



مجلة البحوث المالية والتجارية
المجلد (22) - العدد الأول - يناير 2021



تأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي
"دراسة ميدانية"

The effect of dual training on job safety
"Empirical Study"

الباحثة/ رضوى سعدالدين عبدالكريم محمد جبر
مرشح للماجستير
كلية التجارة- جامعة بورسعيد- قسم إدارة أعمال

إشراف

د. سماح محمد جودة
مدرس اداره الأعمال
كلية التجارة-جامعة بورسعيد

أ.د/ إيمان صالح عبد الفتاح
أستاذ ورئيس قسم إداره الأعمال
كلية التجارة - جامعة بورسعيد

مستخلص البحث:

استهدف البحث التعرف على تأثير نظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي ؛ وذلك بالتطبيق على مصانع الاستثمار التي يتم التدريب فيها على نظام التدريب المزدوج بالتعاون مع الوزارة وجمعية مستثمرى بورسعيد. واتبعت الباحثة المنهج الوصفي حيث تم الحصول على البيانات باستخدام أسلوب الاستقصاء من خلال عينة بلغت (214) مفردة من العاملين. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V20) .

وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط بين نظام التدريب المزدوج والأمان الوظيفي، كذلك أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام التدريب المزدوج (مدى تحقيق النظام لأهدافه، الإمكانيات المادية والتكنولوجية، العوامل الخاصة بالمتدربين، عناصر التدريب، عناصر التقويم) على زيادة الشعور بالأمان الوظيفي للعاملين بنظام التدريب المزدوج. وأكثر أبعاد التدريب المزدوج تأثيراً بالأمان الوظيفي هي الإمكانيات المادية والتكنولوجية، يليه عناصر التقويم، يليهما تحقيق النظام لأهدافه، ثم العوامل الخاصة بالمتدربين، وأخيراً عناصر التدريب .



Abstract:

The research aimed to identify the effect of the dual training system on job safety. And by applying it to investment factories in which training on the dual training system is carried out in cooperation with the Ministry and the Port Said Investors Association. The researcher followed the descriptive approach, whereby data were obtained using the investigation method through a sample of (214) single workers. The data were analyzed using the statistical analysis program (SPSS. V20).

The research found that there is a correlation between the dual training system and job safety. The results also showed that there is a statistically significant effect of applying the dual training system (the extent to which the system achieves its objectives, the material and technological capabilities, the trainees 'own factors, the training elements, the evaluation elements) on increasing the feeling of safety. Dual training system employees are the most affected dimensions of job security are the material and technological capabilities, followed by the evaluation elements, followed by the system's achievement of goals, then the trainees 'factors, and finally the training elements.

تمهيد:

نظام التدريب المزدوج مشروع مصرى ألمانى بتطبيقه على غرار النظام المطبق فى ألمانيا فهو نظام يتلقى فيه المتدرب مواد نظريه ثقافيه وفنيه داخل المدرسه وتدريب عملى داخل المنشأه لتوصيل المهارات الفنيه والمعارف والكفاءات الضروريه لمساعدته المتدرب على اكتساب خبره المهنيه الضروريه ولتحقيق الهدف المنشود بتوفير طبقه من العماله الفنيه المدربه تدريباً عملياً وعلمياً على وسائل الانتاج والتكنولوجيا الحديثه المتقدمه، وبما يتماشى مع احتياجات المصانع والمجالات الاقتصاديه الأخرى وسوق العمل عموماً، مما يتيح فرص عمل مؤكده للشباب سواء داخل مصر او خارجها.

ويتمثل الأمان الوظيفى فى التأكيد على استمرار الفرد فى وظيفته حتى وإن كان لا يحتاج لأن يكون فى نفس الوظيفه، أو بعبارته أخرى وجود امان داخل الاطار المؤسسى للعمل بما يمكنه فى الاستمرار فى الوظيفه الحاليه للفرد، فالأمان الوظيفى يلعب دوراً محورياً فى كيان المؤسسات العامه والخاصه على حد سواء.

ومن هذا المنطلق فإن موضوع البحث يمثل محاولة فى التعرف على مدى تأثير التدريب المزدوج على توليد الشعور بالأمان الوظيفى للعاملين فى مصانع الاستثمار ببورسعيد وإلى أى مدى يساعد التدريب المزدوج على ضمان حفاظ الشخص على وظيفته الحاليه واستمراره فيها داخل نفس المنظمه وشعوره بالأمان من استمراره فى الوضع الوظيفى الحالى دون ان يحدث له فصل تعسفى او أى تهديد آخر يحول بينه وبين استمراره فى وظيفته الحاليه .

كلمات افتتاحية:

التدريب المزدوج (Dual Training) :

" نظام التدريب المزدوج هو برنامج التلمذة الصناعيه الذى يعمل على التعاون بين النظام التعليمى والاقتصادى من خلال تدريب الطلاب فى مؤسسات التدريب وأرباب العمل الصناعيه " .

مشروع مبارك كول :

" هو نظام جديد فى التعليم الفنى استحدث بعد زيارة السيد الرئيس مبارك لجمهورية ألمانيا الاتحادية عام 1991 وكان نتاجها المشاركة فى تطوير التعليم الفنى على أن يشارك قطاع الاعمال الخاص وهم اصحاب المصلحه الحقيقيه مع الحكومه متمثلة فى وزارة التعليم فى تعليم وتدريب هذا المنتج الجديد من الخريجين .



وتعتمد فكرة النظام الالمانى على ان تقوم وزارة التعليم بتدريس المواد الفنية والثقافية وتنفيذ بعض الدورات الاساسية ما بين اسبوع وتسعة اسابيع خلال المرحلة الدراسية على أن يقوم القطاع الخاص بتدريب الطلاب مهنيا داخل مواقع الانتاج والخدمات ."

الأمان الوظيفى (Job security) :

" وهو يشير إلى الشعور بالأمان من خلال اشباع احتياجات الفرد الاساسيه التى يجب اشباعها ، ويعتمد الشعور بالأمان على قدرة الفرد على توفر له سبل التأمين مما يحدث له في المستقبل."

أولاً- البحوث السابقة:

أ-البحوث الخاصة بنظام التدريب المزدوج:

1-بحث (Egorova , et . al , 2017) :

استهدف البحث زيادة جودة مستوى الكفاءات المهنية من خلال تحقيق المتطلبات الجديدة لأصحاب العمل من خلال محاولة إدخال نظام التدريب المزدوج . اعتمد منهج البحث على المنهج التجريبي ، الطريقة الرياضية (معيار فيشر).

توصل البحث الى أن التدريب المزدوج يساعد على تطوير مهارتهم حتى تكون مرنة وديناميكية لتتكيف مع متطلبات السوق ،يتم تنفيذ التدريب المزدوج وفقاً للمبدأ التكاملي ولكن على مستوى جديد من التطوير، ويصبح نظام التدريب المزدوج فعالاً عندما يتم الجمع بين التدريب النظري القائم على الجامعة وبين التدريب العملي في المؤسسة.

2-بحث (Chernega, E. V , et .al , 2017):

استهدف البحث الى ترسيخ مبدأ التفاعل الوثيق بين المجال التعليمي والصناعة من خلال نظام التدريب المزدوج.

اعتمد منهج البحث على المنهج الوصفي

توصل البحث إلى أن تجديد واعاده تصميم نظام التدريب المهني المزدوج بأكمله والاعتماد على اساليب وادوات جديده تتناسب مع التغيرات التى تطرأ فى السوق.

3- بحث (Mustakim, SS & Minghat, AD , 2017):

استهدف البحث تقييم القائمين على نظام التدريب المزدوج خصوصا دور الشركات المرتبطة بالحكومة في البرنامج الوطني لنظام التدريب المزدوج من خلال توفير التدريب الشامل الذي يوفره برنامج .

حيث اعتمد منهج البحث على جمع البيانات كميًا من خلال استبيان مقياس 5 ليكرت .
واظهرت النتائج التعاون بين المنظمات والصناعات التي يمكن أن تساعد في ضمان قدرة الخريجين على مواجهة تحديات السوق .

4- بحث (Natalia Khan , et.al , 2018):

استهدف البحث التعرف على التحديات التي تواجه نظام التدريب المزدوج .
وتم الاعتماد على مناهج تدريب مختلفة لمعلمي المدارس الابتدائية التي اعتمدها جامعة ولاية كازاخستان لتدريب المعلمين .

وتوصلت نتائج البحث الى ضرورة تعزيز التوجه العملي للقائمين على عملية التدريب المزدوج في المستقبل من خلال توليف العمليات الأكاديمية والتكنيكية معاً .

5- بحث (Tokeran, MF & Razzaly, W , 2018):

استهدف البحث إدخال تحسينات خاصة في استراتيجية التوجه نحو العمل في نظام التدريب المزدوج في ماليزيا، تصميم المواد التدريبية الموجهة نحو عملية العمل بشكل مناسب لتلبية التغيرات باستمرار في هذه الصناعة .

اعتمد هذا البحث على طريقة بحثية نوعية لاستكشاف المعلومات المتعلقة بعملية تطوير واجبات العمل (LWA) والمواد التدريبية الأخرى ذات الصلة بعمق حيث تم استخدام المقابلة وتحليل المحتوى وكذلك الملاحظة لجمع البيانات المطلوبة ، تم اختيار شركتين من صناعة النقل كدراسه حاله .

