الفصل الخامس

مناقشة، توصيات، وخلاصة

5.1 تمهيد

يشتمل هذا الفصل على مناقشة نتائج الدراسة، التي تهدف إلى التعرف على أثر الإحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا، والعلاقة بين استخدام الطرق العلمية لتحديد هذه الإحتياجات، كما وهدفت إلى الكشف عن العلاقة بين إستخدام المعايير في تحديد الإحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي، وتحديد بعض المعوقات التي تواجه الإحتياجات التدريبية، والكشف عن اراء المبحوثين تجاه محاور الدراسة، حيث تم في هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة عن طريق ماتوصلت إليه فرضياتها.

5.2 خاتمة الدراسة:

تكونت الدراسة من خمسة فصول بالإضافة إلى المراجع والملاحق، حيث استعرض الفصل الأول مدخل لدراسة المشكلة وأهميتها، وأهدافها والتساؤلات التي تجيب عنها، وأهم المصطلحات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وتناول الباحث في هذا الفصل مفاهيم الدراسة متطرقاً إلى تعريف الإحتياجات التدريبية ومحدداً أهداف الدراسة، والتي تمثلت في تحديد مدى استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا. كما هدفت إلى التعرف على المعايير المستخدمة في تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة وعلاقتها بالأداء التنظيمي للعاملين، وهدفت الدراسة أيضاً مدى إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية، كما هدفت إلى التعرف على المعوقات التي تحد من تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة الوطنية للنفط، وهدفت إلى التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

أراء المستجيبين تجاه محاور الدراسة وفقاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة) وسعت الدراسة إلى تحقيق أهدافها من خلال الاجابة على السؤال الرئيسي وهو: (ما أثر تحديد الإحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي في المؤسسة الوطنية للنفط – ليبيا – من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة).

كما وإحتوى الفصل الثاني على الإطار النظري والدراسات السابقة، والتعقيب عليها مع ذكر ما يميز هذه الدراسة عل الدراسات الأخرى. كما وشمل الفصل الثالث على منهج الدراسة وإجراءاتها، والطرق والأساليب الإحصائية المستخدمة، وأما الفصل الرابع فقد تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة مستعرضاً الإجابة على أسئلتها ومناقشة نتائجها وربط مع نتائج سابقة، بينما الفصل الخامس فقد تناول خلاصة الدراسة، وعرض أهم نتائجها واقتراح أبرز التوصيات، ومن خلال نتائج الدراسة يتبين وجود علاقة قوية بين تحديد الإحتياجات التدريبية والاداء التنظيمي، ويعزو الباحث ذلك العلاقة القوية بين تحديد الإحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي إلى أن أفراد عينة الدراسة إنهم يدركون أهمية تلك الاحتياجات التدريبية لتعزيز أدائهم الوظيفي، وأنه بالقدر الذي تتوفر فيه تلك الإحتياجات، يرتفع مستوى الأداء التنظيمي لدى موظفي المؤسسة الوطنية للنفط بليبيا.

5.3 مناقشة النتائج:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تحديد الإحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي بالمؤسسة الوطنية للنفط، حيث تناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية والتي تم عرضها في الفصل الخامس، ويتضمن هذا الفصل عدداً من النتائج والتوصيات التي رأى الباحث أنه من الضروري عرضها والتطرق إليها، وفيما يلي عرض لمناقشة نتائج الدراسة وفقاً لترتيب أسئلتها.

نتائج السؤال الرئيسي:

مناقشة نتائج السؤال الرئيسي من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط والذي ينص على:

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

ما هو أثر تحديد الإحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي في المؤسسة الوطنية للنفط – ليبيا– من وجهة نظر العاملين في المؤسسة؟

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 للنفط عن أثر تحديد الإحتياجات التدريبة على الأداء التنظيمي، فإن الباحث يعرض ترتيب محاور الدراسة استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة الوطنية للنفط 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 للنفط.

والتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أراء 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 وان أهم محور مؤثر هو اسهامات تحديد الإحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي (3.666) وانحراف معياري (.9692) وبدرجة تقيم مرتفعة يليه محور الأداء التنظيمي بمتوسط حسابي(3.5430) وانحراف معياري (1.0124) بدرجة تقيم 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 لتعزز وتحسين أدائهم الوظيفي، وبناء قدراتهم وتزويدهم

بمهارات عديدة وأفكار مستحدثة ومعارف جديدة. وربما يعود السبب في ذلك لأن التحديد العلمي للإحتياجات التدريبية يعتبر القاعدة الاساسية 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، واتخاد قرارات فعالة وسليمة للتقليل من العشوائية في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة.

في حين أن هذه النتيجة إتفقت مع نتيجة كلاً من دراسة محمود العباسي (2013) والتي أكدت أيضاً أن درجة تحديد الإحتياجات التدريبية للمدربين بشكل عام عالية، ودراسة فرحات فرج (2015)، ودراسة الزهراني (2014) والتي أبينت أن درجة الإحتياجات التدريبية في المجال الإداري والتربوي كانت بدرجة عالية، ودراسة منصور المديفي (2009)، ودراسة الوليد بن عبدالعزيز (2013) للتعرف على مدى استخدام أساليب تحديد الإحتياجات التدريبية، والتي أكدت على إيجابية العلاقة وقوتها بين أساليب تحديد الإحتياجات التدريبية، كما وأوضحت دراسة المطيري (2007) أن تحديد الإحتياجات التدريبية له تأثير كبير وإيجابي على كفاءة وفاعلية البرامج التدريبية، دراسة من قبل تشونغ، إيون تشونغ (Chung، Eun-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 (Kumar and Pavan،2009)

مناقشة نتائج الأسئلة الفرعية

السؤال الأول: ما هي العلاقة ما بين استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط والاداء التنظيمي؟

أظهرت النتائج الإحصائية للدراسة أن درجة استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية قد جاءت بمتوسط حسابي (3.5077) وانحراف معياري (1.0423) وبنسبة (70%) من أفراد العينة موافقون على أن الطرق العلمية المبينة في الاستبانة تستخدم في تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا، واتضح أيضاً من النتائج أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة، وقد يعزى ذلك إلى أن افراد العينة من العاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط بليبيا يعتبرون أن الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات لها بذات اهمية ويجب الاهتمام الكبير من قبل مجلس الإدارة ومدراء الأقسام مثل المعايير المعتمدة والاسهامات في تحديد تلك الإحتياجات وعلاقتها بالأداء التنظيمي. ولأن استخدام الطرق العلمية من خلال الاستعانة بالخبراء في جمع المعلومات اللازمة تعمل على تقدير الإحتياجات التدريبية من خلال لجنة متخصصة دائمة للتطوير والتدريب، ولأنها تعتمد على التغيرات التقنية للوظيفة وانعكاساتها على الاداء لتحديد الإحتياجات.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه النتيجة إتفقت مع دراسة السامراني (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 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).

السؤال الثاني: ما هي العلاقة بين استخدام المعايير المعتمدة في تحديد الإحتياجات التدريبية لإنجاح برامج التدريب وتطوير الأداء التنظيمي في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا؟

أظهرت النتائج الإحصائية للدراسة، ان درجة استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية قد جاءت بمتوسط حسابي (3.5159) وانحراف معياري (1.0423) وبنسبة (70%) من اجابة افراد العينة (الاستبانة) يرون أن هناك معايير علمية تستخدم في تلك الإحتياجات، ويعزو الباحث إلى هذه النتيجة ان المؤسسة متمثلة بادراه التدريب تمتلك معايير واهداف واضحة لتحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة. ولأن التدريب له أثر كبير على تحسين الأداء الوظيفي، وضرورة الاستمرار في إشراك الموظفين في دورات تدريبية مختلفة، ورصد الميزانيات الضرورية. ولأن ربط الاحتياجات التدريبية للموظف باستراتيجية الدائرة وبخطة الموارد البشرية لديها، يمكن الدائرة من تحقيق استراتيجياتها المرتبطة بتحقيق أهداف برنامج عملها، وبالتالي تحقيق الأهداف.

