

The Impact of Training Programs on Human Resource Performance (A Field Study in the Facilities Department at Sirte Oil Company for Production and Processing of Oil and Gas)

Manal Ahmouda Saleh Al-Fadhil ^{1*}, Mohamed Jumaa Milad Saeed ²

^{1,2} Faculty of Management, Bright Star University, Brega, Libya

*Email (for reference researcher): mnalahmwdhsalh@gmail.com

أثر برامج التدريب على أداء الموارد البشرية (دراسة ميدانية في إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز)

منال احمدودة صالح الفضيل ^{1*}، محمد جمعة ميلاد سعيد ²
^{2,1} كلية الإدارة، جامعة النجم الساطع، البريقة، ليبيا

Received: 04-05-2026; Accepted: 02-08-2026; Published: 11-08-2026

Abstract:

This study aimed to investigate the impact of training programs across their dimensions (training needs identification, training stages, and training content) on enhancing human resource performance, applied to the Facilities Department at Sirte Oil Company for Production and Processing of Oil and Gas. The authors adopted a descriptive-analytical methodology suitable for the nature of the study. Primary data were collected using a structured questionnaire distributed to a random sample of department personnel (including managers, heads of departments, supervisors, and employees), yielding (21) valid responses for statistical analysis using SPSS software. The findings revealed a statistically significant positive impact of training programs on improving human resource performance, with an overall mean of (3.973) and a relative weight of (79.46%). The training programs domain achieved the highest application level with a mean of (4.008), demonstrating the effectiveness of training in enhancing employees' capabilities to utilize modern technologies and solve field-related work problems. Conversely, the results indicated certain limitations, such as the repetition of course content and insufficient consideration of individual training needs. The study recommended performing periodic training needs assessments prior to planning, diversifying and updating training content, emphasizing practical field training, and linking training outcomes to performance evaluation, promotion, and incentive systems.

Keywords: Training Programs; Human Resource Performance; Facilities Department; Sirte Oil Company.

المخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر برامج التدريب بأبعادها (معرفة الاحتياجات التدريبية، مراحل التدريب، ومحتوى التدريب) في تحسين أداء الموارد البشرية، بالتطبيق على إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز. واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي لتألفه مع طبيعة الدراسة، حيث تم جمع البيانات الميدانية بواسطة استبانة وزعت على عينة عشوائية من العاملين بالإدارة (شملت المدراء ورؤساء الأقسام والمشرفين والموظفين)، وتم استرجاع وتحليل (21) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS). وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لبرامج التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، بمتوسط حسابي عام بلغ (3.973) ووزن نسبي (79.46%)؛ حيث حقق محور التدريب أبراز مستويات التطبيق بمتوسط (4.008)، كما أثبتت النتائج فاعلية التدريب في رفع قدرات العاملين على استخدام التقنيات الحديثة وحل مشكلات العمل الميداني. وفي المقابل، كشفت النتائج عن وجود بعض الفجوات المتمثلة في تكرار محتوى بعض الدورات وعدم مراعاة بعض الاحتياجات التدريبية الفردية. وأوصت الدراسة بضرورة التحديد والدراسة الدورية للاحتياجات التدريبية قبل إعداد الخطط، وتنويع وتحديث المحتوى التدريبي، والتركيز على التدريب العملي الميداني، بالإضافة إلى ربط مخرجات التدريب بنظام تقييم الأداء والترقيات والحوافز.

الكلمات المفتاحية: برامج التدريب؛ أداء الموارد البشرية؛ إدارة المرافق؛ شركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز.

1- المقدمة:

يعتبر التدريب من أهم وسائل الاستثمار في العنصر البشري في العصر الحاضر، ولذلك أصبح يحتل مكان الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة منها والنامية على حد سواء (الدرويش، 2023).

وعليه أصبحت وظيفة التدريب استثماراً يكون عائداً على الفرد من خلال اكتسابه المهارات إضافية ومفاهيم وقواعد واتجاهات جديدة وكذلك على المستوى المؤسسية من خلال تحسين نوعية الانتاج وزيادته، فعلى الإدارة توفير الإمكانيات المادية والمتخصصين من أجل التدريب والتي قد تكون مكلفة للمؤسسة، ولكن العائد يكون مربحاً لها وذلك من خلال تحسين مستوى الكفاءة الأفراد وأدائهم وكذلك رفع الإنتاجية وبالتالي ضمان استمرارية المؤسسة ونجاحها.

في عصر يسوده التطور التكنولوجي والتغير المستمر في طبيعة واجراءات العمل ، إذ أنه يشكل للمؤسسة تحديات تواجهها و تؤثر على ارتفاعها، و دون شك فإن التجديد المستمر في التكنولوجيا يجعل الموارد البشرية غير قادرة على أداء الوظائف والمهام الموكلة لها بالفعالية و الكفاءة اللازميتين، هذا ما يجعل من المؤسسة أن تقوم بالتخطيط لمواجهة هذه التحديات باستخدام أفضل الأساليب، و التي يتمثل أهمها في التدريب وتنمية الكفاءات البشرية و غيرها من العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، ومن هذا المنطلق تتوجه المؤسسات إلى الاستثمار الأمثل في مواردها البشرية و ذلك بالاعتماد على البرامج التدريبية لتحسين قدراتهم العلمية والسلوكية، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم (بلقاسم، 2020، ص23).

كما ان التدريب يساهم بشكل فعال في الرفع من أداء العنصر البشري الذي يعتبر الركيزة الاساسية التي تعتمد عليها كل المنظمات في تحقيق غاياتها بالاعتماد على ما تمتلكه من موارد بشرية ماهرة وقادرة على النهوض بتلك المنظمات في عالم تشد فيه المنافسة بين الشركات والمنظمات التي تسعى لبلوغ أهدافها وزيادة مواردها المختلفة بكل كفاء وفاعلية.

وبناءً على ما سبق، أصبحت برامج التدريب من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات لتنمية قدرات موظفيها وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي، لما لها من دور في تطوير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لمواكبة متطلبات العمل والتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.

وفي دراستنا هذه سوف نقوم بدراسة أثر برامج التدريب على أداء الموارد البشرية في إدارة المرافق بشركة سرت لتصنيع النفط والغاز، من أجل التعرف على البرامج التدريبية التي يخضع لها الموظفين بالإدارة وبيان تأثيرها على أدائهم وتأثير تلك البرامج التدريبية على الناتج الإجمالي لشركة سرت.

2- الدراسات السابقة:

■ دراسة بطرنى (2021) بعنوان: أثر التدريب على أداء العاملين دراسة حالة فرع دمشق لنقابة المحامين.

