

دور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في تحسين التدريب (دراسة ميدانية في جامعة تشرين)

إيليا العباس*

د. سوما سنيطين**

(الاياداع:30 كانون الثاني 2022،القبول:14 آذار 2022)

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في التدريب، ولتحقيق هدف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج عام للبحث، حيث تمّ توزيع 82 استبانة على أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي المناصب الإدارية، وتمّ تحليل البيانات بواسطة الحزمة الاحصائية للعلوم الاقتصادية والاجتماعية (SPSS20). وقد تمثلت أهم نتائج البحث بالآتي:

- لا يتم عقد الدورات التدريبية بشكل مستمر وفي الوقت المناسب لأعضاء الهيئة التدريسية.
- توجد تسهيلات إدارية للمشاركين في الدورات التدريبية
- الرؤية الإستراتيجية للجامعة لا تأخذ بعين الاعتبار إشباع حاجات ورغبات مواردها البشرية بالمستوى المناسب.
- يوجد تأثير جوهري للتوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية. ويوصي الباحث بأن تعمل الجامعة على تطوير توجه استراتيجي اتجاه مواردها البشرية يزيد من درجة إشباع حاجات ورغبات مواردها البشرية وخاصة أعضاء الهيئة التدريسية لأنه كلما ازداد اهتمام الجامعة بمواردها البشرية كلما تحسن أداء هذه الموارد وازدادت رغبتها بالاستمرار في العمل بالجامعة.

الكلمات المفتاحية: التوجه، الاستراتيجي، الموارد، البشرية، التدريب.

*طالب دراسات عليا(دكتوراه)، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين.

**أستاذ مساعد في قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين.

The role of Strategic Orientation of Human Resources in Improving the Training (A field study at Tishreen University)

Elia Alabbas*

Dr. Soma Sleeten**

(Received:30 January 2022,Accepted:14 March 2022)

Abstract:

This study aimed to show the role of strategic Orientation of human resources in the training. To achieve the goal of this study, the descriptive analytical method was relied on as a general approach to research, where 82 questionnaires were distributed to faculty members with administrative positions, and the data was analyzed by the Statistical Package for Economic and Social Sciences (SPSS).

The most important results of the search were as follows:

- Training courses are not held continuously and in a timely manner for faculty members.
- There are administrative facilities for participants in training courses.
- The university's strategic vision does not take into account the satisfaction of the needs and desires of its human resources at the appropriate level.
- There is a significant impact of the strategic Orientation of human resources at Tishreen University on the training for faculty members.

The researcher recommends that the university develop a strategic orientation towards its human resources, that increases the degree of satisfaction of the needs and desires of its human resources, especially the faculty members, because the more the university pays attention to its human resources, the better the performance of these resources and the greater its desire to continue working at the university.

Keywords: Orientation, strategy, resources, human, training.

*Postgraduate Student (Phd), Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.

**Associate Professor, Business Management Department. Faculty of Economics, Tishreen University, LattaKia.

1-مقدمة

يساعد التدريب على تطوير مهارات وخبرات ومعارف الموارد البشرية والذي ينعكس بصورة مباشرة في تحسين أداء المورد البشري والذي يؤدي بدوره إلى تحسين مستوى جودة الخدمة التي تقدمها المنظمة وإن اهتمام المنظمة بتطوير مهارات وخبرات مواردها البشرية يشجع هذه الموارد على الاستمرار بالعمل في المنظمة حيث تعدُّ هذه الإستراتيجية أحد استراتيجيات الاحتفاظ الوظيفي، ولذا لا بد من أن تعطى هذه الإستراتيجية الاهتمام الكافي من قبل الإدارة العليا من خلال تبني هذه الإستراتيجية في رؤية ورسالة المنظمة وأهدافها الإستراتيجية المرتبطة بمواردها البشرية.

وبما أن الجامعات تعدُّ من أهم مصادر الموارد البشرية المتعلمة، وتلعب دوراً هاماً في تحقيق الازدهار والتقدم، فمن الطبيعي أن تقدم أفضل مستويات التدريب لكوادرها التعليمية لما له من دور هام في تخريج كفاءات علمية قادرة على المساهمة بصورة فعالة في إعادة الاعمار، ولذلك من الأهمية بمكان أن يكون هناك توجه استراتيجي لتعزيز استراتيجيات تدريب الكوادر التدريسية، وبناءً على ما سبق درس الباحث دور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في تحسين التدريب.

2-مشكلة البحث

من خلال دراسة استطلاعية اجراها الباحث ووزع خلالها استبانة على عشرين عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي المناصب الادارية في جامعة تشرين من مختلف الكليات وتضمنت هذه الاستبانة مجموعة من البنود، ومن هذه البنود:

- تقدم الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية دورات تدريبية داخلية متميزة
 - تقدم الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية دورات تدريبية خارجية بشكل دائم
 - تتصف الدورات التدريبية بأنها تتناسب مع احتياجات ومهام أعضاء الهيئة التدريسية
 - تساعد الدورات التدريبية التي تقدمها الجامعة في تنمية قدرات أعضاء الهيئة التدريسية
 - يوجد نظام فعال للتقويم للتحقق من أن الدورات التدريبية حققت أهدافها
 - هناك رؤية استراتيجية للجامعة خاصة بتطوير مواردها البشرية
 - تتضمن الرسالة الإستراتيجية للجامعة اهتماماً واضحاً بتطوير مواردها البشرية
 - تتضمن الاهداف الإستراتيجية للجامعة أهدافاً واضحة بتطوير مهارات وخبرات أعضاء الهيئة التدريسية
- ومن خلال إجابات أفراد العينة تبين أن هناك ضعف في مستوى الدورات المقدمة لأعضاء الهيئة التدريسية، وأن الرؤية الإستراتيجية للجامعة هي رؤية عامة ولا تشير بصورة صريحة لتطوير مواردها البشرية، وكذلك الأمر بالنسبة لرسالة الجامعة، أما بالنسبة للأهداف فهناك أهداف واضحة لتطوير مهارات وخبرات أعضاء الهيئة التدريسية ولكن لم تطبق بعد.

ومما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل الرئيس الآتي:

هل هنالك من دور للتوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في تحسين التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين؟ ويمكن تفصيل ذلك من خلال الأسئلة الفرعية الآتية:

- هل هنالك من دور للرؤيا الإستراتيجية للموارد البشرية في تحسين التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين؟
- هل هنالك من دور للرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحسين التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين؟
- هل هنالك من دور للأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية في تحسين التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين؟

3- أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

- تحديد تأثير الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
- تحديد تأثير الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.
- تحديد تأثير الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.

4- أهمية البحث:

- الأهمية النظرية:

تكمن أهمية البحث في أنه يتناول التدريب والذي يعتبر من الاستراتيجيات الهامة التي تشجع الموارد البشرية على الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنه يعنى بتطوير مهارات وخبرات ومعارف الموارد البشرية الأمر الذي يحسن من أدائها ويحسن من جودة الخدمات التي تقدمها المنظمة، وإن وجود توجه استراتيجي لدى المنظمة بما يخص مواردها البشرية سيساهم في تطوير وتنمية هذه الموارد.

- الأهمية العملية:

ولما كانت الجامعات تلعب دورا هاما في تحقيق التقدم والازدهار في المجتمع، فإن امتلاكها الكوادر التدريسية المدربة بصورة جيدة سيحسن من جودة مخرجاتها، والذي يتمثل بطاقات بشرية متعلمة قادرة على النهوض بالمجتمع، ولذلك من الأهمية بمكان أن تمتلك هذه الجامعات توجهها استراتيجيا لتطوير كوادرها التعليمية.

5- فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد تأثير جوهري للتوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في التدريب في جامعة تشرين. وينفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا يوجد تأثير جوهري للرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب في جامعة تشرين.
- لا يوجد تأثير جوهري للرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب في جامعة تشرين.
- لا يوجد تأثير جوهري للأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب في جامعة تشرين..

6- حدود البحث:

- الحدود المكانية: جامعة تشرين
- الحدود الزمانية: 2021

7- متغيرات البحث

- المتغير المستقل: التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية
- المتغير التابع: التدريب

8- منهجية البحث:

تمّ التحقق من الأهداف الموضوعية لهذا البحث واختبار مدى صحة الفرضيات من خلال الآتي:
إتباع المنهج الوصفي من خلال توصيف الظواهر موضع الدراسة من خلال البيانات التي سيتم جمعها بواسطة الاستبانة، و تحليل البيانات التي تمّ جمعها بواسطة الاستبانة باستخدام برنامج SPSS20

9- مجتمع البحث وعينته:

مجتمع البحث: يشمل مجتمع البحث أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي المناصب الادارية ولهم صلة بعملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في جامعة تشرين.

عينة البحث: تشمل العينة البحثية معظم أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي المناصب الادارية ولهم صلة بعملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في جامعة تشرين.

واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل وتيسر له توزيع 82 استبانة وتمّ استرداد(79) استبانة وذلك بمعدل استرداد %96 تقريباً. والاستبانات الصالحة للتحليل بلغ عددها 74 استبانة.

10-الدراسات السابقة:

دراسة(سليطين؛يحيى،2021) دور التوجه الاستراتيجي في تحسين الالتزام التنظيمي(دراسة ميدانية في بعض مشافي وزارة الصحة العراقية)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور التوجه الاستراتيجي في تحسين الالتزام التنظيمي في المشافي العراقية عن طريق معرفة تأثير كل من الرؤية الاستراتيجية، الرسالة الإستراتيجية والأهداف الإستراتيجية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وقام بتوزيع الاستبانة على (202) فرد من العاملين في المشافي محل الدراسة، وكان عدد الاستبانات المستردة(185) وخلصت الدراسة إلى وجود دور مهم للتوجه الاستراتيجي بأبعاده الثلاثة (الرؤية الإستراتيجية، الرسالة الإستراتيجية، الأهداف الإستراتيجية) في تحسين الالتزام التنظيمي.

دراسة (التخاينة،2021)

أثر التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية على تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية على تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى موانئ العقبة في المملكة الأردنية وموانئ الإسكندرية بجمهورية مصر العربية، وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للقياس، حيث تمّ توزيعها على عينة عشوائية طبقية من العاملين، وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS بهدف اختبار فروض الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للتوجه الاستراتيجي للموارد البشرية على تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام بالتوجه الاستراتيجي للموارد البشرية من أجل تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

دراسة(Abu Rumman;Al-Rahahalh,2016)

Training Strategy and its impact on the Performance of employees

استراتيجية التدريب وأثرها في أداء الموظفين

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التدريب وأثره في أداء العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية، والتعرف على أبرز البرامج التدريبية المقدمة للموظفين، وسعت هذه الدراسة لمعرفة إلى أي مدى تلتزم الإدارة العليا باعتماد التدريب واستخدام التكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق البرامج التدريبية في الجامعة ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تمت صياغة فروض الدراسة من خلال استبانة تم تصميمها وتوزيعها على جميع المستويات الادارية ذات الصلة بالجامعة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التزام الإدارة العليا باعتماد التدريب ومستوى أداء الموظفين في الجامعة، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة بين الاستخدام الحديث للتكنولوجيا كأساس لتطبيق التدريب ومستوى أداء الموظفين.

اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

بعض الدراسات السابقة درست أثر التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية على تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبعضها تناول العلاقة بين التوجه الاستراتيجي والالتزام التنظيمي في القطاع الصحي وبعضها الآخر درس أثر استراتيجية التدريب في أداء الموظفين. في حين أن الدراسة الحالية تناولت دور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية

في تحسين التدريب وذلك في قطاع التعليم العالي وهذا الموضوع لم تتناوله أي من الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث.

11-الاطار النظري:

11-1- مفهوم التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية

يعدُّ التوجه الاستراتيجي نقطة الانطلاق في عملية الإدارة الإستراتيجية للمنظمات حيث تشكل التوجهات الإستراتيجية الخطوط العريضة للعمل الاستراتيجي (Uzomaka. et.al,2020,609)، حيث يمكن وصف التوجه الاستراتيجي على أنه مجموعة من مبادئ الادارة الإستراتيجية التي تولد سلوكيات تهدف إلى تحسين أداء المنظمة (Krzakiewicz,Cyfert,2019,8). ولاحظ كل من Gatignon and Xuere (1997) بأن التوجه الاستراتيجي يهتم بخلق سلوكيات مناسبة بغية تحقيق أداء متميز للمنظمة من خلال تفاعل المنظمة مع بيئتها الداخلية وتكيفها مع بيئتها الخارجية (Nganga,2017,2) ويعكس التوجه الاستراتيجي فلسفة المنظمة في كيفية إدارة أعمالها من خلال مجموعة متجذرة من القيم والمعتقدات بغية تحقيق أداء متميز (Kaptuya,2014,13)، والتوجه الاستراتيجي وفقاً ل Higgins (2008) هو عملية يتم من خلالها تشكيل وصياغة استراتيجية المنظمة (جندب،2013،16)، فالنوجه الاستراتيجي للموارد البشرية هو توجه المنظمة لامتلاك موظفين من ذوي المعرفة والابتكار حيث يشكلون رأس مال فكري غير ملموس للمنظمة ومهم للغاية (Hussain,2013,23)، فالمنظمات التي تطور توجهاً استراتيجياً قويا اتجاهاً مواردها البشرية ستستفيد من هذه الموارد كميزة للمنافسة المستدامة (Singh,2003,533)، ومما سبق يمكن للباحث أن يعرف التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية بأنه تحديد الوضع الحالي لمهارات ومعارف الموظفين وكيف ستكون مستقبلاً وتحديد رسالة المنظمة والأهداف التي ستمكن من خلالها المنظمة تحقيق هذه الرسالة.

11-2- أبعاد التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية

للتوجه الاستراتيجي ثلاثة أبعاد وتتمثل بالرؤية والرسالة والأهداف (حسين،2021،243) وسنبين ذلك فيما يأتي: الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية: الرؤية هي صورة مستقبلية للمنظمة، حيث تشكل الرؤية عامل أساسي في فهم الوضع الحالي، والوضع المستقبلي المستهدف (Altioc,2011,62) ويمكن أن تتميز الرؤية بأن تكون صورة شجاعة وجذابة للمشروع في المستقبل (Dzupina,2017,76)

الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية: رسالة المنظمة هو السبب الأساسي لوجودها ويرى البعض بأن بيان الرسالة يميز منظمة عن أخرى (green,2020,122)، وتصف العمل الذي تمارسه المنظمة (Jonyo,2018,19) ومن الضروري أن يقدم بيان الرسالة المعلومات حول الأهمية التي توليها المنظمة لمواردها البشرية إذا كان لدى هذه المنظمة توجه استراتيجي لمواردها البشرية، فبيان الرسالة هو بيان يوجه استراتيجيات المنظمة (ozden,2011,1889).

الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية: بعد الانتهاء من تحديد رسالة المنظمة يتم وضع الأهداف الإستراتيجية بغية التحديد الدقيق لما يجب عمله إذا ما رغبت المنظمة في تحقيق رسالتها (سليطين،2007،202)، والمنظمة التي لديها توجه استراتيجي لتطوير مواردها البشرية، لا بد أن تضع أهدافاً استراتيجية تتناسب مع هذا التوجه.

11-3- مفهوم التدريب:

يعرف التدريب بأنه الإستراتيجية التي تمكن الموظفين من اكتساب مهارات جديدة ليكونوا قادرين على ممارسة عملهم (Alamri,2020,22)، وتعرف بأنها العملية السلوكية التي تؤثر على المتدرب، فالتدريب هو مصدر مهم لتطوير وتنمية مهارات الموظفين (Yaqoot,2017,33).

11-4- المبادئ الأساسية للتدريب:

- مبدأ الاستمرارية: فالتدريب ليس مجرد حل مؤقت وإنما هو نشاط ووظيفة تحتاجها المنظمة بصورة مستمرة.

