

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

#### ٣,١ التمهيد

يستعرض الفصل الثالث منهجية الدراسة التي يمكن من خلالها فهم الطريقة العلمية التي تنتهجها هذه الدراسة للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهداف الدراسة. يشمل هذا الفصل استعراضاً لمنهجية الدراسة لتحديد أثر العدالة التنظيمية في العلاقة بين استراتيجية التدريب والتمكين الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في دائرة إدارة الموارد البشرية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة. كما يشمل هذا الفصل تصميم الدراسة عن مجتمع الدراسة (دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة) وكذلك كيف توصل الباحث إلى عينة الدراسة وإثباتها بالمعادلات الإحصائية وطريقة العينة إحصائياً وأسباب اختيار تلك الطريقة. وتجدر الإشارة إلى أن الفصل الثالث يحتوي على حدود الدراسة وأدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات والصدق والثبات لمتغيرات الدراسة والمعالجة الإحصائية التي شوف تستخدم في هذه الدراسة والخلاصة.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الفصل يحتوي على الأساليب الإحصائية التي سوف يتم استخدامها لتحقيق فرضيات الدراسة التي تم الإشارة إليها في الفصل الثاني. كما أن هذا الفصل يحتوي على فقرات الاستنباط للمتغيرات التي تم الإشارة إليها في الفصلين الأول والثاني. كما يمكن من خلال التحليل الإحصائي التعمق في فهم العلاقات بين المتغيرات وكذلك التعرف على أنسب البرامج الإحصائية التي سوف تساهم في تفسير النتائج. فمن خلال المؤشرات والمنحنيات والجداول الإحصائية يمكن ربط الأفكار وتفسير القيم الإحصائية بما يتلاءم مع أسس المنهج المستخدم والبحث العلمي.

كما يحتوي هذا الفصل على البرامج الإحصائية التي يمكن للباحث العمل عليها لاستخراج فرضيات الدراسة ومبررات استخدام هذه البرامج الإحصائية ومميزاتها وكيفية الإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق أهداف الدراسة. وفي هذا الفصل الفقرات المقترحة للمتغيرات التي تم استخدامها من قبل في الدراسات السابقة كما أن الباحث سوف تخضع هذه الفقرات إلى التحكيم من قبل المختصين والمتخصصين في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية. هذا الفصل أيضاً يحتوي على العديد من المعلومات التي تخص مجتمع الدراسة وعن العاملين دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة.

## ٣,٢ تصميم الدراسة

تقوم هذه الدراسة على استخدام المنهج الكمي الذي يعتمد على تفسير الظواهر إحصائياً للوصول إلى حلول منطقية لحل لمشكلة الدراسة، حيث تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل دائرة الموارد البشرية بإمارة الشارقة. وتجدد الإشارة إلى أن المنهج الكمي يساهم في وصف الظواهر والأحداث للوصول إلى الأسباب الجوهرية لبروز هذه الظواهر والأحداث وإمكانية وصف تلك الأحداث والظواهر والتمكن من إيجاد حلول لها واقعياً. وأشار امتثال (٢٠١٣) استخدام المنهج الكمي التحليلي يساهم في استخدام الطرق الإحصائية من أجل إثبات الحقائق العلمية لمشكلة الدراسة. ومن المؤكد أن تصميم الدراسة يعتمد على العديد من المعلومات والبيانات الكمية إذا توافرت عن مجتمع الدراسة والتي تمكن من تطبيق المنهج الوصفي التحليلي على فرضيات وأهداف الدراسة.

تم تستخدم الباحث برنامج تحليل الحزم الإحصائية SPSS إصدار ٢٥ في تحليل البيانات الوصفية و تحليل الإرتباط بين المتغيرات. كما تم تستخدم برنامج تحليل الحزم الإحصائية لاختبار التعدد الخطي وإجراء ما يلزم من التحليل العملي الإستكشافي. كما أن الباحث تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية من أجل

إجراء اختبار المصدقية والثقة لمتغيرات الدراسة. وتجدد الإشارة إلى أن الباحث يجرى اختبار تحليل الإنحدار المتعدد من أجل التوصل إلى معنوية الفرضيات المباشرة. كما أن الباحث استخدم برنامج النمذجة البنائية سماتر بلس، الذي يعد من أكثر البرامج إستخداماً للتحليل الإحصائي. حيث تقوم الباحث بإجراء التحليل العملي الإستكشافي للتأكد من العوامل الكامنة كما أنها تجرى تحليل الفرضيات المباشرة والغير مباشرة لتحقيق فرضيات الدراسة كما أن الباحث استخرج معامل التباين المركب والتباين المشترك لمتغيرات وفقرات الدراسة كما أن الباحث تسلط الضوء على مؤشرات المطابقة التي تساهم في تفسير معنوية وقوة وضعف نماذج الدراسة. ومن بين أبرز المبررات لاستخدام برنامج النمذجة البنائية أنه يلزم للإجابة على تساؤلات الدراسة وخاصة الأسئلة المتعلقة بالمتغير الوسيط (العدالة التنظيمية). وكذلك فإن برنامج النمذجة البنائية يقوم بإختبار صحة العلاقات المتشابكة (الإطار النظري للدراسة)، ولقد عرف العديد من خبراء التحليل الإحصائي بأن التحليل الأبرز في برنامج النمذجة البنائية هو تحليل المسار لنمذجة المعادلات البنائية وهو التحليل الذي يوضح العلاقات بين متغيرات الدراسة في أشكال بيانية وجداول ورسوم توضيحية من أجل التعرف على علاقة المتغيرات بعضها البعض. وبعد الغرض من الدراسة تحديد أثر العدالة التنظيمية في العلاقة بين استراتيجية التدريب والتمكين الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في دائرة إدارة الموارد البشرية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة.

### ٣,٣ مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بديوان الموارد البشرية بإمارة الشارقة. وتعتبر إمارة الشارقة من أبرز الإمارات التي تقوم على جذب الإستثمارات الخارجية وبمحاولة إيجاد العديد من فرص العمل وتمتلك الإمارة ثلاثة موانئ رئيسية وتضم ١٩ منطقة صناعية، وقد تولي سمو الشيخ الدكتور سلطان بن محمد القاسمي

إمارة الشارقة الحكم في الولاية منذ عام ١٩٧٢، ويعتبر الحاكم رقم ١٨ للولاية ولقد ساهم في إحداث نقله حضارية للإمارة في وقت زمني قصير للغاية، ولقد تبوأ سمو الشيخ حفظة الله العديد من المناصب من بينها منصب الرئيس الأعلى لجامعة الشارقة منذ عام ١٩٩٧. ويتكون مجتمع الدراسة من حوالي ٥٥٠ من العاملين في ديوان الموارد البشرية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة.

#### ٣,٤ عينة الدراسة وطرق اختيارها

تتكون عينة الدراسة من العاملين في ديوان الموارد البشرية بإمارة الشارقة ٥٥٠ موظف وموظفه في كافة الإدارات. اتبعت الباحث أسلوب ستيفن ثامبسون (٢٠١٧) في تحديد مجتمع وعينة الدراسة حيث يشير سيكران (٢٠١٦) أن مجتمع الدراسة ٥٥٠ يتناسب مع عينة مقدارها ٢٢٦. واتباع الباحث طريقة العينة العشوائية غير الطبقية وحسب هذا النوع فإن مجتمع الدراسة غير متجانس في الفئات التي تحتويها حيث تكون العينة تغطي كافة الفئات لمجتمع الدراسة. وتم احتساب عينة الدراسة وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون:

$$ن * ت (ت - ١)$$

$$ن - ١ * (٢م / ٢) + ت (ت - ١) = \text{حجم العينة}$$

حيث أن (ع) يرمز لحجم العينة و(ن) ترمز لحجم مجتمع الدراسة ويبلغ ٥٥٠، وترمز (ت) إلى القيمة الاحتمالية وتساوي ٠,٥٠. كما أن (خ) ترمز إلى نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥. كما ترمز (م) إلى الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية ٠,٠٥ ومستوى الثقة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦ ويرجع السبب الرئيسي في اختيار معادلة ستيفن ثامبسون إلى وضوح وسهولة مكونات عناصرها الخاصة بتحديد حجم العينة كما

أما تتصف بسهولة تحديد أسلوب العينة العشوائية غير الطبقية. ولقد شملت العينة الفئات الوظيفية ٧٥

للمديرين ٧٥ للموظفين ٧٦ لمساعدى المديرين ودرجة كبير موظفين.