هدفت هذه الدراسة إلى إعادة اختبار أثر التدريب في أداء العاملين، والتعرف على اتجاه ودرجة تأثير أبعاد التدريب المتمثلة في (تحديد الاحتياجات التدريبية، والمحتوى التدريبي، وكفاءة المدرب، وتقييم التدريب) على أداء المحامين المتمرنين في فرع دمشق لنقابة المحامين. واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان، حيث وُزع على مجتمع الدراسة البالغ (1640) محامياً متمرنًا، وتم تحليل (169) استبانة صالحة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات غير مهيكلة مع عدد من مسؤولي النقابة. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي متوسط ذو دلالة إحصائية للتدريب بأبعاده على أداء العاملين، كما بينت أن أكثر الأبعاد تأثيراً في الأداء هما المحتوى التدريبي وكفاءة المدرب، وأوصت بضرورة التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية، والاهتمام باختيار المدربين الأكفاء، ومتابعة تطور أداء المتدربين، وتوفير حوافز مالية للمحامين المتمرنين بما يساهم في رفع مستوى أدائهم.

■ دراسة الدرويش (2023) بعنوان: أثر التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بالشركة العامة للكهرباء – طرابلس بإدارة تنفيذ المشاريع.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، من خلال دراسة ميدانية بالشركة العامة للكهرباء بطرابلس (إدارة تنفيذ المشاريع). اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان، حيث وُزع على عينة عشوائية من (35) موظفاً. أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب يساهم في تنمية المعارف والمهارات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، كما بينت وجود قصور في البرامج التدريبية المعتمدة وعدم مواكبتها للتطورات في طبيعة العمل، إلى جانب انخفاض فرص الابتعاث للتدريب الخارجي. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير البرامج التدريبية وتحديثها بما يتلاءم

مع متطلبات العمل، والاهتمام بتدريب العاملين، خاصة الجدد، وتبني أساليب علمية وتقنيات حديثة في التخطيط والتنفيذ والتقييم بما يساهم في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.

■ دراسة المخلافي وآخرون (2023) بعنوان: أثر التدريب على أداء العاملين في المستشفى الجمهوري التعليمي العام في مدينة تعز.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى التدريب وقياس أثره وفق أبعاده المختلفة (تحديد الاحتياجات التدريبية، طرق التدريب، اختيار المدربين، ومحتوى التدريب) على أداء العاملين في المستشفى الجمهوري التعليمي العام بمدينة تعز. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية تكونت من (200) مفردة من الكادر الوظيفي، حيث جرى تحليل (179) استبانة صالحة. وتوصلت الدراسة إلى أن كلاً من التدريب وأداء العاملين جاء عند المستوى المتوسط، مع وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من بعدي (اختيار المدربين ومحتوى التدريب) على أداء العاملين، بينما لم يظهر أثر إحصائي لبعدي (تحديد الاحتياجات التدريبية وطرق التدريب). وأوصت الدراسة بضرورة التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية، والاهتمام باختيار مدربين أصفاء ومواكبة المحتوى التدريبي للبيئة الواقعية، وربط برامج التدريب بترقيات الموظفين بما يعزز تحفيزهم ويرفع كفاءة أدائهم.

■ دراسة الأحمر (2025) بعنوان: أثر التدريب على أداء العاملين دراسة تطبيقية على شركة الواحة للنفط.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على أداء العاملين بشركة الواحة للنفط، وبيان مدى تطبيق التدريب بأباده المتمثلة في (درجة تطبيق مراحل العملية التدريبية، ونوعية البرامج التدريبية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق برامج التدريب) على أداء العاملين بالشركة. واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (45) مفردة، وتوزيع (45) استبانة استرجع منها (43) استبانة، وتم تحليل (40) استبانة صالحة. وتوصلت الدراسة إلى وجود قبول عام لأبعاد التدريب بمتوسط حسابي (2.35)، وأنه على الرغم من الإشادة بكفاءة المدربين وتوفر التكنولوجيا المتطورة، إلا أن هناك فجوة في التدريب الميداني وعدم كفاية الوقت المخصص للتدريب، كما أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً للتدريب على رفع معنويات العاملين، وتقليل الملل الوظيفي، وتوفير فرص الترقية. وأوصت الدراسة بزيادة التدريب الميداني وتطوير أساليبه، وإجراء دراسة دقيقة لمدى كفاية الوقت المخصص لبرامج التدريب، وضرورة العمل على جعل الأثر المباشر للتدريب على تحسين الأداء أكثر وضوحاً وملموساً للعاملين.

■ دراسة عثمان وعلي (2025) بعنوان: أثر التدريب في أداء العاملين بمكتب الشؤون الاجتماعية والعمل بمحافظة تعز - الجمهورية اليمنية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب بأبعاده المتمثلة في (تحديد الاحتياجات التدريبية، تخطيط وتصميم التدريب، تنفيذ التدريب، وتقييم التدريب) على أداء العاملين بفرع مكتب الشؤون الاجتماعية والعمل في محافظة تعز. اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ (120) عاملاً، حيث جرى تحليل (60) استبانة صالحة. وأظهرت النتائج أن المستوى العام للتدريب كان متوسطاً (متوسط لبعدي الاحتياجات وتخطيط التدريب، وعالٍ لبعدي التنفيذ والتقييم)، في حين جاء المستوى العام لأداء العاملين عالياً. كما أثبتت الدراسة وجود أثر دال إحصائياً للتدريب في أداء العاملين، مع عدم وجود فروق معنوية في إجابات أفراد العينة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية. وأوصت الدراسة بضرورة الاعتماد على أدوات تقييم متنوعة ودقيقة لتحديد الاحتياجات التدريبية لضمان رفع كفاءة الخدمات الاجتماعية المقدمة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاستعراض التحليلي للدراسات السابقة المعروضة، يتضح وجود اتفاق موضوعي بين جميع الدراسات كدراسة (بطرنى، 2021)، ودراسة (الدويش، 2023)، ودراسة (المخلافي وآخرون، 2023)، ودراسة (الأحمر، 2025)، ودراسة (عثمان وعلي، 2025) حول السعي لاستكشاف وقياس أثر العملية التدريبية بأبعادها المختلفة على أداء العاملين وتطوير كفاءتهم الوظيفية، على الرغم من تباين

القطاعات والمؤسسات التي أجريت فيها هذه الدراسات بين القطاعات الخدمية والصحية والنفطية والنقابية. ومن الناحية المنهجية، أجمعت كافة الدراسات على استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لطبيعة الأبحاث الإدارية والإنسانية، كما اعتمدت بشكل أساسي على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، مع إثراء بعضها بمقابلات غير مهيكلة كما في دراسة (بطرنى، 2021). وقد أظهرت نتائج معظم الدراسات وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للتدريب في رفع مستوى الأداء الوظيفي، مع الإشارة إلى أن بُعدي كفاءة المدرب والمحتوى التدريبي كانا الأكثر تأثيراً بحسب نتائج دراستي (بطرنى، 2021) و(المخلافي وآخرون، 2023)، بينما كشفت بعض النتائج الأخرى عن قصور في دقة تحديد الاحتياجات التدريبية وساعات التدريب الميداني كما جاء في دراستي (الدرويش، 2023؛ والأحمر، 2025)، وهو ما جعل توصيات معظم الباحثين تركز على ضرورة الاعتماد على أسس علمية لتحديد الاحتياجات، وتطوير أساليب التدريب وتوفير الحوافز والترقيات للمتدربين لضمان تحقيق الأثر المرجو.

