

Strategic relationship training to promote self-growth of the individual

علاقة استراتيجية التدريب بتعزيز النمو الذاتي للفرد

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

الباحث / لمياء رحيم لعيبي

OPEN ACCESS

P - ISSN 2518 - 5764
E - ISSN 2227 - 703X

Received:29/1/2019

Accepted :12/3/2019

المستخلص

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو قياس تأثير استراتيجية التدريب في تعزيز النمو الذاتي للفرد ، أذ تشكل استراتيجية التدريب التوجه المعاصر لتنفيذ معظم الأنشطة و المهام 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 مشكلته فقد اعتمدت الباحثة على المنهج 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 و الثبات لتتلاءم مع اهداف البحث و التي تضمنت (42) فقرة وقد تم توزيعها على عينة قوامها (100) فرد عامل في وزارة الصناعة و المعادن قسم الصناعات الحربية و قد تم اختبارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة و قد اعتمدت الباحثة على البرنامج الاحصائي (SPSS) في ادخال و تحليل البيانات و تحليل علاقات الارتباط و التأثير بين متغيرات البحث و قد 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 استعمال تطبيقات استراتيجية التدريب و تنفيذ الأنشطة و المهام الموكلة اليها و التي بدورها سوف تسهم في تعزيز النمو الذاتي للفرد اتجاه المنظمة .

المصطلحات الرئيسية للبحث / استراتيجية التدريب ، التدريب ، النمو الذاتي

المحور الاول / منهجية البحث وبعض دراسات سابقة

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 لمواكبة المستجدات التي تحصل في هذا المجال إلا أنه معظم المنظمات العراقية تعاني من قصور واضح بالاهتمام بكل من استراتيجية التدريب الأمر الذي انعكس على أدائه بشكل ملحوظ وبسبب انخفاض تحسين النمو الذاتي نحوها، فضلاً قلة الدراسات التي حاولت الجمع بين المتغيرات التي ركز عليها هذا البحث لذا تبرز مشكلة البحث الرئيسية بقلة الوعي لدى وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية بأهمية استعمال تطبيقات استراتيجية التدريب وادواتها في تعزيز النمو الذاتي للفرد ذات الخصائص النادرة ويمكن صياغة عدة تساؤلات في ضوء مشكلة البحث كما يلي:

- 1- هل تتبنى الشركة المبحوثة استراتيجية للتدريب ؟
- 2- ما هو مستوى النمو الذاتي للعاملين في الشركة المبحوثة؟
- 3- هل هناك دراية معرفية كافية باستراتيجية التدريب في الشركة المبحوثة؟
- 4- هل هناك دراية معرفية كافية بالنمو الذاتي للفرد في الشركة المبحوثة؟
- 5- هل هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين استراتيجية التدريب والنمو الذاتي للفرد؟
- 6- هل هناك امكانية الربط بين استراتيجية التدريب والنمو الذاتي للفرد في الشركة ؟

ثانياً: أهمية البحث

يمكن تقييم أهمية البحث الى فقرتين:

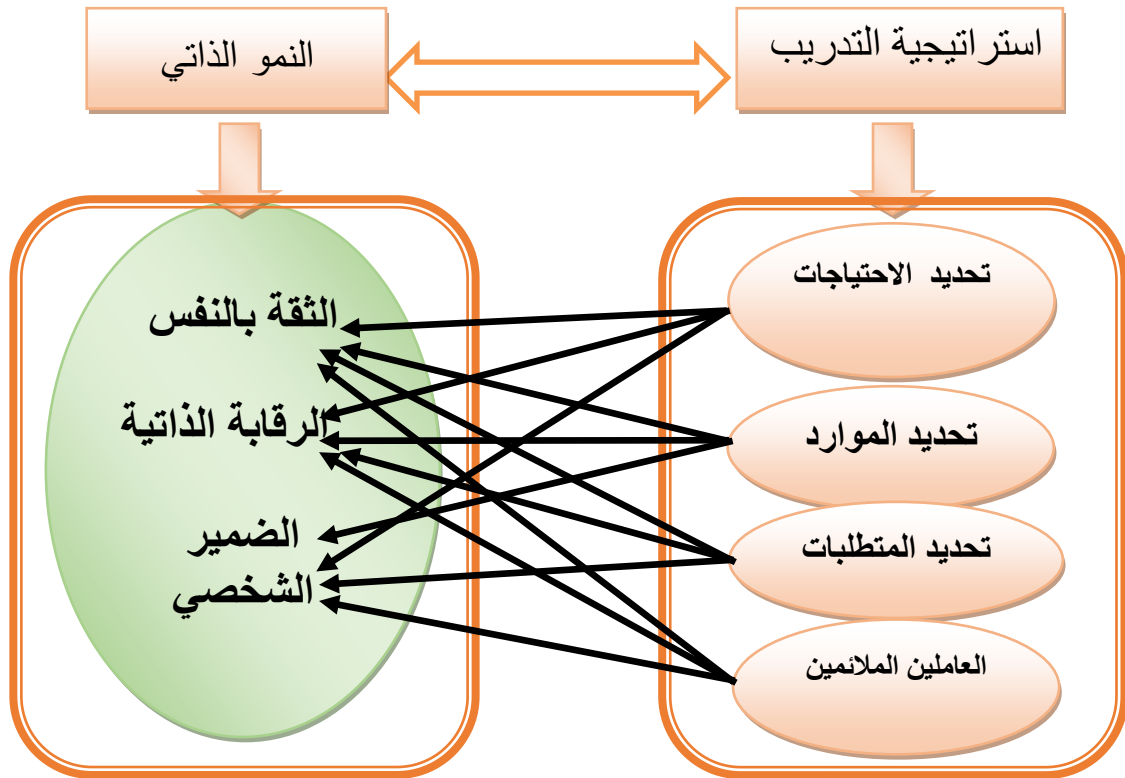
- 1- الأهمية العلمية :- يعتبر العنصر البشري من العناصر المهمة التي تحيا بها منظمات الاعمال فهو المحرك الاساسي لجميع نشاطات المنظمة ومصدر من المصادر المهمة لفعاليتها وخاصة عندما يتميز بالنوعية المهنية والمعرفية، القدرات وقابليتها لتتلاءم مع طبيعة الاعمال التي يمارسها في المنظمة (الهيبي ، 2003: 221).
- 2- الأهمية العملية:- تبرز هذه الأهمية في محاولة الباحث 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 وبقدر تعلق الامر بالمتغيرات المبحوثة ، فضلاً عن أهمية قطاع ومجتمع العينة المبحوثة والتي تمثل احدى 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:
- 1- تحديد مستوى تطبيق ابعاد ونشاطات الاستراتيجية التدريب في تعزيز النمو الذاتي للفرد.
 - 2- معرفة مدى التزام الادارة العليا وتبنيها ودعمها لاستراتيجية التدريب في وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية.
 - 3- اختبار العلاقة بين استراتيجية التدريب واثره في تعزيز النمو الذاتي للفرد.
 - 4- التعرف على اهم المعوقات التي تواجه وزارة الصناعة والمعادن عند تبنيها استراتيجية فاعلة للتدريب
 - 5- 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 الادارة الاستراتيجية للتدريب من خلال (تحديد الإحتياجات، تحديد الموارد، تحديد المتطلبات الفنية، العاملين الملانمين) واثر هذه المتغيرات في النمو الذاتي المتمثلة بـ (الثقة بالنفس، الرقابة الذاتية، الضمير الشخصي) كما موضح في الشكل (1).



شكل (1)

المخطط الافتراضي للبحث

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 الأولى: وجود علاقة ارتباط بين استراتيجية التدريب و النمو الذاتي للفرد ومن خلال هذه الفرضية يمكن استنباط الفرضيات الفرعية الآتية:.

- أ_ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد الاحتياجات و الثقة بالنفس.
- ب_ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الموارد والثقة بالنفس .
- ت_ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد المتطلبات والثقة بالنفس.
- ث_ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد العاملين الملانمين والثقة بالنفس.
- ج_ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد الاحتياجات والرقابة الذاتية.
- ح_ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد الموارد والرقابة الذاتية.
- خ_ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد المتطلبات والرقابة الذاتية.
- د_ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد العاملين الملانمين والرقابة الذاتية.
- ذ_ وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد الاحتياجات والضمير الشخصي .
- هـ- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد الموارد والضمير الشخصي.
- ز- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد المتطلبات والضمير الشخصي.
- و- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تحديد العاملين الملانمين والضمير الشخصي.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لعناصر استراتيجية التدريب وعناصر النمو الذاتي للفرد ومن خلال هذه الفرضية يمكن إستنباط الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ_ وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد الإحتياجات في الثقة بالنفس.
- ب_ وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد الموارد في الثقة بالنفس .
- ت_ وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد المتطلبات والثقة بالنفس .
- ث_ وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد العاملين الملائمين في الثقة بالنفس.
- ج_ وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد الإحتياجات في الرقابة الذاتية.
- ح_ وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد الموارد في الرقابة الذاتية.
- ج_ وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد المتطلبات للعمل في الرقابة الذاتية.
- د_ وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد العاملين الملائمين في الرقابة الذاتية.
- ذ_ وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد الإحتياجات في الضمير الشخصي.
- هـ- وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد الموارد في الضمير الشخصي.
- و- وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد متطلبات العمل في الضمير الشخصي.
- ي- وجود تأثير و دلالة معنوية لتحديد العاملين الملائمين في الضمير الشخصي.

سادساً: حدود البحث

تتمثل حدود البحث كالاتي:

الحدود البشرية: اشتملت تطبيق هذا البحث على عدد من مديريين ومهندسين وموظفي وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية وممن لديهم خبرة ومهارات ومعرفة في أعمالهم والذين ساندوا الباحث من خبرتهم العلمية في هذا المجال.

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

الحدود الزمانية: استمرت من 2018/10/1م الى 2018/12/31م

سابعاً: عينة البحث :

أعتمد الباحث العينة القصدية من المهندسين والمسؤولين وموظفي المنظمة المبحوثة ممن لديهم خبرة لأعمال المصنع فاخترت عينة (100) شخصاً تم الاجابة على الاستبانة (99) شخصاً واهمال واحدة

جدول (1) 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



علاقة استراتيجية التدريب بتعزيز النمو الذاتي للفرد

التحصيل الدراسي		
27	27	إعدادية
25	25	دبلوم
37	37	بكلوريوس
4	4	دبلوم عالي
4	4	ماجستير
2	2	دكتوراه
100	99	المجموع
التخصص العلمي		
10	10	العام
6	6	الدقيق
54	53	الفني
28	28	الإداري
2	2	عامل ماهر
100	99	المجموع

ثامنا: ادوات البحث والأساليب الإحصائية :

1_ الجانب النظري : تم الرجوع الى العديد من الكتب العربية والاجنبية ، فضلا عن البحوث والمقالات العربية والاجنبية التي تم الحصول عليها في شبكة الانترنت والاستفادة من الرسائل والاطاريح الجامعية ذات العلاقة بموضوع البحث

2_ الجانب العملي: اعتمد اسلوب المنهج التحليلي على عمليات ثلاثة: التفسير والتحليل والاستنباط وتجتمع هذه العمليات كلها في سياق بحث معين او يكتفي بوحدة 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- الاستبانة كوسيلة قياس ادراكية للحصول على المعلومات فقد اعتمد البحث على تصميم استبانة تضمنت (42) فقرة وتم توزيعه (100) استمارة على افراد العينة واستعمال مدرج ريكارد الخماسي وكان شكل المقياس كما موضح في الجدول رقم (2):
جدول (2) مقياس ليكرت الخماسي

لا اتفق تطلقاً	لا أتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	2	3	4	5

- 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



علاقة استراتيجية التدريب بتعزيز النمو الذاتي للفرد

جدول (3) المقاييس المعتمدة في اعداد الاستبانة وابعادها الفرعية

ت	المتغيرات الرئيسية	نوع المتغير	الابعاد الفرعية	الفقرات	المقاييس
1	استراتيجية التدريب	المتغير التفسيري (المستقل)	تحديد الاحتياجات	6-5-4-3-2-1	(عبرة، 2016)
			تحديد الموارد	12-11-10-9-8-7	
			متطلبات العمل	18-17-16-15-14-13	
			العاملين الملائمين	24-23-22-21-20-19	
2	النمو الذاتي	المتغير الاستجابي (التابع)	الثقة بالنفس	30-29-28-27-26-25	(الخفاجي، 2016)
			الرقابة الذاتية	36-35-34-33-32-31	
			الضمير الشخصي	42-41-40-39-38-37	

خضعت الاستبانة لمقاييس الصدق و الثبات واهداف البحث الحالي و ميدان التطبيق اذ تم عرضها على عدد من المهندسين و المدراء في مجال ادارة الاعمال و القياس و التقويم و الاحصاء البالغ عددهم (12) و في ضوء ملاحظاتهم تم حذف و تعديل صياغات فقرات الاستبانة علماً أنها حصلت على نسبة اتفاق مئوية بلغت (91%) و من أجل التأكد من ثبات الاستبانة و قدرتها على اعطاء نفس النتائج فيما تم اعادة توزيعها على نفس العينة فقد قام الباحث بتوزيعها على عينة عشوائية و بعد (10) يوم تم استرجاعها . و بعد تحليل البيانات باستخدام معامل (Cronbach- Alpha) و ابرز الادوات التي استخدمت في تحليل البيانات (معامل التكرار ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل الاختلاف) من اجل تشخيص واقع المتغيرات المبحوثة

المحور الثاني / بعض الدراسات السابقة

1- دراسة (عبيدات ، 2003)

عنوان الدراسة	معرفة واقع استراتيجية وظائف ادارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الاردنية.
مشكلة الدراسة	مدى تطبيق استراتيجية التدريب للموارد البشرية في المنظمة و تطبيقها خاصة في البنوك الاردنية.
اهداف الدراسة	1- التعرف على اهم المشاكل والمعوقات في البنوك الاردنية ومنها وظيفة التدريب. 2- تبني المنظور الاستراتيجي لادارة الموارد البشرية وانشطتها المختلفة. 3- التعرف على اهم المشكلات والمعوقات التي تقف امام البنوك الاردنية.
عينة الدراسة	دراسة مسحية ل(16) بنكا تجاريا
اداة القياس	اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات
نوع الدراسة	نظري ، تطبيقي
ابرز النتائج	1- ضعف الربط بين ادارة الموارد البشرية في مجال التدريب والتخطيط الاستراتيجي للبنك ككل. 2- اهم المعوقات التي تعيق تبني البنوك الاردنية النظرة الاستراتيجية لادارة الموارد البشرية وانشطتها المختلفة ومنها وظيفة التدريب . 3- ضعف التكامل والتعاون في دائرة الموارد البشرية والوحدات الوظيفية الاخرى . 4- ضعف قيم الثقافة المنظمة التي تدعم مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.



