جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد في الرياض، المملكة العربية السعودية

إعداد

اسم الطالب	الرقم الجامعي
عبيدالله عوض الله السلمي	2021204770

مشروع تخرج -٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

(عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن)

الفصل الدراسي الثاني-٢٠٢٤

الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة

١,١ تمهيد

يعرض هذا الفصل النتائج والمناقشات الرئيسية المستخلصة من تحليل البيانات المتعلقة أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد في الرياض، المملكة العربية السعودية. وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس آراء أفراد عينة الدراسة حول تأثير التحفيز على إنتاجية العاملين.

١,٢ ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم تطبيقها مرتين على عينة استطلاعية مكونة من ١٠٪ من حجم العينة الأصلية بفارق زمني أسبوع. تم اختيار أفراد هذه العينة عشوائيًا من خارج العينة الأصلية. لقياس ثبات الأداة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي في إجابات المستجيبين على جميع بنود المقياس.

جدول (٤,١): نتائج اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

اسم المتغير	**ألفا كرونباخ**	**عدد البنود**
مستوى ممارسة التدريب	.942	10
مستوى الأداء الوظيفي	0.903	7
اجمالي قيمة الثبات للأداة ككل	.969	21

بناء على ماجاء في الجدول (٤,١) ظهر بأن مستوى ممارسة التدريب: أظهر معامل ألفا كرونباخ البالغ ٠,٩٤٢ للمتغير "مستوى ممارسة التدريب" وجود درجة عالية من الثبات. تشير هذه القيمة إلى أن الأداة تقيس بفاعلية جوانب مختلفة لمستوى ممارسة التدريب، حيث يعتبر معامل ألفا فوق ٠,٩٠ دليلًا على مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي. مستوى الأداء الوظيفي: حصلت أداة قياس "مستوى الأداء الوظيفي" على معامل ألفا قدره ٠,٩٠٣. هذا يعكس ثباتًا جيدًا في قياس الأداء الوظيفي عبر البنود المتضمنة في الاستبيان. رغم أن القيمة أقل من "مستوى ممارسة التدريب"، إلا أنها ما تزال فوق العتبة المقبولة (٠,٧٠)، مما يدل على مستوى موثوقية جيد.

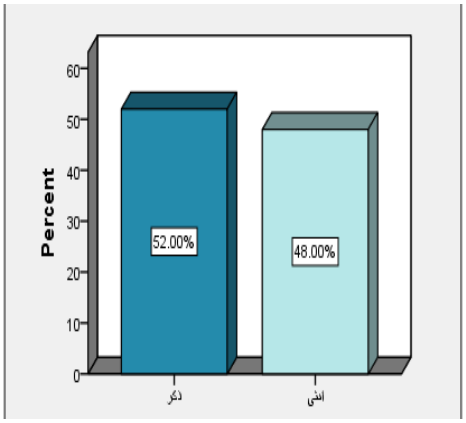
إجمالي قيمة الثبات للأداة ككل: بلغ معامل ألفا كرونباخ الإجمالي ٠,٩٦٩ عند حسابه لجميع البنود البالغ عددها ٢١ بندًا. هذه القيمة تعكس ثباتًا ممتازًا للأداة ككل، مما يشير إلى أن الاستبيان كأداة قياس كاملة يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي في قياس كل من "مستوى ممارسة التدريب" و"مستوى الأداء الوظيفي". باختصار، تعكس نتائج معامل ألفا كرونباخ المستخدمة في هذه الدراسة أن الأداة التي تم تطبيقها تتمتع بثبات عالٍ، مما يدعم موثوقية البيانات المجمعة حول تأثير التدريب على أداء الموظفين.

١,٣ نتائج توزيع افراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية والشخصية.

جدول (٤,٢) توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرار	النسب المئوية
ذكر	26	52.0
انثى	24	48.0
المجموع	50	100.0

يوضح جدول (٤,٢) توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي، حيث شملت العينة ٥٠ فردًا. من بين هؤلاء، كان هناك ٢٦ ذكرًا، أي ما يعادل ٥٢٪ من العينة، بينما كان عدد الإناث ٢٤، وهو ما يشكل ٤٨٪ من العينة. يشير التوزيع إلى توازن نسبي بين الذكور والإناث في العينة، مع زيادة طفيفة في نسبة الذكور.

