

الفصل الثالث

منهج الدراسة

3.1 تمهيد

يقدم هذا الفصل إيضاحاً لمنهج الدراسة الذي تم إتباعه، وكذلك كما ويناقد اتباع نموذج البحث، وبعد ذلك يوضح المنهجية المتبعة وفلسفتها، وكذلك النهج، والنظرية المطبقة، ومصادر البيانات، وجمع البيانات، وتقنيات تحليل البيانات. عند مناقشة طريقة جمع البيانات، يتضمن الفصل أيضاً القضايا المتعلقة أخذ العينات، واختيار العينات، وعينة الأحجام والفئات المختلفة.

أنه يعطي مبرراً لحجم العينة المختارة، ويشعر في مناقشة جمع البيانات الأولية والثانوية، والتقنيات المستخدمة لتحليل البيانات. كما ويتضمن الخطوات المتبعة في التحليل، وإجراء الترميز. كذلك تحديد مجتمع الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة، والتأكيد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) والكيفية التي طبقت بها الدراسة الميدانية، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية، كما تم استعراض واستخدام التكرارات والنسب المئوية لبيان خصائص مفردات عينة الدراسة، والوسط الحسابي لمعرفة مستوى إجابة أفراد العينة على فقرات متغيرات الدراسة، والانحراف المعياري لمعرفة مدى تركيز وتشتت الإجابات عن وسطها الحسابي كما تناول هذا الفصل اختبار فرضيات الدراسة ومدى العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وتأثير المتغيرات الديموغرافية على المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

3.2 منهج الدراسة

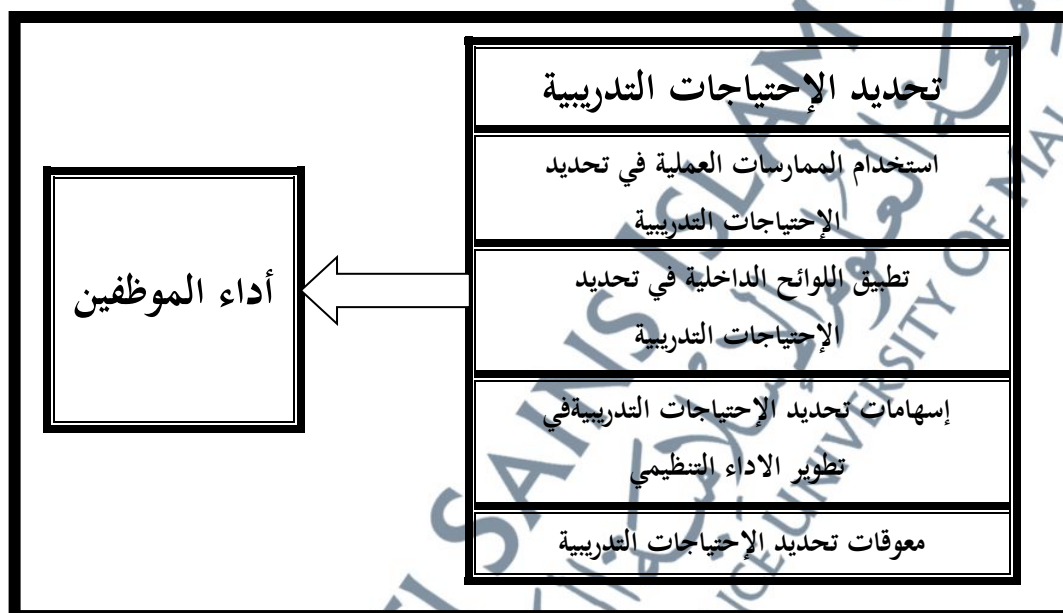
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة وفق نظرية TNA، حيث يعد هذا المنهج من أنسب المناهج في استطلاع آراء الباحثين للوصول إلى معطيات عامة توضح مشكلة البحث وسبل مواجهتها.

ويعرف (العساف، 2005: 75) هذا المنهج بأنه "المنهج الذي يتوقف فقط عند جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة وإنما يقوم كذلك على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى باستنتاجات في تطوير الواقع وتحسينه.

