

أثر التدريب على إنتاجية موظفين شركات النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية

The Impact of Training on the Productivity of Oil and Gas Company Employees in the Kingdom of Saudi Arabia

"دراسة ميدانية على شركة نوفل للحلول غير المعدنية"

ضمن مقتضيات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة

إعداد الباحث

اسم الباحث : عبدالله محمد البستي

الرقم الاكاديمي : 20223006353

1446هـ - 2024 م

الفصل الأول

الأطار المنهجي للدراسة

مقدمة

- 1/1- مصطلحات الدراسة
- 2/1- الدراسة الاستطلاعية
- 3/1- مشكلة الدراسة
- 4/1- اهداف الدراسة
- 5/1- فروض الدراسة
- 6/1- أهمية الدراسة
- 7/1- هيكل متغيرات الدراسة
- 8/1- اسلوب ومنهج الدراسة
- 9/1- حدود الدراسة
- 10/1- مجتمع وعينة الدراسة
- 11/1- الاساليب الاحصائية
- 12/1- الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية.

الفصل الأول

الأطار المنهجي للدراسة

- مقدمة:

تشهد الشركات في العصر الحالي تحديات كثيرة في الحفاظ على تنافسيتها، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على النجاح والاستمرارية لأي شركة في السوق، ومن بين هذه العوامل الموظفين ومهاراتهم. لذا فإن تطوير وتدريب الموظفين يعد أمراً حيوياً لأي شركة تسعى للبقاء في المنافسة. وفي هذا السياق، يأتي دور التقنيات الحديثة وعلى رأسها تقنيات الذكاء الاصطناعي.(رميض،2023،ص 342)

وتتوقف عملية نجاح المنظمات الحكومية والخاصة على كفاءة العنصر البشري الموجود فيها، بوصفه الغاية والوسيلة الفعالة، في تطوير المنظمات وفي إجراء التغييرات المطلوبة فيها، لذا تحرص المنظمات على الاهتمام بهذا العنصر والاستفادة منه، ولكي تستفيد المنظمات من هذا العنصر المهم لا بد أن تقوم بتدريبه من أجل رفع كفاءته الإنتاجية، لذلك يعتبر التدريب من الموضوعات المهمة لكافة منظمات الأعمال، سواء كانت عامة أو خاصة، لما يوفره من تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات اللازمة لتحسين أداء أعمالهم وتولي أجهزة الادارة العامة المختلفة اهتماماً كبيراً على موضوع التدريب. ويعتبر التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل والتطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل ومواكبة التدريب اثناء الخدمة أهمية كبيرة نظراً لما يهيئه التدريب للموظف من معارف ومهارات جديدة تتطلبها مهنته او من خلال تعرفه على أفضل الحلول للمشكلات التي يواجهها اثناء ممارسته لمهنته مما يزيده تمكناً في أداء عمله ويساعد على تجنب الاخطاء ليصل بذلك الى المستوى المنشود الذي تطمح اليه اى جهة تسعى الى التقدم والرقى. (محمد،2024، ص 72)

ويحتل التدريب مكانة عالية في اهتمامات منظمات الأعمال سواء كانت منظمات حكومية أو أهلية فهو الطريقة التي تستطيع بها المنظمة تزويد منسوبيها بالمهارات والمعلومات اللازمة حيث تهتم الدول سواء كانت متقدمة او نامية بالتدريب وذلك لمردوده الايجابي على الأفراد في أداء اعمالهم داخل المؤسسات.(الجغبير، 2024، ص 408)

ولقد تغيرت النظرة الى التدريب في الوقت الحالي بحيث أصبح ينظر اليها على أنها استثماراً في رأس المال البشري حيث أن ما تتفقه المنظمة على تدريب موظفيها يعود عليها بالربح والعائد المادي خلال تحسين أداء الموظفين وبالتالي زيادة الانتاجية لذلك فالتدريب يعد من أهم استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في اي منظمة تسعى لتحقيق النجاح على المدى الطويل. (أبوغالي، 2023، ص 29)

إن التدريب يسهم بشكل كبير في تطوير مهارات وتعلم الافراد العاملين وبناء فؤيق العمل الفاعلة وتحقيق مستويات جودة عالية وخلق ثقافة تنظيمية داعمة لاهداف واستراتيجيات المنظمة وهذا بدوره يسهم في تحقيق عائد جيد على الاستثمار في التدريب حيث يمكن تفصيلها في الاتي: (أبوغالي، 2023، ص 29)

1. تحسين أداء الموظفين.
2. زيادة انتاجية المؤسسة.
3. زيادة الاحتفاظ بالموظفين.

وتعتبر صناعة النفط والغاز من أبرز القطاعات الاقتصادية في العالم، حيث تشكل مصدرًا هامًا للدخل الوطني وتلعب دورًا أساسيًا في تلبية احتياجات الطاقة العالمية. تتطلب هذه الصناعة مستويات عالية من الكفاءة والفعالية لضمان استمرارية الإنتاج وتحقيق الأرباح المستدامة. ولذا كان واجباً يتعين على شركات النفط والغاز الاستثمار في تطوير مهارات موظفيها وتعزيز قدراتهم من خلال الاهتمام ببرامج التدريب.

وقد أثبتت السعودية في السنوات الأخيرة أنها ما زالت المؤثر الأكبر في أسواق النفط، إذ إنها لم تغير إنتاجها بكميات كبيرة فحسب، وإنما قادت تحالف أوبك+ إلى بر الأمان بعد أن كادت الأمواج العاتية تطيح به، كما أنها أعادت تركيز بوصلة أوبك وحلفائها، إذ يُعَيَّر المعروض بما يتلاءم مع الطلب في كل الأوقات، ويُخفض الاعتماد على النفط مصدرًا للدخل، تمامًا كما هدف مؤسسو أوبك في تصوره لدور المنظمة في عامي 1959 و1960.

وبغض النظر عن ترتيب المملكة في الإنتاج والتصدير، إلا أنها الأكثر تأثيرًا في أسواق النفط العالمية، فهي الدولة الوحيدة التي تستطيع تغيير إنتاجها صعودًا أو هبوطًا بكميات كبيرة، وتساعد في ذلك سياستها النفطية التي تقضي بتوافر طاقة إنتاجية فائضة لا تقل عن مليوني برميل يوميًا لاستعمالها في وقت الطوارئ.

ولذا يعتبر تدريب موظفي شركات النفط والغاز بالمملكة من القضايا المهمة في قطاع الخدمات، فموظفي شركات النفط والغاز هم الذين يتعاملون مباشرة مع الزبائن وهم الذين يقدمون الخدمة وبالتالي هم أساس نجاح الشركات الخدمية أو فشلها، ويعد التدريب من العوامل التي تساهم في زيادة كفاءة موظفي شركات النفط والغاز، وخصوصاً عندما يقترن بدعم الإدارة العليا له، حيث يؤدي التدريب الى تمكين وتطوير أفكار وآراء ومهارات موظفي الشركة، وبالتالي تصبح لديهم القدرة على تلبية متطلبات الزبائن، وتحسين جودة الخدمة المقدمة مما يساهم في كسب رضا الزبائن وولائهم.

كما تعتبر أنشطة التدريب من أهم الركائز الأساسية التي يؤثر على رفع كفاءة وأداء الموارد البشرية والتي تعتبر عنصراً هاماً من موارد المؤسسات وأصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها مما يجعل الكثير من

تلك المؤسسات تهتم بعمليات التدريب بهدف تحسين وتطوير القدرات البشرية العاملة لديها لتحسين الكفاءة والإنتاجية لدى الموظفين وتطوير وسائل الانتاج المختلفة.

حيث تقوم عملية التدريب على تزويد وإكساب الأفراد بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة لأداء أعمالهم بفعالية.

وللتدريب عدة مزايا منها زيادة الإنتاجية ورفع معنويات الأفراد وتقليل الحاجة للإشراف عن قرب، وتخفيض حوادث العمل وتعميق المع رفة المتخصصة. ويساعد التدريب المنظمات على تحقيق الاكتفاء الذاتي وبالتالي تقليل الاعتماد على الخبراء الخارجيين.

فالتدريب أمر حيوي يحتاج إليه جميع الأفراد، إذ يلاحظ أن الشخص المُدرَّب يعمل بسرعة أكبر وبأخطار أقل، والنتيجة أنه كلما كان التدريب فاعلاً، كلما كان الأداء أفضل فهو يتضمن تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تتميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي، أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب.

