

جمهورية السودان

وزارة التعليم العالى والبحث العلمى

جامعة البحر الأحمر

كلية الدراسات العليا والبحث العلمى

دور التدريب في تحقيق الميزة التنافسية

(دراسة حالة علي عينة من البنوك بمدينة بورتسودان)

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد الطالبة : إيمان ذوالكفل أحمد خليفة

إشراف: الدكتور: عماد الدين محمد الحسين

ديسمبر 2017م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تفسير دور التدريب للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في قطاع البنوك في مدينة بورتسودان. حيث اشتملت الدراسة على أربعة أبعاد: التدريب داخل العمل، والتدريب خارج العمل، ومحتوى التدريب، وأساليب التدريب. وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية. واعتمدت على أربعة فرضيات رئيسية تمحورت حول مدى تأثير وعلاقة التدريب في تحقيق الميزة التنافسية. وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي أربعة بنوك من البنوك الرئيسية والفرعية العاملة في مدينة بورتسودان، وتم اختيار عينة ملائمة تكونت من (50) موظف. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. وجود تأثير مهم ومعنوي للتدريب خارج العمل في تحقيق الميزة التنافسية.
 2. وجود تأثير معنوي وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب داخل العمل وتحقيق مستوى أعلى من الميزة التنافسية.
 3. وجود تأثير لمحتوى التدريب في تحقيق الميزة التنافسية.
 4. وجود تأثير وعلاقة معنوية وذات دلالة إحصائية بين أساليب التدريب وتحقيق مستوى أعلى من الميزة التنافسية.
- وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الهادفة إلى زيادة اهتمام المنظمات بالتدريب والتوسع في استخدام أساليبه لإتاحة الفرصة للعاملين لمواكبة المستجدات.

Abstract

This study aimed to explaining the role of training of human resources in achieving competitive advantage in the banking sector in the city of Port Sudan. Where the study included four dimensions: ,on the job Training outside of work, Training content, and methods of training.

And their impact in achieving the feature competitiveness. And based on three main hypotheses focused on the impact and relationship training achieving competitive advantage. The study methodology should be added included of all employees of major banks and sub-working in the city of Port Sudan, were selected convenience sample consisted of (50) employees.

The study has come up with the following result:

- An important and statistically significant relationship was founded between training outside of work in achieving competitive advantage.
- The existence of significant effect and statistically significant relationship between the training within the work and achieve a higher level of competitive advantage.
- There is no impact the content of training in achieving competitive advantage.
- The existence and impact of correlation and statistical significance between the methods of training and achieve a higher level of competitive advantage.

The study has reached some recommendations aiming at increasing awareness corporations organizations with training and expansion in the use of methods to provide an opportunity for workers to keep pace with developments.

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الآية	1
ب	الإهداء	2
ج	الشكر والعرفان	3
د	المستخلص	4
هـ	Abstract	5
و	فهرس المحتويات	6
ح	فهرس الجداول	7
ي	فهرس الأشكال	8
الفصل الأول: الإطار المنهجي والدراسات السابقة		
2	المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث	9
6	المبحث الثاني: الدراسات السابقة	10
الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث		
10	المبحث الأول: التدريب	11
43	المبحث الثاني: القدرة التنافسية لمنظمات الأعمال	12
54	المبحث الثالث: علاقة التدريب بالقدرة التنافسية	13
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية		
65	المبحث الأول: نبذة تعريفية عن البنوك	14
74	المبحث الثاني: دراسة الحالة وعرض وتحليل الدراسة	15
93	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	16
الفصل الرابع: الخاتمة		
99	النتائج	17
101	التوصيات	18

103	المصادر والمراجع	19
	الملاحق	20

ثانياً: نتائج الدراسة

1/ أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية وتأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لدور التدريب خارج العمل في تحقيق مستوى أعلى من الميزة التنافسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتغيرين (50%)، وهو يشير إلى وجود علاقة ايجابية ومقبولة بين التدريب خارج العمل والميزة التنافسية.

2/ وجود تأثير مهم، ومعنوي للتدريب داخل العمل في تحقيق مستويات أعلى من الميزة التنافسية لدى البنوك.

3/ إن المنظمات تقوم فعلاً بعملية التدريب للقوى العاملة، كما أنها تتسم بالتنوع من حيث أساليب التدريب والمواد التدريبية.

4/ وجود تأثير وعلاقة معنوية وذات دلالة إحصائية بين أساليب التدريب وتحقيق مستوى أعلى من الميزة التنافسية.

ثالثاً: التوصيات والمقترحات

1/ يرى الباحث انه يجب على البنوك تأهيل وتدريب العاملين في كافة المستويات الإدارية.

2/ يوصي الباحث ان يتم تبني معايير واضحة في اختيار العاملين للمشاركة في الدورات التدريبية.

3/ يقترح الباحث انه يجب التفتت الإدارة إلى محتوى التدريب وآثار التدريب اللاحقة للعملية التدريبية حتى يشعر العاملين المشاركين في الدورات التدريبية بأن الدورة التدريبية تعقد من أجل زيادة المعرفة واكتساب الخبرة وتوسيع الآفاق.

4/ يجب على البنوك التوسع في استخدام أساليب تدريبية أخرى غير المتبعة لإتاحة الفرصة للعاملين لمواكبة المستجدات.