

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنيينة 2021-2022م

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنيينة 2021-2022م
**The impact of training on raising the efficiency of employee performance
An applied study on the Sudanese Electricity Distribution Company - West
Darfur State - El Geneina 2021-2022 AD**

1/ د. عبدالله ابراهيم أبكر عبدالله، أستاذ مشارك، إدارة أعمال، جامعة الجنيينة، السودان.
Abdallah Ibrahim Abakar Abdallah- Associate Professor Management Section
University of Elgeniena, Abdallah1@yahoo.com
2/ د.الناجي محمد عبدالرحيم محمد، جامعة النيلين، السودان باحث علمي.
Alnagy Mohammed Abdulrahim Mohammed, University of Alneelain Scientific
Researcher, Alnagy.mohammed@yahoo.com
3/ أسماعيل نورالدائم أسماعيل عبدالقادر
Ismaeil nor Aldaeem Ismaeil Abdulgader, University of Elgeniena, Scientific
Researcher, Ismaeil.Abdulgader@gmail.com

تاريخ قبول البحث: 2025 / 11 / 15

تاريخ استلام البحث: 2025 / 10 / 2

الملخص:

هذه الدراسة بعنوان أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين ، وتمثلت المشكلة في أثر التدريب، علي رفع كفاءة أداء العاملين ، وبرزت اهمية الدراسة في إن هذه الدراسة من الدراسات المهمة في مجالات البحوث العلمية المتعلقة بالتدريب، إذ أن هنالك قلة في الدراسات المحلية، بولاية غرب دارفور، مدينة الجنيينة، وهدفت إلى تقديم إطار نظري فيما يخص المفاهيم المتعلقة بعناصر ومفاهيم وأهمية التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين، بولاية غرب دارفور، مدينة الجنيينة، وهذا يعتبر إثراء للمكتبة الوطنية والمحلية، وإفترضت الدراسة وجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية بين التدريب ورفع كفاءة الأداء ؟، وتكون

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

مجتمع الدراسة المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين والعاملين بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء ، بولاية غرب دارفور، الجنية، إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لهذا الموضوع، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها هنالك علاقة طردية بين التدريب ورفع كفاءة الأداء ، توفير أحدث التقنيات المتقدمة بهدف الكفاءة والسرعة المطلوبة ، وأوصت الدراسة بإتباع الطرق العلمية الحديثة في التخطيط السليم لتطبيق التدريب ، ضرورة أن تكون هناك رغبة وميول لدى الموظفين بالاعتماد على المشاركات الجماعية وتشكيل فرق العمل ، ضرورة أن تكون لدى الإدارة العليا في الشركة القناعة التامة في تطوير الأساليب التدريبية .
كلمات مفتاحية: التدريب – رفع كفاءة الأداء – الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء

Abstract:

This study is entitled The Impact of Training on Raising the Efficiency of the Performance of Workers, and the problem was represented in the impact of training on raising the efficiency of the performance of workers, and the importance of the study emerged in that this study is one of the important studies in the fields of scientific research related to training, as there is a lack of local studies, In the state of West Darfur, the city of El Geneina, and aimed to provide a theoretical framework regarding the concepts related to the elements and concepts and the importance of training in raising the efficiency of the performance of workers, in the state of West Darfur, the city of El Geneina, and this is considered an enrichment for the national and local library, and the study assumed the existence of statistically significant effects between training And raising the efficiency of performance?, And the study population consisted of managers, heads of departments, employees and workers of the Sudanese Electricity Distribution Company, in the state of West Darfur, El Geneina. The study relied on the analytical descriptive approach for its suitability for this subject, and the study reached several results, including that there is a direct relationship between training and raising the efficiency of performance, providing the latest advanced technologies with the aim of the required efficiency and speed, and the study recommended following modern scientific methods in proper planning for the application of training, the need for there to be a desire And the tendencies of the employees to rely on group participation and the formation of work teams, the need for the senior management in the company to have full conviction in developing training methods.

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

Key words: Training- Raising the Efficiency of Employee performance- the Sudanese Electricity Distribution Company

مقدمة الدراسة :

يعتبر التدريب أحد أهم الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق الفعالية بين متطلبات الوظائف وبين قدرات ومهارات الأفراد وبقصد زيادة الإنتاجية ، حيث يهدف التدريب بصورة أساسية إلى تطوير قدرات الأفراد وإكسابهم مهارات ومعارف جديدة وتغيير اتجاهاتهم وتطوير سلوكهم في اتجاه يختلف عن ذلك الذي إعتادوه إلى اتجاه تراه الإدارة أنه الأصح للعمل والأنفع بوجهة نظر الكفاءات الإنتاجية .

لذا فقد تزايد إهتمام منظمات الأعمال الحديثة بالتدريب بإعتباره أضمن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين عوامل الإنتاج العادية وبين الأفراد العاملين بالمؤسسة وبالشكل الذي يتضمن تحقيق أهدافها بأكبر فعالية وكفاءة ممكنة ، لذا أصبح التدريب أداة أساسية تعتمد عليها كل المنظمات التي ترغب في تحسين إنتاجيتها بصورة سليمة .

مشكلة الدراسة:

تسعي هذه الدراسة للتعرف علي أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين في الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء ويمكن صياغة المشكلة من خلال السؤال الرئيس التالي :

- ماهو أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء ؟
ويتفرع من السؤال أعلاه الأسئلة التالية :

- ما المقصود بالتدريب ؟

- ماهو مفهوم رفع كفاءة أداء العاملين ؟

- هل تركز الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء علي تقييم التدريب ؟

- هل هنالك علاقة بين تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين ورفع كفاءة أدائهم ؟

1. فرضيات الدراسة:

التدريب الممتاز يؤدي لرفع كفاءة العاملين في المؤسسة .

العمال المهرة يتمتعون بدرجة عالية من التدريب مما يساعد في رفع كفاءة المؤسسة .

الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء (غرب دارفور - الجنية) تهتم بالعملية التدريبية .

2. أهداف الدراسة :

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

أ- تقديم إطار نظري فيما يخص المفاهيم المتعلقة بعناصر التدريب على كفاءة أداء العاملين في الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء .

ب- معرفة مستوى التدريب في الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء .

ج- معرفة الأثر لعناصر التدريب على كفاءة العاملين في الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء .

د- معرفة مدى التزام الإدارة العليا في الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء وتبنيها لإستراتيجية التدريب ؟

3. أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات المهمة في مجال البحوث العلمية المتعلقة بالتدريب .

تعتبر إضافة لقلة البحوث المتعلقة بهذا الموضوع في ولاية غرب دارفور، مدينة الجنية.

الأهمية العملية:

مساعدة المدراء والعاملين في الشركات على كشف أهمية عناصر التدريب وأثره على رفع كفاءة أداء العاملين، وأداء الشركات في كيفية معالجة وحل جميع المشكلات المنبثقة من هذه العناصر .

4. حدود الدراسة :

- الحدود الزمانية: 2021م- 2022م

- الحدود المكانية: ولاية غرب دارفور، الجنية، الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء .

- الحدود البشرية: المدراء ورؤساء الأقسام والموظفون والعاملون بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء .

5. منهج الدراسة:

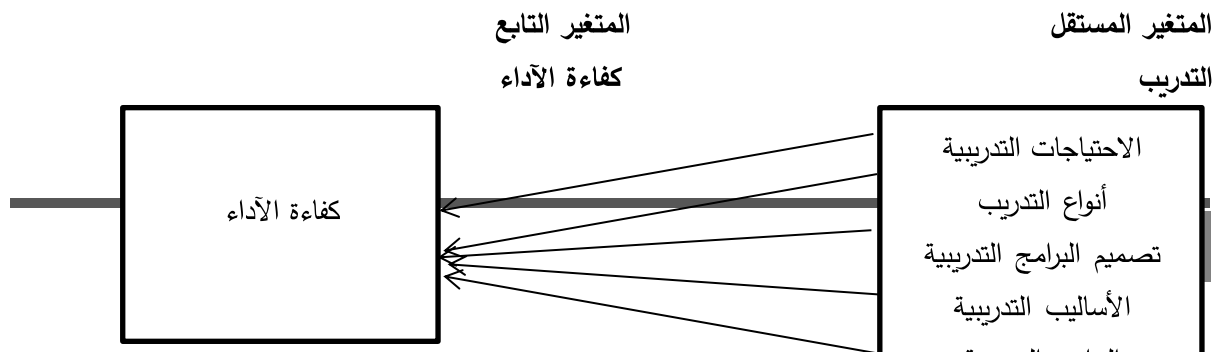
يعتمد الباحثون على الأسلوب الوصفي لملاءمته لموضوع الدراسة ويتم بواسطته تحليل البيانات

المتحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية لمجتمع البحث بغرض استيفاء المعلومات اللازمة

وتفسير الظاهرة، وأيضاً يعتمد على منهج دراسة الحالة من خلال إجراء مقابلات مباشرة واستخدام

الملاحظة كأداة مهمة وأساسية في جمع البيانات، أيضاً المنهج الإحصائي في تحليل البيانات .

6. نموذج الدراسة: شكل رقم(1):



أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

المصدر: إعداد الباحثون، 2022م

7. أدوات جمع بيانات الدراسة:

أ- المصادر الأولية:

سجلات الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء .

البيانات المستقاة من الإدارة والعاملين بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء وكل من له صلة بالشركة من خلال الإستبيانات والمقابلات الشخصية، الملاحظة من خلال الزيارات الميدانية التي يقوم بها الباحثون بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء .

ب- المصادر الثانوية :

هي التي سيتم الحصول عليها من المراجع العربية والأجنبية في مجال إدارة الأعمال والمتعلقة ب(عناصر التدريب ورفع كفاءة أداء العاملين) على وجه خاص، كذلك المجالات والمراجع والمقالات والدوريات المحكمة والمنشورات على الشبكة العنكبوتية، والدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

التعريفات الإجرائية:

المتغير المستقل Independent Variable: هو المتغير الذي يؤثر في المتغيرات الأخرى ويتمثل في دراسة (التدريب).

المتغير التابع Dependent Variable: هو المتغير الذي يتأثر بالمتغيرات الأخرى ويتغير بناءً عليها ولا يؤثر فيها ويتمثل في دراسة (كفاءة العاملين).

الدراسات السابقة:

1. اثر التدريب علي الاداء بالمؤسسات العامة (أحمد بشير 2008 م):

وهدفت هذه الدراسة الي توضيح اثر التدريب علي أداء العاملين بمؤسسة الخطوط الجوية العربية السعودية بالمملكة العربية السعودية وإبراز عملية الاستثمار للكادر البشري داخل المؤسسة عن طريق التدريب كما هدفت الي تشخيص المشكلة موضوع البحث (مشكلة التدريب) وذلك بتقديم عمليات التدريب بالمؤسسة وتحديد مواطن الضعف والقوة فيها وذلك في اطار نموذج لتطوير الاداء التدريبي في المؤسسة، ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود إختلاف في المناهج

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

والمحتويات التدريبية عن مواكبة التقدم المستمر وعن أساليب التدريب العصرية في المؤسسة كما أظهرت الدراسة عدم وجود دورات تدريبية حسب الحاجة المطلوبة في المجال الفني والتقني والصيانة، إضافة الي قصر الدورات التدريبية من الناحية الزمنية ، ووجود تعارض بين مواعيد إقامة الدورات التدريبية مع عمل المتدرب بالاضافة الي عدم متابعة المتدربين بعد الانتهاء من الدورة التدريبية، أما أهم توصيات الدراسة فكانت تتمثل في وجوب إضافة الحوافز وذلك لزيادة إهتمام المتدربين بجدية التحصيل العلمي، كما أوصت الدراسة بأهمية مراجعة المناهج التدريبية الحالية بصفة مستمرة ويكون المعيار الأهم في إعداد وتصميم البرامج التدريبية هو مواكبتها للأساليب العصرية الحديثة ، والإهتمام بمتابعة تقارير الأداء للمتدربين بعد تلقيهم الدورات التدريبية ، وزيادة الدعم المالي لإدارات التدريب في المؤسسة ككل بهدف توفير التجهيزات المناسبة التي تتطلبها الدورات التدريبية .

