

# الآية

قال تعالى:

{ وَمِنَ النَّاسِ وَالذَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ  
إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ  
غَفُورٌ }

صدق الله العظيم

سورة فاطر، الآية {28}

## الإهداء

قال تعالى: {وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا يَاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا}..

إلى روح والدي..  
الذي كنت أتمنى أن يحضر تخرجي والذي كان يحثني على الاجتهاد  
طوال فترة دراستي..  
إلى روح ابني عمر..  
الذي علمني معنى الصبر والاحتساب..  
إلى والدتي.. التي أنارت طريقي بدعائها.. رمز الحب وبلسم الشفاء إلى  
القلب الناصع البياض..  
إلى زوجتي(مواهب) و(شانندي) اللائي ساهرن معي الليلي وتحملن معي  
المشقة..  
إلى بناتي.. منتهى ومنية.. رياحين حياتي..  
إلى أخوتي وأخواتي.. الذين كانوا شموعاً تنير الطريق أمامي وترشدني  
إلى نهاية هذا البحث لأكون قادراً على مواجهة حياتي العملية..  
إلى جميع أخواني وأصدقائي المخلصين في كل زمان ومكان..  
إلى جامعة العلم والمعرفة.. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
إلى ذاتي وروحي..  
أهدي هذه الثمرة..

## الشكر والتقدير

الحمد لله القائل في محكم تنزيله: {إِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ}، وأشكره الذي أمدني بعونه وتوفيقه لإتمام هذه الدراسة، وأصلي وأسلم على الهادي البشير والسراج المنير سيدنا ونبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.  
أما بعد..

فإنه يطيب لي أن أتقدم بالشكر والعرفان لأسرة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا جميعاً منارة العلم والمعرفة التي أتاحت لي فرصة التحضير لنيل درجة الدكتوراه وأنهل من علمها، وأتقدم بالشكر الجزيل للبروفيسور / أحمد إبراهيم أبو سن الذي أشرف على هذا البحث ولم يبخل علي من جهد وزمن، فله مني الثناء والتقدير، والشكر موصول إلى البروفيسور / ميرغني عبد العال حمور الممتحن الخارجي، وكذلك إلى البروفيسور / عبد الله علي الحاكم الممتحن الداخلي، والشكر موصول إلى كل الشركات العاملة في مجال البترول التي أمدتني بالمعلومات.  
وأتقدم بالشكر الجزيل للدكتور طارق لتفضله بالإشراف ومساعدته في الجوانب الإحصائية، والشكر موصول للأستاذة منى التي أشرفت على طباعة وتنسيق البحث، والشكر إلى كل من ساهم وساعد ووجه حتى رأى البحث النور.  
والشكر من قبل ومن بعد لله سبحانه وتعالى الذي وفقني في هذا العمل.  
إلى كل هؤلاء تحية وتقدير وإعزاز.

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التدريب في الشركات العاملة في مجال البترول في السودان وهي كبرى الشركات، والتعرف على العوامل المؤثرة على التدريب، وركزت الدراسة على مخرجات التدريب وأثرها على رفع كفاءة أداء العاملين والنتائج منها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات البترول والبالغ عددها (4) شركات، حيث تمثل كبرى الشركات العاملة في مجال البترول في السودان، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين، حيث بلغ عدد أفراد الدراسة (200) موظف.

ولغرض تحقيق أهداف الدراسة وجمع البيانات اللازمة لاختبار فرضياتها، قام الباحث بتطوير استبانة تكونت من ثلاثة أجزاء، الأول يقيس العلاقة بين مخرجات التدريب وأداء العاملين والثاني المشاركة الوظيفية والثالث أداء العاملين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. توجد هنالك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مخرجات التدريب وأداء العاملين.

2. توجد علاقة ارتباطية ايجابية بين مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية وذلك ينعكس على أداء العاملين مما يساعد على ارتفاع أداء العاملين وبالتالي زيادة الإنتاج وصولاً إلى الرضاء الوظيفي.

3. كذلك هنالك علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين المشاركة الوظيفية وأداء العاملين.

وعلى ضوء هذه النتائج تم وضع عدد من التوصيات:

1. ضرورة زيادة الاهتمام بموضوع التدريب للوصول إلى رفع كفاءة أداء العاملين وفق منهاج علمي صحيح وتوفير الدورات التدريبية للكوادر الإدارية الحالية لتصبح على مستوى يؤهلها للقيام بالعمل على الوجه الصحيح.

2. ضرورة إشراك جميع المستويات من العاملين في الدورات التدريبية وخاصة التدريب المهني وضرورة القيام بعملية تقييم الدورات التدريبية للوصول إلى الهدف المنشود.



## **Abstract**

This study aims at identifying the reality of training within companies which work in the field of Petrol in the Sudan, and which are the major companies in this field. It also aims at identifying the factors affecting training. It focused on the outputs of training and their impact on raising the efficiency of performance among workers and their final results.