توصل البحث الى ان الاستخدام المناسب لنظام التدريب المزدوج يساعد على تطويره باستمرار على درجة عالية .



6- بحث (Garcia , PS , et .al , 2018):

استهدف البحث أن تطوير معارف المتدربين من خلال نظام التدريب المزدوج بتزويدهم بالدراسة الأكاديمية ثم تطويرها من خلال اكتسابهم المعرفة المهنية من خلال التطبيق الصحيح للمعرفة التي يتم الحصول عليها في مكان العمل.
اعتمد منهج البحث على المنهج الوصفي.

توصل البحث إلى ان اتصال المتدرب بمكان العمل والتطبيق العملي للمعرفة التي حصل عليها تساعده على تطوير ادائه في العمل بشكل افضل.

7- بحث (Barrientos, D.Email et.al,2019):

استهدف البحث التعرف على طبيعة نظام التدريب المزدوج للاتحاد الأوروبي في إسبانيا، امتداد السياسة الأوروبية للترويج لنظام التدريب المزدوج ونقل النوع المثالي للنموذج الألماني، تم تحويل هذه السياسة إلى التشريعات الوطنية.

اعتمد منهج البحث على المنهج الوصفي، حيث يستند الدراسة إلى 22 مقابلة مع المؤسسات والجهات الفاعلة الاجتماعية، بالإضافة إلى مجموعة مناقشة لطلاب التدريب المزدوج.

توصل البحث الى ان يختلف أسلوب تكيف التدريب المزدوج عن النوع المثالي من خلال التأثير المجتمعي الذي يطبعه الفاعلون الاجتماعيون الوطنيين، التدريب المزدوج في إسبانيا قائم على المدرسة ، مع حوكمة مجزأة ومشاركة منخفضة للشركات، تتجه مشاركة الشركات نحو سوق العمل الداخلي ، مما يجعل من الصعب نقل المؤهلات إلى قطاع النشاط.

8- بحث (Sagalieva, Z.K.,et.al, 2019):

استهدف البحث تناول الجوانب النظرية والمنهجية لتطوير نموذج التدريب المزدوج والنموذج المقابل لعملية التعلم، يتم عرض السمات الفردية لتنفيذها بشكل عملي للطلاب.

أعتمد منهج البحث على المنهج الوصفي.

توصل البحث الى عرض المواقف الأساسية لتنمية مهارات وقدرات التفكير النظامي للطلاب، تحليل الدراسة خصوصية تكوين الأساس الإرشادي للنشاط المهني القادم للمتخصصين المستقبليين.

9- بحث (Adam, S.a,et.al,2020) :

استهدف البحث الى ان نظام التدريب الوطني المزدوج (NDTS) هو برنامج تدريب تعاوني تم تصميمه في بيئة عمل حقيقية حيث يهدف البحث إلى دراسة تأثير الحوكمة التنظيمية على المشاركة الصناعية في برامج NDTS.

اعتمد منهج البحث من خلال إجراء المقابلات شبه المنظمة مع 15 من ممثلي الصناعة.

كشفت النتائج أن الطريقة التي يتخذ بها القادة القرارات والالتزام والتفاعل والمشاركة تخلق شعوراً بالثقة لإقامة علاقة تعاونية وكيف يقرر القائد في منظمة وصناعة ما وكيف يلتزم بإعطاء المعلومات وتلقيها ، ويتواصل بشكل فعال ويشرك القيم الإيجابية ، ويؤسس الثقة وعناصر التنسيق الفعال مما يؤثر على المنظمات والصناعات لإقامة علاقات تعاونية.

10- بحث (Matthias Pilz & Kristina Wiemann , 2020) :

استهدف البحث مناقشة نقل التدريب المزدوج من ألمانيا إلى دول أخرى على نطاق واسع، ومع ذلك ، هناك القليل من البحوث الأكاديمية، إن وجدت، تناولت هذا المجال، حيث أن هذا البحث يعالج هذا النقص ويفحص الأنشطة التدريبية للشركات الألمانية في الصين والهند والمكسيك.

اعتمد منهج البحث من خلال تم جمع البيانات في 86 شركة تصنيع من أحجام مختلفة وإنتاج سلع مختلفة.

توصل البحث من خلال تقييم مجموعه 149 مقابلة مع خبراء التدريب أن نظام التدريب المحلي الألماني يمكن أن يكون هذا النظام بمثابة نموذج لتدريب الشركات، هجينة تجمع بين الأشكال المحلية والعناصر الألمانية موجودة أيضاً، حتى داخل الشركة ، هناك أنواع موازية مختلفة لتمكين نوع التدريب، ومع ذلك ، فإن التوجه إلى ممارسة التدريب المحلي هو النموذج السائد في البلدان الثلاثة.

11- بحث (Vera Sc̃epanovic , 2020) :

استهدف البحث التعرف على نشأة نظام التدريب المزدوج وفوائده، وكيفية إدخال وتقديم الدعم المالي والتنظيمي لإدخال التلمذة الصناعية في النظم التعليمية الرسمية، الشكل المختلف لكل دولة في تطبيقه.



اعتمد منهج البحث على المنهج الوصفي.

توصل نتائج البحث الى ان قدرة التعليم والتدريب المهني المزدوج على تلبية الغرض الأساسي لنظام التدريب المزدوج ، ووضع تطورات طويلة الأمد لنهج الاتحاد الأوروبي في التعليم والتدريب المهني المزدوج.

ب-البحوث الخاصة بالأمان الوظيفي:

1-بحث (Omar Bashagha, 2017):

استهدف البحث دراسة تأثير الهجرة بالأمان الوظيفي للعاملين ، اعتمد البحث على نموذج الانحدار المنطقي ، اوضحت النتائج كلما زاد الأمان الوظيفي للعاملين كلما قلت الهجرة والعكس صحيح.

2-بحث (Chang-qin Lu , et .al , 2017):

استهدف البحث دراسته العلاقة بين طلبات العمل والأداء الوظيفي وتأثيرهم على الأمان الوظيفي، اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي.
أظهرت نتائج البحث كلما زاد الأمان الوظيفي زادت طلبات التوظيف وادت لتحسين اداء العاملين بشكل كبير.

3-بحث (Amy Wei Tian , et.al , 2018):

استهدف البحث دراسته هجرة العمال المهرة واحساسهم بالامان الوظيفي في البلدان المتقدمة مثل أستراليا، اعتمد البحث على استخدام المنهج الوصفي.
توصلت نتائج البحث الى أهمية قيام المنظمات بإعادة النظر في استراتيجياتها وسياساتها لإدارة الموارد البشرية للاعتراف بالحاجات لتعزيز استخدام المهارات للمهاجرين المهرة وتدعيم احساسهم بالامان الوظيفي.

4- بحث (Eitan Hourie , et . al , 2018) :

استهدف البحث لتحليل سلوك العاملين حول شعورهم بالأمان الوظيفي، اعتمد البحث على المنهج الوصفي.

توصل البحث الى ان العاملين الذين لهم دور مؤثر وحيوي في المنظمه لديهم شعور بالأمان الوظيفي اكثر من العاملين الذين ليس لديهم هذا الدور.

5- بحث (Hur , et . al , 2019):

استهدف البحث تأثير الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي للموظفين، اعتمد البحث على المنهج الوصفي، توصل البحث كلما زاد الامان الوظيفي للموظفين كلما زاد الالتزام التنظيمي.

6- بحث (Vilde Hoff Bernstrøm, et.al , 2019):

يستهدف البحث اقتراح قابلية التوظيف كبديل للأمان الوظيفي استجابة لترتيبات العمل الأكثر مرونة حيث أن السؤال المهم بالنسبة للموظفين لم يعد أمن وظيفتهم الحالية ولكن أمنهم الوظيفي في سوق العمل حيث ان الغرض من هذا البحث هو اختبار افتراضين أساسيين هل القابلية للتوظيف مرتبطة بالأمان الوظيفي؟ ، هل يتم تعويض الأفراد الذين يتمتعون بمستوى أمان وظيفي اقل مع قابلية توظيف أعلى .

اعتمد منهج البحث على البيانات المستخدمة في التحليل عبارة عن بيانات استقصائية نرويجية تمثيلية على المستوى الوطني من 12945 موظفاً (2009-2013).

توصل البحث الى ان ينصب التركيز على قابلية التوظيف لطموح الموظفين حيث تتوقف على توقعات الموظفين للبقاء في الوظيفة فوجد أن الموظفون ذو الطموح الأعلى في التوظيف ومستويات التعليم لديهم أمان وظيفي في حين أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى أقل الأمان الوظيفي لديهم قابلية توظيف أعلى ، فإن قابلية التوظيف الأساسية لديهم أقل ويتلقون تدريباً مدعوماً من قبل صاحب العمل في كيفية ارتباط قابلية التوظيف بتفضيل الموظفين للأمان الوظيفي. تماشياً مع منتقدي حجة التوظيف ، تدعم النتائج أن الأمان الوظيفي لا يزال يمثل آلية حماية مهمة. علاوة على ذلك ، يخسر الموظفون ذوو الأمان الوظيفي المنخفض ضعف ما يستثمره أصحاب العمل أيضاً في تدريبهم وقابلية التوظيف في المستقبل.

