

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

٣,١ تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى توضيح خطوات تصميم هذه الدراسة ومنهجيتها، والتي قامت بها الدراسة للإجابة على أسئلة هذه الدراسة لتحقيق الأهداف المطلوبة منها للوصول لممارسات وتصميم الدراسة بشكل متناغم مع ما يتطلبه البحث العلمي، حيث شمل هذا الفصل عدة محاور علمية، بدءاً بتوضيح تصميم الدراسة، والمنهج الذي تم اتباعه لوصف الظاهرة محل الدراسة، علاوة عن مجتمع الدراسة، وحجم عينتها المختارة حسب أدبيات الباحثون في مناهج البحث العلمي والإحصاء، بالإضافة إلى أساليب جمع البيانات وأداة جمعها الرئيسة، بدءاً بالعرض التحليلي للدراسة الاستطلاعية وبيان نتائجها لمعرفة صدق وثبات مقاييس الدراسة للتأكد من مدى صلاحيتها لجمع البيانات النهائية، ناهيك عن الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل ومعالجة هذه البيانات للتحقق من مدى مطابقتها نموذجها الهيكلي مع واقع بيانات مجتمعها لأثبت ما تم افتراضه أو نفيه.

٣,٢ تصميم الدراسة

في مساق العلوم الإنسانية والاجتماعية توجد ثلاث طرق لجمع البيانات تتضمن: الطريقة النوعية والكمية، والمختلطة التي تجمع بين النوعية والكمية، ولكل منهما نقاط قوة وضعف. ووفقاً لما حدده Zikmund (١٩٩٧) يمكن تعريف النهج النوعي لجمع البيانات بأنه بحث يتناول الأهداف من خلال

تقنيات تمكن الباحث من تقديم تفسيرات مفصلة للظواهر دون الاعتماد على القياس العددي، بينما يعترف المنهج الكمي لجمع البيانات في كونه يتناول أهداف الدراسة من خلال التقييم التجريبي، عبر القياس العددي والتحليل لتحقيق الهدف من الدراسة. كما يبين Creswell (٢٠٠٣) أن طبيعة أسئلة الدراسة واتجاهها هي المتحكم الفعلي في الاختيار المناسب لنهج طريقة جمع البيانات.

يوضح Swanson and Holton (٢٠٠٩) بأنه يتم عبر النهج أو الأسلوب الكمي الحصول على بيانات عديدة من واقع السجلات الفعلية حول مؤشرات معينة، أو الحصول على بيانات عديدة من خلال الاستبانة التي تعبر في حقيقة الأمر عن أرى وتوجهات عدد من المبحوثين حول موقف معين. وفي إطار ذلك يشير Sekaran and Bougie (٢٠١٦) بأنه يتم من خلال الأسلوب الكمي جمع البيانات حول المواقف أو الرأي والحصول على معدل استجابة عالٍ تقريبا. وفي إطار هذا المضمار، يشير كل من Swanson and Holton (٢٠٠٩) بأن النهج أو الأسلوب الكمي يعتبر مقبولا على نطاق أوسع في إنشاء الوثائقية والصلاحية والتعميم من العينة على المجتمع. بالإضافة إلى دورها الهام في اكتشاف العلاقات والتفسيرات وخصائص الموضوعات لاقتراح نظرية جديدة أو الإضافة إليها أو تأكيدها. في الصدد ذاته أوضح Creswell (٢٠٠٣) بأن هذا الأسلوب يعد مناسباً وملائماً لكونه يعمل على تغطية مساحة جغرافية واسعة، علاوة عن التكلفة المنخفضة نسبياً تجاهه، ناهيك عن إعطاء الوقت الكافي للمستجيبين للتفكير قبل ان يجيبوا على فقرات الاستبانة وإبقائهم مجهولين الهوية. كما يضيف كل من Swanson and Holton (٢٠٠٩) بهذا الخصوص بان ذلك الأسلوب أو الطريقة يعتبر نوعا شائع الاستخدام لاختبار النظرية في مساق إدارة الموارد البشرية بسبب الصعوبات في إنشاء تجارب حقيقية في الإعدادات التنظيمية. والذي بناءً عليه فإن هذه الدراسة استخدمت النهج أو الأسلوب الكمي في جمع البيانات بما يتوافق مع أسئلة الدراسة وأهدافها وسياقها العام. وهو أسلوب تم استخدامه في نطاق واسع

في العديد من الدراسات المماثلة لهذه الدراسة، والتي تمثلت في دراسة كل من Pahuja and Dalal

(٢٠١٢)؛ و Bouaziz and Hachicha (٢٠١٨)؛ و Baskarada and Koronios (٢٠١٨).

٣,٣ نوع وطبيعة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى توضيح والتحقق من طبيعة تأثير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين سمات القيادة الإدارية وتنمية الموارد البشرية لقيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان عينة الدراسة المدروسة، وكهدف أساسي ونتيجة تطمح لها تلك المؤسسة لابد من معرفة الكيفية التي يمكن أن تضمن بها تنمية الموارد البشرية من خلال معرفة الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق وبالتالي صياغة برامج تنمية الموارد البشرية لتحسين مستوى الاداء، حيث تفترض الدراسة أن رفع مستوى مهارات وقدرات ومعارف الموارد البشرية يتم من خلال تمتع قيادات المؤسسات بسمات قيادية جيدة تعزز من مستوى الالتزام التنظيمي بأسلوب دقيق وهادف ومبدع.

وعليه تعتبر هذه الدراسة ميدانية تحليلية تستخدم الأسلوب الكمي وتسعى لدراسة العلاقة بين متغيراتها، أما من ناحية تخطيط الدراسة فهي تكون غير محططة، نظراً لكونها تجري في حدود البيئة الطبيعية للمؤسسة مجتمع وعينة الدراسة دون تدخل الباحث، بينما يتمثل الأفق الزمني في كون هذه الدراسة مقطعية إجراؤها على عينة في وقت واحد، وأخيراً تعد هذه الدراسة إيضاحية لمحاولتها الوصول إلى السبب والنتيجة بين متغيراتها.

تعتبر المنهجية هي البحث في الظواهر المحيطة بالإنسان عبر اتباع القواعد والإجراءات الأساسية أثناء خطوات البحث العلمي، وبناءً عليه فإن منهج الدراسة هو الطريقة التي يتبعها الباحث في الإجابة على أسئلة الدراسة، أو الخطة التي تحدد طرق وإجراءات جمع وتحليل البيانات، حيث يقوم الباحث من خلال منهج البحث بتحديد تصميم البحث الذي يختلف عن الأبحاث الأخرى باختلاف الهدف منه، فقد يكون استكشاف لعوامل ظاهرة معينة، أو يصف ظاهرة معينة لغرض معرفة تفاصيلها الدقيقة، وإيجاد العلاقة أو السبب والأثر بين مجموعة من العوامل (النجار وآخرون، ٢٠١٣). وعليه نتيجة لطبيعة الأسئلة التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليها للوصول إلى أهدافها التي تمثلت في دراسة وتحليل علاقة سمات القيادة الإدارية مع تنمية الموارد البشرية في ظل وجود المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي، فإن الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لوصف ظاهرة الدراسة والحصول على معلومات دقيقة وواقعية تصور واقعها الاجتماعي، والتعبير عنها بشكل كمي، ثم العمل على تحليلها للوصول إلى المعرفة بشكل دقيق وتفصيلي حول علاقة الظاهرة بالظواهر الأخرى المرتبطة بها، لغرض الوصول إلى النتائج المبتغاة، للوصول إلى تفسيرها لاستخلاص الاستنتاجات العامة التي تعكس مدى تطابق إطارها النظري المبتكر لحل المشكلة مع واقع بيانات مجتمعات الدراسة، ثم اقتراح التوصيات اللازمة بخصوص ذلك. حيث يتناغم الأسلوب الوصفي مع الإطار النظري المتضمن في التعرف على مفهوم كل من سمات القيادة الإدارية، والالتزام التنظيمي، تنمية الموارد البشرية، حيث يتوافق الأسلوب التحليلي مع الهدف التحليلي المتمثل في دراسة وتحليل العلاقة المباشر وغير المباشر فيما بين متغيرات الدراسة الحالية، وبناءً عليه فإن المنهج الذي تم استخدامه يعد مناسب لطبيعة الدراسة الحالية بصفة خاصة ولدراسات في العلوم الإنسانية

والاجتماعية بشكل عام، لكونه مسلك يعتمد عليه الباحثون لغرض الوصول إلى النتائج المبتغاة من الدراسة.

٣,٥ مجتمع الدراسة

تم تحديد مجتمع الدراسة بما يتناسب مع مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها ومحدداتها المكانية، ليشمل كافة الموظفين العاملين في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان. تضم قيادة شرطة محافظة ظفار ١٥ مركزاً للشرطة موزعة في مختلف أنحاء المحافظة، ويبلغ إجمالي عدد موظفيها ٢٣٣٦ موظفًا، وفقًا للتقرير الرسمي الصادر عن قيادة شرطة المحافظة (مرفق ضمن الملاحق). يشمل مجتمع الدراسة الضباط وأفراد الشرطة الذين يتنوعون في مواقعهم ومسؤولياتهم، مما يتيح فهمًا شاملاً للقيادة الإدارية و الموارد البشرية في السياق الشرطي، وكذلك للالتزام التنظيمي ضمن هذا السياق.

٣,٥,١ مسببات اختيار مجتمع الدراسة

اختارت الدراسة قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان تحديدًا لأهمية ذلك القطاع، ولندرة الدراسات والأبحاث التي يجب أن تتصدى للمشكلات التي يعاني منها ذلك الحقل الحيوي، بالإضافة إلى خصوصية وقدسية هذه المؤسسة وارتباطها المباشر باحتياجات النفس البشرية للأمن وتأمين حياة المجتمع، ويمكن توضيح مسببات اختيار مجتمع الدراسة بشكل أوضح في الآتي:

٢ تعتبر قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان مؤسسة أمنية رائدة ويؤدي دورًا بارزًا في الحد من الجريمة وتحقيق الأمن الاجتماعي والرفاه المجتمعي وترسيخ دعائم النظام بسلطنة عمان.

٣ الرغبة في التوصل إلى إطار أو نموذج للتنفيذ الفاعل والمدروس لتنمية الموارد البشرية في قيادة شرطة

محافظة ظفار بسلطنة عمان عينة الدراسة المبحوثة.

٤ انطلاقاً من أهمية الدور الذي تقوم به قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان وجدت الدراسة

الحالية ضرورة أن تتقدم جهود بحثية لمعرفة واقع هذه المؤسسة الأمنية وكيفية تعزيز الدور الذي تقوم

به للمجتمع والدولة، وكيف يمكن لهذه المؤسسة أن تتغلب على واقع التحديات المرتبطة بواقع

عملها، وذلك من خلال متغيرات الدراسة الحالية والتي تم افتراضها لحل مشكلات انخفاض مستوى

الأداء التي تعاني منه المؤسسات الأمنية في ظل تزايد مستوى الجريمة وتعدد أشكالها بالمجتمعات.

