المتكاملة، يأتي على رأسها: التدريب، والتحفيز، والتقييم، وتحديد مؤشرات أداء واضحة.

ويشير الخوالدة (2023) إلى أن تحسين الأداء الوظيفي يهدف إلى:

1. الوصول إلى مستويات أعلى من الإنتاجية مع الحفاظ على جودة المخرجات.
2. تعزيز الالتزام والانضباط في بيئة العمل عبر وضوح الأدوار وتحسين الرقابة.
3. رفع الكفاءة الفردية للموظفين وتمكينهم من أداء مهامهم بكفاءة أعلى.

ويرى بلولة ولطرش (2024) أن تحسين الأداء يستهدف:

1. تحقيق التوافق بين المهارات الفردية ومتطلبات الوظيفة.
2. تحسين قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الإستراتيجية من خلال موظفين ذوي أداء مرتفع.
3. خلق بيئة تنظيمية محفزة على التميز والابتكار والرضا الوظيفي.

كما أوضح (Sumaja & Srinivas (2020) أن أهداف تحسين الأداء في السياقات الصناعية تشمل:

1. تقليل نسبة الحوادث التشغيلية والأخطاء البشرية، خاصة في الصناعات المعقدة.
2. تحسين سرعة الاستجابة للمواقف الطارئة والمشكلات الفنية.
3. تحقيق الاستفادة القصوى من الطاقات البشرية والتقنية المتاحة.

ومن منظور استراتيجي، يؤكد (Suhardi et al. (2023) أن تحسين الأداء يُسهم في:

1. تحقيق توازن بين كفاءة العمليات التشغيلية ورضا العملاء النهائيين.
2. خفض تكاليف التشغيل والفاقد في الموارد البشرية.
3. زيادة قدرة المنظمة على التكيف مع متطلبات الجودة والمعايير الدولية.

يرى الباحث أن تحسين الأداء الوظيفي هو هدف مركزي لكل مؤسسة تسعى إلى التطوير والتحول المؤسسي، وأن هذا الهدف لا يتحقق بشكل عفوي بل من خلال تدخلات مدروسة تبدأ من التحليل والتدريب، وتمر بالتقييم والمتابعة، وتنتهي بتمكين العاملين وتحفيزهم، ويؤمن الباحث أن تحسين الأداء في شركات البتروكيماويات لا ينعكس فقط في الإنتاجية، بل في جودة العمل، والالتزام بالإجراءات والمعايير الفنية، وسرعة الإنجاز، مما يجعل هذا الهدف ضرورة استراتيجية تتطلب بنية تدريبية متكاملة وتخطيطاً مواردًا فعالاً.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3 تمهيد

يتناول هذا الفصل الجوانب المنهجية التي استندت إليها الدراسة في تحقيق أهدافها واختبار فرضياتها، حيث يوضح المنهج المستخدم، وأسلوب اختيار عينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، إضافة إلى طرق التأكد من صدق وثبات الأداة، والأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات.

2.3 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك نظرًا لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة وأهدافها، ويُستخدم هذا المنهج بشكل واسع في البحوث التي تهدف إلى وصف الظواهر كما هي، والكشف عن العلاقات والارتباطات بين المتغيرات المختلفة من خلال أدوات بحثية محددة، وتحليل البيانات إحصائيًا للوصول إلى نتائج قابلة للتعميم.

وقد تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة من خلال توصيف واقع الدورات التدريبية في شركات البتروكيماويات السعودية، وتحليل أثر هذه الدورات بأبعادها الثلاثة (تصميم البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، تقييم وفعالية التدريب) على تحسين الأداء الوظيفي بأبعاده (الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام والانضباط)، كما ساعد هذا المنهج في فحص فرضيات الدراسة باستخدام أدوات إحصائية ملائمة، ما أتاح للباحث إمكانية تقديم تفسير علمي للعلاقات بين المتغيرات المدروسة بناءً على بيانات ميدانية واقعية.

3.3 مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين في شركات البتروكيماويات في المملكة العربية السعودية، والذين تلقوا دورات تدريبية مهنية داخلية أو خارجية خلال السنوات الثلاث الأخيرة (2022-2020).

2024). وتشمل هذه الشركات الكبرى والمتوسطة العاملة في مجالات إنتاج وتصنيع المواد الكيميائية والبتروكيماوية مثل الأسمدة، البلاستيك، والمركبات الصناعية الأخرى، حيث يُعد العنصر البشري فيها من أهم مكونات الإنتاج، وتُشكل الكفاءة المهنية ركيزة أساسية لضمان السلامة والجودة والإنتاجية.

وقد أظهرت التقارير الإحصائية الصادرة عن الهيئة الملكية للجبيل وينبع والهيئة العامة للإحصاء أن إجمالي عدد العاملين في قطاع البتروكيماويات داخل المملكة يتجاوز 145,000 موظف بنهاية عام 2024، موزعين بين إداريين وفنيين وتشغيليين ومهندسين، في مختلف مناطق المملكة الصناعية مثل الجبيل، ينبع، ورابغ.

بناءً على ذلك، فإن حجم مجتمع الدراسة المحدد هو (145,000 موظف)، وهو ما استُخدم كأساس لتحديد حجم العينة المناسبة باستخدام المعادلات الإحصائية القياسية.

4.3 عينة الدراسة

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، تم استخدام الأسلوب العشوائي البسيط في اختيار العينة، وذلك لضمان تمثيل عادل لمختلف فئات الموظفين داخل القطاع، ولتقليل احتمالية التحيز في النتائج. وتم تحديد حجم العينة بناءً على جدول كرجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970) لتحديد حجم العينة المناسب من المجتمعات الكبيرة.

وبناءً على مجتمع حجمه 145,000 موظف، فإن الحجم المناسب للعينة الاحتمالية التي تمثل المجتمع بدرجة ثقة 95% وهامش خطأ $\pm 5\%$ هو 384 مفردة.

وقد تم توزيع 400 استبانة لتغطية هامش التسرب، واستُرِجِعَ منها 382 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وهو ما يُمثل معدل استجابة فعال بلغ 95.5%، ويُعد كافياً لإجراء التحليل واستخلاص النتائج بدرجة عالية من الموثوقية.

5.3 أداة الدراسة (الاستبيان)

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات الميدانية على أداة الاستبيان، وذلك لكونها من الأدوات الكمية الفعالة في البحوث التي تستهدف دراسة العلاقات بين المتغيرات عبر عينة واسعة، بما يتيح إمكانية التعميم الإحصائي للنتائج، وقد قام الباحث بتصميم الاستبانة خصيصاً لتناسب مع أهداف الدراسة وطبيعة المتغيرات محل البحث، وذلك بالرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة الحديثة في مجالي التدريب وتقييم الأداء الوظيفي، مع مراعاة خصوصية بيئة قطاع البتروكيماويات في المملكة العربية السعودية.

وقد تكوّن الاستبيان من ثلاثة محاور رئيسية، على النحو التالي:

1. المحور الأول: البيانات الديموغرافية للمبحوثين ويشمل مجموعة من الأسئلة المتعلقة بخصائص

الأفراد المشاركين مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها، نوع الوظيفة، جهة العمل، وغيرها.