2. أثر إستراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي (أحمد السامرائي 2010م):
هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي أثر إستراتيجيات التدريب (المتدربون ورغبتهم في التدريب، المدربون ، مناهج وبرامج التدريب ، الخدمات الإدارية والإشرافية وأثرها في نجاح البرنامج التدريبي) علي تطوير الموارد البشرية (تحقيق أهداف الدورة وترجمتها لإحتياجات التدريبية ، الدافعية ، الرغبة في التغيير) في وزارة الكهرباء في العراق، ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة أن العوامل المفعلة لنجاح عملية التدريب من وجهة نظر المدربين هي المواظبة على تدريب ورفع كفاءة المتدربين من خلال عقد الدورات التدريبية والندوات التثقيفية كما تبين أن أهم المشكلات التي تواجه المدربين أثناء عملية التدريب هي عدم وجود التطبيق العملي للمهارات التي يحصل عليها المتدرب كما بينت الدراسة أن الذكور يرون أن استراتيجيات التدريب تؤثر بشكل أكبر في تطوير الموارد البشرية وقد يرجع ذلك إلى إهتمام الذكور بشكل أكبر في الحصول على مهارات ومعارف جديدة في عمله. أما أهم توصيات الدراسة فركزت على ضرورة تطوير نظام الحوافز المعمول به في وزارة الكهرباء في العراق، وضرورة مواكبة أساليب العمل الحديثة وتطوير طرق العمل لتمكين العاملين من أداء العمل بشكل أفضل، كما أن من الضروري ربط الدورات التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة من عملية التدريب، مع ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بالتدريب وتطوير الموارد البشرية .

3. دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني (سامر

الصاعدي 1423 هـ):

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

هدفت هذه الدراسة إلى إيضاح دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية المهارات البدنية وأثرها في إكساب المهارات الفنية للعاملين في الدفاع المدني بمنطقة المدينة المنورة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة عدم اختيار الموقع المناسب لتنفيذ برامج التدريب على رأس العمل، وعدم كفاءة وتأهيل المدربين القائمين على عملية التدريب في تلك البرامج، مع عدم وجود الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تساهم في نجاح برامج التدريب، كما بينت الدراسة عدم توفر الوسائل والأجهزة التقنية المساعدة في العملية التدريبية، أما أهم توصيات الدراسة فتمثلت في التركيز على تنمية المهارات المختلفة لدى العاملين لما له من أثر فعال في تنفيذ المهام الموكلة لهم، وأهمية تفعيل برامج التدريب على رأس العمل لأنها كفيلة بالتغلب على سلبيات، ومشاكل العملية التدريبية خاصة من ناحية التكلفة الاقتصادية، كما أوصت الدراسة على رفع كفاءة المدربين، القائمين على تنفيذ برامج التدريب واختيار أفضل العناصر العاملة للقيام بمهام التدريب.

4. فعالية برامج التدريب التعاوني بالكلية التقنية كأحد برامج الاستقطاب والاختيار بمنظمات القطاع الخاص (منصور النهدي 1427 هـ) .

هدفت هذه الدراسة لمعرفة فعالية برنامج التدريب التعاوني بالكلية التقنية كأحد برامج الاستقطاب والاختيار بمنظمات القطاع الخاص، وخلصت نتائج هذه الدراسة إلى استخدام منظمات القطاع الخاص برنامج التدريب التعاوني كأحد وسائل الاستقطاب والاختيار الأخرى إلا أنه يأتي في المرتبة الثامنة من بين وسائل الاستقطاب، كما أن المتدرب يتمتع بمهارات أثناء تنفيذ برنامج التدريب التعاوني تساعده على تحمل مسؤولية العمل، كما أن منظمات القطاع الخاص توفر الفرص لبرنامج التدريب التعاوني للمتدربين والتعاقد مع المتميزين منهم، حيث تتوفر معلومات عن برنامج التدريب التعاوني لدى تلك المنظمات، ومن أهم توصيات الدراسة الإشارة إلى أهمية تسويق برامج التدريب التعاوني لمنظمات القطاع الخاص كأحد الوسائل الجيدة لاستقطاب العاملين، كما أوصت بمشاركة كل من مكتب العمل والعمال وصندوق الموارد البشرية مع الكليات التقنية ومنظمات القطاع الخاص في تنفيذ برنامج التدريب التعاوني، والتنسيق مع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فيما يخص الأخطار المهنية للمتدربين أثناء تنفيذ البرنامج .

5. دور التدريب أثناء العمل في تنمية مهارات الأفراد العاملين بدوريات الأمن بمحافظة جدة (فيصل المطيري 1431 هـ):

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على تحديد مدى وضوح مفهوم التدريب أثناء العمل والدور الذي يحققه التدريب أثناء العمل في تنمية المهارات الفنية والسلوكية لرجال الأمن بالدوريات الأمنية بجدة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أهمية التدريب أثناء العمل وأن له دور كبير في تنمية وإكساب المهارات الفنية والسلوكية لرجال الأمن بالدوريات الأمنية، وقد شملت توصيات هذه الدراسة على ضرورة إعداد البرامج التدريبية التي تعزز من المهارات الفنية والسلوكية، مع تضمين مهارات التعامل مع الوقت وكيفية إدارته وتفعيله للإنجاز في البرامج التدريبية لرجال الأمن.

ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة :

من خلال تحليل نتائج الدراسات السابقة إتضح أن إختلاف المناهج والمحتويات التدريبية أثر تأثيراً سالباً علي مواكبة التقدم المستمر وأساليب التدريب العصرية في المؤسسة، حيث أظهرت الدراسات عدم وجود دورات تدريبية حسب الحاجة المطلوبة في المجال الفني والتقني والصيانة، وهناك تعارض بين مواعيد إقامة الدورات التدريبية مع عمل المتدرب، وعدم كفاءة وتأهيل المدربين القائمين على عملية التدريب ، عدم وجود الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية التي تساهم في نجاح برامج التدريب، بعكس منظمات القطاع الخاص التي بدورها توفر الفرص لبرنامج التدريب التعاوني للمتدربين والتعاقد مع المتميزين منهم ، كما أشارت الدراسات السابقة أيضاً الي أهمية التدريب أثناء العمل وأن له دور كبير في تنمية وإكساب المهارات الفنية والسلوكية.

من أهم توصيات الدراسات السابقة :

وجوب إضافة الحوافز وذلك لزيادة إهتمام وتركيز المتدربين بجدية التحصيل العلمي ، كما أوصت الدراسات بأهمية مراجعة المناهج التدريبية بصفة مستمرة ويكون المعيار الأهم في تصميم وإعداد البرامج التدريبية هو مواكبتها للأساليب الحديثة ، وبمتابعة تقارير الأداء للمتدربين بعد تلقيهم الدورات التدريبية ، ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بالتدريب وتطوير الموارد البشرية ، التركيز على تنمية المهارات المختلفة ، تضمين مهارات التعامل مع الوقت وكيفية إدارته.

الإطار النظري للتدريب:

مفهوم وعناصر وأهمية وأهداف التدريب:

تمهيد:

تعمل المنظمات في بيئة سريعة التغيير يصعب التنبؤ بمتغيراتها المتشابكة سواء تلك المتعلقة بالبيئة الداخلية أو المتعلقة بالبيئة الخارجية بحيث تؤثر هذه المتغيرات بشكل كبير علي كل

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

من المنظمة بصفة عامة والعاملين بصفة خاصة لأنها مسؤولة عن الأنشطة المتعلقة بأهم مورد من الموارد التي تمتلكها المنظمة ألا وهو مورد العاملين . وهذا ما دفع المنظمات الي اللجوء الي وظيفة التدريب التي أصبحت أحد أهم وظائف المنظمة حتي تستطيع مواجهة التغيرات والتحديات الحالية والمستقبلية وكذلك تدريب عمالة مؤهلة وفعالة وقادرة علي تحقيق متطلبات إستراتيجية المنظمة.

أولاً : مفهوم التدريب ومن بين التعاريف ما يلي :

1. تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعدهم علي تصحيح النواقص في أدائهم (شعيب، 2105م).
2. عرفه أيضاً (SEKIOU) علي أنه مجمل النشاطات ، الوسائل ، الطرق ، والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكياتهم ، وقدراتهم الفكرية الضرورية في آن واحد ، لتحقيق أهداف المنظمة من جهة وتحقيق أهدافهم الشخصية والإجتماعية من جهة أخرى ، بدون أن ننسي الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية (مخوفى، 2004م).
3. هو عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموارد البشرية كيف تؤدي أعمالها الحالية بمستوي عالي من الكفاءة ، من خلال تطوير وتحسين أداءهم (عقيلي، 2005م).
4. كما عرفه (PIERRE CASSE) بأنه العملية التي تهدف الي تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية أوالمستقبلية ، فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية أو ضرورة التكيف مع التقنيات الجديدة والقيود الإقتصادية ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية الشيء الذي يسمح بنمو وتطور المؤسسة وهو لذلك يعتبر إستثماراً للعامل ، ويجب أن يشمل التدريب كل أعضاء المؤسسة بما فيهم المسؤولين ، فهو عملية مستمرة من أجل تجديد المعلومات (بوقطف، 2013م).
5. ومنه يمكن القول من التعاريف السابقة : التدريب هو عملية كسب المعارف والمهارات والكفاءات الهامة والضرورية من أجل القيام بمهمة معينة ، حيث يكتسب من خلال تعليم الإنسان بعض المهارات التي يحتاجها بشكل مباشر، وجعله ممارساً لها ، وضعه في بيئة يحاكي فيها الواقع العملي الذي سيعمل فيه أو من خلال إكتساب الخبرات من الواقع العملي .
6. التدريب هو كل عمل من شأنه أن يؤدي الي تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إلمامهم بدقائق العمل وظروفه أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج اليها المنشأة أو تغيير

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

وجهاً للمعتقدات التي لدي العاملين تغييراً يؤثر بشكل إيجابي علي نتائج عملهم وهو نشاط يهدف الي تنمية قدرات العامل أو العاملين لصقل هذه المهارات (زكى مكى، 2011م).

ثانياً: عناصر التدريب (رجم خالد، 2016م).

1. المادة العلمية : تكون عادةً مختصرة تحتوي علي تطبيقات وحالات دراسية وتكون ضمن حقيبة التدريب فبعضها يؤديه المتدرب وحده والبعض الآخر يؤديه بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين الي مجموعات .