- مبدأ الشمولية: حيث لا يقتصر التدريب على العاملين الجدد بل يشمل الموظفين الحاليين والقادمي.
- مبدأ ديناميكية ومرونة التدريب: هو أهم ما يجب تعزيزه في أذهان القائمين على عملية التدريب، فالتدريب نشاط متجدد وليس نشاطاً جامداً، بل يجب تطويره وتغييره ليتلاءم مع التغيرات الحاصلة في المنظمة وخارجها.
- مبدأ التدرج والتفرد بالتدريب: ويقصد بالتدرج تلاؤم وانسجام موضوعات التدريب مع وظائف العاملين وقدراتهم على التعلم والتطبيق. ويقصد بالتفرد تصميم برامج تدريبية تتلاءم مع الاختلافات الشخصية بين الأفراد في قدراتهم ومهاراتهم ومستوى ثقافتهم وسماتهم الشخصية.
- مبدأ العائد والتكلفة: ويتضمن وضع موازنة تقديرية للبرامج التدريبية، حيث يتم وضع معالم طريق للنتائج المتوقعة من برامج التدريب والتكاليف المترتبة عليها، وذلك حتى يكون التدريب مجدي من الناحية الاقتصادية فلا يكون عليه نفقات أكثر من المنافع المتوقعة. (مخلوف، 2017، 23).

11-5- العلاقة بين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية والتدريب:

لما كان التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية هو عبارة عما ترغب المنظمة أن تكون عليه في المستقبل ويهدف إلى استدامة الميزة التنافسية للمنظمة من خلال الموارد البشرية، فذلك كان من الضروري أن تعمل المنظمة على توفير المورد البشري القادر والمؤهل لتنفيذ خطط المنظمة الاستراتيجية بأعلى كفاءة وفعالية وذلك من خلال تطوير أداء العاملين وتنميتهم وتأهيلهم (تخاينة، 2021، 429)، وذلك من خلال دراسة الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية والعمل على وضع خطة منظمة للتدريب ومن ثم تقييم فعالية البرامج التدريبية من خلال نظام فعال للتقويم للتحقق من أن الدورات التدريبية حققت أهدافها.

12- الدراسة الميدانية

12-1- أداة البحث:

وبعد اطلاع الباحث على الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بموضوع هذه الدراسة قام الباحث ببناء الاستبانة لقياس الظاهرة المدروسة بالاعتماد على استبانة سليطين (2021) في ما يخص التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية، وتمت الاستفادة من دراسة (Asif & Gul 2021) في ما يخص التدريب .

و تشمل الاستبانة على قسمين، وهي كالآتي:

- الجزء الأول يقيس عملية التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية المتمثلة في (الرؤية الاستراتيجية، الرسالة الإستراتيجية، الأهداف الإستراتيجية)
- الجزء الثاني يقيس المتغير التابع التدريب واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي وذلك بإعطاء الدرجة /5/ للإجابة موافق بشدة، والدرجة/4/ للإجابة موافق، والدرجة/3/ للإجابة محايد، والدرجة/2/ للإجابة غير موافق، والدرجة/1/ للإجابة غير موافق بشدة، وتمّ تفريغ بيانات الاستبانة وفق برنامج (SPSS20).

12-2- صدق المقاييس المستخدمة إحصائياً:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): حيث تمّ عرض الاستبانة على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية المختصين بالموارد البشرية والإدارة الإستراتيجية من قسم إدارة الأعمال بكلية الاقتصاد في جامعة تشرين للتحقق من معنوية بنود الاستبيان، ولأخذ ملاحظاتهم وآرائهم، وقد تمّ إجراء التعديلات اللازمة على الاستبانة.

الصدق البنائي: ويقصد بالصدق البنائي لمحاور الاستبانة، قوة الارتباط بين درجات كل مجال، ودرجات عبارات الاستبانة الكلية، والصدق هو أن تقيس عبارات الاستبانة ما وضعت لقياسه (غدير: 2012). حيث تمّ توزيع الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من 17 من المعنيين بعملية التخطيط الاستراتيجي ورسم استراتيجيات الاحتفاظ الوظيفي، وذلك للتأكد من صدق وثبات الاستبيان قبل توزيعه على أفراد العينة المدروسة

ولإيجاد صدق الاتساق الداخلي للفقرات نوجد معاملات الارتباط بين متوسط العبارات التي تمثل كل متغير على حدة، وهي: (متوسط التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية؛ متوسط التدريب) والمتوسط الكلي للفقرات مجتمعة.

الجدول رقم (1) معامل الارتباط Pearson

		متوسط التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية	متوسط التدريب	إجمالي المتوسطات
متوسط التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية	Pearson Correlation	1.000	.937	.979
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	17	17	17
متوسط التدريب	Pearson Correlation	.937	1.000	.989
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	17	17	17

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

وتعد معاملات الارتباط السابقة معاملات ثبات داخلي قوية ودالة إحصائياً لأن مستوى المعنوية $\alpha = 0.01 < \text{Sig. (2-tailed)} = 0.000$

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين متوسط محور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية وإجمالي المتوسطات 0.979 وتعد قيمة عالية والإشارة موجبة تدل على أن العلاقة طردية، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين متوسط محور التدريب وإجمالي المتوسطات 0.989 وتعد قيمة عالية جداً أيضاً، وهذا يدل على علاقة ارتباط قوية. 12-3-ثبات الاستبيان: اعتمد الباحث في التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة كل على حدة، ومن ثم حساب معامل الثبات لكافة متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (2) معامل الثبات ألفا كرونباخ

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية	9	0.926
التدريب	8	0.753
إجمالي المتغيرات	17	0.938

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

ويعد معامل الثبات ألفا كرونباخ ذو قيمة مرتفعة وهذا يدل على درجة ثبات عالية لمتغيرات الدراسة. وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان تم توزيع الاستبانة على العينة المدروسة.

12-4-النتائج والمناقشة

أولاً: الإحصاء الوصفي لاستجابة عينة الدراسة:

المتوسط الحسابي: وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداماً في وصف البيانات أو التوزيعات التكرارية ومن أجل تفسير قيم المتوسط الحسابي لابد من حساب قيمة المدى
المدى: تمّ حساب المدى وذلك بطرح أصغر قيمة من أعلى قيمة من درجات المقياس على الشكل الآتي:
(4-1=3) ثمّ قسمت المدى على عدد الخلايا وذلك بغية تحديد الطول الفعلي لكل خلية ومنه تكون على الصورة الآتية
(0.8=4/5)، وبناءً على ذلك:

1- إذا كان المتوسط الحسابي من 1 إلى 1.8 يكون التقييم منخفض جداً.

2- إذا كان المتوسط الحسابي من 1.8 إلى أقل من 2.6 يكون التقييم منخفض.

3- إذا كان المتوسط الحسابي من 2.6 إلى أقل من 3.4 يكون التقييم متوسط.

4- إذا كان المتوسط الحسابي من 3.4 إلى أقل من 4.2 يكون التقييم مرتفع.

5- إذا كان المتوسط الحسابي من 4.2 فأكثر يكون التقييم مرتفع جداً.

المتوسطات ونتائج اختبار الوسط الحسابي المتعلقة ببنود استبانة محور التدريب للموارد البشرية:

الجدول رقم (3) المتوسطات ونتائج اختبار الوسط الحسابي المتعلقة ببنود استبانة محور التدريب للموارد البشرية

العبارة	Mean	Sig	المستوى
1 توفير التبادل الأكاديمي كإستراتيجية لتطوير مهارات وخبرات أعضاء هيئة التدريس	2.93	.644	متوسط
2 تقدم الجامعة دورات تدريبية داخلية متميزة.	2.43	.000	ضعيف
3 تقدم الجامعة دورات تدريبية خارجية بشكل دائم	2.34	.000	ضعيف
4 يتم عقد الدورات التدريبية في الأوقات المناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية	2.38	.000	ضعيف
5 تتوافر الشروط الصحية من تهوية وتبريد وإضاءة في أماكن عقد الدورات التدريبية	3.95	.000	مرتفع
6 توجد تسهيلات إدارية للمشاركين في الدورات التدريبية	4.15	.000	مرتفع
7 يوجد نظام فعال للتقويم للتحقق من أن الدورات التدريبية حققت أهدافها	2.42	.000	ضعيف
8 يتم عقد الدورات التدريبية بشكل مستمر	2.43	.000	ضعيف

مما سبق يتبين وجود تدريب للموارد البشرية ولكن ليس بالمستوى المطلوب حيث كان متوسط معظم العبارات منخفضاً عن معيار المتوسط المستخدم، ويلاحظ الباحث أن العبارة الأولى كان المتوسط الحسابي متوسط ولكن درجة المعنوية أكبر من مستوى دلالة $\alpha=0.05$. وهذا يدل أنّ الإجابات لم تكن ذات دلالة إحصائية، ويلاحظ الباحث بأن كل من العبارتين الخامسة والسادسة كان المتوسط الحسابي مرتفعاً وهذا يدل على سعي الجامعة إلى تحسين عملية التدريب من خلال توفير الشروط الصحية في أماكن عقد الدورات وتقديمها للتسهيلات الإدارية للمشاركين في هذه الدورات.

الجدول رقم (4) المتوسطات ونتائج اختبار الوسط الحسابي المتعلقة بنمو استبانة محور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية.

المستوى	Sig	Mean	العبارة
منخفض	.000	2,36	1 تتصف الرؤية الاستراتيجية للجامعة بأنها تأخذ بعين الاعتبار إشباع حاجات ورغبات مواردها البشرية.
مرتفع	.001	3.47	2 تأخذ الرؤية الاستراتيجية للجامعة بعين الاعتبار امتلاك موارد بشرية متميزة
منخفض	.000	2,32	3 تتصف الرؤية الاستراتيجية للجامعة بأنها محددة بوقت.
متوسط	.850	2,97	4 تتصف بيانات رسالة الجامعة بأنها حقيقية وغير مبالغ فيها
مرتفع	.000	3,89	5 تتضمن القيم الأساسية في رسالة الجامعة قيما خاصة بالموارد البشرية فيها مثل تشجيع التعاون والابتكار.
منخفض	.000	2,43	6 يتم أخذ آراكم وملاحظاتكم عند صياغة رسالة الجامعة
متوسط	.237	2.84	7 تهدف الجامعة إلى جذب الكفاءات المتميزة.
متوسط	.043	3,23	8 تهدف الجامعة إلى المحافظة على الكفاءات المتميزة.
متوسط	.009	3.35	9 تهدف الجامعة إلى تنمية الكفاءات.

مما سبق يتبين وجود توجه استراتيجي للموارد البشرية ولكن ليس بالمستوى المطلوب حيث كان متوسط معظم العبارات يصنف ضمن مستوى الموافقة الضعيفة، في حين أن العبارة الخامسة كان المتوسط الحسابي مرتفعاً، وهذا يدل على توجه استراتيجي من ناحية القيم الخاصة بالموارد البشرية ولكن هذه القيم لم تترجم إلى أهداف تسعى الجامعة لتحقيقها بصورة مناسبة. وإن العبارات الرابعة والسابعة والثامنة والتاسعة درجة المعنوية أكبر من مستوى دلالة $\alpha=0.05$. وهذا يدل أن الإجابات لم تكن ذات دلالة إحصائية.

