

### (Assignment 3) المشروع النهائي 2 – التكلفة الثالث

#### الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

اسم الطالب: مشعل خالد محمد الغامدي

#### 1. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

##### 1.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل من أهم فصول الدراسة، حيث يتناول تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بموضوع جودة برامج التدريب والتطوير في المنظمات وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين. ويهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل الأدبيات العلمية والدراسات السابقة، ومناقشتها في ضوء الإطار النظري الذي تم استعراضه في الفصول السابقة، وذلك للوصول إلى فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحديد أهم العوامل المؤثرة فيها.

وتكتسب عملية تحليل النتائج أهمية كبيرة في البحوث العلمية، لأنها تمثل المرحلة التي يتم من خلالها تفسير المعلومات والبيانات وربطها بأهداف الدراسة وتساؤلاتها. كما تساعد هذه العملية على توضيح مدى توافق النتائج مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، وإبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، بما يسهم في تعزيز القيمة العلمية للدراسة وتقديم تفسيرات منطقية للنتائج المستخلصة.

وقد ركزت الدراسة الحالية على تحليل العلاقة بين جودة برامج التدريب والتطوير باعتبارها المتغير المستقل، والأداء الوظيفي للعاملين باعتباره المتغير التابع. وتم ذلك من خلال مراجعة وتحليل نتائج الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت هذا الموضوع، إضافة إلى الاستفادة من المفاهيم والنظريات العلمية المرتبطة بالتدريب والتطوير وإدارة الموارد البشرية.

كما يهدف هذا الفصل إلى توضيح أثر أبعاد جودة برامج التدريب والتطوير المختلفة، مثل تحديد الاحتياجات التدريبية، وجودة المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والبيئة التدريبية، وأساليب تقييم التدريب، على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. ويُتوقع أن تسهم هذه الأبعاد في تحسين كفاءة العاملين وتنمية مهاراتهم المهنية ورفع مستويات الإنتاجية والجودة داخل المنظمات.

ويتناول الفصل كذلك مناقشة النتائج في ضوء الأدبيات العلمية الحديثة، مع التركيز على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحليلها بصورة موضوعية. كما يتم توضيح كيفية مساهمة برامج التدريب والتطوير ذات الجودة العالية في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية، بالإضافة إلى استعراض أبرز العوامل التي تؤثر في نجاح البرامج التدريبية وتحقيق نتائج إيجابية على مستوى العاملين والمنظمة.

وتساعد مناقشة النتائج على إبراز أهمية الاستثمار في الموارد البشرية من خلال برامج تدريبية وتطويرية فعالة، حيث أثبتت العديد من الدراسات أن المنظمات التي تهتم بجودة التدريب والتطوير تحقق مستويات

أعلى من الأداء والإنتاجية والابتكار مقارنة بالمنظمات التي لا تولي هذا الجانب الاهتمام الكافي. كما أن هذه النتائج تؤكد أهمية تبني استراتيجيات تدريبية قائمة على أسس علمية تضمن تحقيق أفضل عائد ممكن من الاستثمار في رأس المال البشري.

ومن خلال هذا الفصل، تسعى الدراسة إلى تقديم تحليل متكامل للنتائج المستخلصة من الأدبيات والدراسات السابقة، بما يساهم في دعم أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته بصورة واضحة ومنهجية. كما يمثل هذا الفصل حلقة الوصل بين الإطار النظري والمنهجي للدراسة وبين التوصيات والاستنتاجات النهائية التي سيتم عرضها في الفصل الأخير.

وعليه، فإن الفصل الحالي يمثل مرحلة محورية في الدراسة، حيث يتم من خلاله تحليل ومناقشة النتائج بصورة تفصيلية، بما يساعد على استخلاص الدلالات العلمية والعملية المرتبطة بجودة برامج التدريب والتطوير وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين، والوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية المتعلقة بالتدريب والتطوير داخل المنظمات المختلفة.

## 1.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

نظرًا لأن الدراسة الحالية اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ولم تعتمد على جمع بيانات أولية من خلال استبانة أو دراسة ميدانية مباشرة، فإن عينة الدراسة تتمثل في مجموعة من الأدبيات العلمية والمراجع الأكاديمية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة برامج التدريب والتطوير في المنظمات وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين. وقد تم اختيار هذه العينة العلمية بعناية لضمان ارتباطها المباشر بموضوع الدراسة وتحقيقها للأهداف البحثية المرجوة.