2. المدرب : هو الشخص المسؤول عن إعداد وإختيار المادة العلمية المناسبة لتلبية أهداف التدريب وذلك أنه من المهم أن يتم إختيار المدرب المناسب القادر علي إستخدام وسائل التدريب وأساليبه المتنوعة بما يتفق مع طبيعة المتدرب وأهدافه ومستوي التدريب

3. المتدرب : أن وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجته اليها يعتبر من العوامل التي تؤدي الي نجاح التدريب ، حيث يعتبر المتدرب أساس العملية التدريبية ومحورها
ثالثاً: أهمية التدريب (بودهان، 2016م) :

أ. أهمية التدريب للمنظمة : تحقق البرامج التدريبية الفعالة المصممة وفقاً لمبادئ التعلم الفوائد التالية للمنظمة :

1. زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف وطرائق وإجراءات العمل وتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية .
 2. يساهم التدريب في ربط أهداف الأفراد العاملين بأهداف المنظمة .
 3. يساهم في إنفتاح المنظمة علي المجتمع الخارجي بهدف تطوير برامجها وإمكانياتها .
 4. يساهم التدريب في خلق إتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو المنظمة .
 5. يؤدي الي توضيح السياسات العامة للمنظمة .
 6. يساعد في تجديد وإثراء المعلومات التي تحتاجها المنظمة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياساتها .
 7. يؤدي الي تطوير أساليب القيادة وترشيد القرارات الإدارية .
 8. يساهم التدريب في بناء قاعدة فاعلة للإتصالات والإستشارات الداخلية .
- ب. أهمية التدريب للعاملين: أن الأهمية التي يحققها التدريب للعاملين تتمثل في :
1. يساعد العاملين في تحسين فهمهم للمنظمة وإستيعابهم لدورهم فيها .
 2. يساعد العاملين في تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل .

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

3. يطور وينمي العوامل الدافعة للأداء، ويوفر الفرصة أمام العاملين للتطوير والترقية في العمل .
 4. يساعد العاملين في تطوير مهارات الإتصالات والتفاعلات بما يحقق كفاءة الأداء .
 5. يساعد في التقليل من القلق الناتج عن عدم المعرفة بالعمل وضعف الأداء .
- ج. أهمية التدريب في تطوير العلاقات الإنسانية ، ويتجلى ذلك في :
1. تطوير أساليب التفاعل الإجتماعي بين العاملين .
 2. تطوير إمكانيات العاملين لقبول التغيرات الحاصلة في المنظمة .
 3. تمتين العلاقات بين الإدارة والعاملين .
 4. تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمة المنظمة .
 5. تتبع أهمية التدريب من كونه عنصراً أساسياً لإحداث رفع الكفاءة الفنية والإدارية للقوي البشرية بالمنظمة ورفع الكفاءة الإدارية والفنية يؤدي الي زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف علي مستوي المنظمة وعلي المستوي القومي وبالتالي يؤدي أيضاً الي تحقيق أهداف المجتمع ، والجانب الأخر يؤدي الي إشباع الحاجات علي مستوي جميع الأطراف وهم العاملين والمنظمة (أصحاب رأس المال) والدولة والمجتمع ، ومن جهة أخرى يعتبر التدريب هو الوسيلة لتحقيق القدرة علي المواكبة والتكيف مع التطورات والتغيرات التكنولوجية المتسارعة بالعالم الخارجي، كما أن التدريب وتنمية قدرات العاملين يبعث الثقة في العاملين وبالتالي يجعلهم ذلك أكثر قدرة علي الأداء فيه ويزيد من حماسهم وإقبالهم علي العمل (زكى مكي، 2011م).
- رابعاً: أهداف التدريب (بودهان، 2016م) : إن ما يسعى اليه التدريب هو تحقيق أهداف المنظمة التي تتمثل في زيادة ورفع كفاءة وتطوير أداء العاملين بها ، مما يعكس بدوره أهداف التدريب والتي تتمثل في :
- 1) زيادة وتقوية أداء ومهارات وقدرات ومعارف المتدربين .
 - 2) رفع كفاءة أداء العاملين عن طريق تدريبهم علي طرق عمل جديدة تمكنهم من إتقان عملهم وأدائه بسرعة وجودة عالية .
 - 3) خلق علاقة إيجابية بين العاملين والمنظمة من خلال توجيه وتنمية السلوك والإتجاهات الإيجابية نحو العمل .
 - 4) تمكين التكلفة عن طريق أداء العمل بكفاءة وجودة عالية .
 - 5) تمكين العاملين من أداء أعمالهم بدون متابعة مما يخفض من العملية الإشرافية عليهم.

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

- (6) تمكين العاملين من التكيف والقدرة علي التعامل مع مستجدات الأعمال والتطور التكنولوجي .
- (7) يساعد في التقليل من الأخطاء وتكرارها مما يساهم في تحسين الإنتاج .
- (8) يساعد في زيادة القدرة لدي العاملين علي إكتشاف المشكلات ومعوقات الأداء ومحاولة حلها .
- (9) يستخدم التدريب كوسيلة لتحفيز العاملين للترقية مما يؤدي الي زيادة التنافس فيما بينهم وزيادة الإنتاجية .

جدول رقم (1) يوضح أهداف التدريب

العلاقات الإنسانية	العاملين	المؤسسة
تحسين وسائل الإتصال	زيادة فعالية القرارات	تحسين الأداء
تقديم معلومات عن السياسات والأنظمة	يساعد علي الثقة بالنفس	تحسين الروح المعنوية
ينمي الإحساس بأهمية العمل الجماعي	يساعد العاملين علي كيفية التعامل مع الضغوط	تحسين سمعة المؤسسة وصورتها
يعمق الشعور بحب العمل ومكان العمل	تقديم معلومات جديدة	يساعد علي التطوير التنظيمي
يرفع معنويات العامل	يفتح المجال أمام الترقية	تخفيض تكاليف الإداء

المصدر : رجم خالد وآخرون ، (مطبوعة مقياس الموارد البشرية) ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة - الجزائر
2016-2017، ص46

- إن أهداف التدريب وإن كانت متخصصة في مجال التدريب لكنها لا تخرج من الأهداف التنظيمية التي تسعى المنظمة الي تحقيقها ويمكن تناولها بإختصار فيما يلي (زكي، سبق ذكره) :
1. أن أهداف التدريب هي تعزيز وتقوية المهارات والقدرات والمعارف الأساسية بالإضافة الي إضافة معلومات جديدة بتعديل بعض المهارات .
 2. رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين وذلك من خلال تدريبهم علي طرق عمل جديدة وزيادة مهاراتهم في أداء العمل وبالتالي يصبح بإمكانهم تجويد عملهم والسرعة في أدائه بما يؤدي الي زيادة إنتاجيتهم وبالتالي رفع الكفاءة الإنتاجية علي مستوى القوي البشرية بالمنظمة .
 3. القدرة علي أداء العمل بكفاءة تؤدي الي خفض التكلفة .
- أنواع ، محددات وأساليب وخطوات التدريب:
- أولاً : أنواع التدريب (رجم خالد، 2016م): ينقسم التدريب الي عدة أنواع :
- أ. التدريب من حيث الزمان :

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

1. **التدريب قبل الإلتحاق بالعمل :** ويقصد بذلك إعداد العاملين علمياً وعملياً بحيث يؤهلهم للقيام بالأعمال التي ستوكل اليهم عند إلتحاقهم بعملهم ، وكذلك التعرف علي حدود وإحتياجات وبيئة وقوانين ولوائح الوظيفة حتي يتحقق للموظف الإحاطة بوظيفته وبالتالي لضمان إنتظامه في العمل.

2. **التدريب أثناء العمل:** ويعني تدريب وصقل العاملين الحاليين (جميع العاملين بالمنظمة) وإحاطتهم بأحدث التطورات التي توجد في مجالات إختصاصاتهم وتحسين مستواهم .

ب. **التدريب من حيث المكان :**

1. **التدريب داخل المنظمة:** ويتم هذا التدريب علي أساس فردي أو ضمن مجموعة من العاملين تعقد لهم دورات وإتماعات في المنظمة التي ينتسبون اليها ويتميز هذا التدريب أنه يتم وفقاً لتخطيط الإدارة وتحت رقابتها ويعاب عليه إنحصاره في محيط وفي حدود تجارب وخبرات العاملين بها، ومن ثم لا يوجد إحتمال للتوصل الي أفكار وخبرات جديدة ومختلفة .

2. **التدريب خارج المنظمة:** من مميزاته إتاحة الفرصة للمتدربين أن يلتقوا بأفراد من جهات عمل مختلفة حيث يتبادلون خبراتهم وتجاربهم وتصبح عملية التدريب مكاناً تتركز فيه الخبرات والمهارات .

ج. **التدريب من حيث الأهداف :**

1. **التدريب لتجديد المعلومات :** حيث يعطي هذا النوع من التدريب للعامل معلومات جديدة عن عمله وأساليبه وتجعله علي إحاطة تامة بالمتغيرات الجديدة المتعلقة بعمله.

2. **تدريب المهارات :** ويقصد به زيادة قدرة العاملين علي أداء أعمال معينة ورفع كفاءتهم في الأداء .

3. **التدريب السلوكي :** ويهدف الي تغيير أنماط السلوك أو وجهات النظر والإتجاهات التي يتبعها المديرين والعاملين في أداء أعمالهم .

جدول رقم (2) أنواع التدريب

المكان	نوع الوظائف	مرحلة التوظيف
-التدريب داخل المنظمة -التدريب خارج المنظمة .	-التدريب المهني أو الفني -التدريب التخصصي . -التدريب الإداري .	-توجيه العامل الجديد . -التدريب أثناء العمل . -التدريب بغرض تجديد المعرفة والمهارة .

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

	-التدريب بغرض الترقية والنقل . -التدريب للتهيئة علي التقاعد
--	--

المصدر : أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية – القاهرة مصر ، 2004ص323 .

ثانياً: محددات التدريب (راوية، 2001م):

- أ. المحددات البيئية : من بين المحددات البيئية ما يلي :
 1. النوع وعدم التجانس: ففي البيئة التي تتسم بعدم التجانس فإن العاملين وخاصةً العاملين الذين يتعاملون مع أطراف خارج المنظمة، سوف يحتاجون لتنمية قواعد وأسس أكبر للمعرفة لكي يتكيفون مع التنوع الخارجي الذي يواجهه المنظمة .
 2. إستقرار البيئة : كلما تعقدت البيئة التي تعمل بها المنظمة كلما زادت برامج تدريب وتطوير العاملين .
 3. حدة المنافسة : تزيد المنافسة من متطلبات المنتج والضغط لتحقيق المزيد من الإبتكارات من خلال التطوير المستمر لمهارات العاملين حتي تواكب تغيرات البيئة ، مما يعني مزيداً من العبء علي المنظمة من خلال زيادة إستثمارها في التدريب .
 4. سوق العمل : إن توجه المنظمات للطلب علي العاملين ذوي المؤهلات العلمية في كثير من مجالات الأعمال زاد من حدة المنافسة في هذا المجال ، وكنتيجة لذلك فإن المنظمات تنظر الي جهود تدريب وتطوير العاملين علي أنها وسيلة لزيادة جاذبيتها للمؤهلين المحتملين من سوق العمل .
 5. التقدم التكنولوجي: إن سرعة التقدم التكنولوجي في شتي المجالات ، تدفع المنظمات الي تقديم مزيد من تدريب وتطوير العاملين بها ، وتحتم عليها تجديد وتحديث المهارات والمعرفة الحالية ، وإستخدام مهارات جديدة للتعامل مع التكنولوجيا الجديدة .
- ب. المحددات التنظيمية : من بين المحددات التنظيمية علي نشاط تدريب العاملين في المنظمة ما يلي :
 1. المركز المالي للمنظمة: يؤثر المركز المالي والإقتصادي للمنظمة علي المبالغ التي تنفقها المنظمة علي الإستثمار في تطوير وتنمية العاملين فيها بصفة عامة ، وعلي مجالات الأنشطة التدريبية بصفة خاصة .
 2. تصميم الهيكل التنظيمي : يمكن تناول العلاقة بين تصميم الهيكل التنظيمي والحاجة الي التدريب ومقدار التدريب من ناحية درجة المركزية واللامركزية التي تتبعها المنظمة في إتخاذ قراراتها .

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

3. **الثقافة التنظيمية:** يجب الأخذ بعين الإعتبار الجوانب الثقافية ومن أهمها العادة والعرف الذي تتبعها المنظمة فيما يتعلق بالتعلم والتدريب ، فالمنظمات التي تؤمن ثقافتها بتشجيع التدريب ستكون الأنشطة التدريبية بها مستمرة وأكثر من المنظمات التي لاتؤمن ثقافتها بالتدريب .
4. **حالة المهارات بالمنظمة :** أن الجوانب المتعلقة بحالة المهارات بالمنظمة لها تأثير كبير علي مقدار التدريب والتطوير الذي تقدمه المنظمة في هذا المجال فإن احتمال مدة بقاء وإستمرار المعلومات والمهارات والمعارف التي يكتسبها الفرد من التدريب، تحدد مدي تقادم هذه المعلومات، وأيضاً تحدد مدي الإحتياج لتقديم برامج تدريب جديدة لصقل أو تنمية المهارات .
- ثالثاً : أساليب التدريب :**

جدول رقم (3) أساليب التدريب:

وسائل التدريب العلمية	وسائل التدريب النظرية
-دراسة الحالة	-المحاضرات
-تمثيل الأدوار	-العصف الذهني
-المحاكاة	-الندوات
-الرحلات الميدانية	-المؤتمرات
	-مناقشة الحالة

المصدر : رجم خالد وآخرون ، مطبوعة مقياس الموارد البشرية ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة - الجزائر
2016-2017، ص49

رابعاً : خطوات التدريب (مجلة بيتنا للبيئة، 2015م)، يمر النشاط التدريبي بعدة خطوات وهي :

1. تحديد أهداف النشاط التدريبي .
2. تحديد الإحتياجات التدريبية ، يتم التعرف علي مصادر الإحتياجات التدريبية من خلال بطاقات الوصف الوظيفي ، متابعة الرؤساء والمرؤوسين ، دراسة بعض المشاكل والمعوقات ، ويمكن التعرف من خلال التقارير السنوية للعاملين بتوجيهات الرؤساء .
3. مراعاة أعداد المشاركين.
4. الإستفادة من نتائج تقييم الخطة التدريبية السابقة لتفادي المشاكل والصعوبات .
5. مراعاة أولويات التدريب .
6. مراعاة الإمكانيات المالية .

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

7. عند الشروع في عملية التخطيط للنشاط التدريبي لابد أن يكون بشكل خطة متكاملة من حيث الزمن والإمكانات والبرامج .

تقييم أداء العاملين:

أولاً: مفهوم أداء العاملين ومكوناته ومحدداته .

(1) مفهوم أداء العاملين : هنالك عدة تعاريف للأداء نذكر منها (بوشليق، 2015م):

- أ. يعتبر مفهوم الأداء : الأثر الصافي للجهود التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير الي درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة العامل .
- ب. يعتبر مفهوم الأداء : النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة لتحقيقها .
- ج. وعرف الباحثون نيكولاس (F.W Nickols) أداء العاملين : أنه نتاج السلوك ، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به العاملين ، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك (بودهان، 2016م).

د. كما عُرف أداء العاملين علي أنه عبارة عن الناتج الفعلي للجهد المبذول من قبل العامل ، ويتأثر هذا الأداء بمقدار إستقلال الفرد لطاقته وإمكانياته وفي الوقت نفسه بمقدار الرغبة لدي العامل في الأداء .

(2) مكونات أداء العاملين : يتكون الأداء من ثلاثة عناصر وهي (بوشليق، 2015م):

- أ. كمية العمل : تعبر عن مقدار الطاقة العقلية والجسمية والنفسية التي يبذلها العامل في العمل ، من خلال فترة زمنية محددة ، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء خلال فترة زمنية محددة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة .
- ب. نوعية العمل : تعني مستوي الثقة والجودة ومدى مطابقتها (الجهد المبذول للمواصفات) ففي بعض أنواع الأعمال قد لا يهتم كثيراً سرعة الأداء ، ما يهم هو نوعية وجود الجهود المبذولة .
- ج. نمط إنجاز العمل : يقصد به الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله ويقاس ببعض الحركات والوسائل والطرق التي قام بها العامل في أدائه لعمله .

(3) محددات أداء العاملين : أن الأداء يمكن النظر اليه علي أنه نتائج للعلاقة المتداخلة بين محدداته ، والتي تتمثل في (بوشليق، 2015م):

- أ. الجهد : ويشير الي الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته .

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

ب. القدرات: هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة وتتقلب هذه القدرات عبر فترات زمنية معينة .

ج. إدراك الدور (المهمة) : يعتقد العامل أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لابد من وجود حد من الإلتقان في كل محددات الأداء ، بمعنى أن العاملين عندما يبذلون جهود فائقة ويكون لديهم قدرات متفوقة ، ولكنهم لايفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين وبالتالي عملهم لن يكون موجهاً في الطريق الصحيح نفس الشيء إذا كان العامل ينقصه القدرات أو ينقصه الجهد اللازم للأعمال .

ثانياً: معايير وخطوات تحسين أداء العاملين وأثر التدريب عليهم :

1. معايير أداء العاملين (رجم خالد، 2016م) :

أ. الجودة : تمثل جودة الأداء مدي مطابقة أداء العامل لما هو منتظر منه (مستوى أداء العامل) وتنعكس أيضاً الي مدي تلبية رغبات العملاء .

ب. الكمية يقصد بها حجم العمل المنجز ، حيث يتم مقارنة كمية أو حجم العمل المنجز مع ما هو مستهدف وذلك بعد تحديد كمية العمل المطلوبة من العامل ، حيث يجب أن تكون الكمية المستهدفة متوافقة وقدرات العامل .

ج. الوقت : يمثل الوقت أحد أهم موارد المؤسسة (الموارد، المعلومات، العاملين، الموارد المالية، الوقت) وما يميزه أنه غير متجدد وغير قابل للتعويض مما يتطلب تحديد الوقت المناسب والكافي لكل نشاط حتي يتم إستغلاله أحسن إستغلال .

د. الإجراءات : هي خطوات أداء العامل الضرورية للنشاط أو المهمة ، لذلك يجب الإلتفاق علي الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح بإستخدامها لتحقيق الأهداف .

2. خطوات تحسين أداء العاملين (بوشليق، 2015م) :

أ. تحليل الأداء : ويرتبط بعملية تحليل الأداء مفهومين في تحليل بيئة العمل :

(1) الوضع المرغوب : ويصف الامكانيات والقدرات المتاحة في بيئة العمل اللازمة لتحقيق إستراتيجية وأهداف المنظمة .

(2) الوضع الحالي (الفعلي) : يصف مستوى أداء العمل والإمكانيات والقدرات المتاحة كما هي موجودة فعلياً .

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

ب. البحث عن جذور المسببات : يتم تحليل المسببات في الفجوة بين الأداء المرغوب والواقعي عادة ما يتم الفشل في معالجة مشاكل الأداء لأن الحلول المقترحة تهدف الي معالجة الأغراض الخارجية فقط لا المسببات الحقيقية للمشكلة ولكن عندما تتم معالجة المشكلة من جذورها فذلك سيؤدي الي نتائج أفضل ، لذا فإن تحليل المسببات رابط مهم بين الفجوة في الأداء والإجراءات الملائمة لتحسين وتطوير الأداء .

ج. إختيار وسيلة التدخل أو المعالجة : يمكن إختيار تصميم الطريقة التي يمكن بها معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء ، ويمكن أن تكون عدة طرق مع ملاحظة أن لا يمكن تطبيق أكثر من طريقة في الوقت نفسه بل يجب إختيار طريقة واحدة والتركيز عليها مع الأخذ في الحسبان الأولوية والأهمية في إختيار الطريقة المناسبة والحساب الدقيق للتكلفة والمنافع المتوقعة .

د. تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة : بعد إختيار الطريقة الملائمة نضعها حيز التنفيذ .

هـ. مراقبة وتقييم الأداء : يجب أن تكون هذه العملية مستمرة لأن بعض الأساليب والحلول لها آثار مباشرة في تحسين وتطوير الأداء ويجب أن تكون هنالك وسائل تركز علي قياس التغير الحاصل لتوفير تغذية راجعة مبكرة لنتيجة هذه الوسائل ولتقييم التأثير الحاصل في محاولة سد الفجوة في الأداء وتجنب المقارنة بشكل مستمر بالتقييم الرسمي بين الأداء الفعلي والمرغوب وبهذا يتم الحصول علي المعلومات التي يمكن إستخدامها والإستفادة منها في عمليات تقييم جديدة أخرى .

3. أثر التدريب علي أداء العاملين (رجم خالد، 2016م) :

1. الزيادة في الإنتاج .
2. الإقتصاد في النفقات .
3. قلة دوران العمل .
4. رفع معنويات العاملين .
5. قلة في حوادث العمل .

رابعاً : طرق وأهداف تقييم الأداء وإستخدام نتائجه

1. طرق تقييم أداء العاملين (رجم، سبق ذكره) :

أ. طريقة التدرج البياني :

جدول رقم (4) : يوضح طريقة التدرج البياني

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجينة 2021-2022م

02/ ضعيف	04/ مقبول	06/ مرض	08/ جيد	10/ متميز	مجال القياس
					المعرفة بالوظيفة
					نوع العمل
					المبادرة
					المظهر الخارجي
					التعاون
					تقبل الاقتراحات
					المجموع

المصدر : رجم خالد وآخرون ، (مطبوعة مقياس الموارد البشرية) ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة - الجزائر
2016-2017، ص53

ب. طريقة قائمة الإختبار (المراجعة):

جدول رقم (5) : يوضح طريقة الإختبار:

العدد	العبارات النمطية	تأشير المقيم (نعم / لا)	وزن العبارة
1	هل يقدم أفكار جديدة في العمل ؟		
2	هل مواظب علي الحضور ؟		
3	هل يتعاون مع زملائه ؟		
4	هل يمثل لتعليمات رئيسه ؟		
5	هل ينجز المهام المطلوبة منه ؟		
6	هل يقتصد في إستخدام الموارد ؟		
	درجة أداء العامل النهائية		

المصدر : رجم خالد وآخرون ، (مطبوعة مقياس الموارد البشرية) ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة - الجزائر
2016-2017، ص53

ج. طريقة الإختيار الإيجابي

جدول رقم (6) : يوضح طريقة الإختيار الإيجابي:

معايير التقييم	عبارات التقييم	المفاضلة	الوزن
نوع العمل	يؤدي عمله بدون أخطاء لا يحتاج الا نادراً للتدقيق يكرر الخطأ باستمرار يتميز عمله بالكثير من التلف		
السلوك في العمل	تأقلم بسهولة مع كل حالة جديدة		

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

		علاقته طيبة مع زملائه يتمسك كثيراً بالتفاصيل قليل التعاون مع زملائه	
--	--	---	--

المصدر : رجم خالد وآخرون ، (مطبوعة مقياس الموارد البشرية)، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة - الجزائر

2016-2017، ص53

د. طريقة الترتيب:

جدول رقم (7) : يوضح طريقة الترتيب:

ترتيبه	عدد المرات التي ذكر فيها الأفضل في المجموعة	إسم العامل
02	03	محمد
01	04	مصطفى
03	01	علي

المصدر : رجم خالد وآخرون ، (مطبوعة مقياس الموارد البشرية)، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة - الجزائر

2016-2017، ص53

هـ. طريقة الوقائع الحرجة (السلوكية) :

جدول رقم (8) : يوضح طريقة الوقائع الحرجة

مستوي الكفاءة	وزنها النسبي	تكرار حدوثها	الأحداث الهامة
			الأحداث الموجبة الأحداث السالبة

المصدر : رجم خالد وآخرون ، (مطبوعة مقياس الموارد البشرية)، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة - الجزائر

2016-2017، ص53

و. طريقة الإدارة بالأهداف:

طورت من قبل العالم الإداري (Peter Drucker) في أواسط الخمسينيات ، وهي طريقة تقوم بمقارنة نتائج الأداء بالأهداف المخططة كوسيلة للتغلب علي معظم عيوب الطرق التقليدية في الأداء ، وتتم هذه الطريقة عبر المراحل التالية :

- (1) تحديد أهداف كمية يمكن قياسها .
- (2) إشترك كل من الرئيس ومرووسيه في تحديد الأهداف .
- (3) وضع خطة عمل لبلوغ الأهداف .
- (4) تحديد المعايير التي يتم بناءً عليها قياس نتائج الأداء .

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

إذاً وفق هذه الطريقة يقوم كل مرؤوس بتحديد مجموعة من الأهداف التشغيلية قصيرة المدى، مع مجموعة الأساليب التي يستطيع عن طريقها تحسين أداءه .

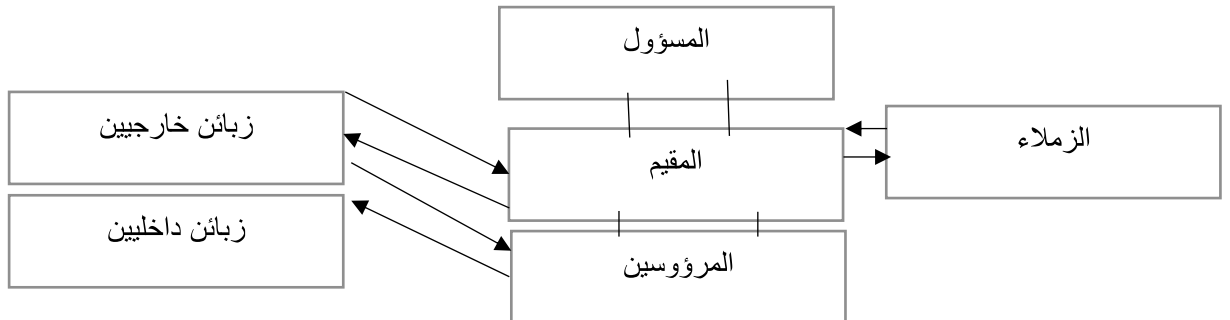
جدول رقم (9) : يوضح مزايا طريقة الإدارة بالأهداف مقارنة بالطرق الأخرى

عناصر المقارنة	طريقة الإدارة بالأهداف	الطرق الأخرى
التركيز علي الأهداف	الأداء السابق والمستقبلي	الأداء السابق فقط
المعايير المستخدمة	تحسين الأداء وتنمية قدرات العاملين	محاسبة الفرد
دور رضاء العامل عنها	خاصة بحقل أو وظيفة معينة	عامة تطبق علي جميع أنواع الوظائف
دور الرئيس	عالية	منخفضة
دور المرؤوس	المساعدة والنصح والإرشاد	إصدار الحكم والتقييم
مساهمتها في تطوير الرئيس والمرؤوس	المشاركة في التقييم بهدف التعلم	نادراً ما يعرفها
التماسك بين الرئيس والمرؤوس	عالية	منخفضة
	قوي بسبب المناقشات المستمرة	ضعيف

المصدر : رجم خالد وآخرون ، (مطبوعة مقياس الموارد البشرية) ، جامعة قاصدي مباح - ورقلة - الجزائر 2016-2017م.

ز. طريقة 360°

شكل رقم (2) يوضح الأطراف المساهمة في التقييم وفق طريقة 360°



المصدر: مطبوعة مقياس الموارد البشرية ، معهد التكنولوجيا ، جامعة قاصدي مباح - ورقلة ، الجزائر ، 2016-2017م.

2. أهداف عملية تقييم أداء العاملين (بوبرطخ، 2012م):

هنالك عدة أهداف لعملية تقييم الأداء وهذا نظراً لأهميتها في سياسات إدارة العاملين ومن هذه الأهداف ما يلي :

أولاً : علي مستوى المؤسسة :

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

1. يساعد علي وضع نظام فعال للرقابة وهذا لتسهيل التقييم بين الرئيس والمرؤوسين ويكون علي أساس ومعايير موضوعية ، الأمر الذي يستلزم منه الإحتفاظ ببيانات منظمة علي أداء العاملين من نقاط القوة والضعف وهذا بدوره يحسن العملية الرقابية في المنظمة .
2. رفع مستوى أداء العاملين وإستثمار قدراتهم بما يساعدهم علي التقدم والتطور .
3. ضمان عدالة المعاملة وذلك بإستخدام أسلوب موضوعي لتقييم الأداء ، بذلك يكون جزاء العامل بما يستحقه من ترقية أو علاوة أو مكافأة علي أساس جهد وكفاءة العامل في عمله .
4. إيجاد مناخ ملائم وتحسين المحيط الإجتماعي للعمل من زيادة الثقة ، التعامل الأخلاقي الذي يبعد إحتمال تعدد شكاوي العاملين تجاه المنظمة .
5. تحديد تكاليف العمل وإمكانية ترشيد سياسات الإنتاج سياسات التوظيف عن طريق الربط بين العائد والتكلفة .
6. يساعد المنظمة علي وضع معدلات أداء موضوعية ومعايير دقيقة .
7. يساعد علي إحترام نظام العمل وقواعده .
8. تساعد علي وضع أسس في تحديد إستراتيجية الحصول علي عاملين ذوي كفاءة تتماشى والإستراتيجية العامة للمنظمة .
9. يعد من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المنظمة لمعرفة مستوى الدافعية درجة رضاء العاملين ، وهذا لتطويرها وزيادة إندماج العاملين في المنظمة برفع روحهم المعنوية .

ثانياً : علي مستوى المديرين :

1. تقييم الأداء يجعل الإدارة العليا في المنظمة قادرة علي مراقبة جهود الرؤساء وقدراتهم الإشرافية والتوجيهية من خلال تقييم الأداء المرفوع من قبلهم لتحليلها ومراجعتها فمن خلالها تقوم الإدارة العليا بتقديم توجيهات ودورات تكوينية للرؤساء من أجل التوجيه الأمثل لهم وهذا بتكوين علاقة جيدة بين المرؤوساء والمرؤوسين وتكوينهم علي تقييم الأداء الأمثل والموضوعي .
2. تكوين علاقات جيدة مع العاملين والتقرب اليهم للتعرف علي مشاكلهم وصعوباتهم .
3. تنمية قدرات المدير أو المشرف في مجالات الإشراف والتوجيه وإتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بالعاملين .
4. التعرف علي كيفية أداء العاملين بشكل عام وموضوعي .

ثالثاً : علي مستوى العاملين :

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

1. رفع حالة الشعور بالمسؤولية لدي العاملين من خلال توليد القناعة الكاملة لديهم أن الجهود التي يبذلونها في سبيل تحقيق أهداف المنظمة تقع تحت عملية التقييم ، الأمر الذي يجعلهم يجتهدون في العمل ليفوزوا بالمكافآت ويتجنبوا العقوبات .
 2. إقتراح الطرق المناسبة لتطوير سلوك العاملين وتجديد بيئتهم الوظيفية .
 3. توفر نتائج تقييم الأداء التغذية العكسية للعاملين حيث يعرف كل عامل من خلالها حقيقة أدائه بإيجابياته وسلبياته فيتوقع أن يتولد لديه رغبة لتطوير أدائه وتحسينه .
 4. تستخدم في جذب العاملين الجيدين الي المنظمة وترقية العاملين ذوي القدرات والمهارات العالية .
 5. تساهم في دعم العلاقات بين العاملين والإدارة ، فالنتائج الموضوعية والعادلة لعملية التقييم تؤدي الي زيادة الثقة الي العاملين تجاه الإدارة .
- 3. إستخدام نتائج عملية تقييم أداء العاملين (بوبرطخ، سبق ذكره) :**
من أهم مجالات إستخدام عملية التقييم ما يلي :
- تحديد الإحتياجات التدريبية : تعتبر من الوسائل المفيدة لإعداد برامج تدريبية سليمة حيث أن العودة الي نتائج تقييم الأداء يحصر الأشخاص الذين يحتاجون الي تدريب لزيادة كفاءاتهم وقدراتهم .

الدراسة الميدانية:

أولاً : نبذة تعريفية عن الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء :

الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء إحدى شركات وزارة الموارد المائية والري والكهرباء تحكمها علاقة شراكة مع الشركات الأخرى بالوزارة حيث أنها تقوم بشراء الطاقة من شركتي النقل والتوليد الحراري ومن ثم تقوم بتوزيعها وبيعها للمستهلكين بالقطاعات المختلفة .

ثانياً : المنشأة :-

بتاريخ 28 يونيو 2010م أصدر مجلس الوزراء القرار رقم 169/لسنة 2010م والذي قضي بإلغاء أمر تأسيس الهيئة القومية للكهرباء وأيلولة كل عقارات ومنقولات وحقوق والتزامات الهيئة القومية للكهرباء للشركات المنشأة في مجال الكهرباء ومنها الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة .

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

عملت الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة علي توفيق اوضاعها للعمل وفقاً للمعايير العالمية من خلال إعداد خططها مع وضع الاعتمادات المالية التي تفي بإنزال الخطة الي ارض الواقع مع ضمان ايجاد التنظيم الاداري الامثل من خلال تحديد الانشطة وحجم العمل المطلوب الذي انعكس في الهيكل التنظيمي للشركة وتحديد المسؤوليات والصلاحيات عبر الوصف الوظيفي لكافة مستويات العمل المطلوب ولما كان رضا الزبائن يشكل حجر الزاوية عمدت الشركة الي انشاء مركز مختص بخدمات الزبائن حيث تقدم الشركة لزبائنها بالقطاعات المختلفة (الصناعي - الزراعي - السكني - الحكومي - الموحد) كما عملت علي تقنين عمل مركز التحكم الألي وتطوير ألياته وتوسيع قاعدة انتشاره مع توسيع قاعدة إنتشار الشركة لتشمل كافة محليات الولاية وضمان تحقيق التوزيع العادل والمجزي للكهرباء من خلال انشاء الشبكات الجديدة وتوسعة استهلاك القطاع الزراعي والصناعي ، مع الأولوية القصوي لحاجات ورغبات العاملين بصورة تعزز من الحفاظ عليهم .

تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

أولاً . إجراءات الدراسة الميدانية:

تتناول أداة الدراسة ، مجتمع وعينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة بالإضافة إلى تقييم أداة الدراسة كما يلي:

1. أداة الدراسة:

أداة الدراسة هي الوسيلة التي يستخدمها الباحثون لجمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة، ويوجد العديد من الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة ، وقد أتمد الباحثون على الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات من عينة الدراسة.

الاستبيان هو الأداة الأساسية لجمع البيانات الأولية، ينقسم الاستبيان إلي جزئين:

الجزء الأول: خاص بالبيانات الشخصية وتشمل النوع،العمر،المؤهل التعليمي، التخصص الدقيق ،المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: يحتوي على أسئلة تتعلق بالبيانات الأساسية للدراسة، والتي تهدف إلي اختبار فرضيات البحث ومعرفة العلاقة بين متغيرات هذه الفرضيات:

2. إجراءات البحث (مجتمع البحث والعينة) :

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحثون أن تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة حيث يتمثل مجتمع الدراسة في بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء - ولاية غرب دارفور، أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها من بعض الأفراد من مجتمع الدراسة من الموظفين، العمال، مجتمع الدراسة الكلي (35) الذي تم أخذ عينة عشوائية من (20) حيث قام الباحثون بتوزيع عدد(20) إستبانة على المستهدفين واستجابة (20) فرداً أي نسبة الإستبانة المستردة (100%) وهذه تعني النسبة العالية تؤدي إلى قبول نتائج الدراسة وبالتالي تعميمها على مجتمع الدراسة.

3. صدق و ثبات أداة الدراسة الأولية :

للتحقق من مدي صدق وثبات أداة الدراسة تم عرض الاستبانة على الجهة الأكاديمية المشرفة للبحث ، وهو ذو الخبرة والمعرفة في مجالات البحث العلمي ، وحيث تم العمل بملاحظاته لتكون الإستبانة في صورتها النهائية.

4. اختبار الثبات والصدق :

يقصد بثبات الاختبار أن يعطي المقياس نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مره واحدة تحت ظروف مماثلة ، ويعني الثبات أيضاً أنه اذا ما طبق اختبار ما على مجموعة من الأفراد ورصدت درجات كل منهم ، ثم أعيد تطبيق الاختبار نفسه على المجموع نفسها يكون الاختبار ثابتاً تماماً كما يعرف الثبات أيضاً بأنه مدي الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقبسه الاختبار.

أما الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المجموعتين من خلال إجاباتهم على مقياس معين ، ويحسب الصدق بطرق عديدة أسهلها كونه يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات ، وتتراوح قيمة كل من الصدق والثبات بين الصفر والواحد الصحيح، وتم استخدام معامل ألف كرونباخ لكل الفرضيات التي يتضمنها هذه الاستبيان ، وجدول التالي يوضح نتائج هذه الإجراء :

جدول رقم (10) يوضح الثبات والصدق للفرضيتين:

البيان	الثبات	الصدق
العبارات	0.785	0.866
الفرضيات	0.736	0.801

المصدر : بيانات الاستبيان ، أعداد الباحثون ، 2022م

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

يتضح من الجدول رقم (10) أن بيانات الاستبيان، 2022م لعينات الاستبيان بلغ 0.785 أي 79% والثبات لفرضيات الدراسة 0.736 أي 74% ، وهذا يعني أن المقياس يعطي نفس النتائج إذا ما استخدم أكثر من مره واحدة تحت ظروف مماثلة ، والصدق لعبارات الدراسة 0.866 ولفرضيات الدراسة 0.801، وهذا يعني صلاحية الاستبيان للمقياس.

5. طريقة تحليل البيانات:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها بالرمز (SPSS).

فيما يلي المعايير الإحصائية التي أعتمد عليها البحث:

أولاً: تم ترميز وإدخال البيانات إلي الحاسب الآلي لإيجاد المتوسطات الحسابية الموزونة تم إعطاء وزن لكل إجابة كالاتي: أعطي الرقم (5) لإجابات المبحوثين "أوافق بشدة"، أعطي الرقم (4) لإجابات المبحوثين "أوافق" ، أعطي الرقم (3) لإجابات المبحوثين "محايد" ، أعطي الرقم (2) لإجابات المبحوثين "لا أوافق" ، أعطي الرقم (1) لإجابات المبحوثين "لاأوافق بشدة". لتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور البحث تم حساب ألمدي (5=1-4) تم تقسيم المدى علي المجموع (5) لنحصل على طول الخلية أي (5/4=0.80) بعد ذلك يتم إضافة هذه القيمة الي أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا تصبح المتوسطات الحسابية حسب الصيغة التالية:

1. من 4.21 و حتى 5.00 يمثل (أوافق بشدة) .
2. من 3.41 و حتى 4.20 يمثل (أوافق) .
3. من 2.61 و حتى 3.40 يمثل (محايد) .
4. من 1.81 و حتى 2.60 يمثل (لا أوافق) .
5. من 1 الي 1.80 يمثل (لا أوافق بشدة)

ثانياً: تم حساب التكرارات و النسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة
ثالثاً: تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي.

رابعاً: تم حساب معمل ألفا كرونباخ لمعرفة صدق وثبات الدراسة.

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

خامساً: تم حساب معامل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة العلاقة والتأثير بين المتغيرات.
سادساً: تم حساب برنامج (Amos)، وذلك للتحقق من وجود تأثير وعلاقة بين المتغيرات.
ثانياً . تحليل البيانات الشخصية (البيانات الأولية):

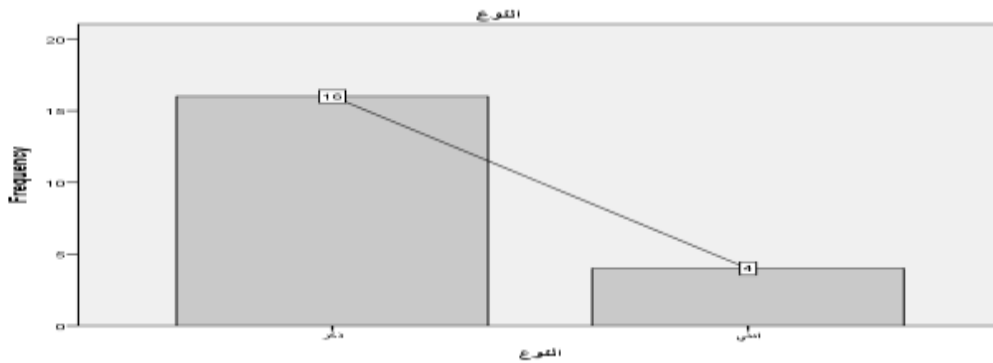
يقوم هذا البحث على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية للمبحوثين وهي (النوع، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، التخصص الدقيق، سنوات الخبرة) وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص المبحوثين علي النحو التالي:

جدول رقم (11) يوضح توزيع المبحوثين حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة %
ذكر	16	80%
أنثي	4	20%
المجموع	20	100%

المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

الشكل رقم (3) يوضح توزيع المبحوثين حسب النوع



المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

يتضح من الجدول رقم (11) والشكل رقم (3)، أن 80% من إجمالي المبحوثين هم من فئة الذكور وهم الفئة الأكثر من المبحوثين، وفي حين أن 20% منهم من فئة الإناث ، وهذا يدل على أن شريحة الذكور هم الأكثر وذلك نسبة لطبيعة وسياسات العمل بالجهة المبحوثة (الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء) والذي يتطلب العمل الكثير.

جدول رقم (12) يوضح توزيع المبحوثين حسب العمر

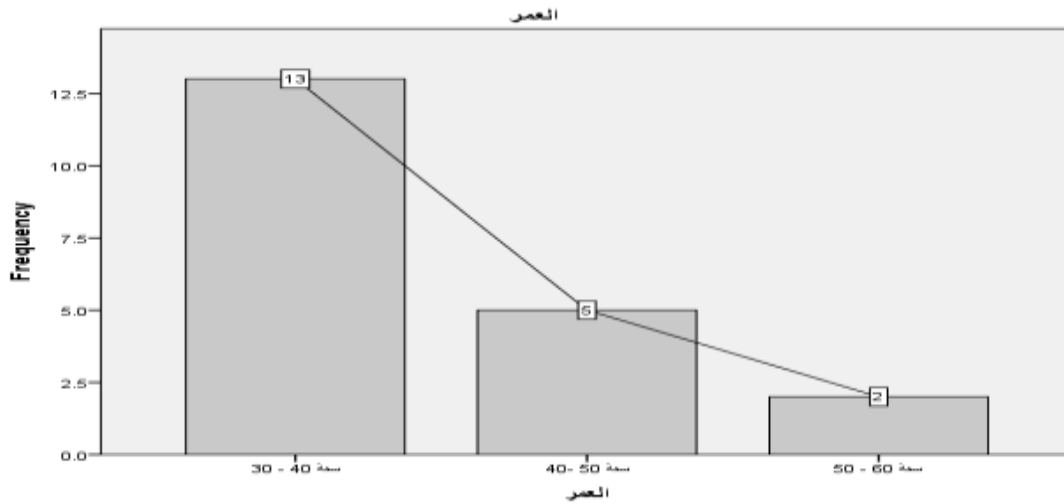
العمر	التكرار	النسبة %
-------	---------	----------

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجينة 2021-2022م

30 واطل من 40 سنة	13	65%
40 واطل من 50 سنة	5	25%
50 واطل من 60 سنة	2	10%
المجموع	20	100%

المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

الشكل رقم (4) يوضح توزيع المبحوثين حسب العمر



المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

يتضح من الجدول رقم (12) والشكل رقم (4)، أن 65% من إجمالي المبحوثين هم أعمارهم تتراوح من (30 واطل من 40 سنة) وهم الفئة الأكثر من المبحوثين، وفي حين أن 25% منهم تتراوح أعمارهم من (40 واطل من 50 سنة)، و10% منهم أعمارهم (50 واطل من 60 سنة)، وهذا يدل على أن الجهة المبحوثة معتمدة على أعمار الشباب ، وذلك نسبة لطبيعة العمل بالجهة المبحوثة والذي يتطلب الفئة الشبابية أصحاب القدرة والتحمل في العمل.

جدول رقم (13) يوضح توزيع المبحوثين وفق المؤهل العلمي

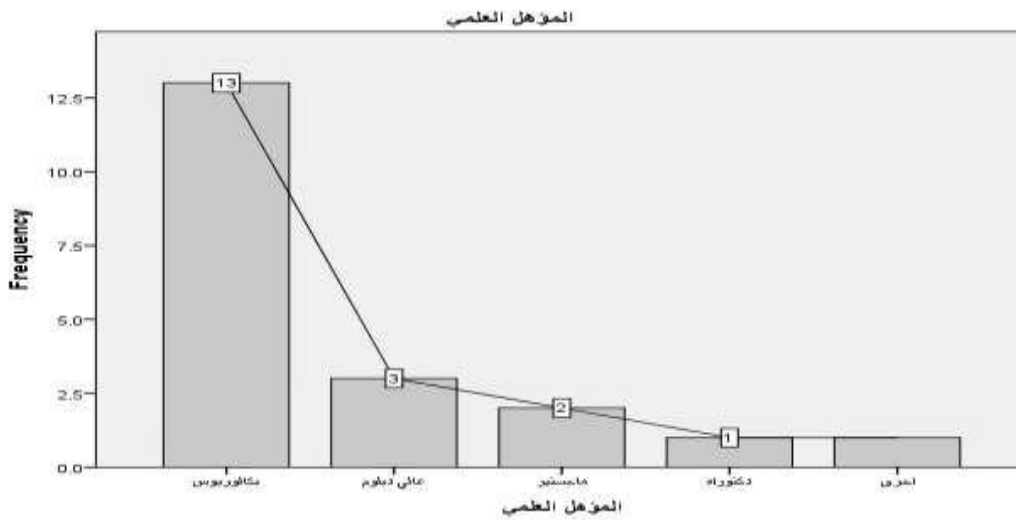
النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
65%	13	بكالوريوس
15%	3	دبلوم عالي
10%	2	ماجستير
5%	1	دكتورة

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

أخرى	1	5%
المجموع	20	100%

المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

الشكل رقم (5) يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي



المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

يتضح من الجدول رقم (13) والشكل رقم (5)، أن غالبية المبحوثين من حملة شهادات البكالوريوس حيث بلغ عددهم (13) من عينة المبحوثين بنسبة 65%، وفي حين أن 15% منهم من حملة شهادات الدبلوم العالي، و10% منهم من حملة شهادات (الماجستير، ومفردة واحدة منهم من حملة الشهادات (الدكتوراه وأخرى)، وهذا يدل على أن نسبة التأهيل بالجهة المبحوثة ضعيفة لأنها معتمدة على مدخل الخدمة بشهادات البكالوريوس.

جدول رقم (14) يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص الدقيق

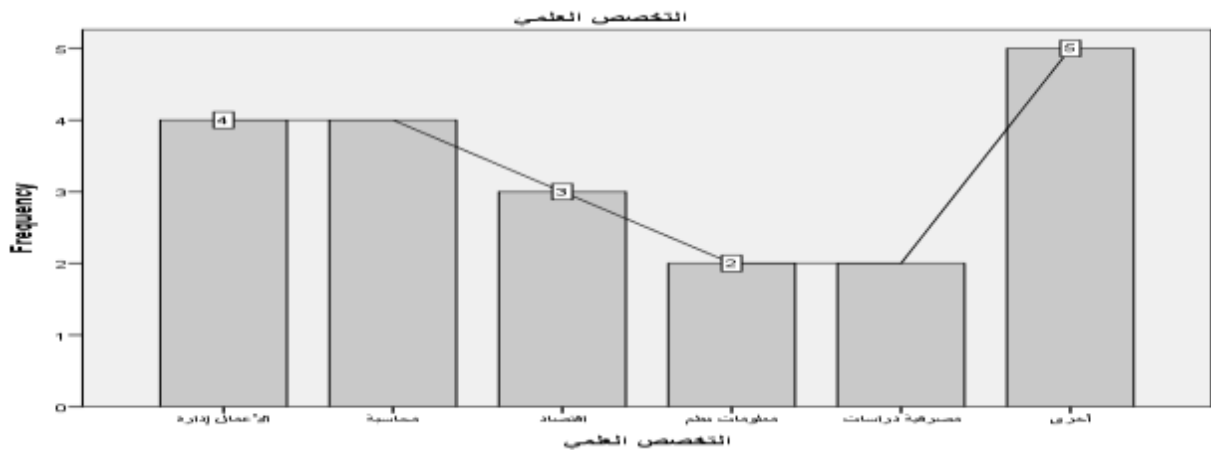
النسبة %	التكرار	التخصص الدقيق
20%	4	إدارة الأعمال
20%	4	محاسبة
15%	3	اقتصاد
10%	2	نظم معلومات
10%	2	دراسات مصرفية
25%	5	أخرى

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

المجموع	20	%100
---------	----	------

المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

الشكل رقم (6) يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص الدقيق



المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

يتضح من الجدول (14) والشكل رقم(6)، أن 25% من المبحوثين هم من تخصصات (مختلفة)، و20% منهم من تخصص (إدارة الأعمال والمحاسبة)، و15% منهم من تخصص (الاقتصاد)، و10% من تخصص (دراسات مصرفية ونظم المعلومات)، وهذا يدل على أن الجهة المبحوثة معتمدة في عملها بشكل كبير على تخصصات مختلفة.

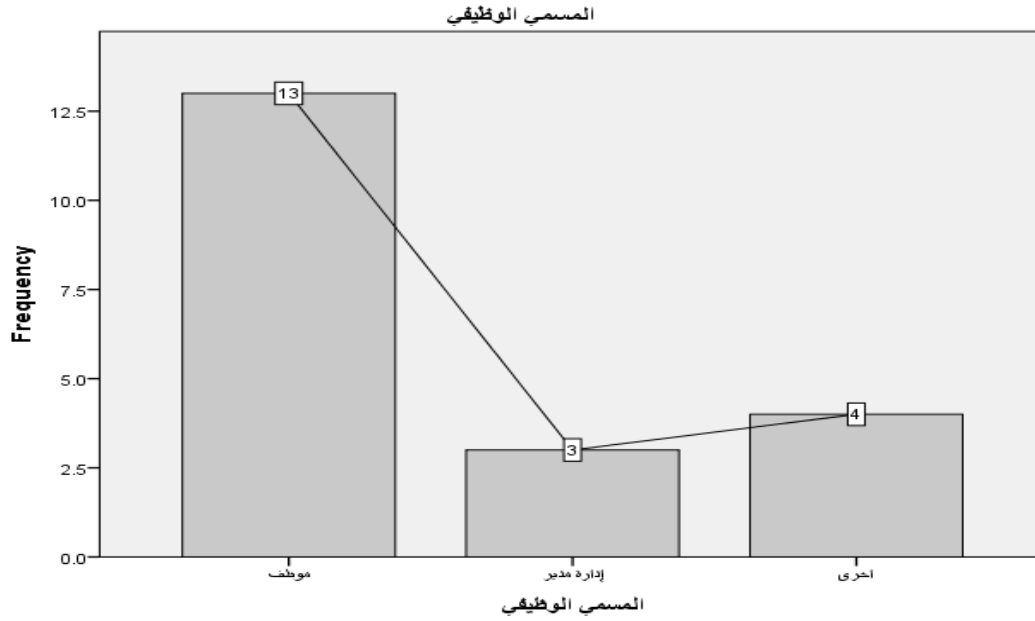
جدول رقم (15) يوضح توزيع المبحوثين حسب المسمى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المسمى الوظيفي
%65	13	موظف
%15	3	مدير إدارة
%20	4	أخرى
%100	20	المجموع

المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

الشكل رقم (7) يوضح توزيع المبحوثين حسب المسمى الوظيفي

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م



المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

يتضح من الجدول (15) والشكل رقم(7)، أن 65% من الباحثين هم من فئة (الموظفين)، و20% منهم من فئة (أخرى) ، و15% منهم من فئة (مدير إدارة)، وهذا يدل على أن الجهة المبحوثة معتمدة في عملها بشكل كبير على شريحة الموظفين .

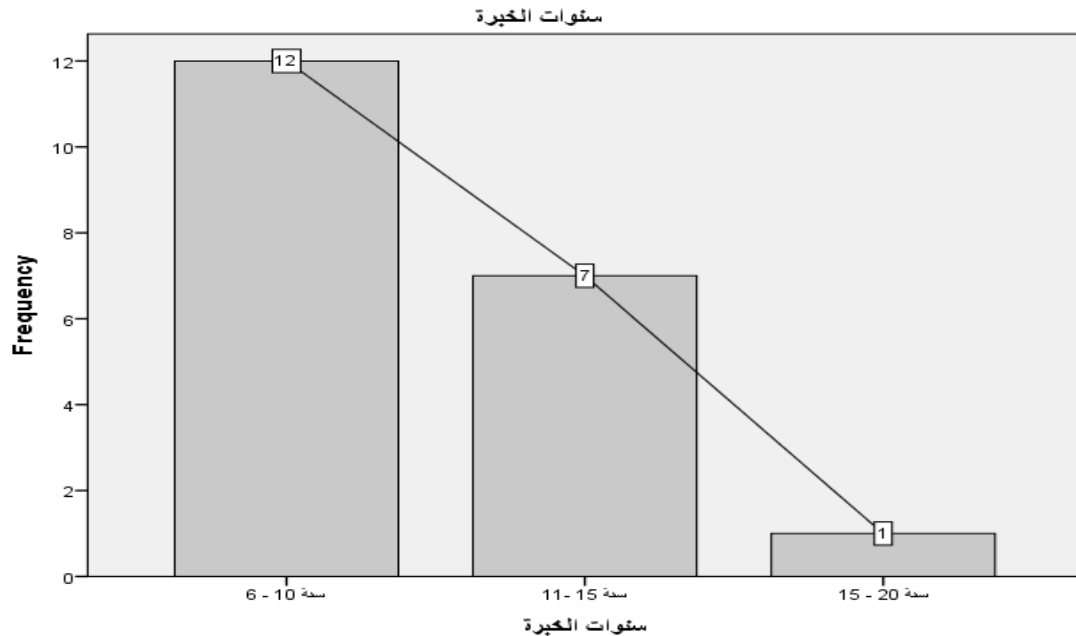
جدول رقم (16) يوضح توزيع الباحثين حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	عدد سنوات الخبرة في العمل الحالي
60%	12	6 وأقل من 10 سنوات
35%	7	11 وأقل من 15 سنوات
5%	1	16 وأقل من 20 سنوات
100%	20	المجموع

المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

الشكل رقم (8) يوضح توزيع الباحثين حسب سنوات الخبرة

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م



المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

يتضح من الجدول رقم (15) والشكل رقم (8)، أن 60% من إجمالي المبحوثين تتراوح خبراتهم في (6 أقل من 10 سنوات) وهم الفئة الأكثر من المبحوثين، وفي حين أن 35% منهم خبراتهم تتراوح (من 11 - 15 سنة)، ومفردة واحدة منهم تتراوح خبراتهم من (16 - 20 سنوات)، وهذا يدل على أن العاملين بالجهات المبحوثة لديهم درجة ضعيفة من الخبرة والدراية والتجربة في العمل.

ثالثاً: البيانات الأساسية (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعينات المبحوثة):

الهدف الأساسي من هذا البحث هو اختبار فروض البحث، لتحقيق هذا الهدف تم استفسار المبحوثين بالشركة السودانية لتوليد الكهرباء - ولاية غرب دارفور.

القسم الأول: البيانات المتعلقة بالمتغير المستقل (التدريب)

جدول رقم (17) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده المحور الأول (الاحتياجات التدريبية)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة الانطباق

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

1	تقوم إدارة الشركة بشكل مستمر بتوفير أحدث التقنيات المتقدمة بهدف الكفاءة والسرعة المطلوبة.	4.25	0.912	1	مرتفعة جداً
2	معظم العاملين لديهم الرغبة في تغيير وتطوير العمل.	4.11	0.739	2	مرتفعة جداً
3	هناك توجه لدى الموظفين نحو تعزيز قدراتهم ومهاراتهم من أجل القدرة على الإبداع والابتكار وتطوير نظم العمل.	3.87	0.736	3	مرتفعة
4	هناك توجه واضح من قبل الشركة نحو تطوير المهارات للفرد ليتمكن من القدرة على مواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة.	3.78	0.874	4	مرتفعة
5	يتجه الموظفين نحو ترسيخ علاقات عمل طيبة مع رؤسائهم لتحقيق حالة من الانسجام والتوافق مما يساعد على مزيد من التقدم والإنجاز.	3.69	0.748	5	مرتفعة
6	تقوم الإدارة العليا بوضع الخطط السنوية للاحتياج التدريبي في الشركة.	3.13	0.756	6	متوسطة
7	هناك رغبة وميول لدى الموظفين بالاعتماد على المشاركات الجماعية وتشكيل فرق العمل كأسلوب في حل مشكلات العمل وقضايا الموظفين.	2.91	0.875	7	متوسطة
	الأداء ككل	3.01	0.745		متوسطة

المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022

من خلال بيانات الجدول رقم (17) يتضح أن مستوى الاحتياجات التدريبية كان مرتفعاً جداً ومتوسطاً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.91-4.25) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لبعدها الاحتياجات التدريبية البالغ (3.1017) في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.748-0.912) بالمقارنة مع الانحراف العام لمستوى الاحتياجات التدريبية البالغ (0.745) والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب فقرات أداة الدراسة فقد جاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على أن (تقوم إدارة الشركة بشكل مستمر بتوفير أحدث التقنيات المتقدمة بهدف الكفاءة والسرعة المطلوبة)، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري بلغ (0.912) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، فيما حصلت الفقرة رقم (4) والتي تنص على (هناك رغبة وميول لدى الموظفين بالاعتماد على المشاركات الجماعية وتشكيل فرق العمل كأسلوب في حل

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

مشكلات العمل وقضايا الموظفين) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري بلغ (0.875) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.

