

(الإدارة الاستراتيجية للتدريب وتأثيرها في تعزيز النمو الذاتي للفرد)
مفهوم استراتيجية التدريب وتأثيرها في تعزيز النمو الذاتي للفرد

لمياء رخم لخببي
الجامعة المستنصرية
كلية الإدارة والاقتصاد

أ.م.د. محمد حسين علي حسين
الجامعة المستنصرية
كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو التعرف على دور استراتيجية التدريب و تأثيره في تعزيز النمو الذاتي للفرد اذ تشكل استراتيجية التدريب التوجه المعاصر لتنفيذ معظم الأنشطة والمهام التي تقوم بها منظمات الاعمال للمزايا العديدة التي تتمتع بها، كما يمثل النمو الذاتي للفرد احدى المؤشرات التي يمكن الاستناد عليها لتحديد قدرة المنظمة على تحقيق اهدافها، فقد اشارت مشكلة البحث الى قلة الوعي بأهمية الدور التي تلعبه استراتيجية التدريب في تعزيز النمو الذاتي للفرد ومن اجل تحقيق البحث ومعالجة مشكلاته فقد اعتمدت الباحثة على الاسلوب المنهجي التحليلي، اذ اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع بيانات البحث و التي تم اعدادها بالاستناد الى عدد من المقاييس الجاهزة بعد ان تم اخضاعها لاختبارات الصدق والثبات لتتلاءم مع اهداف البحث والتي تضمنت (٤٢) فقرة وقد تم توزيعها على عينة قوامها (١٠٠) فرد عامل في وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية و قد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة و قد اعتمدت الباحثة على البرنامج الاحصائي (SPSS) في ادخال وتحليل البيانات و تحليل علاقات الارتباط و التأثير بين متغيرات البحث وقد افرزت الادوات الاحصائية المستخدمة في هذا المجال عدد من الاستنتاجات ابرزها ان استراتيجية التدريب تمارس دور مهم و معنوي من الناحية الاحصائية في تعزيز النمو الذاتي، و عليه اوصى الباحث بضرورة قيام المنظمة بتعزيز النمو الذاتي للفرد من اجل تمكينها من استخدام تطبيقات استراتيجية التدريب و تنفيذ الأنشطة والمهام الموكلة اليها و التي بدورها سوف تسهم في تعزيز النمو الذاتي للفرد اتجاه المنظمة.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية التدريب، التدريب، النمو الذاتي

Abstract

The main objective of this research is to identify the role of strategy of training and its effect on enhancing the self-growth of the individual because of the characters that strategy of training enjoys, it is regrades a contemporary tendency. That is a adopted by business organizations in carrying out their activities and tasks.

It is worth to mention, that the self-growth of the individual is one of the indicator can be used to defer mine the ability of organization to a achieve its goals.

The research is problem has pointed out to the minimum of awareness to the importance of the role that is played by the strategy of training in enhancing the self-growth of the individual.

The researcher has adopted mythological approach, the analysis in collecting and analyses the search data in order to achieve the search and treat its problem. Therefore, the questionnaire has been adopted as a major tool for collecting the research data. It is based on a number of ready-made measurements What is more, if has been examined by the tests of honesty and constancy to suit with the search's targets the questionnaire has included 42 items which distributed to a group of 100 workers who work in Ministry of Industry and Minerals, Military industries Department.

The workers have been tested in a simple random sample.

The research has depended on the statistical program, SPSS, in entering and analysis of the data, analysis of the link relationships and the effect between the search variables The statistical tools are used in this field have shown a number of results, most notably is that the strategy of training plays an important and moral role, in terms of statistics, in enhancing the self-growth. Accordingly, the researcher recommends that the organizations should promote the self-growth

of the individual in order to enable them of using the applications of the strategy of training and implementing their task and activities affect inly.
In return, that will contribute in enhancing the self-growth of the individual towards the organization

Key words: Strategy of training, Training, Self-growth

المحور الاول

منهجية البحث وبعض دراسات سابقة

- منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

على الرغم من أهمية استراتيجية التدريب في الوقت المعاصر ودورها الحيوي في نجاح المنظمات من خلال الاستعانة بالموارد البشرية ذات المهارات اللازمة وتدريبها وتطويرها لمواجهة المستجدات التي تحصل في هذا المجال إلا أنه معظم المنظمات العراقية تعاني من قصور واضح باستراتيجية التدريب الأمر الذي انعكس على أدائه بشكل ملحوظ وبسبب انخفاض تحسين النمو الذاتي نحوها، فضلاً قلة الدراسات التي حاولت الجمع بين التغيرات التي ركن عليها هذا البحث لذا تبرز مشكلة البحث الرئيسية بقلة الوعي لدى وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية بأهمية استخدام تطبيقات استراتيجية التدريب وأدائها في تعزيز النمو الذاتي للفرد ذات الخصائص النادرة ويمكن صياغة عدة تساؤلات في ضوء مشكلة البحث كما يلي:

- ١- هل هناك دراية معرفية كافية على استراتيجية التدريب في الشركة المبحوثة؟
- ٢- هل هناك دراية معرفية كافية عن النمو الذاتي للفرد في الشركة المبحوثة؟
- ٣- هل ان استراتيجية التدريب تأخذ بعين الاعتبار النمو الذاتي للفرد؟
- ٤- هل هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية التدريب والنمو الذاتي للفرد؟
- ٥- هل هناك امكانية نموذج الربط بين استراتيجية التدريب والنمو الذاتي للفرد في الشركة؟

ثانياً: أهمية البحث

يمكن تقييم أهمية البحث الى فترتين:

- ١- الأهمية العلمية :- يعتبر العنصر البشري من العناصر المهمة التي تحيا بها منظمات الاعمال فهو المحرك الاساسي لجميع نشاطات المنظمة ومصدر من المصادر المهمة لفعاليتها وخاصة عندما يتميز بالاسلوب المهاري والمعرفي، والتدريب وقابليتها تتلاءم مع طبيعة الاعمال التي يمارسها في المنظمة (الهيبي، ٢٠٠٣: ٢٢١).
- ٢- الأهمية العملية :- تبرز هذه الأهمية في محاولة الباحث الى اعداد مقاييس تتلاءم مع البيئة العراقية بالاستفادة من عدد من المقاييس العالمية وبالتالي مساعدته على تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المنظمة في معالجة المشكلات التي تواجهها ويقدر تعلق الامر بالمتغيرات المبحوثة، فضلاً عن أهمية قطاع ومجتمع البيئة المبحوثة والتي تمثل إحدى مؤشرات التطور والنمو في البلاد.

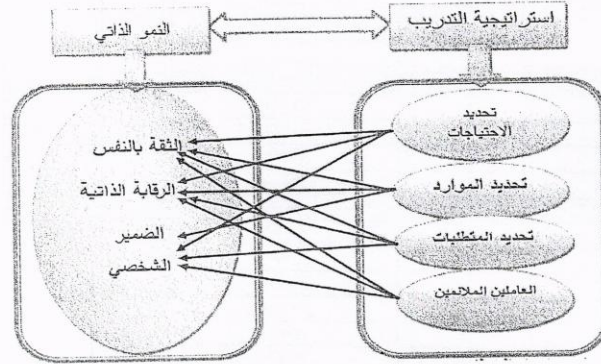
ثالثاً: أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على تطبيق استراتيجية التدريب في وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية وتحديد عينة البحث وتأثيرها في تعزيز النمو الذاتي للفرد من خلال الأهداف الآتية:

- ١- معرفة مدى التزام الادارة العليا وتنفيذ ودعمها لاستراتيجية التدريب في وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية.
- ٢- تحديد مستوى تطبيق ابعاد ونشاطات الاستراتيجية للتدريب في تعزيز النمو الذاتي للفرد.
- ٣- التعرف على اهم المعوقات التي تواجه وزارة الصناعة والمعادن عند تنفيذها استراتيجية فاعلة للتدريب
- ٤- اختبار العلاقة بين استراتيجية التدريب واثره في تعزيز النمو الذاتي للفرد.
- ٥- تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها تعزيز المعرفة في مجال المبحوث.

