

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

١،٣ التمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى شرح المنهجية التي قام باستخدامها الباحث في إعداد الدراسة؛ من حيث وصف مجتمع وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، وكذلك تحليل الاتجاهات الكلية لمفردات الدراسة نحو المتغيرات من خلال تحليل استجاباتهم على أداة جمع البيانات؛ لتحديد الاتجاه العام لتلك المفردات. وجاءت مكوّنات هذا الفصل من وصف مجتمع البحث وعينته، والبيانات وأساليب جمعها.

٢،٣ منهجية الدراسة:

سوف يستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتميز بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن باقي المناهج الوصفية حيث يعدّ من أشهر المناهج الفرعية للوصف، وهو الأكثر انتشاراً لدراسة العلوم الإنسانية والاجتماعية كما هو الحال في هذه الدراسة، كما يعتمد على جمع البيانات الخاصة بالمتغيرات التي ستتناولها الدراسة بشكل منظم حول ظاهرة معينة، ثم تنظيمها وتحليلها للخروج بمؤشرات ونتائج ووصف ظاهرة الدراسة والحصول على معلومات دقيقة وكافية حول الظاهرة والتي تشرح الظاهرة بواقعية، كما يهتم بحاضر الظاهرة التي ستبحث عنها الدراسة من خلال تناولها بشكل أكثر اتساعاً وشيوعاً (العساف، ٢٠٠٠) وهذه الدراسة تشتمل على ثلاثة متغيرات؛ وهي: تنمية المهارات الإدارية التابعة، والتحول الرقمي - المتغير المستقل، والحوكمة المؤسسية - الوسيط. وهذا التحليل يُعبر عنه كمياً، بهدف الوصول إلى تحديد دقيق ومفصل حول علاقة الظاهرة بين متغيرات الدراسة للوصول إلى النتائج المرجوة، وحل المشكلة الواقعية ببيانات المجتمع التي سوف يستفيد منها الباحث، وحيث تتم الاقتراحات والتوصيات اللازمة حولها.

يتناسب الأسلوب الوصفي التحليلي مع هدف البحث المتمثل في دراسة وتحليل العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة، وذلك عبر تلؤس واقع هذه المتغيرات بأخذ العيّينات من خلال عينة عشوائية طبقية بمراكز تقديم الخدمة في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة باستخدام طريقة تحليل النمذجة البنائية الهيكلية؛ بغرض الوصول إلى تقدير حقيقي يترجم العلاقة بين هذه المتغيرات في معالجة الفجوة العلمية، من خلال نظرية المهارات المتعددة ونظرية التحول الرقمي ونظرية الحوكمة المؤسسية، والاستفادة من ذلك في مدى تحقيق تنمية المهارات الإدارية بمراكز تقديم الخدمة في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

ومن ثم فإنّ المنهج الوصفي الذي سوف يتم استخدامه في الدراسة يعتبر مناسباً لطبيعة هذه الدراسة بصفة خاصة ودراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية بصورة عامة؛ لكونه طريقاً يعتمد عليه الباحثون في الوصول إلى النتائج المناسبة للواقع المبحوث.

٣،٣ المعالجة الإحصائية:

تم الاعتماد على الدراسات السابقة في تكوين استمارة استقصاء تتكون من الأسئلة والإجابة عنها، تكون واحدة من خمس إجابات طبقاً لمقياس "ليكرت" الخماسي، بحث تتكون الاستمارة من جزأين؛ الأول يكون خاصاً بالبيانات الديمغرافية للمبحوثين، والثاني متعلقاً بمتغيرات الدراسة، والذي يتكون من عبارات متعلقة بالمتغير التابع وهو تنمية المهارات الإدارية، والمتغير المستقل وهو التحول الرقمي، والمتغير الوسيط وهو الحوكمة المؤسسية. ويتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات؛ من أجل دعم الدراسة النظرية بالجانب التطبيقي، وللإجابة عن تساؤلاتها وتحقيق أهدافها في سبيل الحصول على المعلومات اللازمة من مفردات العينة للإجابة عن تساؤلات الدراسة. وتم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الخطوات الآتية:

١. الاطلاع على الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة.
٢. صياغة الفقرات التي تتضمنها الاستبانة.
٣. إعداد الاستبانة بصورتها الأولية واعتمادها من المشرف.