وبتطبيق المعادلة يتضح أن حجم العينة كالتالي:

$$0.5 * 550 = (1 - 0.5)$$

$$0.5 + (1 - 0.5) * (1.96^2 / 0.05^2) = 226$$

حجم العينة (ع) = ٢٢٦

وبالتالي فإن نتيجة معادلة ستيفن تامبسون (٢٠١٧) تتطابق مع عينة الدراسة في جداول الحزم الإحصائية

لسكران (٢٠١٦).

جدول ٣,١: حجم العينة وطريقة تحديد العينة

| عينة الدراسة | مجتمع الدراسة | عينة الدراسة | مجتمع الدراسة |
|--------------|---------------|--------------|---------------|
| ٢٢٦          | ٥٥٠           | ١٠           | ١٠            |
| ٢٤٢          | ٦٥٠           | ٢٨           | ٣٠            |
| ٢٦٩          | ٩٠٠           | ٥٩           | ٧٠            |
| ٢٨٥          | ١١٠٠          | ٨٦           | ١١٠           |
| ٣٢٢          | ٢٠٠٠          | ١١٨          | ١٧٠           |
| ٣٥٢          | ٤٠٠٠          | ١٣٦          | ٢١٠           |
| ٣٦١          | ٦٠٠٠          | ١٥٢          | ٢٥٠           |
| ٣٧٥          | ١٥٠٠٠         | ١٨٦          | ٣٦٠           |
| ٣٨٢          | ٧٥٠٠٠         | ٢٠١          | ٤٢٠           |
| ٣٨٤          | ١٠٠٠٠٠        |              |               |

المصدر: سيكران (٢٠١٦)

## ٣,٥ أدوات الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على استخدام المراجع الموجودة في الدراسات السابقة والمراجع الإحصائية التي تساهم في تصميم الإستبانة الإحصائية التي تساهم في قياس متغيرات الدراسة. ويعد أسلوب الإستبانة الإحصائية من أبرز الأساليب الكمية التي تساعد في فهم الظواهر المختلفة من خلال أجل أثبات تحقق أهداف الدراسة من عدمة. وتعكس الإستبانة الأحصائية الفقرات التي تم اختيارها من الدراسات السابقة والتي سوف تتعرض للتحكيم فيما بعد. وتتكون الإستبانة الإحصائية من أربع محاور رئيسية. المحور الأول هو محور البيانات الرئيسية ويشمل ٦ فقرات رئيسية وتشمل (النوع، الحالة الإجتماعية، المؤهل العملي، العمر، سنوات الخبرة والوظيفة). أما المحور الثاني وهو محور استراتيجية التدريب الإداري فيشمل ٤ متغيرات فرعية كل متغير يحتوي على ٤ فقرات حيث يحتوي محور استراتيجية التدريب الإداري على متغير التدريب على المهارات الإدارية ويحتوي على ٤ فقرات من الفقرة رقم ٧ إلى الفقرة رقم ١٠. التدريب على المهارات العلمية ويحتوي على ٤ فقرات من الفقرة رقم ١١ إلى الفقرة رقم ١٤ التدريب على مهارات اتخاذ القرار الإداري ويحتوي على ٤ فقرات من الفقرة رقم ١٥ إلى الفقرة رقم ١٨ والتدريب على تشخيص المواقف ويحتوي على ٤ فقرات من الفقرة رقم ١٩ إلى الفقرة رقم ٢٢. ويحتوي العدالة التنظيمية على ٤ متغيرات فرعية ويحتوي كل متغير فرعي على أربع فقرات حيث يحتوي على متغير العدالة الإجرائية على ٤ فقرات من الفقرة رقم ٢٣ إلى الفقرة ٢٦ ومتغير العدالة التقييمية على ٤ فقرات من الفقرة ٢٧ إلى الفقرة ٣٠ والعدالة التوزيعية من الفقرة ٣١ إلى الفقرة ٣٤ كما يحتوي على متغير العدالة التفاعلية على ٤ فقرات من الفقرة ٣٥ إلى الفقرة ٣٨. ويتكون المحور الرابع والأخير الموارد البشرية من ٤ متغيرات فرعية ويحتوي كل متغير فرعي يحتوي على ٤ فقرات حيث يحتوي متغير تخطيط الموارد البشرية على ٤ فقرات من الفقرة ٣٩ إلى الفقرة ٤٢ وكذلك متغير تدريب الموارد البشرية الذي يحتوي على ٤ فقرات من الفقرة ٤٣ إلى الفقرة ٤٦.