3- مشكلة الدراسة:

بما أن التدريب هو الطريقة المثلى لضمان حسن استخدام الموارد البشرية فهو يلعب دور أساسي في تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة المعرفة المتخصصة وتحسين مهاراتهم واكتسابهم المرونة اللازمة بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل (بلقاسم؛ بلال، 2020، ص1). فلا بد أن تصمم برامج التدريب بشكل علمي يقوم على التحديد الدقيق للاحتياجات لكل من المنظمة والافراد.

يحاول الباحثان في الدراسة الحالية الكشف عن أثر برامج التدريب على أداء الموارد البشرية في إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز.

وعليه يمكن حصر مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر برامج التدريب على أداء الموارد البشرية في إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الثلاثة التالية:

- أ- ما أثر معرفة احتياجات التدريب في أداء الموارد البشرية في إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز؟
- ب- ما أثر مراحل التدريب في أداء الموارد البشرية في إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز؟
- ت- ما أثر محتوى التدريب في أداء الموارد البشرية في إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز؟

4- فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأسئلتها تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضية الرئيسية التالية :-
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين برامج التدريب وأداء الموارد البشرية في إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز.
وتتفرع منها الفرضيات لتالية:-

- أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين معرفة احتياجات التدريب وأداء الموارد البشرية .
- ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين مراحل التدريب وأداء الموارد البشرية.
- ت- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين محتوى التدريب وإداء الموارد البشرية.

5- اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى وصف واقع البرامج التدريبية، معرفة اتجاه ودرجة تأثير التدريب بأبعاده على أداء الموارد البشرية في مختلف المجالات في إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز. وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- 1) التعرف على البرامج التدريبية المتبعة ومستوى توفرها.

(2) التعرف على مفهوم التدريب، ومفهوم أداء الموارد البشرية و تسليط الضوء على المفاهيم المرتبطة بهما.

(3) بيان الدور الذي يلعبه التدريب في رفع إنتاجية الموارد البشرية.

(4) تحديد مواطن الضعف الموجودة في البرامج التدريبية لمعالجتها من أجل زيادة فعاليتها لتحسين مستوى أداء الموارد البشرية.

5- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في نقاط التالية:

(1) تحسين برامج التدريب بما يتوافق مع احتياجات الموارد البشرية.

(2) بيان المزايا التي تعود على إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز من خلال خضوع الموظفين إلى التدريب المناسب.

(3) بيان تأثير أطقم التدريب في انجاح العملية التدريبية.

(4) تفتح هذه الدراسة المجال أمام الباحثين لإجراء بحوث مماثلة في هذه المجال.

6- حدود الدراسة:

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز.

الحدود الزمنية: يتم تطبيق الدراسة الميدانية خلال عام 2026م.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على الموظفين العاملين في إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز.

7- منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي في جمع المعطيات والبيانات والمعلومات لأنه يناسب هذا النوع من الدراسات.

8- متغيرات الدراسة:

متغير مستقل: ويتمثل في برامج التدريب.

متغير تابع: ويتمثل في أداء الموارد البشرية.

9- الإطار النظري:

أولاً: مفهوم التدريب:

يعد التدريب "مجموعة من الفعاليات ويأتي من ضمنها تخطيط البرامج التدريبية وتصميمها ووضعها موضع التنفيذ، فهي تحتوي سلسلة من النشاطات والفعاليات التي ترتبط فيما بينها وفق منهجية علمية محددة تتصف بالتسلسل المنطقي الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة منه، كما يعد بمثابة مصدراً من مصادر تنمية الموارد البشرية وتطوير كفاءتها الإدارية والفنية لتحقيق مردود إيجابي للعملية الإدارية" (عبّاس، 2017، ص9).

ثانياً: أهمية التدريب:

أ- بالنسبة للمؤسسة: وتكمن في:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن إكساب الموظفين المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الإنتاج؛
- يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستشارات الداخلية وبذلك يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد الموظفين والإدارة.

ب- بالنسبة للموظفين: وتتجلى في:

- رفع كفاءة الفرد بالمعلومات والمهارات اللازمة لعملية التنمية البشرية؛
- الولاء للمؤسسة والشعور بالاهتمام والاحترام وتولد مشاعر الحب للعمل؛
- منح فرصة للفرد بالمشاركة الفعالة في برامج التدريب لحل المشاكل الإدارية العالقة (راضية، 2021، ص83).

ثالثاً: أنواع التدريب:

يأخذ نشاط التدريب أشكال ومسميات مختلفة تختلف من كتاب إلى آخر نذكر منها.

- التدريب المباشر وغير المباشر.

التدريب المباشر: هو التدريب الذي يتفرغ له المتدرب لفترات طويلة أو قصيرة، ويتم عادة خارج موقع العمل، وتكون برامجه متخصصة يقدمها متخصصون أكفاء.

والتدريب غير المباشر: هو التدريب في مكان العمل؛ حيث يتدرب الفرد بطريقة مبسطة وباستخدام آلات العمل ومعداته خلال فترة العمل اليومي، ويعد هذا النوع أقل من أنواع التدريب تكلفة.

- التدريب من حيث طول فترة التدريب: وفي هذا النوع يقسم التدريب إلى ثلاث فترات زمنية:

(أ) تدريب قصير الأجل: حيث لا تتجاوز فترة التدريب الأيام أو الأسابيع.

(ب) تدريب متوسط الفترة: حيث إن لا تتجاوز فترة التدريب ستة أشهر على الأكثر.

(ج) تدريب طويل الأجل: وهو التدريب الذي يتفرغ فيه الفرد لمدة ستة أشهر فأكثر.

- التدريب من حيث عدد المتدربين:

وفي هذا النوع من التدريب إما أن يكون التدريب فردياً إما أن يكون جماعياً سواء داخل بيئة العمل أم خارجها.