٤. عرض الاستمارة على مجموعة من المحكمين والعمل بتوجيهاتهم.

٥. تجهيز الاستبانة بصورتها النهائية.

وتتمثل أدوات الدراسة في بعض المصادر الأولية والثانوية، وذلك كما يأتي:

المصادر الأولية المتمثلة في الاستبانة: حيث يعتمد البحث على الاستبيان، الذي يتم توزيعه على عينة الدراسة، من أجل تحديد آرائهم، من خلال الإجابة عن التساؤلات المطروحة من قبل الباحث، ويتم اختيار عينة عشوائية طبقية من موظفي الواجهة الأمامية بمراكز تقديم الخدمة في وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

المصادر الثانوية: من خلال الاستعانة ببعض المصادر الثانوية كالمراجع العلمية والأبحاث والدراسات السابقة والدوريات، بالإضافة إلى المواقع العلمية المعترف بها على شبكة الإنترنت.

وفي هذه الدراسة سوف يعتمد الباحث على المصادر الثانوية من الاستفادة من الدراسات السابقة من الباحثين السابقين. وسوف يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي المعتمد بوصفه أحد المناهج الشائعة في البحوث والدراسات السلوكية والاجتماعية. حيث جمع البيانات الميدانية من خلال أداة البحث (الاستبانة)، وسيستخدم فيها مقياس ليكرت ذو خمسة مستويات للاستجابة. ويتم تطبيق جملة من المقاييس الإحصائية الوصفية والتحليلية في تحليل البيانات وذلك بتطبيق الأساليب الآتية:

١. مُعامل الاتساق الداخلي.

٢. التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد العينة.

٣. باستخدام برنامج أموس للتحليل الإحصائي.

٤. التحليل العاملي الاستكشافي.

٥. التحليل العاملي التوكيدي.

٦. المعادلة النموذجية البنائية في تحليل فرضيات الدراسة.

فالتحليل العاملي يهدف إلى تلخيص المتغيرات في أقل عدد من العوامل، ودراسة الصدق التكويني لأداة الدراسة للتأكد من معرفة صلاحية مفرداتها، وللتأكد من مدى وجود اتفاق بين نتائج تحليل الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث والتحليل النهائي. ومن خلال التحليل العاملي الاستكشافي يتم اختبار الصدق البنائي وتلخيص متغيرات الدراسة واختصارها في أقل عدد من العوامل (التشعب) واستخدام العوامل المستخلصة في دراسة الفرضيات المقترحة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي أموس. وسوف يُستخدم التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي، ولزيادة التأكد من الصدق البنائي للمقاييس المستخدمة. واختبار فرضيات الدراسة الرئيسية يتم استخدام برنامج أموس للحصول على المعادلة البنائية النموذجية؛ حيث إن هذا الأسلوب مناسب لهذه الدراسة، فمن خلاله سيتم اختبار العلاقات السببية المتوقعة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، والعلاقات ومُعَامِل الارتباط بين الأبعاد والفقرات، واختبار الفرضيات الإحصائية.

٤،٣ مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من موظفي الواجهة الأمامية في مراكز تقديم الخدمة بوزارة الداخلية في (٥) قيادات شُرطية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وهي كل من (الشارقة، عجمان، أم القيوين، الفجيرة، رأس الخيمة). وقد تبين حسب إحصائية (وزارة الداخلية، ٢٠٢١) أنَّ إجمالي عدد موظفي الواجهة الأمامية في القيادات الخمس خلال فترة الدراسة، قد بلغ عددهم (٨٧٤) موظفًا وهذا ما يوضحه جدول (١،٣).

الجدول ١،٣: توزيع مجتمع الدراسة على مراكز تقديم الخدمة محل الدراسة

اسم القيادة	الشارقة	عجمان	الفجيرة	رأس الخيمة	أم القيوين	المجموع
حجم المجتمع	٣٦٨	٢٠٨	١١٨	١٤٣	٣٧	٨٧٤

٥،٣ عينة الدراسة:

تعتبر عينة الدراسة جزءاً من مجتمع الدراسة الذي سوف تُجرى عليه الدراسة، ولغرض ضمان تمثيل عينة الدراسة بالتمثيل الجيد روعي في عملية تحديد العينة المناسبة الاستناد إلى الأبحاث والدراسات السابقة من أجل تحديد عينة الدراسة فجاءت معظمها تؤيد حجم العينة التي تحددها الدراسة الحالية، حيث اعتمدت الدراسة على جدول كيرجي ومرجان (١٩٧٠) Krejcie & Morgan لتحديد حجم العينات عند معرفة عدد أفراد مجتمع الدراسة الكلي، وقدّر حجم عينة الدراسة عدد (٢٦٩) عند مستوى ثقة (٩٥٪) بنسبة هامش خطأ (٥٪).

وللتأكيد على مناسبة حجم عينة الدراسة استعان الباحث لحساب حجم العينة مبنية على معادلة لكوشران من برنامج Sample size calculator تنفيذ مؤسسة Maccorr (www.maCorr.com)، وقدّر حجم عينة الدراسة بناء على الجدول عدد (٢٦٩) عند مستوى ثقة (٩٥٪) بنسبة هامش خطأ (٥٪).

وبالرجوع أيضاً إلى المعادلة الشهيرة لستيفن ثامبسون (2017) Stephen Thompson بتحديد حجم العينة كذلك جاءت نتيجة حجم العينة مماثلة عند جدول كيرجي ومرجان (٢٦٩) عند مستوى الثقة (٩٥٪) بنسبة هامش (٥٪). وبذلك تكون العينة مكونة من (٢٦٩) ونسبة التمثيل للعينة (٣٠،٨٪) من المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (٨٧٤) فرداً، علماً بأنّ الباحث استند على معادلة ستيفن ثامبسون (2017) Stephen Thompson كما هي موضحة في المعادلة الآتية:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\frac{N-1}{d^2 \div z^2} \right] + p(1-p)}$$

n : حجم العينة

N : حجم المجتمع

Z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠،٩٥ وتساوي ١،٩

d : نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥

p : نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠,٥٠

وأشار Du (2009) إلى أنّ حجم العينة الشائع في أدبيات الموضوع باستخدام تحليل نموذج المعادلة البنائية من (٢٠٠) إلى (٤٠٠) فرد، وينصح باستخدام حجم العينة من (٣٠٠) إلى (١٠٠٠) فرد عند التعامل مع نماذج معقدة تبتعد عن الاعتدالية (West et al, 1995)، ولضمان الثقة والتمثيل الأمثل لحجم العينة تم اعتماد وتوزيع عدد (٤٠٠) صحيفة استبانة على بيئة الدراسة بعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار، من خلال عرضها على بعض المحكمين للتحقق من صدقها الظاهري وكذلك بعد التأكد من الصدق والثبات من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة عشوائية بلغت (١٠٠) مفردة من مجتمع الدراسة، ويشير الجدول (٢,٣) إلى حساب حجم العينة كمياً، وقد تم حسابها على النحو الآتي: العينة المطلوبة من القيادات الشرطية = (حجم الموظفين في القيادة ÷ مجتمع الدراسة) × إجمالي العينة المطلوبة.

الجدول ٢,٣: أسلوب اختيار العينة العشوائية الطبقية وفقاً لعدد القيادة

اسم القيادة	المجتمع	توزيع عينة الدراسة طبقاً للأسلوب التوزيع الطبقي	نسبة العينة المستهدفة
على محل الدراسة			
الشارقة	٣٦٨	$٤٠٠ * ٨٧٤ / ٣٦٨$	٤٢,١ %
عجمان	٢٠٨	$٤٠٠ * ٨٧٤ / ٢٠٨$	٢٣,٨ %
الفجيرة	١١٨	$٤٠٠ * ٨٧٤ / ١١٨$	١٣,٦ %
رأس الخيمة	١٤٣	$٤٠٠ * ٨٧٤ / ١٤٣$	١٦,٣ %
أم القيوين	٣٧	$٤٠٠ * ٨٧٤ / ٣٧$	٤,٢ %
المجموع	٨٧٤	مجموع العينة المستهدفة	١٠٠ %

وبعد تحديد نسب عينة الدراسة لكل قيادة على حدة تم توزيع الاستبانة بأسلوب العينة العشوائية الطبقية، ولقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية حيث يعد الأسلوب الأمثل في دراسة العينات غير المتجانسة خاصة في المؤسسات والوزارات الحكومية، غير أنّ عدد الاستبانات المسترجعة كانت (٣٧٦) بنسبة ٩٤٪ إلى الاستبانات الموزعة، بينما كانت عدد الاستبانات الصالحة والتي دخلت للمعالجة والتحليل (٣٥١) أي بنسبة ٨٧,٨٪ من عدد الاستبانات الموزعة، ويبين (الجدول ٣،٣) أعداد ونسب الاستبانات الموزعة والمسترجعة لكل قيادة:

الجدول ٣، ٣: يبين عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل لكل قيادة

ت	اسم القيادة	نسبة	العينة المستهدفة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الصالحة
١	الشارقة	٤٠٠ * ٤٢,١٪	١٣٦	١٦٥	١٥٧	١٤٨
٢	عجمان	٤٠٠ * ٢٣,٨٪	٧٧	٩٠	٨٢	٧٧
٣	الفجيرة	٤٠٠ * ١٣,٦٪	٤٣	٦٠	٥٥	٤٩
٤	رأس الخيمة	٤٠٠ * ١٦,٣٪	٥٣	٧٠	٦٧	٦٢
٥	أم القيوين	٤٠٠ * ٤,٢٪	١٣	١٥	١٥	١٥
٦	المجموع	٤٠٠ * ١٠٠٪	٣٢٢	٤٠٠	٣٧٦	٣٥١

٦،٣ أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة الاستبانة الإحصائية لمتغيرات الدراسة بشكل واضح؛ حيث تساهم الدراسات السابقة في تصميم الاستبانة الإحصائية التي تساهم في قياس متغيرات الدراسة. ويُعد أسلوب

الاستبانة الإحصائية من أبرز الأساليب الكمية التي تساعد في فهم الظواهر المختلفة من أجل إثبات تحقق أهداف الدراسة من عدمه. وتعكس الاستبانة الإحصائية الفقرات التي تم اختيارها من الدراسات السابقة، وتتكوّن الاستبانة الإحصائية من أربعة محاور رئيسية وتم اختبار الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين، وقد بلغ عدد المحكمين (٧)، وبلغت نسبة الاستجابة (١٠٠٪)، انظر الملحق (أ)، حيث أخذت آراء المحكمين وتم إجراء التعديلات المطلوبة وإعادة صياغة بعض الفقرات، للوصول إلى صحة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها حيث تم تعديل بعد الحوكمة الفقرة (١) من حيث الوضوح، وكما تم تعديل الفئة العمرية ينظر للملحق (د). ولقد تم استخدام برنامج smart pls الإصدار الرابع من أجل استخدام تحليل المسار لاستكشاف العلاقات المباشرة والغير مباشرة في الدراسة والتعرف على صلاحية المتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

الجدول ٤، ٣: متغير التحول الرقمي

الرقم	الفقرات	المصدر
١ - تقييم الأداء		
١	تنتهج الوزارة سياسة إشراك الموظفين لوضع أفضل البدائل الممكنة للقرار.	البلوشية (٢٠١٩)
٢	تستخدم الوزارة أسلوب الحوار والمناقشات مع أعضاء الفريق للوصول إلى التقييم السليم.	
٣	هناك حرص على عدم تعارض تقييم الأداء مع اللوائح والأنظمة في الوزارة.	
٤	يرتبط تقييم الأداء مع أهداف الوزارة.	
٥	أشعر بقيمة تقييم أدائي داخل الوزارة بشكل ملحوظ.	
٢ - إدارة المسار		
٦	تسعى الوزارة إلى الاتصال الدائم مع المستفيدين من خدماتها.	البلوشية (٢٠١٩)
٧	يتم الأخذ بعين الاعتبار اقتراحات وملاحظات المتعاملين.	
٨	تقوم الإدارة بمتابعة شكاوى المتعاملين وتقديم الحلول لها.	
٩	يعمل الموظفون داخل الوزارة بروح الفريق الواحد.	
١٠	يتم تطوير إجراءات العمل باستخدام أساليب حديثة بصفة مستمرة.	

٣- التدريب

١١	يتم تدريب الموظفين في الوزارة وتثقيفهم حول التحوّل الرّقميّ بصفةٍ دوريةٍ.
١٢	توفر الوزارة باستمرار خططاً تدريبيةً للموظفين تواكب التغيرات التكنولوجية الحديثة.
١٣	تشجع الوزارة الموظفين على التطوير الذاتي من خلال تنمية مهاراتهم الإبداعية في مجال التحوّل الرّقميّ.
١٤	يتم ترقية الموظفين في الوزارة عند حصولهم على مؤهلات علمية أو دورات تدريبية تخصصية.
١٥	أشعر بأهمية التدريب والتطوير في العمل، وهو ما انعكس على أدائي بشكل واضح.

الجدول ٥،٣: متغيّر الحوكمة المؤسسية

الرقم	الفقرات	المصدر
١- الحوكمة		
١	تمثل الحوكمة مجموعة القواعد والنُظُم والإجراءات التي تعتبر بمثابة المعايير الملزمة داخل الوزارة.	بن موسى (٢٠١٩)
٢	تعتمد الحوكمة على متابعة القوانين والأنظمة بما يُساهم في تقليل الفساد الماليّ والإداريّ.	
٣	مكافحة الفساد الماليّ والإداريّ يستلزم توافر المساءلة والمحاسبة وتطبيق معايير الحوكمة.	
٤	تطبيق معايير الحوكمة يزيد من الثقة في أداء وزارة الداخلية.	
٥	توفر الحوكمة المعلومات بشكل دوري في الوقت المناسب للحد من الفساد الماليّ والإداريّ.	
٢- الشفافية		
٦	تسهيل الإجراءات على العاملين لتأدية مهامّ الوظيفيّة في الوقت المناسب.	بن موسى (٢٠١٩)
٧	يرتبط تقييم العاملين بالمتطلّبات الأساسيّة لإنجاز العمل وإبراز النزاهة المهنيّة.	
٨	تفترض الشفافية مبدأ الثواب والعقاب من خلال منح العاملين مكافآت تشجيعيّة ومعنويّة أو فرض عقوبات ماليّة تساهم في زيادة جودة العمل.	
٩	تستند جودة العمل على الكثير من القواعد والإجراءات يمكنها اكتشاف الأخطاء والثغرات.	
١٠	تقوم الوزارة بالرقابة والتحقق من سلامة الممارسات الداخليّة.	

الجدول ٦،٣: متغيّر المهارات الإدارية

الرقم	الفقرات	المصدر
١- مهارات سلوكية		
١	أقوم بتبادل المنفعة مع الموظفين في الإدارات الأخرى، ولو كان ذلك على حساب العمل.	

٢	لدي الاستعداد للعمل خارج توقيت الدوام الرسمي إذا تطلب الأمر ذلك.	الأفرع
٣	ألتزم بتنفيذ اقتراحات المسؤولين حتى وإن كان هناك اعتراض عليها.	(٢٠١٧)
٤	هناك معلومات لا يجب الاطلاع عليها من قبل المسؤولين ومن الضروري حجبها في أوقات معينة.	
٥	يلتزم الموظف بالولاء والطاعة في تنفيذ سياسات الوزارة بدقة.	
٢- مهارات فنية		
٦	قدرتي على القيام بالمسؤولية التي أكلف بها تفوق حدود الصلاحيات المسموح بها.	
٧	لدي قدرات مبنية على مهارات المعرفة والتدريب المستمر التي تنفذها الوزارة.	
٨	تستفيد الوزارة من توحيد الجهود الفنية والاستفادة منها لتحقيق أهدافها الإستراتيجية.	الأفرع
٩	تعمل الوزارة على تقديم المبادرات الفنية دعماً لأهدافها وتحقيق تنمية المهارات الفنية.	(٢٠١٧)
١٠	أتابع التطورات الفنية في البيئة الخارجية ثم أعيد تطبيقها في الوزارة.	
٣- مهارات تقنية		
١١	تسعى الوزارة إلى استقطاب المزيد من المهارات التقنية.	
١٢	هناك توسع أحياناً في إقامة شراكات مع مؤسسات أخرى للاستفادة مما لديها من المهارات التقنية.	الأفرع
١٣	تقوم الوزارة بتنفيذ بعض الأنشطة من خلال الوسائل والأدوات التكنولوجية والتقنية الحديثة.	(٢٠١٧)
١٤	أعتمد في تنفيذ مهام التواصل والاتصال في الوزارة على المهارات التقنية.	
١٥	تعتمد الوزارة بشكل مباشر على الموظفين من ذوي المهارات التقنية بشكل كبير.	

٧،٣ الدراسة الاستطلاعية:

تُستخدم الدراسة الاستطلاعية للتأكد من صلاحية البيانات للتحليل الإحصائي، وجاهزية هذه البيانات لاستخراج جميع النتائج الإحصائية، وتحقيق أهداف الدراسة بشكل كبير، ولقد استخدمت الدراسة الحالية عدد ٤٥ من موظفي مراكز تقديم الخدمة بوزارة الداخلية في (٥) قيادات شُرطية مشار إليهم في مجتمع الدراسة (الجدول ١،٣)، ويرجع السبب لاستخدام الدراسة الاستطلاعية للتأكد من صلاحية البيانات وقابليتها للتحليل الإحصائي. وبعد عملية توزيع الاستبانة الإحصائية تم إدخال البيانات الإحصائية على برنامج الحزم الإحصائية، ولقد استخرجت نتائج تحليل المصادقية والثبات؛

حيث أوضح (الجدول ٥،٣) نتائج مُعامل كرونباغ ألفا. وأشارت النتائج إلى أن جميع المحاور قد حصلت على قيم أعلى من ٠,٧، وهو ما يشير إلى صلاحية البيانات للقياس الإحصائي.

ومن الجدير بالذكر أن من التبرير العلمي الملائم لاستخدام ١٠٠ في عينة الدراسة، هو ما أشار إليه بجاي (٢٠١٣) في اتخاذ العينات الاستكشافية؛ للتأكد من ثبات وصدق الاستبانة، ولتحقيق درجة مرتفعة من المصدقية والثبات لمساعدة الدراسة في إجراء التحليلات الإحصائية بشكل ملائم. كما يمكن اتخاذ ما أشار إليه pallant (٢٠١٠)، الذي أكد أنه من المفترض أن تكون العينة الاستكشافية من ٣٠-٥٠، إلا أنه يمكن زيادة العينة الاستكشافية؛ لمزيد من التأكد ولتحقيق المصدقية في البيانات المستخدمة لإجراء التحليل الإحصائي. ومن ثم فإن الدراسة الحالية تدعم هذا الرأي في زيادة العينة الاستكشافية بمقدار ٤٥ من موظفي وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك لتحقيق المصدقية والثبات في البيانات المستخرجة عن محاور الدراسة، وإجراء التحليل الإحصائي بشكل موسع.

ويمكن القول: إن زيادة العينة الاستكشافية قد أتاحت الفرصة للباحث للتأكد من العينة الاستكشافية بشكل كبير من أجل إجراء التحليل الإحصائي بشكل كبير. كما يمكن القول: إن الدراسات السابقة قد أشارت إلى تحليل الثبات والمصدقية من فقرات ومحاور الاستبانة الإحصائية بشكل واضح؛ حيث أشارت دراسة البلوشية (٢٠١٩)، التي تناولت فقرات ومحور التحول الرقمي أن محور التحول الرقمي قد حصل على مُعامل الثبات والمصدقية قيمته ٠,٧٠١، حيث حصل محور تقييم الأداء على ٠,٧١٠، كما حصل محور إدارة المسار على قيمة ٠,٧١٢، أما محور التدريب فقد بلغ قيمته ٠,٧١٧.

وكذلك فقد أشارت الدراسات السابقة إلى محور الحوكمة المؤسسية؛ حيث أكدت دراسة المشايخي (٢٠٢٢) أن المحور قد حصل مُعامل ثبات ومصدقية قدره ٠,٨٠١، كما أن دراسة بن موسى (٢٠١٩) قد تناولت مُعامل الثبات والمصدقية لفقرات محور الحوكمة المؤسسية، حيث أوضح مُعامل المصدقية والثبات لمحور المصدقية والثبات حصوله على قيمة ٠,٧٤١، أما محور الشفافية فقد حصل على قيمة ٠,٧٢٥، كما أكدت الدراسات السابقة، ومنها دراسة الأقرع (٢٠١٧)، على أن قيمة مُعامل المصدقية والثبات قد بلغت ٠,٧٨٠؛ حيث بلغت قيمة محور المهارات السلوكية قيمة ٠,٦٩٩، أما محور

المهارات الفنية فقد بلغت قيمته ٠,٧٦٠، أما محور المهارات التقنية فقد بلغت قيمة مُعامل الثبات والمصدقية فيه ٠,٦٨٧. وهو ما يعكس مدى صلاحية فقرات الاستبانة الإحصائية، والمبرر اللازم لتلك الفقرات المستمدة من تلك الفقرات بشكل كبير.