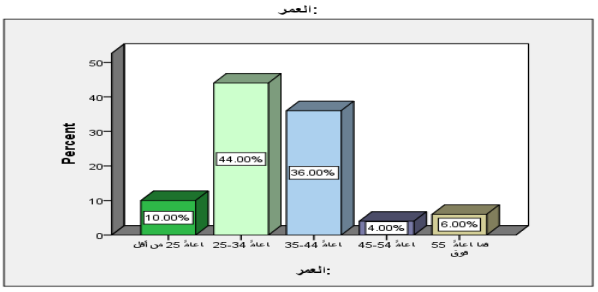


الشكل: ١-١ توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي

جدول (٤,٣) توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسب المئوية
أقل من ٢٥ عامًا	5	10.0
25-34عامًا	22	44.0
35-44عامًا	18	36.0
45-54عامًا	2	4.0
55عامًا فما فوق	3	6.0
المجموع	50	100.0

يعرض جدول (٤,٣) توزيع أفراد العينة وفقًا للفئات العمرية المختلفة. تبين النتائج أن ٤٤٪ من أفراد العينة كانوا في الفئة العمرية من ٢٥ إلى ٣٤ عامًا، وهي النسبة الأكبر. تليها الفئة العمرية من ٣٥ إلى ٤٤ عامًا بنسبة ٣٦٪. كانت النسب الأخرى أقل، حيث شكلت الفئة العمرية أقل من ٢٥ عامًا ١٠٪، والفئة من ٤٥ إلى ٥٤ عامًا ٤٪، والفئة من ٥٥ عامًا فما فوق ٦٪. يوضح هذا التوزيع أن معظم المشاركين يتواجدون في الفئات العمرية النشطة من ٢٥ إلى ٤٤ عامًا



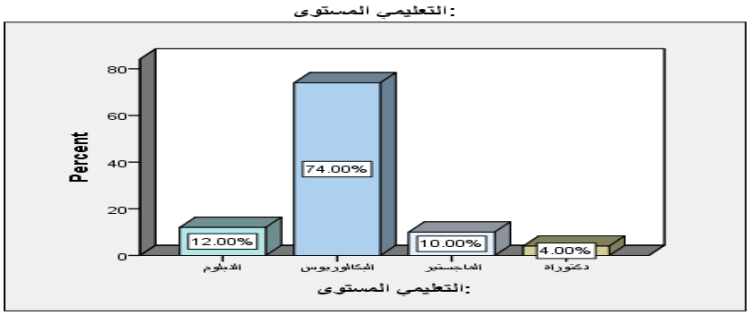
الشكل: ٢-١ توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول (٤,٤) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسب المئوية
دبلوم	6	12.0
	37	74.0
ماجستير	5	10.0

دكتوراة	2	4.0
المجموع	50	100.0

يظهر جدول (٤,٤) توزيع أفراد العينة بناءً على المستوى التعليمي. تبين النتائج أن الغالبية العظمى من أفراد العينة لديهم درجة البكالوريوس، بنسبة ٧٤٪. بينما كان عدد الحاصلين على درجة الدبلوم ١٢٪، والمستوى التعليمي للماجستير ١٠٪، والدكتوراة ٤٪. تعكس هذه النسب التركيز العالي لأفراد العينة بين حملة درجة البكالوريوس، مما يشير إلى مستوى تعليمي متقدم في الغالبية العظمى من المشاركين.

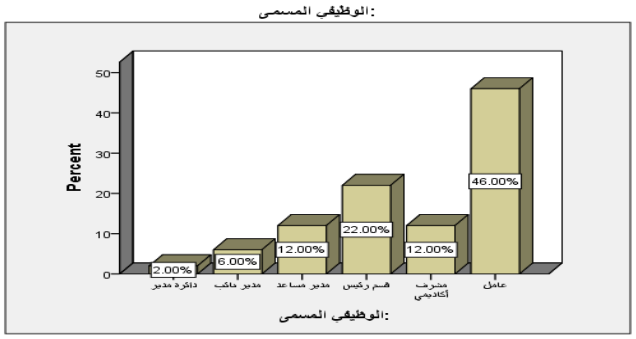


الشكل: ٣-١ توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

جدول (٤,٥) توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي.

