

ملخص الدراسة

تقويم أثر التدريب الإداري والفني في شركات الإسمنت السعودية من وجهة نظر الإدارة والموظف

حالة شركات الإسمنت السعودية
للفترة من 1990م - 2000م

إعداد

مصطفى زين بكر سطيح

إشراف البروفيسور

على عبدالله الحاكم

2005م

يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير لأستاذي البروفيسور علي عبدالله الحاكم وأعضاء هيئة التحكيم لموافقتهم على مناقشة الرسالة، وكذلك إلى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا على المساعدات التي قدمتها وموافقتها أن أكون أحد طلابها.

الباحث

أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم:-

- عمل جداول تكرارية بسيطة تشمل التكرارات والنسب المئوية لأسئلة كل استمارة من استمارات البحث.
- حساب المتوسط المرجح لإجابات العينة على الأسئلة الواردة في شكل مشابه لمقياس كيلرت، حيث يعتبر من أفضل أساليب قياس الاتجاهات للأسباب الآتية:-
أ) سهولة فهم عينة البحث لهذا المقياس.
ب) عدم شعور العينة بالملل عند الإجابة على أسئلة الاستمارة، وبالتالي ضمان الحصول على إجابات صحيحة.
ويستخدم المتوسط المرجح إذا كان المتغير يأخذ قيماً تختلف من حيث أهميتها، لذلك يجب أخذ هذه الأهمية في الاعتبار وذلك بإعطاء كل عبارة الوزن المناسب لأهميتها، تتم إعطاء إجابة:-

5	الوزن أو الأهمية	موافق تماماً (مناسب جداً - فعالة جداً)
4	الوزن أو الأهمية	موافق (مناسب - فعالة)
3	الوزن أو الأهمية	محايد (مناسب إلى حد ما)
2	الوزن أو الأهمية	غير موافق (غير مناسب - قليلة الفعالية)
1	الوزن أو الأهمية	غير موافق تماماً (غير مناسب إطلاقاً - عديمة الفعالية)

وذلك بهدف معرفة إلى أي فئة تنتمي إجابات العينة.

فيذا وقع المتوسط المرجح لإجابات العينة بين:-

غير موافق تماماً.	غير موافق تماماً.	غير موافق تماماً.	غير موافق تماماً.	غير موافق تماماً.	1 - 1.79
غير موافق.	غير موافق.	غير موافق.	غير موافق.	غير موافق.	1.80 - 2.59
محايد.	محايد.	محايد.	محايد.	محايد.	2.60 - 3.39
موافق.	موافق.	موافق.	موافق.	موافق.	3.40 - 4.19
موافق تماماً.	موافق تماماً.	موافق تماماً.	موافق تماماً.	موافق تماماً.	4.20 - 5.00

- إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي "ف" بين الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي وبين كل من دوافع الالتحاق بالبرنامج التدريبي، الأساليب المستخدمة في التدريب، تقويم أداء المديرين، تقويم المتدربين المشاركين في التدريب، تقويم محتوى البرنامج التدريبي. بالنسبة لاستمارة المتدرب. وذلك بوضع فرض العدم "ف": لا توجد فروق معنوية بين متوسطات إجابات العينة تبعاً للوظيفة الحالية.

أمام الفرض البديل "ف": توجد فروق معنوية بين متوسطات إجابات العينة تبعاً للوظيفة الحالية. فإذا كانت قيمة الاحتمال أقل من أو تساوي (0.05) نرفض فرض العدم "ف". ونقبل الفرض البديل "ف". أي توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العينة. والعكس فإذا كانت قيمة الاحتمال أكبر من (0.05) تقبل فرض العدم "ف". ونرفض الفرض البديل "ف". أي لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات العينة. ونفس الخطوات بالنسبة للمؤهل العلمي.

- إجراءات اختيار تحليل التباين الأحادي "ف" بين المؤهل العلمي وبين كل من مقومات نجاح البرامج التدريبية، الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية. وذلك بالنسبة لاستمارة منسوبي إدارة التدريب.

