

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

الفصل الثالث

الإجراءات المهنية للدراسة

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

3. تمهيد:

تضمن هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اتبعها الباحث في الدراسة، ويوضح من خلاله المنهج المتبع في هذه الدراسة، وكذلك مجتمع الدراسة، وعينتها، وكذلك بناء أدوات الدراسة، والتحليل العاملي، ودلالات صدقها، وثباتها، وإجراءات تطبيقها، وتصميمها، ومتغيراتها، والمعالجات الإحصائية في تحليل بياناتها، وذلك على النحو التالي:-

1.3 منهج الدراسة:

يسعى الباحث إلى دراسة التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في الجامعات الليبية، من وجهة نظر الموظفين. باستحام نظرية فايفر Pfieffer، وقد اعتمدت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمثل هذه الدراسات؛ وذلك عند الحديث بشكل مفصل عن مفهومي التخطيط الإستراتيجي، والموارد البشرية حيث قام الباحث بوصف الظاهرة محلّ الدراسة، وتحليلها، واستعان الباحث بالمجموعة الإحصائية:

(Statical Package For Social Sciences 20)، (SPSS)، واستخدم الباحث في تحليله

للبينات الوسائل الإحصائية الآتية:

استخدم الباحث تحليل متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA)، في دراسته: وذلك للإجابة عن السؤال

الأول في الدراسة : ما التفاعل بين المتغيرات المستقلة بما فيها الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمستوى الأكاديمي، والمستوى الوظيفي، واسم الجامعة؛ وتأثيره على مجموعة النتائج المتعلقة بالتخطيط الإستراتيجي (جوهر عملية التخطيط الإستراتيجي - نموذج العمل الإستراتيجي - الخطة التشغيلية - الصورة الكبرى)؟

واستخدم الباحث أيضاً تحليل متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA)؛ وذلك للإجابة عن السؤال الثاني في الدراسة: ما التفاعل بين المتغيرات المستقلة بما فيها الجنس، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والمستوى الأكاديمي، والمستوى الوظيفي، واسم الجامعة، وتأثيره على مجموعة النتائج المتعلقة بمجالات ممارسات الإستراتيجية للموارد البشرية (الاستقطاب، والتعيين - نظم التعويض - التدريب و التطوير - مشاركة العاملين)؟

واستخدم الباحث تحليل معامل الارتباط أيضاً في دراسته للإجابة عن السؤال الثالث في دراسته: ما مدى الارتباط بين الجنس، والمستوى الوظيفي من جانب، والمتغيرات المستقلة من جانب آخر؟

واستخدم الباحث اختبار تي (t-test): للإجابة عن السؤال الرابع في دراسته: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في الجامعات الليبية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير اسم الجامعة؟

2.3 مجتمع الدراسة والعينة:

استخدم الباحث أربعة طرق إحصائية؛ لتحديد حجم العينة المناسب للدراسة، وهي:

1. عن طريق معادلة ستيفن ثامبسون.

2. عن طريق معادلة رويبرت ماسون.

3. عن طريق معادلة ريتشارد جيجير.

4. عن طريق معادلة هيربرت اركن.

وفيما يلي عرض لنتائج تطبيق المعادلات السابقة؛ لتحديد حجم العينة المناسب للدراسة:

1.2.3 تحديد حجم العينة المناسب للدراسة من خلال معادلة ستيفن ثامبسون التالية:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\frac{N-1}{d^2} \div z^2 \right] + p(1-p)}$$

حيث إن:

N حجم المجتمع، ويساوي (3428).

Z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95)، ويساوي (1.96).

d نسبة الخطأ، ويساوي (0.05).

p نسبة توفر الخاصية، والمحايدة = (0.50).

وبالتعويض في معادلة ستيفن ثامبسون نحصل على حجم العينة المناسب، وهو (345.5)، وبتقريب الناتج

يكون حجم العينة المناسب لهذه الدراسة هو (346)، موظفاً، وموظفةً.

2.2.3 تحديد حجم العينة المناسب للدراسة من خلال معادلة رويبرت ماسون التالية:

$$n = \frac{M}{\left[\frac{S^2 \times (M-1)}{pq} \right] + 1}$$

حيث إنَّ:

M حجم المجتمع، ويساوي (3428).

S قسمة الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95)، أي قسمة (1.96) على معدل الخطأ (0.05).

p نسبة توافر الخاصية، وهي (0.50).

q النسبة المتبقية للخاصية وهي (0.50).

وبالتعويض في معادلة روبرت ماسون نتحصل على حجم العينة المناسب للدراسة حيث يساوي (345.537)، وبتقريب الناتج يكون حجم العينة المناسب للدراسة هو (346)، موظفاً، وموظفةً.

3.2.3 تحديد حجم العينة المناسب للدراسة من خلال معادلة ريتشارد جيجير التالية:

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

حيث إنَّ:

N حجم المجتمع، ويساوي (3428).

z الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95)، وتساوي (1.96).

d نسبة الخطأ، تساوي (0.05).

وبالتعويض في المعادلة يكون حجم العينة المناسب للدراسة هو (345.5)، وبتقريب العدد يكون حجم العينة المناسب للدراسة هو (346)، موظفاً، وموظفةً.

4.2.3 تحديد حجم العينة المناسب للدراسة من خلال معادلة هيربرت اركن التالية:

$$n = \frac{p(1-p)}{(SE \div t) + [p(1-p) \div N]}$$

حيث إن:

N حجم المجتمع، ويساوي (3428).

t الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95)، وتساوي (1.96).

SE نسبة الخطأ، وتساوي (0.05).

p نسبة توفر الخاصية، والمحايدة = (0.50).

وبالتعويض في المعادلة نحصل على حجم العينة المناسب، ويساوي (345.447)، وبالتقريب يكون حجم العينة المناسب للدراسة هو (346)، موظفاً، وموظفةً.

مما سبق نلاحظ إن نتائج تحديد حجم العينة المناسب كانت متساوية في التحليلات الأربعة حيث يمكن القول إن حجم العينة لهذه الدراسة هو (346)، مفردة؛ واشتمل مجتمع الدراسة على الموظفين بجامعي بنغازي، وعمر المختار، والبالغ عددهم (3428)، موظفاً، وموظفةً خلال العام الدراسي (2014-2015)، وتم استخدام أسلوب العينة القصدية في هذه الدراسة، وخوفاً من ضياع بعض الاستثمارات، أو عدم صلاحية بعضها للتحليل وزع الباحث (382)، استمارةً، بدلاً من (346)، استمارة، وكان الفاقد، وغير الصالح منها للتحليل (12)، استمارة، وبذلك يكون حجم العينة الفعلي للدراسة هو عينة (370)، موظفاً، وموظفة منهم (215)، موظفاً، (155)، موظفةً، وشكلت عينة الدراسة مانسبته (10%)، من عدد

أفراد مجتمع الدراسة الكلي. مبينة على النحو التالي:

الجدول رقم: (8)

يبين مجتمع الدراسة وعينتها

عدد الفاقد	الاستمارات الصالحة	الاستمارات الموزعة	حجم العينة	حجم المجتمع	اسم الجامعة
5	137	142	137	2100	جامعة بنغازي
7	233	240	233	1328	جامعة عمر المختار
12	370	382	370	3428	المجموع

يتضح من الجدول رقم: (8) السابق أن العينة الفعلية المستهدفة للدراسة كانت (370)، موظفاً وموظفةً أي بنسبة (10%)، كما يرى خبراء الإحصاء عندما يكون مجتمع الدراسة بالآلاف فإن العينة المناسبة تكون (10%)، نظراً لأنه بإمكان هذا الحجم من العينة أن يمثل المجتمع تمثيلاً صادقاً (الزرزاح ، 2013:121)، نقلاً عن (أبو حطب، 2000)، من مجتمع الدراسة (جامعة بنغازي ، عمر المختار)، البالغ عدده (3428)، وكان عدد الفاقد من الاستمارات (12)؛ تم استبعادهم نظراً لعدم الصلاحية، أو لعدم الاستلام.

جدول رقم: (9)

يبين خصائص العينة من حيث الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%58	215	ذكور
%42	155	إناث
%100	370	المجموع

من خلال الجدول رقم: (9)، السابق يلاحظ بأنه ليس هناك تفاوت كبير في عدد الموظفين من حيث الذكور، والإناث؛ حيث كانت نسبة الذكور هي الأكبر، وبلغ عددهم (215)، بنسبة (58%)، في حين بلغ عدد الإناث (155) بنسبة (42%).

الجدول رقم: (10) يبين خصائص العينة من حيث الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
%42	157	أعزب
%54	199	متزوج
%4	14	مطلق
100	370	المجموع

من خلال النظر إلى الجدول رقم: (10)، السابق نلاحظ أن أبرز تكرار لمتغير الحالة الاجتماعية كان

بلغ (199)، للحالة الاجتماعية (متزوج)، وبنسبة مئوية (54%)، وهذا يدل على أن القطاع الأكبر

من الموظفين هم متزوجون، وجاءت بعده الحالة الاجتماعية (أعزب)، بتكرار بلغ (157)، ونسبة مئوية (42%)، يليه الموظفون (المطلقين)، بتكرار بلغ (4%) .