3.3 نموذج الدراسة:

ويوضح الشكل التالي متغيرات الدراسة والتي تتمثل بالمتغيرات المسقلة والتابعة، كما هي موضحة أدناه:

الشكل رقم 2: نموذج الدراسة



(إعداد الباحث)

3.4 مجتمع الدراسة وعينتها

3.4.1 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الأصلي من (801) موظف، حيث تم توزيع (300) استمارة على موظفي المؤسسة الوطنية للنفط - ليبيا- (مجلس الإدارة العليا، مدراء ورؤساء أقسام ومسؤولي التدريب)، وتم استرجاع (267) استمارة وهو ما يمثل نسبة (66%) من مجتمع الدراسة، وقد تم أخذ عينة عشوائية لتطبيق اداة الدراسة.

3.4.2 عينة الدراسة:

وتم تحديد حجم العينة بناءً على الجدول الذي أورده Uma Sekaran (2003) حيث يعتبر حجم العينة

المناسب، وكان وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (5): إختيار العينة

N	S	N	S	N	S
220	140	340	181	600	234
230	144	360	186	650	242
240	148	380	191	700	248
250	152	400	196	750	254
260	155	420	201	800	260
270	159	440	205	850	265
280	162	460	210	900	269
290	165	480	214	950	274
300	169	500	217	1000	278
320	179	550	226	1100	285

Source: Sekaran, U. (2003). Research methods for Business: A skill building approach. New York : John Wiley and Sons.

تم توزيع (300) استبانة على العاملين في المؤسسة الوطنية للنفط - ليبيا- بطريقة عشوائية وتم استرداد (267) استبانة، اي بنسبة (70%)، وبعد تفريغ البيانات تم استبعاد (15) استبانة غير صالحة للتحليل الإحصائي وكان هناك (252) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، حيث تم اختيار العينة العشوائية ما بين مجلس الإدارة العليا ومدراء إدارات ورؤساء أقسام ومسؤولي التدريب في المؤسسة.

الجدول (6): توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة	العدد	الجنس
67.5%	170	ذكر
32.5%	82	أنثى
100%	252	المجموع

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) فقره

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 فقره.

الجدول رقم (7) يوضح توزيع محاور الاستبانة

الترميز	المحور	عدد الفقرات
H1	استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية	11
H2	استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية	11
H3	إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي	8
H4	معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية	12
H5	الأداء التنظيمي	15
	إجمالي عدد الفقرات	57

3.6 طريقة جمع المعلومات:

اعتمدت هذه الدراسة على اسلوبين في جمع المعلومات وهما:

أولاً: الجانب النظري: وهو ما تم الرجوع به إلى الدراسات السابقة، من رسائل جامعية، كتب، والمجلات علمية.

ثانياً: الجانب الميداني: من اجل تحقيق غايات وأهداف البحث تم تطوير استبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة، حيث تعد الاستبانة من أكثر أدوات البحث العلمي استخداماً في مجال الدراسات التربوية والبحوث الوصفية (الكيلائي؛ الشريفين. 2007)

خطوات بناء الاستبانة: لبناء فقرات الاستبيان تم إتباع الخطوات التالية: تم الاطلاع على المراجع والدراسات السابقة المتعلقة بالإحتياجات التدريبية وأثرها على الأداء التنظيمي، ومن ثم قام الباحث بتصميم

فقرات الاستبانة معتمدا على هذه الدراسات المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح توزيع فقرات الاستبانة على محاور الدراسة

السنة	المنهج المتبع	المصدر	الفقرات	المحور	الرمز
1998	المنهج الوصفي المسحي	محمد بن عبد الله نايف البقمي	(1-2-3-4-5- 6-7-8-9-10- 11)	المحور الأول: مدى استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية	H1
1990	المنهج الوصفي التحليلي	شيبان	12-13-14-15		
2009	المنهج الوصفي	منصور عبد العزيز	(1-2-3-4-5- 6-7-8)	المحور الثاني: مدى استخدام المعايير المعتمدة في تحديد الإحتياجات التدريبية.	H2
2005	المنهج الوصفي التحليلي	عبد السلام أبو القاسم البلعزي	(9-10-11-12- 13-14-15-16)		
2013	المنهج الوصفي التحليلي	الوليد بن عبد العزيز	(1-2-3-4-5- 6-7)	المحور الثالث: إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي	H3
2007	المنهج الوصفي	أسامة الصمادي	(8-9-10-11- 12)		
2009	المنهج الوصفي	منصور عبد العزيز	(1-2-3-4-5- 6-7-8-9-10)	المحور الرابع: معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية	H4
2008	المنهج الوصفي التحليلي	محمد بن دخيل العصبي،	(11-12-13- 14-15-16-17)		
2013	المنهج الوصفي التحليلي	إخلاص زكي فرج.	(1-2-3-4-5- 6-7-8-9-10)	المحور الخامس: الأداء التنظيمي	H5
2012	المنهج الوصفي المسحي	شيعاء على الجميلي.	(11-12-13- 14-15-16- 17-18-19-20)		

أستشار الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الليبية والمليزية والأردنية والمشرفين ومتخصصين في الإدارة في المؤسسة الوطنية للنفط في تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها.

تم تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة في صورتها الأولية ثم صياغة فقراتها التي تقع تحت كل محور، وتكونت من (80) فقرة، انظر الملحق رقم (1) يوضح الاستبانة في صورتها الأولية، حيث أصبحت (59) فقرة في الاستبانة في صورتها النهائية، بعد عرضها على محكمين وقد كانت الاجابات على كل فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول (9).

مقياس ليكرت الخماسي

تعد طريقة ليكرت من الطرق الشائعة الاستخدام في قياس الاتجاهات العلمية والبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، لاختصارها الوقت والجهد ونظراً لسهولة تطبيقه وتصحيحه واستخراج نتائجه.

صمم ليكرت طريقته لقياس الاتجاهات وذلك بعد أن عاب على طريقة ثور ستون الصعوبة والتعقيد، وقد رأى أنه من الأفضل بناء مقياس موحد للتأييد والرفض، حيث ينظر إلى الاتجاه كمسطرة متدرجة يحدد اتجاهين: الأول يمثل أقصى درجات التأييد، والثاني أقصى درجات الرفض، ويُعتبر مقياس ليكرت أكثر سهولة وأكثر ثباتاً من مقياس ثور ستون، كما أنه من أكثر مقاييس الاتجاهات شيوعاً، وهو يتكون من عدد فردي من الأوزان المتدرجة لا يقل مجموعها عن ثلاثة أوزان ولا يزيد عن أحد عشر وزناً، وتدرج الأوزان من الموافقة المطلقة وتأخذ أعلى وزن في المقياس إلى المعارضة المطلقة، ويمثلها أدنى وزن في المقياس، ويكون الوزن الوسط نقطة الحياد بين الموافقة والمعارضة.

الجدول رقم (9) يبين مقياس ليكرت الحماسي لقياس درجة تحقق الفقرة، وهي على النحو التالي:

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

3.7 صدق وثبات أداة الدراسة

تم التأكد من دلالات صدق وثبات الأداة ووضوحها وملائمتها مع أغراض الدراسة الحالية:

3.7.1 صدق المحكمين (الصدق الظاهري للاستبانة):

تم التوصل إلى صدق الاستبانة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وتكونت لجنة التحكيم من (7) أشخاص من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الليبية والمليزية والأردنية وبعض الطلاب الذين يحملون شهادة الدكتوراه في مجال التخصص.

3.7.2 الصدق الداخلي للاستبانة Reliability

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تعيها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

تم استخدام أنواع من معاملات ثبات الاتساق الداخلي الذي يقتصر على تطبيق الاختبار مرة واحدة من أجل استخراج معامل الثبات للقياس المستخدم في الدراسة على النحو التالي:

1- طريقة إعادة الاختبار حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) موظف من

المؤسسة الوطنية للنفط بليبيا لم يتم تضمينهم في عينة الدراسة الأصلية وبفارق زمني (20) يوماً ثم

احتساب معامل ارتباط سيرمان والدلالة عند مستوى معنوية (0.05) والذي يوضح أن معاملات

الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.05) وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول رقم (10) يوضح معاملات الارتباط لجميع المحاور علماً ان معامل الارتباط لجميع فقرات الاستبانة موضح في الملحق رقم (4).

الجدول رقم (10) يوضح معامل الارتباط لجميع محاور الدراسة

الاحتمالية (Sig)	سبيرمان للاارتباط	المحور	ترميز
0.000	0.256	استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريسية	H1
0.008	0.161	استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريسية	H2
0.000	0.318	إسهام تحديد الإحتياجات التدريسية في تطوير الأداء التنظيمي	H3
0.000	0.240	معوقات تحديد الإحتياجات التدريسية	H4
0.000	0.229	الأداء التنظيمي	H5

3.7.3 طريقة كرونباخ

تقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين الفقرات في أداة الدراسة، ومن أجل تقدير المعامل تم استخدام طريقة اختبار (كرونباخ ألفا) Cronbach's Alpha لقياس مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وأظهرت النتائج الموضحة في الجدول (11) أن قيمة معامل الثبات لجميع المتغيرات الدراسة تتجاوز (60%) وهي نسبة مقبولة لأغراض تطبيق الدراسة .

الجدول رقم (11) قيم معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لمتغيرات الدراسة

الثبات	معامل كرونباخ ألفا	المحور	ترميز
.875	.766	استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية	H1
.830	.686	استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية	H2
.808	.653	إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي	H3
.935	.874	معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية	H4
.870	.755	الأداء التنظيمي	H5
.929	.862	جميع محاور الاستبانة	

الثبات = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واتضح من النتائج الموضحة في جدول (11) أن قيمة معامل (كرونباخ ألفا) كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح ما بين (0.874-0.653) لكل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك كانت قيمة معامل ألفا لجميع فقرات الاستبانة (0.862) وكذلك قيمة الثبات كانت مرتفعة لكل مجال وتتراوح بين (0.808-0.935) لكل مجال من مجالات الاستبانة، وكذلك كانت قيمة الثبات لجميع فقرات الاستبانة (0.929) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع، وتكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق قابلة للتوزيع، وبذلك يكون الباحث قد تأكد من ثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحتها وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

3.7.4 التحليل العاملي

تقوم فكرة التحليل العاملي على تحليل معاملات الارتباط بين الفقرات بعد تطبيق الاختبار على عينة الثبات، بحيث يتم تقسيم المتغيرات إلى مجموعات يطلق على كل مجموعة عامل (Factor) والذي يحتوي على أكثر من فقرة على الأقل، ثم القيام بالتحقق على درجة تشبع كل فقرة من هذه الفقرات.

وفي هذه الدراسة تم القيام بهذا النوع من التحليل العاملي باستخدام البرمجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية الإصدار الثاني والعشرون (SPSS) ver (22.0)، وذلك لتلخيص فقرات الاستبانة في عدد قليل من العوامل من أجل استخدام هذه العوامل في دراسة الفرضية المقترحة، واختار الباحث التحليل العاملي الاستكشافي لاكتشاف العوامل المشتركة بين المتغيرات فقط.

تم الاعتماد على طريقة التدوير المتعامد (Varimax) لاعتبار استقلالية العوامل بحيث يمكن أن تصل درجة الارتباط بين العوامل إلى درجة الصفر فالعوامل المتعامدة غير مرتبطة معا وبذلك يسهل تفسيرها، واستخدم الباحث اختبار (KMO & Bartlett) من أجل التحقق من الجودة الكلية، ومن ثم تم تحديد اختبار (Anti-Image) وذلك لمعرفة جودة كل فقرة على حدة، وكذلك معامل الشيوخ، واعتمد على الجذر الكامن (Eigenvalues) الذي تم تحديد قيمته لتكون أكبر من واحد صحيح، وذلك من أجل اختيار العوامل واعتبارها ذات مصداقية وهادفة وأفضل تشبع عاملي يصل إلى (0.40) أو أكثر وما دون ذلك فيتم حذفه ويتم تحديد هذه النسبة من خلال (absolute values. suppress)

قد أثبتت نتائج التحليل العاملي أن مفردات الأسئلة محملة حسب التوقعات، حيث تشير إلى وجود خمسة عوامل كامنة لتحديد الإحتياجات التدريبية، وهي: 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 (الاداء التنظيمي).

تم حذف ما لا يقل عن (21) فقرة نظرا لعدم إيفائها الشروط اللازمة لإبقائها، كالتالي كان تشبعها أقل من (0.40)، أو تشبعت الفقرة في العاملين أو أكثر (البنية المعقدة أو التكوين المعقد)، أو تشبعت في العامل غير مفترض، مجموع التباين المفسر من هذه العوامل قد تساوى في المحورين الثاني والثالث، حيث بلغ حوالي (65%)، يليهما الرابع حيث فسرت عوامله حوالي (63%) من التباين، فيما فسرت عوامل المحور الأول ما يساوي (60%) فقط من التباين.

أظهرت نتائج التحليل العاملي أن الفقرات:

(4،5،6،7،8،10،11،12،13،14،15)، محملة على العامل الأول وعددها (1-15) ويُطلق على بناء محتوياتها "استخدام الطرق العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية"، واستبعدت الفقرات رقم (1، 2، 3، 9)، أما الفقرات: (1،2،4،5،6،8،10،11،12،15،16)، فإنها محملة على العامل الثاني وعددها (1-16)، ويطلق عليه "استخدام المعايير العلمية في تحديد الاحتياجات التدريبية" وتم استبعاد الفقرات (3، 9، 7، 13، 12). أما الفقرات (1،3،4،6،8،10،11،12) فإنها محملة على العامل الثالث، وعددها (1-12) ويطلق عليه "إسهام تحديد الاحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي وتم استبعاد الفقرات (2، 5، 7، 9). وعلاوة على ذلك، فقد تشبعت فقرات (2،3،7،9،10،11،12،13،14،15،16،17) في العامل الرابع وعددها (1-17) وسمي العامل معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية وقد تم استبعاد الفقرات رقم (1، 4، 5، 6، 8)، وإضافة إلى ذلك المتغير التابع (الأداء التنظيمي) فقد تشبعت فقرات على النحو التالي: (1،2،3،4،5،6،7،8،9،10،11،12،13،14،15) في العامل الخامس وعددها (1-20) ويطلق عليها الأداء التنظيمي (المتغير التابع) وتم استبعاد الفقرات (16، 17، 18، 19، 20) وثبتت هذه النتيجة للتحليل العاملي مصداقية المقياس، وأن فقراتها علميا تنتمي إلى الكتل حسب التوقعات، والجدول رقم (10) يوضح مصفوفة التشعبات العاملي لجميع الفقرات.

الجدول رقم (12) يوضح التشعبات العاملية للفقرات

المحور الخامس	المحور الرابع	المحور الثالث	المحور الثاني	المحور الأول	الفقرات	الرقم
					H1 المحور الأول: مدى استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية	
				.692	يتم تقدير الإحتياجات التدريبية من خلال لجنة متخصصة دائمة للتطوير والتدريب.	1
				.665	يؤخذ بعين الاعتبار التغيرات التقنية للوظيفة وانعكاساتها على الاداء لتحديد الإحتياجات	2
				.615	وفق الإحتياجات الفعلية ومتطلبات العمل يتم الترشيح للتدريب.	3
				.533	يتم وضع البرامج التدريبية وفقا لإحتياجات الوظائف المقررة.	4
				.567	الاستعانة بالخبراء في جمع المعلومات اللازمة لتقدير الإحتياجات التدريبية.	5
				.565	تحليل مشكلات الأداء القائمة أحد الطرق لتحديد الإحتياجات التدريبية.	6
				.780	يؤخذ بعين الاعتبار مستويات تحقيق الأهداف المطلوبة عند تحديد الإحتياجات التدريبية.	7
				.654	يؤخذ بعين الاعتبار نتائج تقييم الدورات التدريبية السابقة عند تحديد الإحتياجات التدريبية المستقبلية.	8
				.650	تجرى المقابلات بين مختص التدريب والمرشح للتدريب.	9

				.556	الزيارات الميدانية إحدى طرق تحديد الإحتياجات التدريبية.	10
				.454	يؤخذ بعين الاعتبار رغبة وآراء الموظفين لغرض الاشتراك بالتدريب.	11
الرقم H2 المحور الثاني: مدى استخدام المعايير المعتمدة في تحديد الإحتياجات التدريبية.						
				.756	من ضمن المعايير تحليل الاداء للعنصر البشري من قبل خبير يقوم بطرح اسئلة.	1
				.705	من المعايير عدد سنوات الخبرة لدي العاملين في المؤسسة.	2
				.655	حاجة الموظف إلى مهارة جديدة من كمعايير تحديد الإحتياجات التدريبية.	3
				.523	تاريخ آخر دورة تدريبية من معايير تحديد الإحتياجات التدريبية.	4
				.691	يعد نتائج التدريب من ضمن معايير تحديد الإحتياجات التدريبية.	5
				.681	الالتزام بالأنظمة والقوانين المتعلقة بالمؤسسة كمعيار لتحديد الإحتياجات التدريبية.	6
				.570	الوصف الوظيفي أحد المعايير التي تعتمد في تحديد الإحتياجات التدريبية.	7
				.434	تؤخذ نقاط الضعف الداخلية والخارجية في المؤسسة كمعيار لتحديد الإحتياجات التدريبية	8
				.704	لدى المؤسسة معايير واضحة وموضوعية للتحديد الإحتياجات التدريبية.	9

			.637		تعد مشكلات العمل من معايير تحديد الإحتياجات التدريبية	10
			.586		المستجدات والتطورات التي تطرأ على الوظيفة تعد من معايير تحديد الإحتياجات التدريبية.	11
H3 المحور الثالث: إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي.						الرقم
			.636		تساهم في اتخاذ قرارات فعالة وسليمة باتجاه تخطيط العملية التدريبية.	1
			.613		تحديد الإحتياجات بطريقة علمية يقلل من العشوائية في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة.	2
			.580		التحديد العلمي للإحتياجات التدريبية يسهل التخطيط المالي للأنشطة التدريبية ويضمن تغطية نفقات جميع البرامج التدريبية.	3
			.555		تمكن من تنفيذ البرامج التدريبية بشكل علمي ومدرّس	4
			.521		تساهم في إعادة النظر للبرامج التدريبية الحالية التي لا تفي بإحتياجات العاملين	5
			.784		تسهم في إعداد القيادات المبدعة القادرة على إحداث التقدم العلمي والتكنولوجي.	6
			.778		تعالج سلبيات العمل والعاملين لمنع تكرارها في المستقبل.	7
			.568		مساعدته المؤسسة على إعداد الأفراد بشكل مستمر لمواكبة الثورة العالمية في مجال الإدارة المعلوماتية.	8

H4 المحور الرابع: معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية.					الرقم
	.731			عدم وجود آليات ونماذج واضحة ومحددة لتحديد الإحتياجات التدريبية.	1
	.712			أهداف التدريب غير واضحة داخل المؤسسة وهذا يؤدي إلى صعوبة تحديد الإحتياجات التدريبية.	2
	.605			يوجد تغير في أهداف المؤسسة بصورة مفاجئة وبسرعة.	3
	.547			عدم الفحص الدقيق للآراء التي تبديها الإدارة العليا أو الموظفين في المؤسسة عند التعبير عن إحتياجاتهم التدريبية.	4
	.488			محدديه التعاون بين الموظفين عند تحديد الإحتياجات التدريبية.	5
	.400			وجود نقص في المدربين الأكفاء يعرقل العملية التدريبية ويحد من فاعليتها.	6
	.808			قلة الكوادر البشرية المؤهلة في تحديد الإحتياجات التدريبية.	7
	.635			عدم وجود معاهد متخصصة لإعداد خبراء في تحديد الإحتياجات التدريبية للحد من الأشخاص غير متخصصين.	8
	.608			عدم وجود هيكلية مؤسسية واضحة ودقيقة لتقييم أداء العمل لتحديد مهام واختصاصات كل مسؤول.	9

	.794				التسرع في تنفيذ البرامج التدريبية دون الاعتماد على تحديد الإحتياجات التدريبية.	10
	.751				محدودية الامكانيات المادية والمالية المتاحة للتدريب التي تشكل أماكن مناسبة للتدريب.	11
	.632				محدودية الامكانيات التقنية المتاحة لأغراض تحديد الإحتياجات التدريبية.	12
	.543				عدم التنسيق بين إدارة التدريب والإدارات الأخرى بخصوص تحديد الإحتياجات التدريبية.	13
	.651				تحديد الإحتياجات التدريبية ليس جزء من الخطة الاستراتيجية العامة للمؤسسة.	14
H5 المحور الخامس: الأداء التنظيمي						الرقم
	.651				تفعيل البنود الخاصة بعملية تدريب العاملين بقوانين وأنظمة.	1
	.643				المواظبة على تدريب ورفع كفاءة المدربين من خلال عقد الدورات التدريبية والتثقيفية	2
	.534				تزويد العاملين بالتدريب اللازم لتنفيذ التغير ومواكبته.	3
	.532				يتم تنفيذ العمل بدرجة عالية مقارنة بالأهداف والبرامج المرسومة.	4
	.760				معلومات الدورات التدريبية قريبة من واقع العمل.	5
	.553				لقد أضافت لي الدورة شيئاً جديداً من المعارف العلمية والمهارات السلوكية	6
	.481				اطلاع الموظفين بشكل دوري على تقرير ادائهم.	7

8	ارتفاع نسبة مستوى الأداء لديك نتيجة الاشتراك في البرامج التدريبية.	.743			
9	تتوافر آليات لمتابعة التطورات في مجال الخطط التدريبية.	.677			
10	توجد قدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن القيام بأداء العمل.	.512			
11	يتم الترتيب للأعمال اليومية حسب أهميتها والتخطيط للعمل قبل ادائه.	.716			
12	أشعر بالرضى عن الدورات التدريبية التي اشتركت فيها.	.668			
13	أحرص على تنمية مهارتي ومعارفي من خلال التدريب.	.639			
14	يخلق لدي التدريب إحساساً بالانتماء لمكان عملي.	.564			
15	أبذل جهداً أكثر مما هو متوقع مني عادة من أجل مساعدة إدارتي على تحقيق أهداف الشركة.	.652			

أما من ناحية الجودة الكلية للاختبار ومدى ملائمة العينة فقد كشفت نتيجة اختبار (كايزر- ماير أولكن، واختبار بارتليت) الجودة العالية لهذا الاختبار، يعتبر مقياس كايزر-ماير-أولكين (KMO) واختبار بارتليت معايير أساسية لاختبار ملائمة العينة للتحليل العاملي.

يتطلب اختبار بارتليت أن يكون مستوى الدلالة أقل من (0.05). وكانت النتيجة بالنسبة الفائية= (0.000)، وكانت نتيجة اختبار (KMO) تشير إلى جودة جيدة فوصلت إلى (0.752) ودرجة الحرية (703)

والنتيجة كما هو واضح من النموذج التالي:

الجدول رقم (13) اختبار KMO واختبار باتليت

0.752	مقياس أخذ العينات الملائمة لكايير ماير أولكين KMO	
2120.472	مربع كاي التقريبي	اختبار كروية لباتليت Bartlett
703	درجة الحرية	
0.000	النسبة الفائية	

3.7.5 الصدق البنائي : Structure validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة والجدول رقم (14) يبين أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$ ، وبذلك يعتبر جميع محاور الاستبانة صادقاً لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (14) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	المحور	معامل سبيرمان للاارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig)
1	H1 استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية	.154	.015
2	H2 استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية	.244	.000
3	H3 إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي	.183	.004
4	H4 معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية	.201	.000
5	H5 الأداء التنظيمي	.320	.000

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

3.8 إجراءات تطبيق أداة الدراسة

بعد الحصول على خطاب من المشرف يفيد بارتباط الباحث بالدراسة الدقيقة (الدكتوراه) بالجامعة الإسلامية الماليزية (كلية القيادة والإدارة)، ثم توزيع (300) استبانة على أفراد الدراسة وطلب منهم إرجاعها مرة أخرى، ثم حصر الاستبانات التي تم جمعها حيث كان عددها (267) استبانة منها (252) صالحة للتحليل الاحصائي، واستغرقت فترة توزيع الاستبانات وجمعها (60)، يوماً وثماناً ذلك خلال شهري 5-6 لسنة (2015) وبعد ذلك تم إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً بالحاسب الآلي عن طريق برنامج (SPSS) ومن ثم قام الباحث بتحليل البيانات واستخراج النتائج.

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 تركيز وتشتت الإجابات عن وسطها الحسابي، وتم استخدام اختبار تحليل تباين الانحدار لتحديد مدى ملاءمة 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 (الكلية) وتفرعاته على المتغير التابع.