أن التدريب هو عملية تهدف إلى تطوير مهارات المديرين والقادة في المؤسسات، مما يساعدهم على تحسين أدائهم وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية، حيث يشمل التدريب مجموعة من المواضيع مثل التخطيط الاستراتيجي كيفية وضع أهداف استراتيجية وتحقيقها، إدارة الوقت تقنيات لتحسين كفاءة استخدام الوقت، التواصل الفعال، حل المشكلات واتخاذ القرارات، قيادة الفرق كيفية تحفيز الأفراد وبناء فرق عمل ناجحة. التدريب الإداري يمكن أن يتم عبر ورش عمل، دورات تدريبية، أو حتى من خلال التعلم الإلكتروني، ويُعتبر استثماراً مهماً لأي منظمة تسعى إلى تحسين أدائها وزيادة إنتاجيتها. (Allen,2003,p8)

لذلك جاءت هذه الدراسة لتهدف الى استكشاف أثر برامج التدريب على إنتاجية شركات النفط والغاز وتحليل كيفية تنفيذ هذه البرامج وتأثيرها على الأداء العام للشركات في هذا القطاع الحيوي. ومن خلال دراسة هذا الموضوع يمكن توجيه الانتباه إلى العوامل المؤثرة في فعالية برامج التدريب في قطاع النفط والغاز مما يمكن الشركات من اتخاذ القرارات الأفضل لتحسين الأداء وتحقيق النجاح في بيئة العمل التنافسية والمتغيرة.

وقد اعتمد التطبيق الميداني للدراسة على اعداد قائمة استقصاء للرأي حول التدريب والاعتماد على الموظفين بشركة نوفل للحلول غير المعدنية محل الدراسة وتم اخذ عينة عشوائية من تلك الشركة محل الدراسة قوامها 40 موظفاً بالشركة عن طريق الحصر الشامل للموظفين ومن خلالها تم جمع وتحليل البيانات.

1/1- مصطلحات الدراسة

1/1/1- مفهوم التدريب

التدريب على وزن تفعيل من دَرَبَ بالأمر دَرَباً ودُرِبَ، وتَدَرَّبَ: صَرِي ودَرَّبَه به وعليه وفيه: صَرَّاهُ. والمدَرَّب من الرجال: المجرب.. والمدَرَّب: الذي قد أصابته البلايا ودربته الشدائد حتى قوي ومرن عليها. والدُّرْبَة: الضراوة، والدُّرْبَة: عادة وجراة على الحرب وكل أمر. وقد درب بالشيء يدُرِب ويدرب به إذا اعتاده وضري به، تقول: ما زلت أعفو عن فلان حتى اتخذها دربة، والدارب: الحاذق بصناعته. (لسان العرب)

يُعرف التدريب بأنه مجموعة الطرق المستخدمة في تزويد الموظفين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح. (حسون، 2015، ص 34)

هو تلك الجهود التي تهدف إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه المهارة في أداء العمل، أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات بما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو يعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل القريب. (حسون، 2015، ص 34)

وهو الجهد المنظم والمخطط من قبل المنظمة لتزويد العاملين بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكهم.

كما يعرف التدريب بأنه مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بمهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية وتكون الحاجة إلى التدريب عندما تكون هناك فجوة بين الاداء الفعلي للفرد أو المؤسسة والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة أكثر كفاءة وفاعلية. (دليل المتدربين، 2003)

مجموعة التغيرات المطلوب حدوثها في معلومات وخبرات الموظفين لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل متمثلاً في معلومات المتدربين ومعارفهم وطرق العمل التي يستخدمونها ومعدلات الأداء وسلوكياتهم واتجاهاتهم المختلفة. (برنامج التخطيط التربوي)

التدريب عملية تعديل ايجابي زي اتجاهات خاصه تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية وهدفه اكساب المعارف والخبرات التي يحتاج اليها الانسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات

الصالحة للعمل والانماط السلوكية والمهارات اللازمة من أجل رفع مستوى الاداء بحيث تتحقق في الشروط المطلوبة لإتقان العمل والاقتصاد في التكلفة وفي المجهود المبذول والوقت المستغرق.(موسى، 2006، ص 75)

ويعرف التدريب في هذه الدراسة العمل على رفع كفاءة الموظفين بشركات النفط والغاز بالمملكة عن طريق مجموعة من البرامج والخطط المختلفة والمعدة مسبقاً من قبل المتخصصين.

هو العملية المقصود منها زياده كفاءه الفرد الإنتاجية وبالتالي زياده الانتاج للمنظمة التي يعمل فيها الفرد ومن ثم استغلال كل من الفرد والمنظمة الامكانيات الإنتاجية الى اقصى درجه ممكنه وذلك بمعاونة العاملين بالمنظمة على حسن استغلال امكانياتهم الإنتاجية بوصفهم جماعة تعمل متعاونة لتحقيق اهداف مشتركة. (برعي، 1999، ص 132)

ويعرف التدريب اجرائياً في هذه الدراسة كالتالي:

- تعديل اتجاهات الموظفين نحو تحسين مهاراتهم وخبراتهم المختلفة.
- تعديل الانماط السلوكية للموظفين من أجل رفع مستوى ادائهم الانتاجي في الشركة.
- التعرف على البرامج التدريبية التي يمكن تقديمها من أجل رفع وتحسين كفاءة الانتاجية بالمؤسسة.
- الجهود المؤسسة نحو رفع كفاءة العاملين الانتاجية وتحسين مصادر الانتاج داخل المؤسسة.

2/1/1- مفهوم الانتاجية

لقد اكتنف مفهوم الانتاجية الكثير من الغموض وعدم الوضوح والضبابية لأن النظريات والأطر التي عرفت في هذا المجال وبصفة خاصة في الفترة التي تلت الحرب الكونية الثانية والتي ساعدت على تطوير مفهوم الكفاءة الانتاجية للموظفين مما ادى الى ظهور مفاهيم جديدة فأصبحت للإنتاجية معان محتلة مثل مقياس كفاية العمل والمخرجات التي حققتها مجموعة معينة من الموارد ورأى بعض الكتاب انها أي الانتاجية مرادف للرفاهية. (الصافي، 2009، ص 34)

وجد مفهوم الإنتاجية في المجال الاقتصادي لتخفيض التكلفة الاستثمارية أو المدخلات minimize the costs وتعظيم الإنتاج أو المخرجات maximize the out put ، ويمكن تعريف الإنتاجية بأنها عملية تحقيق أكبر قدر ممكن من المخرجات باستخدام أقل قدر ممكن من المدخلات.
(البنك الدولي ، 2007)

تعتبر الانتاجية أداة لقياس العلاقة بين محصول معين والوسائل المستعملة في انتاجه ويعبر عنها كمياً في شكل نسبة مئوية تعكس هذه العلاقة فاذا كانت تعبر في قياسها عن الانتاجية الكلية

للموارد المستعملة بالعلاقة القائمة بين المحصول الانتاجي (المخرجات) والموارد التي استخدمت في ذلك المحصول (المدخلات). (ابراهيم، 2015، ص 478)

والانتاجية تعني الكفاءة والكفاءة تعني الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية والمالية لتحقيق حجم معين من المنتجات متمثلة في سلع وخدمات. (حنفي، 2007، ص 25)

وتعرف الانتاجية بأنها العلاقة بين مجموع مدخلات العملية الانتاجية من جهة وبين المخرجات الناتجة عن هذه العملية من جهة اخرى حيث ترتفع الكفاءة الانتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج الى المستخدم من الموارد.

والانتاجية هي مؤسر للقدرة على تحويل عناصر الانتاج بكفاءة الى سلع وخدمات يعتمد في انتاجها على الجهد والذكاء الانساني خاصة وهي تمثل القدرة على تحويل مدخلات عناصر الانتاج الى مخرجات وفقا لمواصفات محددة وفي شكل معين وبتكلفة معينة. (التوبيجيري، 1993، ص 45)

وعرف البعض الإنتاجية بأنها علاقة قابلة للقياس الكمي بين الناتج واحد أو بعض عناصر الإنتاج التي ساهمت في الحصول على هذا الناتج، وبالتالي فإن كل عنصر من تلك العناصر يمكن قياس إنتاجيته أو حجم مشاركته في العملية الإنتاجية بصورة منفردة عن طريق قياس كمية الناتج التي تساهم بها الوحدة المستخدمة من عنصر أو أكثر من عناصر الإنتاج، أو بمعنى آخر تعبر الإنتاجية عن الكمية اللازمة من عنصر أو أكثر من عناصر الإنتاج لإنتاج وحدة من الناتج. (عامر، 2006، ص 41)

ويقصد بها المنشآت الخاصة بالإنتاج والخدمات التي يشارك في تمويلها والإشراف عليها وإدارتها جزئياً أو كلياً قطاع الأعمال. وتسهم هذه المنشآت في نمو النشاط الاقتصادي وزيادة الناتج القومي.¹(صائغ ، ومتولي، ٢٠٠٥، ص٣٨).