ثانياً: اختبار صحة الفرضيات

اختبار صحة الفرضية الرئيسية للبحث: لا يوجد تأثير جوهري للتوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية. ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب الانحدار الخطي بين محور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية ومحور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (4) يبين نتائج معامل الارتباط والتحديد للمتغيرين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية و التدريب

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.736	.25908
Predictors: (Constant), محور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية				

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يتبين أن العلاقة بين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية و التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية هي علاقة طردية قوية حيث أن قيمة معامل الارتباط بين محور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في جامعة تشرين ومحور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية بلغت 0.860

ويلاحظ الباحث أن قيمة معامل التحديد (0.740)، وهذا يدل على أن 74% من التغييرات في المتغير التابع ترجع إلى تغييرات في متغير التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية، واستخدم الباحث نتائج تحليل التباين للتأكد من معنوية نموذج الانحدار لاختبار تأثير التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية

الجدول رقم (5) يبين نتائج تحليل التباين للانحدار للعلاقة بين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية و التدريب

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.722	1	13.722	204.447	.000 ^b
	Residual	4.833	72	.067		
	Total	18.555	73			
Dependent Variable: محورالتدريب لأعضاء الهيئة التدريسية						
Predictors: (Constant), محور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية						

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

يتبين من خلال الجدول السابق أن قيمة F المحسوبة والبالغة (204.447) أكبر بكثير من F الجدولية البالغة (3.86) عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$. ودرجات حرية (1,72) وبناءً على معنوية النموذج سوف يجري الباحث تحليل الانحدار.

الجدول رقم (6) يبين نتائج تحليل الانحدار لتأثير التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.503	.184		2.741	.008
	محور التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية	.754	.053	.860	14.298	.000
Dependent Variable: محور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية						

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يلاحظ الباحث أن قيمة t المحسوبة والبالغة (14.298) هي أكبر بكثير من القيمة الجدولية ل t (1.99) عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ وبناءً على ذلك نرفض فرض العدم ونقبل بالفرض البديل بأنه يوجد تأثير جوهري للتوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية. وبالتالي يمكن صياغة نموذج الانحدار الخطي بالشكل الآتي:

$$\hat{Y} = 0.503 + (0.754)X$$

X: التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية (المتغير المستقل)

Y: التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية (المتغير التابع)

اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى للبحث: لا يوجد تأثير جوهري للرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.

ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب الانحدار الخطي بين محور الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية ومحور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (7) يبين نتائج معامل الارتباط والتحديد للمتغيرين الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية و التدريب

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.417	.409	.38773
Predictors: (Constant), محور الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية				

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يتبين أنّ العلاقة بين الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية و التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية هي علاقة طردية قوية حيث أنّ قيمة معامل الارتباط بين محور الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين ومحور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية بلغت 0.645 ويلاحظ الباحث أنّ قيمة معامل التحديد (0.417)، وهذا يدل على أنّ 41% من التغيرات في المتغير التابع ترجع إلى تغييرات في متغير الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية، واستخدم الباحث نتائج تحليل التباين للتأكد من معنوية نموذج الانحدار لاختبار تأثير الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (8) يبين نتائج تحليل التباين للانحدار للعلاقة بين الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية و التدريب

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.731	1	7.731	51.427	.000 ^b
	Residual	10.824	72	.150		
	Total	18.555	73			
Dependent Variable.a: محور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية						
Predictors: (Constant).b: محور الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية						

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

يتبين من خلال الجدول السابق أنّ قيمة F المحسوبة والبالغة (51.427) أكبر بكثير من F الجدولية البالغة (3.86) عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ودرجات حرية (1,72) وبناءً على معنوية النموذج سوف يجري الباحث تحليل الانحدار.

الجدول رقم (9) يبين نتائج تحليل الانحدار لتأثير الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.303	.254		5.138	.000
	محور الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية	.547	.076	.645	7.171	.000
Dependent Variable .a: محور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية						

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يلاحظ الباحث أنّ قيمة t المحسوبة والبالغة (5.138) هي أكبر من القيمة الجدولية ل t (1.99) عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ وبناءً على ذلك نرفض فرض العدم ونقبل بالفرض البديل بأنه يوجد تأثير جوهري

للرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية. وبالتالي يمكن صياغة نموذج الانحدار الخطي بالشكل الآتي:

$$\hat{Y} = 1.303 + (0.754)X$$

X: الرؤية الإستراتيجية للموارد البشرية (المتغير المستقل)

Y: التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية (المتغير التابع)

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية للبحث: لا يوجد تأثير جوهري للرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.

ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب الانحدار الخطي بين محور الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية ومحور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (10) يبين نتائج معامل الارتباط والتحديد للمتغيرين الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية و التدريب

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.621	.31027
Predictors: (Constant), محور الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية				

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يتبين أنّ العلاقة بين الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية و التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية هي علاقة طردية قوية حيث أنّ قيمة معامل الارتباط بين محور الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين ومحور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية بلغت 0.791

ويلاحظ الباحث أنّ قيمة معامل التحديد (0.621)، وهذا يدل على أن 62% من التغيرات في المتغير التابع ترجع إلى تغييرات في متغير الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية، واستخدم الباحث نتائج تحليل التباين للتأكد من صلاحية نموذج الانحدار لاختبار تأثير الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية

الجدول رقم (11) يبين نتائج تحليل التباين للانحدار للعلاقة بين الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية و التدريب

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.624	1	11.624	120.746	.000 ^b
	Residual	6.931	72	.096		
	Total	18.555	73			
Dependent Variable. a: محور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية						
Predictors: (Constant).b: محور الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية						

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

يتبين من خلال الجدول السابق أنّ قيمة F المحسوبة والبالغة (120.746) أكبر بكثير من F الجدولية البالغة (3.86) عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$. ودرجات حرية (1,72) وبناءً على معنوية النموذج سوف يجري الباحث تحليل الانحدار.

الجدول رقم(12) يبين نتائج تحليل الانحدار لتأثير الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.595	.230		2.585	.012
1	محور الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية	.766	.070	.791	10.988	.000

Dependent Variable.a: محور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية

من خلال الجدول السابق يلاحظ الباحث أنّ قيمة t المحسوبة والبالغة (10.988) هي أكبر من القيمة الجدولية ل t (1.99) عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ وبناءً على ذلك نرفض فرض العدم ونقبل بالفرض البديل بأنه يوجد تأثير جوهري للرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية. وبالتالي يمكن صياغة نموذج الانحدار الخطي بالشكل الآتي:

$$\hat{Y} = 0.595 + (0.766)X$$

X: الرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية (المتغير المستقل)

Y: التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية (المتغير التابع)

اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة للبحث: لا يوجد تأثير جوهري للأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.

ولاختبار صحة هذه الفرضية قام الباحث بحساب الانحدار الخطي بين محور الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية ومحور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.

الجدول رقم (13) يبين نتائج معامل الارتباط والتحديد للمتغيرين الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية و التدريب

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.805	.22243

Predictors: (Constant).a: محور الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يتبين أنّ العلاقة بين الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية و التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية هي علاقة طردية قوية حيث أنّ قيمة معامل الارتباط بين محور الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين ومحور التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية بلغت 0.899

ويلاحظ الباحث أنّ قيمة معامل التحديد (0.808)، وهذا يدل على أن 80% من التغيرات في المتغير التابع ترجع إلى تغييرات في متغير الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية، واستخدم الباحث نتائج تحليل التباين للتأكد من صلاحية نموذج الانحدار لاختبار تأثير الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية

الجدول رقم (14) يبين نتائج تحليل التباين للانحدار للعلاقة بين الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية و التدريب

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	14.993	1	14.993	303.030	.000 ^b
	Residual	3.562	72	.049		
	Total	18.555	73			

Dependent Variable .a: محورالتدريب لأعضاء الهيئة التدريسية
Predictors: (Constant).b: محور الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

يتبين من خلال الجدول السابق أنّ قيمة F المحسوبة والبالغة (303.030) أكبر بكثير من F الجدولية البالغة (3.86) عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$. ودرجات حرية (1,72) وبناءً على معنوية النموذج سوف يجري الباحث تحليل الانحدار.

الجدول رقم (15) يبين نتائج تحليل الانحدار لتأثير الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية في التدريب

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.857	.131		6.548	.000
1	محور الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية	.593	.034	.899	17.408	.000

Dependent Variable.a: محورالتدريب لأعضاء الهيئة التدريسية

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج spss إصدار 20

من خلال الجدول السابق يلاحظ الباحث أنّ قيمة t المحسوبة والبالغة (17.408) هي أكبر من القيمة الجدولية ل t (1.99) عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ وبناءً على ذلك نرفض فرض العدم ونقبل بالفرض البديل بأنه يوجد تأثير جوهري للأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية. وبالتالي يمكن صياغة نموذج الانحدار الخطي بالشكل الآتي:

$$\hat{Y} = 0.857 + (0.593)X$$

X: الأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية (المتغير المستقل)

Y: التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية (المتغير التابع)

13- الاستنتاجات

- لا تقدم الجامعة دورات تدريبية خارجية بشكل دائم بالمستوى المناسب.
- لا يتم عقد الدورات التدريبية في الأوقات المناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية بالمستوى المناسب
- تتوفر الشروط الصحية من تهوية وتبريد وإضاءة في أماكن عقد الدورات التدريبية بدرجة مرتفعة
- توجد تسهيلات إدارية للمشاركين في الدورات التدريبية بدرجة مرتفعة.
- لا يوجد نظام فعال للتقويم للتحقق من أن الدورات التدريبية حققت أهدافها بالمستوى المناسب
- لا يتم عقد الدورات التدريبية بشكل مستمر بالمستوى المناسب
- لا تأخذ الرؤية الإستراتيجية للجامعة بعين الاعتبار إشباع حاجات ورغبات مواردها البشرية بالمستوى المقبول.

- تتضمن القيم الأساسية في رسالة الجامعة قيما خاصة بالموارد البشرية فيها مثل تشجيع التعاون والابتكار .
- يوجد تأثير جوهري للتوجه الاستراتيجي للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.
- يوجد تأثير جوهري للرؤيا الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.
- يوجد تأثير جوهري للرسالة الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.
- يوجد تأثير جوهري للأهداف الإستراتيجية للموارد البشرية في جامعة تشرين في التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية.

14-التوصيات:

- أن تعمل الجامعة على توفير التبادل الأكاديمي لأعضاء الهيئة التدريسية وذلك لما له من دور هام في تطوير مهارات وخبرات أعضاء الهيئة التدريسية.
- أن تسعى الجامعة لتقييم فعالية الدورات التدريبية التي تقدمها لمعرفة إن كانت هذه الدورات تلبي احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية.
- أن تعمل الجامعة على وضع خطة منظمة لعقد الدورات التدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية.
- أن تعمل على تطوير توجه استراتيجي اتجاه مواردها البشرية يأخذ بعين الاعتبار إشباع حاجات ورغبات مواردها البشرية وخاصة أعضاء الهيئة التدريسية لأنه كلما ازداد اهتمام الجامعة بمواردها البشرية كلما تحسن أداء هذه الموارد وازدادت رغبتها بالاستمرار في العمل بالجامعة.

15-المراجع:

المراجع العربية:

1. التخاينة كايد جاد الرب سيد، وفا هبه (2021).أثر التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية على تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. 12(2) 446-470 pp.
2. جندب، عبد الوهاب(2013) أثر التوجهات الإستراتيجية الابداعية والاستباقية في تطوير المنتجات الجديدة والأداء التسويقي (دراسة تطبيقية على شركات صناعة الأغذية في اليمن) . رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن.
3. سليطين، سوما وحسين، يحيى(2021). دور التوجه الاستراتيجي في تحسين الالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية في بعض مشافي وزارة الصحة العراقية). مجلة جامعة تشرين، 43(2): 235 – 255.
4. غدير، باسم(2012). المدخل الأساسي في تحليل البيانات باستخدام IPM SPSS Statistics20. سورية.
5. مخلوف،فتيحة(2017) استراتيجية تكوين وتدريب العمال في المؤسسة دراسة حالة لمؤسسة ميناء مستغانم، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية: قسم علوم التسيير: الجزائر.
6. ميا، علي، زاهر بسام وسليطين، سوما(2007). الإدارة الإستراتيجية وأثرها في رفع أداء منظمات الأعمال (دراسة ميدانية على المنظمات الصناعية العامة في الساحل السوري). مجلة جامعة تشرين، 29(1): 195 – 217.

المراجع الأجنبية

- 7.Abu Rumman,M; Al-Rahahalh, N(2016). Training Strategy and its impact on the Performance of employees, European Journal of Business and Management, Vol.8, No.23, 2016,75-80.

- 8.Asif,A. and Gul, N (2021). Analyzing the Determinants of employee Retention: A case of Pharmaceutical Companies in Pakistan, Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation, 3(1):147–176.
- 9.Alamri A (2020).The Effect of Strategic Planning on Effectiveness and Efficiency of Human Resources Management. European Journal of Business and Management,12(17) : 21–31.
- 10.Altiok P (2011). Applicable vision, mission and the effects of strategic, Procedia Social and Behavioral Sciences. 24, 61–71.
11. Bonn O. J ,Caren O, Zachary M(2018).The Effect of Mission and Vision on Organizational Performance within Private Universities in Kenya, June 2018 edition.5(2): 15– 33.
- 12.Dzupina ,M (2017). Company Vision, Mission And Values In The Process Of Strategic Planning. European Journal of Economics and management . 3(6):75–85.
- 13.Gatignon, H; Xuereb, J, (1997). Strategic Orientation of The Firm And New Performance, Journal of Marketing Research 34(1),77–90.
- 14.Green N; Alshameri F (2020). Analyzing The Strength Between Mission And Vision Statements And Industry Via Machine Learning, The Journal of Applied Business Research. 36. (3): 121–128.
- 15.Higgins,James.M,(2008)."The Management Challenge", 2nd Ed., Macmillan Pub. Co.,New York.
- 16.Hussain S, Azhar S,Shahid M 2013. Strategic Orientations And Organizational Types: a theoretical link Journal of Organization & Human Behavior. Vol. 2. 3, 19–31.
- 17.Jonyo B, Caren O, Zachary M 2018, The Effect of Mission and Vision on Organizational Performance within Private Universities in Kenya, June edition.vol. 5. 2, 15– 33.
- 18.Kaptuya S (2014). The Role Of Strategic Orientation As A Source Of Competitive Advantage At Geothermal Development Company In Kenya. School of Business University of Nairobi.
- 19.Kazimierz S C(2019), Strategic orientations of the organization –entrepreneurial, market and organizational learning. 23(1):7–19
- 20.Özden G (2011), An Analysis of the Mission and Vision Statements on the Strategic Plans of Higher Education Institutions. Educational Sciences: Theory & Practice. 11(4): 1887–1894.
- 21.Nganga Z,(2017). Influence of Strategic Orientation on Performance of Telecommunication Firms in Kenya, Master Thesis, School of Business, University of Nairobi.
- 22.Singh K (2003), Strategic HR orientation and firm performance in India, International Journal of Human Resource Management, 14(4):530–543,

23.Uzoamaka, A, Ndubuisi–Okolo, P; Ifeoma, R (2020). Chukwunonso Joseph Nosike, Strategic Orientation Dimensions: A Critical Review, International Journal of Research and Innovation in Social Science IV (IX): 609–612.

24.Yaqoot E, Mohd I, Wan S, Wan M. N (2017). Factors Influencing Training Effectiveness: Evidence from Public Sector in Bahrain, Acta Universitatis Danubius Audoae, 13(2): 31–44.

.