نقل التدريب في إطار دعم خصائص بيئة العمل
بحث ميداني في مكاتب المفتشين العامين
أ.م.د. غني دحام تهاي الزبيدي
كلية الآداب / جامعة بيجداد
الباحث / نورة حسين فخري الحديثي
المستخلص
تحتل عملية نقل التدريب أهمية كبيرة في تحقيق الغاية النهائية من المشاركة في البرامج التدريبية، ومن المؤكد أن ذلك لايتحقق دون مساحة ودعم بيئة العمل للمتدربين، إذ يهدف البحث إلى تشخيص دور خصائص بيئة العمل في دعم نقل التدريب. وتتمثل مشكلة البحث بضعف نقل التدريب إلى بيئة العمل في مكاتب المفتشين العامين، وقد شملت عينة البحث (250) متدربا من موظفي مكاتب المفتشين العامين لـ10 وزارات عراقية هي: وزارة العدل العراقية، ووزارة الصحة، والجهة العليا للحج والعمرة، وزارة المالية، وزارة الاقتصاد، ووزارة الموارد المدنية، ووزارة الدفاع، وزارة البلدية، ووزارة التعليم والتقنية.

وقد استكملت الآداب الرئيسة لجمع البيانات والمعلومات، إذ تم اعدادها بالإضافة إلى عدد من المعطيات الجاهزة واستخدام مدرج لتكريت الخصائص، فضلا عن إجراء المقابلات المهنية لمسوؤلى التدريب في مكاتب المفتشين العامين، وجرى تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS). واستعملت العديد من الأساليب الإحصائية منها الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعايرة الإحصائيات والتوزيعات المختلفة، وبناءً على النتائج التي توصل إليها البحث وجود علاقة ارتباط وثيقة بين مستويات التدريب. وتوصي البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات، حيث يحوي نقل التدريب أحد أهم المكونات في تقوية ورقة الخاص بيئة العمل، تشمل تدريب المتدربين بعد عودتهم إلى أماكن عملهم، وتعمق روح التعاون بين زملاء العمل في مكاتب المفتشين العامين، وبشكل الذي يمكن أن يساعد على تقديم الأفكار الحديثة والمكتسبة من التدريب وتطبيقها في العمل.

المصطلحات الرئيسية للبحث: نقل التدريب، خصائص بيئة العمل.
مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
عدد (39) لمجلة (22) لسنة 2013

 статьة

بالغة بعض المفتشين

المقدمة

بعد التدريب، وظيفة رسمية تؤدي إلى استكمال المعرفة الجديدة والمهارات والواثق التي تتطلبها بنية

العمل، ليتم ضم المنظمات تنقى الكثير من الأموال على برامج التدريب والتنمية، ويفرض أن ما يتم تعميه

من التدريب لبد من التطبيق في العمل، لذا لا يمكن أن يكون لدى المدرب الداعم لتغيير سلوكه في العمل لپمك من

تطبيق المهارات الجديدة في عمله. يمكن أن تأخذ النقل صيغة مختلفة فيحدث النقل الإيجابي عندما يحسن

أداء العمل كنتيجة للتدريب، ويحدث النقل السفلي عندما لا يكون هناك أي تغيير في أداء العمل كنتيجة للتدريب

، كما يحدث النقل السلبي عندما يكون أداء العمل أسوأ كنتيجة للتدريب. وبتأثر نقل التدريب من أماكن

العمل، يضم دعم المدراء، دعم الزملاء، ودعم التكنولوجيا، وفرص الاستخدام، والتفوقية الأتائية، واتفاقها من هذه

الحقيقة فقد جابت فكرة البحث تبني المطلوب للمهارات أو الخصائص الواجب توفرها في بنية العمل. وقد اختبرت

مكاتب المفتشين العموميين في الوزارات والمؤسسات العراقية væreatherية كثيرة للبحث، واعتمدت

الاستبانة الدائمة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالجانب التطبيقي، أُمتدت (68) فترة تغطي

متغيرات البحث، وتم توزيعها على عينة عمليه فئة (250) من المدراء، وأجريت مقالات شخصية مع عدد من

المدراء في مكاتب المفتشين العموميين في الوزارات المذكورة، وتم إعداد الجملة الإرشادية، واتفاقها من هذه

المؤسسة الأولية، تتألف البحث الحالي من أربعة مباحث، تتناول المبحث الأول منهجية

بحث ودراسة سابقة. أما المبحث الثاني يوضح عملية نقل التدريب إلى بنية العمل، في حين يقوم المبحث

المبحث الأول: منهجية البحث ودراسات سابقة

أولاً: مشكلة البحث

تعتبر عملية نقل التدريب أكثر تعقيداً مما يبدو، إذ يحتاج إلـ دعم بنية عمل المدراء، ويركز أن نسبة كبيرة

على أن الكثير من البرامج التدريبية تكسب المدراء معرفة ومهارات وتقنيات القدرة على نقلها إلى بنية

عملهم، أو أن بنية عملهم لا توفر الدعم الكافي لمتطلبات النقل. وتم تخلي مشكلة البحث بأن الكثير من مكاتب

المفتشين العموميين تلقى أموال طائلة على البرامج التدريبية، إلا أن مشكلة التي تنغى منها هي أن المدراء

بوبون إلى استلامهم القديمة في العمل بعد انتهاء البرنامج التدريبي. ويمكن تحليل مشكلة البحث من خلال

الأسئلة الآتية:
1- ما هي مستويات نقل التدريب من حيث (المهارات، والمعرفة والسلوك) إلى بنية العمل في مكاتب

المفتشين العموميين؟
2- هل تدعم بنية العمل في مكاتب المفتشين العموميين عملية نقل التدريب؟
3- ما طبيعة العلاقة والأثر بين خصائص بنية العمل ونقل التدريب؟

ثانياً: أهمية البحث

تمثل أهمية البحث الحالي بالدولي:
1- يكتب البحث أهمية كبيرة من خلال تنشيط ابزار المطلوب للمهارات أو الخصائص الواجب توفرها في بنية

عمل والتي تساهم في تحقيق عملية نقل التدريب.
2- استجابة أحد الفقاعة المهمة في العراق، وهي مكاتب المفتشين العموميين، التي تستخدم بأنها حدثة

التنشيط، تتوجه بنية التدريب، وتتوجه هذه المكاتب نحو التدريب للاستعداد للعمل كأساس العالم في المعرفة والمهارات

المهمة.
3- ناقل أن يكون البحث الحالي مطلوب لبحث لاحقة تناول مواقف نقل التدريب إلى بنية العمل في منظمات

أخرى.

ثالثاً: أهداف البحث

ويمكن تحديد الأهداف التي يسعى البحث إلى تحقيقها بالآتي:
1- تحديد العوامل التي تؤثر في عملية نقل التدريب في مكاتب المفتشين العموميين.
2- التعرف على المطلوبات الواجب توفرها في بنية العمل إلى التي تساعد على نقل التدريب

2- تقديم التصريحات المناسبة إلى مكاتب المفتشين العموميين لتسهيل عملية نقل التدريب.

مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
العدد (43) المجلد (22) لسنة 2013
رابعا: المخطط الفرضي للبحث

يحاول الباحثان من خلال المخطط الفرضي للبحث توضيح الفكرة الأساسية له، فضلاً عن توضيح علاقات الإرتباط والتآثر بين المتغير المستقل "خصائص بيئة العمل"، والمتغير المعتمد "نقل التدريب"، والنتيجة المتوقعة من ذلك هي اما تعزز عملية نقل التدريب إلى بيئة العمل، او يكون النقل سلبياً، والآليه، وكما يأتي:

شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامسا: فرضيات البحث

يتضمن البحث الحالي عدة فرضيات رئيسية وكما يأتي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين خصائص بيئة العمل ونقل التدريب على مستوى الاجمالي وعلى مستوى الإعداد الفرعي في مكاتب المفتتشين العاميين.

2. الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لخصائص بيئة العمل في نقل التدريب في مكاتب المفتتشين العاميين.

سادسا: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

1. نقل التدريب: الدرجة التي يطبق فيها المتدربين بشكل فعال المعرفة والمهارات والموافقة المكتسبة خلال التدريب في العمل وحفاظ عليها مع مرور الوقت. وهو متغير مدعم (استجابي)، وقد تم تناوله من خلال ثلاثة أبعاد:

- نقل المعرفة: ويعخص به الدرجة التي يطبق فيها المتدربين بشكل فعال المعرفة المكتسبة خلال التدريب في العمل.
- نقل المهارات: ويعخص به الدرجة التي يطبق فيها المتدربين بشكل فعال المهارات المكتسبة خلال التدريب في مكان عملهم. كالمهارات الفنية المتمثلة بتشكيل وتحسين الايات والرغبة بلجادة الإنتاجية، والمهارات التقنية المتغيرة بحسب الوضع والمهام الإدارية المتمثلة بظروف التعامل مع الاخرين.
- نقل السلوك: ويعخص به الدرجة التي يغير فيها المتدربين من سلوكهم وسلوكاتهم التي اكتسبوها من خلال التدريب وتم تطبيقها في مكان عملهم.

2. خصائص بيئة العمل: يطلق على بيئة العمل أيضاً مصطلح النقل إذ يشير إلى تصورات المتدربين حول خصائص بيئة العمل بأنها تمنح أو تسهل تطبيق المعرفة والمهمة التي تمثلها المتدربين في عالمهم، وأن مناخ نقل التدريب يربط إلى حد كبير بحالة تغيرات إيجابية في سلوكيات المتدربين. وهو متغير مستقل (تصوري)، وقد تم تناوله من خلال خمسة أبعاد:

- دعم المدير: ويعرض إلى مدى قيام المشرفين بإرشاد المتدربين لتطبيق ما تعلمهم خلال التدريب في عملهم.
- دعم الزملاء: ويعرض إلى مدى قيام الزملاء بتشجيع المتدربين لتطبيق ما تعلمهم خلال التدريب في عملهم.
- وتمكينهم من أجراء تغييرات في سلوكياتهم ومن ثم تحسين أدائهم.
مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
العدد (43) المجلد (2) لسنة 2016

نقل التدريب في إطار دعم خصائص النمو الاحصائي
في مراكز المحترفين العامين

المحرر: الدكتور عبد الرحمن بابكر
المحرر: الدكتور مصطفى عبد الجليل

الدعم التكنولوجي: تعد التكنولوجيا أحد العوامل المهمة التي تحفز على نقل التدريب إلى مكان العمل من خلال اعطاء المتدربين مصدر المعلومات الالكترونية بحيث يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

الفعالية الذاتية: ويشير إلى الحكم الشخصي للمتدرب على قدراته ووقته بتنظيم وتنفيذ مسارات العمل اللازمة لتحقيق مستوى معين من الاداء.

الفرص الاستخدام: تشير إلى مدى سعي المتدرب لاستفادة المعرفة والمهارات الجديدة والسلوكيات من البرامج التدريبية وتطبيقها في عمله.

سابعًا: أصول البحث

تم تبني المناهج الوصفية التحليلية، إذ يعتمد هذا المناهج إلى جمع البيانات ومن ثم تحليلها لكشف العلاقات بينها، ومن ثم تفسير نتائجها في ضوء المنهج، وتقدم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تشير إلى الأهميات في تحسين الواقع الحالي.

سابعًا: أهداف البحث

وتطالب أهداف البحث من الآتي:

أولاً: الاستبانة

تتضمن الاستبانة محورين رئيس تمثل متغيرات البحث وتم اعتماد مقاييس عالمية وكالات;

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغيرات الرئيسية للبحث وأهام المقياس العالمية المعتمد عليها في الاستبانة</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>المتغيرات الأساسية</td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>(Baharim, 2008)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Saleh, 2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Saleh, 2008)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Bhati, 2007)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Sales, 2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Saleh, 2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>(Saleh, 2011)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

لقد خضعت استبانة البحث مقياسًا معتمدًا إلى اختبارات الصدق والثبات، وكما يأتي:

أ. صدق الاستبانة: يتحقق صدق المقياس الظاهري للاستبانة من خلال عرض نتائج على مجموعة من المحتوى المتعلق في الدراسة (ملحق رقم 1) وذلك نسبة الaffeاق للأدوات في مقياسات التدريب، وتبلغ (85) وهي نسبة عالية.

ب. تكمن طرقا التوزيع النسبي، تقوم نقطة التوزيع النسبي على أساس عدد ألفيات ردات المقياس، يتضمن الأدوات التوجيهية وآلياتPERT ويبتسر بين درجات التفهم (0.70) ونسبة استخدام معادلة سيرمان براون التحليلية بلغ معدل الثبات بهذه الطرقية (0.83) وهو معدل ثبات عالي.

ج. معيار (الليا) للاتصال الداخلي: معالج ألفا ليزا بيز وسمعان في المعاشر، وتؤثر هذه الطرقية على مدى الافراد من فرقة إلى أخرى وقد بلغ معالج ثبات المقياس (0.95) وحيد المقياس متساقًا داخلياً.

وأخيرًا الاستبانة الأدبية المستخدمة في تحليل البيانات فقد تم استخدام البرنامج الإحصائي (Excel) وبرنامج SPSS في إحصاء بيانات البحث وتحليلها، ومن أهمات الاحصائية التي تم استخدامها في الجانب الميداني للبحث وكتالي:

1- النسبة المنوية (الكترار): يستخدم تحديد النسبة المنوية للاتصال على فترات البحث.
نقل التدريب في إطار دعم خصائص بيئة الممارسة الميداني في مكاتب المفتحين العامين

1. الوسط الحسابي: ويستخدم لتحديد مستوى الإجابة على الفقرات ومعرفة متوسط تلك المجموعة الخاصة بالقرة.
2. الإحراز المعياري: يستخدم لمعرفة مستوى تمثيل أجابات عينة البحث عن الوسط الحسابي، ويعتبر بالجزء التربوي للبيان.
3. معالج الإرتباط (لسيرمان): تحديد نوع العلاقة بين متغيرات البحث المستقلة (التسوية) والمتغير المحقق (الاستجابة).
4. معالج الانحدار الخطي البسيط: تقييم تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد.

كفاءة المقاييس الشخصية:

تم إجراء المقابلات مع (11) مسؤول عن التدريب موزعين مدنيين مدمرين قسم التخطيط والمنابع، ومعاون مكتب المفتش العام، ومدير قسم الرقابة في مكتب المفتش العام في الولايات والعواصم العراقية غير المرتبطة بوزارة التي تمضيتها عينة البحث، وتم طرح مجموعة من الأسئلة عليهم للتعريف على التغيرات التي حصلت في بيئة عمل المداردين بعد عودتهم من التدريب، ومدى توافر خصائص بيئة العمل في مكاتب المفتشين العامين.

فاميا: المجتمع والبحث وعينته

1. وصف موضوع البحث: نظرًا للاطروحة بمتطلبات الجانب التدريبي للبحث، وتحقيق أهدافه، كان لابد من اختيار مجتمع ينطبق وينبض مع ما يسعى إليه ويطبط تحقيقه. وتم الاستقرار على اعتماد مكاتب المفتشين العونيين في العراق بوصفها المجتمع المناسب للتطبيق. وقد تم اختيار (548) مدرباً في (10) مكاتب:
   أ- مكتب المفتش العام في وزارة الموارد المالية.
   ب- مكتب المفتش العام في وزارة الصحة.
   ج- مكتب المفتش العام في الهيئة العليا للحج والعمرة.
   د- مكتب المفتش العام في وزارة المالية.
   ذ- مكتب المفتش العام في وزارة الاقتصاد.
   ر- مكتب المفتش العام في وزارة الموارد الصناعية.
   ز- مكتب المفتش العام في ديوان الوقاف السي الثاني.
   ظ- مكتب المفتش العام في وزارة الموارد الدفاع.
   و- مكتب المفتش العام في وزارة الموارد العلم والتقنية.
   ي- مكتب المفتش العام في وزارة ال：<br>

2. عينة البحث

بعد اختيار مكاتب المفتشين العامين في الولايات والعواصم العراقية كمجتمع لهذا البحث، تم اختيار (10) وزارات من أصل (37) وزارة، وفقًا لأكثر عدد من الموظفين حضروا الدورات التدريبية، وتم اختيار عينة مكونة من (20) من أصل (48)، إذ تشكل العينة (41.7%) من حجم العينة، إذ أن على عدد للمداردين (50) مدرب من مكتب المفتش العام لوزارة الموارد المالية، في حين أقل عدد من المداردين بلغ (30) مدرباً من مكتب المفتش العام لكل من وزارة العلوم والتكنولوجيا ووزارة البلدية، وتم توزيع الاستجابات السابقة (50) استبانة على مكاتب المفتشين العامين، وتم استرجاع (249) استبانة. وهما (1) أسئلة تكونا غير مفيدة للشروط.

تاسعا: بعض من الدراسات السابقة

يتضمن هذا البحث بعض الدراسات السابقة التي تمكنت الباحثان من مراجعتها والاستفادة منها، وعليه يحاول الباحثان عرض مجموعة من الجهود القيمة في هذا المجال ومناقشتها وتحديد مجالات الأفادة منها، فضلاً عن تحديد أوجه الاختلاف بينها وبين البحث الحالي.
حول نقل التدريب في إطار دعم خصائص بيئة الممارسة المهنية 

في مكاتب المفتاحين العامين

ترى هذه الدراسة على معرفة ما إذا كانت العوامل الميوبغرافية (الخليفة التعليمية، الخبرة في العمل، مدة التدريب) وعمليات المشرف وعمل (رملة العمل) تتأثر في عملية نقل التدريب، ومدى فاعلية الاستراتيجيات في جمع البيانات والمعلومات، وها في النتائج التي وصلت إليها: ان دعم من المشرف زملاء العمل تأثير كبير على عملية نقل التدريب، والخليفة التعليمية وتمتد تأثير متفاوتة على عملية نقل التدريب الأمر الذي يؤكد أن العمل تتأثر مباشرة على عملية نقل التدريب.

1. دراسة (Abujazar, 2004): نقل التدريب:

2. دراسة (Shad, 2008): نقل التدريب في القطاع المصرفي.


وتأثر بينة نقل التدريب في عملية نقل التدريب في بيئة العمل وعوامل نظرة عوامل المشرفين في القطاع الحكومية الفلسطينية في مواجهة الضغط.

وبفعل البحث الحالي مع الدراسات الأخرى من حيث الأسلوب المستخدم في أداة جمع البيانات أدى إلى الاعتماد على الاستبيان. وترى البحث الحالي عن الدراسات في أنه لا يولي على نهج مهم وهو خصائص جهة العمل الممثلية لنشاط المفتاحين العامين، ولكل تلك الدراسات السابقة في كتربن على أهم العوامل التي ستؤثر في عملية نقل التدريب، كما ساهمت هذه الدراسات أيضا في التعرف على مواقف أخرى ذات صلة بعملية نقل التدريب.

المبحث الثاني / نقل التدريب إلى بيئة العمل

أولا: مفهوم نقل التدريب

يعرف نقل التدريب أو transfer of training في مطلع القرن العشرين وكان هذا من وجهة النظير، وهو تقدير وقدرته تطور نسج نحو ثقل التدريب، وتم الاعتراف بأهمية نقل التدريب ونقل التعلم بعد مصطلحات متنوعة وتعتبر تابعة للتشكيل (Mcdonald, 2001: 22, 1988). وظلت تحاول استخدام نقل التدريب في مجالي التدريب والتعليم، والمهام، والخصائص المترتبة من أجل النمو، والمشكلة العامة، رغم ما ينتج عن ذلك نقل التدريب المفيد.

ويتم نقل التدريب في بيئة العمل (Subedi, 2004: 592) في المجات الذي يطبق فيه المؤسسات المهنيين والمنظمات والمؤسسات المكتبية أثناء التدريب وأعمالهم.


(889)
وقال كتاب: أتستراتيديب نقم انتذريت

تاثير بيئة العمل في عملية نقل التدريب: إذا يطلق عليها أيضاً ينها أن نقل التدريب فه يشير إلى تصورات المتدربين حول خصائص بنية العمل بما تمنح أو تسهل تطبيق المعرفة والمهارات. ويعتبر هذه نقل التدريب يتطلب إعداد اتفاقات تفجّر في سلوكيات المتدربين (Noe et.al, 2003: 272). وTôi تجربة أيضاً تتيح جانب من الاعتناء

ثالثاً: أستراتيجيات نقل التدريب

وفي هذه المرحلة رفع التدريباءة في بيئة العمل، فه يمكن القول بأن نقل التدريب يتيح أيضًا مناولة المعرفة والمهارات التي لا تأتي بنراة ما بعد الشك.

(Handy, 2008: 4-5)

- ي tù خصائص بنية العمل بما يتحوHVr التدريب مساساً لبيئة العمل.
- يمكن تكوين خصائص بنية العمل عند نقل التدريب في بيئة العمل، ويمكن تكوين ذلك من خلال تطبيق التدريب بطريقة تحلد فيها مع خصائص بيئة العمل مما يسه ويومن عمليه نقل التدريب إلى بيئة العمل.

ثانيه: أستراتيجيات نقل التدريب

وتضمن استراتيجيات نقل التدريب مرحلة عديدة تتمثل بدرجة مقبولة من النقل أو تحقيق درجة ملائمة للنقل لكل مرحلة من المراحل ترتبط بالمرحلة التي تليها، أما مبادئ نقل النقل فتكون أكبر في المراحل الأخيرة من البرنامج التدريبي.

Abujazar, 2004: 13)

Simpson, 2002: 174-175)

Abdullah & Suring, 2011: 336)


لا يمكن القول بأن مناولة النقل الإيجابي يعد رمزاً حاسمًا لتيح وتيانات جديدة في مكان العمل، ويتطلب إعداد اتفاقات تفجّر في سلوكيات المتدربين (Noe et.al, 2003: 272). وTôi تجربة أيضاً تتيح جانب من الاعتناء

(Handy, 2008: 4-5)

- ي tù خصائص بنية العمل بما يتحوHVr التدريب مساساً لبيئة العمل.
- يمكن تكوين خصائص بنية العمل عند نقل التدريب في بيئة العمل، ويمكن تكوين ذلك من خلال تطبيق التدريب بطريقة تحلد فيها مع خصائص بيئة العمل مما يسه ويومن عمليه نقل التدريب إلى بيئة العمل.

ثانيه: أستراتيجيات نقل التدريب

وتضمن استراتيجيات نقل التدريب مرحلة عديدة تتمثل بدرجة مقبولة من النقل أو تحقيق درجة ملائمة للنقل لكل مرحلة من المراحل ترتبط بالمرحلة التي تليها، أما مبادئ نقل النقل فتكون أكبر في المراحل الأخيرة من البرنامج التدريبي.

Abujazar, 2004: 13)

Simpson, 2002: 174-175)

Abdullah & Suring, 2011: 336)


لا يمكن القول بأن مناولة النقل الإيجابي يعد رمزاً حاسمًا لتيح وتيانات جديدة في مكان العمل، ويتطلب إعداد اتفاقات تفجّر في سلوكيات المتدربين (Noe et.al, 2003: 272). وTôi تجربة أيضاً تتيح جانب من الاعتناء

(Handy, 2008: 4-5)

- ي tù خصائص بنية العمل بما يتحوHVr التدريب مساساً لبيئة العمل.
- يمكن تكوين خصائص بنية العمل عند نقل التدريب في بيئة العمل، ويمكن تكوين ذلك من خلال تطبيق التدريب بطريقة تحلد فيها مع خصائص بيئة العمل مما يسه ويومن عمليه نقل التدريب إلى بيئة العمل.

ثانيه: أستراتيجيات نقل التدريب

وتضمن استراتيجيات نقل التدريب مرحلة عديدة تتمثل بدرجة مقبولة من النقل أو تحقيق درجة ملائمة للنقل لكل مرحلة من المراحل ترتبط بالمرحلة التي تليها، أما مبادئ نقل النقل فتكون أكبر في المراحل الأخيرة من البرنامج التدريبي.

Abujazar, 2004: 13)
1- دعم المدير (المشرف)

يتمثل دعم المدير في قيام المشرفين بمتابعة التدريب والملاحظة المكثفة أثناء التدريب في وظائفهم والذي يشمل الدعم العاطفي ويكون أولاً وآخراً بعد التدريب وبالتالي من شأنه تحسين القدرة على النقل، كما أن العديد من الأبحاث تشير إلى وجود علاقة أيجابية بين دعم المدير ونقل التدريب. (Madiname, 2011: 30).