7- بحث (Maryatmi, A.S, &limakrisna , 2020):

يستهدف البحث التعرف على اسباب تباطؤ النمو وارتفاع تكاليف الإنتاج نتيجة الأزمة الاقتصادية العالمية وتدفع الشركات إلى المنافسة من خلال خفض الأسعار والتكاليف أيضا ، يتم تغيير اتجاه العمالة،والبحث عن اسباب الأمان الوظيفي والحفاظ على الموظفون على عمل عالي



الجودة من خلال تحسين الكفاءة والإنتاجية خلال موقف مليء بعدم اليقين والتغيير. وبالتالي ، يواجه الموظفون ضغوطاً متزايدة للقيام بالمزيد من العمل والعمل الإضافي.

أعتمد البحث على المنهج الوصفي .

أظهرت نتائج البحث أن التطور الوظيفي والأمان الوظيفي يؤثران بشكل غير مباشر على الرفاهية من خلال الرضا الوظيفي ، مما يشير إلى أن الرضا الوظيفي له دور مركزي في الرفاهية، حيث أن زيادة الأمان الوظيفي تميل إلى أن يتبعها زيادة في الرفاهية، حيث ان الناس الذين يشعرون بالأمان الوظيفي واستقرار وظيفي يصبحون راضين عن عملهم ، وبالتالي سيؤدي إلى زيادة الرفاهية.

8- بحث (Retamosa, M.a, 2020):

يهدف البحث إلى تحديد ما إذا كانت مدة خدمة الموظف والأمان الوظيفي لهما علاقة مهمة بالتزام الموظفين بالعلامة التجارية وسلوك دعم الموظفين للعلامة التجارية حيث يجب على الجامعات كمقدمي الخدمات التعليمية الانتباه إلى موظفيها الذين يلعبون دوراً محورياً في تقديم وإيصال العلامة التجارية وجودة الخدمة لأصحاب المصلحة، بينما تركز مبادرات العلامات التجارية في أغلب الأحيان على أصحاب المصلحة الخارجيين ، فإن جهود العلامات التجارية وما يترتب على ذلك من سلوك الموظفين.

اعتمد منهج البحث على انه تم الاعتماد على عينة من 753 من أعضاء هيئة التدريس والباحثين من جامعة إسبانية

تشير نتائج البحث أنه تم العثور على اختلافات في التزام الموظفين بالعلامة التجارية بينما لم يؤثر الأمان الوظيفي بشكل كبير على التزام العلامة التجارية للموظفين، بالإضافة إلى ذلك تم العثور على علاقة إيجابية وهامة بين السلوك الداعم للعلامة التجارية للموظفين ومدة الخدمة، ولكن ليس للأمان الوظيفي. بالنسبة لممارسي الأعمال، أنه من الضروري لشركات الخدمات مثل الجامعات استخدام مناهج مختلفة للموظفين وفقاً لتوليفهم التنظيمي كتأثير إداري مهم.

9- بحث (Jung, H.a & Cho, J.b, 2020):

يدلل هذا البحث احتمالية وجود تأثير فجوة الأجور بين الجنسين في كوريا ، الفجوة في الأمان الوظيفي وتحدد بشكل تجريبي، اعتمد البحث على المنهج الوصفي.

أظهرت نتائج البحث أن أخذ الأمان الوظيفي في الاعتبار أن العاملات يعانين أكثر من العمال حتى لو كانوا في وظائف منتظمة فبناء على النتائج التجريبية المقدمة هنا تم اقتراح دعم السياسة الاجتماعية لضمان الاحتفاظ بوظائف النساء العاملات وكذلك تقليل فجوة الأجور في البلدان حيث تقدم النتائج التجريبية بعض الرؤى السياسية للبلدان النامية التي تواجه الهيكل المزدوج لسوق العمل وكذلك التمييز بين الجنسين.

10- بحث(Johnston ,et.al,2020):

يستهدف البحث التعرف على كيف تؤثر التغييرات الخارجية في بيئة الاقتصاد الكلي على الأمان الوظيفي المتصور للعمال، وبالتالي على صحتهم العقلية والبدنية.

أعتمد منهج البحث على المنهج الوصفي .

تشير نتائج البحث أن الزيادات في أسعار السلع تؤدي إلى زيادة الشعور بالأمان الوظيفي المتصور، والذي بدوره يحسن بشكل كبير وموضوعي الصحة العقلية للعمال، في المقابل لم نجد أي آثار على الصحة الجسدية حيث تشير النتائج إلى أن تكاليف الرفاهية المقدرة لحالات الركود تكون أكبر بكثير عند مراعاة آثار انعدام الأمن الوظيفي ، وليس البطالة فقط.

ثانياً- الدراسة الاستطلاعية:

تم الاعتماد على الاستقصاء وعمل مقابلة شبه مقننة مع مجموعة من العاملين بنظام التدريب المزدوج بمصانع الاستثمار.

أ-نتائج الدراسة الاستطلاعية:

تبين للباحث من خلال المقابلة ما يلي :

1- تم البدء في تنفيذ نظام التدريب المزدوج عام 2000 / 2001 .

2- نظام التدريب المزدوج يهدف في مجمله الى توفير طبقه من العماله الفنيه المدربه تدريباً علمياً وعلمياً على وسائل الانتاج .

3- المستفيد الحقيقي من نظام التدريب المزدوج القطاع الخاص والعاملين الذين خضعوا لهذا النظام والجانب الحكومي والاسواق المصرية .



5- توفير نوع من الحرية فى جدولة العمل وتنوع المهام لبعض العاملين ، مما يتولد لدى البعض منهم بالإحساس بالأمان داخل وظيفتهم .

6- شعور العاملين بتأثيرهم الجوهري على الآخرين من زملائهم .

ثالثاً - مشكلة البحث :

أ- مظاهر المشكلة :

وقد تم التوصل إلى مجموعة من مظاهر المشكلة فى ضوء الدراسة الإستطلاعية والمقابلات الشخصية التى قامت بها الباحثة والدراسات السابقة وهى كالتالى :

1- العاملون الذين تم مقابلاتهم والذين خضعوا لنظام التدريب المزدوج وتم تعيينهم بالفعل بعد تدريبهم يستطيعون استمرارهم فى الوضع الوظيفى الحالى .

2- العاملون الذين تم مقابلاتهم وخضعوا لنظام التدريب المزدوج وتم تعيينهم بالفعل بعد تدريبهم يستطيعون التكيف تجاة الوظيفة التى يشغلونها داخل المصنع .

3- العاملون الذين تم مقابلاتهم وخضعوا لنظام التدريب المزدوج وتم تعيينهم بالفعل بعد تدريبهم نتيجة حدوث ظروف خارجة عن إرادة المصنع بإمكانية الإستمرار تجاة وظائفهم .

4- تفاوت قدرات العاملين على مواجهتهم للتهديدات والمخاطر التى يواجهونها داخل المصنع ، وبالتالي تفاوت قدراتهم على منع وإيقاف الأشياء السلبية التى تؤثر سلباً على وضعهم الوظيفى.

ب - تحديد مشكلة البحث :

فى ضوء الدراسة الاستطلاعية التى تم القيام بها تبين للباحثة ان تتمثل مشكلة البحث فى شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفى وتعرضهم فى أى وقت لفقدان وظيفتهم وبالتالي تسعى الباحثة لمحاولة التعرف إلى أى مدى يساعد التدريب المزدوج فى ضمان حفاظ العاملين على وظيفتهم الحالىة واستمرارهم فيها دون ان يحدث لهم فقدان لوظيفتهم فى أى وقت خاصة أن المستثمر تحمل تكلفة تدريبهم من خلال نظام التدريب المزدوج بالإضافة لصعوبه الحصول على الأيدى العاملة المدربة فى السوق المصرى وخصوصاً انها اصبحت محدوده فى السوق المصرى فى وقتنا الحالى.

رابعاً - أهداف البحث :

استهدف البحث عدة نقاط يمكن توضيحها في الآتي :

- 1- تقديم إطار نظري يعرض الأدبيات العلمية التي تناولت كلاً من التدريب المزدوج والأمان الوظيفي
- 2- توضيح العلاقة بين نظام التدريب المزدوج و الأمان الوظيفي .
- 3- التعرف على تأثير تطبيق نظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي .
- 4- التعرف على مزايا وعيوب نظام التدريب المزدوج وسبل تطويره .

خامساً - أهميه البحث :

أ - الأهميه التطبيقيه :

تتبع أهميه البحث من أن المجتمع المصري في حاجة إلى خلق فرص عمل جديد في السوق المصري من خلال توفير العماله المدربه،و الإستفادة القصوى منها وتوفير كافه سبل الامان الوظيفي له ونظام التدريب المزدوج يساعد على توفير مثل هذه الأمور .

ب - الأهميه العلميه :

تعتقد الباحثه بأن نظام التدريب المزدوج لم يلق في المكتبة الإدارية اهتماماً من الأبحاث النظرية والعملية، وقد يكون هذا البحث أحد المجهودات المبذولة لسد هذه الفجوة . فنظام التدريب المزدوج هو أحد الموضوعات المهمة للمنظمات المصرية بصفة عامة و المنظمات الصناعية بصفة خاصة .

سادساً - فروض البحث :

في سبيل تحقيق أهداف البحث وفي ضوء مشكله البحث تم صياغة مجموعه من الفروض على النحو التالي :

أ - الفرض الرئيس :



يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للتدريب المزدوج على الأمان الوظيفي ، و ينقسم هذا الفرض الى الفروض الفرعية الآتية :

1-الفرض الفرعي الأول :

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لتحقيق نظام التدريب المزدوج لأهدافه على الأمان الوظيفي.

