

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

175 أولاً : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية على
المسؤولين ورؤساء العمل من القطاعين
الحكومي وغير الحكومي

185 ثانياً : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية على
المتدربين من القطاعين الحكومي وغير
الحكومي

أولاً : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

على المسؤولين ورؤساء العمل من القطاعين الحكومي وغير الحكومي

فما يلي توضيح للإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة الميدانية في قسمها الأول والتي أجريت على مجموعات المسؤولين ورؤساء العمل في جهات العمل الحكومية وغير الحكومية، وتتمثل هذه الإجراءات في :

أولاً : تحديد هدف الدراسة.

ثانياً : التعريف الإجرائي للمفاهيم.

ثالثاً : عينة الدراسة.

رابعاً : أداة الدراسة.

خامساً : إجراءات التطبيق وجمع البيانات.

سادساً : معالجة البيانات واستخراج النتائج.

وفيما يلي توضيح مفصل لهذه الإجراءات.

أولاً : الهدف من الدراسة : تهدف الدراسة إلى التعرف على الجوانب التالية حسب آراء المسؤولين ورؤساء العمل في جهات العمل الحكومية وغير الحكومية فيما يتعلق بما يلي :

- تنظيم عملية التدريب.
- التنمية المهنية كأسلوب لتحقيق الكفاءة المهنية للمتدربين.
- كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي لمؤسسات التدريب.

ثانياً : التعريف الإجرائي للمفاهيم :

- تنظيم عملية التدريب : ويقصد بها في هذا السياق الطرق المستخدمة في جهات العمل لتنظيم عملية التدريب الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين وطرق الترشيح المتبعة ومبرراتها ومدى مناقشة الأهداف التدريبية مع المرشحين للبرامج التدريبية في مؤسسات التدريب.

التنمية المهنية : ويقصد بها مدى مساهمة التدريب في تحسين وتطوير الكفايات والمهارات المهنية (الكفايات الوظيفية) الخاصة بالعمل اللازمة للقيام بأدائه على الوجه الأكمل.

- كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي : ويقصد بها مدى قدرة النظام التدريبي والمؤسسة التدريبية على القيام بأدوارها المهنية كمؤسسة تدريبية تخصصية.

ثالثاً : عينة الدراسة :

أُحرِيت الدراسة على عينة قوامها (183) فرداً يتوزعون بين المسؤولين بواقع (53) فرداً، ورؤساء العمل بواقع (130) فرداً، أي أن المسؤولين يمثلون (29 %) من العينة، بينما يمثل "رؤساء العمل" (71 %) تقريباً، والمسئولون الذين نعينهم بالدراسة وفقاً لقطاع العمل هم :

- في القطاع الحكومي : العاملون في وزارة التربية في قطاع التوجيه الفني (موجه عام / موجه أول / موجه فني).

- في القطاع غير الحكومي : العاملون في الجهاز المصرفي في إدارات وأقسام التدريب الداخلية في المصارف والبنوك المحلية (مدير إدارة التدريب / رئيس قسم التدريب / رئيس وحدة تنسيق التدريب).

أما فيما يتعلق برؤساء العمل فيقصد بهم وفقاً لقطاع العمل ما يلي :

- في القطاع الحكومي : قيادات العمل المدرسي في مدارس وزارة التربية وهم (ناظر المدرسة / وكيل المدرسة / رئيس قسم علمي / مشرف مادة / مشرف جناح / مدرس أول).

- في القطاع غير الحكومي : قيادات العمل المصرفي في المصارف والبنوك المحلية العاملون في الإدارة العامة أو فروع البنك (مدير إدارة عامة / مدير فرع بنك / رئيس قسم / رئيس وحدة).

وتتوزع عينة الدراسة حسب خصائصها الأساسية على النحو الموضح بالجدول الآتي :

جدول رقم (21)

بيان بخصائص عينة الدراسة من المسؤولين ورؤساء العمل

القطاع غير الحكومي		القطاع الحكومي		المتغيرات
%	ك	%	ك	
62.3	33	49.2	64	الجنس
37.7	20	50.8	66	ذكور
				إناث
77.4	41	68.5	89	مستوى الوظيفة
22.6	12	31.5	41	رئيس عمل
				مسنول
5.7	3	-	-	عدد سنوات الخبرة
1.9	1	4.6	6	أقل من 5 سنوات
20.8	11	9.2	12	من 5 لـأقل من 10 سنوات
71.7	38	86.2	112	من 10 سنوات لأقل من 15 سنة
				15 سنة فأكثر
81.1	43	71.6	93	المشاركة والخبرة
15.1	8	19.2	25	نعم
3.8	2	9.2	12	لا
				السابقة في برنامج التدريب
				لم يحدد

تتميز خصائص عينة الدراسة في القطاعين الحكومي وغير الحكومي (العينة الشاملة المختارة) بما يلي :

يتضح من الجدول السابق طبيعة المتغيرات التي ترتبط بالعينة المختارة والتي تتبلور مؤشراتها فيما يلي :

- فيما يتعلق بجنس مفردات العينة يلاحظ زيادة النسبة المئوية للإناث (50.8 %) عن الذكور (49.2 %) في القطاع الحكومي - بينما يلاحظ العكس في القطاع غير الحكومي حيث تبلغ نسبة الذكور (62.3 %) في حين تبلغ نسبة الإناث (37.7 %).
- فيما يتعلق بمستوى الوظيفة : حيث يلاحظ أنه في القطاع الحكومي تبلغ نسبة رؤساء العمل 68.5 % بينما تبلغ نسبة المسؤولين في ذات القطاع 31.5 % في حين تبلغ نسبة رؤساء العمل في القطاع غير الحكومي 77.4 % بينما تبلغ نسبة المسؤولين في نفس القطاع 22.6 % وبذلك يشترك القطاعان الحكومي وغير الحكومي في سيادة رؤساء العمل على المسؤولين في العينة الشاملة للدراسة.
- فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة تبين ما يلي :
- أن شريحة أقل من 5 سنوات لم تمثل في القطاع الحكومي بينما بلغت في القطاع غير الحكومي نسبة 5.7 %.

- أن شريحة من 5 سنوات - أقل من 10 سنوات بلغت في القطاع الحكومي 4.6 % بينما لم تتجاوز في القطاع غير الحكومي 1.9 %.
- أن شريحة من 10 سنوات - أقل من 15 سنة بلغت 9.2 % في القطاع الحكومي بينما بلغت 20.8 % في القطاع غير الحكومي.
- أن شريحة 15 سنة فأكثر بلغت في القطاع الحكومي 86.2 % وفي القطاع غير الحكومي 71.7 %.

