

إهداء

إلى من ربياني صغيراً ووجهها خطواتي على طريق الخير والمعرفة
أبي -رحمه الله تعالى واسكنه فسيح جناته-
أُمي -أطال الله عمرها وأمدّها بالصحة والعافية-

إلى من شاركني بداية الحياة وكان لي خير الأصدقاء شقيقاتي العزيزات
أم قصي، أم خالد -حفظهما الله وبارك لهما في أبنائهما-

إلى التي ربط الله بيني وبينها بالمودة والرحمة وهيات لي المناخ المناسب وصبرت
وتحملت معي مشاق الدراسة والعمل
زوجتي العزيزة إعتزاز أحمد صادق -حفظها الله-

إلى أزهار حياتي أبنائي الذين أخذت من وقتهم الكثير
بجداء، عفراء، محمد، زين -حفظهم الله وبارك فيهم-

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع لعلي أفي بقليل من كثير

مصطفى زين بكر سطيح

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً كما ينبغي لجلال وجه وعظيم سلطانه، حمداً ملء السموات والأرض وملء ما بينهما وزنة عرشه ومداد كلماته، الحمد لله الذي هدانا إلى هذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

والصلاة والسلام على الهادي الأمين وسيد الخلق معلم البشرية نبينا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين.

اللهم لك الشكر أولاً وأخيراً على أن وفقتني لإنجاز هذا البحث ثم الشكر والتقدير لأستاذي البروفيسور/ على عبدالله الحاكم، المشرف على هذه الرسالة الذي كان لدعمه وتوجيهاته السديدة الفضل بعد الله في إتمام هذا العمل، والشكر لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا التي أتاحت لي الفرصة لإكمال دراستي العليا، والشكر موصولاً لسعادة الدكتور/ عادل سمره والدكتور/ عز عبدالفتاح بقسم الإحصاء بكلية العلوم بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة اللذين قاما بعملية التحليل الإحصائي.

كما اشكر الإخوة المسؤولين في شركات الأسمنت السعودية على كافة التسهيلات التي قدموها لي خلال الدراسة الميدانية.

ولا يفوتني أن اشكر أخي العزيز/ فهد محمد نور صادق الذي بذل من الجهد والوقت الكثير ليقدم لي المساعدة في طباعة هذا البحث وتنسيقه بحيث خرج بالشكل المطلوب.

مصطفى زين بكر سطيح

ملخص الدراسة

تناولت الدراسة قضية تقويم أثر التدريب الإداري والفني في شركات الأسمنت بالمملكة العربية السعودية ، وتستمد الدراسة أهميتها من ارتباطها بقطاع هام وحيوي كما وان التدريب يعمل على ضمان استمرارية وتقدم كل من الشركات والأفراد ، ويخدم كافة المستويات الإدارية وهو بذلك أحد الاستراتيجيات الهامة والحتمية لها ، إذ أنه عملية تهدف إلى تزويد العنصر البشري بمعارف ومهارات وقدرات معينة ، تؤدي إلى تغيير سلوكه واتجاهاته الوظيفية بشكل إيجابي .

وتهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى فاعلية البرامج التدريبية المنعقدة لموظفي شركات الاسمنت السعودية ومساهماتها في تطوير عنصرها البشرية و الكشف عن طبيعة المشكلات والمعوقات التي تحد من فاعلية نشاط التدريب في هذه شركات ، مع التقدم ببعض التوصيات للجهات المعنية من أجل رفع مستوى الأداء .

وقد حدد الباحث مجموعة من الفروض منها أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقويم كل من أداء المدربين ، وأساليب التدريب ، ومحتوى البرنامج التدريبي ، ومستوى المتدربين وبين الوظيفة الحالية والمؤهـل العلمي وعدد سنوات العمل ، كما افترض الباحث أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من التغيير الإيجابي والفوائد التي تعود على المتدرب والعمل وبين وجود خطة عامة ومحددة للتدريب .

وحدد الباحث مجتمع الدراسة بالمستفيدين من التدريب خلال الفترة من 1990م إلى 2000م وكذلك الرؤساء المباشرين لهم والإدارة المسؤولة عن التدريب ، وحدد الباحث حجم العينة ليكون 30% من حجم المجتمع الإجمالي ، وقد اتبع الباحث أسلوب العينة الطبقية العشوائية التناسبية ، وقد قام الباحث بتصميم استمارات استقصاء موجهة لعينة البحث تغطي كافة الجوانب المتعلقة بفروض الدراسة ، وتوصل الباحث إلى قبول بعض الفروض ورفض فروض أخرى ، وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج وطرح الباحث بعض التوصيات الخاصة بالدراسة ، وقد شملت الدراسة أربعة فصول علاوة على الإطار العام للبحث وهي على النحو التالي :

