

## أثر تحديد الاحتياجات التدريبية في زيادة الوعي البيئي/دراسة ميدانية

### Effect Determination Training At Awareness – Search Field

علي حسين مطلق  
كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد

الاستاذ الدكتور غني دحام تناي  
كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة بغداد

#### المستخلص.

يهدف البحث الى تحديد تأثير الاحتياجات التدريبية في زيادة الوعي البيئي للدوائر البلدية أذ يعد التدريب احد الانشطة المهمة التي تؤديها ادارة الموارد البشرية وتخصص لها مبالغ كبيرة وتتفق كثيرا من الوقت والجهد لهذا فإن الامر يستدعي ان تخطط أمانة بغداد جيدا لبرامجها التدريبية واول خطوة في هذا التخطيط هي التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية, حيث تعرف الاحتياجات التدريبية بأنها ما يراد احداثه من تغيير في المعارف والمهارات والاتجاهات لدى الموارد البشرية والمتمثلة بأمانة ودوائرها البلدية لغرض زياد الوعي البيئي لدى افراد المجتمع مما يتطلب ان تكون من ضمن أولويات الدوائر البلدية ومن ضمن احتياجاتها التدريبية برامج الوعي البيئي لغرض غرس هذا المفهوم في المجتمع. وقد شملت عينة البحث على (40) موظف من موظفي دائرتي بلدية الكاظمية والشعلة لأقسام الوعي البلدي للدائرتين البلديتين وتم استخدام الأستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات وقد تم تحليل البيانات وفق برنامج التحليل الإحصائي المتقدم (spss) وقد توصل البحث الى مجموعة من الأستنتاجات والتوصيات والتي من أهمها توجيه الدوائر البلدية بضرورة أعتبار موضوع الوعي البيئي من المواضيع المهمة عند تحديد الاحتياجات التدريبية وأعتبار المساجد ودور العبادة من الأماكن المهمة في زيادة الوعي البيئي بين المواطنين.

#### Abstract

The research aims to identify the season training needs subjects of environmental awareness in the environmental awareness of the Chambers as Training is one of the important activities performed by the Department of Human Resources has allocated large sums of money and spends a lot of time and effort for this, it requires that the plans of the secretariat of Baghdad well Training Programs The first step in this planning is the accurate identification of training needs, where the training requirements as what is envisioned changes in knowledge, skills and attitudes to the human resources and services of the secretariat for the purpose of commercial Office-royal Embassy Ziad environmental awareness among members of the community, which requires to be among the priorities of commercial Office-royal embassy circles among the programs of environmental awareness training needs for the purpose of instilling this concept in the community.

Research has included a sample (40) employees of the municipal chambers Kazmia and Shula municipal chambers of the two municipalities of the departments of the awareness and the use of images as an essential tool for data collection and analysis of data according to the program of advanced statistical analysis (spss)The research has reached a set of conclusions and recommendations, the most important of striking municipal departments need to consider the issue of environmental awareness of the important topics when identifying training needs and considering the mosques and places of worship of the places important to increase environmental awareness among the citizens.

## المحور الأول/منهجية البحث

## أولاً- مشكلة البحث.

تعد مسألة رسم مسار التنمية المستدامة أمراً بالغ الأهمية في وقتنا الحالي للمنظمات المعنية بتقديم الخدمات المتمثلة بأمانة بغداد ودوائرها البلدية وتكمن مشكلة البحث التي يلمسها الباحثان المتمثلة بضعف برامج الوعي البيئي ولاسيما الموجهة لتعزيز سلوك المواطن مع البيئة والمقدمة من قبل موظفي أقسام الوعي البلدي للدوائر البلدية لأمانة بغداد مما انعكس سلباً على ترسيخ مفاهيم الوعي البيئي داخل المجتمع مما يتطلب أن تكون من أولويات الاحتياجات التدريبية للدوائر البلدية برامج الوعي البيئي ويمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

- 1- مامستوى اهتمام أمانة بغداد بتلبية الاحتياجات التدريبية لموظفيها ؟
- 2- مامدى فهم موظفي دائرة بلدية الشعلة وبلدية الكاظمية بالوعي البيئي ؟
- 3- ما طبيعة العلاقة بين الاحتياجات التدريبية والوعي البيئي ؟
- 4- هل تساهم الاحتياجات التدريبية لبرامج الوعي البيئي التي تقيّمها أمانة بغداد في زيادة الوعي البيئي؟
- 5- ماهي المعوقات التي تقف عائقاً أمام زيادة الوعي البيئي ؟

## ثانياً- أهمية البحث.

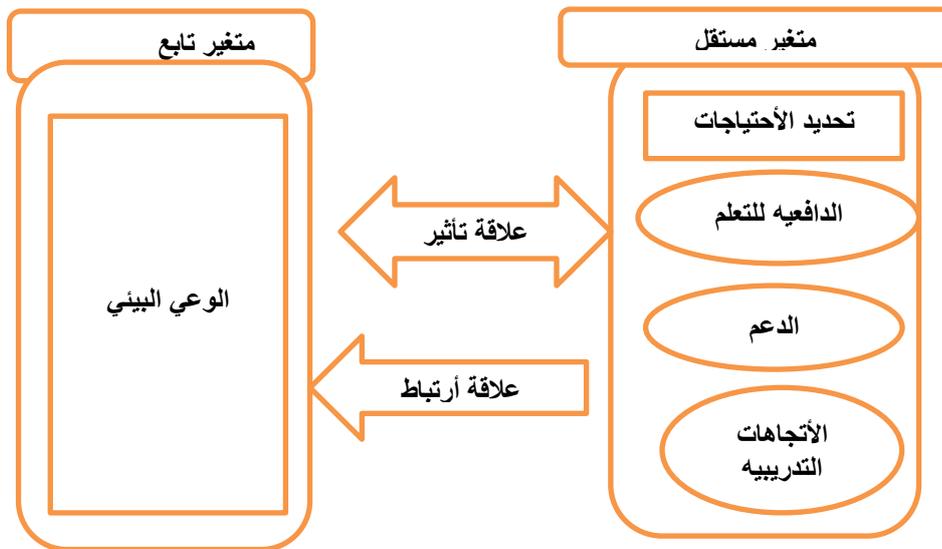
- 1- يمثل البحث أهميه بالنسبة للدوائر المعنية المتمثلة بدائرتي بلدية الشعلة والكاظمية كونها الدوائر المعنية بزيادة الوعي البيئي بين أفراد المجتمع .
- 2- تقييم النتائج التي سيتم التوصل إليها على باقي الدوائر البلدية في بغداد .

## ثالثاً- أهداف البحث.

- 1- أعداد أطار نظري للمرتكزات الفكرية والمعرفية لمتغيرات الدراسة .
- 2- أيضاح العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية والوعي البيئي .
- 3- التعرف على مستوى الوعي البيئي بين أفراد المجتمع ضمن الدوائر البلدية المبحوثة .

## رابعاً- المخطط الفرضي للبحث .

يوضح المخطط الفرضي للبحث الفكرة الأساسية للبحث فضلاً عن علاقة تأثير علاقة المتغير (المستقل) بالمتغير (التابع) والنتيجة المتوقعة من ذلك وكما مبن في الشكل التالي:



الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للبحث

#### خامساً- فرضيات البحث:.

- **الفرضية الرئيسية الأولى** :.توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد الأحتياجات التدريبية وبين زيادة الوعي البيئي وفق الفرضيات الثانوية التالية بالدوائر البلدية في أمانة بغداد:.
  - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الدافعية للتعلم وبين الوعي البيئي الدوائر البلدية في أمانة بغداد .
  - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي وبين الوعي البيئي الدوائر البلدية في أمانة بغداد.
  - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ألتجاهات التدريبية وبين الوعي البيئي الدوائر البلدية في أمانة بغداد.
  - **الفرضية الرئيسية الثانية** :.توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين تحديد الأحتياجات التدريبية والوعي البيئي وفق الفرضيات الفرعية الثانوية التالية في الدوائر البلدية في أمانة بغداد:.
  - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الدافعية للتعلم وبين الوعي البيئي الدوائر البلدية في أمانة بغداد.
  - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي وبين الوعي البيئي الدوائر البلدية في أمانة بغداد.
  - توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الأتجاهات التدريبية وبين الوعي البيئي الدوائر البلدية في أمانة بغداد.
- سادساً- منهج البحث وأدوات جمع البيانات والمعلومات**
- منهج البحث :.تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي كونه المنهج المناسب للبحث
  - أدوات جمع المعلومات والبيانات
  - الأستبانة :. أستخدم الباحث الأستبانة كأداة لجمع المعلومات وقد تم استخدام بعض الدراسات السابقة وتكييف بعض المقاييس الجاهزة وكما مبين في الجدول رقم (1)