2-الفرض الفرعي الثاني :

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للإمكانيات المادية والتكنولوجية للتدريب المزدوج على الأمان الوظيفي.

3- الفرض الفرعي الثالث :

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لتوجيه المتدربين لنظام التدريب المزدوج على الامان الوظيفي .

4- الفرض الفرعي الرابع :

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لعناصر التدريب المزدوج على الامان الوظيفي .

5- الفرض الفرعي الخامس:

يوجد تأثير ذي دلالة معنوية لعناصر الخاصة بتقويم التدريب المزدوج على الامان الوظيفي .

سابعاً- متغيرات البحث :

1-المتغير المستقل : يتمثل في التدريب المزدوج (Dual Training) وينقسم إلى :

أ . تحقيق النظام لأهدافه

ب . الإمكانيات المادية والتكنولوجية

ج . توجيه المتدربين

د . عناصر التدريب

هـ . العناصر الخاصة بالتقويم

2-المتغير التابع : يتمثل في الأمان الوظيفي (Job Security)

ثامناً - منهج البحث :

يعتمد البحث على الدراسات الميدانية وذلك للوصول الى أهداف البحث ، من خلال جمع وتحليل البيانات والكشف عن العلاقة بين المتغيرات

1-نوع ومصادر البيانات : من خلال مصدرين كالتالي :

أ - المصادر الثانوية :

وذلك من خلال الإطلاع على المراجع العلمية العربية والأجنبية من كتب ودوريات ورسائل مرتبطة بموضوع البحث .

ب - المصادر الأولية :

من خلال الاعتماد على قائمة الاستقصاء بهدف جمع البيانات الأولية لمتغيرات البحث وكذلك الاعتماد على المقابلات الشخصية.

2-مجتمع البحث :

يتكون مجتمع البحث من العاملين بنظام التدريب المزدوج بمصانع الاستثمار ببورسعيد.

3-عينة البحث :

اعتمدت الباحثة على أسلوب العينة وذلك لصعوبة تطبيق أسلوب الحصر الشامل، وقد اعتمدت الباحثة على المعادلة التالية في تحديد حجم العينة

$$n = \frac{m(z^2 \sigma^2 + 2(\alpha)m)}{2\sigma^2}$$

حيث أن:

n = حجم العينة.

m = حجم المجتمع.

z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعاينة وهي (1.96) عند مستوى (0.05).

σ = الانحراف المعياري (0.5).



$\alpha =$ مستوى المعنوية (0.05).

وبالتالى تتمثل عينة البحث وبالتعويض فى المعادلة السابق ذكرها نجد أن:-

$$n = \frac{2(0.5) * 2(1.96) 480}{2(0.5) * 2(1.96) + 2(0.05) 480}$$

$n = 214$ مفردة

وبناء على ذلك ولضمان الحصول على معدل استجابة مقبول تم توزيع استمارات استقصاء بواقع 214 استمارة على مفردات العينة.

4- أسلوب جمع البيانات:

كانت وسيلة الحصول على البيانات الميدانية هى استخدام أسلوب الاستقصاء، وسوف يتم تحديد الأسس البحثية التى تم تصميم قائمة الاستقصاء على أساسها فى الدراسة الميدانية للبحث.

5- أسلوب تحليل البيانات :

قامت الباحثة بإستخدام البرنامج الإحصائى (spss version 20) حيث تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية بهدف اختبار صحة الفروض المفروضة وذلك على النحو التالى:

أ- الأساليب الإحصائية الوصفية وتشمل الجداول التكرارية والنسب المئوية والوسط الحسابى والانحراف المعياري.

ب- أسلوب "معامل الفاكرونباك" وذلك للتأكد من درجة الصدق والثبات فى قائمة الاستقصاء.

ج - إختبار "ت" (T-test) للعينات المستقلة وذلك للتحقق من عينات الفروق.

د- تحليل التباين أحادى الاتجاه.

هـ- معامل ارتباط بيرسون.

و- تحليل الانحدار البسيط.

ى- تحليل الانحدار المتعدد.

تاسعاً-اختبار الفروض:

أ.تحليل الارتباط:

تم إجراء تحليل الارتباط للتعرف على مدى وجود علاقة الارتباط بين أبعاد نظام التدريب المزدوج (المتغيرات الفرعية المستقلة) وهي (مدى تحقيق النظام لأهدافه، الإمكانيات المادية والتكنولوجية، العوامل الخاصة بالمتدربين، عناصر التدريب، عناصر التقويم)، والمتغير التابع المتمثل في الأمان الوظيفي ويوضح الجدول رقم (1) قيم معاملات الارتباط بين متغيرات البحث.

جدول رقم (1)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث (وفقاً لاستجابات الطلاب المتدربين)

| الأمان الوظيفي (المتغير التابع) | ابعاد نظام التدريب المزدوج (المتغيرات الفرعية المستقلة) | | | | | معامل الارتباط | المتغيرات |
|--|--|------------------|---------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| | عناصر التدريب | عناصر التقويم | العوامل الخاصة بالمتدربين | الإمكانيات المادية والتكنولوجية | مدى تحقيق النظام لأهدافه | مستوى المعنوية | |
| 0.399 | 0.632 | 0.632 | 0.521 | 0.425 | 1 | معامل الارتباط | مدى تحقيق النظام لأهدافه |
| 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.062 | | مستوى المعنوية | |
| 0.675 | 0.498 | 0.345 | 0.624 | 1 | 0.628 | معامل الارتباط | الإمكانيات المادية والتكنولوجية |
| 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.020 | | 0.000 | مستوى المعنوية | |
| 0.425 | 0.691 | 0.541 | 1 | 0.524 | 0.721 | معامل الارتباط | العوامل الخاصة بالمتدربين |
| 0.000 | 0.000 | 0.2 | | 0.000 | 0.010 | مستوى المعنوية | |
| 0.246 | 0.631 | 1 | 0.784 | 0.672 | 0.366 | معامل الارتباط | |



| | | | | | | |
|----------------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| عناصر التدريب | مستوى المعنوية | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| عناصر التقويم | معامل الارتباط | 0.672 | 0.367 | 0.624 | 0.543 | 0.735 |
| | مستوى المعنوية | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.073 | 0.000 |
| الأمان الوظيفي | معامل الارتباط | 1 | 0.672 | 0.456 | 0.479 | 0.743 |
| | مستوى المعنوية | 0.000 | 0.020 | 0.000 | 0.050 | 0.010 |

- جميع معاملات الارتباط بالجدول معنوية عند مستوى (0.01)، و(0.05).

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين المتغيرات الفرعية المستقلة والمتغير التابع دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين هذه المتغيرات الفرعية المستقلة والمتغير التابع من 0.743 إلى 0.456، كما نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط بين المتغيرات الفرعية المستقلة وبعضها البعض دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.00، 0.01، 0.02 .

ب- اختبار معنوية تأثير كل متغير من المتغيرات الفرعية المستقلة على المتغير التابع باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression:

تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط بطريقة التقدير المتزامن Enter بهدف اختبار الأثر المباشر لكل متغير من المتغيرات الفرعية المستقلة على المتغير التابع وذلك من خلال:

1. اختبار مدى ارتباط كل متغير فرعي مستقل بكل متغير فرعي تابع وذلك باستخدام معامل الارتباط الخطي البسيط R.
2. حساب نسبة مساهمة كل متغير فرعي مستقل في تفسير الاختلاف في المتغير الفرعي التابع وذلك باستخدام معامل التحديد R².
3. اختبار معنوية تأثير كل متغير من المتغيرات الفرعية المستقلة على كل متغير فرعي تابع وذلك باستخدام اختبار T-test.

4. اختبار جودة نموذج علاقة الانحدار باستخدام اختبار F.

اختبار الفرض الرئيس:

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتدريب المزدوج على الأمان الوظيفي.

لاختبار الفرض الرئيس تم تقسيمه إلى خمسة فروض فرعية، وتم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط لاختبار كل فرضية فرعية على حدة، وكما يلي الفروض الفرعية:

اختبار الفرض الفرعي الأول:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمدى تحقيق النظام لأهدافه على الأمان الوظيفي"

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتحقيق نظام التدريب المزدوج لأهدافه على الأمان الوظيفي.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للإمكانيات المادية والتكنولوجية للتدريب المزدوج على الأمان الوظيفي.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتوجيه المتدربين لنظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعناصر التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعناصر الخاصة بتقويم التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي.



جدول رقم (2)
تحليل الانحدار البسيط لتأثير مدى تحقيق النظام لأهدافه على الأمان الوظيفي

| البيان | معامل الانحدار | الثابت B | معامل الارتباط R | معامل التحديد R ² | درجة الحرية Df | قيمة (F) | معنوية قيمة (F) | اختبار T-Test | معنوية اختبار T-Test |
|---|------------------------|----------|------------------|------------------------------|----------------|----------|-----------------|---------------|----------------------|
| تحقيق النظام لأهدافه والأمان الوظيفي | 0.659 | 5.447 | 0.399 | 0.159 | 1 | 13.890 | 0.000 | 21.300 | 0.000 |
| معادلة الانحدار البسيط (النموذج المستخلص) | $Y = 5.447 + 0.659X_1$ | | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

المتغير المستقل الفرعي = مدى تحقيق النظام لأهدافه (X₁)

المتغير التابع = الأمان الوظيفي (Y)

يوضح الجدول رقم (2) أنَّ معامل الارتباط الخطي البسيط R قد بلغ (0.399)، وبلغ معامل التحديد R² (0.159)، كما بلغت قيمة F (13.890)، وهو ما يُشير إلى النتائج التالية:

1- أنَّ المتغير الفرعي المستقل (تحقيق نظام التدريب المزدوج لأهدافه) يرتبط ارتباطاً معنوياً بالمتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي) وذلك بمعامل ارتباط إيجابي وقوي بلغ (0.399).

2- المتغير الفرعي المستقل (تحقيق نظام التدريب المزدوج لأهدافه) وفقاً لمعامل التحديد R² يُفسر 15.9% من المتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي)، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

3- بلغت قيمة f (13.890) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار، ويؤكد على معنوية تأثير المتغير الفرعي المستقل (تحقيق نظام التدريب المزدوج لأهدافه) على المتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي).

كما يتضح من الجدول (56) أنَّ هناك تأثير (إيجابي) ومباشر للمتغير الفرعي المستقل (تحقيق نظام التدريب المزدوج لأهدافه) على المتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي)، حيث بلغت

قيمة T (21.300) عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يؤكد (معنوية) هذا التأثير، وهذا ما يدفعنا إلى (قبول) صحة الفرض الفرعي الأول.

اختبار الفرض الفرعي الثاني:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإمكانيات المادية والتكنولوجية على الأمان الوظيفي"

جدول رقم (3)

تحليل الانحدار البسيط لتأثير الإمكانيات المادية والتكنولوجية على الأمان الوظيفي

| البيان | معامل الانحدار | الثابت B | معامل الارتباط R | معامل التحديد R ² | درجة الحرية Df | قيمة (F) | معنوية قيمة (F) | اختبار T-Test | معنوية اختبار T-Test |
|---|------------------------|----------|------------------|------------------------------|----------------|----------|-----------------|---------------|----------------------|
| الإمكانيات المادية والتكنولوجية والأمان الوظيفي | 0.572 | 4.159 | 0.675 | 0.455 | 1 | 12.546 | 0.000 | 14.283 | 0.000 |
| معادلة الانحدار البسيط (النموذج المستخلص) | $Y = 4.159 + 0.572x_2$ | | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

المتغير المستقل الفرعي = الإمكانيات المادية والتكنولوجية (X₂)

المتغير التابع = الأمان الوظيفي (Y)

يوضح الجدول رقم (3) أن معامل الارتباط الخطي البسيط R قد بلغ (0.675)، وبلغ معامل التحديد R² (0.455)، كما بلغت قيمة F (12.546)، وهو ما يشير إلى النتائج التالية:

1- أن المتغير الفرعي المستقل (الإمكانيات المادية والتكنولوجية لنظام التدريب المزدوج) يرتبط ارتباطاً معنوياً بالمتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي) وذلك بمعامل ارتباط إيجابي وقوي بلغ (0.675).

2- المتغير الفرعي المستقل (الإمكانيات المادية والتكنولوجية لنظام التدريب المزدوج) وفقاً لمعامل التحديد R² يُفسر 45.5% من المتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي)، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.



3-بلغت قيمة f (12.546) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار، ويؤكد على معنوية تأثير المتغير الفرعي المستقل (الإمكانات المادية والتكنولوجية لنظام التدريب المزدوج) على المتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي). كما يتضح من الجدول (25) أن هناك تأثير (إيجابي) ومباشر للمتغير الفرعي المستقل (الإمكانات المادية والتكنولوجية لنظام التدريب المزدوج) على المتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي). حيث بلغت قيمة T (14.283) عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يؤكد (معنوية) هذا التأثير، وهذا ما يدفعنا إلى (قبول) صحة الفرض الفرعي الثاني.

اختبار الفرض الفرعي الثالث:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمدى للعوامل الخاصة بالمتدربين على الأمان الوظيفي"

جدول رقم (4)

تحليل الانحدار البسيط لتأثير العوامل الخاصة بالمتدربين على الأمان الوظيفي

| البيان | معامل الانحدار | الثابت B | معامل الارتباط R | معامل التحديد R ² | درجة الحرية Df | قيمة (F) | معنوية قيمة (F) | اختبار T-Test | معنوية اختبار T-Test |
|---|------------------------|----------|------------------|------------------------------|----------------|----------|-----------------|---------------|----------------------|
| العوامل الخاصة بالمتدربين والأمان الوظيفي | 0.623 | 5.220 | 0.425 | 0.180 | 1 | 8.849 | 0.000 | 21.380 | 0.000 |
| معادلة الانحدار البسيط (النموذج المستخلص) | $Y = 5.220 + 0.623X_3$ | | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

المتغير المستقل الفرعي = العوامل الخاصة بالمتدربين (X₃)

المتغير التابع = الأمان الوظيفي (Y)

يوضح الجدول رقم (4) أن معامل الارتباط الخطي البسيط R قد بلغ (0.425)، وبلغ معامل التحديد (0.180) R²، كما بلغت قيمة f (8.849)، وهو ما يشير إلى النتائج التالية:

1- أن المتغير الفرعي المستقل (العوامل الخاصة بالمتدربين لنظام التدريب المزدوج) يرتبط ارتباطاً معنوياً بالمتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي) وذلك بمعامل ارتباط إيجابي و قوي بلغ (0.425).

2- المتغير الفرعي المستقل (العوامل الخاصة بالمتدربين لنظام التدريب المزدوج) وفقاً لمعامل التحديد R2 يُفسر 18% من المتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي)، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.

3- بلغت قيمة F (8.849) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار، ويؤكد على معنوية تأثير المتغير الفرعي المستقل (العوامل الخاصة بالمتدربين لنظام التدريب المزدوج) على المتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي).

كما يتضح من الجدول (58) أن هناك تأثير (إيجابي) ومباشر للمتغير الفرعي المستقل (العوامل الخاصة بالمتدربين لنظام التدريب المزدوج) على المتغير الفرعي التابع (الأمان الوظيفي) حيث بلغت قيمة T (21.380) عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يؤكد (معنوية) هذا التأثير، وهذا ما يدفعنا إلى (قبول) صحة الفرض الفرعي الثالث.

اختبار الفرض الفرعي الرابع:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر التدريب على الأمان الوظيفي"

جدول رقم (5)

تحليل الانحدار البسيط لتأثير عناصر التدريب على الأمان الوظيفي

| البيان | معامل الانحدار | الثابت B | معامل الارتباط R | معامل التحديد R ² | درجة الحرية Df | قيمة (F) | معنوية قيمة (F) | اختبار T-Test | معنوية اختبار T-Test |
|---|---------------------------------|----------|------------------|------------------------------|----------------|----------|-----------------|---------------|----------------------|
| عناصر التدريب والأمان الوظيفي | 0.752 | 5.224 | 0.246 | 0.061 | 1 | 6.135 | 0.000 | 17.730 | 0.000 |
| معادلة الانحدار البسيط (النموذج المستخلص) | Y = 5.224 + 0.752X ₄ | | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

المتغير المستقل الفرعي = عناصر التدريب (X₄)

المتغير التابع = الأمان الوظيفي (Y)



يوضح الجدول رقم (5) أنَّ مُعامل الارتباط الخطي البسيط R قد بلغ (0.752)، وبلغ مُعامل التحديد (0.061) R² ، كما بلغت قيمة F (6.135) وهو ما يُشير إلى النتائج التالية:

1- أنَّ المُتغيّر الفرعي المُستقل (عناصر التدريب لنظام التدريب المزدوج) يرتبط ارتباطاً معنوياً بالمُتغيّر الفرعي التابع (الأمان الوظيفي) وذلك بمعامل ارتباط إيجابي و قوي بلغ (0.752)

2- المُتغيّر الفرعي المُستقل (عناصر التدريب لنظام التدريب المزدوج) وفقاً لمعامل التحديد R² 6.1% يُفسر من المُتغيّر الفرعي التابع (الأمان الوظيفي)، بينما النسبة المُتبقية تفسرها عوامل أخرى.

3- بلغت قيمة F (6.135) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار، ويؤكد على معنوية تأثير المُتغيّر الفرعي المُستقل (عناصر التدريب لنظام التدريب المزدوج) (اكتساب المعرفة) على المُتغيّر الفرعي التابع (الأمان الوظيفي).

كما يتضح من الجدول (27) أنَّ هناك تأثير (إيجابي) ومباشر للمُتغيّر الفرعي المُستقل (عناصر التدريب لنظام التدريب المزدوج) على المُتغيّر الفرعي التابع (الأمان الوظيفي) حيث بلغت قيمة T (17.730) عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يؤكد (معنوية) هذا التأثير، وهذا ما يدفعنا إلى (قبول) صحة الفرض الفرعي الرابع.

