

الفصل الثالث: منهج البحث

3.1 تمهيد

يتضمن هذا الفصل وصفاً مفصلاً لمنهج البحث الذي اتبعه الباحث في تنفيذها، ومجتمع البحث ووصفاً لعينيتها، وكذلك متغيرات البحث وأدائها، كما يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث لإعداد أدوات البحث وتطبيقها (استمارة الاستبيان) والتأكد من صحتها وثباتها، وبيان إجراءات البحث والمعالجات الإحصائية التي اعتمدت في تحليل البحث. وفيما يأتي وصفاً لهذه الإجراءات.

3.2 منهج البحث

تحقيقاً لأهداف البحث ووصولاً لأفضل الأساليب والطرق للتعرف عن الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية بالمصارف التجارية الليبية، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، فالبحوث الوصفية تهدف إلى اكتشاف الوقائع، ووصف الظاهرة وصفاً دقيقاً، وتحديد خصائصها تحديداً كمياً أو نوعياً، وتقوم بكشف الظاهرة، وكيف وصلت إلى صورتها الحالية، وتحاول التكهّن والتفسير والتحليل للوصول إلى النتائج والحقائق المنشودة، وبما ستكون عليه في المستقبل فهي تهتم بماضي الظاهرة، وحاضرها، ومستقبلها (إبراهيم، 2000: 40). ومن هنا فإنَّ الباحث سيعتمد على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمُناسبته موضوع البحث، بغية وصف وتفسير وتحليل نتائج البحث التطبيقية التي سوف يقوم بها الباحث للإجابة عن تساؤلات البحث والتحقق من نتائج الاستجابات.

3.3 أسلوب البحث

3.3.1. الدراسة النظرية المكتوبة للأبحاث والكتابات السابقة، فضلاً عن الدوريات، والمقالات، والتقارير،

في هذا المجال وذلك بغرض تحليلها والاستفادة منها في صياغة الجوانب النظرية والفلسفية لهذه الدراسة.

3.3.2. الدراسة التطبيقية التي تتضمن استثمار الاستبيان، وتوزيعها على القيادات الإدارية بالمصارف

التجارية الليبية، بهدف الوقوف على آرائهم وخبراتهم والاستفادة منها حل إشكالية البحث، وذلك من

خلال تحليل نتائج هذه الاستثمارات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وبالاعتماد على حزمة

البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS).

3.4 مجتمع البحث وعينته

مفهوم مجتمع البحث عبارته عن مصطلح علمي يراد به كل من يستفيد من نتائج البحث وتوصياته

سواءً أكانوا أفراد أو مجموعات أو إمكانيات مادية (العساف، 1994)، ويتكون مجتمع البحث الأصلي

من جميع القيادات الإدارية بالمصارف التجارية الرئيسة الليبية الواقعة بمدينة طرابلس والتي تمثل العاصمة

السياسية والاقتصادية للدولة الليبية، والبالغ عددهم (275) قائداً إدارياً، وكما هو مبين في الجدول

الآتي.

واعتمد الباحث في هذا البحث على المسح الميداني للمصارف التجارية الرئيسة بمدينة طرابلس لأنها

تجسد مجتمع البحث وكانت العينة المستهدفة من نوع "عينة مختارة" وتتمثل في القيادات الإدارية

بالمصارف. ولقد كان حجم العينة التي تم أخذها تتمثل في (216) قيادي: (رئيس وأعضاء مجلس

الإدارة، المدراء العامين والنواب، مدراء الإدارات، مدراء المكاتب، رؤساء الأقسام) وذلك حسب

إحصائيات المصارف قيد البحث. ويرجع السبب لتحديد هذه الفئة؛ لاعتقاد الباحث بأنها الفئة الأقدر

على تفهم طبيعة المتغيرات وأبعادها والتعامل معها تعاملًا علميًا، والمعنية باتخاذ السياسات والإجراءات

بالمصارف، كما أنه أيضاً لغرض الحصول على نتائج أكثر دقة وموضوعية فيما يتعلق بمتغيرات البحث.

أما تحديد مجال البحث ضمن هذه المصارف فيرجع ذلك إلى كون هذه المصارف تصنف وطنية أو محلية، ولما لها من تأثير في الاقتصاد الوطني الليبي، وكذلك لطول مدة عملها في ليبيا. واستهدف الباحث مجموعة من المصارف التجارية وهي: (المصرف التجاري الوطني - مصرف الصحاري - مصرف الجمهورية - مصرف الوحدة - مصرف شمال أفريقيا) والتي تُعدُّ أكبر المصارف التجارية الرئيسة العاملة في ليبيا. وقد تم تحديد الإطار الذي أخذت منه العينة وهو كشف بأسماء القيادات الإدارية بالمصارف التجارية قيد البحث لسنة (2014)، إذ بلغ عدد القيادات الإدارية (275) قائداً إدارياً لعدد خمسة مصارف تجارية عامة وعاملة بليبيا كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول 14: يبيّن أعداد مجتمع البحث الموزعة والمفقودة والمستبعدة والمتبقي منها بعد التطبيق.