والانتاجية في هذه الدراسة تمثل النسبة بين مخرجات ومدخلات أي شركة من الشركة أو مؤسسة من المؤسسات سواء كانت خدمية أو انتاجية، وتمثل المدخلات كافة العناصر التي تسهم في زيادة الانتاج مثل الموظفين وكذلك المخرجات مثل زيادة الانتاج (انتاجية الموظفين) وغيرها.

لذا تبحث تلك المؤسسات دائماً وباستمرار عن أفضل الوسائل أو الطرق لاستخدام أقل ما يمكن استخدامه من مدخلات لتقديم أكبر إنتاج لتمتلك القدرة على المنافسة في الأسواق ومن بين هذه الطرق التدريب كوسيلة لزيادة قدرة وكفاءة الموظفين على الانتاج.

ويقصد بتحسين الانتاجية في هذه الدراسة اجرائياً كالتالي:

▪ الكفاءة وتحسين انتاج السلع والخدمات داخل المؤسسة.

(1) صائغ، عبد الرحمن أحمد؛ ومتولي، مصطفى محمد(٢٠٠٥). التنسيق والتعاون والتكامل بين مؤسسات التعليم ومؤسسات الأعمال والإنتاج تجارب بعض الدول المتقدمة"، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

- زيادة الانتاجية بالمؤسسة وبالتالي زيادة الناتج الكلي من الدخل القومي.
- زيادة نصيب الفرد في العائد من انتاج الشركة.
- تحقيق اكبر قدر ممكن من المخرجات باستخدام اقل الامكانيات الموجودة.

2/1- الدراسة الاستطلاعية

في اطار تحديد وصياغة مشكلة الدراسة وتكوين الفروض، قام الباحث بدراسة استطلاعية للوقوف على معرفة أثر التدريب على انتاجية الموظفين بشركات النفط والغاز بشركة نوفل للحلول غير المعدنية بالمملكة العربية السعودية ،هذا بالإضافة الى تكوين فكرة مبدئية عن مشكلة الدراسة وتحديد متغيرات الدراسة وفروضها، وقد تم ذلك عن طريق مقابلات شخصية وتوزيع قائمة استقصاء مبدئية منظمة ومحددة مع عينة عشوائية بسيطة من الموظفين بشركة نوفل للحلول غير المعدنية محل الدراسة خلال شهر نوفمبر من خلال حوار مفتوح مع الموظفين بالشركة للتعرف على مدى المامهم بالمفاهيم الأساسية التي تتناولها الدراسة وذلك كما يبين الجدول التالي:

جدول (1/1)

عينة الدراسة الاستطلاعية

العينة	الموظفين بشركة نوفل لحلول غير المعدنية
العدد	15

المصدر : من اعداد الباحث

ويبين الجدول التالي النسب المئوية لنتائج الحوار المفتوح فيما يخص الموظفين بشركة نوفل للحلول غير المعدنية بالموضوع محل الدراسة ومتغيراته:

م	العبارات	عينة العاملين	نسبة الاجابات المقبولة
	يحظى التدريب بأهمية كبيرة داخل الشركة.	15	8 (53%)
	تسهو البرامج التدريبية في زيادة المعارف والمهارات لدى الموظفين .	15	10 (66%)
	يتم استخدام اساليب ووسائل حديثة في عملية تدريب الموظفين داخل الشركة.	15	9 (60%)
	يتم تعريف الموظفين بالبرامج التدريبية المستخدمة ومعرفة أثرها في زيادة الكفاءة الانتاجية.	15	11 (73%)
	يشمل التدريب على التنظيم والتخطيط والقدرة على التكيف مع النشاطات الجديدة داخل المؤسسة.	15	12 (80%)

7 (46%)	15	يتم زيادة المكافآت والاجور تبعاً لزيادة الانتاجية في الشركة.
6 (40%)	15	تتوقع أن يزيد التدريب من قدرة الفرد أو المؤسسة على العملية الانتاجية داخل الشركة.
8 (53%)	15	تسهم زيادة الانتاجية في تحقيق التنمية الاقتصادية وتطويرها بالمملكة.
5 (33%)	15	تسهم البرامج التدريبية في تحسين الوضعية الاجتماعية للعاملين وتنمية قدراتهم المختلفة.

يمكن من خلال الدراسة الاستطلاعية الإجابة علي كثير من التساؤلات التي تهتم الدراسة الحالية وتؤكد أهميتها في التعرف علي اثر استراتيجية التدريب علي إنتاجية الموظفين، حيث يمكن عرض ما توصلت اليه الدراسة الاستطلاعية من خلال العناصر التالية:

- يهدف التدريب إلى مساعدة الموظفين على أداء مهامهم الوظيفية بطريقة أفضل وبأقل جهد ممكن مع الإقلال من الأخطاء والعمل على توفير الوقت أو النفقات
- يساعد التدريب علي تزويد المتدربين بالمعارف المرتبطة بأعمالهم، وإكساب المتدربين المهارات اللازمة للقيام بمهام وظائفهم.
- أن الأفراد عندما يلتحقون بالعمل لأول مرة يحتاجون إلى تدريب يمكنهم من القيام بأعباء عملهم بمهارة وكفاءة وترجع هذه الحاجة إلى أن أجهزة التعليم التقليدية أصبحت عاجزة عن اللحاق بمتطلبات التغيير المستمر في الموصفات الوظيفية وما تحتاجه من مهارات.
- إكساب العاملين المعارف النظرية والخبرات العملية والاتجاهات النفسية التي تساعد على القيام بوظائفه بأعلى مستوى من الكفاءة والقدرة على إيجاد حلول لمشاكل العمل داخل المنظمة.
- كما إن شغل المناصب القيادية في المنظمات الحديثة يتطلب إعداد الموظف لتحمل الأعباء الوظيفية المتزايدة وإكسابه المهارات والصفات الإشرافية التي قد تتطلبها أعباء ومسئوليات الوظيفة المرقى لها.
- يمكن ان يزيد التدريب من قدرة الفرد أو المؤسسة على العملية الانتاجية داخل الشركة.
- يمكن من خلال التدريب العمل علي تطوير راس المال البشري للمؤسسات بما يساعد علي زيادة الإنتاجية وكذلك تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات.

3/1- مشكلة الدراسة

يعتبر التدريب مصدراً من مصادر الكوادر البشرية من أجل تطوير كفايات بما ينعكس ايجابياً على تطوير وتحسين أداء المنظمة من جميع جوانبها المختلفة فالتدريب هو السبب الرئيسي وراء كل

نجاح يحققه أي نشاط واكتشاف أو خدمه وهو الذي يفسر تقدم أو تأخر المجتمعات وكذلك مسؤول عن نجاح المنظمات أيضاً ومسؤول عن فشلها. (الطعاني، 2002، ص 13)

فالتدريب جهد نظامي معاون لأثراء المعرفة الكلية بأهداف المنشأة والمعرفة العلمية بمهام واختصاصات الوظيفة وتنمية المهارات والقدرات المالية في الاداء الفعلي واخصاب المناخ الملائم لتأصيل القيم والاتجاهات الايجابية للنهوض بالواجبات والمسؤوليات بقدر عال من الكفاءة والفعالية وهو كذلك عملية مستمرة ومخططة تهدف الى مساعدة الفرد في دراسة وتعلم كيف يؤدي الاعمال التي يقوم بها بكفاية وفعالية حتى يتمكن من تطوير مستقبله المهني. (الصافي، 1996، ص 120)

فالتدريب يقصد به كل عمل يؤدي الى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان المامهم بدقائق العمل او خلق مهارات ادارية او تغيير وجهات النظر لى الافراد بشكل ايجابي يؤثر على انتاجية عملهم فهو يشمل: (عبيد، 1997، ص 391)

- التعليمات والتوجيهات والارشادات من الرئيس المباشر للعامل الجديد.
- برامج اعداد الفنيين او الخبراء والتي قد تستغرق عدة سنوات.
- برامج لتعريف شاغلي الوظائف الرئاسية بالجديد في علم الادارة المرتبطة بأعمالهم لأعداد فئة يمكن صلاحيتها لشغل الوظائف الادارية المختلفة.

