

دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسات الحكومية

دراسة حالة (المجلس التشريعي السوداني) ولاية الخرطوم / السودان

د. عاجب الطيب عاجب جابر - أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية الإمام الهادي، السودان

د/ المشرف الأمين أحمد الشفيق أستاذ ادارة الأعمال المساعد، كلية الإمام الهادي، السودان

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المجلس التشريعي السوداني ومعرفة أهمية التدريب في تطوير ورفع قدرات أداء العاملين بالمجلس التشريعي وتناولت الدراسة نشأة المجلس التشريعي السوداني وتطوره، مما سبق يمكن أن نشير إلى أن الدراسة تناولت مستخلص ومقدمة ومفاهيم التعليم والتدريب وأهمية التدريب وأهداف التدريب للفرد والمؤسسات والتدريب في السودان وتعريف بالمجلس التشريعي السوداني والوسائل المستخدمة في عمليات التدريب في المجلس التشريعي ثم خاتمة والنتائج والتوصيات، وتوصلت الدراسة إلى النتائج نذكر منها وجود إدارة للتدريب بالمجلس التشريعي لها تأثير إيجابي على أداء العاملين، والتدريب يساهم في التقليل من مشاكل العمل والتخلص منها بالمجلس التشريعي، وبرامج التدريب تساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل التشريعي والإداري.

Abstract

This study aimed to identify the role of training in developing the performance of workers in the Sudanese Legislative Council and to know the importance of training in developing and raising the performance capabilities of workers in the Legislative Council. The study examined the emergence and development of the Sudanese Legislative Council, From the above, we can point out that the study dealt with an extract and introduction, concepts of education and training, the importance of training, the goals of training for the individual, institutions, and training in Sudan, a definition of the Sudanese Legislative Council and the means used in training operations in the Legislative Council, then a conclusion, results, and recommendations. The Legislative Council has a positive impact on the performance of workers, training contributes to reducing and eliminating work problems in the Legislative Council, and training programs help to gain positive directions towards legislative and administrative work.

الكلمات المفتاحية :
التدريب، الأداء، التعليم، المجلس التشريعي.

أولاً: الإطار النظري للدراسة:

المقدمة:

التدريب هو إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية ويلعب التدريب دوراً مهماً في تطوير أداء العاملين في جميع المؤسسات في القطاعين العام والخاص وذلك نظراً لأهمية هذه الوظيفة، مع المعلوم أن الكادر البشري هو العمود الفقري لأي منظمة لذلك لا بد من تنمية قدراته وثقله بالتدريب الذي أصبح في حاضرننا هو محور التفوق لمؤسسات الأعمال، ولعل تحقيق أهداف أي مؤسسة لا يمكن تحقيقه إلا بتدريب وتأهيل الموارد البشرية ويحظى واقع التدريب في المؤسسات السودانية باهتمام متزايد لدى كثير من الباحث، وأصبح من المواضيع التي تتقدم البحوث في الفكر الإداري .

مشكلة الدراسة:

تعاني المؤسسات الحكومية من قلة البرامج التدريبية التي لها تأثير مباشر على تجويد أداء العاملين وتحسين مهاراتهم، ويعتبر التدريب من الجوانب المهمة لرفع كفاءة أداء العاملين وتقدم المؤسسات، لذلك لا بد من مراعاته حتى تستطيع هذه المؤسسات مواكبة التكنولوجيا ومتطلبات وتطورات العصر الحديث. تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسات الحكومية، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :

- هل هنالك علاقة بين التدريب وجودة العمل ؟
- هل هنالك علاقة بين التدريب والإنتاجية في العمل ؟
- هل هنالك علاقة بين التدريب واكتساب المهارات في العمل ؟

فرضيات الدراسة:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتطوير أداء العاملين في المؤسسات الحكومية، وتتفرع منها الفرضيات التالية:

- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وجودة العمل.
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإنتاجية في العمل.
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب واكتساب المهارات في العمل.

أهداف الدراسة:

- بناءً على تحديد المشكلة موضوع الدراسة والافتراضات الأساسية، فإن الغرض من هذه الدراسة لا يخرج في حقيقة الأمر عن كونه محاولة لتحقيق الأهداف التالية:
- إبراز أهمية التدريب و دوره في رفع كفاءة و فعالية العنصر البشري في المؤسسات الحكومية.
- زيادة أهمية التدريب في ظل التغيرات الحديثة في المؤسسات الحكومية.

أهمية الدراسة :

يعتبر التدريب في عصرنا الحالي، موضوعاً أساسياً لما له من ارتباط مباشر بالكفاية الإنتاجية، و رفع قدرات الموارد البشرية، و قد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدم منها و النامية على حد سواء. باعتباره من أحد الأسباب المهمة في تطوير أداء الجهاز الإداري و التقني، لذا على المؤسسة أن تدرج استراتيجية التدريب ضمن خططها الرئيسية باعتباره الوسيلة الأنجع للارتقاء بمستوى و كفاءة و فعالية المنظمات، و كذا تحسين مستوى الأفراد ومدتهم بفرص الترقية و أيضاً يساعد على ارتفاع دخل الفرد و تحقيق أكبر رفاهية للمجتمع.

منهج الدراسة :

اتبع الباحث المنهج التاريخي الوصفي و منهج دراسة المحتوى و التحليل الإحصائي.

ثانياً: الدراسات السابقة :

1. دراسة خميس عمر خميس⁽¹⁾، يهدف البحث إلى تحقيق قياس أثر اختلاف البرامج التدريبية على مستوى أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط. و قياس مدى اختلاف تأثير التدريب على أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية للمتدربين مثل : السن، الجنس، المؤهل الدراسي، و عدد سنوات الخبرة و التعرف على نوعية التحسينات التي تطرأ على أداء و سلوكيات العاملين بعد التدريب و تحققاً لأهداف البحث و وضع الباحث فرضيات رئيسة للتعرف على مدى صحتها أو خطأها من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة و أسفرت نتائج الفروض على قبول فرضية و التي تقضي بوجود فروق معنوية بين كفاءة البرنامج التدريبي بالاعتماد على نوعية التدريب حيث اتضح أن كفاءة المتدربين لا تختلف باختلاف مكان التدريب سواء داخل أو خارج الجماهيرية، و تتأثر كفاءة البرنامج التدريبي على المتدرب حيث ثبت من خلال النتائج أن المتدربات من الإناث أكثر كفاءة من المتدربين الذكور، و إن كفاءة البرنامج التدريبي تتناسب طردياً مع عدد سنوات الخبرة و أن ضمان الفئات المبعوثة لا يؤثر على كفاءة المتدربين، و توصلت هذه الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها:- الإنفاق على التدريب بشكل كبير باعتباره إنفاق استثماري يعكس مردوده على مستقبل المنظمة حتى و إن لم يتحقق هذا المردود في الأجل القصير، فإنه حتماً سيحقق مردوداً على الأجل الطويل، و تهيئة البيئة الملائمة لاستيعاب مهارات المتدربين بعد العودة، الاعتماد على الأسلوب العلمي في اختيار من هم بحاجة فعلية للتدريب، إتاحة الفرصة أمام المتدربين لتطبيق ماتعلموه أثناء تدريبهم.
2. دراسة محمد بن حمود الكريديس⁽²⁾؛ و ترجع أهمية هذه الدراسة على المستوى العلمي و التطبيقي إلى المستوى العلمي مدخل إعادة الهندسة من المداخل الحديثة نسبياً في علم الإدارة بصفة عامة و في إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، حيث هناك عدد محدود من الدراسات

التي تناولت هذا الموضوع ولم تصل إلى تصور لتطوير وتحسين أداء نظم التدريب التطبيقية، وزيادة أهمية نظم تدريب وتنمية الموارد البشرية في جميع القطاعات وتدريب أحد العناصر الحيوية لزيادة الفاعلية والكفاءة في أداء هذه القطاعات، ويمكن صياغة وفرضيات البحث على التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية معنوية بين اتجاهات المسؤولين في المستشفيات السعودية، فيما يتعلق بمدى إمكانية تطبيق مدخل إعادة هندسة نظم تدريب الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي، ويهدف البحث إلى التعرف على اتجاهات المسؤولين عن التدريب في القطاع الصحي السعودي فيما يتعلق بمدى إمكانية تطبيق مداخل إعادة هندسة نظم تدريب الموارد البشرية، نتائج الدراسة يوجد ارتباط موجب بين مدى إمكانية تطبيق مدخل إعادة هندسة نظم تدريب الموارد البشرية كمتغير ناجح، وكل عامل من العوامل الداخلية كل على حدة، حيث إن معاملات الارتباط كلها أكبر من 50 %، ما عدا أربعة عوامل داخلية كان معامل الارتباط بينها وبين مدى تطبيق مدخل إعادة هندسة نظم تدريب الموارد البشرية، وهذه العوامل هي السياسة العامة للقطاع الصحي في التدريب، والثقافة العامة داخل المستشفيات، ونظم التدريب الحالية المستخدمة في المستشفيات، وأخيراً النظم الأخرى للموارد البشرية المعمول بها في المستشفيات، ويؤكد ذلك مستوى معنوية معامل كاي سكوير (2ك) حيث نلاحظ أن مستوى المعنوية المفترض (5% = a)، مما يدل على أنها معنوية، وجاءت التوصيات على أن ضرورة تبني ودعم الإدارة العامة بالقطاع الصحي السعودي عملية تطبيق مدخل إعادة هندسة نظم تدريب الموارد البشرية بالقطاع. ضرورة اعتراف الإدارة العليا بالقطاع الصحي السعودي بأهمية إعادة الهندسة والثقة في النتائج على مستوى أحد الأنشطة كالتدريب وأن يكون هنالك حافز لدى المتدربين لتفعيل عملية التقييم الذاتي خلال عملية التدريب والقيام.