- التدريب من حيث الموقع: قسم التدريب في هذا النوع إلى قسمين:

(أ) التدريب داخل العمل: ويكون على مستوى الأفراد داخل المنظمة أو بشكل فردي، وهذا النوع من التدريب فيه استمرارية لعملية التدريب بما يوفره من تبادل للخبرات بين أفراد المنظمة.

(ب) التدريب خارج موقع العمل: ويكون في مراكز أو هيئات متخصصة للتدريب، ويكون ضمن مجموعات مختلفة في تخصصات محددة ومن مختلف المنظمات أو البلدان.

- التدريب من حيث توقيته: وينقسم إلى ثلاثة أنواع هي:

(أ) التدريب قبل الخدمة: وهو إعداد الأفراد علمياً وعملياً بحيث يكونون مؤهلين للقيام بالأعمال الموكلة إليهم عند التحاقهم بوظائفهم، كالتدريب الميداني لخريجي كليات الطب والكليات التربوية.

(ب) التدريب عند الالتحاق بالخدمة مباشرة: وذلك بتوفير المعلومات اللازمة للأفراد الجدد والتي يحتاجون إليها في أداء أعمالهم، مع توضيح أهداف المنظمة التي التحقوا بها ورسالتها.

(ج) التدريب خلال الخدمة: وهو إلحاق الأفراد بالتدريب في إحدى قطاعات التدريب - كالمعاهد ومراكز التدريب - لتنمية قدراتهم، إكسابهم المهارات اللازمة لأداء واجباتهم الوظيفية.

- التدريب من حيث مجال التدريب:

(أ) التدريب المهني: وهو تأهيل المتدرب لاكتساب مهنة معينة عن طريق مراكز التدريب الصناعية أو المهنية.

(ب) التدريب التخصصي: وهو تدريب الفرد على تخصص معين، ويتم تطوير أدائه في نفس مجال التخصص.

(ج) التدريب على طرق الأمن والسلامة: لتجنب حوادث العمل وإصابات.

(د) التدريب الإداري والإشرافي: بهدف إكساب الأفراد مهارات في مجال الإدارة والإشراف.

- التدريب من حيث الغرض:

وينقسم هذا النوع إلى أشكال متعددة منها:

(أ) التدريب من أجل اكتساب المعارف الجديدة التي تتطلبها الوظيفة.

(ب) التدريب من أجل تطوير أداء الأفراد ومهاراتهم.

(ج) التدريب من أجل الترقية أو النقل لمركز إداري جديد.

(د) التدريب من أجل اكتساب مهارات خاصة، كالقدرة على التفاوض أو غيرها .

(أحمد ، 2014).

رابعاً: تعريف الموارد البشرية:

يمكن تعريف الموارد البشرية على "أنها مجموعة من الأفراد الذين يشكلون القوى العاملة في المنظمة أو قطاع الأعمال؛ وذلك للتأكيد على حقيقة أن الموظفين هم جزء مهم من العمل، ولا اعتبارهم أصلاً من أصول الشركات التي يعملون بها والذي يجب إدارته بفاعلية لتحقيق النجاح، كما أن الموارد البشرية ليست مجرد اسم آخر للموظفين، إذ إنها في تعريف أكثر شمولية تمثل القسم المسؤول عن إدارة العنصر البشري في المنظمات من خلال توفير عمليات التوظيف، والتدريب، وتطوير المهارات؛ لتحقيق الفائدة المتوقعة لكلا الطرفين بالأداء المطلوب، وقد يمثل هذا القسم عدداً من الموظفين بدايةً بمدير الموارد البشرية وانتهاءً

بالمساعدين، أو أن يكون القسم متمثلاً بموظف واحد ويتم تحديد ذلك نسبةً إلى حجم الشركة أو المؤسسة وعدد موظفيها الإجمالي" (مرجع سابق، ص3).

خامساً: تعريف أداء الموارد البشرية:

هناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء، نظراً لتعدد الكتابات والأبحاث، لهذا سنحاول إعطاء عدة تعريفات توضح مفهوم الأداء بصفة عامة وأداء الموارد البشرية بصفة خاصة.

سادساً: تعريف الأداء:

"أن الأداء يرتبط دائماً بالمستقبل وأن هذا المصطلح ما هو إلا تعبير عن: القدرة على الذهاب أو التوجه أينما نريد، كما أن هناك معنيين للأداء أحدهما ضيق والآخر واسع، فحسب المعنى الضيق فإن الأداء هو الأثر أو النتيجة، في حين أنه حسب المعنى الواسع فإن الأداء هو مجموعة من المراحل المنطقية والأساسية التي ينبغي قطعها من أجل بلوغ نتيجة معينة، إلا أنه يبقى دائماً مفهوماً غامضاً لأنه يحمل في جعبته العديد من المعاني" (مرجع سابق، ص11).

سابعاً: تعريف أداء الموارد البشرية:

أداء الموارد البشرية "هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولية التي تكلف بها إدارة المؤسسة، أو الجهود التي ترتبط وظيفتها بها، يعني النتائج التي يحققها الموظف للمؤسسة" (بن داني، 2020، ص16). ويعرف أيضاً "أنه تفاعل لسلوك العامل، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات العامل في المنظمة" (مرجع سابق، ص15).

وإشارة إلى التعريفات السابقة على أنه لا يجوز الخلط بين السلوك والإنجاز والأداء ذلك أنا السلوك وما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة أما الإنجاز هو ما يبقى من أثر أو النتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل في حين أن الأداء هو التفاعل بين السلوك والإنجاز أي أنه يعبر عن مجموعة الأعمال والنتائج معاً.

ثامناً : أثر التدريب على أداء الموارد البشرية

تعد الموارد البشرية أحد أهم العوامل التنافسية نجاحاً في المؤسسة وهذا ما يستدعي تدريب الفرد بهدف تحسين أدائه لكي يحقق أهداف المؤسسة، إن من المؤكد أن الأداء البشري يقوم على المهارات التي يكتسبها الفرد فهذه الأخيرة تتطور حسب التغيرات الحاصلة، حيث تتجسد أهمية التدريب في أنه يطور و ينمي المهارات لدى الفرد حتى يحسن من الأداء الوظيفي ويواكب كل التغيرات الحاصلة (الأحمر، 2025).

10- الدراسة الميدانية :

نبذة تعريفية عن إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز..

تعد إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز إحدى الإدارات الرئيسية التابعة للهيكل التنظيمي للشركة، وتضطلع بمهمة الدعم اللوجستي والخدمي لضمان استمرارية العمليات التشغيلية في المجمع النفطي والمدينة السكنية .