واوضحت نتائج الدراسة أيضاً أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام المعايير في الإحتياجات التدريبية والاداء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط، حيث كانت القيمة الاحتمالية اقل من (0.05)، ويعزو الباحث ذلك إلى اهمية المعايير المعتمدة في تحديد الإحتياجات التدريبية لها دور مهم وفعال في زيادة الاداء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة، وتفسير أخر لهذه العلاقة أن المستجيبين من افراد العينة يدركون من ضمن تلك المعايير عدد سنوات الخبرة وتحليل الاداء للعنصر البشري من قبل خبراء والمؤهل العلمي المطلوب للبرنامج التدريبي من ضمن معايير تحديد الإحتياجات التدريبية تؤدي إلى زيادة كفاءة العاملين وبالتالي زيادة الاداء التنظيمي، إضافة إلى أن لدى المؤسسة معايير واضحة وموضوعية لتحديد الإحتياجات التدريبية.

توافقت هذه النتيجة مع نتيجة كلاً من دراسة Arumugam and Boon (2006) أن الاتصال والتدريب والتحفيز يرتبط إرتباطاً 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 إتفت مع دراسة الرفاعي (2000) أن التدريب أثناء الخدمة له أثر كبير على تحسين الأداء

الوظيفي، كما ولهذه الدراسة علاقة بالدراسة الحالية في أنها تؤكد على أهمية اختيار الدورات التدريبية والمتدربين في التخطيط للعملية التدريبية، وتنظيمها.

وكذلك الأمر 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 المعرفية الكافية بوسائل تحديد الإحتياجات التدريبية؛ فيظهر الإرتباط الوثيق مع هذه الدراسة في أنها تدعم وتؤكد أهمية المعرفة الكافية فيما يتعلق بالإحتياجات التدريبية، وإتفقت أيضاً مع دراسة البلعزي (2005). بينما إختلفت مع دراسة محمد أبوبكر (2006).

السؤال الثالث: ما هو اثر إسهامات تحديد الإحتياجات التدريبية على تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسة الوطنية للنفط؟

أظهرت النتائج الإحصائية للدراسة، اسهامات تحديد الإحتياجات التدريبية بمتوسط حسابي (3.666) وانحراف معياري (9692.) وبدرجة تقيم مرتفعة موافقون على الإسهامات تحديد الإحتياجات التدريبية على تحسين الأداء التنظيمي، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى دور الفعال التي تسهم فيه تحديد الإحتياجات التدريبية في تهيئة وتكوين قادة مبدعين ومفكرين يحدثون نقلة نوعية وإحداث تقدم علمي وتكنولوجي في المؤسسة التي يعملون بها. وإضافة إلى ذلك تحديد الإحتياجات بطريقة علمية يقلل من العشوائية في طرح برامج تدريبية مكلفة وغير مناسبة والتحديد العلمي للإحتياجات التدريبية يسهل التخطيط المالي للأنشطة التدريبية ويضمن تغطية نفقات جميع البرامج التدريبية.

وطبقاً إلى نتائج الدراسة من خلال هذا المحور، تبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط بليبيا من خلال القيمة

الاحتمالية الإحصائية بمستوى معنوية أقل من (0.05)، ويرجع ذلك إلى أن الإسهامات في تحديد الإحتياجات التدريبية يؤدي مباشرة إلى رفع مستوى الأداء التنظيمي في المؤسسة الوطنية للنفط، ويعزو الباحث ذلك إلى أن المساهمة في متابعة أداء العاملين وتصميم البرامج التي تعالج نقاط الضعف لديهم وتنفيذ البرامج التدريبية بشكل علمي ومدروس يؤدي ذلك إلى تحسين الاداء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة.