يتضح من واقع التحليل السابق أن المفحوصين في العينة الشاملة هم من أصحاب الخبرة والممارسة المهنية في العمل ويمكن اعتبارهم بمثابة موجهين لحديثي الخدمة في مواقع عملهم وباعتبار أن هذه الخبرة يتم صقلها والإضافة عليها من خلال البرامج والدورات التدريبية باكتساب مهارات جديدة ومعارف مستجدة.

فيما يتعلق بمدى وجود خبرة سابقة من خلال المشاركة في البرامج التدريبية التي أعدتها مؤسسة التدريب (الخبرة السابقة) بالنسبة للمسؤولين ورؤساء العمل في القطاع الحكومي ممن لهم سبق المشاركة في برامج التدريب التي يعدها مركز التدريب بوزارة التربية فقد تبين أن عددهم في القطاع الحكومي يبلغ 93 فرداً بنسبة 71.6 % من مجموع عينة القطاع منهم 62.4 % رؤساء عمل و 37.6 % مسؤولين. في حين بلغ الذين سبق اشتراكهم في برامج التدريب التي يعدها معهد الدراسات المصرفية من المسؤولين ورؤساء العمل في القطاع غير الحكومي 43 فرداً بنسبة 81.1 % من مجموع عينة القطاع منهم 79.1 % رؤساء عمل و 20 % من المسؤولين.

أما الذين لم تتوفر لهم خبرة سابقة بالمشاركة في برامج التدريب التي تعدها هذه المؤسسات فقد كانوا 25 فرداً في القطاع الحكومي بنسبة 19.2 % من مجموع عينة القطاع منهم 96 % رؤساء عمل و 4 % من المسؤولين عن المتدربين - أما في القطاع غير الحكومي فقد كانوا 8 أفراد بنسبة 15.1 % من مجموع عينة القطاع منهم 62.5 % رؤساء العمل و 37.5 % من المسؤولين عن المتدربين.

أما الذين لم يحددوا وجود فترة سابقة بالمشاركة بهذه البرامج من عددهم فقد بلغ في القطاع الحكومي 12 فرداً بنسبة 9.2 % من مجموع عينة القطاع - أما في القطاع غير الحكومي فكانوا فردين بنسبة 3.8 % من مجموع عينة القطاع المذكور.

يتضح من واقع التحليل السابق أن المسؤولين ورؤساء العمل في القطاعين الحكومي وغير الحكومي هم من أصحاب الخبرة والدراية السابقة في البرامج التدريبية وعلى دراية بتنظيم عملية التدريب من حيث الإجراءات والتطبيقات وتقييم مردود البرامج والدورات التدريبية المقدمة من مؤسسات التدريب عينة الدراسة.

رابعاً : أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على استبانة مقننة من حيث الصدق والثبات لجمع البيانات وقد تم تصميم هذه الاستبانة وفق الخطوات الآتية :

(1) تحديد محتوى الاستبانة :

يقصد بمحتوى الاستبانة الجوانب المطلوب بحثها والحصول على معلومات عنها من المفحوصين، وتمثلت هذه الجوانب في : تنظيم عملية التدريب، التنمية المهنية كأسلوب لتحقيق الكفاءة المهنية، كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي لمؤسسات التدريب، وهذه الجوانب الثلاثة هي ما تهدف الدراسة إلى بحثه. أي أن محتوى الاستبانة تم تحديده بما يتفق وهدف البحث. وفي إطار كل جانب من الجوانب الثلاثة الأساسية لمحتوى الاستبانة تمت صياغة البنود والأسئلة بحيث يتضمن كل بند أو سؤال قضية معينة على النحو التالي :

• البيانات الشخصية :

وتشمل هذه البيانات خصائص المفحوصين من حيث :
الاسم (اختياري)، الجنس / مستوى الوظيفة / الوظيفة الحالية / عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية / المشاركة والخبرة السابقة ببرامج التدريب في المؤسسة التدريبية.

• تنظيم عملية التدريب :

وقد تضمنت الاستبانة خمسة بنود لقياس تنظيم عملية التدريب تدور حول الجوانب التالية:

- دراسة الاحتياجات التدريبية وأساليبها.
- مناقشة الأهداف التدريبية وارتباطها بالاحتياجات التدريبية.
- طرق الترشيح للدورات والبرامج التدريبية.
- مبررات الترشيح للدورات والبرامج التدريبية.

• التنمية المهنية كأسلوب لتحقيق الكفاءة المهنية :

وقد تضمنت الاستبانة خمسة بنود لقياس التنمية المهنية تدور حول الجوانب التالية :

- استخدام أساليب لتقييم أثر التدريب.
- التغيير المحتمل للمسار الوظيفي للمتدرب وأنواع هذا التغيير.
- تطبيق المتدرب لمعارف ومهارات البرنامج التدريبي في موقع العمل.
- آراء واقتراحات المتدربين لتحسين وتطوير العمل.
- مؤشرات الكفايات والمهارات المهنية للمتدرب (الكفايات الوظيفية).

• كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي لمؤسسات التدريب :

وقد تضمنت الاستبانة بنداً واحداً لقياس كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي لمؤسسات التدريب، وتدور حول الجوانب التالية :

- مؤشرات كفاءة النظام التدريبي في مؤسسة التدريب.

- مؤشرات كفاءة العمل المؤسسي لمؤسسة التدريب.

(2) اختبار الاستبانة :

لتعيين صدق الاستبانة الظاهري وبعد صياغة الأسئلة بصورتها الأولية تم عرضها على تسعة محكمين من ذوي الاختصاص في المجال التربوي والمصرفي والتدريبي وتنمية الموارد البشرية وهم :

- د. بدر العقيلي - أستاذ الإدارة بكلية الدراسات التجارية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ومدير مركز تنمية الموارد البشرية بغرفة تجارة وصناعة الكويت.

- د. سامي نصار - أستاذ أصول التربية بكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

- د. فهد الناصر - رئيس قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الكويت.

- د. بركات عبدالعزيز - أستاذ بجامعة القاهرة وخبير البحوث والدراسات بمكتب الإنماء الاجتماعي بالديوان الأميري بالكويت.

- د. بسام الأحمد - رئيس وحدة البرامج التدريبية بمعهد الدراسات المصرفية.

- هاني المير - مدير إدارة الموارد البشرية ببنك الكويت والشرق الأوسط.

- محمد المشد - مدير التدريب بالبنك التجاري الكويتي.

- محمد الحزمي - مدير إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية.

- سالم الفيلكاوي - رئيس قسم التدريب التربوي بمركز التدريب التربوي بوزارة التربية.

وقد طلب منهم إبداء الرأي فيما إذا كانت الاستبانة تقيس الجوانب المطلوب قياسها وهي : تنظيم عملية التدريب، التنمية المهنية للمتدربين، كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي، وذلك من منظور أهداف وأدوار منظمات العمل ومؤسسات التدريب في إعداد وتأهيل العنصر البشري في ضوء متطلبات التنمية البشرية بدولة الكويت. وقد أرفقت الاستبانة لهؤلاء المحكمين كل على حدة مشفوعة بموضوع البحث والهدف منه. وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم على

الاستبانة فيما يتعلق بفقرات مجالات كل محتوى وطريقة عرض هذه الفقرات ومدى الترابط فيما بينها والصياغة اللغوية لها، وقد قام الباحث بإجراءات التعديلات والملاحظات المطلوبة من إضافة وتعديل وحذف بعض فقرات الاستبانة والتي جاءت كالتالي :

• الجوانب التي تم إضافتها إلى الاستبانة :

اقترح بعض المحكمين إضافة البنود التالية إلى الاستبانة وهي :

- العمل على توحيد عناصر الأسئلة الخاصة بالاستبانة المقدمة إلى المفحوصين في القطاعين الحكومي (المعلمين) وغير الحكومي (المصرفيين) لتشمل صورتين، مع صياغة بدائل الإجابات وفقا لطبيعة عمل كل قطاع على حدة.
- جاءت معظم توصيات المحكمين حول إضافة فقرات إلى عبارات السؤال رقم (15) والخاصة بالكفايات المهنية للعاملين بالقطاع الحكومي (المعلمين) وهي البنود رقم 2 / 10 / 11 أو العاملين في القطاع غير الحكومي (المصرفيين) وهي البنود رقم 1 / 6 / 9، كما تم إجراء تعديل الصياغة على بعض فقرات هذا السؤال.
- تم إضافة بعض البنود للسؤال رقم (17) والخاص بعناصر كفاءة العمل الأساسية للمؤسسة التدريبية وهي البنود رقم 7 / 10 / 11 / 17 وذلك باعتبار أن هذين السؤالين هامين ويمثلان عناصر تقيس أداء المتدرب وكفاءة العمل بالمؤسسة التدريبية.
- إضافة سؤال مفتوح رقم (18) بشأن مقترحات المتدربين عن القضايا التي يمكن أن تعوق فاعلية الأنشطة والبرامج التدريبية في مركز التدريب.
- إضافة متغير مستوى الوظيفة ضمن البيانات الشخصية.
- إضافة بعض البدائل ضمن السؤال رقم (7) والخاص بطرق تحديد الاحتياجات التدريبية، وكذلك السؤال رقم (11) الخاص بأساليب تقييم أثر التدريب.
- إضافة السؤال رقم (14) والخاص بمدى قيام المتدربين بتقديم مقترحات وآراء لتحسين وتطوير العمل.
- إعادة الصياغة اللغوية لبدائل استجابات البنود / الأسئلة.

• الجوانب التي تم تعديلها على الاستبانة :

اقترح بعض المحكمين تعديل بعض بنود الاستبانة كما يلي :

- تعديل السؤال رقم 13 والخاص بمدى قيام المتدربين بتطبيق معارف ومهارات البرنامج التدريبي على عملهم من الصيغة السابقة وهي : هل تعتقد أن المتدربين

الذين أتموا برامج تدريبية من إعداد وتنظيم مركز التدريب يطبقون ما تدربوا عليه في العمل إلى الصياغة الجديدة : هل تتوقع قيام المتدربين بتطبيق معارف ومهارات البرنامج التدريبي على عملهم.

- استخدام أسلوب الإجابات المتدرجة على السؤال رقم (15) والسؤال رقم (17) وذلك باعتبارهما من الأسئلة التي تكشف عن مدى توفر الكفايات والمهارات المهنية للمتدربين وعناصر كفاءة العمل للمؤسسة التدريبية والتي يمكن من خلال الحكم على مستوى توفر هذا العنصر عوضا عن أسلوب الأسئلة المقيدة.

- تعديل على السؤال رقم (6) والخاص بدراسة الاحتياجات والذي كان يتضمن أيضا القيام بتحديد الأهداف التدريبية ليصبح سؤالا، يحمل السؤال الأول رقم (6) ونصه هو :

• هل تقوم بدراسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين مرؤوسيك (استبانة المسؤولين ورؤساء العمل بوزارة التربية).

• هل تقوم بدراسة الاحتياجات التدريبية للموظفين مرؤوسيك (استبانة المسؤولين ورؤساء العمل في الجهاز المصرفي).

والسؤال رقم (10) ونصه :

• هل تناقش الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي مع المعلم قبل الالتحاق بالبرنامج (استبانة المسؤولين ورؤساء العمل بوزارة التربية).

• هل تناقش الأهداف التدريبية للبرنامج التدريبي مع الموظف قبل الالتحاق بالبرنامج (استبانة المسؤولين ورؤساء العمل في الجهاز المصرفي).

• الجواب التي تم حذفها من الاستبانة :

اقترح بعض المحكمين حذف بعض فقرات الاستبانة والتي تتضمن بدائل إجابات أسئلة الاختيار من متعدد، كما تم دمج بعض فقرات الاستبانة مع فقرات قريبة المعنى وتحقق نفس المفهوم، وجاء ذلك في بنود الأسئلة رقم 9 / 11 / 12 / 15 / 17.

هذه التعديلات تم تنفيذها، وعرضت الاستبانة مرة أخرى على المحكمين بعد التعديل وأقروها في صورتها المعدلة باعتبار أنها تقيس ما صممت لقياسه.

(3) صياغة الاستبانة في صورتها النهائية :

بموجب التعديلات التي أجريت على الاستبانة جراء عرضها على المحكمين وجهات العمل واختبارها على بعض المفحوصين من الذين سبق لهم الإشراف على متدربين أنهوا برامج

تدريبية بالمؤسسات التدريبية عينة الدراسة للتأكد من قدرة الاستبانة للتعبير عن الهدف والأغراض التي أعدت من أجلها فقد تم الأخذ بمقترحاتهم، وقد أفادت هذه الخطوة في إجراء بعض التعديلات اللازمة وصياغة الاستبانة في صورتها النهائية، والتي تتضمن (19) سؤالاً وبهذا تتوزع على الجوانب المراد قياسها كالآتي :

- تنظيم عملية التدريب (خمس أسئلة وبنود).
- التنمية المهنية كأسلوب لتحقيق الكفاءة المهنية (خمس أسئلة وبنود يتضمن أحد الأسئلة بنود اختيارات متعددة عددها أحد عشر اختياراً للعاملين في القطاع الحكومي وتسعة اختيارات للعاملين في القطاع غير الحكومي).
- كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي لمؤسسة التدريب (سؤال متعدد الاختيارات يتضمن سبعة عشر اختياراً).
- أسئلة البيانات الشخصية إضافة للأسئلة المفتوحة التي تخدم غرض الاستبانة (ثمانية أسئلة).

(4) ثبات الاستبانة :

تم التحقق من ثبات الاستبانة بطريقة إعادة الاختبار (Test - Retest) حيث طبقت الاستبانة على مجموعة ممثلة للعينة الشاملة من المفحوصين في القطاعين الحكومي وغير الحكومي وبعد أسبوعين تم تطبيق الاستبانة على نفس المجموعة، وقد بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين (0.974) للقطاع الحكومي و (0.910) للقطاع غير الحكومي، وهذان المعاملان يؤكدان أن الاستبانة تتصف بدرجة معقولة من الثبات.

خامساً : إجراءات التطبيق وجمع البيانات :

نظراً لتواجد عينة البحث في قطاعي عمل كبيرين (القطاع الحكومي / القطاع غير الحكومي) وتوزيع المفحوصين على فئتين (المسؤولين ورؤساء العمل) وتعدد مواقع عملهم، فإن إجراءات تطبيق الاستبانة تمت بمساعدة الجهات المعنية في مؤسسات التدريب عينة الدراسة وهما مركز التدريب التربوي - إدارة التطوير والتنمية بوزارة التربية وأيضاً جهة الإشراف بالوزارة على البحوث وهو وكيل الوزارة المساعد لشئون البحوث والمناهج ممثلة للقطاع الحكومي، أما القطاع غير الحكومي فتم التنسيق مع معهد الدراسات المصرفية وأيضاً إدارات للتدريب في المصارف والبنوك المحلية.

أما فيما يتعلق بإجراءات تطبيق الاستبانة وجمع البيانات الخاصة بها في القطاع الحكومي، فقد تم تحديد فئة المسؤولين في هذا القطاع على أنهم القائمون بوظائف التوجيه الفني على اختلاف مسمياتهم، أما رؤساء العمل فهي الشريحة القائمة بوظائف الإدارة والتعليم في مدارس وزارة التربية. وعليه فقد

قاد الباحث بتوزيع استبانة الدراسة الخاصة بفئة المسؤولين في القطاع الحكومي على جميع أقسام التوجيه الفني بوزارة التربية والبالغ عددها خمسة عشر توجيها وبواقع ثلاث استبانات إحداهما مخصصة للموجه العام للقسم العلمي والأخرتان تم تخصيصهما للقائمين على وظائف التوجيه الفني في ذات القسم.

أما فيما يتعلق بفئة رؤساء العمل في القطاع الحكومي والتي تضم القائمين على عملية الإدارة والتعليم في مدارس وزارة التربية فإن عينة الدراسة مثلت كافة المناطق التعليمية في الكويت وعددها خمسة مناطق تعليمية حيث تم اختيار مدرسة من كل مرحلة تعليمية إحداهما للبنين والأخرى للبنات وذلك لكافة مراحل التعليم العام (الثانوي / المتوسط / الابتدائي)، وقد بلغ أعداد هذه المدارس ثلاثون مدرسة تم توزيع الاستبانة على أربعة قيادات تربوية عاملة في هذه المدارس.

أما فيما يتعلق بفئة المسؤولين ورؤساء العمل في القطاع غير الحكومي فقد تم تحديد فئة المسؤولين على أنهم العاملون في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية في المصارف والبنوك المحلية، وعليه فقد تم توزيع استبانة الدراسة الخاصة بالمسؤولين على تسع مصارف وبنوك محلية تمثل كافة المصارف والبنوك التجارية والنوعية منها ستة بنوك تجارية وثلاثة مصارف نوعية متخصصة وذلك بواقع استبانتان للمسؤولين عن نشاط التدريب وتنمية الموارد البشرية بها.

أما فيما يتعلق بفئة رؤساء العمل في هذا القطاع غير الحكومي فإنهم يمثلون قيادات العمل في هذه المصارف والبنوك المحلية، حيث تم توزيع خمسة استبانات على كل مصرف وبنك وذلك بالتنسيق مع معهد الدراسات المصرفية وإدارات التدريب في هذه المصارف. وقد تم البدء في توزيع استبانات الدراسة في القطاعين الحكومي وغير الحكومي في منتصف شهر مارس 2000 وانتهت عملية جمع كافة الاستبانات في شهر مايو 2000 حيث كانت عدد الاستبانات المعادة في القطاع الحكومي هي 43 للمسؤولين تم استبعاد استبانتي لعدم استيفاء البيانات ليصبح عدد الاستبانات المرتجعة 41 استبانة، أما رؤساء العمل فقد كانت عدد الاستبانات المرتجعة 99 استبانة تم استبعاد 10 استبانات لعدم صحتها لتصبح عدد الاستبانات الصحيحة 89 استبانة ومجموع كلي للاستبانات الصحيحة في القطاع الحكومي للمسؤولين ورؤساء العمل 130 استبانة ونسبة 91.5 % من المجتمع الأصلي.

أما في القطاع غير الحكومي فقد كان عدد الاستبانات المعادة 16 للمسؤولين تم حذف واستبعاد عدد 4 استبانات نظرا لعدم استيفاء بياناتها ليصبح عدد الاستبانات المرتجعة 12 للمسؤولين، أما رؤساء العمل فقد كان عدد الاستبانات المرتجعة 43 تم استبعاد عدد 2 استبانة ليصبح عدد الاستبانات الصحيحة 41 وبمجموع كلي للاستبانات الصحيحة 43 استبانة وذلك بنسبة 89.8 % من المجتمع الأصلي لهذا القطاع.

سادسا : معالجة البيانات واستخراج النتائج

عولجت البيانات آليا باستخدام برنامج (SPSS)، حيث تم إدخال بيانات جميع الاستبانات في الحاسوب بموجب خطة إحصائية تتضمن استخراج :

- تكرارات ونسب الاستجابات على جميع البنود / الأسئلة والبيانات الشخصية.
- معامل الارتباط بين المتغيرات الشخصية والمهنية من جهة وأنماط الاستجابة على الأسئلة ذات الاختيار الواحد (One Response Questions) من جهة ثانية. أما الأسئلة ذات الاختيار المتعدد (Multi - Response Questions)، فقد تم استخراج تكرارات ونسب الاستجابات على جميع البنود التي اختارها المفحوصون.
- بموجب ذلك تم تنظيم النتائج وجدولتها بما يتفق وهدف البحث من حيث التعرف على ثلاثة جوانب أساسية إضافة إلى النتائج الخاصة بها وهي :
- المبحث الأول : إدارة وتنظيم عملية التدريب.
- المبحث الثاني : التنمية المهنية كأسلوب لتحقيق الكفاءة المهنية.
- المبحث الثالث : كفاءة النظام التدريبي والمؤسسي لمؤسسات التدريب.
- المبحث الرابع : نتائج الدراسة الميدانية للمسؤولين ورؤساء العمل.
- وهذه المباحث ونتائجها تعبر عن الهدف من الدراسة الميدانية في جزئها الأول كما سبق إيضاحه.

