

### الفصل الثالث: منهج الدراسة

#### 1.3 تمهيد:

في هذا الفصل سوف يتم تناول منهجية الدراسة المستخدمة ومجتمع وعينة الدراسة، والاجراءات العلمية المستخدمة في أداة الدراسة وكيفية تطويرها وطريقة توزيعها وجمعها، بالإضافة إلى طريقة تحكيمها واختبار صدقها وثباتها، وتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها بواسطة الاستبانات، بهدف الوصول إلى معرفة الخصائص الشخصية والوظيفية للمشاركين في هذه الدراسة، كما تم تناول التطبيق الميداني للدراسة ولأساليب الاحصائية المناسبة لتحليل البيانات المتحصل عليها من المشاركين في الدراسة.

#### 2.3 طريقة البحث والتصميم

الغرض الرئيسي من هذه الدراسة الحصول على نتائج توصل الباحث إلى التعرف على إجابة السؤال الرئيسي المطروح وهو **واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركة العامة للصناعات الكيماوية في ليبيا**، حيث استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، في كونه أسلوب علمي يقيس الواقع الموجود من خلال الدراسة الميدانية، وهذا بدوره يجعل الباحث يستطيع اختبار الفرضيات الموضوعية في هذه الدراسة، بهدف الوصول إلى إجابة شافية ودقيقة حول السؤال الرئيسي المطروح، بل وجميع الأسئلة المطروحة في هذه الدراسة من خلال استخدام البرامج الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج وحقائق ملموسة لتفسيرها، والوقوف على واقعها أملاً في الوصول إلى معلومات وتوصيات ومقترحات يستفاد منها في تطوير وتأهيل الموارد البشرية، واعتمدت هذه الدراسة على أسلوب الدراسة الميدانية بالإضافة إلى الجانب النظري الذي خصص له حيز في هذه الدراسة، وقد قام الباحث

تطوير استبانة خاصة بالموضوع قيد البحث، تم توزيعها على المدراء العامون بالمصانع ومدراء الإدارات

ورؤساء الأقسام والوح

دات وكذلك العاملين في الوحدات الصناعية التابعة للشركة المذكورة، وتم تحليل بيانات هذه الاستبانة،

بواسطة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) للعلوم الإنسانية والاجتماعية، لمعالجة البيانات باستخدام

التحليلات الضرورية، التي تمكن الباحث من الوصول إلى نتائج تحمل أجوبة على أسئلة البحث، وقد تم

جمع البيانات من المصادر الثانوية والأولية كما يلي:

### 1.2.3 أساليب جمع البيانات

#### المصادر الثانوية

استخدم الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة مصادر البيانات الثانوية والمتمثلة فيما يلي:

- 1- الكتب والمراجع العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة.
- 2- التقارير والنشرات الصادرة عن الشركة العامة للصناعات الكيماوية.
- 3 - الدوريات والمقالات والأبحاث المنشورة وأطروحات الماجستير والدكتوراه التي تناولت نفس موضوع الدراسة.

4- الاستعانة بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) والنسخ الألكترونية الموجودة على صفحاتها.

## المصادر الأولية

من أجل معالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة عمل الباحث على جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، في كونها توفر الزمن والجهد معاً في الوصول إلى البيانات المطلوبة باعتبارها صممت خصيصاً لهذا الغرض. كما هو موضح بالملحق رقم (1) في هذه الدراسة.

