

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

٣,١ تمهيد

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر استخدام الجداريات في ممارسات إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي واختبار دور الالتزام التنظيمي كوسيط في العلاقة بينهم، حيث يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، مجتمع الدراسة، كذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، والتأكد من صدقها وثباتها، كما يتضمن هذا الفصل الإجراءات التي قام بها الباحث في تطبيق أداة الدراسة، وأخيراً المعالجة الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات، وهذا انطلاقاً من الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وخصائصها وصولاً إلى النمذجة بالمعادلات الهيكلية لاختبار نموذج الدراسة و فرضياتها.

٣,٢ منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبيان لجمع البيانات تم تطبيقه ذاتياً على عينة الدراسة وهم العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الفلسطينية، والبالغ عددهم (٢٢٣) مستجيباً، وأجريت عملية جمع البيانات ضمن الإطار الزمني المتمثل (في فترة الدراسة الواقعة بين ١٥ أغسطس وحتى ١٥ أكتوبر ٢٠٢٠) والمكاني (مؤسسات وزارة التعليم العالي).

فيما أُجريت عدة مقابلات لجمع البيانات من عينة مكونة من (٧) مسؤولين في المناصب العليا، وقد طُبقت الدراسة على ثلاثة مراحل ميدانية: بحيث أُجريت الدراسة الاستطلاعية في المرحلة الأولى، وتعد

الدراسة الاستطلاعية واحدة من المراحل المهمة في مشروع البحث الحالي وتم إجراؤها لتحديد المشكلات المحتملة وأوجه القصور في أدوات وبروتوكول البحث قبل تنفيذ الدراسة الكاملة، وأجريت الدراسة الاستطلاعية على (٥٠) موظفا وموظفة من وزارة التعليم العالي من مختلف المستويات الإدارية، وتشمل القضايا التي تمت ملاحظتها بين الموظفين أثناء الدراسة الاستطلاعية: القدرة على فهم التعليمات الواردة في الرسالة المقدمة لتسهيل عمل الباحث، والقدرة على فهم عناصر الاستبيان، والمصطلحات المستخدمة، وتسلسل الأسئلة وتدفق البيانات، وكذلك طول الاستبيان (أي الوقت المستغرق لإكمال الاستبيان) ، ثم تم تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية بواسطة برنامج (SPSS) وإجراء التحليل العاملي الاستكشافي ومعامل الثبات كرو نباخ ألفا للتأكد من صدق وثبات مقياس الدراسة، في المرحلة الثانية تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة البحث وتم إخضاع البيانات للتحليل بواسطة (SPSS) لإستخراج المتوسطات الحسابية والتكرارات والأوزان النسبية وقيم التفرطح والالتواء لتحديد اتجاهات المستجيبين حول فقرات المقياس، فيما استخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية الصغرى بواسطة برنامج (SMART PLS) لإختبار فرضيات الدراسة وتقييم نموذجها ، وفي ضوء النتائج المتحصلة من تحليل البيانات تم الانتقال إلى المرحلة الثالثة وهي إجراء المقابلات وتحليل البيانات بأسلوب التحليل الموضوعي باستخدام برنامج MAXQDA v 20.3 لترميز البيانات وتحليلها، وصولاً لمناقشة النتائج.

٣,٣ مجتمع الدراسة

تم اختيار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الفلسطينية مجالاً للدراسة انطلاقاً من دورها الريادي في النهوض بواقع التعليم والبحث العلمي، ونظراً لسهولة تعايش الباحث مع العاملين في الوزارة، وتمثل

مجتمع الدراسة من جميع موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في فلسطين والبالغ عددهم (٢٤٠)

موظف وموظفة في فترة الدراسة الواقعة بين ١٥ أغسطس وحتى ١٥ أكتوبر ٢٠٢٠.

٣,٤ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (١٤٨) من العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حيث تم اختيار العينة حسب جدول مورجان وكريجسي (١٩٧٠) الموضح في الملحق (س)، وتم توزيع الاستبانات على (٢٢٩) من مجتمع الدراسة وذلك لتجنب حالات عدم الرد، وتمت عملية التحليل على عدد المستجيبين (٢٢٣) ولحسن الحظ كانت نسبة المستجيبين هي (٩٥٪).