2- دعم الزملاء


3- الفعالية الذاتية


4- الفرص لاستخدام قدرات التعلم

نقول التدريب بنجاح فإن المتدربين يحتاج إلى الوفاء والرغبة في تحديد الأهداف قبل التدريب لمكتمل من تطبيق ماتعلموه من معرفة وممارسات خلال التدريب في مكان العمل وتعيين مساعد للتدريب وإن عدم وجود هذه الفرص يمكن أن يمنع استخدام المهارات المكثفة في الظروف (11: 2012). (Bron, 2012)

5- الدعم المكثفي

تعد التكنولوجيا أحد العوامل المهمة التي تحفز على نقل التدريب إلى مكان العمل من خلال استخدام أنظمة دعم الاتصال وتوصيل أداة المعرفة التي تدعم عملية التدريب، إذ يمكن المتدرب من الحصول على المعلومات، والمشورة والتوجه من الخبراء، وانتشار الموارد اللازمة (Norazman & Abdul Rahman, 2013: 863).

ويجري البحث أن عملية نقل التدريب تعد عملية مقدمة جداً فهي تحتاج إلى تخطيط وتوابع ومرجعي للمتدربين منذ بداية دخولهم إلى البرنامج التدريبي وحتى عودتهم إلى مكان العمل ليصبحوا على استعداد لنقل مبادئه خلال التدريب إلى بيئته منهم ومن ثم يمكنه من تحسين أدائهم الوظيفي. وتبقي هناك العديد من العوامل التي لا تزال من حيثها يظل القيادة لها تأثيراً كبيراً على عملية نقل التدريب، إذ أنها قد تمت أو تساع على نجاح هذه العوامل، كما أن التنسيق بين هذه العوامل والبرامج التدريبية يزيد من دفع المتدربين لنقل المعرفة والممارسات المكثفة من خلال التدريب إلى بيئته العمل. كما أن عملية نقل التدريب لاقتصر فقط على نقل المتدرب للمعرفة والممارسات وتغيير السلوكيات التي اكتسبها أثناء التدريب، ولكن لا بد من قيامه بالحفاظ على المعلومات المكثفة ليتمكن من مواجهة أي مشاكل قد يتعرض لها أثناء عمله ويپجر الحل المناسب لها.
المبحث الثالث: الجانب العملي للبحث

أولاً: تشكيل وواقع متغيرات البحث وتحليله
لمعرفة أجابات انتاجية العينة لكل قرعة وكل مصور من محاور البحث تم استخدام النسب والكفرات والواسطات الحسابية والأكوارات المعيارية بهدف توضيح الطرائر العام لتفصيلات المستجيبين وتوجهاتهم.
والتناقض كالآتي:

1- نقل التدريب:

يتلف هذا المتغير من (14) سؤالا تم توزيعه على ثلاثة اعداد أساسية هي: نقل المعرفة، ونقل المهارات، ونقل السلوك. وقد بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير (7.38) وهي أعلى من قيمة الوسط الفرضي والبالغة (3)، وهذا يعني بان أجابات العينة في هذا المتغير متوجه نحو الاتفاق والانفتاح التام، وبالاحترافي (ق.80)، أي أن أجابات عينة البحث كانت متجانسة، فيما يأتي وصف لإجراءات العينة وقوله.

- نقل المعرفة:

تم قياس هذا البدع عبر خمسة فئات، ركز على قياس مدى قدرة المتدينين على تطبيق المعرفة في بيئة العمل. ومن خلال الجدول رقم (2) ينبغي أن قيمة الوسط الحسابي لهذا البدع بلغت (6.96) وتمحوك هذه النتيجة وجد المعرفة إلى أبناء العمل بشكل مقبول، وفيما يأتي توضيح للظروف المكونة لبدل نقل المعرفة:

<table>
<thead>
<tr>
<th>الاحتراف المعياري</th>
<th>الوسط الحسابي</th>
<th>المطلق</th>
<th>غرر متقدن</th>
<th>متفق الاعتقا</th>
<th>متفق الاعتقا</th>
<th>اتفق الاعتقا</th>
<th>اتفق الاعتقا</th>
<th>عدد الاعتقا</th>
<th>المطلق</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>X1</td>
<td>3.66</td>
<td>0.80</td>
<td>12.0</td>
<td>23.0</td>
<td>42.0</td>
<td>14.0</td>
<td>11.8</td>
<td>19.2</td>
<td>21.0</td>
</tr>
<tr>
<td>X2</td>
<td>3.79</td>
<td>0.79</td>
<td>12.0</td>
<td>21.0</td>
<td>42.0</td>
<td>15.0</td>
<td>12.6</td>
<td>19.2</td>
<td>20.0</td>
</tr>
<tr>
<td>X3</td>
<td>3.10</td>
<td>0.74</td>
<td>12.0</td>
<td>21.0</td>
<td>42.0</td>
<td>15.0</td>
<td>12.6</td>
<td>19.2</td>
<td>20.0</td>
</tr>
<tr>
<td>X4</td>
<td>3.56</td>
<td>0.56</td>
<td>12.0</td>
<td>21.0</td>
<td>42.0</td>
<td>15.0</td>
<td>12.6</td>
<td>19.2</td>
<td>20.0</td>
</tr>
<tr>
<td>X5</td>
<td>3.96</td>
<td>0.96</td>
<td>12.0</td>
<td>21.0</td>
<td>42.0</td>
<td>15.0</td>
<td>12.6</td>
<td>19.2</td>
<td>20.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

- نقل الربع، نقل الوعي:

بلاحظ من النتائج في الجدول المذكور انفأ أن أعداد قيم الوسط الحسابية ظهرت في الفكرة الرابعة وبلغت (7)، والاحترافي (ق.80)، ويدفع هذا الاضعف في عدد الإجابات التي أن المشاركة بالمعرفة من قبل المتدينين في عملهم تحسن من أدائهم الوظيفي، وهذا يعني وجود شاركة بالعلاقة بشكل مقبول وجد في مكتاب المفاهيم العامي، أما أقل قيمة للواسطة الحسابية فظهرت في الفكرة الخاصة إذ بلغت (7.38) وان الاحترافي (ق.80)، وبعض الاختلافات عدد الإجابات على هذه الفكرة إلى أن بعض المتدينين يجدون أن هناك قيود تحالفهم من المشاركة بالعلاقة في عملهم، وتماوج قيم الاحترافي (ق.80)، 0.79 وهذا يعني بان اجابات أفراد العينة كانت متجانسة، أي وجود تقارب بين أجابات عينة البحث.

- نقل المهارات:

تم قياس هذا البدع عبر خمسة فئات أساسية تبين مدى قدرة المتدينين على استخدام المهارات المكتسبة من خلال التدريب في العمل، مما يظهر في الجدول رقم (2) ذلقي قيمة الوسط الحسابي لهذا البدع المكتسبة من خلال التدريب في العمل، ومنذ هذه النتيجة يبين وجود نقل للمهارات إلى أبناء العمل بشكل مقبول، وفيما يأتي توضيح للظروف المكونة لبدل نقل المهارات:

المجلة: العلوم الاقتصادية والإدارية
العدد: (1) المجلد: (2) لسنة: 2012
جدول (3)  بين وصف للفقرات نقل المهارات

<table>
<thead>
<tr>
<th>المهارات</th>
<th>الدرجات البشرية</th>
<th>الأداء القياسي</th>
<th>العبارات</th>
<th>ت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا تافق 1</td>
<td>60%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
<tr>
<td>لا تافق 2</td>
<td>40%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
<tr>
<td>تافق 3</td>
<td>20%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
<tr>
<td>تافق 4</td>
<td>10%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
<tr>
<td>ت</td>
<td>5%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
</tbody>
</table>

النظام الحسابي العام 3.75

بلاحظ النتائج في الجدول المذكور ألا أن على قيمة للاعوسيات الحسابية تظهر في الفقرة الخامسة من النتائج في الجدول المذكور (0.001)، ولهذا يعني أن إجابات عينة البحث كانت متغيرة، ويبقى هذا الارتفاع في عدد الإجابات على مدى التكرار في المكتبة الاستشاري من تطبيق في العمل، أما أقل قيمة للاعوسيات الحسابية تظهر في الفقرة الثانية إذ بلغت (0.001)، ويبقى انخفاض عدد الإجابات على هذه الفقرة إلى أن المتدرب رفع رفع الصعبية على أرض الواقع إلا أنه يمكن من تطبيق المعرفة ولكن بالطبع ليس جميعهم من يمكن من ذلك.

أما في الارتفاع الحسابي للفقرات هذا بعد تراوح (0.001). وهذا يعني أن إجابات أفراد عينة كانت متغيرة، أي وجود تغير بين إجابات عينة البحث.