إضافة إلى مساعدة المؤسسة على إعداد الافراد بشكل مستمر لمواكبة الثورة العالمية في مجال الادارة المعلوماتية والإسهام في إعداد القيادات المبدعة القادرة على إحداث التقدم العلمي والتكنولوجي، وكذلك ترجع إلى تراكم الخبرات والمعلومات والقدرات والمهام المطلوبه في العمل، نتيجه لتعرضهم لخبرات ومواقف عمليه عبر سنوات خبرتهم الطويله في العمل ونتيجه لتعدد التدريب وذلك يكسبهم لمعلومات وخبرات جديدة وبزيادة دافعيه الانجاز تزداد الرغبه في التميز والتفوق، وتدفعهم إلى زيادة معلوماتهم وخبراتهم وقدراتهم وبالتالي تقل إحتياجاتهم التدريبيه التنفيذيه.

نتيجة هذه الدراسة بينت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية والأداء التنظيمي للعاملين، وتؤكد هذه النتيجة الإرتباط الوثيق بين كل من دراسة ستانلي (2012)، ودراسة فرحات فرج (2015)، ودراسة العجال (2006) ومن ثم دراسة الصمادي (2007)

وأكدت دراسة مسعودة (2004) بأن عدم وضع برامج زمنية للتدريب بما يتلاءم مع طبيعة التدريب والمتدربين وأوقات العمل. وترتبط دراسة أبوقفة (2003) أن عملية تحديد الإحتياجات التدريبية تقوم على أساس علمي من أجل تحقيق عملية التدريب لأهدافها المنشودة والتأكيد على أهمية تحديدها لأنها هي المدخل الأساسي لنجاح العملية التدريبية برمتها. وكذلك دراسة شيبان (1990) والتي بينت أنه لا تعتبر الإحتياجات التدريبية لكافة الجهات الحكومية حقيقية حيث أكدت (37%) فقط هذه الجهات الحكومية إحتياجاتها فعلية.

وكذلك دراسة محمد البقمي (1998)، ودراسة الجهر (2009)، ودراسة لطفية الزهراني (2014) والتي بينت أن درجة الإحتياجات التدريبية في المجال الإداري والتربوي كانت بدرجة عالية، وأيضاً دراسة الوليد بن عبدالعزيز (2013) للتعرف على مدى استخدام أساليب تحديد الإحتياجات التدريبية، وأكد الوليد على إيجابية العلاقة وقوتها بين أساليب تحديد الإحتياجات التدريبية ونتائج جهود، ودراسة محمود العباسي (2013).

السؤال الرابع: ما هو أثر تحديد المعوقات التي تواجه الإحتياجات التدريبية للعاملين على مستوى الأداء التنظيمي في المؤسسة الوطنية للنفط؟

أظهرت النتائج أن يوجد شبه إجماع لاتجاهات أفراد العينة بعدم الموافقة على وجود معوقات في تحديد الإحتياجات التدريبية في المؤسسة الوطنية للنفط بليبيا، حيث المتوسط الحسابي العام للفقرات المتعلقة بهذا المحور كانت (2.816) بنسبة موافقة (56%) أقل من الوسط الافتراضي (3) ويعزو الباحث إلى أن أهداف التدريب واضحة داخل المؤسسة، وهذا يودي إلى سهولة تحديد الإحتياجات التدريبية إضافة إلى وجود آليات ونماذج واضحة ومحددة لتحديد الإحتياجات التدريبية وتوافر الامكانات المادية والمالية المتاحة للتدريب التي تشكل إمكانية مناسبة للتدريب، اضافه إلى تعدد الدورات التدريبيه خلال الخدمة.

كما اظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لمعوقات تحديد الإحتياجات التدريبية على الأداء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط، حيث القيمة الاحتمالية الإحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) ويعزو الباحث على أن معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية تحتل مرتبة مهمة في لدى أفراد عينة الدراسة والتغلب عليها تؤدي إلى رفع مستوى الاداء التنظيمي للعاملين في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا، ويرى الباحث ان الفحص الدقيق للآراء التي تبديها الادارة العليا والموظفين في المؤسسة عند التعبير عن إحتياجاتهم التدريبية وتوفير الكوادر البشرية المؤهلة في تحديد الإحتياجات التدريبية، إضافة إلى وجود هيكلية

مؤسسية واضحة ودقيقة لتقييم العمل لتحديد مهام واختصاصات كل مسؤول وكذلك التنسيق لين إدارة التدريب والإدارات الاخرى بخصوص الإحتياجات التدريبية يؤدي إلى رفع وتحسين مستوى الأداء التنظيمي للعاملين بالمؤسسة الوطنية للنفط بليبيا.

