

اختبار أثر استخدام استراتيجيات التدريب الحديثة على تحسين أداء العاملين في الشركات المساهمة الصناعية السودانية، بالتطبيق على شركة سكر كنانة

شهاب الدين محمد أحمد

آدم أحمد موسى حامد

جامعة بيشة || المملكة العربية السعودية

جامعة البطانة || السودان

الملخص: هدفت الدراسة لاختبار أثر استخدام استراتيجيات التدريب الحديثة على تحسين أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة الصناعية السودانية، بالتطبيق على شركة سكر كنانة، تم تصميم استبانة لجمع البيانات وقد تم توزيع 73 استبانة على مختلف الشرائح العمرية والاجتماعية وقد أدى تحليل البيانات إلى عدد من النتائج منها تساهم عملية استخدام الطرق الحديثة في التدريب على تحسين الكفاءة الإنتاجية. وإن استخدام التكنولوجيا في عملية التدريب يساهم في تحسين مستوى أداء العاملين. وكذلك أهداف البرامج التدريبية تتماشى مع أهداف الشركة. وخلصت هذه الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها ضرورة قيام الشركات المساهمة العامة الصناعية بتوفير مزيدٍ من الاهتمام والدعم من لتبني استراتيجيات واضحة للتدريب، وكذلك ضرورة تنوع البرامج التدريبية المقدمة لأفرادها واتباع أساليب مختلفة في التدريب، وأيضاً ضرورة التركيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق برامجها التدريبية وذلك من أجل تحسين أداء العاملين في هذه الشركات، وضرورة التخطيط المسبق للعملية التدريبية لتحديد الاحتياجات التدريبية لتحسين مستويات أداء الأفراد العاملين فيها.

الكلمات المفتاحية: استخدام استراتيجيات - التدريب - أداء العاملين - شركة مساهمة - سكر كنانة.

1- المقدمة:

يعد موضوع تدريب الموارد البشرية وتنميتها من الموضوعات المهمة لأي منظمة حيث أنّ العنصر البشري هو المحرك الأساسي لموارد المنظمة وخاصة عندما يتمتع بنوعية مهارية وقدرات معرفية تتناسب وطبيعة عمل المنظمة، والتدريب عملية ذات تأثير فعال على مردودية العنصر البشري وهو ضروري للمحافظة على قوة عمل ذات كفاءة عالية حيث يرفع من مستوى المهارات ويساعد على غرس الثقة في نفوس العاملين ويحسن جودة العمل. لقد أصبح التدريب في الوقت الحاضر استثماراً في رأس المال البشري، حيث يعتبر من أهم السبل الأساسية لتكوين موارد بشرية مناسبة من حيث الكم والنوع لكونه يعمل على تزويد الأفراد بالمعلومات والمهارات الإدارية والفنية اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية وهذا بالتالي ينعكس بشكل إيجابي على عمل وأداء المنظمات بشكل عام.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. هل هناك علاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق استراتيجيات التدريب ومستوى أداء العاملين فيها؟
2. ما الحلول المقترحة لتطوير الاستفادة من التدريب في الشركات المساهمة العامة الصناعية؟
3. ما دور التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين الشركات المساهمة العامة الصناعية؟

فرضيات الدراسة:

1. توجد علاقة طردية ذات دلالة معنوية بين التدريب وتقييم الأداء.
2. توجد علاقة طردية بين أساليب التدريب والاحتياجات التدريبية.
3. توجد علاقة طردية بين استخدام أساليب التكنولوجيا الحديثة وتحسين مستوى أداء العاملين.

