

الباحث

علي بن محمد الحارثي

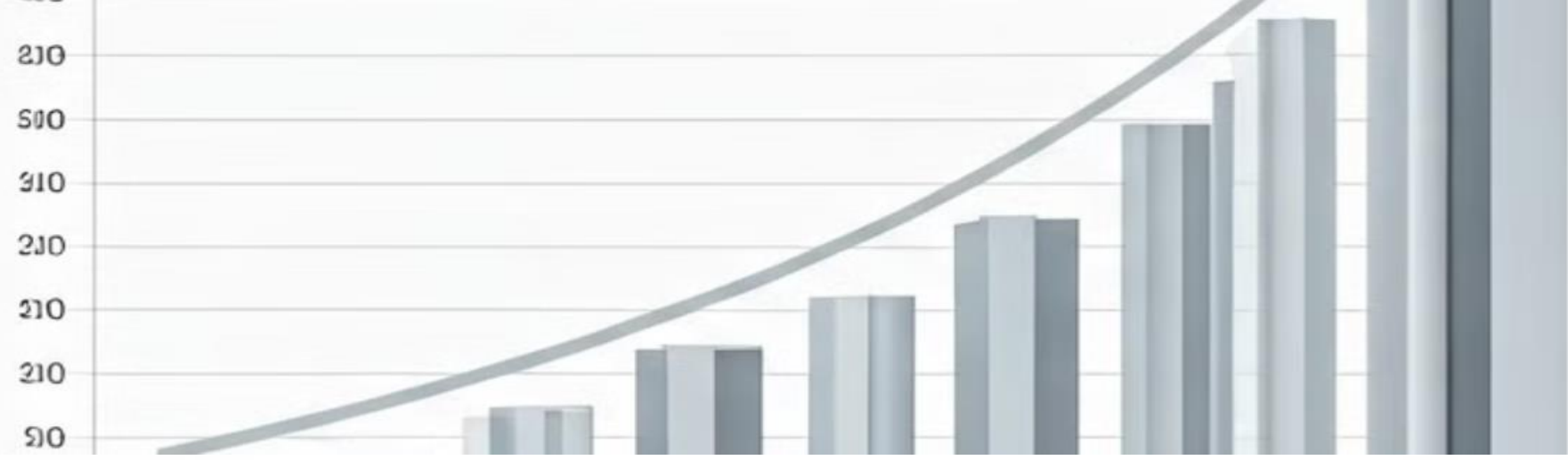
مقرر مهارات بحثية ٢

المهمة السادسة

عرض وتحليل البيانات

تحليل البيانات هي عملية مهمة لاتخاذ القرارات الحكيمة والمستنيرة في جميع المجالات .من خلال عرض البيانات بطرق مبتكرة وإبداعية، يمكننا الوصول إلى استنتاجات دقيقة تساعد في تحقيق الأهداف المرجوة.





أهمية تحليل البيانات في اتخاذ القرارات

تحسين الأداء

تحليل البيانات يساعد في التعرف على النقاط الضعف والقوة، مما يمكن من تطوير الأداء وتحسين الإنتاجية.

زيادة الكفاءة

من خلال رؤية البيانات بشكل أوضح، يمكن اتخاذ قرارات أكثر فعالية وتوفير الموارد بطريقة أمثل.

تعزيز الابتكار

التحليل العميق للبيانات يساعد في اكتشاف فرص جديدة للتطوير والنمو.

SUBJECTING
CONCLUSIONS

Look at the graph and the data. The data shows a clear trend, but the conclusion is not supported by the data.



EXPERIMENT
CONCLUSIONS

Look at the graph and the data. The data shows a clear trend, but the conclusion is not supported by the data.

مصادر الحصول على البيانات

1

البيانات الداخلية

البيانات المتولدة داخليًا من الأنظمة والعمليات الخاصة بالمؤسسة.

2

البيانات الخارجية

البيانات المستمدة من مصادر خارجية كالأبحاث والإحصائيات والبيانات المفتوحة.