وشملت عينة الدراسة عددًا من الكتب العلمية المتخصصة في إدارة الموارد البشرية والتدريب والتطوير، بالإضافة إلى الدراسات والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، والرسائل الجامعية العربية والأجنبية، والتقارير المهنية ذات العلاقة بموضوع البحث. وقد تم الاعتماد على هذه المصادر لما تتمتع به من موثوقية علمية ودقة في عرض المعلومات والنتائج.

كما تم اختيار الدراسات السابقة وفق مجموعة من المعايير العلمية، من أبرزها ارتباط الدراسة بمتغيرات البحث الحالية، وحدثة الدراسة نسبيًا، ومدى مساهمتها في تفسير العلاقة بين جودة برامج التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للعاملين. وقد ساعدت هذه المعايير في توفير قاعدة معرفية متكاملة تدعم الدراسة الحالية وتساهم في تعزيز مصداقية نتائجها.

وتتميز عينة الدراسة بالتنوع من حيث طبيعة المصادر المستخدمة، حيث شملت دراسات عربية وأجنبية تناولت موضوع التدريب والتطوير من زوايا مختلفة، الأمر الذي أتاح للباحث فرصة الاطلاع على تجارب متعددة ونتائج متنوعة مرتبطة بموضوع البحث. كما أسهم هذا التنوع في توفير رؤية أكثر شمولية حول أهمية جودة البرامج التدريبية ودورها في تحسين أداء العاملين داخل المنظمات.

وقد ساعدت الأدبيات والدراسات التي تم اختيارها في بناء الإطار النظري للدراسة وتفسير متغيراتها المختلفة، إضافة إلى توفير معلومات علمية موثوقة حول مفاهيم التدريب والتطوير والجودة والأداء

الوظيفي. كما أتاحت إمكانية المقارنة بين نتائج الدراسات المختلفة واستخلاص المؤشرات والعوامل المشتركة التي تؤثر في نجاح البرامج التدريبية وتحقيق أهدافها.

ومن خلال تحليل عينة الدراسة، تبين أن غالبية الدراسات السابقة أكدت وجود علاقة إيجابية بين جودة برامج التدريب والتطوير ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين، حيث أظهرت النتائج أن تحسين جودة البرامج التدريبية يسهم في رفع الكفاءة المهنية للعاملين وزيادة إنتاجيتهم وتحسين قدرتهم على أداء المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية.

وعليه، فقد مثلت الأدبيات العلمية والدراسات السابقة عينة مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية، حيث وفرت المعلومات والبيانات اللازمة لتحليل موضوع البحث بصورة علمية ومنهجية، وأسهمت في الوصول إلى نتائج واستنتاجات تدعم أهمية جودة برامج التدريب والتطوير باعتبارها أحد العوامل الرئيسة المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات المختلفة.

### 1.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تُعد اختبارات الصدق والثبات من الإجراءات الأساسية في الدراسات الميدانية التي تعتمد على الاستبيانات كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تهدف إلى التأكد من قدرة الأداة المستخدمة على قياس ما وُضعت لقياسه بدرجة عالية من الدقة والموضوعية. ويشير الصدق إلى مدى قدرة الأداة على قياس المتغيرات المستهدفة بصورة صحيحة، بينما يشير الثبات إلى مدى اتساق النتائج التي يتم الحصول عليها عند تكرار تطبيق الأداة في ظروف متشابهة.

ونظرًا لطبيعة الدراسة الحالية التي اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي واستندت إلى مراجعة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة دون استخدام استبانة ميدانية أو أدوات مباشرة لجمع البيانات من المشاركين، فإن اختبارات الصدق والثبات الإحصائية لم تُطبق في هذه الدراسة بالشكل التقليدي المستخدم في البحوث الميدانية.

وبدلاً من ذلك، تم الاعتماد على مجموعة من الإجراءات العلمية التي تهدف إلى تعزيز موثوقية المعلومات المستخدمة وضمان جودة البيانات المستخلصة من المصادر العلمية المختلفة. وقد تم ذلك من خلال اختيار المراجع والدراسات السابقة المنشورة في مصادر أكاديمية موثوقة ومعترف بها، والاعتماد على الكتب العلمية المحكمة، والمجلات الأكاديمية المتخصصة، والرسائل العلمية التي تتمتع بمستوى عالٍ من المصداقية العلمية.

كما تم الحرص على مراجعة عدد كبير من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع جودة برامج التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للعاملين، بهدف المقارنة بين نتائجها والتأكد من وجود قدر مناسب من الاتساق والتوافق بين المعلومات والنتائج التي تم الاستناد إليها في الدراسة الحالية. وقد ساعد هذا الإجراء في تعزيز موثوقية الإطار النظري وتقوية الأساس العلمي الذي استندت إليه الدراسة.