المسمى الوظيفي	التكرار	النسب المئوية
مدير دائرة	1	2.0
نائب مدير	3	6.0
مساعد مدير	6	12.0
رئيس قسم	11	22.0
مشرف أكاديمي	6	12.0
عامل	23	46.0
المجموع	50	100.0

يوضح جدول (٤,٥) توزيع أفراد العينة وفقًا للمسمى الوظيفي. تصدرت وظيفة "عامل" القائمة بنسبة ٤٦٪ من العينة، تليها وظيفة "رئيس قسم" و"مساعد مدير" بنسبة ٢٢٪ و١٢٪ على التوالي. كانت نسبة "مدير دائرة" الأقل، بنسبة ٢٪. يظهر هذا التوزيع تركزًا كبيرًا في المراتب الوظيفية الدنيا مقارنةً بالمراتب العليا، مما يعكس تنوعًا في المستويات الوظيفية داخل العينة.

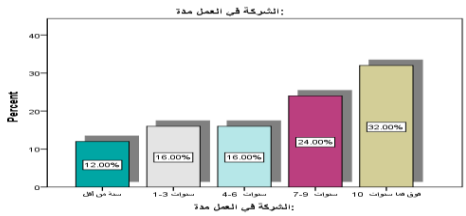


الشكل: ٤-١ توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

جدول (٤,٦) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	**التكرار**	**النسب المئوية**
أقل من سنة	6	12.0
1-3سنوات	8	16.0
4-6سنوات	8	16.0
7-9سنوات	12	24.0
10سنوات فما فوق	16	32.0
المجموع	50	100.0

يعرض جدول (٤,٦) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة. أظهرت النتائج أن ٣٢٪ من المشاركين لديهم خبرة تتجاوز ١٠ سنوات، وهي النسبة الأكبر. تلتها الفئة من ٧ إلى ٩ سنوات بنسبة ٢٤٪. كانت النسب الأخرى موزعة بشكل أقل، حيث شكلت الفئات من أقل من سنة، ومن ١ إلى ٣ سنوات، ومن ٤ إلى ٦ سنوات كل منها بنسبة ١٢٪ و١٦٪. يشير هذا التوزيع إلى وجود مزيج من سنوات الخبرة بين المشاركين، مع وجود نسبة كبيرة من الأفراد ذوي الخبرة الطويلة.

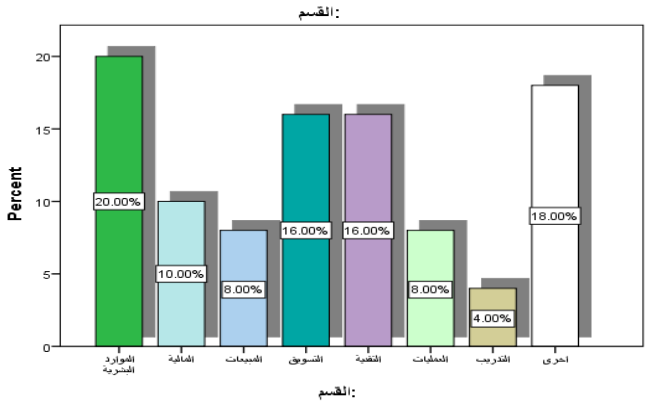


الشكل: ٤-٥ توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

جدول (٤,٧) توزيع أفراد العينة حسب قسم العمل.

قسم العمل	التكرار	النسب المئوية
الموارد البشرية	10	20.0
المالية	5	10.0
المبيعات	4	8.0
التسويق	8	16.0
التقنية	8	16.0
العمليات	4	8.0
التدريب	2	4.0
اخرى	9	18.0
المجموع	50	100.0

يوضح جدول (٤,٧) توزيع أفراد العينة بناءً على أقسام العمل التي ينتمون إليها. من بين ٥٠ مشاركًا، كان هناك ١٠ أفراد يعملون في قسم الموارد البشرية، مما يشكل ٢٠٪ من العينة، وهو أعلى نسبة بين الأقسام المختلفة. يليه قسم التسويق والتقنية بنسبة ١٦٪ لكل منهما، حيث كان عدد المشاركين في كل منهما ٨ أفراد. كانت النسب الأخرى موزعة كما يلي: قسم المالية بنسبة ١٠٪ (٥ أفراد)، وقسم المبيعات والعمليات بنسبة ٨٪ لكل منهما (٤ أفراد). كان قسم التدريب الأقل تمثيلًا، حيث شكل نسبة ٤٪ فقط من العينة (٢ فرد). أخيرًا، كان هناك ٩ أفراد في قسم "أخرى"، مما يشكل ١٨٪ من العينة. يظهر هذا التوزيع تنوعًا في الأقسام التي ينتمي إليها المشاركون، مع تمثيل ملحوظ لقسم الموارد البشرية مقارنةً ببقية الأقسام، مما قد يشير إلى وجود تركيز كبير أو أهمية خاصة لهذا القسم في الدراسة.