3

البيانات الموجهة

البيانات التي يتم جمعها بشكل مقصود لتلبية احتياجات محددة.

4

البيانات العشوائية

البيانات المتوفرة بشكل عام والتي لا يتم جمعها بطريقة منهجية.

طرق تنظيم وعرض البيانات

1

التبويب

تنظيم البيانات في جداول وقوائم لتسهيل الوصول إليها وتحليلها.

2

التصنيف

تجميع البيانات ذات الصلة في فئات أو مجموعات منطقية.

3

التوضيح المرئي

عرض البيانات في شكل رسوم بيانية وأشكال بصرية لتسهيل فهمها.

الفصل الثالث، إدارة الموارد البشرية و مأمومتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مـلـكـن عمر بن عمر

ثالثاً: الأساليب الإحصائية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على تساؤلاتها و اختبار الفرضيات قمنا باستخدام برنامج spss لمعالجة و تحليل البيانات وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تناسب متغيرات الدراسة ويمكن ذكرها:

- مقياس الإحصاء الوصفي:** حيث يمكن وصف مجتمع الدراسة وتحدد خصائصها بالاعتماد على النسب المئوية و التكرارات ويمكن الإجابة على أسئلة الدراسة وترتيب متغيراتها حسب أهميتها و أولويتها بالاعتماد على كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل ألفا كرونبرغ:** يقياس ذلك لمقياس مدى ثبات أداة الدراسة أي مدى وجود تناسق بين عبارات الاستبيان.
- التجزئة التصفية:** وذلك كمدى قياس مدى ثبات أداة الدراسة.
- معامل سيرمان براون:** من أجل قياس درجة ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للاستبيان
- اختبار كاي مفر:** يقيس مدى ما إذا كانت الاستبيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا
- اختبار شابيرو:** من أجل معرفة ما إذا كانت استبيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
- اختبار ستودنت:** تم استخدامه من أجل اختبار معنوية للعثومات و دة.
- اختبار التحديد الخطي البسيط:** بهدف لدراسة اثر المتغير المستقل على المتغير التابع .
- اختبار فيشر**

وقد تم تعيين مستوى معنوية الحرج ب 0.05 لقبول أو رفض الفرضيات

الفصل الثالث، إدارة الموارد البشرية و مأمومتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مـلـكـن عمر بن عمر

المطلب الثاني: تصميم استمارة الدراسة و قياس صحتها وثباتها

أولاً: تصميم استمارة الدراسة

قد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي:

- إعداد أولي من أجل جمع المعلومات:
- عرض الاستبيان على الأستاذ المشرف من أجل اختيار مدى الملائمة لجميع البيانات:
- تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما اقترحه الأستاذ وعرضه على المحكمين:
- الوصول إلى الصيغة النهائية بعد التعديلات والتصحيحات.
- وقد تم مراعات النقاط التالية:
- الأسلوب البسيط و اللغة المفهومة لعدم إيجاد صعوبة في فهم الأسئلة:
- التسهيل في إعداد أسئلة الاستبيان:
- الاختصار في الأسئلة.

وتشتمل أداة الدراسة على الأجزاء التالية:

- ✓ **الجزء الأول:** يتعلق بالبيانات الشخصية، تعتبر المتغيرات الشخصية ذات أهمية كبيرة في التعرف على خصائص العينة و الوقوف على مدى تأثرها على نتائج الدراسة، من أهم المتغيرات الشخصية للعاملين: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، العيرة.
- ✓ **الجزء الثاني:** ويشمل هذا الجزء العبارات التي ستكون مبنيا استبيان، حيث تضمنت أداة الدراسة 36 فقرة، وهي مقسمة إلى محورين:
- **المحور الأول:** عبارات تصف وظائف و استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في مؤسسة مطاحن عمر بن عمر - الفجوج – قلالة (الفترات من 1 إلى 28).
- **المحور الثاني:** يعبر عن الميزة التنافسية التي تكتسبها مؤسسة مطاحن عمر بن عمر – الفجوج – قلالة (الفترات من 29 إلى 36).

