

أثر التدريب على أداء العاملين

دراسة حالة : منظمة الساحل / السودان
2016 — 2018م

إعداد الطالب

عثمان دايتك علي عيسى

بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إشراف الدكتور

محمد إبراهيم عمر الحسن

جامعة البحر الأحمر ، السودان

أبريل 2019م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاستهلال

قال الله تعالى :

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فِى سَبِيْلِ اللّهِ عَمَلِكُمْ وَرِسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَبِّحُوْا لِلّٰهِ اِلٰى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ﴾ صدق الله العظيم

سورة النوبة الآية (105)

الإهداء

إلي والديّ

إلي زوجتي

إلي أبنائي

الباحث

الشُّكْرُ وَالتَّقْدِيرُ

الحمد لله الذي أحق بالحمد والثناء والشكر والعرفان وأصلي وأسلم على الحبيب المصطفى
والمعلم الهمام محمد بن عبد الله عليه صلوات الله وسلامه
أتقدم بجزيل شكري وتقديري وعرفاني إلى جامعة البحر الأحمر التي أعطتني الكثير من ذخرها
والشكر موصول لكل من أسدى إليّ خدمة تجاه هذا البحث وأخص بالشكر ؛

الدكتور الفاضل / محمد إبراهيم عمر الحسن

الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث بنصحه وتوجيهه وإرشاداته النيرة ، والشكر أجزله إلى
مكتبة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية التي هيأت لي المسيرة في إتمام البحث.

كما أتقدم بجزيل الشكر للسيد/ صالح عبد المجيد الدومة المدير التنفيذي لمنظمة الساحل سودان
، والسيد / أوهاج أحمد إيماني مدير البرامج ، والأستاذة/منال محبوب أحمد إدارة الموارد البشرية
بمكتب الخرطوم

أتقدم بالشكر للأستاذ الجليل / صلاح البلولة لمعاونته في تنسيق وترجمة وطباعة هذا البحث

والحمد لله والشكر له جلّ وعلا في الأول وفي الآخر ،،،

الباحث

المستخلص

تناولت هذه الدراسة موضوع أثر التدريب على أداء العاملين ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار النظري للتدريب ومعرفة العوامل المؤثرة في التدريب إضافة إلى تحليل أثر التدريب على أداء العاملين والوقوف على المشاكل والمعوقات التي تحول دون قيام البرامج التدريبية في منظمة الساحل ، وبنيت الدراسة الفرضيات التالية ؛ توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب و أداء العاملين بمنظمة الساحل سودان. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين أهمية التدريب وزيادة الكفاءة الإنتاجية بمنظمة الساحل سودان. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية من خلال برنامج SPSS باستخدام الاستبانة إضافة إلى المنهج التاريخي في تتبع الأدبيات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

تدريب العاملين بالمنظمة يعمل على تحسين أداء العاملين فيها. ، تبني المنظمة البرامج التدريبية وفق استراتيجيات وخطط شؤون الأفراد فيها ، تربط المنظمة بين البرامج التدريبية واحتياجاته الوظيفية ، سياسات التخطيط الإستراتيجي للتدريب في منظمة الساحل بدت واضحة.

بناءً على النتائج أعلاه ؛ توصي الدراسة بالتوصيات التالية: ضرورة التدريب أثناء العمل في المنظمة لما له أثر على أداء العاملين ، العمل بتركيز على إجراء تقييم مستمر للبرامج التدريبية ووضع أسس تكفل جدية التدريب وتحفيز المتدربين على ذلك.

Abstract

This study addressed the issue of the impact of training on staff performance, the study aimed at identifying the theoretical framework of the training and detecting the factors affecting the training, in addition to the analysis of the impact of training on staff performance and stands on problems and obstacles that prevent the training programs in Sahel Sudan Organization in Sudan (SOS), the study based on hypotheses which refer to the significant statistical relation between training and Staff's performance, the significant statistical relation between training and increasing of production efficiency at (SOS)

The study adopted a descriptive analytical approach using the Statistical Package for Social Sciences through the SPSS program using the questionnaire in addition to the historical approach in tracking the literature reviews.

The study found the following results: Training workers at SOS Sahel Sudan Organization in Sudan (SOS) raised the level of production efficiency, The Training Policy at SOS, connects between training programs and its regulations of personnel needs, the strategic planning for training in SOS seemed very clear.

Based on the above results; the study recommends the following recommendations, The need for on-job training in SOS, which has impact on raising the level of performance , Working with a focus on a continuous evaluation of the training programs, Drafting basics to ensure the seriousness of training process, and provide awards to the trainees on it.

أولاً : قائمة الموضوعات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
	البسمة
أ	الاستهلال
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	المستخلص
هـ	Abstract
و	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ي	قائمة الأشكال
الفصل الأول : أساسيات البحث	
1	خطة البحث
4	الدراسات السابقة
الفصل الثاني	
التدريب وأداء العاملين	
8	المبحث الأول : الإطار النظري للتدريب
17	المبحث الثاني : أنواع وأساليب وطرق التدريب
30	المبحث الثالث : مفهوم أداء العاملين
الفصل الثالث	
دراسة الحالة	
37	أولاً: نبذة تعريفية عن منظمة الساحل سودان
40	ثانياً: الهيكل التنظيمي لمنظمة الساحل سودان
46	ثالثاً: دور إستراتيجية التدريب على أداء العاملين بمنظمة الساحل سودان
الفصل الرابع	

الدراسة الميدانية	
50	المبحث الأول إجراءات الدراسة الميدانية
53	المبحث الثاني : تحليل البيانات الشخصية
72	المبحث الثالث : اختبار ومناقشة الفرضيات.
الخاتمة	
78	أولاً : النتائج
80	ثانياً : التوصيات
81	ثالثاً : الدراسات المستقبلية
82	قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
10	الاختلافات بين التدريب والتعليم	(1/2)
10	الاختلافات بين التدريب والتطوير	(2/2)
41	المبادئ التي تعمل بها منظمة الساحل السودان	(1/3)
43	مبادرات وميزانيات التدريب في منظمة الساحل السودان	(2/3)
44	برامج التدريب في منظمة الساحل السودان خلال العام 2017	(3/3)
45	برامج التدريب في منظمة الساحل السودان خلال العام 2018	(4/3)
53	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	(1/4)
54	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	(2/4)
55	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	(3/4)
56	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	(4/4)
57	قياس العبارة تشجيع منظمة الساحل للعنصر البشري مؤثر جيد للربحية في زيادة الكفاءة الإنتاجية	(5/4)
58	قياس العبارة : ازدياد عدد الدورات التدريبية للمتدربين تنعكس إيجاباً على التغيرات التي تحدث عند تنفيذ أهداف النشاط الإنتاجي	(6/4)
59	قياس العبارة : زيادة الدورات التدريبية تمكن المتدربين من مواجهة متطلبات الإنتاج	(7/4)
60	قياس العبارة : يتم ربط البرامج التدريبية بالاحتياجات الوظيفية ، مما يزيد من الكفاءة الإنتاجية	(8/4)
61	قياس العبارة : التدريب يحرك بواعث ودوافع العامل لأداء العمل المنوط به بالكفاءة الإنتاجية اللازمة.	(9/4)
62	قياس العبارة: وضوح التخطيط الإستراتيجي للتدريب في منظمة الساحل يساعد على نجاح سياسة تخطيط عملية الاستقطاب والاختيار	(10/4)
63	قياس العبارة: : تخطيط عملية التدريب يساعد في زيادة قدرات الفرد ورفع مستوى كفاءة المنشأة الإنتاجية	(11/4)
64	قياس العبارة: كثرة معوقات تخطيط التدريب ، تحول دون زيادة الكفاءة الإنتاجية	(12/4)
65	قياس العبارة: الاهتمام بتخطيط التدريب يمكن من معرفة الإمكانيات والطاقات المختلفة ويسهم في المحافظة على معدلات الإنتاج	(13/4)
66	قياس العبارة: تهتم منظمة الساحل بعملية التخطيط في معرفة الاحتياجات التدريبية	(14/4)
67	قياس العبارة: تشجع منظمة الساحل/سودان المبادرات الفردية مما يحفز العاملين ويزيد من إنتاجيتهم	(15/4)
68	قياس العبارة: رضا العاملين هو سبب زيادة الإنتاجية	(16/4)

69	قياس العبارة: رضا العاملين يزيد من دافعيتهم لحب العمل وزيادة الرغبة في تحسين ربحية المنشأة	(17/4)
70	قياس العبارة: تطوير قدرات العاملين يساهم في تعزيز الثقة بالنفس وتطور الذات وزيادة الكفاءة الإنتاجية	(18/4)
71	قياس العبارة: رضا العاملين من أولويات منظمة الساحل / سودان لزيادة الإنتاجية	(19/4)
72	مخرجات التحليل الإحصائي عن قيم (t) لعبارات الفرضية الأولى الـ 5	(20/4)
72	مخرجات التحليل الإحصائي عن المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات الفرضية الأولى الـ 5	(21/4)
74	مخرجات التحليل الإحصائي عن قيم (t) لعبارات الفرضية الثانية الـ 5	(22/4)
74	مخرجات التحليل الإحصائي عن المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات الفرضية الثانية الـ 5	(23/4)
76	مخرجات التحليل الإحصائي عن قيم (t) لعبارات الفرضية الثالثة الـ 5	(24/4)
76	مخرجات التحليل الإحصائي عن المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات الفرضية الثالثة الـ 5	(25/4)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
39	المشروعات الموزعة جغرافيا على ولايات السودان المختلفة	(1/3)
40	الهيكل التنظيمي لمنظمة الساحل ، بورتسودان	(2/3)
53	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	(1/4)
54	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	(2/4)
55	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	(3/4)
56	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	(4/4)