

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

٣,١ تمهيد

يتناول هذا الفصل وصفاً كاملاً لمنهجية الدراسة المعتمدة والإجراءات المتبعة في هذه الدراسة الميدانية، كذلك سوف يشمل هذا الفصل الأساليب الإحصائية المعتمدة للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها، إضافة إلى ذلك بيان مجتمع الدراسة، وتحديد مقدار العينة من حيث حجمها، وطريقة احتسابها من المجتمع الكلي للدراسة. كما تناول الفصل أيضاً وصفاً لأدوات الدراسة من حيث بنائها، ومحاورها، والإجراءات المتبعة في التحقق من صدقها وثباتها، وكذلك بيان إجراءات الدراسة الاستطلاعية التي تم تطبيقها، وعمليات التحليل المتبعة لاستخلاص النتائج، بالإضافة إلى توضيح طرق المعالجات الإحصائية التي سيتم استخدامها في تحليل بيانات هذه الدراسة.

٣,٢ المنهج العام للدراسة

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف ظاهرة الدراسة والحصول على معلومات وافية ودقيقة تصور واقعها الاجتماعي، والتعبير عنها كمياً، والعمل على تحليلها للوصول إلى تحديد دقيق ومفصل حول علاقة الظاهرة بالظواهر الأخرى المتعلقة بها، للوصول إلى النتائج المرجوة، والعمل على تحليله وتفسيرها لاستخلاص الاستنتاجات العامة التي تعكس مدى تطابق جانبها النظري المبتكر لحل المشكلة مع واقع بيانات المجتمع، واقتراح التوصيات اللازمة حول ذلك. حيث يتلاءم الأسلوب الوصفي مع الإطار النظري المتمثل في التعرف على مفهوم كل من تخطيط الموارد البشرية والتدريب، والالتزام التنظيمي، والأداء

الوظيفي، في حين يتناسب الأسلوب التحليلي مع الهدف العملي المتمثل في دراسة وتحليل العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة، وذلك عبر تلمس واقع هذه المتغيرات في عينة عشوائية طبقية من أربعة فروع من شركة النفط اليمينية باستخدام طريقة تحليل النمذجة البنائية الهيكلية (SEM) لغرض الوصول إلى تقدير حقيقي يترجم العلاقة بين هذه المتغيرات في معالجة الفجوة العلمية حيال ذلك، من خلال نظرية الموارد، والاستفادة من ذلك في مدى تحقيق الأداء الوظيفي الفعال بالنسبة للشركة المشتقات النفطية في اليمن. وبالتالي فإن المنهج الذي تم استخدامه يعتبر مناسباً لطبيعة هذه الدراسة بصفة خاصة ولدراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية بصورة عامة، لكونه طريقاً يعتمد عليه الباحثون في الوصول إلى النتائج المرجوة.

٣,٣ تصميم الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من طبيعة تأثير الالتزام التنظيمي (كمتغير وسيط) على العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والتدريب كمتغيرين مستقلين، والأداء الوظيفي كمتغير تابع في شركة النفط اليمينية عينة الدراسة المبحوثة، وكهدف أساسي ونتيجة لما تطمح له شركة النفط اليمينية، حيث تفترض الدراسة أن تحقيق الأداء الوظيفي العالي والفعال، يتم من خلال قيام المنظمات بتوظيف تخطيط الموارد البشرية والتدريب، والالتزام التنظيمي مع بعضها بعضاً بأسلوب علمي وعملي دقيق للوصول لذلك.

وبناءً على ما سبق تعتبر هذه الدراسة ميدانية تحليلية تستخدم الأسلوب الكمي وتسعى لدراسة العلاقة بين متغيراتها، أما من حيث تخطيط الدراسة فهي غير مخططة، لكونها تجري في حدود البيئة الطبيعية للشركة دون أي تدخل من قبل الباحث، في حين يتمثل الأفق الزمني في كون هذه الدراسة مقطعية تجري على عينة في وقت واحد، وأخيراً تعتبر هذه الدراسة إيضاحية في محاولتها الوصول إلى معرفة السبب والنتيجة بين متغيراتها.

٣,٤ الإطار العام لمجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو كل ما يمكن أن تعمم عليه نتائج الدراسة، والذي يعد حصره أمرًا ضروريًا لتبرير الاختصار على عدد العينة المستهدفة، بدلاً من تطبيق الدراسة على المجتمع الكلي، وكذلك لمعرفة مدى قابلية تعميم تلك النتائج، وتأكيد تمثيل العينة للمجتمع الكلي (الحمادي، ٢٠٢٠).

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في أربعة فروع من شركة النفط اليمنية، (فرع المهرة، فرع حضرموت الساحل، فرع سيئون، فرع شبوة) والبالغ عددهم (١٢٠٢) عاملاً حيث بلغ عدد الذكور (١١٤٦) وعدد الإناث (٥٦) موزعين على جميع فروع الشركة والنطاق الجغرافي للمحافظات التالية المهرة، حضرموت شبوة. ولصعوبة الوصول إلى جميع الفروع في مختلف المحافظات ونظرًا للظروف الأمنية الراهنة التي تعيشها الجمهورية اليمنية، اقتصرت الدراسة على أربعة فروع من فروع الشركة السابق ذكرها، والتي مثلت مجتمع الدراسة رغم بعد الفروع عن بعضها إلا أنهم وبالتأكيد يتشاركون الخصائص العامة نفسها، مثل اللغة والدين والثقافة والبيئة الجغرافية كما يعملون تحت ظل لائحة موارد بشرية واحدة ونظام عام واحد وتحت ظل ومتابعة الإدارة العامة. وقد تمكن الباحث من الحصول على البيانات عبر المختصين في الشركة، وكون الباحث أحد العاملين في الشركة لذا توفرت له البيانات المطلوبة.

