

بسم الله الرحمن الرحيم

ورقة بعنوان:

أثر التدريب المبني على الجدارات في أداء العاملين

بالتطبيق على المؤسسة السودانية للنفط

إعداد:

د نوال محمد يوسف سالم

2023م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب المبني على الجداريات في أداء العاملين في المؤسسة السودانية للنفط، هدفت البحث لمعرفة أنواع التدريب المختلفة التي تسهم في تطوير القدرات الفنية للعاملين، التعرف على المشكلات والمعوقات التي تواجه العملية التدريبية في المؤسسات واقتراح الحلول لها، معرفة العلاقة بين التدريب والروح المعنوية وتحسين الاتجاهات لدى الموظفين. تتمثل مشكلة البحث في أن أداء العاملين في المؤسسة السودانية للنفط يعاني من الضعف والقصور ولعل السبب يعود إلى عدم استخدام الطرق الحديثة في التدريب وعدم تفعيل التدريب القائم على الجدارية في أداء العاملين في المؤسسة السودانية للنفط، اتبع البحث المنهج التاريخي في تتبع الدراسات السابقة وعرضها، والمنهج الاستقرائي في تحديد مشكلة البحث وطبيعتها، والمنهج الاستنباطي في صياغة فرضيات البحث، والمنهج الوصفي التحليلي في اختبار الفرضيات، ثم قامت الباحثة بتصميم استبانة غطت محاور الدراسة، تم توزيع الاستبانة على العاملين بالشركة للحصول على بيانات الدراسة. سعى البحث لاختبار الفرضيات المتمثلة في الفرضية الرئيسية في أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين "خلص البحث إلى جملة من النتائج؛ أهمها يعتمد نجاح عملية التدريب وفعاليتها على مدى صحة تحديد الاحتياجات التدريبية، ان تلقى العامل للتدريب يزيد من معارفه ومهاراته كما يحسن مستوى ادائه، أدت نتائج الدراسة إلى صحة الفرضية الرئيسية لهذا البحث وهي أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين". أدت نتائج الدراسة إلى رفض الفرضية الفرعية الأولى لهذا البحث وهي أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين". على ضوء تلك النتائج تقدم البحث بتوصيات منها لابد من الاهتمام بتدريب العاملين لزيادة معارفهم ومهاراتهم ولرفع مستوى أدائهم، ضرورة ربط تحديد الاحتياجات التدريبية بالأهداف وأن يكون تحديدها وفق احتياج فعلي تقضي خطط الشركة، ضرورة متابعة المتدربين ومراقبتهم أثناء انتظامهم في الدورات التدريبية والتأكد من فهمهم لما يتلقونه من تدريب، والتأكد من تطبيق ما تعلموه من معارف ومهارات تطبيقاً عملياً.

Abstract

The study aimed to know the effect of training based on competencies in the performance of workers in the Sudanese Petroleum Corporation Limited, the research aimed to know the different types of training that contribute to developing the technical capabilities of workers, to identify the problems and obstacles facing the training process in institutions and to suggest solutions to them, to know the relationship between training Morale and improving employee attitudes. The research followed the historical approach in tracking and presenting previous studies, the inductive approach in determining the research problem and its nature, and the deductive approach in formulating research hypotheses, and the descriptive analytical approach in hypothesis testing, then the researcher designed a questionnaire that covered the axes of the study, the questionnaire was distributed to employees of the company to obtain data studying. The research sought to test the hypotheses represented in the main hypothesis that there is a statistically significant relationship between SOC training and the performance of workers. The research concluded a set of results; The most important of which is the success of the training process and its effectiveness depends on the correctness of determining the training needs, if the worker receives the training increases his knowledge and skills and improves his level of performance, the results of the study led to the validity of the main hypothesis of this research, that "there is a statistically significant relationship between training with the Sudanese Petroleum Corporation Limited and performance staff". The results of the study led to the rejection of the first sub-hypothesis of this research, which is that "there is a statistically significant relationship between determining the training needs of the Sudanese Oil Corporation Limited and the performance of workers." In the light of those results, the research made recommendations, among them, attention must be paid to training workers to increase their knowledge and skills and to raise the level of their performance, the necessity of linking the identification of training needs to objectives and that their identification be in accordance with an actual need that requires the company's plans, the need to follow and monitor the trainees during their regularity in the training courses and ensure their understanding of what they receive From training, and making sure that the knowledge and skills they learned are applied in practice.

الكلمات المفتاحية: التدريب بالجدارات ، الأداء أولاً: الاطار العام للدراسة

المقدمة:

التدريب من أكثر المواضيع التي لاقى اهتماماً كبيراً وذلك بسبب الدور الفعال الذي يلعبه في تنمية وتطوير الأداء لكافة فئات القوى العاملة في الشركات. تسعى المؤسسات في الوقت الحالي إلى التكييف مع المحيط الخارجي، ومسايرة التطورات والمتغيرات التكنولوجية الحديثة، ولتحقيق ذلك لابد من اعتماد برنامج تدريبي شامل مؤهل وفعال يتوافق مع احتياجات ومتطلبات المؤسسة، حتى لا يتحول إلى مجرد نشاط عديم الجدوى، فالنشاط التدريبي يجب أن يستند على مجموعة من المبادئ الأساسية والعامّة والتي قد تدعم نشاطه وتطوره، وأن تستعمل طرق مختلفة حسب نوع وأهداف التدريب المطلوبة.

ويحتل التدريب الصدارة في أولويات المنظمات الحديثة وذلك للقناعة بأن التدريب الإلكتروني هو أحد المقومات الأساسية التي تساعد في تزويد العاملين بالمعارف والمهارات والسلوكيات المختلفة التي تساهم في رفع مستوى الأداء، وهو ما يعني قدرة المنظمة على الوصول إلى أهدافها بأقل التكاليف والجهد معاً. والتدريب عملية مدروسة لتعديل الاتجاه أو المعوقات أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط واحد أو مجموعة من الأنشطة، ويتمثل الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل، في تطوير قدرات الأفراد وفي آلية حاجات الأشخاص العاملين في المؤسسة في الوقت الحاضر والمستقبل

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تتمثل مشكلة البحث في أن أداء العاملين في المؤسسة السودانية للنفط يعاني من الضعف والقصور ولعل السبب يعود إلى عدم استخدام الطرق الحديثة في التدريب وعدم تفعيل التدريب القائم على الجدارة في أداء العاملين في المؤسسة السودانية للنفط، وعدم تحديد الاحتياجات التدريبية، وعدم معرفة مدى ملاءمة البرامج التدريبية للموظفين في المنظمة وتأثيرها على ادائهم.

تكمن مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. إلى أي مدى يؤثر التدريب المبني على الجدارة بالمؤسسة السودانية للنفط في أداء العاملين؟
2. هل تحديد الاحتياجات التدريبية بالمؤسسة السودانية للنفط يؤثر في أداء العاملين؟
3. هل تصميم البرامج التدريبية بالشركة يتناسب مع محتويات البرامج التدريبية للعاملين؟
4. إلى أي مدى يؤثر الاختيار للتدريب على أداء العاملين؟

5. هل يتناسب تنفيذ البرامج التدريبية مع الخطط التدريبية الموضوعية للتدريب؟

6. هل يتم تقييم البرامج التدريبية بالشركة لمعرفة جوانب القوة والضعف فيها؟

فروض الدراسة:

يسعى البحث لاختبار الفروض التالية:

الفرضية الرئيسية: أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المبني على الجدارات بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

والتي تنفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب القائم على الجدارة بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

- **الفرضية الفرعية الثانية:** أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرامج التدريبية بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختيار للتدريب بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

- **الفرضية الفرعية الرابعة:** أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ البرامج التدريبية بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

- **الفرضية الفرعية الخامسة:** أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرامج التدريبية بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

أهداف الدراسة

يسعى البحث لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على التدريب القائم على الجدارة في المؤسسة السودانية للنفط.

2. بيان وسائل وأنواع التدريب المختلفة التي تساهم في تطوير القدرات الفنية للعاملين بالمؤسسة السودانية للنفط.

3. تزويد الأفراد بالمعلومات المتطورة عن طبيعة أعمالهم وتزويدهم بالأساليب الحديثة لتحسين مستوى الأداء.

4. التعرف على المشكلات والمعوقات التي تواجه العملية التدريبية في المؤسسات واقتراح الحلول لها.

5. بيان التدريب على جودة ونوعية الخدمات التي يقدمها الموظف للعميل.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

1. يكتسب البحث أهميته لأنه من البحوث القليلة.
2. يوفر البحث مرجعاً للدارسين.
3. يسد البحث ثغرة علمية.
4. يفتح البحث آفاق بحوث مستقبلية أمام الدارسين.

ثانياً : الإطار النظري للدراسة

1. مفهوم التدريب:

التدريب "تشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية الخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والاتجاهات"⁽¹⁾. كما يعرف علماء الإدارة التدريب بأنه "التطور المنطقي المستمر للمعلومات والخبرات والمهارات بين فئات الأفراد"⁽²⁾.

ويعرفه آخرون التدريب بأنه يعني في مفهومه "عملية مستمرة لتنمية القدرة والمهارة وزيادة للفرد مع الاهتمام بالجانب الإنساني". فالتدريب ليس عملاً مؤقتاً يقدم للعاملين الجدد مرة واحدة بل أنه عملية مستمرة تمارس في كل وقت بصفة دائمة في كل جهة أو هيئة أو مؤسسة أو منظمة تدار بكفاءة⁽³⁾.

ويقول ماكفرلاند: أن الهدف من تدريب المديرين التنفيذيين ليس أفراد خارقين ولكن هو توسيع وزيادة المهارات والقدرات والمفاهيم اللازمة لمشروع الأعمال الحديثة⁽⁴⁾. وقد تنوعت المفاهيم التي تناولت التدريب باعتباره محاولات الإدارة لإحداث تغييرات تهدف إلى تعديل سلوك واتجاهات الفرد من النمط الذي أتخذه إلى نمط آخر تعتقد الإدارة إنه أكثر ارتباطاً بأهداف المنظمة⁽⁵⁾.

2. أهداف التدريب:

(1) عبد الكريم درويش، ليلي تكلا: أصول الإدارة العامة (القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، سنة 2002)، ص 51.

(2) امينة ساعاتي، إدارة الموارد البشرية (القاهرة: دار الفكر العربي، 1998م)، ص 73.

(3) عبد المجيد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية، (القاهرة: المكتبة العصرية، 2009م)، ص 185.

(4) D., E., Mefarland,, Management principles, and Principles, and Practices, (New York: Macaillian Co., (2002) P. 483.

(5) علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية (القاهرة: مكتبة غريب، سنة 2003) ص 352.