- إجراء اختبار "ت" بين وجود خطة عامة محددة للتدريب في جهة العمل وبين كل من التغيير الإيجابي على المتدربين بعد عودتهم من برامج التدريب، الفوائد التي عادت على المتدربين بعد عودتهم من برامج التدريب، الفوائد التي تحققت للعمل نتيجة التحاق المتدربين بالبرامج التدريبية. بالنسبة للاستمارة الخاصة برئيس المتدرب.

وذلك بوضع فرض العدم "ف": لا توجد فروق معنوية بين متوسطي إجابات العينة تبعاً لوجود خطة للتدريب.

أمام الفرض البديل ف: توجد فروق معنوية بين متوسطي إجابات العينة تبعاً لوجود خطة للتدريب.

فإذا كانت قيمة الاحتمال أقل من أو تساوي (0.05) نرفض فرض العدم ف. ونقبل الفرض البديل ف. أي توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات العينة تبعاً لوجود أو عدم وجود خطة عامة محددة للتدريب. والعكس إذا كانت قيمة الاحتمال أكبر من (0.05) نقبل فرض العدم ف. ونرفض الفرض البديل ف. أي لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطي إجابات العينة تبعاً لوجود أو عدم وجود خطة عامة محددة للتدريب.

- حساب معامل الارتباط واختيار معنويته بين عدد السنوات في العمل الحالي وبين كل من: دوافع الالتحاق بالبرنامج التدريبي، تقويم أداء المدربين، الأساليب المستخدمة في التدريب، تقويم المتدربين، تقويم محتوى البرنامج التدريبي. بالنسبة لاستمارة المتدرب.

- حساب معامل الارتباط واختيار معنويته بين التغيير الإيجابي بعد التدريب وبين كل من: الأساليب المستخدمة في التدريب، تقويم أداء المدربين، تقويم محتوى البرنامج التدريبي. بالنسبة لاستمارة المتدرب.

- حساب معامل الارتباط واختبار معنويته بين عدد السنوات في العمل الحالي وبين كل من: مقومات نجاح البرامج التدريبية، الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية. بالنسبة لاستمارة منسوبي إدارة التدريب.

- إجراء اختبار الصدق والثبات لأسئلة الاستثمارات المستخدمة في جميع البيانات، وذلك باستخدام معامل "ألفا كرونباخ". وهذا العامل يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح. فإذا لم يكن هناك صدق في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي صفر، وعلى العكس إذا كان هناك صدق تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح. أي أن زيادة قيمة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات في عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

وبحساب معامل ألفا كرونباخ، نجد أنه بلغ (0.945) بالنسبة لاستمارة المتدرب، (0.829) بالنسبة لاستمارة رئيس المتدرب، (0.786) بالنسبة لاستمارة منسوبي إدارة التدريب. وهذه النتائج تعتبر مرتفعة مما يؤكد صحة وثبات أسئلة الاستثمارات المستخدمة في جميع البيانات.

- اختبار فروض البحث:-

- النتائج والتوصيات:-

- النتائج:-

توصل الباحث إلى النتائج الآتية:-

أولاً: استمارة المتدرب:-

1- حوالي نصف العينة وبنسبة 42.8% من الفنيين، 22.6% من الإداريين،

15.5% رؤساء أقسام، 12.5% مدراء أقسام.

2- الغالبية العظمى من العينة من السعوديين وبنسبة بلغت 81.8%.

3- نسبة متقاربة من العينة بلغت 41.4%، 40.4% أعمارهم تتراوح بين 20 إلى

29 سنة، 30 إلى 39 سنة. وباقي العينة أعمارهم 40 سنة فأكثر.

4- أكثر من ربع العينة بقليل وبنسبة بلغت 29.6% من الحاصلين على مؤهل

جامعي، 8.1% فقط من الحاصلين على مؤهل فوق الجامعي. وباقي العينة من

الحاصلين على دبلوم في وثانوية عامة.

5- الغالبية العظمى من العينة وبنسبة بلغت 94.6% قضوا في عملهم الحالي من

سنة إلى 19 سنة، وباقي العينة قوا في عملهم الحالي 20 سنة فأكثر.

6- الغالبية العظمى من العينة أجابت بالتحاقها ببرامج تدريبية وبنسبة بلغت

88.2%.

- 7- مراكز التدريب التابعة للشركات التي تعمل بها العينة جاءت في مقدمة الجهات التي التحقت بها العينة تلاها المراكز التدريبية داخل المملكة وأخيراً الجهات التدريبية خارج المملكة.
- 8- جاء الطلب الشخصي من المتدرب في مقدمة أساليب الترشيح، تلاه ترشيح الرئيس المباشر ثم الخطة المعتمدة سنوياً للتدريب.
- 9- جاء التدريب للتأهيل للوظيفة في مقدمة أنواع التدريب تلاه التدريب للترقية ثم التدريب بسبب تغير ظروف العمل.
- 10- أكثر من ثلاثة أرباع العينة وبنسبة بلغت 77.4% يفضلوا التفرغ الكامل من العمل أثناء فترة التدريب.
- 11- أن يكون المدربون من مراكز أو جهات تدريبية متخصصة جاء في مقدمة رأي العينة بالنسبة للجهات التي يتبعها المدربين.
- 12- جاء الجانب النظري في مقدمة الجوانب التي تركز عليها برامج التدريب، تلاها الجانب النظري والتطبيقي معاً، وأخيراً الجانب التطبيقي.
- 13- الغالبية العظمى من عينة البحث وبنسبة بلغت 81.5% ترى أن يتم تقويم البرنامج التدريبي بعد انتهاء البرنامج.
- 14- غالبية العينة وبنسبة 79.1% ترى أن الحوافز المقدمة للالتحاق ببرامج التدريب غير مناسبة.
- 15- الغالبية العظمى من عينة البحث وبنسبة بلغت 91.9% أجابوا برغبتهم في حضور برنامج تدريبي آخر.
- 16- أكثر من ثلثي العينة وبنسبة بلغت 68.7% أجابوا بعدم كفاية المدة المخصصة لبرنامج التدريب.
- 17- حوالي ثلثي العينة وبنسبة 67.7% حقق هدفه بدرجة قليلة، 28.3% أجابوا أن البرنامج حقق هدفه بدرجة كبيرة. وأجاب 3.7% من العينة أن البرنامج لم يحقق أهدافه.
- 18- أكثر من نصف العينة وبنسبة 59.3% أجابوا أنهم لم يطبقوا أي شيء مما تعلموه من البرامج التدريبية، وأجاب 33.7% أنهم طبقوا أغلب ما تعلموه. في حين أجاب 6.4% فقط أنهم طبقوا كل ما تعلموه.
- 19- حوالي ثلاثة أرباع العينة وبنسبة 75.8% أجابت بتجاهل الإدارة للمتدربين بعد عودتهم من برامج التدريب، في حين أجاب 22.6% أي حوالي خمس العينة باهتمام الإدارة بتطبيق ما تعلمه المتدرب في برنامج التدريب.