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

بين العابد (2004) في دراسته إلى أن معظم القيادات الإدارية لا تملك المعرفية الكافية بوسائل تحديد الإحتياجات التدريبية، إذ أن قلة المعرفة الكاملة والدراية بتلك الوسائل تقع ضمن المعوقات التي تؤثر في تحديد الإحتياجات؛ وأن هذا ماتؤكده النتيجة الحالية. وكذلك الأمر دراسة الفرا واللوح (2007) التي بينت أن التغيرات الوزارية المتلاحقة لم تعمل على تطوير أداء عمل الوزارات بل زادت من تكديس الموظفين وارتفاع درجة تداخل الصلاحيات بين الوزارات وبين المسميات الإدارية.

وأكدت دراسة مسعودة (2004) بأن عدم وضع برامج زمنية للتدريب بما يتلاءم مع طبيعة التدريب والمتدربين وأوقات العمل، بينما دراسة محمد أبوبكر (2006) لم تتطرق إلى المعوقات التي تعوق عمليات تحديد الإحتياجات التدريبة كما أخذتها هذه الدراسة؛ وهذا السبب الذي أدى إلى الإختلاف في النتائج، وكذلك الأمر الإختلاف في مجتمع الدراسة.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلاله إحصائية في اراء المبحثين تجاه محاور الدراسة تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي)؟

1- الجنس

من خلال نتائج الدراسة تبين أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فأقل في اتجاهات افراد العينة حول محاور الدراسة (استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي، معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية) لمتغير الجنس.

يعزو الباحث هذه التنجية إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة ذكوراً وإناثاً في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا لديهم نفس الاتجاه والرؤية على تأثير العوامل السابقة على الأداء التنظيمي للعاملين في المؤسسة وأنه لا يوجد اختلاف بين إجابات الاناث والذكور حول أهمية المحاور السابقة.

2- العمر

أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فأقل في اتجاهات افراد العينة حول محاور الدراسة (استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي، معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية) لمتغير العمر.

ويعزو الباحث هذه التنجية إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة بمختلف اعمارهم في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا متوحدين في اجاباتهم ولديهم نفس الاتجاه والرؤية حول المحاور السابقة من حيث العمر الذي يقلل من الاختلافات بين وجهات نظرهم باختلاف أعمارهم.

3- سنوات الخبرة

من خلال نتائج الدراسة تبين أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.05) فأقل في اتجاهات افراد العينة حول محاور الدراسة (إستخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، إستخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء

التنظيمي، معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية) لمتغير سنوات الخبرة، ويرى الباحث هذه التنجية إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة بمختلف سنوات خبرتهم في المؤسسة الوطنية للنفط في ليبيا لديهم إجابات متشابهة ورؤية واتجاه موحد حول أهمية المحاور السابقة وعلاقتها بالأداء التنظيمي من حيث اختلاف سنوات الخبرة الذي يقلل من الاختلافات بين وجهات نظرهم.

4- المؤهل العلمي

أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) فأقل في اتجاهات أفراد العينة حول محاور الدراسة (استخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية) وعلاقته بالأداء التنظيمي لمتغير المؤهلات العلمية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المحاور الأخرى (استخدام المعايير العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، إسهام تحديد الإحتياجات التدريبية في تطوير الأداء التنظيمي)، حيث أظهرت النتائج أن اصحاب المؤهلات العلمية العليا لديهم إدراك ومعرفة في اهمية إستخدام الطرق العلمية في تحديد الإحتياجات التدريبية، معوقات تحديد الإحتياجات التدريبية وعلاقتها بالأداء التنظيمي مقارنة بأفراد العينة الذين يمتلكون المؤهلات الدنيا (ثانوية عامة أو ما يعادلها).

يمكن القول أن المتغيرات التي تتعلق بالسؤال الخامس تقع ضمن المتغيرات الديموغرافية، وأن نتائج تلك المتغيرات تتوافق مع دراسة تشونغ، إيون تشونغ (Chung، Eun-Chung، 2013)، والتي أكدت العلاقة بين العوامل الديموغرافية والإلتزام التنظيمي. وكذلك الأمر دراسة ستانلي (2012) التي بينت أن ترشيح الموظفين للتدريب يؤثر بالشكل الرئيسي على الأداء الوظيفي، ويعود ذلك للمؤهل العلمي، في حين لم تعتبر بوجود أي أثر للمتغيرات الأخرى.

وإتفقت النتائج مع دراسة اللوزي والزهراني (2012) والتي أكدت قوة العلاقة وإيجابيتها بين المتغيرات الديموغرافية والأداء التنظيمي، ولكنها إختلفت مع نتيجة هذه الدراسة في نفيها للعلاقة بين الأداء التنظيمي

والعمر والحالة الإجتماعية. ودراسة كومار وجيري (Kumar and Pavan،2009) التي أوضحت بأن العمر وخبرة العمل تلعب كلاً منها دور أساسي في درجة الرضا والإلتزام التنظيمي لكلاً من أفراد المجتمع. كما وتوافق هذه النتيجة مع دراسة المطيري (2007) والتي بين أن الفروق في إستجابات أفراد العينة ويعود ذلك لمتغيري (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة)، كما وإختلفت معها في العمر والجنس. ودراسة منصور المديميغي (2009)، ودراسة .Mohanned, et al (2006) التي أكدت العلاقة بين مستوى التعليم والإلتزام التنظيمي؛ وجود علاقة إيجابية بين التعلم الشخصية والإلتزام التنظيمي، بينما إختلفت تلك الدراسات مع نتيجة هذه الدراسة بوجود علاقة سلبية بين التدريب الإدارية ودوران النية وبين التعلم الشخصية والإلتزام التنظيمي.

وإتفقت أيضاً مع كلاً من دراسة Straiter (2005)، ودراسة مخامرة (1991) والتي بينت أن العوامل الشخصية تؤثر على من يشترك في التدريب سواء من حيث رغبة المتدرب أو ترشيح الرئيس المباشر للمتدرب، وأن للتدريب دوراً مهماً وإيجابياً في إنجاز العامل وسلوكه في العمل. ودراسة سوزان الحروى (2007)، ينما المطيري (2007) ودراسة من قبل وجيدة الحروي (2007) والتي بينت بعدم وجود فروق ذات دلاله إحصائية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية لتحديد الإحتياجات التدريبة. بينما المطيري (2007) ووجود فروق في إستجابات أفراد العينة تجاه العلاقة بين تحديد الإحتياجات التدريبية وكفاءة وفاعلية البرامج التدريبية السابقة تبعا لمتغيري (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة). أيضاً دراسة آل بشر (2003) والتي أوضحت بروز قلة الخبرة لدى المدربين والقائمين على البرامج التدريبية، ونقص المعرفة بالأساليب العلمية الحديثة في إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية.

كما وبينت دراسة Straiter (2005) وجود علاقة بين ثقة المشرف بالمنظمة والإلتزام التنظيمي الشعوري أقوى من ثقة المشرف بالمرؤوسين والالتزام التنظيمي الشعوري. كما وإختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة

Mohanned, et al. (2006)، بوجود علاقة إيجابية بين التدريب الإداري والتعلم على حد سواء الشخصية والإلتزام التنظيمي؛ وجود علاقة إيجابية بين التعلم الشخصية والإلتزام التنظيمي، وجود علاقة سلبية بين التدريب الإدارية ودوران النية وبين التعلم الشخصية والإلتزام التنظيم. وعلى النظير تماماً دارسة العطوى (2007).

كما وان استخدام الاحتياجات التدريبية وفق نظرية TNA، وكذلك تقنيات التحليل ستساعد القرارات الإدارية على التدريب، كذلك أهم البرامج التدريبية التي يحتاجها العاملين في الشركة، حيث أن TNA تعمل على ربط وبشكل وثيق مع التنظيمية الاستراتيجية والأهداف. كذا فان إلزامية تطبيق TNA يمكن أن تعزيز من خلال توسيع نطاقها لتشمل السياق التنظيمي التي يتم فيها اتخاذ قرارات التدريب. أكثر من يحتاج الانتباه إلى أن تعطى لتنفيذ إجراءات TNA داخل الأوضاع التنظيمية وتطوير العلاقة بين النظرية تركيبات والتطبيقات العملية لتحليل الاحتياجات التدريبية.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

5.4 التوصيات

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة وللأهمية الدراسية، يوصى بما يلي:

1. تحديد ومراجعة الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية وبشكل دوري، لكن من خلال تقييم عملية التدريب ومعرفة مدى الاستفادة من البرامج التدريبية المنفذة .

2. إعادة النظر في البرامج التدريبية بحيث تلائم الاحتياجات التدريبية للعاملين وتراعي الحداثة والتطور.

3. ضرورة الاخذ بنتائج الدورات السابقة وتحليل الانشطة المعتمدة بالمقارنة مع الأهداف الوظيفية عند الإحتياجات التدريبية.

4. ضرورة معالجة جميع المعوقات والمشاكل التي تواجه العملية التدريبية من خلال (تحليل العمل، تحليل الفرد)، التي تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وعدم تأدية العمل بشكل مطلوب، ومعرفة الطرق الصحيحة لحلها لان اكتشاف الاسباب يعتبر جزء من الحل.

5. المقارنة بين مستويات الأداء قبل عملية تحديد الإحتياجات التدريبية وبعدها وتنفيذ البرامج التدريبية.

6. أجراء دراسات مكثفة حديثة حول كيفية تحديد الإحتياجات التدريبية، والاطلاع على نماذج تحديد الإحتياجات التدريبية في منظمات أخرى، واختيار ما يناسب ظروف المنظمة المعينة في هذه البرامج.

7. استقطاب الكوادر البشرية المؤهلة للعمل في تحديد الإحتياجات التدريبية في المؤسسة الوطنية للنفط بليبيا.

8. حث الموظفين في المؤسسة الوطنية للنفط على التعاون في توفير المعلومات المطلوبة عند تحديد إحتياجات التدريبية.

9. ضرورة الاعتماد على إجراء المقابلات بين خبير التدريب ومرشح التدريب في تحديد الإحتياجات التدريبية في المؤسسة.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

10. على الرؤساء في المؤسسة الاهتمام بتفعيل الزيارات الميدانية للتعرف على نقاط الضعف لدى المرؤوسين وتحديد إحتياجاتهم التدريبية غلى أساسها.

11. على الرؤساء في المؤسسة الوطنية للنفط الاهتمام بالاستعانة بالخبراء في جمع المعلومات اللازمة لتقدير الإحتياجات التدريبية، ومن المستحسن تطبيق نظرية TNA.

12. عقد اجتماعات دورية لكل مدير قسم مع العاملين لتوضيح أوجه القصور في العمل واطلاعهم على الأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة، ومحاوله زيادة الوعي لديهم وتبصرتهم ما هو جديد.

13. معالجة نقاط الضعف الواضحة في أداء المؤسسة في الفترة الماضية مثل ضعف جودة الأداء أو المشاكل المتعلقة بالتعامل مع العملاء.

14. افساح المجال للحضور والمشاركة في المؤتمرات العلمية والورش التدريبية داخل وخارج المؤسسة

15. وضع مقياس خاص للإحتياجات التدريبية بمشاركة المدراء مع مسؤولي التدريب وعدم حصرها بالإدارة العليا.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA