

## الفصل الثالث

(الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية) ويشتمل على:-

- تمهيد.
- نوع الدراسة.
- منهج الدراسة ومبرراته.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- مجالات الدراسة.
- أداة الدراسة.
- صدق أداة الدراسة.
- ثبات أداة الدراسة.
- تطبيق أداة الدراسة.

### تمهيد:-

يتناول هذا الفصل وصفاً لنوع الدراسة ومنهج الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك مجالات وأداة الدراسة المستخدمة، وصدق الأداة وثباتها، كما يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تطبيق أداة الدراسة، وأخيراً الأساليب الإحصائية المستخدمة والتي أعتمد الباحث عليها في تحليل الدراسة.

### نوع الدراسة:-

تهدف الدراسة إلى دراسة دور التخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية باعتباره العنصر المؤثر والفعال في مجال التنمية البشرية، وللوصول إلى ذلك فإن الباحث سوف يتبع أسلوب الدراسة الوصفية الذي يقوم على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالاتها ليصل عن طريق ذلك إلى إصدار تعميمات بشأن الموقف والظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها.

### منهج الدراسة ومبرراته:-

أعتمد الباحث في دراسته على المنهجية التالية:-

- 1- الدراسة النظرية (المكتبية): وذلك بمراجعة واستفراء الكتب والدوريات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وما ينشر على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)، وذلك من أجل الوصول إلى وضع أساس نظري تعتمد عليه الدراسة.

## 2- الدراسة العملية (الميدانية):-

تم جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة من خلال الاستعانة باستمارة الاستبانة لجمع المعلومات من عينة الدراسة، بالإضافة إلى الاطلاع على بعض السجلات والمستندات بالمؤسسة قيد الدراسة، وإجراء بعض المقابلات الشخصية من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة، ومن ثم الوصول إلى نتائج واقتراحات وتوصيات مناسبة للدراسة.

## 3- منهج الدراسة:-

عند قيام الباحث بدراسة علمية عليه أن يتبع مجموعة من الخطوات للوصول إلى إجابات تساؤلات دراسته، وهذه الخطوات يطلق عليها بالمنهج، وانطلاقاً من طبيعة الدراسة الحالية يرى الباحث بأن المنهج المناسب للدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج الذي من الممكن أن يساعد الباحث على تبيان النقاط المهمة والأساسية في استيضاح المعلومات والبيانات الخاصة بدراسته. حيث إنه يقوم على "وصف وجمع وتحليل البيانات تمثيلاً مع ما تهدف إليه الدراسة والأداة المستخدمة في جمع البيانات، فالمنهج الوصفي لا يقتصر فقط على وصف الظاهرة المراد دراستها، وجمع البيانات عنها، بل يهدف إلى تصنيف البيانات والمعلومات والتعبير عنها كماً وكيفاً، بحيث يؤدي ذلك إلى فهم العلاقات التي تربط بين الظاهرة، بغرض الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تسهم في تطوير الواقع المدرس منها أكثر من مجرد طرح مجموعة من

الأسئلة، وعرض إجابات عنها بل يتضمن تصميم وتنفيذ كل مكون من مكونات عملية البحث، ويدخل في ذلك صياغة الفروض ووصف التغيرات والعلاقات بينها<sup>188</sup>.

4- الاطلاع على القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات النافذة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:-

لجأ الباحث إلى استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل الحصول على النتائج وإمكانية تفسيرها وتحليلها وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، وبعد الرجوع إلى عدة مصادر في مجال الإحصاء وبمشاورة الخبراء والأساتذة المتخصصين في مجال الإحصاء التطبيقي، فقد استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية لمعالجة بيانات الدراسة، وبما يحقق أهداف الدراسة وهي:-

- 1- طريقة التحليل العاملي، وذلك لغرض تلخيص المتغيرات أو اختصارها في عدد أقل من العوامل أو تقسيم المتغيرات إلى مجموعات يطلق على كل مجموعة اسم العامل.
- 2- طريقة (كرونباخ- ألفا) لحساب معامل الثبات.
- 3- التكرار والنسبة المئوية، وذلك للتعرف على توزيع خصائص العينة المدروسة.