ويحتوي متغير الاستقطاب على فقرات من الفقرة ٤٧ إلى الفقرة ٥٠ وأخيراً متغير التعويضات من الفقرة

٥١ إلى الفقرة ٥٤.

الجدول رقم ٣,٢: أبعاد استبانة الدراسة

| إجمالي عدد الفقرات | عدد الفقرات | مصادر الإستهانة                        | المتغيرات الفرعية                       | المتغير الرئيسي            |
|--------------------|-------------|--|---|----------------------------|
| ١٦                 | ٤           | خزام (٢٠٢٠)، أبو قرين (٢٠١٩)           | التدريب على المهارات الإدارية           | استراتيجية التدريب الإداري |
|                    | ٤           | خزام (٢٠٢٠)، أبو قرين (٢٠١٩)           | التدريب على المهارات العلمية            |                            |
|                    | ٤           | خزام (٢٠٢٠)، أبو قرين (٢٠١٩)           | التدريب على مهارات اتخاذ القرار الإداري |                            |
|                    | ٤           | خزام (٢٠٢٠)، أبو قرين (٢٠١٩)           | التدريب على تشخيص المواقف               |                            |
| ١٦                 | ٤           | العجمي (٢٠٢١)، رحيمة (٢٠٢٠)            | ١. العدالة التوزيعية                    | العدالة التنظيمية          |
|                    | ٤           | العجمي (٢٠٢١)، رحيمة (٢٠٢٠)            | ٢. العدالة الإجرائية                    |                            |
|                    | ٤           | حداد (٢٠١٦)، فيصل (٢٠١٦)               | ٣. العدالة التفاعلية                    |                            |
|                    | ٤           | العجمي (٢٠٢١)، رحيمة (٢٠٢٠)            | ٤. العدالة التقييمية                    |                            |
| ١٦                 | ٤           | ياسر (٢٠١٧)                            | كفاءة تنفيذ الأعمال                     | الإرتقاء بأداء الموظفين    |
|                    | ٤           | العبد الله (٢٠١٨)                      | كفاءة تخطيط الأعمال                     |                            |
|                    | ٤           | تومي (٢٠١٤)، المسلمي (٢٠١٧)            | الإبداع والإبتكار                       |                            |
|                    | ٤           | الضامن (٢٠١٥)، القرشي والحميدان (٢٠١٤) | الجهد المبذول                           |                            |

وبعد استعراض أبعاد الإستبانة الإحصائية فإنه يمكن القول بأن عدد فقرات الإستبيان ٥٤ فقرة حيث أن عدد فقرات المحاور ٤٨ فقرة كما أن عدد فقرات البيانات الرئيسية ٦ فقرات. ويمكن التعرف على فقرات الإستبانة الإحصائية للمتغيرات الرئيسية والفرعية. الجدول ٣,٣ يوضح فقرات الإستبيان عن متغير استراتيجية التدريب الإداري حيث يشمل أربعة متغيرات فرعية.

