



**تأثير التدريب على تحسين إنتاجية العاملين بالمؤسسات المصرفية دراسة حالة
مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية بولاية شمال دارفور-الفاشر (2023)**

**The impact of training on improving the productivity of employees in
banking institutions Case study of the Savings and Social Development
Bank in North Darfur -Elfashir.(2023)**

إعداد

د. صالح النور محمد الحاج
قسم ادارة الأعمال- كلية العلوم الادارية
الفاشر- السودان

saliheInourelhaj@yahoo.com

د. فتحي أحمد علي آدم
قسم التمويل والاستثمار- كلية الأعمال
جامعة الجوف- المملكة العربية السعودية

fatohi.2013g@gmail.com

عبد الشافع محمد أبكر يونس
قسم ادارة الأعمال - كلية الاقتصاد والعلوم الادارية - زالنجي - السودان

fatohi.2013d@yahoo.com

مجلة البحوث التجارية - كلية التجارة جامعة الزقازيق

المجلد السابع والأربعون - العدد الثالث يوليه 2025

رابط المجلة: <https://zcom.journals.ekb.eg/>

المستخلص:

تتمحور الدراسة حول الكشف عن تأثير التدريب في تحسين إنتاجية العاملين بالمؤسسات المصرفية دراسة حالة مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية بولاية شمال دارفور- الفاشر ، تهدف الدراسة لمعرفة تأثير التدريب في تحسين إنتاجية العاملين ، وتوضيح التأثير الإيجابي للتدريب ودوره في نجاح المؤسسات المصرفية ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ويتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية بولاية شمال دارفور الفاشر، أهم النتائج: كلما زاد فترة التدريب كلما زاد مستوى تحسين أداء العاملين بالمصرف، يلعب التدريب المستمر للعاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية دور مهم في رفع مستوى الإنتاجية، يؤدي تدريب العاملين بمصرف الادخار والتنمية أثناء العمل إلى صقل المهارات وتحسين مستوى الانتاجية، يؤدي تنفيذ البرامج التدريبية وفق الحاجة الفعلية لمصرف الادخار والتنمية الى تجويد الأداء وتحسين الإنتاجية. أهم التوصيات يجب الاهتمام بتدريب العاملين في المصارف لأن ذلك له دور كبير في تحسين انتاجية العاملين وتقليل تكاليف الإنتاج. يجب مشاركة مديري الفروع في تحديد الحاجة الفعلية لتدريب العاملين لإلمامهم بالاحتياجات التدريبية بفروعهم. ضرورة استيعاب العمال المؤقتين الذين نالوا قسطاً من التدريب خلال فترة عملهم بالمصرف لسد النقص في العاملين بالمصرف تقليلاً لتكاليف التدريب.

الكلمات المفتاحية: التدريب -إنتاجية العاملين – المؤسسات المصرفية- مصرف الادخار.

1- المقدمة:

وجدت (Sharma ، 2013) أن التدريب ذلك النشاط المدروس الذي يضم عددا من الخطوات المنظمة، والتي تهدف بشكل رئيسي إلى تحقيق الغايات والأهداف من خلال حشد الجهود ذات القيمة وتنمية وتطوير الجوانب المعرفية، والعلمية، والمعلوماتية، وطرق التفكير لدى المتدرب أو مجموعة المتدربين وتسعى إلى إحداث تغيير سلوكي إيجابي في جانب المهارات والقدرات المختلفة وتطوير الأداء وبالتالي إحداث تغييرا إيجابيا في آلية العمل من خلال تغيير اتجاهاته العلمية وكافة أنماطه السلوكية.

وجد (فتح الدين ، 2018) أن مصطلحي "التدريب" و"التنمية" يستخدمان كمترادفين إلا أنه يمكن التمييز بينهما فالتدريب يركز في العادة على تزويد الموظف بمهارات محددة لسد عجز معين في أدائه لعمله الحالي مثل أن يتدرب الموظف على استخدام الصفحات الإلكترونية لإعداد جدول الرواتب. فالتدريب يركز على الأفراد وليس المجموعات ويكون محددا بعمل معين وينصب على الاحتياجات الحالية للمنظمة في المستقبل.

لذلك جاءت الدراسة لمعرفة تأثير التدريب في تحسين إنتاجية العاملين بالمؤسسات المصرفية دراسة حالة مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية بولاية شمال دارفور الفاشر 2023.

2- مشكلة الدراسة:

تسعى المصارف إلى تدريب موظفيها بغرض تحسين مستوى إنتاجيتهم وعلى الرغم من وجود دراسات كانت قادرة على إثبات وجود صلة واضحة بين أنشطة التدريب وأداء المصارف إلا أن بعض الدراسات أشارت إلى وجود تباين في مستوى الأداء المتحقق نتيجة لهذا التدريب مما أسهم في بروز الحاجة إلى دراسة تأثير التدريب في تحسين إنتاجية العاملين بالمؤسسات المصرفية دراسة حالة مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية بولاية شمال دارفور- الفاشر وبالتالي فإن الغرض من هذا البحث هو الوقوف على تأثير التدريب على أداء موظفي المصرف في قطاع الخدمات المصرفية ويمكن تحقيق الغرض من هذه الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

- هل يؤثر التدريب على إنتاجية العاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية ولاية شمال دارفور.
- هل هناك علاقة بين فترة التدريب ومستوى أداء العاملين بالمصرف.

3- فرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للتحقق من صحة الفرضيات التالية:

- توجد علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومستوى الإنتاجية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التدريب ومستوى أداء العاملين بالمصرف.

4- منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للبيانات الأولية والثانوية المتعلقة بمتغيرات الدراسة باستخدام أسلوب التحليل الإحصائي SPSS- Version 23.0.

5- أهمية الدراسة:

- **الأهمية العلمية:** تنبع أهمية الدراسة من الدور المتعاظم للتدريب المؤسسي والقائم على إستراتيجيات طموحة وفقاً لخطط وسياسات ومعايير محلية وعالمية تناسب الاحتياجات المطلوبة للمصارف وقادرة على خلق كيان مصرفي خلاق ومواكب وحائز على الاحترام المحلي والدولي.

- **الأهمية التطبيقية:** ويمكن تلخيص هذه الأهمية في:

- * تقديم إطار عملي منهجي يمكن إن تستفيد منه المؤسسات المصرفية في تخطيطها للعلاقة ما بين دور التدريب وزيادة جودة الانتاجية لتحقيق الأهداف.
- * إبراز الدراسة أهمية التدريب للعاملين والذي يعتبر من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية.
- * إلقاء الضوء على تأثير التدريب في تحسين إنتاجية العاملين.

6- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة لمعرفة الاتي:

- معرفة اثر التدريب على إنتاجية العاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية ولاية شمال دارفور.
- التعرف على العلاقة بين فترة التدريب ومستوى أداء العاملين بالمصرف.