علاقة استراتيجية التدريب بتعزيز النمو الذاتي للفرد

2- دراسة : (السماوي ، 2007)

عنوان الدراسة	تشخيص واقع استراتيجية التدريب في المنظمات الصحية في اطار فلسفة التعلم التنظيمي.
مشكلة الدراسة	واقع المنظمات العراقية عامة والمنظمات الصحية خاصة هو واقع تقليدي فهل ان استراتيجية التدريب عاملة حالياً في المنظمات تنتقل بهذه المنظمات الالفية الثالثة وإذا ما انتقلت معها فبإمكانها ان تجاري عمل المنظمات المعاصرة.
أهداف الدراسة	1- الوصول الى تشخيص نظري ميداني لواقع وفلسفة التعلم التنظيمي . 2- استراتيجية التدريب وتطبيق فلسفة التعلم التنظيمي في المنظمات المعنية بالبحث 3- يهدف الى معرفة مرتكزات هذه الفلسفة وابعاد استراتيجية التدريب واهم نقاط القوة والضعف في المنظمة.
عينة الدراسة	الاطباء ، المحللون، الصيادلة
نوع الدراسة	نظري ، تطبيقي
ابرز النتائج	1- ان المنظمات الصحية المعنية بالبحث بامس الحاجة من فكر ومعرفة وتخلي سياقات قديمة روتينية لا جدوى منها 2- بحاجة لادراك فلسفة التعلم التنظيمي اولاً ثم ترسم استراتيجياتها التدريبية. 3- الواقع العراقي الصحي لسنوات طويلة ليس بمقداره تقليل الفجوة العلمية بينه وبين البلدان المتقدمة. 4- اذا لم تخطط استراتيجيات التدريب للمنظمات المبحوثة في اطار واقع البيئة العراقية .
ادارة القياس	الاستبانة

3- دراسة : (السامرائي ، 2010)

عنوان الدراسة	اثر استراتيجيات التدريب وتطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي
مشكلة البحث	دراسة استراتيجية التدريب وتأثيرها في تطوير الموارد البشرية بشكل كفوء وذات فعالية عالية.
عينة الدراسة	وزارة الكهرباء في العراق
هدف الدراسة	1- التوصل الى معرفة اثر استراتيجيات التدريب وتطوير الموارد البشرية 2- تحسين الاداء الوظيفي
نتائج الدراسة	1- اهم العوامل لنجاح عملية التدريب من وجهة نظر المدربين هي المواضيع على التدريب ورفع كفاءة المدربين من خلال عقد الدورات التدريبية والندوات التثقيفية 2- اهم المشكلات التي تواجه المدربين اثناء عملية التدريب هي عدم وجود التطبيق العملي لمهارات التي يحصل عليها المتدرب
نوع الدراسة	نظري المتمثلة (المدرّبون ، المتدربون ، مناهج التدريب ، الخدمات الادارية) ، تطبيقي
اداة القياس	استبانة

4- دراسة : (الزهراني، عبد الله ابن عطية 2012)

عنوان الدراسة	استراتيجيات التدريب واثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية.
مشكلة الدراسة	عدم توفر المورد البشري الكفوء ويعتبر من ابرز معوقات الاداء التي تحد من فعالية وكفاءة المنظمات وهذا بدوره يسهم وبشكل كبير في قدرة المنظمة على المنافسة محلياً او اقليمياً او عالمياً.
أهداف الدراسة	1- تشخيص واقع استراتيجيات التدريب في المصارف السعودية واثرها على الجدارات السلوكية للعاملين 2- صياغة وتطوير هذه الاستراتيجية واليات تنفيذها وتقويمها. 3- تحليل البيئة الداخلية والخارجية ومعرفة الفرص والتحديات التي تؤثر في تحقيق استراتيجية هذه المصارف.
عينة الدراسة	(108) مدير في ادارة الموارد البشرية والتدريب في المستويين الاول والثاني في جميع مصارف مجتمع الدراسة.
منهج الدراسة	المنهج الوصفي
ابرز النتائج	إن مستوى ممارسة المديرين عينة الدراسة في المصارف التجارية السعودية لاستراتيجية التدريب ومراحل العملية التدريبية واستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة كأساس لتطبيق استراتيجية التدريب.
اداة القياس	الاستبانة

5-دراسة : (Abdegadirand Elbaadri,2001)

عنوان الدراسة	ممارسات التدريب والاستراتيجية المتبعة
عينة الدراسة	دراسة مسحية تضمنت 30 بنكا من البنوك البولندية
اهداف الدراسة	1- تحديد الاحتياجات التدريبية 2- تطوير البرنامج التدريبي
نتائج الدراسة	1- تجاهل البرامج التدريبية 2- غياب عملية تقييم هذه البرامج التدريبية 3- التقليل من فاعلية و تنافسية هذه البنوك في ظل اقتصاديات اليوم القائمة على السوق الحر
نوع الدراسة	نظري ، تطبيقي
اداة القياس	الاستبانة

المحور الثالث/ الجانب النظري

أولاً: مفهوم التدريب

التدريب اصطلاحاً ان مفهوم درب باللغة العربية يعني التوجيه او التسديد (البلعكي،2008 : 983)،لفظة التدريب لغوياً ، شخص مدرب قد دريته الشدائد حتى مرن عليها ، اما التدريب يقصد بها المهارات واصل الكلمة من درب من درب بشي معين واعتاد عليه (موسى ، 2010 : 50)، اما التدريب اصطلاحاً فيأتي بمفهومين الاول (التدريب) ويقصد به تحضير الفرد لأداء عمل معين بهدف تطوير معارفه ومهاراته واتجاهاته ،اما الثاني (التنسيق) يقصد به ان يكون التدريب اداة للتغيير اي يكون قادر على التغيير (موسى،2013 : 27) ، التدريب هو العملية التي تستهدف تعليم الموظفين الجدد المهارات الاساسية للأداء وظائفهم (Dessler,2010:264)، يحتل التدريب مكانة متميزة بين الانشطة الادارية التي تهدف الى رفع الكفاءة الانتاجية والخدمية وتحسين اساليب العمل.