اختبار الفرض الفرعي الخامس:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر التقويم على الأمان الوظيفي"

جدول رقم (6)

تحليل الانحدار البسيط لتأثير عناصر التقويم على الأمان الوظيفي

| البيان | معامل الانحدار | الثابت B | معامل الارتباط R | معامل التحديد R ² | درجة الحرية Df | قيمة (F) | معنوية قيمة (F) | اختبار T-Test | معنوية اختبار T-Test |
|---|------------------------|----------|------------------|------------------------------|----------------|----------|-----------------|---------------|----------------------|
| عناصر التقويم والأمان الوظيفي | 0.674 | 3.889 | 0.672 | 0.451 | 1 | 7.913 | 0.000 | 18.062 | 0.000 |
| معادلة الانحدار البسيط (النموذج المستخلص) | $Y = 3.889 + 0.674X_5$ | | | | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

المُتغيّر المُستقل الفرعي = عناصر التقويم (X₅) المُتغيّر التابع = الأمان الوظيفي (Y)

يوضح الجدول رقم (6) أنّ مُعامل الارتباط الخطي البسيط R قد بلغ (0.672)، وبلغ مُعامل التحديد R^2 (0.451)، كما بلغت قيمة f (7.913)، وهو ما يُشير إلى النتائج التالية:

1- أنّ المُتغيّر الفرعي المُستقل (عناصر التقويم لنظام التدريب المزدوج) يرتبط ارتباطاً معنوياً بالمُتغيّر الفرعي التابع (الأمان الوظيفي) وذلك بمعامل ارتباط إيجابي و قوي بلغ (0.425).

2- المُتغيّر الفرعي المُستقل (عناصر التقويم لنظام التدريب المزدوج) وفقاً لمعامل التحديد R^2 يُفسر 45.10% من المُتغيّر الفرعي التابع (الأمان الوظيفي)، بينما النسبة المُتبقيّة تفسرها عوامل أخرى.

3- بلغت قيمة F (7.913) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار، ويؤكد على معنوية تأثير المُتغيّر الفرعي المُستقل (عناصر التقويم لنظام التدريب المزدوج) على المُتغيّر الفرعي التابع (الأمان الوظيفي).

كما يتضح من الجدول (59) أنّ هناك تأثير (إيجابي) ومباشر للمُتغيّر الفرعي المُستقل (عناصر التقويم لنظام التدريب المزدوج) على المُتغيّر الفرعي التابع (الأمان الوظيفي) حيث بلغت قيمة T (18.062) عند مستوى معنوية (0.000) وهو ما يؤكد (معنوية) هذا التأثير، وهذا ما يدفعنا إلى (قبول) صحة الفرض الفرعي الخامس.

- أ. اختبار معنوية تأثير المُتغيرات الفرعية المُستقلة مُجمعة على المتغير التابع باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد **Multiple Linear Regression**:
- تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد بطريقة التقدير المتزامن Enter بهدف معرفة الأثر المباشر للمُتغيرات الفرعية المُستقلة مُجمعة على المتغير التابع وذلك من خلال:
1. اختبار مدى ارتباط المُتغيرات الفرعية المُستقلة مُجمعة بالمتغير التابع وذلك باستخدام مُعامل الارتباط الخطي المتعدد R.
 2. حساب نسبة مُساهمة المُتغيرات الفرعية المُستقلة مُجمعة في تفسير الاختلاف في المتغير التابع وذلك باستخدام مُعامل التحديد R^2 .
 3. اختبار معنوية تأثير كل مُتغير من المُتغيرات الفرعية المُستقلة على المُتغيّر التابع وذلك باستخدام اختبار T-test.
 4. اختبار جودة نموذج علاقة الانحدار باستخدام اختبار F.



جدول رقم (7)

تحليل الانحدار المتعدد لتأثير نظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي

| قيم معامل بيتا | مستوى المعنوية اختبار T- test | اختبار المعنوية T- test | الخطأ المعياري | قيم معاملات الانحدار B | أبعاد نظام التدريب المزدوج (المتغيرات الفرعية المستقلة) |
|--|-------------------------------------|----------------------------|----------------|------------------------|---|
| | 0.000 | 0.196 | 0.422 | 0.298 | الثابت |
| 0.282 | 0.000 | 3.254 | 0.293 | 0.523 | مدى تحقيق النظام لأهدافه (X ₁) |
| 0.147 | 0.000 | 3.229 | 0.321 | 0.366 | الإمكانات المادية والتكنولوجية (X ₂) |
| 0.257 | 0.000 | 4.121 | 0.198 | 0.411 | العوامل الخاصة بالمدرسين (X ₃) |
| 0.118 | 0.000 | 4.215 | 0.231 | 0.369 | عناصر التدريب (X ₄) |
| 0.117 | 0.000 | 3.358 | 0.256 | 0.429 | عناصر التقويم (X ₅) |
| 0.745 | | | | | معامل الارتباط المتعدد R |
| 0.555 | | | | | معامل التحديد للعلاقة R ² |
| قيمة (F) = 17.623 معنوية (F) = 0.000 | | | | | اختبار جودة النموذج F |
| Y=0.298x ₁ +0.523X ₁ +0.366X ₂ +0.411X ₃ +0.369x ₄ +0.429x ₅ | | | | | معادلة الانحدار المتعدد (النموذج المستخلص) |

5. المتغير التابع = الأمان الوظيفي (Y)

يوضح الجدول رقم (7) السابق أن معامل الارتباط المتعدد R بلغ (0.745)، ومعامل التحديد R² بلغ (0.555)، بينما بلغت قيمة f (17.623) وهو ما يشير إلى النتائج التالية:

1. أن المتغيرات الفرعية لنظام التدريب المزدوج مجتمعة ترتبط معنوياً بالأمان الوظيفي، وذلك بمعامل ارتباط متعدد إيجابي وقوي بلغ 0.745.

2. أن المتغيرات الفرعية لنظام التدريب المزدوج مجتمعة وفقاً لمعامل التحديد R2 تفسر 0.555 من الأمان الوظيفي، بينما النسبة المتبقية تفسرها عوامل أخرى.
3. بلغت قيمة F (17.623) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وهو ما يدل على جودة نموذج الانحدار، ويؤكد على معنوية تأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي .
4. أثبت نموذج الانحدار معنوية تأثير خمسة متغيرات فرعية لنظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي وهذه المتغيرات هي (مدى تحقيق النظام لأهدافه، الإمكانيات المادية والتكنولوجية، العوامل الخاصة بالمتدربين، عناصر التدريب، عناصر التقويم)، وفيما يلي بيان بنتائج الفروض الفرعية الخامسة الخاصة بالفرض الرئيسي:
أ. نتيجة اختبار الفرض الفرعي الأول

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتحقيق النظام لأهدافه على الأمان الوظيفي.

يوضح الجدول رقم (7) السابق أنه هناك تأثير مباشر لتحقيق النظام لأهدافه على الأمان الوظيفي حيث بلغت قيمة T 3.254 وذلك بمستوى معنوية 0.000 وهو ما يؤكد معنوية هذا التأثير، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.523 وهذا يعني أن زيادة تحقيق النظام لأهدافه بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الأمان الوظيفي بمقدار 0.523 وحدة، وهو ما يدفعنا إلى قبول صحة الفرض الفرعي الأول.

ب. نتيجة اختبار الفرض الفرعي الثاني

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإمكانيات المادية والتكنولوجية على الأمان

يوضح الجدول رقم (7) السابق أنه هناك تأثير مباشر وإيجابي للإمكانيات المادية والتكنولوجية على الأمان الوظيفي حيث بلغت قيمة T 3.229 وذلك بمستوى معنوية 0.000 وهو ما يؤكد معنوية هذا التأثير، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.366 وهذا يعني أن زيادة الإمكانيات المادية والتكنولوجية بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الأمان الوظيفي بمقدار 0.366 وحدة، وهو ما يدفعنا إلى قبول صحة الفرض الفرعي الثاني.



ج. نتيجة اختبار الفرض الفرعي الثالث

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعوامل الخاصة بالمتدربين على الأمان الوظيفي.

يوضح الجدول رقم (7) السابق أنه هناك تأثير مباشر وإيجابي للعوامل الخاصة بالمتدربين على الأمان الوظيفي حيث بلغت قيمة T 4.121 وذلك بمستوى معنوية 0.000 وهو ما يؤكد معنوية هذا التأثير، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.411 وهذا يعني أن زيادة العوامل الخاصة بالمتدربين بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الأمان الوظيفي بمقدار 0.411 وحدة، وهو ما يدفعنا إلى قبول صحة الفرض الفرعي الثالث.

د. نتيجة اختبار الفرض الفرعي الرابع

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر التدريب على الأمان الوظيفي.

يوضح الجدول رقم (7) السابق أنه هناك تأثير مباشر وإيجابي لعناصر التدريب على الأمان الوظيفي حيث بلغت قيمة T 4.215 وذلك بمستوى معنوية 0.000 وهو ما يؤكد معنوية هذا التأثير، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.369 وهذا يعني أن زيادة عناصر التدريب بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الأمان الوظيفي بمقدار 0.369 وحدة، وهو ما يدفعنا إلى قبول صحة الفرض الفرعي الرابع.

هـ. نتيجة اختبار الفرض الفرعي الخامس

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر التقويم على الأمان الوظيفي.

يوضح الجدول رقم (7) السابق أنه هناك تأثير مباشر وإيجابي لعناصر التقويم على الأمان الوظيفي حيث بلغت قيمة T 3.358 وذلك بمستوى معنوية 0.000 وهو ما يؤكد معنوية هذا التأثير، كما بلغت قيمة معامل الانحدار 0.429 وهذا يعني أن زيادة عناصر التقويم بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الأمان الوظيفي بمقدار 0.429 وحدة، وهو ما يدفعنا إلى قبول صحة الفرض الفرعي الخامس.

تعكس هذه النتائج للفروض الفرعية الخمسة وثبتت صحة تأثير كلٍ من مدى تحقيق النظام لأهدافه، الإمكانيات المادية والتكنولوجية، العوامل الخاصة بالمتدربين، عناصر التدريب، عناصر التقويم على الأمان الوظيفي.