3. **دراسة محمد عبد الولي مسعد الخولاني⁽³⁾**: جذب انتباه القيادات الإدارية وتنمية الوعي لديهم بأهمية التدريب في رفع كفاءة أداء العنصر البشري لتحقيق أهداف منظماتهم على الوجه المطلوب وتبصير متخذي القرار في الجهاز الإداري اليمني بالمهارات المطلوبة لأولئك الأفراد في أداء أعمالهم وتطويرهم، على هذا الأساس يجب أن ينظر إليه على أنه من أهم الاستثمارات لتحسين نوعية وكفاية الخدمات والإنتاج. ويهدف البحث إلى التعرف على إسهام التدريب وتنمية الموارد البشرية لرفع كفاءة منشآت الجهاز الإداري، لتحقيق أهدافها على الوجه المطلوب وتقييم سياسة التدريب والتأهيل في منشآت الجهاز الإداري اليمني، وتحديد وتشخيص مشاكلها والنتائج المتعلقة بتقييم التدريب، ضعف عملية تقييم ومتابعة أداء المتدربين وعدم رضا المتدربين عن كفاية قدرة المتدربين في توصيل المعلومات والنتائج المتعلقة بأثر التدريب، إن التدريب المنفذ لم ينم قدرات الإبداع والابتكار، إذ إن المتدربين بعد عودتهم من التدريب لا يتقدمون بآراء يمكن الاستفادة منها في وزاراتهم وأن بيئة العمل في الوزارات المحوثة غالباً لا تشجع الموظفين على نقل الخبرات والمهارات التي اكتسبوها من التدريب ومن التوصيات :-

إعادة النظر في أساليب اختيار القيادات الإدارية ومتطلبات الوظائف التي يقومون بها، وذلك من خلال اعتبار التدريب واجتياز الدورات التدريبية بنجاح شرطاً للترقية الوظيفية، إعادة النظر في المخصصات المالية المعتمدة للتدريب وزيادتها بالقدر الذي يلبي احتياجات ومتطلبات التنمية واعتبار كل ماينفق على تدريب وتأهيل الموارد البشرية عائداً ومردوداً وليس نفقات ضائعة.

ملخص الدراسات السابقة:

دراسة خميس عمر خميس هدف البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في قياس أثر اختلاف البرامج التدريبية على مستوى أداء الموارد البشرية بشركة البريقة لتسويق النفط. وقياس مدى اختلاف تأثير التدريب على أداء الموارد البشرية ودراسة محمد بن حمود الكريديس ترجع أهمية هذه الدراسة على المستوى العلمي والتطبيقي إلى المستوى العلمي مدخل إعادة الهندسة من المداخل الحديثة نسبياً في علم الإدارة بصفة عامة وفي إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، حيث هناك عدد محدود من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ولم تصل إلى تصور لتطوير وتحسين أداء نظم التدريب التطبيقية وزيادة أهمية نظم تدريب وتنمية الموارد البشرية في جميع القطاعات وتدريب أحد العناصر الحيوية لزيادة الفاعلية والكفاءة في أداء هذه القطاعات ودراسة محمد عبدالولي مسعد الخولاني : جذب انتباه القيادات الإدارية وتنمية الوعي لديهم بأهمية التدريب في رفع كفاءة أداء العنصر البشري.

للدراسات السابقة اهداف مختلفة أما هذه الدراسة ركزت على معرفة دور التدريب في تطوير اداء العاملين في المؤسسات الحكومية، و دراسة حالة المجلس التشريعي السوداني وهذا يختلف في التناول عن كل الدراسات المذكورة سابقاً للأسباب الآتية: تحدثت هذه الدراسة عن دور التدريب في رفع أداء المورد البشري وإبراز أهمية التدريب و دوره في رفع كفاءة و فعالية العنصر البشري في المؤسسات الحكومية وزيادة أهمية التدريب في ظل التغيرات الحديثة في المؤسسات الحكومية.

ثالثاً: الإطار النظري للبحث:

1- مفهوم التعلم والتدريب:

التعلم Learning:

يجب أولاً توضيح ما نعنيه بمصطلحي «التعلم» و«التدريب»، إن التعريف الصرف لمصطلح «التعلم» يمكن أن يكون كالتالي « التعلم هو العملية التي تمكن الفرد من اكتساب مواقف. أو مهارات أو معارف جديدة»⁽⁴⁾.

التدريب Training:

بناءً على التعريف الذي استخدمناه سابقاً «للتعليم» يمكننا أن نعرف «التدريب» كالتالي: «التدريب هو أي شكل من أشكال العمليات التي تصمم بغرض تسهيل عملية التعلم لدى الجمهور المستهدف»⁽⁵⁾.

التدريب:

هو عملية إكساب فرد ما المعارف والمهارات والاتجاهات المرتبطة بكيفية أداء عمل ما أو كيفية التصرف في موقف محدد بأعلى قدر من الفعالية والكفاءة. (6)

التدريب في جوهره جهد نظامي متكامل ومستمر يهدف إلى إثراء وتنمية ومعرفة ومهارة الفرد لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية. (7)

التدريب Training:

التدريب في قاموس أكسفورد يعرف بأنه (نقل الشخص إلى مستوى مرغوب فيه من الكفاية سواء بالتعليم أو الممارسة السابقة للتدريب والتعليم). (8)

وعرف التدريب على أنه العملية التي من خلالها يحصل تكييف الأفراد بحيث يمكنهم التعامل بشكل فعال (9). وعرف أيضاً بأنه (نشاط إنساني هدفه العام يركز حول التحسين والتكوين، ويمكن أن يمارس هذا النشاط بأسلوب فردي، أو أسلوب جماعي وفي الحالتين قد يتم بصورة منظمة، وقد يأتي عفوية، أو بصورة غير مخططة لا تتضمن وضع أهداف محددة). (10)

الفرق بين التعليم والتدريب

البيان	التعليم	التدريب
الأهداف	تتلاءم الأهداف مع حاجة الفرد والمجتمع بصفة عامة	أهداف سلوكية محددة لتجعل العاملين أكثر فاعلية في وظائفهم .
المحتوى	محتوى عام	محتويات البرنامج التدريبي محددة تبعاً لحاجة العمل الفعلية.
المادة	مدة التعليم طويلة	مدة التدريب قصيرة
الأسلوب	أسلوب التلقي للمعارف الجديدة	أسلوب الأداء وليس التلقي .

كما هو موضح في الجدول السابق نجد أن التدريب يختلف عن التعليم وذلك في أن التدريب يركز على زيادة القدرات والمهارات التي لها علاقة بعمل محدد بينما يعبر التعليم عن زيادة في المعارف والمدارك التي لا ترتبط بالضرورة بعمل محدد .

2- أهمية التدريب:

تعكس تعاريف التدريب بوضوح ما يسعى إليه هذا النشاط من إمداد الأفراد بالمعلومات والمهارات الضرورية التي شأنها أن تحقق تنمية اتجاهاتهم وقدراتهم المتصلة بأعمالهم وإلى إكسابهم الخبرات اللازمة لإنجاز أعمالهم .

وفي ذلك يشير محمد ياغي إلى أن التدريب يعد في العصر الحاضر من الموضوعات الأساسية وذات الأهمية القصوى لارتباطه المباشر بالكفاية الإنتاجية لأية منظمة مهما تباينت أحجامها وأنشطتها. فالتدريب من وجهة نظره أصبح يحتل مكان الصدارة في أولويات الدول الصناعية بشكل عام والنامية بشكل خاص، لأنه أحد السبل المهمة لخلق جهاز صالح لتحمل الأعباء، كما وأنه يؤكد على أن التدريب يهدف إلى تزويد المتدربين بالمهارات والمعلومات والأساليب المختلفة المتجددة

عن طبيعة أعمالهم الموكلة إليهم، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي، وبالتالي رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية بما يعود بالنفع على المنظمة وأفرادها العاملين بها. (11)

من شروط نجاح أي منظمة اختيار العاملين وفقاً للقدرات، والمعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل والوظائف المختلفة، ولكي يستمر ذلك النجاح في المستقبل لا بد من مساندة كل المتغيرات المستمرة في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، ومن هنا تبرز أهمية التدريب المستمر للعاملين لتمكين المنظمة من التكيف مع المتغيرات. (12)