القسم الثاني: البيانات المتعلقة بالمتغير التابع (الأداء):

جدول رقم (18) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده المحور الأول (الأداء)

رقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	درجة الانطباق
1	تهتم الإدارة العليا بتطوير أنظمة الأداء من خلال توفر المعلومات المستخدمة وفقاً لاحتياجات العمل وتقييمه.	4.78	0.928	1	مرتفعة جداً
2	توفر طرق تقييم الأداء في البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام نظم المعلومات لكي تساهم في ترقية الأداء.	4.50	0.854	2	مرتفعة جداً
3	وجود آلية معينة للتعامل مع المعلومات بحسب مستويات الأداء.	3.89	0.879	3	مرتفعة
4	يتوفر لدى الإدارة العليا القناعة والدعم اللازم لتطبيق معايير الأداء المتميز.	3.73	0.789	4	مرتفعة
	الأداء ككل	3.57	0.756		مرتفعة

المصدر: بيانات الاستبيان، إعداد الباحثون، 2022م

من خلال بيانات الجدول رقم (18) يتضح أن مستوى الاحتياجات التدريبية كان مرتفعاً جداً ومرتفعاً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.73-4.78) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لبعده الاحتياجات التدريبية البالغ (3.57) في حين تراوح الانحراف المعياري لها بين (0.789-0.928) بالمقارنة مع الانحراف العام لمستوى الاحتياجات التدريبية البالغ (0.756) والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً أي أن أفراد العينة كانوا منفقين على أغلب فقرات أداة الدراسة فقد جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على أن (تهتم الإدارة العليا بتطوير أنظمة الأداء من خلال توفر المعلومات المستخدمة وفقاً لاحتياجات العمل وتقييمه)، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.78) وانحراف معياري بلغ (0.928) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام، فيما حصلت الفقرة رقم (1) والتي تنص على (يتوفر لدى الإدارة العليا القناعة والدعم اللازم لتطبيق معايير الأداء المتميز) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري بلغ (0.789) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام.

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجينة 2021-2022م

رابعاً: اختبار فرضية الدراسة :

سيقوم الباحثون في هذا الجانب باختبار فرضية الدراسة الرئيسية والتي تنص على: (وجود أثر وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ورفع كفاءة الأداء)، واختبار هذه الفرضية تم بشكل أساسي استخدام أساليب الإحصاء الخاصة بتحليل الانحدار الخطي البسيط لدي العاملين بالشركة السودانية لتوليد الكهرباء - ولاية غرب دارفور.

جدول رقم (19) يوضح نتائج الانحدار الخطي البسيط للفرضية الأولى. (حجم العينة: 20)

المتغير المستقل	معامل الانحدار β (قيمة بيتا)	مستوي دلالة t المحسوبة	المعنوية Sig
التدريب	0.598	0.467	0.000
المؤشرات الإحصائية			
(Constant) الثابت		2.587	
معامل الارتباط R		0.879	
R2 (معامل التحديد)		0.880	
Error of the Estimate (الخطأ المعياري)		0.862	
Adjusted R2 (قيمة معامل الارتباط المعدل)		0.860	
F change (قيمة F المحسوبة)		45.000	
Sig F change (مستوي دلالة F المعنوية المحسوبة)		0.000	

المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

لاختبار هذه الفرضية وبناءً علي ما جاء في الجدول (19) أعلاه لقد أظهرت النتائج وجود علاقة إحصائية ذات تأثير إيجابي (معامل بيتا 0.598) علي رفع كفاءة الأداء حيث كانت مستوي الدلالة (0.000) أصغر من مستوي الدلالة المعتمد (0.05)، ومن الجدول (15-3) الخاص بتحليل التباين الأحادي لفرضية الدراسة يمكن توضيح مدي التأثير بين التدريب ورفع كفاءة الأداء.

جدول (20) تحليل التباين الأحادي لفرضية الدراسة

المتغير المستقل	المصادر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوي الدلالة
التدريب	الانحدار	5.321	1	3.257	45.000	0.000
		15.124	22	1.489		
	المجموع	20.445	23			

المصدر : بيانات الاستبيان ، إعداد الباحثون ، 2022م

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

من الجدول (20) لتحليل التباين يتضح أن قيمة المعنوية Sig هي 0.000 وهي أقل من 0.05 المستوي المعتمد في هذه الدراسة، وقيمة F تبلغ (45.000)، بالتالي فإن معنوية النموذج مقبولة بوجود علاقة إحصائية ذات تأثير ايجابي للمتغير المستقل التدريب علي المتغير التابع رفع كفاءة الأداء ، كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.879) أي أن مرتبطة ارتباطاً قوياً على رفع كفاءة الأداء. إلا أنه ومن خلال قيمة معامل التحديد (R²) والتي بلغت (0.880) أي أن المتغير المستقل يؤثر بنسبة (88%) علي المتغير التابع، ولاختبار دلالة معامل التحديد (R²) والتي يستدل من خلالها علي نسبة التباين الذي يفسره التدريب المتغير المستقل في معادلة الانحدار من تباين رفع كفاءة الأداء المتغير التابع ، فيستخدم تحليل تباين الأحادي الموضح بالجدول (15-3) والذي يتضح من خلاله أن قيمة مستوي الدلالة الإحصائية البالغة (0.000) هي أصغر من (0.05) وبالتالي فإن النتيجة معنوية، أي أن التدريب المتغير المستقل يفسر وبشكل كبير التباين في المتغير التابع، لذا يمكن الاعتماد عليه للتأثير على المتغير التابع ، وأيضاً يمكننا الوصول إلي خلاصة تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتمثل في معادلة التنبؤ بقيمة المتغير التابع رفع كفاءة الأداء وهي كما يلي:

$$\text{رفع كفاءة الأداء} = 2.587 + 0.598 \text{ التدريب}$$

عليه تقبل فرضية الدراسة التي تنص علي: وجود تأثير وعلاقة (سالبة) ذات دلالة إحصائية بين التدريب ورفع كفاءة الأداء لدى موظفي الشركة السودانية لتوليد الكهرباء - ولاية غرب دارفور.

الخاتمة

أولاً: النتائج:

- من خلال الدراسة الميدانية توصل الباحثون إلي النتائج التالية:
1. قبول فرضية الدراسة التي تنص على وجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية بين التدريب ورفع كفاءة الأداء لدى موظفي الشركة السودانية لتوليد الكهرباء - ولاية غرب دارفور. بمعنى هنالك علاقة طردية بين التدريب ورفع كفاءة الأداء، أي كلما تحسن تطبيق التدريب بصورة جيدة وممتازة كلما أثر على رفع كفاءة الأداء ، والعكس صحيح.
 2. الشركة السودانية لتوليد الكهرباء ولاية غرب دارفور معتمدة على شريحة الذكور وعلى الفئة العمرية الشبابية ، وأيضاً يعتمد على شريحة الجامعيين (شهادات البكالوريوس)، وكما أن العاملين

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

- لديهم خبرات ضعيفة في العمل ، وتعتمد على تخصص المحاسبة، وعلى شريحة الموظفين في العمل.
3. تقوم إدارة الشركة بشكل مستمر بتوفير أحدث التقنيات المتقدمة بهدف الكفاءة والسرعة المطلوبة.
4. تهتم إدارة الشركة بإبتعاث العاملين لاكتساب أفكار جديدة والاستفادة من خبرات الدول الأخرى في هذا المجال.
5. تهتم الشركة بتصميم برامج تدريبية واضحة المعالم.
6. القيادة في الشركة تهتم بأن تكون أساليبها التدريبية ريادية وإبداعية وإنتاجية تنافسية.
7. البرامج التدريبية السائدة في الشركة تمكن العاملين من تجويد الأداء وتحقيق الاستقرار والكفاءة.
8. تهتم الإدارة العليا بتطوير أنظمة الأداء من خلال توفير المعلومات المستخدمة وفقاً لاحتياجات العمل وتقييمه.

ثانياً: التوصيات:

من خلال النتائج أوصي الباحثون بالاتي:

1. إتباع الطرق العلمية الحديثة في التخطيط السليم لتطبيق التدريب ، وذلك لمواكبة التطور التكنولوجي الذي يتماشى مع الواقع، والأثر الذي يحدثه على رفع كفاءة الأداء.
2. ضرورة أن تكون هناك رغبة وميول لدى الموظفين بالاعتماد على المشاركات الجماعية وتشكيل فرق العمل كأسلوب في حل مشكلات العمل وقضايا الموظفين.
3. ضرورة اهتمام الشركة بالتدريب الفردي للعاملين وكذلك التدريب الجماعي.
4. لأبد أن تكون الشركة في حالة تنافس دائم في تصميم البرامج التدريبية مع الشركات الأخرى.
5. ضرورة أن تكون لدى الإدارة العليا في الشركة القناعة التامة في تطوير الأساليب التدريبية.
6. ضرورة توفر البرامج التدريبية المتبعة في الشركة التحديث المستمر للتقنيات والمهارات.
7. وضرورة يتوفر لدى الإدارة العليا في الشركة القناعة والدعم اللازم لتطبيق معايير الأداء المتميز.

أثر التدريب علي رفع كفاءة أداء العاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء – ولاية غرب دارفور- الجنية 2021-2022م

قائمة المصادر والمراجع:

1. شعيب هتهات، (تقييم دور تدريب الموارد البشرية في تحسين الأداء) ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة – الجزائر 2015م.
2. مخلوفي عبد السلام ، روشام بن زيان ، (الإتجاهات المعاصرة في التدريب ، الملتقي الدولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في إقتصاد المعرفة والكفاءة) ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة – الجزائر 09-10 مارس 2004م.
3. عمر وصف عقيلي ، (إدارة الموارد البشرية المعاصرة)، دار وائل للنشر ، عمان 2005م.
4. محمود بوقطف ، (التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسات الجامعية) دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور-خنشلة -ماجستير ، غير منشورة جامعة محمد خضير-بسكرة -الجزائر ، 2013-2014م.
5. نكي مكي إسماعيل ، (إدارة الموارد البشرية)، الطبعة الرابعة ، 2011م.
6. رجم خالد ، (مطبوعة مقياس الموارد البشرية) ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة – الجزائر 2016-2017م.
7. بودهان أمينة ، (دور التدريب في أداء العاملين)، رسالة ماجستير ، غير منشورة جامعة قاصدي مرباح- ورقلة – الجزائر 2016م.
8. أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية – القاهرة –مصر ، 2004م..
9. رواية حسن ، (مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية)، الدار الجامعية ، مصر 2001م.
10. بوشليق أمين (دور التدريب في تحسين أداء العاملين)، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة – الجزائر ، 2015م.
11. بوبرطخ عبد الكريم (دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الإقتصادية) ، رسالة ماجستير، غير منشورة ، جامعة عبد الحميد مهري2، قسنطينة ، الجزائر 2012م.