عاشراً- النتائج والتوصيات :

أ-نتائج البحث:

1- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن الاتجاه العام طبقاً لمقياس ليكرت لبعد (تحقيق نظام التدريب المزدوج لأهدافه) جاء عند درجه (موافق)، فقد عكست النتائج قدرة نظام التدريب المزدوج أن يحقق أهدافه التي من أساسها نشأ من حيث ما يتم تدريبه بشكل نظري بالمدرسة يتم تدريبه بشكل عملي بالمصنع أي حدوث تكامل بين الخطط التدريبية بين المدرسة الفنية ومؤسسة التدريب.

2- كما أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن الاتجاه العام طبقاً لمقياس ليكرت لبعد (الإمكانيات المادية والتكنولوجية) جاء عند درجه (موافق)، فقد عكست النتائج قدرة نظام التدريب المزدوج على توفير كافة الإمكانيات المادية والتكنولوجية لنجاح نظام التدريب المزدوج من خلال توفيرها للمتدربين في المكان الذي يتلقوا فيه الجزء النظري وايضا في المكان الذي يتلقوا فيه الجزء العملي.

3- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن الاتجاه العام طبقاً لمقياس ليكرت لبعد (العوامل الخاصة بالمتدربين) جاء عند درجه (موافق)، فقد عكست النتائج ان نظام التدريب المزدوج حرص على توفير كافة المزايا للمتدربين ومراعاة توفير كافة سبل الراحة لهم ليتلقوا التدريب في بيئة عمل مناسبة تماماً.

4- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن الاتجاه العام طبقاً لمقياس ليكرت لبعد (عناصر التدريب) جاء عند درجه (موافق)، فقد عكست النتائج توفير نظام التدريب المزدوج كافة العناصر اللازمة للتدريب من توفير اماكن وتوفير كافة الامكانيات وبيئه مناسبة.

5- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن الاتجاه العام طبقاً لمقياس ليكرت لبعد (عناصر التقويم) جاء عند درجه (موافق)، فقد عكست النتائج نظام التدريب المزدوج يتيح الفرصة للتقييم والتقويم من خلال الامتحانات التي ترصد نقل المعرفة المهنية والمهارات اللازمة والضرورية للمتدربين.



6- أهم بعد من أبعاد نظام التدريب المزدوج هو بعد العوامل الخاصة بالمتدربين يليه عناصر التدريب وتحقيق النظام لأهدافه والإمكانيات المادية والتكنولوجية ثم عناصر التقويم.

7- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن الاتجاه العام طبقاً لمقياس ليكرت لبعده الأمان الوظيفي كمتغير تابع جاء عند درجة (موافق تماماً)، فقد عكست النتائج أن الأمان الوظيفي شعور موجود بالفعل لدى العاملين الذين تم تعيينهم بعد تدريبهم بنظام التدريب المزدوج لشعورهم بكفائتهم عند المستوى الوظيفي الذين يعملون به.

8- هناك ارتباط بين المتغيرات المستقلة مع بعضها، كما يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وكذلك وجود ارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

ب- نتائج اختبار الفروض :

1- نتيجة الاختبار للفرض الرئيس معنوية، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتأثير نظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي، وبالتالي إثبات صحة الفرض الرئيس.

2- نتيجة الاختبار للفرض الفرعي الأول معنوية، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتحقيق نظام التدريب المزدوج لأهدافه على الأمان الوظيفي، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعي الأول.

3- نتيجة الاختبار للفرض الفرعي الثاني معنوية، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإمكانيات المادية والتكنولوجية لنظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعي الثاني.

4- نتيجة الاختبار للفرض الفرعي الثالث معنوية، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتأثير العوامل الخاصة بالمتدربين لنظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعي الثالث.

5- نتيجة الاختبار للفرض الفرعي الرابع معنوية، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتأثير عناصر التدريب لنظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعي الرابع.

6- نتيجة الاختبار للفرض الفرعي الخامس معنوية، أي أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتأثير عناصر تقويم لنظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعي الخامس.

7- وجود علاقة إنحدار معنوى قوية جداً بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (مدى تحقيق النظام لأهدافه، الإمكانيات المادية والتكنولوجية، توجيه المتدربين، عناصر التدريب، العناصر الخاصة بالتقويم) وأكثر أبعاد التدريب المزدوج تأثيراً بالأمان الوظيفي هي الإمكانيات المادية والتكنولوجية، يليه عناصر التقويم، يليهما تحقيق النظام لأهدافه، ثم العوامل الخاصة بالمتدربين، وأخيراً عناصر التدريب .

ج- مناقشة النتائج :

1-نتيجة الاختبار للفرض الرئيس معنوية ، أى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي ، وبالتالي إثبات صحة الفرض الرئيس

2- نتيجة الاختبار للفرض الفرعى الأول معنوية ، أى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتحقيق نظام التدريب المزدوج لأهدافه على الأمان الوظيفي ، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعى الأول

3-نتيجة الاختبار للفرض الفرعى الثانى معنوية ، أى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإمكانيات المادية والتكنولوجية للتدريب المزدوج على الأمان الوظيفي، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعى الثانى

4- نتيجة الاختبار للفرض الفرعى الثالث معنوية ، أى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتوجيه المتدربين لنظام التدريب المزدوج على الامان الوظيفي، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعى الثالث

5-نتيجة الاختبار للفرض الفرعى الرابع معنوية ، أى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي ، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعى الرابع

6- نتيجة الاختبار للفرض الفرعى الخامس معنوية ، أى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعناصر الخاصة بتقويم التدريب المزدوج على الامان الوظيفي ، وبالتالي إثبات صحة الفرض الفرعى الخامس

ثانياً- توصيات البحث :

1-ضرورة الإستماع والإنصات جيداً للمتدربين عن أكثر ما يجعلهم يستوعبون التدريب العملى بشكل أفضل من خلال عمل حلقات مناقشة بين المتدربين ومسئولين التدريب عنهم سواء فى المدرسة او المصنع على حد سواء، وتبادل الحوار، وخلق اتصال مفتوح ومستمر.



2- يجب على القائمين على عملية التدريب كمدربين بتوصيل كافة الاقتراحات التي يقترحها المتدربين للقائمين على عملية التدريب من الناحية النظرية وبالتالي أيضاً من الناحية العملية اي توصيلها للجهات المسؤولة على وضع عملية التدريب فمن الناحية النظرية توصيلها لإدارة التعليم المزدوج بمديرية التربية والتعليم، من الناحية العملية والتطبيقية توصيلها لجمعية مستثمرى بورسعيد بالهيئة العامة للاستثمار لتحسين التدريب بشكل أفضل نظرياً وعملياً وبالتالي النفع يعود على المتدرب وعلى المصنع.

3- ضرورة تحديد الاختصاصات وعدم تداخلها بين إدارة التعليم المزدوج وجمعية مستثمرى بورسعيد وتقليل السماح لكلاً منهم بتغيير الخطط من تلقاء انفسهم نظراً لرؤية الجهة بمعزل عن الأخرى و بدون الرجوع للجهة الأخرى وذلك لاعتبارات ظروف العمل ولرؤية خاصة بها واسباب من ذلك القبيل.

4- العمل على التكامل والتناغم بين مكان التدريب النظرى المتمثل فى المدرسة، والعملى المتمثل فى المصنع من خلال تبادل الزيارات المشتركة بينهم بين كلاً منهم كمصنع ومدرسة وعدم التقليل بشأن كلاً منهم والمزايدة عن الأخرى بل العمل سوياً للإرتقاء بمصلحة المتدرب ونجاح نظام التدريب المزدوج من خلال تبادل الاقتراحات والمشاكل وتبادل وجهات النظر بكل احترام وتقدير دون الدخول فى الأهواء الشخصية وتعزيز الأنا عند كلاً من الجهتين، وبالتالي العمل على التنسيق المستمر والتعاون التام مع جميع الوزارات والجهات المعنية بالتدريب المزدوج وأصحاب المؤسسات الاقتصادية.

5- أحياناً قد يكون المتدرب لديه الشغف للتعلم بشكل أفضل ويشكل متوسع وعميق ونظراً للروتين والإلتزام بمعايير التعلم والتدريب للمؤسسات يتم الألتزام بالمناهج الموضوعية نظرياً وبالتالي التطبيق طبقاً لما ورد نظرياً، فيجب عمل مرونة وإطلاق حرية للمتدرب لوضع الأسس التى يرى النقص فيها او قد يرى انه يريد التخصص بشكل اوسع، فيجب إطلاق العنان والإبداع للمتدرب من خلال وجود مرونة كافية تسمح لذلك.

6- تغيير معيار الأختيار لمن يلتحق بنظام التدريب المزدوج بأن يوجد اختبارات بالفعل للاستعداد المهني على معيار سليم ومعيار موضوعى وحقيقى وليس بشكل صوري وأن يتم بالفعل بالشكل الذى يخدم غرض نظام التدريب المزدوج الذى يعمل على تحسين الأيدى العاملة المدربة، وبالتالي فالإستعداد النفسى المهني إذا تم بشكل واقعى، يتم جنى ثمارة بشكل عظيم.

7- على إدارة المصنع التفهم لكل من يرغب من المتدربين بعد إلتحاقهم بالعمل بالمصنع بإستكمال تعليمة العالى ودخولة الجامعة، ومرونة الإجراءات لتحقيق ذلك من خلال تخفيف ضغط العمل لتشجيع الفكرة ككل للجميع وبالتالي دراسة الجامعية ونجاحة يعود ثمارها على المصنع وبالتالي النفع للطرفين.

8-نقل تجربة نظام التدريب المزدوج من التعليم الفنى للتعليم الجامعى كفكرة وكنظام ناجح يعود بالنفع على الدارسين وعلى المجتمع ككل من خلال الجمع بين الدراسة النظرية والدراسة العملية التطبيقية.

وتقترح الباحثة لصناع القرار خطة لتنفيذ بعض توصيات البحث من خلال تحديد مسئولية تنفيذ كل توصية، وآلية التنفيذ على النحو التالى فى الجدول رقم (1)

جدول رقم (1)

الخطة التنفيذية لتوصيات البحث

| م | التوصية | المسؤول عن التنفيذ | آليات التنفيذ |
|---|---|--|--|
| 1 | فتح حلقات حوار ومناقشة وتبادل الحوار بين المتدربين والجهات المعنية لنظام التدريب المزدوج من خلال المدربين | المشرف الداخلى و المشرف الخارجى | -يتم عمل اجتماع بشكل اسبوعى بين المتدربين والمشرف الداخلى والمشرف الخارجى باختلاف اليوم. -رفع التقارير التى يسفر عنها الاجتماع لإدارة التعليم المزدوج وجمعية مستثمرى بورسعيد. |
| 2 | تقليل مرونة تغيير الخطط للجهات المعنية والقائمة على نظام التدريب المزدوج | الإدارة العليا لكل من إدارة التعليم المزدوج و جمعية مستثمرى بورسعيد | -تحديد الاختصاصات لكل منهم بشكل شهري -تحديد المسئوليات والمهام والدور المنوط لكل منهم بشكل شهري |



| | | | |
|---|--|--|--|
| 3 | التكامل والتنسيق بين المدرسة والمصنع | المشرف الداخلى و المشرف الخارجى | -توطيد العلاقات وتبادل الزيارات بينهم بشكل شهري |
| 4 | التعلم المستمر للمتدرب | المشرف الداخلى و المشرف الخارجى | _عمل لقاء مفتوح بين المتدربين والمدربين بشكل شهري -بالإضافة للمتابعة اليومية وملاحظة سلوك المتدرب |
| 5 | الإستكمال الجامعى للمتدربين بعد إتحاقهم بالوظيفة لتعزير شعورهم بالأمان الوظيفى وإنتمائهم للمصنع الذى يساعدهم على تطوير ذاتهم بإستمرار وتشجيعهم على ذلك | الإدارة العليا بالمصنع بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية | -من خلال تبنى مبدأ التحسين المستمر والتعلم الذاتى كشعار وكثقافة داخلية للمصنع والتأكيد عليها بشكل سنوى من قبل الإدارة العليا فى وضع خطتها السنوية -متابعة من قبل إدارة الموارد البشرية برصد من لديهم بالفعل توجية ذاتى للمتدرب بشكل داخلى ينبع من إحساسة المستمر بالتعلم الذاتى وشغفة بذلك بإستكمال دراسته الجامعية وبالتالي تقليل وتخفيف الضغط |
| 6 | نقل تجربة نظام التدريب المزدوج للتعليم الجامعى | التنسيق بين وزارتى التربية والتعليم إدارة التعليم المزدوج و وزارة التعليم العالى | -من خلال نقل تجربة نظام نظام التدريب المزدوج فى التعليم المزدوج للتعليم العالى واستخدام آليات النجاح |

المصدر: من إعداد الباحثه.

قائمة المراجع:

- (1) **Chernega, E. V. & Avgustan, O. M. & Mardanov, S. A. & Sergeev D. A. & Mardanova, K. V. , (2017) , “ Dual training in the work of the educational and methodological complex of the scientific and educational center "Technopark of Information Technologies" MSTU by name N.E. Bauman “ , Automation. Modern Technologies, vol.71, no.10 , p.473-5 .**
- (2) **Mustakim, Siti Salina & Minghat, Asnul Dahar , (2017) , " Government-link Companies in the National Dual Training System Programme; an Analysis of Perception, Factors Constraints, and Resolution " , 1st International Conference on Technology and Vocational Teachers (ICTVT) , Yogyakarta, INDONESIA , Volume: 102 Pages: 301-305 .**
- (3) **Natalia Khan & Aigul Syzdykbayeva , Fariza Kinzhibayeva, Gulmira Demesheva and Oryngul Abilova , (2018) , " Organization of teaching practice of future primary school teachers in the context of dual training system " , International Journal of Educational Management Vol. 32 No. 5, 2018 pp. 942-954 © Emerald Publishing Limited 0951-354X DOI 10.1108/IJEM-07-2017-0183 .**
- (4) **Tokeran, Mohd Faizal & Razzaly, Wahid , (2018) , “ The Development of Work-Process-Oriented Training Material for National Dual Training System (NDTS) Implementation “ , International Conference on Education (ICOED) , Jakarta, INDONESIA , Volume: 23 , Issue: 2 , Pages: 953-957 , DOI: 10.1166/asl.2017.7454**
- (5) **Garcia, PS & Bravo, ID & Alarcia, OF , (2018) , " Development of professional skills in the initial training of teachers through dual training. The Alternancia model at University of Lleida and Urban Teaching Academy at California State University Long Beach”, PROFESORADO-REVISTA DE CURRÍCULO Y FORMACIÓN DE PROFESORADO , Volume(22) Issue(1) Pages : 347-367.**
- (6) **Barrientos, D. Email et.al, (2019), " Dual training policy: Discourses with Germany in mind(Article)(Open Access) " , Política y Sociedad Open Access Volume 56, Issue 1, 2019, Pages 145-167.**
- (7) **Sagalieva, Z.K., et.al, (2019), " On the systemic approach in dual training(Article)”, Espacios Volume 40, Issue 44, 2019, Article number 16.**
- (8) **Adam, S.a, et.al , (2020), "The influence of organizational governance factors in the implementation of the national dual**



- training system (NDTS)(Article)" , International Journal of Innovation, Creativity and Change Volume 11, Issue 10, 2020, Pages 159-179
- (9) Matthias Pilz & Kristina Wiemann ,(2020),”Does Dual Training Make the World Go Round? Training Models in German Companies in China, India and Mexico” , Vocations and Learning ,<https://doi.org/10.1007/s12186-020-09255-z>, Received: 3 March 2020 / Accepted: 15 July 2020/ # The Author(s) 2020
- (10) Vera Sċ ´epanovic´ ,(2020),”Dual training in Europe: a policy fad or a policy turn? , Transfer 2020, Vol. 26(1) 15–26 ^a The Author(s) 2020 Article reuse guidelines:sagepub.com/journals-permissions DOI: 10.1177/1024258919898317 ,journals.sagepub.com/home/trs
- (11) Omar Bashagha , (2017) , " Skill Level, Job Security, and Remittances: Theory and Empirical Evidence from the Perspective of Origin Countries " , Journal of Development and Economic Policies, Vol. 19, No. 1 (2017) 5 - 31 Arab Planning Institute
- (12) Chang-qin Lu & Dan-yang Du & Xiao-min Xu & Rui-fang Zhang, (2017) , " Revisiting the relationship between job demands and job performance: The effects of job security and traditionality " , Journal of Occupational and Organizational Psychology (2017), 90, 28–50 © 2016 The British Psychological Society
- (13) Amy Wei Tian & Ying Wang & Terence Chia , (2018) , " Put My Skills to Use? Understanding the Joint Effect of Job Security and Skill Utilization on Job Satisfaction Between Skilled Migrants and Australian Born Workers in Australia " , Soc Indic Res (2018) 139:259–275 <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1404-4>.
- (14) Eitan Hourie & Miki Malul & Raphael Bar-El , (2018) , " The Value of Job Security: Does Having It Matter? " , Soc Indic Res (2018) 139:1131–1145 <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1748-4>
- (15) Hur & H.a & Perry J.L.b & Email , (2019) , " Job Security Rule Changes and Employee Organizational Commitment " , Review of Public Personnel Administration Volume 40, Issue 4, 1 December 2020, Pages 641-668.
- (16) Vilde Hoff Bernstrøm & Ida Drange & Svenn-Erik Mamelund, (2019) "Employability as an alternative to job security", Personnel Review, Vol. 48 Issue: 1, pp.234-248

- (17) Maryatmi, A.S.& Limakrisna, N , (2020) , “ Job satisfaction as a mediator of career development and job security for well-being” ,International Journal of Innovation" , Creativity and Change Volume 12, Issue 3, 2020, Pages 271-283
- (18) Retamosa, M.a , Millán, Á.a , García, J.A.b , (2020) ,” Internal branding at university: Do tenure and job security matter?” , International Conference on Higher Education Advances Volume 2020-June, 2020, Pages 493-500
- (19) Jung, H.a, Cho, J.b , (2020), “ Gender inequality of job security: veiling glass ceiling in Korea “ , Journal of the Asia Pacific Economy Volume 25, Issue 1, 2 January 2020, Pages 79-98
- (20) Johnston, D.W.a, Shields, Suziedelyte, A.b (2020) , “Macroeconomic shocks, job security, and health evidence from the mining industry” , American Journal of Health Economics Volume 6, Issue 3, 1 June 2020, Pages 348-371