جدول رقم (1) متغيرات البحث الرئيسية ومقاييسه

ت	الأبعاد الرئيسية	نوع المتغير	الأبعاد الفرعية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	المقاييس
1	الأحتياجات التدريبية	مستقل (تفسيري)	الدافعية للتعلم الدعم التنظيمي الأتجاهات التدريبية	11 7 5	11-1 18-12 23-19	Eisen berger 1986 Winstein Famler 1994
2	الوعي البيئي	تابع أستجابي	بدون أبعاد فرعية	7	30-24	(الركابي: 2012)

وقد تم استخدام بعض الأجراءات لضمان أتمادها في قياس المتغيرات وكالاتي:  
اختبارات الصدق والثبات للاستبانة

أولاً: اختبارات الصدق

#### 1- الصدق الظاهري :

تؤكد هذه الطريقة بضرورة عرض الاستبانة على مجموعة الاساتذة المحكمين للاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية لبيان مدى صدق متغيرات الدراسة لتمثل الظاهرة المبحوثة، حيث بلغت نسبة اتفاق الخبراء على صدق فقرات الاستبانة ( 84.375 % ) وهي نسبة كبيرة ترجح صدق فقرات الاستبانة لتمثيل الظاهرة المبحوثة خير تمثيل.

#### 2- طريقة صدق المحتوى بواسطة المقارنة الطرفية:

تعتمد هذه الطريقة على اختبار ( T-TEST ) بين متوسطي قسمين بعد ترتيب بيانات الاستبانة إما تنازلياً او تصاعدياً يليه سحب من القسم الاعلى ما نسبته 27 % ومن اسفل البيانات كذلك 27%، إذ سيشير الاختبار إلى توفر شرط الصدق في الاستبانة عندما تكون قيمة T المحسوبة أكبر من نظيراتها الجدولية البالغة ( 2.086 )، إذ بلغت قيمة T المحسوبة لمجمل فقرات الاستبانة ( 28.346 ) وهي معنوية كونها أكبر من نظيراتها الجدولية البالغة ( 2.086 )، بما يؤكد توفر شرط الصدق في مجمل فقرات الاستبانة، كما نستشف من خلال جدول ( 1 ) توفر شرط الصدق في مجمل فقرات متغيري البحث التابع والمستقل وعلى النحو الاتي:

## جدول ( 2 ) نتائج اختبار الصدق للاستبانة

النتيجة	قيمة T المحتسبة	عدد الفقرات	متغيرات البحث	
تحقق شرط الصدق	13.851	19	الأحتياجات التدريبية	المستقل
تحقق شرط الصدق	19.472	6	الوعي البيئي	التابع
تحقق شرط الصدق	28.346	30	مجمل فقرات الاستبانة	
قيمة T الجدولية عند مستوى ثقة ( 95 % ) تساوي (2.086)				

## ثانياً: اختبار الثبات

تتضمن هذه الفقرة برهنة مدى موثوقية البيانات التي سوف نحصل عليها من الاستبانات، وبالتالي التوصل إلى نتائج توصف بالثبات، وذلك من خلال ايجاد معامل الثبات بطريقة ( Cronbach's Alpha ) ، إذ ان نتيجة الاختبار ستؤكد توفر شرط الثبات في الاستبانة في حال كانت قيمة معامل الثبات المستخرج بطريقة ( Cronbach's Alpha ) أكثر من (0.500) ، فبعد تطبيق الاختبار كانت قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لمجمل فقرات الاستبانة ( 0.847 ) وهي قيمة عالية تؤثر وجود ثبات عال في فقرات الاستبانة، وبالتالي توفر شرط الثبات في مجمل فقرات الاستبانة، بينما بلغت قيمة معامل الثبات لمجمل فقرات متغير التدريب ( 0.772 ) وهي قيمة كبيرة تؤكد وجود ثبات عال في فقرات المتغير المستقل، وكانت قيمة معامل الثبات لفقرات سلوك المواطنة التنظيمية فقد سجل ( 0.831 ) وهي قيمة عالية تؤكد وجود ثبات ملحوظ في فقرات المتغير التابع ، وكما موضح في جدول ( 3 ) على النحو الاتي:

## جدول رقم ( 3 ) نتائج اختبار الثبات حسب طريقة ( Cronbach's Alpha ) للاستبانة

المتغيرات الدراسة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha	التفسير
المستقل	24	0.772	فقرات هذا المتغير تحقق شرط الثبات
التابع	6	0.831	فقرات هذا المتغير تحقق شرط الثبات
مجمل فقرات الاستبانة	30	0.847	اجتياز مجمل فقرات الاستبانة لاختبار الثبات

## المحور الثاني / الدراسات السابقة

أولاً- الدراسات السابقة الخاصة بتحديد الأحتياجات التدريبية.

## 1-دراسة (Mirza,etal,2012)

## (Training needs assessment in Islamic banking sector)

## (تقييم الاحتياجات التدريبية في قطاع المصارف الاسلامية)

هدفت هذه الدراسة الى توضيح كيفية تقييم الاحتياجات التدريبية في قطاع المصارف الاسلامية في باكستان وقد كان حجم عينه مكون من (100) موظف من دون أي تفضيل بين العاملين في أخذ العينات العشوائية،ومن ثم أجري التقسيم الطبقي المناسب لتمثيل كلا من الذكور والإناث وتم جمع البيانات عن طريق الاستبيان الذي وزعت على عينة الدراسة ومن ابرز ما توصلت اليه الدراسة ان عملية تقييم الاحتياجات التدريبية توقيت التدريب وكم عدد العاملين الذين يحتاجون للتدريب وماهي الموارد المتاحة استنادا إلى هذه المعلومات، يمكن لمدير التدريب يمكن ان يقوم بتطوير الأهداف التعليمية لبرنامج التدريب والتطوير .

**2-دراسة السراج 2015**

(واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة).

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر المدراء التنفيذيين بسبب الصعوبات والمعوقات التي تواجههم نتيجة ضعف البناء المؤسسي ونقص المقدرات البشرية وقد تم استخدام الأستبانة كأداة لجمع البيانات وقد تم توزيع مايقارب 156 أستبانة وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من الأستنتاجات والتوصيات والتي من أهمها ضرورة وجود خطة مكتوبة ومنظمة ومتكاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية.

**3-دراسة عنبر 2016**

(أثر العناصر التدريبيه في تعزيز أداء العاملين /دراسه تطبيقيه في أمانة بغداد)

تمثلت أهمية البحث في التدريب ولما له من أهمية للمنتسبين العاملين في الدوائر الخدمية وتطوير مهاراتهم وخبراتهم ومعلوماتهم الوظيفيه والذي يصب في تطوير أدائهم أما مشكلة البحث فتمثلت في ان هناك من يرى بأن الفرد لا يحتاج الى تدريب بل يكسب خبره من العمل الميداني وتمثلت عينة البحث من مختلف الأختصاصات (أداريين ،فنيين ،محاسبين ،مهندسين) من منتسبي الدائر الأداريه وبعدد (40) متدرب وقد أعتمدت الأستبانة كأداة لجمع البيانات وتم تحليل بواسطة برنامج التحليل الأحصائي (SPSS) وتوصل البحث الى مجموعة من الأستنتاجات والتوصيات ومن أهمها ان البرامج التدريبية لا تتناسب مع أحتياجات وطموحات العاملين اما التوصيات فهي ضرورة إقامة برامج تدريبية تتناسب مع أحتياجات العاملين في الدوائر الخدميه .

ثانياً- الدراسات الخاصه بالوعي البيئي.

**1-دراسة شوشان 2011.**

(دور منظمات المجتمع المدني في زيادة الوعي البيئي).

تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف دور منظمات المجتمع المدني للأعوام 2010-2011 للقيام بدورها في تنمية الوعي البيئي في مصر أما أهداف الدراسة فتمثلت في التعرف على دور المجتمع المدني في التأثير على السياسة العامة ورفع كفاءة وفاعلية الأجهزة المحلية والرؤية المستقبلية لمنظمات المجتمع المدني في ظل المتغيرات. وقد أستخدم المنهج الوصفي في تحليل البيانات أما الأستبانة فقد أستخدمت كأداة لجمع البيانات وقد تم أختيار مجتمع الدراسة من ثلاث محافظات من دولة مصر (محافظه القاهرة، محافظه القيلوبية ، محافظه الجيزة ) وقد توصل البحث الى مجموعة من الأستنتاجات والتوصيات وكان من أهمها وجود تأثير لمنظمات المجتمع المدني في توعية المجتمع بيئياً .أما التوصيات فكان من أهمها أن يكون هناك تعاون مشترك بين وزارة البيئة ومنظمات المجتمع المدني .