7- حدود الدراسة:

- **البشرية:** اقتصر البحث على موظفي المؤسسات المصرفية دراسة حالة مصرف الادخار ولاية شمال دارفور.
- **المكانية:** مصرف الادخار ولاية شمال دارفور - الفاشر.
- **الزمانية:** 2023

الدراسات السابقة:

1- وجد (عفي، 2024) (مدى فاعلية التدريب في تحسين جودة الخدمات المصرفية دراسة مقارنة بين البنوك المصرية والبنوك الأجنبية في جمهورية مصر العربية) ، يتمثل الهدف العام للدراسة في التعرف على مدى وجود الالتزام بتطبيق مراحل العملية التدريبية وتأثيره على مجالات الأداء التي تشمل الإنتاجية والابداع والكفاءة وصنع القرارات وتخطيط الأعمال ،اعتمد الباحث قوائم استقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها (384 مفردة) ممثلة لجميع المستويات الوظيفية لمجتمع الدراسة وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتمثل في جميع ابعاد فاعلية التدريب والمتغير التابع والمتمثل في ابعاد تحسين جودة الخدمات المصرفية.

2- وجد (جرجر ، 2023) (التدريب وتأثيره على أداء موظفي المصارف التجارية الليبية -دراسة ميدانية على موظفي الصرف في المصارف الليبية)، تتمثل مشكلة الدراسة في الكشف عن تأثير التدريب على أداء موظفي الصرف في المصارف التجارية الليبية حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من 12 موظفاً من مشرفي موظفي الصرف في قطاع الخدمات من المصارف التجارية العامة الليبية. توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب على الاداء الوظيفي لموظفي المصرف وأن نوع البرامج التدريبية هي ذات التأثير الكبير على الرضا الوظيفي وأن نوع التدريب ومدة التدريب من أكثر الأبعاد تأثيراً على أداء موظفي المصرف وأن مدة التدريب ذات الأكثر تأثيراً على إنتاجية موظفي المصرف وكانت أساليب التدريب ومدة التدريب ذات تأثير على جودة الخدمة المقدمة بينما لم يكن هناك تأثيراً لمدة التدريب على الأداء الوظيفي لموظفي المصرف ، أشارت النتائج إلى وجود فروق في أداء موظفي المصرف الأمامي ترجع لمتغيرات الجنس ، العمر ، والمؤهل العلمي.

الدراسة النظرية

أولاً: التدريب

وجد (ابو سن ، 2012) بأن التدريب هو كل عمل من شأنه أن يؤدي الى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان إلمامهم بدقائق العمل وظروفه أو خلق مهارات فنية أو إدارية تحتاج اليها المنشأة أو تغيير وجهات المعتقدات التي لدى الافراد تغييراً يؤثر بشكل إيجابي على ناتج عملهم ويهدف إلى تنمية قدرات الفرد أو الافراد لصقل هذه المهارات، التدريب وسيلة علمية

وعملية تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته وتزويده بالمعلومات لضمان أداء عمله بجدارة.

أ- **تعريف التدريب:** وجد (السندي، 2014) التدريب في جوهره جهد نظامي متكامل ومستمر يهدف الى تنمية ومعرفة ومهارة الفرد لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية، وأن التدريب في ضوء هذا التعريف يحقق ثلاثة عناصر أساسية هي:

أ- بث المعرفة في تناول الجوانب الكلية للعمل.

ب- يعين الفرد على اكتساب المهارة في العمل الذي يؤديه وذلك عن طريق تمكينه من ممارسة الأساليب والنظم المتجددة في العمل على اساس تجريبي يعينه في انتقاء ما هو أمثل لمواقف العمل المختلفة.

وجد (جوهر، 2011) يعرف التدريب أيضاً بأنه عملية إدارية ديناميكية مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث رفع الكفاءة والمهارة والمعرفة والاتجاهات الإيجابية ونبذ السلبية وزيادة الخبرة والاطلاع بحيث يصل الموظف الى مستويات أعلى من الكفاءة وإتقان العمل بالإنتاجية والإبداع المتميز.

وجد (محمد، 1980) التدريب بأنه عملية تعليم المعرفة وتعلم الأساليب المتطورة لأداء العمل، وذلك لإحداث تغييرات في سلوك وعادات ومعرفة ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المنظمة التي يعملون بها على السواء

ثانياً: أهمية التدريب

وجد (اسماعيل، ادارة الموارد البشرية، 2019) تنبع اهمية التدريب من كونه عنصراً أساسياً لإحداث رفع الكفاءة الفنية والادارية للقوي البشرية بالمنظمة يؤدي الى زيادة الانتاجية وتحقيق الأهداف على مستوى المنظمة وعلى المستوى القومي وبالتالي يؤدي الى تحقيق أهداف المجتمع وبالجانب الاخر يؤدي الى إشباع الحاجيات على مستوى جميع الاطراف وهم العاملين والمنظمة والدولة والمجتمع، ومن جهة اخرى يعتبر التدريب هو الوسيلة لتحقيق القدرة على المواكبة والتكيف مع التطورات والتغيرات التكنولوجية المتسارعة في العالم الخارجي كما أن التدريب وتنمية قدرات العاملين يبعث الثقة في العاملين مما يجعلهم أكثر قدرة على الاداء ويزيد من حماسهم وإقبالهم على العمل.

وجد (جوهر، 2011) تتمثل أهمية التدريب في الأمور التالية.

أ- أهمية التدريب للمنظمة من خلال:

1- زيادة الانتاجية من خلال تطوير الاطلاع والمعرفة واكتساب مهارات وسلوكيات جديدة وحديثة ومتطورة.

2- ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.

3- خلق اتجاهات ايجابية داخلية وخارجية للمنظمة.

4- تطوير برامج وامكانيات المنظمة.

5- توضيح السياسات العامة للمنظمة.

ب- أهمية التدريب للأفراد العاملين من خلال:

1- تحقيق فهم الافراد للمنظمة ودورها.

2- تحسين قرارات الافراد وحل مشاكل العمل.

3- تنمية دوافع وعوامل وعناصر الاداء والعمل من أجل التطوير والتميز.

4- تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل او قلة المهارة التي ينتج عنها ضعف الاداء.

ج- وجد (البدوي، 2010) أهمية التدريب للفرد:

1- التدريب يؤدي الى التطوير الذاتي للأفراد ويرفع مستوى طموحهم.

2- يؤدي التدريب الى تحسين معدلات الاداء بالنسبة للفرد.

3- التدريب يؤدي لزيادة ثقة الفرد بنفسه من خلال تقليل اعتماده في العمل على الآخرين وذلك من خلال اكتسابه المهارات وخبرات متعددة من خلال التدريب.

4- يؤدي التدريب لزيادة قدرة الافراد على الابتكار والتطوير.

ثالثاً: وجد (اسماعيل، ادارة الموارد البشرية، 2019) أهداف التدريب

إن أهداف التدريب وإن كانت متخصصة في مجال التدريب لكنها لا تخرج من الأهداف التنظيمية التي تسعى المنظمة الى تحقيقها ويمكن تناولها باختصار فيما يلي:

1- تعزيز وتقوية المهارات والمعارف الاساسية وإضافة معلومات جديدة بتعديل بعض المهارات

لإكساب المدرب بمهارات جديدة تمليها ضرورة التطور التكنولوجي.