العدد المتبقي (العينة)	الدراسة الاستطلاعية	العدد المستبعد	العدد المفقود	العدد الموزع على مجتمع الدراسة	الإدارة
46	8	1	2	57	المصرف التجاري الوطني
43	8	1	1	53	مصرف الوحدة
44	8	1	3	56	مصرف الجمهورية
41	8	2	3	54	مصرف الصحاري
42	8	2	3	55	مصرف شمال أفريقيا
216	40	7	12	275	المجموع

تصميم الباحث بالاعتماد على إحصائيات مجتمع البحث بناءً على إدارة المعلومات بالمصارف التجارية لسنة (2014).

وقد تم توزيع (275) استمارة على أفراد مجتمع البحث، وتم استرداد ما مجموعه (216) استمارة استبيان صالحة للتحليل وتشكل ما نسبته (79%) من الحجم الكلي لمجتمع البحث وفقاً للإحصائيات الرسمية من إدارات المصارف قيد البحث.

3.5 أداة البحث

لغرض تحقيق أهداف البحث، قام الباحث بإعداد وتطوير استمارة الاستبيان وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، وأدبيات موضوع البحث، وقد استفاد الباحث من عدة تجارب سابقة لاستمارة الاستبيان استخدمت في دراسات أخرى حول تحديد الاحتياجات التدريبية. وقد تكونت هذه الاستمارة من قسمين هما:

3.5.1 يهدف إلى جمع المعلومات الشخصية والوظيفية عن عينة البحث وتشمل على:

1. العمر. ويشمل الفئات الآتية: (أقل من 30 سنة - من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة - من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة - أكثر من 50 سنة).
2. المؤهل العلمي. ويشمل المؤهلات الآتية: (دراسات عليا - المؤهل الجامعي - دبلوم عالي - دبلوم متوسط).
3. سنوات الخبرة. وتشمل المستويات الآتية: (أقل من 5 سنوات - من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات - من 11 سنة إلى 15 سنة - أكثر من 15 سنة).
4. عدد الدورات التدريبية. وتشمل الآتي: (أقل من ثلاثة دورات - من ثلاثة إلى أربعة دورات - خمس دورات - ستة دورات فأكثر).

3.5.2 يتكون من (86) فقرة موزعة على المحاور الآتية: محور المهارات الفنية. وتشمل المهارات الفرعية الآتية:

1. مهارة كتابة التقارير الإدارية. وتعكس قدرة القيادات الإدارية على الإلمام بفن كتابة التقارير الإدارية وإعداد التوصيات الجيدة للتقارير بالطريقة العلمية بناءً على المعلومات الصحيحة والدقيقة، يتكون من (5) فقرات وهي من (1-5) من فقرات استمارة الاستبيان.

2. مهارة استخدام الحاسب الآلي. وتعكس قدرة القائد على مدى استخدام مهارة الحاسب الآلي بناءً على معايير موضوعة ومحددة؛ لتحقيق تلك الأهداف، ويتكون من (5) فقرات وهي (6-10) من فقرات استمارة الاستبيان.

3. مهارة استخدام الإنترنت. وتعكس مدى قدرة القائد على مدى استخدام مهارة الإنترنت، ولتحقيق ذلك صمم مقياس يتكون من (5) فقرات وهي (11-15) فقرة من استمارة الاستبيان.

ثانياً: المهارات البشرية؛ وتشمل المهارات الفرعية الآتية:

1. مهارة الاتصال. يقيس هذا المحور مدى قدرة القيادات الإدارية على تنمية الفهم بينه وبين المرؤوسين حتى نصبح الأهداف مفهومة لدى كل واحد منهم، ويتكون هذا المجال من (5) فقرات وهي (16-20) من فقرات استمارة الاستبيان.

2. مهارة التحفيز. وتقيس مدى قدرة القيادات الإدارية على التحفيز المطلوب للمرؤوسين وتشجيعهم على العمل سواء كان التحفيز مادياً أو معنوياً وذلك من أجل رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة قدرتهم على الأداء وتحقيق الأهداف بفاعلية، ويتكون هذا المحور من (5) فقرات وهي (21-25) من فقرات استمارة الاستبيان.

3. مهارة بناء فرق العمل. وتقيس مدى قدرة القيادات الإدارية على بناء فرق العمل بشكل يساهم في تخفيف الضغط على القيادات في بعض الوظائف، وكذلك من أجل بعث الثقة في روح الجماعة وتمكينهم من ممارسة بعض الاختصاصات الموكلة بهم حتى يستطيعوا إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية، ويتكون هذا المحور من (5) فقرات وهي (26-30) من فقرات استمارة الاستبيان.

ثالثاً. المهارات الإدارية وتشتمل على المهارات الفرعية الآتية:

1. مهارة التخطيط. وتعكس قدرة القيادات الإدارية على التخطيط والتكهن بالمستقبل وكيفية وضع

الخطط وتنفيذها التي تسهم في تنفيذ الأهداف المطلوب تحقيقها، ويتكون هذا المحور من (5) فقرات؛

وهي (31-35) من فقرات استمارة الاستبيان.

2. مهارة التنظيم. وتعكس قدرة القائد الإداري على أداء وظيفة التنظيم وإعداد الهياكل التنظيمية وتوزيع

المسؤوليات والاختصاصات بين المرؤوسين وتحديد خطوط السلطة والمسؤولية، ويتكون هذا المحور من (5)

فقرات؛ وهي (36-40) من فقرات استمارة الاستبيان.

3. مهارة التوجيه. وتعكس قدرة القيادات الإدارية على الاهتمام بوظيفة التوجيه والتنسيق بين العاملين،

والقدرة على توجيه وإقناع المرؤوسين بمتابعة وتنفيذ مهامهم وتذليل الصعوبات التي تعرقل سير العمل،

ويتكون هذا المحور من (5) فقرات؛ وهي (41-45) من فقرات استمارة الاستبيان.

4. مهارة اتخاذ القرارات. ويتعلق بمدى قدرة القيادات على مواجهة المشاكل وإيجاد الحلول لها، وكذلك

اتخاذ القرارات وتنفيذها بالأسلوب العلمي، ومدى اتسامها بالموضوعية، والنزاهة، ويتكون هذا المجال من

(5) فقرات؛ وهي (46-50) من فقرات استمارة الاستبيان.

5. مهارة تقييم أداء العاملين. ويعكس مدى قدرة القيادات على تقييم أداء العاملين، والعمل على

تصحيحه وفقاً للأداء المطلوب، وذلك من أجل الارتقاء بأداء العاملين وتشجيعهم على إنجاز الأعمال

بكفاءة ومتابعة أدائهم وتصحيح الانحرافات، ويتكون هذا المحور من (5) فقرات؛ وهي (51-55) من

فقرات استمارة الاستبيان.

6. مهارة الإبداع الإداري. وتعكس مدى قدرة القيادات على التفكير الإبداعي، ومدى القدرة على إنتاج

أكبر قدر من الأفكار والعمل على تكوين الأفكار الإبداعية من أجل تحسين العمل، ويتكون هذا المحور

من (7) فقرات؛ وهي (56-62) من فقرات استمارة الاستبيان.

رابعاً. أهمية تحديد الاحتياج للتدريب. ويعكس هذا البعد مدى ملائمة وأهمية تحديد الاحتياجات

التدريبية لمطلوبات العمل الإداري ويتكون من (6) فقرات؛ وهي (63-68).

خامساً. دعم الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية. ويعكس هذا البعد مدى قدرة الإدارة

العليا على دعمها لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية، ويتكون من (5) فقرات؛ وهي من (69-73).

سادساً. طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية. ويعكس مدى الأخذ بالطرق المتبعة في تحديد

الاحتياجات التدريبية ويتكون من (7) فقرات؛ وهي (74-80).

سابعاً. معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية. وتعكس أهم المعوقات التي تحد من عملية تحديد

الاحتياجات التدريبية ويتكون من (6) فقرات؛ وهي (81-86).

3.6 خطوات بناء أداة البحث

ويشمل ذلك على خطوات بناء أداة البحث المتمثلة في قياس درجة توفر المهارات القيادية لدى

القيادات الإدارية بالمصارف التجارية قيد البحث ودرجة أهميتها، وقياس درجة أهمية الاحتياج التدريبي

على المهارات القيادية لدى أفراد عينة البحث، وتم إعداد أداة البحث وفقاً للخطوات الآتية:

3.6.1 تحديد الهدف من أداة البحث. وتتمثل الهدف من أداة البحث بما يأتي:

1. التعرف على درجة تقييم أهمية وتوفير المهارات القيادية الفنية والبشرية والإدارية لدى القيادات الإدارية

بالمصارف التجارية الليبية قيد البحث.

2. تحديد الفجوات التدريبية للمهارات القيادية للقيادات الإدارية بالمصارف التجارية الليبية.

3. التعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في ضوء متغيرات الدراسة (المؤهل

العلمي - فئات العمر - عدد الدورات التدريبية - سنوات الخبرة).

4. الكشف عن أثر تحديد الاحتياجات التدريبية على أداء القيادات الإدارية.

3.6.2. تحديد مجالات القياس لأداة البحث. تمثلت مجالات القياس في أداة الدراسة بما يأتي:

1. درجة أهمية وتوفر المهارات الفنية القيادية لدى أفراد عينة البحث من خلال قياس ثلاثة أبعاد رئيسة، وهي: (مهارات كتابة التقارير، مهارة استخدام الحاسب الآلي، مهارة استخدام الإنترنت).
2. درجة أهمية وتوفر المهارات القيادية البشرية لدى أفراد عينة البحث من خلال قياس ثلاثة أبعاد رئيسة، وهي: (مهارة الاتصال، مهارة بناء فرق العمل، مهارة تحفيز العاملين).
3. درجة أهمية وتوفر المهارات القيادية الإدارية لدى أفراد عينة البحث من خلال قياس خمسة أبعاد، وهي: (مهارة التخطيط، مهارة التنظيم، مهارة التوجيه، مهارة اتخاذ القرارات، مهارة تقييم أداء الموظفين، مهارة الإبداع الإداري).
4. قياس مدى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وملائمتها لمتطلبات العمل الإداري.
5. هل هناك دعم من قبل الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
6. بيان أهم طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.
7. الكشف عن أهم معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية بالمصارف التجارية الليبية.

3.6.3 صياغة فقرات أداة البحث

قام الباحث باتباع الخطوات التالية في بنائه لأداة البحث والتي تم تطبيقها على القيادات الإدارية بالمصارف التجارية الرئيسية وهي كما يلي:

1. مراجعة الكتب والمراجع المتعلقة بالأدب النظري بموضوع البحث، ومن خلال اطلاع الباحث على مجموعة متنوعة من المراجع المتخصصة في تحديد الاحتياجات التدريبية ومن أهمها لا الحصر:

1. (توفيق، 2009)
2. (خبراء بيمك، 2002).

3. JeanBarbazette,2006,TrainingNeedsAssessment: Methods, Toolsand .Techniques.

4. (MOI/DOLA, 2004, Training Needs Assessment, Phnom Penh).

5. Kavita Gupta, 2007, APractical Guide to Needs Assessment.

6. How to Identify Your Organization's Training Needs, 2003 John H. McConnell.

7. BRIDGING the Skills Gap (2012), by the American Society for Training & Development.

2. قام الباحث بالاطلاع على العديد من الدراسات والابحاث العلمية التي تناولت تحديد الاحتياجات

التدريبية وذلك لغرض مراجعة مقاييس الدراسات السابقة التي استخدمت المهارات القيادية الفنية

والبشرية والإدارية، وكذلك المقاييس التي أعدت للتعرف على أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية على

المهارات القيادية ومن أهمها كما في الجدول التالي:

الجدول 15: يربط بين محاور البحث والدراسات السابقة.

محاو الدراسة	الدراسات السابقة
محور المهارات الفنية.	دراسة (عبد السلام، 2014).
محور المهارات البشرية.	دراسة السراج (2010)، (البقي، 2008).
محور المهارات الإدارية.	دراسة (عبيدات، 2003).
محور أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.	دراسة (مفلح نوفل، 2005)؛ (توفيق، 2009).
محور دعم الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات	(الزعتري، 2013)؛ (دراسة أبو دولة؛ وأيوب، 2003).
محور طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.	(توفيق، 2005)، (الخطيب، 2002)؛ (الجربوع، 2010).
محور معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية.	(عماد؛ ولبنى الزيات، 2012)؛ (الجربوع، 2010).

المصدر: من تصميم الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

3.6.4 صياغة تعليمات البحث

تم صياغة التعليمات الخاصة لأداة البحث بغرض تعريف أفراد عينة البحث على أهداف البحث،

وروعي في ذلك أن تكون الفقرات واضحة ومفهومة وملائمة لمستواهم، كما تضمنت تعليمات أداة

البحث التأكيد على كتابة البيانات الخاصة بمتغيرات البحث. وكذلك طلب من المستجيبين قراءة

الفقرات بدقة ومعرفة المقصود من كل فقرة مع تدوين الاستجابة في المكان المخصص، وعدم ترك فقرة

دون إجابة.

3.7. صدق أداة البحث وثباته

يُعرف صدق المحتوى بأنه مدى تمثيل فقرات أداة القياس للمحتوى المقصود بالتقويم، والهدف من صدق المحتوى هو تحديد مدى ارتباط فقرات الأداة بالمحتوى المقصود (دودين، 2010: 229). وذلك بالطرق الآتية:

3.7.1. صحة المحتوى

للتحقق من صحة المحتوى الظاهري لهذه الأداة تم عرض استمارة الاستبيان على مجموعة من المحكمين، وذلك لإبداء ملاحظاتهم ووجهة نظرهم في الأداء من حيث مدى صلاحيتها، ومدى ملائمة فقرات الأداة لمستوى المستجيبين، وانتماء كل فقرة للمجال الذي تضمنها، وسلامة الصياغة اللغوية والفنية لكل فقرة من الفقرات الواردة في الأداء، وكذلك اقتراح أي تعديلات أخرى مناسبة يرون ضرورة لإجرائها على فقرات استمارة الاستبيان؛ وقام الباحث بدراسة ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم، وأجرى التعديلات في ضوء توصيات، وآراء هيئة التحكيم، مثل: تعديل محتوى بعض الفقرات، وتعديل بعض الفقرات؛ لتصبح أكثر ملائمة، وحذف بعض الفقرات، وتصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية، وعلامات الترقيم. وقد عدَّ الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين، وإجراء التعديلات المشار إليها أعلاه بمثابة الصدق الظاهري، وصدق المحتوى للأداة، والباحث يعد أنَّ الأداة صالحة لقياس ما وضعت له (مرفق بالملاحق كشف بأسماء المحكمين).

3.7.2. صدق الاتساق الداخلي (صدق البناء)

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث المتعلقة بكل مهارة من المهارات القيادية وكل بعد من أبعادها، ومدى ارتباط هذه الأبعاد المكونة لها بعضها مع بعض، والتأكد من عدم التداخل بينها، وتحقيق الباحث من ذلك بإيجاد معاملات الارتباط باستخدام معامل الارتباط (بيرسون).

الجدول 16: يوضح معاملات الارتباط بين الفقرات والمحاور والأداة ككل.

المهارات القيادية الفنية			المهارات القيادية البشرية			المهارات القيادية الإدارية		
الفقرة	المحور	الأداة	الفقرة	المحور	الأداة	الفقرة	المحور	الأداة
Q1	.714**	.756**	Q16	.660**	.585**	Q31	.647**	.657**
Q2	.678**	.735**	Q17	.749**	.680**	Q32	.636**	.637**
Q3	.701**	.764**	Q18	.745**	.704**	Q33	.652**	.647**
Q4	.676**	.682**	Q19	.661**	.632**	Q34	.685**	.659**
Q5	.699**	.647**	Q20	.753**	.667**	Q35	.700**	.667**
Q6	.679**	.648**	Q21	.776**	.701**	Q36	.719**	.651**
Q7	.789**	.688**	Q22	.738**	.636**	Q37	.705**	.631**
Q8	.806**	.699**	Q23	.726**	.628**	Q38	.698**	.616**
Q9	.803**	.675**	Q24	.760**	.635**	Q39	.725**	.638**
Q10	.783**	.650**	Q25	.711**	.585**	Q40	.708**	.624**
Q11	.533*	.535*	Q26	.558**	.577**	Q41	.717**	.624**
Q12	.547*	.534*	Q27	.545**	.480**	Q42	.716**	.609**
Q13	.567*	.556*	Q28	.506**	.554*	Q43	.589**	.588**
Q14	.578*	.567*	Q29	.567*	.587*	Q44	.719**	.626**
Q15	.579*	.562*	Q30	.522**	.571**	Q45	.722**	.617**
						Q46	.732**	.641**

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج معاملات الارتباط بين فقرات أداة البحث ومحاور البحث لبرنامج تحليل البيانات (SPSS). ** $(0.01 \leq 0.05)$ * $(\alpha \leq \alpha)$

الجدول 17: يوضح معاملات الارتباط بين الفقرات والمحاور.

أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية		دعم الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية			طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية			معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية			المحاور مع الأداة ككل	
الفقرة	المحور	الأداة	الفقرة	المحور	الأداة	الفقرة	المحور	الأداة	الفقرة	المحور	الإداة ككل	المحاور
Q63	.613**	.405**	Q69	.682**	.575**	Q74	.688**	.510**	Q81	.533*	.535*	المهارات القيادية الفنية
Q64	.521**	.467**	Q70	.676**	.538**	Q75	.536**	.640**	Q82	.447*	.534*	المهارات القيادية البشرية
Q65	.573**	.582**	Q71	.697**	.509**	Q76	.666*	.573*	Q83	.753**	.667**	المهارات القيادية الإدارية
Q66	.412**	.523**	Q72	.681**	.665**	Q77	.607**	.498**	Q84	.776**	.701**	أهمية تحديد الاحتياجات
Q67	.568**	.583**	Q73	.586**	.418**	Q78	.509**	.458**	Q85	.738**	.636**	دعم الإدارة العليا لعملية تحديد
Q68	.657**	.671**				Q79	.586**	.640**	Q86	.689**	.588**	طرق وأساليب تحديد الاحتياجات
						Q80	.576**	.638**				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج معاملات الارتباط بين فقرات أداة البحث ومحاور البحث لبرنامج تحليل البيانات (SPSS). $(0.01 \leq 0.05) **$ $(\alpha \leq)$

3.7.3 ثبات الاستبيان Reliability

يُعرف معامل ثبات أداة القياس بأنه مدى قدرتها على إعطاء نتائج مماثلة إذا ما طبقت تحت الظروف والشروط نفسها (دودين، 2010: 209).

وقام الباحث بحساب معامل ثبات الاستبيان باستخدام طريقة ألفا كرونباخ Cronbachs alpha، حيث تكمن جودة هذا المقياس إذا كانت كرونباخ ألفا تزيد عن (0.60) (Sekaran, 1984). وقد أظهرت النتائج التي يوضحها الجدول التالي أنَّ جميع قيم معاملات الثبات تزيد عن (0.900)، وهي أيضاً أكبر من (0.70) وهي موافقة لما يرى (Hair وآخرون، 2006)، مما يؤشر على تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الثبات وبذلك تكون صالحة للقياس والاستخدام.

الجدول 18: يوضح معاملات ثبات أبعاد الاستبيان باستخدام معامل ألفاء (كرونباخ).

قيم معامل الثبات ألفاء كرونباخ	عدد الفقرات	محاور أداة البحث
.941	15	المهارات القيادية الفنية.
.945	15	المهارات القيادية البشرية.
.940	32	المهارات القيادية الإدارية.
.949	6	أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية.
.944	5	دعم الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
.942	7	طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.
.923	6	معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية.
.952	86	الأداة ككل.

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل البيانات.

3.7.4 التوزيع الطبيعي Normal Distribution

حيث يُعدُّ شرط الاعتدالية متطلباً قليلاً لاستخدام الإحصاء (البارمترى) مثل اختبار (تي) t -test أو تحليل التباين في اتجاه واحد أو الانحدار الخطي (ONE- WAY- ANOVA) (Lomax, 2001)، فقد

تحقق الباحث من قيمة الالتواء و(التفلطح) اللذين يدلان على التوزيع الاعتيادي والطبيعي (Normal Distribution) للبيانات المستخدمة، باستخدام الالتواء (Skewness)، والتفلطح (Kurtosis) ويوضح الجدول التالي المؤشرات الوصفية لأبعاد الاستبيان بالإضافة إلى الالتواء والتفلطح، والخطأ المعياري لكل منها. وتشير نتيجة التحليل بعدم وجود أي انحرافات تذكر في البيانات، حيث إن درجة الالتواء و(التفلطح) يفترض أن تتراوح ما بين (-2 و+2) أي بين مساحة محددة للاختبار.

الجدول 19: يوضح المتوسط والانحراف المعياري والالتواء والتفلطح (القيمة، الخطأ، المعياري).

أبعاد الاستبيان		الالتواء (skewness)		التفلطح (kurtosis)	
		الخطأ المعياري	القيمة	الخطأ المعياري	القيمة
بعد المهارات الفنية.		.166	.171	.330	-.659
بعد المهارات البشرية.		.166	-.070	.330	-.695
بعد المهارات الإدارية.		.166	.075	.330	-.845
بعد أهمية الاحتياجات التدريبية.		.166	.037	-.436	-.424
بعد دعم الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية.		.166	.174	-.595	-.605
بعد طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.		.166	-.183	-.393	-.921
بعد معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية.		.166	.641	1.596	.384

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج تحليل البيانات.

واستناداً إلى هذه النتائج، يمكن القول إن هناك توزيعاً اعتديالاً للبيانات فضلاً عن صلاحيتها وتبرير استخدام الطريقة البارامترية في هذا البحث.

3.8 إجراءات تطبيق البحث

بعد أن وُضِعَتْ أداة البحث في صورتها النهائية، وأصبحت جاهزة للتطبيق، استأذن الباحث إدارات المصارف قيد البحث للقيام بعملية التطبيق، وتم توزيع أداة البحث على أفراد عينة البحث، وتمت عملية التطبيق في جدول زمني، حيث خصص لها فترة شهرين. قام الباحث بإتباع الإجراءات الآتية في عملية التطبيق:

1. قام الباحث بتطبيق أداة البحث على مجتمع البحث القيادات الإدارية بالمصارف التجارية الليبية.
 2. تم توضيح أهداف أداة البحث، وبيان أهميتها، والفائدة المرجوة منها، كما تم توضيح طريقة الأجابة من خلال التعليمات المضمنة في أداة البحث.
 3. طريقة تفرغ بيانات أداة البحث وتحديد درجة القطع، إنَّ درجة القطع هي النقطة التي إذا وصل إليها المفحوص فإنه يجتاز المقياس الذي استجاب عليه (منسي، د.ت: 196). حيث يُعَدُّ تحديد هذه الدرجة من الأمور الأساسية في بناء المقاييس، وقد قام الباحث بتحديد درجة القطع، وهي على النحو الآتي:
- الجدول 20: يبيّن درجة القطع لكل مستوى من مستويات الاستجابة.

ت	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	تقدير درجة توفر المهارة	تقدير درجة أهمية المهارة	درجة تقدير الموافقة
1	5 – 4,21	84 % - 100 %	عالية جداً	مهمة جداً	موافق بشدة
2	4,20 - 3,41	68,0 % - 83,9 %	عالية	مهمة	موافق
3	3,40 - 2,61	52 % - 67,9 %	متوسطة	متوسطة الأهمية	محايد
4	2,60 – 1,81	36 % - 51,9 %	قليلة	غير مهمة	غير موافق
5	1,80 – 1	20 % - 35,9 %	قليلة جداً	غير مهمة بتاتاً	غير موافق إطلاقاً

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود العليا، الحدود الدنيا) المستخدم في محاور البحث، تم حساب المدى (4=1-5) طول الفئة = المدى \ عدد درجات المقياس = أكبر قيمة للاستجابة - أصغر قيمة للاستجابة \ عدد درجات المقياس = $5 \setminus 4 = 5 \setminus 1 = 0.80$ ، حيث تم تقسيم المدى على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح ($0.80 = 5 \setminus 4$) بعد ذلك تكون إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية (السيد، 2005). وعدّ الباحث أنّ المتوسطات في الجدول رقم (20) ونسبها هي الحد الفاصل بين مستوى الاستجابات في أداة البحث، وذلك لمتوسط الاستجابة للفقرة أو البعد أو الدرجة الكلية. وقد استخدم الباحث مقياس (ليكرت) الخماسي لقياس استجابات أفراد عينة البحث كما يأتي:

الجدول 21: يوضح مقياس ليكرت الخماسي.

درجة توفّرها	الاستجابة	عالية جداً	عالية	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
الدرجة	5	4	3	2	1	
درجة أهميتها	الاستجابة	مهمة جداً	مهمة	متوسطة الأهمية	غير مهمة	غير مهمة بتاتاً
	الدرجة	5	4	3	2	1
درجة الموافقة	الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
	الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: أعداد الباحث بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

4. طريقة تفريغ الاستجابات في أداة البحث: تمّ تفريغ الاستجابات وفق معايير الفقرات المعتمدة والمحكمة، حيث قام الباحث بعملية التفريغ، مع استبعاد الاستبيانات التي لا تشتمل على جميع الاستجابات؛ وقد اتّبع الباحث الإجراءات الآتية في عملية التفريغ:

1. تمّت عملية التّفرّيع وفق المعايير المحددة في أداة البحث، حيث أُعطي لكل فقرة في التدرج الخماسي للمقياس (عالية جداً، عالية، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) بالنسبة لدرجة توفّر المهارات القيادية (درجة تقابلها : 1-2-3-4-5) على التوالي أما درجة أهمية المهارات القيادية أُعطيت لكل فقرة في التدرج الخماسي للمقياس (مهمة جداً، مهمة، متوسطة الأهمية، غير مهمة، غير مهمة جداً) درجة تقابلها (5-4-3-2-1) على التوالي.
2. تمّ تفرّيع البيانات المُحصّلة على أداة البحث، والمتعلّقة بكل متغيّر من مُتغيّرات البحث.
3. تمّ إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام برامج الحزمة الإحصائية (SPSS).

3.9 فرضيات البحث

3.9.1 الفرضية الأولى: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القيادات الإدارية بالمصارف التجارية الليبية بين درجة أهمية المهارات القيادية (الفنية-البشرية-الإدارية) ودرجة توافرها لديهم (الاحتياج التدريبي). وتتمخض عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القيادات الإدارية بالمصارف التجارية الليبية بين درجة أهمية المهارات القيادية (الفنية) ودرجة توافرها لديهم (الاحتياج التدريبي).
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القيادات الإدارية بالمصارف التجارية الليبية بين درجة أهمية المهارات القيادية (البشرية) ودرجة توافرها لديهم (الاحتياج التدريبي).
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات القيادات الإدارية بالمصارف التجارية الليبية بين درجة أهمية المهارات القيادية (الإدارية) ودرجة توافرها لديهم (الاحتياج التدريبي).

3.9.2 الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء القيادات الإدارية في

المصارف التجارية الليبية للمهارات القيادية لديهم خاضعة للمتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص

الشخصية والوظيفية (المؤهل العلمي، فئات العمر، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية). وتتمخض

عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء القيادات الإدارية بالمصارف

التجارية الليبية للمهارات القيادية لديهم تعزى للمؤهل العلمي.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء القيادات الإدارية بالمصارف

التجارية الليبية للمهارات القيادية لديهم تعزى لفئات العمر.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء القيادات الإدارية بالمصارف التجارية

الليبية للمهارات القيادية لديهم تعزى لسنوات الخبرة.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات آراء القيادات الإدارية بالمصارف

التجارية الليبية للمهارات القيادية لديهم تعزى لعدد الدورات التدريبية.

3.9.3 الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحديد الاحتياجات التدريبية (أهمية تحديد

الاحتياج التدريبي، طرق وأساليب تحديد الاحتياجات التدريبية، معوقات تحديد الاحتياجات التدريبية،

دعم الإدارة العليا لعملية تحديد الاحتياجات التدريبية) على أداء القيادات الإدارية في المصارف التجارية

الليبية؟

3.10. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم إدخال بيانات البحث وتحليلها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار العشرين

لإجراء التحليلات الإحصائية، واختبار الفروض البحثية، حيث تم حساب ما يأتي:

1. مقاييس الإحصاء الوصفي: وذلك لحساب (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، والنسب

المئوية) حيث قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لمعرفة درجة توافر

وأهمية المهارات القيادية (الفنية - البشرية - الإدارية) للقيادات الإدارية بالمصارف التجارية الليبية، ومعرفة درجة الاحتياج التدريبي على تلك المهارات.

2. معامل (الفاء كرونباخ) وذلك لحساب معامل الثبات وقياس مدى الارتباط بين فقرات الاستبيان، ومدى تحقيق الانسجام بين فقراتها.

3. اختبارات الفرق بين المتوسطين (اختبار تي) يستخدم هذا الاختبار لإيجاد الفرق بين متوسطي عيتين مرتبطتين وذلك لتحديد الفجوات التدريبية بين الأداء الحالي درجة توفر المهارة والأداء المعياري والمتمثل في درجة أهمية المهارة.

4. معامل الارتباط (ليرسون) وذلك لتحديد الارتباط بين العوامل بعضها ببعض.

5. تحليل التباين الأحادي (أنوفا). يستخدم هذا الأسلوب في تحليل المواقف البحثية التي تشتمل على عينات متعددة للتحقق مما إذا كان للمتغير المستقل تأثيراً على المتغير التابع لجميع العينات الفرعية في آن واحد، بمعنى أن اختبار النسبة الفائية في هذه الحالة يعد اختباراً شاملاً للدلالة، غير أن الباحث عادة لا يتوقف عند هذا الحد، بل يود أن يحدد أين توجد هذه الدلالة بالضبط بين مجموعات العينات الفرعية، حيث أن الفاء الإحصائي (F) الدال يُشير فقط إلى أن إحدى المجموعات على الأقل تختلف عن الأخرى، أو أنها جميعاً تختلف عن بعضها البعض (غنيم، 2000: 104).

3.11 خلاصة

لقد استعرض الفصل الثالث منهج تحليل البحث، حيث تم التطرق إلى توضيح الأدوات المستخدمة في منهجية البحث من اختيار أسلوب البحث المطبق وتوضيح لمجتمع البحث وعينتها، وأجراء معاملات الارتباط بين فقرات أداة الاستبيان ومحاور البحث واستخراج معامل ألفاء كرونباخ للبيانات والتوزيع الطبيعي لأداة البحث، وذلك بتغطية محاور البحث التي تكونت منها فقرات الأداة البحثية، وبما تم

تقسيم عرض البيانات كعناصر متراسة تتكامل لتقدم الصورة الكاملة لعينة البحث وعلاقتها بالأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، والمتمثلة في تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية بالمصارف التجارية الليبية.

فمنهجية البحث تستهل بهذا الفصل الذي سيتناول محاور الاستبانة والمنهجية المتبعة لتحليل البيانات، في سبيل التوصل واستعراض النتائج المتحصل عليها والمتمثلة في النسب والتكرارات والمتوسطات مقابل كل مفردة من مفردات البحث والتعليق الوصفي عليها، من خلال استخراج المؤشرات وإجراء المقارنات بين المقاربات والمتناقضات وربطها ببعضها البعض من خلال منهجية التحليل الوصفي. إن منهج البحث في هذا الفصل يستهدف ربط ما استخلص من فصول الإطار النظري للبحث مع النتائج التي توصل إليها هذا البحث، وأيضاً مع ما استنتجته الدراسات السابقة في ناحية من نواحي موضوع هذا البحث، الذي يسلط الضوء على تحديد الاحتياجات التدريبية في المصارف التجارية الليبية كأساس عملي تنبني على إفرازاته تصميمات وتطبيقات العملية التدريبية وبرامجها.