

أثر التدريب على الرضا الوظيفي لمجموعة طلعت مصطفى

هناء ضياء الدين سالم على الزردمي

باحثه بالدكتوراه في كلية الدراسات العليا بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري
فرع شيراتون - قسم إدارة الأعمال

الاستاذ الدكتور / أيمن متولي

استاذ إدارة الأعمال - بالأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

المخلص:

هدفت هذه الدراسة الى تحليل العلاقة بين أثر التدريب على الرضا الوظيفي لمجموعة شركات طلعت مصطفى في الفترة من (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣) وقد بنيت هذه الدراسة على فرضية مفادها: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأثر التدريب على الرضا الوظيفي للموظفين. وقد اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية، يعمل التدريب على تحقيق هدف مهم هو تنمية مهارات العاملين، وهناك قصور في تخطيط التدريب ويرجع ذلك إلي نقص الوعي بالمشكلات التدريبية، لا يوجد تقويم للتدريب وذلك للاعتقاد السائد أن التدريب يفيد على أيه حال، التدريب يؤدي إلي زيادة الرضا الوظيفي وبناءً على هذه النتائج أوصت الدراسة بالتالي، يجب أن تتبنى تخطيط التدريب على أساس علمي سليم قوامه تحديد الاحتياجات التدريبية، يجب أن يتم تصميم البرامج التدريبية بعد الدراسة والتخطيط، يجب أن يتم العملية التدريبية، ولا بد من التدريب المستمر لزيادة الرضا الوظيفي للعاملين.

الكلمات المفتاحية : التدريب - الرضا الوظيفي

Abstract:

This study aimed to analyze the relationship between the impact of training on job satisfaction for Talaat Mostafa Group of Companies in the period from (2022 - 2023). This study was built on the hypothesis that: There is a statistically significant impact of the impact of training on employee job satisfaction. In this study, the researcher relied on the descriptive analysis method.

The study reached the following results: Training works to achieve an important goal, which is developing employees' skills. There are deficiencies in training planning due to a lack of awareness of training problems. There is no training evaluation due to the prevailing belief that training is beneficial anyway. Training leads to increased job satisfaction.

Keywords: training - job satisfaction

الإطار النظري لمحاور البحث:

١- التدريب:

يعرف التدريب بشكل عام بأنه " الوسيلة الفعالة التي تمكن الفرد من إستغلال إمكانياته والطاقات الكامنة فيه، وهو نشاط مخطط ومستمر يهدف إلى إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرق أداء وسلوك وإتجاهات الفرد والجماعات مما يجعلهم أكفأ لمزاولة أعمالهم بطريقة منتظمة وإنتاجية عالية تكون العامل الأساسى في تحقيق أهداف الأجهزة التي يعملون فيها

عناصر العملية التدريبية:

التدريب فى واقعة يمثل عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز، ولكن الفعالية النهائية للتدريب وكفاءته فى تحقيق

أهدافه تتوقف على مدى التكامل بين أجزائه وعناصره. أما العناصر فإذا أخذنا التدريب الإداري وإعتبرناه نظاماً مفتوحاً فإنه يتكون من العناصر التالية.

أ- المدخلات Input: وتقسم إلى المدخلات التالية:

١- مدخلات بشرية

وتتمثل في الأفراد العاملين في مؤسسة ما وتم التحاقهم ببرنامج تدريبي معين بهدف إثراء معلوماتهم أو تطوير مهاراتهم أو تعديل سلوكهم وإتجاهاتهم، كما تتمثل في المدربين والمحاضرين ومعاونيهم.

٢- مدخلات غير بشرية

وتتمثل في الأموال التي تنفق في التدريب والأجهزة، والوسائل المستخدمة، والقاعات والمقاعد، وغيرها من الأشياء والمستلزمات التي يستفاد منها في عملية التدريب.

٣- المعلومات والأساليب

ويدخل ضمنها الأفكار والنظريات التي يطرحها المدربون والمتدربون، والأساليب التدريبية المستخدمة في التدريب، كما تشمل أيضا معلومات عن المنظمة مثل هيكلها التنظيمي ومشكلاتها وأوضاعها المادية والأساليب الإدارية التي تمارس بها، وتشمل كذلك معلومات عامة عن البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تحيط بالتدريب.

ب- العمليات Operation: وتنقسم العمليات داخل نظام التدريب إلى مايلي:

١- عملية البحث وحصر الاحتياجات وتحديدها.

٢- عملية تحديد الأهداف.

٣- عملية تصميم البرنامج التدريبي.

٤- عملية تنفيذ البرنامج التدريبي.

٥- عملية التقويم.

ج- المخرجات Output: وتتمثل في كل ما ينتج عن نظام التدريب من نتائج تكون في شكل تحسين أو عدم تحسين في مستوى أداء الأفراد الذين تعرضوا للخبرات التدريبية أو نمو وتحسين في أنشطة المنظمة، أو منفعة عامة تعود على المجتمع ككل.

د- التغذية المرتدة Feedback: وهي معلومات تصحيحية ترد من المخرجات الى المدخلات أو العمليات وتقوم بعملية المراقبة للنشاط التدريبي.

٢. الرضا الوظيفي Job Satisfaction

أ. مفهوم الرضا الوظيفي:

اختلفت آراء الباحثين حول مفهوم الرضا الوظيفي وذلك باختلاف نظرة كل منهم إلي مضمون الرضا عن العمل، ومن هذه الآراء على سبيل المثال:

يري كل من خطاب وعود (٢٠١١) أن الرضا الوظيفي يعبر عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل، وبالتالي فهو مفهوم يشير إلي مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو العمل.

بينما عرف (Jacob & Vrinda 2015) الرضا الوظيفي بأنه الاستجابة العاطفية أو الإنفعالية نحو مختلف جوانب عمل الموظف، ويؤكدوا أن الأسباب المحتملة للرضا الوظيفي هي التي تشمل حالة الإشراف، العلاقات بين الزملاء، مضمون العمل، الأجور والمكافآت الخارجية، الظروف المادية لبيئة العمل وكذلك الهيكل التنظيمي.

ب. أبعاد الرضا الوظيفي:

تعددت الدراسات والأبحاث حول تحديد أبعاد الرضا الوظيفي، فنجد أن دراسة (Munir & Abdul Rahman 2015) توصلت إلي أن هناك أربعة أبعاد للرضا الوظيفي وهي:

- الأجور والحوافز.
- دعم زملاء العمل.
- الدعم الإداري والاجتماعي.
- طبيعة العمل وفرص التطوير الوظيفي.

وتري الباحثة أن هناك عدد من الأبعاد التي اتفقت عليها العديد من الدراسات، وعليه يمكن تصنيف أبعاد الرضا الوظيفي إلي أربعة أبعاد وهي:

- الرضا عن الأجر (Salary)

ويتمثل الأجر فيما يحصل عليه الفرد نظير قيامه بالعمل ويعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجات الأفراد، وهناك علاقة طردية بين الأجر والرضا الوظيفي فكلما زاد الأجر زاد مستوي رضا الفرد عن عمله، والعكس صحيح.

- الرضا عن الوظيفة / طبيعة العمل (Nature of Work)

ويشمل الرضا عن ما تتضمنه الوظيفة من مهام ومسؤوليات وما تتيحه للعامل من فرص لإظهار مهاراته وقدراته.

- الرضا عن العلاقات في العمل (Relations at Work)

ويضم هذا البعد رضا العامل عن علاقته بزملاؤه في العمل وأيضا الرضا عن الإشراف عليه وعلاقته برؤسائه في العمل.

- الرضا عن المسار الوظيفي / فرص الترقية (Career Path)

ويتضمن فرص النمو والترقي التي توفرها المنظمة للعاملين والتي تعد من الحاجات التي يرغب الأفراد في إشباعها مما يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي.

اولا: الدراسات الخاصة بالتدريب.

الدراسات العربية:

١- دراسة جواهر عبد الهادي محمد العبيدي (٢٠١٣)

بعنوان: أثر التوجه الإبداعي وإستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت.

هدف هذه الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف على أثر التوجه الإبداعي وإستراتيجية التدريب على أداء العاملين وذلك من خلال دراسة شركة نفط الكويت.

نتائج هذه الدراسة:

1. وجود علاقة إرتباطية بين عناصر التوجه الإبداعي (أساليب البحث والتطوير، توفير قاعدة بيانات) وعناصر إستراتيجية التدريب (دعم والتزام الإدارة العليا، تنوع البرامج التدريبية) على تطوير الأداء.
2. وجود أثر لعنصر التوجه الإبداعي المتمثلة في (أساليب البحث والتطوير، توفير قاعدة بيانات) على تطوير أداء العاملين في شركة النفط الكويت.
3. وجود أثر لعناصر إستراتيجية التدريب المتمثلة على تطوير أداء العاملين في شركة نفط الكويت.

التشابه والاختلاف عن الدراسة الحالية:

تشابه تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في دراستها لأهمية أثر التوجه الإبداعي واستراتيجية التدريب على أداء العاملين، ولكن تختلف في تطبيق التدريب وأهميته على أداء العاملين في شركة نفط الكويت.

2- دراسة أكثم عبد المجيد، يونس عبد العزيز (٢٠٠٩)

بعنوان: أثر التدريب على دوافع العمل.

ركزت هذه الدراسة على الربط بين التدريب ودوافع العمل للموظف العام للكشف عن مدى تأثير التدريب على أداء الموظف العام وذلك من خلال دراسة المتغيرات التالية:

- الجانب الوظيفي.
- الجانب النفسي والاجتماعي.
- جانب الأجور والحوافز.

ولقد خلصت الدراسة إلى التوصيات التالية:

1. ضرورة إعادة النظر في محتوى التدريب باعتباره أكثر العوامل تأثيرا على دوافع العمل للموظف العام.

٢. ضرورة العمل على مراجعة كافة مكونات منظومة التدريب وذلك لتطوير مهام الموظف العام مع التركيز على الدورات التدريبية المساعدة من اجل تبسيط إجراءات العمل وبث روح التطوير والتجديد لدى الموظف العام.
 ٣. ضرورة العمل على مراجعة الاتجاهات والقيم الوظيفية والسلوكية للموظف العام في ضوء سياسات العمل من معالجة وتحسين الظروف النفسية والاجتماعية لتحقيق درجة عالية من العدالة والمساواة والاستقرار الوظيفي .
- التشابه والاختلاف عن الدراسة الحالية:**

تشابه تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في دراستها لأهمية التدريب على دوافع العمل وتأثير التدريب على الأداء ، ولكن تختلف في تطبيق التدريب وأهميته للموظف العام.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Siemens) وآخرون (2013)

بعنوان: التدريب والتطوير كاستراتيجية للنمو: دراسة حالة عملية على شركة سيمنز.
هدفت هذه الدراسة:

التعرف على كيفية تطوير شركة سيمنز العالمية الرائدة في مجال التكنولوجيا لمهارات موظفيها من خلال تقديم برامج تدريبية مميزة.
أهم نتائج هذه الدراسة:

تم تحديد أهم عناصر نجاح شركة سيمنز في تطوير مهارات الموظفين:

- أدركت الشركة أن التدريب وتنمية مهارات الموظفين تزيد من معدلات النمو العام للشركة.
- الشركة كان لديها إصرار في تطوير وتدريب الموظفين.
- نعتبر الشركة العمالة المدربة جيداً أصل من أصول الشركة.
- بقاء العمالة المدربة جيداً بالشركة يعني رضا العملاء عن أداء الشركة.
- بقاء العمالة المدربة بالشركة فترة أطول نتيجة إحساسهم بقيمة تواجدهم مما يخفض من تكلفة تعيين عمالة جديدة على الشركة.

التشابه والاختلاف عن الدراسة الحالية:

تشابه تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في دراستها لأهمية التدريب والتطوير كاستراتيجية للنمو، ولكن تختلف في تطبيق التدريب وأهميته في شركة سيمنز العالمية.

ثانياً : الدراسات الخاصة بالرضا الوظيفي:

الدراسات العربية:

1- دراسة (بدر الريامي، ٢٠١٨)

بعنوان: العلاقة بين مداخل تصميم الوظيفة ورضا العاملين.

أهداف الدراسة:

استهدفت دراسة العلاقة بين مداخل تصميم الوظيفة ورضا العاملين، بالتطبيق على العاملين بديوان عام وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وقد اعتمد الباحث في تحديد مفردات البحث على أسلوب العينة الطبقية للعاملين بديوان عام وزارة التربية والتعليم والتي بلغ عددها ٣٣٨ مفردة.

أهم النتائج:

وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج تمثلت في وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد مداخل تصميم الوظيفة وأبعاد رضا العاملين، فضلاً عن وجود تأثير معنوي لأبعاد مداخل تصميم الوظيفة (مجتمعة) على كل بعد من أبعاد رضا العاملين عند مستوي دلالة معنوية (٠.٠٥).

التشابه والاختلاف عن الدراسة الحالية:

تشابه تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في دراستها لأهمية الرضا الوظيفي والعلاقة بين مداخل تصميم الوظيفة، ولكن تختلف في تطبيق الرضا الوظيفي وأهميته في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

الدراسات الأجنبية:

١ - دراسة (Lambert, et al.,2019)

بعنوان: آثار العدالة التوزيعية والإجرائية على الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لموظفي الإصلاحات.

أهداف الدراسة:

الهدف من الدراسة هو استكشاف ما إذا كان الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي للعاملين قد تأثروا بالعدالة التنظيمية متمثلة في (العدالة التوزيعية والإجرائية)، وذلك الخوف من الإيذاء، والحمل الزائد للأدوار، وتصورات التدريب من ٣٢٢ ردودا على الاستقصاء.

أهم النتائج:

■ أشارت الدراسة إلى أن تصورات التدريب الجيد والعدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية كان لها آثار إيجابية كبيرة على الرضا الوظيفي، بينما كان للحمل المفرط في الدور آثار سلبية للانتماء التنظيمي، كان لتصورات التدريب والعدالة الإجرائية آثار إيجابية كبيرة.

■ أشار تحليل البيانات الديموغرافية إلى أن موظفي الحراسة والموظفين الحاصلين على شهادات جامعية كانوا أقل رضا عن العمل وانتماء تنظيميا أقل، في حين كان لدى الموظفين الرضا الوظيفي الأعلى.

التشابه والاختلاف عن الدراسة الحالية:

تتشابه تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في دراستها لأهمية الرضا الوظيفي وآثار العدالة التوزيعية والإجرائية على الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي، ولكن تختلف في تطبيق الرضا الوظيفي وأهميته في شركة نفط الكويت.

ثالثاً: الدراسات الخاصة بالتدريب والرضا الوظيفي.

الدراسات العربية:

١- دراسة (بدرية محمد عبد الرحمن، ٢٠٠٨)

بعنوان: التدريب وأثره على الرضا الوظيفي بالتطبيق على وزارة المالية ولاية كسلا.

أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلي إجراء دراسة لنظام التدريب المطبق بوزارة كسلا والتعرف على ما يلعبه التدريب كمطلب أساسي لزيادة قدرات ومهارات العاملين بوزارة المالية.
- دراسة التعرف على العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي لزيادة الإنتاجية بوزارة المالية، وكذلك التعرف على برامج التدريب وخصائص التدريب والفئات المستهدفة ومعرفة الاستراتيجية والتخطيط للتدريب.

أهم النتائج:

- ضعف ثقافة التدريب لدي المستويات الإدارية العليا بوزارة المالية مما أدى إلي عدم اهتمامها بأمر التدريب.
- تقارير الأداء هي الوسيلة الفعالة لاختيار المتدربين إذا لم تخضع للعلاقات الشخصية وعدم التحيز والحيادية، وأوضحت أن الميزانيات المرصودة للتدريب تصرف في بنود أخرى لعدم قناعة صانعي القرار بأهمية التدريب.

التشابه والاختلاف عن الدراسة الحالية:

تشابه تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في دراستها لأهمية التدريب وأثره على الرضا الوظيفي، ولكن تختلف في تطبيقها على وزارة المالية ولاية كسلا.

الدراسات الأجنبية:

١- دراسة (Al- Mazary et al, 2015)

بعنوان: أثر التدريب على الرضا الوظيفي للموظف جامعة اليرموك في الاردن.

أهداف الدراسة:

دراسة مواقف القادة الإداريين والموظفين الإداريين فيما يتعلق بالدورات التدريبية المقدمة، وكذلك تأثير التدريب على الرضا الوظيفي للموظف في جامعة اليرموك في الأردن.

أهم النتائج:

أن الدورات التدريبية مرتبطة بالاحتياجات التدريبية للموظفين بدرجة متوسطة، وهناك العديد من الشروط التي تحدد اختيار الموظفين المؤهلين للتدريب.

■ أشارات النتائج أيضاً إلي وجود علاقة بين التدريب الفعال والرضا الوظيفي للموظفين.

التشابه والاختلاف عن الدراسة الحالية:

تشابه تلك الدراسة مع الدراسة الحالية في دراستها لأهمية أثر التدريب على الرضا الوظيفي، ولكن تختلف في تطبيقها للموظفين جامعة اليرموك في الاردن.

رابعاً: أهم الدراسات السابقة الخاصة بالتدريب.

م	اسم الباحث	السنة	العنوان	أهم النتائج
١	جواهر عبد الهادي محمد العبيدي	٢٠١٣	أثر التوجه الإبداعي وإستراتيجية التدريب على أداء العاملين في شركة نفط الكويت.	١. وجود علاقة إرتباطية بين عناصر التوجه الإبداعي (أساليب البحث والتطوير، توفير قاعدة بيانات) وعناصر إستراتيجية التدريب (دعم والتزام الإدارة العليا، تنوع البرامج التدريبية) على تطوير الأداء. ٢. وجود أثر لعنصر التوجه الإبداعي المتمثلة في (أساليب البحث والتطوير، توفير قاعدة بيانات) على تطوير أداء العاملين في شركة النفط الكويت. ٣. وجود أثر لعناصر إستراتيجية التدريب المتمثلة على تطوير أداء العاملين في شركة نفط الكويت.

أهم الدراسات السابقة الخاصة بالرضا الوظيفي:

م	اسم الباحث	السنة	العنوان	أهم النتائج
١	بدر الريامي	2018	العلاقة بين مداخل تصميم الوظيفة ورضا العاملين.	توصل الباحث إلي عدة نتائج تمثلت في وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد مداخل تصميم الوظيفة وأبعاد رضا العاملين، فضلاً عن وجود تأثير معنوي لأبعاد مداخل تصميم الوظيفة (مجتمعة) على كل بعد من أبعاد رضا العاملين عند مستوي دلالة معنوية (٠.٠٥).

أهم الدراسات السابقة الخاصة بالتدريب والرضا الوظيفي:

م	أسم الباحث	السنة	العنوان	أهم النتائج
١	بدرية محمد عبد الرحمن	2008	التدريب وأثره على الرضا الوظيفي بالتطبيق على وزارة المالية ولاية كسلا.	ضعف ثقافة التدريب لدى المستويات الإدارية العليا بوزارة المالية مما أدى إلى عدم اهتمامها بأمر التدريب. ■ تقارير الأداء هي الوسيلة الفعالة لاختيار المتدربين إذا لم تخضع للعلاقات الشخصية وعدم التحيز والحيادية، وأوضحت أن الميزانيات المرصودة للتدريب تصرف في بنود أخرى لعدم قناعة صانعي القرار بأهمية التدريب.

خامسا: التعليق على الدراسات السابقة.

بعد استعراض أهم الدراسات العربية والأجنبية التي توصلت إليها الباحثة والمرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، وبمراجعة وتحليل نتائج تلك الدراسات يمكن استخلاص بعض الاستنتاجات الخاصة بجوانب الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وذلك على النحو التالي:

١. أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- من خلال الاستعراض للدراسات السابقة، يتضح أنها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناول موضوع إدارة التدريب وكذلك موضوع الرضا الوظيفي، وموضوع أداء العاملين في المنظمات والقطاعات المختلفة، وقد أكدت معظم الدراسات علي ضرورة الاهتمام بدراسة هذه الموضوعات، واعتبرتها من العوامل الهامة المؤثرة علي أداء وفاعلية المنظمات.
- تبين من مراجعة الدراسات السابقة أن هناك بعض الدراسات التي تناولت أثر التدريب مع بعض المتغيرات الأخرى أهمها: إدارة الجودة، القيادة التحويلية، رأس المال النفسي، الثقافة التنظيمية، التميز التنظيمي، إدارة المعرفة، الابتكار، المناخ التنظيمي، التطوير التنظيمي، إعادة هندسة العمليات.

- وتبين أن هناك بعض الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي في العلاقة والأثر مع بعض المتغيرات الأخرى، أهمها: العدالة التوزيعية والإجرائية، تصميم الوظيفة، التدريب الإلكتروني، إعادة هندسة العمليات الإدارية، تمكين الموظف، جودة الحياة العملية، سلوك المواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، الاتباط بالعمل، التسويق الداخلي، الذكاء العاطفي للموظفين، والجودة الشاملة.
- كما تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره أنسب المناهج لمثل هذا النوع من الدراسات، وتشارك الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستقصاء كأداة للبحث.

٢. أوجه الاختلاف:

- قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين أثر التدريب على الرضا الوظيفي بمنظمات الأعمال وخاصة شركات الاستثمار العقاري محل الدراسة.
- يتضح من الدراسات السابقة القليلة التي ألفت الضوء بين كلا المتغيرين لم تحقق العمق المطلوب من خلال توضيح طبيعة العلاقة بين كل بعد من الأبعاد المختلفة لأثر التدريب على تحقيق الرضا الوظيفي.
- أنه لا توجد دراسات كافية في مجال أثر التدريب على تحقيق الرضا الوظيفي، بل يوجد دراسات لأثر التدريب ومتغيرات أخرى وكذلك الرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى، أما الاثنين معا لا يوجد العدد الكافي لهما.
- لا تزال المكتبات العربية في حاجة ماسة إلي المزيد من الدراسات التي تشمل موضوع أثر التدريب وارتباطه بتحقيق الرضا الوظيفي.
- جاءت الدراسات العربية والأجنبية علي حد سواء ذات تنوع ملحوظ في موضوع التدريب.

٣. وقد استفادة الباحثة من هذه الدراسات في التالي:-

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عرض الإطار النظري، في بناء أداة البحث وتكوين الاستقصاء، وتم الاعتماد على المراجع والكتب التي ركزت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت والجهد، كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في

تحديد محاور الدراسة، وفي اختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المتبعة في هذه الدراسات، والكيفية التي تمت فيها تحليل البيانات في هذه الدراسات، كما تم الاستفادة منها في مناقشة نتائج الدراسة، لبيان أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة.

أما فيما يخص دراسة الباحثة فهي تتفق مع هذه الدراسات بما أشارت إليه من ضرورة وأهمية أثر التدريب من أجل تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي للعاملين.

٤. رأي الباحثة في الدراسات السابقة:

وتقدم الدراسة الحالية إضافة إلى ما تم عرضه من الدراسات السابقة مايلي:-

- تناول أثر التدريب على تحقيق الرضا الوظيفي وهذا شئ لم تناوله الدراسات السابقة وإن تناولته فبشئى من الإيجاز لا بشئى من التفصيل كما تتطلبه أهمية الموضوع.
- التعرف على أثر التدريب في مجموعة شركات طلعت مصطفى محل الدراسة وماهية العلاقة القائمة بين أثر التدريب على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.
- أهتمت بعض الدراسات بالدور الذي تلعبه العمالة المؤهلة، بينما اختص موضوع الدراسة الحالية بالأبعاد الموضوعية باثر التدريب على الرضا الوظيفي.
- ركزت بعض الدراسات على اقتراح سياسات شاملة طويلة المدى لتنمية الموارد البشرية، بينما اقتصت الدراسة الحالية أبعاد العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي.
- ركزت بعض الدراسات على التعرف على اتجاهات المتدربين المستفيدين من برامج التدريب، بينما يسعى البحث إلى دراسة أثر التدريب على تحقيق الرضا الوظيفي.
- ركزت بعض الدراسات على تحديد درجة الاستفادة من التدريب، بينما تنمية العمالة عن طريق التدريب والوصول الى الرضا الوظيفي.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يخص متغيرات الدراسة فمنهم من أهتم بالتدريب بهدف تطوير البرامج التدريبية ومنهم من أهتم بالرضا الوظيفي بهدف تطوير أداء المنظمة وتحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي وتحسين الأداء.
- لم تنتشر أي من الدراسات السابقة دور التدريب وأثره على الرضا الوظيفي وتحسين وفاعلية الأداء الوظيفي.

- الربط بين التدريب (كمتغير مستقل)، مع متغير الرضا الوظيفي (كمتغير تابع).
- التعرف على أهم الأبعاد التي لها تأثيراً معنوياً لكل متغيرات الدراسة (التدريب، الرضا الوظيفي).

ثانياً- مشكلة البحث:

وتدور مشكلة هذه الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى العاملين واثـر التدريب على تحقيق هذا الرضا، حيث تسعى المنظمات المختلفة في كثير من الأحيان إلى تحقيق درجة معينة من الرضا الوظيفي للعاملين بها لضمان التعاون والولاء من جانبهم بما يعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المنشأة بكفاءة وفعالية.

وفي ضوء ما سبق تتمثل المشكلة البحثية في الإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما دور التدريب على كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين داخل الشركة محل الدراسة؟
٢. هل للتدريب دور مؤثراً في التغيير النوعي للأداء الوظيفي؟
٣. هل يدرك المسؤولون في الشركة هذا الدور بأبعاده المختلفة؟
٤. ما الآثار المترتبة على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي في ظل التحديات والمنافسة؟
٥. ما المزايا التي يمكن أن تحققها الشركة في حالة تبنيها للتدريب كإستراتيجية للمنافسة؟

ثالثاً- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :-

١. التعرف على متغيرات الدراسة وأبعادها وخصائـها وإبراز دور وأهمية التدريب كمدخل لزيادة القدرة التنافسية للمنظمة وتحسين الأداء الوظيفي.
٢. تحديد العلاقة بين التدريب وتحقيق الرضا الوظيفي.
٣. التعرف على العائد من الأستثمار في التدريب لتنمية قدرات الموارد البشرية بهدف تحقيق الرضا الوظيفي.
٤. تحديد عدد من التوصيات التي تزيد من فاعلية البرامج التدريبية.

متغيرات البحث:

- بناء على الفروض التي سيتناولها البحث فإن متغيرات البحث تتمثل فيما يلي:-
- ١- المتغير المستقل: يتمثل في أثر التدريب.
 - ٢- المتغير التابع: تحقيق الرضا الوظيفي.

فروض البحث:

- اعتماداً على مشكلة البحث وأهدافه، تم صياغة الفروض التي يمكن اختبارها للإجابة على التساؤلات للبحث وتحقيق أهدافه تتمثل الفرضية الرئيسية في:-
- H01 " هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والرضا الوظيفي " وتتفرع منها ستة فروض فرعية هي:
- H01.1 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية " .
- H01.2 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن الدخل الحالي" .
- H01.3 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الأداء المتبع " .
- H01.4 " هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن أسلوب الترقية المتبع " .H01.5 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن الرئيس في العمل " .H01.6 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن الزملاء في العمل" .

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية الموضوع الذي يتناوله وهو أثر التدريب على تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيقها لأهدافها، حيث أن التدريب هو استثمار طويل الأجل لأهم موارد المنظمة من خلال تنمية وتطوير المهارات والمعارف لدى العاملين

ويؤدي بالتالي إلي تحسين أدائهم وزيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف وزيادة القدرة التنافسية ويمكن توضيح أهمية البحث كما يلي:-
بالنسبة للباحثة:

يساهم البحث في تنمية قدرات الباحثة علي كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج وكيفية قياس وتقييم الأثر التدريبي.
بالنسبة للشركة:

يستمد البحث أهميته بالنسبة للشركة في تحديد أطار منهجي يفيد في كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية بما يتوافق مع متطلبات العاملين وقياس أثر ذلك علي أداء المنظمة ككل.
بالنسبة للمجتمع:

ومن جانب أخر أستمد البحث أهميته للمجتمع من أهمية تدريب العنصر البشرى باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية وتمكين وتحسين أدائها والذي ينعكس بالايجاب علي أداء المنظمات ويساهم في تحقيق التنمية للمجتمع ككل.

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في الآتي:

- **جغرافيا وتنظيميا :** سوف تتم الدراسة تطبيقاً على مجموعة شركات طلعت مصطفى.
- **النطاق الزمني:** بالتطبيق على مجموعة شركات طلعت مصطفى بفترة ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣م.

منهجية البحث:

تم التحقق من الأهداف الموضوعية لهذا البحث واختبار مدي صحة الفروض من خلال تبني المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كما يلي:-

١. المنهج الوصفي:

وسوف يتم ذلك من خلال قيام الباحثة بمراجعة الكتب والمراجع العلمية والبحوث والدراسات السابقة في موضوع الدراسة.

٢. المنهج التحليلي:

من خلال القيام بالبحث الميداني في مجتمع البحث (مجموعة شركات طلعت مصطفى) وجمع البيانات من الواقع الميداني من خلال استخدام إستقصاء سوف يصمم ويوزع لهذا الغرض على كل من الادارة والعاملين للإطمئنان لكل مايتعلق بالبحث التطبيقي.

أ. مجتمع البحث:

سوف يتم اعتماد الباحثة على تحديد الأعداد المطلوبة الحصول عليها بما يتلاءم مع نسبة تواجدهم في المجتمع الأصلي وذلك للحصول على درجة أكبر من الدقة عند إجراء التحليل الإحصائي على نتائج العينة، ويتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بمجموعة شركات طلعت مصطفى وسوف تقوم الباحثة بتطبيق دراسة مسحية باستخدام أسلوب الحصر الشامل تشمل جميع مفردات مجتمع البحث كمايلي:

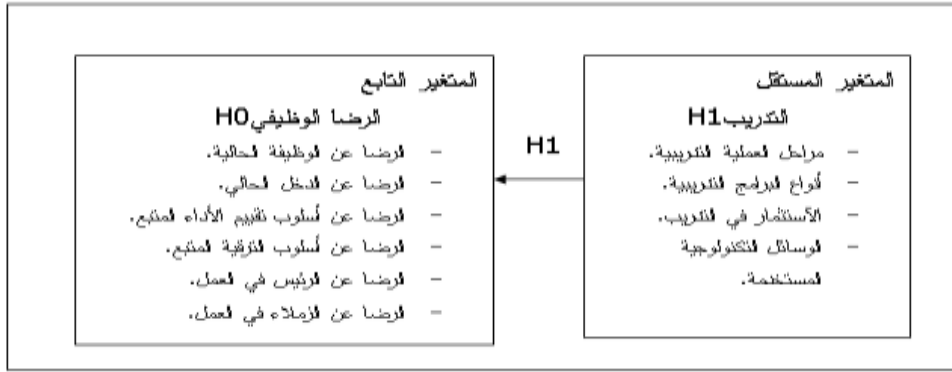
ب. عينة البحث:

ستقوم الباحثة بتوزيع حجم العينة المشار إليها (١٠٠ مفردة) نسبياً، بما يتفق مع حجم العمالة في كل شركة محل الدراسة وفقاً للقانون التالي:
* عدد مفردات العينة = إجمالي العينة (عدد العاملين كل شركة / عدد العاملين في مجمع العاملين)

النموذج المقترح للبحث:

يمكن تصور متغيرات البحث في الشكل التالي:

النموذج المقترح للدراسة



أسلوب الدراسة:

أساليب التحليل الإحصائي:

سوف يتم استخدام برنامج (Spss, Version 20) في عملية إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي وذلك باستخدام الحاسب الآلي والأساليب التي يوفرها هذا البرنامج:

أولاً: الأساليب الإحصائية الوصفية Descriptive Statistics

- " ألفا كرومباك " لقياس الثبات والتحقق من درجة إعتماديه المقاييس المستخدمة.

ثانياً: الأساليب الإحصائية الاستدلالية Inferential Statistics

- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way - ANOVA

- اختبار T Test لقياس الصدق.

- تحليل التباين ذو الاتجاهات المتعددة Univariate Of Analysis Variance

- معامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation

- معامل الانحدار البسيط Simple Regression

- معامل الانحدار المتعدد Multiple Regression

- تحليل الانحدار المتعدد المترج Step – Wise Multiple Regression

سوف يتم استخدام الباحثة اختبار المقارنات البعدية لاختبار الفروق الجوهرية بين أكثر من فئتين (LSD)^(٢).

سوف يتم استخدام مقياس ليكرت خماسي الأبعاد المتدرج في كل المقاييس السابقة. موافق تماما (٥) موافق (٤) محايد (٣) معارض (٢) معارض تماما (١)

أختبارات الفروض

نتائج اختبار صحة الفرض الأول للدراسة:

ينص الفرض الأول للدراسة على ما يلي "لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المسؤولين نحو فعالية برامج التدريب باختلاف متغيراتهم الديموجرافية (الخبرة، المؤهل، المستوى الإداري)"

حسب المستوى الإداري:

لاختبار معنوية الفرق بين آراء فئات الدراسة حسب المستوى الإداري استخدام اختبار تحليل التباين ANOVA ، وذلك لاختبار مدى الاتفاق والاختلاف بين المستويات الإدارية المختلفة في فعالية البرنامج التدريبي، يعرض الجدول نتائج هذا الاختبار.

يوضح تحليل التباين لاختبار مدى الاتفاق والاختلاف بين الوظائف المختلفة في

فعالية البرنامج التدريبي

البيان	المستوى الإداري	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار F	الدلالة
فعالية البرنامج التدريبي	إدارة عليا	٤,٠٤٩	٠,٥٩٩	١٠,٧١٠	٠,٠٠*
	تنفيذية	٣,٣٨١	٠,٥٢٨		
	فنيين	٣,٢٩٤	٠,٤٥٧		

يتضح من الجدول السابق أن:

انخفاض متوسط آراء الفنيين حول فعالية البرنامج التدريبي عن الفئات الأخرى فعلى سبيل المثال نجد أن متوسط آراء الإدارة العليا والتنفيذية حول فعالية البرنامج التدريبي هي (٤,٠٤٩) ، (٣,٣٨١) على الترتيب.

مستوى المعنوية لفعالية البرنامج التدريبي أقل من ٠,٠٥، ونستخلص من هذا أن هناك إختلاف بين المستويات الإدارية حول فعالية البرنامج التدريبي.

حسب مستويات الخبرة:

لاختبار معنوية الفرق بين آراء فئات الدراسة، حسب مستوي الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين ANOVA ، وذلك لاختبار مدى الاتفاق والاختلاف بين مستويات الخبرة المختلفة في فعالية البرنامج التدريبي، يعرض جدول نتائج هذا الاختبار.

يوضح تحليل التباين لاختبار مدى الاتفاق والاختلاف بين مستويات الخبرة في فعالية

البرنامج التدريبي

البيان	مستويات الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار F	الدلالة
فعالية البرنامج التدريبي	أقل من ٥ سنوات	٣,٩٨٠	٠,٢٦٢	٠,٩٥١	٠,٣٩٢
	من ٥ الي ١٥ سنة	٣,٨٦٨	٠,٢٨٦		
	من ١٥ سنة فأكثر	٣,٨٦٩	٠,٤٠١		

يتضح من الجدول السابق أن:

انخفاض متوسط آراء مستوي الخبرة (من ٥ : ١٥ سنة) حول فعالية البرنامج التدريبي عن الفئات الأخرى فعلى سبيل المثال نجد أن متوسط آراء الفئات (أقل من ٥ سنوات ، من ١٥ سنة فأكثر) حول فعالية البرنامج التدريبي هي (٣,٩٨٠) ، (٣,٨٦٩) على الترتيب. مستوى المعنوية لفعالية البرنامج التدريبي أكبر من ٠,٠٥، ونستخلص من هذا أن هناك إتفاق بين المستويات الخبرة حول فعالية البرنامج التدريبي.

حسب مستويات الخبرة:

لاختبار معنوية الفرق بين آراء فئات الدراسة، حسب المؤهل الدراسي تم استخدام اختبار تحليل التباين ANOVA ، وذلك لاختبار مدى الاتفاق والاختلاف بين المؤهل الدراسي في فعالية البرنامج التدريبي، يعرض الجدول نتائج هذا الاختبار

يوضح تحليل التباين لإختبار مدى الاتفاق والاختلاف بين المؤهل الدراسي في فعالية

البرنامج التدريبي

هناك ضياء الدين سالم على الزرهمى

البيان	المؤهل الدراسي	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار F	الدلالة
فعالية البرنامج التدريبي	متوسط	٣,٨٥٤	٠,١٩٦	٠,٤٤٦	٠,٦٤٣
	جامعي	٣,٩٠٩	٠,٣٣٩		
	دراسات عليا	٣,٩٦٢	٠,٣٢٤		

يتضح من الجدول السابق أن:

انخفاض متوسط آراء فئة المؤهل المتوسط حول فعالية البرنامج التدريبي عن الفئات الأخرى فعلى سبيل المثال نجد أن متوسط آراء المؤهل الجامعي والدراسات العليا حول فعالية البرنامج التدريبي هي (٣,٩٠٩) ، (٣,٩٦٢) على الترتيب.

مستوى المعنوية لفعالية البرنامج التدريبي أكبر من ٠,٠٥ ونستخلص من هذا أن هناك إتفاق بين المؤهل الدراسي حول فعالية البرنامج التدريبي.

نتائج اختبار صحة الفرض الثاني للدراسة:

لاختبار صحة الفرض الثاني للدراسة: "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية".

" لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تنوع أساليب التدريب وبين تحقيق فعالية التدريب"

قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والذي سوف يتم عرض نتائجه من خلال الخطوات التالية:

أ. معامل الارتباط بيرسون:

وذلك عن طريق حساب قيمة معامل الارتباط بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية.

ب. اكتشاف الشكل الرياضي للعلاقة :

وسوف يتم ذلك من خلال إجراء شكل الانتشار Scatter Diagram وذلك على اعتبار أهمية تنوع أساليب التدريب كمتغير مستقل (مفسرة) وتحقيق الرضا عن الوظيفة الحالية كمتغير تابع.

ج. تقدير معالم النموذج :

في ضوء معرفة الشكل الرياضي للعلاقة يتم تقدير النموذج وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square (OLS).

د. إجراء الاختبارات المختلفة على النموذج :

حيث يتم إجراء بعض الاختبارات على النموذج بشكل عام ومعالمه المختلفة وكذلك بعض المقاييس الأخرى.

وفيما يلي نتائج اختبار صحة الفرض الأول للدراسة :

١/١ قياس مدى قوة العلاقة بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية (معامل الارتباط)

يوضح الجدول التالي معامل ارتباط بيرسون لأهمية تنوع أساليب التدريب و الرضا عن الوظيفة الحالية ومستوى المعنوية.

معامل ارتباط بيرسون بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية

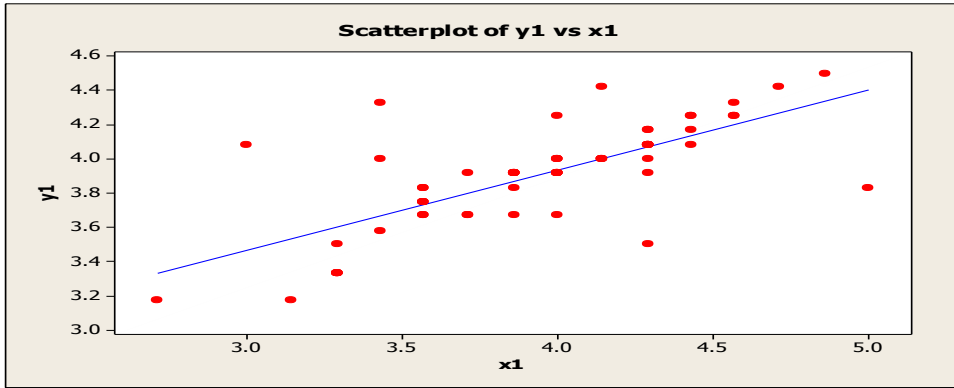
الرضا عن الوظيفة الحالية	أهمية تنوع أساليب التدريب	متغيرات
٠,٧٢١	١	معامل ارتباط بيرسون
٠,٠٠		المعنوية
١	٠,٧٢١	معامل ارتباط بيرسون
	٠,٠٠	المعنوية

من خلال الجدول السابق نستطيع استنتاج ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٥% وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية.
- وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية حيث إشارة معامل الارتباط موجبة، وهذا يعني وجود علاقة إيجابية.

٢/١ شكل الانتشار:

الشكل التالي يعرض شكل انتشار العلاقة علي اعتبار بعد أهمية تنوع أساليب التدريب (x_1) ممثلاً من خلال المحور السيني، تحقيق فعالية التدريب (y_1) ممثلاً من خلال المحور الصادي وقد جاءت نتائج الشكل علي النحو التالي:



نتائج شكل الانتشار للعلاقة بين بُعد أهمية تنوع أساليب التدريب، الرضا عن الوظيفة الحالية

من نتائج الشكل السابق يتضح أن العلاقة بين بعد أهمية تنوع أساليب التدريب، والرضا عن الوظيفة الحالية تأخذ الشكل الخطي (Linear Forum) كما توجهات العلاقة إيجابية أي أن العلاقة طردية أي انه بزيادة أهمية تنوع أساليب التدريب يزيد تحقيق الرضا عن الوظيفة الحالية.

وقد يبدو من النتائج المبينة بالشكل أن العلاقة متوسطة وهو ما يتضح من خلال قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.520$).

٣/١ - تقدير معالم النموذج: باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square) وفي ضوء نتائج شكل الانتشار في الخطوة السابقة تم التوصل إلى أن النموذج على النحو التالي:

$$y_1 = 2.057 + 0.470 x_1$$

حيث أن :

بُعد تحقيق فعالية التدريب يرمز له بالرمز (y_1)
 بُعد أهمية الرضا عن الوظيفة الحالية يرمز لها بالرمز (X_1)
 كما أكدت النتائج على طردية العلاقة بين تحقيق فعالية الرضا عن الوظيفة الحالية (متغير تابع)، أهمية تنوع أساليب التدريب (متغير مستقل). أي أنه يوجد تأثير طردي لأهمية تنوع أساليب التدريب على تحقيق الرضا عن الوظيفة الحالية.

٤/١ - الاختبارات المختلفة على النموذج:

الجدول التالي يعرض بعض الاختبارات للنموذج المقدر.
 نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتأثير بُعد أهمية تنوع أساليب التدريب على الرضا عن الوظيفة الحالية

معامل التحديد (r^2)	الدلالة الإحصائية	P-value	T test	القيمة المقدره	المعامل
٠,٥٢٠	دالة	*٠,٠٠	٨,٩٠٨	٢,٠٥٧	الجزء الثابت
	دالة	*٠,٠٠	٨,٠٦٣	٠,٤٧٠	أهمية تنوع أساليب التدريب
الخطأ المعياري للنموذج = ٠,٢١٢ قيمة اختبار (ف) = ٦٥,٠١٨ درجة الحرية = 60.1 مستوي الدلالة = *٠,٠٠					

* تشير إلى المعنوية عند مستوي معنوية ٠,٠٥.

- أكدت نتائج الجدول السابق على معنوية نموذج الإنحدار الخطي البسيط حيث أكد على ذلك قيمة اختبار "ف" (ف المحسوبة = ٦٥,٠١٨) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوي معنوية ٠,٠٥ وذلك بدرجات حرية (٦٠, ١).

- إشارة معامل الانحدار موجبة للمتغير المستقل، فإن ذلك يعنى أن العلاقة بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية علاقة طردية، بمعنى أن الزيادة في أهمية تنوع أساليب التدريب تؤدي إلى الزيادة تحقيق الرضا عن الوظيفة الحالية.
- إن زيادة في أهمية تنوع أساليب التدريب بمقدار وحدة واحدة يؤدي ذلك إلى تغير طردي في تحقيق الرضا عن الوظيفة الحالية بمقدار ٠,٤٧٠ وحدة تقريباً.
- أن مستوي الدلالة لاختبار T-test للمتغير المستقل مع المتغير التابع هي ٠,٠٠٠، وهي أقل من مستوي معنوية ٥% و هذا يدل على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية.
- يوضح معامل التحديد R2 النسبة المئوية للتفسيرات التي يستطيع تفسيرها أهمية تنوع أساليب التدريب للتغيرات التي تطرأ على تحقيق الرضا عن الوظيفة الحالية وهي ٥٢%.
- أكدت قيمة الخطأ المعياري (٠,٢١٢) على عدم وجود فروق كبيرة بين القيمة الحقيقية تحقيق الرضا عن الوظيفة الحالية والقيم المتنبأ بها من خلال نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث أن قيمة الخطأ المعياري محدودة نسبياً.

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرض الثاني وصحة الفرض البديل القائل:

" توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تنوع أساليب التدريب وبين الرضا عن الوظيفة الحالية "

نتائج اختبار صحة الفرض الثالث للدراسة:

لاختبار صحة الفرض الثالث للدراسة: H01.2 "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن الدخل الحالي".

قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل الإنحدار البسيط والذي سوف يتم عرض نتائجه من خلال الخطوات التالية :

أ. معامل الارتباط بيرسون

وذلك عن طريق حساب قيمة معامل الارتباط بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن الدخل الحالي.

ب. اكتشاف الشكل الرياضي للعلاقة :

وسوف يتم ذلك من خلال إجراء شكل الانتشار Scatter Diagram وذلك على اعتبار أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية كمتغير مستقل (مفسرة) وتحقيق فعالية التدريب كمتغير تابع.

ج. تقدير معالم النموذج :

في ضوء معرفة الشكل الرياضي للعلاقة يتم تقدير النموذج وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square (OLS).

د. إجراء الاختبارات المختلفة على النموذج :

حيث يتم إجراء بعض الاختبارات على النموذج بشكل عام ومعالمه المختلفة وكذلك بعض المقاييس الأخرى.

وفيما يلي نتائج اختبار صحة الفرض الأول للدراسة:

١/١ قياس مدى قوة العلاقة بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق الرضا عن الدخل الحالي (معامل الارتباط)

يوضح الجدول معامل ارتباط بيرسون لأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق الرضا عن الدخل الحالي ومستوى المعنوية.

معامل ارتباط بيرسون بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق الرضا عن الدخل الحالي

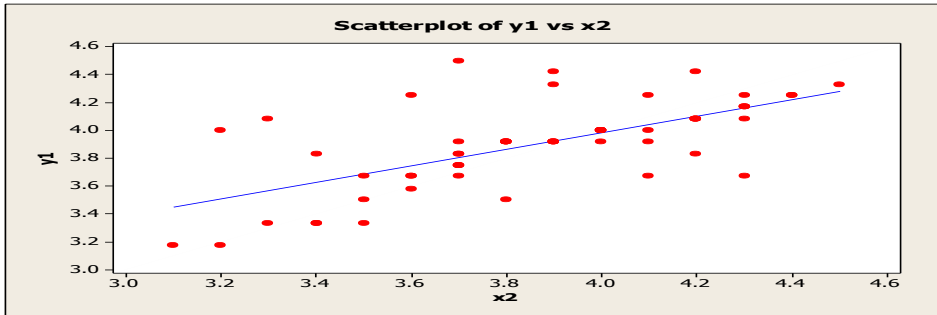
لمتغيرات	أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية	لرضا عن الدخل الحالي
أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية	معامل ارتباط بيرسون	٠,٦٦١
	المعنوية	٠,٠٠
الرضا عن الدخل الحالي	معامل ارتباط بيرسون	١
	المعنوية	٠,٦٦١

من خلال الجدول السابق نستطيع استنتاج ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن الدخل الحالي حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٥% وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن الدخل الحالي.
- وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق الرضا عن الدخل الحالي حيث إشارة معامل الارتباط موجبة، وهذا يعنى وجود علاقة إيجابية.

٢/١ شكل الانتشار:

الشكل التالي يعرض شكل انتشار العلاقة علي اعتبار بعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية (x_2) ممثلاً من خلال المحور السيني، الرضا عن الدخل الحالي (y_1) ممثلاً من خلال المحور الصادي وقد جاءت نتائج الشكل علي النحو التالي :



نتائج شكل الانتشار للعلاقة بين بُعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، والرضا عن الدخل الحالي من نتائج الشكل السابق يتضح أن العلاقة بين بعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، الرضا عن الدخل الحالي تأخذ الشكل الخطي (Linear Forum) كما توجهات العلاقة إيجابية أي أن العلاقة طردية أي انه بزيادة أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية يزيد تحقيق الرضا عن الدخل الحالي. وقد يبدو من النتائج المبينة بالشكل أن العلاقة متوسطة وهو ما يتضح من خلال قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.436$).

٣/١ - تقدير معالم النموذج:

باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square) وفي ضوء نتائج شكل الانتشار في الخطوة السابقة تم التوصل إلى أن النموذج على النحو التالي:

$$y_1 = 1.607 + 0.594 x_2$$

حيث أن :

بُعد تحقيق الرضا عن الدخل الحالي يرمز له بالرمز (y_1)

بُعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية يرمز لها بالرمز (x_1)

كما أكدت النتائج على طردية العلاقة بين الرضا عن الدخل الحالي (متغير تابع)، أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية (متغير مستقل). أي أنه يوجد تأثير طردي لأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية على تحقيق الرضا عن الدخل الحالي.

٤/١ - الاختبارات المختلفة على النموذج:

الجدول التالي يعرض بعض الاختبارات للنموذج المقدر.

نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتأثير بُعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية على تحقيق الرضا عن الدخل الحالي

المعالم	القيمة المقدرة	T test	P-value	الدلالة الإحصائية	عامل التحديد (ر ^٢)
الجزء الثابت	١,٦٠٧	٤,٧٤٨	*٠,٠٠	دالة	٠,٤٣٦
الرضا عن الدخل الحالي	٠,٥٩٤	٦,٨١٧	*٠,٠٠	دالة	
الخطأ المعياري للنموذج = ٠,٢٢٩					
قيمة اختبار (ف) = ٤٦,٤٧٢					
درجة الحرية = ١					
٦٠					
مستوي الدلالة = *٠,٠٠					

* تشير إلى المعنوية عند مستوي معنوية ٠,٠٥.

- أكدت نتائج الجدول السابق على معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث أكد على ذلك قيمة اختبار "ف" (ف المحسوبة = ٤٦,٤٧٢) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوي معنوية ٠.٠٥ وذلك بدرجات حرية (١, ٦٠).
- إشارة معامل الانحدار موجبة للمتغير المستقل، فإن ذلك يعنى أن العلاقة بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن الدخل الحالي علاقة طردية، بمعنى أن الزيادة فى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تؤدي إلى الزيادة الرضا عن الدخل الحالي.
- إن زيادة في أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بمقدار وحدة واحدة يؤدي ذلك إلى تغير طردي في الرضا عن الدخل الحالي بمقدار ٠,٥٩٤ وحدة تقريباً.
- أن مستوي الدلالة لاختبار T-test للمتغير المستقل مع المتغير التابع هي ٠,٠٠ ، وهي أقل من مستوي معنوية ٥% وهذا يدل على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن الدخل الحالي.
- يوضح معامل التحديد R2 النسبة المئوية للتفسيرات التي يستطيع تفسيرها أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للتغيرات التي تطرأ على تحقيق الرضا عن الدخل الحالي وهي ٤٣,٦% .
- أكدت قيمة الخطأ المعياري (٠,٢٢٩) على عدم وجود فروق كبيرة بين القيمة الحقيقية تحقيق الرضا عن الدخل الحالي والقيم المتنبأ بها من خلال نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث أن قيمة الخطأ المعياري محدودة نسبياً.

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرض الثالث وصحة الفرض البديل القائل:
" توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وبين الرضا عن الدخل الحالي".

نتائج اختبار صحة الفرض الرابع للدراسة:
لاختبار صحة الفرض الرابع للدراسة: "هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الاداء المتبع".

قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والذي سوف يتم عرض نتائجه من خلال الخطوات التالية:

أ. معامل الارتباط بيرسون: وذلك عن طريق حساب قيمة معامل الارتباط بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الاداء.

ب. اكتشاف الشكل الرياضي للعلاقة: وسوف يتم ذلك من خلال إجراء شكل الانتشار Scatter Diagram وذلك على اعتبار أهمية تنوع أساليب التدريب كمتغير مستقل (مفسرة) وتحقيق الرضا عن أسلوب تقييم الاداء كمتغير تابع.

ج. تقدير معالم النموذج: في ضوء معرفة الشكل الرياضي للعلاقة يتم تقدير النموذج وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square (OLS).

د. إجراء الاختبارات المختلفة على النموذج: حيث يتم إجراء بعض الاختبارات على النموذج بشكل عام ومعالمه المختلفة وكذلك بعض المقاييس الأخرى. وفيما يلي نتائج اختبار صحة الفرض الأول للدراسة:

١/١ قياس مدى قوة العلاقة بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الاداء (معامل الارتباط)

يوضح الجدول التالي معامل ارتباط بيرسون لأهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الاداء ومستوى المعنوية.

معامل ارتباط بيرسون بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الأداء

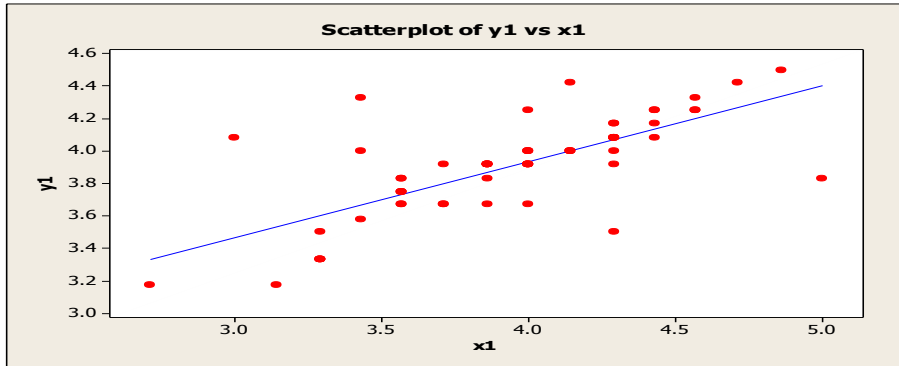
المتغيرات	أهمية تنوع أساليب التدريب		الرضا عن أسلوب تقييم الأداء
أهمية تنوع أساليب التدريب	معامل ارتباط بيرسون	١	٠,٧٢١
	المعنوية		٠,٠٠
الرضا عن أسلوب تقييم الأداء	معامل ارتباط بيرسون	٠,٧٢١	١
	المعنوية	٠,٠٠	

من خلال الجدول السابق نستطيع استنتاج ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الأداء حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٥% وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط بين أهمية تنوع أساليب التدريب و الرضا عن أسلوب تقييم الأداء.
- وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الأداء حيث إشارة معامل الارتباط موجبة، و هذا يعنى وجود علاقة إيجابية.

٢/١ شكل الانتشار:

الشكل التالي يعرض شكل انتشار العلاقة علي اعتبار بعد أهمية تنوع أساليب التدريب (X_1) ممثلاً من خلال المحور السيني، تحقيق الرضا عن أسلوب تقييم الأداء (Y_1) ممثلاً من خلال المحور الصادي وقد جاءت نتائج الشكل علي النحو التالي:



نتائج شكل الانتشار للعلاقة بين بُعد أهمية تنوع أساليب التدريب، والرضا عن أسلوب تقييم الاداء من نتائج الشكل السابق يتضح أن العلاقة بين بعد أهمية تنوع أساليب التدريب، و الرضا عن أسلوب تقييم الاداء تأخذ الشكل الخطي (Linear Forum) كما توجهات العلاقة إيجابية أي أن العلاقة طردية أي انه بزيادة أهمية تنوع أساليب التدريب يزيد تحقيق الرضا عن أسلوب تقييم الاداء. وقد يبدو من النتائج المبينة بالشكل أن العلاقة متوسطة وهو ما يتضح من خلال قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.520$).

٣/١ - تقدير معالم النموذج: باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square) وفي ضوء نتائج شكل الانتشار في الخطوة السابقة تم التوصل إلى أن النموذج على النحو التالي :

$$y_1 = 2.057 + 0.470 x_1$$

حيث أن :

- (y₁) بُعد تحقيق فعالية التدريب يرمز له بالرمز
 (x₁) بُعد أهمية الرضا عن أسلوب تقييم الاداء يرمز لها بالرمز

كما أكدت النتائج على طردية العلاقة بين تحقيق فعالية الرضا عن أسلوب تقييم الاداء (متغير تابع)، أهمية تنوع أساليب التدريب (متغير مستقل). أي أنه يوجد تأثير طردي لأهمية تنوع أساليب التدريب على تحقيق الرضا عن أسلوب تقييم الاداء.

٤/١ - الاختبارات المختلفة على النموذج:

الجدول التالي يعرض بعض الاختبارات للنموذج المقدر.

جدول نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتأثير بُعد أهمية تنوع أساليب التدريب على الرضا عن أسلوب تقييم الاداء

معامل التحديد (r ^٢)	الدلالة الإحصائية	P-value	T test	القيمة المقدره	المعالم
٠,٥٢٠	دالة	*٠,٠٠	٨,٩٠٨	٢,٠٥٧	الجزء الثابت
	دالة	*٠,٠٠	٨,٠٦٣	٠,٤٧٠	الرضا عن أسلوب تقييم الاداء
الخطأ المعياري للنموذج = ٠,٢١٢ قيمة اختبار (ف) = ٦٥,٠١٨ درجة الحرية = 60.1 مستوي الدلالة = *٠,٠٠					

* تشير إلى المعنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥.

- أكدت نتائج الجدول السابق على معنوية نموذج الإنحدار الخطي البسيط حيث أكد على ذلك قيمة اختبار "ف" (ف المحسوبة = ٦٥,٠١٨) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وذلك بدرجات حرية (٦٠, ١).

- إشارة معامل الانحدار موجبة للمتغير المستقل، فإن ذلك يعنى أن العلاقة بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الاداء علاقة طردية، بمعنى أن الزيادة فى أهمية تنوع أساليب التدريب تؤدي إلى الزيادة تحقيق الرضا عن أسلوب تقييم الاداء.

- إن زيادة في أهمية تنوع أساليب التدريب بمقدار وحدة واحدة يؤدي ذلك إلى تغير طردي في تحقيق الرضا عن أسلوب تقييم الاداء بمقدار ٠,٤٧٠ وحدة تقريباً.

- أن مستوى الدلالة لاختبار T-test للمتغير المستقل مع المتغير التابع هي ٠,٠٠ ، وهي أقل من مستوى معنوية ٥% و هذا يدل على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تنوع أساليب التدريب الرضا عن أسلوب تقييم الاداء.
- يوضح معامل التحديد R2 النسبة المئوية للتفسيرات التي يستطيع تفسيرها أهمية تنوع أساليب التدريب للتغيرات التي تطرأ على تحقيق الرضا عن أسلوب تقييم الاداء وهي ٥٢% .
- أكدت قيمة الخطأ المعياري (٠,٢١٢) على عدم وجود فروق كبيرة بين القيمة الحقيقية تحقيق الرضا عن أسلوب تقييم الاداء والقيم المتنبأ بها من خلال نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث أن قيمة الخطأ المعياري محدودة نسبياً.

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرض الثاني وصحة الفرض البديل القائل:
" توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تنوع أساليب التدريب وبين الرضا عن أسلوب تقييم الاداء ".
الرضا عن أسلوب تقييم الاداء ."

نتائج اختبار صحة الفرض الرابع للدراسة:

ينص الفرض الرابع للدراسة على ما يلي " H01.4 " هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب والرضا عن أسلوب الترقية المتبع ".
قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والذي سوف يتم عرض نتائجه من خلال الخطوات التالية :

أ. معامل الارتباط بيرسون

وذلك عن طريق حساب قيمة معامل الارتباط بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن أسلوب الترقية.

ب. اكتشاف الشكل الرياضي للعلاقة :

وسوف يتم ذلك من خلال إجراء شكل الانتشار Scatter Diagram وذلك على اعتبار أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية كمتغير مستقل (مفسرة) وتحقيق الرضا عن أسلوب الترقية كمتغير تابع.

ج. تقدير معالم النموذج :

في ضوء معرفة الشكل الرياضي للعلاقة يتم تقدير النموذج وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى (OLS) Ordinary Least Square .

د. إجراء الاختبارات المختلفة على النموذج :

حيث يتم إجراء بعض الاختبارات على النموذج بشكل عام ومعالمه المختلفة وكذلك بعض المقاييس الأخرى.

وفيما يلي نتائج اختبار صحة الفرض الأول للدراسة:

١/١ قياس مدى قوة العلاقة بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق الرضا عن أسلوب الترقية (معامل الارتباط)

يوضح الجدول معامل ارتباط بيرسون لأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق الرضا عن أسلوب الترقية ومستوى المعنوية.

معامل ارتباط بيرسون بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق الرضا عن أسلوب الترقية

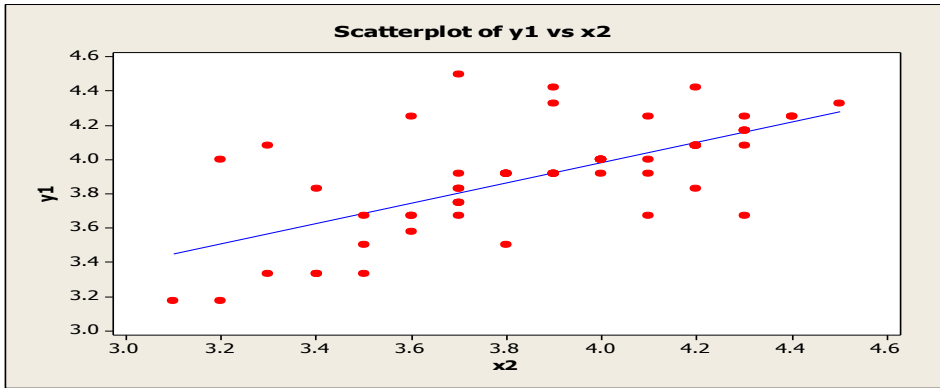
المتغيرات	أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية		الرضا عن أسلوب الترقية
أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية	معامل ارتباط بيرسون	١	٠,٦٦١
	المعنوية		٠,٠٠
الرضا عن أسلوب الترقية	معامل ارتباط بيرسون	٠,٦٦١	١
	المعنوية	٠,٠٠	

من خلال الجدول السابق نستطيع استنتاج ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن أسلوب الترقية حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٥% وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن أسلوب الترقية.
- وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق والرضا عن أسلوب الترقية حيث إشارة معامل الارتباط موجبة، وهذا يعنى وجود علاقة إيجابية.

٢/١ شكل الانتشار:

الشكل التالي يعرض شكل انتشار العلاقة علي اعتبار بعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية (x_2) ممثلاً من خلال المحور السيني، الرضا عن أسلوب الترقية (y_1) ممثلاً من خلال المحور الصادي وقد جاءت نتائج الشكل علي النحو التالي :



نتائج شكل الانتشار للعلاقة بين بُعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، والرضا عن أسلوب الترقية من نتائج الشكل السابق يتضح أن العلاقة بين بعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية، والرضا عن أسلوب الترقية تأخذ الشكل الخطي (Linear Forum) كما توجهات العلاقة إيجابية أي أن العلاقة طردية أي انه بزيادة أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية يزيد تحقيق والرضا عن أسلوب الترقية. وقد يبدو من النتائج المبينة بالشكل أن العلاقة متوسطة وهو ما يتضح من خلال قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.436$).

٣/١ - تقدير معالم النموذج:

باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square) وفي ضوء نتائج شكل الانتشار في الخطوة السابقة تم التوصل إلى أن النموذج على النحو التالي:

$$y_1 = 1.607 + 0.594 x_2$$

حيث أن :

بُعد تحقيق والرضا عن أسلوب الترقية يرمز له بالرمز (y_1)

بُعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية يرمز لها بالرمز (x_1)

كما أكدت النتائج على طردية العلاقة بين الرضا عن أسلوب الترقية (متغير تابع)، أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية (متغير مستقل). أي أنه يوجد تأثير طردي لأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية على تحقيق الرضا عن أسلوب الترقية.

٤/١ - الاختبارات المختلفة على النموذج:

الجدول التالي يعرض بعض الاختبارات للنموذج المقدر.

جدول نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتأثير بُعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية على تحقيق الرضا عن أسلوب الترقية

المعالم	القيمة المقدرة	T test	P-value	الدلالة الإحصائية	عامل التحديد (r^2)
الجزء الثابت	١,٦٠٧	٤,٧٤٨	*٠,٠٠	دالة	٠,٤٣٦
الرضا عن أسلوب الترقية	٠,٥٩٤	٦,٨١٧	*٠,٠٠	دالة	
الخطأ المعياري للنموذج = ٠,٢٢٩		قيمة اختبار (ف) = ٤٦,٤٧٢		درجة الحرية = ١	
		٦٠			
		مستوي الدلالة = *٠,٠٠			

* تشير إلى المعنوية عند مستوي معنوية ٠,٠٥.

- أكدت نتائج الجدول السابق على معنوية نموذج الإنحدار الخطي البسيط حيث أكد على ذلك قيمة اختبار "ف" (ف المحسوبة = ٤٦,٤٧٢) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوي معنوية ٠,٠٥ وذلك بدرجات حرية (١, ٦٠).

- إشارة معامل الانحدار موجبة للمتغير المستقل، فإن ذلك يعنى أن العلاقة بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن أسلوب الترقية علاقة طردية، بمعنى أن الزيادة فى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية تؤدي إلى الزيادة الرضا عن أسلوب الترقية.
- إن زيادة فى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بمقدار وحدة واحدة يؤدي ذلك إلى تغير طردي فى الرضا عن أسلوب الترقية بمقدار ٠,٥٩٤ وحدة تقريباً.
- أن مستوي الدلالة لاختبار T-test للمتغير المستقل مع المتغير التابع هي ٠,٠٠٠، وهي أقل من مستوي معنوية ٥% و هذا يدل على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية والرضا عن أسلوب الترقية.
- يوضح معامل التحديد R2 النسبة المئوية للتفسيرات التي يستطيع تفسيرها أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية للتغيرات التي تطرأ على تحقيق الرضا عن أسلوب الترقية وهي ٤٣,٦%.
- أكدت قيمة الخطأ المعياري (٠,٢٢٩) على عدم وجود فروق كبيرة بين القيمة الحقيقية تحقيق الرضا عن أسلوب الترقية والقيم المتنبأ بها من خلال نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث أن قيمة الخطأ المعياري محدودة نسبياً.

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرض الثالث وصحة الفرض البديل القائل:
" توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وبين الرضا عن أسلوب الترقية "

نتائج اختبار صحة الفرض الثالث للدراسة:

لاختبار صحة الفرض الثالث للدراسة: "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بالتدريب وبين الرضا الوظيفي في المنظمة"
قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط والذي سوف يتم عرض نتائجه من خلال الخطوات التالية :

- أ. معامل الارتباط بيرسون: وذلك عن طريق حساب قيمة معامل الارتباط بين الاهتمام بالتدريب والرضا الوظيفي.
- ب. اكتشاف الشكل الرياضي للعلاقة: وسوف يتم ذلك من خلال إجراء شكل الانتشار Scatter Diagram وذلك على اعتبار الاهتمام بالتدريب كمتغير مستقل (مفسرة) والرضا الوظيفي كمتغير تابع.
- ج. تقدير معالم النموذج: في ضوء معرفة الشكل الرياضي للعلاقة يتم تقدير النموذج وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square (OLS).
- د. إجراء الاختبارات المختلفة على النموذج: حيث يتم إجراء بعض الاختبارات على النموذج بشكل عام ومعالمه المختلفة وكذلك بعض المقاييس الأخرى.

وفيما يلي نتائج اختبار صحة الفرض الأول للدراسة:
 ١/١ قياس مدى قوة العلاقة بين الاهتمام بالتدريب والرضا الوظيفي (معامل الارتباط)

يوضح الجدول معامل ارتباط بيرسون للاهتمام بالتدريب والرضا الوظيفي
 معامل ارتباط بيرسون بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وتحقيق الرضا الوظيفي

المتغيرات	الاهتمام بالتدريب		الرضا الوظيفي
الاهتمام بالتدريب	١	معامل ارتباط بيرسون	٠,٧٠٦
		المعنوية	٠,٠٠
الرضا الوظيفي	٠,٧٠٦	معامل ارتباط بيرسون	١
	٠,٠٠	المعنوية	

من خلال الجدول السابق نستطيع استنتاج ما يلي:

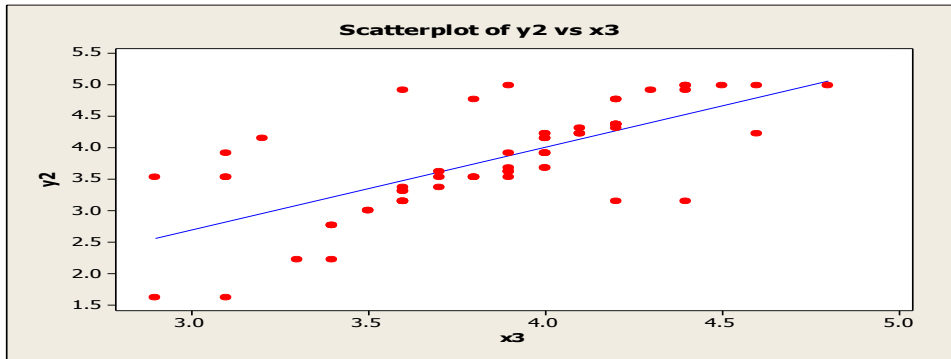
- وجود علاقة ارتباط بين الاهتمام بالتدريب والرضا الوظيفي حيث أن مستوى المعنوية أقل من 5% وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط بين الاهتمام بالتدريب والرضا الوظيفي.

- وجود علاقة ارتباط طردية (إيجابية) بين الاهتمام بالتدريب والرضا الوظيفي حيث إشارة معامل الارتباط موجبة، وهذا يعني وجود علاقة إيجابية.

شكل الانتشار:

الشكل التالي يعرض شكل انتشار العلاقة على اعتبار بعد الاهتمام بالتدريب (x_3) ممثلاً من خلال المحور السيني، الرضا الوظيفي (y_2) ممثلاً من خلال المحور الصادي

وقد جاءت نتائج الشكل على النحو التالي:



نتائج شكل الانتشار للعلاقة بين بُعد الاهتمام بالتدريب، وتحقيق الرضا الوظيفي من نتائج الشكل السابق يتضح أن العلاقة بين بعد الاهتمام بالتدريب، وتحقيق الرضا الوظيفي تأخذ الشكل الخطي (Linear Forum) كما توجهات العلاقة إيجابية أي أن العلاقة طردية أي انه بزيادة الاهتمام بالتدريب يزيد الرضا الوظيفي. وقد يبدو من النتائج المبينة بالشكل أن العلاقة متوسطة وهو ما يتضح من خلال قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,498$).

٣/١ - تقدير معالم النموذج: باستخدام طريقة المربعات الصغرى (Ordinary Least Square) وفي ضوء نتائج شكل الانتشار في الخطوة السابقة تم التوصل إلى أن النموذج على النحو التالي :

$$y_2 = 1.271 + 1.321x_3$$

حيث أن :

بُعد الرضا الوظيفي يرمز له بالرمز (y_2)
بُعد الاهتمام بالتدريب يرمز لها بالرمز (x_3)

كما أكدت النتائج على طردية العلاقة بين الرضا الوظيفي (متغير تابع)، الاهتمام بالتدريب (متغير مستقل). أي أنه يوجد تأثير طردي للاهتمام بالتدريب على الرضا الوظيفي.

٤/١ - الاختبارات المختلفة على النموذج :

الجدول التالي يعرض بعض الاختبارات للنموذج المقدر.

جدول نتائج النموذج والاختبارات المختلفة لتأثير بُعد أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية على تحقيق الرضا الوظيفي

معالم	قيمة المقدرة	T tes	P-value	لدلالة الإحصائية	عامل التحديد (r^2)
الجزء الثابت	١,٢٧١	٢,٩١٤	*٠,٠٢٠	دالة	٠,٤٩٨
الرضا الوظيفي	١,٣٢١	٧,٧٢٠	*٠,٠٠	دالة	
الخطأ المعياري للنموذج = ٠,٥٧٧					
قيمة اختبار (ف) = ٥٩,٦٠٣					
درجة الحرية = ١					
مستوي الدلالة = *٠,٠٠					

* تشير إلى المعنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥.

- أكدت نتائج الجدول السابق على معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث أكد على ذلك قيمة اختبار "ف" (ف المحسوبة = ٥٩,٦٠٣) مما يؤكد على دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وذلك بدرجات حرية (١, ٦٠).

- إشارة معامل الانحدار موجبة للمتغير المستقل، فإن ذلك يعنى أن العلاقة بين الاهتمام بالتدريب والرضا الوظيفي علاقة طردية، بمعنى أن الزيادة فى الاهتمام بالتدريب تؤدي إلى الزيادة الرضا الوظيفي.
- إن زيادة في الاهتمام بالتدريب بمقدار وحدة واحدة يؤدي ذلك إلى تغير طردي في الرضا الوظيفي بمقدار ٣٢١,١ وحدة تقريباً.
- أن مستوي الدلالة لاختبار T-test للمتغير المستقل مع المتغير التابع هي ٠,٠٠٠، وهي أقل من مستوي معنوية ٥% وهذا يدل على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بالتدريب والرضا الوظيفي.
- يوضح معامل التحديد R2 النسبة المئوية للتفسيرات التي يستطيع تفسيرها الاهتمام بالتدريب للتغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي وهي ٤٣,٦%.
- أكدت قيمة الخطأ المعياري (٠,٥٧٧) على عدم وجود فروق كبيرة بين القيمة الحقيقية الرضا الوظيفي والقيم المتنبأ بها من خلال نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث أن قيمة الخطأ المعياري محدودة نسبياً.

من العرض السابق يتضح عدم صحة الفرض الرابع وصحة الفرض البديل القائل: "توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بالتدريب وبين الرضا الوظيفي في المنظمة".

النتائج:

من خلال الدراسة الميدانية توصلت الباحثة للنتائج التالية:

- ١- أهم عناصر فعالية البرنامج التدريبي هي:
 - أ. تعمل البرامج التدريبية التي عقدت بالشركة على تنمية المهارات السلوكية والفنية للمتدربين.
 - ب. إنجاز الأعمال المطلوبة بالمواصفات المحددة وفي الوقت المطلوب من لأهم وسائل الحكم علي فعالية التدريب.
 - ج. تغيير الأنماط السلوكية في أداء الأعمال من سمات البرنامج التدريبي الناجح.

٢- أهم عناصر أهمية تنوع أساليب التدريب هي:

- أ- تنوع أساليب التدريب يساعد علي تحقيق أهداف البرنامج التدريبي بالشركة.
- ب- يساعد تنوع أساليب التدريب علي تحقيق عنصر المشاركة والتفاعل من جانب المتدربين مع المدرب.
- ج- تجانس المتدربين وفقا للموضوعات المراد تناولها يساعد علي إختيار أسلوب التدريب الملائم للبرنامج التدريبي.

٣- أهم عناصر الاهتمام بالتدريب هي:

- أ- يوجد خطة واضحة بالشركة لتنفيذ برامج التدريب بالشركة.
 - ب- يتوافر لدي المنظمة الوسائل الكافية لتنفيذ البرامج التدريبية.
 - ج- يتم تخصيص وقتا كافيا لمناقشة ومحاورة موضوعات الدورة مع المدرب.
- ## ٤- أهم عناصر تحديد الاحتياجات التدريبية هي:

- أ- أن تحديد الاحتياجات التدريبية يساعد علي صياغة ورسم سياسة تدريبية فعالة بالشركة.
- ب- أن تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة دقيقة وواضحة يساعد علي توفير البيانات والمعلومات للإدارات والأقسام والمرتبطة بأنشطة التدريب.
- ج- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية علي إختيار أساليب التدريب الملائمة وفقا للمنظمة المحددة.

٥- أهم عناصر الرضا الوظيفي في الشركة وهي:

- أ- يساعد الرضا الوظيفي علي زيادة مثالية العامل.
- ب- يلعب الرضا الوظيفي دوراً هام في تغيير الاتجاهات السلبية تجاه قيم المنظمة ورسالتها.
- ج- يساعد الرضا الوظيفي علي اكتساب مهارة التفكير والتأمل وتحقيق عنصر الإبداع في الأداء.

٦- تم إثبات صحة الفروض التالية:

- توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المسؤولين نحو فعالية برامج التدريب والرضا عن الوظيفة الحالية.

- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المسؤولين نحو فعالية برامج التدريب والرضا عن الدخل الحالي.
- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المسؤولين نحو فعالية برامج التدريب والرضا عن أسلوب تقييم الأداء المتبع .
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تنوع أساليب التدريب والرضا عن أسلوب الترقية المتبع " .
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وبين الرضا عن الرئيس في العمل .
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام بالتدريب وبين الرضا عن الزملاء في العمل .

التوصيات:

- ١ . توفير وتقييم البرامج والاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال تصميم الوظائف بالشكل الذي يعطي العاملين قدر من الحرية والاستقلالية والرقابة الذاتية والمسئولية على وظائفهم وذلك بهدف رفع كفاءة العاملين من خلال تحسين قدراتهم والذي من شأنه تحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء مع منح العاملين التمكين لوظائفهم بالشكل الذي يضمن معالجة القصور التي تؤثر على أدائهم .
- ٢ . بذل الجهود في تحديد الفئة المستهدفة للتدريب من خلال ربط التدريب بتقييم الأداء السنوي للموظف حت يمكن الوقوف على نقاط الضعف للموظف وتحديد احتياجاته التدريبية .
- ٣ . ضرورة تحري الرؤساء الدقة في ترشيح مرؤوسيههم للدورات التي تتناسب مع طبيعة أعمالهم بناء على التنسيق الفعال بين الوحدات الإدارية المعينة ووفقاً للمعايير الموضوعية مع تجنب العلاقات الشخصية في الترشيح .
- ٤ . ربط العملية التدريبية بشكاوي العملاء والتي يمكن من خلالها تحديد مشكلات الكفاءة لدي الموظفين .

٥. تبني الشركة لمفهوم الرضا الوظيفي وتحقيق التوازن بين أساليب التقييم والعائد المناسب وتوفير بيئة عمل مناسبة من أجل التوسع في الاستثمار وفي القدرات البشرية المتاحة.
٦. تركيز اهتمام الشركة وقيادتها بتفعيل أساليب الرضا الوظيفي والاستفادة من التجارب السابقة في حل المشكلات وتحسين أساليب العمل وتطوير مخرجات الأداء.
٧. ضرورة إعادة النظر في محتوى التدريب باعتباره أكثر العوامل تأثيراً على دوافع العمل للموظفين بالشركة .
٨. ضرورة العمل على مراجعة كافة مكونات منظومة التدريب وذلك لتطوير مهام الموظف العام مع التركيز على الدورات التدريبية المساعدة من أجل تبسيط إجراءات العمل وبعث روح التطوير والتجديد لدى الموظفين.
٩. ضرورة العمل على مراجعة الاتجاهات والقيم الوظيفية والسلوكية للموظفين في ضوء سياسات العمل من معالجة وتحسين الظروف النفسية والاجتماعية لتحقيق درجة عالية من العدالة والمساواة والاستقرار الوظيفي.
١٠. ضرورة تبني فكرة للربط بين مخرجات التدريب وتطوير الموارد البشرية.
١١. توفير المناخ الملائم الذي تتم فيه العملية التدريبية لما يحدثه ذلك من أثر طيب في نفوس المتدربين.
١٢. أن يهدف البرنامج التدريبي إلى معالجة المشكلات التي يواجهها المتدربون في مجال عملهم.
١٣. أن يتم تشجيع المتدربين على عمليات التفكير التحليلي بهدف الوصول إلى حلول غير تقليدية للمشكلات التي يتناولها البرنامج التدريبي.
١٤. اختيار المدرب للأسلوب الفعال لتنفيذ البرنامج التدريبي والذي يستحوذ على اهتمام المتدربين ويتلائم مع المادة التدريبية.
١٥. أن يناسب أسلوب تنفيذ البرنامج التدريبي ومدى العمق والشمول المطلوب في عرض محتويات البرنامج من موضوعات.

قائمة المراجع أولاً: المراجع العربية ١ - الكتب:

- ١- أبو النصر، مدحت محمد، تنمية مهارات بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدي العاملين داخل المنظمة، القاهرة: ايتراك للطباعة ٢٠٠٥.
- ٢- أبو بكر، مصطفى محمود، الموارد البشرية - مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠٠٤.
- ٣- السيد، محمود محمد، مبادئ الإدارة - مدخل وظيفي، كلية التجارة - جامعة عين شمس، ٢٠٠٦.
- ٤- اللوزي، موسي، التنمية الإدارية، عمان: دار وائل للطباعة والنشر، ٢٠٠١.
- ٥- الهواري، سيد التنظيم، (الهياكل و السلوكيات والنظم)، القاهرة: مكتبة كلية التجارة-جامعة عين شمس، ١٩٨٠.
- ٦- العطية، ماجدة، سلوك المنظمة "سلوك الفرد والجماعة" عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.
- ٧- بازرعة، محمد صادق، بحوث التسويق للتخطيط والرقابة، دار النهضة العربية، ١٩٩٥.
- ٨- بو سنيينة، الصديق منصور والفراسي، سليمان، الموارد البشرية - أهميتها - تنظيمها - مسؤوليتها - مهامها، الجماهيرية العظمي - طرابلس، ٢٠٠٣.
- ٩- حافظ، إجلال عبد المنعم وآخرون، أساسيات إدارة الأعمال، القاهرة: مطابع الدار الهندسية، ٢٠٠١.
- ١٠- خطاب، عايدة سيد، وآخرون العلوم السلوكية، كلية التجارة - جامعة عين شمس، ٢٠٠٤.
- ١١- خطاب، عايدة سيد، العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، القاهرة: مكتبة الأكاديمية، عين شمس، الأهرام، دار الفكر العربي، ٢٠٠١.
- ١٢- درويش، محمد وآخرون، إدارة الإنتاج والعمليات، القاهرة: مكتبة كلية الاقتصاد جامعة - عين شمس، ٢٠٠٢.
- ١٣- زين الدين، فريد، المنهج العلمي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة على المؤسسات العربية، القاهرة: دار النهضة العربية، ١٩٩٦.
- ١٤- سيد مصطفى، أحمد، إدارة البشر - الأصول والمهارات، كلية التجارة - جامعة عين شمس، ٢٠٠٢.
- ١٥- هلال، محمد عبد الغنى، مهارات إدارة الجودة الشاملة في التدريب، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٠٠٠.

٢ - أبحاث ودراسات ومقالات منشورة.

- ١- البكري شاهين، محمد عبد التواب، أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بسلوكيات المواطنة التنظيمية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة- جامعة عين شمس، العدد الأول، ٢٠٠١.
- ٢- العامري، أحمد بن سالم، السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومي، المجلة العربية للعلوم الإدارية- المجلد التاسع- العدد الأول، ٢٠٠٢.
- ٣- الطعمنة، محمد، الثقافة التنظيمية وإدارة الجودة الشاملة مع التطبيق علي بعض وحدات القطاع العام في الأردن، (المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال - جامعة حلوان، ٢٠٠١).
- ٤- محمد زايد، عادل، تحليل تأثير القيادة في تنمية العاملين- دراسة ميدانية، المحلة العربية للعلوم الإدارية - المجلد السادس- العدد الثاني- مايو ١٩٩٦.

٣- أبحاث غير منشورة:

- ١- بن عبود، علي أحمد ثاني، إدارة الجودة الشاملة مدخل متكامل لتطوير الأداء بالدوائر المحلية بحكومة دبي، رسالة ماجستير غير منشوره، مكتبة كلية التجارة-جامعه عين شمس، ٢٠٠٣.
- ٢- جبلاق، علي محمد، تقييم اتجاهات المديرين نحو تطبيق توكيد الجودة والإدارة البيئية دراسة ميدانية علي الشركات الحاصلة علي الايزو ١٤٠٠٠ رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة كلية التجارة- جامعة عين شمس، ٢٠٠٢.
- ٣- زاهر، بسام حسن، مدخل متكامل مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة بالتطبيق علي شركات قطاع الأعمال العام، رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة كلية التجارة-جامعة عين شمس، ١٩٩٨.
- ٤- عودة، إيمان إبراهيم، نموذج مقترح لتخطيط المسار المهني للقيادات النسائية بالتطبيق علي شركات الأوبية، رسالة دكتوراه غير منشورة، مكتبة كلية التجارة- جامعة عين شمس، ١٩٩٩.
- ٥- مغير الخبيلي، مغير خميس، نموذج مقترح لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق علي الدوائر المحلية لإمارة أبو ظبي، رسالة دكتوراه غير منشورة مكتبة كلية التجارة- جامعة عين شمس، ٢٠٠٣.

ثانيا : المراجع الأجنبية

Books:

- 1- ball. et al,international business the challenge of global competition, the grow-hill companies, inc 1996,p270.

- 2- de genzo, david a& robbins, Stephen p, human recourse management, copyright by john wiley & sons, ins 1996, p237
- 3-donnely, james h& et al, fundamentals of management, by the mc grow – hill companies inc 1998, p345
- 4- greenberge , Jerald & baron, Robert a, behavior in organizations , by prentice – hall 2000 , p445 .
- 5-griffin. R, management houghtom Mifflin company, 1993, p392
- 6-hellriegel & et al , organizational behaviour, new york, 1992, p418
- 7-john, cary & saks, alan m , organizational behaviour , person education canda copyright 2001, p272.
- 8-joseph f .hair et al .multivariate data analysis, 5th ed ,USA: prentice – hall, INC, 1998.
- 9-K.Aswathappa, human resource and personal management, tata mcgraw-hill publishing company limited , 2002, p180
- 10-thompson, Arthur a & Strickland 111, A.J, strategic management, exclusive rights by the mc mcgraw-hill companies, copyright 2003, p425
- 11-vecchio, Robert p, orgniational behaviour- core concepts- copyright, 200, p148.

Periodicals :

- 1- agus arawati, the structural linkages between TQM, prodct Quality performance , and business performance : preliminary empirical study in electronics companies
singapore management review, V.27, n.1, 2005
- 2- AKUS mualla billing, T Q M readiness level perceived by the admins trotors for the central organization of the ministry of motional education in tukey . total quality
management & business, excellence Abingdon , V.10, n.11, 2003

- 3-anders skogstad & einarsen stale, the importance of a change-centred leadership style in four organizational cultures, journal of , management,Scandinavian,1999 .
- 4-anonymous, sustaining a quality initiative: how leadership and culture are key to success, measuring business excellence 2000 .
- 5-arditi dania & gunaydin h. murat,total quality management in the construction process, journal of project management,v.15,n.4,1997.
- 6- asubonteng , patrick et al . A lightning information system for effective total quality management implementation in health care organization , international journal of total quality management , v . 10 , N.11,1999.
- 7- atwater leanne E & SDANGLER WILIAM D , TRANSFORMMATION LEADERSHIP AND TEAM PERFORMANCE , JOURNAL OF organizationall change mangement , v , 17 , n .2.2004
- 8- au yrace &choi ivan , facilitating implementation of total quality mangment through information technology , information &mangment 1999
- 9- blanton codfley A , 10 trends of total quality executive . excellence , v . 12 . n 7 . 1995
- 10- boggs w. brady , TQM AND ORGANIZATIONAL culture the quality mangement , the quality mangement journal , 2004
- 11-bycio & et al (1995) , further assessment bass`s (1995) conceptualization of transactional and transformational leadership journal of applied psychology
- 12- bohan george p , “ focus the strategy to achieve results “ millwaukee , v . 28 . n . 7 . 1995
- 13- chen wen – hsien , “ the human side of total quality mangement in tawan : leadership and human resource mangement , “ the international journal of quality & reliability mangement bradford , v . 14, n . 1 , 1997

- 14- choi thomas y & behling orlando c .” top manger and TQM scuccess one more look after all these years the acadmy of mangement executive briarcliff manor , v . 11 . n1 , 1997.
- 19- hansson jonas & klefsio bengt “ acore value model for implementing total quality mangement in small organization ,”th TQM magazine bedford , v . 15 n2 , 2003.
- 20- HO samuel k & weam katrine a TQM modal for higher education and training , traning for quality . bradford , v 03 , n.2.1995
- 30- margaret jennifer . leadership style and its relationship to individual differences in personality moral orientation and ethical judgment – a – ph . d. proposal , journal of american academy of business cambridge , v .1.n.2.2003.
- 31-Marler janet h , the effect of TQM training , flexible work , and flexible technology on continuous improvement , journal of quality management , v .3.n2.1998.
- 32- moe & jeffery l , “ what does employee involvement “ , mean ? milwaukee , v . 28.n.7.1995.
- 33-Schuster, J, P, transformation your leadership style, Association management, 1994.