كما ينظر الى التدريب على انه الوظيفة المكملة للتعين فلا يكفي أن تقوم المؤسسات باختيار الموظفين وتعيينهم انما يجب اعداد هؤلاء الافراد وتنمية قدراتهم على اداء الاعمال المسندة اليهم ومساعدتهم في الحصول على الجديد من المعلومات والمعارف وتزويدهم بالأساليب الجديدة لأداء الاعمال وصقل مهاراتهم. (بوقطيف، 2013، ص 93)

وتسعى المؤسسات البترولية لأن تكون استراتيجية للموارد البشرية معدة بشكل دقيق وواضح من خلال الرؤية والغايات والاهداف والسياسات والبرامج الخاصة بالمؤسسة وتبليغها لكل العاملين باستعمال طرق فعالة في الاتصال كما تندرج استراتيجية الموارد البشرية ضمن السياق العام لاستراتيجية المؤسسة حيث تتكامل وتتناسق معها من اجل تحقيق الاهداف قصيرة ومتوسطة المدى وطويلة المدى وتعمل المؤسسة على احداث توازن وتكامل بين استراتيجية الموارد البشرية والاستراتيجية المالية والاستراتيجية التسويقية وباقي الاستراتيجيات الوظيفية الاخرى باعتبارها من مشتقات الاستراتيجية الشاملة للمؤسسة وتندرج اطار سياقها العام. (برقي، 2007، ص 270)

وتعتبر عملية تحسين الانتاجية مؤشراً هاماً يعبر عن الاستخدام الكفؤ للموارد وضمانا لتحقيق الكفاية الادارية وصولاً الى تحقيق الاهداف المسطرة، لذلك فإن المؤسسات المعاصرة في حاجه الى موارد بشرية تتمتع برصيد متميز من المهارات وقد تبين في السنوات الاخيرة ان التدريب من الأدوات الاساسية لضمان الفعالية والكفاءة الادارية من خلال تهيئة بيئة يسودها الحوار الناجح حول العمل ولأولويات بين

الموظفين والمدير وتعتبر أمراً أساسياً لزيادة الانتاجية وبلوغ الاهداف المطلوبة.(
بومزايدة، 2015، ص478)

وتعتبر الانتاجية عصب التقدم الاقتصادي لأي دولة من الدول فدرجة تقدم أي دولة تقاس
بإنتاجيتها وزيادة الانتاج تعني المزيد من الدخل للدولة ومزيداً من السلع المتوفرة ومزيداً من الخدمات التي
تقدمها وتعني باختصار ارتفاع مستوى المعيشة وهو الغاية التي تسعى لها كافة الدول غنيها وفقيرها.
وحيث أن الأفراد في بيئة العمل يتفاوتون في قدراتهم ومهاراتهم وفي مستوى انتاجيتهم وحيث أن
تحديد المظاهر السلوكية للموظف ضعيف الانتاجية يتأثر بالعوامل الذاتية لذا كان لابد من ايجاد وسيلة
من الوسائل المعينة لمساعد مثل هؤلاء الموظفين على زيادة انتاجيتهم.

وبناءً على ما سبق جاءت مشكلة الدراسة متمثلة في

وهذا الأمر دفع الباحث الى اجراء هذه الدراسة ودراسة أثر التدريب على انتاجية موظفين
شركات النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية (شركة نوفل للحلول غير المعدنية) وذلك من خلال
الاجابة على التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي للدراسة فيما يلي:

ما أثر التدريب على انتاجية الموظفين بشركة نوفل للحلول غير المعدنية بالمملكة العربية
السعودية ؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما هو واقع التدريب في شركة نوفل للحلول غير المعدنية محل الدراسة؟
2. هل هناك أثر ذو دلالة احصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وبين زيادة الانتاجية بالشركة
محل الدراسة؟
3. هل هناك أثر ذو دلالة احصائية بين تصميم البرامج التدريبية وبين زيادة الانتاجية بالشركة
محل الدراسة؟
4. هل هناك أثر ذو دلالة احصائية بين المتدربين وبين زيادة الانتاجية بالشركة محل الدراسة؟
5. هل هناك أثر ذو دلالة احصائية بين تنفيذ التدريب وبين زيادة الانتاجية بالشركة محل
الدراسة؟

4/1- أهداف الدراسة

- دراسة وتحليل وقياس أثر التدريب في تحسين انتاجية الموظفين العاملين بشركة نوفل للحلول
غير المعدنية من وجهة نظر العاملين بالشركة.
- تطوير أنشطة التدريب وتحديد مستوى أداء التدريب في شركة نوفل للحلول غير المعدنية ودورها
في تحسين أداء الموظفين.

- التعرف على آراء الموظفين داخل الشركة في البرامج التدريبية التي تقدمها الشركة ودورها في تحسين الانتاجية والوقوف على السلبيات والايجابيات المختلفة لعملية التدريب.
- وضع التوصيات والمقترحات المختلفة التي ترفع من شأن عملية التدريب داخل الشركة وتسهم في تطوير أداء العاملين ومن ثم تحسين انتاجيتهم داخل الشركة.
- وضع آلية ممنهجة بأسلوب علمي متبع يحتوي على أسس التدريب التي تستمد من الخبرات السابقة والمشكلات التي تواجه شركات النفط وتأثيرها على موظفي شركات النفط .
- قياس تأثير برامج التدريب على الإنتاجية من خلال تحليل البيانات الكمية للإنتاجية قبل وبعد تنفيذ البرامج.
- تحديد النتائج من برامج التدريب على الإنتاجية.

5/1- فروض الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة تتحدد فروض الدراسة في التالي:

1. هناك مستويات مرتفعة من التدريب بشركة نوفل للحلول غير المعدنية محل الدراسة.
2. هناك اثر ذو دلالة احصائية بين الاحتياجات التدريبية وتحسين الانتاجية بشركة نوفل للحلول المعدنية محل الدراسة.
3. هناك اثر ذو دلالة احصائية بين تصميم البرامج التدريبية وتحسين الانتاجية بشركة نوفل للحلول المعدنية محل الدراسة.
4. هناك اثر ذو دلالة احصائية بين اختيار المتدربين وتحسين الانتاجية بشركة نوفل للحلول المعدنية محل الدراسة.
5. هناك اثر ذو دلالة احصائية بين تنفيذ البرامج التدريبية وتحسين الانتاجية بشركة نوفل للحلول المعدنية محل الدراسة.