على الرغم من وجود الكثير من التعاريف الخاصة بالتدريب الا ان ذلك لا يعني ان هذه التعاريف لها نفس الاتفاق حول ركائز معينة فقد عرف (الهيبي ،2010: 225) التدريب : جهود ادارية وتنظيمية موجهة ومخططة وجهود مستمرة هادفة الى تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الايفاء بمتطلبات عمله او ان يطور ادائه العملي والسلوكي بشكل افضل ، ويعتبر التدريب هو تمرين فكري من اجل الوصول الى معلومات جديدة وتنوع النشاطات الذي يؤدي دوره في تحقيق اهداف مختلفة .(السكرانه، 2011 : 18-19)

ثانياً : استراتيجية التدريب

يشكل تدريب العاملين وسيلة فعالة بإمكان المنظمة استعمالها من اجا تحديد حيويتها باستمرار وجعلها اكثر قدرة على مواجهة التغييرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية ،تساقبت المنظمات لتقديم الجديد والافضل من السلع والخدمات لتحقيق رضا المستهلك وزيادة الحصة السوقية والاهتمام بالجانب الاستراتيجي ،من اجل ان يكون لنظام التدريب كفاءة عالية في التكامل مع الاستراتيجيات الاخرى للمنظمة ، وتحسين قدرتهم على اداء اعمالهم من جهة ومن جهة اخرى زيادة رغبتهم في العمل (عبد الحسين ، 2017 : 15) ، يبين المدخل الاستراتيجي ان الفرد هو اصل استثماري هام من اصول المنظمة والموارد البشرية وهو شريك حقيقي وهام في التخطيط الاستراتيجي ،ويجب ان يكون للمنظمة رسالة استراتيجية نابعة من رسالة المنظمة بشكل عام وتحقق تحديد اهداف واضحة وبعيدة المدى (العتيبي & الطاهر ، 2001 : 88)

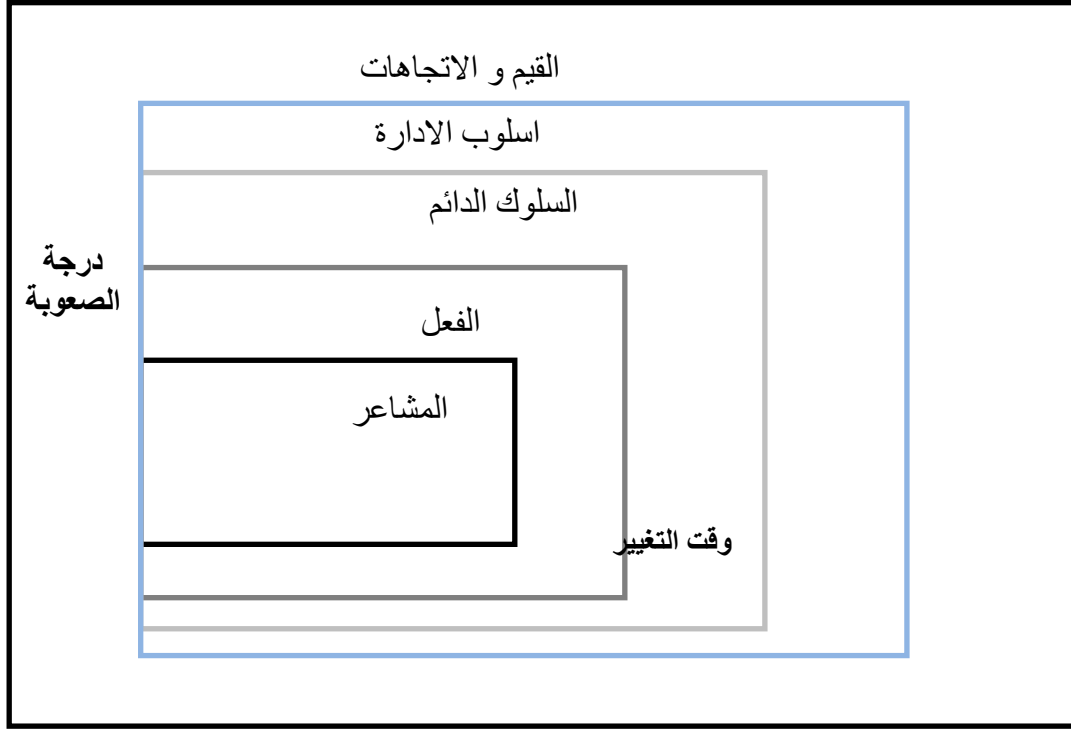
ثالثا: مكونات استراتيجيات التدريب (الأبعاد)

- 1- تحديد الاحتياجات التدريبية
*ويؤكد (السعيد ،1994: 251- 255) ان الاحتياجات التدريبية يمكن تعريفها من خلال الاتي (مجموعة من التغييرات الكمية والنوعية المطلوب استحداثها في المعارف والمهارات واتجاهات وسلوك الافراد العاملين لاجل بلوغ مستويات الاداء المطلوب ولتحديد هذه الاحتياجات يتم الاعتماد على ثلاث مداخل
- 2- تحديد الموارد الفنية
البعد الثاني العملية التدريبية هو تحديد اهم الموارد الفنية التي تحتاجها المنظمة، وتوفر كافة الموارد اللازمة للوفاء بمتطلبات التدريب والاستعمال الامثل والواسع للموارد الخارجة.
- 3-تحديد المتطلبات للعمل
يعني بها المهام والمسؤوليات والادوات التي تطلبها الوظيفة من الوظائف او عمل من الاعمال وتتأثر المتطلبات ببيئة المنظمة وتكون عوامل داخلية وعوامل خارجية وتوظيف افراد ات تقنيات تدريبية متنوعة من اجل توظيف اكبر عدد من المتدربين وتمكين المتدربين من اكتساب الكفايات والمهارات التي تطلبها دوارهم الجديدة في مجتمع الثورة العلمية والتكنولوجية وتوظيف اكبر عدد من المتدربين في المؤسسات التدريبية مما يتمتعون به من كفاءة وفاعلية وبرهنة عدد كبير من الدراسات المتعلقة بالتعلم الانساني والبحوث المتعلقة بتشكيل السلوك البشري على اهميتها ومن المبادئ التي توظفها المنظمة وتؤكد متطلبات التدريب مبدأ التدريب المفرد ومبدأ التدريب الذاتي ويختار المتدرب النشاطات والخبرات التي تتناسب مع قدراته واحتياجاته التدريبية بصورة خاصة ومتطلبات المنظمة بشكل عام .
(السكارنة ، 2011 : 39)
- 4- تحديد العاملين الملائمين
يعتبر هذا المكون من اهم مكونات استراتيجية التدريب في بدأ عملية تحليل العمل بغرض توصيف الوظائف وتحديد ما من ثم تخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية (العاملين) التي تهدف الى معرفة الطلب على الافراد العاملين لشغل الوظائف التي تحتاجها المنظمة.

رابعا : النمو الذاتي

- يعد النمو الذاتي للفرد مؤشرا مهم لقياس مدى امكانية المنظمة من اجل البقاء ، والنمو بالنشاط الاداري والاقتصادي للمنظمة مما تقدم يؤشر على اهمية موضوع النمو الذاتي للاشارة على مساحة واسعة في العلوم والمعادن المختلفة سواء العلوم الاجتماعية او الاقتصادية او الادارية
حدد (هيجان ، 2003 : 254) اهمية النمو الذاتي للفرد داخل المنظمة مما له دور كبير في تحقيق اهداف الاستراتيجية للمنظمة ومنها مايلي :
- 1- استمرار المعرفة المتطورة ومواكبة ما هو جديد و متطور
 - 2- من خلال تحقيق طموح لدى الافراد العاملين وتعميق ما عرفته بذاته من خلال الاستفادة من نقاط القوة وتلافي نقاط الضعف.
 - 3- الاستعداد لتحمل المسؤوليات ، بشكل ادق و العمل على حل المشكلات بشكل كبير من الثقة بالنفس من اجل تحقيق النمو الذاتي .
 - 4- تحقيق اهداف المنظمة التي يعمل بها الفرد وتحقيق توقعات المرؤوسين و الرؤساء بتطوير اكثر لذاته.
 - 5- تحقيق اهداف وحاجات الشخص في نفس تحقيق اهداف المنظمة التي يعمل بها لانه تبني منهج النمو الذاتي في التدريب.
 - 6- من خلال النمو الذاتي تزداد قدراته في السيطرة على سلوكه وانفعالاته واقواله و تصبح لديه طموحات عالية ويسعى لمواجهة التحديات وخاصة في بيئة عمله وحد د (عزام ،2012 : 30)
و اهمية قياس اداء الافراد الذي له دور في تعزيز النمو الذاتي من خلال
- 1- قياس فاعلية الاداء الاقسام و الوحدات في المنظمة والاهداف الاستراتيجية المنشودة
 - 2- مساعده المنظمة على تصحيحات (تقييمات) ذاتية لجميع النشاطات الادارية وتحديد نقاط القوة لتعزيزها و نقاط الضعف في معالجتها.