منهجية الدراسة والتي تتضمن مشكلة البحث ، وأهدافه ، وأهميته ، وفروضه ، ومنهج البحث ، ومصادر البيانات ، وحدود البحث الموضوعية والزمانية والمكانية ، وأيضاً مجتمع البحث وعينته ، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة . وتناول الفصل الأول أدبيات الدراسة والتي تشمل مفهوم التدريب ، وأهميته وأهدافه ، ومبادئه ، وأنواعه ، وأساليبه ، وعملية التخطيط له ، والنشاط التدريبي كنظام مفتوح .

وتناول الفصل الثاني طبيعة تقويم التدريب والمراحل التي تمر بها عمليات تقويم البرامج التدريبية .

وتناول الفصل الثالث نشاط التدريب في المملكة العربية السعودية بشكل عام ونشاط التدريب في شركات الأسمنت السعودية بشكل خاص حيث نتناول الخطط والبرامج التدريبية فيها .

بينما استعرض الفصل الرابع أسلوب التحليل الإحصائي لإجابات عينة البحث على الاستمارات التي تم توزيعها على العينة ، بالطرق والمقاييس والاختبارات المختلفة وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، وشمل أيضا اختبار فروض البحث .

Summary of Study

This Study has discussed the evaluation effect issue of administrative & Technical Training in Cements' companies in Kingdom of Saudi Arabia, the study obtained from it's connection with very important and vital sector, just as the training works as a guarantee of continuation & progress of companies and human recourses, it serves all administrative levels, therefore it is one of basic strategy. because it is an operation aims to provide human resources with a knowledge, skills and more ability, leads to change his behavior, functional directions in positive side.

This study aims to stand on the range of training programs efficiency that held for employees of Saudi Cement companies, and it's contribution on human resources development, and discovering the nature of problems and obstacles that limit the training activity efficiency in that companies, with presenting some recommendations to concerning body to develop the level of performance.

The researcher has defined group of assumptions just like the engagement relation that has statistical denotation between the estimation of every trainees performance, and training methods, the contains of training program, and level of trainees and between the current occupation and the academic qualification and experience years, and the researcher has assumed that there is engagement relation which has statistical denotation between the positive transform and the benefits that retains to the trainee and job and finding a general and limit plan for training.

The researcher has limited the study population with whom are beneficiary of training within the period of 1990 up to 2000, also the directed chairmen and training responsible administration, the researcher has limited sample size to be 30% of total population size, he has followed the sample population method of proportional random class, he has designed a questionnaire statement directed to research sample covers all sides related to study assumption, and he has reached to accept some assumptions and has refused others, the study has found group of results, the researcher has offer some recommendations related to the study, This study contains (4) chapters in addition to the general field of research as follows:

Study methodology which is contain of research's problem, it's goals, significant, assumption, method of research, data sources, research 's limits objectives, temporal and spatiality, also research's population and sample, previous studies which had discussed the subject of study.

First chapter has discussed literary of study, which has contained the scope of training, it's significant, goal, principal, kinds, methods, and it's planning, training activity as an open system.

Second chapter has discussed the nature of training evaluation and stages of evaluating the training program.

Third Chapter has discussed training activity in Kingdom of Saudi Arabia as a general idea and training activity in Cements' Companies as special, wherein we have discussed the plans and training programs in it.

While the forth Chapter has shown method of Statistical Analysis for responses of research's sample on the forms which has distributed for the

sample, by varies methods and measures and tests, by using Statistical program (**SPSS**), it also contained test of research's assumption.

قائمة المحتويات

| رقم الصفحة | الموضوع |
|------------|--|
| أ | الإهداء |
| ب | شكر وتقدير |
| ت | ملخص الرسالة باللغة العربية |
| ج | ملخص الرسالة باللغة الإنجليزية |
| خ | قائمة المحتويات |
| د | قائمة الجداول |
| ش | قائمة الأشكال |
| 1 | مقدمة |
| | الإطار العام للبحث |
| 3 | مشكلة البحث |
| 4 | أهداف البحث |
| 4 | أهمية البحث |
| 5 | فروض البحث |
| 5 | منهج البحث |
| 6 | مصادر بيانات البحث |
| 6 | حدود البحث |
| 7 | مجتمع البحث |
| 7 | عينة البحث |
| 9 | الدراسات السابقة |
| | الفصل الأول: الخلفية النظرية للتدريب |
| 12 | المبحث الأول: أساسيات التدريب |
| 43 | المبحث الثاني: تخطيط التدريب |
| 63 | المبحث الثالث: نظام التدريب |
| | الفصل الثاني: تقويم التدريب |
| 75 | المبحث الأول: أساسيات التقويم |
| 88 | المبحث الثاني: مراحل تقويم التدريب |
| | الفصل الثالث: التدريب في المملكة العربية السعودية |
| 109 | المبحث الأول: أجهزة التدريب في المملكة العربية السعودية |
| 121 | المبحث الثاني: التدريب الإداري والفني في شركات الإسمنت |
| رقم | الموضوع |