تتركز مهام الإدارة في الإشراف الشامل على صيانة وتشغيل البنية التحتية للمدينة السكنية والمباني الإدارية والخدمية في موقع الشركة ، ويشمل ذلك إدارة شبكات المياه، الصرف الصحي، التكييف المركزي، والكهرباء العامة. كما تتولى مسؤولية تقديم خدمات الإعاشة، الفندقية، والنظافة العامة، إلى جانب صيانة المرافق التعليمية، الرياضية، والترفيهية التابعة للشركة .

ويهدف الدور المحوري للإدارة إلى توفير بيئة معيشية وعملية متكاملة تضمن استقرار العاملين وعائلاتهم بالمنطقة، مما ينعكس بشكل مباشر على استمرار كفاءة عمليات إنتاج وتصنيع النفط والغاز.(شركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز، د.ت)

مجتمع الدراسة

هم الموظفون عاملين بإدارة المرافق بشركة سرت والبالغ عددهم 25 موظف.

عينة الدراسة

وفقاً لجدول مورجان تم اعتماد العينة العشوائية التي بلغ عددها 24 موظفاً

تجميع البيانات

لتحقيق هدف الدراسة تم تجميع البيانات بواسطة استمارة استبيان أرسلت إلى عينة محدودة من المبحوثين بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز بإدارة المرافق، وهم (الموظفين ومدراء إدارة ومشرفين ورؤساء أقسام).

حيث قامت مجموعة البحث بتوزيع الاستبيان والبالغ عددها (24) استبيان على المبحوثين والذين هم مختصون في مجالهم لجمع البيانات بطريقة سليمة تجنباً للوقوع في أخطاء وبعد عملية جمع البيانات تمت مراجعتها وتم تسجيل نقص في ثلاث استمارات كما صنفنا إجابات مبحوثين لمقياس ليكرت الخماسي.

جدول رقم (1) يبين مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جداً
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر : من أعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2026)

حدود مقياس ليكرت..

تم حساب المدى بطرح أكبر قيمة في مقياس ليكرت من أقل قيمة (5-1=4)، ثم تقسيم المدى على أكبر قيمة في المقياس (4÷5=0.80)، تضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس للحصول على حدود كل تصنيف.

جدول رقم (2) يبين حدود مقياس ليكرت الخماسي

التصنيف	الحد الأدنى	الحد الأعلى
غير موافق جداً	1	1.79
غير موافق	1.80	2.59
محايد	2.60	3.39
موافق	3.40	4.19
موافق جداً	4.20	5

المصدر : من أعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2026)

جدول رقم (3) يبين مقياس تحديد الوزن النسبي والاهمية النسبية للوسط الحسابي

الأهمية النسبية لدرجات المقياس	درجة المقياس المستخدمة في الدراسة	الوزن النسبي		الوسط	
		إلى	من	إلى	من
بدرجة كبيرة جداً	موافق جداً	%100.00	%84.00	5.00	4.20
بدرجة كبيرة	موافق	%83.80	%68.00	4.19	3.40
بدرجة متوسطة	محايد	%67.80	%52.00	3.39	2.60
بدرجة قليلة	غير موافق	%51.80	%36.00	2.59	1.80
بدرجة قليلة جداً	غير موافق جداً	%35.80	%20.00	1.79	1.00

المصدر : من أعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2026)

تحليل البيانات

بعد عملية جمع البيانات ومراجعتها وتأكد من فاعلية جمعها ومن سلامة الإجابات تم تحليل البيانات من خلال استخدام برنامج (SPSS).

صدق وثبات أداة الدراسة

تم اختبار درجة المصداقية بمعامل الفا كرونباخ وذلك لغرض اختبار وقياس درجة المصداقية (الاعتمادية) في الاستجابات الواردة عن أسئلة الاستبانة، إذ يعتمد هذا الاختبار على مدى الثبات الداخلي ودرجة الاعتمادية لأسئلة الاستبانة.

جدول رقم (4) يبين مدى الصدق والثبات

المحاور	عدد الفقرات	الثبات	الصدق
محور برامج التدريب	15	.690	%83
محور أداء الموارد البشرية	15	.586	%76

المصدر : من أعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2026)

مرحلة توزيع وتجميع استمارات الاستبيان..

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار المتغيرات فقد وزعت استمارات استبيان على العاملين بإدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز ، وقد تم توزيع (25) استمارة استبيان على الموظفين عينة البحث وقد تم استرجاع (21) استمارة استبيان.

جدول رقم (5) يبين توزيع هذه الاستبيانات

صحائف الاستبيان الموزعة	صحائف الاستبيان المستلمة	النسبة
25	21	%70

المصدر : من أعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية (2026)

التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية..

يهدف التعرف على خصائص عينة الدراسة ووصفها والتحقق من واداركهم لموضوع الاستبيان فقد تم تحليل البيانات الديموغرافية كما هو مبين بالجدول التالية:

النوع..

من خلال الجدول رقم (6) والذي يمثل توزيع المشاركين في الدراسة حسب متغير النوع نلاحظ إن نسبة الذكور 100% ونسبة الإناث 0%.

جدول رقم (6) توزيع المشاركين حسب النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكر	21	%100
أنثى	0	%0
الإجمالي	21	%100

المصدر : من أعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

العمر.

من خلال الجدول رقم (7) والذي يمثل توزيع المشاركين في الدراسة حسب العمر نلاحظ إن 19% من المشاركين في الدراسة أعمارهم (أقل من 25 سنة)، وأن 24% من المشاركين في الدراسة أعمارهم تتراوح (بين 25 سنة الي أقل من 30 سنة)، وأن نسبة 9% من المشاركين في الدراسة أعمارهم تتراوح (بين 35 سنة الي أقل من 45 سنة) وأن 24% من المشاركين في الدراسة أعمارهم تتراوح (بين 45 سنة الي أقل من 55 سنة)، وأن 24% من المشاركين في الدراسة أعمارهم تتراوح (من 55 سنة فما فوق).

جدول رقم (7) توزيع المشاركين حسب العمر

النسبة	العدد	العمر
19%	4	أقل من 25 سنة
24%	5	من 25 سنة إلى أقل من 35 سنة
9%	2	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة
24%	5	من 45 سنة إلى أقل من 55 سنة
24%	5	من 55 سنة فما فوق
100%	21	الإجمالي

المصدر : من أعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

المؤهل..

يوضح الجدول رقم (8) توزيع المشاركين حسب المؤهل العلمي ولوحظ أن 38% من المشاركين أقل من الثانوي، و5% من المشاركين يحملون شهادة ثانوي، ونسبة 33% من المشاركين يحملون شهادة دبلوم عالي، و19% من المشاركين يحملون شهادة بكالوريوس، ونسبة 5% من المشاركين يحملون شهادة ماجستير، ونسبة 0% من المشاركين يحملون شهادة دراسات دكتوراه، وبذلك أن أغلب المشاركين في الدراسة يحملون مؤهلات جيدة وقادرة على مفهوم الدراسات.