الشكل: ٦-١ توزيع أفراد العينة حسب قسم العمل

١,٤ نتائج أسئلة الدراسة

يتضمن هذا الجزء نتائج الدراسة التي هدفت إلى التعرف على " أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد في الرياض، المملكة العربية السعودية". تم عرض النتائج بناءً على أسئلة الدراسة الموضوعة، والتي تم اختبار فرضياتها للوصول إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي " ما هو أثر التدريب على تحسين أداء الموظفين في مؤسسة الرواد في الرياض، المملكة العربية السعودية؟ ". للوصول إلى حل موثوق للعلاقة بين المتغيرات، بالإجابة على اسئلتها الفرعية وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل متغير كما في التالي

أولا: اختبار نتائج الدراسة للإجابة على السؤال الأول: الذي ينص على " ما هو مستوى الممارسات الحالية للتدريب في مؤسسة الرواد؟" للإجابة على السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابة والانحرافين المعيارية لكل عبارة مع جمع قيمة العبارات ككل كما في الجدول ٤,٨

جدول (٤,٨) قياس مستوى الممارسات الحالية للتدريب

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تلقيت ما يكفي من الدعم والتوجيه من زملائي والمشرفين لتحقيق إمكاناتي.	3.8600	.67036
تصميم برامج التدريب التي حصلت عليها كان مناسبًا لمستوى قدراتي التعليمية.	3.7000	.83910
نوع التدريب الذي تلقيته كان ملائمًا لتطبيقه في مهام عملي اليومية.	3.6400	.87505
يقوم المشرفون بدعم استخدام التقنيات التي تعلمتها من التدريب في مهام عملي.	3.7000	.88641
جميع الموظفين في المؤسسة يحصلون على فرص تدريب متكافئة مع زملائهم.	3.4800	.83885
يوفر التدريب فرصة ممتازة للتعلم والتطور للموظفين الجدد في المؤسسة.	3.8800	.79898
يتم تنظيم التدريب للموظفين في أوقات مناسبة وفعالة.	3.6400	.82709
المشرفون على تدريب الموظفين يتمتعون بالكفاءة اللازمة لإدارة التدريب.	3.8400	.71027
تقوم الإدارة بمتابعة وتقييم فعالية البرامج التدريبية بعد تنفيذها.	3.5800	.78480
تمنح المؤسسة تحفيزات مادية ومعنوية لتشجيع الموظفين على المشاركة في التدريب.	3.3200	1.019
اجمالي قيمة متسوط مستوى التدريب في المؤسسة	3.6640	.67242

يوضح جدول (٤,٨) تقييم مستوى الممارسات الحالية للتدريب في مؤسسة الرواد، كما تم قياسه باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. تُظهر النتائج أن المشاركين أعطوا تقييمًا إيجابيًا بوجه عام للممارسات التدريبية في المؤسسة، حيث تراوحت المتوسطات بين ٣,٣٢ و٣,٨٨.

أعلى تقييم كان لعبارة "تلقيت ما يكفي من الدعم والتوجيه من زملائي والمشرفين لتحقيق إمكاناتي" بمتوسط ٣,٨٦، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن الدعم والتوجيه متوفر بشكل جيد. تليها عبارة "يوفر التدريب فرصة ممتازة للتعلم والتطور للموظفين الجدد في المؤسسة" بمتوسط ٣,٨٨، مما يعكس اعتقادًا قويًا في فعالية التدريب للموظفين الجدد.

أما العبارات مثل "جميع الموظفين في المؤسسة يحصلون على فرص تدريب متكافئة مع زملائهم" و"تمنح المؤسسة تحفيزات مادية ومعنوية لتشجيع الموظفين على المشاركة في التدريب" فحصلت على متوسطات أقل، ٣,٤٨ و٣,٣٢ على التوالي، مما يشير إلى أن هناك بعض الشكوك أو القلق بشأن تكافؤ الفرص والتحفيزات المقدمة.