2- توجيه وتنمية السلوك والاتجاهات مما يؤدي الى سلوك إيجابي واتجاهات ايجابية تجاه العمل.

3- رفع الكفاءة الإنتاجية وذلك من خلال تدريبهم على طرق عمل جديدة وزيادة مهاراتهم في اداء العمل وبالتالي يصبح بإمكانهم تجويد عملهم في أدائه بما يؤدي الى زيادة إنتاجيتهم مما يؤدي الى رفع الكفاءة الانتاجية على مستوى القوى البشرية بالمنظمة.

4- القدرة على اداء العمل بكفاءة تؤدي الى خفض التكلفة.

خامساً: وجد (احمد، 2007): أنواع التدريب:

يأخذ التدريب أنواعاً مختلفة ووفق تقسيمات مختلفة ومسميات مختلفة نجدها من كاتب لآخر بحيث يصنفها كل منهم وفق رأيه ونظريته.

1- تقسيم التدريب الى تدريب مباشر وغير مباشر:

أ- التدريب المباشر: هو التدريب الذي تقوم به المؤسسات التدريبية أي المؤسسات الخاصة بالتدريب بحيث يتفرغ اليه المتدرب لفترة تطول أو تقصر وعادة ما يكون خارج موقع العمل سواء كان بنفس المدينة أو بمدينة أخرى أو خارج البلاد وتعتبر هذه البرامج التدريبية برامج متخصصة ومعدة ويقوم بها مدربون أكفاء وعادة ما تكون مكلفة والمتدربون قادمين من أكثر من جهة وبالتالي يمكن الاستفادة من خبرات بعضهم البعض مما يزيد من فعالية التدريب.

ب- التدريب غير المباشر: هو تدريب يتم للعامل في مكان عمله بحث يمكنه استغلال الآلات ومعدات العمل خلال يوم العمل نفسه والتدريب عليها وهي أسهل أنواع التدريب وتعتبر مبسطة بحيث يقوم المتدرب بنفسه احياناً باستخدام الجهاز أو اداة التدريب وتعلم المهارة عليها وفي الغالب يتم التدريب بموقع العمل أو بمركز تدريب داخل المؤسسة وهذا النوع من التدريب اقل تكلفة وتكون اثناء ساعات العمل الرسمية.

2- تقسيم التدريب من حيث الفترة الزمنية: يقسم التدريب من حيث الفترة الزمنية الى:

أ- تدريب قصير الأجل: ويكون لفترات قصيرة تتراوح من يوم الى اسبوع الى شهر الى ثلاثة أشهر.

ب- تدريب متوسط الأجل: الفترة من أربعة أشهر الى أقل من ستة أشهر.

ج- تدريب طويل الأجل: ويعني تفريغ العامل الى ستة أشهر فأكثر.

3- تقسيم التدريب من حيث عدد الأفراد المتدربين: يشمل التدريب من حيث عددية المتدربين نوعين من التدريب:

أ- تدريب فردي حيث يكون المتدرب شخص واحد يتلقى تدريباً منفرداً.

ب- تدريب جماعي بحيث يشمل التدريب مجموعة من المتدربين وقد يتم هذا التدريب في بيئة العمل أو خارجها كما قد يكون المتدربون من منظمة واحدة أو منظمات مختلفة أو من بلد واحد أو من بلدان مختلفة.

مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية:

1- نبذة تعريفية عن المصرف:

مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية مؤسسة تمويلية متخصصة تعني في المقدمة بالفئات الضعيفة من المجتمع والتي تعمل في القطاع الانتاجي والخدمي والذي يوفر لها فرص التشغيل الذاتي الكامل لتأسيس مجتمعات مستقرة وآمنة والمصرف يقدم التمويل لكل القطاعات الاقتصادية من خلال نافذتين في اتساق تام وعمل مؤسس على الدراسات الاقتصادية والاجتماعية الميدانية.

2- (<https://ssdbank.com>) تاريخ افتتاح المصرف:

تم افتتاح بنك الادخار السوداني في يوم الادخار العالمي في 13 اكتوبر 1974م واختيرت مدينة ودمدني بولاية الجزيرة مقراً لرئاسته لأن منطقة الجزيرة تعتبر منطقة وسط وتذخر بالحرفيين وذوي الدخل المتوسطة والمحدودة وتوسع فروع المصرف ووصلت الى خمسين مصرفاً، أما في ولاية شمال دارفور تم افتتاح فرع مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية في نوفمبر 2008م بمدينة الفاشر حيث بدأ الفرع بنشاط التمويل الأصغر وفتح الحسابات الجارية والادخارية وحسابات التمويل.

3- (<https://ssdbank.com>) أهداف المصرف:

أ- تنمية ونشر الوعي الادخاري بين كافة المواطنين على مختلف مستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بوسائل وأساليب متباينة، منها المشروعات التي تمثل حلولاً لمشاكلهم مع مراعاة الجوانب التربوية التي تهئ للنشء لخلق السلوك الادخاري حتى يصبح عادة أصيلة في حياتهم.

ب- تجميع المدخرات الاختيارية الصغيرة منها والكبيرة في كل منطقة وتوظيفها في مشروعات معينة في الأماكن التي جمعت فيها لتعود بالنفع والفائدة الاقتصادية والاجتماعية على مواطني تلك المنطقة اعتماداً على الموارد الذاتية.

ج- ترسيخ مبدأ الاعتماد على النفس في قضية التنمية لتغذية شعور المواطن بمسؤوليته نحو وطنه واستقراره.

د- الوصول بالخدمات المصرفية الى الزبائن في مواقع العمل خاصة الذين لم يعتادوا بحكم وجودهم الجغرافي ووعيهم الاقتصادي على التعامل مع المصارف تأكيداً لدور المواطنين البسطاء وإسهامهم في تحقيق التنمية المتوازنة بين الريف والمدينة.

4- أهمية المصرف في النشاط الاقتصادي بالولاية:

يعتبر مصرف الادخار والتنمية احدى مكونات النشاط الاقتصادي المصرفي بالولاية من ضمن منظومة عدد من البنوك بالولاية وتتبع أهمية المصرف في النشاط الاقتصادي بالولاية في ان المصرف يقوم بعمليات التمويل لكل الأنشطة خاصة الزراعية والإنتاجية بالإضافة الى تمويل الخدمات مثل التعليم والصحة والبنيات التحتية واصبح التأثير الاقتصادي والاجتماعي للمصرف واضحاً من خلال عمليات التشغيل والإنتاج وتقليل حدة البطالة، وكذلك نشر الوعي المصرفي والادخاري بالولاية وتعريف المواطنين بالتمويل الأصغر عبر وسائل الإعلام المختلفة مثل الإذاعة والتلفزيون والجرائد. مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية ساهم مساهمة فعالة في تمويل مشاريع كثير استفاد منها مواطني الولاية في مختلف القطاعات الزراعية والحرفية والخدمية وقطاع الموظفين والخريجين، والطلاب والمعاقين والاتحادات، (الشباب- المرأة- الطلاب – الزراع – الرعاة) مما كان له التأثير الطيب في زيادة الإنتاجية ودفع عجلة الاقتصاد بالولاية. (<https://ssdbank.com>)

ثانياً: إجراءات الدراسة الميدانية:

أ- إجراءات تطبيق الدراسة:

1- قام الباحث بإعداد استبانة عن تأثير التدريب في تحسين إنتاجية العاملين بالمصارف لدى موظفي مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية فرع الفاشر.