188 جاي. ل.ر. ترجمة: جابر عبدالحمد جابر. 1993م. مهارات البحث التربوي. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر. ص 219.

4- الوسط الحسابي المرجح، وذلك للتعرف على مستوى إدراك العاملين بالإدارة العليا للتخطيط الإداري ومدى ممارستهم له، فضلاً عن التعرف على أهم المشاكل التي قد تحد من مستوى تلك الممارسة في تنمية الموارد البشرية.

5- الانحراف المعياري، وذلك للتعرف على تشتت إجابات العاملين في جمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا).

6- اختبار (F) لعيتين مستقلتين، وذلك من أجل التعرف على معنوية الفروق ما بين متوسطات ممارسة العاملين بالإدارة العليا للتخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية وفقاً للجنس.

7- اختبار (F) تحليل التباين الأحادي الاتجاه، وذلك من أجل التعرف على معنوية الفروق ما بين متوسطات ممارسة العاملين بالإدارة العليا للتخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية وفقاً للمؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية.

6- التمثيل البياني ب استخدام الدائرة البيانية.

### مجتمع الدراسة:-

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمقر الإداري الرئيسي بجمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا) بالعاصمة طرابلس، واستهدفت الدراسة العاملين بالإدارة العليا، ومدراء الإدارات، ورؤساء الأقسام، وعمادة وأعضاء هيئة التدريس بكلية الدعوة الإسلامية بالجمعية.

### عينة الدراسة:-

ارتى الباحث إلى اختيار العينة المتمثلة بمجتمع الدراسة بالعاملين بالمقر الإداري الرئيسي بجمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا) بطرابلس، والبالغ عددهم (250) موظفاً كمسح شامل باعتبارهم أكثر خبرة إدارية وذو علاقة مباشرة بموضوع الدراسة.

### مجالات الدراسة:-

يقصد بمجالات الدراسة تحديد الجوانب التي تتضمنها الدراسة وتقوم عليها النتائج، والتي يجب أن تتمحور حول المشكلة البحثية قيد الدراسة وهي:

أ- المجال المكاني: يتحدد المجال المكاني للدراسة بالمقر الإداري الرئيسي لجمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا) بطرابلس.

ب- المجال الزمني: وهو المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة في جانبها التطبيقي والتي امتدت من

شهر 3 (مارس) عام 2011م، إلى شهر 7 (يوليو) من نفس العام.

ج- المجال البشري: شملت الدراسة جميع العاملين بالمقر الإداري الرئيسي في جمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا) بطرابلس.  
المقياس أو أداة الدراسة:-

اختار الباحث استمارة الاستبانة باعتبارها أنسب الأدوات لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة تبلورت فكرة الباحث نحو تصميم استبانة خاصة لمعرفة مستوى إدراك العاملين بالإدارة العليا لأهمية التخطيط الإداري لتنمية الموارد البشرية في جمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا)، فضلاً عن مدى ممارستهم لتلك الأهمية وتحديد أهم المشاكل التي قد تحدث من فاعلية تلك الممارسات، ولذلك شملت الاستبانة أربعة أجزاء وهي:-

أ- الجزء الأول: البيانات الأولية وتتضمن (6) فقرات: (الجنس - الحالة الاجتماعية - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - عدد الدورات التدريبية).

ب- الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بمستوى إدراك العاملين بالإدارة العليا لأهمية التخطيط الإداري لتنمية الموارد البشرية في جمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا) وتتضمن (10) فقرات.

ج- الجزء الثالث: البيانات المتعلقة بمدى ممارسة العاملين بالإدارة العليا للتخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية الواجب القيام به في جمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا) وتتضمن (15) فقرة.

د- الجزء الرابع: البيانات المتعلقة بأهم المشاكل التي قد نحد من ممارسة التخطيط الإداري الفعال لتنمية الموارد البشرية في جمعية الدعوة الإسلامية (ليبيا) وتتضمن (15) فقرة. بالإضافة إلى السؤال المفتوح المتعلق بتحديد أهم الآليات المقترحة من قبل العاملين لتنميتهم من خلال التطبيق الفعال للتخطيط الإداري، وبذلك شملت الاستبانة (47) فقرة.

الدراسة الاستطلاعية: وتشمل:-

أ- صدق أداة الدراسة: الصدق يعني أن يكون الاختبار صادقاً إذا كان فعلاً يقيس ما يجب قياسه، وقد اختبر الباحث الصدق الظاهري للاستبانة بطريقة صدق المحكمين، وذلك من خلال عرض أداة الدراسة (استبانة الاستبانة) على مجموعة من الخبراء والمتخصصين وأعضاء هيئة التدريس، الذين لديهم الخبرة والدراية بمجال الإحصاء والإدارة، وتنمية الموارد البشرية فضلاً عن خبراء التخطيط، حيث طلب الباحث منهم الحكم على الأداة من حيث سلامة العبارة ومدى شموليتها وفقاً إلى أهداف وتساؤلات الدراسة ومدى ترابط الفقرات واتساقها مع الأبعاد التي تقيسها، وأستطاع الباحث من خلال ملاحظاتهم إدخال التعديلات بالحذف والإضافة

بالاستمارة حتى وصلت إلى صورتها النهائية، وبذلك تحقق الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعد اعتماد الباحث موافقة 80% فأكثر من الخبراء معياراً لقبول الاستبانة.

ب- التحليل العاملي: أجرى الباحث عملية تطبيق أسلوب التحليل العاملي للتحقق من صدق الاستبانة وذلك بعد تحقيق الصدق الظاهري لها، وذلك بهدف تحديد الفقرات التي ترتبط مع بعضها مكونة عوامل تساهم في تفسير الظاهرة المدروسة. ونظراً لكون التحليل العاملي هو أحد وسائل اختيار الصدق للاستبانة فعمل الباحث على تطبيق الاستبانة على عينة من المبحوثين بحجم (20) موظفاً من العاملين في المقر الإداري الرئيسي بجمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا) بطرابلس، وأجرى الباحث التحليل العاملي وفق طريقة المكونات الأساسية، وكانت النتائج للجزء الثاني من الاستبانة كما هو موضح في الجدول رقم (1).

## جدول رقم (1)

العوامل المستخلصة من التحليل العاملي للبيانات المتعلقة بدور التخطيط الإداري في

تنمية الموارد البشرية.

معامل الشيوع	العوامل			الفتحات	ت
	(3)	(2)	(1)		
0.898	0.091	0.786	0.521	ظهور وجود قاعدة للبيانات عند القيام بالتخطيط الإداري.	1
0.898	0.091	0.786	0.521	أهمية استخدام الطرق والأساليب العلمية الحديثة عند إجراء عملية التخطيط الإداري.	2
0.861	0.118	0.747	0.537	تدرك الإدارة العليا الدور المهم للتخطيط وبما يحقق الأهداف المنشودة.	3
0.861	0.118	0.747	0.537	أهمية متابعة الفتحات التي تحدث في البيئة المحيطة (سياسية، اقتصادية، اجتماعية، تكنولوجية) عند القيام بالتخطيط.	4
0.838	-0.020	0.778	0.482	أهمية وجود وعي وإدراك بالسياسات والإجراءات المتبعة في عملية التخطيط الإداري.	5
0.697	0.066	0.689	0.467	ضرورة وجود خطة وفق برنامج زمني محدد.	6
0.379	-0.152	0.501	0.324	تدرك أهمية وجود تخطيط إداري فعال وبما يحقق تنمية العاملين.	7
0.627	0.156	0.679	0.375	ضرورة وجود قسم يعنى بالتخطيط الإداري.	8
0.568	0.211	0.664	0.286	ترتكز سياسة التخطيط الإداري على تحديد الاحتياجات الفعلية من الموارد البشرية.	9
0.456	0.360	0.518	0.242	ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية للموارد البشرية عند القيام بالتخطيط الإداري.	10