الأهداف الرئيسية لعملية التدريب المتمثلة في زيادة المعرفة وتطوير المهارة وتغيير السلوك إلى ما هو إيجابي، ويلخص أهداف التدريب فيما يلي⁽¹⁾:

1. زيادة معارف المتدربين ومعلوماتهم.
 2. إكساب المتدربين بعض المهارات اللازمة لتطوير كفاءتهم الإدارية.
 3. زيادة الاستقرار في الوظيفة بما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمتدربين.
 4. زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق، بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية، ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.
 5. زيادة الإنتاجية ورفع مستوى أداء الفرد.
 6. تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل والعاملين معهم.
- تحقيق عملية التكيف بين العامل وبين البيئة أي المنظمة التي يعمل بها. أهمية

3. مفهوم الأداء:

يشير الأداء إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة فالأداء يقاس على اساس النتائج التي يحققها الفرد. (راوية 2001م، ص، 209)

إن مفهوم الأداء اقتصر لدى العديد من الباحثين على اسهامات الموارد البشرية دون غيره من الموارد في تحقيق اهداف المؤسسة من خلال درجة تحقيق واتمام المهام الموكلة اليهم حيث يعبر الأداء عن قيام الفرد بالانشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله. (السعيد، 2011م)

يرى الباحث أن الأداء هو مدى تحقيق المؤسسة لاستراتيجياتها ولأهدافها وهو الكفاءة في انجاز الاعمال بجودة عالية وذلك باستغلال الموارد المتاحة

الدراسات السابقة:

يتناول كثير من الباحثين موضوع التدريب في رسائلهم وبحوثهم ونتطرق في هذا البحث لبعض منها وهي:

1) دراسة صلاح الطاهر على أحمد، 2012م⁽¹⁾:

(1) حسن أحمد الطعاني، مرجع سبق ذكره، ص35.

(1) صلاح الطاهر على أحمد، أثر التدريب على الأداء في الهيئة القومية للكهرباء، بين 1998 - 2008م، رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة أم درمان الإسلامية، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، 2012م.

2) وقد هدفت الدراسة إلى معرفة وسائل وأنواع التدريب المختلفة التي تساهم في تطوير القرارات الفنية للعاملين في الانتاج في الكهرباء، ومعرفة مشكلات التدريب ومحاولة وضع الحلول المناسبة لها بالكهرباء.

وجاءت فروض البحث على النحو التالي: تؤثر وسائل التدريب على الانتاجية في الهيئة القومية للكهرباء وأيضاً يؤثر أنواع برامج التدريب على الانتاجية في الهيئة القومية للكهرباء، وخطط التدريب متوسطة الأجل هي الأفضل من غيرها من الخطط الطويلة والقصيرة الأجل، وهناك معوقات تحول دون الاستفادة من كل الأفراد الذين تدربوا على أداء عمل معين. واتبع الباحث المنهج التاريخي والوصفي والمسح الاجتماعي.

وجاءت النتائج على النحو التالي: يؤثر التدريب على الأداء في الهيئة القومية للكهرباء وأيضاً يؤثر على أنواع برامج التدريب على الأداء في الهيئة، وأيضاً تؤثر وسائل التدريب على الأداء في الهيئة القومية للكهرباء.

وخرجت الدراسة بالتوصيات التالية: التدريب المستمر يؤدي إلى كفاءة الأداء، والتوقيت المناسب للتدريب يؤدي إلى رفع الأداء. كما أن التدريب يؤدي إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وأيضاً التعليم الالكتروني يعمل على خلق بيئة وثقافة مناسبة لتنمية قدرات ومهارات الأفراد على استخدام التكنولوجيا.

3) دراسة عاجب الطيب عاجب جابر، 2014م⁽¹⁾:

هدف البحث للحصول على الدرجة العلمية وأيضاً أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية، ومعرفة الأسس المهمة التي يقوم عليها نظام التدريب بالمؤسسة لضمان فعاليته، كما أن الوقوف على أهمية التدريب ودوره في رفع كفاءة وفعالية العنصر البشري في المؤسسة. والوقوف على المشاكل التي تعترض نشاط التدريب واقتراح الحلول.

وجاءت فروض البحث على النحو التالي: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتطوير أداء الموارد البشرية ودلالة إحصائية بين نظم التدريب وفعاليته في المؤسسة. وأيضاً التكنولوجيا الحديثة في التدريب وتطوير البرامج التدريبية.

واتبع الباحث المنهج التاريخي والوصفي والتحليل الإحصائي.

وجاءت النتائج على التالي: تهتم المؤسسات بوضع برامج تدريبية برؤية استراتيجية وسياسات في الخطة التدريبية للعاملين، مما يؤكد أن التخطيط للعملية التدريبية يتم من خلال وضع أسس علمية

(1) عاجب الطيب عاجب جابر، أثر التدريب في أداء العاملين بالمؤسسات (دراسة تطبيقية على المركز القومي للتدريب)، رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة أم درمان الإسلامية معهد بحوث دراسات العالم الإسلامي، 2014م.

ويمثل التخطيط دعامة أساسية في عملية التنظيم الإداري السليم لمستقبل المؤسسة، والعلاقات الاجتماعية الجديدة، وخلق شراكات ذكية واعتمادات مع المؤسسات التدريبية العالمية. وجاءت التوصيات على النحو التالي: الاهتمام بتقييم عملية تغير السلوك المرغوب فيه وتحفيز العاملين مادياً أو معنوياً وذلك يسهم في ارتفاع معدل أدائهم ويقلل من عملية التسرب الوظيفي واستقرار العمل. وتوفير جميع المقومات خاصة المادية لتنفيذ البرامج التدريبية وتطوير بناء قدرات الموارد البشرية، ودعم روح الابداع والابتكار لدى العاملين من خلال التدريب والاستفادة من الإمكانيات الإبداعية للمدربين.

منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الوصفي التحليلي هو الأنسب لموضوع الدراسة والذي يعرفه (عليان، وغنيم، 2000م، ص 42): (هو المنهج الذي يستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها، أشكالها، وعلاقاتها، والعوامل المؤثرة في ذلك، وهذا يعني إن المنهج الوصفي يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث ويشمل في كثير من الأحيان على عمليات تتبؤ لمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها.

مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة. ويتكون مجتمع الدراسة لهذا البحث من العاملين في المؤسسة السودانية للنفط، البالغ عددهم في تقدير الباحث ب (120) فرد.

عينة الدراسة:

يقصد بعينة الدراسة المجموعة التي سيتم اختيارها لإجراء الدراسة عليها، ويجب أن تكون ممثلة لمجتمع الدراسة بطريقة جيدة.

خصائص مجتمع الدراسة:

خارطة السودان الجيولوجية توضح ان اكثر من 40% من مساحة السودان حبلى بالبتترول من خلال 12 حوض رسوبى منتشرة بمناطق السودان المختلفة منها حوض المجلد، حوض ملوط، حوض البحر الأحمر، حوض النيل الأزرق وحوض الخرطوم تم توزيعها إلى اكثر من 20 مربع. بدأت عمليات الاستكشاف النفطي في السودان في منطقة البحر الأحمر عام 1959 بواسطة شركة أجب الإيطالية، فيما تحقق أول استكشاف للنفط في عام 1979 في منطقة أبو جابرة بحوض المجلد بواسطة شركة شيفرون الأمريكية وتوالت الاكتشافات مما شجع عدد من الشركات للدخول في عمليات التنقيب.

في العام 1976 أنشئت الإدارة العامة للبتترول وفي العام 1980 أصبحت المؤسسة العامة للبتترول مسؤولة عن استيراد المواد البترولية للبلاد وأعطيت للمؤسسة سلطة الرقابة علي الشركات التي

تعمل في توزيع المواد البترولية وخطوط الأنابيب داخل السودان لكنها بدأت تنفيذ المهمة في العام 1982م حيث تم إنشاء الشركة السودانية لخطوط الأنابيب البترولية وانشصرت مهمة تلك الشركة وقتها في انسياب المواد البترولية من مصفاة بورتسودان إلى نقطة الإنزال في مستودعات الشركة وانشصرت وظيفة الشركة في الوارد من النفط والمشتقات البترولية.

توقفت عمليات التنقيب عام 1983 لخروج شركة شيفرون من السودان. ولكن تم استئناف التنقيب في العام 1992 بواسطة مجموعة من الشركات هي الشركة الكندية وشركة النيل الكبرى لعمليات البترول وشركة هجليج وشركة الخليج وشركة سودابت في منطقة حوض المجد ومناطق هجليج. في العام 1993 تم إنشاء مصفاة أبو جابرة لتكرير البترول بطاقة انتاجية 2500 برميل في اليوم.

في العام 1996 أنشئت مصفاة الأبيض بمنطقة شمال كردفان بطاقة انتاجية 15 الف برميل في اليوم حيث كان ينقل الخام من الحقول بالتناكر إلى المجد ثم يفرغ في فناطيس السكة حديد ليصل إلى المصفاة بالأبيض ثم يبدأ التكرير.

في العام 1999 تم إنشاء الخط الناقل للخام من الحقول إلى ميناء سواكن، وتم إنشاء مصفاة الخرطوم بطاقة انتاجية 30 الف برميل في اليوم، وتم تصدير أول شحنة من الخام السوداني مزيج النيل في نهاية العام 1999م.

بموجب قانون الثروة النفطية لسنة 1998م أنشئت المؤسسة السودانية للنفط للقيام بالآتي:

1. تنمية الثروة النفطية وحسن استغلالها.
2. إدارة كافة العمليات النفطية في السودان والرقابة والإشراف على هذه العمليات، وهي تعتبر الجهاز الحكومي الوحيد صاحب الامتياز في هذا المجال.
3. توفير احتياجات البلاد بالإنتاج المحلي أو الاستيراد من المواد النفطية المختلفة وتصدير الفائض.
4. صيانة وحفظ الثروة النفطية.
5. نقل وتخزين وتسويق النفط الخام ومشتقاته داخل وخارج السودان.
6. إنشاء وامتلاك الموانئ النفطية وتشغيلها وصيانتها.
7. تأسيس شركات تابعة لها وامتلاك أسهم في أي شركة قائمة.
8. إبرام العقود والاتفاقيات النفطية ومنح التراخيص بالاستكشاف والتنقيب والإنتاج ومتابعة تنفيذها.

الهدف الاستراتيجي:

تنمية وتطوير قطاع النفط باستكشاف وإنتاج وتكرير ونقل وتخزين وتوزيع الثروات النفطية بأحدث التقنيات العلمية والمعرفية وفي ظل المعايير العالمية للمواصفات والجودة والمحافظة على

البيئة والسلامة وتعظيم مساهمة قطاع النفط في الاقتصاد القومي واستعادة قطاع النفط لموقعه الريادي في الاقتصاد القومي وتصدر عائداته قائمة عائدات الصادر في الميزان التجاري.
الرؤية:

تعظيم استغلال ثروات باطن الأرض النفطية وضمان إمداد مستقر وآمن من المنتجات النفطية لشرائح المستهلكين بأعلى كفاءة وأقل تكلفة في إطار بيئة نظيفة ونظم معلوماتية متكاملة وتحقيق توطين الصناعة النفطية بالبلاد وفق إسناد قانوني مقنن وإعلام فاعل.
الرسالة:

استكشاف وإنتاج وتكرير ونقل وتوزيع الثروات النفطية بأحدث التقنيات العلمية والمعرفية وسد الفجوة لمقابلة الطلب المحلي للقطاعات الإنتاجية والاستهلاكية وذلك وفقاً للمعايير العالمية للمواصفات والجودة والبيئة مع بناء القدرات الوطنية وتأهيلها للوصول لمستويات الخبرة المطلوبة.
الأهداف العامة:

- زيادة احتياطيات النفط والغاز ورفع معدلات الإنتاج بالمربعات المختلفة.
- تقليص حجم المربعات بتقسيم المساحات الكبيرة إلى مربعات أصغر مع الأخذ في الاعتبار التركيب الجيولوجي للمنطقة وتفاذي حيز أراضي كبيرة لمدة طويلة.
- وضع خطط لاستخدام الغاز الطبيعي بمختلف أنواعه (الغاز الحر، الغاز المصاحب).
- توطين الصناعة النفطية عبر تقديم خدمات نفطية متكاملة وبجودة عالية وفقاً للمواصفات القياسية.
- ضمان انسياب وتوفير الإمدادات النفطية لمقابلة الطلب المحلي من جميع المنتجات النفطية
- استكمال البنيات التحتية اللازمة لمقابلة التطور في عمليات صناعة النفط من زيادة مواعين التكرير والتخزين والنقل وتطوير آليات التوزيع وترقية صناعة البتروكيمياويات.
- وضع وتحديث وإنفاذ القوانين واللوائح وتطبيق إجراءات الرقابة باستخدام أنسب أساليب الرصد والمتابعة والتفتيش والمراجعة التي تضمن حماية البيئة والسلامة والصحة في كل عمليات صناعة النفط وترقية الوعي بأهداف البيئة والسلامة والصحة للعاملين في صناعة النفط ولعمامة الجمهور .
- بناء قواعد معلوماتية شاملة ومتكاملة بقطاع النفط وفق تنسيق محكم وتقنية فاعلة لضمان تنفيذ أعلى نسب لمعايير الموثوقية والإتاحة والتأمين وتقديم خدمات التقنية والمعلومات لمستخدميها ومتخذي القرار بانضباط وفاعلية.
- توفير كادر بشري مؤهل قادر على الإبداع والابتكار لإدارة الصناعة النفطية في السودان وذلك لتحقيق الاستمرارية والبقاء لقطاع النفط.
- تعظيم مساهمة القطاع القانوني في حماية حقوق الدولة والتأكد من تطبيق الاتفاقيات للحفاظ على حقوق المستثمرين واستقرار الصناعة النفطية.
- ترقية البحوث والدراسات العلمية في مجال النفط بالتنسيق مع الجامعات والهيئات البحثية.

المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بمناطق البترول

ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

يمكن تلخيص الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة بالاتي:

1. الإحصاء الوصفي: لوصف خصائص العينة.
2. كرونباخ ألفا: قياس الموثوقية والاتساق الداخلي للمتغيرات الرئيسية للدراسة.
3. التحليل العاملي الاستكشافي: لقياس الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة.
4. التحليل العاملي التوكيدي: للوصول إلى جودة توفيق متغيرات نموذج الدراسة حيث تجري تغيرات في النموذج وتعديلات في الفرضيات بناء على نتائج التحليل العاملي.
5. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد الأهمية النسبية لاستجابة أفراد العينة تجاه محاور وابعاد اداة الدراسة.
6. ارتباط بيرسون: لمعرفة درجة الارتباط بينالمتغيرات الرئيسية.

جدول (1)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	26	47,3
أنثي	29	52,7
المجموع	55	100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية عن طريق برنامج SPSS، 2023

(1) العمر

تم سؤال المبحوثين عن العمر وأعطيت لهم خيارات وكانت النتائج كما في، الجدول (4/4) والشكل (2/4) يوضحان التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر.

جدول (2)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

النوع	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	3	5,5
30 وأقل من 40	20	36,4
40 وأقل من 50	21	38,2
50 سنة فأكثر	11	20,0

المجموع	55	100
---------	----	-----

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية عن طريق برنامج SPSS، 2023 م

جدول (3)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الحالة الزوجية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية %
متزوج	40	72,7
غير متزوج	8	14,5
أرمل	4	7,3
مطلق	3	5,5
المجموع	55	100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية عن طريق برنامج SPSS، 2023 م

جدول (4)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
ثانوي	8	14,5
دبلوم وسيط	10	18,2
بكالوريوس	24	43,6
ماجستير	11	20,0
دكتوراه	2	3,6
المجموع	55	100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية عن طريق برنامج SPSS، 2023 م

جدول (5)

التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية %
مدير إدارة	1	1,8
رئيس قسم	6	10,9
موظف	36	65,5
أخرى	12	21,8
المجموع	55	100

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية عن طريق برنامج SPSS، 2023 م

أدوات الدراسة:

إستخدم الباحث الإستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات.

صدق وثبات الاستبانة:

جدول (6)

المتوسط المرجح بالأوزان والانحراف المعياري للمحور الأول

الترتيب/ الرتبة	التفسير/ الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات	
المحور الأول: التدريب بالجدارة					
1	مرتفع جداً	1,253	4,20	التدريب بالجدارة أو الكفاءة للمؤسسة تعتمد بدرجة كبيرة على طبيعة بيئة العمل المحيطة بها	1
2	مرتفع	0,970	3,95	التدريب بالجدارة هو الطريقة المثلى والأقل تكلفة لتأمين القدرات لدى الموظفين في المؤسسة.	2
5	وسط	1,169	3,31	محتوى البرامج التدريب بالجدارة يغطي جميع الاحتياجات التدريبية.	3
3	مرتفع	1,061	3,80	إضافة برامج التدريب بالجدارة جديدة قياساً لاحتياجات العمل	4
4	مرتفع	1,100	3,71	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية المبنية على الجدارة بالمؤسسة من خلال الخطة المعدة.	5
	مرتفع	0,862	3,79	المتوسط المرجح للمحور	

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2023 م

من بيانات الجدول (6) السابق نخلص للآتي:

(1) بالنسبة للمحور الأول: (التدريب بالجدارة)

1. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " التدريب بالجدارة أو الكفاءة للمؤسسة تعتمد درجة كبيرة على طبيعة بيئة العمل المحيطة بها " (4,20) بانحراف معياري قدره (1,253)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون بشدة على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (1) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع جداً.
 2. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " التدريب بالجدارة هو الطريقة المثلى والأقل تكلفة لتأمين القدرات لدى الموظفين في المؤسسة
 3. " (3,95) بانحراف معياري قدره (0,970)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (2) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
 4. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " إضافة برامج التدريب بالجدارة جديدة قياساً لاحتياجات العمل " (3,31) بانحراف معياري قدره (1,169)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم محايدون تجاه هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (5) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم وسط.
 5. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم تحديد الاحتياجات التدريبية المبنية على الجدارة بالمؤسسة من خلال الخطة المعدة. " (3,80) بانحراف معياري قدره (1,061)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (3) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
 6. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم التدريب بالجدارة التدريبية بالشركة من خلال الخطة المعدة للاحتياجات التدريبية " (3,71) بانحراف معياري قدره (1,100)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (4) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان لعبارات المحور مجتمعة (3,79) بانحراف معياري قدره (0,862)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة موافقون على عبارات المحور وحصل المحور على تقييم مرتفع.