الجدول ٣,١: حجم العينة حسب جدول مورجان وكريجسي

النسبة %	الاستبانات المرتبعة	عدد		حجم المجتمع
		الاستبانات الموزعة	العينة	
٩٥٪	٢٢٣	٢٢٩	١٤٨	٢٤٠

المرجع: Krejcie and Morgan (١٩٧٠)

يبين الجدول (٣,١) حجم العينة المطلوب بمستوى دلالة (٠,٩٥) ونسبة خطأ (٠,٠٥)، حيث تم

توزيع (٢٢٩) استبانة وذلك لتلاشي حالات عدم الرد، ثم كان عدد الاستبانات المرتبعة (٢٢٣) استبانة

خضعت للتحليل الإحصائي.

٣,٥ أدوات جمع البيانات

انسجاماً مع منهجية الدراسة وتحقيقاً لأهدافها فقد تم تطبيق صحيفة الاستبانة والمقابلات لجمع

البيانات من مجتمع الدراسة كما يلي.

تكونت الاستبانة من أربعة أقسام وهي على التوالي:

القسم الأول: تضمن هذا القسم معلومات عامة عن أفراد عينة الدراسة وهي: الجنس، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية في مجال الجدارات، والمؤهل العلمي.

القسم الثاني: تضمن هذا القسم الفقرات الخاصة بمقياس تقييم الجدارات عند العاملين وفق نموذج الجدارة الشاملة (Porvaznik، ٢٠١٣)، مع الأخذ بعين الاعتبار التعديل الذي أجرته الدراسة الحالية على نموذج الجدارة الشاملة موزع على أربع أبعاد تقيسها (٢٠) فقرة.

القسم الثالث: تضمن هذا القسم الفقرات الخاصة بمقياس الالتزام التنظيمي موزع على ثلاثة أبعاد (الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري) تقيسها (١٨) فقرة.

القسم الرابع: تضمن هذا القسم الفقرات الخاصة بمقياس استخدام الجدارات في ممارسات إدارة الموارد البشرية موزع على بعدين تقيسها (١٤) فقرة.

الجدول ٣,٢: فقرات المقياس ومصادر الحصول عليها

المتغير	عدد الفقرات	المصدر
البعد المعرفي	٥	رماز ومغلا (٢٠١٦)
البعد التطبيقي	٥	سكاركوف (٢٠١٦)
النضج الاجتماعي	٥	موفق كروم (٢٠١٧)، بندر العتيبي (٢٠٠٤)
مهارات تكنولوجياية	٥	ظافر القرني (٢٠١٧)، منصور العتيبي (٢٠١١)
الالتزام العاطفي	٦	القرالة (٢٠١٨) والطبوي (٢٠١٧)
الالتزام المستمر	٦	يعقوب وزهور (٢٠١٧) وحسينة (٢٠١٨)
الالتزام المعياري	٦	طالب حسينة (٢٠١٨)
تخطيط الموارد البشرية	٧	الخوالدة وآخرون (٢٠١٨)
اختيار الموارد البشرية	٧	بو سالم (٢٠١٨) والفرا والزعنون (٢٠٠٨)

وتم الاعتماد على إجابات فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت (Likert) الخماسي كما في الجدول

(٣,٣):

الجدول ٣,٣: درجات الإجابة وفق مقياس ليكرت

موافق بدرجة كبيرة جداً	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جداً
٥	٤	٣	٢	١

اعتمدت هذه الدراسة للحكم على اتجاهات المبحوثين على فقرات الدراسة على تفسير قيمة المتوسط الحسابي للعبارات أو المتوسط العام المرجح في أداة الدراسة (الاستبانة) على فئات أداة الدراسة و عددها خمسة في تصحيح مقياس الإجابة للمبحوثين ، بحيث تم حساب المدى من خلال حساب الفرق بين أعلى قيمة و هي (٥) و أقل قيمة و هي (١) في المقياس، ثم قسمة المدى على عدد الفئات المطلوبة في الحكم على النتائج و هي (٤) ليصبح الناتج $(٤/٥ = ٠,٨)$ ، و بالتالي نستمر في زيادة القيمة ابتداءً من أدنى قيمة، و ذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد اتجاه الإجابة على الوسط الحسابي، و الجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول ٣,٤: مقياس درجات الموافقة

الدلالة	المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	أقل من ١,٨٠
منخفضة	من ١,٨٠ - أقل من ٢,٦٠
متوسطة	من ٢,٦٠ - أقل من ٣,٤٠
مرتفعة	من ٣,٤٠ - أقل من ٤,٢٠
مرتفعة جداً	فأكثر

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها بواسطة صحيفة الاستبانة والتي بينت أن العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي يمتلكون درجة عالية من الجدارات ولكنهم يواجهون صعوبات في تطبيقها وممارستها في عمليات تخطيط واختيار الموارد البشرية، وفي إطار الإجابة على تساؤلات البحث المتعلقة ببيان تلك الصعوبات واكتشاف وسائل التغلب عليها تم تصميم أداة الدراسة الأخرى وهي (المقابلة المعمّقة) واختيار عينة ملائمة مكونة من (٧) مسؤولين في المناصب الاشرافية لإجراء المقابلة معهم، حيث تم اختيار هذه الفئة نظراً لأدوارهم الوظيفية واطلاعهم على واقع السياسات المتعلقة بالتخطيط والاختيار في الوزارة، وتكونت المقابلة من ثلاثة محاور، يتعلق المحور الأول بالكشف عن عوامل ضعف تطبيق الجدارات في عمليات تخطيط الموارد البشرية، فيما يتعلق المحور الثاني بتوضيح عوامل ضعف تطبيق الجدارات في عمليات الاختيار والتعيين، أما المحور الثالث والأخير فيتعلق بتقديم حلول للتغلب على معيقات تطبيق الجدارات في تلك العمليات الملحق (ب).

وللتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة (المقابلة) تم عرض نموذج المقابلة على عدد من الخبراء وأصحاب الاختصاص آخذاً بعين الاعتبار صياغة الأسئلة المفتوحة بالشكل المناسب، كما تم استخدام أسلوب المشاركة الاستراتيجية للمستهدفين منها، وتمثل هذا الأسلوب في رجوع الباحث إلى أفراد عينة الدراسة النوعية للتأكد من مواقفهم على ما تم التوصل إليه من تفسيرات (أبو اسنيّة، ٢٠١٧).

٣,٦ جمع البيانات

تم جمع البيانات على مرحلتين بالتتابع، ففي المرحلة الأولى جمعت البيانات بواسطة الاستبانة التي وزعت عينة الدراسة وهم العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الفلسطينية، أما المرحلة الثانية من

مراحل جمع البيانات فكانت عن طريق تنظيم مقابلات مع (٧) أشخاص من العاملين في مستويات إدارية إشرافية، وأجرى الباحث تحليل المقابلات باستخدام التحليل الموضوعي والاعتماد على برنامج .MAXQDA v. 20.3.

٣,٧ الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل البيانات باستخدام التقنيات الإحصائية التالية:

- ١- برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *Statistical Package For Social Sciences* والمعروف اختصاراً ببرنامج SPSS وذلك لحساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحديد استجاباتهم حسب الخصائص الشخصية والوظيفية.
- ٢- استخدام معامل كرونباخ ألفا *Cronbach's Alpha Coefficient* للتأكد من ثبات أداة الدراسة واستخدام التحليل العاملي الاستكشافي للعينة الاستطلاعية لدراسة الصدق البنائي لأداة الدراسة.
- ٣- ولتقييم نموذج الدراسة تم تحليل البيانات باستخدام المعادلة البنائية النموذجية *Structural Equation Model (SEM)* من خلال البرنامج الإحصائي (Smart PLS) حيث إن هذا الأسلوب مناسب لهذه الدراسة لأن الهدف منها هو اختبار العلاقات المتوقعة بين متغيرات (الجدارات) ومتغيرات (اختيار الموارد البشرية، تخطيط الموارد البشرية، والإلتزام التنظيمي)، حيث تمثل المعادلة البنائية ترجمات لعلاقات السبب والنتيجة المفترضة بين المتغيرات.
- ٤- برنامج *Excel* لأعداد الرسوم البيانية، كذلك لحساب صدق وثبات العوامل الكامنة الهرمية من

الدرجة الثانية بالاعتماد على Sarasted et al. (٢٠١٩).

٣,٨ الدراسة المسحية (Pilot Study)

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من (٥٠) موظف وموظفة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وذلك للتأكد من سلامة صياغة فقرات الاستبانة بالنسبة للمبحوثين قبل اعتمادها بشكل نهائي، كذلك للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، بحيث طبقت الدراسة على العينة بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، واستخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي (*Exploratory Factor Analysis*) للتأكد من الصدق البنائي للأداة، إضافة إلى ذلك استخدم معامل ثبات ألفا كرونباخ لاختبار ثبات أداة الدراسة.

٣,٨,١ معيار المصدقية

سيتناول هذا الجزء من الدراسة صدق أداة الدراسة التي تم إعدادها من خلال العينة الاستطلاعية، ويقصد بصدق أداة الدراسة ما إذا كانت الأداة تعكس فعلاً محتوى متغيرات الدراسة وتقيس ذلك بفعالية (Sekaran, ٢٠٠٦)، حيث تم قياس صدق أداة الدراسة بطريقتين الصدق الظاهري والصدق البنائي من خلال التحليل العاملي (*Factor analysis*).

٣,٨,٢ الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

وبعد التأكد من خلو فقرات الاستبانة من الأخطاء اللغوية وسلامة الصياغة، وللتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة وأنها تقيس ما وضعت لقياسه، عرض الباحث الاستبانة على عدد من المحكمين والمختصين ذوي الخبرة من جامعة العلوم الإسلامية الماليزية وجامعات محلية فلسطينية، ملحق (ب) لإبداء ملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة من حيث وضوحها، شموليتها وتحقيقها للهدف، حيث تم تعديل فقرات

الاستبانة وفق الملاحظات والتعديلات المقترحة، وأعيد صياغة الاستبانة بشكلها النهائي وفقاً لذلك، وقد كان الغرض من ذلك الحكم على درجة شموليتها وملائمة فقراتها مع هدف الدراسة، وسلامة الصياغة اللغوية، وبناءً على آراء ومقترحات المحكمين تمّ تعديل صياغة بعض الفقرات لغوياً، وحذف بعض الفقرات وإضافة فقرات أخرى، ملحق (أ).

٣,٨,٣ معيار الثبات

لقياس ثبات أداة الدراسة، تم حساب معامل كرونباخ ألفا (*Cronbach Alpha*) لكل بعد من أبعاد الاستبانة. بالاعتماد على George and Mallery (٢٠٠٣)، فأظهرت النتائج درجة ثبات جيدة على كل الأبعاد، بحيث تراوحت قيم معاملات الثبات لمقياس الجدارات (٠,٩٨) ومقياس الالتزام التنظيمي (٠,٧٤) ومعيار الثبات لمقياس التخطيط والاختيار (٠,٨٨) كما هو موضح في الجدول (٣,٤).

الجدول ٣,٥: معاملات ثبات كرو نباخ ألفا لأبعاد الدراسة للعيينة الاستطلاعية

العامل	البعد	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرو نباخ
الجدارات	القدرات المعرفية	٥	٠,٨٤
	مهارات التطبيق	٥	٠,٧٩
	مهارات النضج الاجتماعي	٥	٠,٧٧
	المهارات التقنية	٥	٠,٨٠
	الجدارات بجميع أبعادها	٢٠	٠,٩٨
الالتزام التنظيمي	الالتزام العاطفي	٦	٠,٩٧
	الالتزام المستمر	٦	٠,٥٦
	الالتزام المعياري	٦	٠,٧٠
	الالتزام بجميع أبعاده	١٨	٠,٧٤
سياسات الموارد البشرية	تخطيط الموارد البشرية	٧	٠,٧٥
	الاختيار والتعيين	٧	٠,٩٣
	سياسات الموارد البشرية بجميع أبعادها	١٤	٠,٨٨

٣,٩ خلاصة الفصل الثالث

تناول هذا الفصل منهجية البحث بشكلها المفصل حيث اشتملت على التمهيدي، منهجية الدراسة، ومن ثم تطرق الباحث إلى أدوات الدراسة، وطريقة جمع البيانات من خلال تصميم أداة الدراسة (استبانة) وعرض محتوياتها بعد التأكد من صدقها بعرضها على مجموعة من المختصين، وإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من (٥٠) موظف وموظفة وذلك بهدف التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، وصولاً إلى تحديد أهم الإجراءات والمؤشرات الإحصائية التي استخدمها الباحث في اختبار فرضيات الدراسة.