

المهمة الرابعة

دراسات نقدية ٣

فيصل دخيل العنزي



رسالة دكتوراة

الاحتياجات التدريبية في أداء الموظفين في المؤسسة الوطنية
للنفط بليبيا - دراسة تحليلية

عبدالقادر محمد علي هويدي

(الرقم الجامعي 4120165)

بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه في إدارة الموارد البشرية

كلية القيادة والإدارة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

نيلاي

مارس 2017

الرابط



نتيجة الدراسة

وفي ضوء هذه النتائج، وبناءً على ما تم عرضه سابقاً من نتائج محاور الدراسة مفصلة، فإنه يمكن القول بوجود علاقة قوية بين تحديد الإحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي وهذا يدل على ان أفراد عينة الدراسة يدركون أهمية تلك الإحتياجات التدريبية لتعزيز وتحسين أدائهم الوظيفي، وبناء قدراتهم وتزويدهم

240

بمهارات عديدة وأفكار مستحدثة ومعارف جديدة. وربما يعود السبب في ذلك لأن التحديد العلمي للإحتياجات التدريبية يعتبر القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التخطيط والتصميم والتقييم للبرامج التدريبية المختلفة حسب طبيعتها والغرض منها، كما يسهل التخطيط المالي للأنشطة التدريبية ويضمن تغطية نفقات جميع البرامج التدريبية، إعداد القيادات المبدعة القادرة على إحداث التقدم العلمي والتكنولوجي، مساعده المؤسسة على إعداد الأفراد بشكل مستمر لمواكبة الثورة العالمية في مجال الإدارة المعلوماتية، واتخاذ قرارات فعالة وسليمة للتقليل من العشوائية في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة.

تحليل نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

من خلال اطلاعي على فصل النتائج نتائج للدراسة نلاحظ ان الباحث اجاد في تفصيل النتائج وربطها مع خطوات البحث وأيضا مع ماستنتجة

الباحث من الدراسات السابقة

فقام ربط النتائج بالفرضيات كما هو موضح بالشريحة التالية :

فرضيات الدراسة

فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

الفرضية البديلة (H¹) الرئيسية: يوجد أثر لتحديد الاحتياجات التدريبية على أداء الموظفين داخل المؤسسة الوطنية للنفط.

الفرضية البديلة (H¹) الأولى: يوجد علاقة بين استخدام الممارسات العملية في تحديد الاحتياجات التدريبية بالمؤسسة الوطنية للنفط وأداء الموظفين.

الفرضية البديلة (H2) الثانية: يوجد علاقة بين تطبيق اللوائح الداخلية في تحديد الاحتياجات التدريبية وأداء الموظفين.

الفرضية البديلة (H3) الثالثة: يوجد أثر لمساهمات تحديد الاحتياجات التدريبية على أداء الموظفين.

الفرضية البديلة (H4) الرابعة: يوجد أثر لتحديد معوقات الاحتياجات التدريبية التي تواجه المؤسسة الوطنية للنفط على أداء الموظفين.

الفرضية البديلة (H5) الخامسة: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية للعاملين في المؤسسة الوطنية للنفط نحو احتياجاتهم التدريبية ومعوقات تحديدها وسبل التغلب عليها وفقاً لخصائصهم الشخصية والوظيفية؟

نتائج الفرضيات

الفرضية الرئيسية

الفرضية البديلة (H^1) الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لتحديد الإحتياجات التدريبية على الاداء التنظيمي داخل المؤسسة الوطنية للنفط.

أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحليل التباين (ANOVA) b حسب الجدول المبين رقم (28) أن هناك علاقة بين المتغيرات المستقلة (استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الاداء التنظيمي، معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية)، والمتغير التابع (الأداء التنظيمي) وأظهرت نتائج التحليل الاحصائي لتحليل التباين الاحادي كالاتي: الفاء الإحصائي = (9.23) أما النسبة الفائية = (0.000) وهذا يدل على قبول الفرضية البديلة الرئيسية والتي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الإحتياجات التدريبية على الاداء التنظيمي داخل المؤسسة الوطنية للنفط.

الفرضية الفرعية الاولى

الفرضية البديلة (H^1) الأولى: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بين استخدام الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمؤسسة للنفط والأداء التنظيمي. فيما يتعلق بمساهمة تنبؤ (المتغيرات المستقلة) كلاً على حده في النموذج فقد أشار جدول المعاملات رقم (24) إلى أن النسبة الفائية = (0.00)، أي قبول الفرضية البديلة والتي تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام الطرق العلمية لتحديد الاحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي كما وظهرت النتائج القيم (بيتا = .308)، و $t = (4.79)$.

224

في حين أن هذه النتيجة اتفقت مع نتيجة كلاً من دراسة محمود العباسي (2013) والتي أكدت أيضاً أن درجة تحديد الاحتياجات التدريبية للمدربين بشكل عام عالية، ودراسة فرحات فريج (2015)، ودراسة الزهراني (2014) والتي بينت أن درجة الاحتياجات التدريبية في المجال الإداري والتربوي كانت بدرجة عالية، ودراسة الوليد بن عبدالعزيز (2013)، ودراسة منصور المديعي (2009) للتعرف على مدى استخدام أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية، والتي أكدت على إيجابية العلاقة وقوتها بين أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية، كما وأوضحت دراسة المطيري (2007) أن تحديد الاحتياجات التدريبية له تأثير كبير وإيجابي على كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية، دراسة من قبل تشونغ، إيون تشونغ (Eun-Chung، Chung، 2013)، وجدت علاقة إيجابية بين الفوائد المتصورة من التدريب والالتزام التنظيمي. كما وإختلفت مع بعض الدراسات كون تلك الدراسات كانت محدودة على قطاعات مختلفة كدراسة البلعزي (2005) ودراسة كومار وجيري (2009-Kumar and Pavan).

الفرضية الفرعية الثانية

الفرضية البديلة (H^2) الثانية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) بين استخدام المعايير المعتمدة في تحديد الإحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي.

يتضح من نتائج تحليل الانحدار المتعدد الخطي في الجدول رقم (29) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام المعايير في تحديد الإحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للنفط (الفاء الإحصائي = 20.23)، وبي = 4.49، والنسبة الفائية = (00، 0) أقل من (0.05) المعنوية والتي تعني قبول الفرضية البديلة.

إتفقت مع دراسة السامرائي (2010) والتي أكدت على أن نجاح عملية التدريب من وجهة نظر المدربين هي المواظبة على التدريب ورفع كفاءة المتدربين عن طريق عقد الدورات التدريبية وندوات تثقيفية، ومن أهم المشكلات التي تواجه المتدربين أثناء عملية التدريب في عدم وجود التطبيق العلمي للمهارات الذي يحصل

225

عليها المتدرب، ودراسة الزعبي (1991) التي بينت أهمية عقد البرامج التدريبية للمديرين ورؤساء الأقسام، ودراسة Nongtdu (2012)، ودراسة دنبي ستيف (2010)، وكذلك دراسة العابد (2004) عندما وجد أن معظم القيادات الإدارية لا تملك المعرفة الكافية بوسائل تحديد الإحتياجات التدريبية. بينما تعارضت هذه النتيجة مع نتائج دراسة إبراهيم (2006).

الفرضية الفرعية الثالثة

الفرضية البديلة (H^3) الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) لإسهامات تحديد الاحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي.

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (29) يتضح إلى أنه توجد هناك اثر ذو دلالة إحصائية بين إسهام تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي، حيث أظهرت النتائج أن (الفاء الاحصائي = (4.84)، وقي = (2.20)، والنسبة الفائية = (0.029) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.00) أي قبول الفرضية البديلة. وتوافقت هذه النتيجة مع نتيجة كلاً من دراسة Arumugam and Boon (2006) أن الاتصال والتدريب والتحفيز يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالالتزام التنظيمي للموظفين، ودراسة فرحات فرج (2015) والتي أوضحت بأن المبحوثين موافقين بدرجة متوسطة على واقع التخطيط الإستراتيجي بالإدارة وعلى واقع تطوير الموارد البشرية.

كما إتقت مع دراسة الرفاعي (2000) أن التدريب أثناء الخدمة له أثر كبير على تحسين الأداء الوظيفي، كما وهذه الدراسة علاقة بالدراسة الحالية في أنهما تؤكد على أهمية اختيار الدورات التدريبية والمتدربين في التخطيط للعملية التدريبية، وتنظيمها، وكذلك دراسة فطيس (2004) التي بينت أن أسلوب إختيار المتدربين لم يكن فعالاً نظراً لأن سياسات الاختيار لم تكن واضحة، ولعدم تساوي الفرص للعاملين بالإلتحاق في الدورات التدريبية. وأيضاً دراسة العابد (2004) والتي أكدت على أن معظم القيادات الإدارية لا تملك المعرفة الكافية بوسائل تحديد الاحتياجات التدريبية؛ فيظهر الإرتباط الوثيق مع هذه الدراسة في أنهما

تدعم وتؤكد أهمية المعرفة الكافية فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية، وإتقت أيضاً مع دراسة البلعزي (2005). بينما إختلفت مع دراسة محمد أبوبكر (2006).

الفرضية الفرعية الرابعة

الفرضية البديلة (H⁴) الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية التي تواجه المؤسسة الوطنية للنقط على الأداء التنظيمي.

يبين الجدول رقم (31) إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للنقط، وذلك مما أظهرته القيم الاحصائية (الفاء الاحصائي = 9.76) وفي = (-3.12) والنسبة الفاقية = (0.002) وهي أقل من (0.05) أي قبول الفرضية البديلة.

الجدول رقم (31) يوضح المعاملات (Coefficient)

النسبة الفاقية	(T) المحسوبة تي	معاملات مقننة		النموذج
		بيتا	الخطأ المعياري	
0.00	4.79	308.0	.034	استخدام الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية
0.0	4.49	.290	0.39	استخدام المعايير العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية
0.029	2.20	.147	0.055	إسهام تحديد الاحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي
.002	-3.124	-.206	.032	معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية

حيث أن نتيجة هذه الدراسة تؤكد على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إسهام تحديد الاحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي للعاملين، وتؤكد هذه النتيجة الارتباط الوثيق بين كل من دراسة

ستانلي (2012)، ودراسة فرحات فرج (2015)، ودراسة العجال (2006) ومن ثم دراسة الصمادي (2007)، وكذلك دراسة محمد البقمي (1998)، ودراسة البهر (2009)، ودراسة لطيفة الزهراني (2014) والتي بينت أن درجة الاحتياجات التدريبية في المجال الإداري والتربوي كانت بدرجة عالية، وأيضاً دراسة الوليد بن عبدالعزيز (2013) للتعرف على مدى استخدام أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية، وأكد الوليد على إيجابية العلاقة وقوتها بين أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية ونتائج جهود، ودراسة محمود العباسي (2013).

الفرضية الفرعية الخامسة

التحليل الاحصائي المتعلق بالفرضية الفرعية الخامسة

الفرضية البديلة (H^1) الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) في اراء عينة الدراسة اتجاه محاور الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي).

تم استخدام تحليل التباين الاحادي (ONE WAY ANOVA) و (T-test) لفحص الفروق ذات الدلالة إحصائية في اراء عينة الدراسة اتجاه محاور الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي). وقد تم تقسيم التباين الكلي للمتغيرات التابعة إلى مركبتين واحدة معروفة المصدر وتسمى (بين المجموعات) ومصدرها الفروقات بين متوسطات المجموعات (تم حساباً سابقاً).

B

إن النتيجة الحالية تتفق مع دراسة محمد العصبي (2008) والتي وجدت أن الاحتياجات التدريبية توجد بدرجة عالية في المجال المعرفي والمهاري والسلوكي للمدرسين، وكذلك وجود معوقات تحول دون تحديد الاحتياجات التدريبية للمدرسين منها: قلة الكوادر المؤهلة للقيام بتحديد الاحتياجات التدريبية، والدوران الوظيفي، غياب الوصف الوظيفي الدقيق، وقصور البيانات التي يستند إليها في تحديد الإحتياج التدريبي، بالإضافة لعدم وجود حوافز للمدرسين، واختلاف المسمى الوظيفي عن العمل الفعلي الذي يقوم به المدرس.

تقييم النتائج

هل النتائج مترابطة مع باقي خطوات البحث ؟

نعم

هل هناك ترابط بين النتائج الحالية والدراسات السابقة ؟

نعم

هل اجابت النتائج على فرضيات البحث ؟

نعم



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