The study society consisted of all workers in Petrol Companies, which amount to four companies, representing the major companies working in the field of petrol in Sudan. A small sample of worker was selected at random, and the total number of workers amounted to (200).

In aim of achieving the objectives of the study, and collecting the data necessary for testing its hypotheses, the researcher developed a questionnaire formed of three parts: The first part assessed the relation between the outputs of training and the workers' performance. The Second dealt with functional participation; while the third one dealt with the workers' performance.

The study arrived at the following results:

- 1- There is a positive correlation with a statistical indication between the training outputs and workers' performance.
- 2- There is a positive correlation between training outputs and functional participation. This is reflected in the performance of workers, and, consequently, assisting in raising production leadin towards functional satisfaction.
- 3- There is also a positive correlation with statistical indication between functional participation and workers' performance.

A number of recommendations were made in light of these results:

- 1- The necessity for raising concern about the issue of training to arrive at raising the efficiency of workers' performance according to a proper scientific methodology, and providing training sessions for th present administrative cadres to attain a standard that qualifies them to properly perform work.

- 2- The necessity for caring about a re-feeding and effective training systems to assist the Human Resources Administration achieve its objectives.
- 3- The necessity for allowing all levels of workers to participate in training sessions and in vocational training in particular, beside assessing training sessions to arrive at the objective aspired after.

## محتويات البحث

| رقم الصفحة                             | الموضوع          |
|--|------------------|
| أ                                      | الآية            |
| ب                                      | الإهداء          |
| ج                                      | الشكر والتقدير   |
| د                                      | ملخص الدراسة     |
| و                                      | Abstract         |
| ح                                      | محتويات البحث    |
| ي                                      | فهرس الجداول     |
| ل                                      | فهرس الأشكال     |
| <b>الفصل الأول</b><br><b>خطة البحث</b> |                  |
| 1                                      | المقدمة          |
| 2                                      | مشكلة الدراسة    |
| 3                                      | أهداف الدراسة    |
| 4                                      | أهمية الدراسة    |
| 4                                      | أسئلة الدراسة    |
| 5                                      | فرضيات الدراسة   |
| 7                                      | المنهجية         |
| 8                                      | مصادر المعلومات  |
| 8                                      | عينة البحث       |
| 8                                      | حدود البحث       |
| 9                                      | هيكل الدراسة     |
| 10                                     | الدراسات السابقة |



|   |   |
|---|---|
| <b>الفصل الثاني</b>                                     |   |
| <b>التدريب وينقسم إلى أربعة مباحث</b>                   |   |
| 18  | المبحث الأول: مفاهيم وأهداف العملية التدريبية                       |
| 42  | المبحث الثاني: أنواع التدريب الإداري والفني والتدريب الموجه بالأداء |
| 61  | المبحث الثالث: مراحل العملية التدريبية                              |
| 77  | المبحث الرابع: مرحلة تقويم العملية التدريبية                        |
| <b>الفصل الثالث</b>                                     |   |
| <b>مخرجات التدريب وأداء العاملين والمشاركة الوظيفية</b> |   |
| 102   | المبحث الأول: تعريف مخرجات التدريب                                  |
| 139   | المبحث الثاني: أداء العاملين  |
| 156   | المبحث الثالث: طرق وعوامل تقييم الأداء                              |
| 174   | المبحث الرابع: المشاركة الوظيفية                                    |
| <b>الفصل الرابع</b>                                     |   |
| <b>إجراءات الدراسة الميدانية</b>                        |   |
| 180   | المبحث الأول: خطوات وإجراءات الدراسة التطبيقية                      |
| 202   | المبحث الثاني: إجراءات ثبات وصدق الدراسة                            |
| 224   | المبحث الثالث: اختبار فروض الدراسة                                  |
| <b>الفصل الخامس</b>                                     |   |
| 234   | الخاتمة   |
| 234   | النتائج   |
| 236   | التوصيات  |
| 239   | المصادر والمراجع  |
| 247   | الملاحق   |