3- نقل السلوكي:

تم قياس هذا بعد عبر أربعة فقرات تبين مدى قدرة المتدرب على تغيير سلوكه في العمل للتحسين اداءه الوظيفي. وكما هو واضح من خلال الجدول رقم (4)، فقد بلغت قيمة الاعوسيات الحسابي لهذا المحور (0.000)، ويبقى انخفاض عدد الإجابات على هذه الفقرة إلى أن هناك نقل للسلوك إلى بيئة العمل من قبل المتدربين بدرجة مقطعة، فيما يلي توضيح للفقرات المكونة بعد نقل السلوك:

جدول (4) وصف عام للفقرات نقل السلوكي

<table>
<thead>
<tr>
<th>المهارات</th>
<th>الدرجات البشرية</th>
<th>الأداء القياسي</th>
<th>العبارات</th>
<th>ت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>لا تافق 1</td>
<td>60%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
<tr>
<td>لا تفاق 2</td>
<td>40%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
<tr>
<td>تفاق 3</td>
<td>20%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
<tr>
<td>تفاق 4</td>
<td>10%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
<tr>
<td>ت</td>
<td>5%</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
<td>1,73</td>
</tr>
</tbody>
</table>

النظام الحسابي العام 3.93

ويبقى انخفاض عدد الإجابات على هذه الفقرة إلى أن هناك نقل للسلوك إلى بيئة العمل من قبل المتدربين بدرجة مقطعة، فيما يلي توضيح للفقرات المكونة بعد نقل السلوك (0.000). ويبقى انخفاض عدد الإجابات على هذه الفقرة إلى أن هناك نقل للسلوك إلى بيئة العمل من قبل المتدربين بدرجة مقطعة.
يناقش معايير تصنيف بيئة العمل من 6 (ستة) سلوك مرغوبة بين حملة البكالوريوس، إعداد الثانوي، إعداد المتوسط، ودعم الزملاء، والدعم التكنولوجي، وفرص الاستخدام، والفعالية الذاتية، أنتجت نتائج تدل على توافر معايير بيئة عمل للمتدرين بدرجة مقبولة، فيما يأتي توضيح النتائج استعداد عينة البحث موزعة بحسب الأسئلة والإجابات:

أ- دعم المدير المشرف:

تم قياس هذا الدعم عبر سبعة قوائم تتعلق بمدى الدعم الذي يقدمه المدير لتشجيع المتدرين على نقل التدريب إلى بيئة العمل، ومن خلال الجدول رقم (4) بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا الدعم (3.49)، وذلك يشير إلى أن أعدادًا من المتدرين على أن المدير يقدم الدعم للمتدرين بدرجة مقبولة، أما قوائم هذا الدعم فقد كانت:

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول (4) وصف عناصر دعم المدير</th>
<th>ت</th>
<th>عبارة</th>
<th>%</th>
<th>ت</th>
<th>اتفق تماماً</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>X1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X2</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X3</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X4</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X5</td>
<td>5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X6</td>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X7</td>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X8</td>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

نلاحظ من النتائج في الجدول المذكور أن قيمة الوسط الحسابي للقائمة الثالثة بلغت (3.81)، إذ حققت على قيمة الوسط الحسابي، أي أن أعداد المتدرين كانت متميزة نحو أفق تماماً، ونسبة (7.7%)، اضافةً إلى ذلك، أولئك الذين تجاوزوا القيمة الوسط الحسابية، أنتجت نتائج تدل على أن المدير يقدم الدعم للمتدرين بدرجة مقبولة، فيما يأتي توضيح النتائج استعداد عينة البحث موزعة بحسب الأسئلة والإجابات:

ب- دعم الزملاء:

تم قياس هذا الدعم عبر سبعة قوائم تتعلق بمدى الدعم الذي يقدمه زملاء العمل للمتدرين لتشجيعهم على نقل التدريب، ومن خلال الجدول رقم (6) بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا الدعم (3.49)، وذلك يشير إلى أن أعدادًا من المتدرين على أنه يقدم الدعم للمتدرين بدرجة مقبولة، فيما يأتي توضيح نتائج هذا الدعم.

<table>
<thead>
<tr>
<th>جدول (6) وصف عناصر دعم المدير</th>
<th>ت</th>
<th>عبارة</th>
<th>%</th>
<th>ت</th>
<th>اتفق تماماً</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>X1</td>
<td>1</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X2</td>
<td>2</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X3</td>
<td>3</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X4</td>
<td>4</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X5</td>
<td>5</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X6</td>
<td>6</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X7</td>
<td>7</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>X8</td>
<td>8</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

بما تاريخ (3.81)، إذ حققت على قيمة الوسط الحسابي، أي أن أعداد المتدرين كانت متميزة نحو أفق تماماً، ونسبة (7.7%)، اضافةً إلى ذلك، أولئك الذين تجاوزوا القيمة الوسط الحسابية، أنتجت نتائج تدل على أن المدير يقدم الدعم للمتدرين بدرجة مقبولة، فيما يأتي توضيح النتائج استعداد عينة البحث موزعة بحسب الأسئلة والإجابات.
جدول (1) وصف عام لفترات دعم الزملاء

<table>
<thead>
<tr>
<th>التعبيرات</th>
<th>ت علق تماماً</th>
<th>لا تفق تماماً</th>
<th>غير متعدد</th>
<th>ت علق لاحقاً</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>X1</td>
<td>83.9</td>
<td>16.1</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X2</td>
<td>83.5</td>
<td>16.5</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X3</td>
<td>84.5</td>
<td>15.5</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X4</td>
<td>84.0</td>
<td>16.0</td>
<td>0.0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X5</td>
<td>85.0</td>
<td>15.0</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X6</td>
<td>82.0</td>
<td>18.0</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X7</td>
<td>83.0</td>
<td>17.0</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الوسط الحسابي العام: 83.16

يلاحظ من النتائج في الجدول المذكور أن هناك زيادة في نسبة اتفاق الزملاء (70%)، والذي يمثل على الأوساط الحسابية، وأن اتفاق الزملاء كانت في حالة نجاح تكون اتفاق تماماً ونسبة (0.70%)، ونحو الاتفاق ونسبة (0.30%). ويرجع سبب ارتفاع أعداد هذه الفترة إلى حصول المتدربين على معرفة مبتعدهم والمقدرين في ممارسة النشاطات الجديدة، في حين حلصل الفترة السابقة على أقل قيمه في الأوساط الحسابية ذالك (37%). ويعني أن اتفاق الزملاء كانت مصيرته فتح بحساممها في الاتفاق تماماً ونسبة (0.14%). ويرجع سبب نقص أعداد اتفاق الزملاء على هذه الفترة إلى وجود نقص في هذه الفترة، أو ما يطلق عليه اتفاق الزملاء في المدربين وتقديم المهارات المطلوبة. فالأمر المثابراً للمدربين للفترة هذا الابتداء (0.19%) وهذا يعني أن أعداد إفراد المدربين كانت متجمسة، مما يدل على وجود تقارب بين إعداد اتفاق الزملاء.

- الدعم التكنولوجي

تم قياس هذا الابتداء عبر خمسة فترات توضيح مدى توافر الدعم التكنولوجي لمساعدة المتدرب على نقل التدريب. وكما هو موضح من خلال الجدول رقم (7)، فإن قيمة الوسط الحسابي لهذا الابتداء (3.05) وهي واقع ونسبة (45.9%). وإذا يعني أن أعداد اتفاق بحث كانت تجاه إلى هذه الفترة. هذه النتيجة تعكس وجود دعم للتكنيولوجيا في هذه الابتداء، ويفهم أن توصية لفترات هذا الابتداء:

جدول (2) وصف عام لفترات الدعم التكنولوجي

<table>
<thead>
<tr>
<th>التعبيرات</th>
<th>ت علق تماماً</th>
<th>لا تفق تماماً</th>
<th>غير متعدد</th>
<th>ت علق لاحقاً</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>X1</td>
<td>48.0</td>
<td>52.0</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X2</td>
<td>47.5</td>
<td>52.5</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X3</td>
<td>48.5</td>
<td>51.5</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X4</td>
<td>49.0</td>
<td>51.0</td>
<td>0.0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X5</td>
<td>49.5</td>
<td>50.5</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X6</td>
<td>46.0</td>
<td>54.0</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>X7</td>
<td>47.0</td>
<td>53.0</td>
<td>0.1</td>
<td>0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الوسط الحسابي العام: 48.13

بلاحظ من النتائج في الجدول المذكور أن هناك زيادة في قيمة الفترة (3.05). وهذا يعني أن أعداد اتفاق بحث كانت مصيرته نحو تفق تماماً ونسبة (0.14%) ونحو توافر الدعم التكنولوجي (3.05).، آي أن أعداد اتفاق بحث كانت مصيرته نحو تفق تماماً ونسبة (0.14%) ونحو توافر الدعم التكنولوجي (3.05).
وتلك النتائج تشير إلى أن الاستخدام الفعال للتقنيات المعلوماتية في الإدارة يمكن أن يكون مفيدًا.

