

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

٣,١ التمهيد

إن منهجية الدراسة هي بوصلة التوجيه الرئيسية لدراسة ظاهرة ما وفي ضوء الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وفي هذه الدراسة فإن الغرض الرئيس هو التحقق من أثر ممارسات الموارد البشرية ونموذج كوتر للتغيير على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان، مع الأخذ بعين الاعتبار الرضى الوظيفي كمتغير وسيط. وذلك من خلال فحص عينة من العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان، ويتناول هذا الفصل وصفا منهجيا دقيقا للإجراءات التي سوف يقوم بها الباحث من أجل تحقيق أهداف الدراسة التي تم ذكرها في الفصل الأول، وذلك بتفصيل منهج الدراسة وخطوات تصميمها مع تفصيل محددات الدراسة، وتوضيح مجتمع الدراسة وعينتها وأدوات الدراسة وطريقة جمع البيانات التي تبرز جودة وموثوقية الدراسة الحالية والمعززة بالدراسة الإستطلاعية، مع مراعاة الحدود المبينة في الفصل الأول.

٣,٢ تصميم الدراسة

٣,٢,١ منهج الدراسة

إن البحث في الإشكاليات المتعلقة بالعلوم الإنسانية يتطلب منا وصفا دقيقا بغية الحصول على أكبر قدر من المعلومات اللازمة لتفسيرها تفسيراً علمياً، وبالنظر إلى أكثر المناهج العلمية المتبعة في دراسة مثل تلك الإشكاليات، سنجد أن الأسلوب التحليلي الأنسب لها هو المنهج الوصفي حيث إنه مرتبط منذ نشأتها بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية، وما زال هذا الأسلوب هو الأكثر استخداماً في الدراسات الإنسانية حتى الآن، وذلك نتيجة لصعوبة استخدام الأسلوب التجريبي في تلك المجالات،

وقد أجمع كثير من الكتاب على أن هذا المنهج الوصفي يلاحظ، ويصف، ويعلل ويحلل، الأحداث التي وقعت ومدى تأثيرها على الواقع، ويتعدى ذلك إلى تحديد التأثيرات المتوقعة بالإضافة إلى كونه يصنف المعلومات وينظمها ويعبر عنها كمياً وكيفياً بحيث يؤدي الوصول إلى فهم العلاقة الظاهرة مع غيرها من الظواهر (عبيدات وآخرون، ٢٠١٧).

يقصد بمنهج الدراسة تلك المجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقائق مقبولة حول ظاهرة أو ظواهر معينة تكون موضع إهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية، فالمنهج يعتبر بمثابة "الدليل العلمي الذي يسترشد به الباحث لتحديد معالم البحث واتجاهاته لدراسة ظاهرة أو مشكلة ووصفها وصفاً دقيقاً وتفسير العلاقات المختلفة التي تؤثر وتتأثر بها بغية التحكم فيها والتنبؤ بسلوكها المستقبلي" (عبيدات وآخرون، ٢٠١٧).

إن اختيار منهج الدراسة عملية لا تخضع لإرادة الباحث بقدر ما تتعلق بطبيعة موضوع البحث والهدف المراد منه، وبناء على مشكلة الدراسة والأهداف المبتغى تحقيقها والمبينة في الفصل الأول، فسوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي (الكمي). فالمنهج الكمي يهدف إلى دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة تأثير الظاهرة النزاعية ووصف طبيعة تأثيراتها ونوعية العلاقة بين المتغيرات، وتحليل خصائص تلك التأثيرات على مجموعة محددة من الناس وفق أوضاع تفتقد إلى الاستقرار. وقد بين علماء الاجتماع بأن المنهج الوصفي "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضع اجتماعي أو مشكلة إجتماعية معينة" (بوحوش والذنيبات، ٢٠١١).