2. المحور الثاني: الدورات التدريبية (المتغير المستقل) ويضم 15 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد رئيسية،

بواقع 5 فقرات لكل بُعد:

- تصميم البرامج التدريبية
- أساليب تقديم التدريب
- تقييم وفعالية التدريب

3. المحور الثالث: تحسين الأداء الوظيفي (المتغير التابع) ويضم 10 فقرات تقيس مستوى تحسين الأداء

الوظيفي كمتغير أحادي المحور دون أبعاد فرعية. وتركز الفقرات على مؤشرات مثل: جودة الإنجاز، الإنتاجية، الالتزام، الكفاءة، الدقة، التحفيز، القدرة على تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب، والتفاعل مع متطلبات الوظيفة.

تم قياس الاستجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي: (1) لا أوافق بشدة

– (2) لا أوافق – (3) محايد – (4) أوافق – (5) أوافق بشدة.

6.3 صدق الأداة

أولاً: صدق الأداة

للتحقق من صدق الاستبانة (Validity)، تم الاعتماد على الصدق الظاهري وصدق المحتوى، وذلك من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجالات الإدارة والتدريب وتنمية الموارد البشرية، من أعضاء هيئة التدريس وخبراء الممارسات التدريبية في القطاع الصناعي. وقد تم تقييم فقرات الاستبانة من حيث:

- مدى وضوح الصياغة اللغوية،
- مدى ارتباط الفقرة بالبعد الذي تقيسه،
- ملائمة عدد الفقرات وتوازنها،
- شمولية المحاور لمجال الدراسة.

وأجريت التعديلات التي اقترحها المحكمون لضمان أعلى درجات الوضوح والتمثيل البنائي للمفاهيم. وبذلك تم التأكد من أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق المحتوى (Content Validity).

ثانياً: مصفوفة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لحساب العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (الدورات التدريبية). وذلك للتحقق من الصدق التركيبي البنائي (Construct Validity) لأداة الدراسة.

الجدول (1) مصفوفة الارتباط بين الأبعاد الثلاثة للمتغير المستقل:

البند	تصميم البرامج	أساليب التقديم	تقييم وفعالية التدريب
تصميم البرامج التدريبية	1	0.74 **	0.69 **
أساليب تقديم التدريب	0.74 **	1	0.77 **

1	0.77 **	0.69 **	تقييم وفعالية التدريب
---	---------	---------	-----------------------

مستوى الدلالة $p < 0.01$: جميع العلاقات دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01

وتُظهر مصفوفة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل وجود علاقات ارتباط موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعكس اتساقًا بنائيًا قويًا بين هذه الأبعاد، ويُشير ذلك إلى أن الأبعاد الثلاثة: تصميم البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، وتقييم وفعالية التدريب، لا تعمل بمعزل عن بعضها البعض، بل تُكوّن معًا بناءً مفاهيميًا متكاملًا لمفهوم "الدورات التدريبية".

ويُلاحظ أن أقوى علاقة كانت بين أساليب تقديم التدريب وتقييم وفعالية التدريب (0.77)، ما يدل على أن الطريقة التي يُقدّم بها التدريب تؤثر بشكل مباشر في مدى فاعليته المحسوسة لدى المتدربين. كما أن العلاقة القوية بين تصميم البرامج التدريبية وأساليب التقديم (0.74) تعكس أهمية أن يكون المحتوى مصممًا بما يتماشى مع أساليب العرض والتطبيق، لضمان تحقيق الأهداف التدريبية.

7.3 ثبات الأداة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وذلك لكل بُعد من أبعاد المتغير المستقل، بالإضافة إلى المتغير التابع ككل. ويُعد هذا الاختبار من أكثر الأساليب شيوعًا في الدراسات الكمية، حيث تُعد القيم التي تتجاوز (0.70) مقبولة، بينما القيم التي تفوق (0.80) تُعد جيدة جدًا وتعكس درجة عالية من الثبات.

وقد جاءت نتائج اختبار الثبات على النحو التالي:

الجدول (2) نتائج اختبار الثبات

المتغير / البُعد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
تصميم البرامج التدريبية	5	0.83
أساليب تقديم التدريب	5	0.85

0.81	5	تقييم وفعالية التدريب
0.88	15	الدورات التدريبية (كامل المتغير المستقل)
0.86	10	تحسين الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

التعليق على النتائج

تشير القيم أعلاه إلى أن جميع معاملات الثبات تجاوزت الحد الأدنى المقبول (0.70)، حيث تراوحت بين (0.81) و(0.88)، وهو ما يُعد مؤشرًا قويًا على ارتفاع الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان. كما أن القيمة الكلية لمعامل ألفا كرونباخ للمتغير المستقل (0.88) تعكس درجة موثوقية ممتازة، مما يعزز صلاحية الأداة للاستخدام في التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة.

وبناءً عليه، يمكن القول إن الاستبانة تُعد أداة علمية موثوقة، تتميز بدرجة عالية من الثبات، وتُظهر اتساقًا داخليًا قويًا بين فقراتها، مما يعزز من دقة النتائج التي تم التوصل إليها في الفصول اللاحقة.

8.3 الأساليب الإحصائية

بعد الانتهاء من جمع البيانات من عينة الدراسة وتحقيق شروط الصدق والثبات، تم استخدام حزمة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وطبيعة الفرضيات، وذلك من خلال برنامج SPSS الإصدار 26، حيث سعى الباحث إلى تحليل البيانات بشكل يتيح استخلاص استنتاجات دقيقة وموضوعية.

وقد تم توظيف الأساليب الإحصائية التالية:

أولاً: الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص أفراد العينة (البيانات الديموغرافية).

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لقياس اتجاهات المبحوثين نحو فقرات الاستبيان، وتحديد مستوى كل بُعد من أبعاد المتغيرات.

ثانيًا: تحليل الثبات والصدق

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.
- مصفوفة الارتباط البينية (Pearson Correlation Matrix): للتحقق من الصدق البنائي لأبعاد المتغير المستقل.

ثالثًا: الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics)

- اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل (الدورات التدريبية) والمتغير التابع (تحسين الأداء الوظيفي).
- اختبار الانحدار الخطي البسيط: لقياس أثر المتغير المستقل ككل على المتغير التابع.
- اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression): لقياس أثر كل بُعد من أبعاد الدورات التدريبية (تصميم البرامج، أساليب التقديم، التقييم والفعالية) بشكل منفصل على الأداء الوظيفي.

الفصل الرابع: تحليل البيانات ونتائج الدراسة

1.4 المقدمة

يتناول هذا الفصل تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، والبالغ عددهم (382) موظفًا من العاملين في شركات البتروكيماويات بالمملكة العربية السعودية. وقد تم إدخال البيانات إلى برنامج SPSS وتحليلها باستخدام أساليب إحصائية مناسبة لطبيعة كل سؤال وفرضية. ويهدف هذا الفصل إلى اختبار فرضيات الدراسة، والكشف عن طبيعة العلاقة بين الدورات التدريبية وتحسين الأداء الوظيفي، مع التركيز على تفسير نتائج التحليل الإحصائي وربطها بالإطار النظري للدراسة.

ويتم عرض نتائج التحليل في هذا الفصل من خلال قسمين رئيسيين:

- الأول: التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية ومحاو الاستبيان.
- الثاني: اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

2.4 التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية

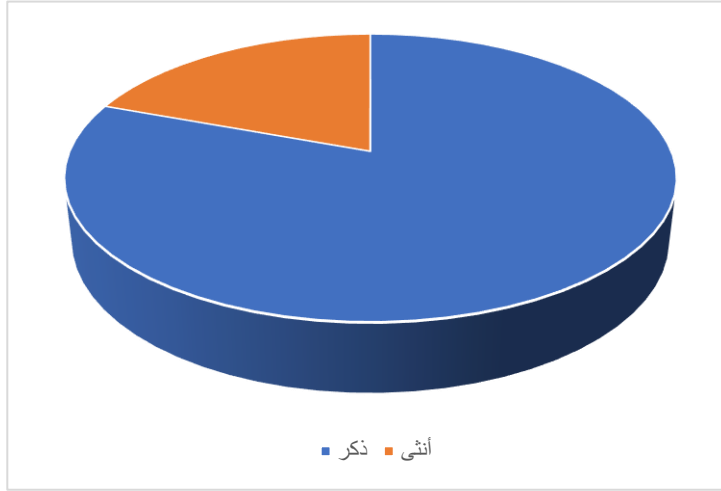
تضمّن المحور الأول من الاستبيان مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالخصائص العامة لأفراد العينة، مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها الموظف خلال السنوات الثلاث الماضية. وقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لتحليل هذه البيانات كما يلي:

الجدول (3) توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	308	%80.6

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	74	%19.4
الإجمالي	382	%100

شكل رقم (1) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

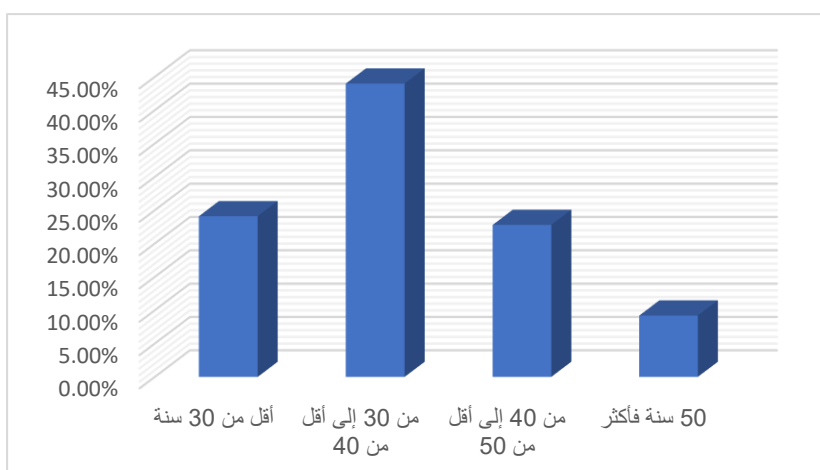


أظهرت النتائج أن النسبة الأكبر من أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة (80.6%) ، في حين بلغت نسبة الإناث (19.4%) فقط، ويُعزى هذا التفاوت إلى طبيعة قطاع البتروكيماويات الذي يُعد من القطاعات الصناعية الثقيلة، حيث يغلب عليه الطابع الميداني والتشغيلي، وهو ما يتطلب غالبًا مهارات فنية وميدانية تميل المؤسسات إلى إسنادها للذكور

الجدول (4) توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية:

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	92	%24.1
من 30 إلى أقل من 40	168	%44.0
من 40 إلى أقل من 50	87	%22.8
50 سنة فأكثر	35	%9.2
الإجمالي	382	%100

شكل رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية



تشير النتائج إلى أن الفئة العمرية السائدة بين أفراد العينة كانت في نطاق 30 إلى أقل من 40

سنة (44%) ، تليها فئة أقل من 30 سنة (24.1%) ، ثم 40 إلى أقل من 50 سنة (22.8%) ويُفهم من ذلك

أن معظم العاملين في القطاع ينتمون إلى الشريحة النشطة مهنيًا، والتي تجمع بين الكفاءة المكتسبة من

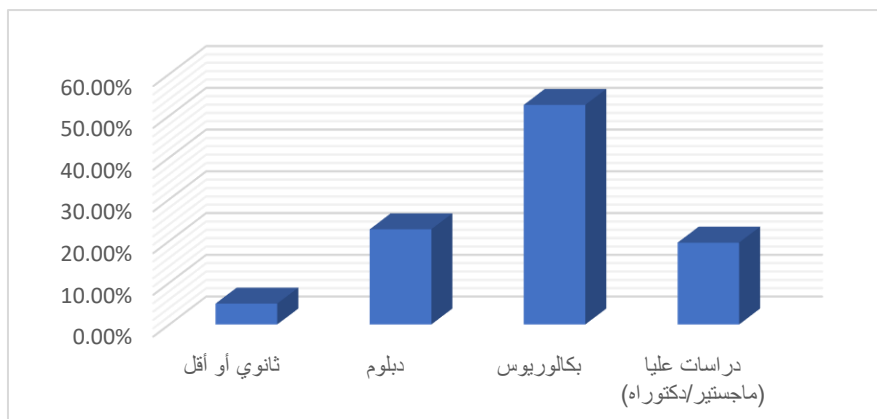
سنوات الخبرة، والحيوية في تقبل التطوير المهني، كما تعكس هذه الفئات العمرية تركيبة القوى العاملة

الشائعة في القطاعات الإنتاجية، والتي تعتمد على الخبرة التشغيلية واللياقة المهنية.

الجدول (5) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي أو أقل	19	5.0%
دبلوم	87	22.8%
بكالوريوس	201	52.6%
دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)	75	19.6%
الإجمالي	382	100%

شكل رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

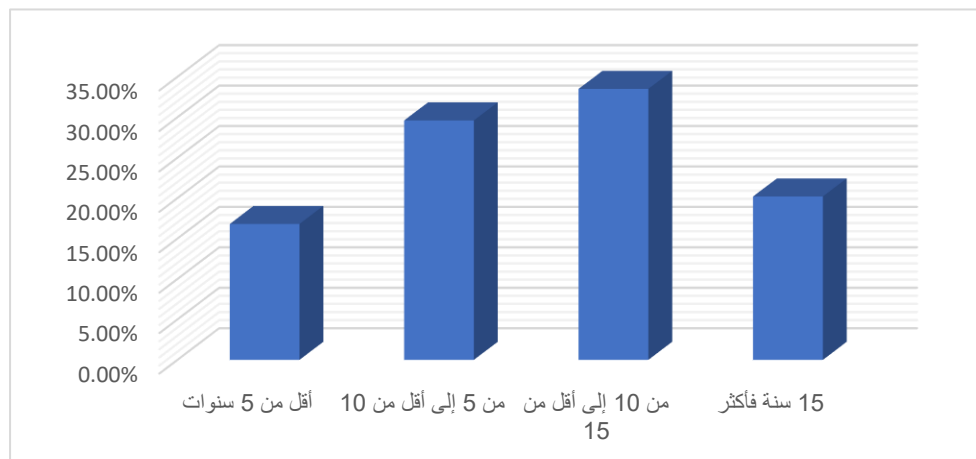


أوضحت النتائج أن الغالبية العظمى من المشاركين يحملون درجة البكالوريوس (52.6%) ، تليها درجة الدبلوم (22.8%) ، بينما بلغت نسبة من يحملون مؤهلات عليا (ماجستير أو دكتوراه) (19.6%). وهذه النسب تعكس حرص شركات البتروكيماويات على استقطاب الكفاءات الأكاديمية المؤهلة، خصوصاً في الوظائف الهندسية والفنية والإشرافية، والتي تتطلب مستوى معرفياً عالياً.

