

# **أثر المتغيرات البيئية على تحديد الاحتياجات التدريبية**

## **فى قطاع صناعة الدواء - دراسة ميدانية**

رسالة مقدمة من الطالب

خالد توفيق أحمد حمزة

بكالوريوس تجارة ( قسم محاسبة ) جامعة عين شمس 1988

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

فى العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

صفحة الموافقة على الرسالة

## أثر المتغيرات البيئية على تحديد الاحتياجات التدريبية

### فى قطاع صناعة الدواء - دراسة ميدانية

رسالة مقدمة من الطالب

خالد توفيق أحمد حمزة

بكالوريوس تجارة ( قسم محاسبة ) جامعة عين شمس 1988

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

فى العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها :

**اللجنة :**

1- أ.د / على محمد عبدالوهاب : أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة عين شمس

2- أ.د / شيرين محمد فتحى القاضى : رئيس مجلس إدارة والعضو المنتدب للشركة المصرية للصناعات الدوائية

والكيماوية

3- أ.د / نعيم حافظ أبو جمعه : أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة الأزهر

4- أ.د / عمرو محمد محمد بدوى : أستاذ مساعد الكيمياء التحليلية - كلية الصيدلة - جامعة القاهرة

# **أثر المتغيرات البيئية على تحديد الاحتياجات التدريبية**

## **فى قطاع صناعة الدواء - دراسة ميدانية**

رسالة مقدمة من الطالب

خالد توفيق أحمد حمزة

بكالوريوس تجارة ( قسم محاسبة ) جامعة عين شمس 1988

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير

فى العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف :

1- أ.د / على محمد عبدالوهاب - أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة عين شمس

2- أ.د / شيرين محمد فتحى القاضى - رئيس مجلس إدارة والعضو المنتدب للشركة المصرية للصناعات الدوائية والكيمائية

ختم الإجازة

أجيزت الرسالة بتاريخ 2010 / /

موافقة مجلس المعهد

2010 / /

موافقة الجامعة

2010 / /

---

---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

سورة البقرة الآية ( 32 )

---

---

### شكر وتقدير

إن الحمد لله نحمده، ونستعينه، ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا، ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله.

أتوجه إلى الله - سبحانه وتعالى - بالحمد والشكر وأقول " اللهم لك الحمد كما ينبغى لجلال وجهك ولعظيم سلطانك ", أعنتنى على انجاز هذه الرسالة فلك الحمد، وأمدتنى بفضلك فلك الحمد.

ثم أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى أستاذى الفاضل - بارك الله لنا فى عمره - الأستاذ الدكتور/ على محمد عبدالوهاب، أستاذ إدارة الأعمال، بكلية التجارة، جامعة عين شمس على جهوده المثمرة فى الإشراف على هذه الرسالة وأتقدم إليه بعظيم الامتنان على وقته الثمين الذى أفسحه لى رغم كثرة أعبائه ومشغوليته، فأشكره على رعايته وآرائه وملاحظاته ومراجعته لهذه الرسالة ولا يسعنى إلا أن أقول له: " جزاكم الله خيراً ".

كما أتوجه بخالص الشكر للدكتور / شيرين محمد فتحى القاضى، رئيس مجلس إدارة والعضو المنتدب للشركة المصرية للصناعات الدوائية والكيمياوية، على جهوده الطيبة ومراجعته للرسالة وآرائه وملاحظاته وتوجيهاته فى جميع المراحل التى مر بها البحث سواء نظرياً أو ميدانياً والتى كان لها عظيم الأثر فى خروج الرسالة بهذا الشكل، فجزاه الله عنى خير الجزاء.

كما أتوجه بخالص الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور / نعيم حافظ أبوجمعه، أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة الأزهر، على تلافه بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها، فليسيادته منى خالص الحب والاحترام وعميق التقدير، أسأل الله أن يوفقكم الى كل خير وأن يبارك فى عمركم، وجزاكم الله عنى خير الجزاء.

كما أتوجه بخالص الشكر إلى الأستاذ الدكتور / عمرو محمد محمد بدوى، أستاذ مساعد الكيمياء التحليلية - كلية الصيدلة - جامعة القاهرة، على تفضله بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها وإبداء ملاحظاته القيمة عليها، فلكم منى جزيل الثناء والتقدير، وخالص الدعوات بموفور الصحة والسعادة، وجزاكم الله خيراً.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل الذين ساهموا بـ التوجيه والنصح والإرشاد والتصويب والتشجيع لانجاز هذه الرسالة .

جزاكم الله جميعاً خيراً الجزاء.

الباحث

## الإهداء

إلى روح أبى . . . رحمه الله واسكنه فسيح جناته

إلى أُمى الحبيبة . . . رمز الحب والحنان والعطاء بلا حدود

إلى أخوتى . . . أحبائى فى هذه الدنيا

إلى زوجتى . . . رفيقة الدرب زهرة الحياة الدنيا

إلى أبنائى وليد وعمر ومصطفى وأحمد . . . نبض الحياة

إلى ابنتى ميرة . . . عطر حياتى

\* \* \* \* \*

## المستخلص □

قد قام الباحث في هذا البحث بتناول مفهوم عناصر المتغيرات البيئية وأهمية دراسة تلك المتغيرات على مستوى المنظمات، وقد خلص البحث بأن هناك نوعين رئيسيين من المتغيرات البيئية هما: المتغيرات البيئية الداخلية، والمتغيرات البيئية الخارجية. وقد قام الباحث بتعريف كل من النوعين من المتغيرات، ثم قام الباحث بتقديم ودراسة عناصر البيئة الخارجية وقد تم تقسيمها إلى خمسة عناصر رئيسية وهي المتغيرات الاقتصادية، والمتغيرات الاجتماعية والثقافية، والمتغيرات التكنولوجية، والمتغيرات السياسية والحكومية والقانونية، والمتغيرات التنافسية. وقد قام الباحث بالتركيز في هذا البحث على المتغيرات البيئية الاقتصادية، والمتغيرات الاجتماعية والثقافية، والمتغيرات التكنولوجية. وتم دراسة أثر هذه المتغيرات على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية والتي تتكون من ثلاثة عناصر رئيسية وهي وفقاً لأغلب الدراسات التي تناولت هذه العملية (تحليل التنظيم ، تحليل العمل، تحليل الفرد).

وقد توصل الباحث إلى أنه على المنظمات الاهتمام بالنشاط التدريبي باعتباره نشاط مؤثر بشكل كبير في نجاحها ومحدد لمدى استمرارها في الريادة، ومن ثم يجب الاهتمام به والربط بينه وبين استراتيجيات وخطط وأهداف المنظمة وأنه لعمل إستراتيجية لتحديد الاحتياجات التدريبية لا بد من دراسة العوامل البيئية الداخلية والخارجية التي تؤثر على الأداء داخل المنظمة، وأنه لا بد وأن تكون إستراتيجية التدريب نابعة من الإستراتيجية العامة للمنظمة.

وكذلك تم التوصل إلى أنه هناك علاقة جوهريّة موجبة بين كل من (المتغيرات البيئية الاقتصادية، التكنولوجية، الاجتماعية والثقافية) و(تحليل التنظيم، تحليل العمل، تحليل الفرد) من أجل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وأنه لا توجد فروق معنوية بين قطاعات شركات الأدوية محل الدراسة فيما يتعلق بهذه العلاقة، ونوصي كل مسئول التدريب سواء بقطاع صناعة الدواء وهو القطاع محل الدراسة والقطاعات الأخرى بأخذ هذه العلاقة في الحسبان عند التخطيط لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية.

## ملخص رسالة الماجستير

"أثر المتغيرات البيئية على تحديد الاحتياجات التدريبية في قطاع صناعة الدواء  
دراسة ميدانية"

أولاً مقدمة 55

تمر الإدارة اليوم بتحديات كبيرة تختلف عن تحديات الماضي. ويرجع ذلك إلى أن رياح التغيير تهب من كل جانب في المجتمع الواحد، والذي هو جزء من المجتمع العالمي الزاخر بالتغيرات. يشمل التغيير جوانب اقتصادية، واجتماعية، وتكنولوجية، وتعليمية، وقانونية. وقد يكون التغيير تدريجياً أو فجائياً، شاملاً أو جزئياً، بطيئاً أو بمعدل سريع، يمكن التنبؤ به أو تصعب رؤيته. ولكنه يحدث على أية حال ( عبد الوهاب، 2000 ).

وقد أوضح تقرير مؤتمر العمل الدولي الدورة 91 لعام 2003 عن " التعليم والتدريب من أجل العمل في مجتمع المعارف " أهمية التدريب والتعلم في تحقيق التنمية في مجتمع المعارف في القرن الواحد والعشرين مما جعل مجلس إدارة مؤتمر العمل الدولي يقترح صدور صك جديد بشأن تنمية وتدريب الموارد البشرية يواكب التغيرات الهامة نحو اقتصاديات ومجتمع المعارف والمهارات ويبين الأهمية العظمى للتعليم والتدريب المتواصل في القرن الجديد الحالي (تقرير مؤتمر العمل، 2003).

وتقوم إستراتيجية التدريب النابعة من الأهداف طويلة الأجل أو الأهداف الإستراتيجية للمنظمة على ادراك التوجيهات الإستراتيجية في كل من الوظائف الرئيسة للمنظمة: التسويق والعمليات والإنتاج والموارد البشرية والإدارة المالية ، والبحوث والتطوير. فتستلهم هذه التوجيهات وترجمها إلى نقاط قوة ونقاط ضعف، وإلى توقعات لاحتياجات وبرامج تدريبية، وتدخلها ضمن هيكل المعلومات اللازم لتحديد الاحتياجات التدريبية (مصطفى، 2004).

وأما عن المتغيرات البيئية الخارجية فإن التطور الذي يحدث في البيئة الخارجية لأية شركة لم يعد فقط أمراً بالغ التعقيد وإنما صار أيضاً شديد التغير والديناميكية ، فلم تعد أية شركة تأمن غدها في مثل هذه البيئة دائمة التغير والتطور ولا يظل شئ في حالة ثبات أو استقرار فالشئ الوحيد الثابت هو أن كل شئ يتغير...! ولذلك فإن الذي يتجاهل هذه البيئة لن نقول أنه سوف يظل ثابتاً في مكانه، ولكنه إن لم يطرده من الحلبة تماماً فإنه سيصاب بصدمات وضربات موجعة تجعله يفقد توازنه، وقد يحتاج إلى وقت طويل من الجهد والعمل الشاق لاستعادة زمام المبادرة إن أمكنه ذلك (المغربي، 1999).

ثانياً مشكلة البحث 55

يعيش العالم في هذا العصر تحولات متسارعة وقفزات حضارية وتقنية مذهلة يستحيل معها استيعاب هذا التحول دون تنمية الطاقات البشرية والتنمية المستمرة والمقننة بدقة فأصبح الأداء المطلوب في دنيا الأعمال



يفوق بكثير المهارات والمعارف التي يكتسبها الأفراد من خلال التعليم الرسمي فأصبحت هناك فجوة بين الأداء الحقيقي والأداء المطلوب لا بد من سددها ولن يتم ذلك إلا من خلال التدريب فلذلك لا بد أن تولي الحكومات والمؤسسات والشركات ومنظمات التدريب عناية خاصة بنشاط التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية المطلوبة وأن يتم مراعاة المتغيرات البيئية المحيطة بالمنظمة وخاصة المتغيرات البيئية الخارجية والتي تخرج عن نطاق تحكم المنظمة من قوانين ولوائح ونظم حماية البيئة ومتغيرات اقتصادية وسياسية وتكنولوجية وثقافية واجتماعية، وكذلك فإن الأحداث تثبت باستمرار عظيم الدور الذي يمثلته التدريب في نجاح المنظمات في دنيا الأعمال متمثلاً في نسب الحصص السوقية لكل منظمة، وبالرغم من ذلك فإنه يثار عدة أسئلة مهمة جداً :

- 1 - هل المنظمات في دنيا الأعمال تولي نشاط التدريب الأهمية الواجبة ؟
- 2 - هل يتم إعداد الخطط التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية داخل المنظمات وفقاً للأسس العلمية والعملية ؟
- 3 - هل تتم دراسة التأثيرات البيئية المحيطة بالمنظمة سواء الداخلية أو الخارجية عند تحديد الاحتياجات التدريبية ؟

55

### ثالثاً فروض البحث 55

وتتمثل فرضيات البحث في الفروض الثلاثة الآتية:

#### **الفرض الأول:**

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات البيئية (المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية) وعملية تحليل التنظيم من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية"

#### **الفرض الثاني:**

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات البيئية (المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية) وعملية تحليل العمل من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية"

#### **الفرض الثالث:**

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات البيئية (المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية) وعملية تحليل الفرد من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية"

## رابعاً أهمية البحث 55

يمكن تحديد أهمية البحث فى النقاط التالية:

- 1 - يؤكد خبراء شئون إدارة البيئة بأن الاهتمام البيئى يتحرك بسرعة كبيرة فى الاتجاه العام لمجال الأعمال على مستوى العالم مع إضافة القيم البيئية كعامل لا يقل عن جودة المنتج كشرط ملزم للمنافسة فى الأسواق العالمية.
- 2 - تتبع أهمية البحث أيضاً من خطورة التغيرات البيئية السريعة وما لها من آثار على عملية التحديد السليم للاحتياجات التدريبية للمنظمة على وجه العموم والبيئة على وجه الخصوص مما ينعكس أثره على فاعلية البرامج التدريبية وعدم استنزاف الموارد المالية للمنظمة.
- 3 - يتم تحسين أداء الأفراد وتنمية مهارات وقدرات العاملين من خلال التدريب المبني على التحديد السليم للاحتياجات التدريبية مع التركيز على الاحتياجات التدريبية البيئية.
- 4 - تم اختيار قطاع صناعة الدواء كمجال للتطبيق نظراً للأهمية الإستراتيجية لهذا القطاع والناבעة من الهدف الذى تم وضعه لرؤية مصر 2030 فى صناعة الدواء أن تقترب مصر من تحقيق الاكتفاء الذاتى من المنتجات الدوائية وتتصدر دول الشرق الأوسط وإفريقيا فى تصدير الدواء، مع توظيف تطبيقات التكنولوجيا المتطورة مثل البيوتكنولوجى والنانوتكنولوجى.
- 5 - أهمية البحث على المستوى الشخصى للباحث حيث أنه يعمل فى مجال التدريب وسيكون لهذا الموضوع أثر كبير على فكر الباحث وكذلك إمكانية تطبيق ما توصل إليه من نتائج وتوصيات فى الواقع العملى .

## خامساً أهداف البحث 56

يهدف الباحث من خلال هذا البحث إلى ما يلى :

- 1 - دراسة المتغيرات البيئية الاقتصادية ومعرفة أثرها على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية فى شركات قطاع صناعة الدواء .
- 2 - التعرف على القيم الثقافية والاجتماعية فى شركات قطاع صناعة الدواء ودورها فى نجاح وفعالية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 3 - معرفة أثر تقدم الوسائل التكنولوجية المتاحة على كفاءة عملية تحديد الاحتياجات التدريبية .
- 4 - تقديم بعض النتائج والتوصيات التى تساهم فى تنمية أداء الأفراد فى شركات قطاع صناعة الدواء ومواكبة التغيرات من أجل تحقيق التنمية فى المجتمع .

## سادساً مجتمع البحث 57

يتكون مجتمع البحث من شركات صناعة قطاع الدواء فى جمهورية مصر العربية والذى يتكون من 85 شركة موزعة على ثلاثة قطاعات وهى كالتالى :

- 1 - عدد (8) شركات تابعة لقطاع الأعمال العام .
- 2 - عدد (7) شركات تتبع القطاع المشترك .
- 3 - عدد (70) شركة تتبع القطاع الخاص .

## سابعاً حدود البحث 55

- 1 - إن العوامل والمتغيرات البيئية التي تؤثر على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية كثيرة جداً. وقد اخترنا في بحثنا هذا التركيز على المتغيرات البيئية الاقتصادية والثقافية والتكنولوجية .
- 2 - تقتصر الدراسة الميدانية على شركات صناعة الدواء فقط دون غيرها من الشركات الأخرى العاملة في قطاع الدواء سواء تجارية أو في مجال البحث العلمي ... الخ.
- 3 - تقتصر عملية جمع البيانات بالاستقصاء مديري الموارد البشرية، ومديري ومسؤولي التدريب، وأخصائي الموارد البشرية والتدريب بالشركات موضوع الدراسة .
- 4- تم اختيار الشركات محل الدراسة وفقاً للتوزيع الجغرافي، في منطقة القاهرة الكبرى ومدينة العاشر من رمضان الصناعية ومدينة السادس من أكتوبر حيث أن شركات تصنيع الدواء تتركز في هذه المناطق .

## ثامناً منهج البحث 55

يتمثل منهج البحث فيما يلي :

### 1 - المدخل النظري ( المكتبي ) :

ومن خلال هذا المنهج تم تكوين الإطار النظري للبحث بالاطلاع على المراجع والأبحاث والدراسات والدوريات والمؤتمرات والندوات والتقارير سواء كانت العربية أو الأجنبية والمتعلقة بموضوع البحث .

### 2 - المدخل العملي ( الميداني ) :

أجريت الدراسة الميدانية للشركات محل البحث والاستقصاء بالمقابلة الشخصية لكل من مديري الموارد البشرية، ومديري ومسؤولي التدريب، وأخصائي الموارد البشرية والتدريب بالشركات موضوع الدراسة للحصول على البيانات اللازمة لتحليلها واختبار فروض البحث والخروج بالنتائج والتوصيات .

### 3 - المدخل الإحصائي ( التحليلي ) :

تم اختيار أساليب التحليل الإحصائي لاختبار فروض البحث والتي تتناسب مع موازين القياس التي استخدمت في صياغة عبارات الاستقصاء والتي تعبر عن مضمون متغيرات الدراسة البيئية وتحديد الاحتياجات التدريبية والتي تضمنت موازين القياس الاسمية والقياسية المتساوية والنسبية :

### أ - المقاييس الوصفية:

اعتمد الباحث في دراسته الميدانية أولاً على المقاييس الإحصائية الوصفية وذلك لتقديم بيانات ومعلومات واضحة ودقيقة عن المشكلة قيد الدراسة، و لتحديد خصائص وسمات عينة البحث، ومن ثم تقديم تفسيرات عن المتغيرات المرتبطة بفروض الدراسة، واستخدم الباحث لتحليل إجابات أفراد العينة المقاييس الإحصائية الوصفية الآتية:

- التكرارات.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الاختلاف.

### ب - الإحصاء الاستدلالي:

ويتمثل الإحصاء الاستدلالي لهذه الدراسة في :

- تحليل الارتباط الذي يحدد طبيعة وقوة وجوهية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.
- تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير المتغيرات البيئية على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- الاختبارات الإحصائية المتعلقة بتحليل الانحدار مثل تحليل التباين.
- اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة باستخدام اختبار (t.test).
- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار باستخدام اختبار (F test).
- اختبار كروسكال واليز ( Kruskal-Wallis Test ) لتحديد درجة معنوية الاختلاف بين آراء المستقصين داخل قطاعات شركات صناعة الدواء محل الدراسة.

## نتائج الدراسة 55

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- 1- توجد علاقة طردية متوسطة القوة بين المتغيرات البيئية (المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية) وعملية تحليل التنظيم من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 2- توجد علاقة طردية متوسطة القوة بين المتغيرات البيئية (المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية) وعملية تحليل العمل من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 3- توجد علاقة طردية متوسطة القوة بين المتغيرات البيئية (المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية) وعملية تحليل الفرد من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 4- لا توجد اختلافات جوهرية بين الشركات من حيث مضمون متطلبات الاحتياجات التدريبية المتوقعة لمواجهة التحديات التي تواجهها صناعة الدواء.
- 5- لا توجد فروق معنوية بين قطاعات شركات الأدوية محل الدراسة فيما يتعلق بكل من المتغيرات المستقلة والمتمثلة في (المتغيرات التكنولوجية، المتغيرات الاقتصادية، المتغيرات الاجتماعية والثقافية) وتأثيرها على المتغيرات التابعة والمتمثلة في (تحليل التنظيم، تحليل العمل، تحليل الفرد).

## التوصيات 55

في ضوء الدراسة النظرية والدراسة الميدانية ونتائج الدراسة توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات أجمل أهمها فيما يلي:

- 1- انه يجب النظر إلى النشاط التدريبي في المنظمات على أنه نشاط مؤثر بشكل كبير في نجاحها ومحدد لمدى استمرارها في الريادة في دنيا الأعمال.
- 2- لا بد من دراسة العوامل البيئية الداخلية والخارجية التي تؤثر على الأداء داخل المنظمة وبالتالي تؤثر على المعارف والمهارات المطلوبة للعاملين و دراسة تأثير ذلك على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية التي تعتبر حجر الزاوية للعملية التدريبية.
- 3- دراسة المتغيرات البيئية التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ومراعاة ذلك عند وضع خطة التدريب.
- 4- يجب الربط بين إستراتيجية التدريب واستراتيجيات وخطط وأهداف المنظمة ويجب أن تكون إستراتيجية التدريب نابعة من الإستراتيجية العامة للمنظمة.
- 5- ضرورة الاهتمام بنظم المعلومات البيئية وإنشاء مجموعة من قواعد البيانات التي تخدم العملية التدريبية بأكملها.
- 6- تدريب المشرفين المباشرين والإدارة الوسطى على نظام تقييم الأداء وكيفية تحديد فجوة الأداء لدى مرؤوسهم لأنها الأساس في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 7- مشاركة العاملين في وضع الأهداف العامة للمنظمة لكي يتبنوها ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية لخدمة هذه الأهداف وليس لخدمة الأهداف الخاصة.

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
1	<b>الفصل الأول : الإطار العام للدراسة</b>
2	<b>المبحث الأول : مدخل عام للدراسة</b>
3	أولاً : مقدمة :
6	ثانياً : مشكلة البحث
7	ثالثاً : متغيرات وفروض البحث
8	رابعاً : أهمية البحث
8	خامساً : أهداف البحث
9	سادساً : مجتمع وعينة البحث
9	1- مجتمع البحث
10	2- تحديد حجم عينة البحث
12	3- أداة الدراسة
13	4- ثبات وصدق أداة الدراسة
15	سابعاً : حدود البحث
15	ثامناً : منهج البحث
17	تاسعاً : مصطلحات البحث
19	<b>المبحث الثاني : الدراسات السابقة</b>
20	أولاً : الدراسات العربية
32	ثانياً : الدراسات الأجنبية
39	ثالثاً : الخلاصة
41	<b>الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة</b>
42	<b>المبحث الأول : المتغيرات البيئية</b>
43	أولاً : مقدمة
44	ثانياً : مفهوم وأهمية المتغيرات البيئية

الصفحة	الموضوع
46	ثالثاً : أنواع المتغيرات البيئية
49	أ - المتغيرات الاقتصادية
50	ب - المتغيرات الاجتماعية والثقافية
51	ت - المتغيرات التكنولوجية
52	ث - المتغيرات السياسية والحكومية والقانونية
53	ج - المتغيرات التنافسية ( السوقية )
55	رابعاً : الخلاصة
56	<b>المبحث الثانى : تحديد الاحتياجات التدريبية</b>
57	أولاً : مقدمة
59	ثانياً : مفهوم التدريب وأهميته وأهدافه
65	ثالثاً : مفهوم وأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية
70	رابعاً : طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية
75	خامساً : تحديد الاحتياجات التدريبية من منظور استراتيجى
78	سادساً : الخلاصة
79	<b>الفصل الثالث : الإطار العملى للدراسة</b>
80	<b>المبحث الأول : صناعة الدواء فى مصر</b>
81	أولاً : مقدمة
83	ثانياً : أهمية صناعة الدواء
85	ثالثاً : تطور صناعة الدواء فى مصر
90	رابعاً : المنظومة الدوائية فى مصر
92	خامساً : الصناعة الدوائية فى مصر
94	سادساً : آثار اتفاقية حماية الحقوق الملكية الفكرية على صناعة الدواء فى مصر
101	سابعاً : الخلاصة

الصفحة	الموضوع
102	<b>المبحث الثانى : الدراسة الميدانية</b>
103	أولاً : مقدمة
103	ثانياً : المقاييس الإحصائية الوصفية
117	ثالثاً: الإحصاء الاستدلالي
117	أ - اختبار الفرض الأول
122	ب - اختبار الفرض الثانى
126	ت - اختبار الفرض الثالث
131	رابعاً: نتائج الدراسة
135	خامساً: التوصيات
138	<b>قائمة المراجع</b>
139	أولاً : المراجع العربية
145	ثانيا : المراجع الأجنبية
148	ثالثاً : المواقع على الانترنت
149	<b>الملاحق</b>
150	ملحق رقم (1): جداول شركات صناعة الدواء
155	ملحق رقم (2): استثمار الاستقصاء
165	ملحق رقم (3): خطابات المأمورية للشركات