و لمعالجة قائمة الاستبيان فقد تم الاعتماد على سلم لكارث الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) و تم إعطاء درجة لكل من الإجابات الخمسة لقياس استجابات المجوبين لعبارات استبيان بحسب المدي بين اكبر و اصغر قيمة لدرجات مقياس لكارث الخماسي كما هو موضح في الجدول التالي:

الفصل الثالث، إدارة الموارد البشرية و مأمومتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مـلـكـن عمر بن عمر

الجدول رقم (07): درجات لكارث الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد المطالبين بالاعتماد على مقياس لكارث الخماسي

- و قد تم وضع معيار الحكم على النتائج وفق مقياس لكارث الخماسي كالآتي:
- من 1 إلى 1.80 إجابة غير موافق بشدة:
 - من 1.81 إلى 2.60 إجابة غير موافق:
 - من 2.61 إلى 3.40 إجابة محايد:
 - من 3.41 إلى 4.20 إجابة موافق:
 - من 4.21 إلى 5 إجابة موافق بشدة.

ثانياً: صديق وثبات أداة الدراسة

قبل الشروع في عملية تحليل واستخلاص النتائج، كان لابد من فحص صديق و ثبات العبارات التي تنتهي إلى الاستمارة، حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية.

1- صديق أداة الدراسة

صديق أداة الدراسة هو مقدرة الأداة على قياس ما أعدت لقياسه، وقد تم التأكد من صديق الأداة من خلال مايلي:

1-1- صديق المحكمين:

بعد بناء الاستبيان المستخدم صورته الأولية، تم عرضه على مجموعة من الأساتذة الدكتور خالد بن جلول و الدكتور عز الدين بن شريشار من قسم العلوم الاقتصادية، المختصين للحكم على مدى صحته، و على تعقيته لجوانب الموضوع الأساسية، ومن وضوحه وسلامة صياغته، ليخدم الغرض الذي وضع لأجله.

وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة وحذف بعض العبارات ليظهر الاستبيان في شكله النهائي.

2-1- صديق الاتساق الداخلي:

قد جرى التحقق من صديق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط "سيرمان"، من خلال قياس درجة الارتباط بين كل عبارة من عبارات محاور الاستبيان التي تمثل متغيرات الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه.

ولمعرفة مدى اتساق عبارات الاستبيان وصديقها، تم تحليل نتائج اختبار صديق الاتساق الداخلي للمحور الأول:

الفصل الثالث، إدارة الموارد البشرية و مأمومتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مـلـكـن عمر بن عمر

الجدول رقم (08): معاملات الارتباط –سيرمان لعبارات المحور الأول (إدارة الموارد البشرية)بالدرجة الكلية للمحور

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط سيرمان	مستوى المعنوية 0.05
إدارة الموارد البشرية	1	0.598	0.001
	2	0.769	0.001
	3	0.735	0.001
	4	0.630	0.001
	5	0.441	0.003
	6	0.290	0.063
	7	0.609	0.001
	8	0.732	0.001
	9	0.440	0.004
	10	0.402	0.008
	البعد الثالث: تقييم الأداء		
	11	0.526	0.001
	12	0.471	0.002
	13	0.580	0.001
	14	0.138	0.384
	15	0.583	0.001
	البعد الرابع: تطوير الموارد البشرية		
	16	0.383	0.012
	17	0.325	0.036
	18	0.780	0.001
	البعد الخامس: الصحة والسلامة المهنية		
	19	0.191	0.225
	20	0.489	0.001
	البعد السادس: استراتيجية إدارة الموارد البشرية		
	21	0.999	0.001
	22	0.668	0.001
	23	0.619	0.002
	البعد السابع: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية		
	24	0.673	0.001
	25	0.530	0.001
	26	0.612	0.001
	27	0.423	0.005
	28	0.412	0.007

المصدر: من إعداد المطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثالث، إدارة الموارد البشرية و مأمومتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مـلـكـن عمر بن عمر

يوضح الجدول أعلاه مخرجات برنامج SPSS لمعاملات ارتباط سيرمان لعبارات المحور الأول (إدارة الموارد البشرية) بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه حيث نجد أن قيم معامل الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور الأول هي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05)، **حيث نلاحظ** أن قيمة لأغلب العبارات أصغر من مستوى المعنوية (0.05)، مما يشير إلى وجود اتساق بين كل عبارة والميزة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، وهو ما يؤكد على وجود صديق داخلي.