الجدول رقم: (11) يبين خصائص العينة من حيث المستوى الأكاديمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الأكاديمي
19%	71	مؤهل أقل من الجامعة
57%	211	مؤهل جامعي أو مايعادله
24%	88	شهادة ماجستير فأعلى
100	370	المجموع

يظهر من الجدول رقم: (11)، أن أبرز تكرار لمغير المستوى الأكاديمي بلغ (211)، للمستوى الأكاديمي (مؤهل جامعي أو مايعادله)، ونسبة مئوية (57%)، وهذا يدل على أن القطاع الأكبر من الموظفين هم من خريجي الجامعة، أو مايعادله، جاء بعده المستوى الأكاديمي (ماجستير فأعلى)، بتكرار بلغ (88)، ونسبة مئوية (24%)، يليه الموظفون الذين يحملون المؤهل العلمي (أقل من الجامعة)، بتكرار بلغ (71%)، ونسبة مئوية (19%) .

الجدول رقم: (12) يبين خصائص العينة من حيث سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
30%	110	أقل من خمس سنوات
31%	116	من 5- 10 سنوات
39%	144	من 11 فأكثر
100%	370	المجموع

يظهر من الجدول رقم: (12)، أن أبرز تكرار لمتغير سنوات الخبرة بلغ (144)، لفئة (5)، سنوات فأكثر بنسبة مئوية (39%)، وجاءت بعدها الفئة من (5-10)، سنوات بتكرار بلغ (116)، وبنسبة مئوية (31%)، فيما كانت الفئة التي لديها سنوات خبرة (أقل من خمس سنوات)، في المرتبة الأخيرة بتكرار (110)، وبنسبة مئوية (30%).

الجدول رقم: (13)، يبين خصائص العينة من حيث المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الوظيفي
4.3%	16	مدير عام
20.3%	75	رئيس قسم
15.1%	56	مدير مكتب
60.3%	223	موظف
100%	370	المجموع

يظهر من الجدول رقم: (13) أن أبرز تكرار لمتغير المستوى الوظيفي بلغ (223)، للمستوى الوظيفي (موظف)، وبنسبة مئوية تساوي (60.3%)، وجاء بعده المستوى الوظيفي (رئيس قسم)، بتكرار بلغ (75)، وبنسبة مئوية (20.3%)، يليه المستوى الوظيفي (مدير مكتب)، بتكرار بلغ (56)، وبنسبة مئوية (15.1%)، وجاء بعده المستوى الوظيفي (مدير عام)، بتكرار بلغ (16)، وبنسبة مئوية (4.3%).

الجدول رقم: (14)، يبين خصائص العينة من حيث اسم الجامعة

النسبة المئوية	التكرار	اسم الجامعة
37%	137	جامعة بنغازي
63%	233	جامعة عمر المختار
100%	370	المجموع

وبالنسبة لمتغير اسم الجامعة يظهر من الجدول رقم: (14)، أن جامعة عمر المختار تحصلت على أبرز تكرار، إذ بلغ (233)، ونسبة مئوية (63%)، ثم جامعة بنغازي بتكرار بلغ (137)، ونسبة مئوية تساوي (37%).

3.3 أداة الدراسة:

لغايات تحقيق أهداف البحث قام الباحث بتصميم استبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة، وقد استند الباحث إلى الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، وكذلك الدراسات السابقة التي تناولت التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية؛ وذلك من أجل تحديد المحاور الرئيسة التي تمكن الباحث من البناء عليها وذلك في ضوء الأهداف التي وضعت من أجلها، وبحسب أسئلة الدراسة، وبعد ذلك تمّ بناء الاستبانة، وتطويرها، ووضع عدد من الفقرات في كل محور من المحاور التي اشتملت عليها الدراسة، وتمّ بناء الاستبانة بحيث تغطي فقراتها أربعة محاور رئيسية في التخطيط الإستراتيجي، وهي:

(جوهر عملية التخطيط، ونموذج العمل التخطيطي، والخطة التشغيلية، والصورة الكبرى).

وأربعة محاور في الموارد البشرية، وهي:

(الاستقطاب والتعيين، ونظم التعويض، والتدريب والتطوير، ومشاركة العاملين)، وقد تمّ وضع مقياس

تقدير متدرج أمام كلّ فقرة، يشمل على خمس مستويات حسب مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة

تحقق الفقرة، وهي على النحو التالي:

موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	---------	-----------	----------------

وقد احتوت الاستبانة على:

1. الجزء الأول: ويتضمن البيانات الديمغرافية للمستجيب، حيث تم تحديد بيانات

ديمغرافية على النحو التالي:

أ. الجنس .

ب. الحالة الاجتماعية.

ت. المستوى الأكاديمي.

ث. سنوات الخبرة.

ج. المستوى الوظيفي.

ح. اسم الجامعة.

2. الجزء الثاني: اشتملت الأداء في صورتها النهائية على مجالين رئيسيين تضمن (39) فقرة،

وهما:

أ. مجال التخطيط الإستراتيجي: واشتمل على أربعة محاور، وهي مبينة في الجدول رقم: (15) وقد

تضمن (17) فقرة، وهي:

المحور الأول: جوهر عملية التخطيط الإستراتيجي، وقد تضمن (4) فقرات، وهي من الفقرة رقم:

(1)، إلى الفقرة رقم: (4).

المحور الثاني: نموذج العمل الإستراتيجي، وقد تضمن (3) فقرات، وهي من الفقرة رقم: (5) إلى الفقرة

رقم: (7).

المحور الثالث: الخطة التشغيلية/ التنفيذية، وقد تضمنت (5) فقرات، وهي من الفقرة رقم: (8) إلى (12).

المحور الرابع: الصورة الكبرى، وقد تضمنت (5) فقرات، وهي من الفقرة (13) إلى الفقرة رقم: (17).

جدول رقم: (15)، يبين محاور أداة الدراسة، في مجال التخطيط الإستراتيجي مع عدد الفقرات لكل محور

الرقم	محاور مجال التخطيط الإستراتيجي	عدد الفقرات
1	جوهر عملية التخطيط الإستراتيجي	4
2	نموذج العمل الإستراتيجي	3
3	الخطة التشغيلية / التنفيذية	5
4	الصورة الكبرى	5
—	المجموع	17

ب. مجال الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية: واشتمل على أربعة محاور، ومبينة في الجدول

رقم: (16)، وتضمنت (22)، فقرةً، وهي:

المحور الأول: الاستقطاب والتعيين: وقد تضمن (5) فقرات، وهي من الفقرة (18) إلى الفقرة (22).

المحور الثاني: التدريب والتطوير: وقد تضمن (6) فقرات، وهي من الفقرة (23) إلى الفقرة (28).

المحور الثالث: نُظم التعويض والحوافز: وقد تضمن (5) فقرات، وهي من الفقرة (29) إلى الفقرة (33).

المحور الرابع: مشاركة العاملين : وقد تضمن (6) فقرات، وهي من الفقرة (34) إلى الفقرة (39).

الجدول رقم: (16) يبين محاور ممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية مع عدد الفقرات لكل محور

عدد الفقرات	محاور مجال الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية	الرقم
5	الاستقطاب، والتعيين	1
6	التدريب، والتطوير	2
5	نُظم التعويض والحوافز	3
6	مشاركة العاملين	4
22	المجموع	—

4.3 الصدق والثبات:

صدق الأداة: هناك عدة طرق تستخدم؛ لإيجاد صدق الأداة، واعتمد الباحث طريقة الصدق الظاهري لغرض التحقق من صدق أداة الدراسة. حيث عرض الباحث الأداة على عدد من الخبراء، والمختصين في المجال الذي تقيسه الأداة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين، يتألفون من أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم المالية الإسلامية؛ والجامعة الإسلامية العالمية، وذلك من أجل الاسترشاد بأرائهم، وملاحظاتهم حيث عُرضت أداة الدراسة على (6)، مُحكمين من ذوي الاختصاص. انظر الملحق رقم: (أ)، وذلك للتأكد من صدق الأداة، ومدى توافقتها مع أهداف البحث، وشموليتها للمجالات التي اشتملت عليها الأداة، ودقة الصياغة اللغوية للفقرات، وانتماء كل فقرة للمجال الذي أُدرجت تحته، ووضوح الفقرات، وشموليتها، وملاءمتها للدراسة بشكل عام، وقد تفضل الأساتذة المحكمين مشكورين بإبداء آرائهم، وتوجيهاتهم، وبناءً على هذه الآراء، عمل الباحث على حذف الفقرات التي اقترح المحكمون حذفها وإضافة الملاحظات المناسبة وتعديل بعض الفقرات، وإعادة صياغتها

وتم تعديل الأداة الملحق رقم: (ب).

1.4.3 الصدق التكويني:

استخدم الباحث التحليل العاملي: لغرض تقنين الاستبانة حتى تكون صالحة للاستعمال، وذلك من أجل تلخيص أو اختزال فقرات الاستبانة إلى العوامل الكامنة أو الكتل حسب قواسمها المشتركة، وبذلك وصل الباحث إلى الصدق التكويني، وأطمأن على فقرات المقياس بأنها ستقيس الشيء المراد قياسه.