ولكي يصل الفرد إلى المعدل السليم والمستوى المنشود لا بد من التدريب، فالتطورات العلمية المتواصلة والاكتشافات المستحدثة وما يحتاجه سوق العمل من احتياج دائم متجدد، مما يتطلب الأمر اطلاع الأفراد على كل معلومة جديدة لتطوير أعمالهم. فالتدريب يستمد أهميته من أنه وسيلة تطوير أداء الموظفين لسد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب، لجعل الموظف في مستوى التوقعات التي يفرضها عليه التقدم الوظيفي، وذلك عن طريق زيادة مهاراته وتطوير سلوكه وعلاقاته الوظيفية للاستمرار في الخدمة والتدرج في مستوياتها، كما أن التغذية العكسية في العمل وتطوير أساليبه وإجراءاته يتطلبان التدريب عليها من قبل الموظفين، فالتدريب يوجد نوعاً من الانتماء بين الموظفين والمنظمة مما يؤدي إلى أداء الأعمال وتنفيذها بكفاءة عالية . ويمكن تقسيم أهمية التدريب إلى:

أهمية التدريب للمنظمة :

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ إن اكتساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة لأداء الوظائف يساعدهم على تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة، وتقليل الوقت الضائع والمواد المادية المستعملة في الإنتاج. (13)
- يساهم في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين نحو العمل والمنظمة.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة، وبذلك يرتفع أداء العاملين.
- يؤدي إلى ترشيد القرارات الإدارية، وتطوير الأساليب والأسس والمهارات القيادية الإدارية.
- يساعد في تجديد المعلومات، وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة.
- يساهم في بناء قاعدة فاعلة للاتصالات والاستثمارات الداخلية، وبذلك يؤدي إلى تطوير أساليب التفاعل بين الأفراد العاملين والإدارة.

أهمية التدريب للعاملين:

- مساعدتهم في تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم فيها.
- مساعدتهم في حل مشاكلهم في العمل.
- يطور وينمي الدافعية نحو الأداء، ويخلق فرصاً للنمو والتطوير لدى العاملين.
- مساعدتهم في تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة أو المهارة أو كليهما.
- يساهم في تنمية القدرات الذاتية للإدارة، والرفاهية لدى العاملين.

أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية:

يؤدي التدريب الفاعل فيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية إلى النتائج التالية (14):

- 1- تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.
- 2- تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة.
- 3- تمكين العلاقات بين الإدارة والأفراد العاملين.
- 4- يساهم في تنمية وتطوير التوجه الذاتي لخدمة المنظمة.

3- أهداف التدريب :

تتمثل أهداف التدريب في الآتي (15):

1. أهداف تدريبية روتينية: وتعني الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها والتي تتخذ لمواجهة مواقف روتينية متكررة من حين لآخر.
2. أهداف تدريبية لحل المشكلات: وتتجه نحو إيجاد حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه العنصر البشري في المنظمة ومحاولة تعرف المشكلات والمعوقات التي تعوق الأداء.
3. أهداف تدريبية ابتكارية: وتعد هذه الأهداف أعلى مستويات المهام التدريبية حيث تعمل على إضافة أنواع وأساليب جديدة لتحسين نوعية الإنتاج من أجل تحقيق نتائج غير عادية. ويمكن أن نستخلص عدداً من الأهداف التي تهدف المنظمات لتحقيقها عند وضع البرامج التدريبية:
1. يساعد التدريب على تحسين مستوى أداء الفرد مما يؤدي إلى رفع الكفاءة والإنتاجية.
2. يعمل التدريب على تنمية معرفة أفراد التنظيم.
3. يحاول التدريب تغيير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو تحقيقه.
4. يخلق التدريب علاقة إيجابية بين المنظمة وأفرادها مما يولد إحساس الفرد بالانتماء للمنظمة.

4-عناصر العملية التدريبية :

يتكون التدريب من العناصر الآتية (16):

1. تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديد أهداف التدريب.
2. تحديد أنواع التدريب.
3. تصميم البرامج التدريبية.
4. تحديد الأساليب التدريبية.
5. تقويم البرامج التدريبية.

5-تحديد الحاجة للتدريب :

قد اشتملت مستويات الحاجة للتدريب على الآتي (17):

1. تحديد الحاجة للتدريب على مستوى الفرد: يؤدي القصور في معلومات الفرد إلى تحديد حاجة الفرد للتدريب، ويرجع القصور إلى واحد أو أكثر من الأسباب التالية:
١ عبد المجيد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص ص ٣٦٧-٣٦٨.

- أ. الترقية: تؤدي الترقية إلى وجود فجوة بين القدرات الحالية للفرد وبين متطلبات الوظيفة الجديدة.
- ب. النقل: يؤدي إلى نفس الفجوة الموجودة في النقطة السابقة.
- ج. تقييم الأداء: يؤدي هذا إلى اكتساب وجود فرق بين الأداء الفعلي وبين الأداء المطلوب وفقاً لمعايير التقييم.
- د. برامج تخطيط المستقبل الوظيفي عندها يتم التعرف بواسطة هذه البرامج على الوظائف المحتملة في المستقبل الوظيفي للفرد يمكن التعرف على ما إذا كان هناك قصور في المعلومات أم لا.
- هـ. الإدارة بالأهداف: يؤدي استخدام هذا الأسلوب الإداري إلى التعرف على القصور في المعلومات بين النتائج الفعلية وبين النتائج المستهدفة.
- و. الحوادث: إذا كانت هذه الحوادث راجعة إلى قصور في معلومات الأفراد عن الأمن والرقابة والأجهزة يجب تدريب هؤلاء الأفراد.
- ز. الرقابة على الجودة: تشير تقارير الرقابة إلى الجودة، وأن السبب في انخفاض الجودة يرجع إلى الأفراد الذين لا يجيدون العمل بأسلوب أفضل لذا يجب تدريبهم.
- ح. الشكاوي: إذا كانت أسباب الشكاوي من أفراد معينين ترجع إلى نقص في معرفتهم بالعمل يجب تدريبهم.
- ط. القيام بمهام خاصة: إذا كانت نية الإدارة هي أسناد مهام خاصة لأحد الأفراد في حين أن قدراته الحالية لا ترقى لمتطلبات هذه المهمة يجب تدريبه.
- 2- تحديد الحاجة للتدريب على مستوى المنظمة: يتحدد بأداء الأفراد المتوقع من قبل المنظمة، ويظهر في الأداء من قبل الأفراد لعدة أسباب، منها:
1. إنشاء وحدات إنتاج جديدة.
 2. إضافة منتجات جديدة.

خصائص البرنامج التدريبي

خصائص متميزة	خصائص متميزة	خصائص أساسية
<p>١- البرنامج يتم تنفيذه في ظروف ميدانية.</p> <p>٢- اعتماد قاعدة عريضة لاتخاذ القرارات في البرنامج.</p> <p>٣- استخدام مواد بروتوكولية تدريبية.</p> <p>٤- مشاركة المتدربين في عملية اتخاذ القرارات.</p> <p>٥- توظيف البحث واستمراريته.</p> <p>٦- استمرارية النمو المهني.</p> <p>٧- تكامل دور المدرب.</p>	<p>١- التفرد (التميز).</p> <p>٢- التغذية الراجعة (رجع الأثر).</p> <p>٣- أن يتم تطبيق البرنامج بشكل كلي وأن يشمل المؤسسة التدريبية كلها.</p> <p>٤- التركيز في البرنامج التدريبي على متطلبات التخرج من البرنامج.</p> <p>٥- استخدام المجمعات التعليمية.</p>	<p>١- الكفايات التدريبية مشتقة من دور المدرب في المواقف التدريبية ومحددة بلغة السلوك التدريبية.</p> <p>٢- معايير التقويم تركز على أساس كفاية المتدرب وتحديد مستويات الإتقان المقررة والمعلنة.</p> <p>٣- التقويم يشترط الأداء كميًا لإتقان الكفاية ويأخذ بعين الاعتبار المعرفة النظرية لدى المتدرب.</p> <p>٤- تقدم المتدرب في البرنامج التدريبي يعتمد على إتقان الكفاية بشكل سلوكي ظاهر.</p> <p>٥- البرنامج التدريبي يسهل تطوير كفايات تعليمية محددة وتقويها.</p>

6. أنواع التدريب :

وينقسم التدريب من حيث النوع الى عدة أنواع وتحدده جهات من خلال أسس أهمها⁽¹⁸⁾:

أنواع التدريب حسب مرحلة التوظيف :

وهو تدريب يشمل كل فئات العاملين في المنظمة من مشرفين وعمال وغيرهم ويشتمل على الآتي:

1. توجيه الموظف الجديد: وهو تدريب يحصل عليه الفرد في الأيام الأولى من التحاقه لتعيينه في الوظيفة، وهو بمثابة تهيئة الأفراد وتعريفهم بالعمل الجديد، وكيفية أدائه، وخلق اتجاهات نقية طيبة عن المنظمة.
2. التدريب أثناء العمل: وفي هذا النوع تسعى المنظمات إلى أن يقوم المشرفون المباشرون بتقديم المعلومات والتوجيه المستمر للمؤوسين أثناء تأديتهم العمل.
- ج. التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة: وذلك يساعد العاملين الحاليين في تحديث معلوماتهم ومجالات التغيير المستمر في التكنولوجيا، ويساعد في تحسين قدراتهم ورفع كفاءتهم.
- د. التدريب بغرض الترقية والنقل: يستخدم التدريب كوسيلة لترقية الأفراد العاملين إلى وظائف أعلى في الهيكل التنظيمي، وتبرز أهميته خاصة في حالة اختلاف مهارات الفرد والمهارات والمعارف المطلوبة في الوظيفة الأخرى، سواء كانت عن طريق النقل أو الترقية.