ثانيا : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية على المتدربين من القطاعين الحكومي وغير الحكومي

فيما يلي توضيح للإجراءات المنهجية الخاصة بالدراسة الميدانية في جزئها الثاني والتي أجريت على مجموعات المتدربين العاملين من القطاعين الحكومي وغير الحكومي ولذين تلقوا تدريباً في مؤسسات التدريب عينة الدراسة (مركز التدريب التربوي بوزارة التربية - معهد الدراسات المصرفية) وتتمثل هذه الإجراءات في :

- أولاً : تحديد هدف الدراسة.
- ثانياً : التعريف الإجرائي للمصطلحات.
- ثالثاً : عينة الدراسة.
- رابعاً : أداة الدراسة.

خامساً : إجراءات التطبيق وجمع البيانات.

سادساً : معالجة البيانات واستخراج النتائج.

وفيما يلي توضيح مفصل لهذه الإجراءات.

أولاً : الهدف من الدراسة : تهدف الدراسة إلى التعرف على الجوانب التالية حسب آراء المتدربين

من القطاعين الحكومي وغير الحكومي :

(*) خصائص الممارسة التدريبية.

(*) مدى مساهمة التدريب في التنمية الوظيفية.

(*) الصعوبات والمشكلات التي تواجه التدريب.

ثانياً : التعرف الإجمالي للمفاهيم :

(*) خصائص الممارسة التدريبية : يقصد بها في هذا السياق : الطرق المستخدمة في

التدريب، متابعة المتدربين بعد انتهاء التدريب، طرق تقييم الأثر التدريبي على المتدربين.

(*) مساهمة التدريب في التنمية الوظيفية : يقصد بها الجدوى المهنية (الوظيفية) التي يراها

المتدربون قد تحققت جراء مشاركتهم بالبرامج التدريبية.

(*) الصعوبات والمشكلات التي تواجه التدريب : يقصد بها المعوقات التي تعرقل تنظيم وتنفيذ

التدريب بما يقلل أو يلغي الاستفادة منه.

(*) التدريب : يقصد به على وجه التحديد البرامج التدريبية الآتية :

• البرامج التدريبية المقدمة من مؤسسة التدريب الحكومية

مركز التدريب التربوي (إدارة التطوير والتنمية) بوزارة التربية

- برنامج المنهج المطور لتدريس مقرر الثقافة التجارية

- برنامج تأهيل مدرسات الديكور لتدريس مقرر الرسم الهندسي والصناعي

(التدريب التحويلي)

- برنامج إعداد معلمي الأطفال بطيئي التعلم

• البرامج التدريبية المقدمة من مؤسسة التدريب غير الحكومية

معهد الدراسات المصرفية

1. برنامج خدمة العملاء وفن البيع

2. برنامج المحاسبة لغير المحاسبين

3. برنامج الجوانب القانونية للائتمان

4. برنامج التحليل المالي مع تطبيقات على

الحاسب الآلي

ثالثاً : عينة الدراسة :

تم إجراء الدراسة على جميع المتدربين الذين تلقوا البرامج التدريبية السابق ذكرها، ويبلغ عددهم (210) متدرباً يتوزعون حسب المتغيرات الديموجرافية والمهنية على النحو المبين بالجدول التالي :

جدول رقم (22)

بيان خصائص المتدربين عينة الدراسة

المتغيرات	هـ	%
الجنسية	كويتي	77.6
	غير كويتي	22.4
الجنس	ذكر	34.3
	أنثى	65.7
التعليم	ثانوي	5.7
	فوق الثانوي	8.1
	جامعي فأعلى	86.2
قطاع العمل	حكومي	72.4
	غير حكومي	27.6
مستوى الوظيفة	قيادية	7.6
	إشرافية	13.8
	تنفيذية	78.6
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	52.4
	من 5 - 10 سنوات	30.5
	من 11 - 15 سنة	11.9
	أكثر من 15 سنة	5.2
طريقة الحصول على الدرجة الوظيفية	لترقية	39.5
	النقل	2.4
	التعيين	43.8
	الانتداب	14.3

تتضح من الجدول خصائص المتدربين الذين أجريت عليهم الدراسة وذلك على النحو الآتي :

- بالنسبة لنوع الجنسية لمفردات العينة، تبلغ نسبة الكويتيين 77.6 % بينما لغير الكويتيين 22.4 %.
- بالنسبة للجنس لمفردات العينة، تبلغ نسبة الإناث 65.7 % بينما تبلغ نسبة الذكور 34.3 %.
- بالنسبة لمستوى التعليم لمفردات العينة، تحتل نسبة الحاصلين على تعليم جامعي فأعلى، قمة المتغير، حيث تبلغ 86.2 % تليها بفرق كبير الحاصلون على ما فوق الثانوية العامة 8.1 % ثم الحاصلون على الثانوية العامة والتي لم تتجاوز 5.7 %.

- بالنسبة لقطاع العمل لمفردات العينة فيمثل حجم مفردات القطاع الحكومي نسبة 72.4 % بينما يبلغ حجم مفردات القطاع غير الحكومي نسبة 27.6 %.
 - بالنسبة لمستوى الوظيفة لأفراد العينة فتسود نسبة المستويات التنفيذية قمة ذلك المتغير حيث تبلغ 78.6 % من حجم العينة بينما تبلغ نسبة المستويات الإشرافية 13.8 % وأقلها نسبة المستويات القيادية التي تبلغ 7.6 %.
 - فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة فقد بلغت شريحة أقل من 5 سنوات نسبة 52.4 % تليها شريحة 5 - 10 سنوات حيث بلغت نسبة 30.5 % ثم الشريحة من 11 - 15 سنة ونسبتها 11.9 % وأقلها شريحة أكثر من 15 سنة ونسبتها 5.2 % من حجم العينة الشاملة، وبذلك يلاحظ الباحث أن التركيز يوجه إلى تدريب ذوي الخبرة المحدودة.
 - بالنسبة لطريقة الحصول على الدرجة الوظيفية الحالية، فقد احتلت طريقة التعيين النسبة الغالبة وهي 43.8 % تليها الترقية ونسبتها 39.5 % ثم الانتداب ونسبته 14.3 % وأقلها نسبة كانت عن طريق النقل حيث بلغت النسبة 2.4 % من إجمالي حجم العينة.
- ونظرا لدلالة متغير قطاع العمل (حكومي وغير حكومي) يتعين توضيح خصائص عينة البحث في إطار كل قطاع، والجدول الآتي يتضمن هذا التوضيح :