تظهر الانحرافات المعيارية المرتفعة نسبيًا في بعض العبارات، مثل "تمنح المؤسسة تحفيزات مادية ومعنوية لتشجيع الموظفين على المشاركة في التدريب" (١,٠١٩)، أن هناك تباينًا في آراء المشاركين حول هذه النقاط، بينما الانحرافات المعيارية الأخرى أقل، مما يدل على توافق أكبر في الآراء.

بالمجمل، يُظهر المتوسط الإجمالي لمستوى التدريب في المؤسسة، والذي بلغ ٣,٦٦٤، توافقًا مع التقييمات الإيجابية، لكنه يشير أيضًا إلى مجال للتحسين في بعض جوانب التدريب، مثل تكافؤ الفرص والتحفيزات.

ثانيا: تحليل نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: للدراسة الذي ينص على " ما هو مستوى أداء الموظفين في مؤسسة الرواد؟ للإجابة على السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابة والانحرافين المعيارية لكل عبارة مع جمع قيمة العبارات ككل كما في الجدول ٤,٩

جدول (٤,٩) قياس مستوى الاداء الوظيفي

	Mean	Std. Deviation
أمتلك القدرة والصلاحيات اللازمة لحل المشاكل التي أواجهها في العمل.	3.9000	.76265
لدي معرفة كافية بمهامي الوظيفية والموارد اللازمة لأداء هذه المهام بفعالية.	3.9400	.79308
أبذل الجهد المطلوب لإنجاز مهامي الوظيفية بشكل فعال.	4.0800	.72393
أتحلى بالدافعية والاهتمام لتحقيق أهداف عملي بجدية.	4.0200	.76904
ألتزم دائمًا باللوائح والتعليمات والإجراءات المعتمدة في عملي.	4.0200	.71400
ألتزم بمواعيد العمل الرسمية وأبذل قصارى جهدي للحضور في الوقت المحدد.	4.0200	.71400
لا أغيب عن العمل إلا في حالات الضرورة القصوى التي تتطلب ذلك.	3.9600	.83201

نتعاون بين الموظفين لدعم بعضنا البعض في حال وجود أعباء عمل إضافية.	3.8000	.85714
تسهم التوجيهات والإرشادات في تحسين سلوكي وأدائي في العمل.	3.9800	.76904
أنا مستعد للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي عند الحاجة لتحقيق أهداف العمل.	3.5800	.92780
أعمل على تطوير أدائي الوظيفي ومهاراتي العملية بشكل مستمر.	3.9800	.76904
اجمالي المتوسط "مستوى أداء الموظفين"	3.9345	.65736

يعرض جدول (٤,٩) قياس مستوى الأداء الوظيفي للموظفين في مؤسسة الرواد، حيث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة. تُظهر النتائج أن الأداء الوظيفي للموظفين يُقيّم بشكل إيجابي عمومًا، كما يتضح من المتوسطات العالية والانحرافات المعيارية المنخفضة نسبيًا للعبارات المختلفة.

أعلى المتوسطات كانت لعبارة "أبذل الجهد المطلوب لإنجاز مهامي الوظيفية بشكل فعال" و"لدي معرفة كافية بمهامي الوظيفية والموارد اللازمة لأداء هذه المهام بفعالية"، حيث سجلتا متوسطات ٤,٠٨ و٣,٩٤ على التوالي. هذا يشير إلى أن الموظفين يشعرون بالقدرة على إنجاز مهامهم بفعالية ولديهم المعرفة اللازمة لأداء أعمالهم بكفاءة.

فيما يخص التزام الموظفين باللوائح والتعليمات ومواعيد العمل، كانت المتوسطات ٤,٠٢ لكل من العبارتين "ألتزم دائمًا باللوائح والتعليمات والإجراءات المعتمدة في عملي" و"ألتزم بمواعيد العمل الرسمية وأبذل قصارى جهدي للحضور في الوقت المحدد". هذا يشير إلى مستوى عالٍ من الالتزام من قبل الموظفين تجاه قواعد العمل ومواعيد الحضور.

من ناحية أخرى، أظهرت عبارة "أنا مستعد للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي عند الحاجة لتحقيق أهداف العمل" متوسطًا أقل قدره ٣,٥٨، مما يعكس أن الاستعداد للعمل الإضافي ليس بنفس قوة الالتزام والجهد المبذول في أوقات العمل الرسمية.