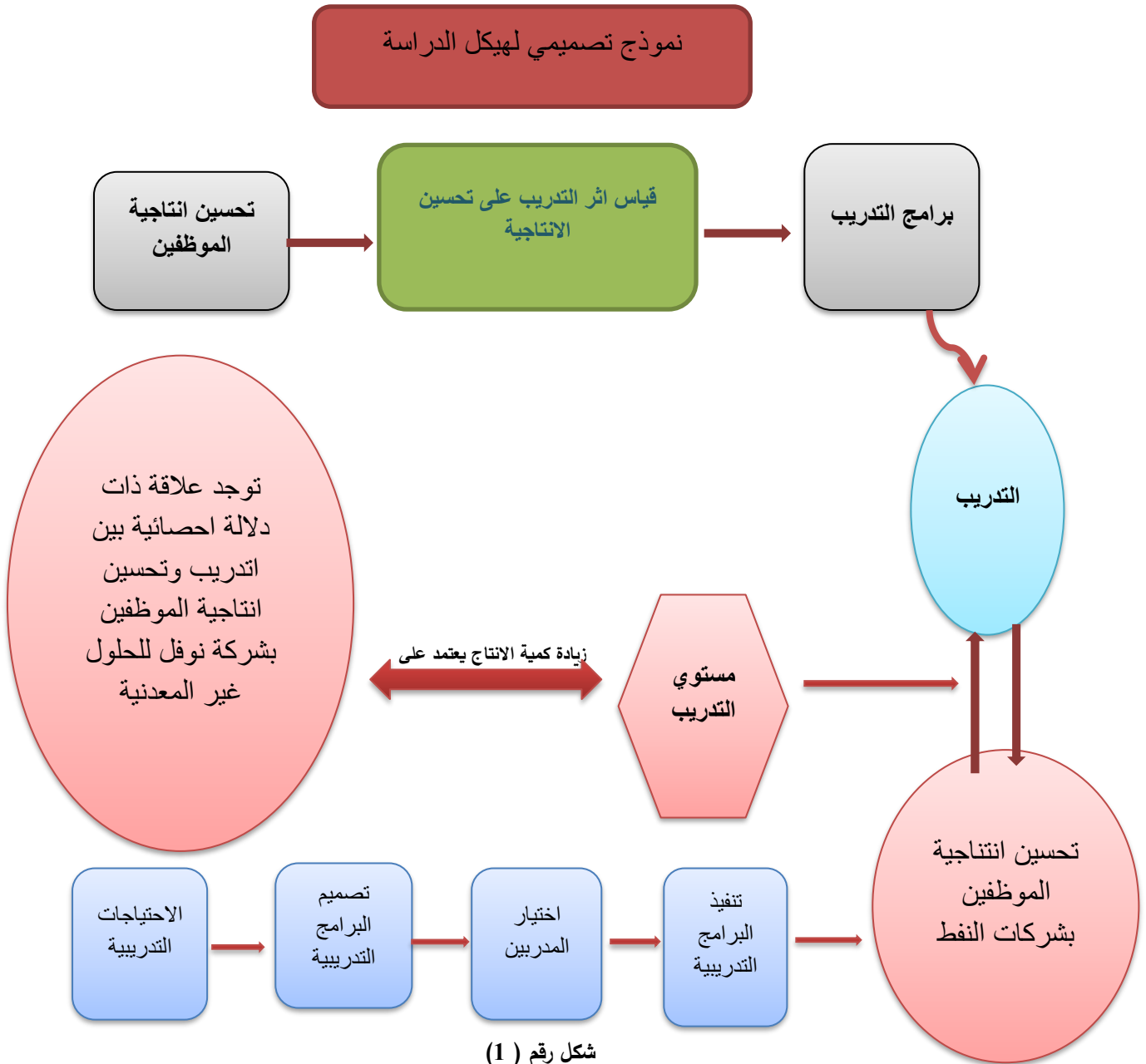
6/1- أهمية الدراسة

تنطلق أهمية الدراسة من أهمية متغيراتها ومضامينها والتي لم تحظى بنصيب كاف من التحليل والتفسير والتعمق المعرفي حيث تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- يتناول البحث أحد الموضوعات ذات الأهمية البالغة والتي تمثل أحد أسلحة المنظمات في مواجهة التحديات التي تفرضها ظروف التغير في بيئة الأعمال وفي سلوكيات العاملين.
- يسهم البحث على المستوى التطبيقي من خلال النتائج والتوصيات التي سيصل إليها فتقيد هذه الدراسة الشركة محل الدراسة في الوقوف على مفهوم التدريب وأهميته والمحددات المختلفة المرتبطة به وبالتالي يتوقع لهذه الدراسة عدة آثار إيجابية للشركة محل البحث كزيادة الانتاجية وتحسين الجودة بجانب تهيئة الظروف للموظفين بالشركة لأداء عملهم بشكل ايجابي.

- المساهمة في حل المشكلات التي تواجه الموظفين بشركة النفط والغاز بالمملكة.
- قد يسهم هذا البحث في توفير بيانات ومعلومات تساعد واضعي السياسة والتنفيذيين والمديرين والمشرفين والباحثين في هذا المجال.
- التعرف على أهمية مكونات البرامج التدريبية التي يشارك فيها الموظفون بشركة النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على الاثر الذي يحدثه التدريب في الروح المعنوية للموظفين في ضوء عدد من المتغيرات الشخصية.
- تقديم العديد من التوصيات والمقترحات الى المديرين في شركة النفط والغاز والشركات المشابهة بأهمية التدريب للمنظمات والعاملين وماله من أثر ايجابي في انتاجية الموظفين بالشركة.
- رفع كفاءة الموظفين ومعارفهم ومهاراتهم وتوجيه اتجاهاتهم نحو أنشطة معينة على الشركة أن تحدد احتياجات المرؤوسين للتدريب وان تستخدم الاساليب والطرق المناسبة وأن تقيم فعالية هذا التدريب.
- أهمية تحسين الانتاجية كخاصية تتميز بها المؤسسات الناجحة.

7/1- هيكل متغيرات الدراسة



شكل رقم (1)

يوضح هيكل متغيرات الدراسة

من اعداد الباحث

8/1- اسلوب ومنهج الدراسة

في البحث واختبار الفروض تم الاعتماد على المنهجين (الوصفي والتحليلي) كما يلي:

1/8/1- المنهج الوصفي

وذلك من خلال الاطلاع والبحث والدراسة في موضوع التدريب في تحسين انتاجية الموظفين بشركة النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية ضمن المراجع الأدبية المختلفة من الدوريات والكتب والمقالات العلمية والابحاث باللغتين العربية والأجنبية والتي تناولت كلاً من التدريب وانتاجية الموظفين بشركة النفط والغاز والعلاقة بينهم.

2/8/1- المنهج التطبيقي

يتعلق هذا الجانب بالجانب التطبيقي الميداني للدراسة حيث سيتم اعداد قائمة من الاستقصاء للدراسة والاعتماد على الموظفين بشركة نوفل للحلول غير المعدنية محل الدراسة وتم اخذ عينة عشوائية من تلك الشركة محل الدراسة ومن خلالها تم جمع وتحليل البيانات.

تصميم استمارة الاستقصاء

تم تصميم قائمة الاستقصاء تتوافق مع متغيرات الدراسة وابعاد كل متغير وتتضمن الأقسام التالية:

- القسم الاول استمارة استقصاء التدريب وتشمل البنود التالية :
- القسم الثاني : استمارة استقصاء انتاجية الموظفين وتشمل البنود التالية:
- القسم الثالث: البيانات الشخصية عن مفردات العينة.

9/1- حدود الدراسة

1/9/1- الحدود الموضوعية :

يتم تناول مجموعة من الممارسات الخاصة بمفهوم التدريب كمتغير مستقل وهي(الاحتياجات التدريبية - تصميم البرامج التدريبية- اختيار المدربين- تنفيذ عملية التدريب)، بالإضافة الى مفهوم الانتاجية كمتغير تابع.

2/9/1- الحدود المكانية:

تناولت الدراسة الموظفين بشركة نوفل للحلول غير المعدنية

3/9/1 - الحدود الزمنية :

وهي فترة اجراء الدراسة الميدانية محل الدراسة والتي كانت في النصف الثاني من العام الجامعي 2024 م .

10/1 - مجتمع وعينة الدراسة

1/10/1 - مجتمع الدراسة

يتضمن مجتمع الدراسة (الموظفين بشركة نوفل للحلول غير المعدنية) وذلك كعينة من الموظفين بشركة النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية.

2/10/1 - حجم العينة

تم تحديد حجم العينة في ضوء العوامل التالية:

3/10/1 - نوع العينة ومجتمع الدراسة:

اعتمد الباحث في توزيع حجم العينة على مفردات مجتمع الدراسة وذلك بالاعتماد على اسلوب الحصر الشامل للموظفين بالشركة وتم توزيع حجم العينة على أساس (إحصائية الموارد البشرية بشركة نوفل للحلول غير المعدنية) محل الدراسة وفق الجدول التالي:

عدد الموظفين	الاجمالي	%
40		

4/10/1 - عينة الدراسة

سيتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تضم 40 موظفًا من شركة نوفل للحلول الغير معدنية تم تحديد عينة الدراسة باستخدام المعادلة الإحصائية التالية:

$$n = 1 - q \quad (1 - q)$$

$$\frac{2(d)}{2(d \cdot m)} + \frac{q(1 - q)}{n}$$

حيث إن:

ق : نسبة وجود الظواهر محل البحث في العينة، وقد افترضت 50%.

د : نسبة الخطأ المسموح به، وقد افترضت في حدود 5%.

د.م : الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تعمم به النتائج وهو 95% ، وبذلك تكون الدرجة المعيارية 1.96.

ن : حجم المجتمع.

ن 1 : حجم العينة.

وبالتعويض في المعادلة السابقة :

يصبح حجم العينة = 40 موظفاً.

وتم اختيار وحدات المعاينة المشار إليها (40 مفردة) تناسبياً وفقاً للموظفين بشركة نوفل للحلول المعدنية بالمملكة العربية السعودية وفقاً للجدول التالي:

م	العدد
	40

5/10/1- وحدة المعاينة:

تتمثل وحدة المعاينة في هذه الدراسة في الموظفين بشركة نوفل للحلول بالمملكة العربية السعودية

وتتمثل أساليب أدوات جمع البيانات كالتالي:

1. استبيانات أداء العمل والإنتاجية.
2. مقابلات شخصية.
3. بيانات الموارد البشرية في برامج التدريب و الأداء الوظيفي.

11/1- الأساليب الإحصائية

قام الباحث بإخضاع البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام الحاسب الآلي من خلال بعض الأساليب الإحصائية التي توفرها مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS VersionV25 وهي:

1/11/1- الأساليب الإحصائية الوصفية Methods Descriptive

- معامل الاتساق الداخلي

- معامل الثبات
- المتوسط الحسابي

2/11/1- الأساليب الإحصائية الاستدلالية

- الانحراف المعياري
- تحليل التباين الاحادي
- تحليل التباين الثنائي
- معامل ارتباط بيرسون
- اختبار بارنلت
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد
- تحليل الانحدار المتعدد المدرج
- توكي للمقارنات المتعددة

12/1- الدراسات السابقة والتعليق علي الدراسات السابقة:

يعرض الباحث عينة من الدراسات المرجعية الحديثة ذات علاقة وثيقة بموضوع الدراسة مباشرة وما يميّز دراسته عن الدراسات الأخرى)

1/12/1 الدراسات السابقة المرتبطة باستراتيجية التدريب علي إنتاجية الموظفين

جدول رقم (2)

يوضح الجدول التالي اهم الدراسات التي تناولت استراتيجية التدريب واثرا علي إنتاجية الموظفين

السنة	الباحث	أهداف الدراسة	مجال التطبيق	نتائج الدراسة
2024	Adedoyin Tolulope Oyewole, Chinwe Chinazo Okoye, Onyeka	تستكشف هذه المراجعة الشاملة التطور في ممارسات إدارة الموارد البشرية في قطاع النفط والغاز، مع التركيز على دورها المحوري في تعزيز السلامة في مكان العمل والحد من المخاطر	من خلال تطبيق منهج دراسة الحالة والتحليلات المختلفة للدراسات والمراجعات التي تناولت استراتيجيات إدارة الموارد البشرية للسلامة وتخفيف	تساهم نتائج هذه المراجعة في فهم أعمق للأوجه المتعددة لدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تعزيز السلامة وتخفيف المخاطر في صناعة النفط والغاز. ومع

استمرار تطور الصناعة، يصبح اعتماد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المبتكرة أمر ضروري للمنظمات التي تسعى إلى الحفاظ على بيئة تشغيلية آمنة ومرنة مع الحفاظ على رفاهية القوى العاملة لديهم.	المخاطر في صناعة النفط والغاز	التشغيلية. تتعمق المراجعة في الديناميكية طبيعة صناعة النفط والغاز، التي تتميز ببيئات العمل الخطرة، معقدة العمليات التكنولوجية، والقوى العاملة العالمية	Chrisanctus Ofodile, Olubusola Odeyemi, Omotoya Bukola Adeoye, Wihelmina Afua Yinka &Addy, James Ololad	
أظهرت النتائج أن الاستراتيجيات البشرية تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي، وأداء الموظفين. كما ان الرضا الوظيفي يؤثر على أداء الموظف. كما يؤثر التدريب والتطوير والتوظيف والاختيار بشكل كبير على الرضا الوظيفي، بينما يؤثر تقييم الأداء بشكل كبير على أداء الموظف	تم جمعها بيانات المسح من 321 موظفي شركة الواحة للنفط في طرابلس، ليبيا	استهدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والموظف الأداء في قطاع النفط والغاز الليبي	Manal M B Marhil, Khairi Ahmed R Masaud , Nahg Abdul Majid	2023
تظهر نتائج هذه الدراسة وجود علاقة قوية بين التدريب والتطوير علي الأداء للموظفين في صناعة السياحة. وتقدم الدراسة الحالية	تم تطوير نموذج متكامل يسلط الضوء على العلاقة بين التدريب والتطوير وأداء الموظفين باستخدام عينة من	الهدف من هذه الورقة هو استكشاف تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظف، كما تقترح هذه الدراسة نمودجا في مجال الإنسان تنمية الموارد	Mohd Arwaba , Jamal Abdul Nasir Ansari , Mohd Azhara and Mohd	2023

	Ashraf Ali	لاستخدامها في اختبار وتحسين أداء الموظفين في الشركة قطاع السفر والسياحة الهندي.	146 من العاملين	تفسيراً تجريبياً ونظرياً الأبعاد المختلفة المرتبطة بالتدريب والتطوير وأداء الموظفين، خاصة بشكل خاص في صناعة السياحة الهندية.
2022	Mohammed, N. A., Mohammed, D., & Gana, J	يعد التدريب والتطوير أداة حقيقية تستخدم لتزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة للقيام بالمهمة الوظيفية بفعالية وكفاءة. هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين، وتحديد العلاقة بينهما، واقتراح كيف يمكن لمنظمات الأعمال تعزيز إنتاجية القوى العاملة لديها لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين	تم اعتماد منهج المراجعة المفاهيمية للأدبيات في هذا المشروع الذي يتضمن مراجعة نقدية للمقالات والدوريات والكتب المنشورة باللغة الإنجليزية بين الأعوام 2000 إلى 2020 بهدف تجميع المعلومات حول "التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين" بناءً على التحليل من الدراسات الموجودة	خلصت الدراسة إلى أن التدريب والتطوير لهما تأثير إيجابي على إنتاجية الموظفين، ويجب على المنظمات التركيز والشروع في التدريب والتطوير الفعال لموظفيها لزيادة إنتاجيتهم واكتساب ميزة تنافسية على المنافسين. قد تشمل الآثار المترتبة على الأبحاث المستقبلية متغيرات معتدلة مثل العمر والعمل الجماعي ونمط الحياة ومستوى التعليم
2022	Chizubem Bensonch , Christos D. Argyropoulos , Christos Dimopoulos , Cleo Varianou Mikellidou,	تركز الدراسة الحالية على عوامل مناخ السلامة وتأثيرها على الامتثال للسلامة وتعزيز قواعد السلامة و إجراءات للحد من مخاطر الحوادث في	تم تطبيق الدراسة من خلال إعطاء مجموعه العمال 1000 استبيان والتي تم إرجاع 327 منها إلى	جاءت النتائج الي ضرورة العمل علي تحسين وضمان الامتثال للسلامة في مكان العمل، بما في ذلك أساليب الإشراف العملي على السلامة،

	Georgios Boustras	صناعة النفط والغاز في نيجيريا. وكانت الجمعيات التي تم الحصول عليها تحليلها باستخدام المنهجية القائمة على الاستبيان	فريق الباحثين.	وإمكانية الوصول إلى أنظمة السلامة، وكفاءة سلامة الموظفين. أيضًا، يجب أن يكون الإشراف والمراقبة الكافية هي الأولوية الأساسية للإدارة والحفاظ عليها دائمًا العاملين على المسار الفعال في الالتزام الوظيفي. إن دمج العمال في الأنشطة التنظيمية سيساعد في تحسين الامتثال للسلامة والالتزام بمعايير وإجراءات السلامة الخاصة بأي مشروع أو مهمة. أخيرًا، يجب على الإدارة تجنب وضع العمال تحت أي ضغوط لمنع انتهاك قواعد السلامة أثناء التنفيذ واجباتهم.
2022	Naji, G.M.A.; Isha, A.S.N Alazzani, A.; Brough, P.; Saleem, M.S Mohyaldinn, M.E.; Alzoraiki, M. Do	الهدف من هذا البحث هو اقتراح وتقييم إحصائيا للنظرية الموجزة إطار يعتمد على القيادة، والتواصل التنظيمي، وبيئة العمل، والنفسية الاجتماعية المخاطر في قطاع النفط والغاز في ماليزيا	. تم تطبيق الدراسة الميدانية على 380 من عمال النفط والغاز بماليزيا	توصلت نتائج الدراسة عن ذلك في قطاع النفط والغاز بماليزيا حيث ان الصناعة القيادة والتواصل وبيئة العمل أثرت سلبًا على الحالة النفسية والمخاطر الاجتماعية للعاملين بهذه الشركات

2022	Bruno Fabiano, Margherita Pettinato, Fabio Currò, Andrea P. Reverberi	تعد ثقافة السلامة والوعي لدى العمال أدوات محورية لتنفيذ الإجراءات المنهجية التي تهدف إلى تخفيف المخاطر في صناعة العمليات. إن تقييم العوامل البشرية على أداء السلامة يمكن أن يكشف عن المواقف غير الآمنة والإخفاقات في التدريب والإشراف والإدارة، والتي يساهم تصحيحها بشكل كبير في تعزيز برنامج السلامة	تم التطبيق من خلال جمع البيانات الميدانية من خلال استبيان منظم مملوء بالعمال المناوبين والعمال اليوميين والاستعانة بمصادر خارجية	تم إجراء تحقيق عميق حول المتغيرات المشاركة في العملية، أولاً تحديد ثلاثة أبعاد مفاهيمية رئيسية (الفرد، إدارة الموارد البشرية، المعدات والتكنولوجيا) ومن ثم تحليل البيانات عن طريق منهجية سطح الاستجابة (RSM)، لتحديد الأهمية الإحصائية العوامل والمستوى العام للوعي بالسلامة والسلوك وإدراك المخاطر لدى المشاركين.
2022	Mohammed Hassen Yimam	الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تقييم ودراسة تأثير التدريب على أداء الموظفين في المؤسسة الأكاديمية التي تركز على التكنولوجيا	تم استخدام المسح لجمع البيانات من عينة سكانية من الإداريين منسوبي جامعة بحر دار بإثيوبيا الذين تلقوا التدريب في عام 2019 تم توزيع وجمع 316 استبانة من خلال استخدام العينة العشوائية البسيطة	وأظهرت النتائج أن تصميم التدريب، وتقييم الاحتياجات التدريبية، وأسلوب تقديم التدريب وتقييم التدريب له أثر إيجابي كبير على أداء الموظفين. وأخيراً أوصت الدراسة بضرورة إشراك إدارة الموارد البشرية في زيادة نوعية وكميات البرنامج التدريبي وتطبيقه بشكل صحيح المراحل الأربع لعمليات التدريب المنهجي لزيادة أداء العاملون الإداريون بجامعة بحر دار وخاصة