جدول رقم (23)

توزيع المتدربين عينة الدراسة حسب الخصائص وقطاع العمل

المتغيرات		القطاع الحكومي		القطاع غير الحكومي	
		هـ	%	هـ	%
الجنسية	كويتي	140	92.1	23	39.7
	غير كويتي	12	7.9	35	60.3
الجنس	ذكر	42	27.6	30	51.7
	أنثى	110	72.4	28	48.3
التعليم	ثانوي	2	1.3	10	17.2
	فوق الثانوي	5	3.3	12	20.7
	جامعي فأعلى	145	95.4	36	62.1
مستوى الوظيفة	قيادية	12	7.9	4	6.9
	إشرافية	22	14.5	7	12.1
	تنفيذية	118	77.6	47	81.0
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	79	52.0	31	53.4
	من 5 - 10 سنوات	43	28.3	21	36.2
	من 11 - 15 سنة	21	13.8	4	6.9
	أكثر من 15 سنة	9	5.9	2	3.5

القطاع الحكومي		القطاع غير الحكومي		المتغيرات	
ك	%	ك	%		
59	38.8	24	41.4	الترقية	طريقة الحصول
1	0.7	4	6.9	النقل	على الدرجة
69	45.4	23	39.6	التعيين	الوظيفية
23	15.1	7	12.1	الانتداب	

تتميز خصائص عينة الدراسة في القطاعين الحكومي وغير الحكومي فيما يلي :

- تسود نسبة الكريتيين في القطاع الحكومي حيث تبلغ 92.1 % بينما لا تتجاوز 7.9 % لغير الكريتيين.
- تغلب نسبة الإناث في القطاع الحكومي حيث تبلغ 72.4 % في مقابل 27.6 % للذكور بينما تزيد نسبة الذكور في القطاع غير الحكومي حيث تبلغ 51.7 % في مقابل 48.3 % للإناث.
- تغلب نسبة الحاصلين على مؤهلات جامعية فأعلى في القطاع الحكومي حيث تبلغ 95.4 % بينما لم تتجاوز نسبة الحاصلين على مؤهلات فوق الثانوي عن 3.3 % وأقلها الحاصلين على الثانوية العامة بنسبة 1.3 %.
- ويشترك القطاع غير الحكومي في هذه الخاصية حيث تبلغ نسبة الحاصلين على مؤهلات جامعية فما فوق 62.1 % تليها 20.7 % للحاصلين على الثانوي فما فوق ثم 17.2 % للحاصلين على الثانوية العامة.
- فيما يتعلق بمستوى الوظيفة فيلاحظ توافق في القطاعين الحكومي وغير الحكومي بشأن شرائح المتدربين حيث تبلغ نسبة الوظائف التنفيذية في القطاع الحكومي 77.6 % بينما لم تتجاوز نسبة الوظائف الإشرافية 14.5 % وأقلها نسبة الوظائف القيادية والتي بلغت 7.9 %.
- ويلاحظ نفس الترتيب في القطاع غير الحكومي حيث تبلغ نسبة الوظائف التنفيذية 81 % بينما تبلغ نسبة الوظائف الإشرافية 21.1 % في حين تبلغ نسبة الوظائف القيادية 6.9 %.
- بالنسبة لعدد سنوات الخبرة للمتدربين يلاحظ وجود تماثل في التصنيف الكمي لشرائح الخبرة المختلفة، حيث يتضح من الجدول السابق أن شريحة المتدربين من ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات في القطاع الحكومي تتربع على قمة المشاركين في البرامج التدريبية بالقطاع الحكومي حيث تبلغ 52 % يليها شريحة الخبرة من 5 - 10 سنوات وتبلغ 28.3 % ثم شريحة من 11 - 15 سنة بنسبة 13.8 % وأقلها شريحة أكثر من 15 سنة حيث تبلغ نسبتها 5.9 %.

وبالمثل في القطاع غير الحكومي حيث تبلغ شريحة الخبرة لأقل من 5 سنوات 53.4 % يليها الشريحة من 5 - 10 سنوات ونسبتها 36.2 % ثم شريحة من 11 - 15 سنة ونسبتها 6.9 % ثم شريحة أكثر من 15 سنة ونسبتها 3.5 %.

- فيما يتعلق بطريقة الحصول على الدرجة الوظيفية الحالية فقد تبين من واقع بيانات القطاع الحكومي أن طريقة التعيين تحتل قمتها حيث تبلغ نسبته 45.4 % يليه طريقة الترقية ونسبتها 38.8 % ثم الانتداب ونسبته 15.1 % وأقلها النقل ونسبته 0.7 %.

أما بالنسبة للقطاع غير الحكومي فنجد أن الترقية أعلاها بنسبة 41.4 % يليها التعيين بنسبة 39.6 % ثم الانتداب بنسبة 12.1 % وأقلها النقل بنسبة 6.9 %.

رابعاً : أداة الدراسة :

اعتمدت الدراسة على استبانة مقننة من حيث الصدق والثبات لجمع البيانات وقد تم تصميم هذه الاستبانة وفق الخطوات الآتية :

(1) تحديد محتوى الاستبانة :

يقصد بمحتوى الاستبانة الجوانب المطلوب بحثها والحصول على معلومات عنها من المتدربين، وتمثلت هذه الجوانب في : خصائص الممارسة التدريبية، ومدى مساهمة التدريب في التنمية الوظيفية، الصعوبات والمشكلات التي تواجه التدريب، وهذه الجوانب الثلاثة هي ما تهدف الدراسة إلى بحثه. أي أن محتوى الاستبانة تم تحديده بما يتفق وهدف البحث. وفي إطار كل جانب من الجوانب الثلاثة الأساسية لمحتوى الاستبانة تمت صياغة البنود والأسئلة بحيث يتضمن كل بند أو سؤال قضية معينة على النحو التالي :

• البيانات الشخصية :

وتشمل هذه البيانات خصائص المفحوصين من حيث :

الجنسية، الجنس، الحالة التعليمية، قطاع العمل، مستوى الوظيفة، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية، طريقة الحصول على الدرجة الوظيفية. وتضمن ذلك في استبانة الدراسة في القسم الخاص بالبيانات الشخصية.

• خصائص الممارسة التدريبية :

وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة بنود لقياس خصائص الممارسة التدريبية تدور حول الجوانب التالية :

- طرق وأساليب التدريب المستخدمة في البرنامج التدريبي.

- متابعة المتدربين بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي.

- طرق تقييم الأثر التدريبي.