أنواع التدريب حسب الوظائف: ويشمل الآتي :

- التدريب المهني والفني: وهو تدريب في مجال الحرف، والتي تتطلب مدى كبيراً من المهارات والمعرفة والاستقلالية في الحكم والتقدير، ويقوم هذا النوع من التدريب على الخبرة والتوجيهات داخل أو خارج العمل.
- التدريب التخصصي: ويتضمن هذا التدريب معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، إذ يعمل على تحسين وتزويد الفرد بالمعارف والمهارات التقنية.
- التدريب الإداري: يشمل هذا التدريب فئات الإداريين في المستويات الإشرافية أو العليا أو الوسطى أي العاملين في الوظائف الإدارية، ويشتمل على معارف تتعلق بالعمليات الإدارية من تخطيط، تنظيم، رقابة، اتخاذ قرارات، توجيه، قيادة، تحفيز، إدارة جماعات عمل، وتنسيق الاتصال.

أنواع التدريب حسب مكانها:

ويمكن تصنيف أنواع التدريب حسب المكان الذي يتم فيه تدريب العاملين إلى نوعين

وهي:

- التدريب داخل المنظمة: في بعض الأحيان تلجأ المنظمة لتدريب أفرادها داخل المنظمة سواء بمدربين من داخلها أو من الخارج، ويتم ذلك بمساعدة الرؤساء المباشرين على العاملين وعلى المنظمة تصميم البرامج، أو دعوة مدربين مساهمين في تصميم البرامج ومن ثم الإشراف على تنفيذها.
- التدريب خارج المنظمة: وهو التدريب يتم في خارج المنظمة ويكون عبر نقل المنظمة كل أو جزء من نشاطها التدريبي خارجها، وذلك للاستفادة من الخبرات والمهارات المتاحة في الخارج، ويمكن أن ينتقل هذا التدريب ليكون خارج الدولة.

الصعوبات والعقبات التي تواجه سير عملية التدريب في السودان⁽¹⁹⁾:

1. عدم وضوح استراتيجية التدريب.
 2. عدم التنسيق بين أجهزة التدريب المختلفة بالدولة.
 3. عدم توافر الموارد المادية لإنجاح عملية التدريب.
- المقترحات التي تساعد في التغلب على المشاكل وتفعيل دور التدريب في السودان:
1. اقناع النظام السياسي بالدولة بأهمية التدريب.
 2. قيام مجلس أعلى للتدريب تحت رعاية رأس الدولة.
 3. وضع استراتيجية للتدريب بالدولة.
 4. تسخير إمكانات الدولة المادية والبشرية لخدمة أجهزة التدريب بالدولة.
 5. الاهتمام بثقافة التدريب

الوسائل المستخدمة في عمليات التدريب في السودان: 1- وسائل التدريب النظري:

وتستخدم فيها السبورات واللوحات والتباشير والأقلام والصور والرسوم التوضيحية والبروجكتر والحاسب المحمول «اللابتوب» والمواد المكتوبة، وأدخلت حديثاً مؤتمرات الفيديو «فيديو كونفرانس» والتي يتم فيها التدريب من خلال اتصال مشاهدة ومشاركة من المتدربين لمدرّب من مناطق مختلفة، وكذلك باستخدام وسائل متعددة «ملتيميديا» مرئية ومسموعة ومقروءة «كتيبات» كذلك هنالك التدريب من خلال عرض أفلام تمثيلية لحالات تدريبية يشاهدها المتدربون، ومن ثم تتم مناقشة الحالة جمعياً ويستخدم ذلك في مجالات التدريب الإداري والتسويقي كعرض حالات لمنايبي مبيعات أو مفاوضات شراء قد تكون خاطئة السلوك ثم يقوم المتدربون بتقييم الحالة وتقويم التصرف.⁽²⁰⁾

وسائل التدريب العلمي:

وهي تدريبات تطبيقية لكسب المعارف والمهارات التطبيقية وهي ما يمارس في الورش والمعامل ومراكز التدريب واستخدام الأجهزة والآلات والمعدات بدءاً بالحاسب العلمي والآلات والأجهزة والمعدات وأجهزة المعامل المختلفة، كذلك تستخدم فيها المواد والمركبات والمحايل والأجهزة الدقيقة المرتبطة بالعملية التدريبية، كذلك بالنسبة للأجهزة والآليات الجديدة يتم استخدامها بواسطة المدرّب أمام المتدربين بحيث يقوم باستخدامها، ويستخدم أيضاً في ذلك التدريب عبر أجهزة الفيديو كونفرانس أيضاً حيث يقوم المدرّب بتطبيق المهارات أمام المتدربين تلفزيونياً أو من خلال شبكات الاتصال ويقوم المتدربون بمتابعتة وأداء العملية أيضاً بالأجهزة التي أمامهم وفي الوقت نفسه تتضح نتائج أدائهم على الجهاز ويشاهد المدرّب النتائج ويمكنه توجيهه.⁽²¹⁾

التدريب من خلال وسائل العمل (بالموقع):

وقد تكون وسيلة التدريب هي آلات أو أجهزة العمل بالموقع، وقد تكون وسيلة التدريب هي العميل (الزبون) نفسه كما في حالة المرضى، بحيث يصاحب المتدربون كالطلاب بكليات الطب الأستاذ - الدكتور - الطبيب - وهو يتفقد المرضى ويكشف عليهم بعنبر المستشفى أو العيادات الخارجية، ويناقش طلابه حول حالة كل مرض عند الكشف أو تفحص تقارير التشخيص المعملية أو صور الأشعة أو تقارير الرنين المغنطيسي أو مشاركة الأطباء المتدربين، سواء كانوا طلاباً أو أطباء امتياز أو نواب الطبيب المستر الاستشاري عند تشخيص الحالة، أو تقديم العلاج كما هو في غرف الحوادث . وتكون الوسيلة أيضاً هي المنتج الجديد لتدريب مناديب العملاء عليه كشركات الطيران (البوينج مثلاً) تقوم بتدريب كباين الطائرات من الشركات الناقلة المختلفة على الناتج الجديد أو الأجهزة المتخصصة الحديثة كالأجهزة الطبية من معامل تنتدب الشركات المنتجة المتخصصين من الجهات المختلفة لتدريبهم عليها . كذلك قد يكون التدريب أيضاً بوسائل العمل نفسها بالمصانع أو المعامل.

هل التدريب بالبلاد ينال حقه بالوجه الكامل؟

كثيراً ما يدور هذا السؤال بالخاطر بمعنى هل الوضع الحالي لواقع التدريب بالسودان قادر على تلبية طموحات الشعب السوداني في إحداث وبناء دولة السودان الكبرى؟ بالقطع بالإجابة بالنفي، خاصة أن التوجه التقني الصناعي ما زال ضعيفاً ولا يتناسب وحجم حاجة البلاد إليه. ونحن نعلم أن كل الدول التي حققت مجتمعات متحضرة وراقية لشعوبها تعتبر دول صناعية برغم تكامل تطور القطاعين الصناعي والخدمي بها. وما زالت سياسات تخطيط التعليم تحتاج لمراجعة من أجل أن يجد التعليم التقني وضعه الطبيعي منذ مراحل التعليم الأولى، كما يتبعه إعادة النظر في سياسات تخطيط التعليم العالي أيضاً حتى تستطيع البلاد أن توجد بيئة تقنية قوية مدعومة بكوادر بشرية قادرة على إحداث التغيير والتحول التقني، الذي نشده من أجل تطوير وبناء السودان الجديد. ولا بد أن يلاحق التدريب برامج التأهيل والتعليم ويصاحبها باستمرار بفلسفة جديدة للتدريب تحقق التدريب المستمر ولكل الكوادر من القوى البشرية العاملة في كل القطاعات وبكل التخصصات. ولا شك أن ذلك يستدعي توفير الإمكانيات الضخمة والتوجه والاهتمام للنهضة في هذا الجانب.⁽²²⁾

رابعاً: أداء العاملين

تعريف الأداء:

يعرف الأداء على أنه: « ذلك المستوى الذي يحققه الموظف عند قيامه بعمل ما، فهو يرتبط بتحقيق مستويات مختلفة للمهام المطلوب إنجازها، وعلى كل فالأداء يكون نتيجة امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وإدراك الدور، ومستوى القدرات التي يتمتع بها الموظف، كما أنه أي نشاط يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال ».⁽²³⁾

يطلق الأداء في اللغة العربية ليدل على فعل شيء أو القيام به أو قضائه. يقال أدى الشيء قام به، وأدى الدين قضاؤه، وأدى الصلاة أقيامها لوقتها⁽²⁴⁾. ويطلق في الإنجليزية ليدل لفظها Performance على القدرة على فعل شيء ما خصوصاً إذا كان يحتاج مهارة أو تنفيذ جزء من عمل أو نشاط ما بطريقة معينة.⁽²⁵⁾

واصطلاحاً يعادل البعض بين الأداء Performance والإنجاز Achievement ومن هؤلاء "شاكر عبد الحميد" الذي يوافقه "آرثر ريبير A. Reber" في نظريته للأداء على أنه سلوك يتسم بالمهارة في مجال معين، وهو يتطلب قدراً مناسباً من التدريب والاستعداد والتهيؤ حتى يصل المرء إلى مرحلة التمكن أو الكفاءة، وهذا يقتضي ضرورة سيطرة الفرد على الأدوات والأساليب والوسائل والمهارات التي يتم من خلالها هذا الأداء.⁽²⁶⁾ فالإنجاز يشير إلى مستوى ما من الأداء وليس إلى الأداء، فمن المهم أن نفرق بين ما يصدر عن الفرد من سلوك في سبيل تحقيق أهداف معينة قد يتحقق بعضها أو كلها أو لا يتحقق شيء منها، وبين مستوى هذا الأداء بحسب القدر الذي يتحقق من هذه الأهداف، فإذا تحققت جميع الأهداف عد الأداء إنجازاً، فالإنجاز يعنى أداء الشيء تاماً أو الانتهاء منه بنجاح.