3- من خلال النمو الذاتي نضع الاهداف و المعايير للكشف عن الاخطاء و تصحيح المشكلات الادارية و تحسين العمليات و توثيق الانجازات الى تحقيق النمو الذاتي للفرد.
للمنمو الذاتي اهمية من خلال معرفة الادارة للتغيير سواء على المستوى الفردي او الجماعي او التنظيمي من خلال مصفوفة التغيير



الشكل (2) مصفوفة التغيير

المصدر (ابو النصر ، مدحت (2008) ، ص 140 ، ادارة الذات و المفهوم و اهمية ، دار الفجر للنشر ، التوزيع القاهرة

من خلال مصفوفة التغيير نعبر عن النمو الذاتي في المنظمة وان النمو ذاتي للفرد يجعل الشخص ذو شخصية قوية و فاعلة بما يسهل و يسير له عملية ادارة الاخرين وقيادتهم بشكل فعال و هنا يبين الكاتب ابو نصر اهمية النمو الذاتي لما له من اهمية القيم و الاتجاهات هو اسلوب الادارة و السلوك الدائم داخل المنظمة فهو يحقق الفعل وله اهمية لمشاعر الفرد اخلال تحقق و تطور النمو الذاتي للفرد العامل والتحقيق النصر الشخصي هو طريق تحقيق النصر الجماعي كما تحدد اهمية النمو الذاتي في مجالات اخرى منها
1- ادارة الوقت : - لان ادراك الفرد الواعي بأهمية الوقت يركز في قدرات للتوظيف الامثل من اجل ان يدير وقته بشكل فعال و مفيد و اكثر كفاءه لان ادارة تطلب في الفرد العامل بالاعتماد على تحديد الوقت الكافي الوضع الخطط الاستراتيجية ارسام البيانات وخطوات البرامج والاجراءات على مستوى الفرد والمنظمة (اسعد صالح ، 2007 : 7)

- 2- الاتصال الفعال اي تبادل المعلومات بين الادارة و الافراد العاملين داخل المنظمة و بين العاملين مع بعضهم بصورة مباشرة او غير مباشرة بالإعلانات او الدعاية للتأثير الفعال و العاطفي (غريب عبد السميع ، 1999:12) والاتصال الفعال يحقق وظائف متعددة من خلال استقبال الرسائل من جانب واستقبال المعلومات وتحليلها من جانب اخر و الوصول الى نتائج جديدة وزيادة القدرة على التنبؤ بالمستقبل (محمد عبد الغني ، 1996:15)
- 3- اتخاذ قرار: النمو الذاتي له الأهمية الكبيرة من خلال اتخاذ القرار الصائب وتحديد الاختيار المدرك و الوعي بين البدائل المختلفة والمتاحة من خلال موقف معين (سعيد ، 2007 : 150)

المحور الرابع / الجانب العملي

استراتيجية التدريب:

يشير الجدول (4) إلى الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بإجابات الموظفين في الشركة بخصوص الادارة الاستراتيجية للتدريب :

الجدول(4)
متغيرات استراتيجية للتدريب

الانحراف المعياري	الوسط المرجح	الوسط الحسابي (الافتراضي)	الفقرات	ت	المتغيرات
0.82	4.35	3	تهتم المنظمة بتحديد احتياجاتها للمؤهلات المطلوبة من الموارد البشرية	1	تحديد احتياجات التدريب
0.84	4.08	3	تحديد مستوى المهارات والكفاءة لكل وظيفة في المنظمة	2	
0.92	4.02	3	تحديد مستوى الفجوة بين كفاءة الافراد الحاليين مع مستوى الكفاءة المطلوبة	3	
0.80	4.09	3	تشخيص النقص في اداء العاملين	4	
0.84	4.28	3	وضع برامج تدريبية لتطوير مستوى الكفاءة وزيادة مهارات العاملين	5	
0.82	4.30	3	اعتماد خطة تدريبية استراتيجية على مستوى المنظمة لجميع المستويات الادارية	6	
0.62	4.19	3	المحور		



علاقة استراتيجية التدريب بتعزيز النمو الذاتي للفرد

0.84	4.13	3	تحديد السياسة الخاصة بالتدريب وفقاً لأحتياجات المنظمة	7	تحديد الموارد
0.88	3.79	3	تحديد الفجوة التدريبية والمعرفية بين الاداء الحالي للعاملين ومستوى المطلوب منهم	8	
0.79	4.16	3	توفير الموارد المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية	9	
0.87	4.09	3	تحديد مستوى الاداء المطلوب من العاملين	10	
0.82	4.12	3	تأهيل الموارد البشرية لأداء المهام والواجبات في المنظمة بشكل افضل	11	
0.85	4.05	3	تحديد اسلوب الاستقطاب والاستثمار الامثل للموارد البشرية	12	
0.74	4.01	3	المحور		تحديد المتطلبات للعمل
0.81	4.12	3	تعمل المنظمة للحصول على اعلى درجات الجودة	13	
0.72	3.95	3	تحليل وتحديد المتطلبات المناسبة لأعمال المنظمة	14	
0.81	4.02	3	تحديد القواعد والضوابط الحاكمة ممارسة وتنفيذ الاعمال من العاملين	15	
0.65	4.26	3	العمل على ايجاد علاقات تفاعل جيدة وتعاون بين العاملين	16	
0.83	4.05	3	تحديد معايير الرقابة واساليب الرقابة المناسبة	17	
0.82	4.23	3	تحديد الفرص التدريبية التي يمكن ان تعزز مهارات العاملين	18	
0.81	4.03	3	المحور		
1.13	3.87	3	مستوى المهارات التي يمتلكها العاملون	19	تحديد العاملين الملائمين
0.83	4.08	3	تحديد المهام المطلوبة لكل وظيفة في المنظمة	20	
0.79	4.03	3	تحديد المؤهلات المطلوبة لشاغلي الوظائف	21	
0.92	3.92	3	معرفة مدى ولاء العاملين الاكثر للمنظمة	22	
0.90	4.09	3	معرفة مدى السرية والكتمان العاملين في المنظمة	23	
0.87	4.25	3	تشخيص الافراد العاملين في المنظمة القادرين على الابداء والتجديد	24	
0.63	4.04	3	المحور		
0.55	4.07	3	المحور الاجمالي		

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية .

1- تحديد احتياجات التدريب:

يشير الجدول المذكور أنفاً إلى أن هذا المتغير حقق أعلى وسط حسابي مقداره (4.19) وبانحراف معياري (0.622) مما يوشر توجه مجتمع وعينه الدراسة صوب تحديد احتياجات التدريب لزيادة الوسط الحسابي عن الوسط الافتراضي (3) أما على مستوى الفقرات فقد تم قياس المتغير (تحديد احتياجات التدريب) بالفقرات من (1-6) ، إذ تراوحت النتائج بين أعلى قيمة للوسط الحسابي حققته الفقرة (1) (تهتم المنظمة بتحديد احتياجاتها للمؤهلات المطلوبة من الموارد البشرية)

2-تحديد الموارد

يشير الجدول المذكور أنفاً إلى أن المتغير قد حقق وسطاً حسابياً جيداً مقداره (4.01) وبانحراف معياري (0.744) مما يشير إلى اهتمام الشركة بتحديد الموارد ، أما على مستوى الفقرات فقد تم قياس متغير (تحديد الموارد) بالفقرات من (7-12) إذ تراوحت النتائج بين أعلى قيمة للوسط الحسابي حققته الفقرة (9) (توفير الموارد المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ البرامج التدريبية) .

3-تحديد المتطلبات للعمل

يشير الجدول المذكور أنفاً إلى أن هذا المتغير قد حقق وسطاً حسابياً جيداً ومقداره (4.03) وبانحراف معياري (0.81) مما يوشر توجه مجتمع وعينه الدراسة صوب تحديد المتطلبات للعمل ، أما على مستوى الفقرات فقد تم قياس المتغير (المعرفة) بالفقرات (13-18) إذ تراوحت النتائج بين أعلى قيمة للوسط الحسابي حققته الفقرة (16) (العمل على إيجاد علاقات تفاعل جيدة وتعاون بين العاملين) .

4-تحديد العاملين الملائمين

يشير الجدول المذكور أنفاً إلى أن هذا المتغير قد حقق وسطاً حسابياً مقداره (4.04) وبانحراف معياري (0.63) مما يوشر توجه مجتمع وعينه الدراسة صوب تحديد العاملين الملائمين، أما على مستوى الفقرات فقد تم قياس المتغير (تحديد العاملين الملائمين) بالفقرات (19-24) إذ تراوحت النتائج بين أعلى قيمة للوسط الحسابي حققته الفقرة (24) (تشخيص الأفراد العاملين في المنظمة القادرين على الإبداع والتجديد) .

ثانياً: عرض متغيرات النمو الذاتي للفرد

يشير الجدول (9) إلى الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الموظفين في الشركة عينة الدراسة ، بخصوص متغيرات النمو الذاتي للفرد ، إذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً عاماً مقبولاً للوسط المعياري الافتراضي البالغ (3) بمقدار (3.91) مما يدل على وجود اهتمام مقبول لإدارة الشركة مجتمع الدراسة بمتغيرات النمو الذاتي للفرد (بالثقة بالنفس ، الرقابة الذاتية و الضمير الشخصي)، وبانحراف معياري (0.87) وكما موضح في الجدول رقم (9):

الجدول(5) عرض متغيرات النمو الذاتي للفرد

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي (الافتراضي)	الوسط المرجح	المتغيرات	ت	الفقرات
0.83	3	4.34	الثقة بالنفس	25	تساهم الثقة بالنفس في تحسين أداء العاملين في المنظمة
0.96	3	3.98		26	تساعد الثقة بالنفس على تشجيع حوارات العاملين داخل المنظمة
0.84	3	4.17		27	العمل على تعزيز الثقة بالنفس للمتدربين من خلال البرامج التدريبية
0.78	3	4.32		28	يمكن اكتساب المعارف والخبرات عند المشاركة في الدورات التدريبية
0.74	3	4.15		29	توظف خبرات العاملين الكفاء ذوي الثقة بالنفس وتعمم بتنفيذها

0.69	4.35	3	تساهم الثقة بالنفس في تعزيز اندفاع العاملين بشكل أفضل	30	الرقابة الذاتية
0.94	4.09	3	المحور		
0.92	4.11	3	يشعر العاملون بضرورة ممارسة الرقابة الذاتية على اعمالهم	31	
0.90	3.89	3	تعمل المنظمة دائما على الحث نحو الرقابة الذاتية من قبل العاملين أنفسهم	32	
0.87	3.97	3	تنظيم بيانات وخلصات افكار العاملين عن ادانهم بالتعاون مع الموارد البشرية للمنظمة	33	
0.83	4.11	3	تشجيع الرقابة الذاتية من خلال البرامج التدريبية	34	
0.90	4.06	3	يستشعر العاملون ان التدريب الجيد يقود الى العمل الجيد ويقلل حالات الرقابة عليهم	35	
0.97	4.03	3	تزداد حاجة العاملين للرقابة الذاتية مع زيادة المسؤوليات الوظيفية	36	
0.94	3.90	3	المحور		
1.10	3.80	3	يشعر العاملون بالمسؤولية تلقائياً	37	
0.87	3.91	3	التميز في اداء الاعمال وتقديم الخدمات يكون تبعاً لحوافز ذاتية	38	
0.82	4.00	3	العمل على تقديم أفضل ما يمكن من الاداء	39	
0.84	3.92	3	تفعيل خدمات متنوعة يكون وفقاً لحاجة المنظمة وتبعاً لتقديرات المكاتبية والزمانية	40	
0.94	3.87	3	الاندفاع بالبحث عن فرص التطور ذاتياً	41	
0.89	4.09	3	الرغبة في المشاركة في دورات تدريبية في اكتساب الخبرات والمهارات وتحسين الاداء	42	
1.08	3.73	3	المحور		
0.87	3.91	3	المحور الاجمالي		

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية .

1- الثقة بالنفس:

يشير الجدول المذكور آنفاً إلى أن المتغير قد حقق وسطاً حسابياً جيداً بالنسبة للمتوسط المعياري الافتراضي (3) مقداره (4.09) وبانحراف معياري (0.94) مما يشير إلى اهتمام الشركة بالثقة بالنفس ، 2- الرقابة الذاتية:

يشير الجدول المذكور إلى أن المتغير قد حقق وسطاً حسابياً جيداً بالنسبة للمتوسط المعياري الافتراضي (3) مقداره (3.9) وبانحراف معياري (0.94) مما يشير إلى اهتمام الشركة بالرقابة الذاتية

3-الضمير الشخصي:

يشير الجدول المذكور إلى أن المتغير قد حقق وسطاً حسابياً جيداً بالنسبة للمتوسط المعياري الافتراضي (3) مقداره (3.73) وبانحراف معياري (1.08) مما يشير إلى اهتمام الشركة بالضمير .

أولاً: اختبار العلاقة بين استراتيجية التدريب و النمو الذاتي للفرد

تسعى هذا الفقرة إلى تحديد طبيعة العلاقة والتأثير بين المتغير المستقل (الإدارة الاستراتيجية للتدريب) والمتغير المستجيب (النمو الذاتي للفرد) ومعرفة مدى قبول أو رفض فرضية البحث الرئيسية الأولى، وفروعها، وذلك باستعمال معامل الارتباط البسيط (Spearman) الذي يعد من الطرائق الاحصائية المستعملة لقياس قوة العلاقة واتجاهها بين متغيرين باستعمال البرنامج الاحصائي (SPSS V.25) .

جدول (6)

مصنوفة قيم معاملات ارتباط سبيرمان بين استراتيجية التدريب و النمو الذاتي للفرد N=99

معنوية العلاقة وقوتها واتجاهها	مستوى الدلالة Sig. (2-tailed)	معامل الارتباط البسيط سبيرمان	المتغيرات		الفرضية
			التابع	المستقل	
متوسطة طردية	(0.01)	0.335**	الثقة بالنفس	تحديد الاحتياجات	1-1
ضعيفة طردية	(0.01)	0.430**		تحديد الموارد	2-1
متوسطة طردية	(0.01)	0.399**		تحديد المتطلبات	3-1
متوسطة طردية	(0.05)	0.246*		العاملين الملانمين	4-1
ضعيفة طردية	(0.01)	0.375**	الرقابة الذاتية	تحديد الاحتياجات	5-1
ضعيفة طردية	(0.01)	0.450**		تحديد الموارد	6-1
متوسطة طردية	(0.01)	0.495**		تحديد المتطلبات	7-1
متوسطة طردية	(0.01)	0.392**		العاملين الملانمين	8-1
متوسطة طردية	(0.01)	0.307**	الضمير الشخصي	تحديد الاحتياجات	9-1
متوسطة طردية	(0.01)	0.448**		تحديد الموارد	10-1
متوسطة طردية	(0.01)	0.379**		تحديد المتطلبات	11-1
قوية طردية	(0.01)	0.383**		العاملين الملانمين	12-1
متوسطة طردية	(0.01)	0.561**	النمو الذاتي للفرد	استراتيجية التدريب	الفرضية الرئيسية
ثلاثة عشر فرضية معنوية من بين ثلاثة عشر فرضية		العدد			الفرضيات المقبولة

الفرضيات الفرعية

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

يشير الجدول (6) الى وجود علاقة ارتباط معنوية متوسطة طردية عند مستوى معنوية (2- tailed) (0.01) اي بحدود ثقة بلغت 99% بين الادارة الاستراتيجية للتدريب و النمو الذاتي للفرد ، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط الرتب لسبيرمان (0.561) وتشير هذا النتيجة الى وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين الادارة الاستراتيجية للتدريب و النمو الذاتي للفرد على المستوى الكلي، وهذه النتيجة تشير الى انه كلما زاد الاهتمام بالادارة الاستراتيجية للتدريب ادى ذلك الى ارتفاع في مستوى النمو الذاتي للفرد من وجهة نظر العينة المبحوثة ، اذن تقبل الفرضية الرئيسية الاولى والتي نصت على (توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الادارة الاستراتيجية للتدريب و النمو الذاتي للفرد) .

وفي ما يأتي تحليل العلاقات الفرعية ابعاد الادارة الاستراتيجية للتدريب كلاً على حدة و النمو الذاتي للفرد كلا على حدة على مستوى الفرضيات الفرعية.

1-1 تحليل العلاقة بين تحديد الاحتياجات و الثقة بالنفس .

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد الاحتياجات و الثقة بالنفس قد بلغت (0.335) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة ضعيفة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بتحديد الاحتياجات ادى ذلك الى ارتفاع نسبي ضعيف في مستوى الثقة بالنفس ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد الاحتياجات و الثقة بالنفس.

2-1 تحليل العلاقة بين تحديد الموارد و الثقة بالنفس.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد الموارد و الثقة بالنفس قد بلغت (0.442) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة ضعيفة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بتحديد الموارد ادى ذلك الى ارتفاع نسبي متوسط في مستوى الثقة بالنفس ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد الموارد و الثقة بالنفس.

3-1 تحليل العلاقة بين تحديد المتطلبات و الثقة بالنفس.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد المتطلبات و الثقة بالنفس قد بلغت (0.40) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة متوسطة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بتحديد المتطلبات ادى ذلك الى ارتفاع نسبي متوسط في مستوى الثقة بالنفس ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد المتطلبات و الثقة بالنفس.

4-1 تحليل العلاقة بين العاملين الملازمين و الثقة بالنفس.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد المتطلبات و الثقة بالنفس قد بلغت (0.246) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة ضعيفة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.05) اي بحدود ثقة بلغت % 95، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بالعاملين الملازمين ادى ذلك الى ارتفاع نسبي ضعيف في مستوى الثقة بالنفس ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين العاملين الملازمين و الثقة بالنفس.

5-1 تحليل العلاقة بين تحديد الاحتياجات و الرقابة الذاتية.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد الاحتياجات و الرقابة الذاتية قد بلغت (0.375) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة ضعيفة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بتحديد الاحتياجات ادى ذلك الى ارتفاع نسبي ضعيف في مستوى الرقابة الذاتية ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد الاحتياجات و الرقابة الذاتية.

6-1 تحليل العلاقة بين تحديد الموارد و الرقابة الذاتية.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد الموارد و الرقابة الذاتية قد بلغت (0.450) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة متوسطة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بتحديد الموارد ادى ذلك الى ارتفاع نسبي متوسط في مستوى الرقابة الذاتية ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية السادسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد الموارد و الرقابة الذاتية.

7-1 تحليل العلاقة بين تحديد المتطلبات و الرقابة الذاتية.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد المتطلبات و الرقابة الذاتية قد بلغت (0.495) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة متوسطة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بتحديد المتطلبات ادى ذلك الى ارتفاع نسبي متوسط في مستوى الرقابة الذاتية ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية السابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد المتطلبات و الرقابة الذاتية.

8-1 تحليل العلاقة بين العاملين الملائمين و الرقابة الذاتية.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد المتطلبات و الرقابة الذاتية قد بلغت (0.392) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة ضعيفة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بالعاملين الملائمين ادى ذلك الى ارتفاع نسبي ضعيف في مستوى الرقابة الذاتية ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الثامنة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين العاملين الملائمين و الرقابة الذاتية.

9-1 تحليل العلاقة بين تحديد الاحتياجات و الضمير الشخصي.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد الاحتياجات و الضمير الشخصي قد بلغت (0.307) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة ضعيفة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بتحديد الاحتياجات ادى ذلك الى ارتفاع نسبي ضعيف في مستوى الضمير الشخصي ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية التاسعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد الاحتياجات و الضمير الشخصي.

10-1 تحليل العلاقة بين تحديد الموارد و الضمير الشخصي.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد الموارد و الضمير الشخصي قد بلغت (0.448) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة متوسطة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بتحديد الموارد ادى ذلك الى ارتفاع نسبي متوسط في مستوى الضمير الشخصي ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية العاشرة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد الموارد و الضمير الشخصي.

11-1 تحليل العلاقة بين تحديد المتطلبات و الضمير الشخصي.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد المتطلبات و الضمير الشخصي قد بلغت (0.379) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة ضعيفة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بتحديد المتطلبات ادى ذلك الى ارتفاع نسبي ضعيف في مستوى الرقابة الذاتية ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الحادية عشر المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين تحديد المتطلبات و الضمير الشخصي.

12-1 تحليل العلاقة بين العاملين الملائمين و الضمير الشخصي.