## فهرس الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول  | رقم الجدول    |
|------------|---|---------------|
| 7          | المقاييس المستخدمة للمتغيرات                            | جدول (1/1/1)  |
| 24         | مفهوم التعليم و التدريب و التنمية                       | جدول (2/1/2)  |
| 176        | الاختلاف في وجهات النظر حول صيغ بناء فريق العمل         | جدول (3/4/3)  |
| 182        | مقياس درجة الموافقة                                     | جدول (4/1/4)  |
| 184        | نتائج التحليل العاملي التأكيدي لمقياس متغير المعرفة     | جدول (5/1/4)  |
| 184        | نتائج التحليل العاملي التأكيدي لمقياس متغير المهارات    | جدول (6/1/4)  |
| 185        | نتائج التحليل العاملي التأكيدي لمقياس متغير الاتجاهات   | جدول (7/1/4)  |
| 185        | نتائج التحليل العاملي التأكيدي لمقياس متغير الابتكار    | جدول (8/1/4)  |
| 186        | نتائج التحليل العاملي التأكيدي لمقياس متغير الدافعية    | جدول (9/1/4)  |
| 186        | نتائج التحليل العاملي التأكيدي لمقياس متغير الإبداع     | جدول (10/1/4) |
| 187        | نتائج التحليل العاملي التأكيدي لمقياس متغير أداء العمل  | جدول (11/1/4) |
| 188        | نتائج اختبار الثبات والاعتمادية لمقياس متغير المعرفة    | جدول (12/1/4) |
| 189        | نتائج اختبار الثبات والاعتمادية لمقياس متغير المهارات   | جدول (13/1/4) |
| 190        | نتائج اختبار الثبات والاعتمادية لمقياس متغير الاتجاهات  | جدول (14/1/4) |
| 191        | نتائج اختبار الثبات والاعتمادية لمقياس متغير الابتكار   | جدول (15/1/4) |
| 192        | نتائج اختبار الثبات والاعتمادية لمقياس متغير الدافعية   | جدول (16/1/4) |
| 192        | نتائج اختبار الثبات والاعتمادية لمقياس متغير الإبداع    | جدول (17/1/4) |
| 193        | نتائج اختبار الثبات والاعتمادية لمقياس متغير أداء العمل | جدول (18/1/4) |
| 196        | الاستبانات الموزعة والمعادة                             | جدول (19/1/4) |
| 196        | التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير النوع          | جدول (20/1/4) |
| 197        | التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير العمر          | جدول (21/1/4) |

|     |  |               |
|-----|--|---------------|
| 198 | التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة                                | جدول (22/1/4) |
| 199 | التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير الوظيفة                                     | جدول (23/2/4) |
| 203 | التوزيع التكراري لعبارات محور المعرفة  | جدول (24/2/4) |
| 205 | الإحصاء الوصفي لعبارات المعرفة   | جدول (25/2/4) |
| 207 | التوزيع التكراري لعبارات محور المهارات   | جدول (26/2/4) |
| 209 | الإحصاء الوصفي لعبارات محور المهارات   | جدول (27/2/4) |
| 210 | التوزيع التكراري لعبارات محور الاتجاهات  | جدول (28/2/4) |
| 212 | الإحصاء الوصفي لعبارات محور الاتجاهات  | جدول (29/2/4) |
| 213 | التوزيع التكراري لعبارات محور الابتكار   | جدول (30/2/4) |
| 215 | الإحصاء الوصفي لعبارات محور الابتكار   | جدول (31/2/4) |
| 216 | التوزيع التكراري لعبارات محور الإبداع  | جدول (32/2/4) |
| 218 | الإحصاء الوصفي لعبارات محور الإبداع  | جدول (33/2/4) |
| 219 | التوزيع التكراري لعبارات محور أداء العمل   | جدول (34/2/4) |
| 222 | الإحصاء الوصفي لعبارات محور أداء العمل   | جدول (35/3/4) |
| 225 | نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين مخرجات التدريب وأداء العاملين                       | جدول (36/3/4) |
| 227 | نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين مخرجات التدريب والمشاركة الوظيفية                   | جدول (37/3/4) |
| 230 | نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين المشاركة الوظيفية وأداء العاملين                    | جدول (38/3/4) |
| 232 | نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين مخرجات التدريب وأداء العاملين عبر المشاركة الوظيفية | جدول (39/3/4) |

## فهرس الأشكال

| رقم الصفحة | عنوان الشكل  | رقم الشكل    |
|------------|--|--------------|
| 6          | الإطار العام للدراسة                                       | شكل (1/1/1)  |
| 30         | تصنيف الأهداف التدريبية                                    | شكل (2/1/2)  |
| 31         | أهداف التدريب  | شكل (3/1/2)  |
| 53         | المعلومات والاتجاهات والمهارات وعلاقتها بالأداء            | شكل (4/2/2)  |
| 55         | نموذج تطوير برامج التدريب الموجه بالأداء: المراحل الأساسية | شكل (5/2/2)  |
| 67         | مراحل (مستويات) تحديد الاحتياجات التدريبية                 | شكل (6/3/2)  |
| 71         | المرحلة الأساسية لتصميم البرامج التدريبية                  | شكل (7/3/2)  |
| 96         | نموذج كيرك باتريك في تقييم البرامج التدريبية               | شكل (8/4/2)  |
| 197        | التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب متغير النوع             | شكل (9/1/4)  |
| 198        | التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير العمر             | شكل (10/1/4) |
| 199        | التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة      | شكل (11/1/4) |
| 200        | التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير الوظيفة           | شكل (12/1/4) |