الجدول (6) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	64	16.8%
من 5 إلى أقل من 10	113	29.6%
من 10 إلى أقل من 15	128	33.5%
15 سنة فأكثر	77	20.2%
الإجمالي	382	100%

شكل رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

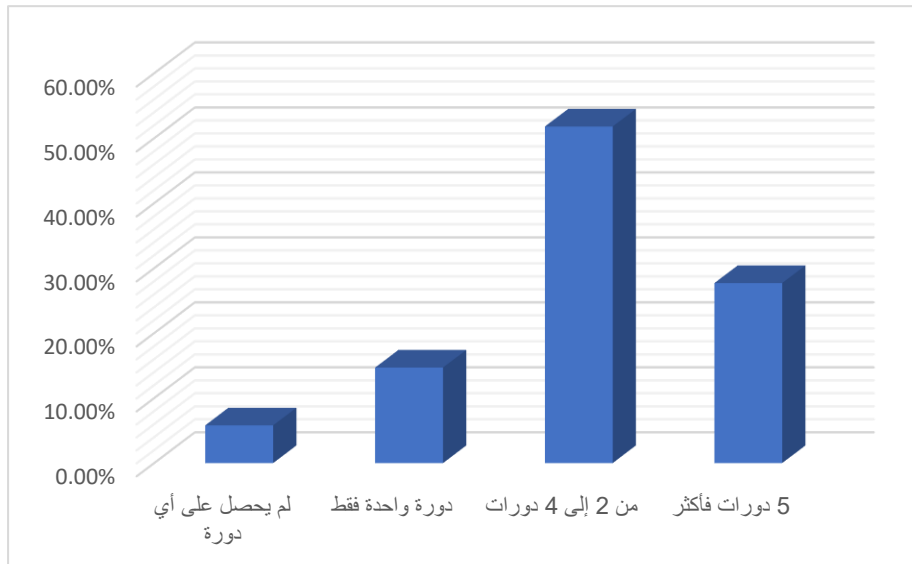


تبيّن من النتائج أن الفئة الأكبر من أفراد العينة تملك خبرة تتراوح بين 10 إلى أقل من 15 سنة (33.5%)، تليها فئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات (29.6%)، ثم فئة 15 سنة فأكثر (20.2%). وتعكس هذه البيانات أن معظم أفراد العينة يتمتعون بخبرة عملية متقدمة، ما يجعل تقييمهم لتأثير الدورات التدريبية أكثر نضجاً وموضوعية، بحكم قدرتهم على المقارنة بين الأداء قبل التدريب وبعده.

الجدول (7) توزيع أفراد العينة حسب عدد الدورات التدريبية:

عدد الدورات خلال آخر 3 سنوات	التكرار	النسبة المئوية
لم يحصل على أي دورة	22	5.8%
دورة واحدة فقط	56	14.7%
من 2 إلى 4 دورات	198	51.8%
5 دورات فأكثر	106	27.7%
الإجمالي	382	100%

شكل رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد الدورات التدريبية



أوضحت البيانات أن 51.8% من أفراد العينة حصلوا على من 2 إلى 4 دورات تدريبية خلال السنوات الثلاث الماضية، و 27.7% حصلوا على 5 دورات فأكثر، في حين أن نسبة من لم يحصلوا على أي دورة بلغت فقط 5.8%. وتشير هذه الأرقام إلى وجود نشاط تدريبي فعلي داخل قطاع البتروكيماويات، وإلى اهتمام إدارات الموارد البشرية بتطوير مهارات الموظفين عبر برامج تدريبية منتظمة.

3.4 التحليل الوصفي

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد تصميم البرامج التدريبية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	الرتبة
1	تتضمن البرامج التدريبية أهدافاً واضحة ومحددة مسبقاً.	3.85	0.48	77.00	مرتفعة	1
2	تم تصميم المحتوى التدريبي بناءً على احتياجات العمل الفعلية.	3.79	0.51	75.80	مرتفعة	2
3	يتم تطوير البرامج التدريبية بالتعاون بين الإدارات المختلفة.	3.77	0.52	75.40	مرتفعة	3
4	تراعي البرامج التدريبية الفروق الفردية بين المتدربين.	3.83	0.46	76.60	مرتفعة	4
5	يتم تحديث تصميم البرامج التدريبية بشكل دوري.	3.86	0.49	77.20	مرتفعة	5
—	المتوسط العام لبُعد تصميم البرامج التدريبية	3.82	0.49	76.80	مرتفعة	—

أظهر بُعد تصميم البرامج التدريبية متوسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.82) بانحراف معياري (0.49)، مما يعكس مستوى موافقة مرتفع لدى أفراد العينة، حيث عبّر المشاركون عن إدراك إيجابي لممارسات تصميم البرامج في شركاتهم. ويُعد الانحراف المعياري المنخفض نسبياً مؤشراً على درجة عالية من التجانس

في آراء المستجيبين، مما يعزز موثوقية نتائج هذا البُعد، كما أن الأوزان النسبية لجميع الفقرات تجاوزت 75%، وهو ما يدل على وجود التزام تنظيمي واضح بتصميم برامج تدريبية تستند إلى أهداف واقعية وتلبي احتياجات العمل، مما يُعد خطوة أساسية نحو تحقيق الأثر المرجو من التدريب.

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد أساليب تقديم التدريب

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	الرتبة
1	تُستخدم أساليب متنوعة مثل المحاكاة والعمل الجماعي والعصف الذهني.	3.65	0.61	73.00	متوسطة مرتفعة	1
2	يتم التفاعل بين المدرب والمتدربين بشكل فعال خلال الجلسات التدريبية.	3.62	0.63	72.40	متوسطة مرتفعة	2
3	يُشجّع المتدربون على طرح الأسئلة والمشاركة في النقاشات.	3.55	0.59	71.00	متوسطة مرتفعة	3
4	يتم استخدام الوسائط المتعددة والوسائل التقنية في تقديم التدريب.	3.57	0.60	71.40	متوسطة مرتفعة	4
5	يراعي المدربون أساليب التعلم المختلفة لدى المتدربين.	3.62	0.57	72.40	متوسطة مرتفعة	5

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	الرتبة
—	المتوسط العام لبُعد أساليب تقديم التدريب	3.60	0.60	72.44	متوسطة مرتفعة	—

حقق بُعد أساليب تقديم التدريب متوسطاً عاماً قدره (3.60) بانحراف معياري (0.60)، وهو ما يشير إلى مستوى موافقة متوسط يميل للارتفاع، وتُظهر هذه النتيجة تبايناً نسبياً في تقييم المشاركين، حيث يُحتمل أن تكون بيانات التدريب أو أساليب المدربين غير موحدة أو متفاوتة الجودة، وتشير الأوزان النسبية التي تتراوح بين (71%–73%) إلى وجود ممارسة مقبولة لأساليب التقديم مثل التفاعل، التنوع في العرض، واستخدام الوسائط، لكنها لا تزال بحاجة إلى تطوير أكبر، خاصة في دمج تقنيات التدريب الحديثة والتعلم التشاركي لضمان تحقيق الاستفادة القصوى.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد تقييم وفعالية التدريب

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	الرتبة
1	يتم قياس مدى استفادة الموظف من الدورة بعد انتهائها.	3.70	0.53	74.00	مرتفعة	1
2	يتم متابعة أثر التدريب على الأداء الفعلي في العمل.	3.65	0.52	73.00	مرتفعة	2
3	تُجرى تقييمات رسمية لنتائج البرامج التدريبية.	3.60	0.57	72.00	متوسطة مرتفعة	3