الجدول ٣,١: إجمالي عدد مجتمع الدراسة

الإجمالي	الفرع
٢١٨	فرع المهرة
٥٧١	فرع حضرموت الساحل
١٨١	فرع سيئون
٢٣٢	فرع شبوة
١٢٠٢	الإجمالي

تعتبر شركة النفط اليمنية (Yemen Petroleum Company) YPC، أحد الروافد الأساسية للاقتصاد الوطني التابعة للمؤسسة العامة للنفط والغاز - وزارة النفط والمعادن. حيث إن الشركة معنية بتنظيم وتنفيذ الأنشطة الرئيسة المتصلة بإدارة وتسويق المنتجات النفطية في السوق اليمنية بهدف تأمين احتياجات السوق المحلية من المشتقات النفطية، وتوفيرها للمستهلك النهائي بأسعار ثابتة وموحدة، بما يكفل تحقيق مستويات الاستقرار التمويني الأمثل في ربوع النطاق الجغرافي للجمهورية اليمنية.

أنشئت شركة المحروقات اليمنية عام ١٩٦١م في الجزء الشمالي من اليمن وكان مقرها في محافظة الحديدة، وبعد قيام ثورة ٢٦ سبتمبر ١٩٦٦م تحولت إلى شركة مساهمة بين الحكومة والمصرف اليمني للإنشاء والتعميم. وفي عام ١٩٦٩م ألحقت المنشآت الخاصة بتوزيع المنتجات النفطية في السوق المحلية (في الجزء الجنوبي والشرقي من اليمن آنذاك)، التابعة لشركة كالتكس موبيل أويل أيسو، شركة بي بي (شركة شل البحر الأحمر المؤممة). ثم تلا ذلك إنشاء شركة النفط الوطنية (في الشطر الجنوبي لليمن) في عام ١٩٧٠م. وفي عام ١٩٧٢م صدر قانون إنشاء المؤسسة العامة للنفط والثروات المعدنية، وأصبحت شركة المحروقات في شمال اليمن وحدة تابعة للمؤسسة. ثم صدر في عام ١٩٧٤م أول نظام أساسي لشركة المحروقات بصلاحيات واسعة بما في ذلك الاستكشاف والتنقيب عن النفط. وبعد تحقق الوحدة اليمنية في عام ١٩٩٠م صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٩١) القاضي بدمج شركة المحروقات في شمال اليمن وشركة النفط الوطنية في جنوب اليمن، وإنشاء شركة جديدة بمسمى (شركة النفط اليمنية) ويكون مقرها صنعاء وتنشأ فروع تابعة لها في مختلف محافظات الجمهورية اليمنية. وفي عام ١٩٩٦م أنشئت المؤسسة اليمنية العامة للنفط والغاز، وأصبحت إحدى الوحدات التابعة لها تحت مسمى شركة توزيع المنتجات النفطية (شركة النفط اليمنية).

وتهدف شركة النفط اليمنية إلى تغطية حاجة الطلب من المشتقات النفطية. إيجاد مخزون احتياطي للحيلولة دون حدوث اختناقات تموينية لتعزيز البنية الأساسية للشركة. استثمار جزء من العائد لمواجهة التوسع في النشاط الخدمي، كالتزام نمو المجتمع والدولة عن طريق التمويل الذاتي للمشاريع الاستثمارية. العمل على إيجاد تصورات مستقبلية لزيادة الطاقة التخزينية. إنشاء مبان خاصة للشركة وفروعها المختلفة في محافظات الجمهورية اليمنية مع استثمار في صيانة الخزانات وبنائها التي تساعد على زيادة الطاقة التخزينية للشركة.

٣,٥,١ أهم المشتقات النفطية التي تسوقها الشركة

مادة (البنزين) المستخدمة لسيارات النقل الصغيرة، والمتوسطة.

- مادة السولار (الديزل) المستخدمة لوسائل النقل الآليات والمعدات الثقيلة وماركات توليد الطاقة الكهربائية.

- مادة (الكيروسين) المستخدمة لوقود الطائرات.

- مادة (الترباين) المستخدمة لوقود الطائرات.

- مادة (المازوت) المستخدمة في محطات توليد الكهرباء والسفن الكبيرة والمصانع.

تمتلك شركة النفط اليمنية ١٦ عشر فرعاً على النطاق الجغرافي للجمهورية، وفي هذه الدراسة سوف

يقوم الباحث بدراسة أربعة فقط من فروع الشركة وهي: فرع المهرة، فرع حضرموت الساحل، فرع سيئون،

فرع شبوة. والتي سوف نتكلم عنها بشكل مؤجز:

أنشئ فرع المهرة في ١/١١/١٩٩٥م بعد أن تم فصل منشأة نشطون عن فرع عدن، وقد أنشأت المنشأة في عام ١٩٨٢م بعدد (٥) خزانات مع ملحقاتها من الأنابيب والمساكب والمضخات إضافة إلى منظومة الأمن والسلامة ومن المهام الرئيسية لنشاط الفرع تموين المحافظة بالمواد البترولية واسطوانات الغاز والزيوت لحين فصل خدمة تسويق الغاز عن الشركة، وقد اقتصرت الخدمة على تسويق البترول والديزل والكبروسين المنزلي ووقود الطيران. ويضم الفرع حالياً (٢١٨) عاملاً حيث يبلغ عدد العاملين الذكور (١٩٠) بينما يبلغ عدد العاملات الإناث (٢٨)، ويمون الفرع النطاق الجغرافي لمحافظة المهرة، وتعد محافظة المهرة البوابة الشرقية لليمن وتحتل موقعاً استراتيجياً مهماً وتبلغ مساحتها ٩٣٠٠٠ كيلومتر مربع، وتعد مدينة الغيضة عاصمة المحافظة.

مر فرع حضرموت الساحل بمراحل تكوين ساهمت على إرساء اللبنة والدعائم الأساسية لقيامه وبمكنا تصنيف السمات تلك بما يلي: المرحلة الأولى: بدأت بدخول مادة غاز الغزالة والتي كانت تباع على شكل صفائح وسطول لتشغيل طائرات الهوكل هنتر والداكوتا في عام ١٩٢٠م ثم بدأت بريطانيا بإدخاله عبر ميناء المكلا بعد أن عرف المواطنين أهميته للاستخدامات المنزلية إذ يشكل الجهد البشري الحلقة الأساسية في تفرغ السفن واستخدام القوافل والحيوانات كأدوات نقل إلى مواقع التوزيع.