والتي احتوت في مضمونها بعد خطاب التعريف بها، على جملة من الفقرات تحمل في مضمونها إجابات لأسئلة حول واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركة العامة للصناعات الكيماوية، ومدى وضوح مفهومه لدى القيادات الإدارية والعاملين في الشركة والمصانع والمكاتب التابعة لها، وتحديد طريقة اختيار العاملين ومعرفة مدى استخدام نظام الحوافز والمكافآت للرفع من الانتاجية وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين، وتحديد مدى توفر مكتب إعلام داخل الشركة يقوم بدور التوعية، والتعرف على مدى توافق الخطط التدريبية والعملية التقييمية مع استراتيجية الشركة، واحتوت كل فقرة من فقرات الاستبانة على خمس إجابات بديلة وفقاً لدرجة معيارية يمكن من خلالها الحكم على مدى سلبية أو إيجابية كل فقرة، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، والذي يتكون من خمس درجات بين ( موافق تماماً، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً) حيث تم إعطاء قيم لكل مستوى من الإجابات متدرجة من الأكبر إلى الأصغر على النحو التالي: (موافق تماماً=5، موفق=4، موافق إلى حد ما=3، غير موافق=2، غير موافق تماماً=1) و التي تقيس آراء واتجاهات الباحثين المستهدفين من هذه الدراسة(علي سالم، 2015) كما هو موضح بالجدول رقم (3-1).

جدول رقم (3-1) يوضح اجابات الفقرات ودلالاتها

الوزن النسبي	القيم (القياس)	الإجابة على الفقرة	ت
20% فأقل	1	غير موافق تماماً	1
21%_40%	2	غير موافق	2
41%-60%	3	موافق إلى حد ما	3
61%-80%	4	موافق	4
81% فأكثر	5	موافق تماماً	5

### 3.3 قياس متغيرات الدراسة

تم تحديد متغيرات ونموذج الدراسة بعد الإطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وتقاس متغيرات الدراسة على النحو التالي

#### أولاً: المتغيرات المستقلة

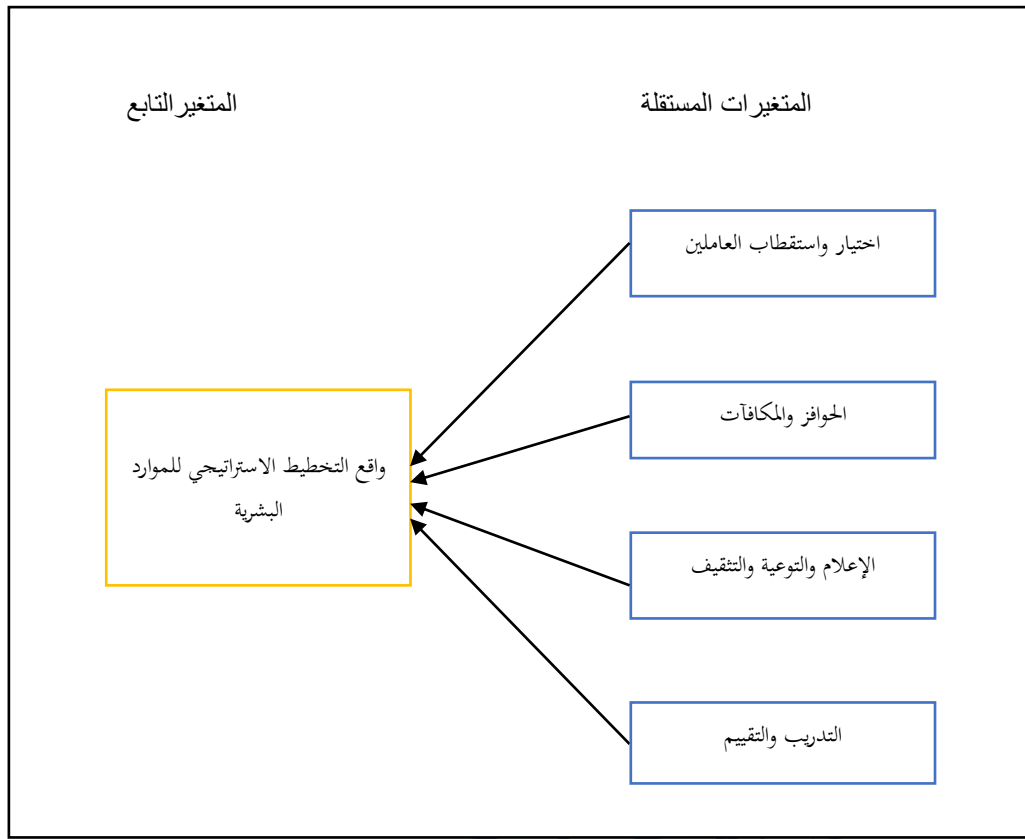
- 1 – اختيار واستقطاب العاملين : الجزء الرابع من الاستبانة عدد الفقرات (8)
- 2 – الحوافز والمكافآت: الجزء الخامس من الاستبانة عدد الفقرات (10)
- 3 – الإعلام: الجزء السادس من الاستبانة عدد الفقرات (11)
- 4 \_ التدريب والتقييم: الجزء السابع من الاستبانة عدد الفقرات (12)

#### ثانياً: المتغير التابع

واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية : الجزء الثالث من الاستبانة عدد الفقرات (8)

والشكل (3-1) يبين شكل نموذج الدراسة.

## نموذج الدراسة



الشكل (3-1) يوضح نموذج الدراسة

## 4.3 فرضيات الدراسة:

1- لا يوجد هناك تأثير ايجابي ذات دلالة إحصائية لمتغير اختيار واستقطاب العاملين على واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

2- لا يوجد هناك تأثير ايجابي ذات دلالة إحصائية لمتغير الحوافز والمكافآت على واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

3- لا يوجد هناك تأثير ايجابي ذات دلالة إحصائية لمتغير الإعلام والتوعية والتثقيف على واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

4- لا يوجد هناك تأثير ايجابي ذات دلالة إحصائية لمتغير التدريب والتقييم على واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

### 5.3 مجتمع وعينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من القيادات الإدارية والمتمثلة في المدراء العامون ورؤساء الأقسام والوحدات والموظفين بإدارة الشركة والمصانع والمكاتب التابعين لها والبالغ عدد موظفيها (1573 موظف) وهي كما

يلي :

1 - إدارة الشركة 300 موظف

2 - مصنع الملح 187 موظف

3 - مصنع التحليل الكهربائي 202 موظف

4 - مصنع أحادي كلوريد الفينيل 277 موظف

5 - مصنع كلوريد الفينيل 216 موظف

6 - مصنع كلوريد عديد الفينيل 226 موظف

7 - مصنع غازات الماية 85 موظف

8 - مصنع غازات سبها 55 موظف

9 - مكتب خدمات طرابلس 25 موظف

بينما الجدول التالي (2-3) يبين المستويات الوظيفية المشاركة في هذه الدراسة.

### جدول رقم (3-2) يوضح المستويات الوظيفية للمشاركين

العدد	المستوى الوظيفي	ت
7	مدير عام إدارة	1
28	مدير إدارة	2
53	رئيس قسم	3
71	رئيس وحدة	4
191	موظف	5
350	الإجمالي	6

### 6.3 أداة الدراسة

تم تطوير أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة مكونة من سبع أجزاء تتمثل في الآتي:

**الجزء الأول:** يحتوي على الخصائص الشخصية للمشاركين في هذه الدراسة من حيث الجنس، الحالة

الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي.

**الجزء الثاني:** يتعلق بتحديد مدى وضوح مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركة

المذكورة وأحتوى هذا الجزء على أربعة فقرات.

**الجزء الثالث:** حول تحديد واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركة العامة للصناعات

الكيمياوية، وأحتوى هذا الجزء على ثمانية فقرات.

**الجزء الرابع:** يتعلق بتحديد طريقة اختيار العاملين في الشركة وأحتوى هذا الجزء على إحدى عشر فقرة.

**الجزء الخامس:** يتعلق بتحديد مدى استخدام نظام الحوافز والمكافآت للرفع من الانتاجية، وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين وأحتوى هذا الجزء على عشرة فقرات.