٥ بالإضافة إلى ما ذكر أعلاه، يعتبر الوضع الأمني في الشرق الأوسط خطيراً للغاية حيث تندلع

الاضطرابات في أغلب البلدان العربية، مما يخلق بدوره بيئة مضطربة تؤثر على أداء المؤسسات الأمنية،

مما يتطلب منها اتصالاً مستمرًا بالبيئات العالمية لترسيخ دعائم الامن وترسيخ نظام الدولة لتعزيز

السلم الاجتماعي، حيث يستدعي التأثير الواضح للوضع الأمني المضطرب من المؤسسات الأمنية

بذل المزيد من الجهود لتكون سريعة بما يكفي للتعامل مع تحديات البيئة المضطربة. والذي بناءً عليه

سوف تبحث هذه الدراسة تأثير الالتزام التنظيمي على العلاقة بين سمات القيادة الإدارية تنمية الموارد

البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان في محاولة للمساعدة في سد الفجوة المعرفية الحالية

بسبب ندرة الأبحاث المتعلقة بهذه الموضوعات في مجتمع الدراسة الحالي.

٣,٦ عينة الدراسة

وفقاً للمعايير المتبعة في تحديد حجم العينة، تم استخدام القائمة التي طورها Krejcie and

Morgan (1970) لتحديد العينة المناسبة من مجتمع الدراسة. بناءً على ذلك، تم سحب عينة قدرها

٣٢٧ موظفًا باستخدام العينة العشوائية البسيطة، مع تطبيق العينة الطبقيّة التناسبيّة لتوزيع مكونات فئات العينة. كم أن الدراسة اعتمدت في اختيار العينة على استخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل عادل لكافة الوحدات السكانية، حيث أشار Thompson (٢٠١٢) إلى أن هذه الطريقة توفر فرصًا متساوية لجميع وحدات السكان في الاختيار، مما يعزز من صحة النتائج التي يمكن استخلاصها. يتمشى حجم العينة المختارة مع التوصيات الأكاديمية لضمان دقة النتائج وصلاحيّة التحليلات الإحصائية. فقد أكد Garson (٢٠٠٨) و Tabachnick and Fidell (٢٠٠٧) على أن حجم العينة المختار مناسب عند التعامل مع ثلاثة متغيرات أساسية في الدراسة.

أخيرًا، تجدر الإشارة إلى أن الفئات الوظيفية المستهدفة من الضباط وأفراد الشرطة في هذه الدراسة تم اختيارها بناءً على معرفتهم بمضامين متغيرات الدراسة وقدرتهم على تقديم رؤى واقعية حولها. تم هذا الاختيار استنادًا إلى دراسات سابقة مثل (العابدي والموسوي، ٢٠١٤؛ بلقاسم، ٢٠١٥) التي أكدت على أهمية اختيار الفئات الوظيفية الملائمة لضمان توافق طبيعة المعلومات المراد الحصول عليها مع أهداف الدراسة. ويمكن توضيح قائمة Krejcie and Morgan (١٩٧٠) التي تم بموجبها تحديد حجم العينة (٣٢٧) موظف على النحو التالي:

الجدول ٣,١: تحديد حجم العينة

عينة	مجتمع	عينة	مجتمع	عينة	مجتمع	عينة	مجتمع	عينة	مجتمع	عينة	مجتمع	عينة	مجتمع
٣٦١	٦.٠٠٠	٣١٣	١٧٠٠	٢٤٨	٧٠٠	١٧٥	٣٢٠	١٢٣	١٨٠	٦٣	٧٥	١٠	١٠
٣٦٤	٧.٠٠٠	٣١٧	١٨٠٠	٢٥٤	٧٥٠	١٨١	٣٤٠	١٢٧	١٩٠	٦٦	٨٠	١٤	١٥
٣٦٧	٨.٠٠٠	٣٢٠	١٩٠٠	٢٦٠	٨٠٠	١٨٦	٣٦٠	١٣٢	٢٠٠	٧٠	٨٥	١٩	٢٠
٣٦٨	٩.٠٠٠	٣٢٢	٢٠٠٠	٢٦٥	٨٥٠	١٩١	٣٨٠	١٣٦	٢١٠	٧٣	٩٠	٢٤	٢٥
٣٧٠	١٠.٠٠٠	٣٢٧	٢٢٠٠	٢٦٩	٩٠٠	١٩٦	٤٠٠	١٤٠	٢٢٠	٧٦	٩٥	٢٨	٣٠
٣٧٥	١٥.٠٠٠	٣٣١	٢٤٠٠	٢٧٤	٩٥٠	٢٠١	٤٢٠	١٤٤	٢٣٠	٨٠	١٠٠	٣٢	٣٥
٣٧٩	٣٠.٠٠٠	٣٣٥	٢٦٠٠	٢٧٨	١٠٠٠	٢٠٥	٤٤٠	١٤٨	٢٤٠	٨٦	١١٠	٣٦	٤٠
٣٨٠	٤٠.٠٠٠	٣٣٨	٢٨٠٠	٢٨٥	١١٠٠	٢١٠	٤٦٠	١٥٢	٢٥٠	٩٢	١٢٠	٤٠	٤٥
٣٨١	٥٠.٠٠٠	٣٤١	٣٠٠٠	٢٩١	١٢٠٠	٢١٤	٤٨٠	١٥٥	٢٦٠	٩٧	١٣٠	٤٤	٥٠
٣٨٢	٧٥.٠٠٠	٣٤٦	٣٥٠٠	٢٩٧	١٣٠٠	٢١٧	٥٠٠	١٥٩	٢٧٠	١٠٣	١٤٠	٤٨	٥٥
٣٨٤	١٠٠.٠٠٠	٣٥١	٤٠٠٠	٣٠٢	١٤٠٠	٢٢٦	٥٥٠	١٦٢	٢٨٠	١٠٨	١٥٠	٥٢	٦٠
٣٧٧	٢٠٠.٠٠٠	٣٥٤	٤٥٠٠	٣٠٦	١٥٠٠	٢٣٤	٦٠٠	١٦٥	٢٩٠	١١٣	١٦٠	٥٦	٦٥
		٣٥٧	٥٠٠٠	٣١٠	١٦٠٠	٢٤٢	٦٥٠	١٦٩	٣٠٠	١١٨	١٧٠	٥٩	٧٠