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	الرتبة
4	تُستخدم التغذية الراجعة من المشاركين لتطوير البرامج لاحقًا.	3.70	0.54	74.00	مرتفعة	4
5	تتضمن بعض البرامج اختبارات أو تطبيقات عملية لتقييم الفهم.	3.76	0.53	75.20	مرتفعة	5
—	المتوسط العام لُبعد تقييم وفعالية التدريب	3.68	0.54	73.64	مرتفعة	—

سجل بُعد تقييم وفعالية التدريب متوسطًا حسابيًا بلغ (3.68) مع انحراف معياري قدره (0.54)، مما يعكس مستوى رضا مرتفع نسبيًا لدى أفراد العينة حول الآليات التي تعتمد عليها الشركات لقياس أثر التدريب. وتدل هذه النتائج على وجود نظم تقييم إلى حد جيد، تشمل الاختبارات، التغذية الراجعة، ومتابعة الأثر، إلا أن الفروق الطفيفة بين الفقرات والانحراف المتوسط تُشير إلى وجود تباينات في تطبيق عمليات التقييم بين الإدارات أو البرامج، ويُعد هذا البُعد مؤشرًا محوريًا في تعزيز الفاعلية المؤسسية للتدريب وربطه مباشرة بتحسين الأداء، كما يعزز ذلك الوزن النسبي المرتفع الذي بلغ (73.6%)

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداء الوظيفي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	الرتبة
1	أحرص على تنفيذ المهام المكلف بها بكفاءة وجودة عالية.	4.12	0.49	82.40	مرتفعة	1

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	الرتبة
2	أتمكن من إتمام الأعمال المطلوبة مني في الوقت المحدد.	4.06	0.51	81.20	مرتفعة	2
3	أظهر التزامًا قويًا تجاه أهداف المؤسسة وسياساتها.	4.01	0.53	80.20	مرتفعة	3
4	أتعامل بمرونة وكفاءة مع التغيرات المفاجئة في طبيعة العمل.	3.92	0.55	78.40	مرتفعة	4
5	أعمل بروح الفريق وأسهم في تحقيق نتائج جماعية إيجابية.	3.89	0.57	77.80	مرتفعة	5
6	أتعامل مع العملاء أو الزملاء بلباقة واحترافية عالية.	3.95	0.56	79.00	مرتفعة	6
7	أبدي مبادرة لتحسين أساليب العمل وتطوير الأداء.	3.88	0.59	77.60	مرتفعة	7
8	ألتزم بالحضور والانضباط في أوقات الدوام الرسمي.	4.09	0.50	81.80	مرتفعة	8

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	درجة الموافقة	الرتبة
9	أظهر قدرًا عاليًا من المسؤولية عند اتخاذ قرارات العمل.	3.91	0.54	78.20	مرتفعة	9
10	أسعى باستمرار لتطوير مهاراتي ومعرفتي المهنية.	3.97	0.52	79.40	مرتفعة	10
—	المتوسط العام لُبعد الأداء الوظيفي	3.98	0.53	79.68	مرتفعة	—

أظهرت نتائج التحليل أن تقييم العاملين لأدائهم الوظيفي قد جاء بمستوى مرتفع نسبيًا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.98) بانحراف معياري (0.53)، ووزن نسبي (79.68%). وتشير هذه النتائج إلى أن المشاركين يدركون مستوى جيدًا من الأداء في بيئة عملهم من حيث الكفاءة، الالتزام، والتعاون الجماعي. كما أن انخفاض قيمة الانحراف المعياري يعكس تجانسًا نسبيًا في وجهات نظر العينة حول فقرات هذا البُعد. وقد جاءت أعلى الفقرات تقييمًا مرتبطة بالكفاءة في إنجاز المهام والالتزام بالدوام، في حين كانت الفقرات المتعلقة بالمبادرة والتحسين الذاتي أقل نسبيًا، وهو ما يُشير إلى مجال متاح لتعزيز ثقافة التحسين المستمر والابتكار داخل فرق العمل، وتدل هذه النتائج على وجود بيئة عمل محفزة نسبيًا، ولكنها بحاجة لمزيد من الاستثمار في تطوير المهارات السلوكية والمهنية للعاملين لضمان استدامة الأداء المرتفع.

4.4 فرضيات الدراسة

✓ . تحليل الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية بأبعادها (تصميم البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، تقييم وفعالية التدريب) على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات".

وقد تم اختبارها باستخدام الانحدار الخطي المتعدد، وذلك لتحليل أثر الأبعاد الثلاثة مجتمعة كمتغيرات مستقلة على الأداء الوظيفي كمتغير تابع.

جدول (12): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

البعد	β معامل الانحدار	T	Sig.
تصميم البرامج التدريبية	0.289	4.572	0.000**
أساليب تقديم التدريب	0.264	3.917	0.000**
تقييم وفعالية التدريب	0.277	4.221	0.000**
معامل التحديد (R^2)	0.487		
قيمة F الإحصائية	96.134		
مستوى الدلالة (Sig.)	0.000		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

أظهرت نتائج الانحدار الخطي المتعدد وجود أثر معنوي دال إحصائياً لأبعاد الدورات التدريبية مجتمعة (تصميم البرامج، أساليب التقديم، تقييم وفعالية التدريب) على الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.487$)، مما يعني أن النموذج يفسر ما نسبته 48.7% من التباين في الأداء الوظيفي، وهي نسبة تفسيرية قوية نسبياً في البحوث الإدارية.

كما أن قيمة $F = 96.134$ عند مستوى دلالة $Sig = 0.000$ ، ما يدل على أن النموذج الكلي معنوي دال إحصائياً، وبالنظر إلى معاملات الانحدار الجزئية (β)، يتبين أن جميع الأبعاد الثلاثة كان لها أثر إيجابي ومعنوي على الأداء، حيث تراوحت قيم (T) بين 3.917 و 4.572، وجميعها دالة عند مستوى 0.01.

بناءً عليه، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر دال إحصائياً للدورات التدريبية بأبعادها مجتمعة في تحسين الأداء الوظيفي، وتدل هذه النتائج على أهمية

النظر إلى العملية التدريبية كمنظومة متكاملة تشمل التصميم الجيد، التنفيذ الفعال، والتقييم المستمر لضمان الأثر الحقيقي على أداء العاملين.

☑ الفرضية الفرعية الأولى:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم البرامج التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات".

جدول (13): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر تصميم البرامج التدريبية

المتغير المستقل	β	R^2	F	Sig.
تصميم البرامج التدريبية	0.412	0.324	72.854	0.000**

تشير نتائج التحليل إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتصميم البرامج التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الانحدار ($\beta = 0.412$)، وهو معامل موجب يعكس علاقة طردية قوية نسبياً، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.324$) توضح أن تصميم البرامج يفسر ما نسبته 32.4% من التغيرات في الأداء الوظيفي، وهي نسبة مهمة في البحوث السلوكية، كذلك فإن قيمة الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} = 0.000$) أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة، وبالتالي فإن تحسين تصميم البرامج التدريبية يؤدي إلى تحسين ملحوظ في أداء العاملين.

☑ الفرضية الفرعية الثانية:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.005 \geq \alpha$) لأساليب تقديم التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات".

جدول (14): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أساليب تقديم التدريب

المتغير المستقل	β	R^2	F	Sig.
أساليب تقديم التدريب	0.376	0.298	64.921	0.000**

أظهرت النتائج أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية قوية لأساليب تقديم التدريب على الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الانحدار ($\beta = 0.376$)، وهو معامل موجب يدل على وجود علاقة طردية، كما أن قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.298$) توضح أن هذا البُعد يفسر ما نسبته 29.8% من التباين في الأداء. وبلغت قيمة ($F = 64.921$)، وهي دالة إحصائية عند ($\text{Sig} = 0.000$)، مما يشير إلى قوة النموذج وتأكيد رفض الفرضية الصفرية لصالح الفرضية البديلة، أي أن تحسين أساليب تقديم التدريب يؤدي إلى تحسن ملحوظ في الأداء الوظيفي للموظفين.

☑ الفرضية الفرعية الثالثة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.005 \geq \alpha$) لتقييم وفعالية التدريب على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات".

جدول (15): نتائج الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر تقييم وفعالية التدريب

المتغير المستقل	β	R^2	F	Sig.
تقييم وفعالية التدريب	0.389	0.311	68.742	0.000**

تشير نتائج هذه الفرضية إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لتقييم وفعالية التدريب على الأداء الوظيفي. فقد بلغ معامل الانحدار ($\beta = 0.389$)، وهو معامل ذو دلالة موجبة تؤكد وجود علاقة مباشرة. كما أن ($R^2 = 0.311$) توضح أن هذا البعد يفسر حوالي 31.1% من التغير في الأداء الوظيفي. وبما أن ($\text{Sig} = 0.000$) وهي أقل من 0.005، فهذا يدل على وجود أثر معنوي مهم، ويستوجب رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة، بما يعكس دور التقييم الفعال للدورات في رفع أداء الموظفين.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 التمهيد

بعد إجراء التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من أفراد العينة حول أثر الدورات التدريبية بأبعادها (تصميم البرامج التدريبية، أساليب تقديم التدريب، تقييم وفعالية التدريب) على تحسين الأداء الوظيفي في شركات البتروكيماويات، يهدف هذا الفصل إلى عرض أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، سواءً من خلال التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان أو من خلال اختبار الفرضيات باستخدام الانحدار الخطي البسيط والمتعدد. كما يتضمن هذا الفصل مناقشة للنتائج في ضوء الدراسات السابقة ذات الصلة، بما يثري الفهم العلمي للمشكلة ويعزز القيمة التطبيقية للنتائج.

وفي الختام، تُعرض التوصيات العملية المستخلصة والتي من شأنها الإسهام في رفع جودة الأداء في شركات البتروكيماويات من خلال ممارسات تدريبية فعّالة.

2.5 مناقشة النتائج

أظهرت النتائج الوصفية للدراسة أن أفراد العينة عبّروا بدرجة موافقة مرتفعة على كافة أبعاد المتغير المستقل (الدورات التدريبية)، وهو ما يعكس وعيًا مؤسسيًا لدى شركات البتروكيماويات بأهمية تطوير مهارات الموظفين وتحسين أدائهم من خلال منظومة تدريبية متكاملة، إذ بلغ المتوسط الكلي لُبُعد تصميم البرامج التدريبية درجة مرتفعة، مما يشير إلى أن الشركات تولي اهتمامًا بتحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم محتوى مناسب يتلاءم مع متطلبات العمل الصناعي عالي الحساسية، ويُعزى هذا إلى تبني تلك الشركات نهجًا منهجيًا في تحليل الفجوات المهارية وتطوير البرامج بناءً عليها، وهو ما يتسق مع ما أكدته دراسة Sulistyowati & Susetiyono (2023) التي بينت أن جودة تصميم البرامج التدريبية هي الأساس في بناء كفاءة رأس المال البشري.

أما فيما يخص أساليب تقديم التدريب، فقد حاز هذا البعد كذلك على مستوى رضا مرتفع من قبل المستجيبين، وهو ما يدل على أن شركات البتروكيماويات تعتمد على أساليب متنوعة تتجاوز المحاضرات التقليدية، وتشمل التدريب العملي، المحاكاة، والتدريب أثناء العمل، وهذا التنوع في الوسائل يخلق بيئة تعلم تفاعلية ومحفزة، تسهم في تعزيز الفهم العملي وتطبيق المهارات المكتسبة، وهو ما يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (Suhardi et al. (2023 التي أكدت أن الأساليب التفاعلية تُعد عاملاً جوهرياً في فاعلية التدريب وتأثيره على الأداء.

كما بينت النتائج أن بُعد تقييم وفعالية التدريب قد حاز على موافقة مرتفعة كذلك، مما يشير إلى أن الشركات المعنية لا تكتفي بتنفيذ التدريب، بل تتابع مخرجاته وتقيس أثره على الأداء الوظيفي، ويعد هذا التوجه دليلاً على النضج المؤسسي في إدارة الموارد البشرية، إذ يتم استخدام أدوات تقييم علمية مثل استبيانات التغذية الراجعة، أو مؤشرات الأداء الفردي بعد انتهاء التدريب، وتدعم هذه النتيجة ما أشار إليه (Pandian (2020 من أن التقييم يُعد أحد الركائز الأساسية لضمان تحقق أهداف البرامج التدريبية.

وفيما يخص الأداء الوظيفي، فقد كانت التقييمات إيجابية بشكل كبير، وهو ما يعكس إدراك الموظفين لتحسن أدائهم كنتيجة مباشرة أو غير مباشرة للأنشطة التدريبية، ويمكن تفسير ذلك بوجود علاقة إيجابية تراكمية بين تطوير المهارات وتحسين النتائج العملية للموظف في بيئة تتسم بالمخاطر التشغيلية مثل بيئة الصناعات البتروكيماوية، وتتسق هذه النتيجة مع ما خلصت إليه دراسة نصر والقي (2023) التي بينت أن الأداء الوظيفي يتأثر إيجاباً بكل من التطوير الوظيفي، والتحفيز، والتدريب المتخصص.

أما فيما يتعلق بنتائج اختبار الفرضيات، فقد أظهرت الفرضية الرئيسية وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الدورات التدريبية مجتمعة على تحسين الأداء الوظيفي، مما يعكس قوة الترابط بين مراحل العملية التدريبية كمنظومة متكاملة تؤدي إلى نتائج عملية ملموسة، ويشير هذا إلى أن تصميم التدريب وتنفيذه وتقييمه لا يجب النظر إليه كمراحل منفصلة، بل كعناصر متداخلة تؤدي دوراً محورياً

في التأثير على الكفاءة الإنتاجية، وتدعم هذه النتيجة ما ورد في دراسة (Naji et al. (2020 التي أكدت أن الاستثمار في التدريب يعزز الأداء المؤسسي في قطاع الطاقة والصناعة.

وبالنسبة للفرضية الفرعية الأولى، فقد تبين وجود أثر دال لتصميم البرامج التدريبية على الأداء، وهو ما يتوافق مع ما ذكره (Fauziyah & Kuswinarno (2024 من أن تصميم التدريب الجيد يسهم في تحقيق المواءمة بين قدرات الموظف ومتطلبات العمل، وهذا يعزز من مبدأ "الملاءمة التخصصية" في التدريب، أي أن يكون المحتوى مخصصاً لطبيعة الوظيفة واحتياجاتها التقنية والمعرفية. أما الفرضية الفرعية الثانية فقد أثبتت وجود علاقة قوية بين أساليب تقديم التدريب وتحسين الأداء، مما يؤكد أن الطريقة التي يُنقل بها المحتوى التدريبي لا تقل أهمية عن المحتوى ذاته، فكلما كان التدريب تفاعلياً وواقعياً، زادت فرص استيعاب المتدرب وتطبيقه الفعلي لما تعلمه. وهذا يتفق مع (Suhardi et al. (2023 الذين وجدوا أن المتدربين في برامج التدريب العملي الميداني أظهروا تحسناً أكبر في الأداء مقارنة بزملائهم الذين تلقوا تدريباً نظرياً فقط.

وأخيراً، أظهرت الفرضية الفرعية الثالثة وجود أثر دال لبُعد تقييم وفعالية التدريب على الأداء، مما يدل على أن متابعة وتقييم نتائج التدريب تعزز من جدواه وتسهم في تطوير البرامج المستقبلية، وقد دُعمت هذه النتيجة دراسة (Purwantiningsih & Noerman (2024 التي شددت على أن التغذية الراجعة من التدريب تمثل أحد عناصر النجاح المؤسسي في بيئات العمل ذات الطابع الصناعي.

3.5 التوصيات

استناداً إلى نتائج الدراسة وتحليلها، يُوصى بالآتي:

1. إعداد برامج تدريبية مبنية على تحليل احتياجات فعلية لكل قسم وظيفي في شركات البتروكيماويات لضمان توافق التدريب مع متطلبات العمل.
2. تنوع أساليب تقديم التدريب من خلال استخدام تقنيات التدريب الإلكتروني، المحاكاة، والزيارات الميدانية بما يلائم طبيعة كل تخصص.

3. تضمين عناصر تقييم الأداء الوظيفي قبل وبعد التدريب لقياس التغير الفعلي الناتج عن البرنامج.
4. تصميم مؤشرات أداء واضحة لقياس فعالية البرامج التدريبية وربطها بالأهداف الاستراتيجية للشركة.
5. تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل بيئة العمل، وتوفير حوافز للموظفين المشاركين في البرامج التدريبية الفعالة.
6. إشراك الموظفين في تصميم محتوى البرامج التدريبية لأخذ آرائهم واحتياجاتهم بعين الاعتبار.
7. الاستثمار في مدربين مؤهلين ذوي خبرات صناعية لضمان جودة التقديم وربط المحتوى بالواقع العملي.
8. استخدام التدريب كأداة لتحسين الأداء وليس فقط كمتطلب وظيفي، وذلك من خلال ربطه بالمسار المهني للموظف.
9. إنشاء قاعدة بيانات لمخرجات التدريب السابقة وربطها بتقارير الأداء الفعلية للاستفادة منها في التخطيط المستقبلي.
10. تشجيع تبادل الخبرات بين الموظفين بعد البرامج التدريبية من خلال ورش عمل داخلية لتعزيز الفائدة الجماعية.

Abstract

This study aimed to examine the impact of training programs—specifically their design, delivery methods, and evaluation effectiveness—on improving job performance in petrochemical companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The descriptive analytical method was employed to achieve the study's objectives. A comprehensive questionnaire covering all relevant dimensions was developed and distributed to a random sample of (382) employees working in Saudi petrochemical companies.

The results revealed that the level of implementation of the training dimensions was high, and the job performance level among the respondents was also notably high. Multiple linear regression analysis showed a statistically significant effect of the three training dimensions combined on job performance. Each of the three dimensions—training program design, delivery methods, and evaluation effectiveness—had a meaningful contribution to improving performance.

The study recommended adopting a comprehensive training strategy that is based on real needs assessment, the design of flexible and interactive programs, and the application of accurate evaluation mechanisms to measure the impact of training on employee behavior and performance.

Keywords: Training programs, Training program design, Training delivery methods, Training evaluation, Job performance, Petrochemical companies.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أحمد، عارف عثمان، و المعمرى، عبد الملك أحمد أحمد. (2021). أثر التدريب في الإبداع الإداري في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة. مجلة الدراسات الاجتماعية، مج27، ع3، 1 - 30.
- باذيب، عثمان عمر عوض. (2021). تأثير الحوافز على الأداء الوظيفي: دراسة حالة بالتطبيق على منتسبي ديوان رئاسة الجامعة بمحافظة عدن بالجمهورية اليمنية ديسمبر 2020 م. مجلة أبحاث البيئة والتنمية المستدامة، مج10، ع2، 99 - 128.
- بلولة، سعيدة، و لطرش، محمد. (2024). أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية بالمدرسة الوطنية للغابات - باتنة. مجلة الأصل للبحوث الاقتصادية والإدارية، مج8، ع1، 316 - 335.
- بن طاهر، فضيلة. (2021). التكوين وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بمؤسسة الأرشيف الوطني. مجلة ألف اللغة والإعلام وللمجتمع، مج8، ع3، 519 - 540.
- جبارة الله، أمينة علي محمد. (2022). أثر التدريب على أداء المنظمات الطوعية في السودان: دراسة حالة منظمة الدعوة الإسلامية 2000 م.-2015 م. مجلة القلزم العلمية، ع12، 7 - 30.
- حسين، أسامة عبد، و مطر، سعدون صالح. (2023). الدورات التدريبية ودورها في تطوير مهارات التدريس لمعلمي المرحلة الابتدائية. مجلة أبحاث ميسان، مج19، ع38، 51 - 79.
- خطايبه، سوسن نواف حامد. (2023). فاعلية محتوى الدورات التدريبية للمعلمين وعلاقتها بفاعلية الأداء من وجهة نظر مديري مدارس لواء الرمثا. إربد للبحوث والدراسات الإنسانية، مج25، ع3، 385 - 415.

- 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.
- الراشدي، عبيد بن أحمد، و قشقرى، إسماعيل. (2024). الرضا الوظيفي ودوره في رفع الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية للعاملين الميدانيين بالدفاع المدني بمحافظة جدة. مجلة القراءة والمعرفة، ع277، 9 - 60.
- شيرواني، ديلان فؤاد كريم. (2023). دور الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة الإعمار والإسكان. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج19، ع62، 183 - 199.
- الصرايرة، حازم أمين لافي، و الزعبي، خالد يوسف محمد. (2022). أثر التدوير الوظيفي في فاعلية الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية مديرية جمارك العقبة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- الغول، مسعود بلقاسم إبراهيم. (2023). أثر فاعلية البرامج التدريبية على أداء العاملين في المؤسسات الصحية: دراسة تطبيقية على مركز طرابلس الطبي. مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، س11، ع22، 7 - 31.
- لزهاري، زواويد. (2022). علاقة الدورات التدريبية الإلكترونية بتطوير مهارات ممارسي مهنة المحاسبة. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، مج9، ع2، 149 - 168.
- نصر، فرج علي عمار، و القبي، الطيب محمد علي. (2023). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية. مجلة الدراسات الاقتصادية، مج6، ع1، 185 - 209.
- الهواوشة، ضياء مفلح علي. (2024). أثر البرامج التدريبية التربوية في تطوير تطبيق الأساليب التعليمية من وجهة نظر المعلمين في مديريات التربية والتعليم في محافظة مأدبا. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مج15، ع44، 36 - 48.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- AL-Qadhi, A., & Abdullah, A. (2021). Impact of Intensive Training and Quality Assessment on Core Competency of Oil And Gas Employees in Yemen Petroleum Companies Fall Under Competency Framework. *The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(4), 750–770. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/V11-I4/9719>
- Asivandzadeh, E., Jamalizadeh, Z., Variani, A. S., Mohebi, A., & Khoshnavaz, H. (2020). Evaluating the Impact of Training and Technical Interventions on Improving Safety Culture and Understanding the Risk of Dangerous Situations at Height among Construction Workers. *Journal of Health*, 11(1), 109–122. <https://doi.org/10.29252/J.HEALTH.11.1.109>
- Bastari, A., & Suharyo, O. S. (2020). Analysis of The Implementation of Occupational Safety Program Efforts to Improve Work Productivity With Fault Tree Analysis Approach. 23(2), 728–733. <https://doi.org/10.52155/IJPSAT.V23.2.2420>
- Emtaubel, S. S. H., Senussi, G. H., & Benisa, M. (2023). Improvement of the Maintenance Management system in a Petrochemical Complex and Reducing the Costs. <https://doi.org/10.59743/jau.v8i4.1936>
- Fauziyah, S. N., & Kuswinarno, M. (2024). Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kajian Literatur. *Jurnal Rimba Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 56–63. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i4.1326>
- Naji, G. M. A., Isha, A. S. N., Alzoraiki, M., Sharafuddin, O., & AL-Mekhlafi, A.-B. A. (2020). Enhancement Of Employees Performance Via Professional Training And Development: A Study On Oil And Gas Companies Operating In Yemen. *International Journal of*