وفيما يلي سيتم عرض نتائج التحليل العاملي لكل مجال من مجالات الدراسة على حدة :

1.1.4.3 الكشف عن دلالات صدق البناء (الأبعاد المكوّنة لسمة التخطيط الإستراتيجي في

الجامعات الليبية)، المبنية عن التحليل العاملي.

لقد تمّ اعتماد التحليل العاملي بوصفه، وسيلة للحكم على صدق بناء المقاييس النفسية، والتربوية، والاجتماعية، والاقتصادية، وغيرها باعتباره مؤشراً للصدق، وذلك من خلال طرح مثال واقعي؛ لتحديد عدد العوامل المكوّنة لمقياس التخطيط الإستراتيجي للجامعات الليبية بما يتماشى مع البيئة المحلية، واعتمدت هذه الدراسة على تحليل بيانات تتعلق باستجابات (204)، مفردات حيث استخدمت استمارة لجمع البيانات اشتملت على (34)، بنداً تتوزع على أربعة محاور هي: جوهر عملية التخطيط الإستراتيجي، والصورة الكبرى، والخطة التشغيلية / التنفيذية، ونموذج العمل الإستراتيجي.

وقد أستخدم برنامج spss في تحليل البيانات، وفي مجال الصدق تم التحقق من صدق المحتوى بواسطة (الحكمين)، وصدق المفهوم (مصفوفة الارتباط الداخلية بين محاور المقياس الأربعة)، وفي جانب الثبات تم إجراء اختبار معامل ألفا كرومباخ Cronbach's alpha؛ للتحقق من ثبات الفقرات، واتساقها الداخلي قبل إجراء اختبار التحليل العاملي حيث بلغت القيمة الكلية (0.98)، وتشير هذه القيمة إلى قوة ثبات

الفقرات، أما قيمة ألفا كروميخ لكل فقرة من فقرات المقياس كانت (98)، وعلاوة على ذلك، فقد تحقق الباحث من قيمة الالتواء، والتفرطح Skews & Kurtosis اللذين يدلان على التوزيع الاعتدالي، والطبيعي للبيانات المستخدمة، وتشير نتيجة التحليل بعدم وجود أي انحرافات تذكر في البيانات، حيث إن درجة الالتواء، والتفرطح يفترض أن تتراوح ما بين (-3 و+3)، حيث تشير نتيجة تحليل معامل الالتواء، والتفرطح بأنها محصورة بين هذه المساحة المحددة للاختبار تلى ذلك إجراء اختبار التحليل العاملي، لسمة التخطيط الاستراتيجي في الجامعات الليبية. هذا، وقد خرج الباحث بأهم نتيجتين النتيجة الأولى: هي وجود أربعة عوامل للتخطيط الاستراتيجي في الجامعات الليبية - العامل الأول: هو الصورة الكبرى، والعامل الثاني، هو جوهر عملية التخطيط الاستراتيجي، والعامل الثالث، هو الخطة التشغيلية / التنفيذية، والعامل الرابع: هو نموذج العمل التخطيطي على الترتيب؛ والنتيجة الثانية: هي تمّ تقليص الفقرات إلى سبع عشرة فقرة حيث يتضمن العامل الأول: خمس فقرات، أما العامل الثاني: فتضمن أربع فقرات أما العامل الثالث: فتضمن خمس فقرات، أما العامل الرابع: فتضمن ثلاث فقرات.

التحليل العاملي للأبعاد المكونة لسمة التخطيط الاستراتيجي في الجامعات الليبية :

" التحليل العاملي هو أسلوب إحصائي متعدد المتغيرات، يسعى إلى تحديد العوامل التي تساعد في وصف ظاهرة معقدة عن طريق تحليل مصفوفة الارتباط (معاملات الارتباط البسيطة)، بين المتغيرات المختلفة الداخلة في وصف الظاهرة ، وصولاً إلى العوامل Factors المحددة التي تكمن وراء طبيعة العلاقات الداخلية بين مجموعة المتغيرات في الدراسة" (محمد وفائزة 2014: 73).

التحليل العاملي وسيلة من وسائل التبسيط، والتقسيم العلمي، ومن أساليب تقنين الاستبيانات حتى تكون صالحة للاستعمال، وقد لاحظ الباحث ندرة استخدامه في الدول العربية بصفة عامة، وفي ليبيا بصفة خاصة.

"لأوحد أن بعض الباحثين، ولاسيما من طلبة الدراسات العليا يستخدمون أدوات القياس مفترضين أنها تتكون من أبعاد متعددة لقياس سمة أو مفهوم محدد معتمدين في ذلك على اجتهادهم في بناء تلك الأدوات، أو على عدد العوامل المفترضة في الصورة الأصلية للأداة، أو على آراء مجموعة من المحكمين" (الصمادي وأبونواس ، 2009: 374).

فعندما يقوم التحليل العملي بتلخيص متغيرات التخطيط الإستراتيجي في الجامعات الليبية إلى مجموعات أو كتل، يطلق على كل مجموعة عامل، حيث يتحصل العامل الأول بعد عملية التدوير على أكبر نصيب، ثم يليه العامل الثاني، ثم العامل الثالث، وهكذا على التوالي؛ وبذلك نصل إلى الصديق التكويني، ونطمئن على فقرات المقياس بأنها ستقيس الشيء المراد قياسه، وهذا في حد ذاته صدق بنائي تم الوصول إليه عن طريق التحليل العملي.

ومن هنا يحاول الباحث الكشف عن دلالات صدق البناء (الأبعاد المكونة للسمة)، على أسس علمية محكمة بعيداً عن التحيز الشخصي عن طريق أسلوب إحصائي مهم، وهو التحليل العملي.

حيث يسعى الباحث من خلال تطبيقه الإجابة عن التساؤلات الآتية :

1- ما العوامل المكونة لسمة التخطيط الإستراتيجي في الجامعات الليبية التي تتعلق (بجوهر

عملية التخطيط الإستراتيجي)؟

2- ما العوامل المكونة لسمة التخطيط الإستراتيجي في الجامعات الليبية التي تتعلق (بالصورة

الكبرى)؟

3- ما العوامل المكونة لسمة التخطيط الإستراتيجي في الجامعات الليبية التي تتعلق (بالخطة

التشغيلية / التنفيذية)؟

4- ما العوامل المكوّنة لسمة التخطيط الإستراتيجي في الجامعات الليبية التي تتعلق (بنموذج

العمل الإستراتيجي)؟

مصدر البيانات :

تمّ الحصول على البيانات المستخدمة في الدراسة بواسطة الاستبانة التي في الملحق رقم: (ج)، والتي تمّ فيها استخدام مقياس ليكرت Likert Scal الخماسي، وكانت بدائل الإجابة (موافق بشدة ، موافق ، لا أدري، غير موافق ، غير موافق بشدة).

حجم العينة :

تمّ تحديد حجم العينة بحيث تقابل كل فقرة خمس أفراد بمعنى آخر ضرب عدد فقرات الاستبانة في خمسة، وبما أن عدد فقرات الاستبانة (34)، فقرةً فإن حجم العينة المطلوب هو (34)، ضرب (5)، فيكون حجم العينة (170)، مفردة؛ ولكن الباحث زاد حجم العينة إلى (204)، مفردات.

ماهية العوامل :

"إن العوامل الناتجة عن عملية التحليل العاملي هي عبارة عن متغيرات مثل المتغيرات الأخرى مع وجود فرق بسيط، وهو أن جلّ المتغيرات يمكن قياسها مباشرةً، أما العوامل فهي متغيرات افتراضية، أو متغيرات (Latent Factors)، مشتقة من مجموعة من المتغيرات تمّ قياسها قياساً مباشراً، ومعنى العوامل ينبع من داخل مجموعة العلاقات بين المتغيرات، فعند إعطاء تفسير للعوامل الناتجة يجب أن يكون مستخلصاً من خصائص مجموعة العلاقات بين المتغيرات موضع التحليل" (بلبخاري ، 2009 : 44).

تصميم المقياس :

صمم الباحث المقياس الخاص بالتخطيط الإستراتيجي وفق لنظرية pfieffer وقد لجأ إلى صياغة مقياس البحث لمراعاة البيئة الداخلية للدراسة حيث لم يجد مقياساً يقيس ما يريد الباحث قياسه. ومبدئياً صمم

الباحث (34)، فقرةً بناءً على الإطار النظري، والدراسات السابقة، وقد عرض الباحث الاستبانة على

المحكمين، والخبراء، وتم تعديلها وفق الملاحظات القيمة التي قدمها المحكمون .

واختبر الباحث في بداية التحليل نتائج دراسته للعلاقات بين فقرات المقياس لمعرفة نسيج العلاقات

بينهما، واحتمالية تجميع الفقرات، حيث لا بدّ من وجود علاقات بين فقرات المقياس التي تشبعت في

العامل الواحد المشترك. إلا أنه تفادياً لمشكلة التعدد الخطي لا يجوز أن تكون العلاقات قوية جدا بحيث

تصل إلى (80)، فما فوقها. وحسب ما ظهر في جدول الارتباطات وجدنا أن العلاقات بين فقرات

المقياس في هذا التحليل ما بين (001 - 842)، مما يدلّ على وجود علاقات بينهما، ولكن دون أن

تصل إلى الانصهار التام بين مجموعة هذه الفقرات (ميكائيل إبراهيم : 2013 محاضرة تحليل بيانات)،

انظر الجدول رقم: (17)، حيث يبين نموذج الأسئلة المختارة لمصفوفة الارتباط بين فقرات المقياس

(التخطيط الإستراتيجي في الجامعات الليبية).

الجدول رقم: (17) نموذج الأسئلة المختارة لمصفوفة الارتباط بين فقرات المقياس (التخطيط الإستراتيجي

في الجامعات الليبية).

المتغيرات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2	.842									
3	.394	.416								
4	.474	.479	.488							
5	.004	.032	.023	.025						
6	.372	.315	.293	.383	.024					
7	.353	.358	.410	.477	.093	.519				
8	.420	.398	.427	.429	.001	.378	.539			
9	.428	.430	.368	.315	.137	.350	.362	.541		
10	.341	.463	.519	.409	.389	.037	.396	.542	.690	

بعد تعديل الاستبانة وفق ملاحظات المحكمين قام الباحث بإجراء التحليل العاملي لهذا المقياس من أجل تقنين المقياس بطريقة علمية. واختار الباحث طريقة المركبات الرئيسية (PCA)، التي تجمع في طياتها جميع أنواع التباينات (التباين المشترك، والتباين النوعي، والأخطاء التباينية)، واعتمد أيضاً في تحليل هذه الفقرات على تحليل التدوير المائل نظراً لوجود علاقة. انظر الجدول رقم: (18) Component Transformation Matrix الذي يبين وجود علاقة، وقد أجرى الباحث التحليل اعتماداً على التدوير المتعامد (Varimax)؛ لاعتبار استقلالية العوامل بحيث تصل درجة الارتباط بين العوامل إلى درجة الصفر.

الجدول رقم: (18)، يبين قوة العلاقات بين العوامل في التدوير المتعامد

Varimax Transformation Matrix Component

Component	1	2	3	4
1	546.	543.	492.	.406
2	753.	-649.	-038.	-097.
3	334.	513.	-532.	-708.
4	-154.	-140.	796.	-569.

وطبق الباحث اختبار كروية لبارتليت (Bartlett)، ولكايسر ماير أو كلاين KMO؛ للحصول على الجودة الكلية للمقياس قيد الدراسة، حيث لا بد أن تصل قيمة اختبار بارتليت إلى (0.70)، وقد كانت قيمته (0.95)، أي أن الجودة الكلية ممتازة، وهذا يوكد أن العينة جيدة، انظر الجدول رقم: (19).

الجدول رقم: (19) : اختبار الملاءمة لكايير ماير أو كلاين

KMO and Bartlett Test

.912	مقياس آخذ العينات الملاءمة لكايير ماير أو كلاين	
	KMO	
1965.027	مربع كأي التقريبي	اختبار كروية لبارتليت
136	درجة الحرية	Bartlett
.000	النسبة الفائية	

وكانت قيمة المحددات (Determinant)، تساوي (5.602)، كما استخدم الباحث اختبار أنتي إميغ (Anti-Image)؛ لاختبار الجودة الانفرادية لكل سؤال على حدة. حيث إن قيمة هذا الاختبار لا بد أن تصل إلى (50)، فما فوق حيث نلاحظ أن في كل صف قيمه واحدة للسؤال. وقد تراوحت قيمته بين (832-953)، ولم يتم حذف أي فقرة؛ لأن كل الفقرات تحصلت على أكثر من (50). ولزيادة التحقق من جودة فقرات المقياس اختبر الباحث معامل الاشتراكات، أو الشيوخ، وذلك لاختبار جودة المقياس مقارنة مع سؤال آخر، أو فقرة أخرى في المقياس، ولا بد أن تكون قيمته (50)، فما فوق، ولا يمكن أن تصل قيمته إلى الواحد الصحيح؛ لوجود أخطاء تباينية. فعندما تكون قيمته أقل من (50)، معناها ليس لها علاقة عضوية مع جميع الفقرات الأخرى لذلك سيتم استبعادها من التحليل. وهنا كل فقرة كانت قيمتها أكثر من (50)، أي لم يتم استبعاد أي فقرة من التحليل حيث كانت أقل قيمة في معامل الشيوخ (592)، وأعلى قيمة في معامل الشيوخ كانت (824)، أما قيمة التباين الكلي فكانت (5.549)، أما قيمة النسبة المئوية التي غطاها المقياس فهي (73%)، أي الاستبانة غطت (73%)، من متطلبات التخطيط الإستراتيجي.

وتعرف درجة شيوخ المتغير بإسهامات هذا المتغير في جميع العوامل، ويلاحظ أن مجموع مربعات درجات التشعب لكل عامل تسمى الجذر الكامن حيث تم حساب إسهام، وحجم الفقرة من (50)، و يكون تباين كل متغير الواحد الصحيح. أما بخصوص عامل الشيوخ فالعامل ذي التشعب الأكبر يعني أنه أكثر تأثيراً في المتغير من العامل ذي التشعب الأقل؛ وقد تشبعت فقرات المقياس الأربع والثلاثين على أربعة

عوامل :-

أولاً : العامل الأول: (الصورة الكبرى):

وقد تضمّن خمس فقرات، وهي (29، 30، 31، 32، 33): ويتمّ مراقبة المستجدات المؤثرة في المجال التعليمي، والتي لها انعكاس على تنفيذ الخطة، وأخذها بعين الاعتبار أثناء التخطيط (573)، كما يتمّ مراقبة المستجدات المؤثرة في الوضع (الاجتماعي، والسياسي، والاقتصادي)، والتي لها انعكاس على تنفيذ الخطة، وأخذها بعين الاعتبار أثناء التخطيط (624)، ومن الفقرات الأخرى التي تضمنها العامل الأول أيضاً، يتمّ متابعة تطور المعلومات في المجال التقني، وكيفية الاستفادة منها (825)، ويتمّ متابعة المنافسين، ومحاولة الاستفادة مما لديهم (840)، ولدى الجامعة آلية تحمي بها الخطة بحيث لا تؤثر قرارات الدولة، أو الوزارة على تنفيذ الخطة (547).

ثانياً: العامل الثاني (جوهر عملية التخطيط الإستراتيجي):

وتضمّن أربع فقرات، وهي: (1، 2، 3، 4) تمتلك الجامعة رؤية واضحة (856)، وتمتلك الجامعة رسالة واضحة (865)، والإدارة العليا للجامعة على قناعة تامة بعملية التخطيط الإستراتيجي (622)، ولدى الجامعة فريق للتخطيط الإستراتيجي (682).

ثالثاً : العامل الثالث الخطة التشغيلية/التنفيذية):

وتضمّن خمس فقرات، وهي: (24، 25، 26، 27، 28)، تقوم الجامعة بتوزيع الخطة الإستراتيجية على العاملين (817)، وتقوم الجامعة بالإعلان عن موعد تنفيذ الخطة (834)، وتعدّد الجامعة اجتماعاً عاماً للعاملين لعرض الملامح الرئيسة للخطة الإستراتيجية (906)، يتمّ التأكيد على أن الخطة هي نتاج أفكار، وخبرات كلّ العاملين (673)، ويتمّ توضيح أهمية الالتزام بتنفيذ الخطة بمرونة (582).

رابعاً : العامل الرابع (نموذج العمل الإستراتيجي):

وتضمّن ثلاث فقرات، وهي (16، 17، 18)، عند تحليل الفجوات يتمّ رفع درجة قوة المؤشر عندما تكون الفجوة قليلة بين الواقع الحالي، والطموح المكتوب في الخطة الإستراتيجية (856)، ويتمّ التقليل من قوة المؤشر بما يمكن تحقيقه عندما تكون الفجوة كبيرة بين الواقع، والطموح (825)، وعند تحليل الفجوات يتمّ اعتماد المؤشر عندما تكون الفجوة بين الواقع، والطموح مقبولة (813).

انظر الجدول رقم: (20)، حيث يوضح التشعبات العاملية لمقياس محور التخطيط الإستراتيجي.

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

الجدول رقم: (20) التشعبات العاملية لمقياس محور التخطيط الإستراتيجي.

رقم العامل	رقم	المتغيرات	الصورة الكبرى	جوهر عملية التخطيط	الخطة التشغيلية	نموذج العمل الإستراتيجي	معامل الشبوع	Anti - Image
العامل الأول	29	يتم مراقبة المستجندات المؤثرة في المجال التعليمي والتي لها انعكاس على تنفيذ الخطة وأخذها بعين الاعتبار أثناء التخطيط.	.573				739.	.921
	30	يتم مراقبة المستجندات المؤثرة في الوضع الاجتماعي، والسياسي والاقتصادي، والتي لها انعكاس على تنفيذ الخطة وأخذها بعين الاعتبار أثناء التخطيط.	.624				700.	.898
	31	يتم متابعة تطور المعلومات في المجال التقني، وكيفية الاستفادة منها.	.825				786.	.912
	32	يتم متابعة المنافسين ومحاولة الاستفادة مما لديهم.	.840				794.	.896
	33	لدى الجامعة آلية تحمي بها الخطة بحيث لا تؤثر قرارات الدولة أو الوزارة على تنفيذ الخطة.	.546				609.	.967
العامل الثاني	1	تمتلك الجامعة رؤية واضحة.	.856				815.	.837
	2	تمتلك الجامعة رسالة واضحة.	.865				824.	.832
	3	الإدارة العليا للجامعة على قناعة تامة بعملية التخطيط الإستراتيجي.	.622				595.	.928
	4	لدى الجامعة فريق للتخطيط الإستراتيجي.	.682				592.	.934
	24	تقوم الجامعة بتوزيع الخطة الإستراتيجية على العاملين.	.817				654.	.904
	25	تقوم الجامعة بالإعلان عن موعد تنفيذ الخطة.	.834				791.	.909

Anti - Image	معامل الشبوع	نموذج العمل الإستراتيجي	الخطة التشغيلية	جوهر عملية التخطيط	الصورة الكبرى	المتغيرات	رقم	رقم العامل
.912	762.		.906			تعقد الجامعة اجتماعاً عاماً للعاملين لعرض الملامح الرئيسية للخطة الإستراتيجية.	26	العامل الثالث
.939	683.		.673			يتم التأكيد على أن الخطة هي نتاج أفكار وخبرات كل العاملين.	27	
.953	691.		.582			يتم توضيح أهمية الالتزام بتنفيذ الخطة بمرونة.	28	
.898	801.	.856				عند تحليل الفجوات يتم رفع درجة قوة المؤشر عندما تكون الفجوة قليلة بين الواقع الحالي والطموح المكتوب في الخطة الإستراتيجية.	16	العامل الرابع
.928	727.	.825				يتم التقليل من قوة المؤشر بما يمكن تحقيقه عندما تكون الفجوة كبيرة بين الواقع والطموح.	17	
.938	760.	.813				عند تحليل الفجوات يتم اعتماد المؤشر عندما تكون الفجوة بين الواقع والطموح مقبولة.	18	
-	-	1.033	1.191	1.482	8.617	الجذر الكامن		
-	-	.850	892.	832.	910.	معامل كرنينخ ألفا		

وقد تمَّ حذف سبع عشرة فقرة نظراً لعدم إيفائها الشروط اللازمة؛ لإبقائها لأنَّ تشبعها أقلّ من (50)، حيث إننا لا نستطيع أن نستخلص من الفقرات العوامل، أو قد تشبعت الفقرة في العاملين أو أكثر (البنية المعقدة أو التكوين المعقد)، أو تشبعت في عامل غير مفترض.

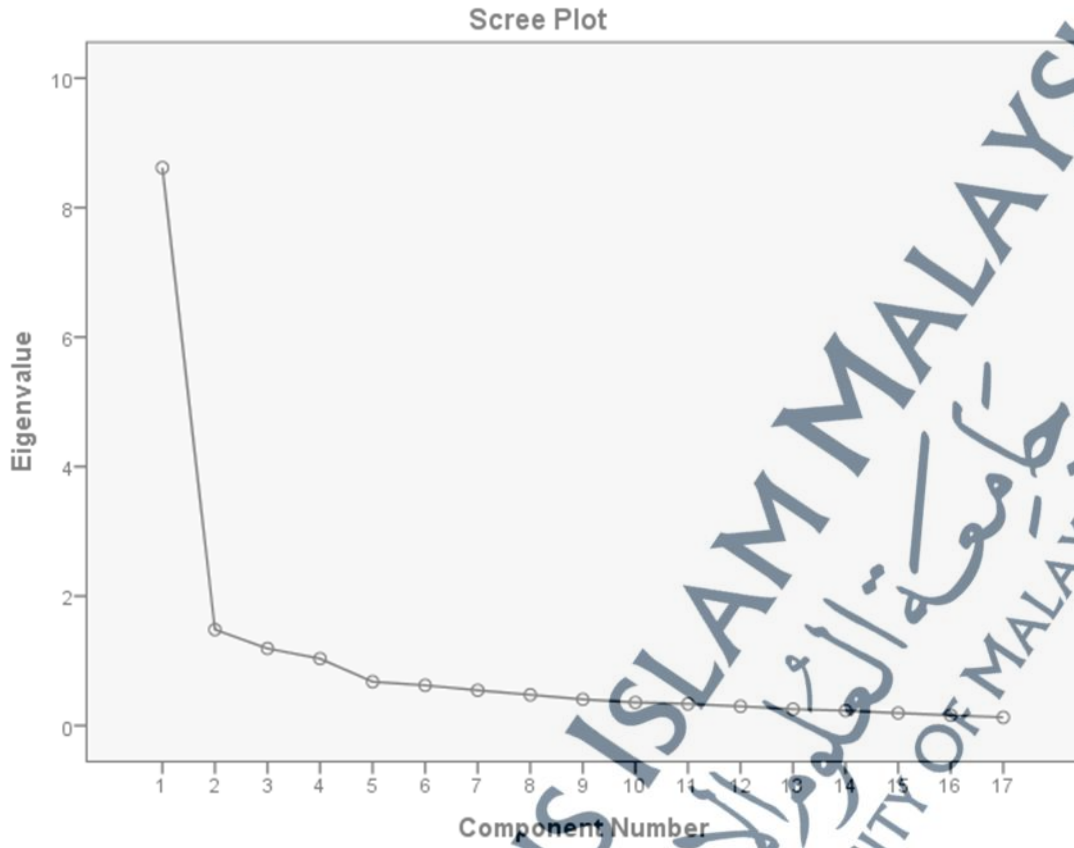
أما قيمة الجذر الكامن للعامل الأول: الصورة الكبرى (8.617)، فقد كانت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني: جوهر عملية التخطيط (1.482)، وكانت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث: الخطة التشغيلية (1.191)، وكانت قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع: نموذج العمل الإستراتيجي. (1.033).

بعد ذلك تمَّ إجراء ثبات الاتساق الداخلي للفقرات بشكل كلي أي تلك التي تتألف منها العوامل التي تشبعت حولها الفقرات، وبعد حذف الفقرات غير الصالحة. تم حساب قيمة ألفا كرنينخ (Chronbaoh alpha)، المستخدم بشكل واسع في العلوم الاجتماعية؛ لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للمقياس (فقرات كلِّ عامل من العوامل المفسّرة للتخطيط الإستراتيجي)، حيث بلغت قيمة كرنينخ ألفا الكلية بعد حذف الفقرات (938)، وهذه القيمة تدلُّ على ثبات قوي جداً للمقياس، كما تراوحت قيمة كرنينخ ألفا لكلِّ فقرات المقياس بين (931 - 937)، كما تمَّ إجراء ثبات الاتساق الداخلي للفقرات التي تتألف منها العوامل التي تشبعت حولها الفقرات بأخذ كل عامل على حدة حيث كانت قيمة كرنينخ ألفا للعامل الأول: الصورة الكبرى. (892)، وكانت قيمة كرنينخ ألفا للعامل الثاني: جوهر عملية التخطيط (832)، وكانت قيمة كرنينخ ألفا للعامل الثالث: الخطة التشغيلية (892)، وكانت قيمة كرنينخ ألفا للعامل الرابع: نموذج العمل الإستراتيجي (850).

وكشف استخدام التحليل العاملي - لتلخيص الفقرات المقياس إلى العوامل الكامنة - وقد اكتشف الباحث أن هناك أربعة عوامل كامنة في مقياس التخطيط الإستراتيجي، وتتراوح الفقرات التي تنسحب في كلِّ عامل ما بين (3-5)، فقرات، وقد سمى الباحث هذه العوامل بناء على محتويات فقراتها.

وقد أكّدت نتائج اختبار الهضبة Scree Plot هذه المزاعم فقد تشبعت فقرات المقياس الأربع والثلاثين على الأربعة عوامل سابقة الذكر، والشكل رقم: (13) يوضح نتائج اختبار الهضبة.

الشكل رقم: (13) يوضح نتائج اختبار الهضبة لمحور التخطيط الإستراتيجي.



الخلاصة:

استخدم الباحث معامل ألفا كرنبخ، والذي تتمدد قيمته بين (0.01)، ويعني عدم وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس، وقيمة (1.00)، وتعني (تجانس فقرات المقياس)، حيث كانت قيمة اختبار كرنبخ ألفا لمقياس التخطيط الإستراتيجي في الجامعات الليبية (0.94)، وهي قيمة قوية تدلّ على قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وتدلّ هذه النتيجة على أن للمقياس المستخدم صلاحية، ويمكن استخدامه بعد تنقيحه باستبعاد الفقرات غير الجدية منه في اختبار الفرضية التي يريد الباحث دراستها. والجدير بالذكر أن التحليل العاملي يستخدم؛ لاختبار ثبات المقياس، وصدقه التكويني من خلال تشبع الفقرات من حيث المحتويات مع استبعاد الفقرات الأقل جودة أو المكررة أو المنفردة. إذن فنتيجة التحليل العاملي دليل تجريبي على جودة المقياس، وصلاحيته، وتقسيمه إلى العوامل بطريقة علمية مقننة بعيدة عن النزعة الفردية، والميول الشخصية.

2.1.4.3 الكشف عن دلالات صدق البناء (الأبعاد المكوّنة لسمة الممارسات الإستراتيجية

لإدارة الموارد البشرية في الجامعات الليبية)، المنبثقة عن التحليل العاملي.

مقدمة:

لقد تمّ اعتماد التحليل العاملي بوصفه، وسيلة للحكم على صدق بناء المقاييس النفسية، والتربوية، والاجتماعية، والاقتصادية، وغيرها باعتباره مؤشراً للصدق، وذلك من خلال طرح مثال واقعي لتحديد عدد العوامل المكوّنة لمقياس الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية للجامعات الليبية بما يتماشى مع البيئة المحلية، واعتمدت هذه الدراسة على تحليل بيانات تتعلق باستجابات (204)، مفردات حيث استخدمت استمارة لجمع البيانات اشتملت على (23)، بنداً تتوزع على أربعة محاور هي الاستقطاب والتعيين، التدريب، والتطوير نُظم التعويض، والخوافز، مشاركة العاملين.

وقد استخدم برنامج (spss) في تحليل البيانات، وفي مجال الصدق، تمّ التحقق من صدق المحتوى (المحكمين)، وصدق المفهوم (مصفوفة الارتباط الداخلية بين محاور المقياس الأربعة)، وفي جانب الثبات تمّ إجراء اختبار معامل ألفا كرونباخ؛ للتحقق من ثبات الفقرات، واتساقها الداخلي قبل إجراء اختبار التحليل العاملي حيث بلغت القيمة الكلية (95)، وتشير هذه القيمة إلى قوة ثبات الفقرات، وعلاوة على ذلك، فقد تحقق الباحث من قيمة الالتواء، والتفرطح اللذين يدلان على التوزيع الاعتدالي، والطبيعي للبيانات المستخدمة، وتشير نتيجة التحليل بعدم وجود أي انحرافات تذكر في البيانات، حيث إن درجة الالتواء، والتفرطح يفترض أن تتراوح ما بين (-3 و+3)، حيث تشير نتيجة تحليل معامل الالتواء، والتفرطح بأنها محصورة بين هذه المساحة المحددة للاختبار بعد ذلك تم إجراء اختبار التحليل العاملي، للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات الليبية. هذا، وقد خرج الباحث بأهم نتيجتين النتيجة الأولى هي وجود أربعة عوامل للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في

الجامعات الليبية - العامل الأول: هو الاستقطاب، والتعيين، والعامل الثاني: هو التدريب، والتطوير،
والعامل الثالث: هو نُظم التعويض، والحوافز، والعامل الرابع: هو مشاركة العاملين، والنتيجة الثانية هي
تقليص الفقرات إلى اثنتين وعشرين فقرة حيث يتضمن العامل الأول: خمس فقرات، أما العامل الثاني:
فتضمن ست فقرات أما العامل الثالث: فتضمن خمس فقرات، أما العامل الرابع: فتضمن ست فقرات.

- التحليل العملي للأبعاد المكوّنة لسمة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات
الليبية:-

"التحليل العملي هو أسلوب إحصائي متعدد المتغيرات، يسعى إلى تحديد العوامل التي تساعد في وصف
ظاهرة معقدة عن طريق تحليل مصفوفة الارتباط (معاملات الارتباط البسيطة)، بين المتغيرات المختلفة
الداخلة في وصف الظاهرة، وصولاً إلى عوامل Factors محددة تكمن وراء طبيعة العلاقات الداخلية بين
مجموعة المتغيرات في الدراسة" (محمد وفائزة ، 2014 ، 73)

التحليل العملي وسيلة من وسائل التبسيط، والتقسيم العلمي، ومن أساليب تقنين الاستبيانات حتى
تكون صالحة للاستعمال.

حيث يستخدم التحليل العملي لتلخيص، أو اختزال البيانات، أو الفقرات، أو المتغيرات الخاصة
بالظاهرة المراد دراستها، إلى العوامل الكامنة أو الكتل حسب قواسمها المشتركة؛ وعندما يقوم التحليل
العملي بتلخيص متغيرات الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات الليبية إلى
مجموعات، أو كتل يطلق على كل مجموعة عامل، حيث يتحصل العامل الأول بعد عملية التدوير على
أكبر نصيب ثم يليه العامل الثاني، ثم العامل الثالث، وهكذا على التوالي، وبذلك نصل إلى الصديق
التكويني، ونطمئن على فقرات المقياس بأنها ستقيس الشيء المراد قياسه، وهذا في حد ذاته صديق بنائي
تم الوصول إليه عن طريق التحليل العملي.

ومن هنا سيحاول الباحث الكشف عن دلالات صدق البناء (الأبعاد المكونة لسمة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات اليبية)، على أسس علمية محكمة بعيداً عن التحيز الشخصي عن طريق أسلوب إحصائي مهم، وهو التحليل العاملي.

حيث يسعى من خلال تطبيقه الإجابة عن التساؤلات الآتية :

1- ما العوامل المكونة لسمة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات اليبية

التي تتعلق بـ (الاستقطاب والتعيين)؟

2- ما العوامل المكونة لسمة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات اليبية

التي تتعلق بـ (بالتدريب والتطوير)؟

3- ما العوامل المكونة لسمة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات اليبية

تتعلق بـ (نظم التعويض والحوافز)؟

4- ما العوامل المكونة لسمة الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات اليبية

تتعلق بـ (بمشاركة العاملين)؟

مصدر البيانات :

تم الحصول على البيانات المستخدمة في الدراسة بواسطة الاستبانة التي في الملحق رقم: (أ) والتي تمّ فيها

استخدام مقياس ليكرت Likert Scal الحساس، وكانت بدائل الإجابة (موافق بشدة ، موافق ، لا

أدري ، غير موافق ، غير موافق بشدة).

حجم العينة :

تم تحديد حجم العينة لأجراء التحليل العاملي بحيث تقابل كلّ فقرة خمسة أفراد بمعنى آخر ضرب عدد

فقرات الاستبانة في خمسة، وبما أن عدد فقرات الاستبانة (23)، فقرة فإنّ حجم العينة المطلوب هو

(23)، ضرب (5)، فيكون حجم العينة (125)، مفردة، ولكن البحث زاد حجم العينة إلى (204)، مفردات.

تصميم المقياس :

استعان الباحث في هذا المحور بمقياس جاهز، وقد طبقه زياد القاضي (2012)، وكانت قيمة ألفا كرنينج تتراوح بين أبعاد المقياس (0.95)، (0.88)، ولكن الباحث هنا قرر اجراء التحليل العاملي لهذا المقياس لكي يتلاءم مع بيئة الدراسة (الجامعات الليبية)، حيث تم إضافة فقرات جديدة للمقياس؛ وقد عرض الباحث الاستبيان على المحكمين، والخبراء، وتم تعديل الاستبيان وفق الملاحظات القيمة التي قدمها الأساتذة المحكمون.

واختبر الباحث في بداية التحليل نتائج دراسته العلاقات بين فقرات المقياس؛ لمعرفة نسيج العلاقات بينهما، واحتمالية تجميع الفقرات، حيث لا بد من وجود العلاقات بين فقرات المقياس التي تشبعت في العامل الواحد المشترك. إلا أنه تفادياً لمشكلة التعدد الخطي لا يجوز أن تكون العلاقات قوية جدا بحيث تصل إلى (0.80). فما فوقها، وحسب ما ظهر في جدول الارتباطات وإن العلاقات بين فقرات المقياس في هذا التحليل ما بين (0.366 - 0.762)، مما يدل على وجود علاقات بينهما، ولكن دون أن تصل إلى الانصهار التام بين مجموعة هذه الفقرات (ميكائيل ابراهيم : 2013)؛ انظر الجدول رقم: (21)، حيث يبين نموذج الأسئلة المختارة لمصفوفة الارتباط بين فقرات المقياس (الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات الليبية).

الجدول رقم: (21)، نموذج الأسئلة المختارة لمصفوفة الارتباط بين فقرات المقياس (الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات الليبية).

44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	المتغيرات
										35
									.619	36
								.601	624.	37
							.693	575.	670.	38
						.728	598.	555.	665.	39
					.580	534.	512.	417.	593.	40
				.697	584.	575.	551.	454.	613.	41
			.762	750.	593.	569.	516.	407.	583.	42
		.633	567.	560.	485.	453.	366.	372.	450.	43
	.617	677.	659.	564.	589.	636.	507.	485.	599.	44

بعد تعديل الاستبانة وفق ملاحظات الأساتذة المحكمين، وبعد التأكد من عدم وجود علاقات بينهما، ولكن بدون أن تصل إلى الانضهار التام بين مجموعة هذه الفقرات. بعدها اختار الباحث طريقة المركبات الرئيسية (PCA)، التي تجمع في طياتها جميع أنواع التباينات (التباين المشترك ، التباين النوعي، والأخطاء التباينية)، أي ستكون جزءاً من العوامل المستخلصة، واعتمد أيضاً في تحليل هذه الفقرات على تحليل التدوير المائل نظراً لوجود علاقة. انظر الجدول رقم: (22) Component Transformation Matrix يبين وجود علاقة عند إجراء الباحث التحليل اعمداداً على التدوير المتعامد (Varimax)؛ لاعتبار استقلالية العوامل بحيث تصل درجة الارتباط بين العوامل إلى درجة الصفر.

الجدول رقم: (22)

يبين قوة العلاقات بين العوامل في

التدوير المتعامد Varimax

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	.550	.511	.483	.451
2	.115	-.287	.736	-.602
3	-.826	.340	.410	.182
4	-.045	-.736	.238	.633

وطبق الباحث اختبار كروية لبارتلليت (Bartlett)، ولكايسر ماير أو كلاين KMO ؛ للحصول على الجودة الكلية للمقياس قيد الدراسة، ولا بد أن تصل قيمة اختبار بارتلليت إلى (0.70)، وهنا كانت قيمته (0.95)، أي أن الجودة الكلية ممتازة، وهذا يؤكد أن العينة جيدة. انظر الجدول رقم: (23).

الجدول رقم: (23) : اختبار الملاءمة لكايسر ماير أو كلاين

KMO and Bartlett Test

.951	مقياس أخذ العينات الملاءمة لكايسر ماير أو كلاين KMO
3031.987	اختبار كروية لبارتلليت مربع كأي التقريبي
231	درجة الحرية
.000	النسبة النائية Bartlett

وكانت قيمة المحددات (Determinant)، تساوي (5.775)، كما استخدم الباحث اختبار أنتي إميغ (Anti - Image)؛ لاختبار الجودة الانفرادية لكل سؤال على حدة. حيث إن قيمة هذا الاختبار لا بد أن تصل إلى (0.50)، فما فوق حيث نلاحظ أن في كل صف قيمه واحده للسؤال. حيث تروحت قيمته

بين (894-.973)، ولم يتم حذف اي فقرة لأنّ كلّ الفقرات تحصلت على أكثر من (50).

ولزيادة التحقق من جودة فقرات المقياس اختبر الباحث معامل الاشتراكات أو الشيوغ، وذلك لاختبار جودة المقياس مقارنة مع سؤال آخر أو فقرة أخرى في المقياس ولا بدّ أن تكون قيمته (40)، فما فوق ولا يمكن أن تصل قيمته إلى الواحد الصحيح؛ لأنه قد توجد أخطاء تباينية. وهنا الفقرة رقم: (46)، لم تصل إلى (40)، فتمّ استبعادها من التحليل، وأعلى قيمة في معامل الشيوغ كانت (826). أما قيمة التباين الكلي فكانت (6.84)، أما قيمة النسبة المئوية التي غطتها الاستبانة فهي (72%)، أي الاستبانة غطت (72%)، من المهام الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية .

وتعرف درجة شيوغ المتغير بإسهامات هذا المتغير في جميع العوامل، ويلاحظ أن مجموع مربعات درجات التشبع لكل عامل تسمى الجذر الكامن حيث تم حساب إسهام الفقرة وحجمها من (40)، ويكون تباين كلّ متغير واحد صحيح. أما بخصوص عامل الشيوغ فالعامل ذى التشبع الأكبر يعني أنه أكثر تأثيراً في المتغير من العامل ذى التشبع الأقل؛ وقد تشبعت فقرات المقياس الاثنان والعشرون على أربعة عوامل :-

أولاً : العامل الأول؛ (الاستقطاب، والتعيين)؛

وقد تضمن خمسة فقرات، هي (35 ، 36 ، 37 ، 38 ، 39): وتستقطب الجامعة الأفراد الذين يمتلكون مهارات، وخبرات جيدة في التخطيط، والتنظيم والرقابة؛ لشغل المناصب الإدارية المهمة. (553). ويشترك مديرو أقسام الوحدات مع مدير الموارد البشرية (مدير شؤون العاملين)، في الاستقطاب، والتعيين (817)، ومن الفقرات الأخرى التي تضمنها العامل الأول أيضاً، اهتمام الجامعة بجمع البيانات، والمعلومات عن المتقدمين للتعيين؛ لغرض استخدامها في المفاضلة، والتعيين (727)، وتستخدم الجامعة المقابلات، والاختبارات غير متحيزة عند التعيين. (625)، وتعتمد الجامعة على معايير محايدة عند اختيار العاملين (510).

ثانياً: العامل الثاني (التطوير، والتدريب):

وتضمّن ست فقرات، وهي: (40 ، 41 ، 42 ، 43 ، 44 ، 45)، ويخضع العاملون في الجامعة لبرنامج تدريبي كلّ عام (723)، للاحتياجات التدريبية التي تقدم للعاملين، وتستند إلى إستراتيجية الجامعة (704)، وتعتمد الجامعة برامج لتدريب العاملين الجدد، وتطويرهم لاكتساب المهارات اللازمة لهم (846)، كما تطبق الجامعة معيار (ISO – 10015)، المتعلق بالتدريب، والتطوير للعاملين (856)، تسعى الجامعة إلى

تفهم الحاجات التدريبية لجميع العاملين (701)، تقوم الجامعة بتهيئة العاملين للقيام بالأدوار المستقبلية (690).

ثالثاً: العامل الثالث (نظم التعويض والحوافز):

ويتضمن خمس فقرات، وهي (47، 48، 49، 50، 51)، وتتابع الجامعة باهتمام، وبشكل مستمرّ برامج الرواتب، والحوافز التي تقدمها مثيلاتها من الجامعات غير الحكومية في السوق المحلي (696)، وتمنح المكافآت في الجامعة استناداً إلى كفاءة العاملين (838)، وتستخدم المكافآت في الجامعة بوصفها جزءاً من الحوافز لمكافأة الأداء العالي (891)، كما تعتمد الجامعة على المعلومات التي يوفرها نظام تقويم الأداء؛ لغرض تحديد المكافآت التي يستحقها العاملون المتميزون (763)، وتتمّ مراجعة خطة التعويض في الجامعة استناداً إلى البيئة المنافسة (436).

رابعاً: العامل الرابع (مشاركة العاملين):

ويتضمن ست فقرات من (52 إلى 57)، على التوالي ويشارك العاملون في الجامعة في عملية اتخاذ القرارات (855)، إذ تمنح الجامعة العاملين فرصة لاقتراح التحسينات التي يرونها مناسبة (862)، وتسهم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في تحسين رضاهم تجاه الجامعة (659)، ولدى الجامعة ثقافة تشجع العاملين على المشاركة في القرارات (811)، فالجامعة تشعر دائماً جميع العاملين بأهميتهم، وأن لهم دوراً متميزاً في بناء الرؤية المستقبلية للجامعة (777)، وتسمح الجامعة بمشاركة جميع العاملين في مناقشة الخطط المستقبلية (885)، انظر الجدول رقم: (24)، حيث يوضح الشعبات العاملة لمقياس الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم: (24) : التشبعات العملية لمقياس ممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية للجامعات الليبية.

رقم العامل	رقم	المتغيرات	الاستقطاب والتعيين	التدريب والتطوير	نُظم التعويض والحوافز	مشاركة العاملين	معامل الشبوع	Anti - Image
العامل الأول	.1	تستقطب الجامعة الأفراد الذين يمتلكون مهارات، وخبرات جيدة في التخطيط، والتنظيم، والرقابة لشغل المناصب الإدارية المهمة.	.553				709.	.973
	.2	يشارك مديرو أقسام الوحدات مع مدير الموارد البشرية (مدير شؤون العاملين) في الاستقطاب والتعيين.	.817				703.	.935
	.3	تحتّم الجامعة بجمع البيانات والمعلومات عن المتقدمين للتعيين؛ لعرض استخدامها في المفاضلة والتعيين.	.727				725.	.951
	.4	تستخدم الجامعة المقابلات، والاختبارات غير متحيزة عند التعيين.	.625				724.	.942
	.5	تعتمد الجامعة على معايير محايدة عند اختيار العاملين.	.510				.677	.960
العامل الثاني	.6	يخضع العاملون في الجامعة لبرنامج تدريبي كل عام .	.723				711.	.956
	.7	الاحتياجات التدريبية التي تقدم للعاملين تستند إلى إستراتيجية الجامعة.	.704				741.	.962
	.8	تعتمد الجامعة برامج لتدريب العاملين الجدد وتطويرهم؛ لاكتساب المهارات اللازمة لهم .	.846				807.	.948
	.9	تطبق الجامعة معيار (ISO - 10015) المتعلق بالتدريب والتطوير للعاملين.	.856				652.	.970
	.10	تسعى الجامعة إلى تفهم الحاجات التدريبية لجميع العاملين.	.701				714.	.951
	.11	تقوم الجامعة بتهيئة العاملين للقيام بالأدوار المستقبلية.	.690				808.	.957

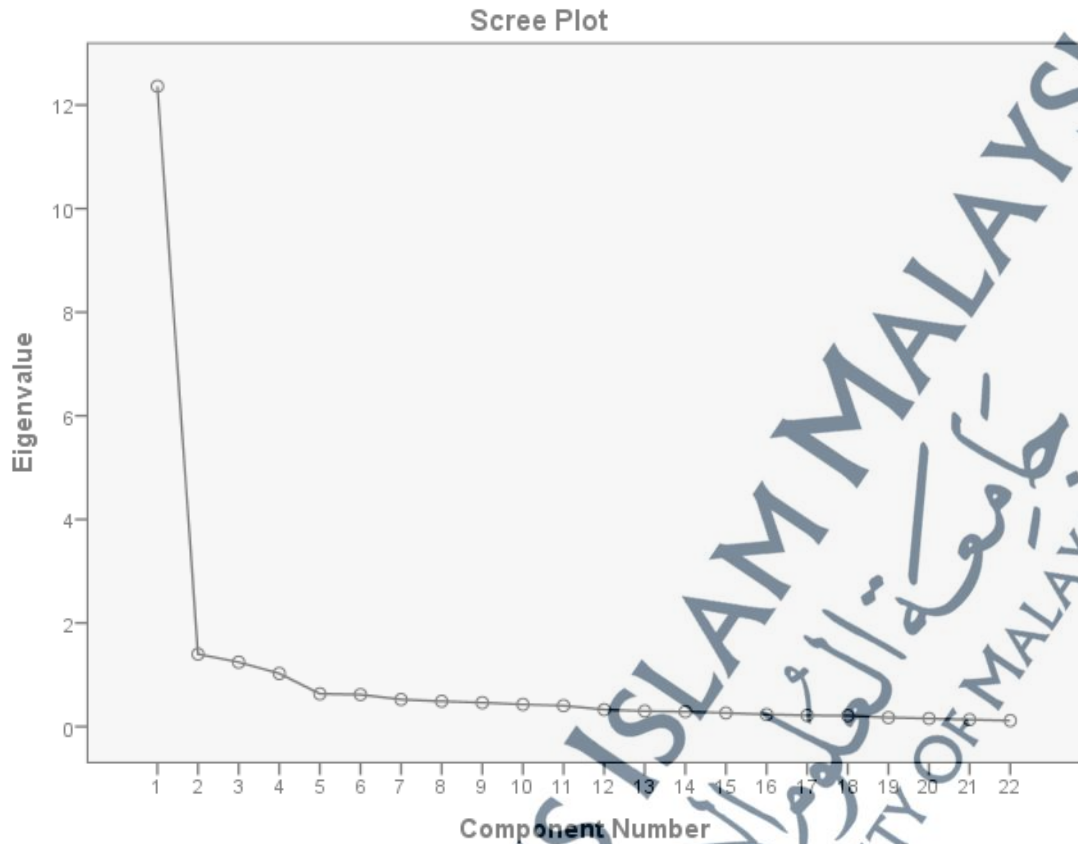
.969	609.		.696			تتابع الجامعة باهتمام وبشكل مستمر برامج الرواتب والحوافز التي تقدمها مثيلاً لها من الجامعات غير الحكومية في السوق المحلي.	.12	العامل الثالث
.933	754.		.838			تمنح المكافآت في الجامعة استناداً إلى كفاءة العاملين.	.13	
.894	788.		.891			تستخدم المكافآت في الجامعة بوصفها جزءاً من الحوافز لمكافأة الأداء العالي	.14	
.925	790.		.763			تعتمد الجامعة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء لغرض تحديد المكافآت التي يستحقها العاملون المتميزون.	.15	
.948	578.		.436			يتم مراجعة خطة التعويض في الجامعة استناداً إلى البيعة المنافسة.	.16	
.966	730.	.855				يشارك العاملون في الجامعة في عملية اتخاذ القرارات	.17	
.959	751.	.862				تمنح الجامعة العاملين فرصة لاقتراح التحسينات التي يرونها مناسبة.	.18	العامل الرابع
.970	620.	.659				تسهم عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في تحسين رضاهم تجاه الجامعة.	.19	
.962	826.	.811				لدى الجامعة ثقافة تشجع العاملين على المشاركة في القرارات.	.20	
.946	824.	.777				الجامعة تشعر دائماً جميع العاملين بأهميتهم وإن لهم دوراً متميزاً في بناء الرؤية المستقبلية للجامعة.	.21	
.938	790.	.885				تسمح الجامعة بمشاركة جميع العاملين في مناقشة الخطط المستقبلية.	.22	
		1.025	1.243	1.398	12.363	الجذر الكامن		
		.927	.805	.876	.848	معامل ألفا كرنينج		

وقد تم حذف فقرة واحدة نظراً لعدم إيفائها الشروط اللازمة؛ لإبقائها حيث يكون تشبعها أقل من (40). أما قيمة الجذر الكامن للعامل الأول: الاستقطاب، والتعيين (12.363)، وكانت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني: التدريب، والتطوير (1.398)، وكانت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث: نُظم التعويض، والحوافز (1.243)، وكانت قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع: مشاركة العاملين (1.025)، بعد ذلك تم إجراء ثبات الاتساق الداخلي للفقرات بشكل كلي لتلك التي تتألف منها العوامل التي تشبعت حولها الفقرات، وبعد حذف جميع الفقرات غير الصالحة. قام الباحث بحساب قيمة ألفا كرنينخ

(Chronbach alpha) وهو مستخدم بشكل واسع في العلوم الاجتماعية؛ لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للمقياس (فقرات كل عامل من العوامل للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات الليبية)، وقد بلغت قيمة كرنينخ ألفا الكلية بعد حذف الفقرات (947)، وهذه القيمة تدلّ على ثبات قوي جداً للمقياس، كما تم إجراء ثبات الاتساق الداخلي للفقرات التي تتألف منها العوامل التي تشبعت حولها الفقرات كل عامل على حدة، وكانت قيمة كرنينخ ألفا للعامل الأول: الاستقطاب والتعيين (848)، أما قيمة كرنينخ ألفا للعامل الثاني: التدريب والتطوير فقد بلغت (876)، وكانت قيمة كرنينخ ألفا للعامل الثالث: نُظم التعويض، والحوافز (805)، وكانت قيمة كرنينخ ألفا للعامل الرابع مشاركة العاملين (927).

وكشف استخدام التحليل العاملي - لتلخيص فقرات المقياس إلى العوامل الكامنة - أن هناك أربعة عوامل كامنة في مقياس الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية تتراوح الفقرات التي تشبعت في كل عامل ما بين (5-6) فقرات، وقد سمى الباحث هذه العوامل بناءً على محتويات فقراتها وقد أكدت نتائج اختبار الهضبة (Scree Plot)، هذه المزايم فقد تشبعت فقرات المقياس الاثنان والعشرون على أربعة عوامل سابقة الذكر، والشكل رقم: (14) يوضح نتائج اختبار الهضبة.

الشكل رقم: (14) يوضح نتائج اختبار الهضبة للممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.



الخلاصة :

استخدم الباحث معامل ألفا كرونبرغ، والذي تتمدد قيمته بين (0.01)، ويعني عدم وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس و (1.00)، ويعني (تجانس فقرات المقياس)، حيث كانت قيمة اختبار كرونبرغ ألفا لمقياس الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الجامعات الليبية (0.95)، وهي قيمة قوية تدلّ على قوة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وتدلّ هذه النتيجة على أنّ للمقياس المستخدم صلاحية، ويمكن استخدامه بعد تنقيحه باستبعاد الفقرات غير الجدية منه في اختبار الفرضية التي يريد الباحث دراستها، والجدير بالذكر أنّ التحليل العاملي يستخدم لاختبار ثبات المقياس، وصدقه التكويني من خلال تشبع الفقرات من حيث المحتويات مع استبعاد الفقرات الأقل جودة، أو المكررة أو المنفردة. إذن فنتيجة التحليل العاملي دليل تجريبي على جودة المقياس، وصلاحيته، وتقسيمه إلى العوامل بطريقة علمية مقننة بعيدة عن النزعة الفردية، والميول الشخصية .

2.4.3 الأساليب الإحصائية :

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)؛ لمعالجة البيانات إحصائياً، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية؛ لوصف المتغيرات الديمغرافية للمستجيبين.
2. التحليل العاملي؛ للوصول إلى الصدق البنائي.
3. معامل الاتساق الداخلي كرونبيخ ألفا؛ للتحقق من ثبات أداة الدراسة .
4. تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، مانوفا؛ للإجابة عن التساؤل ما التفاعل بين المتغيرات المستقلة بما فيها الحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمستوى الأكاديمي، والمستوى الوظيفي، واسم الجامعة، لتؤثر على مجموعة النتائج المتعلقة بالممارسات الإستراتيجية للتخطيط الإستراتيجي (جوهر عملية التخطيط الإستراتيجي - نموذج العمل الإستراتيجي - الخطة التشغيلية - الصورة الكبرى)؟
5. تحليل التباين المتعدد (MANOVA)، مانوفا؛ للإجابة عن التساؤل ما التفاعل بين المتغيرات المستقلة بما فيها الجنس، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمستوى الأكاديمي، والمستوى الوظيفي، واسم الجامعة، لتؤثر على مجموعة النتائج المتعلقة بمجالات الممارسات الإستراتيجية للموارد البشرية (الاستقطاب، والتعيين - نظم التعويض - التدريب، والتطوير - مشاركة العاملين)؟
6. معامل الارتباط بيرسون للإجابة عن التساؤل ما مدى الارتباط بين الجنس، والمستوى الوظيفي من جانب، والمتغيرات المستقلة من الجانب الآخر؟ اختبار (Independent - sample t.test) للإجابة عن التساؤل أين تكمن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في الجامعات الليبية من وجهة نظر عينة الدراسة تعزى لمتغير اسم الجامعة؟

الفصل الرابع
تحليل بيانات الدراسة

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