ب (عبد الدائم ، 1974) -وصف الاستبانة:

1- احتوت الاستبانة على محورين من الاسئلة:

2- المحور الأول يحتوي على (5) عبارات عن المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وتمثلت في الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الحالة الاجتماعية.

3- المحور الثاني: يحتوي على (15) عبارة وهي عبارات لمحاوَر فرضيات الدراسة التي تم تقسيمها الى ثلاثة محاور، كل محور يحتوي على (5) عبارات طلب من افراد عينة الدراسة

الاجابة عما تصفه كل عبارة وفق مقياس لكارت الخماسي (اوافق بشدة، اوافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة)

ج- التحكيم:

- 1- قام الباحث بإعداد خطاب للمحكمين للتعاون معه في تحكيم الاستبانة الخاصة بالدراسة.
- 2- تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين الأكاديميين من ذوي الخبرة والمختصين في هذا المجال للمساعدة في صياغتها بصورتها النهائية وبعد استعادة الاستبانة من المحكمين تم إجراء التعديلات وفق توجيهات واقتراحات المحكمين.
- 3- وزع الباحث الاستبانة على عينة استطلاعية من موظفي مصرف الادخار والتنمية الاجتماعية وتكونت هذه العينة من (5) استبانة وذلك قبل تعميم استخدامها للتأكد من سلامة العينة الاستطلاعية وتم التأكد من سلامتها.
- 4- وزع الباحث الاستبانة على عينة الدراسة والبالغ عددهم (23) فرد وطلب منهم الاجابة على جميع أسئلة الاستبانة.
- 5- تم جمع الاستبانة من جميع عينة الدراسة حيث بلغ عدد الاستبانات المستردة (23) استبانة أي كل الاستبانات بنسبة 100% من إجمالي الاستبانات الموزعة.
- 6- تم تفريغ البيانات على نماذج الحاسب الألى وتحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS Version 23.0.

د- صدق وثبات الاستبانة:

قام الباحث بتقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدق وثبات فقراتها بطريقتين:

1- صدق المحكمين:

- تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص وقد استجاب الباحث لآراء ومقترحات المحكمين وقام بأجراء ما يلزم من حذف وتعديل على ضوء توجيهاتهم.
- 2- الثبات والصدق الإحصائي لفقرات الاستبانة: يقصد بثبات الاختبار أن يعطي المقياس النتائج نفسها إذا ما استخدم أكثر من مرة واحدة تحت ظروف مماثلة، كما يعرف الثبات ايضاً بأنه مدي الدقة والاتساق للقياسات التي يتم الحصول عليها مما يقيسه الاختبار ومن أكثر الطرق استخداماً في تقدير ثبات المقياس هي:

أ- طريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سيبرمان براون.

ب- طريقة معامل ألفا كرونباخ.

ج- طريقة اعادة تطبيق الاختبار.

وجد (عبد الدائم ، 1974) ان الصدق فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق المبحوثين من خلال اجابتهم على مقياس معين، ويحسب الصدق بعدة طرق أسهلها يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات وتتراوح قيمة كل من الصدق ولثبات بين الصفر والواحد الصحيح.

جدول رقم (1) يوضح معاملات الصدق والثبات لعبارات الاستبانة للمرة الأولى

متسلسل	عبارات الاستبانة	قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
1	كلما زادت فترة التدريب كلما زاد مستوى تحسين الاداء للعاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية.	0.849
2	يلعب التدريب للعاملين بمصرف الادخار والتنمية دور مهم في رفع مستوى انتاجهم.	0.819
3	يؤدي تدريب العاملين بمصرف الادخار والتنمية أثناء العمل الى صقل المهارات وتحسين مستوى الإنتاجية.	0.789
4	يساهم التدريب خارج مكان العمل للعاملين في رفع كفاءتهم وتحسين انتاجهم.	0.876
5	يؤدي تنفيذ البرامج التدريبية وفق الحاجة الفعلية لمصرف الادخار والتنمية الى تجويد الاداء وتحسين الإنتاجية.	0.823
6	يساهم التدريب المستمر في المصرف في رفع مستوى الإنتاجية.	0.849
7	يساهم التدريب القبلي في تحسين مستوى اداء العاملين.	0.827
8	يؤدي التدريب بعد تقييم أداء العاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية الى تحسين مستوى انتاجيتهم.	0.819
9	يقود التدريب القصير المدى الى تحسين أداء العاملين.	0.803
10	يلعب التدريب الطويل المدى الى ترسيخ المهارات وتنمية قدرات العاملين وتحسين الإنتاجية.	0.870
11	تفعيل قسم التدريب بالمصارف واناذا البرامج التدريبية يؤدي الى رفع كفاءة العاملين وتحسين الاداء الذي بدوره يؤدي الى خفض التكاليف وزيادة الارباح.	0.849
12	الالتزام بتدريب العاملين حسب الخطة يؤدي الى رفع الانتاجية وبالتالي زيادة الارباح.	0.823
13	تحديد الحاجة الفعلية للتدريب وتنفيذها يؤدي الى رفع كفاءة العاملين وزيادة ارباح مصرف الادخار والتنمية.	0.798
14	تقديم الخدمة الممتازة للعملاء من قبل الكادر المدرب يؤدي الى جذب مزيدا من العملاء مما يساهم في زيادة وتحسين مستوى الارباح.	0.849
15	يساهم التدريب الفعال والجيد للعاملين في تخفيض تكاليف الانتاج وزيادة الارباح.	0.828

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الاحصائي SPSS

الاستبانة للمرة الثانية:

جدول رقم (2) يوضح معامل الصدق والثبات بالنسبة للاستبانة للمرة الثانية

عدد عبارات المحاور	عدد العينات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	معامل الصدق
15	5	0.758	0.870

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الاحصائي SPSS

جدول رقم (3) يوضح معاملات الصدق والثبات بالنسبة لعبارات الاستبانة للمرة الثانية

متسلسل	عبارات الاستبانة	قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
1	كلما زادت فترة التدريب كلما زاد مستوى تحسين الأداء للعاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية.	0.762
2	يلعب التدريب للعاملين بمصرف الادخار والتنمية دور مهم في رفع مستوى إنتاجهم.	0.708
3	يؤدي تدريب العاملين بمصرف الادخار والتنمية أثناء العمل الى صقل المهارات وتحسين مستوى الإنتاجية.	0.666
4	يساهم التدريب خارج مكان العمل للعاملين في رفع كفاءتهم وتحسين إنتاجهم.	0.789
5	يؤدي تنفيذ البرامج التدريبية وفقا للحاجة الفعلية لمصرف الادخار والتنمية الى تجويد الأداء وتحسين الإنتاجية.	0.799
6	يساهم التدريب المستمر في المصرف في رفع مستوى الإنتاجية.	0.754
7	يساهم التدريب القبلي في تحسين مستوى أداء العاملين.	0.716
8	يؤدي التدريب بعد تقييم أداء العاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية الى تحسين مستوى إنتاجيتهم.	0.708
9	يقود التدريب القصير المدى الى تحسين أداء العاملين.	0.694
10	يلعب التدريب الطويل المدى الى ترسيخ المهارات وتنمية قدرات العاملين وتحسين الإنتاجية.	0.789
11	تفعيل قسم التدريب بالمصارف وإنفاذ البرامج التدريبية يؤدي الى رفع كفاءة العاملين وتحسين الأداء الذي بدوره يؤدي الى خفض التكاليف وزيادة الارباح.	0.762
12	الالتزام بتدريب العاملين حسب الخطة يؤدي الى رفع الإنتاجية وبالتالي زيادة الارباح.	0.716
13	تحديد الحاجة الفعلية للتدريب وتنفيذها يؤدي الى رفع كفاءة العاملين وزيادة أرباح مصرف الادخار والتنمية.	0.718
14	تقديم الخدمة الممتازة للعملاء من قبل الكادر المدرب يؤدي الى جذب مزيدا من العملاء مما يساهم في زيادة وتحسين مستوى الارباح.	0.754
15	يساهم التدريب الفعال والجيد للعاملين في تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة الارباح.	0.753

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الاحصائي SPSS

جدول (5) يوضح معاملات الصدق والثبات بالنسبة لعبارات الاستبانة للمرة الاولى والثانية معاً

متسلسل	عبارات الاستبانة	قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
1	كلما زادت فترة التدريب كلما زاد مستوى تحسين الأداء للعاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية.	0.809
2	يلعب التدريب للعاملين بمصرف الادخار والتنمية دور مهم في رفع مستوى إنتاجهم.	0.768
3	يؤدي تدريب العاملين بمصرف الادخار والتنمية أثناء العمل الى صقل المهارات وتحسين مستوى الإنتاجية.	0.734
4	يساهم التدريب خارج مكان العمل للعاملين في رفع كفاءتهم وتحسين إنتاجهم.	0.838
5	يؤدي تنفيذ البرامج التدريبية وفقا للحاجة الفعلية لمصرف الادخار والتنمية الى تجويد الأداء وتحسين الإنتاجية.	0.810
6	يساهم التدريب المستمر في المصرف في رفع مستوى الإنتاجية.	0.805
7	يساهم التدريب القبلي في تحسين مستوى أداء العاملين.	0.777
8	يؤدي التدريب بعد تقييم أداء العاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية الى تحسين مستوى إنتاجيتهم.	0.768
9	يقود التدريب القصير المدى الى تحسين أداء العاملين.	0.754

10	يلعب التدريب الطويل المدى الى ترسيخ المهارات وتنمية قدرات العاملين وتحسين الإنتاجية.	0.832
11	تفعيل قسم التدريب بالمصارف وإنفاذ البرامج التدريبية يؤدي الى رفع كفاءة العاملين وتحسين الأداء الذي بدوره يؤدي الى خفض التكاليف وزيادة الأرباح.	0.809
12	الالتزام بتدريب العاملين حسب الخطة يؤدي الى رفع الإنتاجية وبالتالي زيادة الأرباح.	0.774
13	تحديد الحاجة الفعلية للتدريب وتنفيذها يؤدي الى رفع كفاءة العاملين وزيادة أرباح مصرف الادخار والتنمية.	0.759
14	تقديم الخدمة الممتازة للعملاء من قبل الكادر المدرب يؤدي الى جذب مزيدا من العملاء مما يساهم في زيادة وتحسين مستوى الأرباح.	0.805
15	يساهم التدريب الفعال والجيد للعاملين في تخفيض تكاليف الانتاج وزيادة الأرباح.	0.792

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الاحصائي SPSS

نتائج التحليل بالنسبة للثبات وصدق عبارات الاستبيان:

إجراء اختبار الثبات وصدق العبارات: (معامل ألفا كرونباخ):

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ كمعامل للثبات حيث انه يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هنالك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هنالك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح (ان زيادة قيمة معامل كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة) اما معامل الصدق (هو الجزر التربيعي لمعامل الثبات).

نتيجة الاختبار:

جدول (6) يوضح معامل الصدق والثبات بالنسبة لاستبانة جمع المعلومات للعينة المختارة

عدد المحاور	عدد عبارات المحاور	عدد العينات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	معامل الصدق
3	15	23	0.516	0.72

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الاحصائي SPSS

الجدول رقم (6) يوضح عدد المحاور (3) والعبارات المستخدمة في الاستبانة وهي 15 عبارة كما يبين عدد افراد عينة الدراسة (23)، وقيمة معامل ألفا كرونباخ التي تساوي 0.516 وهي قيمة مرتفعة ومعامل صدق يساوي 0.72، مما يدل على وجود ثبات ومصدقية عالية للبيانات المجمعة من أجل الدراسة.

تصنيف اداة الدراسة:

الاسئلة الأساسية: -

تتنوع عينة الدراسة من حيث شمولها على الاتي:

أ/ الافراد حسب الجنس (ذكر، انثى)

جدول رقم (7) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس

الحالة	التكرار	النسبة
ذكر	17	73.9
انثى	6	26.1
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول رقم (7) تبين للباحث أن غالبية افراد عينة الدراسة هم ذكور حيث بلغ عددهم (17) ذكر ويمثلون نسبة (73.9%) من العينة الكلية بينما بلغت عدد الاناث (6) انثى بنسبة (26.1%) من العينة الكلية نجد ان غالبية العاملين من الذكور من النسبة الكلية للعاملين.

ب/ الافراد حسب الفئات العمرية:

جدول رقم (8) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

الحالة	التكرار	النسبة
أقل من 20 سنة	1	4.3
20 - 40 سنة	19	82.6
41 - 60 سنة	3	13.0
أكثر من 60	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

تبين من الجدول رقم (8) ان غالبية افراد عينة الدراسة هم من الفئة العمرية من (20-40) سنة حيث بلغ عددهم (19) فرداً ويمثلون نسبة (82.6%) من العينة الكلية وواحد فقط من الفئة العمرية (أقل من 20) سنة بنسبة (4.3%) من العينة الكلية وثلاثة من الفئة العمرية من (41-60) سنة، بنسبة (13%) من العينة الكلية ويتضح أن الفئة الأعلى من المبحوثين من شريحة الشباب مما يدل أن المصروف يهتم بتشغيل العناصر النشطة من فئة الشباب للاستفادة من طاقاتهم في الانتاج.

ج/ الأفراد حسب المستوى التعليمي (أساس، ثانوي، جامعي، فوق الجامعة)

جدول رقم (9) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

الحالة	التكرار	النسبة
أساس	1	4.3
ثانوي	1	4.3
جامعي	20	87.0
فوق الجامعة	1	4.3
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (9) أن غالبية أفراد العينة هم من المستوى التعليمي الجامعي، بلغ عددهم (20) فرد بنسبة (87%) من العينة الكلية ونجد أن المستوى التعليمي فوق الجامعة فرد واحد بنسبة (4.3%) من العينة الكلية والمستوى التعليمي الثانوي كذلك فرد واحد بنسبة (4.3%) من العينة الكلية والمستوى التعليمي أساس فرد واحد بنسبة (4.3%) من العينة الكلية وهذا يؤكد أن المصروف يهتم بالمؤهل العلمي في تعيين العاملين بها.

د/ الأفراد حسب المراكز الوظيفية (مدير، رئيس قسم، مشرف، موظف، أخرى)

جدول رقم (10) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير المركز الوظيفي

الحالة	التكرار	النسبة
مدير	1	4.3
رئيس قسم	5	21.7
مشرف	1	4.3
موظف	13	56.5
أخرى	3	13.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (10) أن غالبية أفراد عينة الدراسة، من درجة موظفين حيث بلغ عددهم (13) فرد بنسبة (56.5%) من العينة الكلية ثم يليه المركز الوظيفي درجة رئيس قسم حيث بلغ عددهم (5) أفراد بنسبة (21.7%) من العينة الكلية ثم يليه أخرى وهؤلاء هم عمال مؤقتين من ذوي الخبرة تم التعاقد معهم والاستعانة بهم لسد النقص في العاملين بالمصروف بلغ عددهم (3) أفراد بنسبة (13%) من العينة الكلية نجد أن درجة مدير موظف واحد بنسبة (4.3%) من العينة الكلية.

هـ/ الافراد حسب الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل).

جدول رقم (11) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغير الحالة الاجتماعية

الحالة	التكرار	النسبة
أعزب	8	34.8
متزوج	15	65.2
مطلق	0	0.0
أرمل	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (11) أن غالبية أفراد العينة وفقاً للحالة الاجتماعية هم من فئة متزوج حيث بلغ عددهم (15) فرد بنسبة (65.2%) من العينة الكلية ثم يليه الأفراد فئة أعزب بلغ عددهم (8) أفراد بنسبة (34.8%) من العينة الكلية.

محور أسئلة الفرضيات:

الفرضية الأولى: هنالك علاقة مباشرة بين التدريب ومستوى الإنتاجية

1- العبارة الأولى: كلما زادت فترة التدريب كلما زاد مستوى تحسين الأداء للعاملين بمصرف

الادخار والتنمية الاجتماعية:

جدول رقم (12) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضية الأولى

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	21	91.3
أوافق	2	8.7
محايد	0	0.0
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (12) أن غالبية أفراد العينة والبالغ عددهم (21) فرد من العينة الكلية وبنسبة (91.3%) وافقوا بشدة على أن كلما زاد فترة التدريب كلما زاد مستوى تحسين أداء العاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية، كما وافق على ذلك (2) فرد وبنسبة (8.7%) بخصوص هذه العبارة.

2- العبارة الثانية: يلعب التدريب للعاملين بمصرف الادخار والتنمية دور مهم في رفع مستوى انتاجهم.

جدول رقم (13) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية للفرضية الاولى

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	19	82.6
أوافق	4	17.4
محايد	0	0.0
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (13) أن غالبية أفراد العينة والبالغ عددهم (19) فرد من العينة الكلية وبنسبة (82.6%) وافقوا بشدة على ان يلعب التدريب للعاملين بمصرف الادخار والتنمية دور مهم في رفع مستوى انتاجيتهم كما وافق على ذلك عدد (2) فرد وبنسبة (17.4%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة.

3- العبارة الثالثة: يؤدي تدريب العاملين بمصرف الادخار والتنمية أثناء العمل الى صقل المهارات وتحسين مستوى الإنتاجية.

يوضح الجدول رقم (14) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة للفرضية الأولى

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	13	56.5
أوافق	10	43.5
محايد	0	0.0
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (14) أن غالبية أفراد العينة والبالغ عددهم (13) فرد من العينة الكلية وبنسبة (56.5%) من العينة الكلية وافقوا بشدة على أن يؤدي تدريب العاملين بمصرف الادخار والتنمية أثناء العمل الى صقل المهارات وتحسين مستوى الإنتاجية كما وافق على ذلك (10) أفراد وبنسبة (43.5%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة.

4- العبارة الرابعة: يساهم التدريب خارج مكان العمل للعاملين في رفع كفاءتهم وتحسين إنتاجهم
جدول رقم (15) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة للفرضية الأولى

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	16	69.6
أوافق	7	30.4
محايد	0	0.0
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (15) أن أكثر من نصف أفراد العينة والبالغ عددهم (16) فرد من العينة الكلية وبنسبة (69.6%) من العينة الكلية يوافقون بشدة على أن يساهم التدريب خارج مكان العمل للعاملين في رفع كفاءتهم وتحسين إنتاجهم، كما وافق على ذلك (7) أفراد بنسبة (30.4%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة.

5- العبارة الخامسة: يؤدي تنفيذ البرامج التدريبية وفقاً للحاجة الفعلية لمصرف الادخار والتنمية الى تجويد الأداء وتحسين الإنتاجية:

جدول رقم (16) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة للفرضية الأولى

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	19	82.6
أوافق	4	17.4
محايد	0	0.0
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (16) إن غالبية أفراد العينة والبالغ عددهم (19) فرد وبنسبة (82.6%) من العينة الكلية يوافقون بشدة على أن يؤدي تنفيذ البرامج التدريبية وفقاً للحاجة الفعلية لمصرف الادخار والتنمية إلى تجويد الأداء وتحسين الإنتاجية، كما وافق على ذلك (4) أفراد بنسبة (17.4%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التدريب ومستوى تحسين أداء العاملين بالمصارف.

1- العبارة الأولى: يساهم التدريب المستمر في المصرف في رفع مستوى الإنتاجية.

جدول رقم (17) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضية الثانية

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	21	91.3
أوافق	2	8.7
محايد	0	0.0
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (17) أن غالبية أفراد العينة والبالغ عددهم (21) فرد من العينة الكلية وبنسبة (91.3%) من العينة الكلية يوافقون بشدة على أن يساهم التدريب المستمر في المصرف يرفع مستوى الإنتاجية، كما وافق على ذلك (2) فرد بنسبة (8.7%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة.

2- العبارة الثانية: يساهم التدريب القبلي في تحسين مستوى أداء العاملين:

جدول رقم (18) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية للفرضية الثانية

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	10	43.5
أوافق	13	56.5
محايد	0	0.0
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (18) أن أفراد من العينة والبالغ عددهم (10) فرد من العينة الكلية وبنسبة (43.5%) من العينة الكلية يوافقون بشدة على أن يساهم التدريب القبلي في تحسين مستوى أداء العاملين كما وافق على ذلك (13) فرد بنسبة (56.5%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة.

3- العبارة الثالثة: يؤدي التدريب بعد تقييم أداء العاملين بمصرف الإدخار والتنمية الاجتماعية إلى تحسين مستوى إنتاجيتهم.

جدول رقم (19) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة للفرضية الثانية

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	18	78.3
أوافق	5	21.7
محايد	0	0.0
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (19) أن غالبية افراد من العينة والبالغ عددهم (18) فرد من العينة الكلية وبنسبة (78.3%) من العينة الكلية يوافقون بشدة على أن يؤدي التدريب بعد تقييم أداء العاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية إلى تحسين مستوى إنتاجيتهم ، كما وافق (5) فرد بنسبة (21.7%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة.

4- العبارة الرابعة: يقود التدريب القصير المدى الى تحسين أداء العاملين

جدول رقم (20) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة للفرضية الثانية

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	14	60.9
أوافق	7	30.4
محايد	2	8.7
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الاحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (20) ان غالبية افراد من العينة والبالغ عددهم (14) فرد من العينة الكلية وبنسبة (60.9%) من العينة الكلية يوافقون بشدة على أن يقود التدريب القصير المدى الى تحسين أداء العاملين، كما وافق (7) أفراد بنسبة (30.4%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة، كما امتنع (2) فرد بنسبة (8.7%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة.

5- العبارة الخامسة: يلعب التدريب الطويل المدى الى ترسيخ المهارات وتنمية قدرات

العاملين وتحسين الإنتاجية

جدول رقم (21) التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة للفرضية الثانية

الحالة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	19	82.6
أوافق	4	17.4
محايد	0	0.0
لا أوافق	0	0.0
لا أوافق بشدة	0	0.0
المجموع	23	100.0

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً للبرنامج الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول رقم (21) إن غالبية أفراد من العينة والبالغ عددهم (19) فرد من العينة الكلية وبنسبة (82.6%) من العينة الكلية يوافقون بشدة على أن يلعب التدريب الطويل المدى الى ترسيخ المهارات وتنمية قدرات العاملين وتحسين الإنتاجية، كما وافق (4) أفراد بنسبة (17.4%) من العينة الكلية بخصوص هذه العبارة.

عرض وتحليل ومناقشة البيانات واختبار الفرضيات:

للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها سيتم حساب الوسيط لكل عبارة من عبارات الاستبانة والتي تبين اراء عينة الدراسة بخصوص التدريب وتأثيره في تحسين انتاجية العاملين بالمصارف حيث تم اعطاء الدرجة (5) كوزن لكل اجابة (اوافق بشدة) والدرجة (4) كوزن لكل اجابة (أوافق) والدرجة (3) لكل محايد والدرجة (2) لكل اجابة (لا أوافق) والدرجة (1) لكل اجابة (لا أوافق بشدة) أي أن ما سبق هو تحويل المتغيرات الاسمية إلى متغيرات كمية وبعد ذلك يتم استخدام مربع كاي لمعرفة دلالة الفروق في اجابات افراد عينة الدراسة على عبارات كل فرضية.

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

الفرضية الأولى تنص على هنالك علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومستوى الانتاجية:

للتحقق من قبول هذه الفرضية ينبغي معرفة اتجاه اراء عينة الدراسة بخصوص كل عبارة من عبارات الفرضية ويتم حساب المنوال لإجابات افراد عينة الدراسة على كل عبارة ومن ثم على

العبارات مجتمعة والمنوال هي أحد مقاييس النزعة المركزية الذي يستخدم لوصف الظاهرة والذي يمثل الاجابة الاكثر تكرارا بين العبارات.

جدول رقم (22) التوزيع التكراري التجميعي لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفرضية الأولى

الفرضية	عبارات المحور	وافق بشدة		وافق		محايد		لا اوافق		لا اوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
هنالك علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ومستوى انتاجية العاملين بالمصارف	1	21	91.3 %	2	8.7 %	0	0	0	0	0	0	1.0870	.28810	وافق بشدة
	2	19	82.6 %	4	17.4 %	0	0	0	0	0	0	1.1739	.38755	وافق بشدة
	3	13	56.5 %	10	43.5 %	0	0	0	0	0	0	1.4348	.50687	وافق بشدة
	4	16	69.6 %	7	30.4 %	0	0	0	0	0	0	1.3043	.47047	وافق بشدة
	5	19	82.6 %	4	17.4 %	0	0	0	0	0	0	1.1739	.38755	وافق بشدة
المجموع														
												1.2348	.17738	وافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الاحصائي SPSS

من الجدول رقم (22) نلاحظ ان كل عبارات الفرضية الاولى توزعت اجابات مجتمع الدراسة فيها بين عبارتي اوافق بشدة وأوافق وكان اتجاه العبارات أوافق بشدة (شبه عالية) ومنه نستنتج ان أفراد العينة يوافقون بشدة على عبارات الفرضية (اتجاهها) هنالك علاقة مباشرة بين التدريب ومستوى انتاجية العاملين بالمصارف .

1- عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

تقول توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التدريب ومستوى تحسين أداء العاملين بالمصارف.

جدول رقم (23) التوزيع التكراري التجميعي لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفرضية الثانية

الفرضية	عبارات المحور	وافق بشدة		وافق		محايد		لا اوافق		لا اوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فترة التدريب ومستوى تحسين أداء العاملين بالمصارف	1	21	91.3	2	8.7	0	0	0	0	0	0	1.0870	.28810	وافق بشدة
	2	10	43.5	13	56.5	0	0	0	0	0	0	1.5652	.50687	وافق بشدة
	3	18	78.3	5	21.7	0	0	0	0	0	0	1.2174	.42174	وافق بشدة
	4	14	60.9	7	30.4	2	8.7	0	0	0	0	1.4783	.66535	وافق بشدة
	5	19	82.6	4	17.4	0	0	0	0	0	0	1.1739	.38755	وافق بشدة
المجموع												1.3043	.19881	وافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول رقم (23) توزعت إجابات أفراد العينة بين (وافق بشدة، اوافق، محايد) وكانت النسبة الأكبر لأوافق بشدة ما عدا العبارة رقم (2) يساهم التدريب القبلي في تحسين مستوى أداء العاملين ومن هذا نستنتج ان افراد العينة يوافقون بشدة على ان توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فترة التدريب ومستوى تحسين أداء العاملين بالمصارف ومن التحليل الاحصائي نجد هناك علاقة لكنها غير دالة احصائياً ما عدا العبارة الخامسة يلعب التدريب الطويل المدى الى ترسيخ المهارات وتنمية قدرات العاملين وتحسين الإنتاجية.

جدول رقم (24) اختبار (T-Test) لعببارات الفرضية الثانية

العبارة	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	التفسير
1	0.855	21	0.402	غير دالة
2	0.561	21	0.581	غير دالة
3	0.776	21	0.446	غير دالة
4	1.57	21	0.131	غير دالة
5	2.219	21	0.041	دالة

المصدر: من إعداد الباحث وفقا للبرنامج الإحصائي SPSS

من الجدول رقم (24) نلاحظ بعد اختبار التحليل الفروق ذات الدلالة الإحصائية نجد ان قيمة درجة الحرية (21) وقيمة (T) المحسوبة للعبارات الأربعة الأولى للفرضية ذات قيمة بالترتيب (0.855 ، 0.561 ، 0.776 ، 1.57) ليست لها دلالة إحصائية لأن الدليل المعنوي قيمته (0.402 ، 0.581 ، 0.446 ، 0.131) وهو أكبر من (0.05) مما يوضح انه ليست هنالك فروق ذات دلالة إحصائية لهذه العبارات، اما العبارة الخامسة نجد أن قيمة (T) المحسوبة ذات قيمة (2.219) لها

دلالة إحصائية لان دليلها الإحصائي اقل من 0.05 وقيمته (0.041) مما يعني هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لهذه العبارة والتي تقول أن يلعب التدريب الطويل المدى إلى ترسيخ المهارات وتنمية قدرات العاملين وتحسين الإنتاجية.

النتائج:

بعد الدراسة النظرية والدراسة التطبيقية توصل الباحث الى الآتي:

- 1- كلما زاد فترة التدريب كلما زاد مستوى تحسين اداء العاملين بالمصرف.
- 2- يلعب التدريب المستمر للعاملين بمصرف الادخار والتنمية الاجتماعية دور مهم في رفع مستوى الإنتاجية.
- 3- يؤدي تدريب العاملين بمصرف الادخار والتنمية أثناء العمل الى صقل المهارات وتحسين مستوى الانتاجية.
- 4- يؤدي تنفيذ البرامج التدريبية وفق الحاجة الفعلية لمصرف الادخار والتنمية الى تجويد الاداء وتحسين الإنتاجية.
- 5- يساهم التدريب القبلي في المصرف في تحسين مستوى اداء العاملين.
- 6- يؤدي التدريب بعد تقييم اداء العاملين الى تحسين مستوى الانتاجية.

التوصيات:

على ضوء النتائج أوصي الدراسة بالآتي:

- 1- يجب الاهتمام بتدريب العاملين في المصارف لان ذلك له دور كبير في تحسين انتاجية العاملين وتقليل تكاليف الانتاج.
- 2- يجب مشاركة مديري الفروع في تحديد الحاجة الفعلية لتدريب العاملين لإلمامهم بالاحتياجات التدريبية بفروعهم.
- 3- ضرورة استيعاب العمال المؤقتين الذين نالوا قسطاً من التدريب خلال فترة عملهم بالمصرف لسد النقص في العاملين بالمصرف تقليلاً لتكاليف التدريب.
- 4- على المصارف ان تعمل على إيجاد برامج تدريبية تتناسب مع الاحتياجات التدريبية للموظفين والتخطيط الجيد للبرامج التدريبية وفتح المجال امام المنافسة الكاملة في الحصول على الدورات التدريبية

المراجع

Evaluation of Vocational Training Program from .(2013) .Sharma Gill M
،the Trainees

<https://ssdbank.com>. (بلا تاريخ).

ابراهيم بشير جرجر . (2023). التدريب واثرة على اداء موظفي المصارف التجارية الليبية دراسة ميدانية على موظفي الصرف في المصارف الليبية. مجلة الريادة للبحوث والأنشطة العلمية.

أحمد ابراهيم ابو سن . (2012). ادارة الموارد البشرية . (الطبعة الثانية، المحرر) الخرطوم.

احمد عمادالدين احمد السندي. (2014). دور التدريب في رفع الكفاءة الانتاجية للعاملين بالمصارف. الخرطوم: المعهد العالي للدراسات المصرفية والمالية.

ذكي مكي اسماعيل. (2009). ادارة الموارد البشرية . الخرطوم: جامعة النيلين- كلية التجارة .

ذكي مكي اسماعيل. (2019). ادارة الموارد البشرية . الخرطوم: جامعة النيلين- كلية التجارة.

طارق ابراهيم عفيفي. (2024). مدى فاعلية التدريب في تحسين جودة الخدمات المصرفية دراسة مقارنة بين البنوك المصرية والبنوك الأجنبية في جمهورية مصر العربية. مجلة العلوم الإدارية والسياسية، 547-593.

عبدالله حسين جوهر. (2011). ادارة الموارد البشرية . الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة .

عبدالله عبد الدائم . (1974). التربية التجريبية والدراسة العلمية . بيروت: دار العلم للملايين .

فاطمة عبدالله فتح الدين . (2018). اهمية التدريب فى مجال العمل. المجلة الدولية للاداب والعلوم الانسانية، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية .

محمد سيد البدوي. (2010). الدليل الشامل للتدريب الفعال. القاهرة: دار العلوم للنشر.

نادية الحاج عثمان حسين . (2009). التدريب واثرة في رفع كفاءة اداء العاملين العاملين (دراسة حالة الهيئة العربية للاستثمار والانماء الزراعي). جامعة الزعيم الازهري - السودان.

نادية صابر عبد الحفيظ احمد. (2007). التدريب واثرة على تنمية قدرات العاملين بالمؤسسات الخاصة
بالتطبيق على مؤسسة دانفويو القابضة. الخرطوم.

ياغي محمد. (1980). الغريب بين النظرية والتطبيق.

Abstract:

The study focuses on revealing the impact of training in improving the productivity of employees in banking institutions. A case study of the Savings and Social Development Bank in North Darfur State - El Flasher. The study aims to know the impact of training in improving the productivity of employees, and to clarify the positive impact of training and its role in the success of banking institutions. The study used the descriptive analytical approach. The study community is represented by employees of the Savings and Social Development Bank in North Darfur State - El Fasher. The most important results: The longer the training period, the greater the level of improvement in the performance of employees in the bank. Continuous training of employees in the Savings and Social Development Bank plays an important role in raising the level of productivity. Training employees in the Savings and Development Bank during work leads to refining skills and improving the level of productivity. Implementing training programs according to the actual needs of the Savings and Development Bank leads to improving performance and improving productivity. The most important recommendations: Attention should be given to training employees in banks because this plays a major role in improving employee productivity and reducing production costs. Branch managers should be involved in determining the actual need for employee training to familiarize them with the training needs in their branches. The necessity of absorbing temporary workers who have received some training during their work period at the bank to fill the shortage of employees at the bank and reduce training costs.

key words: Training - employee productivity - banking institutions - savings bank .