جدول رقم (8) توزيع المشاركين حسب المؤهل

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
38%	8	أقل من الثانوي
5%	1	الثانوي
33%	7	دبلوم عالي
19%	4	بكالوريوس
5%	1	ماجستير
0%	0	دكتوراه
100%	21	الإجمالي

المصدر : من أعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

الخبرة العملية..

يوضح الجدول رقم (9) توزيع المشاركين حسب خبرتهم العملية ونلاحظ أن 14% من المشاركين خبرتهم العملية (أقل من 5 سنوات)، أما 33% من المشاركين خبرتهم العملية (من 5 إلى 11 سنة)، ونسبة 10% من المشاركين خبرتهم العملية (من 11 إلى 16 سنة)، ونسبة 43% من المشاركين خبرتهم المصرفية (أكثر من 16 سنة).

الجدول (9) توزيع المشاركين في الدراسة علي حسب الخبرة العلمية

النسبة	العدد	الخبرة
14%	3	أقل من 5 سنوات
33%	7	من 5 سنوات إلى أقل من 11 سنة
10%	2	من 11 سنة إلى أقل من 16 سنة
43%	9	من 16 سنة فأكثر
100%	21	الإجمالي

المصدر : من أعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

عدد الدورات التي تم الاشتراك فيها

يوضح الجدول رقم (10) توزيع المشاركين حسب عدد الدورات التي تم الاشتراك فيها ونلاحظ أن 28% غير مشترك، أما 14% مشاركون في دورة واحدة، ونسبة 10% مشاركون في دورتان، ونسبة 14% مشاركون في ثلاث دورات، ونسبة 5% مشاركون في أربع دورات، ونسبة 19% مشاركون في خمس دورات، ونسبة 5% مشاركون في ست دورات، ونسبة 0% مشاركون في سبع دورات، ونسبة 5% مشاركون في أكثر من سبع دورات.

الجدول (10) توزيع المشاركين في الدراسة علي حسب عدد الدورات التي تم الاشتراك فيها

النسبة	العدد	الخبرة
28%	6	غير مشترك
14%	3	دورة واحدة
10%	2	دورتان
14%	3	ثلاث دورات
5%	1	أربع دورات
19%	4	خمس دورات
5%	1	ست دورات
0%	0	سبع دورات
5%	1	أكثر من سبع دورات
100%	21	الإجمالي

المصدر : من أعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

مجال الوظيفة الحالي..

يوضح الجدول رقم (11) توزيع المشاركين حسب مجال الوظيفة الحالي ونلاحظ أن 5% مدير ادارة، ونسبة 28% رئيس قسم، ونسبة 10% مشرف، ونسبة 57% موظف.

الجدول (11) توزيع المشاركين في الدراسة علي حسب مجال الوظيفة الحالي

النسبة	العدد	الخبرة
5%	1	مدير إدارة
28%	6	رئيس قسم
10%	2	مشرف
57%	12	موظف
100%	21	الإجمالي

المصدر : من أعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

الدرجة الوظيفية

يوضح الجدول رقم (12) توزيع المشاركين حسب الدرجة الوظيفية ونلاحظ أن 0% من المشاركين لم يذكر، أما 10% من المشاركين خبرتهم العملية درجة ثانية، ونسبة 0% من المشاركين خبرتهم العملية درجة ثالثة، ونسبة 14% من المشاركين خبرتهم العملية درجة رابعة، ونسبة 19% من المشاركين خبرتهم العملية درجة خامسة، ونسبة 14% من المشاركين خبرتهم العملية درجة سادسة، ونسبة 0% من المشاركين خبرتهم العملية درجة سابعة، ونسبة 43% من المشاركين خبرتهم العملية أكثر من الدرجة السابعة.

الجدول (12) توزيع المشاركين في الدراسة علي حسب الدرجة الوظيفية

النسبة	العدد	الخبرة
0%	0	لم يذكر
10%	2	الدرجة الثانية
0%	0	الدرجة الثالثة
14%	3	الدرجة الرابعة
19%	4	الدرجة الخامسة
14%	3	الدرجة السادسة
0%	0	الدرجة السابعة
43%	9	أكثر من سبعة
100%	21	الإجمالي

التحليل الإحصائي للبيانات اللازمة لاختبار المتغيرات

1. اختبارات الإحصاء الوصفي..

وفقا للنتائج يتم قبول المتغير إذا كان المتوسط الحسابي (3.5) أو أكثر بينما يتم رفضها إذا كان المتوسط الحسابي اقل من (3.5).

2. اختبار المتغير المستقل الاول التدريب

إجراء اختبارات الإحصاء الوصفي للأسئلة المتعلقة بهذا المتغير كما في الجدول رقم (13)

ت	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	المعيار الانحراف	نسبة الموافقة	الرأي العام لـ عينة الدراسة
1	يساعدك التدريب في حل بعض المشاكل التي تواجهك في أداء العمل.	13	8	0	0	0	4.61	0.515	100%	موافقون بشدة
2	برنامج الدورة التدريبية له علاقة بعملك الميداني.	6	12	3	0	0	4.14	0.491	85%	موافقون
3	يتم ترشيح للتدريب لاعتبارات شخصية او اجتماعية.	3	5	10	3	0	3.38	0.420	38%	محايدون
4	الدورات التدريبية فيها نوع من التكرار في مادتها ومحتواها.	2	8	5	6	0	3.28	0.410	47%	موافقون
5	التوقيت الذي تم فيه عقد الدورة التدريبية كان مناسباً لظروف المتدربين.	3	15	3	0	0	4	0.400	85%	موافقون
6	مستوى أداء المدربين مرضي.	4	9	8	0	0	3.80	0.470	61%	موافقون
7	يعمل على متابعة تأثير التدريب اثناء وبعد اتمام البرامج التدريبية.	2	15	4	0	0	3.90	0.480	80%	موافقون
8	البرامج التدريبية المقدمة محققة للأهداف	4	14	3	0	0	4.04	0.406	85%	موافقون
9	تعمل البرامج التدريبية على رفع قدرة العاملين على استخدام التكنولوجيا.	15	5	1	0	0	4.66	0.553	95%	موافقون بشدة
10	يتم اعتماد طرق وأساليب في البرنامج التدريبي تتيح المجال للمتدربين بممارسة نشاطات	6	11	4	0	0	4.09	0.409	80%	موافقون
11	يتم اعتماد طرق وأساليب في البرنامج التدريبي تراعي اختلاف بين حاجات المتدربين المختلفة.	4	10	7	0	0	3.85	0.475	66%	موافقون
12	تتيح البرامج التدريبية الفرصة للترقية او التأهيل لمهام وظيفة أخرى.	11	8	1	1	0	4.38	0.420	90%	موافقون بشدة
13	البرامج التدريبية يجري اعدادها بالاعتماد على ما هو متوفر من خبرات داخل الشركة.	10	9	2	0	0	4.38	0.420	90%	موافقون بشدة
14	تتيح البرامج التدريبية الفرصة للحصول على مزايا ومكاسب مالية إضافية.	4	10	4	3	0	3.71	0.558	66%	موافقون
15	يتم الترشيح للتدريب بنسبة معينة حددتها الإدارة العليا للموظفين العاملين في القسم.	4	12	4	1	0	3.90	0.495	76%	موافقون
المتوسط الحسابي العام 4.008										