الانحرافات المعيارية تتفاوت بين العبارات، حيث كانت أعلى انحرافات معيارية مرتبطة بعبارة "أنا مستعد للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي عند الحاجة لتحقيق أهداف العمل" (٠,٩٢٨)، مما يشير إلى تباين أكبر في الآراء حول استعداد الموظفين للعمل الإضافي.

المتوسط الإجمالي لمستوى الأداء الوظيفي بلغ ٣,٩٣٤٥، مما يعكس أداءً وظيفيًا إيجابيًا عامًا بين الموظفين، لكن يشير إلى بعض الفروقات الفردية في مستوى الالتزام والاستعداد للعمل الإضافي. بوجه عام، تُظهر النتائج أن الأداء الوظيفي في المؤسسة قوي، مع بعض المجالات التي يمكن تحسينها لزيادة استعداد الموظفين للعمل خارج أوقات الدوام الرسمية.

نتائج اختبار الفرضية الأولى

الفرضية الأولى" :توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α= 0.05) بين استجابات الموظفين حول فعالية برامج التدريب في مؤسسة الرواد بناءً على المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة".

لتحليل هذه الفرضية، تم استخدام اختبار ANOVA لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم فعالية برامج التدريب بناءً على المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة.

جدول (٤,١٠) نتائج اختبار الفرضية الأولى

	مجموع المربعات من النوع الثالث	**درجات الحرية (df)**	**متوسط المربعات**	**قيمةF**	**مستوى الدلالة (Sig.)**
الخبرة	0.950	4	0.238	0.756	0.562
الوظيفة	6.838	5	1.368	4.353	0.004
المجموع الكلي	693.400	50			
المتغير التابع: مستوى ممارسة التدريب					

اختبرت الفرضية الأولى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α= 0.05) بين استجابات الموظفين حول فعالية برامج التدريب في مؤسسة الرواد بناءً على المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة، باستخدام اختبار ANOVA. نتائج اختبار ANOVA موضحة في جدول (٤,١٠).

بالنسبة لمتغير "سنوات الخبرة"، كانت قيمة F = 0.756 ومستوى الدلالة (Sig.) = 0.562، وهو أكبر من مستوى الدلالة المحدد (α= 0.05). هذا يعني أن هناك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم فعالية برامج التدريب

بناءً على سنوات الخبرة. بالتالي، يتم قبول الفرضية القائلة بعدم وجود تأثير كبير لسنوات الخبرة على تقييم فعالية التدريب.

في المقابل، لمتغير "المسمى الوظيفي"، كانت قيمة F = 4.353 ومستوى الدلالة (Sig.) = 0.004، وهو أقل من مستوى الدلالة المحدد (α= 0.05). يشير ذلك إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم فعالية برامج التدريب بناءً على المسمى الوظيفي. تشير النتائج إلى أن تقييم فعالية التدريب يختلف بشكل ملحوظ بين مختلف المسميات الوظيفية داخل المؤسسة. هذا الاختلاف قد يكون ناتجاً عن تنوع في المسؤوليات والمهام الوظيفية التي قد تؤثر على كيفية تقييم الموظفين لبرامج التدريب.

بناءً على نتائج اختبار الفرضيات، يمكن الاستنتاج بأن الفرضية القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم فعالية برامج التدريب بناءً على المسمى الوظيفي صحيحة، بينما الفرضية القائلة بعدم وجود فروق بناءً على سنوات الخبرة غير مدعومة بالبيانات. لذا، يجب على المؤسسة أن تأخذ في اعتبارها هذه الفروقات المرتبطة بالمسمى الوظيفي عند تقييم فعالية برامج التدريب وتخصيص الموارد التدريبية بشكل يحقق أقصى استفادة.

ثانيا: نتائج اختبار وتحليل الفرضية الثانية: اختبرت الفرضية الثانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α= 0.05)في تقييم أداء الموظفين في مؤسسة الرواد بناءً على مستوى المؤهل العلمي باستخدام اختبار ANOVA الأحادي. نتائج اختبار ANOVA موضحة في جدول.(4.11)

جدول (٤,١١) نتائج اختبار الفرضية الثانية

المصدر	مجموع المربعات (Sum of Squares)	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات (Mean Square)	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)
بين المجموعات	7.850	3	2.617	9.033	0.000
داخل المجموعات	13.325	46	0.290		
المجموع الكلي	**21.174**	**49**			

بالنظر إلى نتائج جدولANOVA ، نجد أن "مجموع المربعات بين المجموعات" بلغ ٧,٨٥٠ و"متوسط المربعات" كان ٢,٦١٧. قيمة F المحسوبة هي ٩,٠٣٣، ومستوى الدلالة (Sig.) هو ٠,٠٠٠. حيث أن مستوى الدلالة أقل من مستوى الدلالة المحدد(α= 0.05) ، فإن هذه النتيجة تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم أداء الموظفين بناءً على مستوى المؤهل العلمي.