المرحلة الثانية: بدأت السلطة القعيطية والبريطانية بالتفكير في بناء منشآت لحفظ المواد البترولية وكلفت شركة شل بنائها على أرض كانت تستخدم في تجفيف أسماك القرش وهو نفس الموقع الحالي لمنشآت خلف التابع للشركة وفي عام ١٩٥٥م أنشأت شركة شل الخط العائم وفي عام ١٩٥٨م أبرمت

السلطة القعيطية مع شركة شل القائمة على عملية التوزيع والتسويق وبدأت ببناء المحطات المعروفة في المكلا والشحر والغيل عن طريق المنظمة الوطنية للخدمات العمومية ثم آلت ملكية المحطات إلى التعاونيات السمكية بالساحل والوادي للتعاونيات الزراعية وبعد قرار التأميم في ١٩٧٢م أنشأت الشركة وظلت تابعة لقسم العمليات بالمركز في عدن وأنشأت الشركة المحطات في كل الشريط الساحلي وجول مسحة في الثمانينات ثم أنشأت إدارة الوادي حسب قرار المجلس المحلي في عام ١٩٧٨م من القرن الماضي، ثم أنشأت حظيرة وقود الطيران في الريان عام ١٩٨٧م تخدم تموين الطائرات ثم أنشأت منشآت غاز بروم في عام ١٩٩١م وبعد الوحدة اليمنية في ٢٢/٥/١٩٩٠م تم انشاء الفرع بقرار وزير النفط والثروات المعدنية وفي ٢٧/٥/١٩٩١م أنشأت الإدارات المكونة لهذا الفرع، إعادة الأصول: تم إعادة عدداً من الأصول حسب قرار المجلس التنفيذي للمحافظة منها عدد (٧) سبع محطات تابعة للمنظمة الوطنية وآلت العمالة على الشركة وعددها (٧٩) تسعة وسبعون موظفاً في ذلك الوقت. ثم آلت منشآت غاز بروم إلى شركة الغاز في عام ١٩٩٨م (شركة النفط اليمنية، ٢٠٢١)، ويضم الفرع حالياً على (٥٧١) عاملاً موزعين على جميع الإدارات والأقسام، ويبلغ عدد العاملين الذكور في هذا الفرع (٥٥٤) عاملاً، بينما يبلغ عدد العاملات الإناث (١٧) عاملة.

٣,٥,٤ فرع سيفون

لقد كانت شركة النفط اليمنية بالوادي والصحراء ممثلة بإدارة محطات الوادي والصحراء سابقا وهي إدارة تابعة لفرع الشركة بالمكلا منذ عام ١٩٧٨م ونظرا للتطور والتقدم التي يشهده نشاط شركة النفط في توفير المشتقات النفطية وإيصالها إلى جميع المحافظات والمديريات بكل يسر وسهولة وتزامنا مع التطورات للبنية التحتية للوادي والصحراء في ظل الوحدة المباركة أدركت الإدارة الحكيمة لشركة النفط اليمنية كبر

وتباعد مناطق محافظة حضرموت والتي تشكل مساحتها حوالي ١٦١٧٤٩ كم مربع أي حوالي ٣٦٪ من مساحة الجمهورية اليمنية وضمن توجهات واستراتيجيات الشركة والممثلة بمديرها العام التنفيذي الذي وجه بإنشاء واعتماد فرع الشركة بالوادي والصحراء وذلك من خلال اصدار القرار الاداري رقم (١٤٢) لعام ٢٠٠٩م ومنحه كامل الصلاحيات المالية والإدارية وذلك لتلبية حاجة ابناء حضرموت الوادي والصحراء وتسهيل معاملاتهم، ويضم الفرع حاليًا (١٨١) عاملاً، (١٧٧) من الذكور و (٤) من الاناث (شركة النفط اليمنية، ٢٠٢١).

٣,٥,٥ فرع شبوة

تأسس مكتب شركة النفط محافظة شبوة في عام ١٩٩٨م بموجب قرار الإنشاء رقم (١٠٣) وبموجب هذا القرار قام المكتب بالعديد من المهام منها: القيام بأجراء الدراسات لمعرفة الاحتياج الفعلي للمحافظة من المنتجات النفطية من مادة البترول والدينزل والمشتقات النفطية الأخرى، والعمل على توفيرها للمحافظة وتوزيعها بحسب الاحتياج الفعلي، القيام بالرقابة والتفتيش على أعمال المحطات للتأكد من التزامها بالأسعار الرسمية ومن المعايير السليمة للمحطات والقيام بعملية التختيم، الإشراف والتشغيل لمحطة الشركة في المحافظة (محطة حبان)، بالإضافة إلى اعتماد آليه لمراقبة مسحوبات المحافظة من المواد البترولية من منشآت حضرموت وعدن حتى وصولها إلى مواقعها، ويضم الفرع حاليًا (٢٣٢) عامل موزعة على جميع إدارات وأقسام الفرع (شركة النفط اليمنية، ٢٠٢١).

يشير Bougie و Sekaran (٢٠١٦) إلى أن عينة الدراسة مجموعة جزئية يتم أخذها من المجتمع الكلي للدراسة له خصائص وصفات مشتركة، ويتم اختيارها بالطريقة المناسبة والحجم الكافي لتمثيل خصائص المجتمع الكلي، لأنها تقلل من عملية الوقوع في التحيز والخطأ، ومن ثم يستطيع الباحث من خلالها تعميم نتائج دراسته على مجتمع الدراسة. وفي هذه الدراسة فإن حجم المجتمع هو (١٢٠٢) موظف موزعين في أربعة فروع في محافظات متباعدة جغرافياً بحيث يصعب على الباحث جمع البنات من كل أفراد المجتمع. وبالتالي فإنه تم أخذ عينة من المجتمع وذلك بعمل مقارنة بين طريقتين وأخذ الأنسب منها، وعلية فقد عمل الباحث مقارنة بين استخدام برنامج روسوفت (Raosoft) وهو حزمة البرامج الإحصائية التي تدعم الباحثين لتحديد حجم العينة (Al-Refaei, ٢٠٢١)، ويتم استخدامه بكثرة في البحوث والدراسات لتحديد حجم العينة وبين جداول مورجان وكرجيسي (١٩٧٠)، وقد بلغ حجم العينة بواسطة جداول مورجان (٢٩١) لمجتمع دراسة تعداد (١٢٠٠)، بينما في برنامج روسوفت بلغت ٢٩٢، وبالتالي فإن الباحث في هذه الدراسة اعتمد جداول مورجان وكرجيك لتحديد حجم العينة من مجتمع قدرة (١٢٠٢) موظف عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ حجم العينة المطلوب (٢٩١) موظف.