• مساهمة التدريب في التنمية الوظيفية :

وقد تضمنت الاستبانة تسعة بنود لقياس مدى مساهمة التدريب في التنمية الوظيفية تدور حول الجوانب التالية :

- الفوائد المتحققة من البرنامج التدريبي.
- تحقيق الأهداف المتوقعة من البرنامج التدريبي.
- مستوى الاستفادة من البرنامج التدريبي.
- تطبيق المعارف والمهارات المكتسبة من البرنامج التدريبي على متطلبات الوظيفة.
- إمكانية تغير المستوى الوظيفي للمتدرب.
- مساهمة البرنامج التدريبي في تطوير موقف إيجابي تجاه الوظيفة.
- مساهمة البرنامج التدريبي في تنمية القدرات التحليلية للوظيفة.
- العلاقة بين معارف ومهارات البرنامج التدريبي ومتطلبات الوظيفة.
- مجال ومستوى الشعور بالكفاءة المهنية لدى المتدربين تجاه الوظيفة.

• الصعوبات والمشكلات التي تواجه التدريب :

وقد تضمنت الاستبانة أربعة بنود لقياس الصعوبات والمشكلات التي تواجه التدريب وتدور حول الجوانب التالية :

- أسباب عدم تحقيق الأهداف المتوقعة من التدريب.
- الصعوبات التي واجهها المتدربون أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.
- وجود تعارض بين عملية التدريب والتعلم وأهداف وسياسة جهة العمل.
- ظروف العمل ونقل أثر التدريب إلى عمل المتدرب.

(2) اختبار الاستبانة :

بعد صياغة الاستبانة في صورتها الأولية تم عرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص في المجال التربوي والمصرفي والتدريب وتنمية الموارد البشرية⁽¹⁾ إضافة إلى استطلاع رأي المسؤولين عن التدريب في المؤسسات التدريبية التي نظمت هذه البرامج التدريبية (مركز التدريب التربوي - وزارة التربية / معهد الدراسات المصرفية) وأبدوا بعض الملاحظات فيما يتعلق بالصياغة اللغوية وترتيب الأسئلة ومحتوى فقرات الاستبانة من حيث الإضافة والتعديل والحذف والتي جاءت كالتالي :

1 انظر قائمة أسماء السادة المحكمين في القسم الأول من هذا الفصل.

• الجوانب التي تم إضافتها إلى الاستبانة :

اقترح بعض المحكمين إضافة عبارات إلى بنود الأسئلة التالية :

السؤال رقم 3 الخاص بعدم تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه، حيث تم إضافة العبارات التالية :

- (اعتماد التدريب على التلقين والمعارف النظرية).

- (لا توجد حوافز بالعمل تدعو للاستفادة من ذلك).

السؤال رقم 4 والخاص بالصعوبات والمشكلات التي تواجه المتدرب أثناء المشاركة في البرنامج التدريبي، حيث تم إضافة العبارة التالية :

- (عدم وجود تجانس بين المتدربين وتفاوت مستوياتهم).

السؤال رقم 9 والخاص بالطرق المستخدمة في تقييم أثر التدريب، حيث تم إضافة العبارة التالية:

- (مقارنة تقارير قياس كفاءة الموظف قبل وبعد حضوره البرنامج التدريبي).

كما تم أيضا إضافة السؤال رقم 10 إلى الاستبانة والذي ينص على مدى تواجد تعارض بين ما تعلمه المتدرب وأهداف وسياسات جهة العمل.

• الجوانب التي تم تعديلها في الاستبانة :

اقترح بعض المحكمين إجراء التعديل على صياغة عدد من أسئلة الاستبانة والتي تمحورت حول الأسئلة التالية :

السؤال الأول : تم تغيير صيغة السؤال بتعديل "ما هي درجة" استفادتك إلى "ما مستوى" استفادتك.

السؤال الثاني : تم تغيير صياغة بعض مفردات السؤال من "ما مدى تحقيق" إلى "ما مدى تحقق" و "من حضورك" إلى "من مشاركتك".

السؤال الرابع : تعديل صيغة السؤال من : "هل واجهتك صعوبات أثناء حضورك البرنامج" لتصبح "هل واجهتك صعوبات ومشكلات أثناء مشاركتك في البرنامج التدريبي"

السؤال الخامس : تعديل صيغة السؤال من : "هل مشاركتك في البرنامج التدريبي ستعمل على تغيير أفضل في المستقبل لمسئولياتك ووضعك الوظيفي أو درجتك المالية"

إلى : "هل مشاركتك في البرنامج التدريبي ستعمل على تغيير أفضرك في المستقبل لمسئولياتك والمستوى الوظيفي".
مع إلغاء الفقرة (5) والفقرة (6) من السؤال.

السؤال السادس : تعديل صيغة السؤال من "ما مدى ما حققته من فوائد من حضورك للبرنامج التدريبي" ليصبح "ما مدى ما حققته من فوائد نتيجة مشاركتك في البرنامج التدريبي"

السؤال الثامن : تعديل صياغة السؤال من "ضع دائرة حول الرقم الذي تعتقد أنه الأقرب لوصف شعورك وحالتك وموقفك من وظيفتك الحالية " ليصبح "ضع إشارة (✓) أمام المستوى الأقرب لوصف موقفك الشخصي تجاه وظيفتك الحالية بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي" مع تعديل مستويات قياس درجة التحقق لمجالات الكفاءة المهنية لتكون كالآتي: عالية - متوسطة - ضعيفة
بدلاً من القياس السابق :

مرتفع جداً مرتفع متوسط منخفض منخفض جداً

السؤال التاسع : تعديل صيغة السؤال من "ما هي أفضل الطرق لتقييم الأثر الفعلي للتدريب على المتدرب" ليصبح "ما هي الطرق المستخدمة في تقييم أثر التدريب"

السؤال الحادي عشر : تعديل صيغة السؤال من "إلى أي مدى من التحسين تشعر أن البرنامج التدريبي قد ساعدك بتطوير موقف إيجابي نحو وظيفتك" ليصبح "إلى أي مدى تشعر أن البرنامج التدريبي قد ساهم في تطوير موقف إيجابي نحو وظيفتك"

الجوانب التي تم حذفها :

- اقترح بعض المحكمين حذف بعض فقرات الاستبانة والتي تتضمن بدائل إجابات أسئلة الاختيار من متعدد وذلك لوجود معنى مشابه في فقرات أخرى كما تم دمج بعض الفقرات لتحقيق نفس المعنى.

- تم إلغاء السؤال المفتوح والخاص بوصف مهام الوظيفة الحالية للمتدرب وذلك لصعوبة تقريره إحصائياً والذي كان نصه كالآتي : صف باختصار مهام وظيفتك الحالية.

- تم إلغاء السؤال الخاص بالرغبة بالمشاركة في البرامج التكميلية لهذا البرنامج والذي كان نصه كالآتي : إذا ما أتاحت لك فرصة الاشتراك في برامج جديدة أو تكميلية لهذا البرنامج فهل ترغب في ذلك () نعم () لا

في حالة الإجابة بـ "لا" يرجى توضيح أسباب ذلك ؟

- تم إلغاء السؤال الخاص بمدى الرغبة في نصح زملاء العمل للمشاركة في البرامج التدريبية والذي نصه : هل تنصح زملائك الذين يعملون معك في نفس الجهة أو جهات أخرى بالاشتراك في هذه البرامج التدريبية.

وقد تم إجراء التعديلات المطلوبة على الاستبانة، كما تم إجراء مقابلات مع بعض المتدربين، الذين سبق لهم حضور برامج تدريبية نظمتها مؤسسات التدريب المعنية للتأكد من وضوح الأسئلة / البنود، وشمولها للقضايا الأساسية التي تعبر عن وجهة نظرهم في التدريب كما هو في الواقع، وقد أفادت الخطوات السابقة في التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة وأنها تقيس الجوانب المطلوب قياسها وهي :

- خصائص الممارسة التدريبية
 - مساهمة التدريب في التنمية الوظيفية
 - الصعوبات والمشكلات التي تواجه التدريب
- وذلك من منظور الدور الممارس للعملية التدريبية في مؤسسات التدريب المعنية في القطاع الحكومي وغير الحكومي.

(3) صياغة الاستبانة في صورتها النهائية :

بموجب التعديلات التي أجريت على الاستبانة جراء عرضها على المحكمين واختبارها على بعض المتدربين، تمت صياغة الاستبانة في صورتها النهائية، والتي تتضمن (16) سؤالاً وينداً تتوزع على الجوانب المراد قياسها كالآتي :

- خصائص الممارسة التدريبية (3) أسئلة
- مساهمة التدريب في التنمية الوظيفية (9) أسئلة
- الصعوبات والمشكلات التي تواجه التدريب (4) أسئلة

(4) ثبات الاستبانة :

تم التحقق من ثبات الاستبانة بطريقة إعادة الاختبار (Test - Retest) حيث طبقت الاستبانة على مجموعة من المتدربين ممثلة للعينة الشاملة في القطاعين الحكومي وغير الحكومي وبعد أسبوعين تم تطبيق الاستبانة على نفس المجموعة، وقد بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين (0.965) للقطاع الحكومي و (0.955) للقطاع غير الحكومي، وهذان المعاملان يؤكدان أن الاستبانة تتصف بدرجة معقولة من الثبات.

خامساً : إجراءات التطبيق وجمع البيانات :

تم البدء في توزيع الاستبانة الخاصة بالمتدربين عقب الانتهاء من البرامج التدريبية التي عقدت خلال العام الدراسي 2000/99 والتي نظمتها مؤسسات التدريب عينة الدراسة (مركز التدريب التربوي بوزارة التربية / معهد الدراسات المصرفية) وهذه البرامج هي :

• البرامج المقدمة من مركز التدريب التربوي بوزارة التربية :

- برنامج المنهج المطور لمقرر الثقافة عدد المشاركين الكلي في البرنامج (87) التجارية

- برنامج تأهيل مدرسات الديكور لتدريب عدد المشاركين الكلي في البرنامج (23) مقرر الرسم الهندسي الصناعي

- برنامج إعداد معلمي الأطفال بطوني التعلم عدد المشاركين الكلي في البرنامج (53)

وقد بلغ إجمالي عدد الاستبانات الصحيحة المستوفاة من هذه البرامج (154) ونسبة 83.9 % من مجتمع البحث الأصلي.

• البرامج المقدمة من معهد الدراسات المصرفية :

- برنامج خدمة العملاء وفن البيع عدد المشاركين الكلي في البرنامج (12)

- برنامج المحاسبة لغير المحاسبين عدد المشاركين الكلي في البرنامج (30)

- برنامج الجوانب القانونية للانتماء عدد المشاركين الكلي في البرنامج (9)

- برنامج التحليل المالي مع تطبيقات الحاسب الآلي عدد المشاركين الكلي في البرنامج (21)

وقد بلغ إجمالي عدد الاستبانات الصحيحة المستوفاة من هذه البرامج (58) ونسبة 80.5 % من مجتمع البحث الأصلي.

وقد تم توزيع استبانة الدراسة على المتدربين كمجموعات عقب الانتهاء من البرنامج التدريبي مباشرة في مقر مؤسسة التدريب، حيث قام الباحث بالمقابلة المباشرة مع المفحوصين وذلك بموجب إجراءات تنظيمية بالاتفاق مع المسؤولين عن المؤسسات التدريبية المنظمة للبرنامج التدريبي وقبل استيفاء بيانات الاستبانة تم تعريف المفحوصين بالدراسة والهدف منها، وكيفية استيفاء الاستبانة، مع التأكيد على سرية

المعلومات وضرورة الإجابة على جميع الأسئلة والبنود والخصائص الشخصية، وكانت الجلسة الواحدة مع مجموعة المتدربين تستغرق حوالي من خمسة وعشرين إلى خمسة وثلاثين دقيقة، كما تم فحص الاستبانات ومراجعتها والتأكد من استيفائها كاملة.

سادساً : معالجة البيانات واستخراج النتائج

عولجت البيانات آلياً باستخدام برنامج SPSS، حيث تم إدخال بيانات جميع الاستبانات في الحاسوب بموجب خطة إحصائية تتضمن استخراج :

- تكرارات ونسب الاستجابات على جميع البنود / الأسئلة والبيانات الشخصية.
- معامل الارتباط بين المتغيرات الشخصية والمهنية من جهة وأنماط الاستجابة على الأسئلة ذات الاختيار الواحد (One Response Question) من جهة ثانية. أما الأسئلة ذات الاختيار المتعدد (Multi - Response Question)، فقد تم استخراج تكرارات ونسب الاستجابات على جميع البنود التي اختارها المفحوصون.

بموجب ذلك تم تنظيم النتائج وجدولتها بما يتفق وهدف البحث. وفي الفصل التالي عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج وذلك في ثلاثة مباحث إضافة إلى النتائج الخاصة بها :

- المبحث الأول : خصائص الممارسة التدريبية.
 - المبحث الثاني : مساهمة التدريب في التنمية الوظيفية.
 - المبحث الثالث : الصعوبات والمشكلات التي تواجه التدريب.
 - المبحث الرابع : نتائج الدراسة الميدانية على المتدربين.
- وهذه المباحث ونتائجها تعبر عن الهدف من الدراسة الميدانية في جزئها الثاني كما سبق ذكره.