تفسير هذه النتائج يعني أن هناك اختلافات ملحوظة في تقييم أداء الموظفين في مؤسسة الرواد استناداً إلى مستويات المؤهلات العلمية لديهم. هذا الاختلاف قد يشير إلى أن الموظفين بمؤهلات علمية مختلفة لديهم تقييمات متباينة لأداء

العمل. قد يعكس هذا الفارق تأثير المؤهل العلمي على الخبرة والمعرفة والمهارات التي يمتلكها الأفراد، مما يؤدي إلى تقييمات مختلفة لأداء العمل.

بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بأن الفرضية الثانية، القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أداء الموظفين بناءً على مستوى المؤهل العلمي، مدعومة بالبيانات. وهذا يستدعي من المؤسسة أن تأخذ في اعتبارها مستوى المؤهل العلمي عند تقييم أداء الموظفين وتطوير استراتيجيات تدريب وتطوير تتناسب مع المؤهلات المختلفة لتحقيق أفضل أداء ممكن.

نتائج اختبار الفرضية الثالثة:

تم اختبار الفرضية الثالثة التي تنص على وجود علاقة إيجابية بين جودة برامج التدريب التي يتلقاها الموظفون وتحسين أدائهم في مؤسسة الرواد باستخدام اختبار الارتباط .(Pearson Correlation) توضح نتائج الاختبار في جدول (٤,١٢) العلاقة بين "مستوى ممارسة التدريب" و"مستوى الأداء الوظيفي."

جدول (٤,١٢) نتائج اختبار الفرضية الثانية

مستوى ممارسة التدريب	مستوى الأداء الوظيفي
معامل بيرسون للارتباط	0.815**
مستوى الدلالة(2-tailed)	0.000
عدد الحالات(N)	50

يشير جدول (٤,١٢) إلى أن معامل الارتباط بين مستوى ممارسة التدريب ومستوى الأداء الوظيفي هو ٠,٨١٥، مع مستوى دلالة (p-value) قدره ٠,٠٠٠. هذا المعامل يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة التدريب التي يتلقاها الموظفون وأداءهم في العمل. معامل الارتباط الذي يبلغ ٠,٨١٥ يوضح أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية قوية، مما يعني أن تحسين جودة التدريب يرتبط بشكل ملحوظ بتحسن الأداء الوظيفي للموظفين.

نظرًا لأن مستوى الدلالة (p-value) أقل من ٠,٠٥، فإن هذه النتيجة تدعم الفرضية الثالثة، مما يشير إلى أن العلاقة بين جودة برامج التدريب وتحسين أداء الموظفين ليست عشوائية، بل ذات دلالة إحصائية. هذا يعني أن البرامج التدريبية ذات الجودة العالية تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين بشكل ملموس.

التفسير العملي لهذه النتيجة هو أن الاستثمار في برامج تدريب ذات جودة عالية يعد ضروريًا لتحسين أداء الموظفين. برامج التدريب التي توفر دعمًا وتوجيهًا مناسبين وتتناسب مع المهام الوظيفية تساعد الموظفين على تحقيق إمكاناتهم الكاملة. هذه العلاقة الإيجابية تعزز من أهمية تصميم برامج تدريب متطورة وفعالة، بحيث يمكن للمؤسسات تحسين أداء موظفيها وتعزيز إنتاجيتهم بشكل كبير.

بناءً على هذه النتائج، يمكن للمؤسسة الاستفادة من تحسين جودة برامج التدريب الخاصة بها، وتقييم أثر هذه البرامج على أداء الموظفين بانتظام لضمان تحقيق أقصى استفادة منها. كما يمكن استخدام هذه البيانات لتوجيه استراتيجيات التدريب وتطوير برامج تدريبية مخصصة لتلبية احتياجات الموظفين وتعزيز أدائهم الوظيفي