		المنظمي (الثقافة المنظمية، الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا) في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان		
تطوير الهيكل التنظيمي باستمرار لضمان مستويات عالية من الأداء.				
توصلت الدراسة إلي وجود علاقة ايجابية بين تطبيق الشركات النفطية لعملية التدريب الاستراتيجي وبين مستوى أداء الموظفين. وكذلك وجود هذه العلاقة بين درجة تنوع البرامج التدريبية المقدمة في هذه الشركات وبين أداء الموظفين. ووجود علاقة ايجابية بين مدى تبني الإدارة العليا لاستراتيجية التدريب وبين مستوى أداء الموظفين. وكذلك وجود هذه العلاقة الإيجابية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطبيق برامج استراتيجية التدريب ومستوى أداء الموظفين.	أجريت الدراسة على 70 استبانة جمعت من هذه الشركات	هدفت هذه الدراسة إلي معرفة مدى تطبيق الشركات النفطية للأنشطة التي لها علاقة بوجود استراتيجيات واضحة للتدريب وأثر ذلك على مستوى أداء الموظفين. وتكون مجتمع الدراسة من الشركات النفطية العاملة في قطاع النفط والغاز الليبي وعدها 25 شركة. استهدفت هذه الدراسة فئة المدرء أو من ينوب عنهم، استخدمت الاستبانة كأداة لجميع البيانات	خالد المناوي الحضيري	2021
وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق استراتيجية التدريب بأبعادها (مراحل العملية	وتمت الدراسة التطبيقية على عدد (45) شركة من شركات قطاع البترول	هدفت الدراسة إلي التعرف على أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء العاملين بشركات		

2020	ايمن حسن علي	قطاع البترول المصري، وبيان مستوى تطبيق استراتيجية التدريب بأبعادها (مراحل العملية التدريبية، تنوع البرامج التدريبية، دعم والتزام الادارة العليا) في شركات قطاع البترول المصري	المصري الواقعة في نطاق محافظات القاهرة والاسكندرية، و استخدمت الدراسة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات حيث أجريت الدراسة على عدد (377) قائمة استقصاء جمعت من الشركات	التدريبية، تنوع البرامج التدريبية، دعم والتزام الإدارة العليا (على أداء العاملين بشركات قطاع البترول المصري. -شركات قطاع البترول المصري تطبق استراتيجية التدريب بأبعادها (مراحل العملية التدريبية، تنوع البرامج التدريبية، دعم والتزام الإدارة العليا (بمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي قدره (4.182) -أداء العاملين في شركات قطاع البترول المصري جاء بمستوى مرتفع ، و بمتوسط حسابي قدره (4.012)
2020	محمد صقور	هدفت الدراسة إلى قياس أثر استراتيجية التدريب بعناصرها الأربعة: (التحليل الاستراتيجي - صياغة استراتيجية التدريب - تنفيذ استراتيجية التدريب - التقييم الاستراتيجي)، على الأداء الوظيفي ببعديه: (أداء المهام - الأداء السياقي)، من	تم الاعتماد علي المنهج التحليلي الكمي، وذلك من خلال تطوير استبانة لجمع البيانات، تم توزيعها على عينة قوامها (150) عامل	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن الاهتمام بتطبيق مراحل استراتيجية التدريب جاء بدرجة متوسطة، وكذلك مستوى الأداء الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين استراتيجية التدريب وبعدي الأداء

		وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في المؤسسة العامة للنفط وشركاتها محل الدراسة: (الشركة السورية للنفط وشركة الفرات للنفط وشركة دير الزور للنفط وشركة إيبلا للنفط)، والعلاقة بينهما ووقتها		الوظيفي، وأثبتت الدراسة أنه يوجد أثر لاستراتيجية التدريب على أداء المهام والأداء السياقي
2019	محمد علي سوما	هدفت الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجية التدريب في تنمية الموارد البشرية، وتمثلت مشكلة البحث في معرفة مدى تأثير استراتيجية التدريب في تنمية الموارد البشرية. قامت فرضيات البحث على أن تطبيق العملية التدريبية يؤدي إلى رفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة، وكذلك تحسين نوعية البرامج التدريبية يؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة، وأيضاً استخدام التكنولوجيا كأساس لتطبيق استراتيجية التدريب يؤدي إلى تطوير العمل، كما أن الاهتمام بالدراسات والبحوث	اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التاريخي ومنهج دراسة الحالة.	أوصت الدراسة الي الاستمرار في الاهتمام بعملية التدريب مما يسهم في رفع قدرات العاملين، تعزيز عملية تنسيق البرامج التدريبية للعاملين وفق الخطط المرسومة لها، وكما يوصي بضرورة توفير الاحتياجات التدريبية في المحلية وتحسين نوعية البرامج التدريبية، ولابد من إعطاء منح دراسية للعاملين لتساعد في تطوير الأداء بالمحلية بصورة مثلى، على المحلية الاهتمام بالدراسة والبحوث العلمية لحل المشكلات المحيطة بها، وكذلك عليها أن تسعى لتوفير البيئة الملائمة

لتطبيق العملية التدريبية.		العلمية المستمرة يساهم في تطوير قدرات العاملين وتحسين أداء المؤسسة.		
وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق استراتيجية التدريب بأبعادها على أداء الموارد البشرية في دائرة الأرصاد الجوية، وأن الدائرة تطبق استراتيجية التدريب بأبعادها (دعم والتزام الإدارة العليا، تنوع البرامج التدريبية، مراحل العملية التدريبية)	استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وبلغت عينة الدراسة (54) موظفاً من العاملين في دائرة الأرصاد الجوية	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية في دائرة الأرصاد الجوية الأردنية، وبيان مدى إمكانية تطبيق استراتيجية التدريب في دائرة الأرصاد الجوية الأردنية	عبد المنعم موسي القواله	2018

2/12/1 التعليق علي الدراسات السابقة

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد موضوع الدراسة حيث أن موضوع الدراسة من الموضوعات الهامة والتي تهدف إلى معرفة أثر التدريب على رفع إنتاجية الموظفين
- ساعدت الدراسات السابقة في تحديد الأهداف الخاصة بالدراسة الحالية حيث تعد هذه الدراسة مكملية لما أنتهى به الآخرين، وقد تشابهت دراستي مع بعض الدراسات السابقة في التعرف على أهمية التدريب للموارد البشرية وأساليبه المختلفة في تحسين إنتاجية الموظفين باعتبار أن العمليات الضرورية غير المباشرة لزيادة حجم إنتاج الشركة.
- وقد اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة تحديد مجتمع البحث وعينته حيث كانت بعض الدراسات السابقة في البيئة العربية وأخرى في البيئة الأجنبية، أما الدراسة الحالية فقد اقتصر على عدد من الموظفين بالمملكة العربية السعودية (شركة نوفل للحلول غير المعدنية)، أما عن

عينة الدراسة قد اختلفت العينة عن العينات المستخدمة في الدراسات السابقة حيث اقتصر عينة الدراسة الحالية على (40) مفردة من الموظفين بشركة نوفل للحلول غير المعدنية

- تم التعرف على الاستراتيجيات المختلفة لعملية التدريب مثل دراسة (ايمن حسن على 2020)
- معرفة مدى تطبيق الشركات النفطية للأنشطة التي لها علاقة بوجود استراتيجيات واضحة للتدريب وأثر ذلك على مستوى أداء الموظفين دراسة (الحضيبي 2021) و (محمد صقور 2020).

- اتفقت معظم الدراسات على أن التدريب يحتاج الي خطة ومتابعة وتنفيذ وأنه ليس عملية عشوائية ويقوم بتنفيذها مجموعة من المتخصصين والمعددين مسبقاً للقيام بتلك العملية للحصول على النتائج المرجوة منها.

- أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن تصميم التدريب، وتقييم الاحتياجات التدريبية، وأسلوب تقديم التدريب وتقييم التدريب له أثر إيجابي كبير على أداء الموظفين وكذلك أوصت بعض الدراسات بضرورة إشراك إدارة الموارد البشرية في زيادة نوعية وكميات البرنامج التدريبي وتطبيقه بشكل صحيح بما يسهم في زيادة انتاجية الموظفين داخل الشركات والمؤسسات.