إضافة إلى ذلك، تم الاعتماد على مصادر متنوعة تشمل مراجع عربية وأجنبية ودراسات حديثة نسبياً، مما ساعد على تقليل احتمالية التحيز في عرض المعلومات وتوفير رؤية أكثر شمولية وموضوعية حول

موضوع البحث. كما ساهم التنوع في المصادر في تعزيز دقة التحليل وتفسير النتائج بصورة تستند إلى أكثر من منظور علمي.

وقد تم كذلك التأكد من ارتباط جميع المصادر المستخدمة بشكل مباشر بمتغيرات الدراسة، الأمر الذي ساعد على ضمان ملائمة المعلومات والبيانات للأهداف البحثية المحددة. كما تم توثيق المراجع العلمية وفق الأسلوب الأكاديمي المعتمد بما يعزز من مصداقية الدراسة وإمكانية الرجوع إلى المصادر الأصلية عند الحاجة.

وعليه، فإن الدراسة الحالية لم تعتمد على اختبارات الصدق والثبات الخاصة بالاستبيانات نظراً لعدم استخدام أداة استبانة في جمع البيانات، إلا أنها اعتمدت على مجموعة من الإجراءات العلمية والمنهجية التي أسهمت في تعزيز موثوقية البيانات وجودة المعلومات المستخدمة، وضمان بناء الدراسة على أسس علمية سليمة تدعم نتائجها واستنتاجاتها النهائية.

#### 1.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى عرض وتحليل متغيرات الدراسة الرئيسية في ضوء الأدبيات العلمية والدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة برامج التدريب والتطوير في المنظمات وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين. وقد تم الاعتماد على التحليل الوصفي للمعلومات والنتائج المستخلصة من المصادر العلمية المختلفة بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها.

##### أولاً: جودة برامج التدريب والتطوير

أظهرت الأدبيات العلمية أن جودة برامج التدريب والتطوير تُعد من أهم العوامل التي تسهم في تنمية الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء داخل المنظمات. وقد أشارت معظم الدراسات إلى أن نجاح البرامج التدريبية يعتمد على مجموعة من العناصر الأساسية، من أبرزها تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة دقيقة، وتوفير محتوى تدريبي يتناسب مع طبيعة العمل، والاستعانة بمدرّبين مؤهلين يمتلكون الخبرة والكفاءة اللازمة، بالإضافة إلى توفير بيئة تدريبية مناسبة تساعد على تعزيز التعلم وتحقيق الأهداف التدريبية.

كما أوضحت الدراسات أن المنظمات التي تطبق معايير الجودة في برامجها التدريبية تحقق نتائج أفضل على مستوى تطوير العاملين مقارنة بالمنظمات التي تعتمد على برامج تدريبية تقليدية أو غير مخططة. وتبين أن جودة التدريب تؤثر بصورة مباشرة في مستوى المعرفة والمهارات والخبرات التي يكتسبها العاملون، الأمر الذي ينعكس على أدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم داخل المنظمة.

##### ثانياً: الأداء الوظيفي للعاملين

بينت الدراسات السابقة أن الأداء الوظيفي يُعد أحد أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المنظمات في تقييم كفاءة العاملين ومدى مساهمتهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. كما أظهرت الأدبيات أن الأداء الوظيفي يتأثر بعدة عوامل، من بينها التدريب والتطوير، والرضا الوظيفي، والبيئة التنظيمية، والدافعية نحو العمل، ومستوى المهارات والخبرات المهنية.

وقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى أن العاملين الذين يحصلون على برامج تدريبية وتطويرية ذات جودة عالية يحققون مستويات أفضل من الأداء مقارنة بغيرهم، حيث يكونون أكثر قدرة على تنفيذ المهام بكفاءة، والتعامل مع المشكلات المهنية، والتكيف مع التغيرات التنظيمية والتقنية، إضافة إلى قدرتهم على تقديم أداء أكثر جودة وإنتاجية.

### الإجابة عن السؤال الأول

ما مدى أهمية جودة برامج التدريب والتطوير في المنظمات؟

أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن جودة برامج التدريب والتطوير تمثل عنصراً أساسياً في نجاح المنظمات الحديثة، حيث تساعد على تطوير مهارات العاملين ورفع مستوى كفاءتهم المهنية، كما تسهم في تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة.