- 20- جاءت الدوافع الآتية في مقدمة دوافع الالتحاق بالبرنامج التدريبي.
تطوير المهارات، تطوير القدرات، تطوير المعارف، الإطلاع على الجديد في مجال العمل، اكتساب سلوك جديد.
- 21- غالبية عينة البحث أجابت أن المحاضرات تستخدم بدرجة كبيرة جداً في البرامج التدريبية، تلاها المناقشة الجماعية تستخدم بدرجة كبيرة، دراسة الحالات تستخدم إلى حد ما في البرامج التدريبية.
- 22- غالبية عينة البحث أجابت أن البرنامج التدريبي مناسب فيما يتعلق بالعناصر الآتية:-
المحتوى العلمي، ارتباط المحتوى التدريبي مع واجبات الوظيفة، علاقة المهارات والقدرات المكتسبة مع التخصص ومع متطلبات العمل، عدد المتدربين في البرنامج.
- 23- غالبية عينة البحث أجابت أن أداء المدربين مناسب بالنسبة للعناصر الآتية:-
الوضوح في تقديم المادة العلمية، الإلمام بمحتويات المادة العلمية، الجهة العلمية والعملية، الإلمام بطبيعة عمل المتدربين.
- 24- جاءت إجابات العينة أن الزيارات الميدانية، دراسة الحالات، المناقشة الجماعية في مقدمة طرق وأساليب التدريب من حيث الفعالية. تلاها تمثيل الأدوار، التمارين، المحاضرات، المحاكاة.
- 25- غالبية العينة وافقت أن البرنامج التدريبي يعالج قضايا عملية ويضع لها الحلول المناسبة.
- 26- الغالبية العظمى من عينة البحث توافق على جميع الفوائد التي تعود على المتدرب والواردة في استمارة البحث.
- 27- غالبية عينة البحث أجابت أنها شعرت بتغير إيجابي فيما يتعلق بالمهارات والقدرات والمعارف والاتجاهات وأسلوب أداء العمل.
- 28- جاءت المعوقات الآتية في مقدمة معوقات متابعة وتقييم برامج التدريب:-
عدم اهتمام الرؤساء المباشرين بالمتدربين المتفوقين، عمومية أهداف بعض برامج التدريب، عدم شمول التقييم لكافة عناصر التدريب، عدم وجود بيئة عمل مناسبة للمتدربين لتطبيق ما أكتسبوه من برامج التدريب.

ثانياً: استمارة رئيس المتدرب:-

- 1- حوالي ثلثي العينة وبنسبة 66.7% رؤساء أقسام، 13.7% مشرفين، 15.6% رئيس شعبة ومدير إدارة.
- 2- حوالي ثلاثة أرباع العينة وبنسبة بلغت 72.5% من السعوديين.
- 3- الغالبية العظمى من العينة وبنسبة 90.2% تتراوح أعمارهم أقل من 35 سنة (52.9%)، من 35 إلى 44 سنة (37.3%). في حين أن باقي العينة أعمارهم 45 سنة فأكثر.
- 4- حوالي ثلثي العينة وبنسبة بلغت 66.7% من الحاصلين على مؤهل جامعي، 2.0% من الحاصلين على مؤهل فوق الجامعي. وباقي العينة من الحاصلين على الثانوية العامة.
- 5- حوالي ثلثي العينة وبنسبة 66.7% قضوا من سبع إلى (12) سنة في عملهم الحالي، 23.5% من العينة قضوا (13) سنة فأكثر.
- 6- ترشيح الرؤساء المباشرين ثم الطلب الشخصي من المرؤوسين وترشيح شئون العاملين جاءت في مقدمة أسس اختيار المرؤوسين للبرامج التدريبية.
- 7- جاء تطوير قدرات ومهارات ومعارف المرؤوسين في مقدمة دوافع ترشيح المرؤوسين للبرامج التدريبية تلاهم استيفاء متطلبات الترقية.
- 8- غالبية العينة وبنسبة 68.6% أجابت بوجود خطة عامة محددة للتدريب.
- 9- غالبية العينة وبنسبة بلغت 68.6% أجابت بعدم تقديم الشركات أي حوافز للمرؤوسين للالتحاق ببرامج التدريب.
- 10- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية جاءت في مقدمة المراحل التي تساهم فيها العينة، تلاها اختبار المرشحين ثم تقويم البرامج التدريبية.
- 11- نسبة كبيرة من العينة أجابت بوجود تغيير إيجابي على المتدربين بعد عودتهم من برامج التدريب بالنسبة للعناصر الآتية:-
التغيير في مهارات المتدربين، التغيير في معارف المتدربين وزيادة معلوماتهم، التغيير من الروح المعنوية للمتدربين وكذلك أسلوب تعاملهم سواء مع الرؤساء أو الزملاء.
- 12- غالبية عينة البحث ترى أن الفوائد الآتية جاءت في مقدمة الفوائد التي عادت على المتدربين بعد عودتهم من البرامج التدريبية:-
رفع كفاءة المرؤوسين في أدائهم الوظيفي، زيادة فرص الترقى، حدوث تغيير إيجابي في سلوك المرؤوسين، اكتساب أساليب جديدة في أداء العمل، اكتساب سلوك إيجابي في التعامل مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين.