الأداء يتضمن العناصر التالية (27):

1. القدرة: نعني بها أن يستطيع العامل أداء العمل الموكل اليه بالدرجة المطلوبة، وتعتبر القدرة بدرجاتها المختلفة حصيلة التفاعل متغيرين مهمين هما: المعرفة والمهارة.
2. الرغبة: هي الشق الثاني من معادلة الأداء وتتعلق بدوافع الفرد وهي أصعب من القدرة سواء في تكوينها أو معالجتها أو التنبؤ بها وتتكون الرغبة من ثلاثة عناصر متداخلة هي: الاتجاهات، ومناخ العمل، والمناخ الأسري.
3. التكنولوجيا: هي فكرة وأداء وحلول المشكلات قبل أن تكون مجرد اقتناء معدات فهي ليست مجرد علم أو تطبيق العلم أو مجرد أجهزة، بل هي أعم وأشمل من ذلك بكثير فهي نشاط انساني يشمل الجانب العلمي والجانب التطبيقي.

محددات أداء الأفراد :

لا يتحدد أداء الأفراد نتيجة لقوة أو ضغوط نابعة من داخل الفرد بنفسه فقط، بل يتحدد نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به. أكد السلمي أن مستوى الأداء الوظيفي يتحدد بتفاعل عاملين رئيسيين معاً وهما: القدرة على العمل والرغبة في العمل، وتحدد العلاقة بينهما من حيث تأثيرها على مستوى أداء الأفراد بالشكل الآتي: (مستوى الأداء = القدرة على العمل × الرغبة في العمل)، أي أن تأثير القدرة على العمل في مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الفرد في العمل، وبالعكس فإن تأثير الرغبة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على مدى قدرة الفرد على القيام بالعمل.

العوامل المؤثرة على الأداء :

تتمثل العوامل المؤثرة على الأداء في الآتي (27):

1. غياب الأهداف المحددة: فالمنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الانتاج المطلوب أداؤها، لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أداؤهم لعدم وجود معيار محدد مسبقاً.
2. عدم المشاركة في الإدارة: إن عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في صنع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء.
3. اختلاف مستويات الأداء: من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين.

4. **مشكلات الرضا الوظيفي:** فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الأداء للموظفين، فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية والعوامل الاجتماعية والعوامل التنظيمية كالمسئوليات والواجبات ونظام الترقيات والحوافز في المنظمة.

5. **التسيب الإداري:** التسيب الإداري في المنظمة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ التسيب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة والإشراف أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.

خامساً: التطور التاريخي لقيام البرلمان:

البرلمان السوداني هو الأسبق في إفريقيا إذا ما استثنينا مصر. ففي مصر بدأ البرلمان عمله بعد اقرار الدستور المصري عقب ثورة 1919م وتحديداً في العام 1922م بيد أن هنالك محاولات خديوية لإنشاء برلمان في نهاية القرن التاسع عشر لم يكتب لها النجاح. أما البرلمان السوداني فقد كان ميلاده عسيراً. فالبرلمان عادة هو تعبير عن الإرادة الوطنية وتمثيل للشعب في نظم الحكم المعاصرة. ولم يكن من السهل السماح للإرادة الوطنية أن تطل برأسها في نشوة الانتصار الاستعماري الانجليزي المصري. فقد كانت البلاد تحكم بعد هزيمة الجيش الوطني في كرري حكماً مطلقاً معززاً باتفاقية 1899م الموقعة بين بريطانيا ومصر، وتمثل تلك الاتفاقية دستوراً لحكم السودان ومرجعية لنظام الحكم. وكان الغرض منها إيجاد صيغة قانونية تضمن للدولتين الغازيتين اقتسام السلطة في أرض السودان يضاف إلى الإمبراطورية البريطانية التي لا تغيب عنها الشمس، وتضمن لمصر وجوداً رمزياً نظير ما انفقت من مال لتجهيز الجيش الغازي.⁽²⁸⁾

اتفاقية 1899م:

وقعت الاتفاقية لحكم السودان في القاهرة بعد تغلب جيش كتشنر في كرري، وصارت دستوراً يحكم السودان بنصوصه، ويمكن تلخيصها في الآتي:

1. يطلق لفظ السودان على جميع الأراضي الكائنة إلى جنوبي الدرجة الثانية والعشرين من خطوط العرض وهي:
2. الأراضي التي لم تدخلها قط الجنود المصرية منذ 1882م.
3. الأراضي التي كانت تحت إدارة الحكومة المصرية قبل ثورة السودان الأخيرة وفقدت منها تم افتتاحها حكومة جلال الملكة والحكومة بالاتحاد.
4. الأراضي التي قد تفتتحها بالاتحاد الحكومتان المذكورتان أعلاه من الآن فصاعداً
5. يستعمل العلم البريطاني والعلم المصري معاً في البر والبحر بجميع أنحاء السودان عدا سواكن التي يرفع فيها العلم المصري فقط.

6. تفوض الرئاسة العليا العسكرية والمدنية في السودان الى موظف واحد يلقب (حاكم عموم السودان) ويكون تعيينه بأمر عال خديوي يصدر برضاء الحكومة البريطانية.
7. القوانين وكافة اللوائح التي يكون لها قوة القانون المعمول به والتي من شأنها تحسين إدارة حكومة السودان أو تقرير حقوق الملكية فيه بجميع أنواعها وكيفية أيلولتها والتصرف فيها يجوز سنها أو تحريرها أو نسخها من وقت لآخر بمنشور من الحاكم العام، وهذه القوانين والأوامر واللوائح يجوز أن يسري مفعولها على جميع أنحاء السودان أو على جزء معلوم منه. وعلى الحاكم العام أن يبلغ على الفور جميع المنشورات التي يصدرها من هذا القبيل إلى وكيل وقنصل الحكومة البريطانية بالقاهرة والى رئيس نظار الجنب العالي الخديوي.
8. لا يسري على السودان أو جزء منه شيء ما من القوانين أو الأوامر العالية أو القرارات الوزارية المصرية التي تصدر من الآن فصاعداً إلا ما يصدر من الحاكم العام بالكيفية السالف بيانها.
9. المنشور الذي يصدر من الحاكم العام ببيان الشروط التي تم بموجبها يصرح للأوروبيين من أية جنسية كانت، بحرية المتاجرة أو السكني بالسودان أو تملك ملك كائن ضمن حدوده لا يشمل امتيازات خصوصية لرعايا أي من دولة من الدول.
- وقد فصلت بقية المواد كيفية الرسوم والعوائد وسريان الأحكام العرفية وسلطة المحاكم وتعيين قناصل الدول ومنع تجارة الرقيق، والملاحظة الطريفة أن الاتفاقية نصت على حدود السودان شمالاً وتركت باقي جهات السودان بلا تحديد، وهو نهج غريب لا يصدر إلا من محتل مغتصب.⁽²⁹⁾
- بنص هذه الاتفاقية التي عدلت فيما بعد أوائل الخمسينيات أصبح الحاكم العام البريطاني صاحب سلطة مطلقة في السودان، وقد كان الحكم بدايته ذا طبيعة عسكرية بحتة يديره ضابط الجيش المحتل، ولكن في 1910م شكلت الحاكم العام (مجلس الحاكم العام) من البريطانيين لمساعدته، صدرت جميع القوانين في السودان طيلة خمسين عاماً بأمر من الحاكم العام، يلاحظ ذلك أنه لم تتم ترتيبات لقيام دولة تحكمها مؤسسات دستورية تخضع للمساءلة، وإنما تقرر حكم السودان كدولة محتلة تدار وفق ما يري المحتل، وان القوانين التي صدرت منذ الاحتلال وإلى حين الجلاء لم تصدر من مؤسسة دستورية، وإنما من فرد يمثل الدولتين الغازيتين، ومعظم تلك القوانين قد مهدت لإزالة آثار الحكم الوطني المهدي وإبداله بنظم وسياسات الحكم الاستعماري المحتل، بثقافته الغربية وعلاقته بريطانيا والعالم الغربي في التعليم والاقتصاد والإدارة، فقد صدر قانون العقوبات أول ما صدر عام 1899م، وتتابع فيما بعد صدور قوانين الأراضي والرخص التجارية والبريد وقانون الشركات وبنك السودان وغيرها، ولا يزال بعض هذه القوانين سارياً، كما عمدت السلطة المحتلة إلى اقرار نظام الحكم المركزي والذي قسم فيه السودان إلى مديريات يحكمها مديرون يعينهم الحاكم العام، وهكذا رزح السودان لعقود تحت نير الحكم الأجنبي.

التطورات السياسية قبل قيام البرلمان⁽³⁰⁾:

غير أن تنامي الحس الوطني لدى السودانيين عموماً وعلى خريجي المدارس على وجه الخصوص وقيام الحركة الوطنية منذ العشرينيات، ومطالبتها المستمرة لإنهاء حكم المستعمر، قد ألجأ الإدارة البريطانية في نهاية الأربعينيات إلى ابتدار ترتيبات سياسية وإدارية لإحداث نوع متواضع من التطور الدستوري، ففي عام 1947م تم عقد مؤتمر إداري بين البريطانيين وممثلي الأحزاب السياسية لدراسة إمكانية إشراك السودانيين، وقد اقترح المؤتمر إنشاء جمعية تشريعية ومجلس تنفيذي وتم إثر ذلك قيام مجلسين:

1. مجلس تنفيذي يرأسه الحاكم العام مكون من اثني عشر عضواً نصفهم سودانيين
2. جمعية تشريعية مكونة من عشرة أعضاء منتخبين انتخاباً مباشراً لتمثيل السبعة مدن الكبرى، واثني وأربعين عضواً منتخبين انتخاب غير مباشر يمثلون الدوائر في باقي مناطق السودان، وثلاثة عشر عضواً منتخبين من المجالس الإقليمية الجنوبية، وعشرة أعضاء يعينهم الحاكم العام، كما ورد في مذكرات مكمايكل⁽³¹⁾. وقيام الجمعية التشريعية عام 1947م والتي تم تعيينها بقرار من الحاكم العام وبرئاسة المرحوم محمد صالح الشنقيطي، بدأ السودان حقبة جديدة تقلصت فيها نوع ما سلطة الحاكم العام المطلقة، والجمعية التشريعية لم تجد قبولاً من قيادة الحركة الوطنية آنذاك إذ تم تعيينها من السلطة الاستعمارية، وحدثت شرخاً في قيادة الحركة الوطنية، غير أنها نجحت في إصدار اقتراح تاريخي يطلب من الحاكم العام ابلاغ الحكومتين البريطانية والمصرية.

وحسب الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019م تم تغيير الاسم من المجلس الوطني إلى المجلس التشريعي⁽³²⁾.

سادساً: إجراءات الدراسة الميدانية

1/ منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي إذ إن المنهج الوصفي يعد من أنسب المناهج لمعالجة مشكلة هذه الدراسة حيث إنه يساعد على إلقاء الضوء على الجوانب المختلفة لمشكلة الدراسة. وتم تحليل البيانات المتجمعة من الاستبانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS-15.

2 / مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من العاملين بالمجلس التشريعي السوداني ولاية الخرطوم.

3 / اختيار عينة البحث:

قام الباحث باختيار العينة عن طريق الاختيار العشوائي (العينة العشوائية) لتشكل عينة دراستهم، تم توزيع (60) استبانة، وتم استرجاع (45) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

4 / تصميم أدوات البحث:

قام الباحث باختيار الاستبانة لإجراء الدراسة الميدانية لبحثهم وذلك للآتي:

- 1- يمكن تطبيقها على عدد كبير من المفحوصين .
- 2- تختصر الوقت والجهد .
- 3- سهولة تبويب نتائجها .

5 . ثبات المقياس (الاستبانة):

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أُعيد تطبيقه على نفس العينة)⁽³³⁾. ويستخدم لقياس الثبات « معامل الفا كرونباخ» (Cronbach Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل الفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. وقد أخذ الباحث في اعتباره التأكد من ثبات المقياس قبل استخدامه في الدراسة بإعادة اختباره على عشرين فرداً وحساب « معامل الفا كرونباخ» (Cronbach Alpha)، عن عبارات الدراسة وقد بلغت قيمته (0.936) وهي قيمة مرتفعة كثيراً. كما قاما بإجراء الاختبار على عبارات كل فرضية من الفرضيات على حدة وحساب معامل الثبات، كما يبين الجدول التالي:

جدول 1 / 1 : معاملات الثبات لعبارات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
المحور الأول	٤	٠,٨٤٧
المحور الثاني	٤	٠,٧٤١
المحور الثالث	٤	٠,٩١٤
إجمالي العبارات	١٢	٠,٩٣٦

المصدر : إعداد الباحث، باستخدام برنامج SPSS 2020م

من الجدول (1/1) نتائج اختبار الثبات أن قيم الفا كرونباخ تتوفر فيها درجة عالية جداً» من الثبات الداخلي لجميع محاور الاستبانة سواء كان ذلك لكل محور على حدة أو على مستوى جميع محاور الاستبانة، حيث بلغت قيمة الفا كرونباخ للمقياس الكلي (0.936) وهو ثبات مرتفع، ومن ثم يمكن القول بأن المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

6. معايير صدق الاستبانة:

يقصد بالصدق (أن المقياس يقيس ما وُضع لقياسه)⁽³⁴⁾، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

(أ). صدق المحكمين:

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم وصلاحية أسئلته من حيث الصياغة والوضوح، والتي قد ترجع إما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقاييس من لغة إلى أخرى حيث قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين في تخصص الدراسة، لتحليل مضمين عبارات المقاييس ولتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس ثم قبول وتعديل بعض العبارات، وبعد استعادة الاستبيان من المحكمين ثم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

(ب). صدق المقياس:

تم إجراء اختبار الصدق (Validity) لعبارات الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات، عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الفا كرونباخ كما يتضح من التالي:

جدول 1 / 2 : صدق المحك لعبارات الاستبانة

الفروض	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
المحور الأول	4	0.847	0.920
المحور الثاني	4	0.741	0.861
المحور الثالث	4	0.914	0.956
إجمالي العبارات	12	0.936	0.967

المصدر: اعداد الباحث من نتائج التحليل 2020م

7 . تطبيق أدوات البحث :

قام الباحث بمقابلة المفحوصين مباشرة وبعد التأكد من الاستبيان في صورتها النهائية قدم لهم الاستبيانات، وبعد ملئها تم إرجاعها عن طريق التسليم باليد بواسطة الباحث، تم توزيع عدد 45 استمارة على العينة من العاملين بالمجلس التشريعي السوداني.

8 . أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

قام الباحث بتمييز أسئلة الاستبانة ومن ثمّ تفريغ البيانات التي تمّ جمعها من خلال الاستبانات، وذلك باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical «Package for Social Sciences» ومن ثمّ تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، لتحقيق أهداف البحث واختبار فروض الدراسة، ولقد تمّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة المكونة من جميع البيانات

باستخدام «معامل الفا كرونباخ» (Cronbach's Alpha). وتم استخدامه لقياس الاتساق

الداخلي لعبارات الدراسة للتحقق من صدق الأداء، ويعد المقياس جيداً وملائماً إذا زادت قيمة الفا كرونباخ عن (60%) .

2. أساليب الإحصاء الوصفي:

وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال عمل جداول تكرارية تشمل التكرارات والنسب المئوية والرسومات البيانية لمتغيرات (النوع، العمر، المستوى التعليمي، المهنة أو التخصص، الخبرة العملية)، للتعرف على الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة لكل متغير على حدة، والانحراف المعياري لتحديد مقدار التشتت في إجابات المبحوثين لكل عبارة عن المتوسط الحسابي. كذلك حساب المتوسط المرجح لإجابات العينة باستخدام مقياس ليكارت الخماسي لقياس اتجاه آراء المستجيبين.

ج. أساليب الإحصاء الاستدلالية: وذلك لاختبار فروض الدراسة، وتمثلت هذه الأساليب في استخدام (اختبار t)

وتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية 5% ويعنى ذلك « أنه إذا كانت قيمة (t) المحسوبة عند مستوى معنوية اقل من 5% يرفض فرض العدم ويكون الفرض البديل (فرض البحث) صحيحاً.» « أما إذا كانت قيمة (t) عند مستوى معنوية أكبر من 5% فذلك معناه قبول فرض العدم وبالتالي يكون الفرض البديل (فرض) البحث غير صحيح .»

المبحث الثاني: تحليل بيانات الدراسة الميدانية أولاً: البيانات الشخصية :

إن الغرض الأساسي من تحليل هذه البيانات هو معرفة درجة التشابه والاختلاف بين أفراد العينة ومدى تمثيلها لمجتمع عينة البحث، وهذا التحليل يقوم في الأساس على الإحصاء الوصفي وذلك عن طريق استخدام النسب البسيطة ويركز على (النوع، العمر، المستوى التعليمي، المهنة أو التخصص، الخبرة العملية) .

النوع :

تمّ سؤال المبحوثين عن النوع، وقد أعطوا إجابتين هما ذكر وأنثى، جدول (1 / 3) يلخص إجابات المبحوثين :

جدول 1 / 3 : توزيع المبحوثين حسب النوع

النوع	العدد	النسبة %
ذكر	٣٣	٧٣,٣%
أنثى	١٢	٢٦,٧%
المجموع	٤٥	١٠٠%

المصدر : إعداد الباحث، بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يوضح الجدول (3 / 1) أن نسبة الذكور بلغت 73.3 % بينما بلغت نسبة الإناث 26.7 %
العمر :

ينتمي أفراد العينة إلى أعمار مختلفة، وللتعرف على هذه الفئات تمّ سؤال المبحوثين عن العمر وقد أعطيت فئات عمرية لتحديد ما ينتمون إليه، جدول (4 / 1) يبين إجاباتهم .

جدول 4 / 1 : توزيع المبحوثين حسب العمر

النسبة %	العدد	الفئات العمرية
20%	9	أقل من 30 سنة
31.1%	14	من 30 وأقل من 40
33.3%	15	من 40 واطل من 50
11.1%	5	من 50 واطل من 60
4.4%	2	من 60 سنة فأكثر
100 %	45	المجموع

المصدر : اعداد الباحث، بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يوضح الجدول (4 / 1) أن هنالك 20 % من المبحوثين هم من الفئة العمرية أقل من 30 سنة، 31.1 % من 30 وأقل من 40 سنة، 33.3 % من 40 وأقل من 50 سنة، 11.1 % من 50 واطل من 60 سنة، 4.4 % من 60 سنة فأكثر .

المستوى التعليمي :

تمّ سؤال المبحوثين عن المؤهل العلمي، ، جدول (5 / 1) يبين إجاباتهم .

جدول 5 / 1 : توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

النسبة %	العدد	المؤهل العلمي
26,7%	12	بكالوريوس
13,3%	6	دبلوم عالي
40,0%	18	ماجستير
11,1%	5	دكتوراه
8,9%	4	أخرى
100 %	45	المجموع

المصدر : إعداد الباحث، بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يوضح الجدول (5 / 1) أن هنالك 26.7 % من المبحوثين هم من حملة البكالوريوس، 13.3 %

دبلوم عالي، 40.0 % ماجستير، 11.1% دكتوراه، 8.9 % أخرى .
المهنة أو التخصص :

تم سؤال المبحوثين عن تخصصهم، جدول (1 / 6) يبين إجاباتهم .

جدول 1 / 6 : توزيع المبحوثين حسب المهنة أو التخصص

النسبة %	العدد	المهنة أو التخصص
33.3%	15	اداري
6.7%	3	مالي أو محاسبي
35.6%	16	تنفيذي
13.3%	6	هندسي
6.7%	3	تقني أو حاسوب
4.4%	2	تخصص آخر
% 100	45	المجموع

المصدر : إعداد الباحث، بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يوضح الجدول (1 / 6) أن هنالك 33.3 % من المبحوثين إداريين، 6.7 % مالي أو محاسبي، 35.6 % تنفيذي، 13.3 % هندسي، 6.7 % تقني أو حاسوب، 4.4% تخصص آخر .

الاجابة على تساؤلات الدراسة وتفسير النتائج

يتناول الباحث في هذا الجزء تفسير النتائج للدراسة الميدانية وذلك من خلال المعلومات التي أسفرت عنها جداول تحليل البيانات الإحصائية استنادا « إلى التحليل الإحصائي العام » من خلال تقدير المتوسط والانحراف المعياري لعبارات الدراسة لمعرفة اتجاه عينة الدراسة والأهمية النسبية لعبارات الدراسة .

جدول 1 / 7 : الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الأول

الاتجاه	ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	لا أوافق بشدة			لا أوافق			محايد			أوافق			أوافق بشدة			المحور الأول					
				العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة							
أوافق بشدة	1	0.812	4.58	-	2	3	7	33	1/ وجود ادارة للتدريب بالمجلس التشريعي له تأثير إيجابي على أداء العاملين .															
أوافق بشدة	4	1.004	4.24	-	4	6	10	25	2/ يقوم المجلس التشريعي بإعداد خطط تدريبية لتطوير أداء العاملين.															
أوافق بشدة	3	1.090	4.24	1	4	4	10	26	3/ لدى المجلس التشريعي ادارة تدريب تساعد على تحقيق أهداف ومهام كل وظيفة															
أوافق بشدة	2	0.920	4.29	%2.2	%8.9	%8.9	%22.2	%57.8	4/ البرامج التدريبية التي نفذت بالمجلس التشريعي انعكست إيجاباً على أداء العاملين															
				الاجمالي																				
				4.339	0.796																			

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يتضح من الجدول السابق :

ان أعلى عبارة في هذا المحور كانت العبارة رقم (1) والمتعلقة بوجود ادارة للتدريب بالمجلس التشريعي لها تأثير إيجابي على أداء العاملين . احتلت المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (4.58) وانحراف معياري قدره (0.812)، بينما كانت أدنى عبارة في هذا المحور العبارة رقم (2) والمتعلقة بـ « يقوم المجلس التشريعي بإعداد خطط تدريبية لتطوير أداء العاملين.» بمتوسط مرجح قدره (4.24) وانحراف معياري قدره (1.004)

جدول 1 / 8 : الإحصاء الوصفي لعبارة المحور الثاني

الاتجاه	ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	لا أوافق بشدة			أوافق بشدة			المجملي		
				لا أوافق بشدة	العدد	النسبة	أوافق بشدة	العدد	النسبة			
أوافق بشدة	1	0.842	4.47	-	3	6.7%	1	2.2%	13	28	28	62.2%
				أوافق	3	6.7%	2	2.2%	14	25	25	62.2%
أوافق بشدة	2	0.883	4.36	-	3	6.7%	3	6.7%	14	25	25	62.2%
				أوافق	3	6.7%	3	6.7%	14	25	25	62.2%
أوافق بشدة	3	0.929	4.33	1	2	4.4%	2	4.4%	16	24	24	53.3%
				أوافق	2	4.4%	2	4.4%	16	24	24	53.3%
أوافق بشدة	4	1.053	4.27	-	6	13.3%	2	4.4%	11	26	26	57.8%
				أوافق	6	13.3%	2	4.4%	11	26	26	57.8%
أوافق بشدة		0.698	4.3557									

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يتضح من الجدول السابق :

ان أعلى عبارة في هذا المحور كانت العبارة رقم (1) والمتعلقة ب التدريب يسهم في التقليل من مشاكل العمل والتخلص منها احتلت المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (4.47) وانحراف معياري قدره (0.842)، بينما كانت أدنى عبارة في هذا المحور العبارة رقم (4) والمتعلقة بـ «تقويم الأداء مستمر طوال فترة التدريب.» بمتوسط مرجح قدره (4.27) وانحراف معياري قدره (1.053)

جدول 9 / 1 : الإحصاء الوصفي لعبارة المحور الثالث

الاتجاه	ترتيب العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	لا أوافق بشدة			أوافق بشدة			المحور الثالث
				العدد	النسبة	محايد	العدد	النسبة		
أوافق بشدة	1	0.806	4.62	-	-	3	8	34	1/ برامج التدريب تساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل .	
				-	-	%6.7	%17.8	%75.6	2/ يتم تحديد المحتوى التدريبي على أساس التوافق مع القرارات المختلفة للمتعلمين .	
أوافق بشدة	3	1.185	4.22	1	6	3	7	28	3/ تعتمد إدارة التدريب بالمجلس على أساليب تدريب حديثة تعمل على اكتساب مهارات جديدة.	
				%2.2	%13.3	%6.7	%15.6	%62.2	4/ إن أساليب التدريب المتبعة ملائمة لاحتياجاتي .	
أوافق بشدة	4	1.198	4.13	2	4	5	9	25		
				%4.4	%8.9	%11.1	%20.0	%55.6		
أوافق بشدة			4.333	الإجمالي						

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يتضح من الجدول السابق :

ان أعلى عبارة في هذا المحور كانت العبارة رقم (1) والمتعلقة ب برامج التدريب تساعد على اكتساب اتجاهات ايجابية تجاه العمل . احتلت المرتبة الأولى بمتوسط مرجح قدره (4.62) وانحراف معياري قدره (0.806)، بينما كانت أدنى عبارة في هذا المحور العبارة رقم (4) والمتعلقة بـ « إن أساليب التدريب المتبعة ملائمة لاحتياجاتي .» بمتوسط مرجح قدره (4.13) وانحراف معياري قدره (1.198)

اختبار الفرضيات

المحور الأول :

العبارة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة ت المحسوبة t	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2- tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
1/ وجود ادارة للتدريب بالمجلس التشريعي له تأثير إيجابي على أداء العاملين.	45	4.58	0.812	37.840	44	0.000	4.578	أوافق بشدة
2/ يقوم المجلس التشريعي بإعداد خطط تدريبية لتطوير أداء العاملين.	45	4.24	1.004	28.372	44	0.000	4.224	أوافق بشدة
3/ لدى المجلس التشريعي ادارة تدريب تساعد على تحقيق أهداف ومهام كل وظيفة.	45	4.24	1.090	26.113	44	0.000	4.244	أوافق بشدة
4/ البرامج التدريبية التي نفذت بالمجلس التشريعي انعكست ايجاباً على أداء العاملين	45	4.29	0.920	31.271	44	0.000	4.289	أوافق بشدة

المصدر : إعداد الباحثين ، بيانات الدراسة الميدانية 2020م

جدول 10 / 1

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم كما يلي :

بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن الفروق بين الأفراد أصحاب الإجابات (أوافق بشدة، أوافق، لا رأي، لا أوافق، غير موافق على الإطلاق) ذات دلالة إحصائية عالية لصالح (أوافق بشدة) .
يستنتج الباحث مما سبق بأن الفرضية الأولى والتي نصت على أنه: (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وجودة العمل) قد تحققت.