في الجدول (6) ، نلاحظ ان قيمة معامل الارتباط بين تحديد المتطلبات و الضمير الشخصي قد بلغت (0.392) وهي علاقة ارتباط معنوية وطرديّة ضعيفة عند مستوى معنوية (2-tailed) Sig. (0.01) اي بحدود ثقة بلغت % 99، وتشير هذه النتيجة الى انه كلما زاد الاهتمام بالعاملين الملائمين ادى ذلك الى ارتفاع نسبي ضعيف في مستوى الضمير الشخصي ، وتدعم هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الثانية عشر المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الاولى ، وهذا يعني قبول هذه الفرضية، اي توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين العاملين الملائمين و الضمير الشخصي.

المحور الخامس / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات :

- في ضوء تحليل متغيرات الدراسة يمكن تحديد الاستنتاجات الآتية :
- اعتمدت الباحثة على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة مستوى الإجابات وتقييمها :
- أ- ان معظم أفراد عينة الموظفين كانوا من الذكور وفي الوقت نفسه اغلب عينة المتدربين من الذكور أيضاً وحين سجلت نسبة الاناث 25% بين افراد العينة المتدربين وهذا بالتالي يدل على عدم وجود اي معوقات اجتماعية.
- ب- ان 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 20- 29 سنة واقل من 10 سنوات.
- ت- ان درجة تطبيق وزارة الصناعة والمعادن الانشطة المتعلقة بمراحل العملية التدريبية منظور استراتيجي كانت جيدة وبالتالي يدل الاهتمام من الوزارة وجود استراتيجية واضحة للتدريب
- ث- ان المدربين في وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية يسعون بالدرجة الاولى الى التحسين المستمر في العمل وايجاد الطرائق واساليب العمل الشباب اما اهتمام الادارة العليا بتوفير الامكانيات المادية اللازمة ومتابعتها باستمرار العملية التدريبية وعد تدريب من ضمن اولوياتها الاستراتيجية وجاءت بدرجة قليلة
- ج- اظهرت هذه الدراسة مجموعة من المعوقات التي تواجهها الوزارة في عملية تبني استراتيجية فاعلة للتدريب كان ابرزها عدم وجود ثقافة تنظيمية داعمة لاستراتيجية التدريب على الرغم من توفر المدربين من ذوي الكفاءة العالية
- ح- وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين تطبيق وزارة الصناعة والمعادن قسم الصناعات الحربية مراحل العملية التدريبية من منظور استراتيجي ونمو ذاتي للفرد.
- خ- وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين مدى تبني الادارة العليا في هذه الوزارة لاستراتيجية التدريب وبين النمو الذاتي للفرد وكذلك وجود علاقة ايجابية بين استعمال التكنولوجيا الحديثة كأساس تطبيق برامج استراتيجية التدريب في هذه الوزارة وبين مستوى النمو الذاتي للفرد.

ثانياً : التوصيات

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

أولاً : توصيات خاصة

1. ايلاء 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) فضلاً عن اعتماد وحدات خاصة لحزن المعلومات.
2. توسيع نطاق استراتيجية التدريب من خلال تفعيل نظم التدريب في المنظمات للحصول على معلومات أكثر تنوع وتصاميم أكثر حداثة .
3. اهتمام المنظمة بالعاملين وتعزيز الثقة بالنفس والرقابة الذاتية والضمير الشخصي لتسهيل عملية التدريب .
4. استعمال استراتيجية التدريب لعمليات المنظمة حرصاً على الموارد المالية واستثمارها، والحرص على مواكبة التطور الاستراتيجي التدريبي.
5. تدريب العاملين على الثقة بالنفس والرقابة الذاتية والضمير الشخصي للحفاظ على الخصوصية والفن الانتاجي للمنظمة.
6. تقليل تكاليف التدريب عن طريق استثمار الخبرات والمهارات الإبداعية المتواجدة بالمنظمة.



علاقة استراتيجية التدريب بتعزيز النمو الذاتي للفرد

7. ضرورة توفير عناية أكبر بعملية جمع المعلومات من زبائن المنظمة والاستفادة منها في تطبيق الدورات التدريبية. ان عمل ذلك يسهل على المنظمة الاستفادة من هذه المعلومات ويوفر الوقت لأراء المتخصصين والخبراء لتقدير مدى أهميتها للمنظمة .

المصادر :

- 1) ابو النصر، مدحت(2008م) ادارة الذات المفهوم واهمية المحاور دار الفجر للنشر والتوزيع القاهرة.
- 2) البعلبكي، منير(2008) قاموس المورد انكليزي – عربي دالر العلم للملايين ، الطبعة الثانية والاربعون، بيروت، لبنان.
- 3) السالم ، مؤيد سعيد وصالح عادل حرحوش(2000) ادارة الموارد البشرية الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان- الاردن.
- 4) سعيد، صالح(1994) ادارة الافراد ، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، طرابلس.
- 5) السكارنة، بلال خلف(2011) اتجاهات حديثة في التدريب دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان-الاردن.
- 6) عبد الحسين، ليلي مهدي ،(2017) 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.
- 7) العتيبي ، الطاهر،(2012) اثر استراتيجية التدريب على تعزيز النمو الذاتي/ جامعة الملك خالد/بحث منشور.
- 8) العقيلي ، اسعد صالح(2007) المعوقات المؤثرة في استخدام الاساليب العلمية في ادارة الوقت ، رسالة ماجستير الاكاديمية العربية دنيمارك كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة اعمال.
- 9) محمد عبد الغني(1996) مهارات ادارة الازمات مركز تطوير الاداء للنشر ، القاهرة.
- 10) موسى ، شهرزاد محمد شهاب (2010): القدرة على اتخاذ القرار وعلاقتها بمركز الضبط دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط1، عمان – الاردن.
- 11) الهيتي ، خالد عبد الرحيم مطر(2003) ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى، عمان- الاردن.
- 12) الهيتي، خالد عبد الرحيم مطر البعلبكي (2010م) ، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن، ط3.
- 13) Dessler , G (2011) Human resource management 7th ed , pearson prentice hall- new Jersey , united states of America.



Strategic relationship training to promote self-growth of the individual

Abstract

The main objective of the research is to identify the role of strategic training and its effect on enhancing the self-growth of the individual. Strategic training represents a contemporary tendency, that is adopted by business organizations in carrying out their activities and tasks.

It is worth to mention, that self-growth of the individual is one of the indicators used to determine the ability of organization to a achieve its goals.

The problem of the research has pointed out to the minimum awareness of the important role played by training strategy in enhancing the self-growth of the individual. The researcher has adopted an analytical approach, in collecting and analyses the research data in order to treat its problem.

Therefore, the questionnaire has been used as a major tool for collecting the research data. It is based on a number of ready –made measurements. After it has been examined by tests of honesty and constancy to suit the search's targets which includes 42 paragraphs distributed to a group of 100 workers who work in Ministry of Industry and Minerals, Military industries Department. The workers are tested in a simple random sample method.

The research depends on the statistical program (SPSS) in analysis of data, analysis of the link relationships and the effect between variables. The statistical tools are used in this field shown a number of results, most notably is the strategy of training plays a statistical important moral role, in enhancing the self-growth. This research recommends that organizations promote the self-growth of an individual in order to enable them the applications of strategy training, implementing their task and activities effectively. Which in return, will contribute in enhancing self-growth of the individual towards the organization.

Key words: Strategic training, Training, Self-growth