(2) المحور الثاني: (تصميم البرامج)

تم حساب المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان والانحراف المعياري لإجابات المبحوثين حول العبارات الأساسية للاستبانة وكذلك التفسير والرتبة، الجدول (17/4) يشير إلى ذلك.

جدول (7)

المتوسط المرجح بالأوزان والانحراف المعياري للمحور الثاني

الترتيب/ الرتبة	التفسير/ الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات	
المحور الثاني: تصميم البرامج					
3	مرتفع	1,220	3,65	يتم تصميم البرامج التدريبية بناء على تحليل احتياجات العاملين للتدريب	1
4	مرتفع	1.197	3,58	يتم تطوير البرامج التدريبية وفقاً لمتغيرات بيئة العمل بالشركة	2
1	مرتفع	0,985	3,75	تصميم البرامج التدريبية بالشركة وفقاً للخطط السنوية المرتبطة بالأهداف	3
2	مرتفع	1,008	3,73	يوجد تنوع في البرامج التدريبية	4
5	مرتفع	1,180	3,40	يتم تصميم البرامج التدريبية بناء على دراسات تلبي احتياجات العاملين بالشركة	5
	مرتفع	0,880	3,62	المتوسط المرجح للمحور	

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2023 م

من بيانات الجدول (7) السابق نخلص للآتي:

بالنسبة للمحور الثاني: (تصميم البرامج)

1. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم تصميم البرامج التدريبية بناء على تحليل احتياجات العاملين للتدريب " (3,65) بانحراف معياري قدره (1,220)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (3) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
 2. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم تطوير البرامج التدريبية وفقاً لمتغيرات بيئة العمل بالشركة " (3,58) بانحراف معياري قدره (1,197)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (4) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
 3. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تصميم البرامج التدريبية بالشركة وفقاً للخطة السنوية المرتبطة بالأهداف " (3,75) بانحراف معياري قدره (0,985)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (1) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
 4. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يوجد تنوع في البرامج التدريبية " (3,73) بانحراف معياري قدره (1,008)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (2) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
 5. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم تصميم البرامج التدريبية بناء على دراسات تلبي احتياجات العاملين بالشركة " (3,40) بانحراف معياري قدره (1,180)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (5) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان لعبارات المحور مجتمعة (3,62) بانحراف معياري قدره (0,880)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة موافقون على عبارات المحور وحصل المحور على تقييم مرتفع.

(3) المحور الثالث: الاختيار للتدريب

تم حساب المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان والانحراف المعياري لإجابات المبحوثين حول العبارات الأساسية للاستبانة وكذلك التفسير والرتبة، الجدول (18/4) يشير إلى ذلك.

جدول (8)

المتوسط المرجح بالأوزان والانحراف المعياري للمحور الثالث

الترتيب/ الرتبة	التفسير/ الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات	
المحور الثالث: الاختيار للتدريب					
3	وسط	1,410	2,89	اختيار المتدربين يتم بصورة عادلة	1
2	مرتفع	1,049	3,78	يتم اختيار المدرب الذي لديه إلمام بالاتجاهات العلمية الحديثة للتدريب	2
1	مرتفع جداً	0,844	4,35	يتوقف نجاح التدريب على اختيار المدرب	3
		0,830	3,67	المتوسط المرجح للمحور	

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2023 م

من بيانات الجدول (4) السابق نخلص لآتي:

بالنسبة للمحور الثالث: (الاختيار للتدريب)

1. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " اختيار المتدربين يتم بصورة عادلة " (2,89)

بانحراف معياري قدره (1,410)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم محايدون تجاه هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (3) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم وسط.

2. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم اختيار المدرب الذي لديه إلمام بالاتجاهات

العلمية الحديثة للتدريب " (3,78) بانحراف معياري قدره (1,049)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (2) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.

3. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتوقف نجاح التدريب على اختيار المدرب "

(4,35) بانحراف معياري قدره (0,844)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون بشدة على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (1) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع جداً.

بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان لعبارات المحور مجتمعة (3,67) بانحراف معياري

قدره (0,830)، وحصل المحور على تقييم مرتفع.

4) المحور الرابع: تنفيذ البرامج التدريبية

تم حساب المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان والانحراف المعياري لإجابات المبحوثين حول العبارات الأساسية للاستبانة وكذلك التفسير والرتبة، الجدول (19/4) يشير إلى ذلك.