المحور الثاني :

العبارة	1/ التدريب يسهم في التقليل من مشاكل العمل والتخلص منها	2/ التدريب أثناء الخدمة يوفر للمتدرب اكتساب معارف ومهارات جديدة في مجال عمله .	3/ يحقق أسلوب التدريب المتبع أغراض التدريب العامة .	4/ تقويم الأداء مستمر طوال فترة التدريب.
العدد N	45	45	45	45
الوسط الحسابي Mean	4.47	4.36	4.33	4.27
الانحراف المعياري Std. Deviation	0.842	0.883	0.929	1.053
قيمة ت المحسوبة t	35.583	33.087	31.280	27.178
درجة الحرية df	44	44	44	44
القيمة الاحتمالية Sig. (2- tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
الاختلاف عن الوسط Mean Difference	4.467	4.356	4.333	4.267
نتيجة	أوافق بشدة	أوافق بشدة	أوافق بشدة	أوافق بشدة

جدول 11 / 1

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم كما يلي :

بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن الفروق بين الأفراد أصحاب الإجابات (أوافق بشدة، أوافق، لا رأي، لا أوافق، غير موافق على الإطلاق) ذات دلالة إحصائية عالية لصالح (أوافق بشدة) .

يستنتج الباحث مما سبق بأن الفرضية الثانية والتي نصت على أنه : (.) قد تحققت

المحور الثالث :

العبرة	العدد N	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std. Deviation	قيمة ت المحسوبة t	درجة الحرية df	القيمة الاحتمالية Sig. (2- tailed)	الاختلاف عن الوسط Mean Difference	لصالح
1/ برامج التدريب تساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل .	45	4.62	0.806	38.474	44	0.000	4.622	أوافق بشدة
2/ يتم تجديد المحتوى التدريبي على أساس التوافق مع القدرات المختلفة للمتدربين .	45	4.36	1.026	28.480	44	0.000	4.356	أوافق بشدة
3/ تعتمد إدارة التدريب بالمجلس على أساليب تدريب حديثة تعمل على أكساب مهارات جديدة.	45	4.22	1.185	23.903	44	0.000	4.222	أوافق بشدة
4/ إن أساليب التدريب المتبعة ملائمة للاحتياجات .	45	4.13	1.198	23.135	44	0.000	4.133	أوافق

جدول 1 / 12

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم كما يلي :

بلغت القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارات الفرضية الأولى (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.01) وهذا يعني أن الفروق بين الأفراد أصحاب الإجابات (أوافق بشدة، أوافق، لا رأي، لا أوافق، غير موافق على الإطلاق) ذات دلالة إحصائية عالية لصالح (أوافق بشدة) .
يستنتج الباحث مما سبق بأن الفرضية الثالثة والتي نصت على أنه : (هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب واكتساب المهارات في العمل). قد تحققت.

النتائج:

1. يوجد ادارة للتدريب بالمجلس التشريعي لها تأثير إيجابي على أداء العاملين.
2. التدريب يسهم في التقليل من مشاكل العمل والتخلص منها بالمجلس التشريعي.
3. برامج التدريب تساعد على اكتساب اتجاهات ايجابية تجاه العمل التشريعي والاداري.
4. اثبتت الدراسة أن هنالك علاقة قوية بين التدريب وجودة العمل في المجلس التشريعي.
5. تبين من خلال الدراسة وجود علاقة بين التدريب وزيادة الانتاجية في العمل.
6. تلاحظ أن هنالك علاقة بين التدريب واكتساب وزيادة المهارات في العمل.

التوصيات:

1. إعداد الخطط التدريبية لتطويع أداء العاملين بمرونة حتى تلبى متطلبات كل مرحله حسب المتغيرات التي تطرأ.
2. ضرورة تقييم أداء العاملين خلال وبعد فترة التدريب.
3. مراجعة أساليب التدريب المتبعة وطريقة تحديد الاحتياج التدريب.
4. الاهتمام بتدريب ورفع قدرات العنصر البشري لأن التدريب عملية مستمرة مع استحداث المعلومات.
5. ضرورة تدريب ورفع قدرات كل المستويات من مداخل الخدمة الى الوظائف القيادية.

المصادر والمراجع:

- (1) خميس محمد خميس، أثر التدريب على أداء العاملين، (دراسة تطبيقية على شركة البريقة لتسويق النفط)، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في ادارة الأعمال، جامعة النيلين كلية الدراسات العليا، قسم ادارة الأعمال، غير منشورة، 2010، ص 222.
- (2) محمد بن حمود الكريديس، (تطبيق مدخل ادارة هندسة نظم التدريب على قطاع الخدمات الصحية السعودية دراسة تطبيقية على مستشفيات منطقة القصيم)، بحث لنيل درجة الدكتوراه الرة الأعمال، جامعة النيلين كلية الدراسات العليا، غير منشورة، 2007، ص 167.
- (3) عبد العزيز عبد الرحيم سليمان، أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية دراسة تطبيقية بالجهاز الإداري للدولة، الجمهورية اليمنية، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة النيلين كلية الدراسات العليا، غير منشورة السودان، 2005م، ص 4 258.
- (4) توني براى، المرشد العلمي في تصميم الدورات التدريبية، ترجمة هدى فؤائد، مجموعة النيل العربية، ط 2008، مدينة نصر - القاهرة، 2008م، ص 20 .
- (5) المرجع نفسه، ص 43.
- (6) رضا السيد، الاحتياجات التدريبية وأساليب إعداد الخطة التدريبية - الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ط1، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2007، ص 17.
- (7) أحمد إبراهيم أبو سن، إدارة الموارد البشرية، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، ط4، 2012، ص 129.
- (8) عبد الحكم الخزامى، تنمية مهارات مسؤلي التدريب، ط2، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2002م، ص 3 .
- (9) محمد عبد الفتاح الصيرفي، التدريب الإداري، المدربون والمتدربون وأساليب التدريب، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1 2009، ص16.
- (10) يوسف بن محمد القبلاقي، أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، 1992، ص6.
- (11) مصطفى زين بكر سطح، تقويم أثر التدريب الإداري والفني في شركات الاسمنت السعودية من وجهة نظر الإدارة والمتدرب، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2005م.
- (12) أحمد باشات، أسس التدريب الإداري، عمان: دار الشرق للطباعة والنشر، 1987م، ص 181.
- (13) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية - دار وائل للنشر والتوزيع - ط1، عمان، 2003، ص 187 - 188.

- (14) مهند أحمد عثمان يوسف، دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القوى العاملة في الشركات السودانية (دراسة حالة بعض شركات الإنتاج الغذائي بولاية الخرطوم)، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2009).
- (15) صلاح الشواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، (القاهرة: مؤسسة شباب الجامعة، 1999م)، ص144
- (16) حنا نصر الله، مرجع سبق ذكره، ص70.
- (17) عبد المجيد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص ص 367-368.
- (18) صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2000م)، ص222.
- (19) مرجع سابق ص12
- (20) زكي مكي إسماعيل، إدارة الموارد البشرية، شركة مطابع السودان للعملة المحدود ط1، الخرطوم، السودان، 2009، ص159 .
- (21) زكي مكي إسماعيل، مرجع سابق، ص20.
- (22) زكي مكي إسماعيل، مرجع سابق ص20.
- (23) مصطفى عشوي، أسس علم النفس التنظيمي (الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 2007م)، ص244.
- (24) محمد ابن أبي بكر الرازي. مختار الصحاح، دراسة وتقديم عبد الفتاح البركاوي، (القاهرة: دار المنار، 1993)، ص 29.
- (25) Summers, D et al (eds): **Longman Active Study Dictionary of English**. Cairo, Al. Ahram Commercial Presses, 1991, p.5.
- (26) جلين ويلسون. سيكولوجية فنون الأداء، ترجمة شاعر عبد الحميد، مراجعة محمد عناني، عالم المعرفة، العدد (258)، (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 2001)، ص8 (من مقدمة المترجم).
- (27) علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الانتاجية (القاهرة: مكتبة غريب، 1985م)، ص174.
- (28) محمد العمياني، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (عمان : دار وائل للنشر والتوزيع، 2004م)، ص ص 111-112.
- (29) أحمد إبراهيم الطاهر، مسيرة البرلمان السوداني نظرات في التاريخ والمنهج والسياسة، 2018م ص ص 67 - 79
- (30) أحمد إبراهيم الطاهر، مرجع سابق
- (31) أحمد إبراهيم الطاهر، مرجع سابق

- (32) أحمد ابراهيم الطاهر، مرجع سابق
- (33) الوثيقة الدستورية للفترة الانتقالية لسنة 2019م، الفصل الثالث اجهزة الفترة الانتقالية مستويات الحكم، البند 9 الفقرة 3، ص4.
- (34) عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، ص 560.
- (35) عز عبد الفتاح، المرجع سابق، ص 560