Scientific & Technology Research, 9(6), 934–940. <https://www.ijstr.org/final-print/jun2020/Enhancement-Of-Employees-Performance-Via-Professional-Training-And-Development-A-Study-On-Oil-And-Gas-Companies-Operating-In-Yemen.pdf>

- Pandian, R. V. N. (2020). A study on efficiency and effectiveness of training. Journal of Emerging Technologies and Innovative Research, 7(2), 51–55. <http://www.jetir.org/papers/JETIRDM06009.pdf>
- Purwantiningsih, S., & Noerman, T. (2024). The Influence of Training and Development on Employee Work Productivity through Competence as an Intervening Variable (Study of Bank BNI Employees at RM Level DKI Jakarta). EAJMR East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 3(5), 1955–1966. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v3i5.9096>
- Riyadi, I. S. (2023). Meta Analysis of the Influence of Training on Work Productivity. East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 2(6), 2605–2618. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i6.4464>
- Rootzén, J., Nyberg, T., Karltorp, K., & Åhman, M. (2023). Turning the tanker? Exploring the preconditions for change in the global petrochemical industry. Energy Research and Social Science, 104, 103256. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2023.103256>
- Suhardi, A. R., Oktari, S. D., & Budiawan, A. (2023). The Influence of Training Programs and Motivation on Employee Work Productivity. International Journal of Science and Society, 5(4), 887–896. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i4.876>
- Sulistyowati, D., & Susetiyono, A. (2023). The Impact of Competency Certification Training For Occupational Health Safety Experts (K3) of Smes And Technology Startups

- on Companies. Journal Research of Social Science, Economics, and Management, 3(2), 470–480. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i02.429>
- Sumaja, M., & Srinivas, K. (2020). The Training Effectiveness On Performance With Special Reference To Vizag Steel Plant. International Journal of Scientific & Technology Research, 9(3), 788–790. <https://www.ijstr.org/final-print/mar2020/The-Training-Effectiveness-On-Performance-With-Special-Reference-To-Vizag-Steel-Plant.pdf>
 - Tathod, P., & Yadav, S. (2024). Eliminating the Occurrence and Consequences of Toxic Release in Petrochemical Industry through Intervention of Safety Engineering Tools. International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology, 486–502. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-18952>
 - Марваев, М. Х., Райманов, Д. М., Ямалтдинов, Л. З., Ахметгараев, А. А., & Сафаргалин, А. А. (2023). The relationship between the quality of education and safety at work in the oil and gas industry: an analysis of experience and prospects for development. Управление Образованием: Теория и Практика, 6(64), 166–176. <https://doi.org/10.25726/j8089-8187-6528-i>

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر الدورات التدريبية على تحسين الأداء الوظيفي في

شركات البتروكيماويات دراسة ميدانية على موظفي شركات البترول السعودية

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل

الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم

بإبداء رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً

أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا

البحث، وسوف أزدكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر ☐ 30 سنة فأقل ☐ من 40 – 31 سنة
☐ 50 – 41 سنة ☐ من 50 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي ☐ ثانوي أو أقل ☐ دبلوم
☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

4- سنوات الخبرة ☐ 5 سنوات فأقل ☐ من 5 – 10 سنة
☐ من 10 – 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة

5- عدد الدورات التدريبية ☐ لم يحصل على أي دورة ☐ دورة واحدة فقط
☐ من 2 – 4 دورات ☐ من 5 دورات

ثانيا محاور الاستبيان

✿ المحور الأول: الدورات التدريبية ، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أوافق بشدة	أوافق	البعد
تصميم البرامج التدريبية					
					تتضمن البرامج التدريبية أهدافاً واضحة ومحددة مسبقاً.
					تم تصميم المحتوى التدريبي بناءً على احتياجات العمل الفعلية.
					يتم تطوير البرامج التدريبية بالتعاون بين الإدارات المختلفة.
					تراعي البرامج التدريبية الفروق الفردية بين المتدربين.
					يتم تحديث تصميم البرامج التدريبية بشكل دوري.
أساليب تقديم التدريب					
					تُستخدم أساليب متنوعة مثل المحاكاة والعمل الجماعي والعصف الذهني.
					يتم التفاعل بين المدرب والمتدربين بشكل فعال خلال الجلسات التدريبية.
					يُشجّع المتدربون على طرح الأسئلة والمشاركة في النقاشات.

المبعاد	أو وافق بشدة	أو افق	محايد	معارض بشدة	معارض بشدة
يتم استخدام الوسائط المتعددة والوسائل التقنية في تقديم التدريب.					
يراعي المدربون أساليب التعلم المختلفة لدى المتدربين.					
تقييم وفعالية التدريب					
يتم قياس مدى استفادة الموظف من الدورة بعد انتهائها.					
يتم متابعة أثر التدريب على الأداء الفعلي في العمل.					
تُجرى تقييمات رسمية لنتائج البرامج التدريبية.					
تُستخدم التغذية الراجعة من المشاركين لتطوير البرامج لاحقًا.					
تتضمن بعض البرامج اختبارات أو تطبيقات عملية لتقييم الفهم.					

✿ المحور الثاني: تحسين الأداء الوظيفي ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

معارض بشدة	معارض	محايد	أو افق	أو افق بشدة	البعد
					أحرص على تنفيذ المهام المكلف بها بكفاءة وجودة عالية.
					أتمكن من إتمام الأعمال المطلوبة مني في الوقت المحدد.
					أظهر التزامًا قويًا تجاه أهداف المؤسسة وسياساتها.
					أتعامل بمرونة وكفاءة مع التغيرات المفاجئة في طبيعة العمل.
					أعمل بروح الفريق وأسهم في تحقيق نتائج جماعية إيجابية.
					أتعامل مع العملاء أو الزملاء بلباقة واحترافية عالية.
					أبدي مبادرة لتحسين أساليب العمل وتطوير الأداء.
					ألتزم بالحضور والانضباط في أوقات الدوام الرسمي.
					أظهر قدرًا عاليًا من المسؤولية عند اتخاذ قرارات العمل.

معارض بشدة	معارض	محايد	أو افق	أو افق بشدة	البعد
					أسعى باستمرار لتطوير مهاراتي ومعرفتي المهنية.

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management

Specialization risk management



**The Impact of Training Programs on Improving Job
Performance in Petrochemical Companies: A Field Study on
Employees of a Petrochemical Company in Yanbu Industrial
City in the Kingdom of Saudi Arabia**

Preparation: Abdulilah Mohammed Khayat

(243000549)

Supervision:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed & Dr.Fayez Ali Jrad

1447 – 2025