**2-دراسة أحمد 2012**

(الوعي البيئي ودوره في أستدامة المناطق الخضراء)

تمثلت مشكلة البحث في قلة مستوى الوعي البيئي لدى الناس من أجل المحافظة على المناطق الخضراء لما للوعي البيئي من أهمية في الحفاظ على البيئة وخصوصاً المناطق الخضراء أما هدف الدراسة فتمثل في التعرف على واقع المناطق الخضراء لبعض المحلات السكنية في منطقة الكرادة (منطقة الدراسة ) وتحديد مستوى الوعي البيئي للسكان فيها وقد تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي في دراسة المناطق الخضراء وأستبيان آراء السكان فيها للمحلات السكنية (905،913،915) للمقارنة بين واقع الحال في المناطق الخضراء ومقارنة مستوى الوعي فيها وتوصلت الدراسة الى ان المحلة (905) هو بحاجة أكبر لزيادة المناطق الخضراء بسبب زيادة عدد السكان وقلة الوعي البيئي فيها أما التوصيات تلخصت بضرورة وجود ملاعب كرة القدم للأولاد وزيادة توعية المواطنين لأهمية المناطق الخضراء والمحافظة عليها وأستدامتها.

## 3-دراسة العمري 2015

(دور البلديات المحلية في تنمية الوعي البيئي والصحي في سلطنة عمان / دراسة حالة).

تمثلت مشكلة البحث في ضعف دور البلديات المحلية في تأدية دورها في مجال الوعي البيئي أما هدف الدراسة فهو الوقوف على واقع البلديات المحلية ودورها في تنمية الوعي البيئي والصحي في سلطنة عمان مع بيان متطلبات تطوير وتفعيل دور البلديات المحلية في تنمية الوعي البيئي والصحي في المجتمع العماني وقد تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في جمع الحقائق ووصفها وصفاً دقيقاً وشاملاً وقد توصل البحث الى مجموعة من الأستنتاجات والتوصيات ومن أهمها زيادة أهتمام موظفي أقسام الوعي البلدي بزيادة الوعي من خلال الملصقات والبوسترات وتوزيعها على المواطنين أما التوصيات فأن من أهمها زيادة المبالغ المخصصة لمجالات الوعي البيئي وتكثيف الدورات المتعلقة بالوعي البيئي بالإضافة الى تجاوز المعوقات التي تقف أمام زيادة مجالات الوعي البيئي .

المحور الثاني/الجانب النظري للبحث

أولاً- تحديد الأحتياجات التدريبية .

1- مفهوم تحديد الأحتياجات التدريبية

تعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية حجر الزاوية في جميع الأنشطة التدريبية وتعتبر المرحلة التي يتم فيها تخطيط البرامج التدريبية التي من خلالها يتم أشباع الحاجات الفعلية وعليها يتوقف نجاح أو فشل البرامج التدريبية , أما (Agnai,1996:36) فقد عرف تحديد الاحتياجات التدريبية بانها عملية تحديد الفجوة القائمة بين متطلبات الوظيفة والقدرات الحالية لشاغل الوظيفة ويرى كل من (Calarke,2003:141, Arthar,etal,2003:235) بأن عملية تحديد الأحتياجات التدريبية بانها العملية التي تساعد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتدريب والاجابة على العديد من الاسئلة: هل ان التدريب يساعد في تحسين الاداء؟ ما هو محتوى التدريب؟ من هم الذين يجب ان يتلقوا التدريب ؟ هل أن الأحتياجات التدريبية ستقوم بتلبية أحتياجات المنظمة وتحقيق اهدافها؟وماهي المعوقات التي تقف امام العملية التدريبية؟(Tao ,etal, 2006: 429) فأشار الى ان الاحتياجات التدريبية هي الفجوة بين مجموعة من الظروف الحالية والظروف التي تسعى الى تحقيقها المنظمه وان تقييم الاحتياجات هي عملية قياس تلك الفجوة.

2-التعريفات الأجرائية للمتغيرات الفرعية للأحتياجات التدريبية والتي أشار اليها(علمدار،2013: 10):.

1-الـدعم التنظيمي المدرك: يشير إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها، من خلال معاملتهم بعدالة ، ومساعدتهم في حل ما يواجهون من مشكلات والإنصاف.

2-الادافعية للتعلم : وتشير الى رغبة المتدرب في تعلم محتوى البرنامج التدريبي وتعتبر احد المحددات الرئيسية لخيارات الافراد في المشاركة في ,الحضور الى , والاستمرار بالأنشطة التعليمية.

3-الاتجاهات التدريبية: وتشير الى مستويات الشعور الجيد او السيئ عن التدريب حيث ان منح معلومات معقولة عن برنامج التدريب يساعد العاملين في معرفة اذا ما كان التدريب يتطابق مع احتياجاتهم واذا شعر العاملين بان التوافق عالي كلما ازدادت رغبتهم في التعلم.

3- انواع الاحتياجات التدريبية.

هناك انواع للاحتياجات التدريبية صنفها (ابو شيخة , 2010: 397) الى ثلاثة انواع وهي:

1- احتياجات عادية تتعلق بتدريب العاملين الحاليين لأغراض الترقية والنقل .

2- احتياجات لمواجهة نواحي ضعف او نقص في المهارات الفنية والأنسانيه الواقعية او محتملة في مهارات العاملين او معلوماتهم او اتجاهاتهم .

3- احتياجات غير تقليدية اذ قد لا تجد المنظمة نفسها امام اية مشكلة تقليدية, عادية كانت او غير عادية الا انها تجد نفسها لا تتسم بالفعالية المطلوبة.

#### 4- أساليب تحديد الأحتياجات التدريبية .

هناك ثلاث أساليب لتحديد الأحتياجات التدريبية **تحليل المنظمة:** من خلال هذا التحليل يتم تحديد اين توجد الحاجة الماسه للتدريب في المنظمة وهل هي في قسم معين اوفي مجموعة من الأقسام (درة,الصباغ,2008: 317) وقد اشار (Noe,etal,2006:262:265) يجب على المدراء التركيز على ثلاثة عوامل عند تحليل الأحتياجات التدريبية لأي منظمه وهي:

• **التوجه الاستراتيجي للشركة:** في هذه المرحلة يتم تحديد اذا ما كان التدريب يتلائم مع الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والطريقه التي سوف يساعد فيها التدريب المنظمة في تحقيق أهدافها لكي تخصص المنظمة ما يكفي من ميزانيتها للتدريب.

• **دعم المدراء وزملاء العمل:** دعم المدراء عامل مهم لمساعدة وتشجيع المتدربين على استخدام المعرفة والمهارات والسلوكيات المتعلمة(محتوى التدريب) في وظائفهم.

• **الموارد المتاحة للتدريب:** من الضروري تحديد فيما اذا كانت المنظمة تمتلك الميزانية والوقت والخبرة اللازمة للتدريب.

ويرى ( الطائي, واخرون,2006: 299) انه لا بد من الاخذ بعين الاعتبار القوى الخارجية والداخلية التي تؤثر على المنظمة ونشاطاتها , كالتغيرات البيئية , حيث يتم رصد اتجاهات التغيير ونوعه والاستراتيجيات المطلوبة للتجاوب والتعامل مع تلك المؤثرات فالتغيير يشمل الانظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتقنيات المستخدمة فلا بد من اخذ هذه التغيرات في الحسبان وتنمية العنصر البشري لتتمكن المنظمة من البقاء والاستمرار .

ويرى (Mirza,Rias,2012:146,147) ان هذا التحليل يقدم عرض عن فعالية المنظمة ويحدد من يحتاج التدريب وتحت اي ظروف سيتم اجرائه يمكن الحصول على المعلومات لإجراء التحليل التنظيمي من عدة مصادر وهي: اهداف وغايات ورسالة المنظمة وخططها الاستراتيجية, وتحليل مؤشرات الكفاءة, والتغيرات التكنولوجية, وخطط اعادة المنظمة واعادة هيكله الوظيفي.

1- **تحليل الوظيفة:** وفي هذا التحليل يتم تحديد المعرفة والمهارات والاتجاهات التي تتطلبها الوظيفة من خلال المقارنة بين نتائج الوصف الوظيفي الذي يحدد ما تحتاجه الوظائف لأدائها بشكل كفوء وبين مواصفات الوظيفة التي تحدد مواصفات شاغلي الوظيفة فاذا كانت المواصفات اقل مما هو مطلوب لأدائها معنى ذلك وجود فجوة وحاجة للتدريب (درة,الصباغ,2008: 317)

اشار (مشهور,2010: 205) الى ان مصادر معلومات هذا التحليل هو توصيف الوظائف في المنظمة و مقاييس الاداء لكل وظيفة وقد يعتمد ايضا على مقابلات مع المديرين والعاملين وكذلك تحليل المشاكل السابقة لكل وظيفة.

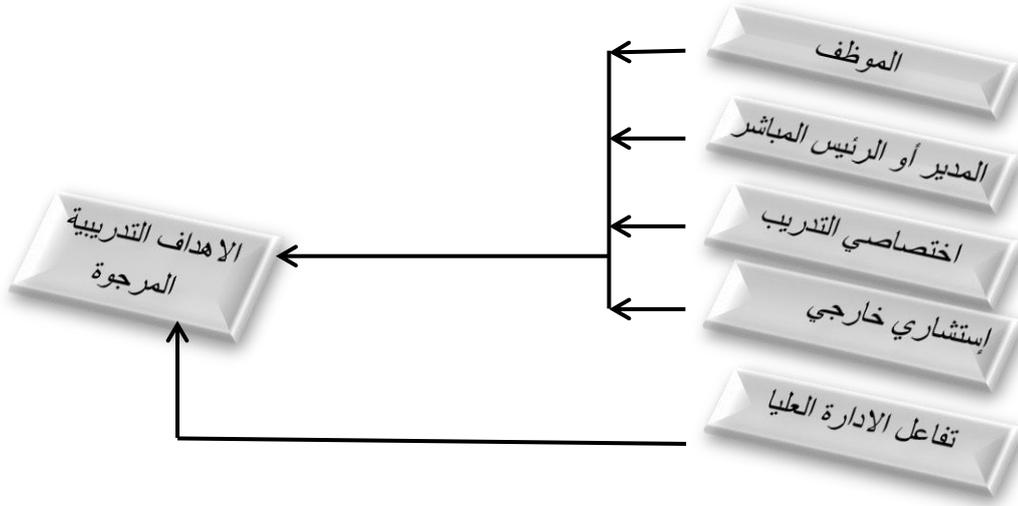
2- **تحليل الفرد:** يقوم هذا التحليل بتحليل كل ما يحتاجه كل فرد على حدة من تدريب بناء على ادائه وخبراته ونقاط الضعف لديه وان هذا التحليل يعتمد على التقييم المستمر للموظفين وعلى اخطاء العامل خلال الفترة السابقة وقد يأخذ رأي المدير والعامل عن طريق مقابلات شخصية او توزيع استقصاء مكتوب للسؤال المباشر عن احتياجات العامل التدريبية(مشهور,2010: 206)

#### 5 - الجهات التي تقوم بتحديد الاحتياجات التدريبية .:

تعد الإدارة العليا لأي منظمه هي الجهة الرئيسة التي تساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية وهذه تمثل بدورها عملية متكاملة تتضمن مرحلتين مهمتين وهما (الطعاني, 2013, 221-222):

أ- **التحديد المبدي للاحتياجات التدريبية** في هذه المرحلة يدرك المدير أو الرئيس المباشر بأن الحاجة التدريبية التي تستلزم البحث والتحليل .

ب- **التحديد المفصل للاحتياجات التدريبية** أما في هذه المرحلة يتولى إختصاصي أو مستشار إداري بتحليل الاحتياجات التدريبية لغرض الوصول الدقيق إلى تحديد للاحتياج التدريبي , والشكل رقم ( ) يوضح عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بوصفها نتيجة لجهود تعاونية مشتركة .



الشكل ( 2 ) تحديد الاحتياجات التدريبية كعملية مشتركة (الطعاني ,حسن أحمد ,التدريب الادري وفق رؤية تطويرية ,دار وائل للنشر , عمان , الأردن, ., 2013, 222)

6- مصادر وطرق تحديد الاحتياجات التدريبية :

هناك عدة مصادر منها(السكرانة, 2010, 109-110):-

- 1- رأي الرئيس .
- 2- الملاحظة المباشرة في العمل
- 3- رأي العاملين أنفسهم وتوصياتهم
- 4- تصنيف الوظائف .
- 5- التقارير الفنية لمراقبة وتقييم الأداء .
- 6- رأي الرؤساء والمشرفين على العمل وتوصياتهم .
- 7- توصيات المسؤولين عن الاختيار والتعيين.

ثانياً-الوعي البيئي.

1- مفهوم الوعي البيئي:

الوعي البيئي هو العلاقة التآثرية المتبادلة بين البيئه والأنسان وتقدير قيمة المكونات البيئية الأساسية المحيطة به والتعرف على أهم المشاكل والإشكاليات البيئية, والتدريب على حلها ومنع حدوثها, وتجنب الوقوع في الكوارث البيئية, أو ذات الصلة قبل وقوعها وما يترتب عليها من أزمات اجتماعية, واقتصادية أو سياسية في بعض الأحيان. ومع زيادة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية على البيئه وعناصرها خلال نهايات القرن العشرين وبدايات القرن الحادي و العشرين على المستوى الإقليمي, وفي العالم بشكل عام ازدادت الحاجة إلى اكتساب الأفراد والجماعات الخبرة والدراية الكافيتين بعناصرها ومكونات وقضايا وإشكاليات البيئه. وعموما فإن الوعي البيئي هو من مسؤولية مؤسسات المجتمع المدني والقطاعات الحكومية والخاصة في مجتمعاتنا العربية, ليصبح الفرد العربي قبل اتخاذ القرار البيئي واعيا بمتطلبات الفترة القادمة ومدركا لاحتياجاتها.

والوعي البيئي يتكون من ثلاث حلقات منفصلة ومتداخلة في الوقت نفسه هي:

- **التربية البيئية:** ويبدأ بالتعليم من رياض الأطفال ويستمر خلال مراحل التعليم العام إلى التعليم الجامعي بشرط أساس وهو وجود تكامل لأهداف البرنامج التعليمي التربوي.
- **الثقافة البيئية:** وتبدأ من توافر مصادر المعلومات ككتب ونشرات وإشراك المثقفين البيئيين في الحوارات والنقاشات المذاعة والمنشورة وفي الحوادث والنوازل والقضايا البيئية ذات الصلة المباشرة و غير المباشرة بالمجتمع خاصة ذات المردود الإعلامي.
- **الإعلام البيئي:** يعتبر احد مكونات التوعية البيئية, وهو عبارة عن أداة إذا أحسن استثمارها يكون لها المردود الإيجابي لنشر الوعي البيئي و الإدراك السليم للقضايا الخاصه بالبيئة ويعمل الإعلام البيئي في تسيير فهم وإدراك الملئقى لقضايا البيئة المعاصرة وبناء قناعات معينة تجاه البيئة وقضاياها.

## 2- أهمية تنمية الوعي البيئي وكيفية تحقيقه :

إن تصرفات الإنسان غير المسؤولة ومع كل ما يحيط به من كائنات ومكونات وعناصر البيئة قد أحدثت خلل في توازن النظام البيئي والذي أدى إلى حصول العديد من المشكلات البيئية والتي كان لها الأثر الواضح في تدهور البيئة والتي تعمل على تدميرها ولا سيما أن هذه المشكلات البيئية ليس لها حدود جغرافية ولا تمنعها الحدود السياسية , إذ أنها تنتشر في كل مكان وتصل الى كل ارجاء المعموره .ولذلك فانه من الواجب على الجميع هو الحد من هذه المشكلات وامكانية منع حدوث مشكلات جديدة تحقيقا لمفهوم حماية البيئة والمحافظة عليها ويمكن تحقيق الوعي البيئي من خلال:.

1- **التركيز على الجانب الإيماني عند الإنسان** , إذ أن هذا الجانب يؤكد على ضرورة تعامل الإنسان مع البيئة من منطلق إيماني خالص يربي الإنسان على أهمية احترام هذه البيئة وحسن التعامل مع مكوناتها .وغرس الشعور بالانتماء الصادق للبيئة في النفوس والحث على إدراك عمق العلاقة الايجابية بين الإنسان والبيئة بما فيها من كائنات ومكونات . وهذا بدوره كفيل بتوافر الدافع الفردي والجماعي للتعرف على كل ما من شأنه الحفاظ على البيئة , وعدم تعريضها لأي خطر يمكن أن يهددها أو يلحق الضرر بعناصرها.

2- **العناية بتوافر المعلومات البيئية الصحيحة** , والعمل على نشرها وإيصالها بمختلف الطرق والوسائل التربوية , والتعليمية , والإعلامية , والإرشادية لجميع أفراد وفئات المجتمع , حتى تكون في متناول الجميع بشكل مبسط , وصورة سهلة وميسرة .

3- **إخضاع جميع العلوم والمعارف ذات العلاقة بالنظام البيئي لتعاليم وتوجيهات الأديان السماوية** حتى يكون استخدامها ايجابيا ونافعا ومتفقا مع الصالح العام.

## 3- وسائل تكوين الوعي البيئي :

- 1- **الأسرة :** إذ يعتبر المنزل من الأماكن المثالية للتطبيق العملي للمفاهيم البيئية .
- 2- **وسائل الإعلام والاتصال :** والتي تؤدي دورا كبيرا في توضيح الأفكار والآراء حول تحليل الظواهر البيئية من حيث أسبابها ونتائجها وأهدافها وطرق تحقيق تلك الأهداف .
- 3- **المدرسة :** ودورها يأتي مكملا لدور الأسرة ووسائل الاتصال إذ أن كل ما تعلمه الأسرة للأبناء وما توصله وسائل الإعلام والاتصال لهم يغرس في نفوس الطلاب أكاديميا وتربويا وباستخدام أكثر وسائل الإيضاح وذلك لتثبيت الوعي البيئي بشكل اكبر لدى الأبناء فالصف والفناء والممرات ودورات المياه وجميع مرافق المدرسة هي حقل يتدرب فيه الطلاب على أفضل طرق التربية البيئية وهي تعمل على إعداد مجتمع واعي بيئيا يستطيع أن يخرج إلى الحياة مسلحا بكل قيم ومبادئ التربية البيئية السليمة .

4- **دور الأسرة في الوعي البيئي .**

إن للأسرة دور في إكساب الفرد الثقافة التي تساعده على التأمل في البيئة المحيطة سواء كانت بيئة طبيعية او مشيدة ,ومحتوى تلك الثقافة يتضمن القيم والمبادئ والمعايير السلوكية التي تحدد اتجاهات الفرد مع الوسط المحيط. وعلى الرغم من التغيرات التي طرأت على حياة الأسرة إلا أنها ما تزال تمثل إحدى المؤسسات الاجتماعية ذات الأثر الفعال في حياة الفرد من الناحية التربوية. إذ يكتسب الأبناء سلوكيات خلال تعايشهم اليومي مع أسرهم وبالذات أمهاتهم, فالأسرة لها دور في معالجة ما اعتري البيئة من مشكلات ولها بعض الأساليب التي تستعملها لبث الوعي البيئي لدى الأطفال مثل , ان يتعامل الأبناء مع المياه بمثالية فلا إسراف ولا تلوث في المياه , أن لا يمل الأبناء النصح والإرشاد وتذكير الأبناء بأهمية المياه , أن يغرس الآباء في الأبناء قيمة النظافة في كل شيء فالأسرة تسهم في بناء اتجاهات ايجابية عند أطفالها نحو البيئة ومكوناتها ودعم قيم النظافة وثمة كثير من المفاهيم البيئية يتعلمها الأطفال في المنزل مثل كيفية التخلص من النفايات الصلبة ومقاومة الحرائق والاعتناء بنباتات الحدائق.

#### 5- دور أمانة بغداد في نشر الوعي البيئي.

أعلنت امانة بغداد مؤخراً عن المباشرة بإستراتيجية جديدة لتفعيل مفاهيم الوعي البلدي بين المواطنين والتعريف بالقوانين والانظمة البلدية.

وذكرت مديرة العلاقات والاعلام ان الدوائر البلدية باشرت تنفيذ سترراتيجية جديدة لتفعيل وترسيخ مفاهيم الوعي البلدي والبيئي بين المواطنين والتعريف بالانظمة والقوانين والارشادات التي تخص العمل البلدي والخدمي من اجل خلق مدينة حضرية حاوية على جميع المتطلبات بعد إنهاء مشكلة التجاوزات واضافت ان اهم مرتكزات هذه الاستراتيجية تتمثل بإطلاق حملة مليونية لجمع تواقع المواطنين يتعهدون من خلالها بالحفاظ على النظافة وجماالية العاصمة بغداد والعناية بالمرافق الخدمية والتعاون مع الملاكات الخدمية والإلتزام بأوقات اخراج النفايات وشارت الى ان مثل هذه الحملات شهدت استجابة كبيرة من المواطنين الذين باشروا في اكثر من محلة سكنية حملات طوعية يوم الجمعة من كل اسبوع والقيام بتنظيف وغسل الشوارع والازقة وطلاء الارصفة بالالوان الزاهية بالتنسيق مع المراكز البلدية والاقسام ذات العلاقة.

#### 6- دور المؤسسات الدينية في نشر الوعي البيئي.

تؤدي المؤسسات الدينية دوراً مهماً في نشر الوعي البيئي ولاسيما ان عقيدة الأنسان ودياناته لها الأثر الكبير في ان تحدد سلوكياته فقد ورد في القرآن الكريم والأحاديث النبويه الشريفه على ضرورة المحافظه على التوازن البيئي . ولعل ابرز القواعد الأسلاميه التي وردت في المحاظه على الوعي البيئي هي قاعدة (لاضرر ولاضرار ) والحديث النبوي الشريف ((من أضر بأخيه المسلم او بمن نمه فقد ضلمه ) وقد ذكر العلماء بأن هناك فرقاً بين الضرر والضرار مفادها أن الضرر هو ان يكون ضرراً على غيره به نفع اما الضرار هو ان يدخل الضرر بدون منفعه .

#### 7- أضلاع الوعي البيئي

إن النهوض بالوعي البيئي شرط أساسي لمواجهة المشكلات البيئية التي تواجه أي مجتمع، ويشمل ذلك جميع الأضلاع المعنية والمرتبطة بهذا الوعي، وهي:

- 1 - الأجهزة الحكومية المعنية بشؤون البيئة.
  - 2 - جميع هيئات المجتمع ومؤسساته.
  - 3 - الأفراد الذين هم الحماة الفعليون للبيئة في حال توفر المعرفة والإدراك والفهم الصحيح لدورهم تجاه البيئة.
- والتعاون بين هذه الأضلاع والتنسيق الكامل لجهودهم وخططهم كفيل بخلق وعي بيئي متميز يسهم في حماية البيئة والحفاظ على مواردها، وفي الحد من آثار أي كارثة بيئية قد تقع في المستقبل
- (<http://archive.al-watan.com>).

المحور الثالث /الجانب العملي للبحث

أولاً- المتغير المستقل تحديد الاحتياجات التدريبي

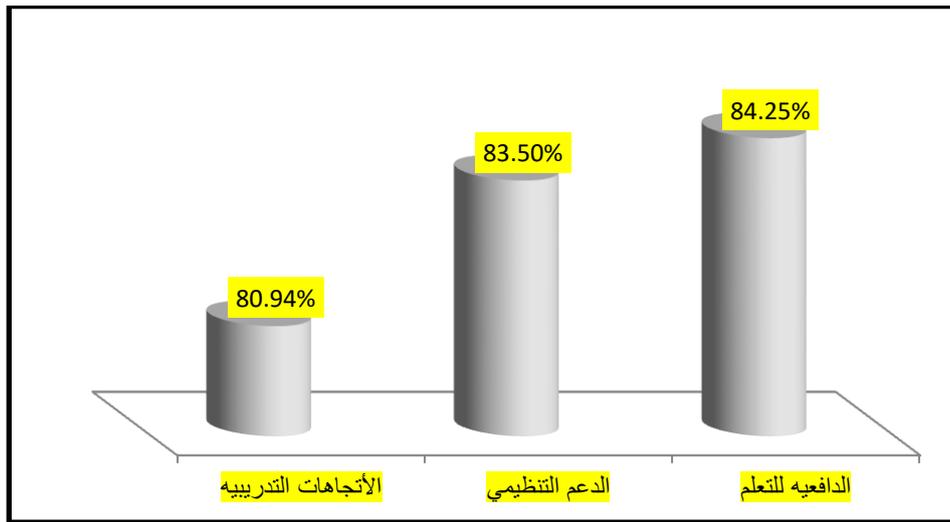
جدول ( 3 ) مستوى أهمية المتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبيه)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %
---	---------	---------------	-------------------	-------------------