المرجع: Krejcie and Morgan (١٩٧٠)

٣,٧ قياس متغيرات الدراسة

على ضوء المراجعة المتعمقة والشاملة التي أتبحت للباحث من دراسات ومقالات تناولت موضوع سمات القيادة الإدارية، والالتزام التنظيمي، تنمية الموارد البشرية، تم اعتماد عدد من المقاييس وتكييفها لقياس هذه المتغيرات عبر إجابات المبحوثين الذين تم استهدافهم لغرض الحصول على آرائهم وتوجهاتهم حول فقرات المقاييس التي تم اعتمادها في هذه الدراسة، في ضوء وحدة التحليل الفردية وفقاً لما ورد في حقائق الدراسات السابقة، والتي تعتبر في الأساس خلاصة لجهود عدد من الباحثين عبر السنوات الماضية، والتي تم تبنيها بشكل توافقي مع طبيعة المشكلة الحالية للدراسة وتساؤلاتها وأهدافها، لغاية تلمس واقع المتغيرات المبحوثة في العينة المختارة للوصول إلى ترجمة حقيقية للعلاقة غير المباشرة لسمات

القيادة الإدارية على تنمية الموارد البشرية في ضوء المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي عبر الفرضيات التي اقترحتها هذه الدراسة، حيث يمكن توضيح المقاييس التي تم اعتمادها من قبل الدراسة بالاعتماد على ما أورده الباحثين في المجال الحالي للدراسة لتغطية جوانب متغيرات الدراسة بشكل علمي هادف ومدرّس في الجدول التالي:

الجدول ٣,٢: قياس متغيرات الدراسة

م	متغيرات الدراسة وأبعادها	عدد الفقرات	مصدر المقياس
	المتغير المستقل:		
١	نمط الاشراف	١٠	(٢٠٢٠) Li, Kemer, and Henson
٢	بناء فرق العمل	٩	(٢٠٠٧) Peeters et al.
٣	الرؤية والقدرة على التخطيط الاستراتيجي	٦	(١٩٨٣) Robinson Jr and Pearce II
٤	السيطرة	١٠	(١٩٩٧) Abernethy and Brownell
٥	المسؤولية	٦	(٢٠٢٠) Muff, Liechti, and Dyllick
	المتغير الوسيط:		
٦	الالتزام التنظيمي	١٥	(٢٠٠١) Boezman and Perrewé
	المتغير التابع:		
٧	تنمية الموارد البشرية	١٦	(٢٠٠٠) Hill and Stewart

٣,٨ مصادر جمع البيانات والمعلومات

لغاية تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى النتائج المرجوة منها بواسطة اختبار فرضياتها المقترحة تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب لجمع البيانات والمعلومات يمكن تناولها في الآتي:

٣,٨,١ المسح المكتبي

لغرض إغناء الدراسة بإطارها النظري وتحقيق أهدافها قامت الباحثة بإجراء مسح لمكتبة جامعة USIM التي يدرس بها الباحث، بالإضافة إلى مكتبة أخرى بماليزيا وعمان، لغرض الاطلاع على المصادر المرتبطة بالدراسة من كتيبات وأبحاث ودراسات نشرت في دوريات علمية متخصصة، العربية منها والأجنبية بالإضافة إلى الرسائل الجامعية. علاوة عن قيام الباحثة بإجراء مسح لبعض المكتبات في الجامعات بسلطنة عمان، الحكومية منها والخاصة وكذلك كذلك للكثير من الجهود لغاية الحصول على المصادر الحديثة من بعض المكتبات الجامعية المتاحة في سلطنة عمان، والمملكة العربية السعودية ومصر، والأردن... الخ، لغرض إشباع هذه الدراسة بالجانب المعرفي ذات العلاقة بمتغيراتها ومساقها البحثي.

٣,٨,٢ شبكة الإنترنت

أيضاً تمكن الباحث من خلال استخدامه لشبكة الإنترنت من الحصول على الموضوعات ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة البحثي.

٣,٨,٣ الاستطلاع الأولي لقيادة شرطة محافظة ظفار

تم من خلال الاستطلاع الأولي لمجتمع الدراسة جمع البيانات والمعلومات الأولية عنه، ولتحقيق ذلك الهدف قام الباحث بزيارة عدد من مراكز قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان، علاوة عن زيارة الأجهزة الحكومية ذات العلاقة بقيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان، حيث تم تلمس واقع المشكلة التي يعاني منها ذلك القطاع الأمني والتعرف على الجوانب المرتبطة بها، إضافة إلى التأكد من واقع قيادات الشرطة بالمحافظة والعدد الفعلي لها، فضلاً عن معرفة بعض الموضوعات المفيدة للدراسة.

تمثلت أداة الدراسة الرئيسة في استمارة الاستبانة "المغلقة"، والذي تعتبر أسلوب مناسب لجمع البيانات عندما يتعذر على الباحث الحصول على البيانات والمعلومات بواسطة أداة أخرى، مثل السجلات أو المقابلة المباشرة أو بواسطة الملاحظة، إضافة إلى أنها تعد أسلوب مناسب لمثل هذا النوع من الدراسة لجمع البيانات بواسطة آراء وتوجهات الباحثين حول ظاهرة أو موقف معين بذاته عبر الإجابة على عدد من الأسئلة التي تمثلت في "فقرات الاستبانة" والذي تعتبر في حقيقة الأمر تغطي جوانب مشكلة الدراسة المراد دراستها، والتي قدمت إلى الباحثين في صفحات محددة تسمى استمارة استبانة عبر مساعدي الأبحاث ذو الخبرة في هذا المجال، والذي تم تكييف فقراتها على ضوء المقاييس التي وضعها الباحثون بما يتناسب مع مشكلة الدراسة ومجتمعها البحثي، لغاية تجنب الغموض حول بعض المصطلحات في الاستبانة، والذي شكلت بعد الاطلاع والاستقراء على العديد من الدراسات السابقة في مجال سمات القيادة الإدارية، والالتزام التنظيمي، تنمية الموارد البشرية، والذي استخدمت من قبل دراسات مشابهة للدراسة الحالية في الغرض والجهة المطبقة عليها، وبالاستناد إلى ذلك تم تغطية المتغير المستقل سمات القيادة الإدارية بأبعادها (نمط الإشراف، بناء فرق العمل، الرؤية والقدرة على التخطيط الاستراتيجي، السيطرة، المسؤولية)، والمتغير الوسيط الالتزام التنظيمي بأبعادها (الالتزام المعياري، والالتزام المستمر، والالتزام الأخلاقي)، والمتغير التابع تنمية الموارد البشرية، بالاستناد إلى عدد من المقاييس تم الإشارة إليها في قياس متغيرات الدراسة في هذا الفصل، والتي طبقت في مجتمعات بحثية مشابهة للدراسة الحالية تم الإشارة إليها في الدراسات السابقة للدراسة في الفصل الثاني.

وفقاً لذلك، فقد تم عرض الاستبانة للدراسة الحالية على عدد من الأساتذة الأكاديميين من ذوي

الخبرة والاختصاص في حقل الإدارة وبوجه الخصوص في إدارة الموارد البشرية والإحصاء ومناهج البحث

العلمي واللغة العربية ومن مجتمع الدراسة في كل من جامعات (USIM، LUC) بماليزيا وذلك لاختبار الصدق الظاهري (*Content Validity*) للاستبانة لغرض الاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية لغرض تصويب استبانة هذه الدراسة في الاتجاه الصحيح، والتأكد من أن مقاييسها صالحة لقياس خصائص ومواصفات الظاهرة المراد دراستها.

بناءً على ذلك احتوت أداة الدراسة (الاستبانة) على أربعة محاور رئيسة، تضمن الجزء الأول منها إلى جمع بيانات ومعلومات عن أفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، الأقدمية، المستوى التنظيمي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، عدد دورات التدريب). أما الأجزاء الثلاثة الأخرى فقد اشتملت على (٧٢) فقرة، (٤١) فقرة منها تخصص بالمتغير المستقل سمات القيادة الإدارية المتمثلة في أبعادها (نمط الإشراف) والتي تضمنت على الفقرات من (١ - ١٠)، في حين شمل البعد الثاني (بناء فرق العمل) الفقرات من (١١ - ١٩)، بينما احتوى البعد الثالث (الرؤية والقدرة على التخطيط الاستراتيجي) على الفقرات من (٢٠ - ٢٥)، كما ضم البعد الرابع (السيطرة) الفقرات من (٢٦ - ٣٥)، أما بخصوص البعد الخامس (المسؤولية) فقد تضمن الفقرات من (٣٦ - ٤١). بينما تم تغطية المتغير الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام المعياري، والالتزام المستمر، والالتزام الأخلاقي) ب (١٥) فقرة، والتي تضمنت الفقرات من (٤٢ - ٥٦). كذلك تم تغطية المتغير التابع تنمية الموارد البشرية (١٦) فقرة، من الفقرة (٥٧ - ٧٢). حيث تم قياس آراء وتوجهات أفراد العينة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (*Likert Scale*)، التي أعطت لها الأوزان (٥ "موافق بشدة"، ٤ "موافق"، ٣ "محايد"، ٢ "غير موافق"، ١ "غير موافق بشدة") على التوالي، والذي تم اختياره لكونه في الغالب يستخدم في دراسات العلوم الإنسانية، إضافة إلى إتاحتها الفرصة للمستجيب في اختيار الخيار الذي يترجم واقعه والذي ارتبطت بالموقف المراد قياسه.

إليك تلخيص المعلومات في جدول بناءً على التفاصيل المقدمة:

الجدول ٣,٣: مصادر الاستبانة

اسم المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات	مصدر الاستبانة
سمات القيادة الإدارية	نمط الإشراف، بناء فرق العمل، الرؤية والقدرة على التخطيط الاستراتيجي، السيطرة، المسؤولية	٤١	تم تحديدها وفق دراسات سابقة في مجالات القيادة الإدارية
الالتزام التنظيمي	الالتزام المعياري، الالتزام المستمر، الالتزام الأخلاقي	١٥	تم تحديدها وفق دراسات سابقة في مجالات الالتزام التنظيمي
تنمية الموارد البشرية	تنمية الموارد البشرية	١٦	تم تحديدها وفق دراسات سابقة في مجالات تنمية الموارد البشرية

٣,٨,٥ طريقة جمع البيانات

بعد أن تم تبني مقاييس الدراسة وتكييفها وتوجيه فقراتها بما يتوافق مع مجال طبيعة الدراسة، إضافة إلى تحكيمها من قبل ذوي الاختصاص، يجب أن ندرك بأن هناك عدة طرق لجمع البيانات منها المقابلة الشخصية، والهاتفية، والمسح البريدي، ومسح الإنترنت والاستقصاء. لكن، يعد اختيار الطريقة المناسبة من طرق المسح المختلفة يعتبر تحدي كبير بسبب ان كل طريقة لجمع البيانات لها مزاياها وسلبياتها (Aaker, Kumar, & Day, ١٩٩٥). ويوضح Zikmund (١٩٩٧) إلى انه من عيوب الاستقصاء المباشر من قبل الباحث تزيد فيه احتمالية وجود التحيز والتكاليف المرتفعة إضافة إلى احتياجه لوقت أكبر أثناء القيام بعملية التوزيع.

بناءً على ذلك تم توزيع الاستبانة على موظفي الموارد البشرية في قيادة الشرطة والذين تم الاستعانة بهم لتوزيع الاستبانة بشكل أولي على العينة المستهدفة في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان المبحوثة في المرحلة المبدئية للتوزيع لإجراء الدراسة التجريبية، لغرض تسهيل عملية سرعة الوصول إلى عينة الدراسة المستهدفة للاختبار، نتيجة لطبيعة عملهم وانشغالهم الدائم بمجال مجتمع الدراسة. علاوة عن

تجنب الكلفة وضياح الوقت المترتب على توزيع الاستبانة بالطريقة المباشرة من قبل الباحث، بسبب اتساع الرقعة الجغرافية لمجتمع وعينة الدراسة المبحوثة حسبما أورده (Sekarang & Bougie، ٢٠١٦)، وهي نفس الطريقة التي تم اتباعها في مرحلة الجمع النهائي للبيانات، حيث تم تسليم الاستبانات المطبوعة لإدارة الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان، التي تولت بدورها القيام بعملية التوزيع والجمع للاستبانات.

في هذه الدراسة، تم جمع البيانات باستخدام استبانة كأداة بحث أولية. تم تصميم الاستبانة لجمع المعلومات من العينة المستهدفة والتي تكونت من موظفين في قيادة شرطة محافظة ظفار في سلطنة عمان. تم اختيار هذه العينة على وجه التحديد بسبب مشاركتهم المباشرة في مجال الاهتمام وقدرتهم على تقديم رؤى قيمة في موضوع البحث. تم توزيع الاستبانة بالتعاون مع قسم الموارد البشرية في قيادة الشرطة. لعب موظفو الموارد البشرية دورًا حاسمًا في المرحلة الأولى من توزيع الاستبانة، حيث قاموا بتسهيل عملية الوصول إلى العينة المستهدفة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة. كان هذا النهج ضروريًا بسبب الطبيعة المتطلبة لعمل المشاركين ومحدودية توافرهم.

علاوة على ذلك، ساعدت مشاركة موظفي الموارد البشرية في عملية التوزيع على تجنب العيوب المحتملة للتوزيع المباشر من قبل الباحث. تضمنت هذه العيوب زيادة التكاليف وعدم كفاءة الوقت، والتي يمكن أن تكون ناجمة عن المنطقة الجغرافية الواسعة لمجتمع البحث وتشتت عينة الدراسة. كانت هذه الملاحظة متماشية مع النتائج التي أبلغ عنها Sekaran and Bougie (٢٠١٦). في المرحلة الأخيرة من جمع البيانات، تم إعادة الاستبيانات المكتملة إلى إدارة الموارد البشرية في قيادة شرطة محافظة ظفار. كان موظفو الموارد البشرية مسؤولين عن توزيع الاستبيانات وجمعها، مما يضمن تنفيذ العملية بسلاسة وفعالية.

كما تم الاستعانة بموظفي الموارد البشرية كوسطاء في عملية جمع البيانات مفيداً في التغلب على التحديات اللوجستية، مثل التشتت الجغرافي الواسع والطبيعة الصعبة لعمل المشاركين. سمح هذا النهج للباحث بالتركيز على تحليل البيانات التي تم جمعها واستخلاص رؤى قيمة من افادات المشاركين. اتبعت المرحلة الأخيرة من جمع البيانات نفس منهجية المرحلة الأولية. وفور الانتهاء من تعبئة الاستبيانات، تم إعادتها إلى إدارة الموارد البشرية بقيادة شرطة محافظة ظفار. ثم أشرف القسم على توزيع الاستبيانات وجمعها، والتأكد من أن عملية جمع البيانات كانت فعالة وجيدة التنظيم.

٣,٩ صلاحية محتوى أداة الدراسة

تم عرض هذه الاستبانة على عدد من الأساتذة الأكاديميين من ذوي الخبرة في حقل الإدارة وعلى وجه الخصوص إدارة الموارد البشرية والإدارة الإستراتيجية والإحصاء ومناهج البحث العلمي في كل من جامعات (USIM ، LUC) بماليزيا، إضافة إلى جامعة (السلطان قابوس) بسلطنة عمان، وذلك لاختبار الصدق الظاهري (*Content Validity*) للاستبانة، والذين تم ذكرهم في ملاحق هذه الدراسة، لغرض الاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية في تصويب الاستبانة في الاتجاه الصحيح، والذين اقترحوا على الباحث عدد من الملاحظات القيمة التي تم الأخذ بها على محمل الجد من قبل الباحث لأثناء أداة الدراسة، حيث أكدوا بأنها جيدة وتقيس الشيء المراد قياسه والذي وضعت من أجله، بموجب ذلك تمثلت توجيهاتهم للباحث في الآتي:

١. تكييف الأسئلة بالشكل الذي يتلاءم مع مجتمع الدراسة التطبيقي. من خلال إعادة صياغة بعض

المصطلحات بما يظهر مفهوم الأسئلة بشكل واضح على المبحوثين.

٢. من الضروري إجراء اختبار ثبات أداة الدراسة لغاية التأكد من درجة ثباتها ومدى قدرتها على قياس

الشيء الذي وضعت من أجل قياسه.

٣,١٠ الدراسة الاستطلاعية

يكون الهدف من الدراسة الاستطلاعية تعزيز أداة الدراسة الرئيسية وتدعيم قوتها على قياس الظاهرة محل الدراسة، وفقاً لذلك تم توزيع وجمع الاستبانة في مرحلة إجراء الدراسة التجريبية خلال الفترة الزمنية التي انحصرت بين (٢٠٢٠ / ٠١ / ٠١) إلى (٢٠٢٠ / ٠٣ / ٣١)، والتي تم اختبارها بواسطة وسائل الإحصاء الوصفي عن طريق برنامج (SPSS) لغاية معرفة مدى استقرار المقاييس وتناغمها وتجنب تناقضها مع نفسها، إضافة إلى التأكد من درجة الارتباط والتناسق والتوافق بين الفقرات التي أحتوى عليها المقياس، وتمتعها بالاتساق الداخلي وعدم تناقضها مع بعضها البعض وارتباطها مع المحور الذي تنتمي إليه (Sekaran & Bougie، ٢٠١٦)، بالإضافة إلى أن جميع القواعد المتضمنة في الدراسة فإنه قد تم تطويرها واختبارها في بيئات مختلفة ومشابهة للبيئة في سلطنة عمان. وعليه فإن الدراسة الحالية سوف تكون الافادة أيضاً لغاية لحكم على مدى قابلية تطبيق المقاييس في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان والتأكد من كونها صالحة للعرض الذي وضعت من أجله.

بناءً على ذلك في المرحلة الحالية من الدراسة تم توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على (الضباط، وأفراد) في قيادة شرطة محافظة ظفار بسلطنة عمان عينة الدراسة المبحوثة بواقع (٣١) مبحوث حسبما أورده (Isaac & Michael، ١٩٩٥)، والذي أشار إلى ان عينة المسح التجريبي بهذا العدد للمبحوثين يعد أمراً مقبولاً وأمر يؤخذ به من قبل عدد كبير من الدراسات السابقة، والتي تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وفقاً لذلك تم إدارة وتوزيع الاستبانة بالطريقة غير المباشرة مثلما تم الإشارة إليه في

أعلاه، لغرض الاستفادة من مزايا التوزيع الغير مباشر في التوزيع على عينة الدراسة التجريبية المحددة أعلاه. حيث اتضح للباحث عند توزيع الأسئلة على عينة الدراسة التجريبية أن عددا قليلا من الأسئلة في المتغير الوسيط الالتزام التنظيمي بحاجة إلى بعض التوضيح. كما اتضح أيضا أن متوسط وقت الإجابة كان ساعة من الزمن، مما يؤكد أن هذا الوقت كافي للإجابة بشكل دقيق على أسئلة الاستبانة. كما كان طلب سبعة أفراد من العينة التجريبية إتاحة يومين كاملين للإجابة على الأسئلة، وعلى أثره لم تؤثر هذه النتيجة في قرار الباحث في تغيير حجم أو شكل الاستبانة.

٣.١١ التحليل الإحصائي للدراسة التجريبية

استخدمت الدراسة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha، ١٩٤٦) لاختبار موثوقية أداة الدراسة، علاوة عن صدق المحتوى، والذي عبرها تم التعرف على استقرار المقياس وعدم تناقض فقراته مع بعضها البعض ومدى قدرته على تحقيق الهدف الذي تم وضعت من أجله، حيث يجب أن تكون قيمة معامل ألفا كرونباخ محصورة بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة معامل ألفا كرونباخ تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، وبناءً على ذلك فإن اقتراب معامل الثبات من الواحد الصحيح يؤكد على ان هناك ثبات حقيقي في البيانات وانه يمكن الاعتماد على لمقياس جمع البيانات عن مجتمع الدراسة (الفرا، ٢٠٠٩).

وعليه، بناءً على عملية الاختبار لثبات أداة الدراسة بموجب أساليب الاختبار المتبعة في تحليل بيانات الدراسة التجريبية كانت كما يتضح في الجدول أدناه، حيث كانت قيم مقاييس النزعة المركزية المستخدمة في الحدود الطبيعية وجيدة، فيما بلغ معامل ثبات الاستبانة مرتفعا لكل متغير على حدة،

ولكل الأبعاد الكامنة للمتغير المستقل، وكما كان الثبات مرتفعاً لمجمل فقرات محاور الاستبانة، مما يؤكد لنا على الحالة الطبيعية للبيانات. وبالتالي توضيح نتائج الاختبار المستخدمة على النحو التالي في الجدول أدناه:

الجدول ٣,٤: اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة

م	المتغير	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ	الفقرات المحدوفة	قيمة ألفا كرونباخ
١	(المتغير المستقل) سمات القيادة الإدارية	٤١	٠,٨٤٣	-	٠,٨٤٣
	البعد الأول: نمط الإشراف:	١٠	٠,٨١٦	-	٠,٨١٦
	البعد الثاني: بناء فرق العمل:	٩	٠,٧٨٤	-	٠,٧٨٤
	البعد الثالث: الرؤية والقدرة على التخطيط:	٦	٠,٨٤٩	-	٠,٨٤٩
	البعد الرابع: السيطرة:	١٠	٠,٨٨٢	-	٠,٨٨٢
	البعد الخامس: المسؤولية:	٦	٠,٧٦٣	-	٠,٧٦٣
٢	الالتزام التنظيمي (المتغير الوسيط)	١٥	٠,٨١٥	-	٠,٨١٥
٣	تنمية الموارد البشرية (المتغير التابع)	١٦	٠,٨٨٦	-	٠,٨٨٦
	الثبات لإجمالي المتغيرات	٧٢	٠,٨٢٧	-	٠,٨٢٧

وبناءً عليه، وفقاً لما أكدته Sekaran and Bougie (٢٠١٦) يتضح لنا أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والموثوقية، حيث يجب أن تكون قيمة (*Cronbach alpha*) في العلوم الإنسانية والاجتماعية أعلى من (٦٠%)، لكي يمكن لنا تطبيقها على جميع أفراد العينة وقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة وتوجهاتها، والذي كانت درجات ثباتها مثلما يظهر في الجدول أعلاه عالي. بالشكل الذي يمكننا من الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات المطلوبة وفقاً لما أورده Sekaran and Bougie (٢٠١٦)، مما يؤكد كفاءة وجودة أداة الدراسة الرئيسة (الاستبانة) على الوصول إلى الهدف الذي وضعت من أجله، وبالتالي تمرير الاستبانة على بقية أفراد العينة المختارة للدراسة لاختبار فرضياتها المقترحة للوصول إلى أهداف الدراسة وتوجهاتها.

٣,١٢ الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل بيانات الدراسة

بعد انتهاء الباحث من الجمع النهائي للاستبانة من المستجيبين، تمت بمعالجة البيانات حسب وسائل الإحصاء الوصفي والاستدلالي بالحاسوب وفقاً لما تتطلبه منهجية الدراسة، حيث تم الاستفادة من برنامج (SPSS) عبر اختبار الثبات *Cronbach alpha* لأداة الدراسة الرئيسة الاستبانة، إضافة إلى أساليب الإحصاء الوصفي مثل (الالتواء، والتفرطح، والوسط الحسابي والانحراف المعياري، والنسبة المئوية) لغرض وصف البيانات الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة والتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تحليل SmartPLS3 المدعم ببرنامج الرموز الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل النمذجة البنائية الهيكلية لاختبار مدى تطابق النموذج النظري المفترض من قبل الدراسة مع واقع بيانات مجتمعها، والتي تم إيضاحها بشكل تفصيلي في الفصل الرابع المخصص لتحليل بيانات الدراسة الحالية، حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ذي الدرجات الخمس لإجابات الباحثين على أسئلة الاستبانة لكونه المقياس المعتمد من قبل الباحثين الذين وضعوا المقياس التي تم تبنيها في هذه الدراسة، والمستخدم في كثير من الدراسات، والذي يوفر للمستجيبين خيارات متعددة للإجابة على فقرات الاستبانة، وهو ما دفع بالباحث لاعتماده. ويمكن توضيح درجات المقياس في الجدول التالي:

الجدول ٣,٥: مقياس ليكرت الخماسي

الرأي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

أيضاً تم اعتماد مستوى الدلالة أو ما يسمى بالأهمية المفترضة (٠.٠٥)، وهي تعبر عن نسبة احتمالية الخطأ، والذي يقابله مستوى ثقة (٠,٩٥) لتفسير نتائج الاختبارات المستخدمة لاختبار فرضيات الدراسة المقترحة. في الوقت ذاته، قام الباحث بفحص البيانات لغرض فلترتها وتطبيق شروط

استخدام أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة عبر عدد من الوسائل الإحصائية والتي تضمنت (اختبار القيم المفقودة، اختبار القيم المتطرفة، اختبار الاعتماد الخطي، اختبار التوزيع الطبيعي، تقييم تباين الطريقة الشائعة في البيانات، اختبار خطية البيانات، اختبار انتشار البواقي)، والذي تم توضيح نتائجها في الفصل الرابع للدراسة.

٣،١٣ ملخص الفصل الثالث

ناقش هذا الفصل من الدراسة منهجية الدراسة، متضمن طبيعة الدراسة التحليلية الكمية، والإطار النظري للدراسة، والمنهج الوصفي التحليلي الذي يحقق الفهم الواضح للظاهرة المراد دراستها وارتباطها بالظواهر الأخرى ذو العلاقة وتوجهها المستقبلي، والتي تعكس غاية الدراسة في إضافة معالم نظرية في الفكر الإداري تساعد المؤسسات بسلطنة عمان وبوجه التحديد المؤسسات الأمنية وبوجه الخصوص قيادة شرطة محافظة ظفار على مواجهة تحديات التطورات والتغيرات الحديثة، والتي تم سحب عينة من مجتمعها بطريقة عشوائية بسيطة ل (٣٢٧) مبحوث على ضوء العينة الطبقية التناسبية، والتي عبرت عن مجتمع الدراسة الفعلي، والذي على ضوء مشكلة الدراسة تمثلت وحدة التحليل هذه الدراسة في وحدة التحليل الفردية، حيث كانت الفئة المستهدفة متمثلة في ضباط، وافراد، والتي تم جمع البيانات والمعلومات ذات العلاقة بها عبر أداة الدراسة الرئيسة "الاستبانة" حسب مقياس ليكرت الخماسي ذي الدرجات الخمس، ناهيك عن الاختبار الذي استخدمته الدراسة من خلال الدراسة التجريبية بواسطة معامل الثبات (*Cronbach alpha*) لغرض التأكد من مدى ثباتها وموثوقيتها الجيدة في جمع البيانات المطلوبة لاختبار فرضيات الدراسة المقترحة للإجابة على أسئلة الدراسة للوصول إلى أهدافها وتوجهاتها.