- **قياس صديق الاتساق الداخلي للمحور الثاني**

يوضح الجدول التالي مخرجات برنامج SPSS لمعاملات ارتباط سيرمان لعبارات المحور الثاني (الميزة التنافسية في المؤسسة) بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه.

الجدول رقم (09): معاملات الارتباط –سيرمان لعبارات المحور الثاني (الميزة التنافسية) بالدرجة الكلية للمحور

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط سيرمان	مستوى المعنوية المحسوب
الميزة التنافسية	29	0.591	0.001
	30	0.191	0.227
	31	0.557	0.001
	32	0.374	0.015
	33	0.480	0.001
	34	0.520	0.001
	35	0.556	0.001
	36	0.276	0.76

المصدر: من إعداد المطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من نتائج الجدول أعلاه نجد أن قيم معامل الارتباط لكل عبارة من عبارات المحور الثاني (الميزة التنافسية) هي دالة إحصائيا عند مستوى معنوية (0.05)، **حيث نلاحظ** أن قيمة لأغلب العبارات أصغر من مستوى المعنوية (0.05)، مما يشير إلى وجود اتساق بين كل عبارة والميزة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، وهو ما يؤكد على وجود صديق داخلي.

- **قياس الصديق البنائي:** تم قياس الصديق البنائي من خلال قياس درجة الارتباط بين كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية للاستبيان، فقد كانت النتائج للتخصص عليها من برنامج SPSS على النحو التالي:

الجدول رقم (10): معامل الارتباط –سيرمان لمحاور الاستمارة بالدرجة الكلية للاستمارة

الرقم	المحاور	معامل الارتباط سيرمان	مستوى المعنوية للمحسوب
01	إدارة الموارد البشرية	0.826	0.001
02	الميزة التنافسية	0.873	0.001

المصدر: من إعداد المطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الفصل الثالث، إدارة الموارد البشرية و مأمومتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مـلـكـن عمر بن عمر

من نتائج الجدول يلاحظ أن قيم معامل الارتباط "سيرمان" للحصول عليها لكي مجزوع من محاور الاستبيان موجبة حيث بلغت قيمة المحور الأول (إدارة الموارد البشرية)(0.826)، و للمحور الثاني بلغت قيمته(الميزة التنافسية في المؤسسة) (0.873)، كما يلاحظ قيمة مستوى المعنوية Sig للمحاور الثلاث أقل من (0.05)، أي يوجد ارتباط بين المحاور ككل، وعليه فإن المحاور تعتبر صيادقة ومنسقة كما وضعت لقياسه.

2- ثبات أداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة: هو قدرة الاستبيان على إعطاء نفس النتائج عند تكرار تطبيقه في قياس نفس الشيء أكثر من مرة على نفس العينة، حيث استعمل لقياسه كل من معامل ألفا كرونباخ و طريقة التجزئة التصفية فكانت النتائج كالآتي:

2-1: طريقة ألفا كرونباخ:

يستخدم معامل ألفا كرونباخ لاختباره أهم عامل لقياس ثبات أداة الدراسة،

الجدول رقم (11): نتائج ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

المحور	عدد العبارات	مستوى المعنوية المحسوب
قيمة ثبات جميع عبارات الاستمارة	36	0.759

المصدر: من إعداد المطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه تبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت (0.759) وهو أكثر من (0.6)، وهذا ما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات، ومنه فإن الاستبيان صالح للاستعمال في هذه الدراسة الميدانية وفقا للمعايير العلمية والإحصائية المتعارف عليها.