الجدول ٣,٣: متغير استراتيجية التدريب الإداري

| الرقم   | الفقرات  | المصدر              |
|---|--|---------------------|
| <b>١. التدريب على المهارات الإدارية</b>       |  |                     |
| ١   | توجد داخل ديوان الموارد البشرية تدريب على معايير تنظيمية واضحة عن المهارات الإدارية  | اليعربي<br>(٢٠١٨)   |
| ٢   | يهتم ديوان الموارد البشرية بوجود كوادر تنظيمية لديها خبرة في المهارات الإدارية   |                     |
| ٣   | لدى الديوان أساليب تنظيمية تساهم في التعرف على المهارات الإدارية   |                     |
| ٤   | يقوم ديوان الموارد البشرية بمراجعة وتطوير اللوائح والقوانين التنظيمية  |                     |
| <b>٢. التدريب على المهارات العلمية</b>        |  |                     |
| ٥   | التدريب على استخدام التقنية والحاسب الآلي يؤدي إلى دعم تنسيق العمل في ديوان الموارد البشرية  | الحارثي<br>(٢٠١٤)   |
| ٦   | استخدام وسائل تقنية متطورة مثل الحاسب الآلي ضرورية في عملية التدريب  |                     |
| ٧   | تعمل وسائل التقنية الحديثة وأنظمة المعلومات على رفع المستوى العلمي للتدريب   |                     |
| ٨   | يتم استخدام طرق وأساليب مختلفة بتقديم التدريب العلمي (أسلوب المحاضرة، أسلوب الحوار، والنقاش، وأسلوب تمثيل الأدوار في التدريب أثناء العمل). |                     |
| <b>٣. التدريب على اتخاذ القرارات الإدارية</b> |  |                     |
| ٩   | يقوم المدرب بتدريب العاملين على كيفية اتخاذ القرارات الإدارية  | البوسعيدي<br>(٢٠١١) |
| ١٠  | أشعر بالإرتياح نتيجة تعلم اتخاذ القرارات الإدارية  |                     |
| ١١  | يحصل العاملين في هذا التدريب على التقنية اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية  |                     |
| ١٢  | يعتبر التدريب مثمر واستطيع تطبيقه في الديوان   |                     |
| <b>٤. التدريب على تشخيص المواقف</b>           |  |                     |
| ١٣  | المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية العلمية جيد وشامل   | الغساني<br>(٢٠٠٦)   |
| ١٤  | يتم اختيار المدربين الكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالمعلومات العلمية  |                     |
| ١٥  | يتم تقييم أداء المتدرب أثناء أدائه للعمل للتأكد من إتقانه واكتسابه للمعلومات العلمية.  |                     |
| ١٦  | يتم استخدام طرق وأساليب مختلفة بتقديم التدريب العلمي   |                     |