يبين الجدول رقم (13) التعلق بإجابات عينة الدراسة حول محور بيئة العمل، يقع في حدود الموافق حيث يشير المتوسط الحسابي العام لعدد (15) فقرات (4.008)، وهذا يعطي دلالة على ان هناك أثر للتدريب، حيث جاءت الفقرة رقم (9) حسب اراء المستبنيين باعلي متوسط حسابي (4.66) والتي اكدت على ان تكون البرامج التدريبية تعمل على رفع قدرة العاملين على استخدام التكنولوجيا، ونلاحظ ان اقل متوسط حسابي كان للفقرة رقم (4) حيث بلغ (3.28).

3. اختبار المتغير المستقل الثاني أداء الموارد البشرية

إجراء اختبارات الإحصاء الوصفي للأسئلة المتعلقة بهذا المتغير كما في الجدول رقم (14)

ت	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط الحسابي	المعيار الانحراف	الموافقة نسبة	الجملة الترتيبية العام
		5	4	3	2	1				
1	توجد إدارة مارد بشرية على الهيكل التنظيمي في نفس المستوى الذي توجد فيه الإدارات الرئيسية الأخرى بالشركة.	5	9	7	0	0	3.90	0.495	%66	موافقون
2	تعمل الإدارة العليا دائما على جذب الكفاءات المتخصصة في مجال إدارة الموارد البشرية.	4	12	4	1	0	3.90	0.495	%76	موافقون
3	يعتبر هدف تطوير مهارات الموارد البشرية أحد الأهداف الرئيسية بالشركة.	8	10	2	1	0	4.19	0.496	%85	موافقون
4	تسعى الإدارة العليا دائما الى دعم الجهود التي تبذل لزيادة معارف وخبرات الموارد البشرية.	7	10	3	1	0	4.09	0.409	%80	موافقون
5	ان الموارد البشرية من وجهة نظر الإدارة العليا اخر اهم الأصول التي تمتلكها الشركة.	2	11	4	4	0	3.52	0.507	%61	موافقون
6	ان التركيز على تطوير مهارات الموارد البشرية أفضل من عملية جذب تكنولوجيا جديدة للشركة.	6	12	2	1	0	4.09	0.409	%85	موافقون
7	ان الراس المال البشري بالشركة يعتبر بمثابة اعداد عناصر استثماري منظم يجب الاهتمام به.	8	9	4	0	0	4.19	0.496	%80	موافقون
8	تنظر الشركة على ما يتفق على التدريب على انه استثمار في العنصر البشري وليس مجرد تكلفة لتحملها الشركة.	4	14	2	1	0	4	0.400	%85	موافقون
9	ان قيمة الموارد البشرية ترتبط بإنتاجيتها وبالتالي منفعتها لشركة.	4	15	2	0	0	4.09	0.409	%90	موافقون
10	تواكب التغيرات التي تحدث في ممارسات إدارة الموارد البشرية مع ما يحدث من تطورات في الإدارة الأخرى.	3	10	6	2	0	3.66	0.520	%61	موافقون
11	تعمل إدارة الموارد البشرية جادة على تنمية مصادرها من الأفراد عن طريق الاتصال بسوق العمل وجذب الافراد اللازمين.	3	8	6	3	1	3.42	0.497	%52	موافقون
12	تتسم البرامج التدريبية بانها هادفة ومستمرة وشاملة لكافة فئات الموارد البشرية.	2	14	4	1	0	3.80	0.470	%76	موافقون
13	تقوم إدارة الموارد البشرية بدور فعال جدا للموارد البشرية في الشركة.	4	13	3	1	0	3.95	0.499	%80	موافقون
14	تسعى إدارة الموارد البشرية دائما الى توفير المعلومات المتعلقة بمستويات أداء العنصر البشري.	7	11	2	1	0	4.14	0.491	%85	موافقون
15	تولي الإدارة العليا بالشركة اهتمام كبير بمتابعة تنفيذ الخطط الخاصة بتطوير معارف ومهارات وخبرات الموارد البشرية.	5	14	2	0	0	4.14	0.491	%90	موافقون
المتوسط الحسابي العام 3.938										

يبين الجدول رقم (14) التعلق بإجابات عينة الدراسة حول محور ضغط العمل، يقع في حدود الموافق حيث يشير المتوسط الحسابي العام لعدد (15) فقرات (3.938)، وهذا يعطي دلالة على أن هناك أثر حول أداء الموارد البشرية، حيث جاءت الفقرة رقم (3) والفقرة رقم (7) حسب آراء المستبشرين بأعلى متوسط حسابي (4.19) والتي أكدت على أن هدف تطوير مهارات الموارد البشرية أحد الأهداف الرئيسية بالشركة، وأن الراس المال البشري بالشركة يعتبر بمثابة اعداد عناصر استثماري منظم يحب الاهتمام به ونلاحظ أن أقل متوسط حسابي كان للفقرة رقم (5) حيث بلغ (3.52).

4. تحليل محاور الدراسة:

الجدول (15) يبين تحليل محاور الدراسة

المحور	المحاور	عدد الفقرات	المتوسط	الوزن النسبي	الرأي السائد	الترتيب
الأول	التدريب	15	4.008	80.16%	موافقون	4
الثاني	أداء الموارد البشرية	15	3.938	78.76%	موافقون	4
	جميع المحاور معاً	13	3.973	79.46%	موافقون	

المصدر : من أعداد الباحثان بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

وأخيراً يبين الجدول رقم (15) ملخصاً لكل المحاور على حدة، حيث يتبين حسب آراء مجتمع الدراسة الذي يتكون في موظفي إدارة المرافق في شركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز، أن المتوسطات الحسابية لجميع المحاور (3.973) وباتجاه عام بدرجة موافقون، وتحصل المحاور الأولى على أعلى متوسط حسابي والذي بلغ (4.008) بوزن نسبي (80.16%) وباتجاه عام بدرجة موافقون، بينما أقل متوسط حسابي كان للمحور الثاني والذي بلغ (3.938) بوزن نسبي بلغ (78.76%) وباتجاه عام بدرجة موافقون.

يمكن القول إنه بعد التعرف على نتائج التحليل لجميع المحاور ومناقشتها تم التوصل إلى النتائج الكلية لمتغيرات الدراسة، وبناءً على ذلك تم احتساب النتيجة الكلية لجميع المحاور معاً وأظهرت أن المتوسط العام للدراسة معاً يساوي (3.973) وبوزن نسبي بلغ (79.46%) وباتجاه عام بدرجة موافقون.

وهذا يعطي دلالة على أنه توجد هناك أثر لبرامج التدريب على أداء الموارد البشرية إدارة المرافق بشركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز

11- النتائج والتوصيات

أولاً: نتائج الدراسة

1. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق برامج التدريب في إدارة المرافق بشركة سرت جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور التدريب (4.008) وبوزن نسبي (80.16%)
2. بينت النتائج وجود أثر إيجابي لبرامج التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لمحور أداء الموارد البشرية (3.938)، وهو ما يشير إلى ارتفاع مستوى موافقة أفراد العينة.
3. أوضحت النتائج أن التدريب يسهم في مساعدة العاملين على معالجة المشكلات المرتبطة بالعمل وتنمية قدراتهم الوظيفية.
4. أظهرت النتائج أن البرامج التدريبية ترتبط بطبيعة العمل الميداني، الأمر الذي يعزز إمكانية تطبيق المعارف المكتسبة في بيئة العمل.
5. بينت الدراسة أن البرامج التدريبية تسهم في رفع قدرة العاملين على استخدام التقنيات الحديثة وتطوير مهاراتهم المهنية.
6. كشفت النتائج عن وجود رضا عام عن مستوى أداء المدربين وأساليب تنفيذ البرامج التدريبية.
7. أشارت النتائج إلى وجود بعض أوجه القصور في البرامج التدريبية، تمثلت في تكرار محتوى بعض الدورات وعدم مراعاة جميع الاحتياجات التدريبية بصورة كافية.
8. أظهرت النتائج اهتمام الإدارة العليا بتنمية الموارد البشرية واعتبار الإنفاق على التدريب استثماراً في العنصر البشري.

9. توصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لجميع محاور الدراسة بلغ (3.973) بوزن نسبي (79.46%)، مما يؤكد وجود أثر إيجابي لبرامج التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية
- ثانياً: توصيات الدراسة**
1. إجراء تحليل دوري للاحتياجات التدريبية للعاملين قبل إعداد الخطط التدريبية؛ لضمان توافق البرامج مع متطلبات الوظائف الفعلية.
 2. تنويع البرامج التدريبية وتحديث محتواها بصورة مستمرة بما يواكب التطورات التقنية والإدارية في قطاع النفط والغاز.
 3. زيادة الاعتماد على التدريب العملي والتطبيقي داخل مواقع العمل، لما له من أثر أكبر في تحسين الأداء الوظيفي.
 4. وضع نظام لتقييم أثر التدريب بعد انتهاء البرامج التدريبية لقياس مدى انتقال أثر التدريب إلى بيئة العمل.
 5. تحقيق العدالة والشفافية في ترشيح العاملين للمشاركة في البرامج التدريبية وفق معايير واضحة ومعلنة.
 6. تشجيع التدريب الخارجي وتبادل الخبرات مع المؤسسات المماثلة للاستفادة من أفضل الممارسات.
 7. ربط نتائج التدريب بنظام تقييم الأداء والترقيات والحوافز؛ لتعزيز دافعية العاملين نحو المشاركة الفاعلة.
 8. توفير موازنات مالية كافية للتدريب باعتباره استثماراً في تنمية رأس المال البشري.
 9. إجراء دراسات مستقبلية تتناول أثر التدريب في متغيرات أخرى مثل الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

المراجع :

1. أحمد، محمد موسى، (2014)، *إدارة الأفراد "الموارد البشرية" بين النظرية والتطبيق*، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مكتبة الوفاء القانونية
2. الأحمر، عصام المبروك محمد. (2025). *أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على شركة الواحة للنفط*. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 4(3)، 1108-1093. <https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/index>
3. الدرويش، فتحية علي محمد. (2023). *أثر التدريب على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية من داخل الشركة العامة للكهرباء / طرابلس بإدارة تنفيذ المشاريع خلال السنوات الثلاث الماضية (2021-2022-2023)* [رسالة ماجستير، كلية العلوم والتقنيات الطبية].
4. المخلافي، رشاد سعيد، العامري، عادل قائد، والجعفري، فيصل علي. (2023). *أثر التدريب على أداء العاملين في المستشفى الجمهوري التعليمي العام في مدينة تعز*. مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، 6(3)، 180-... <https://journal.alsaeeduni.net>
5. بطرني، لين. (د.ت). *أثر التدريب على أداء العاملين: دراسة حالة فرع دمشق لنقابة المحامين* [مشروع تخرج ماجستير غير منشور]. الجامعة الافتراضية السورية.
6. بلقاسم، بن عمار؛ بلال، بن عياد، (2020)، *أثر برامج التدريب على أداء الموارد البشرية*، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم تسيير، الجزائر.
7. بن داني، فطيمة الزهرة، (2020)، *دور التدريب في تحسين الأداء الوظيفي*، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم والاقتصاد والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، الجزائر.
8. خزام، ديماء، (2020)، *أثر التدريب في أداء العاملين*، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية.
9. راضية، سالم؛ نعيمة، بوزيدة، (2021)، *أثر برامج التدريب على الأداء الوظيفي*، رسالة دكتوراه، جامعة الشاذلي بن جديد، الجزائر.
10. شركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز. (ب.ت). *عن الشركة والإدارات الخدمية والحيوية بالبريقة. الهيكل التنظيمي والخدمات اللوجستية*. جرى الاطلاع عليه من الموقع الرسمي: <http://www.soc.ly> [http://www.soc.ly]

11. عباس، منير، (2017)، أثر تحديد الاحتياجات التدريبية ومحتوى التدريب ومدته في أداء العاملين، رسالة دكتوراه،

الجامع السورية الخاصة، قسم إدارة الموارد البشرية، سوريا.

12. عثمان، نورية عبد الكريم، وعلي، عبد الله قائد غالب. (2025). أثر التدريب في أداء العاملين بمكتب الشؤون

الاجتماعية والعمل بمحافظة تعز- الجمهورية اليمنية. مجلة الدراسات الاجتماعية، 31(8).

<https://journals.ust.edu/index.php/JSS>

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of LJCAS and/or the editor(s). LJCAS and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.