| الصفحة | |
|--------|--|
| | الفصل الرابع: الدراسة الميدانية |
| 141 | المبحث الأول: أسلوب التحليل الإحصائي |
| 144 | المبحث الثاني: تحليل نتائج الاستثمارات |
| 237 | المبحث الثالث: الاختبارات الإحصائية |
| 248 | المبحث الرابع: اختبار فروض البحث |
| | النتائج والتوصيات |
| 261 | النتائج |
| 267 | التوصيات |
| | قائمة المراجع |
| 271 | المراجع العربية |
| 277 | مواقع شركات الاسمنت على شبكة الإنترنت |
| 278 | المراجع الأجنبية |
| | الملاحق |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|---------------|---|---------------|
| 8 | توزيع مجتمع وعينة البحث | أ |
| 143 | قيم معامل ألفا كرونباخ لاستمارات البحث | ب |
| 144 | توزيع عينة البحث حسب الوظيفة الحالية التي يشغلونها | 1 |
| 145 | توزيع عينة البحث حسب الجنسية | 2 |
| 146 | توزيع عينة البحث حسب فئات العمر | 3 |
| 147 | توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي | 4 |
| 148 | توزيع عينة البحث حسب عدد السنوات في العمل الحالي | 5 |
| 149 | توزيع عينة البحث حسب عدد الدورات التدريبية ومكان انعقاده | 6 |
| 150 | توزيع عينة البحث حسب التحاقها ببرامج تدريبية | 7 |
| 151 | توزيع عينة البحث حسب الجهات أو المراكز التي التحقت بها | 8 |
| 152 | توزيع عينة البحث حسب أسباب عدم التحاقها ببرامج تدريبية سابقة | 9 |
| 153 | توزيع عينة البحث حسب رأيها من الإدارة المسئولة عن التدريب | 10 |
| 154 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في الأسلوب المتبع في الترشيح للبرامج التدريبية | 11 |
| 155 | توزيع عينة البحث حسب نوع التدريب الملتحقين به | 12 |
| 156 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في وقت التدريب | 13 |
| 157 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في المدربين | 14 |
| 158 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في طريقة اختيار المتدربين | 15 |
| 159 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في البرامج التدريبية | 16 |
| 160 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في توقيت تقويم برامج التدريب | 17 |
| 161 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في الحوافز المقدمة للالتحاق ببرامج التدريب | 18 |
| 162 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في حضور برنامج تدريبي آخر | 19 |
| 163 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في المدة الزمنية المخصصة لبرامج التدريب | 20 |
| 164 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في مدى تحقيق البرنامج التدريبي للأهداف المحددة له | 21 |
| 165 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في المدى الذي أتيح للمتدرب لتطبيق ما تم تعلمه | 22 |
| 166 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في مدى اهتمام الإدارة بالمتدرب بعد العودة من التدريب | 23 |
| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |

| | | |
|-----|---|----|
| 169 | توزيع آراء عينة البحث من المتدربين فيما يتعلق بدوافع التحاقهم بالبرامج التدريبية | 24 |
| 171 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بالأساليب المستخدمة في التدريب | 25 |
| 173 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بتقويمها للبرنامج التدريبي | 26 |
| 175 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بتقويمها لأداء المدربين | 27 |
| 177 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بتقويمها لفعالية طرق وأساليب التدريب | 28 |
| 179 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بتقويمها للمتدربين المشاركين في التدريب | 29 |
| 181 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بتقويمها لمحتوى البرنامج التدريبي | 30 |
| 183 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بالفوائد التي تقود على المتدرب من البرنامج التدريبي | 31 |
| 185 | توزيع آراء عينة البحث بالنسبة للتغير الإيجابي بعد التدريب | 32 |
| 187 | توزيع آراء عينة البحث بالنسبة لمعوقات متابعة وتقويم برامج التدريب | 33 |
| 189 | توزيع عينة البحث حسب الوظيفة الحالية التي يشغلها | 34 |
| 190 | توزيع عينة البحث حسب الجنسية | 35 |
| 191 | توزيع عينة البحث حسب فئات العمر | 36 |
| 192 | توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي | 37 |
| 193 | توزيع عينة البحث حسب عدد السنوات في العمل الحالي | 38 |
| 194 | توزيع عينة البحث حسب أساس اختيار المرؤوسين للبرامج التدريبية | 39 |
| 195 | توزيع عينة البحث حسب دوافع التدريب عند ترشيح المرؤوسين للبرامج التدريبية | 40 |
| 196 | توزيع عينة البحث حسب تحديد البرامج التدريبية | 41 |
| 197 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في وجود خطة محددة للتدريب | 42 |
| 198 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في تقديم حوافز للتدريب | 43 |
| 199 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في المراحل التي تساهم فيها في البرامج التدريبية | 44 |
| 201 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بالتغير الإيجابي على المتدربين بعد عودتهم من البرامج التدريبية | 45 |
| 203 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بالفوائد التي عادت على المتدربين بعد عودتهم من البرامج التدريبية | 46 |

| | | |
|------------|--------------|------------|
| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|------------|--------------|------------|

| | | |
|-----------------------|---|-----------------------|
| 205 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بالفوائد التي تحققت للعمل نتيجة التحاق المتدربين بالبرامج التدريبية | 47 |
| 207 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بالطرق التي تستخدمها لتقويم برامج التدريب | 48 |
| 209 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بالمشكلات التي تحد من فعالية برامج التدريب | 49 |
| 211 | توزيع آراء عينة البحث فيما يتعلق بمعوقات متابعة وتقييم برامج التدريب | 50 |
| 213 | توزيع عينة البحث حسب الجنسية | 51 |
| 214 | توزيع عينة البحث حسب فئات العمر | 52 |
| 215 | توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي | 53 |
| 216 | توزيع عينة البحث حسب سنوات العمل الحالي | 54 |
| 217 | توزيع إجابات عينة البحث حسب الجهة المسؤولة عن التدريب | 55 |
| 218 | توزيع إجابات عينة البحث حسب الأسلوب المتبع في اختيار المتدربين | 56 |
| 219 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في الطرق المستخدمة في التدريب | 57 |
| 220 | توزيع إجابات عينة البحث حسب المدة المخصصة لبرامج التدريب | 58 |
| 221 | توزيع عينة البحث حسب مشاركتها في التخطيط لبرامج التدريب | 59 |
| 222 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في قاعات التدريب | 60 |
| 223 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في الحوافز التي تمنح للمتدربين | 61 |
| 224 | توزيع عينة البحث حسب مشاركتها في تقويم البرامج التدريبية | 62 |
| 225 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في توقيت برامج التدريب | 63 |
| 226 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في أفضل طرق برامج التدريب | 64 |
| 227 | توزيع إجابات عينة البحث حسب ملاحظاتها على المتدربين | 65 |
| 228 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في أسلوب تقدير الميزانية | 66 |
| 229 | توزيع إجابات عينة البحث حسب مدى كفاية الميزانية لمقابلة الاحتياجات التدريبية | 67 |
| 231 | توزيع آراء عينة البحث بالنسبة لأهم مقومات نجاح البرامج التدريبية | 68 |
| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
| 233 | توزيع آراء عينة البحث بالنسبة لأهم الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية | 69 |
| 235 | توزيع آراء عينة البحث بالنسبة للمعوقات التي تعوق نجاح | 70 |

| | البرامج التدريبية | |
|-----|--|----|
| 238 | جدول تحليل التباين تبعاً للوظيفة الحالية | 71 |
| 239 | جدول تحليل التباين تبعاً للمؤهل العلمي | 72 |
| 241 | معاملات الارتباط بين عدد السنوات في العمل الحالي ومحاور الدراسة | 73 |
| 241 | معاملات الارتباط بين الفوائد التي تعود على المتدرب من أساليب التدريب ومحتوى البرنامج التدريبي | 74 |
| 242 | معاملات الارتباط بين التغيير الإيجابي بعد التدريب وأساليب التدريب ومحتوى البرنامج التدريبي | 75 |
| 242 | جدول اختبار "ت" | 76 |
| 245 | معاملات الارتباط بين عدد السنوات في العمل الحالي ومقومات نجاح البرامج التدريبية والأساليب المستخدمة فيها | 77 |
| 246 | جدول تحليل التباين تبعاً للمؤهل العلمي | 78 |

قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|---------------|--|--------------|
| 67 | مكونات النظام المفتوح | أ |
| 73 | مكونات نظام التدريب | ب |
| 82 | أبعاد السلوك الإنساني | ج |
| 107 | مراحل تقويم النشاط التدريبي | د |
| 144 | توزيع عينة البحث حسب الوظيفة الحالية التي يشغلونها | 1 |
| 145 | توزيع عينة البحث حسب الجنسية | 2 |
| 146 | توزيع عينة البحث حسب فئات العمر | 3 |
| 147 | توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي | 4 |
| 148 | توزيع عينة البحث حسب عدد السنوات في العمل الحالي | 5 |
| 149 | توزيع عينة البحث حسب عدد الدورات التدريبية ومكان انعقاده | 6 |
| 150 | توزيع عينة البحث حسب التحاقها ببرامج تدريبية | 7 |
| 151 | توزيع عينة البحث حسب الجهات أو المراكز التي التحقت بها | 8 |
| 152 | توزيع عينة البحث حسب أسباب عدم التحاقها ببرامج تدريبية سابقة | 9 |
| 153 | توزيع عينة البحث حسب رأيها من الإدارة المسؤولة عن التدريب | 10 |
| 154 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في الأسلوب المتبع في الترشيح للبرامج التدريبية | 11 |
| 155 | توزيع عينة البحث حسب نوع التدريب الملتحقين به | 12 |
| 156 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في وقت التدريب | 13 |
| 157 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في المدربين | 14 |
| 158 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في طريقة اختيار المتدربين | 15 |
| 159 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في البرامج التدريبية | 16 |
| 160 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في توقيت تقويم برامج التدريب | 17 |
| 161 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في الحوافز المقدمة للالتحاق ببرامج التدريب | 18 |
| 162 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في حضور برنامج تدريبي آخر | 19 |
| 163 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في المدة الزمنية المخصصة لبرامج التدريب | 20 |
| 164 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في مدى تحقيق البرنامج التدريبي للأهداف المحددة له | 21 |
| 165 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في المدى الذي أتيح للمتدرب لتطبيق ما تم تعلمه | 22 |
| رقم الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |

| | | |
|-----|---|----|
| 166 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في مدى اهتمام الإدارة بالمتدرب بعد العودة من التدريب | 23 |
| 189 | توزيع عينة البحث حسب الوظيفة الحالية التي يشغلها | 24 |
| 190 | توزيع عينة البحث حسب الجنسية | 25 |
| 191 | توزيع عينة البحث حسب فئات العمر | 26 |
| 192 | توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي | 27 |
| 193 | توزيع عينة البحث حسب عدد السنوات في العمل الحالي | 28 |
| 194 | توزيع عينة البحث حسب أساس اختيار المرؤوسين للبرامج التدريبية | 29 |
| 195 | توزيع عينة البحث حسب دوافع التدريب عند ترشيح المرؤوسين للبرامج التدريبية | 30 |
| 196 | توزيع عينة البحث حسب تحديد البرامج التدريبية | 31 |
| 197 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في وجود خطة محددة للتدريب | 32 |
| 198 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في تقديم حوافز للتدريب | 33 |
| 199 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في المراحل التي تساهم فيها في البرامج التدريبية | 34 |
| 213 | توزيع عينة البحث حسب الجنسية | 35 |
| 214 | توزيع عينة البحث حسب فئات العمر | 36 |
| 215 | توزيع عينة البحث حسب المؤهل العلمي | 37 |
| 216 | توزيع عينة البحث حسب سنوات العمل الحالي | 38 |
| 217 | توزيع إجابات عينة البحث حسب الجهة المسؤولة عن التدريب | 39 |
| 218 | توزيع إجابات عينة البحث حسب الأسلوب المتبع في اختيار المتدربين | 40 |
| 219 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في الطرق المستخدمة في التدريب | 41 |
| 220 | توزيع إجابات عينة البحث حسب المدة المخصصة لبرامج التدريب | 42 |
| 221 | توزيع عينة البحث حسب مشاركتها في التخطيط لبرامج التدريب | 43 |
| 222 | توزيع عينة البحث حسب رأيها في قاعات التدريب | 44 |
| 223 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في الحوافز التي تمنح للمتدربين | 45 |
| 224 | توزيع عينة البحث حسب مشاركتها في تقويم البرامج التدريبية | 46 |
| 225 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في توقيت برامج التدريب | 47 |

| رقم الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|------------|---|-----------|
| 226 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في أفضل طرق برامج التدريب | 48 |

| | | |
|-----|--|----|
| 227 | توزيع إجابات عينة البحث حسب ملاحظاتها على المتدربين | 49 |
| 228 | توزيع إجابات عينة البحث حسب رأيها في أسلوب تقدير الميزانية | 50 |
| 229 | توزيع إجابات عينة البحث حسب مدى كفاية الميزانية لمقابلة الاحتياجات التدريبية | 51 |