- 13- الغالبية العظمى من عينة البحث توافق على جميع الفوائد التي تحققت للعمل نتيجة التحاق المتدربين بالبرامج التدريبية.
- 14- مقارنة أداء المتدربين قبل وبعد التحاقهم ببرامج التدريب، طلب تقارير من المدربين عن مستوى أداء المتدربين جاءت في مقدمة الطرق المستخدمة لتقويم البرامج التدريبية.
- 15- عدم توفر الظروف المناسبة لتطبيق ما أكتسبه المتدربون في وظائفهم، جاءت في مقدمة المشكلات التي تحد من فعالية برامج التدريب.
- 16- نسبة كبيرة من العينة أجابت أن المعوقات الآتية تعوق متابعة وتقويم برامج التدريب:-
- قلة الوعي بأهمية التدريب، ضعف التأهيل في مجال التدريب، ضعف ارتباط بعض برامج التدريب بمهام ووظائف المتدربين، قلة استعانة جهات التدريب بالمتخصصين من الخارج، عدم شمول خطط التدريب لجميع مستويات العاملين الوظيفية، ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي تقدم للمتدربين.

ثالثاً: استمارة منسوبي إدارة التدريب:-

- 1- أكثر من نصف العينة وبنسبة 58.8% من غير السعوديين.
- 2- نسبة متساوية بلغت 41.2% أعمارهم تقع في فئة السن أقل من 40 سنة، من 40 إلى 49 سنة.
- 3- 70.6% من العينة من الحاصلين على مؤهل جامعي، 23.5% من الحاصلين على مؤهل فوق الجامعي، 5.9% فقط حاصلين على دبلوم في.
- 4- غالبية العينة وبنسبة 70.6% قضت من سنة إلى 9 سنوات في العمل الحالي. في حين أن 5.9% قضت في عملها الحالي (20) سنة فأكثر.
- 5- أكثر من نصف العينة بقليل وبنسبة 58.8% أجابت أن مركز التدريب التابع للشركة هو المسئول عن التدريب. تلاها إدارة التدريب بنسبة 41.2%.
- 6- ترشيح الرئيس المباشر جاء في مقدمة الأساليب المتبعة في اختيار المتدربين، تلاه الخطة المعتمدة للتدريب.
- 7- 94.1% من العينة أجابت أن الطرق المستخدمة في التدريب ملائمة.
- 8- الغالبية العظمى من العينة وبنسبة بلغت 82.3% أجابت أن المدة الزمنية المخصصة لبرامج التدريب تعتبر كافية.

- 9- أكثر من ثلاثة أرباع العينة وبنسبة 76.5% أجابت أنها تشارك بدرجة كبيرة في التخطيط لبرامج التدريب.
- 10- جميع مفردات العينة أجابت أن القاعات المخصصة للتدريب ملائمة.
- 11- 35.3% من العينة أجابوا أن الحوافز التي تمنح للمتدربين كافية، في حين أجاب 41.2% من العينة أنها غير كافية.
- 12- الغالبية العظمى من العينة وبنسبة بلغت 82.3% أجابت أنها تشارك في تقويم برامج التدريب.
- 13- جاء تقويم برامج التدريب بعد التنفيذ في مقدمة إجابات العينة بالنسبة لتوقيت التقويم، تلاه التقويم أثناء تنفيذ برامج التدريب.
- 14- جاءت الاختبارات واستطلاع آراء الرؤساء والمتدربين في مقدمة طرق تقويم برامج التدريب.
- 15- أجابت عينة من البحث أن انخفاض مستوى التحصيل واللامبالاة لدى المتدربين في مقدمة ملاحظات منسوبي إدارة التدريب، تلاها عدم الاقتناع بالحاجة للتدريب.
- 16- بسؤال عينة البحث عن أسلوب تقدير ميزانية برامج التدريب، جاءت الاحتياجات التدريبية المخطط لها في مقدمة الأساليب، تلاها نسبة ثابتة من الإنفاق على التدريب سنوياً، ثم التقدير الجزائي.
- 17- أكثر من ثلث العينة وبنسبة بلغت 35.3% أن ميزانية التدريب غير كافية، وفي المقابل أجابت نفس النسبة أنها غير كافية. في حين أجاب 17.6% من العينة أن الميزانية تكون بناء على الاحتياجات التدريبية المخطط لها.
- 18- غالبية عينة البحث أجابت أن العناصر الآتية تأتي في مقدمة مقومات نجاح البرامج التدريبية:-
الجدية من جانب المتدربين، التحديد الموضوعي للاحتياجات التدريبية، التصميم الدقيق للبرامج التدريبية، توفر طرق ووسائل تدريب حديثة وملائمة، المتابعة والتقويم المستمر للبرامج التدريبية، مؤهلات وخبرات المدرب، ربط الترقية باحتياز البرامج التدريبية.
- 19- نسبة كبيرة من العينة أجابت أن الأساليب الآتية تأتي في مقدمة أهم الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية:-
المحاضرات، الزيارات الميدانية، المناقشة الجماعية، دراسة الحالات والندوات والمحاكاة.

20- جاء اعتذار بعض الرؤساء عن ترشيح العاملين الجيدين بحجة عدم توفر البديل في

مقدمة المعوقات التي تعوق نجاح البرامج التدريبية.

- الاختبارات الإحصائية:-

1- استمارة المتدرب:-

▪ اختيار تحليل التباين الأحادي "ف" بين كل من: الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي. وبين كل من المحاور الآتية: دوافع الالتحاق بالبرنامج التدريبي، الأساليب المستخدمة في التدريب، تقويم أداء مدرسين، تقويم المتدربين، تقويم محتوى البرنامج التدريبي. أتضح وجود فرق معنوي ذو دلالة إحصائية بين متوسط إجابات عينة البحث من المتدربين على محاور البحث يرجع إلى اختلاف الوظيفة الحالية وكذلك اختلاف المؤهل العلمي لعينة البحث.

▪ معامل الارتباط واختبار معنويته بين عدد السنوات في العمل الحالي وبين كل من: دوافع الالتحاق بالبرنامج التدريبي، تقويم أداء المدرسين، الأساليب المستخدمة في التدريب، تقويم المتدربين، تقويم محتوى البرنامج التدريبي. وقد أتضح وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين عدد السنوات في العمل الحالي وبين كل من تقويم أداء المدرسين وكذلك أداء المتدربين.

▪ معامل الارتباط واختيار معنويته بين الفوائد التي تعود على المتدرب من البرنامج التدريبي وبين كل من: الأساليب المستخدمة في التدريب، تقويم المتدربين، تقويم محتوى البرنامج التدريبي. وقد أتضح وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين الفوائد التي تعود على المتدرب وبين تقويم المتدربين المشاركين في التدريب.

▪ معامل الارتباط واختيار معنويته بين التغير الإيجابي على المتدربين بعد التدريب وبين كل من: الأساليب المستخدمة في التدريب، تقويم المتدربين، تقويم محتوى البرنامج التدريبي. وقد أتضح وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين التغير الإيجابي على المتدربين وبين كل من الأساليب المستخدمة في التدريب، تقويم المتدربين، تقويم محتوى البرنامج التدريبي.

2- استمارة رئيس المتدرب:-

- اختبار "ت" بين وجود خطة عامة محددة للتدريب من جهة العمل، وبين كل من: التغيير الإيجابي على المتدربين بعد عودتهم من برامج التدريب، الفوائد التي عادت على المتدربين بعد عودتهم من برامج التدريب، الفوائد التي تحققت للعمل نتيجة التحاق المتدربين بالبرامج التدريبية.
- وقد أتضح وجود فرق معنوي ذو دلالة إحصائية بين وجود خطة محددة للتدريب في جهة العمل وبين كل من: الفوائد التي عادت على المتدربين بعد عودتهم من برامج التدريب، وكذلك الفوائد التي تحققت للعمل نتيجة التحاق المتدربين بالبرامج التدريبية.

3- استمارة منسوبي إدارة التدريب:-

- معامل الارتباط واختبار معنويته بين عدد السنوات في العمل الحالي، وبين كل من: مقومات نجاح البرامج التدريبية، الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية.
- وقد أتضح وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين عدد السنوات في العمل الحالي وبين مقومات نجاح البرامج التدريبية.
- اختبار تحليل التباين الأحادي "ف" بين المؤهل العلمي لعينة البحث وبين كل من: مقومات نجاح البرامج التدريبية، الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية.
- وقد أتضح عدم وجود فرق معنوي ذو دلالة إحصائية بين متوسط إجابات عينة البحث بالنسبة لمقومات نجاح البرامج التدريبية، الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية يرجع إلى اختلاف المؤهل العلمي لعينة البحث.

- نتائج اختبارات الفروض الإحصائية:-

أظهرت نتائج اختبارات الفروض الإحصائية للبحث ما يلي:-

1- استمارة المتدربين:-

(أ) قبول فروض البحث الآتية:-

- الفرض الأول: هناك علاقة بين دوافع الالتحاق بالبرنامج التدريبي وبين كل من الوظيفة الحالية والمؤهل العلمي وعدد السنوات في العمل الحالي.
- الفرض الثاني: هناك علاقة بين تقييم أداء المدربين وبين كل من الوظيفة الحالية والمؤهل العلمي وعدد السنوات في العمل الحالي.

- الفرض الثالث: هناك علاقة بين تقييم أساليب التدريب وبين كل من الوظيفة الحالية والمؤهل العلمي وعدد السنوات في العمل الحالي.
- الفرض الرابع: هناك علاقة بين تقييم محتوى البرنامج التدريبي وبين كل من الوظيفة الحالية والمؤهل العلمي وعدد السنوات في العمل الحالي.
- الفرض الخامس: هناك علاقة بين تقييم مستوى المتدربين وبين كل من الوظيفة الحالية والمؤهل العلمي وعدد السنوات في العمل الحالي.
- الفرض السابع: هناك علاقة بين التغير الإيجابي بعد التدريب وبين كل من الأساليب المستخدمة في التدريب وتقييم محتوى البرنامج التدريبي.

(ب) رفض فرض البحث السادس:-

هناك علاقة بين الفوائد التي تعود على المتدربين من البرنامج التدريبي وبين كل من الأساليب المستخدمة في التدريب وتقييم محتوى البرنامج التدريبي.

2- استمارة رئيس المتدرب:-

(أ) قبول فرض البحث الآتية:-

الفرض التاسع: هناك علاقة بين الفوائد التي عادت على المتدرب وبين وجود خطة عامة ومحددة للتدريب.

الفرض العاشر: هناك علاقة بين الفوائد التي تحققت للعمل وبين وجود خطة عامة ومحددة للتدريب.

(ب) رفض فرض البحث الثامن: هناك علاقة بين التغير الإيجابي على المتدربين وبين وجود خطة عامة ومحددة للبحث.

3- استمارة منسوبي إدارة التدريب:-

(أ) قبول الفرض الحادي عشر:

هناك علاقة بين مقومات نجاح البرامج التدريبية وبين كل من المؤهل وعدد السنوات في العمل الحالي.

(ب) رفض الفرض الثاني عشر:

هناك علاقة بين الأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية وبين كل من المؤهل وعدد السنوات في العمل الحالي.