٣,٢,٢ خطوات تصميم الدراسة

تتمثل خطوات تصميم الدراسة بالطريق التي سلكها الباحث في الإجراءات المستخدمة لجمع ومعالجة وتحليل البيانات، بغية تحقيق فرضيات وأهداف الدراسة، وفي هذا الصدد سيكون هناك ثلاث مراحل رئيسية لإنجاز هذه الدراسة وتشمل: مرحلة إعداد البيانات، التي توضح علاقة الدراسة بمجتمع الدراسة، بالإضافة إلى التعريف بالمتغيرات، ثم تصميم القياسات، وفي المرحلة الثانية سيتم جمع البيانات، عن طريق توزيع وجمع الاستبانة، وبعدها اختبار صدق وثبات الاستبانة مع تحليل عينة الدراسة الإستطلاعية، وفي المرحلة الأخيرة تم تحليل بيانات الدراسة .

٣,٣ مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة مصطلح علمي منهجي المقصود منه كل ما يمكن أن تعمم عليه نتائج البحث طبقا للمجال الموضوعي للمشكلة، ومجتمع الدراسة يتكون من جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها، سواء أكانت هذه المفردات بشرا، أم مؤسسة، أم أنشطة، والتي ينبغي تحديدها تحديدا واضحا ودقيقا، ومعرفة العناصر الداخلية له ودراسته دراسة وافية (الجبوري، ٢٠١٣).

وفي هذه الدراسة هناك ٦٠١٢٨٥ عامل في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في لبنان (وزارة الإقتصاد اللبنانية، ٢٠١٩) هي مجتمع الدراسة التي سيقوم الباحث بالعمل الميداني معها أثناء استعماله لأدوات جمع البيانات والمعلومات.

٣,٤ عينة الدراسة

العينة هي جزء من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة عشوائية أو منهجية ومن ثم تعميم النتائج الصادرة عنها على كافة مجتمع الدراسة. وتشمل العينة في هذه الدراسة، عينة عشوائية من العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان.

وفيما يتعلق بعينة الدراسة فهي ٣٨٤ عامل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان. وقد تم توزيع

٥٥٠ استبانة، حيث جمع ٤٠٠ منها، أي بنسبة ٧٢,٧٪.

هذه العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الكبير الذي يبلغ ٦٠١٢٨٥ ألف عامل في المؤسسات الصغيرة والمتوسط في لبنان (وزارة الإقتصاد اللبنانية، ٢٠١٩). تم إختيارهم بشكل عشوائي من مختلف المناطق اللبنانية. وقد تم إحتسابها من خلال معادلة "هيربرت أركن". بمستوى ثقة confidence level يساوي ٩٥٪ ونسبة خطأ margin of error تساوي ٥٪.

٣,٥ أدوات الدراسة

لا بد من إستخدام أداة أو أدوات علمية لجمع البيانات والوصول إلى الأهداف المنشودة في أي دراسة ميدانية. وتشير مناهج البحث العلمي إلى تعريف الأداة بأنها "الوسيلة التي تجمع عن طريقها معلومات وبيانات الدراسة" (ياسين ودوكة، ٢٠١٣)، والطريقة التي يتم بها جمع المعلومات والبيانات التي تفضيها دراسة ما تسمى الأداة، ومن بين أدوات الدراسات الميدانية الاستبانة والملاحظة والاختبار والمقابلة. وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على أدوات الدراسة التالية:

٣,٥,١ الوثائق والمصادر الأولية:

وتتمثل في تحليل مضمون عدد من الدراسات والوثائق والتقارير والبحوث العلمية المنشورة والرسائل الجامعية المختلفة، وبحوث المؤتمرات والمجلات العلمية، بشقيها الورقي والإلكتروني. ويضاف إلى ذلك الوثائق والقوانين والقرارات الصادرة عن وزارة الإقتصاد والتجارة في لبنان، والتي لها علاقة بمحاور موضوع الدراسة والهدف من هذه المصادر الأولية هو فهم الظاهرة قيد البحث وفهم العلاقات بين المتغيرات حسب

الدراسات السابقة وصولاً إلى تصميم نموذج الدراسة وكتابة الفرضيات التي يتوجب اختبارها لاحقاً بعد جمع البيانات.

٣,٥,٢ الاستبانة

سوف يتم استخدام الاستبانة في هذه الدراسة كأداة لجمع البيانات الأولية وذلك من خلال عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، بغية تحليل تأثير ممارسات الموارد البشرية والمتمثلة في (التخطيط، التدريب، تقييم الأداء) وخطوات نموذج كوتر للتغيير على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان. مع الرضى الوظيفي كعامل وسيط. وتهدف هذه الاستبانة إلى الكشف عن فحوى فرضيات الدراسة المبينة في الفصل الثاني، واختبرت الاستبانة في هذه الدراسة كأداة لجمع أكبر قدر من المعلومات، واختبار الأهداف المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك لما لها من قدرة على تجميع عينات كبيرة في فترة زمنية محددة ولأنها تقلل من فرص التحيز سواء عند الباحث أو المبحوثين.

وعليه فسوف يعتمد الباحث على الاستبانة كأداة رئيسة ومساعدة في تحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

٣,٥,٣ الملاحظة الميدانية

أما الملاحظة فهي من الأدوات التي سيتم الاعتماد عليها أيضاً. وهي تعطي الإمكانية لمعاينة إشكالية الدراسة بشكل مباشر، فهي تسهل من عملية التحليل وتعطي نتائج تشكل إضافة إلى البحث العلمي.

فضلاً عن الملاحظة، هناك أداة تمد البحث بمعلومات إضافية أيضاً، ألا وهي الوثائق. هذه الكلمة

تعني كل أنواع الكتابات والإعلام والشواهد التي تصلح كدليل لمعرفة أمر تم في السابق. وأما فيما يتعلق

بدراسة وتحليل الوثائق فتكون عبر النقد وذلك عبر أمرين اثنين (صهيون، ٢٠١٧):

- معرفة مصدر الوثيقة وصلاحتها، وصحة مصدرها:

إن تحديد المصدر في هذا الوقت ليس بالمشكلة، حيث يمكن أن نجد المعلومات الكافية المتعلقة بالوثيقة كتاريخ ومكان النشر. وفي هذه الدراسة فإن الوثائق سيتم التأكد منها من وزارة الاقتصاد في لبنان أو ادارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان.

- النقد الداخلي للوثيقة ومقتضياته:

يقتضي النقد الداخلي للوثيقة التنبه إلى بعض الأمور، كأن يأخذ الناقل بشكل مقصود قسماً من الوثيقة ويترك القسم الآخر وهنا يكون الناقل قد وقع بخطأ التحيز وعدم الموضوعية. يضاف إلى ذلك وجوب التأكد من جدارة صاحب الوثيقة في نقل الأخبار لتكون وثيقة ذات مصداقية وأهمية.

وهنا نموذج لأدوات جمع البيانات:



الرسم البياني رقم ٣,١: أدوات جمع البيانات

٣,٦ طريقة جمع البيانات

فيما يتعلق بالإستبانات، أولاً سيتم وضع مقاييس لكل متغيرات الدراسة، وقد كتبت بالتفصيل في الفصل الثاني من هذه الدراسة. بعدها يتم كتابة أسئلة الاستبانة إستناداً على هذه المقاييس. ليتم بعد ذلك توزيعها على كل العينة العشوائية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان.

وهنا جداول بالمقاييس التي وضعت في الفصل الثاني من الدراسة:

٣,٦,١ الجدول ٣,١: مقاييس ممارسات الموارد البشرية

أبعاد وأسئلة القياس	ممارسات الموارد البشرية
<ul style="list-style-type: none"> • ماهي حاجة المنظمة إلى موظفين وكوادر جدد؟ • ما هي الكفاءات المطلوبة للوصول إلى أهداف المنظمة؟ إضافة إلى بعد العمر والجنس. • ماهي قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها مع فريق العمل الموجود لديها حالياً؟ وماهي نقاط الضعف والقوة الموجودة لديهم. • ماهي الفرص والتحديات الداخلية والخارجية التي تواجه المؤسسة؟ 	التخطيط
<ul style="list-style-type: none"> • ما مدى تناغم عملية التدريب مع عملية التخطيط لإدارة الموارد البشرية؟ • ما مدى تناسق الدورات التدريبية مع أهداف ورؤية المنظمة؟ 	التدريب
<ul style="list-style-type: none"> • إدارة الوقت: هو البعد الذي يمكن قياسه من خلال سؤال: هل تم إنجاز التقييم ضمن الوقت المحدد له؟ • التعاون: هو البعد الذي يبحث في مدى تعاون العاملين في المنظمة فيما بينهم ومع إدارتهم في تحقيق أهداف المؤسسة. • وضع أولويات للمهام: لمعرفة هذا البعد علينا معرفة ما هي أولويات المنظمة في أهدافها 	تقييم الأداء