86.6667	0.8377	4.3333	تأخذ المنظمة اهدافي وقيمي بعين الاعتبار.	س1
85.641	0.887	4.2821	تهتم المنظمة برفاهيتي بشكل جدي.	س2
78.9744	0.9445	3.9487	تتجاهل المنظمة اهتماماتي الخاصة عندما تتخذ القرارات التي تؤثر بي.	س3
85.641	1.099	4.2821	تفتخر المنظمة بإنجازاتي في العمل.	س4
80.5128	1.0634	4.0256	حتى لو بذلت قصارى جهدي لأداء عملي فإن المنظمة لا تلاحظ ذلك.	س5
83.5897	0.7905	4.1795	إذا ما اتحت الفرصة للمنظمة فأنها ستستغل جهدي.	س6
83.5043	0.937	4.1752	الدافعية للتعلم	
73.3333	1.2635	3.6667	تظهر المنظمة اهتماما قليل بي.	س7
86.6667	0.8983	4.3333	لدي الدافعية دائما لتعلم المهارات التي يؤكد عليها البرنامج التدريبي.	س8
88.7179	0.8824	4.4359	انا اعتقد بأنني اميل للتعلم من البرامج التدريبية أكثر من غيرها.	س9
89.7436	0.8545	4.4872	انا احاول التعلم على قدر ما استطيع من البرامج التدريبية.	س10
90.7692	0.7896	4.5385	انا اعلم بجد للنجاح في البرامج التدريبية حتى لو كنت لا احب ذلك.	س11
81.0256	0.9986	4.0513	يمكنني ان اجد عذر بسهولة لعدم اكمال البرنامج التدريبي.	س12
79.4872	1.0127	3.9744	جئت الى دورات تدريبية وانا غير مستعد لذلك.	س13
84.2491	0.9571	4.2125	الدعم التنظيمي	
81.5385	0.8393	4.0769	اعتقد ان التعلم مهم من اجل التطوير الوظيفي.	س14
80.5128	1.0127	4.0256	اعتقد ان البرامج التدريبية مهمة للتطوير الوظيفي.	س15
82.5641	0.9509	4.1282	اتطلع للمشاركة في البرامج التدريبية.	س16
80.5128	0.8425	4.0256	انا استمتع بالبرامج التدريبية التي تساعدني في تطوير معارف ومهارات تساعدني في اداء وظيفتي.	س17
77.9487	1.0462	3.8974	لا اود المشاركة بالتدريب.	س18
82.5641	0.9509	4.1282	اعتقد ان التعلم مهم من اجل التطوير الوظيفي.	س19
80.9402	0.9404	4.047	الاتجاهات التدريبية	
82.8979	0.9448	4.145	المتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبية)	

يظهر من الجدول رقم ( 3 ) ان قيمة الوسط الحسابي للمتغير المستقل تحديد الاحتياجات التدريبية بلغت ( 4.145 ) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي التي تمثل الحد الفاصل بين الاتفاق وعدم الاتفاق والبالغة ( 3 ) ليرسخ بذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على المتغير التابع اتجهت نحو الاتفاق التام، وانحراف معياري سجل ( 0.9448 )، والذي يبين وجود تشتت طفيف في اجابات العينة بخصوص فقرات هذا المتغير المستقل، وشكلت الأهمية النسبية للمتغير المستقل تحديد الاحتياجات التدريبية (82.8979 % ) بما يوضح اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على فقرات المتغير المستقل، ومنه نستدل ان دائتي بلدية الكاظميه والشعلة تعتمد وبشكل واضح على المتغيرات الثانوية المتمثلة بـ {الدعم التنظيمي المدرك ، الدافعية للتعلم ، الأتجاهات التدريبية} في زيادة الوعي البيئي ولكن بنسب متفاوتة، وقد توزعت مستويات أهمية المتغيرات الثانوية ضمن المتغير المستقل تحديد الاحتياجات التدريبية بين أعلى مستوى اجابه حققه متغير الدعم التنظيمي المدرك بين جميع المتغيرات الثانوية ضمن المتغير التابع بوسط حسابي بلغت قيمته ( 4.2125 ) وانحراف معياري بلغ ( 0.9571 )، وأهمية نسبية شكلت ( 84.2491 % ) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على فقرات متغير الدافعية للتعلم ، بما يوثق اعتماد دائرتي بلدية الشعلة والكاظميه بشكل

كبير على الدافعية للتعلم عند زيادة الوعي البيئي، بينما أظهر جدول ( 3 ) أن متغير الاتجاهات التدريبيه حقق ادنى مستوى اجابة بين المتغيرات الثانوية ضمن المتغير المستقل تحديد الاحتياجات التدريبيه إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي له ( 4.047 ) وكان الانحراف المعياري لمتغير الابداع ( 0.9404 ) ، وأهمية نسبية شكلت ( 80.9402% ) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على وجود ضعف واضح في اعتماد دائرتي بلديتي الشعلة والكاظميه على الاتجاهات التدريبيه في زيادة الوعي البيئي بين المجتمع مما يتطلب أن تكون من أولويات الاحتياجات التدريبيه البرامج التي تساعد على زيادة الوعي البيئي حسب اراء العينة ، في حين يؤشر شكل ( 4 ) ترتيب تنازلي للمتغيرات الثانوية ضمن متغير تحديد الاحتياجات التدريبيه من الاكثر تفعيلاً من قبل دائرتي بلدية الشعلة والكاظميه حتى الاقل تفعيلاً.



شكل ( 4 ) توزيع المتغيرات الثانوية لتحديد الاتجاهات التدريبيه تنازلياً حسب الأكثر تفعيلاً

وبذلك يكون التحليل السابق قد رتب المتغيرات الثانوية ضمن متغير تحديد الاحتياجات التدريبيه من الأكثر اعتماد ضمن أولويات دائرتي بلدية الشعلة والكاظميه حتى الاقل، وعلى النحو الاتي (الدافعية للتعلم ثم الدعم التنظيمي المدرك ثم الاتجاهات التدريبيه ) ، في حين كانت نتائج تحليل مستويات أهمية اجابات عينة الدراسة بخصوص المتغيرات الثانوية ضمن متغير تحديد الاحتياجات التدريبيه على النحو التالي:.

#### 1-الدافعية للتعلم:

كما يظهر من الجدول ( 3 ) ان قيمة الوسط الحسابي لمتغير الدافعية للتعلم بوصفه احد المتغيرات الثانوية في المتغير المستقل ضمن تحديد الاحتياجات التدريبيه بلغت ( 4.1752 ) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي التي تمثل الحد الفاصل بين الاتفاق وعدم الاتفاق وباللغة ( 3 ) ليرسخ بذلك ان مستوى أهمية اجابات عينة على متغير الدافعية للتعلم اتجهت نحو الاتفاق التام، وبانحراف معياري سجل ( 0.937 )، والذي يبين وجود تشتت طفيف في اجابات عينة بخصوص فقرات هذا المتغير، وشكلت الأهمية النسبية للدافعية للتعلم ( 83.5043% ) بما يوضح اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على فقرات متغير الدافعية للتعلم، وقد توزعت مستويات أهمية فقرات متغير الدافعية للتعلم بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة الاولى بين جميع فقرات متغير الدافعية للتعلم بوسط حسابي بلغت قيمته ( 4.3333 ) وبانحراف معياري ( 0.8377 ) ، وأهمية نسبية شكلت ( 86.6667% ) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، بما يرجح ان الدافعية للتعلم من قبل موظفي الدوائر المبحوثة تكون بنسب عالية مما يتطلب استثمار هذه الطاقه بالكامل، بينما أبرز جدول ( 3 ) أن الفقرة الثالثة حققت ادنى مستوى اجابة بين فقرات الدافعية للتعلم إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها ( 3.9487 ) وكان الانحراف المعياري للفقرة (3) المتضمنة (تجاهل المنظمة اهتماماتي الخاصة عندما تتخذ القرارات التي تؤثر بي) قد سجل ( 0.9445 ) ، وأهمية نسبية شكلت ( 78.9744 )

( % ) وعند تفسير هذه النقطة نجد ان معظم افراد عينة الدراسة أكدوا على تجاهل الدوائر البلدية الاهتمامات الشخصية للموظف عند اتخاذ القرارات الخاصه به مما يتطلب التعرف على الأهتمامات الشخصية للموظف قبل اتخاذ اي اجراء بحقه.