# الفعالية الذاتية

تم قياس هذا الفرق في المثلث الذي تمثله فرق في الثقة الذاتية لدى المتدربين، ومن خلال الجدول رقم (8) ، بلغت نسبة الوسط الحسابي لهذا الفرق (75%) وبالذات معياري (4%). ويدعي أن أجابات عينة البحث كانت متباينة، وهذه النتيجة تعكس وجود فاعلية ذاتية لدى المتدربين بدرجة مقبولة، فيما يأتي توضح لفقرات هذا البناء:

<table>
<thead>
<tr>
<th>الدفعة</th>
<th>عدد الدراسات</th>
<th>الوسط الحسابي</th>
<th>الاختلاف 1</th>
<th>الاختلاف 2</th>
<th>الاختلاف 3</th>
<th>الاختلاف 4</th>
<th>الاختلاف 5</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>X1</td>
<td>1</td>
<td>3.85</td>
<td>0.23</td>
<td>0.42</td>
<td>0.63</td>
<td>0.57</td>
<td>0.48</td>
</tr>
<tr>
<td>X2</td>
<td>2</td>
<td>3.74</td>
<td>0.35</td>
<td>0.54</td>
<td>0.75</td>
<td>0.66</td>
<td>0.58</td>
</tr>
<tr>
<td>X3</td>
<td>3</td>
<td>3.71</td>
<td>0.33</td>
<td>0.52</td>
<td>0.74</td>
<td>0.64</td>
<td>0.56</td>
</tr>
<tr>
<td>X4</td>
<td>4</td>
<td>3.69</td>
<td>0.36</td>
<td>0.55</td>
<td>0.75</td>
<td>0.66</td>
<td>0.58</td>
</tr>
<tr>
<td>X5</td>
<td>5</td>
<td>3.67</td>
<td>0.33</td>
<td>0.53</td>
<td>0.73</td>
<td>0.65</td>
<td>0.57</td>
</tr>
<tr>
<td>X6</td>
<td>6</td>
<td>3.65</td>
<td>0.32</td>
<td>0.52</td>
<td>0.72</td>
<td>0.64</td>
<td>0.56</td>
</tr>
<tr>
<td>X7</td>
<td>7</td>
<td>3.64</td>
<td>0.32</td>
<td>0.52</td>
<td>0.72</td>
<td>0.64</td>
<td>0.56</td>
</tr>
<tr>
<td>X8</td>
<td>8</td>
<td>3.63</td>
<td>0.31</td>
<td>0.51</td>
<td>0.71</td>
<td>0.63</td>
<td>0.55</td>
</tr>
</tbody>
</table>

# فرضية الإعداد

تم قياس هذا الفرق في المثلث الذي تمثله فرق في الثقة الذاتية لدى المتدربين، ومن خلال الجدول رقم (9) ، بلغت نسبة الوسط الحسابي لهذا الفرق (79%) وبالذات معياري (6%). ويدعي أن أجابات عينة الدراسة كانت متباينة، إذ تدل هذه النتيجة على وجود فرق متاحة للمتدربين بدرجة مقبولة، فيما يأتي توضيح لفقرات هذا البناء:
نقل التدريب في إطار دعم خصائص بيئة التدريب الميداني
في مكاتب المفتاحين العامين

جدول (1) وصف عدد نفقات قرض استخدام

<table>
<thead>
<tr>
<th>العدد الاستيعابي</th>
<th>النمط</th>
<th>لائق %</th>
<th>غير ملائم %</th>
<th>ملائم %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>التدريب في</td>
<td>في المكتب</td>
<td>16.5</td>
<td>4.9</td>
<td>79.6</td>
</tr>
<tr>
<td>التدريب في</td>
<td>غير المكتب</td>
<td>10.1</td>
<td>2.7</td>
<td>87.2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

النهاية: نتائج المقابلة الميدانية

النتائج النهائية يميل المقابلة الشخصية مع عدد من المتبقيين في مكاتب المفتاحين العامين في

الوزارات التي تمت مبايعتها. تم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول (1)، ثم استطاع اراء
11 من المتبقيين في مكاتب المفتاحين العامين. تم طرح مجموعة من السؤالات على المرضى على أسس
الإعداد التي تتناولها البحث، إذ يتضمن من الإجابات على السؤال الأول أن (7) متبقيين، يتوقفون على حصول
مديرهم على المدربين في مجال اكتسابهم بالنسبة (75). ومتبقيين (4) منهم يرون أن المدربين يحقق
التغيير بنسبة (50). فقط، وقد أتفق هذه النتيجة مع النتائج التي تم الحصول عليها في إجابات الاستبان.
فاسم (7) من المتبقيين في مجال اكتسابهم الميداني، في حين تم تدريس (3) منهم (75)...

النتيجة النهائية لا تتفق مع رأى المدربين، وقد تم استخدام (50%): بينما تم استعمال (2) منهم (75)
قهوة ونوعهم (75). ومتبقيين (4) منهم (75): بينما تم استعمال (2) منهم (75)
بينهم في تحديد نسبة استخدام المدربين لمهارات التنسيق المبتكرة خلال التدريب في عملهم، فقد اعتى (6)
hythm: (2) منهم (75): بينما تم استعمال (2) منهم (75). ومتبقيين (4) منهم (75): بينما تم استعمال (2) منهم (75).}

المجلة: العلوم الاقتصادية والإدارية
العدد (42) لسنوات 2016
نجل التدريب في إطار دعم خصائص بيئة العمل: مساحة نشاط المتدربين لتطوير مهاراتهم والثقة والتعاطف في مكاتب المختصين العامين

يعتبر نجل التدريب في إطار دعم بيئة العمل نشاطًا حيويًا يتوجه إلى تحقيق الأهداف المحددة لتطوير مهارات المتدربين، بحيث تتكون المهارات والذكاء العاطفي لدى المتدربين لتعظيم الأداء والثقة والتعاطف في بيئة العمل.

1. ما هي أهمية نجل التدريب في إطار دعم بيئة العمل؟
2. ما هي أهداف نجل التدريب؟
3. ما هي الملاحظات واستنتاجاتك من نجل التدريب في إطار دعم بيئة العمل؟

**جدول (1)** بين نتائج المقابلات

<table>
<thead>
<tr>
<th>ت</th>
<th>الأسئلة</th>
<th>نسبة الافتكار المتدربين ( )</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>يعد دخولهم البرنامج التدريبي؟</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>ملء شهادة التحصيل في برنامج التدريبي؟</td>
<td>75%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>ما هي النتائج التي تلتقيها بالمتدربين للدورة لدورة تدريبية؟</td>
<td>50%</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>ما هي النتائج التي تلتقيها بالمتدربين للدورة لدورة تدريبية؟</td>
<td>25%</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>تدريب التدريب والتدريب الشامل لدورة تدريبية لمتعددات الاختصاصات التي تتضمن المتدربين في مجالات التطبيق المعماري والمرافق؟</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>ما هو المستوى الذي يكون للمتدربين لمساءلة المتدربين في مجال التطبيق المعماري؟</td>
<td>75%</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>تقديم تدريب التدريب والتدريب الشامل لدورة تدريبية لمتعددات الاختصاصات التي تتضمن المتدربين في مجالات التطبيق المعماري والمرافق؟</td>
<td>50%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**ثالثًا، اختبار فرضيات الإرتباط**

تحت الوسط والمجالات الأولي توجد علاقة ارتباطًا ذات دالة معنوية بين بعض خصائص بيئة العمل ونجل التدريب على مستوى الإجمالي وعلى مستوى الاستخدام الفعال في مكاتب المختصين العامين.

*مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، العدد (32) لسنة 2016.
تنقل التدريب في إطار دعم خصائص بيئة الممارسة الوظيفية في مكتبات المفتاحيين العامين

(1) مصفوفة علاقات ارتباط بين متغير خصائص بيئة العمل ونقل التدريب ويعادل على مستوى الإجمالي وعلى مستوى الإعداد الفرعي، والتي تضم (24) علاقة ارتباط، أتوضح المستوى العمودي من الجدول أبعاد متغير خصائص بيئة العمل المتضمنة "دعم المدير، دعم الزملاء، الدعم التكنولوجي، والفعالية الذاتية، وفرص الاستخدام"، أما المستوى الأفقي فيضم أبعاد متغير نقل التدريب المتضمنة "نقل المعرفة، ونقل المهارات، ونقل السوّوك".

### جدول (11) علاقات الارتباط بين خصائص بيئة العمل ونقل التدريب

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>الدعم المدير</th>
<th>دعم الزملاء</th>
<th>التكنولوجيا الذاتية</th>
<th>فرص الاستخدام</th>
<th>خصائص بيئة العمل</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>%100</td>
<td>%100</td>
<td>%100</td>
<td>%100</td>
<td>%100</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>نقل المعرفة</td>
<td>0.47*</td>
<td>0.20*</td>
<td>0.42*</td>
<td>0.20*</td>
<td>0.47*</td>
</tr>
<tr>
<td>نقل المهارات</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>نقل السوّوك</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
</tr>
<tr>
<td>Sig</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
<td>0.000</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### النتائج

- بلغت نسبة علاقات الارتباط بين نقل المعرفة وبين أبعاد خصائص بيئة العمل، وكمية هو موضحة في الجدول، (0.47*، 0.50*، 0.48*، 0.32*، 0.39*، 0.27*، 0.48*، 0.50*، 0.20*، 0.33*، 0.32*، 0.27*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.21*، 0.34*، 0.32*، 0.39*، 0.27*، 0.32*، 0.27*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.18*، 0.20*، 0.18*، 0.20*، 0.32*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.21*، 0.34*، 0.32*، 0.39*، 0.27*، 0.32*، 0.27*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.18*). بالنسبة للتحدث، يُمكن أن يكون ارتباط بين نقل المعرفة وفرص الاستخدام، والفاعلية الذاتية، والدعم المدير، والدعم الزملاء، ومتغيرات أخرى، في حين تُظهر النتائج عدم توفر القوة والقدرة الكافية للمتدربين الذين يمكنهم من نقل المعرفة إلى عملهم. وأخيراً بلغت نسباً علاقات بين نقل السوّوك ودورة خصائص بيئة العمل، وما هي موضحة في الجدول، (0.47*، 0.50*، 0.48*، 0.32*، 0.39*، 0.27*، 0.48*، 0.50*، 0.20*، 0.33*، 0.32*، 0.27*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.21*، 0.34*، 0.32*، 0.39*، 0.27*، 0.32*، 0.27*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.18*). بالنسبة للتحدث، يُمكن أن يكون ارتباط بين نقل السوّوك وفرص الاستخدام، والعلاقات الأخرى، في حين تُظهر النتائج عدم توفر القوة والقدرة الكافية للمتدربين الذين يمكنهم من نقل السوّوك إلى عملهم، وأخيراً بلغت نسبة علاقات بين نقل السوّوك ودورة خصائص بيئة العمل، وما هي موضحة في الجدول، (0.47*، 0.50*، 0.48*، 0.32*، 0.39*، 0.27*، 0.48*، 0.50*، 0.20*، 0.33*، 0.32*، 0.27*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.21*، 0.34*، 0.32*، 0.39*، 0.27*، 0.32*، 0.27*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.18*). بالنسبة للتحدث، يُمكن أن يكون ارتباط بين نقل السوّوك وفرص الاستخدام، والعلاقات الأخرى، في حين تُظهر النتائج عدم توفر القوة والقدرة الكافية للمتدربين الذين يمكنهم من نقل السوّوك إلى عملهم. أخيراً بلغت نسبة علاقات بين نقل السوّوك ودورة خصائص بيئة العمل، وما هي موضحة في الجدول، (0.47*، 0.50*، 0.48*، 0.32*، 0.39*، 0.27*، 0.48*، 0.50*، 0.20*، 0.33*، 0.32*، 0.27*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.21*، 0.34*، 0.32*، 0.39*، 0.27*، 0.32*، 0.27*، 0.21*، 0.34*، 0.50*، 0.18*). بالنسبة للتحدث، يُمكن أن يكون ارتباط بين نقل السوّوك وفرص الاستخدام، والعلاقات الأخرى، في حين تُظهر النتائج عدم توفر القوة والقدرة الكافية للمتدربين الذين يمكنهم من نقل السوّوك إلى عملهم.
نigel التدريب في إطار دعم خصائص بيئة المراقبة
في مكاتب المختصين العامين

وبالرجوع إلى الجدول (10) واعتمادًا على النتائج المذكورة أعلاه، نجد أن علاقة الارتباك بين إجمالي متغير نقل التدريب واجتماعي متغير خصائص بيئة العمل بلغت (0.61)، وفي علاقة ارتباط قيود موجبة وردية ذات دالطة معنوية عند مستوى (0.05) وعلى مستوى الإعداد الفرعي لمتغير نقل التدريب فقد حصلت (24) علاقة ارتباط ذات دالطة معنوية مع متغير خصائص بيئة العمل، وأي مابعدا نسب (100) من ازلاق إعلانات الارتباك، وهذه النتائج تؤكد أهمية خصائص بيئة العمل ودورها في تعزيز عملية نقل التدريب إلى مكاتب المختصين العامين، والحفاظ عليها في الحاضر والمستقبل من خلال الأنشطة المختلفة التي تتعامل معها. وقد تم ذلك من خلال توفير اشتراك دعم المدير ودعم الزملاء للمتدربين لتمكينهم من نقل التدريب إلى وزاراتهم، أو من خلال تدريب التدريب.

ففضل عن توفير الفرص وتعزيز الفاعلية الذاتية لدى المتدربين التي تحقق عملية نقل التدريب، عليه فأن هذه النتائج تسمح بقبول الفرضية الثالثة للبحث التي نصت من توجيه علاقة ارتباط ذات دالطة معنوية بين خصائص بيئة العمل ونقل التدريب على مستوى الإجمالي وعلى مستوى الإعداد الفرعي في مكاتب المختصين العامين.

رابعا: اختبار فرضيات الانتشار

الفرضية الرئيسية الثانية (ويوجب تأثير ذو دالطة معنوية لخصائص بيئة العمل في نقل التدريب في مكاتب المختصين العامين). يتم في هذه الفرضية تحليق دالطة التأثير بين متغير المسقط (خصائص بيئة العمل) وإعداد ونوع اعداد التدريب (نقد التدريب)، وذلك باستخدام اختبارات الخطفي البسيط، وكما وضح في الجدول (12) وتم استخدام هذا الجدول على اختبارات ما اختبار (F) واختبارات (t).

جدول (12) تأثير اعداد خصائص بيئة العمل في نقل التدريب

<table>
<thead>
<tr>
<th>المتغير المتبقي</th>
<th>قيمة (P)</th>
<th>قيمة (F) المحسوبة</th>
<th>Sig.</th>
<th>قيمة (t) معادل بيتا</th>
<th>قيمة (B)</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الدعم اللازم</td>
<td>0.002</td>
<td>69.09</td>
<td>0.000</td>
<td>31.46</td>
<td>3.08</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>الدعم اللازم</td>
<td>0.011</td>
<td>110.87</td>
<td>0.000</td>
<td>28.90</td>
<td>2.85</td>
<td>0.011</td>
</tr>
<tr>
<td>الدعم اللازم</td>
<td>0.008</td>
<td>35.71</td>
<td>0.000</td>
<td>25.59</td>
<td>3.15</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>الدعم اللازم</td>
<td>0.000</td>
<td>75.71</td>
<td>0.000</td>
<td>12.94</td>
<td>2.32</td>
<td>0.011</td>
</tr>
<tr>
<td>الدعم اللازم</td>
<td>0.000</td>
<td>46.88</td>
<td>0.000</td>
<td>26.59</td>
<td>3.09</td>
<td>0.001</td>
</tr>
<tr>
<td>الدعم اللازم</td>
<td>0.000</td>
<td>147.79</td>
<td>0.000</td>
<td>15.73</td>
<td>2.19</td>
<td>0.011</td>
</tr>
</tbody>
</table>

الجدولية عند مستوى دالطة (0.05) T=3.84 F=1.96

لتحليل تأثير خصائص بيئة العمل وإعدادها في نقل التدريب نجد أن أعلى قيمة لمعادلة التحديد بلغت (0.31)، يعني أن دعم الزملاء يساهم في تفسير 31% من نقل التدريب، واجتماعي خصائص بيئة العمل يفسر (0.37%) من إجمالي نقل التدريب، وبلغت قيمة (F) المحاسبة لخصائص بيئة العمل (0.05) على التوالي عند مستوى التحديد (0.05) في الفرضية III (0.000). معنى أن (F) المحاسبة أكبر من (f) المحاسبة لخصائص بيئة العمل وإعدادها تؤثر بشكل إيجابي في نقل التدريب، وبلغت قيمة التأثير (f) المحاسبة أعلى أن خصائص بيئة العمل وإعدادها تؤثر بشكل إيجابي في نقل التدريب (0.05) (3.08) في التدريب (2.91) على التوالي، يعني أن إجمالي خصائص بيئة العمل وإعدادها تأثير كبير (0.23) على التوالي، وهي قيم مؤجدة ودالة، بمعنى أن التأثير مختلف واحدا واحدا في إطار المختصين العامين، واتجاهها يوحي إلى تأثير التدريب بقدر هذا القيم، أما قيمة (t) المحاسبة فقد بلغت (31.46) (28.90) (25.59) (12.94) (26.59) (15.73) (2.19) على التوالي عند مستوى المعنوية (0.05) في الجدول (12) (0.05).
أولا: الاستنتاجات

1- اكتسب نتائج التحليل على رغبة واستعداد مكاتب المفتتشين العامين بتطوير وتعزيز نقل التدريب من خلال الإعداد الثلاثة الذي تكونوا البحث والمتضمنة: "نقل المعرفة، ونقل المهارات، ونقل السلوك".

2- اعتمدت معظم مكاتب المفتتشين العامين في الوزارات المبحوثة بتوفير أهم الخصائص التي تساعد المديرين على نقل التدريب إلى بيئة العمل.

3- تتبغ خصائص بيئة العمل دوراً فعالاًً وهمياًً في تحقيق عملية نقل التدريب، إذ كانت علاقات الارتباط بين إعداد خصائص بيئة العمل وعمل نقل التدريب علاقة موجبة ذات دالة معنوية. وبشكل عقلي، يحترق المعنى الذاتي أهمية إعداد خصائص بيئة العمل التي تلعب دوراً ضاراً في تعزيز نقل المعرفة في مكاتب المفتتشين العامين، كونه حقق أقوى علاقة ارتباط معه.

4- حقق الدعم التكنولوجي أدنى علاقة ارتباط مع نقل التدريب، وهذا يعكس ضعف تركيز مكاتب المفتتشين العامين على توفير الدعم التكنولوجي في تعزيز عملية نقل التدريب.

5- أضحى من نتائج البحث أن خصائص بيئة العمل واعادة ثور اذن ذات دالة معنوية في متغير نقل التدريب. وهذه النتائجة تعكس مدى قيم مكاتب المفتتشين العامين يركزوا تحسينهم على توافر هذه الخصائص للمدراء في تعزيز نقل هذه الخصائص لذاتأثر ذو دالة معنوية على عملية تنمية التدريب، ويمكن تحقيق ذلك من خلال جعل البرنامج التدريبي يركز ضمن المحتوى على معايير مكاتب المفتتشين العامين.

ثانيا: التوصيات

1- زيادة اعتماد مكاتب المفتتشين العامين لتحقيق نقل التدريب من خلال الإطلاق على تجارب الدول المتقدمة.

2- تنمية روح التعاون بين زملاء العمل في مكاتب المفتتشين العامين بالشكل الذي من الممكن أن يساعد على تقديم الأفكار الجديدة والمستنسبة من التدريب وتعزيزها في العمل.

3- يوجب على مكاتب المفتتشين العامين معالجة الوضع في مجال استخدام الأنظمة جديدة وتقنيولوجيا متقدمة، تدعم برامج التدريب، إذ يمكن أتاحة الفرصة للمدراء في تنفيذ مهامه أثناء التدريب في الواقع، كالعمل على تقليل الجهد، والاقتصاد الوقت.

4- توفير المزيد من الفرص للموظفين في مكاتب المفتتشين العامين بعد عودتهم من التدريب وتشجيعهم على إجراء تغييرات إيجابية في عملهم، كاعطاءهم حريات كبيرة وثقة في تنفيذ المهارات والمعرفة المتقدمة أثناء التدريب.

5- دعم المدراء وموظفيهم في مكاتب المفتتشين العامين بشكل أكبر، ووافق عمل حلقات نقاشية معهم تشجيعهم على تبادل الآراء وطرح أفكار جديدة وتطبيقها في العمل بهدف تحسين الأداء الوظيفي.

المصادر

Books


Articles & Researches
5- Balm, Jude Edward (2005), "The Perceived Influence Of Some Trainee Characteristics And Conditions For Transfer Of Training Outcomes", Education And Social Sciences At Edith Cowan University Of Western Australia.


ملحق (1) قائمة المحكين

<table>
<thead>
<tr>
<th>الكلية أو الموقع الوظيفي</th>
<th>الاسم</th>
<th>ت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد</td>
<td>ا.د. أنوار أحمد الشمري</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد</td>
<td>أ.د. علي حسن</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد</td>
<td>أ.د. صالح الدين الكتبي</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد</td>
<td>أ.د. رضوان العلا</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد</td>
<td>أ.د. سناه عبد العزيز العبادي</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد</td>
<td>أ.د. نور عيسى الكحلاوي</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد</td>
<td>أ.د. سعدون حمود الربيعاوي</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة بغداد</td>
<td>أ.د. ناظم جواد عبد الله</td>
<td>8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ملحق (2) اسم التشكيلة التي تمت مقابلتها

<table>
<thead>
<tr>
<th>اسم التشكيلة</th>
<th>التاريخ</th>
<th>ت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدير قسم الرقابة</td>
<td>عدد مكتب المستشفى العام في وزارة المالية</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>معنوي المستشفى العام</td>
<td>مدير مكتب المستشفى العام في وزارة الصحة</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير مكتب المستشفى العام</td>
<td>مدير مكتب المستشفى العام في الهيئة العليا للحج والعمرة</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير مكتب المستشفى العام</td>
<td>مدير مكتب المستشفى العام في وزارة الصناعة</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير مستشفى العام</td>
<td>مدير مستشفى العام في وزارة الاتصالات</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير مستشفى العام</td>
<td>مدير مستشفى العام في وزارة الدفاع</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير مستشفى العام</td>
<td>مدير مستشفى العام في وزارة الدفاع</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير مستشفى العام</td>
<td>مدير مستشفى العام في وزارة الدفاع</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير مستشفى العام</td>
<td>مدير مستشفى العام في وزارة الاستخبارات</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>مدير مستشفى العام</td>
<td>مدير مستشفى العام في وزارة الاستخبارات</td>
<td>10</td>
</tr>
</tbody>
</table>
The Transfer Of Training In Framework Of Supporting The Work Environment Characteristics (Filed Research Of The Generals Inspectors Offices)

Abstract

The transfer of training process occupies a great importance in achieving the ultimate goal of participating in the training programs, it is sure that this does not take place without the support of the working environment for trainees, and The research aims to personification role the work environment characteristics of supporting the transfer of training.

The research problem is the weakness transfer of training to the work environment in The generals inspectors offices, and the research sample included (250) trainees from the staff generals inspectors offices for 10 Iraqi ministries are: Ministry of Water Resources, Ministry of Health, the supreme body for Hajj and Umrah, Ministry of Finance, Ministry of Communications, Ministry of Industry, the Sunni Endowment, Ministry of Defense, Ministry of Municipalities, Ministry of Science and Technology.

The questionnaire was the main tool in collecting data and information of the according to ready criteria and standards by using pentagonal liker grade, as well as structured interviews to training officers in these offices, the research use statistical program (SPSS) to analysis data, and used several statistical methods such as mean and standard deviation and correlation coefficient for spearman and simple linear regression equation and test (T) and (F).

And most of the research is findings a relationship of correlation and influence between research variables. And the research came to the set of results Perhaps the most prominent is that the work environment characteristics occupies great importance in promoting the process of transfer of training in the generals inspectors offices which requires increased many attention to support the trainees after their return to their work places.

Keywords \ transfer of training, work environment characteristics.