رابعاً: مخطط البحث الافتراضي

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث تصميم مخطط فرضي يشير الى وجود علاقة تأثيرية لإدارة استراتيجية التدريب بوصفها متغير مستقل و النمو الذاتي متغير معتمد إذ يتم معرفة مدى تطبيق المنظمة المبحوثة لإدارة الاستراتيجية اعتماداً على تصنيف متغيرات الإدارة الاستراتيجية للتدريب من خلال (تحديد الاحتياجات، تحديد الموارد، تحديد المتطلبات الفنية، العاملين الملائمين) واثر هذه المتغيرات في النمو الذاتي المتمثلة بـ (الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية، الضمير الشخصي) كما موضح في الشكل (١)



شكل (١)
المخطط الافتراضي للبحث

المصدر / من اعداد الباحثان

خامساً: فرضيات البحث

تم صياغة فرضيات البحث على وفق مشكلة البحث وأهدافه هو المخطط الفرضي وتعمل الفرضيات على الإجابة عن التساؤلات العلمية لمشكلة البحث. الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لعناصر استراتيجية التدريب وعناصر النمو الذاتي للفرد ومن خلال هذه الفرضية يمكن استنباط الفرضيات الفرعية الآتية:

- ١- وجود تأثير ودلالة معنوية لتحديد الاحتياجات في الثقة بالنفس.
- ٢- وجود تأثير ودلالة معنوية لتحديد الموارد في الثقة بالنفس.
- ٣- وجود تأثير ودلالة معنوية لتحديد المتطلبات والثقة بالنفس.
- ٤- وجود تأثير ودلالة معنوية لتحديد العاملين الملائمين في الثقة بالنفس.
- ٥- وجود تأثير ودلالة معنوية لتحديد الاحتياجات في الرقابة الذاتية.
- ٦- وجود تأثير ودلالة معنوية لتحديد الموارد في الرقابة الذاتية.

سادساً: حدود البحث

تتمثل حدود البحث كالآتي:

الحدود المكانية: اقتصر البحث على وزارة الصناعة والمعادن، شركة الصناعات الحربية

الحدود الزمنية: استمرت من ٢٠١٨/١٠/١ م إلى ٢٠١٨/١٢/٣١ م

سابعاً: عينة البحث :

أعتمد الباحث العينة القصدية من المهتمين والمسؤولين وموظفي المنظمة المبحوثة ممن لديهم خبرة لأعمال المصنع فاخترت عينة (١٠٠) شخصاً تم الاجابة على الاستبانة (٩٩) شخصاً واسترجاع واحدة كما مبين في الجدول (١).

جدول (١): بيان أوصاف العينة

المتغير	الخاصية	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	74	75
	أنثى	25	25
	المجموع	99	100
الفئة العمرية	21_30	15	15
	31_40	25	25
	41_50	36	36
	أكثر من 51	23	23
	المجموع	99	100
	إعدادية	27	27
التحصيل الدراسي	دبلوم	25	25
	بكالوريوس	37	37
	دبلوم عالي	4	4
	ماجستير	4	4
	دكتوراه	2	2
	المجموع	99	100
التخصص العلمي	العام	10	10
	الدقيق	6	6
	الفني	53	54
	الإداري	28	28
	عامل ماهر	2	2
	المجموع	99	100

ثامناً: أدوات البحث والإساليب الإحصائية :

١- الجانب النظري: تم الرجوع إلى العديد من الكتب العربية والاجنبية، فضلاً عن البحوث والمقالات العربية والاجنبية التي تم الحصول عليها في شبكة الانترنت والاستفادة من الرسائل والاطاريح الجامعية ذات العلاقة بموضوع البحث

٢- الجانب العملي: اعتمد أسلوب المنهج الاستطلاعي على عمليات ثلاثة: التفسير والتحليل والاستنباط وتجنّب هذه العمليات كلها في سياق بحث معين او يكتفي بواحدة منها حسب طبيعة البحث او تحليل ظاهرة من الظواهر للوصول الى اسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تؤثر عليها واستخلاص النتائج للوصول الى وصف كمي هادف.

واعتمد الجانب العملي على:-

أ-تمثل الاستبانة وسيلة قياس ادراكية للحصول على المعلومات فقد اعتمد البحث على تصميم استبانة تضمنت (٤٢) فقرة وتم توزيعه (١٠٠) استمارة على افراد العينة واستخدام مقياس ريكارد الخماسي، وكان شكل المقياس كما موضح في الجدول رقم(٢):

جدول (٢): مقياس ليكرت الخماسي

لا اتفق إطلاقاً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
١	٢	٣	٤	٥

ب- التقارير الموثوقة :- معلومات وخرائط لموقع المصنع والهيكل التنظيمي للشركة

ت- المقابلات واللقاءات الشخصية:- اجريت مع المسؤولين والموظفين والمهندسين في المصنع

ث- الزيارات الميدانية في المصنع لمدد متفرقة

وخضعت الاستبانة لمقاييس الصدق والثبات لتلاءم اهداف البحث الحالي وميدان التطبيق اذ تم عرضها على عدد من المهندسين والمدراء في مجال ادارة الاعمال والقياس والتكوين والاحصاء البالغ عددهم (١٢) وفي ضوء ملاحظاتهم تم حذف و تعديل صياغات فقرات الاستبانة علماً انها حصلت على نسبة اتفاق مئوية بلغت (٩١%) ومن اجل التأكد من ثبات الاستبانة و قدرتها على اعطاء نفس النتائج فيما تم اعادة توزيعها على نفس العينة فقد قام الباحث بتوزيعها على عينة عشوائية وبعد (١٠) يوم تم استرجاعها. وبعد تحليل البيانات باستخدام معامل (Cronbach- Alpha) وبرزت الادوات التي استخدمت في تحليل البيانات (معامل التكرار ، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف) من اجل تشخيص واقع المتغيرات المدروسة، كما موضح في الجدول (٣).

جدول (٣): المقاييس المعتمدة في اعداد الاستبانة وابعادها الفرعية

ت	المتغيرات الرئيسية	نوع المتغير	الابعاد الفرعية	الفقرات	المقاييس
١	استراتيجية التدريب	المتغير التفسيري (المستقل)	تحديد الاحتياجات	٦-٥-٤-٣-٢-١	(عنبرة، ٢٠١٦)
			تحديد الموارد	١٢-١١-١٠-٩-٨-٧	
			متطلبات العمل	١٨-١٧-١٦-١٥-١٤-١٣	
			العاملين الملائمين	٢٤-٢٣-٢٢-٢١-٢٠-١٩	
٢	النمو الذاتي	المتغير الاستجابي (التابع)	الثقة بالنفس	٣٠-٢٩-٢٨-٢٧-٢٦-٢٥	(الخفاجي، ٢٠١٦)
			الرقابة الذاتية	٣٦-٣٥-٣٤-٣٣-٣٢-٣١	
			الضمير الشخصي	٤٢-٤١-٤٠-٣٩-٣٨-٣٧	

- بعض دراسات سابقة

- سيتم استعراض بعض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة

١- دراسة (ارحيم ، ٢٠٠٢)

عنوان الدراسة	واقع التدريب الخاص والعالم في المنظمة في الاردن
مشكلة البحث	دراسة واقع المنظمات في الاردن وتطبيق التدريب كمدخل استراتيجي لمعرفة نقاط القوة والضعف.
عينة الدراسة	(٤٦) منظمة حكومية و(١٦) بنكا تجاريا
هدف الدراسة	١- التعرف على نقاط الضعف في نظام التدريب وسير العملية التدريبية ٢- اهم المشاكل و المعوقات التي تحد و تعيق سير عملية التدريب في هذه المنظمات
اداة القياس	الاستبانة
نوع الدراسة	نظري - تطبيقي
نتائج الدراسة	١- عدم وجود برنامج تدريبي جيد ٢- عدم وجود خطط طويلة المدى في منظمات مجتمع الدراسة ٣- وجود ضعف في ادراك الادارات لأهمية البرامج التدريبية في تحقيق اهداف المنظمات الاستراتيجية ٤- ضعف في ادراكها لأهمية تخطيط البرامج التدريبية وقلة دعم الادارة العليا في هذا السياق وكذلك ضعف التنسيق بين ادارة التدريب والادارات الاخرى (ضعف التكامل العمودي).

٢- دراسة : (العتيبي /الطاهر ، ٢٠١٢)

عنوان الدراسة	اثر استراتيجيات التدريب على تعزيز النمو الذاتي.
مشكلة البحث	علاقة بمراحل العملية التدريبية في المدخل الاستراتيجي ومستوى اداء العاملين فيها واستخدام التكنولوجيا الحديث كأساس لتطبيق استراتيجية التدريب.
عينة الدراسة	تتكون عينة البحث (٢٠٠) فردا تم توزيعها على مدراء وحدات الادارية والموظفين.
هدف الدراسة	١- بيان درجة تطبيق مصرف الراجحة مراحل العملية التدريبية مدخل استراتيجي. ٢- التعرف على ابرز انواع البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين. ٣- معرفة مدى التزام الادارة العليا وتبنيها ودعمها استراتيجية التدريب. ٤- التعرف على اهم المعوقات التي تواجه المصرف عند تبنيها لاستراتيجية فعالة للتدريب
نوع الدراسة	نظري (استراتيجية التدريب ، النمو الذاتي) ، تطبيقي
اداة القياس	الاستبانة
نتائج الدراسة	١- الالتزام بتطبيق مراحل التدريب . ٢- التكنولوجيا الحديثة في مجال نقل المعلومة . ٣- تقدم الاساليب التدريبية بشكل واسع . ٤- تؤثر مراحل التدريب في مجالات الاداء وافراد العاملين . ٥- اتباع الاسلوب السليم في تحليل عوامل البيئة الداخلية والخارجية ونقاط القوى والضعف والفرص والتحديات.

٣-دراسة: (محمد ، ٢٠١٥)

عنوان الدراسة	تقييم البرامج التدريبية في دائرة صحة ميسان باستعمال نموذج Kirkpatrick
مشكلة الدراسة	زيادة استثمار النظم الحديثة الحكومية في مجال التدريب وتطوير وارتفاع نسبة مخصصات التدريب في ميزانيات وبرامج المنظمات.
اهداف الدراسة	١-استعمال مخرجات التقييم في تطوير البرامج التدريبية الحالية والمستقبلية. ٢-الكشف عن مدى التزام التقييم رد فعل المتدربين عند تقييم البرامج التدريبية. ٣-توضيح مدى التزام تقييم التعلم عند تقييم البرامج التدريبية. ٤-معرفة مدى التزام تقييم سلوك المتدربين عند تقييم البرامج التدريبية.
نوع الدراسة	نظري (ردت الفعل والتعلم والسلوك والنتائج) ، تطبيقي
عينة الدراسة	البحث الكلي (٩٠) فردا
اداة القياس	الاستبانة
اهم النتائج	١-تقييم عملية التعلم لدى المتدربين، وان المشاركين في البرامج التدريبية مقتنعون بأن الهدف من عملية التدريب هو خلق مناخ مهني قادر على التكيف مع ظروف العمل. ٢-عملية تقييم البرامج التدريبية لاعتماد على نتائج ردة فعل المتدربين المتشاركين في البرامج التدريبية يساهم في تنمية علاقاتهم الشخصية .

4-دراسة : (عبد الرزاق ، ٢٠١٥)

عنوان الدراسة	تقييم اقسام التدريب و التطوير و اجرائات تحسين الاداء
مشكلة الدراسة	الوظائف المختلفة في المنظمة و الوسائل المستخدمة في تأهيل و تطوير الكوادر التي تشغل هذه الوظائف بالشكل الذي يعزز المنظمة و بنجاحها و مدى نجاح اقسام التدريب و التطوير في سد احتياجات التدريب لتحقيق الاهداف
اهداف الدراسة	١- التعرف على واقع اقسام التدريب و التطوير و تحديد اساليب تقييم الاداء لهذه الاقسام . ٢- تحديد الفجوة في السياسات المتبعة في عمل هذه الاقسام ٣- تحديد امكانيات التطور و اجراءات التحسن في الاداء
نوع الدراسة	نظري (التدريب ، معلومات ، مهارات و اتجاهات) ، تطبيقي
عينة الدراسة	البحث الكلي (١٠٠) فردا
اداة القياس	الاستبانة
اهم النتائج	١- التأكيد على ادراك العاملين في قسم تدريب و تطوير الملاك ٢- شمول عملية التقييم لجميع البيانات اللازمة من أجل الوصول الى نتائج التدريب . ٣- وجود سياسة تدريبية لقسم التدريب و التطوير و تعديل الهيكلية الحالية لكي يتناسب مع المهام و الواجبات المطلوبة . ٤- تحديد المستوى الاداري لقسم التدريب و التطوير وفق ما تراه الإدارة العليا مناسباً و حسب المهام

٥- دراسة : (Daniels,2003)

عنوان الدراسة	العوائد المستعملة في تدريب الافراد العاملين
عينة الدراسة	دراسة تضمنت (١٥) بنكا بريطانيا
اهداف الدراسة	١- تطوير المهارات و تعليم الافراد العاملين ٢- تخطيط استراتيجي للمنظمة و بناء فرق عمل الفاعلة و تحقيق مستويات جودة عالية
نوع الدراسة	نظري ، تطبيقي
اداة القياس	استبانة
نتائج الدراسة	١- التدريب يسهم في تطوير وتعليم الافراد العاملين ٢- خلق ثقافة داعمة لأهداف واستراتيجيات المنظمة ١- تحقيق عائد جيد على الاستثمار من خلال التدريب

المحور الثاني
الجانب النظري

أولاً: مفهوم التدريب

التدريب اصطلاحاً أن مفهوم درب باللغة العربية يعني التوجيه أو التسديد (البعلبكي، ٢٠٠٨: ٩٨٣)، لفظة التدريب لغوياً، شخص مدرب قد دربه الشدائد حتى مرن عليها، أما التدريب يقصد بها المهارات وأصل الكلمة من درب من درب بشي معين واعتاد عليه (موسى، ٢٠١٠: ٥٠)، أما التدريب اصطلاحاً فيأتي بمفهومين الأول (التدريب) ويقصد به تحضير الفرد لأداء عمل معين بهدف تطوير معارفه ومهاراته واتجاهاته، أما الثاني (التتسيق) يقصد به أن يكون التدريب أداة للتغيير أي يكون قادر على التغيير (موسى، ٢٠١٢: ٢٧)، التدريب هو العملية التي تستهدف تعليم الموظفين الجدد المهارات الاساسية للأداء وظائفيهم (Dessler,2010:264)، يحتل التدريب مكانة متميزة بين الأنشطة الإدارية التي تهدف إلى رفع الكفاءة الانتاجية والخدمية وتحسين اساليب العمل.

على الرغم من وجود الكثير من التعاريف الخاصة بالتدريب إلا أن ذلك لا يعني أن هذه التعاريف لها نفس الاتفاق حول ركائز معينة فقد عرف (الهيبي، ٢٠١٠: ٢٢٥) التدريب: جهود إدارية وتنظيمية موجهة ومخططة وجهود مستمرة هادفة إلى تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الانفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل، ويعتبر التدريب هو تمرين فكري من أجل الوصول إلى معلومات جديدة وتنوع النشاطات الذي يؤدي دوره في تحقيق أهداف مختلفة (السكرانه، ٢٠١١: ١٩٠١٨).

ثانياً: استراتيجية التدريب

يشكل تدريب العاملين وسيلة فعالة بإمكان المنظمة استخدامها من أجل تحديد حيوياتها باستمرار وجعلها أكثر قدرة على مواجهة التغييرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية، تساهمت المنظمات لتقديم الجديد والأفضل من السلع والخدمات لتحقيق رضا المستهلك وزيادة الحصة السوقية والاهتمام بالجانب الاستراتيجي، من أجل أن يكون لنظام التدريب كفاءة عالية في التكامل مع الاستراتيجيات الأخرى للمنظمة، وتحسين قدرتهم على أداء أعمالهم من جهة ومن جهة أخرى زيادة رغبتهم في العمل يقوم المدخل الاستراتيجي على تحليل الفرص والتهديدات في بيئة المنظمة الخارجية سواء السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية وتحدد نقاط الضعف في البيئة الداخلية سواء البشرية والمادية والمعلوماتية تتضح الأهمية الكبيرة لمفهوم استراتيجية التدريب في الأدبيات والطروحات النظرية والممارسات المختلفة التي لها تأثير على سلوك العاملين، وتعرف استراتيجية التدريب "عملية تهدف إلى اتخاذ القرارات الاستراتيجية بعيدة المدى المؤثرة في تنمية أداء العاملين في المنظمة ومدى امتلاكهم للمهارات والمعارف والكفاءات والقدرة والتميز المدخل الرئيسي لاستراتيجية التدريب والاستراتيجية العامة للمنظمة والتي تحدد الرؤية المستقبلية للمنظمة والأهداف التي يجب تحقيقها" (عبد الحسين، ٢٠١٧: ١٥).

ثالثاً: أنواع استراتيجيات التدريب

تمثل استراتيجيات التدريب مجموعة مهمة من مجاميع النمو للموارد البشرية حيث يعتقد (السالم ٢٠٠٠، ١١: ١٢) أن تحول نظرة الإدارة العليا إلى استراتيجيات التدريب لما لها من أهمية بالغة في تطوير الموارد البشرية في المنظمة في تحقيق أفضل الأداء (العابدي والخفاجي، ٢٠١٤: ٩١).

١- استراتيجية التركيز:

ان التطبيقات الاستراتيجية للموارد البشرية تعمل على الاستفادة من المهارات الحالية الموجودة في المنظمة التي تركز على برامج التدريب في مجالات مختلفة منها (بناء الفريق، التدريب الشامل، الرامج الخاصة، التدريب في موقع العمل) 2-استراتيجية النمو الداخلي:

تسمى التطبيقات الاستراتيجية للتعامل مع توجه المنظمة في النمو الداخلي وإن خيارات التدريب في هذه الاستراتيجية تركز على برامج معرفية، أما إذا كان خياراتها تركز على الابتكار لمنتجات جديدة فتكون الخيارات التدريبية تركز على القدرات الفنية والمهارات التفاعلية

3-استراتيجية النمو الخارجي:

تواجه التطبيقات الاستراتيجية للموارد البشرية العديد من الضغوط الخارجية وذلك بسبب اختلاف الثقافات بين الموارد البشرية بصورة عامة، وكذلك نتيجة اندماج المنظمات مع منظمات أخرى تختلف عنها من حيث المستويات الإدارية والثقافية.

4-استراتيجية الانكماش:

تواجه التطبيقات الاستراتيجية الكثير من العراقيل نتيجة للانسحاب أو التراجع بسبب المنافسة العالية بين المنظمات، فعندما تسعى المنظمة إلى تقليص حجمها فخيارات التدريب تتركز على برامج التدريب في التحفيز وصياغة الأهداف وإدارة الوقت وإدارة الجهد.

رابعاً : ابعاد النمو الذاتي (sheenad & umesh , 2006 : 3)

تكون إدارة النمو الذاتي للفرد من عدة ابعاد يمكن تلخيصها بما يأتي (3 : sheenad & umesh 2006)

١- رقابة الذات: هو تجاهل أو منع السلوكيات الغير جيدة المعتاد عليه الفرد العامل في المنظمة والرغبات التي تتعارض مع السلوك الموجه نحو تحقيق الأهداف والتغلب على هذه الغريزة يتطلب نمو ذاتي (murawan,2006:p524).

و تعتبر الرقابة المفهوم الإداري للتأكد من مدى تحقيق النشاط الإداري للأهداف المقررة، إن ما يتم إنجازه مطابقة لما تقرر في الخطة (إبراهيم، ٢٠٠٨ : ١٥٨) لأن الرقابة تحقق النمو الذاتي للفرد العامل وللرغبة في الرقابة الذاتية عند الموظف لأنه خشيته الله والشعور بالمسؤولية، والشعور بالتكليف والالتزام بالعمل داخل المنظمة من أجل الاهتمام بالمصلحة العامة، حب نفع الخير وحب الذات ومعالجة الاحباط الوظيفي لإيجاد اسرع الحلول للمشاكل في المنظمة التي تواجه في اداء عمله وتحقيق تنمية اخلاقيات المهنة.

إن الرقابة الذاتية لها أهمية لكل مؤسسة صغيرة كانت أو كبيرة فهي توضح الانشطة للأفراد فيها وتعتبر الرقابة الوظيفية الإدارية ذات الفائدة الكبيرة لأنها تضبط الأمور وتدفع بها نحو التوازن وتحسين الأهداف بشكل سهل وبتكلفة مناسبة سهى تخضع المؤسسة للنظم واللوائح والقوانين التي تنظم عمل الأفراد والتأكد من أنه الموارد المادية البشرية تستخدم بطريقة مثلى لا تهدر بدون مقابل وإن الرقابة الذاتية تعمل على رفع كفاءة الأفراد وتكشف عن الأفراد المبدعين وتكافئهم وتقلل من المشكلات الناتجة عن الانحرافات السلبيه ومدى ولاء ورضا الموظفين والعمال في المنظمة التي يعملون بها وقيام الاعمال وموثوق ومتين بين مختلف المستويات الادارية (عباس، ٢٠٠٨ : ٣٤).

الرقابة الذاتية تطوهرهم وتؤهلهم وتعتبر معايير تقييم فعالية برامج التطوير الإداري والتدريب الأفراد ذات طبيعة و نوعيه استهدف الى الوفاء بالاحتياجات المستقبلية التي تحتاجها الشركة فهي عمليه وتقديره بكفاءة وفعالية البرامج التدريبية والتطوير الوظيفي ومدى الاستفادة منها على مستوى الاداء الوظيفي (عباس، ٢٠٠٨ : ٤٩) (إبراهيم محمود، ٢٠٠٢ : ١٣٢).

٢- الثقة بالنفس : التوقع الايجابي الذي ينشأ بين الطرفين ذات سلوك تعاوني (15 : Barlow , 2001) ويرى أهمية الثقة بالنفس كون المنظمات التي تتبناها أكثر نجاحاً وتطوراً وابداعية من المنظمات التي لا تأخذ الثقة بالنفس في اداء عمل الأفراد العاملين (الطائي، ٢٠٠٦ : ٦٤) وهو شرط اساسي للشخصية الفرد العامل لأنها ذاتية وتعتمد على التبادل والتعاون وفاعلية فرق العمل وارتفاع مستوى الاداء الوظيفي بشكل عام (الشكرجي، ٢٠٠٨ : ٧٥) والثقة بالنفس من اهم ابعاد الشخصية فهي تساعد الفرد العامل على تنظيم الشخصية وقدرته (شلتز، ١٩٨٣ : ٦١) وترتبط الثقة بالنفس ارتباط كبيراً لسلوك الفرد وطموحاته وأهدافه، فالشخص الذي ينظر الى نفسه وقدراته نظرة ايجابية يكون مرتفعاً وموضوعين ومعقول يضع لنفسه اهداف (زهران، ١٩٨١ : ٣١) الشخص الواثق من نفسه هو الشخص القادر على تحقيق اهداف تتسمج مع قدراته (Euilfrd , 31 : 1959). يعتبر الثقة محط اعتزاز واقتدار لمن يحظى بها سواءا على مستوى الشخص او الفرق او المنظمة ما هي محصله نهائية للتعامل مع الآخرين من ذوي العلاقة الثنائية والشخصية للفرد العامل حالة نفسية تتضمن الانتباه والاعتقاد بان هؤلاء الذين نعتمد عليهم سوف يوافقون توقعاتنا (78 : mcshane , 2007) فهي تعكس الدرجة التي بها الفرد يجعل الآخرين سريع التأثير بوجوده ويجعل الفرد حاصل ازاء الآخرين لأنه يملك توقعات ايجابية حول كيفية تجري الأمور و تدار (Robbins , 2013 : 387)

الثقة امانة الشخص او المنظمة و طبيعة مهارات و مصداقية الآخرين ومقدرتهم (Nelson , 2006 : 345) الثقة بالنفس هي شرط اساسي للعلاقات الشخصية الايجابية في مختلف سياقات التنظيم التي تتطلب تعاون، فاعلية، ولاء حل مشاكل، وارتفاع في مستوى الاداء المنظمي (الشكرجي، ٢٠٠٨ : ٧٥)

الثقة بالنفس حالة نفسية داخلية تنمو ببطء عند العامل ترافقه في مسيره حياته الخاصة والوظيفية والمحافظة على علاقة انسيابية في ما بينه وبين الآخرين علي اساس من الوضوح ، العدالة، تقابل ، تعاون، اسناد ويكون في وضع الواثق احياناً والموثوق في احيان اخرى فهي بداية تشكل الثقة للوصول الى عمل يتعلم ويمارسها بثبات ويكررها مع الآخرين في ما ينتجه الايمان والصدق لكل تفاصيل جزئيات العمل المنفذ من قبل هي داخل وخارج المنظمة. وإن الثقة بالنفس لدى العامل اليه فعالة لتخفيف الرقابة على الاعمال والتوجيه المستمر الى الأفراد وتساهم في تهيئة اجواء وبيئة عنصر النجاح في الاعمال (رشيد، ٢٠٠٣ :

(١٣٨) وأهم عوامل الثقة بالنفس هي العدالة والاحترام الاسناد قدرته على التنبؤ والتنافس و أهم ابعادها بالشمولية والاخلاص والانفتاح والتماكك (Bartolome, 1981 : 135-142). يتخذ الشخص الواثق من نفسه قراراته بنفسه و تكون قدراته ناجحا يكون الشخص ايجابي يبدأ الجهد من اجل تحقيق اهدافه و اهداف المنظمة (Jersild, 1975 : 335) وان خصائص الافراد الذين يعانون من ضعف الثقة بالنفس الانغلاق، التردد، الثقل، التهرب من المسؤولية، الخجل المفرط، الخوف واللجوء الى الاحلام والتمنيات والتهرب من المسؤولية و التقليل من قيمة الذات و الحظ يكونان فاشلين غير ناجحين وهم اغبياء وغير اذكياء (دره، ٢٠١٣ : ٦٣-٥٩)

٣- الضمير الشخصي

اي نقطة الضمير:- و هو وسيلة مهمة تتبني واعدة بشكل خاص للأداء الاجمالي الوظيفية وان طبيعة الهيكل الواعي لتحقيق النمو الذاتي يعطي السلوك المحتمل والمرتبط من درجة عالية من الوعي (Robertson, 2000 : 17) وان نقطة الضمير ترتبط ارتباطا مباشرا بأداء الافراد العاملين و تعتبر حافز دافع قوي نحو تحقيق الاهداف (Anderson, 2009 : 10)

المحور الثالث: الجانب العملي

اختيار تأثير الادارة الاستراتيجية للتدريب في النمو الذاتي للفرد (الفرضية الرئيسية): تسمى هذه الفترة إلى اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والمتعلقة باختبار التأثير بين متغيرات البحث الادارة الاستراتيجية للتدريب (المتغير المستقل) النمو الذاتي للفرد (المتغير المستجيب) والفرضيات المقترحة عنها باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis).

جدول (٤)

جدول تحليل التباين لتأثير الادارة الاستراتيجية للتدريب في النمو الذاتي للفرد N=99

الفرضية	المتغير	المستجيب	اختبار F	مستوى الدلالة Sig. (2-tailed)	معامل الارتباط R ²	معامل التباين
١-١	تحديد الاحتياجات	الثقة بالنفس	22.801	(0.000)	0.44	2.358
٢-١	تحديد الموارد	الثقة بالنفس	27.185	(0.000)	0.466	2.319
٣-١	تحديد المتطلبات	الثقة بالنفس	29.319	(0.000)	0.526	2.044
٤-١	العاملين الملائمين	الثقة بالنفس	13.572	(0.000)	0.349	2.796
٥-١	تحديد الاحتياجات	الثقة بالنفس	19.193	(0.000)	0.419	2.272
٦-١	تحديد الموارد	الثقة بالنفس	27.927	(0.000)	0.481	2.083
٧-١	تحديد المتطلبات	الثقة بالنفس	33.456	(0.000)	0.565	1.710
٨-١	العاملين الملائمين	الثقة بالنفس	19.148	(0.000)	0.413	2.362
٩-١	تحديد الاحتياجات	الثقة بالنفس	12.138	(0.001)	0.350	2.472
١٠-١	تحديد الموارد	الثقة بالنفس	21.199	(0.000)	0.438	2.168
١١-١	تحديد المتطلبات	الثقة بالنفس	23.484	(0.000)	0.50	1.888
١٢-١	العاملين الملائمين	الثقة بالنفس	22.077	(0.000)	0.446	2.144
الفرضية الرئيسية	الادارة الاستراتيجية للتدريب	النمو الذاتي للفرد	51.124	(0.000)	0.626	1.494
الفرضيات المقبولة		العدد	ثلاثة عشر فرضية مخوية من بين ثلاثة عشر فرضية			

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج الاحصائي spss v.25

لاختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية فيما إذا كان هناك تأثير محنوي للإدارة الاستراتيجية للتدريب في النمو الذاتي للفرد أو لا، فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج مبيّنة كما في الجدول (٤) في أعلاه ومن النتائج الواردة في الجدول يمكن بناء النموذج الرياضي أو معادلة الانحدار الخطي البسيط لمتغير الإدارة الاستراتيجية للتدريب في النمو الذاتي للفرد وكما يأتي:

$$Y_i = 1.494 + 0.626X_i$$

حيث تشير Y_i إلى النمو الذاتي للفرد

X_i الإدارة الاستراتيجية للتدريب

أشارت قيمة معامل التفسير (R^2) الذي يُعد مقياساً وصفيّاً يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار، والذي كان مقداره (0.345) الذي يعني أن ما مقداره (34.5%) من التباين الحاصل في النمو الذاتي للفرد هو تباين مُفسّر بفعل الإدارة الاستراتيجية للتدريب التي دخلت النموذج، وأن (65.5%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل أخرى لم تدخل في النموذج الانحدار.

وبين الجدول (٤) قيم اختبار F للنموذج ككل وقد بلغت قيمة اختبار F بالنسبة للإدارة الاستراتيجية للتدريب في النمو الذاتي للفرد (51.124)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي للإدارة الاستراتيجية للتدريب في النمو الذاتي وبمستوى دلالة (2 - Sig. (0.000) * وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.01) **، وبلغت قيمة الثابت (1.494) α الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (للإدارة الاستراتيجية للتدريب) ما مقداره (1.494) حتى أن كانت النمو الذاتي للفرد تساوي صفر، وبلغت قيمة معاملات الانحدار والذي يمثل ميل خط الانحدار ($\beta = 0.626$) التي تقس على أنها مقدار التغير في قيمة المتغير المستجيب عند حصول تغير بمقدار وحدة واحدة في قيمة المتغير المستقل، أي أن زيادة قيمة متغير الإدارة الاستراتيجية للتدريب بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى تغير بمقدار (0.626) في النمو الذاتي للفرد، إذن تقبل الفرضية الرئيسية الثانية، أي توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية للإدارة الاستراتيجية للتدريب في النمو الذاتي للفرد.

* ملاحظة: إن الطريقة المستخدمة في تفسير نتائج الاختبارات تعتمد على القيمة p -value أو (Sig. (2-tailed)) والتي تتميز بكونها لا تحتاج لاستخدام جداول توزيعات لرفض أو قبول الفرضية، ويتم احتسابها مباشرة من قبل البرنامج الإحصائي spss ويمكن تعريف p -value أو (Sig. (2-tailed)) بأنها أقل قيمة لـ α التي ترفض عندها فرضية العدم، حيث ترفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة إذا كانت p -value أقل من α . "زغول، سعد بشير، التحليل الإحصائي باستخدام spss، طبعة ٢٠٠٣، ص ١٠٤.

** اعتمد مستوى المعنوية (٠.٠٥) (٠.٠١) في الجانب العلمي من هذه الرسالة لغرض إجراء الاختبارات الاحصائية لكونه مقبولاً في الدراسات الإدارية والعلمية.

وفيما يأتي هذا تحليل للتأثيرات الفرعية بين الإدارة الاستراتيجية للتدريب والنمو الذاتي للفرد على مستوى الفرضيات الفرعية.

١-١ تحليل التأثير لتحديد الاحتياجات في الثقة بالنفس.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية فيما إذا كان هناك تأثير معنوي لتحديد الاحتياجات في الثقة بالنفس أو لا، فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج مبيّنة كما في الجدول (٤) ومن النتائج الواردة في الجدول يمكن بناء النموذج الرياضي أو معادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير الفرعي تحديد الاحتياجات على المتغير الفرعي الثقة بالنفس وكما يأتي:

$$Y_i = 2.358 + 0.440X_i$$

أشارت قيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.19) والذي يعني أن ما مقداره (19%) من التباين الحاصل في الثقة بالنفس هو تباين مُفسّر بفعل تحديد الاحتياجات الذي دخل النموذج، وأن (81%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل في النموذج الانحدار.

وبين الجدول (٤) قيم اختبار F للنموذج ككل وقد بلغت قيمة اختبار F بالنسبة لتحديد الاحتياجات في الثقة بالنفس، (٢٢.٦٣٤) وهذا يعني وجود تأثير معنوي لتحديد الاحتياجات في الثقة بالنفس وبمستوى دلالة (Sig. (2 - Tailed)) (0.000) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، وبلغت قيمة الثابت (2.358) α الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (لتحديد الاحتياجات) ما مقداره (2.358) حتى أن كانت الثقة بالنفس تساوي صفر، وبلغت قيمة معاملات الانحدار والذي يمثل ميل خط الانحدار ($\beta = 0.440$)، أي أن زيادة قيمة متغير تحديد الاحتياجات بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى تغير بمقدار (0.440) في الثقة بالنفس.

وهذه النتيجة تعني قبول الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، أي توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية لتحديد الاحتياجات في الثقة بالنفس. وتشير هذه النتيجة إلى أن لتحديد الاحتياجات يؤثر في الثقة بالنفس بالنسبة للشركة المبحوثة.

٢-١ تحليل التأثير لتحديد الموارد في الثقة بالنفس.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية فيما إذا كان هناك تأثير معنوي لتحديد موارد في الثقة بالنفس أو لا، فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج مبيّنة كما في الجدول (٤) ومن النتائج الواردة

في الجدول يمكن بناء الانموذج الرياضي أو معادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير الفرعي تحديد الموارد على المتغير الفرعي الثقة بالنفس وكما يأتي:

$$Y_i = 2.319 + 0.466X_i$$

أشارت قيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.219) والذي يعني أن ما مقداره (21.9%) من التباين الحاصل في الثقة بالنفس هو تباين مُفسّر بفعل تحديد الموارد الذي دخل الأنموذج، وأن (78.1%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار.

وبين الجدول (٤) قيم اختبار- F للأنموذج ككل وقد بلغت قيمة اختبار- F بالنسبة لتحديد الموارد في الثقة بالنفس (27.185) وهذا يعني وجود تأثير معنوي لتحديد الموارد في الثقة بالنفس وبمستوى دلالة [(Sig. (2 - Tailed)] (0.000) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، وبلغت قيمة الثابت (2.319) (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (لتحديد الموارد) ما مقداره (2.319) حتى أن كانت الثقة بالنفس تساوي صفر، وبلغت قيمة معامل الانحدار والذي يمثل ميل خط الانحدار (β) = 0.466، أي أن زيادة قيمة متغير تحديد الموارد بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى تغير بمقدار (0.466) في الثقة بالنفس.

وهذه النتيجة تعني قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، أي توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية لتحديد الموارد في الثقة بالنفس. وتشير هذه النتيجة إلى أن تحديد الموارد يؤثر في الثقة بالنفس بالنسبة للشركة المبحوثة.

٣-١ تحليل التأثير لتحديد المتطلبات في الثقة بالنفس.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية فيما إذا كان هناك تأثير معنوي لتحديد المتطلبات في الثقة بالنفس أو لا، فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج مبينة كما في الجدول (٤) ومن النتائج الواردة في الجدول يمكن بناء الانموذج الرياضي أو معادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير الفرعي تحديد المتطلبات على المتغير الفرعي الثقة بالنفس وكما يأتي:

$$Y_i = 2.044 + 0.526X_i$$

أشارت قيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.232) والذي يعني أن ما مقداره (23.2%) من التباين الحاصل في الثقة بالنفس هو تباين مُفسّر بفعل تحديد المتطلبات الذي دخل الأنموذج، وأن (76.8%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار.

وبين الجدول (٤) قيم اختبار- F للأنموذج ككل وقد بلغت قيمة اختبار- F بالنسبة لتحديد المتطلبات في الثقة بالنفس (27.185) وهذا يعني وجود تأثير معنوي لتحديد المتطلبات في الثقة بالنفس وبمستوى دلالة [(Sig. (2 - tailed)] (0.000) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، وبلغت قيمة الثابت (2.044) (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (لتحديد المتطلبات) ما مقداره (2.044) حتى أن كانت الثقة بالنفس تساوي صفر، وبلغت قيمة معامل الانحدار والذي يمثل ميل خط الانحدار (β) = 0.526، أي أن زيادة قيمة متغير تحديد المتطلبات بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى تغير بمقدار (0.526) في الثقة بالنفس.

وهذه النتيجة تعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، أي يوجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية لتحديد المتطلبات في الثقة بالنفس. وتشير هذه النتيجة إلى أن تحديد المتطلبات يؤثر في الثقة بالنفس بالنسبة للشركة المبحوثة.

٤-١ تحليل التأثير للعاملين الملانمين في الثقة بالنفس.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية فيما إذا كان هناك تأثير معنوي للعاملين الملانمين في الثقة بالنفس أو لا، فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج مبينة كما في الجدول (٤) ومن النتائج الواردة في الجدول يمكن بناء الانموذج الرياضي أو معادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير الفرعي العاملان الملانمين على المتغير الفرعي الثقة بالنفس وكما يأتي:

$$Y_i = 2.796 + 0.349X_i$$

أشارت قيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.123) والذي يعني أن ما مقداره (12.3%) من التباين الحاصل في الثقة بالنفس هو تباين مُفسّر بفعل العاملان الملانمين الذي دخل الأنموذج، وأن (76.8%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار.

وبين الجدول (٤) قيم اختبار- F للأنموذج ككل وقد بلغت قيمة اختبار- F بالنسبة للعاملين الملانمين في الثقة بالنفس (13.572) وهذا يعني وجود تأثير معنوي للعاملين الملانمين في الثقة بالنفس وبمستوى دلالة [(Sig. (2 - Tailed)] (0.000) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، وبلغت قيمة الثابت (2.796) (α) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (لتحديد المتطلبات) ما مقداره (2.796) حتى أن كانت الثقة بالنفس تساوي صفر، وبلغت قيمة معامل الانحدار والذي يمثل ميل خط الانحدار (β) = 0.349، أي أن زيادة قيمة متغير تحديد المتطلبات بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى تغير بمقدار (0.349) في الثقة بالنفس.

وهذه النتيجة تعني قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، أي يوجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية للعاملين الملائمين في الثقة بالنفس. وتشير هذه النتيجة إلى أن العاملين الملائمين يؤثرون في الثقة بالنفس بالنسبة للشركة المبحوثة.

٥-١ تحليل التأثير لتحديد الاحتياجات في الرقابة الذاتية.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية فيما إذا كان هناك تأثير معنوي لتحديد الاحتياجات في الرقابة الذاتية أو لا، فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج مبنية كما في الجدول (٤) ومن النتائج الواردة في الجدول يمكن بناء النموذج الرياضي أو معادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير الفرعي تحديد الاحتياجات على المتغير الفرعي الرقابة الذاتية وكما يأتي:

$$Y_i = 2.272 + 0.419X_i$$

أشارت قيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.165) والذي يعني أن ما مقداره (16.5%) من التباين الحاصل في الرقابة الذاتية هو تباين مُفسّر بفعل تحديد الاحتياجات الذي دخل النموذج، وأن (83.5%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل في النموذج الانحدار.

وبين الجدول (٤) قيم اختبار - F للنموذج ككل وقد بلغت قيمة اختبار - F بالنسبة لتحديد الاحتياجات في الرقابة الذاتية (19.193)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي لتحديد الاحتياجات في الرقابة الذاتية وبمستوى دلالة [(Sig. (2 - tailed) (0.000) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، وبلغت قيمة الثابت ($\alpha = 2.272$) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (لتحديد الاحتياجات) ما مقداره (2.272) حتى أن كانت الرقابة الذاتية تساوي صفر، وبلغت قيمة معامل الانحدار والذي يمثل ميل خط الانحدار ($\beta = 0.419$)، أي أن زيادة قيمة متغير تحديد الاحتياجات بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى تغير بمقدار (0.419) في الرقابة الذاتية.

وهذه النتيجة تعني قبول الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، أي توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية لتحديد الاحتياجات في الرقابة الذاتية. وتشير هذه النتيجة إلى أن تحديد الاحتياجات يؤثر في الرقابة الذاتية بالنسبة للشركة المبحوثة.

٦-١ تحليل التأثير لتحديد الموارد في الرقابة الذاتية.

لاختبار صحة الفرضية الفرعية السادسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية فيما إذا كان هناك تأثير معنوي لتحديد الموارد في الرقابة الذاتية أو لا، فقد استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج مبنية كما في الجدول (٤) ومن النتائج الواردة في الجدول يمكن بناء النموذج الرياضي أو معادلة الانحدار الخطي البسيط للمتغير الفرعي تحديد الموارد على المتغير الفرعي الرقابة الذاتية وكما يأتي:

$$Y_i = 2.083 + 0.481X_i$$

أشارت قيمة معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.219) والذي يعني أن ما مقداره (21.9%) من التباين الحاصل في الرقابة الذاتية هو تباين مُفسّر بفعل تحديد الموارد الذي دخل النموذج، وأن (78.1%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل في النموذج الانحدار.

وبين الجدول (٤) قيم اختبار - F للنموذج ككل وقد بلغت قيمة اختبار - F بالنسبة لتحديد الموارد في الرقابة الذاتية، (27.927) وهذا يعني وجود تأثير معنوي لتحديد الموارد في الرقابة الذاتية وبمستوى دلالة [(Sig. (2 - Tailed) (0.000) وهي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية أقل من (0.01)، وبلغت قيمة الثابت ($\alpha = 2.083$) الذي يعني أن هناك وجوداً لـ (لتحديد الموارد) ما مقداره (2.083) حتى أن كانت الرقابة الذاتية تساوي صفر، وبلغت قيمة معامل الانحدار والذي يمثل ميل خط الانحدار ($\beta = 0.481$)، أي أن زيادة قيمة متغير تحديد الموارد بمقدار وحدة واحدة ستؤدي إلى تغير بمقدار (0.481) في الرقابة الذاتية.

وهذه النتيجة تعني قبول الفرضية الفرعية السادسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية، أي توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية لتحديد الموارد في الرقابة الذاتية. وتشير هذه النتيجة إلى أن تحديد الموارد يؤثر في الرقابة الذاتية بالنسبة للشركة المبحوثة.

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات :

في ضوء تحليل متغيرات الدراسة يمكن تحديد الاستنتاجات الآتية :

اعتمدت الباحثة على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة مستوى الإجابات وتقييمها :

١- أن معظم افراد عينة الموظفين كانوا من الذكور وفي الوقت نفسه اغلب عينة المدربين من الذكور أيضاً وحين سجلت نسبة ٢٥% بين افراد العينة المدربين وهذا بالتالي يدل على عدم وجود اي معوقات اجتماعية.

٢- أن اغلبية افراد العينة من فئة المدربين في وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية هم الحاصلون على درجة البكالوريوس علماً ان متوسط اعمارهم خمسون سنة كما ان عدد سنوات الخبرة من ٢٠- ٢٩ سنة واقل من ١٠ سنوات.

٣- ان درجة تطبيق وزارة الصناعة والمعادن الأنشطة المتعلقة بمراحل العملية التدريبية منظور استراتيجي كانت جيدة وبالتالي يدل الاهتمام من قبل الوزارة وجود استراتيجية واضحة للتدريب

- ٤- ان المدربين في وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية يسمعون بالدرجة الاولى الى التحسين المستمر في العمل وإيجاد الطرائق واساليب العمل الشبابة اما اهتمام الادارة العليا بتوفير الامكانيات المادية اللازمة ومتابعتها باستمرار العملية التدريبية وعد تدريب من ضمن اولوياتها الاستراتيجية وجاءت بدرجة قليلة
- ٥- وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين تطبيق وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية مراحل العملية التدريبية من منظور استراتيجي ونمو ذاتي للفرد.
- ٦- وجود علاقة تأثير ايجابية ذات دلالة احصائية بين مدى تبني الادارة العليا في هذه الوزارة لاستراتيجية التدريب وبين النمو الذاتي للفرد وكذلك وجود علاقة ايجابية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس تطبيق برامج استراتيجية التدريب في هذه الوزارة وبين مستوى النمو الذاتي للفرد.

ثانيا : التوصيات

ظهرت من نتائج البحث النظري والتطبيقي في هذه الدراسة أفكار وملاحظات وآراء حاولنا تأطيرها ضمن مجموعة من التوصيات التي نعتقد انها ذات فائدة للمهتمين والمعنيين وهي كالآتي:

أولا : توصيات خاصة

١. ابداء اهتمام أكثر باستراتيجية التدريب والقيام بعمليات تحديد الاحتياجات التي تكون على شكل معلومات والتحليل بشكل دوري لها ولمدد زمنية متقاربة ومتكررة وذلك لأن المعلومات تكون متغيرة باستمرار ولأهمية المنظمة بالقطاع العام الحكومي، والاعتماد على مصادر موثوقة وتوحيد معلوماتها ومحاولة التقرب من الزبون الداخلي (العاملين) والخارجي (المستهلك) فضلا عن اعتماد وحدات خاصة لحزن المعلومات.
٢. توسيع نطاق استراتيجية التدريب من خلال تفعيل نظم التدريب في المنظمات للحصول على معلومات أكثر تنوع وتصاميم أكثر حداثة.
٣. اهتمام المنظمة بالعاملين وتعزيز الثقة بالنفس والرقابة الذاتية والضمير الشخصي لتسهيل عملية التدريب.
٤. استخدام استراتيجية التدريب لعمليات المنظمة حرصا على الموارد المالية واستثمارها، والحرص على مواكبة التطور الاستراتيجي التدريبي.
٥. تدريب العاملين على الثقة بالنفس والرقابة الذاتية والضمير الشخصي للحفاظ على الخصوصية والفن الانتاجي للمنظمة.
٦. تقليل تكاليف التدريب عن طريق استثمار الخبرات والمهارات الإبداعية المتواجدة بالمنظمة.
٧. ضرورة توفير عناية أكبر بعملية جمع المعلومات من زبائن المنظمة والاستفادة منها في تطبيق الدورات التدريبية. ان عمل ذلك يسهل على المنظمة الإفادة من هذه المعلومات ويوفر الوقت لأراء المتخصصين والخبراء لتقدير مدى أهميتها للمنظمة.

المصادر

- [١]- البعلبكي، منير (٢٠٠٨) قاموس المورد انكليزي - عربي دlr العلم للملايين، الطبعة الثانية والاربعون، بيروت، لبنان.
- [٢]- درة، عبد الباري ابراهيم (٢٠١٣) المهارات العشر للثقة بالنفس، النظرية والتطبيقية، ط٢، دار وائل للنشر، عمان.
- [٣]- السالم، مؤيد سعيد وصالح عادل حرحوش (٢٠٠٠) ادارة الموارد البشرية الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان- الاردن.
- [٤]- السكارنة، بلال خلف (٢٠١١) اتجاهات حديثة في التدريب دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان-الاردن.
- [٥]- الشكرجي، اسماء طه (٢٠٠٨) تأثير كل من العدالة والثقة التنظيمية في الاخراق النفسي للعاملين دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد-العراق.
- [٦]- ثلث، داوان (١٩٨٢) نظريات الشخصية ترجمة حمدولي السكريولي وعبد الرحمن القيسي، مطبعة جامعة بغداد.
- [٧]- الطائني، يوسف حبيب واخرون (٢٠٠٦) ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي الطبعة الاولى ومؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان-الاردن.
- [٨]- العايدوي والخفاجي، كريم نايف، نعمة عباس (٢٠١٤) استراتيجيات التدريب والتطوير وفق رؤية استراتيجية، الطبعة الاولى، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان-الاردن.
- [٩]- عباس، علي (٢٠٠٨) ادارة الموارد البشرية الدولية الطبعة الاولى، دار اثراء للنشر والتوزيع، الشارقة.
- [١٠]- عبد الحسين، ليلى مهدي (٢٠١٧) تأثير استراتيجية التدريب في ادارة المشاريع، دراسة تحليلية في وزارة الشباب والرياضة، دبلوم العالي في التخطيط الاستراتيجي قسم ادارة الاعمال/ كلية الادارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية.
- [١١]- موسى، شهرزاد محمد شهاب (٢٠١٠): القدرة على اتخاذ القرار وعلاقتها بمركز الضبط دار صفاء للنشر والتوزيع ط١، عمان - الاردن.
- [١٢]- الهيتي، خالد عبد الرحيم مطر (٢٠١٠م)، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط٣.

- [13]- Bartolome of , 1989 , No body trust the Boss completely now what ? Harvard Business review , march – April , p , 135-142 .
- [14]- Dessler , G (2011) Human resource management 7th ed , pearson prentice hall- new Jersey , united states of America
- [15]- Mcshane, L. , steven V&von & linow , mavayann , 2007, organizational Behavior, Essentials , mcgraw , hill / Irwin new York USA, P,78.
- [16]- Robbins , P. stephena Judge , A., Tromthy , 2013, organized Behavior , is th /ed , pearson Education Inc. , u, s, . A, P. 387.
- [17]- Sheena S. Umesh T.(2006), impact of emotional competencies in performance. P, 3.