### 1- الدعم التنظيمي :

يؤشر جدول ( 3 ) ان قيمة الوسط الحسابي لمتغير الدعم التنظيمي بوصفه احد المتغيرات الثانوية في متغير ضمن تحديد الأحتياجات التدريبية بلغت ( 4.2125 ) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي التي تمثل الحد الفاصل بين الاتفاق وعدم الاتفاق وبالغلة ( 3 ) ليرسخ بذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على متغير الدعم التنظيمي اتجهت نحو الاتفاق التام، وبانحراف معياري سجل ( 0.9571 )، والذي يبين وجود تشتت طفيف في اجابات العينة بخصوص فقرات هذا المتغير، وشكلت الأهمية النسبية لمتغير الدعم التنظيمي اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على فقرات متغير الدعم التنظيمي، وقد توزعت مستويات أهمية فقرات متغير الدعم التنظيمي بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة الحادية عشرة بين جميع فقرات متغير الدعم التنظيمي بوسط حسابي بلغت قيمته ( 4.5385 ) وبانحراف معياري ( 0.7896 ) ، وأهمية نسبية شكلت ( 90.7692 % ) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على هذه الفقرة المتضمنه (انا اعمل بجد للنجاح في البرامج التدريبية حتى لو كنت لا احب ذلك) بما يرجح حرص موظفي الدائرتين المبحوثتين بشكل ملحوظ على الحضور في البرامج التدريبية حتى وان لم يكونوا لا يرغبون بالحضور في البرامج التدريبية مما يتطلب من امانة بغداد ان تقوم بتقديم حوافز للمشاركين في البرامج التدريبية الأوائل مكافئات نقديه وكتب شكر وتقدير... الخ ، بينما أبرز جدول (3) أن الفقرة السابعة حققت ادنى مستوى اجابة بين فقرات الدعم التنظيمي إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها ( 3.6667 ) وكان الانحراف المعياري للفقرة السابعة قد سجل ( 1.2635 ) ، وأهمية نسبية شكلت ( 73.3333 % ) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على (تظهر الدائرة اهتماما قليل بي) مما يؤشر على انه لا يوجد أهتمام كافي من قبل الدوائر البلدية بالموظفين مما يتطلب ان تبدي الدوائر البلدية أهتمام كافي بالموظفين ومساعدتهم وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم لزيادة ولاء الموظفين وزيادة أهتمامهم بالدورات التدريبية .

### 2-الأتجاهات التدريبية .:

وضح جدول ( 3 ) ان قيمة الوسط الحسابي لمتغير الأتجاهات التدريبية بوصفه احد المتغيرات الثانوية في متغير تحديد الأحتياجات التدريبية بلغت ( 4.047 ) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي التي تمثل الحد الفاصل بين الاتفاق وعدم الاتفاق وبالغلة ( 3 ) ليرسخ بذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على متغير الأتجاهات التدريبية اتجهت نحو الاتفاق التام، وبانحراف معياري سجل (0.9404)، والذي يبين وجود تشتت ملحوظ في اجابات العينة بخصوص فقرات هذا المتغير، وشكلت الأهمية النسبية لمتغير الأتجاهات التدريبية ( 80.9402 % ) بما يوضح اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على فقرات متغير الأتجاهات التدريبية، وقد توزعت مستويات أهمية فقرات متغير الأتجاهات التدريبية بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة السادسة عشر والفقرة التاسعة عشر بين جميع فقرات متغير الأتجاهات التدريبية (التطوع للمشاركة في البرامج التدريبية). (واعتقد ان التعلم مهم من اجل التطوير الوظيفي). بوسط حسابي بلغت قيمته لكل منهما ( 4.1282 ) وبانحراف معياري (0.9509)، وأهمية نسبية شكلت (82.5641 % ) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على هذه الفقرة، بما يرجح تأكيد الدائرتين المبحوثتين على التطوع للمشاركة في البرامج التدريبية بأعتبار البرامج التدريبية هي أحد وسائل تطوير المهارات بينما بعض الموظفين يؤيدون المشاركة بالبرامج لأغراض العلاوة والترفيه ، بينما أبرز جدول ( 3 ) أن الفقرة الثامنة عشرة حققت ادنى مستوى اجابة بين فقرات الأتجاهات التدريبية (لا اود المشاركة بالتدريب) إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها ( 3.8974 ) وكان الانحراف المعياري للفقرة 18 قد سجل ( 1.0462 ) ، وأهمية نسبية شكلت ( 77.9487 % ) ليؤكد عدم اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على وجود حب للمشاركة في الدورات التدريبية بشكل ملحوظ عند جميع موظفي الدائرتين المبحوثتين.

ثانياً- المتغير التابع الوعي البيئي.

جدول رقم (5) أهمية المتغير التابع الوعي البيئي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %
20س	هل تعتقد ان هناك حاجة ملحة من الدائرة البلدية لتتقيد وتوعية الناس بقضايا البيئة وكيفية التعامل السليم مع البيئة	3.7179	1.05	74.359
21س	هل تعتبر دور العباده والمساجد هي احد طرق زيادة الوعي البيئي	3.7692	1.0121	75.3846
22س	هل تؤيد إنشاء منظمات مجتمع مدني تهتم بقضايا البيئة.	3.641	1.1807	72.8205
23س	هل تعتقد ان المجتمع يحتاج إلى جهات رقابية رسمية للحد من التجاوزات البيئية شرطة حماية البيئه	3.4103	1.2294	68.2051
24س	هل تعتبر الاهتمام بالبيئة هو ميزان للوعي الاجتماعي في المجتمع.	3.5897	1.0691	71.7949
25س	هل يؤثر لعب الاولاد كرة القدم في الحديقة العامة سلبيا.	3.5641	1.0953	71.2821
	المتغير التابع ( الوعي البيئي )	3.6154	1.1061	72.3077

يظهر جدول ( 5 ) ان قيمة الوسط الحسابي للمتغير الثانوي(التابع) الوعي البيئي بلغت ( 3.6154 ) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي التي تمثل الحد الفاصل بين الاتفاق وعدم الاتفاق والبالغة ( 3 ) ليرسخ بذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على المتغير الثانوي (الوعي البيئي) اتجهت نحو الاتفاق، وانحراف معياري سجل ( 1.1061 )، والذي يبين وجود تشتت طفيف في اجابات العينة بخصوص فقرات هذا المتغير التابع، وشكلت الأهمية النسبية للمتغير الوعي البيئي (72.3077%) بما يوضح اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على فقرات المتغير التابع الوعي البيئي، وقد توزعت مستويات أهمية فقرات المتغير الثانوي الوعي البيئي بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة الحادية والعشرين بين جميع فقرات المتغير الثانوي الوعي البيئي بوسط حسابي بلغت قيمته ( 3.7692 ) وانحراف معياري ( 1.0121 ) ، وأهمية نسبية شكلت ( 753846 %) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على هذه الفقرة المتضمنه (هل تعتبر دور العباده والمساجد هي احد طرق زيادة الوعي البيئي). بما يرجح اعتماد الدائرتين المبحوثتين على المساجد ودور العباده بشكل ملحوظ لغرض زيادة الوعي البيئي بينما أبرز جدول ( 5 ) أن الفقرة الثالثة والعشرين المتضمنه(هل تعتقد إن المجتمع يحتاج إلى جهات رقابية رسمية للحد من التجاوزات البيئية شرطة حماية البيئه) حققت ادنى مستوى اجابة بين فقرات تحديد الوعي البيئي إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (3.4103) وكان الانحراف المعياري للفقرة 23 قد سجل ( 1.2294 ) ، وأهمية نسبية شكلت (68.2051%) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على عدم أستحداث شرطة تختص بحماية البيئه من التجاوزات بما يرجح الأعتقاد على الجهات الرقابية البيئية وزيادة دورها في المجتمع وضرورة تطبيق القوانين والتشريعات البيئية .

ثانياً- أختبار فرضيات البحث.

جدول ( 6 ) نتائج اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث

التعليق	Z - test		معامل الارتباط البسيط	المتغيرات	الفرضيات
	القيمة الاحتمالية sig.	قيمة Z المحتسبة			

قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	4.537	0.736	الوعي البيئي	المتغير التابع	الدافعيه للتعلم	المتغيرات الثانوية المتغير المستقل	1-1
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	4.6356	0.752			الدعم التنظيمي		2-1
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	4.8267	0.783			الاتجاهات التدريبية		3-1
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	5.0795	0.824	الوعي البيئي		تحديد الاحتياجات التدريبية		الرئيسية الأولى
قيمة z الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 تساوي ( 1.96 )								

اختبار علاقات الارتباط بين أثر تحديد الاحتياجات التدريبية وبين زيادة الوعي البيئي تتضمن هذه الفقرة اختبار

لفرضيات الارتباط بين المتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبية بمتغيراته الثانوية الثلاثة) وبين المتغير التابع الوعي البيئي باستعمال اختبار Z (Z TEST) كون حجم العينة أكثر من ثلاثين، إذ ستقبل فرضية الارتباط في حال كانت ( القيمة الاحتمالية Sig. ) المناظرة لقيمة Z المحسوبة أقل أو تساوي ( 0.05 ) كونها تمثل مستوى المعنوية المستخدم في التحليل، وفي ذات الوقت يؤكد قبول الفرضية ان قيمة Z المحسوبة أكبر من قيمة Z الجدولية، وبالعكس كل ذلك سترفض .

أما لبيان قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين فقد تم احتساب معامل الارتباط البسيط سبيرمان ( Spearman correlation ) وكانت النتائج على النحو الآتي شخص جدول (6) قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على ( توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد الاحتياجات التدريبية و الوعي البيئي وكما يلي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والوعي البيئي و توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الدافعيه للتعلم الوعي البيئي و توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الاتجاهات التدريبية الوعي البيئي ) بنسبة ثقة ( 95 % ) ، إذ بلغت قيمة Z المحسوبة ( 5.0795 ) وهي معنوية، وسجلت قيمة معامل الارتباط بينهما ( 0.824 ) مبرهنة قوة العلاقة الارتباطية بين تحديد الاحتياجات التدريبية و الوعي البيئي.

## 2- اختبار تأثير الاحتياجات التدريبية بمتغيراته الثانوية الثلاثة في الوعي البيئي.

استعمل الباحث اختبار ( F-TEST ) لبرهنة وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبية) في الوعي البيئي، إذ ستكون نتيجة الاختبار قبول فرضية التأثير في حال كانت ( القيمة الاحتمالية Sig. ) المناظرة لقيمة F المحسوبة أقل من ( 0.05 ) أو تساويها. وفي ذات الوقت يؤكد قبول الفرضية ان قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية، أما لبيان نسبة تفسير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع، استعمل الباحث معامل التحديد  $R^2$  ، في حين يمثل معامل الانحدار ( بيتا ) مقدار التغير في قيمة المتغير التابع في حال حصول تغير في قيمة المتغير المستقل بمقدار وحدة واحدة، وكانت نتائج التحليل وفق النحو الآتي: يوضح جدول ( 7 ) قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على ( يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لمتغير تحديد الاحتياجات التدريبية في زيادة الوعي البيئي وكما يلي يوجد تأثير معنوي ذو دلالة الدعم التنظيمي المدرك في زيادة الوعي البيئي و يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للدافعيه للتعلم في زيادة الوعي البيئي و يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للاتجاهات التدريبية في زيادة الوعي البيئي ) بنسبة ثقة ( 95 % ) ، إذ بلغت قيمة F المحسوبة ( 96.759 ) وهي معنوية، بسبب كونها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة ( 4.0847 ) ، في

حين بلغت قيمة معامل التحديد (72.3 %) لتبين بذلك نسبة تفسير المتغير المستقل للمتغير التابع ، وبلغت قيمة بيتا (0.643) التي تؤثر مقدار التغير في قيمة المتغير التابع (الوعي البيئي) في حال حصول تغير في قيمة المتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبية) بمقدار وحدة واحدة، كما ركز جدول (7) على قبول الفرضيات الرئيسية الثانوية التالية:

جدول (7) نتائج اختبار فرضيات تأثير التدريب في سلوك المواطنة التنظيمية

التعليق	F - test		معامل التحديد R <sup>2</sup> %	معامل الانحدار β	الحد الثابت α	المتغيرات			الفرضيات
	القيمة الاحتمالية sig.	قيمة F المحتسبة				المتغيرات التابعة	المتغيرات الثانوية المستقل	المتغيرات	
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	57.955	61%	0.524	2.13	الوعي البيئي	المتغير التابع	الدعم التنظيمي المدرك	1-2
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	68.814	65%	0.545	1.873			الاتجاهات التدريبية	2-2
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	83.589	69.3%	0.556	1.829			الدافعية للتعلم	3-2
قبول الفرضية بنسبة ثقة %95	0.000	96.759	72.3%	0.643	1.532	الوعي البيئي		تحديد الاحتياجات التدريبية	الرئيسية الثانية
قيمة F الجدولية عند مستوى ثقة 95 % تساوي ( 4.0847 )									

#### المحور الرابع /الأستنتاجات والتوصيات

##### أولاً- الأستنتاجات.

- 1- توجد دافعية نحو البرامج التدريبية الموجهة نحو البيئة لدى الدائرتين المبحوثتين (بلديتي الكاظميه والشعلة)
- 2- هناك تجاهل رغبات واحتياجات الموظفين عند تحديد الأحتياجات التدريبية لدوائر أمانة بغداد .
- 3- توجد رغبة لدى موظفي الدائرتين المبحوثتين لأجتياز البرامج التدريبية بنجاح ويتفوق وحتى وان لم تكن لديهم الرغبة في المشاركة في البرامج التدريبية .
- 4- توجد دافعية لبعض الموظفين للمشاركة في البرامج التدريبية لأغراض العلاوة والترفيه .
- 5- تعد المساجد ودور العبادة من أهم العوامل التي تساعد الدوائر البلدية على زيادة الوعي البيئي.

##### ثانياً- التوصيات.

- 1- أستثمار رغبات موظفي اقسام الوعي البلدي لدوائر أمانة بغداد ودافعيتهم للبرامج التدريبية الموجهة نحو البيئة لغرض تطوير مهاراتهم في زيادة الوعي البيئي لدى أفراد المجتمع
- 2- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمشاركين في البرامج التدريبية المقامة في معهد التدريب المهني كالمكافآت النقدية وكتب الشكر والتقدير للمشاركين الثلاث الأوائل.

- 3- عدم تجاهل رغبات الموظفين عند تحديد الاحتياجات التدريبية كونهم على تواصل مع المجتمع .
- 4- ضرورة مواكبة التطورات في كيفية ايجاد وسائل جديدة لنشر مفهوم الوعي البيئي بين المجتمع .
- 5- التواصل المستمر مع المساجد ودور العبادة كونها احد اهم طرق نشر الوعي البيئي بين المواطنين .

#### المصادر العربية

- 1- الطائي, يوسف حليم, الفضل, مؤيد عبد الحسين, العبادي, هاشم فوزي,(2006)"ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل", الطبعة الاولى, الوراق للنشر والتوزيع, عمان.
- 2- درة , عبد الباري ابراهيم, الصباغ , زهير نعيم,(2008)"ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي", الطبعة الاولى, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان.
- 3- ابو شيخة, نادر احمد,(2010)"ادارة الموارد البشرية اطار نظري وحالات عملية", الطبعة الاولى, دار صفاء للنشر والتوزيع, عمان.
- 4- مشهور, ثروت,(2010)"استراتيجيات التطوير الاداري", الطبعة الاولى, دار اسامة للنشر والتوزيع, عمان.
- 5- الطعاني, حسن أحمد ,التدريب الادري وفق رؤية تطويرية, دار وائل للنشر , عمان, الأردن, 2013
- 6- السكارنة, بلال خلف,(2011)"تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية", الطبعة الاولى, دار الميسرة للنشر والتوزيع, عمان.
- 7- شوشان, عطيات جبر, (2011) , دور منظمات المجتمع المدني في زيادة الوعي البيئي , رسالة مقدمة الى معهد الدراسات والبحوث البيئية للحصول على شهادة الماجستير في علوم البيئة ,جامعة عين شمس.
- 8- العمري ,سليمان بن سعيد,(2015) دور البلديات المحلية في تنمية الوعي البيئي والصحي بسلطنة عمان ,رسالة مقدمة الى كلية الآداب جامعة المنصورة للحصول على شهادة الماجستير في علم البيئة.
- 9- السراج ,رجب عبدالله,(2015) واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في المنظمات الغير حكومية في قطاع غزة , رسالة مقدمة الى جامعة الأزهر بغزة للحصول على شهادة الماجستير في علوم إدارة الأعمال.

#### المصادر الأجنبية.

1. Agnaia, Almehdi A, (1996)," Assessment of management training needs and selection for training: the case of Libyan companies", International Journal of Manpower, Vol. 17, n. 3.
2. Clarke, Nicholas, (2003)," The politics of training needs analysis", Journal of Workplace Learning, Vol. 15, n.4.
3. Tao, Yu-Hui, Yeh, C. Rosa, Sun, Sheng-I, (2006)," Improving training needs assessment processes via the Internet: system design and qualitative study", Internet Research, Vol. 16, No. 4.
- 4- Mirza, Amna Asrar, Riaz, Sumaira,(2012)," Training needs assessment in Islamic banking sector", Qualitative Research in Financial Markets, Vol.4 No. 2/3