معامل الشيوع	العوامل			الفقرات ت
	(3)	(2)	(1)	
0.136	0.099	0.190	0.300	11 تساهم جميع الأقسام بالمشاركة في إعداد الخطط والاستراتيجيات المطلوبة.
0.179	0.119	0.179	0.365	12 سياسة التخطيط الإداري المتبعة تلي الاحتياجات المطلوبة من العاملين.
0.162	0.165	0.192	0.313	13 يساهم التخطيط الإداري بتنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين.
0.681	0.430	-0.300	0.637	14 تعطي سياسة التخطيط الإداري الفرصة للعاملين لإبداء آرائهم حول العمل.
0.765	0.168	-0.480	0.711	15 تمارس الإدارة العليا سياسة مبدأ الشاور والمشاركة لتحقيق تنمية العاملين.
0.698	0.183	-0.458	0.675	16 تتابع الإدارة العليا العاملين للتأكد من تطبيق الخطة المقررة وفق ما هو مخطط.
0.691	-0.049	-0.367	0.744	17 يساهم التخطيط الإداري بمرسحب العمل الوظيفي لدى العاملين وخاصة الجدد منهم.
0.681	-0.115	-0.372	0.727	18 تساهم سياسة التخطيط الإداري بتطبيق برامج للاهتمام بالعوامل النفسية الخاصة بالعاملين.
0.579	-0.084	-0.278	0.704	19 تسمي سياسة التخطيط الإداري مؤهلات وخبرات العاملين بما يتلاءم ومجال عملهم.
0.553	0.037	-0.391	0.631	20 تمارس سياسة التخطيط الإداري المتبعة تطبيق نظام الحوافز والمكافآت للعاملين.
0.576	-0.156	-0.238	0.704	21 تراعى الإدارة العليا الأسس العلمية واللوائح والقوانين الصادرة في عملية الاختيار والتعيين.
0.699	0.100	-0.486	0.673	22 تعمل الإدارة العليا على تدريب العاملين لتنمية مهاراتهم.
0.693	0.262	-0.317	0.724	23 تتضمن سياسة التخطيط الإداري تحديد احتياجات التدريب المستقبلية.

معامل الشيوع	الفقرات			ت العوامل
	(3)	(2)	(1)	
0.658	0.260	-0.315	0.701	24 تعمل سياسة التخطيط الإداري المتبعة على زيادة الدافعية وروح الإبداع والابتكار لدى العاملين.
0.611	0.403	-0.307	0.595	25 تقييم الأداء الوظيفي للعاملين من أحد السياسات المتبعة بالتخطيط الإداري.
0.708	0.654	-0.132	0.513	26 ضعف القدرات التخطيطية لدى رؤساء الأقسام.
0.306	0.518	0.057	-0.185	27 تدني مشاركة الأقسام في إعداد الخطط المطلوبة.
0.830	0.679	-0.218	0.566	28 عدم وضوح السياسات المتبعة في التخطيط الإداري لتنمية الموارد البشرية.
0.777	0.733	0.042	0.488	29 تدني رغبة العاملين في التطوير الذاتي.
0.176	0.195	0.048	-0.369	30 ضعف البرنامج التدريبي للعاملين.
0.176	0.195	0.048	-0.369	31 انخفاض مستوى التنسيق والتكامل ما بين الأقسام فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية.
0.132	0.298	0.115	-0.172	32 قلة منح الحوافز المادية والمكافآت للعاملين.
0.676	0.736	-0.319	-0.180	33 عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفق المؤهل والخبرة والكفاءة.
0.847	0.777	-0.026	-0.493	34 نقص الوعي والإدراك بأهمية التخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية.
0.851	0.654	0.101	0.643	35 ضعف تنظيم الموارد البشرية بما يناسب والعمل وفقاً للكفاءة والتخصص.
0.804	-0.661	0.064	-0.603	36 تدني مستوى التخطيط الإداري في تحقيق الأهداف المتعلقة بالتنمية البشرية.
0.851	0.654	0.101	-0.643	37 قلة الاهتمام بالبرامج التأهيلية والدورات التدريبية لتطوير مهارات العاملين.

معامل الشيوخ	الفقرات			العوامل	ت
	(3)	(2)	(1)		
0.744	0.617	0.086	-0.597	انخفاض مستوى إيجاد ظروف بيئة عمل مناسبة للعاملين.	38
0.121	0.084	-0.202	-0.271	عدم وضوح وشمولية المعلومات الواردة بالخطة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية.	39
0.265	0.396	-0.220	-0.245	مشاكل أخرى لم تذكر أعلاه.	40
5.767	6.891	11.051		الجذر الكامن	
14.417	17.227	27.629		نسبة التباين	
	59.272			النسبة الكلية للتباين	

يتضح من نتائج الجدول رقم (1) السابق أنه تم استخلاص ثلاثة عوامل لدور التخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية، وقد استوعبت هذه العوامل (59.272 %) من النسبة الكلية للتباين، وكانت أعلى قيمة شيوعاً (0.898) لكل من الفقرة الأولى والثانية للاستبانة، في حين كان أقلها شيوعاً (0.121) للفقرة التاسعة والثلاثون في الاستبانة المتعلقة بمحور أهم المشاكل التي قد تحد من ممارسة التخطيط الإداري الفعالة لتنمية الموارد البشرية بجمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا)، الأمر الذي يدل على أن (0.898) من التباين لكل من الفقرة الأولى والثانية المتعلقة بمحور مستوى إدراك العاملين بالإدارة العليا لأهمية التخطيط الإداري لتنمية الموارد البشرية بجمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا)، يعتبر تباين مشترك مع العوامل.

حيث أن معامل الشيعوع يعبر عن نسبة التباين في المتغير التي تشرحها العوامل المشتركة المشتقة من التحليل العائلي.

وقد استوعب العامل الثاني (17.227%) من النسبة الكلية للتباين، وبمجرد كامن قدره (6.891)، وكان أعلى تشبع لكل من الفقرة الأولى وهي "ضرورة وجود قاعدة للبيانات عند القيام بالتخطيط الإداري"، والفقرة الثانية وهي "أهمية استخدام الطرق والأساليب العلمية الحديثة عند إجراء عملية التخطيط الإداري"، ثم كل من الفقرات (3، 4، 5، 6، 8، 9، 10، 7) على التوالي، ولهذا أقترح الباحث تسمية هذا العامل بمستوى إدراك العاملين بالإدارة العليا لأهمية التخطيط الإداري لتسمية المورد البشرية بجمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا).

أما فيما يتعلق بالعامل الأول فقد استوعب (27.629%) من النسبة الكلية للتباين، وبمجرد كامن قدره (11.051)، وكان أعلى تشبع (0.765) للفقرة (15) وهي "تمارس الإدارة العليا سياسة مبدا التشاور والمشاركة لتحقيق تنمية العاملين"، تليها كل من الفقرات (22، 16، 23، 17، 18، 14، 24، 25، 19، 21، 20، 12، 13، 11) على التوالي، ولهذا أقترح الباحث تسمية هذا العامل بمدى ممارسة العاملين بالإدارة العليا للتخطيط الإداري في تنمية الموارد البشرية الواجب القيام به في جمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا).

أما العامل الثالث فقد أستوعب (14.417%) من النسبة الكلية للتباين، وبمجرد كامن قدره (5.767)، وكان أعلى تشبعاً للفقرة رقم (35) والفقرة رقم (37) حيث بلغا مقدار

(0.851)، وهما على التوالي "ضعف تنظيم الموارد البشرية بما يتناسب والعمل وفقاً للكفاءة والتخصص"، و"قلة الاهتمام بالبرامج التأهيلية والدورات التدريبية لتطوير مهارات العاملين"، تليهما كل من الفقرات (34، 28، 36، 29، 38، 26، 33، 27، 40، 30، 31، 32، 39) على التوالي، ولهذا أقرّح الباحث تسمية هذا العامل بأهم المشاكل التي قد تحد من ممارسة التخطيط الإداري الفعال لتنمية الموارد البشرية بجمعية الدعوة الإسلامية العالمية (ليبيا).

اختبار ثبات أداة الدراسة: بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة بدأ الباحث باختبار ثبات أداة الدراسة، حيث الثبات هو أن يعطى الاختبار نفس النتائج باستمرار إذا ما تكرر تطبيقه على نفس المبحوثين وتحت نفس الشروط<sup>189</sup>. ولقد استخدم الباحث عدة طرق لاختبار ثبات الاستبانة، منها التأكد من خلو الأسئلة من الأخطاء اللغوية والأسلوبية، وتسهيل مبرراتها الإمكانية فهمها واستيعابها. وتم حساب ثبات الاستبانة باستخدام طريقة إعادة الاختبار (كرونباخ - ألفا)، وذلك من خلال استخدام القانون التالي:-

$$\text{كرونباخ - ألفا} = \frac{n}{n-1} \times \frac{[1 - \text{مع } ع^2 س]}{ع^2}$$

<sup>189</sup> أبو النجا محمد العمري. 2000 م. خطوات المنهجية في بحوث اخدمة الاحتماعية. الإسكندرية. المكتبة الجامعية. ص 194.

حيث أن:-

"ن" تمثل عدد الفقرات في الاستبانة.

"ع<sup>2</sup> س" تمثل تباين كل فقرة.

"ع<sup>2</sup> ت" تمثل تباين الاستبانة ككل.

وأظهرت النتيجة أن الاستبانة أوفت بجميع الشروط اللازمة وصارت صالحة لل استخدام لوضوحها ودقتها، وأنها قامت ما صيغت من أجله حيث إن قيمة (كرونباخ - ألفا) تساوي (0.86) لعينة حجمها (20) مبحوثاً، ونظراً لكون قيمة معامل الثبات قريبة للواحد الصحيح فإن ذلك يعتبر درجة مطمئنة وتدل على ثبات الأداة واتساقه الداخلي، واعتمد الباحث على معامل ألفا في التحقق من ثبات المقياس، لأن اختبار ثبات المقياس دلالة على مصداقيته وأنه يؤثر إيجاباً أو سلباً على نتائج الدراسة والاستبيانات المستخلصة منه. وكانت نتائج معامل ثبات الاستبانة كما هو موضح بالجدول رقم (2) الآتي:-

جدول رقم (2)

يبين نتائج معامل ثبات الاستبانة

الطريقة	معامل الثبات
(كرونباخ - ألفا)	(0.86)

حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانة على العينة وبعد أسبوعين عمل الباحث على توزيع الاستبانة على نفس العينة، وبعد ذلك تم حساب معامل الثبات المطلوب.

تطبيق أداة الدراسة:-

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة تم توزيعها على عينة الدراسة المختارة والبالغ حجمها (250) شخصاً، وبعد جمع الاستمارات من قبل الباحث تم التأكد من صحتها وتدقيقها، وكان هناك استمارات ناقصة المعلومات فتم استبعادها وبعدها (10) استمارات اعتبرت كفاقد ونسبة مئوية قدرها (4%)، أما نسبة الاستمارات الصحيحة والجاهرة للتحليل الإحصائي فبلغت (96%) وبعدها (240) استمارة، وبعد الحصول على البيانات تم إدخالها إلى الحاسب الآلي من قبل الباحث لغرض إجراء المعالجة الإحصائية وذلك ب استخدام البرنامج الإحصائي الجاهز للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار (15)، كما تم استخدام برنامج إكسل (Excel) 2007م، لتنفيذ الرسوم البيانية المتعلقة بالدراسة.

مع العلم بأن طريقة تصحيح الاستبانة كانت على النحو الموضح بالجدول رقم (3) الآتي:-

جدول رقم (3)

يبين طريقة تصحيح الاستبانة

مستوى القياس	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
درجة القياس	3	2	1

حيث جميع العبارات موجبة الصياغة

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