جدول (9)

المتوسط المرجح بالأوزان والانحراف المعياري للمحور الرابع

الترتيب/ الرتبة	التفسير/ الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات	
المحور الرابع: تنفيذ البرامج التدريبية					
1	مرتفع	0,933	3,98	يتم توفير مستلزمات تنفيذ البرامج التدريبية	1
2	مرتفع	1,031	3,89	يتم تحديد مكان للتدريب مناسب لتنفيذ البرامج التدريبية	2
4	مرتفع	1,011	3,60	يتم متابعة إجراءات تنفيذ البرامج التدريبية دورياً	3
3	مرتفع	0,989	3,85	تحرص الشركة على تنفيذ البرنامج التدريبي في مراكز متخصصة	4
5	مرتفع	1,103	3,51	يتم تنفيذ البرامج التدريبية على ضوء التخطيط الذي وضعته الشركة للبرامج	5
	مرتفع	0,705	3,76	المتوسط المرجح للمحور	

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2023 م

من بيانات الجدول (9) السابق نخلص للآتي:

بالنسبة للمحور الرابع: (تنفيذ البرامج التدريبية)

1. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم توفير مستلزمات تنفيذ البرامج التدريبية " (3,98) بانحراف معياري قدره (0,933)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (1) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.

2. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم تحديد مكان للتدريب مناسب لتنفيذ البرامج التدريبية " (3,89) بانحراف معياري قدره (1,031)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (2) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
 3. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة "يتم متابعة إجراءات تنفيذ البرامج التدريبية دورياً (3,60) بانحراف معياري قدره (1,011)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (4) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
 4. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تحرص الشركة على تنفيذ البرنامج التدريبي في مراكز متخصصة " (3,85) بانحراف معياري قدره (0,989)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (3) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
 5. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يتم تنفيذ البرامج التدريبية على ضوء التخطيط الذي وضعته الشركة للبرامج " (3,51) بانحراف معياري قدره (1,103)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (5) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
- بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان لعبارات المحور مجتمعة (3,76) بانحراف معياري قدره (0,705)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة موافقون بشدة على عبارات المحور وحصل المحور على تقييم مرتفع.

5) المحور الخامس: تقييم البرامج التدريبية

تم حساب المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان والانحراف المعياري لإجابات المبحوثين حول العبارات الأساسية للاستبانة وكذلك التفسير والرتبة، الجدول (10) يشير إلى ذلك.

جدول (11)

المتوسط المرجح بالأوزان والانحراف المعياري للمحور الخامس

الترتيب/ الرتبة	التفسير/ الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
المحور الخامس: تقييم البرامج التدريبية				
3	مرتفع	0,902	3,96	1 تقييم البرامج التدريبية تبرز نواحي الضعف والقوة في البرامج
2	مرتفع	0,962	4,00	2 تقييم البرامج التدريبية يحدد الاحتياجات التدريبية
5	وسط	1,075	3,35	3 يقوم مختصون بإجراء عملية التقييم
4	وسط	0,972	3,38	4 يوجد اهتمام بتطوير معايير قياس البرامج التدريبية
1	مرتفع	1,147	4,02	5 التقييم غير الصحيح للبرامج التدريبية يؤدي إلى إحباط المتدربين
	مرتفع	0,683	3,74	المتوسط المرجح للمحور

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2023 م
من بيانات الجدول (20/4) السابق نخلص للآتي:

بالنسبة للمحور الخامس: (تقييم البرامج التدريبية)

1. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تقييم البرامج التدريبية تبرز نواحي الضعف والقوة في البرامج " (3,96) بانحراف معياري قدره (0,902)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (3) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
2. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " تقييم البرامج التدريبية يحدد الاحتياجات التدريبية " (4,00) بانحراف معياري قدره (0,962)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (2) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.
3. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يقوم مختصون بإجراء عملية التقييم " (3,35) بانحراف معياري قدره (1,075)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم محايدون

تجاه هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (5) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم وسط.

4. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " يوجد اهتمام بتطوير معايير قياس البرامج التدريبية " (3,38) بانحراف معياري قدره (0,972)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم محايدون تجاه هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (4) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم وسط.

5. بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان للعبارة " التقييم غير الصحيح للبرامج التدريبية يؤدي إلى إحباط المتدربين " (4,02) بانحراف معياري قدره (1,147)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم موافقون على هذه العبارة، وقد أخذت هذه العبارة الرتبة (1) بين العبارات الأساسية لهذا المحور، وقد حصلت هذه العبارة على تقييم مرتفع.

بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان لعبارات المحور مجتمعة (3,74) بانحراف معياري قدره (0,683)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة موافقون على عبارات المحور وحصل المحور على تقييم مرتفع.

(6) المحور السادس: أداء العاملين

تم حساب المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان والانحراف المعياري لإجابات المبحوثين حول العبارات الأساسية للاستبانة وكذلك التفسير والرتبة، الجدول (21/4) يشير إلى ذلك

جدول (11)

المتوسط المرجح بالأوزان والانحراف المعياري للمحور السادس

الترتيب/ الرتبة	التفسير/ الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
المحور السادس: أداء العاملين				
5	مرتفع	1,100	3,58	أداء العاملين في المؤسسة السودانية للنفط متطور
3	مرتفع	0,999	3,76	أداء العاملين في المؤسسة السودانية للنفط متحسن
4	مرتفع	0,955	3,60	يثنى رؤسائي على أدائي
2	مرتفع	0,832	3,78	يعتبرني رصفائي قدوة حسنة لهم في السلوك
1	مرتفع	0,816	4,04	يثنى على جمهور العملاء
	مرتفع	0,639	3,75	المتوسط المرجح للمحور

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2023 م

بلغ المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان لعبارات المحور مجتمعة (3,75) بانحراف معياري قدره (0,639)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد عينة الدراسة موافقون على عبارات المحور وحصل

المحور على تقييم مرتفع.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
 أولاً: تحليل الانحدار Regression لمتغيرات الدراسة (المتغيرات المستقلة والمتغير التابع)
 من المعروف أن تحليل الارتباط يساعد على معرفة نوع العلاقة وقوتها بين المتغيرات، وتعتبر خطوة مبدئية لتحليل الانحدار، ولكنه ليس الأداة المناسبة للاستخدام إذا كان الغرض عملية التنبؤ، عليه سيقوم الباحث بتحليل الانحدار للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع الدراسة.

جدول (12)

نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

م	المتغيرات	Coefficients		Model Summary		ANOVA	
		Beta	B	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	اختبار F	مستوى الدلالة / المعنوية
*	الثابت	1,922	0,000	0,561	0,315	4,511	0,002
1	المتغير المستقل الأول	0,033	0,801				
2	المتغير المستقل الثاني	0,170	0,313				
3	المتغير المستقل الثالث	- 0,199	0,164				
4	المتغير المستقل الرابع	0,206	0,305				
5	المتغير المستقل الخامس	0,279	0,178				
$X_5 0,279 X_4 + 0,206 X_3 + 0,199 X_2 - 0,170 X_1 + 0,033 + 1,922 Y =$							

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج SPSS من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2023 م
 يتضح من الجدول رقم (12) السابق ما يلي:

- وجود ارتباط طردي بين المتغيرات المستقلة جميعاً والمتغير التابع وهو (أداء العاملين)، وذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0,561)، أي بنسبة (56,1%).
- بلغت قيمة معامل التحديد R² (0,315) وهذه القيمة تدل على أن المتغيرات المستقلة المذكورة في النموذج جميعاً تفسر التغيرات في المتغير التابع وهو (أداء العاملين) بنسبة (31,5%)، بينما تفسر المتغيرات الأخرى غير المضمنة في النموذج (68,5%).
- بلغت قيمة تحليل التباين F (4,511) بدلالة معنوية (0,002) وتعتبر هذه القيمة ذات دلالة

معنوية.

4. بلغت قيمة معاملات ميل الانحدار B للمتغيرات المستقلة كالاتي:

أ. بالنسبة للثابت (1,922) بمستوى دلالة معنوية (0,000)، وهي معنوية

ب. بالنسبة المتغير المستقل الأول (0,033) بمستوى دلالة معنوية (0,801)، وهي غير معنوية.

ج. بالنسبة المتغير المستقل الثاني (0,170) بمستوى دلالة معنوية (0,313) وهي غير معنوية.

د. بالنسبة المتغير المستقل الثالث (- 0,199) بمستوى دلالة معنوية (0,164)، وهي غير معنوية والعلاقة عكسية.

هـ. بالنسبة المتغير المستقل الرابع (0,206) بمستوى دلالة معنوية (0,305)، وهي غير معنوية.

و. بالنسبة المتغير المستقل الخامس (0,279) بمستوى دلالة معنوية (0,178)، وهي غير معنوية.

5. نموذج البحث في صورته النهائية لأغراض التنبؤ يصبح كالاتي:

$$Y = 1,922 + 0,033X_1 - 0,170X_2 + 0,199X_3 + 0,206X_4 + 0,279X_5$$

ثانياً: النتائج المتحصلة من الانحدار

النتائج المتحصلة من الانحدار المشار اليها بالجداول (22/4) تشير إلى:

1. صحة الفرضية الرئيسية لهذا البحث وهي أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

2. رفض الفرضية الفرعية الأولى لهذا البحث وهي أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب المبني على الجدارات بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

3. رفض الفرضية الفرعية الثانية لهذا البحث وهي أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تصميم البرامج التدريبية بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

4. رفض الفرضية الفرعية الثالثة لهذا البحث وهي أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختيار للتدريب بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

5. رفض الفرضية الفرعية الرابعة لهذا البحث وهي أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ البرامج التدريبية بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

رفض الفرضية الفرعية الخامسة لهذا البحث وهي أن "هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البرامج التدريبية بالمؤسسة السودانية للنفط وأداء العاملين".

النتائج:

توصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية:

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. يعتمد نجاح عملية التدريب وفعاليتها على مدى صحة التدريب بالجدارة التدريبية .
2. التدريب المناسب قلل الجهد والزمن الذي يبذل في أداء العمل.
3. إن تلقي العامل للتدريب يزيد من معارفه ومهاراته كما يحسن مستوى ادائه.
4. التدريب المبني بالجدارات يؤدي لمواكبة التطورات التقنية والاساليب الادارية.

التوصيات:

يوصي الباحث بالآتي:

1. ربط الاحتياجات التدريبية بالأهداف وان يكون تحديدها وفق احتياج فعلي تقضيه خطط المنظمة.
2. الاهتمام بتدريب العاملين على حسب الجدارة والكفاءة لزيادة معارفهم ومهاراتهم و لرفع مستوى أدائهم.
3. دعم إدارة التدريب بالأموال الكافية والخطط الجيدة وأن تطبق اللوائح والقوانين بصورة فعلية لمواكبة التطورات وأساليب التدريب الحديثة.
4. إعداد وتجهيز البرامج التدريبية في المجالات المختلفة.

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم

أولاً: الكتب العربية

1. إبراهيم بسيوني وآخرون. السلوك التنظيمي. طنطا: دن، 2005م.
2. أبي الحسن أحمد بن فارس بن زكريا. ط1معجم مقاييس اللغة. بيروت: دار الجيل1991..
3. أحمد السيد مصطفى. إدارة الموارد البشرية. القاهرة: د ن. 2004م.
4. أحمد صقر عاشور. إدارة القوى العاملة. بيروت: دار النهضة العربية، 1985م.
5. أحمد ماهر. إدارة الموارد البشرية. ط2. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2011م.
6. أحمد محمود الخطيب. إدارة الموارد البشرية في عصر العولمة والاقتصاد الإلكتروني القاهرة: مكتبة عين شمس 2006.
7. إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية. القاهرة: مكتبة غريب. 2003.
8. أمينة ساعاتي. إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الفكر العربي، 1998م.
9. باري كشواي. إدارة الموارد البشرية. ط2. القاهرة: دار فاروق للنشر، 2006م.