ويمكن القول: إنَّ الدراسات السابقة قد أشارت إلى نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات ومحاور الاستبانة الإحصائية؛ حيث أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمحور التحول الرقمي أن الفقرات التي تفسر العوامل الكامنة بدراسة البلوشية (٢٠١٩) قد خلصت في ١٥ متغيراً كامناً، وهو ما يشير إلى استكشاف العوامل الكامنة لفقرات ومحاور الدراسة، وكذلك فإن نتائج دراسة بن موسى (٢٠١٩) قد خلصت إلى أن نتائج محور الحوكمة المؤسسية قد خلص إلى قدرة ١٥ متغيراً كامناً على تفسير المتغيرات الكامنة بنسبة ٦٧,٧٪؛ حيث يتكون المحور من محورين فرعيين؛ الحوكمة والشفافية.

وكذلك فإن نتائج دراسة الأقرع (٢٠١٧) الخاصة بمحور تنمية المهارات الإدارية قد أشارت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي إلى قدرة ١٠ متغيرات كامنة إلى تفسير باقي المتغيرات الكامنة بنسبة ٧٠,١٪، وهو ما يعكس قدرة المتغيرات الكامنة على تفسير بقية المتغيرات التي تناولتها الدراسات السابقة، وهو ما يعد أحد المراكز والمبررات الرئيسية في تناول فقرات محور الاستبانة الإحصائية من تلك الدراسات بشكل واضح وملحوس.

ويقوم الجدول ٥,٣ بتناول نتائج مُعامل كرونباغ ألفا لمحاور الدراسة عن العينة الاستكشافية لمحاور الدراسة بصورة واضحة، حيث يوضح الجدول قيمة مُعامل كرونباغ ألفا لفقرات والمحاور التي تم تناولها من الدراسات السابقة بعد تنقيحها وإعادة صياغتها وتحكيمها وضبطها على الحالة الدراسية التي تناولها الدراسة. فقد أظهرت النتائج أن محور التحول الرقمي قد تناول ١٥ فقرة، وكذلك فإن محور الحوكمة المؤسسية قد تناول ١٢ فقرة، أما محور المهارات الإدارية فقد تناول ١٥ فقرة؛ حيث كشفت النتائج أن محور الدراسة قد حققت مستوى المعنوية ٠,٧، فما فوق؛ حيث إن النتائج كشفت عن جاهزية فقرات ومحاور الدراسة إلى إجراء جميع التحليلات الإحصائية للدراسة، وذلك بعد التأكد من المصدقية والثبات ومن التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات ومحاور الدراسة.

الجدول ٧،٣: نتائج مُعامل كروبناغ أُلّفَا لمحاور الدراسة

المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	مُعامل الثبات (كروبناغ أُلّفَا)
التحوّل الرّقميّ	تقييم الأداء	٥	٧٣٤.
	إدارة المسار	٥	٨٧٤.
	التدريب	٥	٨٧١.
الحوكمة المؤسسية	الحوكمة	٦	٧٧٠.
	الشفافية	٦	٨٧٨.
	المهارات السلوكية	٥	٨٧٠.
المهارات الإدارية	مهارات فنية	٥	٦٧٨.
	مهارات تقنية	٥	٨٧٢.
إجمالي الاستبانة		٤٢	٩١٠.

٨،٣ خلاصة الفصل الثالث:

تناوَلت الدراسةُ في الفصل الثالث منهجيةَ الدراسة بشكلها التفصيلي حيث احتوت على المنهج المتبع؛ ثم تناول مجتمع الدراسة وعيّنته، وتم تناول كيفية حساب حجم عينة الدراسة إحصائيًا، ومن ثم تطرق الدراسة إلى الأسلوب المستخدم في جمع البيانات من خلال تصميم أداة الدراسة وعرض محتوياتها بعد التأكد من صدق المحتوى بعرضها على مجموع من الأساتذة المتخصصين، وإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة من مجتمع الدراسة بهدف التأكد من صدق الثبات، ثم تناول الباحث طرق جمع البيانات، ومصادر الحصول عليها.