

# المهمة الثالثة

## 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 والادارة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

نيلاي

مارس 2017

الرابط



## تحليل المنهجية

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث يعد المنهج الأنسب لهذه الدراسة وخاصة في الدراسات التي تحتاج آراء المبحوثين للوصول لمعطيات عامة

وبما ان الباحث يبحث عن قياس إثر الاحتياجات التدريبية على أداء الموظفين

نرى ان آراء عينة الدراسة مهم جدا لقياس هذا الأثر

لذا يقوم هذا المنهج الى تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول الى استنتاجات في تطوير الواقع وتحسينه

وأرى بان المنهج المتبع

يقوم بتحليل المشكلة وصياغة كافة فرضيات البحث

وقام بتعريف جيد لكافة المفاهيم والمقاييس الخاصة بالبحث

وقام بالتعبير على كافة المتغيرات بشكل جيد

وكان هناك تحليل منطقي للمشكلة وصياغة الفرضيات

من خلال اطلاعي على اهداف الدراسة أرى ان هناك توافق مع منهجية البحث المتبعه  
حيث ان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التحقق من طبيعة العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية  
والأداء الوظيفي في سياق الادب  
وارى ان المنهج المتبع هو الأنسب لتحقيق الهدف الرئيسي  
من خلال اخذ اراء المستهدفين لقياس هذا الأثر والوصول الى النتائج

## الأساليب الاحصائية

اعتمد الباحث على أداة جمع البيانات ( الاستبانة )  
وكانت على الشكل التالي :

## 3.5 أدوات الدراسة

استنادا إلى الدراسات السابقة تم تطوير استبانة خاصة من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتكونت

الاستبانة من قسمين رئيسيين هما :

القسم الأول :يشمل المعلومات الشخصية والوظيفية للمستجيب (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية).

القسم الثاني: يقاس فيه اثر الإحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي في المؤسسة الوطنية وفق المحاور التالية:

المحور الأول: استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية ويتكون من (11) فقرة

المحور الثاني :استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية ويتكون من (11) فقرة

المحور الثالث: إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي ويتكون من (8) فقرات.

المحور الرابع: معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية ويتكون من (12) فقرة.

المحور الخامس ( المتغير التابع): الأداء التنظيمي يتكون من 15 فقرة.

## الأساليب الاحصائية

واعتمد أيضا الباحث على جمع البيانات من خلال ( الجانب النظري )

من خلال الرجوع الى الدراسات السابقة

والكتب

والمجلات العلمية

## الأساليب الاحصائية

## صدق وثبات أداة الدراسة

حيث استخدم الباحث طريقتين للقياس :

١- صدق المحكمين (الصدق الظاهري للاستبانة )

٢- الصدق الداخلي للاستبانة

وتم استخدام طريقة كرونباخ الفا لحساب الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة

وأیضا طريقة التحليل العاملي

حيث تقوم فكرة التحليل العاملي على تحليل معامل الارتباط بين الفقرات بعد تطبيق الاختبار على عينة الثبات

## الأساليب الإحصائية

### أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة

#### 3.9 أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لأغراض التحليل واختبار الفرضيات التي حددتها الدراسة، فقد تم اعتماد بعض المؤشرات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والرسومات لبيان خصائص مفردات عينة الدراسة، والوسط الحسابي لمعرفة مستوى إجابة أفراد العينة على فقرات متغيرات الدراسة، والانحراف المعياري لمعرفة مدى تركز وتشتت الإجابات عن وسطها الحسابي، وتم استخدام اختبار تحليل تباين الانحدار لتحديد مدى ملائمة النموذج لاختبار الانحدار بين المتغير المستقل وتحديد الإحتياجات التدريبية ( والمتغير التابع (الإداء التنظيمي)، أما لاختبار فرضيات الدراسة فقد تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر المتغير المستقل ( الكلي) وتفرعاته على المتغير التابع.

## الأساليب الإحصائية

### سؤال مهم هل ساعدت النتائج الإحصائية في استخلاص توصيات ومقترحات للبحث ؟

وللإجابة على هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقره ولكل محور من محاور الدراسة وللأداء ككل، وبعد عرض الباحث لاستجابات العاملين بالمؤسسة الوطنية للنقط عن أثر تحديد الإحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي، فإن الباحث يعرض ترتيب محاور الدراسة استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة الوطنية للنقط والمعايير المستخدمة في تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة ومدى إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية، والمعوقات التي تحد من تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة الوطنية للنقط.

والتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المستجيبين تجاه محاور الدراسة وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة) وفقاً لاستجاباتهم، وقد اتضح أن ترتيب محاور الدراسة حسب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة وإن أهم محور مؤثر هو اسهامات تحديد الإحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي (3.666) وانحراف معياري (0.9692) وبدرجة تقييم مرتفعة يليه محور الأداء التنظيمي بمتوسط حسابي (3.5430) وانحراف معياري (1.0124) بدرجة تقييم متوسطة ويله محور استخدام المعايير العلمية بمتوسط حسابي (3.5159) وانحراف معياري (1.0466) بنسبة (70%) ويله محور استخدام الطرق العلمية بمتوسط حسابي (3.5077) وانحراف معياري (1.0423) وبنسبة (70%) ويله محور معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي (2.8166) وانحراف معياري (1.2618) بنسبة (56%).

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



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

