

المحكمة

قال تعالى

بسم الله الرحمن الرحيم

(فلله الحمد رب السموات ورب الأرض ورب العالمين)

صدق الله العظيم

سورة الجاثية - الآية 86

الإهداء

إليهما والدي ووالدتي متعهما الله بالصحة والعافية
إلى أخوتي وإخواني سندي في الحياة
إلى رفيق دربي زوجي عمار
إلى أبنى وقرة عيني الحبيب عبد الله
إلى الزملاء بكلية بورتسودان الأهلية
أهديهم جميعاً جهدي المتواضع

الباحث

شكر و عرفان

أن الله نحمده ونستعينه ونستغفره ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فهو المهتد ومن يضل فلا هادي له . وهو الذي امرنا ان نقول الصدق والحق ونرد الفضل لإصحابه ونشكر كل من قدم لنا جميلا (وهل جزاء الإحسان الا الإحسان) اتقدم بخالص شكرى وتقديرى للأستاذ الدكتور احمد ابراهيم

ابوسن الذى اسعدنى باشرافه على هذا البحث وقدم لى العون والتوجيه . وكل الثناء والتقدير لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا التى اتاحت لى الفرصة للتحضير بها ، ولا يفوتنى أن أقدم الشكر الجزيل للأساتذه /الدكتور على عبد الله الحاكم والدكتور / خالد سر الختم والدكتور / احمد موسى اسماعيل والدكتورة /عرفة جبريل الذين قاموا بتحكيم الاستبانة . كما أقدم الشكر الجزيل للأستاذين الفاضلين عضوي لجنة المناقشة الذين تفضلا بقبول مناقشة هذه الرسالة وهم البروفسير / ميرغني عبد العال حمور بجامعة الخرطوم ، والبروفسير / علي عبد الله الحاكم بجامعة السودان. وكل العرفان لرئاسة وإدارات هيئة الموانئ البحرية .

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف علي مدي فعالية البرامج التدريبية المنفذة في هيئة الموانئ البحرية و مدي مساهمتها في تطوير أداء الأفراد بها .

تحتوي الرسالة علي خمسة فصول وعدد من المباحث مفصلة كما يلي:

الفصل الأول : وتناول الباحث فيه مفاهيم ومجالات وأهداف وأنواع ومبادئ ومراحل التدريب.
الفصل الثاني تناول فيه الباحث قياس وتقييم الأداء من خلال مفاهيم وأهداف وخطوات وطرق قياس الأداء. وعلاقة التدريب بالأداء.

الفصل الثالث : هو دراسة الحالة وتم اختيار هيئة الموانئ البحرية وإدارتها وأقسامها المختلفة ومركز التدريب بها .

الفصل الرابع : هو الدراسة الميدانية المكونة من مجتمع البحث وعينة البحث واستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية وتم فحص المصادقية والثبات لأداء الدراسة بمقياس الفاكرباخ وكانت 94% وتمت المعالجة الإحصائية بالحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS). واختبرت الفرضيات الأربعة التالية :

الفرضية الأولى : هنالك علاقة طردية بين التدريب والأداء في هيئة الموانئ البحرية.
الفرضية الثانية : نجاح العملية التدريبية يتوقف علي دقة تحديد الاحتياجات التدريبية والاختيار الصحيح للمتدربين ومحتوي البرامج التدريبية والوسائل التدريبية .
الفرضية الثالثة : بهيئة الموانئ البحرية متابعة نتائج التدريب تتبني علي الإتصال بالمتدربين ورؤسائهم بعد فترة زمنية من انقضاء البرنامج التدريبي والإهتمام بالتغذية الراجعة من المتدربين و كل ذلك ينعكس إيجاباً في سلوك وأداء الأفراد والمؤسسة .
الفرضية الرابعة : هنالك علاقة ذات دلالة بين معايير قياس فعالية التدريب وكفاءة تقييم الأداء في هيئة الموانئ البحرية .

واهم النتائج التي خرجت بها الدراسة :

1- يؤدي تدريب العاملين إلى زيادة كفاءة القوى العاملة ، كما يعتبر التدريب من العوامل الهامة في ترقية أداء العاملين ويساعدهم في التغلب على كثير من المشاكل والصعوبات التي تواجههم في أداء أعمالهم .

2- عملية تحديد الاحتياجات التدريبية والاختيار الصحيح للمتدربين من أهم عوامل نجاح العملية التدريبية بحيث يجب أخذ كل العوامل المؤثرة في تحديد الاحتياجات التدريبية في الاعتبار وإذا لم تكن تلك الاحتياجات واضحة ودقيقة فإن المردود أو العائد سيكون ضعيفاً أو معدوماً وبالتالي سيكون إهداراً للمال والوقت .

كذلك فإن الاختيار السليم للمتدربين يعتبر من أهم مؤشرات نجاح العملية التدريبية وذلك بمعرفة محتويات وأهداف الدورات التدريبية وما هي مؤهلات ومستويات المرشحين المطلوبة لحضور هذه الدورات وبناءً على ذلك يتم ترشيح العاملين المناسبين .

وفي ختام الرسالة تطرق الباحث إلي عدد من التوصيات العامة والخاصة :-

1/ الاستعانة بالخبراء المختصين ذوي الكفاءات العالية والمتخصصة في مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل يضمن استخدام طرق علمية في تصميم البرامج بكل دقة وشمولية وبما يضمن جاهزية البرامج للتطبيق .

2/ العمل على تحقيق عنصر المشاركة في تقويم البرامج بحيث يشارك فيه كل من الإدارة المسؤولة عن التدريب والرؤساء المباشرين والمدربين والمتدربين .

ABSTRACT

This assess aims to finding out to what extent the training programs achieved by the Sea Ports Corporation are effective, and to what extent they have participated in developing people performance.

The assess has been divided into five chapters and many sections as following:

The first chapter: the researcher has dealt with concepts, areas, goals, types and principles of training., and stages of the training. relationship between training and performance evaluation have been dealt with.

The second chapter: the researcher has dealt with measuring and evaluating of performance through concepts, goals, and steps of performance measuring and relationship between training and performance evaluation have been dealt with.

The third chapter: in this chapter as the Sea Ports Corporation is the study case, its different managements and departments particularly training center have been studied.

The fourth chapter: in this chapter, the researcher has dealt with the field studies including the surveyed community whose samples had been chosen randomly and examined by using AIPHA statistics to find out whether the findings are true and confirmed. The ratio has been %94. The statistics have been treated by using Statistical Package for Social Science (SPSS).

The four following hypothesis have been examined:

The first one is that there is a forward relationship between training and performance. In Sea Ports Corporation.

The second one is that the success of training depends on accurate determining of training needs, good choosing of the trainees, the type of training program and training means.

The third one in Sea Ports Corporation There is that monitoring of training outcome depends on communicating with trainees and their bosses after a period of having trained as well as taking care of trainee's feedback, and whether all that have an objective reflection on the behavior and performance of the trainees.

The fourth hypothesi There in significant relationship between evaluation Cerition of Effectiveness training and Sulficnt trainees performance .

The most important results:

1- Workers training increases the effectiveness of workers as well as promotes their performance and helps them overcome many problems and difficulties facing them during the work.

2- Determining of training needs process and good choosing of trainees are the most important factors of the success of training process, so all factors have an impacts on determining of training needs must be taken in account, if those needs are not clear and accurate enough, the outcome or the feedback will not be obtained or will be weak, so both the money and the time will be wasted in vain.

Finally there are tow main important recommendations:

1- Highly qualified and specialized foreign experts should be used to determine trainee's needs through scientific methods grantees accurately and comprehensively designed programs. as well as the programs being ready to be applied.

2- The training managers, direct managers, trainers and trainees all of them should participate in evaluating programs.

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية	أ
الشكر والعرفان	ب
الإهداء	ت
فهرس المحتويات	ث
فهرس الاشكال	ح
فهرس الجداول	د
فهرس الملاحق	ر
مستخلص الدراسة باللغة العربية	ز
مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية	ش
خطة ومنهجية البحث	8-1
الدراسات السابقة	16-9
الفصل الأول :- طبيعة ومفاهيم ومراحل العملية التدريبية	
المبحث الأول : مفاهيم وأهداف العملية التدريبية	32-17
المبحث الثاني: أنواع التدريب الإداري والفني	44-33
المبحث الثالث : مراحل العملية التدريبية	92-45
الفصل الثاني: تقييم الأداء ، مفاهيمه وأهدافه وطرقه وعلاقته بالتدريب	
المبحث الأول : مفاهيم واهداف وخصائص وخطوات قياس الأداء	104-93
المبحث الثاني : طرق تقييم الأداء	116-105
المبحث الثالث: مسؤولية تقييم الأداء	121-117

الفصل الثالث :دراسة الحالة هيئة الموانئ البحرية	
المبحث الأول: مدخل تعريفى بهيئة الموانئ البحرية	148-122
المبحث الثاني: مركز التدريب بهيئة الموانئ البحرية	156-149
المبحث الثالث : انجازات مركز التدريب من البرامج التدريبية 2009-2005	173-157

العنوان	رقم الصفحة
الفصل الرابع :إجراءات الدراسة الميدانية وأثبتات الفروض	
المبحث الأول: اجراءات الدراسة وتحليل البيانات	277-174
المبحث الثاني :إثبات فروض الدراسة	309-278
الفصل الخامس: النتائج -والتوصيات	
النتائج	313-310
التوصيات	315-314

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
	الأطار النظرى	
25	تصور النظام التدريبي المتكامل وفق لفكرة النظام	1
27	تصنيف الاهداف التدريبية	2
29	أهداف التدريب	3
51	مراحل (مستويات) تحديد الاحتياجات التدريبية	4
84	نموذج دونالد كيرك باترك (مستويات التقييم)	5
95	أثر تقويم الأداء في سياسات المنظمة	6
99	أهداف تقييم الأداء	7
116	طريقة التوزيع الإجباري	8
118	علاقة تقييم الأداء بالوظائف الأخرى لإدارة لموارد البشرية	9
118	نموذج مبسط لارتباط نظام تقييم الأداء مع نظم الموارد البشرية	10
119	نموذج متطور لارتباط نظام تقييم الأداء مع نظم الموارد البشرية	11
140	هيكل تنظيمي لهيئة الموانئ البحرية	12
156	هيكل تنظيمي لمركز التدريب بهيئة الموانئ البحرية	13
171-157	انجازات مركز التدريب من البرامج التدريبية (2005 - 2009)	17-14
182-176	التوزيع التكراري لأفراد عينه الدراسة وفق متغير (الوظيفة،الدرجة ،النوع،المؤهل،الخبره،عدد ونوع الدورات)	22-18
	المحور الأول : اثر التدريب فى تقييم الأداء	
197-189	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينه الدراسة على العبارة (الأولى-الثامنة)	30-23
	المحور الثاني : مقومات نجاح العملية التدريبية	
211-199	التوزيع التكرارى لإجابات أفراد عينه الدراسة على العبارة (الأولى-الحادية عشر)	41-31

	المحور الثالث : مدى تقييم ومتابعة العملية التدريبية	
226-212	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينه الدراسه على العبارة (الأولى -الثانية عشر)	53-42
	محور الإجراءات	
234-228	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينه الدراسه على العبارة (الأولى -السادسة)	59-54
	الانطباع العام حول اداء المدربين	
237-235	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينه الدراسه على العبارة (الأولى - الثالثة)	62-60
	استبانة مدراء الإدارات	
241-238	التوزيع التكرارى لافراد عينه الدراسة وفق متغير (الوظيفة،الدرجة ،المؤهل،الخبرة)	66-63
276-242	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينه الدراسه على العبارة (الأولى-الثامنة والعشرين)	94-67
285	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينه الدراسه على جميع عبارات الفرضيه الاولى	95
295	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينه الدراسه على جميع عبارات الفرضيه الثانية	96
305	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينه الدراسه على جميع عبارات الفرضيه الثالثة	97
309	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينه الدراسه على جميع عبارات الفرضيه الرابعة	98

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	مفهوم التعليم - التدريب - التنمية	23
2	الموضوعات التي يبحثها منسق البرنامج	81

82	دور منسق البرامج - كما يراه المنسقون	3
109	توزيع درجات المقياس الى فئات ورتب	4
115	نتيجة المقارنات الزوجية لعدد خمسة افراد	5
128	الوضع المالى لقائمة بأسماء المحكمين لهيئة للاعوام 2006-2008	6
139	توزيع العاملين حسب الادارات المختلفه	7
172-157	انجازات مركز التدريب من البرامج للاعوام (2005-2009)	17-8
	استبانة المتدربين	
182-176	التوزيع التكرارى لافراد عينة الدراسه وفق متغير(الوظيفة، الدرجة، النوع المؤهل، الخبرة ،عدد ونوع الدورات)	24-18
185	قائمة باسماء المحكمين	25
187	الثبات والصدق الاحصائى لاجابات افراد العينة الاستطلاعيه على الاستبيان	26
	المحور الأول:التدريب يودى إلى رفع كفاية المتدرب	
197-188	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسه على العبارة (الاولى - الثامنة)	34-27
	المحور الثانى: مقومات نجاح العملية التدريبية	
211-198	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسه على العبارة (الاولى - الحادية عشر)	45-35
	المحور الثالث :تقييم ومتابعة العملية التدريبية	
226-212	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسه على العبارة (الاولى - الثانية عشر)	57-46
	محور الإجراءات	
234-227	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسه على العبارة (الأولى - السادسة)	63-58
	عبارات الانطباع العام حول أداء المدربين	
237-235	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسه على العبارة (الأولى - الثالثة)	66-64

	استبانة مدراء الادارات والأقسام	
276-238	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسة وفق متغير (مسمى الوظيفة ،الدرجة، المؤهل، سنوات الخبرة)	70-67
300-262	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسة على العبارة (الاولى -الثامنة والعشرين)	89-71
	إختبار فرضيات الدراسة	
279	الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الأولى	99-90
281	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للاجابات على عبارات الفرضية الاولى	100
284	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الاولى	101
287	الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الثانية	102
290	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للاجابات على عبارات الفرضية الثانية	103
294	التوزيع التكرارى لإجابات افراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثانية	104
297	الوسيط لاجابات عينة الدراسة على عبارات الفرضية الثالثة	105
300	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للاجابات على عبارات الفرضية الثالثة	106
304	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثالثة	107
306	الوسيط لاجابات عينة الدراسة على عبارات الفرضية الرابعة	108
307	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق لاجابات عبارات الفرضية الرابعة	109
308	التوزيع التكرارى لاجابات افراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الرابعة	110

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان
1	ملحق (1) إمتبانه المتربين
2	ملحق (2) إمتبانه مءراء الإءارات والاقسام