وفي هذه الدراسة قام الباحث باستخدام تقنية العينة العشوائية الطبقية عند توزيع الاستبانة للمستجيبين. وتعرف العينة العشوائية الطبقية بأنها "الطريقة التي يقوم الباحث من خلالها باختيار مجموعات فرعية أو طبقات على أن تكون متضمنة في العينة نفسها بنسبة تمثيلها في المجتمع (المنيزل والعتوم، ٢٠١٩، AI- Tahitah et al., ٢٠٢١) وتعد المعاينة الطبقية العشوائية من أكثر الأساليب تمثيلاً لخصائص المجتمع، ويتم من خلالها تقسيم المجتمع إلى أقسام فرعية أو طبقات وفقاً لخصائصه، (فروع شركة النفط في أربع محافظات)، وفي هذه الدراسة سوف يتم سحب عدد معين من كل طبقة (محافظة) بطريقة (نسبة وتناسب) حسب

نسبة عدد أفراد الطبقة نسبة إلى حجم المجتمع ككل (أبو علام، ٢٠١٤)، وتم استخدام هذه الطريقة في دراسات سابقة مثل دراسة الرفاعي (٢٠٢١) وسوف يستخدم الباحث الطريقة النسبية في عملية اختيار العينة من المحافظات المستهدفة، ويعود السبب في ذلك إلى وجود فوارق كبيرة بين أعداد الموظفين في كل محافظة. لذا سيتم احتساب نسبة الموظفين في كل محافظة إلى إجمالي عدد الموظفين في مجتمع الدراسة، والجدول الآتي يبين نسبة أفراد العينة في كل محافظة نسبة إلى حجم المجتمع. وبعد تحديد حجم العينة لكل طبقة سيتبع الباحث البروتوكول المتبع في العينة الطبقيّة العشوائية وهو تحديد العدد المحدد بناء على طريقة العينة العشوائية البسيطة التي تقتضي الاختيار العشوائي للأفراد في الطبقة نفسها بحيث يعطى كل فرد من العينة فرصة المشاركة وتعتبر أفضل الطرق لتجنب التحيز (Al-Tahitah et al., ٢٠٢١) ومن خلال هذه التقنية سيتم اختيار تمثيل كل أفراد العينة بشكل متساوي.

الجدول ٣,٢: توزيع أفراد العينة في كل محافظة نسبة إلى حجم المجتمع

ت	اسم الفرع	العدد	النسبة %	الحجم
١	المهرة	٢١٨	١٨,٢	٥٣
٢	حضر موت الساحل	٥٧١	٤٧,٥	١٣٨
٣	سيئون	١٨١	١٥	٤٤
٤	شبوّة	٢٣٢	١٩,٣	٥٦
	الإجمالي	١٢٠٢	١٠٠	٢٩١

٣,٧ مسيبات اختيار مجتمع الدراسة

اختارت الدراسة شركة النفط اليمنية نظرًا لأهمية هذا القطاع على المستوى الوطني، حيث يعد من الروافد الأساسية في دعم وتعزيز الاقتصاد اليمني، إضافة إلى ذلك ندرة الدراسات والأبحاث التي يجب أن تتصدى للمشكلات التي يعاني منها ذلك القطاع الحيوي، بالإضافة إلى ارتباطه المباشر باحتياجات المجتمع

اليمني، حيث تساهم الشركة في دفع عجلة الاقتصاد الوطني من خلال الاستراتيجية الموضوعية من قبل القيادات المتعاقبة على الشركة ووزارة النفط، لكي تتكامل جميع الجهود وتنصب على تطوير هذا الصرح الاقتصادي العملاق الممثل بشركة النفط اليمنية ودعمه ومساندته بغية الوصول إلى رؤيته المنشودة وتأمين احتياجات المجتمع اليمني من المشتقات النفطية والتي لها علاقة مباشرة في جميع متطلبات الحياة، ويمكن توضيح مسببات اختيار الدراسة لمجتمعها بشكل أوضح في الآتي:

١- إن شركة النفط اليمنية تعتبر قطاعاً رائداً ويؤدي دوراً بارزاً في تنمية الاقتصاد اليمني، وتلبية احتياجات السوق المحلي من المشتقات النفطية.

٢- انطلاقاً من أهمية قطاع الشركات النفطية وجدت الدراسة ضرورة أن تتقدم جهود بحثية لمعرفة واقع هذه الشركة وفروعها وكيفية تعزيز الدور الذي تقوم به، وكيف يمكن لها أن تتغلب على واقعها الحالي، وذلك من خلال متغيرات الدراسة الحالية والتي تم افتراضها لحل مشكلات أداء العنصر البشري الذي يعد العمود الفقري لنجاح المنظمات وفشلها.

بالإضافة إلى ما تم ذكره أعلاه، يعتبر الوضع الأمني في الشرق الأوسط غير مستقر بعض الشيء حيث تندلع الاضطرابات في أغلب البلدان العربية، ومنها اليمن، مما يخلق بدوره بيئة مضطربة تؤثر سلباً على أداء المنظمات اليمنية عامة، وعلى وجه الخصوص الشركات النفطية، مما يتطلب منها اتصالاً مستمراً بالبيئات العالمية لدعمه، حيث يستدعي التأثير الواضح للوضع الأمني المضطرب في جميع أنحاء اليمن من هذه الشركات إلى بذل المزيد من الجهود لتكون سريعة ومرنة بما يكفي للتعامل مع هذه البيئة السمات المضطربة. والذي بناءً عليه سوف تبحث هذه الدراسة العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والتدريب على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة النفط اليمنية بوجود الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، في محاولة للمساعدة في سد الفجوة المعرفية الحالية، نتيجة لندرة الأبحاث المتعلقة بهذه الموضوعات في مجتمع البحث الحالي.

٣,٨ قياس متغيرات الدراسة

بعد إطلاع الباحث ومراجعته الشاملة والمتعمقة في الدراسات السابقة من بحوث ومقالات تناولت موضوع الأداء الوظيفي وتخطيط الموارد البشرية والتدريب، والالتزام التنظيمي، فإنه قد اعتمد عدد من المقاييس تم تكييفها لقياس هذه المتغيرات عبر إجابات الباحثين الذين تم استهدافهم للحصول على آرائهم وتوجهاتهم حول فقرات المقاييس التي تم اعتمادها في هذه الدراسة، في ضوء وحدة التحليل المنظمي مثلما ورد في حقائق الدراسات السابقة، والتي أساسًا ناتج لجهود عدد من الباحثين خلال السنوات الماضية، والتي كان التنبؤ لها متوافقًا مع طبيعة مشكلة الدراسة الحالية وتساؤلاتها وأهدافها، من أجل فهم واقع المتغيرات المبسوثة في العينة للوصول إلى تقدير حقيقي يترجم العلاقة غير المباشرة لتخطيط الموارد البشرية والتدريب، على الأداء الوظيفي، من خلال المتغير الوسيط الالتمار التنظيمي عبر الفرضيات التي افترضتها الدراسة، ويمكن توضيح المقاييس المعتمدة من قبل الدراسة والموضوعة من قبل الباحثين في المجال الحالي لهذه الدراسة على ضوء الاستناد إلى أهم الدراسات التي اتبعتها لتغطية جوانب متغيرات الدراسة بشكل علمي مدروس، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمتغير تخطيط الموارد البشرية، التدريب، الأداء الوظيفي، الالتمار التنظيمي بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة. وعلية سوف يستخدم الباحث مقياس ليكتر الخماسي (Likert) للإجابة عن أسئلة الدراسة، والذي يتيح مساحة مناسبة لخيارات المستجيبين، ويتضمن المقياس خمس تقديرات هي:

الجدول ٣,٣: مقياس ليكتر الخماسي بالدرجات

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

من أجل صياغة أداة القياس (الاستبانة) فقد اعتمد الباحث على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الذي يتضمن أربعة متغيرات رئيسية هي (تخطيط الموارد البشرية، التدريب، الأداء الوظيفي، الالتزام التنظيمي) وفيما يتعلق بأداة القياس للدراسة الحالية، فإن الباحث قد قسم الاستبانة على النحو التالي:

القسم الأول: ويتضمن البيانات الديموغرافية لأفرد عينة الدراسة وهي: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مكان العمل.

القسم الثاني: ويتضمن متغيرات الدراسة وأبعادها، ولإعداد مقياس متغير تخطيط الموارد البشرية، فقد قام الباحث بتطوير استبانة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع تخطيط الموارد البشرية مثل دراسة عريشي والطراونة (٢٠٢٠)، وفوطة (٢٠٠٨)، ومنجل (٢٠١٦)، هذا وقد تكون متغير تخطيط الموارد البشرية من (٢٠) فقرة موزعة على الأبعاد التالية: البعد الأول التنبؤ بالطلب وتضمن (٨) فقرات وبلغت قيمة ألفا كرونباخ لهذا البعد ٠,٨٥٤، بينما تضمن البعد الثاني تحليل العرض على (٩) فقرات وقد بلغت قيمة كرونباخ ألفا ٠,٨١٢، أما بخصوص البعد الثالث الدعم والمتابعة فقد تضمن على (٣) فقرات حيث بلغت قيمة كرونباخ ألفا لهذا البعد ٠,٩٥. أما ما يخص متغير التدريب، فقد قام الباحث بتطوير استبانة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التدريب مثل دراسة كلاً من عبد الغفور والرشيدي (٢٠١٦)، هذا وقد تكون متغير التدريب من (١٦) فقرة موزعة على الأبعاد الآتية: البعد الأول التخطيط للتدريب وتضمن (٦) فقرات وبلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ ٠,٨٤ معدل الصدق بينما بلغ معامل الثبات لهذا المتغير ٠,٩١٦، وقد تضمن البعد الثاني تنفيذ التدريب على (٥) فقرات وقد كان وقد تم التأكد من قيمة ألفا كرونباخ حيث بلغ معامل الصدق لبعد تنفيذ التدريب ٠,٨٩، بمعامل ثبات قدرة ٠,٩٤، في حين تضمن البعد الثالث تقييم عملية التدريب

على (٥) فقرات وقد تم التأكد من قيمة ألفا كرونباخ لهذا المتغير حيث كانت قيمة معامل الصدق ٠,٨١، وقد بلغ معامل الثبات ٠,٩٠ .

أما فيما يخص متغير الأداء الوظيفي، فقد قام الباحث بتطوير استبانة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة واستند على دراسة منجل (٢٠١٦)، والتي طبقت في مجتمع مشاهة لمجتمع الدراسة الحالية، وقد تكون من (١٨) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، حيث تضمن بعد (جودة وكمية الأداء) على (٦) فقرات وقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ ٠,٨٢٧، أما البعد الثاني (سرعة وكفاءة الإنجاز) فقد تضمن على (٥) فقرات وقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ لهذا البعد ٠,٨٢٣، بينما تضمن البعد الثالث (الوثوق والمثابرة) على (٧) فقرات وقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ ٠,٧٦٥ .

أما بخصوص متغير الالتزام التنظيمي فقد تم اعتماد بعدين لهذا المتغير وذلك أستناداً على العديد من الدراسات مثل Refaei (٢٠٢١)، و Al-Refaei et al. (٢٠١٩)، و Cheung و Wong (٢٠١٤)، وقد تضمن على (٨) فقرات موزعة على الأبعاد الأتية : البعد الاول (الالتزام العاطفي) وتضمن (٤) فقرات وقد بلغت قيمة ألفا كرونباخ لهذا البعد ٠,٨٨٤، كما تضمن البعد الثاني (الالتزام الاستمراري) على (٤) فقرات وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ ٠,٨٥٣ .

٣,٩ مصادر جمع البيانات والمعلومات

من أجل تحقيق أهداف الدراسة ولغاية الوصول إلى النتائج المرجوة منها عبر اختبار فرضياتها، عول الباحث في دراسته على نوعين أساسيين من البيانات هما: البيانات الأولية: وذلك من خلال البحث الميداني وتوزيع استبانة الدراسة على المبحوثين، والعمل على حصر وتجميع المعلومات اللازمة حول موضوع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام مجموعة من البرامج الإحصائية المعتمدة في مثل هذا النوع من

الدراسات، من أجل الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة. البيانات الثانوية: لإغناء الدراسة بالإطار النظري ولتحقيق أهدافها المتوخاة قام الباحث بإجراء مسح لمكتبة جامعة العلوم الإسلامية الماليزية التي يدرس بها، بالإضافة إلى بعض المكتبات في الجامعات الماليزية، وذلك للاطلاع على المصادر ذات العلاقة من كتب وأبحاث ودراسات منشورة في دوريات علمية متخصصة في مجال الدراسة، سواء كانت عربية أو إنجليزية، بالإضافة إلى الاطلاع على الرسائل الجامعية السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة ومجال تخصصها. كذلك قام الباحث بالاطلاع على المنصات العلمية العريقة عبر شبكة الإنترنت، والتي تحتوي على كم هائل من المجالات العلمية المحكمة، والأبحاث العلمية الرصينة، والاطلاع على آراء ونتائج وتوصيات الخبراء والعلماء في مجال تخصص الدراسة.

٣,١٠ أداة الدراسة

تعد الاستبانة هي أداة الدراسة الأساسية، والتي تعتبر أسلوبًا مناسبًا لجمع البيانات في حالة التعذر على الباحث الحصول على المعلومات بواسطة أداة أخرى، كالسجلات أو الملاحظة أو المقابلة المباشرة، بالإضافة إلى كونها أسلوبًا ملائمًا في مثل هذه الدراسات لجمع البيانات من خلال آراء وتوجهات العينات المبحوثة حول ظاهرة أو موقف معين عبر الإجابة على مجموعة من الأسئلة والتي تتمثل في "فقرات الاستبانة" والتي تغطي جميع جوانب مشكلة الدراسة المراد دراستها، والتي تم تقديمها للمبحوثين في صفحات محددة تسمى استبانة من خلال مساعدي الأبحاث ذوي الخبرة، والتي تم تحديد فقراتها على ضوء المقاييس التي وضعها الباحثون السابقون بما يتفق مع مشكلة الدراسة ومجتمعها البحثي، وتقنينها بما يتناسب مع البيئة اليمينية لتحديد العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة، ولغرض تجنب الغموض وعدم الفهم حول بعض المصطلحات في الاستبانة، والتي تم إعدادها بعد الاطلاع والاستقراء على العديد من الدراسات

السابقة في مجال تخطيط الموارد البشرية، والتدريب، والأداء الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وتم استخدامها من قبل دراسات مشابهة لهذه الدراسة في الغرض والجهة المطبقة عليها، واستنادًا إلى ذلك فقد تم تغطية المتغير التابع (الأداء الوظيفي) بأبعاده (جودة وكمية الأداء، سرعة وكفاءة الإنجاز، الوثوق والمثابرة) بالاستناد على دراسة منجل (٢٠١٦) والتي طبقت في نفس بيئة الدراسة الحالية.

أما بالنسبة للمتغير المستقل الأول المتمثل في (تخطيط الموارد البشرية) تم قياسه استنادًا إلى الاستبانة المستخدمة من قبل دراسة عريشي والطراونة (٢٠٢٠)، وفوطة (٢٠٠٨)، ومنجل (٢٠١٦)، والذي تم تطبيقه في مجتمعات مشابهة لمجتمع الدراسة الحالية، أما بخصوص المتغير المستقل الثاني المتمثل في (التدريب) تم قياسه استنادًا إلى الاستبانة المستخدمة من قبل عبد الغفور والرشيدي (٢٠١٦) والذي تم تطبيقه في مجتمعات مشابهة لمجتمع الدراسة.

أما بخصوص المتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي) فقد اعتمدت الدراسة الحالية نموذج (ألان وماير ١٩٩٠)، حيث يمثل هذا المقياس الاتجاه الحديث في قياس الالتزام التنظيمي، والذي تم اختصاره إلى:

(الالتزام العاطفي، والالتزام والاستمرار من قبل العديد من الدراسات والتي اعتمدت بعدين فقط للالتزام التنظيمي كونها اثبتت بأن البعد الثالث الالتزام المعياري لا يوجد له تأثير على الأداء الوظيفي، ومن تلك الدراسات دراسة Refaei (٢٠٢١)، و Al-Refaei et al. (٢٠١٩)، و Cheung و Wong (٢٠١٤) وتم تطبيقه في البيئة العربية خصوصًا البيئة اليمنية. وكون الدراسة الحالية تقع في البيئة اليمنية فإن الباحث يعتمد المقياس السابق نظرًا لما تقتضيه مصلحة الدراسة.

الجدول ٣,٤: أبعاد الدراسة

الدراسات المستند عليها	متغيرات الدراسة
منجل (٢٠١٦)	المتغير التابع الأداء الوظيفي
عريشي والطرارونة (٢٠٢٠)، وفوطة (٢٠٠٨)، ومنجل (٢٠١٦)	المستقل الأول تخطيط الموارد البشرية
عبد الغفور والرشيدي (٢٠١٦)	المستقل الثاني التدريب
الرفاعي (٢٠٢١)	المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي

بناءً على ما تم توضيحه أعلاه، فقد قام الباحث بعرض هذه الاستبانة على عدد من الأساتذة الأكاديميين من ذوي الخبرة في مجال علم الإدارة وعلى وجه الخصوص إدارة الموارد البشرية والإحصاء ومناهج البحث العلمي في عدة جامعات في ماليزيا والوطن العربي، وذلك لاختبار الصدق الظاهري (*Content Validity*) للاستبانة بقصد الاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية في تصويب الاستبانة في الاتجاه الصحيح، وذلك بغرض التأكد من صلاحية المقياس لقياس خصائص ومواصفات الظاهرة المراد دراستها. وبذلك فقد تضمنت أداة الدراسة (الاستبانة) على خمسة أجزاء رئيسية، سعى الجزء الأول: منها إلى جمع المعلومات الديموغرافية عن أفراد عينة الدراسة كالجنس، والعمر والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، ومكان العمل. أما بخصوص الأجزاء الأربعة الأخرى فقد اشتملت على (٦٢) فقرة، (٢٠) فقرة منها تختص بالمتغير المستقل الأول تخطيط الموارد البشرية بجميع أبعاده، بينما تضمن المتغير المستقل الثاني التدريب على (١٦) فقرة بجميع أبعاده، أما المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي فقد اشتمل على (٨) فقرات بجميع أبعاده، أما بخصوص المتغير التابع الأداء الوظيفي فقط تضمن (١٨) فقرة لجميع أبعاده.

وقد تم قياس آراء وتوجهات أفراد العينة وفقاً لمقياس ليكرت *Likert Scale* الخماسي، والتي أعطت لها الأوزان (٥ موافق بشدة، ٤ موافق، ٣ محايد، ٢ غير موافق، ١ غير موافق بشدة) على التوالي وقد اختار

الباحث هذا المقياس لأنه غالبًا ما يُستخدم في دراسات العلوم الإنسانية، إضافة إلى إتاحة الفرصة للمستجيب في اختيار الخيار الذي يُعبر عن واقعه والذي يرتبط بالموقف المراد قياسه.

٣,١١ طريقة جمع البيانات

بعد ما قام الباحث بتحديد مقاييس الدراسة وتكييف وتوجيه فقراتها بما يتناسب مع طبيعة ونوع الدراسة، إضافة إلى تحكيمها من قبل مجموعة من المختصين في مجال إدارة الموارد البشرية. ينبغي أن ندرك بأن هناك الكثير والعديد من الوسائل والطرق لجمع البيانات مثل المقابلة الشخصية والمقابلة الهاتفية والمسح البريدي ومسح الإنترنت بالإضافة إلى الاستقصاء، ولكن، اختيار الطريقة المناسبة من طرق المسح المختلفة يعد تحديًا كبيرًا للباحث، كون كل واحد منهم له مزاياه وسلبياته (Aaker et al., 2008).

بناءً على ما سبق، قام الباحث بتوزيع الاستبانة الكترونياً على جميع العاملين بمستوياتهم الإدارية في أربعة فروع من فروع شركة النفط اليمنية (فرع المهرة، فرع حضرموت الساحل، فرع سيئون، فرع شبوة) وهم من يمثلون العينة المبحوثة في مرحلة التوزيع المبدئي لإجراء الدراسة التجريبية من خلال مساعدة بعض المختصين في الشركة المبحوثة ومساعدتي الأبحاث ذوي الخبرة في هذا المجال الذين تم الاستعانة بهم لتوزيع الاستبانة بشكل أولي، لغرض التسهيل من عملية سرعة الوصول إلى عينة الدراسة، نظرًا لطبيعة عملهم وانشغالهم الدائم بمجال مجتمع الدراسة، إضافة إلى تجنب الكلفة وضياع الوقت المترتب على توزيع الاستبانة بالطريقة التقليدية، نظرًا لكون فروع الشركة المبحوثة منتشرة في قطاعات جغرافية مختلفة، وبنفس الطريقة تمت المرحلة النهائية لجمع البيانات.

٣,١٢ الصدق الظاهري

لقد عرض الباحث محتوى هذه الاستبانة على عدد من الأساتذة الأكاديميين، الذين يمتلكون الخبرة الكبيرة في مجال علم الإدارة بشكل عام وفي إدارة الموارد البشرية بشكل خاص، والذين لديهم الخبرة في مناهج البحث العلمي والإحصاء والذين يعملون في العديد من الجامعات العريقة سواء في ماليزيا أو في الوطن العربي وذلك لاختبار الصدق الظاهري (Content Validity) للاستبانة، والذين تم ذكرهم في ملاحق هذه الدراسة، لغرض الاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية في توجيه محتوى الاستبانة في الاتجاه الصحيح، والذين أبدوا ملاحظات قيمة تم الأخذ بها على محمل الجد لإثراء أداة الدراسة، وأكدوا أنها جيدة وتقيس الشيء الذي وضعت من أجله.

إضافة إلى ما سبق قام الباحث أيضاً باستطلاع آراء عدد من الموظفين من خارج العينة الاستطلاعية، ومناقشتهم في مدى استيعابهم للأفكار التي تحتويها فقرات الاستبانة، وذلك بما يتناسب مع الواقع الفعلي في شركة النفط اليمنية، إذ يوفر ذلك عمقاً في إجابات المستهدفين، التي تنطلق من فهمهم لمغزى الفقرات.

٣,١٣ الثبات

من الصفات الأساسية الواجب توافرها أيضاً في أداة جمع البيانات قبل الشروع في استخدامها هي خاصية الثبات (Reliability). وتكمن أهمية قياس درجة ثبات أداة جمع البيانات في أهمية الحصول على نتائج صحيحة كلما تم استخدام الأداة، ولذا تكون نتائج الدراسة مطمئنة ويمكن الاعتماد عليها بحثياً. يعرف مقياس كرونباخ ألفا بأنه مقياس ثبات الاختبار ومصداقيته، والتي تعدّ من أساسيات البحث العلمي، وأبرز القواعد التي تهم الباحثين، نظراً لتأثيرها الكبير على البحث ونتائجه. كما يعرف ثبات المقياس إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها (الحمادي، ٢٠٢٠).

وقد تم التحقق من ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، علمًا بأن معامل الثبات المقبول هو ٠,٧٠، فما فوق، ويعتبر ضعيفًا إذا كان الثبات أقل من هذه القيمة، وكلما اقتربت قيمة ألفا من الواحد الصحيح، فإن ذلك دالًا على الثبات الجيد للمقياس (الحمادي، ٢٠٢٠).

وبناءً عليه جاءت نتائج تطبيق ألفا كرونباخ مُطمئنة وذلك بحساب قيمة الثبات لفقرات أبعاد كل محور من محاور الدراسة الأربعة، فقد بلغت قيمة الثبات لفقرات أبعاد محور الأداء الوظيفي، تخطيط الموارد البشرية، التدريب، الالتزام التنظيمي ما بين ٠,٨٨٦ و ٠,٩٠١، ونلاحظ أن هذه القيم تشير إلى أن قيم الثبات عالية وصالحة لعملية التحليل.

الجدول ٣,٥: معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات فقرات الاستبانة

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
تخطيط الموارد البشرية	التنبؤ بالطلب	٨	٠,٨٩٠
	تحليل العرض	٩	٠,٨٨٦
التدريب	الدعم والمتابعة	٤	٠,٨٩١
	التخطيط للتدريب	٦	٠,٨٩٣
	تنفيذ التدريب	٥	٠,٨٩٦
	تقييم التدريب	٥	٠,٩٠١
	الالتزام التنظيمي	الالتزام العاطفي	٤
الأداء الوظيفي	الالتزام العاطفي	٤	٠,٨٨٩
	جودة وكمية الأداء	٥	٠,٨٨٨
	سرعة وكفاءة الإنجاز	٥	٠,٨٩١
	الثوق والمثابرة	٧	٠,٨٨٩
	اجمالي		٦٢

٣,١٤ الدراسة الاستطلاعية

يعد أسلوب العينة الاستطلاعية أحد الطرق التي تمكن الباحث من التعرف على الصعوبات التي قد تواجه الدراسة، وعادة ما يكون الحجم الصغير في هذه العينة مقبول، لأن الباحث يتحمل هامشاً كبيراً نسبياً من الخطأ في النتائج، ويأتي اختيار الباحث لحجم العينة حسب الهدف الذي يرغب في تحقيقه من جراء التطبيق على العينة الاستطلاعية (الحمادي، ٢٠٢٠).

وبناءً على ذلك قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة عشوائية طبقية، اشتملت على ٤٠ موظفاً وموظفة في شركة النفط اليمنية مجتمع الدراسة المستهدف، وذلك لغرض التأكد من جودة الاستبانة ومدى صلاحيتها في إجراء هذه الدراسة، وما مدى استيعاب أفراد العينة لفقراتها قبل ما يتم تطبيقها بشكل نهائي على العينة الكلية لمجتمع الدراسة.

٣,١٤,١ تحليل الدراسة الاستطلاعية

تم الحصول على ٢٩ استبانة من أصل ٤٠ في شركة النفط اليمنية، وقد قام الباحث باختبارها عبر وسائل الإحصاء الوصفي عن طريق برنامج (SPSS) لتحليلها، ومن ثم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (*Cronbach Alpha*) بهدف معرفة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس ومدى انسجامها. كون الاتساق الداخلي يُعبر عن قوة الارتباط بين درجات كل مجال ودرجات فقرات الاستبانة الكلية.

هناك عدة طرق إحصائية تستخدم لقياس الثبات التي منها اختبار ألفا كرونباخ، وطريقة تجزئة الاختبار إلى نصفين. وقد اعتمدت الدراسة الحالية على طريقة ألفا كرونباخ التي تعد أكثر الطرق الإحصائية المستخدمة لقياس الثبات، وقد تم إدخال البيانات في البرنامج الإحصائي SPSS لتحليلها، وقد أظهرت

نتائج ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة ككل أكبر من ٠,٧٠، وهذه النتيجة تدل على قبول أداة الدراسة وصلاحيتها للتحليل الإحصائي لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها.

٣,١٥ الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات الدراسة

بعد ما يتم جمع الاستبانة من المبحوثين بشكل نهائي، قام الباحث بمعالجة البيانات وفقاً لوسائل الإحصاء الوصفي والاستدلالي بالحاسوب وفق ما تتطلبه منهجية الدراسة، حيث سيستفيد الباحث من برنامج التطبيقات (SPSS) عبر اختبار الثبات *Cronbach alpha* لأداة الدراسة الاستبانة، وأساليب الإحصاء الوصفي مثل (الالتواء، والتفطح، والوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسبة المئوية) من أجل وصف البيانات الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة، لاختبار مدى كفاءة حجم العينة والبيانات، والتكوين البنائي للمقاييس المستخدمة في الدراسة، بالإضافة إلى تحليل Smart PLS المدعم ببرنامج الرموز الإحصائية للعلوم الاجتماعية، حيث استخدمت الدراسة النمذجة الجزئية للمعادلة الهيكلية ذات المربعات الصغرى (PLS-SEM) لتقييم نموذج القياس كشرط أساسي لتقييم النموذج الهيكلي واختبار الفرضيات. علاوة على ذلك، اختبار الصلاحية التمييزية، وجودة الملاءمة، وتقييم النموذج الهيكلي، وأهمية التنبؤ بالنموذج، بعد ذلك، تم التوصل إلى نتائج اختبار الفرضيات وبيان العلاقات بين متغيرات الدراسة، وإبراز نوع الوساطة، لغرض اختبار مدى تطابق النموذج النظري الذي افترضه الباحث مع واقع بيانات مجتمعها، حيث تم استخدام المتوسط المرجح لإجابات المبحوثين على أسئلة الاستبانة عبر مقياس ليكرت الخماسي ذو الخمس درجات، لكونه المقياس المعتمد من قبل الباحثين الذين وضعوا مقاييس الدراسة التي تم تبنيها، والمستخدم في كثير من الدراسات، والذي يوفر للعينة المبحوث خيارات متعددة للإجابة الدقيقة على فقرات الاستبانة، وهذا ما دفع بالدراسة لاعتماده.

إضافة إلى ما سبق سوف تعتمد الدراسة مستوى الدلالة أو الأهمية المفترضة (0,05)، وهي نسبة احتمالية الخطأ، والذي يقابله مستوى ثقة (0,95) لتفسير نتائج الاختبارات المستخدمة لاختبار فرضيات الدراسة. واستكمالاً لما سبق ذكره، قامت الدراسة بعملية فحص البيانات وتنقيحها وتطبيق شروط استخدام أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة من خلال عدد من الوسائل الإحصائية مثل (اختبار القيم المفقودة، اختبار القيم المتطرفة، اختبار الاعتماد الخطي، اختبار التوزيع الطبيعي، تقييم تباين الطريقة الشائعة في البيانات، اختبار خطية البيانات، اختبار انتشار البواقي)، والتي سوف يتم توضيح نتائجها بالتفصيل في الفصل الرابع من هذه الدراسة.

٣,١٦ خلاصة الفصل

تناول هذا الفصل الثالث منهجية الدراسة وتصميمها، وبيان حجم ومجتمع الدراسة وتوزيعه وعينة الدراسة، كما تم التطرق إلى كيفية قياس متغيرات الدراسة وبيان طرق ومصادر جمع البيانات والمعلومات. كذلك تم الحديث عن الاستبانة وصلاحيته محتوي أداة الدراسة. كذلك احتوى الفصل على بيان الدراسة التجريبية وعينتها وتحليلها، كما شمل الفصل على الأساليب الإحصائية المتبعة والمستخدمه في تحليل هذه الدراسة.