2-2: طريقة التجزئة التصفية:

يتم الاعتماد حسب هذه الطريقة على كل من معاملي سيرمان براون و غتمان:

الجدول رقم (12): نتائج التجزئة التصفية لقياس ثبات الاستبيان

0.636	معامل ألفا كرونباخ النصف الأول	النصف الأول للعبارات	معامل ألفا كرونباخ
18	عدد العبارات		
0.572	معامل ألفا كرونباخ النصف الثاني	النصف الثاني للعبارات	
18	عدد العبارات		
36	العدد الإجمالي للعبارات		
0.628	الارتباط بين النصف الأول والثاني		
0.771	تساوي عدد عبارات النصف الأول و النصف الثاني		
0.711	عدم تساوي عبارات النصف الأول والنصف الثاني		
0.761	معامل Guttman		

المصدر: من إعداد المطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الجدول التالي: إدارة الموارد البشرية و مواءمتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مكيان عمر بن عمر

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل سيريان براون و غانمان وهي على التوالي 0.771 و 0.761. وهي أكبر من الحد (0.6) مما يدل على ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة.

وهذا يعني أن الاستبانة بخصيصها الأول والثاني تتمتع بدرجة من الثبات، ويمكن الاعتماد عليها في تطبيق الدراسة الميدانية.

المكاتب الثالث: تحليل نتائج الدراسة الميدانية

يتم من خلال هذا البحث تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيان الموزع على الموظفين في المؤسسة. واستخلاص النتائج الهامة وذلك باستعمال أدوات الإحصاء الوصفي والاستدلالي.

أولاً: التحليل الوصفي لعينة الدراسة

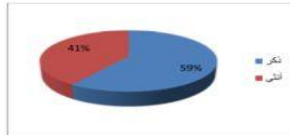
للتعريف على توزيع مفردات الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية وجاءت النتائج كما يلي:

1- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم (13): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

المتغير	البيان	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	25	%59.5
	أنثى	17	%40.5
المجموع		42	%100

الشكل رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصنفين من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

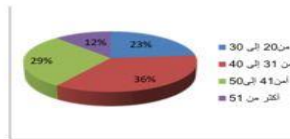
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الجنس حيث بلغ عدد الذكور 25 بنسبة (%59.5) من الحجم الإجمالي من الموظفين وهي النسبة الأغلب، أما عدد الإناث فقدر ب 17 بنسبة (%40.5) من الحجم الإجمالي من الموظفين.

الجدول التالي: إدارة الموارد البشرية و مواءمتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مكيان عمر بن عمر

2- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

الجدول رقم (14): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

المتغير	البيان	العدد	النسبة %
العمر	من 20 إلى 30 سنة	10	%23.8
	من 31 إلى 40 سنة	15	%35.7
	من 41 إلى 50 سنة	12	%28.6
	أكبر من 51 سنة	5	%11.9
المجموع		42	%100



المصنفين من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن عدد الأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (31 إلى 40 سنة) هم 15 فردا الذي بلغت نسبتهم (%35.7). أما الذين تتراوح أعمارهم في الفئة الأقل ما بين (20 إلى 30 سنة) هم 12 أفراد بنسبة (%28.6). أما التي تتراوح أعمارهم ما بين (30 سنة) 10، حيث بلغت نسبتهم (%23.8) أما بالنسبة للفئة أكثر من 50 سنة من 5 أفراد وقدرت نسبتهم ب(%11.9).

3- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم (15): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المتغير	البيان	العدد	النسبة %
المؤهل العلمي	ثانوي وأقل	16	%38.1
	معهد تكوين مهني	11	%26.2
	جامعي	15	%37.5
المجموع		42	%100



المصنفين من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير المؤهل العلمي، حيث بلغ عدد الأفراد الذين لديهم مستوى "معهد تكوين مهني" هم 11 فردا وقد بلغت نسبتهم (%23.8). أما بالنسبة للذين لديهم مستوى "جامعي" فقد قدر عددهم بـ 15 أفراد بنسبة (%37.5)، في حين قدر عدد الأفراد الذين لديهم مستوى "ثانوي" هم 16 بنسبة (%38.1).