الجدول ٣,٤ متغير العدالة التنظيمية يشمل أربع متغيرات فرعية

الجدول ٣,٤: متغير العدالة التنظيمية

| الرقم                       | الفقرات   | المصدر         |
|-----------------------------|---|----------------|
| <b>١. العدالة التوزيعية</b> |   |                |
| ١                           | يمكنني الحصول على الخبرة والتعلم من الآخرين بطريقة غير مباشرة                       | حداد<br>(٢٠١٦) |
| ٢                           | أحصل على دورة تدريبية مثل زملاء العمل المبدعين لأداء أدوارهم الوظيفية               |                |
| ٣                           | أحاول عدم الوقوع في الأخطاء التي وقع فيها غيري حتي يمكن ترشيحي للدورة التدريبية     |                |
| ٤                           | يتم توزيع كافة المهام التدريبية على المديرين بسهولة                                 |                |
| <b>٢. العدالة الإجرائية</b> |   |                |
| ٥                           | تتميز الإجراءات التي يمكن اتباعها للحصول على الدورة التدريبية بسهولة ويسر           | حداد<br>(٢٠١٦) |
| ٦                           | أستطيع أن أقوم بإجراءات الحصول على الدورة بسهولة                                    |                |
| ٧                           | يمكن تقديم الطلب للحصول على الدورة التدريبية من خلال موقع الديوان على شبكة الإنترنت |                |
| ٨                           | لدي القدرة على تشجيع العاملين على التقديم لإجراءات للحصول على دورة تدريبية          |                |
| <b>٣. العدالة التفاعلية</b> |   |                |
| ٩                           | كل الزملاء في الدورة التدريبية يتفاعلون معي بشكل إيجابي من أجل تبادل المعلومات      | ظاهر<br>(٢٠١٦) |
| ١٠                          | تجربتي السابقة في العمل أثرت على طريقة تفكيري في التفاعل مع الآخرين                 |                |
| ١١                          | لقد حسنت تجربتي التفاعلية أسلوب في العمل.   |                |
| ١٢                          | ساعدت تجربتي التفاعلية مع الآخرين في زيادة ثقتي بالنفس.                             |                |
| <b>٤. العدالة التقييمية</b> |   |                |
| ١٣                          | يمكن أن أحصل على دورة تدريبية نظراً لتقييم أدائي المرتفع                            | فيصل<br>(٢٠١٦) |
| ١٤                          | أشعر بالفخر نتيجة اختياري لأداء الدورة التدريبية                                    |                |
| ١٥                          | أشعر بالإرتياح نتيجة حصولي على تقييم مرتفع في الدورة التدريبية                      |                |
| ١٦                          | أعمل على إبراز قدراتي المهنية من أجل الحصول على أعلى تقييم                          |                |

الجدول ٣,٥: متغير الموارد البشرية

| الرقم                         | الفقرات   | المصدر                        |
|-------------------------------|---|-------------------------------|
| <b>١. كفاءة تنفيذ الأعمال</b> |   |                               |
| ١                             | يولي ديوان الموارد البشرية بإمارة الشارقة أهمية لعملية تخطيط الموارد البشرية.               | ياسر<br>(٢٠١٧)                |
| ٢                             | تقوم ديوان الموارد البشرية بإمارة الشارقة بإجراء تحليل وظيفي لتحديد احتياجاتهم من الموظفين. |                               |
| ٣                             | تقوم ديوان الموارد البشرية بإمارة الشارقة بتعديل خطط الموارد البشرية وفقاً للمتغيرات.       |                               |
| ٤                             | يتوفر المتخصصون وذو الكفاءات في مجال التخطيط للموارد البشرية.                               |                               |
| <b>٢. تنفيذ الأعمال</b>       |   |                               |
| ٥                             | تحدد ديوان الموارد البشرية بإمارة الشارقة احتياجات العاملين التدريبية.                      | العبد الله<br>(٢٠١٨)          |
| ٦                             | تضع خطط لتطوير العاملين لتولي وظائف قيادية مستقبلية.  |                               |
| ٧                             | تؤمن ديوان الموارد البشرية بإمارة الشارقة بأن التدريب يعزز مقدرتي على المنافسة.             |                               |
| ٨                             | تنشق خطة التدريب من الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية.                                     |                               |
| <b>٣. الإبداع والابتكار</b>   |   |                               |
| ٩                             | يتم استقطاب الأفراد المؤهلين للوظيفة بناء على الكفاءة.                                      | المسلمي<br>(٢٠١٧)             |
| ١٠                            | يتم تقديم طلبات التوظيف لديوان الموارد البشرية إلكترونياً.                                  |                               |
| ١١                            | يوفر حوافز مغرية لاستقطاب الخبرات والكفاءات من خارج شركة عبد اللطيف ديوان الموارد البشرية   |                               |
| ١٢                            | يراجع ديوان الموارد البشرية معايير الاستقطاب والعيين بشكل مستمر.                            |                               |
| <b>٤. الجهد المبذول</b>       |   |                               |
| ١٣                            | يثق العاملون بنظام التعويضات في ديوان الموارد البشرية.                                      | القرشي<br>والحميدان<br>(٢٠١٤) |
| ١٤                            | يوفر نظام التعويضات أجور مناسبة عن الأعمال الإضافية التي يقوم بها العامل.                   |                               |
| ١٥                            | تمنح الحوافز في ديوان الموارد البشرية استناداً إلى كفاءة العاملين.                          |                               |
| ١٦                            | تستخدم المكافأة في ديوان الموارد البشرية كجزء من الحوافز.                                   |                               |

الجدول ٣,٥ متغير الموارد البشرية يشمل أربع متغيرات تخطيط الموارد البشرية وتدريب الموارد البشرية والإستقطاب والتعويضات. ويحتوي كل متغير على أربع فقرات لكل متغير فرعي. وتقوم فقرات تخطيط الموارد البشرية على أهمية الاستعانة بالتخطيط

### ٣,٦ صدق الأدوات

استخدم الباحث معامل الثبات ويعرف ثبات الإستبانة أن الفقرات تعطي نفس النتائج إذا تم توزيعها مرة أخرى إذا توافرت نفس الظروف وهو ما يعني الحصول على النتائج وعدم تغييرها. واستخدم الباحث العديد من الأساليب لإثبات صدق وثبات الإستبانة حيث استخدم الباحث صدق المحتوى وثبات أداة الدراسة.

### أ. صدق المحتوى

ويعتبر صدق المحتوى من أبرز الدرجات التي يمكن قياس محاور الدراسة بها فمن خلال صدق المحتوى يمكن التأكد من صدق الإجابات من خلال اختبار الفقرات والتعرف على مواصفات التي يتطلبها وطريقة بناء المحتوى. وصدق المحتوى يعتمد في الأصل على تقدير المحكمين ولايستخدم فيه أية أساليب إحصائية. وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع أكثر عرضة للأخطاء ولتجنب الأخطاء يمكن زيادة عدد المحكمين للحصول على نتائج متشابهة إلى حد ما. ويفترض صدق المحتوى إمكانية تحقيق التوازن بين صدق تقديرات المحكمين وبين الجوانب السلوكية لتكون النتائج مشابهة إلى حد كبير إلى الواقع المطلوب قياسه. كما يجب ربط الفقرة بالهدف من المحور في حد ذاته، كما أن صدق المحتوى يفترض عدم الإلتباس بين الفقرات وأنها تحقق الغاية منها. كذلك ينبغي مراعاة الصياغة بأن تكون واضحة ومحددة وتحقق الهدف المرجو منها (امثال، ٢٠١٣).

### ٣,٧ الدراسة الاستطلاعية

يمكن التعرف على ثبات الإستبانة من خلال التعرف على معامل ثبات الإستبانة، ويطلق عليه البعض معامل الإتساق الداخلي أو معامل كرونباغ ألفا ويمكن تعريف ثبات الإستبانة بأن هناك حالة أو مكونات مشتركة بين الفقرات أي أن هناك معامل ارتباط بين الفقرات بعضها البعض. ويقصد بثبات الإستبانة هي درجة خلو الإستبانة الإحصائية من الأخطاء ذات الطبيعة غير المنتظمة في القياس، كما أن درجات الإختبار تتصف بالثبات أو الإتساق أو الدقة البالغة في القياس. وتجدد الإشارة إلى أن معامل كرونباغ ألفا الذي اقترحه كيودر ريتشارد في عام ١٩٥١، حيث يفترض القيام بتجزئة التحليل إلى أجزاء ومحاور مختلفة للحصول على نتائج مختلفة في كل جزء أو محور. وبالتالي فإن تحليل معامل كرونباغ ألفا يتميز بقدرته على تحليل محاور الدراسة بشكل كلي وجزئي، وأشار العديد من خبراء الإحصاء أن معامل ثبات الإستبانة أنها قدرة الأداة على الحصول على نفس النتائج إذا ما تكرر الإختبار مرة أخرى إذا تعرض لنفس الظروف مرة أخرى (امثال، ٢٠١٣).

### ٣,٨ عملية تحليل الدراسة الاستطلاعية

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق فرضيات الدراسة فإن الباحث سوف تستخدم العديد من الأساليب الإحصائية من أجل تحقيق هذا الهدف، حيث أن الباحث سوف تستخدم برنامج الحزم الإحصائية وبرنامج نمذجة الهندسة البنائية لتحقيق أهداف الدراسة. ولقد بلغ عدد العينة الاستطلاعية ٣٠ موظف من إدارة الموارد البشرية بإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة. كما أن الدراسة الاستطلاعية تساهم في التأكد من سلامة البيانات قبل إجراء التحليل الإحصائي، حيث تساهم العينة الاستكشافية في التأكد أيضاً من تحقيق المحاور الرئيسية والفرعية لمستوى المعنوية.

### ٣,٩ نتائج معامل كرونباغ ألفا لمحاور الدراسة

الجدول ٣,٦: معامل كرونباغ ألفا لمحاور الدراسة ومتغيراتها

| المتغير الرئيسي                       | المتغيرات الفرعية                 | عدد الفقرات | معامل الثبات (كرونباغ ألفا) |
|---------------------------------------|-----------------------------------|-------------|-----------------------------|
| إدارة الموارد البشرية<br>الإستراتيجية | ١. التخطيط البيئي                 | ٤           | .٨٣٤                        |
|                                       | ٢. التدريب البيئي                 | ٤           | .٨٢٤                        |
|                                       | ٣. حفظ الطاقة                     | ٤           | .٨٠١                        |
|                                       | ٤. المكافآت<br>والتعويضات البيئية | ٤           | .٧٧١                        |
| إدارة المعرفة                         | ١. خلق المعرفة                    | ٤           | .٧٩٠                        |
|                                       | ٢. توثيق المعرفة                  | ٤           | .٨٠٨                        |
|                                       | ٣. مشاركة المعرفة                 | ٤           | .٨٠٦                        |
|                                       | ٤. تطبيق المعرفة                  | ٤           | .٧٩٩                        |
| الأداء البيئي                         | ١. كفاءة تنفيذ الأعمال البيئية    | ٤           | .٨١٠                        |
|                                       | ٢. تنفيذ الأعمال البيئية          | ٤           | .٦٨٨                        |
|                                       | ٣. الإبداع والابتكار البيئي       | ٤           | .٨٤٢                        |
|                                       | ٤. الجهد البيئي المبذول           | ٤           | .٨٠٤                        |
| إجمالي الإستبانة                      |                                   |             | .٩٣٦                        |

المصدر: مخرجات برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)

يوضح الجدول ٣,٦ معامل الثبات والمصدقية (معامل كرونباغ ألفا) لمحاور الدراسة وإجمالي محور الدراسة حيث بلغت ٠,٩٣٦ وهو ما يعني أن درجة الثقة والمصدقية في محاور الدراسة مرتفعة للغاية. وتجدر الإشارة إلى أن امتثال (٢٠١٣) قد أشارت إلى أن ارتفاع الصدق والمصدقية لمحاور الدراسة إذا حققت محاور

ومتغيرات الدراسة ٠,٧٠ أو أكثر، الامر الذي يدل على أن الصدق والمصدقية لمحاور ومتغيرات الدراسة مرتفعة للغاية.

### ٣,١٠ خلاصة الفصل الثالث

استعرض الفصل الثالث منهجية الدراسة وتصميم الدراسة من حيث اتباع المنهج الوصفي التحليلي لقياس وتحليل أثر استراتيجية التدريب للإرتقاء بالموارد البشرية في ديوان الموارد البشرية بإمارة الشارقة. ويشمل الفصل الثالث شرحاً لحدود وأبعاد الإستبانة الإحصائية ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وكيفية تحديد حجم وعينة الدراسة كما أن الفصل الثالث يحتوي على عدد فقرات الإستبانة مصادر الحصول عليها والدراسة الإستكشافية وصدق المحتوى وقياس مدى ثبات الإستبانة لمحاور ومتغيرات الدراسة. كما أن الفصل الثالث يشمل البرامج الإحصائية التي يمكن استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق فرضياتها. وكذلك يشمل الفصل الثالث أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة لمعالجة فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها.