

**أثر التغيرات 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

2010

صفحة الموافقة على الرسالة

أثر المتغيرات البيئية على تحديد الاحتياجات التدريبية

في 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 عبد الوهاب : 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 والكيماوية**

ختم الإجازة

أجازت الرسالة بتاريخ 2010 / /

موافقة الجامعة

2010 / /

موافقة مجلس المعهد

2010 / /

2010

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

سورة البقرة الآية (32)

شكر وتقدير

إن الحمد لله نحده، ونستعينه، ونستغفره، ونعود بالله من شرور أنفسنا، ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضل 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 ينبغي لجلال وجهك ولعظيم سلطانك"، أعني على إنجاز هذه الرسالة فلك الحمد، وأمدتني 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 المتمة فى الإشراف على هذه الرسالة وأنقدم إليه بعظيم الامتنان على وقته الثمين الذى أفسحه لى رغم كثرة أعبائه ومشغoliاته، فأشكراه على رعايته وآرائه وملحوظاته 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 والكيماوية، على جهوده الطيبة ومراجعته للرسالة وآرائه وملحوظاته وتوجيهاته فى جميع المراحل التى مر بها البحث سواء نظرياً أو ميدانياً والتى كان لها عظيم الأثر فى خروج الرسالة بهذا الشكل، فجزاهم الله عنى خير الجزاء.

كما أتوجه بخالص الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور / نعيم حافظ أبو جمعه، أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة الأزهر، على تلطفه بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها، فلسيادته منى خالص الحب والاحترام وعميق التقدير، أسأل الله أن يوفقكم إلى كل خير وأن يبارك فيكم، 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، فلكل منى جزيل الثناء والتقدير، وخالص الدعوات بموفور الصحة والسعادة، وجزاكم الله خيراً.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل الذين ساهموا بـ التوجيه والنصائح والإرشاد والتصويب والتشجيع لإنجاز هذه الرسالة .
جزاكم الله جميعاً خيراً الجزاء.

الباحث

الإِنْدِرَاءُ

إلى روح أبي . . . رحمة الله واسكنه فسيح جناته

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

إلى أخواتي . . . أحبابي في هذه الدنيا

إلى زوجتي . . . رفيقة الدرج زهرة الحياة الدنيا

إلى أبنائي وليد وعمر ومصطفى وأحمد . . . نبض الحياة

إلى ابنتي ميرة . . . عطر حياتي

* * * * *

□ 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 كلٍ 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 خطط وأهداف المنظمة وأنه لعمل إستراتيجية لتحديد الاحتياجات التدريبية لا بد من دراسة العوامل البيئية الداخلية والخارجية التي تؤثر على الأداء داخل المنظمة، وأنه لابد وأن تكون إستراتيجية التدريب نابعة من الإستراتيجية العامة للمنظمة.

وكذلك تم التوصل إلى أنه هناك علاقة جوهرية 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، ونوصى كل مسئولي 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 الراهن بالمتغيرات. يشمل التغيير جوانب اقتصادية، واجتماعية، وتكنولوجية، وتعليمية، وقانونية. وقد يكون التغيير تدريجياً أو فجائياً، شاملاً أو جزئياً، بطيئاً أو ب معدل سريع، يمكن التنبؤ به أو تصعب رؤيته. ولكنه يحدث على أية حال (عبدالوهاب، 2000).

وقد أوضح تقرير مؤتمر العمل الدولي الدورة 91 لعام 2003 عن " التعليم والتدريب من أجل العمل في مجتمع المعرف" أهمية التدريب والتعلم في تحقيق التنمية في مجتمع المعرف في القرن الواحد والعشرين مما جعل مجلس إدارة مؤتمر العمل الدولي يقترح صدور صك جديد بشأن تنمية وتدريب الموارد البشرية يواكب التغييرات الهامة نحو اقتصاديات ومجتمع المعرف والمهارات ويبين الأهمية العظمى للتعلم 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 الرئيسية للمنظمة: التسويق والعمليات والإنتاج والموارد البشرية والإدارة المالية ، والبحوث والتطوير. فنستلهم هذه التوجيهات وترجمتها إلى نقاط قوة ونقاط ضعف، والتي 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 والдинاميكية ، فلم تعد أية شركة تأمن غدراً في مثل هذه البيئة دائمة التغير والتطور ولا يظل شيء في حالة ثبات أو استقرار فالشيء الوحيد الثابت هو أن كل شيء يتغير..! ولذلك فإن الذي يتتجاهل هذه البيئة لن نقول أنه سوف يظل ثابتاً في مكانه، ولكنه إن لم يطرد من الحلبة تماماً فإنه سيصاب بصدمات وضربات موجعة تجعله يفقد توازنه، وقد يحتاج إلى وقت طويلاً من الجهد والعمل الشاق لاستعادة زمام المبادرة إن أمكنه ذلك (المغربي، 1999).