أهداف البحث:

تهدف الدراسة لمعرفة دور التدريب وأثره على أداء العاملين في المنظمات الصناعية، وبيان درجة تطبيق شركة سكر كنانة للمراحل العملية التدريبية من مدخل استراتيجي والتعرف على أبرز أنواع البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين في الشركة ومعرفة مدى التزام الإدارة العليا ودعمها لاستراتيجية التدريب. وتحليل واقع العملية التدريبية وتفاعلها مع عملية تقييم الأداء وذلك لمعرفة العائد من نشاط التدريب.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من أهمية موضوع تدريب وتنمية الموارد البشرية وتطوير وتحسين سلوكيات الموظفين والعاملين في كيفية تعاملهم مع زملائهم ومدراءهم، كما يتضمن التدريب أيضاً المحافظة على التوازن النفسي للموظفين ورفع وتحسين معنوياتهم. ومنحهم المهارات والقدرات اللازمة لأداء العمل، وهذا يؤدي في النهاية إلى تطوير العلاقات البشرية والسلوكية. وتحسين وزيادة إنتاجية المؤسسة

حدود البحث:

تقتصر حدود البحث على دراسة استخدام الاستراتيجيات التدريبية الحديثة للعاملين في شركة سكر كنانة بالسودان للعام 2016م،

منهجية البحث:

أستخدم الباحث المناهج التالية:

1. المنهج الاستنباطي لوضع الفرضيات التي يقوم عليها البحث وتحديد أبعاد المشكلة.
2. المنهج التاريخي بالاطلاع على التقارير السنوية لشركة سكر كنانة المحدودة.
3. المنهج التحليلي في تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

استراتيجيات التدريب الحديثة: عملية تهدف إلى اتخاذ القرارات الاستراتيجية بعيدة المدى المؤثرة في تنمية وتطوير أداء العاملين في المنظمة ومدى امتلاكهم للمهارات والمعارف والكفاءات والقدرات والمدخل الرئيسي لاستراتيجية التدريب والاستراتيجية العامة للمنظمة والتي تحدد الرؤية المستقبلية للمنظمة والأهداف التي يجب تحقيقها.

مجاهة وملاحقة التغيرات المتسارعة، والتكيف مع المستجدات التي تطرأ على الساحة العالمية من خلال الاستثمار في العنصر البشري بتنمية القدرات وإعداد الكوادر الفنية والإدارية، وتطوير وتحسين طرق وأساليب الأداء عن طريق وضع خطط وبرامج ممنهجة ومرحلية.

تقييم الأداء: نظام رسمي مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك الأفراد أثناء العمل وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء والسلوك ونتائجها وخلال فترة محددة ومعروفة. شركة سكر كنانة: شركة مساهمة تأسست في عام 1975 وقد بدأ نشاط الإنتاج عام 1984 وتشتمل مكوناتها على مزرعة القصب بمساحة 174,000 فدان (73,000 هكتار) بالقرب من مدينة ركب على الضفة الشرقية من النيل الأبيض، وعلى بعد 250 كلم جنوب الخرطوم.

2- الدراسات السابقة:

1. دراسة خالد عبد الله المرياني الغامدي (2013): هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية التي يحصل عليها الموظفون في الوزارة. ودور التدريب في تطوير ورفع كفاءة أدائهم. كما يهدف إلى الوصول إلى المشاكل التي تواجه العملية التدريبية وتحديد الأسباب التي تؤدي إلى القصور في عملية التدريب المقدمة للمتدربين ومعرفة نقاط القوة لمحاولة الاستفادة منها في تطوير وتنمية عملية التدريب. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. تمثلت أهم النتائج في: موافقة أفراد عينة البحث على دور التدريب في زيادة كفاءة الأداء وحاجتهم إليه لتطوير أدائهم. وأوصت الدراسة بضرورة ربط الترقيات والمهام الخارجية وبعض أنواع الحوافز والمكافآت بالسجل التدريبي للموظفين بالوزارة ومنح حوافز مالية للمتدربين عند اجتياز بعض أنواع البرامج التدريبية بتفوق ودعم وزيادة الاهتمام بقياس أثر التدريب على المتدرب وعلاقته بتطوير أداءه وعمله ومهاراته العملية والاهتمام بعملية التقييم بعد التدريب ومتابعة المتدربين بتقرير الأداء لمعرفة مدى الاستفادة من الدورة التدريبية

2. دراسة أحمد هشام السامرائي (2010): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات التدريب في نجاح البرنامج التدريبي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. تمثلت أهم النتائج في: أن العوامل المفعلة لنجاح عملية التدريب من وجهة نظر المدربين هي المواظبة على تدريب ورفع كفاءة المتدربين من خلال عقد الدورات التدريبية 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 كل إلى اهتمام الذكور بشكل أكبر في الحصول على مهارات ومعارف جديدة في عملهم، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظام الحوافز المعمول به في وزارة الكهرباء في العراق. وضرورة مواكبة أساليب العمل الحديثة وتطوير طرق العمل لتمكين العاملين من أداء العمل.

3. دراسة (العطوي، 2007) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أساليب التدريب وأثرها على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم المهني في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: إن المتوسط العام لتصورات المبحوثين لأساليب التدريب المتبعة جاءت بدرجة مرتفعة، وإن المتوسط العام لتصوراتهم لمدى فاعلية البرامج التدريبية جاءت أيضا بدرجة مرتفعة، وجود أثر لأساليب التدريب المتبعة في فاعلية البرنامج التدريبي للمتدربين في المؤسسة العامة للتعليم الفني والمهني في المملكة العربية السعودية. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة التدريب، وتحسين البنية الأساسية للتدريب واختيار المدربين من لهم خبرة.

4. دراسة (Gascó, et.al, 2004)، جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية وخصوصاً استراتيجية التدريب في شركة الاتصالات الإسبانية. وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة بأن استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب ساهم وبشكل كبير في تحسين

- استغلال المديرين لوقتهم، وزيادة المشاركة الفعالة للمتدربين، وتحسين أنظمة تقييم فاعلية البرامج التدريبية، وتحسين بعد جودة هذه البرامج ونوعيتها.
5. دراسة (Daniels, 2003)، جاءت هذه الدراسة لمعرفة العوائد التي تضيفها عملية من تدريب الأفراد العاملين. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب يساهم وبشكل كبير في تطوير مهارات وتعلم الأفراد العاملين، وبناء فرق العمل الفاعلة، وتحقيق مستويات جودة عالية، وخلق ثقافة تنظيمية داعمة لأهداف واستراتيجيات المنظمة، وهذا بدوره يساهم في تحقيق عائد جيد على الاستثمار في التدريب.
6. دراسة (Teresa Brannick, et al, 2002)، جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر ممارسات التدريب على مستوى تقديم الخدمة. وقام الباحثون بجمع البيانات من (143) شركة خدمية في أيرلندا وتوصلت الدراسة إلى أن تقديم برامج تدريبية مكثفة ومخططة بشكل سليم تساهم وبشكل كبير في تحسين قدرة الأفراد العاملين على تقديم خدمات ذات مستوى مهارة عالي، وبالتالي زيادة رضا الزبائن.
7. دراسة (Abdelgadir and Elbadri, 2001)، هدفت هذه الدراسة لمعرفة ممارسات التدريب وأنشطته في البنوك البولندية، وقام الباحثان بجمع البيانات من (30) بنكاً في بولندا، وتضمنت أنشطة التدريب التي تم دراستها ما يلي: تحديد الاحتياجات التدريبية، وتطوير البرامج التدريبية، وتقييم فاعلية هذه البرامج. وتوصلت الدراسة إلى أن العديد من هذه البنوك تتجاهل عملي تحديد الاحتياجات التدريبية، وغياب عملية تقييم نتائج البرامج التدريبية وانعكاس ذلك بالتالي على أداء الأفراد العاملين.
8. دراسة جهاد الحيات، (1999)؛ هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية البرامج التدريبية على مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين والتعرف على درجة فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة بالمصارف الأردنية/ وتحليل واقع هذه البرامج وكذلك التعرف على أساليب ومستويات تقييم برامج التدريب المتبعة لتحديد لسببها وإيجابياتها في المصارف التجارية الأردنية، وبينت نتائج الدراسة أن مراكز التدريب وكذلك المصارف التجارية الأردنية والتي تشارك أفرادها في التدريب لا تهتم بتقييم أفرادها بعد التفاهم بعملهم بفترة زمنية لمعرفة فائدة التدريب.

3- منهجية وإجراءات الدراسة:

جودة وثبات المقاييس المستخدمة في أداة الدراسة:

بناء لما ورد في أدبيات الدراسة والدراسات السابقة تم بناء الاستبانة على عدة مقاييس حيث تم قياس استراتيجيات التدريب الحديثة المستخدم اعتماداً على دراسة كل من (Sabherwal,2001) و(Kaleka,2002) وقد احتوت الاستبانة على عبارات لقياس أثر استخدام استراتيجيات التدريب الحديثة. ولقياس أداء العاملين تم الاعتماد على دراسة (Jurij Jaklic,2009) وقد احتوت فقرات الاستبانة على عبارات لقياس أداء العاملين. كما تم الاعتماد على دراسة (ندى، 2012).

الجدول (1) نتائج اختبار قياس درجة الاعتمادية لأسئلة استبانة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

الرقم	المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا alpha
1	استراتيجيات التدريب الحديثة	10	0.940
2	أداء العاملين	8	0.951

ملحوظة: يتضح من الجدول (1) أن قيمة معامل ألفا تعد مرتفعة مما يشير لإمكانية توزيع بقية استبانة الدراسة.

تحليل وصفي لبيئة توزيع الاستبيان (البيانات الشخصية)

جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب النوع:

النسبة %	التكرار المشاهد	فئة النوع
69.0	49	ذكر
31.0	22	أنثى
100.0	71	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2016م

يلاحظ من الجدول (2) أن العينة المبحوثة تركزت في شريحة ذكر بنسبة 69.0% أي أكثر من الثلثين، بينما مثلت شريحة الأنثى نسبة 31.0% بأقل من ثلث العينة المبحوثة، وهي نسبة متوقعة في الشرق الأوسط وأفريقياً حيث يسيطر الذكور على الوظائف.

جدول (3) توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة %	التكرار المشاهد	الحالة الاجتماعية
39.4	28	أعزب
59.2	42	متزوج
1.4	1	أخرى
100.0	71	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2016م

يتضح من الجدول (3) أن تركيز شرائح العينة المبحوثة في شريحة متزوج بنسبة 59.2% لكل منهما، بينما مثلت شريحة أعزب نسبة 39.4%، أما الشريحة أخرى مثلت نسبة 1.4%، مما يشير إلى التنوع الاجتماعي لشرائح العينة المبحوثة مما يثري آراء العينة.

جدول (4) توزيع عينة الدراسة حسب العمر:

النسبة %	التكرار المشاهد	المؤهل العمر
22.5	16	أقل من 25
23.9	17	25-34
12.7	9	35-44
32.4	23	45-54
8.5	6	55 فأكثر
100.0	71	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2016م

يتضح من الجدول (4) أن سيطرة الشريحة العمرية 45 - 54 على نسبة 32.4%، بينما مثلت الشريحة أكثر من 55 سنة نسبة 8.5% وكذلك شريحة 35-45 بنسبة 12.7% وشريحة 25-35 بنسبة 23.9%، وأقل من 25

سنة نسبة 22.5 %، وهذه النتائج تشير أن مجتمع الدراسة في غالبته يتمتع بالروح الشبابية النشطة والي تنوع المستوى العمري وتنوع الآراء.

جدول (5) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهلات الأكاديمية والمهنية:

المؤهلات	التكرار المشاهد	النسبة %
دون الثانوي	1	1.4
ثانوي	15	21.1
جامعي	47	66.2
فوق الجامعي	8	11.3
المجموع	71	100.0

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2016م.

يلاحظ من الجدول (5) أن ارتفاع نسبة الشريحة المتعلمة بمستوى جامعي ضمن مكونات العينة ونسبة بلغت 66.2 %، وتوزعت العينة بتمثيل نسبة 11.3 % للمستوى فوق الجامعي، ونسبة 21.1 % للمستوى الثانوي ونسبة 1.3 % للأقل من الثانوي، الأمر الذي يثري آراء العينة لتعدد مستويات التعليم وبالتالي مستوى تلقى التجريب حتى يمكن استخدامها في التحليل الإحصائي المتعلق بالبحث.

جدول (6) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

سنوات الخبرة	التكرار المشاهد	النسبة %
أقل من 10	31	43.7
من 11-14	3	4.2
من 15-19	4	5.6
من 20-24	9	12.7
من 25 فأكثر	24	33.8
المجموع	71	100.0

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2016م.

يتضح من الجدول (6) أن الشريحة ذات الخبرة أكثر من 25 سنة شكلت نسبة 33.8 %، بينما شكلت شريحة أقل من 10 سنوات نسبة 43.7 %، ومن 11 - 14 نسبة 4.2 %، أما شريحة 15 - 19 نسبة 5.6 %، بينما شكلت من 20 - 24 سنة خبرة نسبة 12.7 %، وهذا مؤشر على تنوع مستوى الخبرة بالعينة المبحوثة، وهي خبرة سوف تضي على النتائج المتحصل عليها مزيداً من المصادقية والواقعية من خلال تجربتهم الطويلة.

4- عرض ومناقشة النتائج:

1- اختبار الفرضية الأولى: (توجد علاقة طردية ذات دلالة بين التدريب وتقييم الأداء)

جدول (7) اختبار كأي تربيع لعبارات الفرضية الأولى:

عبارات الفرضية الأولى	كأي تربيع المحسوبة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
يتم تقييم العاملين وفق اسس التدريب	13.563	3	.004
تقييم التدريب يساهم في عملية تقييم الأداء	47.479	3	.000

مستوى المعنوية	درجات الحرية	كأي تربيع المحسوبة	عبارات الفرضية الأولى
.000	4	24.000	تعتمد الإدارة على تدريب العاملين وفق اسس التقييم
.003	3	14.239	تقييم برنامج التدريب وفق احتياجات العاملين

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان، 2016م

يلاحظ من الجدول (7) أن مستوى المعنوية الصفرية والأقل من 0.05 والذي يمثل نسبة الخطأ المقبول المفترض عند بداية الدراسة للحصول على درجة ثقة بالإجابات لا تقل عن 95% لكافة العبارات مما يعني عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما يعني أن قيمة كأي تربيع المحسوبة أقل من الجدولية في ظل مستوى المعنوية الأقل من 0.05، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول فرضية الدراسة ورفض فرضية العدم في حدود العبارات المذكورة بالأسئلة المتعلقة بالفرضية الأولى ونصها " توجد علاقة طردية ذات دلالة بين التدريب وتقييم الأداء"، على أن يؤجل القرار النهائي للتعامل مع الفرضية بعد حزمها إحصائياً وتحليلها وإجراء اختبار كأي تربيع لها بصورة متكاملة.

تحليل تكرار عبارات الفرضية الأولى (محزومة إحصائياً)

جدول (8) نص الفرضية: توجد علاقة طردية ذات دلالة بين التدريب وتقييم الأداء:

النسبة %	التكرار المشاهد	
34.2	97	أوافق بشدة
39.1	111	أوافق
12.0	34	محايد
14.4	41	لا أوافق
.40	1	لا أوافق بشدة
100.0	284	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية - يونيو 2016م

نلاحظ من الجدول (8) أن نسبة الموافقة بلغت 73.3% في حين أن نسبة الرفض بلغت 14.8%، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول فرضية الدراسة ورفض فرضية العدم في حدود نص الفرضية توجد علاقة طردية ذات دلالة بين التدريب وتقييم الأداء.

جدول رقم (9) اختبار كأي تربيع لنص الفرضية الأولى:

مستوى المعنوية	درجات الحرية	كأي تربيع المحسوبة	نص الفرضية الأولى
.000	4	148.535	توجد علاقة طردية ذات دلالة بين التدريب وتقييم الأداء

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية - يونيو 2016م

نلاحظ من الجدول (9) أن مستوى المعنوية صفرية لنص الفرضية مما يعني عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما يعني أن قيمة كأي تربيع المحسوبة أقل من الجدولية في ظل مستوى المعنوية الأقل من 0.05، مما يرجح القرار الإحصائي بنتائج تحليل العبارات المذكورة بالأسئلة المتعلقة بالفرضية الأولى ونصها " توجد علاقة طردية ذات دلالة بين التدريب وتقييم الأداء " بدون أي تحفظ.

ملخص تحليل الفرضية الأولى:

من إجابات المبحوثين للأسئلة المتعلقة بالفرضية الأولى يمكن استخلاص النتائج التالية:

- 1- يتم تقييم العاملين وفق اسس التدريب.
- 2- تقييم التدريب يساهم في عملية تقييم الأداء.
- 3- تعتمد الإدارة على تدريب العاملين وفق اسس التقييم.
- 4- تقييم برنامج التدريب وفق احتياجات العاملين.

ثالثاً: تحليل عبارات الفرضية الثانية:

نص الفرضية " توجد علاقة طردية بين أساليب التدريب والاحتياجات التدريبية "

جدول (10) اختبار كأي تربيع لعبارات الفرضية الثانية:

مستوى المعنوية	درجات الحرية	كأي تربيع المحسوبة	عبارات الفرضية الثانية
.000	4	20.479	يشارك العاملين في تقييم خطط التدريب
.000	4	39.352	يوجد توافق بين خطط التدريب والاحتياجات التدريبية
.000	4	110.620	تساهم عملية استخدام الطرق الحديثة في التدريب على تحسين الكفاءة الانتاجية
.000	3	75.761	استخدام التكنولوجيا في عملية التدريب يساهم في تحسين مستوى أداء العاملين

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية - يونيو 2016م

يلاحظ من الجدول (10) أن مستوى المعنوية الصفرية والاقبل من 0.050 لكافة العبارات مما يعني عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما يعني أن قيمة كأي تربيع المحسوبة أقل من الجدولية، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول فرضية الدراسة ورفض فرضية العدم في حدود العبارات المذكورة بالأسئلة المتعلقة بالفرضية الثانية ونصها " توجد علاقة طردية بين أساليب التدريب و الاحتياجات التدريبية "، على أن يؤجل القرار النهائي للتعامل مع الفرضية بعد حزمها إحصائياً وتحليلها وإجراء اختبار كأي تربيع لها بصورة متكاملة.

تحليل تكرار عبارات الفرضية الثانية (محزومة إحصائياً)

جدول (11) نص الفرضية: " توجد علاقة طردية بين أساليب التدريب والاحتياجات التدريبية "

النسبة %	التكرار المشاهد	
44.7	127	أوافق بشدة
34.5	98	أوافق
9.5	27	محايد
9.5	27	لا أوافق
1.8	5	لا أوافق بشدة
100.0	284	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية - يونيو 2016م

يلاحظ من الجدول (11) أن نسبة الموافقة بلغت 79.2% في حين بلغت نسبة عدم الموافقة 11.4%. مما يرجح القرار الإحصائي بقبول فرضية الدراسة ورفض فرضية العدم في حدود العبارة المذكورة بالسؤال توجد علاقة طردية بين أساليب التدريب والاحتياجات التدريبية.

جدول رقم (12) اختبار كاي تربيع لنص الفرضية الثانية

نص الفرضية الثانية	كأي تربيع المحسوبة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
توجد علاقة طردية بين أساليب التدريب والاحتياجات التدريبية	195.155	4	.000

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية - يونيو 2016م

نلاحظ من الجدول (12) أن مستوى المعنوية صفرية لنص الفرضية مما يعني عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما يعني أن قيمة كأي تربيع المحسوبة أقل من الجدولية في ظل مستوى المعنوية الصفرية، مما يرجح القرار الإحصائي بنتائج تحليل العبارات المذكورة بالأسئلة المتعلقة بالفرضية الثانية ونصها " توجد علاقة طردية بين أساليب التدريب والاحتياجات التدريبية " بدون أي تحفظ.

ملخص تحليل الفرضية الثانية:

من إجابات الباحثين للأسئلة المتعلقة بالفرضية الثانية يمكن استخلاص النتائج التالية:

- 1- يشارك العاملان في تقييم خطط التدريب.
- 2- يوجد توافق بين خطط التدريب والاحتياجات التدريبية.
- 3- تساهم عملية استخدام الطرق الحديثة في التدريب على تحسين الكفاءة الانتاجية.
- 4- استخدام التكنولوجيا في عملية التدريب يساهم في تحسين مستوى أداء العاملين.

رابعاً: تحليل عبارات الفرضية الثالثة

نص الفرضية: (توجد علاقة طردية بين استخدام اساليب التكنولوجيا الحديثة وتحسين مستوى أداء

العاملين)

جدول (13) اختبار كأي تربيع لعبارات الفرضية الثالثة

عبارات الفرضية الثالثة	كأي تربيع المحسوبة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
الفرصة المتاحة للتدريب في مجال العمل تؤهل للترقية	43.014	4	.000
تؤثر سياسات التدريب على مستوى الأداء وكفاءة الانتاج	35.972	4	.000
تتماشى أهداف التدريب مع أهداف الشركة	27.521	4	.000
تساهم الشركة في توفير متطلبات التدريب	29.634	4	.000

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية - يونيو 2016م

يتضح من الجدول (13) أن نلاحظ مستوى المعنوية الصفرية والاقبل من 0.05 لكافة العبارات مما يعني عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما يعني أن قيمة كأي تربيع المحسوبة أقل من الجدولية، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول فرضية الدراسة ورفض فرضية العدم في حدود العبارات

المذكورة بالأسئلة المتعلقة بالفرضية الثالثة ونصها " توجد علاقة طردية بين استخدام اساليب التكنولوجيا الحديثة وتحسين مستوى أداء العاملين "، على أن يؤجل القرار النهائي للتعامل مع الفرضية بعد حزمها إحصائياً وتحليلها وإجراء اختبار كأي تربيع لها بصورة متكاملة .

تحليل تكرار عبارات الفرضية الثالثة (محزومة إحصائياً)

جدول (14) نص الفرضية:

" توجد علاقة طردية بين استخدام اساليب التكنولوجيا الحديثة وتحسين مستوى أداء العاملين "

النسبة %	التكرار المشاهد	
30.6	87	أوافق بشدة
40.1	114	أوافق
14.1	40	محايد
11.3	32	لا أوافق
3.9	11	لا أوافق بشدة
100.0	284	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية - يونيو 2016م

يلاحظ من الجدول (14) أن نسبة الموافقة بلغت 70.7% في حين بلغت نسبة عدم الموافقة 15.2%، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول فرضية الدراسة ورفض فرضية العدم في حدود العبارة المذكورة بالسؤال توجد علاقة طردية بين استخدام اساليب التكنولوجيا الحديثة وتحسين مستوى أداء العاملين

جدول رقم (15) اختبار كأي تربيع لنص الفرضية الثالثة

نص الفرضية الثالثة	كأي تربيع المحسوبة	درجات الحرية	مستوى المعنوية
توجد علاقة طردية بين استخدام اساليب التكنولوجيا الحديثة وتحسين مستوى أداء العاملين	126.387	4	.000

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية - يونيو 2016م

نلاحظ من الجدول (15) أن مستوى المعنوية الصفرية والأقل من 0.05 لنص الفرضية مما يعني عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما يعني أن قيمة كاي تربيع المحسوبة أقل من الجدولية في ظل مستوى المعنوية الأقل من 0.05، مما يرجح القرار الإحصائي بنتائج تحليل العبارات المذكورة بالأسئلة المتعلقة بالفرضية الثالثة ونصها " توجد علاقة طردية بين استخدام اساليب التكنولوجيا الحديثة وتحسين مستوى أداء العاملين.

ملخص تحليل الفرضية الثالثة:

من إجابات المبحوثين للأسئلة المتعلقة بالفرضية الثالثة يمكن استخلاص النتائج التالية:

- 1- الفرص المتاحة للتدريب في مجال العمل تؤهل للترقية.
- 2- تؤثر سياسات التدريب على مستوى الأداء وكفاءة الانتاج.
- 3- أهداف البرامج التدريبية تتماشى مع أهداف الشركة.

4- تساهم الشركة في توفير متطلبات التدريب.

النتائج:

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1- تعتمد الإدارة الشركة على تدريب العاملين وفق اسس التقييم.
- 2- تقييم برنامج التدريب في الشركة وفق احتياجات العاملين.
- 3- يشارك العاملين بالشركة في تقييم خطط التدريب.
- 4- يوجد توافق بين خطط التدريب والاحتياجات التدريبية في شركة سكر كنانة.
- 5- تساهم عملية استخدام الطرق الحديثة في التدريب على تحسين الكفاءة الإنتاجية بالشركة.
- 6- أهداف البرامج التدريبية تتماشى مع أهداف الشركة.
- 7- تساهم الشركة في توفير متطلبات التدريب.

ثانياً: التوصيات:

- 1- ضرورة التخطيط المسبق للعملية التدريبية لتحديد الاحتياجات التدريبية، والتنسيق مع أهداف الشركة العامة، وتحديد أساليب وطرق التدريب المطلوبة لرفع كفاءة الأداء.
- 2- ضرورة توفير التمويل اللازم لأداء البرامج والخطط التدريبية كما هو مخطط لها.
- 3- ضرورة الاهتمام بتقييم التغيير في الأداء بعد التدريب لتعديل البرامج التجريبية إن لزم.
- 4- ضرورة تطوير العملية التدريبية لاستيعاب التكنولوجيا الحديثة ومواكبة التطور بقدر الإمكان.
- 5- اجراء مزيد من الدراسات حول موضوع التدريب بتناول متغيرات ذات أثر على العملية التدريبية.

المراجع العربية:

- أحمد هشام السامرائي، أثر استراتيجيات التدريب لتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي، قطاع الكهرباء في العراق أنموذج، رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2010 م.
- خالد عبد الله المرياني الغامدي، دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام - دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية، مكاتب الضمان الاجتماعي - الباحة، السعودية، جامعة الباحة، كلية العلوم الإدارية والمالية، رسالة ماجستير غير منشورة في الموارد البشرية، 2013 م.
- دراسة (العطوي، 2007) بعنوان " أثر أساليب التدريب على فاعلية البرامج التدريبية في المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني في المملكة العربية السعودية
- دراسة جهاد الحيات، تقييم فاعلية البرامج التدريبية على مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية "1999".
- منصور بن خالد النهدي، فاعلية برامج التدريب التعاوني بالكليات التقنية كأحد برامج الاستقطاب والاختيار بمنظمات القطاع الخاص- بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبدالعزيز، 2006 م.

المراجع الأجنبية:

- Abdelgadir and Elbadri, "Training Practices of Polish Banks: An Appraisal and Agenda for Improvement" 2001
- Gascó, et.al, "The Use of Information Technology in Training Human Resources: An E-learning Case Study". 2004.
- George, Odiorne(1970). Training By Objectives: An Economic Approach To Management Training, London: The Macmillan Company,Pp:101-106.-
- Johnson, R(1976). Organization and Management Training,
- Teresa Bran nick, et al "Service Management Practice-Performance Model: A Focus on Training Practices" ,2002

The impact of the use of training strategies Modern on improving the performance of employees in company's Sudanese industrial public shareholding. Implementing is it on the Kenana Sugar Company

Abstract: The study aimed to test the impact of the use of training strategies Modern on improving the performance of employees in company's Sudanese industrial public shareholding. Implementing is it on the Kenana Sugar Company. Questionnaire was to collect data design has been distributed 73 questionnaires to different age and social groups. It has led the data analysis of a number of conclusions, which contribute the process of using modern methods in training on improving efficiency. The use of technology in the training process helps improve the performance of level training programs in line with the objectives of the company's goals. This study concluded that a number of recommendations including the need for the industrial public shareholding companies to provide more attention and support to adopt clear strategies for training

As well as the need to diversify, the training programs provided to its members. , And different approaches in training, and also need to focus on the use of modern technology as the basis for the implementation of its training programs in order to improve the performance of employees in these companies, and the need for advance planning of the training process to identify training needs to improve personnel performance where levels.

Keywords: strategic user – training – employee performance – stakeholder companies – kenana sugar.