الجدول التالي: إدارة الموارد البشرية و مواءمتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مكيان عمر بن عمر

4- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي

الجدول رقم (16): توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي

المتغير	البيان	العدد	النسبة %
المنصب الوظيفي	إطارات	4	%9.5
	عون عالي	11	%26.2
	عون تحكم	8	%19
	عون تنفيذ	19	%45.2
المجموع		42	%100



المصنفين من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير المنصب الوظيفي، حيث بلغ عدد الأفراد الذين يشغلون منصب "عون تنفيذ" هم 19 فردا ونسبة قدرت ب (%45.2)، أما عدد الأفراد الذين يشغلون منصب "عون عالي التحكم" هم 11 فردا ونسبة قدرت ب (%11). أما الأفراد الذين يشغلون منصب "عون تحكم" فقد قدر عددهم ب 8 أفراد و بنسبة بلغت(%19) . أما بالنسبة للأفراد الذين يشغلون منصب "إطارات" فقد قدر عددهم 4 أفراد ونسبة بلغت(%9.5).

5- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

الجدول رقم (17): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

المتغير	البيان	العدد	النسبة %
سنوات الخبرة	أقل من 5	13	%31
	من 5 إلى 10 سنوات	15	%35.7
	من 11 إلى 15	10	%23.8
	أكثر من 15	4	%9.5
المجموع		42	%100



المصنفين من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الجدول التالي: إدارة الموارد البشرية و مواءمتها في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسة مكيان عمر بن عمر

نلاحظ من الجدول الشكل أعلاه أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير سنوات الخبرة، حيث بلغ عدد الأفراد الذين خبرتهم ما بين (5 إلى 10 سنوات) هم 15فردا وقد بلغت نسبتهم (%37.5)، أما الأفراد الذين خبرتهم أقل 5 سنوات هم 13 فردا ونسبتهم بلغت (%31). أما الأفراد الذين تتراوح خبرتهم ما بين (11 إلى 15 سنة) هم 10 أفراد ونسبتهم بلغت (%23.8). أما بالنسبة للأفراد الذين خبرتهم أكثر من 15سنة هم 4 أفراد ونسبتهم بلغت (%9.5).

ثانيا: التحليل الوصفي لكراه العينة

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لتحديد آراء أفراد عينة الدراسة حول كل العبارات التي تضمنها القسم الثاني من الاستبيان.

1- تحليل آراء أفراد العينة حول عبارات المحور الأول(إدارة الموارد البشرية)

تم احتساب المتوسط الحسابية، الانحرافات المعيارية الخاصة بجميع العبارات الخاصة بأبعاد المحور الأول، وترتيبها وفق المتوسط الحسابي وهذا ما يمكن استعراضه من الجدول الآتي:

الجدول رقم (18): نتائج التحليل الإحصائي لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاحتماء
البعد الأول: تخطيط الموارد البشرية					
1	تعمل المؤسسة على التسيير التنويزي للكفاءات	4.190	0.499	1	محايد
2	تعمل المؤسسة على تحديد احتياجاتها الحالية من الموارد البشرية المناسبة	4.100	0.674	3	موافق
3	تعمل المؤسسة على تحديد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية المناسبة كما و نوعا	4.140	0.613	2	موافق
البعد الثاني: تدريب وتطوير الموارد البشرية					
4	تحرص المؤسسة على عقد دورات تدريبية متعددة لتطوير قدرات ومهارات العمال	4.170	0.533	2	موافق
5	تحرص المؤسسة على اختيار المديرين ذوي الكفاءة لكل دورة تدريبية حسب الاحتياجات	4.190	0.353	1	موافق
6	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية على أساس الاختلافات الفعلية بين متطلبات منصب العمل و مؤهلات العمال	3.650	0.681	7	موافق
7	يتم التعرف على أثر التدريب من خلال المهارات و المعارف الجديدة المكتسبة	4.020	0.658	6	موافق