ثانياً مشكلة البحث 55

يعيش العالم في هذا العصر تحولات متسرعة وقفزات حضارية وتقنية مذهلة يستحيل معها استيعاب هذا التحول دون تنمية الطاقات البشرية والتنمية المستمرة والمبنية 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 سدادها ولن يتم ذلك إلا من خلال التدريب فلذلك لا بد أن تولي الحكومات والمؤسسات والشركات و المنظمات 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 يمثله التدريب في نجاح المنظمات في دنيا الأعمال متمثلًا 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 تم دراسة التأثيرات البيئية المحيطة بالمنظمة سواء الداخلية أو الخارجية عند تحديد الاحتياجات التدريبية ؟

55

ثالثاً فروض البحث

وتمثل 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"

رابعًا أهمية البحث

يمكن تحديد أهمية البحث في النقاط التالية:

- 1 - يؤكّد خبراء شؤون إدارة البيئة بأن الاهتمام البيئي يتحرك بسرعة كبيرة في الاتجاه العام لمجال الأعمال على مستوى العالم مع إضافة القيم البيئية كعامل لا يقل عن جودة المنتج كشرط ملزِم للمنافسة في الأسواق العالمية.
 - 2 - تتبع أهمية البحث أيضاً من خطورة التغيرات البيئية السريعة وما لها من آثار على عملية التحديد السليم لاحتياجات 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 لاحتياجات التدريبية مع التركيز على الاحتياجات التدريبية البيئية.
 - 4 - تم اختيار قطاع صناعة الدواء كمجال للتطبيق نظراً للأهمية الإستراتيجية لهذا القطاع والنابعة من الهدف الذي تم وضعه لرؤية مصر 2030 في صناعة الدواء أن تقرب مصر من تحقيق الاكتفاء الذاتي من المنتجات الدوائية وتتصدر دول الشرق الأوسط وأفريقيا في تصدير الدواء، مع توظيف تطبيقات التكنولوجيا المتقدمة مثل البيوتكنولوجى والنانوتكنولوجى.
 - 5 - أهمية البحث على المستوى الشخصى للباحث حيث أنه يعمل في مجال التدريب وسيكون لهذا الموضوع أثر كبير على فكر الباحث وكذلك إمكانية تطبيق ما توصل إليه من نتائج وrecommendations في الواقع العملي .

خامسًا أهداف البحث

يهدف الباحث من خلال هذا البحث إلى ما يلى :

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

سادس٥ مجتمع البحوث

يتكون مجتمع البحث من شركات صناعة قطاع الدواء في جمهورية مصر العربية والذي يتكون من 85 شركة موزعة على ثلاثة قطاعات وهي كالتالي :

- ١ - عدد (8) شركات تابعة لقطاع الأعمال العام .
 - ٢ - عدد (7) شركات تتبع القطاع المشترك .
 - ٣ - عدد (70) شركة تتبع القطاع الخاص .

سابعًًاً حدوٰ و البحٰث٥

- 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 مديرى الموارد البشرية، ومديرى ومسئولي التدريب، وأخصائى الموارد البشرية والتدريب بالشركات موضوع الدراسة .
- 4- تم اختيار الشركات محل الدراسة وفقاً للتوزيع الجغرافي، فى منطقة القاهرة الكبرى ومدينة العاشر من رمضان الصناعية ومدينة السادس من أكتوبر حيث أن شركات تصنيع الدواء تتركز فى هذه المناطق .

ثامنًًاً منهٰج البحٰث٥

يتتمثل منهج البحث فيما يلى :

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 وال المتعلقة بموضوع البحث .

2 - المدخل العملي (الميداني) :

أجريت الدراسة الميدانية للشركات محل البحث والاستقصاء بال مقابلة الشخصية لكل من مديرى الموارد البشرية، ومديرى ومسئولي التدريب، وأخصائى الموارد البشرية والتدريب بالشركات موضوع الدراسة للحصول على البيانات اللازمة لتحليلها واختبار فروض البحث والخروج بالنتائج والتوصيات .

3 - المدخل الاحصائي (التحليلي) :

تم اختيار أساليب التحليل الاحصائي لاختبار فروض البحث والتي تتناسب مع موازين القياس التي استخدمت في صياغة عبارات الاستقصاء والتي تعبّر 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 بفرض الدراسة، واستخدم الباحث لتحليل إجابات أفراد العينة المقاييس الإحصائية الوصفية الآتية:

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

ب - الإحصاء الاستدلالي:

ويتمثل الإحصاء الاستدلالي لهذه الدراسة في :

- تحليل الارتباط الذي يحدد طبيعة وقوة وجوبية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعية.
- 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 واليلز (Kruskal-Wallis Test) لتحديد درجة معنوية الاختلاف بين آراء المستقصيين داخل قطاعات شركات صناعة الدواء محل الدراسة.

نتائج الدراسة ٥

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية :

- ١- توجد علاقة طردية متوسطة القوة بين المتغيرات البيئية (المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية) وعملية تحليل التنظيم من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ٢- توجد علاقة طردية متوسطة القوة بين المتغيرات البيئية (المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية) وعملية تحليل العمل من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ٣- توجد علاقة طردية متوسطة القوة بين المتغيرات البيئية (المتغيرات التكنولوجية، والاقتصادية، والثقافية والاجتماعية) وعملية تحليل الفرد من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ٤- لا توجد اختلافات جوهرية بين الشركات من حيث مضمون متطلبات الاحتياجات التدريبية المتوقعة لمواجهة التحديات التي تواجهها صناعة الدواء.
- ٥- 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).

الوصيات ٥

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

- ١- انه يجب النظر إلى النشاط التدريبي في المنظمات على أنه نشاط مؤثر بشكل كبير في نجاحها ومحدد لمدى استمرارها في الريادة في دنيا الأعمال.
- ٢- 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.
- ٣- دراسة المتغيرات البيئية التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية و مراعاة ذلك عند وضع خطة التدريب.
- ٤- يجب الربط بين إستراتيجية التدريب واستراتيجيات وخطط وأهداف المنظمة ويجب أن تكون إستراتيجية التدريب نابعة من الإستراتيجية العامة للمنظمة.
- ٥- ضرورة الاهتمام بنظم المعلومات البيئية وإنشاء مجموعة من قواعد البيانات التي تخدم العملية التدريبية بأكملها.
- ٦- تدريب المشرفين المباشرين والإدارة الوسطى على نظام تقييم الأداء وكيفية تحديد فجوة الأداء لدى مرؤوسיהם لأنها الأساس في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ٧- 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 | الفصل الأول : الإطار العام للدراسة |
| 2 | المبحث الأول : مدخل عام للدراسة |
| 3 | أولاً : مقدمة : |
| 6 | ثانياً : مشكلة البحث |
| 7 | ثالثاً : متغيرات وفرضيات البحث |
| 8 | رابعاً : أهمية البحث |
| 8 | خامساً : أهداف البحث |
| 9 | سادساً : مجتمع وعينة البحث |
| 9 | - مجتمع البحث |
| 10 | - تحديد حجم عينة البحث |
| 12 | - أداة الدراسة |
| 13 | - ثبات وصدق أداة الدراسة |
| 15 | سابعاً : حدود البحث |
| 15 | ثامناً : منهج البحث |
| 17 | تاسعاً : مصطلحات البحث |
| 19 | المبحث الثاني : الدراسات السابقة |
| 20 | أولاً : الدراسات العربية |
| 32 | ثانياً : الدراسات الأجنبية |
| 39 | ثالثاً : الخلاصة |
| 41 | الفصل الثاني : الإطار النظري للدراسة |
| 42 | المبحث الأول : المتغيرات البيئية |
| 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 | المبحث الثاني : تحديد الاحتياجات التدريبية |
| 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 استراتيجي |
| 78 | سادساً : الخلاصة |
| 79 | الفصل الثالث : الإطار العملى للدراسة |
| 80 | المبحث الأول : صناعة الدواء فى مصر |
| 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 | المبحث الثاني : الدراسة الميدانية |
| 103 | أولاً : مقدمة |
| 103 | ثانياً : المقاييس الإحصائية الوصفية |
| 117 | ثالثاً: الإحصاء الاستدلالي |
| 117 | أ - اختبار الفرض الأول |
| 122 | ب - اختبار الفرض الثاني |
| 126 | ت - اختبار الفرض الثالث |
| 131 | رابعاً: نتائج الدراسة |
| 135 | خامساً: التوصيات |
| 138 | قائمة المراجع |
| 139 | أولاً : المراجع العربية |
| 145 | ثانياً : المراجع الأجنبية |
| 148 | ثالثاً : المواقع على الانترنت |
| 149 | الملاحق |
| 150 | ملحق رقم (1): جداول شركات صناعة الدواء |
| 155 | ملحق رقم (2): استماراة الاستقصاء |
| 165 | ملحق رقم (3): خطابات المأمورية للشركات |