- اتفقت معظم الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية على أهمية التدريب باعتباره العنصر الرئيسي الفاعل في زيادة حجم الانتاجية لدى الشركة أو المؤسسة ولكن الاختلاف يكون في كيفية تطبيق عملية التدريب ونوعية البرامج التدريبية التي تقدمها الشركة وتنفيذ ذلك وهذا ما تسعى اليه الدراسة الحالية للتعرف على نوعية البرامج التدريبية والمدربين والخطط الموضوعة للقيام بعملية التدريب.

- وجاءت الاضافة العلمية التي تقدمها الدراسة الحالية من خلال تناولها دراسة أثر التدريب على انتاجية الموظفين بشركة النفط والغاز بالمملكة العربية السعودية والتعرف على العلاقة بينهما في التأثير على عملية الانتاج وزيادة حجم الاستثمارات بالشركة من خلال وجود موظفين ذو كفاءة انتاجية عالية.

المراجع العربية:

1. ابراهيم، بومزايد(2015) أهمية أداء الادارة في تحسين انتاجية الموظفين، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 39.
2. ابو غالي، زلفي يونس(2024) دور التدريب في تنمية مهارات مديري الموارد البشرية، مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للاداب والدراسات التربوية والنفسية، قسم الابحاث والمنشورات، المجلد الثاني، العدد الثامن.
3. برعي، محمد جمال (1990) فن التدريب الحديث في مجالات التنمية ، القاهرة، مكتبة مصر الحديثة.
4. برقي، حسين(2007) استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة سوناطراك، اطروحة مقدمة لنيل دكتوراة دولة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.
5. برنامج التخطيط التربوي لتطوير مهارات الكفاية الانتاجية، شعبة الادارة المدرسية للمعلمين.
6. البنك الدولي(2007) الطريق غير السلوك اصلاح التعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، البنك الدولي للإنشاء والتعمير واشنطن العاصمة.
7. بو قطيف، محمود (2013) التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
8. بومزايدة، ابراهيم (2015) أهمية الادارة في تحسين انتاجية الموظفين، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 39.
9. التوجيهي، محمد ابراهيم و البرعي، محمد عبدالله (1993) معجم مصطلحات العلوم الادارية. الرياض، مكتبة العبيكان.
10. الجعير، مؤمن خالد(2024) اثر التدريب على اداء العاملين في محافظة جرش، مركز البحوث وتطوير الموارد البشرية، رماح ، العدد الخمسون.
11. حسون ، محمد عوض (2015) أثر جودة التدريب في رفع كفاءة العاملين بالمصارف السودانية، مجلة المال والاقتصاد ، الخرطوم، المجلد 78.
12. الحضيبي، خالد المناوي (2021): إستراتيجيات التدريب الفعالة وأثرها على أداء الموظفين- دراسة تطبيقية على شركات النفط والغاز في ليبيا، مجلة الافاق العلمية، جامعة طرابلس
13. حنفى، عبدالغفار(2007) تنظيم وادارة الاعمال ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
14. دليل المدرب في تدريب المدربين (2003) - الاصدار الثامن من سلسلة دليل المدرب لبرنامج تنمية المجتمعات المحلية، برنامج تنمية المجتمعات المحلية، صنعاء.
15. رميض، أحمد جاسم(2023) دراسة لتحليل استخدام الذكاء الاصطناعي في تدريب وتطوير مهارات الموظفين، مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية، المجلد الخامس.
16. سوما، محمد علي (2019). استراتيجية التدريب ودورها في تنمية الموارد البشرية: دراسة حالة: محلية الخرطوم في الفترة من 2017 - 2019م، رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الادارية، جامعة افريقيا العالمية، السودان.
17. الصافي ، حامد التاج حامد(1996) ادارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.

18. صائغ، عبد الرحمن أحمد، ومتولي، مصطفى محمد (٢٠٠٥). التنسيق والتعاون والتكامل بين مؤسسات التعليم ومؤسسات الأعمال والإنتاج تجارب بعض الدول المتقدمة"، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.
19. صقور، محمد (2020). أثر استراتيجية التدريب في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في قطاع المؤسسة العامة للنفط في سوريا، بحث منشور بمجلة مجلة جامعة البعث سلسلة العلوم الاقتصادية، جامعة البعث، مجلد 42، عدد 32، سوريا
20. الصوالحة، ايوب احمد محمد و البراشدي، مانع بن راشد بن عبدالله بن راشد (2022). أثر استراتيجية التدريب على التغيير المنظمي في وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان، بحث منشور بمجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية – رماح، العدد 66، الأردن.
21. الطعاني ، صلاح الدين محمد عبد الباقي (2002) التدريب مفهومة وفعاليتها، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع .
22. طه ، محمد أحمد محجوب (2009) اثر التدريب على الكفاءة الانتاجية: دراسة مقارنة بين شركة سكر كنانة ومصنع سكر حلفا الجديدة، جامعة ام درمان الاسلامية، كلية العلوم الادارية، السودان.
23. عامر ، جمعه محمد (2006) أساسيات علم الاقتصاد – نظرية تطبيقية على اقتصاديات سوق العمل، جمهورية مصر العربية جامعة الزقازيق.
24. عبيد، عاطف محمد (1997) ادارة الافراد والعلاقات الانسانية، القاهرة، دار النهضة العربية.
25. علي، ايمن حسن (2020): أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء العاملين بالتطبيق على قطاع البترول المصري، مجلة الشروق للعلوم التجارية، العدد 12، المعهد العالي للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات، اكااديمية الشروق.
26. القوالة، عبدالمنعم موسي (2018). أثر تطبيق استراتيجية التدريب على أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية دائرة الأرصاد الجوية الأردنية، بحث منشور مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، جامعة الحسين بن طلال – عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، مجلد 4، عدد 1، الأردن.
27. لسان العرب مادة (درب) ٣٧٤/١
28. محمد، جوهر يوسف جعفر (2024) العاقبة بين التدريب والكفاءة الانتاجية في القطاع العام بتطبيق على شركة زين السودان، مركز بحوث ودراسات دول البحر الاحمر وجامعة دنقلا، العدد 9.
29. موسى، محمود عبد اللطيف (2006) الدافعية للتدريب الاداري في ضوء التحديات العالمية والمحلية، القاهرة ، الدار العالمية للنشر والتوزيع.

المراجع الاجنبية

1. Adedoyin Tolulope Oyewole, et al (2024): Human resource management strategies for safety and risk mitigation in the oil and gas industry: a review, International Journal of Management & Entrepreneurship Research, Volume 6, Issue 3, P.No.623-633, March 2024
2. Manal M B Marhil, Khairi Ahmed R Masaud , Nahg Abdul Majid (2023): The Mediating Role of Job Satisfaction on the Relationship Between Human Resources Management Strategies and Employees Performance in Waha Oil & Gas Company in Libya, American Journal of Economics and Business Innovation (AJEBI).

3. Mohd Arwaba , Jamal Abdul Nasir Ansari , Mohd Azhara and Mohd Ashraf Ali (2023): Exploring the influence of training and development on employee's performance: Empirical evidence from the Indian tourism industry, Management Science Letters.
4. Mohammed, N. A., Mohammed, D., & Gana, J. (2022). THE IMPACT OF TRAINING AND DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE 21ST CENTURY. African Journal of Management and Business Research
5. Chizubem Bensonch , Christos D. Argyropoulos , Christos Dimopoulos ,
6. Cleo Varianou Mikellidou, Georgios Boustras (2022): Analysis of safety climate factors and safety compliance relationships in the oil and gas industry, Safety Science
7. Naji, G.M.A.; Isha, A.S.N Alazzani, A.; Brough, P.; Saleem, M.S Mohyaldinn, M.E.; Alzoraiki, M. Do (2022): Leadership, Organizational Communication, and Work vironment Impact Employees Psychosocial Hazards in the Oil and Gas Industry? Int. J. Environ. Res Public Health 2022, 19, 4432
8. Bruno Fabiano, Margherita Pettinato, Fabio Currò, Andrea P. Reverberi(2022): A field study on human factor and safety performances in a downstream oil industry,
9. Safety Science, Volume 153, September 202
10. Mohammed Hassen Yimam (2022) Impact of training on employees performance: A case study of Bahir Dar university, Ethiopia, Cogent Educatio
11. Hidayat, A., & Muh. Abdul Aziz. (2022). The Role of Job Training in Improving Employee Performance. Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences, 1(1), 21–30.
12. Gehad Mohammed Ahmed Naji, Ahmad Shahrul Nizam Isha, Abdulsamad Alazzani, Muhammad Shoaib Saleem, Mohammed Alzoraiki,(2022) Assessing the Mediating Role of Safety Communication Between Safety Culture and Employees Safety Performance, Frontiers in Public Health, 10.3389/fpubh.2022.840281, 10
13. Allen. V., (2003): The Value Evaluation: Addressing Larger Implication of an Intellectual capital intangible, Journal of Intellectual capital, V 1, N 1, p8..