<p>للتمكن من وضع برنامج تقييمي يسير بالتوافق مع هذه الأهداف.</p> <ul style="list-style-type: none"> • جودة ودقة العمل: إن هذا البعد تظهر نتائجه في مخرجات عمل المنظمة. هل سارت الأمور كما هو مخطط له أم لا؟ • الإبداع والمهارات الفنية والمهنية: هنا يجب معرفة ماهي الكفاءات التي تحتاجها المنظمة أولاً للتتمكن من تقييم الإبداع والمهارات عند العاملين فيها. 	
---	--

٣,٦,٢ الجدول ٣,٢: مقاييس خطوات نموذج كوتر للتغيير

أسئلة القياس	خطوات نموذج كوتر
<ul style="list-style-type: none"> • ماهي التهديدات والفرص التي تواجه المؤسسة الآن وفي المستقبل؟ والتي تواجه مختلف الأطراف المتنازعة؟ • ما هي نقاط القوة والضعف الموجودة في المؤسسة؟ وماهي النقاط القوة والضعف لدى الأطراف المتنازعة؟ • ما هي نسبة الذين يتقبلون فكرة التغيير على الصعيد الداخلي من العاملين في المؤسسة؟ وعلى الصعيد الخارجي من الأطراف المتنازعة؟ 	خلق حالة طوارئ
<ul style="list-style-type: none"> • هل تم إتمام وتنفيذ هذا الإئتلاف الذي سيقود المنظمة نحو التغيير المنشود وللوصول إلى الرضى الوظيفي ومن بعده الأداء الوظيفي الجيد؟ 	تشكيل تحالف قوي للتغيير
<ul style="list-style-type: none"> • هل تناسب الرؤية الموضوعية مع الأهداف العامة للمؤسسة ومع تحقيق الرضى الوظيفي للوصول إلى الأداء الوظيفي الجيد؟ 	وضع رؤية للتغيير
<ul style="list-style-type: none"> • ماهي الأساليب التي اتبعت من قبل الإدارة في تعزيز فهم الرؤية داخليا على صعيد العاملين لديها؟ 	تعزيز فهم الجميع للرؤية الموضوعية

● هل تم العمل على تذليل العقبات المحتملة التي يتوجس منها العاملون في المؤسسة؟	إزالة العقبات المحتملة
● ماهي النجاحات التي تحققت أثناء سير عملية التغيير؟	خلق نجاحات قصيرة المدى
● ما هي الخطوات الناجحة التي تحققت وما هي الخطوات القادمة المبنية على هذه النجاحات.	البناء على التغيير الطارئ
● ما هي القيم الجديدة التي تم استخلاصها من عملية التغيير؟	ترسيخ ثقافة التغيير لدى العاملين

٣,٦,٣ الجدول ٣,٣: قياس الأداء الوظيفي

أسئلة القياس	أبعاد فاعلية الوساطة القطرية
● هل الجودة في العمل بالواقع الحالي تتناسب مع الأهداف المرسومة من قبل المؤسسة؟	الجهد المبذول
● هل الإنتاج في المؤسسة يتناسب مع الأهداف المرسومة والخطط الموضوعية؟	
● ما هي كمية العمل المبذولة من قبل العامل بالنسبة لحجم المهام المطلوبة منه؟	كمية الجهد المبذول
● هل حجم وكمية العمل تتناسب معه المهارات والكفاءات الموجودة لدى العامل؟	
● هل يتم الالتزام بالوقت المحدد في تنفيذ المهام المطلوبة؟	نمط الأداء
● هل هناك تحديد للأساليب والطرق التي يجب سلوكها لتحقيق أهداف المنظمة؟	
● هل هناك رؤية عامة للمؤسسة تساعد على الوصول إلى الرضى الوظيفي للعاملين ومن ثم الوصول إلى الأداء الوظيفي الجيد؟	
● ماهي نسبة روح المبادرة والعمل كفريق متكامل بين العاملين في المؤسسة؟	

٣,٦,٤ الجدول ٣,٤: قياس المتغير الوسيط الرضى الوظيفي

الرضى الوظيفي	<ul style="list-style-type: none">• ما هي نسبة الغياب لدى العاملين في المؤسسة.• ما هي نسبة الإستقالات من العمل؟• هل الأجور مرضية للعمال؟• هل هناك نظام لترقية العمال في المؤسسة.• هل هناك نظام تحفيز ومكافآت في المؤسسة؟
---------------	--

أما فيما يتعلق بالملاحظة فهي ما يلحظه ويشاهده الباحث خلال قيامه بالعمل الميداني.

٣,٧ صدق البيانات وثباتها

فيما يتعلق بالاستبانة فإنها أيضا ستعتمد على المقاييس الموضوعية لتحقيق صفتي الثبات والصدق:

٣,٧,١ الصدق

يقصد بصدق الاستبانة التأكد من أن محتوى فقراتها صالح لقياس ما وضعت لقياسه، وتشير بعض الدراسات إلى تحديد ما يترتب على الصدق وأنه يلزمه "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من جانب، ووضوح فقرات مفرداتها من جانب آخر، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات واخرون، ٢٠١٧)

قام الباحث بالاعتماد على آراء لجنة من المحكمين للحكم على مدى صلاحية وصدق المقياس. وتم عرض العبارات على مجموعة من المتخصصين من الأساتذة الجامعيين في مجال الموارد البشرية والإدارة. وقد كانت نسبة إتفاق المحكمين مرتفعة فيما بينهم، واقتصرت ملاحظاتهم على بعض الإقتراحات أو التغييرات.

تم الأخذ بآراء السادة المحكمين، حيث لم يؤد هذا الإجراء الى حذف أي سؤال، ولكنه تضمن تعديلات في ضوء الإقتراحات المطلوبة.

أما فيما يتعلق بالصدق المنطقي فقد استمدت عبارات المقياس من مصادر اعتمدت على المنشورات العلمية، والآراء النظرية التي تناولت مواضيع الاستبانة. وقد تم اعتماد الأسئلة في المقياس بما يتناسب وأهداف البحث.

٣,٧,٢ الثبات

يعتبر الثبات أحد الصفات التي يجب أن تتصف بها أداة القياس الجيدة، ويقصد به استقرار النتائج بحيث إن درجاته لا تتغير جوهريا بتكرار إجراء الإختبار، بمعنى أن يكون الإختبار قادرا على أن يحقق دائما نفس النتائج في حالة تطبيقه مرتين على المجموعة نفسها وتحت نفس الظروف. ويتراوح معامل الثبات بين درجتي (صفر، وواحد) ويعتبر الإرتباط قويا كلما اقترب من الواحد الصحيح وبالعكس ينعكس مستوى ضعف الإرتباط باتجاه الصفر الذي يعد أقل معامل ثبات، وبشكل عام توصف معاملات الإرتباط التي تزيد عن ٠,٨ بأنها قوية، والتي تقع حول ٠,٥ بأنها متوسطة، والتي تقل عن ٠,٣ بأنها ضعيفة، كما تحدد بحوث الإحصاء قيمة الارتباط ب ٠,٧٠ وأكثر لقبول ثبات الاستبيان وتمريرها على كامل العينة .

ويعرف الثبات في البحث العلمي بأنه الخاصية التي تعبر عن تقارب القيم والقراءات الخاصة بمقياس القياس في كل مرة يطبق فيها، أو مقدار عدم تغير معيار القياس عند تكرار استعماله في أوقات مختلفة وعينات بشر مختلفين. يؤثر على الثبات عدة عوامل قد تساهم في ارتفاع نسبهته أو انخفاضها في اختبار معين، لذلك يعد الاهتمام بما أمرا ضروريا للمحافظة على دقة الاختبار وثباته (الهيبي، ٢٠٠٤).

وقد تم اعتماد معامل الفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة. ومعامل ألفا كورنباخ (Cronbach's alpha) المستخدم في رسائل البحوث العلمية، يقيس مدى إرتباط مجموعة من الاسئلة ارتباطا وثيقا وبالتالي التأكد من ثبات الاستبانة. وهنا تجدر الإشارة إلى أن قيم معاملات ألفا للمجالات الأربعة هي أعلى من ٠,٧ وبالتالي نستنتج أن الإستبيان يحقق درجة الثبات المطلوبة (كما يظهر في الجدول التالي):

جدول ٣,٥: نتائج إختبارات الثبات حسب مقياس.الفا كرونباخ للمجالات الأربعة

المجال	معامل كرونباخ الفا	عدد الاسئلة
ممارسات الموارد البشرية	٠,٩	١٥
نموذج كوتر للتغير	٠,٩	١٦
الرضى الوظيفي	٠,٨	٦
الأداء الوظيفي	٠,٩	١٥

ويحسب الثبات في البحوث العلمية بطرق متنوعة استنادا إلى تنوع مصدر تباين الخطأ المحتمل للمقاييس بأنواعها المختلفة، وكل نوع من أنواع الثبات يحدد مقدار نوع معين من مصدر الخطأ. وأهم أنواع الثبات تتحدد في أربع طرق هي: طريقة ثبات الاستقرار؛ بواسطة إعادة تطبيق الاختبار على ذات المجموعة بعد مدة محددة، وطريقة ثبات الإتساق الداخلي، عن طريق التجزئة النصفية، ثم طريقة ثبات الصور المتكافئة كطريقة ثالثة، وطريقة ثبات المصححين كطريقة رابعة (باسين ودوكة، ٢٠١٣).

٣,٨ الأساليب الإحصائية المستخدمة

التحليل الإحصائي يوصل إلى النتائج بناء على الفرضيات المطروحة في الدراسة، ومحاولة إثباتها، بالإضافة لبناء النماذج واختبار ملاءمتها لبيانات الدراسة، ومن ثم الانتقال إلى تحليل البيانات بعد جمعها. وقد تم استخدام برنامج ال spss الذي يتميز بقدرته على تحليل البيانات، حيث يحللها ويصفها بشكل إحصائي. وإضافة إلى ذلك تم استخدام برنامج ال amos لاختبار فرضيات الدراسة ولدراسة العلاقة بين المتغيرات واختبار النماذج.

كما تمت الاستعانة ببعض الإختبارات التي تسبق التحليل الإحصائي، مثل إختبار القيم المفقودة والشاذة، وإختبار التوزيع الطبيعي للبيانات حيث تم التأكد من إتباع البيانات التوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باستخدام اختبار (One Sample Kolmogorov-Smirnov test)، وقد تم اعتماد معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة. ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) المستخدم في رسائل البحوث العلمية، بقيس مدى إرتباط مجموعة من الأسئلة إرتباطا وثيقا وبالتالي التأكد من ثبات الاستبانة. وتم اعتماد مقياس Likert Scale الخماسي لقياس درجة أثر ممارسات الموارد البشرية ونموذج كوتر للتغيير على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان مع وجود الرضى الوظيفي كعامل وسيط، للعام ٢٠٢١م عند أفراد العينة، حيث كانت الإجابات على الأسئلة مكونة من ٥ درجات وهي: غير موافق بشدة، غير موافق، غير متأكد، موافق، موافق بشدة.

ولمعرفة ثبات فقرات الاستبانة، تم استخدام معامل إرتباط بيرسون لحساب الإتساق الداخلي والصدق البنائي لأداة الدراسة ودراسة العلاقة بين المتغيرات. وقد تم استخدامها هنا لحساب الصدق والثبات لعينة الدراسة البالغة ب ٣٨٤ شخصا. وتكونت هذه الاستبانة من ٥٢ سؤالاً توزعوا على ٤ فقرات رئيسية. وتم توزيع ٥٥٠ استبانة، حيث جمع ٤٠٠ منها، أي بنسبة ٧٢,٧%. وقد تمت هذه العملية (ثبات فقرات

الاستبانة) من خلال برنامج ال spss. أما أسئلة الاستبانة فقد اقتبست من الدراسات السابقة التي ذكرت في الفصل الثاني ودراسات أخرى، مثل أسئلة ممارسات الموارد البشرية التي تم اقتباسها من دراسة ماجستير للباحث خليفة الشروقي (٢٠١٨) (٢٠٢٣) Majeed et al., ودراسة ماجستير للباحثة أسماء عمرو (٢٠١٨). أسئلة الرضى الوظيفي من دراسة للباحثين الأمين وموساوي (٢٠١٦). أما أسئلة الأداء الوظيفي فقد تم اقتباسها من دراسة للباحث محمد العيفة (٢٠١٥) ودراسة للباحثين حياة عبد الباقي وسفيان كوديد (٢٠٢٠) وقد تم ذكر أسئلة الاستبانة في الرابع ص ١٢٩.

وقد تم استخدام تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج (Amos ver.٢٤) ضمن برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). لدراسة العلاقة السببية بين المتغيرات واختبار الفرضيات. حيث تم اختبار نموذج القياس الداخلي عن طريق تحليل العامل التوكيدي من خلال اختبار الصدق التقاربي حيث يقيس درجة الإتساق من خلال عدة معايير الإتساق الداخلي، التشعبات، الموثوقية المركبة CR، متوسط التباين المفسر AVE، ويجب أن تكون قيمة التشعبات لكل الأسئلة أكبر من ٠,٥٠ وقيمة الموثوقية المركبة أكبر من ٠,٧٠ وقيم التباين المفسر أكبر ٠,٥٠ (Hair, ٢٠١٦). وبعد الإنتهاء من النموذج القياسي يتم الإنتقال إلى تحليل وتقييم النموذج الهيكلي من خلال اختبار معامل التفسير (يمثل مقياسا للقوة التنبؤية للنموذج) وحجم الأثر (يعمل على تقييم النموذج الهيكلي) ومن ثم يتم اختبار الفرضيات والتأكد من مدى ملاءمة وجودة نموذج الدراسة من خلال استخدام مجموعة من المؤشرات لمعرفة جودة النموذج ومدى مطابقته معيار جودة المطابقة GOF، كما يستخدم مقياس جودة التنبؤ Q².

٣,٩ الدراسة الاستطلاعية

يعتبر التحليل الأولي لأي بيانات تستخدم في الإحصاء الإستدلالي من أولويات متطلبات صلاحية أدوات جمع البيانات، وبها يتمكن الباحث من إختبار مدى ملاءمة البيانات للطريقة التي سيجمع من خلالها المعلومات في دراسته، وبما يؤدي إلى تحقيق الغرض منها (أبو منجل، ٢٠١٦).

قام الباحث بدراسة استطلاعية زار خلالها عددا من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان، والتقى بعدد من مدراء ومسؤولي هذه المؤسسات، بالإضافة لمقابلة عدد من العاملين لدى هذه المؤسسات. وتم التأكد من مشكلة البحث التي انطلقت من دعوة وزارة الإقتصاد والتجارة في لبنان إلى دعم هذه المؤسسات باعتبارها عصب الإقتصاد في لبنان، وأحد أشكال هذا الدعم هو تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات. وتمت مناقشة ممارسات الموارد البشرية وكيفية القيام بالتغيير عند أخذ القرار بذلك.

بعد ذلك تم جمع توزيع الإستبانات على ٥٠ عاملا في هذه المؤسسات لتقييمها وحساب الجدوى والوقت والتحقق من دقة فقرات الاستبانة ووضوحها وثباتها من أجل الحصول على دقة في القياس والحصول على نتائج دقيقة.

٣،١٠ خلاصة الفصل الثالث

ختاما، نصل هنا إلى نهاية فصل المنهجية، وقد تمت الإشارة من خلاله إلى أن المنهج الذي سيستخدم هو المنهج الكمي، وذلك لضرورة إستيفاء كامل المعلومات المطلوبة لإتمام هذه الدراسة. وسيتم إستخدام الإستبانات والوثائق والملاحظة الميدانية كأدوات لجمع بيانات هذه الدراسة.

كما تمت الإشارة إلى مجتمع الدراسة المتمثل بالعاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في لبنان. وعينة الدراسة التي تم اعتمادها. إضافة إلى تحديد طريقة جمع المعلومات والتأكد من صحتها عبر الصدق والثبات. وصولاً بعد ذلك إلى التحدث عن الدراسة الإستطلاعية التي تمت. والانتقال الآن إلى الفصل الرابع، فصل التحليل الإحصائي.