**الجزء السادس:** يتعلق بتحديد مدى توفر مكتب إعلام داخل الشركة العامة للصناعات الكيماوية، يقوم بدور التوعية للعاملين فيه وأحتوى هذا الجزء على إحدى عشر فقرة.

**الجزء السابع:** يتعلق بتحديد مدى توافق الخطط التدريبية والعملية التقييمية مع استراتيجية الشركة، وأحتوى هذا الجزء على إثني عشر فقرة.

### 7.3 تطوير الاستبانة

تم تطوير الاستبانة من خلال الاطلاع على أهم الأدبيات والدراسات السابقة، والمجلات العلمية والكتب والبحوث والمصادر المختلفة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتم عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في علم اللغة والإدارة والإحصاء بهدف تحكيمها، ومراجعتها من حيث السلامة اللغوية وبساطة الأسلوب، بحيث يسهل على القارئ فهم المحتوى وعدم امكانية التأويل لمعاني المفردات المستخدمة، وقد ساهم في تحكيمها كل من (أ.د. مصباح منصور مطاوع ، د. ناصر حبتور ، د. ميكائيل إبراهيم ، د. صلاح محمد زكي ، د. إسماعيل إبراهيم ضوء) حيث أبدى المتخصصين جملة من الملاحظات تم أخذها بعين الاعتبار، وقد أحتوت هذه الاستبانة على جملة من الفقرات تحمل في مضمونها إجابات للأسئلة التي تضمنتها هذه الدراسة، وكل فقرة من فقرات الاستبانة أمامها خمس إجابات (موافق تماماً-موافق-موافق إلى حد ما-غير موافق-غير موافق تماماً).

### 8.3 صدق وثبات الاستبانة

تم عرض الاستبانة كما أسلفنا سابقاً على مجموعة من المحكّمين، بهدف التعرف على سلامتها الأسلوبية واللغوية ومن حيث الشمولية، بعدها قام الباحث بإجراء التعديلات التي احتوتها ملاحظات الأساتذة المختصين، من بعد قام الباحث بإجراء اختبار كرمباخ الفا (alpha cronbach) لمعرفة الثبات لدى الفقرات التي أحتوتها الاستبانة، حيث كانت نتيجة التحليل (0.92) لجميع الفقرات وهي نتيجة جيدة في كونها أكبر من القيمة الدنيا (0.5)، كما قام الباحث بإحتساب قيم الصدق الثبات لكل محور على حدة حيث أظهرت نتائج التحليل القيم الميئة في الجدول التالي.

جدول رقم (3-3) يبين قيم الثبات والصدق

ت	المحور	عدد الفقرات	الثبات	الصدق
1	وضوح المفهوم	4	0.75	0.86
2	وجود التخطيط	8	0.92	0.96
3	اختيار العاملين	11	0.80	0.89
4	نظام الحوافز	10	0.70	0.83
5	وجود مكتب إعلام	11	0.95	0.97
6	توافق التدريب	12	0.91	0.95

وما يعزز نتيجة الثبات لأداة الاستبانة أن أداة الدراسة تم تطويرها بالإعتماد على عدد من الدراسات والأدبيات التي تناولت هذا الموضوع مثل دراسة (الشويخ، 2007، وكانت قيمة (ألفا)، 0.82، الضمور، 2008، وكانت قيمة (ألفا) 0.89، وقباجة، 2012، وكانت قيمة (ألفا) 0.82.

### 9.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

بعد تجميع الاستبانات ومراجعتها وتفرغها في نماذج أُعدت لهذا الغرض، تم إدخال البيانات إلى

البرنامج الإلكتروني (SPSS) حيث تم استخدام التحاليل الإحصائية التالية:

- تحليل اختبار معامل كرمباخ الفا (alpha cronbach).

- تحليل التكرارات لإجابات للمشاركين في هذه الدراسة.

- تحليل الانحدار الخطى البسيط.