### الإجابة عن السؤال الثاني

ما أبرز العوامل المؤثرة في جودة برامج التدريب والتطوير؟

تشير النتائج إلى أن أهم العوامل المؤثرة في جودة البرامج التدريبية تتمثل في تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة، وجودة المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، وتوفير بيئة تدريبية مناسبة، وفعالية أساليب التقييم والمتابعة. وقد أكدت الدراسات أن تكامل هذه العناصر يؤدي إلى تحقيق نتائج تدريبية أكثر فاعلية واستدامة.

### الإجابة عن السؤال الثالث

ما طبيعة العلاقة بين جودة برامج التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للعاملين؟

أظهرت غالبية الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية مباشرة بين جودة برامج التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للعاملين. فكلما ارتفع مستوى جودة البرامج التدريبية، ازدادت قدرة العاملين على اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة أكبر، مما ينعكس بصورة إيجابية على جودة الأداء والإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

### الإجابة عن السؤال الرابع

كيف تسهم برامج التدريب والتطوير في تحسين الأداء الوظيفي؟

أوضحت الدراسات أن البرامج التدريبية ذات الجودة العالية تساعد العاملين على تطوير مهاراتهم الفنية والسلوكية والإدارية، كما تعزز قدرتهم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات والعمل الجماعي والتكيف مع التغيرات المهنية. وتؤدي هذه التحسينات إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق نتائج أفضل على مستوى الفرد والمنظمة.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن جودة برامج التدريب والتطوير تمثل عاملاً مؤثراً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وأن الاستثمار في تطوير هذه البرامج يسهم في تحقيق العديد من الفوائد التنظيمية والمهنية التي تدعم نجاح المنظمات واستدامة نموها في بيئة الأعمال الحديثة.

## 1.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين جودة برامج التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للعاملين من خلال الاستناد إلى الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. ونظرًا لاعتماد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي وعدم استخدام أدوات ميدانية لجمع البيانات، فقد تم اختبار الفرضيات بصورة نظرية من خلال تحليل نتائج الدراسات السابقة ومقارنة ما توصلت إليه من نتائج واستنتاجات.

### الفرضية الرئيسية

**توجد علاقة إيجابية بين جودة برامج التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للعاملين.**

ومن خلال مراجعة وتحليل الأدبيات العلمية والدراسات السابقة، تبين أن غالبية الدراسات أكدت وجود علاقة إيجابية بين جودة البرامج التدريبية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين. حيث أشارت النتائج إلى أن البرامج التدريبية المصممة وفق معايير الجودة تسهم في تطوير مهارات العاملين ومعارفهم المهنية، الأمر الذي ينعكس بصورة مباشرة على جودة أدائهم وكفاءتهم الإنتاجية داخل المنظمة.

وقد أوضحت الدراسات أن العاملين الذين يحصلون على برامج تدريبية عالية الجودة يكونون أكثر قدرة على تنفيذ المهام المطلوبة بكفاءة، وأكثر استعدادًا للتعامل مع التحديات المهنية والمتغيرات التنظيمية والتقنية، مقارنة بالعاملين الذين لا يحصلون على فرص تدريب وتطوير كافية.

### الفرضية الفرعية الأولى

**توجد علاقة إيجابية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء الوظيفي للعاملين.**

أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن تحديد الاحتياجات التدريبية يمثل الخطوة الأساسية في نجاح أي برنامج تدريبي. فعندما تتم عملية تحديد الاحتياجات بصورة دقيقة، تصبح البرامج التدريبية أكثر قدرة على معالجة نقاط الضعف لدى العاملين وتطوير المهارات المطلوبة لأداء العمل بكفاءة أعلى. وقد أكدت الدراسات أن المؤسسات التي تعتمد على أساليب علمية في تحديد الاحتياجات التدريبية تحقق نتائج أفضل من حيث تطوير الأداء الوظيفي ورفع الإنتاجية.

### الفرضية الفرعية الثانية

**توجد علاقة إيجابية بين جودة المحتوى التدريبي والأداء الوظيفي للعاملين.**

بينت الدراسات أن المحتوى التدريبي يلعب دورًا محوريًا في نجاح العملية التدريبية، حيث يؤدي المحتوى المصمم بصورة احترافية والمبني على احتياجات العمل الفعلية إلى زيادة مستوى الاستفادة من التدريب وتحسين قدرة العاملين على تطبيق ما تعلموه في بيئة العمل. كما أظهرت النتائج أن جودة المحتوى التدريبي ترتبط بصورة مباشرة بتحسين الكفاءة المهنية ورفع مستوى الأداء الوظيفي.

### الفرضية الفرعية الثالثة

**توجد علاقة إيجابية بين كفاءة المدرب والأداء الوظيفي للعاملين.**

أشارت نتائج الدراسات إلى أن كفاءة المدرب تعد من أهم عوامل نجاح البرامج التدريبية، حيث يسهم المدرب المؤهل في نقل المعرفة والخبرات بطريقة فعالة تساعد المتدربين على الفهم والاستيعاب والتطبيق العملي للمفاهيم والمهارات المكتسبة. كما أوضحت الدراسات أن ارتفاع مستوى كفاءة المدرب يؤدي إلى زيادة فاعلية التدريب وتحقيق نتائج أفضل على مستوى الأداء الوظيفي.

#### الفرضية الفرعية الرابعة

توجد علاقة إيجابية بين البيئة التدريبية والأداء الوظيفي للعاملين.

أظهرت الأدبيات العلمية أن البيئة التدريبية المناسبة تسهم في تحسين تجربة التعلم وتعزيز تفاعل المشاركين مع البرامج التدريبية. وتشمل البيئة التدريبية جميع العوامل المرتبطة بمكان التدريب والتجهيزات والوسائل التعليمية والمناخ العام للتعلم. وقد أكدت الدراسات أن البيئة التدريبية الإيجابية تساعد على رفع مستوى الاستفادة من التدريب وتحسين النتائج المتحققة منه.

#### الفرضية الفرعية الخامسة

توجد علاقة إيجابية بين أساليب تقييم التدريب والأداء الوظيفي للعاملين.

بينت نتائج الدراسات أن تقييم التدريب يعد عنصرًا أساسيًا لضمان جودة البرامج التدريبية وتحقيق أهدافها. فكلما كانت أساليب التقييم أكثر دقة وموضوعية، زادت قدرة المنظمة على قياس أثر التدريب وتحديد نقاط القوة وفرص التحسين. كما يساعد التقييم المستمر على تطوير البرامج التدريبية وتعزيز مساهمتها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

#### مناقشة النتائج

أظهرت نتائج التحليل أن جودة برامج التدريب والتطوير تمثل أحد العوامل الأساسية المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات. كما تبين أن جميع الأبعاد المرتبطة بجودة التدريب، والمتمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية، وجودة المحتوى التدريبي، وكفاءة المدرب، والبيئة التدريبية، وأساليب التقييم، تسهم بدرجات متفاوتة في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعاملين وتحسين أدائهم الوظيفي.

وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن التدريب والتطوير يمثلان استثمارًا استراتيجيًا في رأس المال البشري، وأن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة العاملين وقدرتهم على مواكبة التغيرات والتحديات المستمرة. كما أظهرت النتائج أن المنظمات التي تتبنى برامج تدريبية عالية الجودة تحقق مستويات أفضل من الإنتاجية والابتكار والرضا الوظيفي مقارنة بالمنظمات التي لا تعطي التدريب والتطوير الاهتمام الكافي.

وبناءً على ما سبق، يمكن قبول الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية للدراسة من الناحية النظرية، حيث تؤكد الأدبيات العلمية وجود علاقة إيجابية بين جودة برامج التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للعاملين، الأمر الذي يبرز أهمية الاستثمار في تطوير البرامج التدريبية وتحسين جودتها لتحقيق أفضل النتائج على مستوى الأفراد والمنظمات.

## 1.6. الخاتمة

تناول هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة النتائج المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك في ضوء الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة بجودة برامج التدريب والتطوير في المنظمات. وقد أظهرت النتائج أن جودة البرامج التدريبية تمثل عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين ورفع مستويات الكفاءة والإنتاجية داخل المنظمات.

كما أوضحت النتائج أهمية الاهتمام بمختلف أبعاد جودة التدريب، بما في ذلك تحديد الاحتياجات التدريبية، وجودة المحتوى التدريبي، وكفاءة المدربين، والبيئة التدريبية، وأساليب التقييم والمتابعة. وقد تبين أن تكامل هذه العناصر يسهم في تحقيق أفضل النتائج التدريبية وتعزيز قدرة المنظمات على مواجهة التحديات والتغيرات المستمرة في بيئة الأعمال.

ويُعد هذا الفصل تمهيداً للفصل الأخير الذي يتناول أبرز النتائج العامة للدراسة والتوصيات المقترحة التي يمكن أن تسهم في تطوير جودة برامج التدريب والتطوير وتحقيق الاستفادة القصوى منها داخل المنظمات.