

## الفصل الثالث

### منهج الدراسة

١، ٣ التمهيد:

في هذا الفصل تناول الباحث وصفاً لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها لتحقيق أهداف الدراسة، وتتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات تطبيق الأداة، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

٢، ٣ منهجية الدراسة:

تناول هذا البحث الأسلوب الذي اتبعه الباحث في الدراسة الميدانية، وذلك بتحديد مجتمع وعينة الدراسة، ووصف أداة الدراسة وكيفية توزيعها على عينة الدراسة التي تم اختيارها، ثم التطرق للأسلوب الذي استخدم في تحليل البيانات، وسوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج القائم على تحديد ووصف الحقائق المتعلقة بالموقف الراهن ويخبرنا بما هو موجود حالياً، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، وذلك لملائمة المنهج لطبيعة الدراسة وستعتمد الدراسة على أسلوب الإحصاء (SPSS)، و(AMOS) لتحليل البيانات.

### ٣،٣ تصميم البحث:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج المسحي الذي يتم من خلاله استجواب جميع أفراد مجتمع الدراسة، وذلك من أجل وصف الظاهرة المراد دراستها من حيث طبيعتها ودرجة وجودها دون أن يتدخل الباحث في مجرياتها

وكون هذه الدراسة تبحث في أثر إستراتيجية النمو على موظفي إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر الأفراد العاملين أنفسهم، لذلك فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي الوصفي، والذي يعتبر مناسباً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، كونه يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية واتجاهات العلاقة بين متغيراتها وغيرها من الجوانب المتعلقة بمشكلة الظاهرة والتعرف على طبيعة وجودها على أرض الواقع.

وهذه الدراسة الحالية استخدمت الأسلوب الكمي فإنها تستخدم الطريقة المستعرضة في المنهج المسحي، والتي يتم تصنيفها كونها تصميمًا استقصائيًا مستعرضًا حيث إن عملية جمع البيانات تمت من مجموعة محددة مسبقًا في فترة زمنية محددة وتحديد مستوى وخصائص صفة محددة، ويعتبر هذا المنهج مناسبًا لتعميم النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة على مجتمع الدراسة كونه يقارن ويفسر ويقيم البيانات والنتائج المتحصل عليها أملاً في تعميمها ويزيد بها الرصيد المعرفي حول الموضوع.

### ٣،٤ مجتمع الدراسة:

إن الهدف من هذه الدراسة هو معرفة أثر إستراتيجية النمو للمنظمات الرياضية على إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، فإن مجتمع الدراسة يتكون من الفروع الرياضية التابعة لمنظمة يونايتد الرياضية والتي اشتملت على (٥) فروع تابعة لهذه المنظمة بدولة الإمارات العربية المتحدة الموزعة في إماراتي أبوظبي حيث يتبع لها (٣) فروع، أما

إمارة العين فيتبع لها (٢) فرعان، وسيقوم الباحث بالتطبيق على مجتمع الدراسة حيث تبين أن عدد العاملين في منظمة يونايتد الرياضية (٤٠٠) مفردة، يعملون بإدارة الموارد من المدراء ونواب المدراء والمساعدين ومدراء إدارة الموارد البشرية ورؤساء الأقسام ضمن عينة الدراسة التي تم اختيارها بالطريقة العمدية، بواقع (٨٠) مفردة لكل فرع.

### ٥، ٣ حجم العينة:

إن الأصل في البحوث العلمية هو أن يطبق البحث على جميع مفردات مجتمع الدراسة، ولكن قد يكون ذلك صعباً أو مستحيلًا عندما يكون مجتمع البحث كبيراً جداً، وكما أشرنا سابقاً، فإن مجتمع البحث في هذه الدراسة هو جميع العاملين بإدارة الموارد من المدراء ونواب المدراء والمساعدين ومدراء إدارة الموارد البشرية ورؤساء الأقسام.

وقد قام الباحث بطريقة المسح الشامل حيث سيقوم بتوزيع الاستبيانات على جميع الأفراد بمجتمع الدراسة، حيث اعتمد الباحث على اختيار مجتمع دراسة عن طريق العينة العمدية، وتم توزيع (٤٠٠) استبانة على مفردات العاملين بالمنظمة بالإمارات في إماراتي "أبو ظبي - العين"، وقد تم استرجاع (٣٩٠) استبانة، وبلغ عدد الاستمارات المفقودة والتي لم يستكمل بياناتها عدد (١٠) استمارة.

### ٦، ٣ وحدة التحليل:

تكونت من المدراء ونواب المدراء والمساعدين ومدراء إدارة الموارد البشرية ورؤساء الأقسام والعاملين في إدارات الموارد البشرية بمنظمة يونايتد الرياضية.

٧، ٣ أدوات الدراسة (وستشمل تصميم أداة القياس، ومنهجية تطوير الاستبانة):

قام الباحث بتصميم وتطوير استبانة الاستبيان خصيصاً لغرض الدراسة، وذلك بالاعتماد على فرضيات الدراسة ومتغيراتها المستقلة والتابعة، وسيتم تقسيم الاستبانة إلى أربعة محاور تشكل كالآتي:

المحور الأول- البيانات الأولية لمجتمع الدراسة، ويشتمل على (٧ عبارات) وزعت إلى أبعاد تمثلت في الآتي:

- أ. اسم الأكاديمية (١). - النوع (٢). - العمر (٥).
- ب. الحالة الاجتماعية (٤). - المؤهل العلمي (٦). - الخبرة العملية (٤).
- ج. طبيعة الوظيفة (٤).

المحور الثاني- المتغيرات المستقلة: إستراتيجية نمو المنظمة، والتي تتضمن على (٣) أبعاد، تشتمل على الآتي:

- أ. إستراتيجية التكامل يشتمل على (٣) عبارات.
- ب. إستراتيجية التنوع يشتمل على (٤) عبارات.
- ج. إستراتيجية التركيز يشتمل على (٥) عبارات.

المحور الثالث- المتغير الوسيط: إستراتيجية الموارد البشرية. والتي تتضمن على (٦) أبعاد تشتمل على الآتي:

- أ. الاستقطاب يشتمل على (٥) عبارات.

ب. الاختيار والتعيين يشتمل على (٥) عبارات.

ج. التدريب يشتمل على (٢) عبارة.

د. تطوير الموظفين يشتمل على (٤) عبارات.

هـ. تخطيط المسار الوظيفي يشتمل على (٣) عبارات.

و. التعويضات والحوافز يشتمل على (٥) عبارات.

المحور الرابع - المتغير التابع: الميزة التنافسية، ويشتمل على (٤) أبعاد تتمثل في:

أ. تخفيض الكلفة يشتمل على (٥) عبارات.

ب. تحسين النوعية يشتمل على (٤) عبارات.

ج. زيادة المرونة يشتمل على (٤) عبارات.

د. زيادة الابتكارية يشتمل على (٣) عبارات.

وفيما يلي جدول يوضح محاور الدراسة وعدد فقرات كل محور مسترشد منها.

جدول (٣-١) يبين محاور الدراسة وعدد فقرات كل محور مع المراجع

الرقم	المحور	الفقرات	المراجع
١	إستراتيجية نمو المنظمة	١٢	(الدوسري، ٢٠١٠: ١٨). (الخشالي، ٢٠٠٦).

٢	إستراتيجية الموارد البشرية	٢٤	(موسى، ٢٠١٦).
٣	الميزة التنافسية.	١٦	(الأحمر، ٢٠١٥). (حراشنة، ٢٠١٢)

وفي ضوء ما تقدم من عرض واعتماد ما جاء في الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، فإن نموذجها كما

ورد في شكل رقم (٢-٣) اشتمل على متغير مستقل هو إستراتيجية المنظمة بدلالة بعدها النمو كما وردت في دراسة

(الدوسري، ٢٠١٠)، و(الخشالي، ٢٠٠٦).

كما تم إدخال إستراتيجية الموارد البشرية (الاستقطاب، والاختيار والتعيين، والتدريب والتطوير، وتخطيط المسار

الوظيفي، والتعويضات والمكافآت) كمتغير وسيط في نموذج الدراسة، كما وردت في دراسة (موسى، ٢٠١٦).

ويتمثل المتغير التابع في الميزة التنافسية بدلالة أبعادها (تخفيض الكلفة، وتحسين المرونة، وزيادة المرونة، وزيادة

الابتكارية) كما وردت في دراسة كل من، (الأحمر، ٢٠١٥)، و(حراشنة، ٢٠١٢).

#### د. صدق الأداة:

قام الباحث بإجراء اختبار الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي (التجانس الداخلي) للاستبانة الخاصة

بهذه الدراسة وفق الخطوات التالية:

#### هـ. الصدق الظاهري للاستبانة:

لغرض قياس الصدق الظاهري للاستبانة في هذه الدراسة قام الباحث بعرض أداة الدراسة على أعضاء من هيئة التدريس في جامعة أبو ظبي بكلية الإدارة بدولة الإمارات العربية المتحدة، وجامعة العلوم الإسلامية الماليزية، وبعض الباحثين الذين يحملون شهادة الدكتوراه في مجال التخصص ومن ذوي الاختصاص والخبرة لغرض مراجعة الأداة وتدقيق فقراتها وتصحيحها لتكون أكثر صدقاً في قياس متغيرات الدراسة.

#### و. صدق الاتساق الداخلي:

من أهم الأمور التي تحقق الصدق الداخلي للاستبانة هو إجراء الدراسة الاستطلاعية على فئات المبحوثين قبل إجراء الاستبيان النهائي يعطي ترسيخاً للخبرة في الإجابة التي تم استشرافها من العينة الاستطلاعية، ولحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة قام الباحث بتوزيع الاستبيان على عينة استطلاعية مكونة من (٢٠) من الأفراد لها الخصائص نفسها مجتمع الدراسة، وقد قام الباحث باحتساب معاملات الارتباط بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والمحور التي تنتمي إليه، وسيقوم احتساب معاملات الارتباط بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي بين كل فقرة والمحور التي تنتمي إليه.

جدول (٣-٢) يبين الاتساق الداخلي لمحور إستراتيجية نمو المنظمة

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط
١	**٠,٧٢١	٧	**٠,٦٦٢
٢	**٠,٧٦٦	٨	**٠,٦١٢
٣	**٠,٧٦٨	٩	**٠,٧٥٤
٤	**٠,٧١٥	١٠	**٠,٦٨١
٥	**٠,٦٨٩	١١	**٠,٨٥٤
٦	**٠,٦٥٩	١٢	**٠,٧٢١

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

من خلال الجدول (٣-٢) والذي يوضح أن جميع العبارات الخاصة بمحور إستراتيجية نمو المنظمة ترتبط ارتباطاً

قوياً مع المحور التابعة له، وأن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

جدول (٣-٣) يبين الاتساق الداخلي لمحور الموارد البشرية

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط
١	**٠,٥٧٧	١٢	**٠,٦٥٨
٢	**٠,٦٣٣	١٣	**٠,٦٦٤
٣	**٠,٥٨٥	١٤	**٠,٧٠١
٤	**٠,٦٢٦	١٥	**٠,٦٥٢
٥	**٠,٥١٤	١٦	**٠,٦٨٩
٦	**٠,٥٢٥	١٧	**٠,٧٧١
٧	**٠,٦٣٦	١٨	**٠,٨٥٢
٨	**٠,٦٤٠	١٩	**٠,٥٣٤
٩	**٠,٧٠١	٢٠	**٠,٩٦٥
١٠	**٠,٦١٦	٢١	**٠,٥٤٧
١١	**٠,٤١٦	٢٢	**٠,٦٣١

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

من خلال الجدول (٣-٣) والذي يوضح أن جميع العبارات الخاصة بمحور إستراتيجية الموارد البشرية ترتبط ارتباطاً

قوياً مع المحور التابعة له، وأن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

جدول (٤-٣) يبين الاتساق الداخلي لمحور الميزة التنافسية

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط
١	**٠,٥١٣	٩	**٠,٦٦٢
٢	**٠,٥٢٨	١٠	**٠,٨٤٥

**٠,٦٢١	١١	**٠,٧٦٨	٣
**٠,٥٢٧	١٢	**٠,٥٥٧	٤
**٠,٧٤١	١٣	**٠,٥٠٠	٥
**٠,٦٥٦	١٤	**٠,٥٦٥	٦
		**٠,٦٥٨	٧
		**٠,٥٤٢	٨

\*\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

من خلال الجدول (٤-٣) والذي يوضح أن جميع العبارات الخاصة بمحور الميزة التنافسية ترتبط ارتباطاً قوياً مع

المحور التابعة له، وأن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

ز. ثبات الاداة:

يقصد به مدى الثقة في المعلومات التي توفرها الأداة، ويتم التعبير عنه رقمياً من خلال معامل الثبات الفا كورنباخ

ويستخدم كوسيلة لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الميدانية، ويبين مدى صلاحيتها للدراسة الميدانية ومدى

صلاحية كل فقرة من فقرات الاستبانة في هذه الدراسة، ويتم قياسه باستخدام برنامج SPSS، وكلما اقتربت قيمة

المعامل من الواحد الصحيح دل على قوة الاستبانة وثباتها وعادة إذا بلغ معامل الثبات ٠,٧ فأكثر لأي بعد من أبعاد

الدراسة، يتم قبول هذا البعد في الاستبانة وإذا قلت عن ذلك يعتبر هذا البعد ضعيفاً ويعاد النظر في فقراته بالحذف أو

الإضافة حتى نصل لمعامل ثبات مرتفع.

جدول (٥-٣) يبين معامل الصدق والثبات لأبعاد الدراسة

المحور الرئيسي	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كورنباخ	الصدق
----------------	---------	-------------	--------------------	-------

٠,٩٠١	٠,٨١١	٣	إستراتيجية التكامل	إستراتيجية نمو المنظمة
٠,٨٦٧	٠,٧٥٢	٤	إستراتيجية التنويع	
٠,٨٨٤	٠,٧٨١	٥	إستراتيجية التركيز	
٠,٩٠٩	٠,٨٢٦	٥	الاستقطاب	الثبات الكلى للاستثمار
٠,٨٧٦	٠,٧٦٨	٤	الاختيار والتعيين	
٠,٨٧٢	٠,٧٦٠	٢	التدريب	
٠,٩٠٧	٠,٨٢٢	٤	تطوير الموظفين	
٠,٩٦١	٠,٩٢٣	٣	تخطيط المسار للموظفين	
٠,٨٧٤	٠,٧٦٥	٤	التعويضات والحوافز	
٠,٩٨١	٠,٩٦٢	٥	تخفيض التكلفة	
٠,٩٥٤	٠,٩١١	٤	تحسين النوعية	
٠,٨٥٢	٠,٧٢٦	٣	زيادة المرونة	
٠,٨٢٣	٠,٧٥٠	٣	زيادة الابتكارية	
٠,٨٩٧	٠,٨١٢			

ويبين جدول (٣-٥) معامل الثبات والصدق لكل بعد من أبعاد الدراسة، ومنه يتضح أن قيمة معامل الثبات في محاور الدراسة تراوحت ما بين (٠,٧٢٦ - ٠,٩٦٢) مما يدل على ثبات الأداة وصلاحيته للدراسة، ويؤكد ذلك قيم معامل الصدق لأبعاد الدراسة، وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات، والذي تراوحت قيمته ما بين (٠,٨٢٣ - ٠,٩٨١) وتجدد الإشارة إلى أن قيمة معامل الثبات كلما اقتربت من الواحد الصحيح دل على الاتساق العالى والاتساق الداخلى القوى لنموذج الاستبيان وصلاحيته كأداة للدراسة.

وسوف تعتمد الاستبانة على مقياس التدرج الخماسي (مقياس ليكرت الخماسي) لتوضيح استجابات أفراد عينة

الدراسة، ويتضح من خلال الآتي:

جدول (٣-٦) يبين مقياس التدرج الخماسي (مقياس ليكرت الخماسي)

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاستجابة
١	٢	٣	٤	٥	التدرج الخماسي

### ٨، ٣ طريقة جمع البيانات:

اعتمد الباحث في دراسته لجمع البيانات من مصادرها المتعارف عليها وهي:

المصادر الثانوية: وتتمثل في أدبيات إستراتيجيات النمو بالمنظمات وإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك الدراسات السابقة المتعلقة في موضوع البحث من خلال المعلومات المتوفرة في المكتبات سواء الكتب الورقية أو الكتب الالكترونية، والأبحاث المنشورة في الدوريات العربية والأجنبية من خلال قواعد البيانات أو على مواقع شبكة الإنترنت والمرتبطة بموضوع كالدراسة. وكذلك الرسائل الجامعية ذات العلاقة بالدراسة.

المصادر الأولية: وتتمثل بجمع البيانات ميدانياً ومن واقع قطاع منظمة يوناتيد الرياضية موضوع الدراسة، والاستبانة المصممة خصيصاً لهذا الغرض بالاستفادة من الأدوات المستخدمة في جمع البيانات من الدراسات السابقة.

### ٩، ٣ الأسلوب الإحصائي لتحليل البيانات:

تحليل البيانات هو مرحلة تهدف إلى اختيار البيانات التي سي تحليل البيانات هو مرحلة تهدف إلى اختبار البيانات التي سيتم جمعها، حيث يتمكن الباحث خلالها من الإجابة عن أسئلة الدراسة، وتبدأ عملية تحليل البيانات بفحص البيانات، والتأكد من عدم وجود قيم مفقودة أو قيم متطرفة في البيانات، وكذلك التحقق من توزيعها الطبيعي أو من طبيعية توزيعها، وذلك من خلال تطبيق مقياس معامل الالتواء ومعامل التفرطح.

### ١، ٩، ٣ المعالجات الإحصائية المستعملة:

استخدم الباحث أسلوب التحليل الوصفي للاستبيان، وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة بعرض التكرارات، والنسب المئوية، واستخراج المتوسطات الحسابية، بالإضافة إلى استخدام مقياس الأهمية النسبية لكل فقرة، ثم تحديد رتبة كل عنصر أو فقرة من فقرات البعد حسب قيمة متوسطها الحسابي، والانحراف المعياري - الذي يستخدم لقياس درجة التشتت في البيانات من خلال تقدير المدى الذي يقع داخله الانحراف المعياري - وأهميتها النسبية، وبين الجدول (٣-٧) مستويات مقياس الأهمية النسبية لعناصر مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في الدراسة وتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح :

جدول (٣-٧) يبين مقياس الأهمية النسبية لعناصر مقياس ليكرت الخماسي

%	RII Value	مستوى الأهمية		
		High	H	مرتفع الأهمية
١٠٠ - ٨٠	$0.8 \leq RII \leq 1$	High	H	مرتفع الأهمية
٨٠ - ٦٠	$0.6 \leq RII \leq 0.8$	High-Medium	H-M	متوسط إلى مرتفع الأهمية
٦٠ - ٤٠	$0.4 \leq RII \leq 0.6$	Medium	M	متوسط الأهمية
٤٠ - ٢٠	$0.2 \leq RII \leq 0.4$	Medium-Low	M-L	ما بين منخفض ومتوسط الأهمية
٢٠ - ٠	$0 \leq RII \leq 0.2$	Low	L	منخفض الأهمية

بعد ذلك استخدم أساليب الإحصاء التحليلي، وذلك باستخدام التحليل العاملي التوكيدي ويستخدم لتقييم صدق وثبات بيانات الدراسة، والمرحلة الأخيرة من التحليل تشمل نمذجة المعادلة البنائية والتي تستخدم من أجل دراسة العلاقات البنائية بين متغيرات الدراسة، ومن ثم النموذج الهيكلي لاختبار فرضيات الدراسة، وسوف يتم تقييم النموذج الهيكلي والقياسي من خلال ثلاثة مؤشرات هي مربع كاي، والخطأ في متوسط الجذر في التقريب أو مؤشر رامسي، ومؤشر المقارنة المناسب، وذلك باستخدام برنامج SPSS AMOS V. 24 تم جمعها، حيث يتمكن الباحث من خلالها من الإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد استخدم الباحث أيضاً أسلوب التحليل وهو الاستبيان، وذلك باستخراج

المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية، وسيتم استخدام SPSS للتحاليل الوصفية للقيام بالتحاليل التأكيدية لنموذج القياس (تحاليل المصدقية والثبات الداخلي، وأيضاً للقيام بتحليل المسار أو الانحدار الخطي المتعدد).

١٠، ٣ خلاصة الفصل:

لقد تم في هذا الفصل تناول منهج الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، كما تبين أن الدراسة اعتمدت على أسلوبي الإحصاء (SPSS) و(AMOS) لتحليل البيانات، أما بالنسبة لتصميم الدراسة فقد استخدمت الدراسة المنهج المسحي والأسلوب الكمي، وكذلك تم تناول مجتمع الدراسة وحجم العينة اللذين تمثلا في (٤٠٠) مفردة ممن يعملون بإدارة الموارد من المدراء، ونواب المدراء، والمساعدين، ومدراء إدارة الموارد البشرية، ورؤساء الأقسام ضمن عينة الدراسة التي تم اختيارها بالطريقة العمدية، هذا بالإضافة إلى أدوات الدراسة التي اشتملت على تصميم أداة القياس ومنهجية تطوير الاستبانة، كما تم استعراض طريقة جمع البيانات، والأسلوب الإحصائي لجمع البيانات.

الفصل الرابع

تحليل نتائج البيانات الإحصائية

١، ٤ تمهيد: