

العنوان:	التدريب أثناء الخدمة و علاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بشركات المشروبات الغازية : دراسة وصفية تحليلية 2010 - 2011م
المؤلف الرئيسي:	الكاروري، عبدالله عبدالرحمن محمد احمد
مؤلفين آخرين:	محمد، أمجد إبراهيم آدم(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2011
موقع:	أم درمان
الصفحات:	1 - 162
رقم MD:	562898
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة أم درمان الاسلامية
الكلية:	معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي
الدولة:	السودان
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	التدريب أثناء الخدمة، الرضا الوظيفي، العمل و العمال ، شركات المشروبات الغازية، الخرطوم
رابط:	https://search.mandumah.com/Record/562898

الملاحق

ملحق رقم (١)
قائمة بأسماء المحكمين

- ١- د. حمد عبد الرحمن البيلي كلية العلوم الإدارية جامعة أم درمان الإسلامية
- ٢- أ.د. بكري الطيب جامعة العلوم والتقانة
- ٣- د. فكري كباشي الامين كلية التجارة جامعة النيلين
- ٤- د. عبد المنعم غانم عز الدين جامعة أم درمان الإسلامية

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (٢)

خطاب التحكيم

مقياس أثر التدريب أثناء الخدمة في الرضاء الوظيفي

الأخ الأستاذ الدكتور /

الموقر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
بين أيديكم هذا المقياس ، والذي رأى الباحث أن يكون أداة لجمع البيانات الخاصة ببحثه الذي بعنوان (التدريب أثناء الخدمة وعلاقته بالرضاء الوظيفي لدى العاملين بشركات المشروبات الغازية (دراسة وصفية تحليلية) وقد تم اختيار عينة الدراسة من العاملين بثلاث شركات للمشروبات الغازية بولاية الخرطوم ويرجو منكم الباحث شاكراً التكرم بإبداء آرائكم القيمة على هذا المقياس، وذلك من حيث وضوح اللغة ، ومدى ملاءمتها لأفراد العينة ، ومن حيث العبارات ومدى ارتباطها بالمحاور التي وضعت فيها، أو أي ملاحظات أخرى ترونها مناسبة.

هذا مع جزيل شكرنا وتقديرنا لحسن تعاونكم معنا .

ونفعنا الله بعلمكم

الطالب

عبدالله عبدالرحمن محمد أحمد الكاروري

جامعة أم درمان الإسلامية

معهد بحوث دراسات العالم الإسلامي

لنيل درجة الماجستير في الإدارة

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (٣) الاستبيان

استمارة البيانات الشخصية

أيها الأخ الكريم / أيتها الأخت الكريمة،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أرجو وضع علامة (√) أمام الإجابة الصحيحة :

١- النوع ذكر () أنثى : ()

٢- فئة العمل :

أقل من ٣٠ () ٣٠ إلى أقل من ٤٠ ()

٤٠ إلى أقل من ٥٠ () ٣٠ فأكثر ()

٣- المؤهل العلمي :

دكتوراه () ماجستير ()

دبلوم عالي () بكالوريوس ()

دبلوم وسيط () ثانوي ()

دون الثانوي ()

٤- الوظيفة :

مدير إدارة متخصصة () رئيس قسم متخصص () مدير فرع ()

موظف () موزع () أخرى تذكر (.....)

٥- سنوات الخبرة :

أقل من ٥ سنوات () ٥ إلى ١٠ ()

١٠ إلى أقل من ٢٠ () ٢٠ فأكثر ()

٦- الحالة الاجتماعية :

متزوج () أعزب () مطلق () أرمل ()

مقياس أثر التدريب في الرضا الوظيفي

أولاً : التدريب يؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي:

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١-	يؤدي التدريب أثناء الخدمة في معالجة مشاكل العمل					
٢-	التدريب أثناء الخدمة يؤهل العاملين مشاركة الإدارة بالاقترحات البناءة					
٣-	يزيد التدريب أثناء الخدمة من إحساس العامل بالمسؤولية					
٤-	يؤدي التدريب أثناء الخدمة إلى الولاء للمنشأة					
٥-	يؤدي التدريب أثناء الخدمة إلى الرضاء الوظيفي					
٦-	يساهم التدريب أثناء الخدمة إلى الرضاء الوظيفي					
٧-	يساهم التدريب أثناء الخدمة في زيادة درجة الأمان الوظيفي للفرد					
٨-	يعين التدريب أثناء العمل في سرعة إنجاز المهام					
٩-	يعين التدريب أثناء العمل على سهولة أداء المهام					
١٠-	يحصل من يتلقون التدريب بالرضاء الوظيفي عن العمل نفسه					
١١-	يحسن التدريب من العلاقة بين العاملين					
١٢-	يرفع التدريب أثناء العمل من فرص ترقى العاملين المادية					
١٣-	يساهم التدريب على رفع مداخيل العاملين المادية					
١٤-	يساهم التدريب أثناء الخدمة على أداء المؤسسة ورفع قدرتها التنافسية					
١٥-	يضيف التدريب أثناء العمل للمتدربين مهارات جديدة مفيدة في العمل					
١٦-	يترك التدريب أثره الإيجابي على المتدربين لمدة طويلة					

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١٧-	يساعد التدريب على مطابقة أهداف العامل مع الأهداف العامة للمؤسسة					
١٨-	يعرف التدريب على كيفية قياس أداء العامل لنفسه (اليقين الوافي) .					

ثانياً : التخطيط للتدريب يزيد من كفاءته (وبالتالي يزيد الرضاء الوظيفي) :

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	يساهم تحديد المستهدفين بصورة علمية على زيادة فعالية التدريب					
٢	إعداد المادة العلمية المناسبة يسهم في زيادة نسبة الاستفادة من الدورات التدريبية					
٣	يساهم المدربون المحترفون في متابعة أثر التدريب ومردوده على المؤسسة					
٤	تساهم الدورات التدريبية في حفز رغبتنا لأداء المهام الموكلة إلينا					
٥	تهتم إدارات التدريب باختيار المراكز التدريبية على أسس علمية					
٦	يتم التخطيط للتدريب بالمؤسسة قبل وقت كاف لبداية الدورات					
٧	وضع خطة سنوية للتدريب بالمؤسسة ضروري					

ثالثاً : البيئة التدريبية الجيدة تؤثر إيجاباً على الرضاء الوظيفي :

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	يتم التدريب بمراكز تدريب خارج المؤسسة مجهزة					

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	بشكل لائق					
٢	تقدم للمتدربين خدمات جيدة أثناء التدريب					
٣	الدورات التدريبية للعاملين خارج السودان أكثر فائدة من الدورات الداخلية					
٤	تستعين المؤسسة بمدرّبين عالميين ومحليين مشهود لهم بالكفاءة					
٥	القاعات التي يتم بها التدريب مجهزة بشكل يتناسب مع أغراض التدريب					
٦	الوسائل المستخدمة في التدريب متطورة ومواكبة					
٧	الطرق التي يتم بها التدريب عملية وتطبيقية وليست مجرد محاضرات نظرية					
٨	عدد ساعات التدريب كافية لتوصيل المهارات المرادة					
٩	تحديد زمن التدريب المناسب يساهم في زيادة الاستيعاب للمتدرب					

رابعاً : العاملون بشركات المياه الغازية بحاجة إلى مزيد من التدريب أثناء الخدمة :

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	الدورات التدريبية تمكن العامل من أداء مهامه بشكل مرضٍ					
٢	أحياناً توكل مهام للعامل لم يتدرب على أداءها بشكل جيد					
٣	التدريب المستمر يعمل على تطوير قدرات العاملين كلما خضعوا له					
٤	نوع العمل الذي يوكل للعامل في بعض الأحيان لا يتناسب مع قدراته					
٥	يزيد التدريب من دافعية الإنجاز لدى العامل					
٦	يرفع التدريب من الحس الإبداعي للعاملين					
٧	يمكن التدريب العاملين بالشركة من تحقيق الجودة والتميز					