الفصل الثالث

منهجية الدراسة

٣،١ التمهيد

تعد منهجية الدراسة وإجراءاتها محوراً رئيسياً يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، حيث الهدف من الدراسة الحالية هو قياس وتحليل أثر الثقافة التنظيمية بوصفها متغيرا وسيطا بين تطبيق القيادة التحويلية والقائد المؤثر على الأداء الوظيفي، والتي تسعى إلى تحديث الأساليب التقليدية للإدارة، وتحديث الخطط الاستراتيجية، ووضع رؤية مستقبلية في ظل ثقافة تنظيمية جديدة، لتحقيق أعلى المستويات من النتائج، وعدم التفرد باتخاذ القرارات والمشاركة، ونشر التعاون والانسجام، ووضوح الرؤى والأهداف.

تضمن هذا الفصل وصفا دقيقا للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة وأداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، كما يتضمن وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة وتقنينها، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، والدراسة الاستطلاعية، وسيتم شرحها بشيء من التفصيل في هذا الفصل

٣،٢ تصميم الدراسة

استناداً للدراسات السابقة والمناقشة المعمقة في الفصل الثاني، تم تصميم هذه الدراسة لتحديد أثر الثقافة التنظيمية متغيرا وسيطا بين تطبيق القيادة التحويلية والقائد المؤثر على الأداء الوظيفي في وزارة الداخلية الفلسطينية، وخلال هذه الدراسة تم فحص التفاعلات والعلاقات السببية بين متغيرات الدراسة، من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية والذي من خلاله تم استخراج التكرار والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، فهو مناسب لمثل هذا النوع من الدراسات، وهو "أحد طرق التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة معينة، وتصويرها كمياً من خلال جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة أو المشكلة، ثم تصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات"(المصري، ٢٠١٥)، وتم تكوين خلفية الدراسة من مصادر البيانات الثانوية (من الكتب والمراجع والدوريات العربية والتقارير وشبكة الانترنت والرسائل العلمية التي لها علاقة بموضوع الدراسة)، ومن مصادر بيانات أولية حيث تم إنشاء الاستبيان أداة دراسة موجه للموظفين في وزارة الداخلية الفلسطينية، والحصول على بعض المعلومات من دراسة استطلاعية مع بعض الموظفين الإشرافيين في وزارة الداخلية الفلسطينية.

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة الحالية الخاصة بمتغيرات الدراسة ، ودراسة كل متغير على حدة ، تم تحديد متغيرات ونموذج الدراسة ، حيث تضمن نموذج الدراسة أبعادا تمثل القيادة التحويلية والقائد المؤثر متغيرا مستقلا، وأبعادا تمثل الثقافة التنظيمية متغيرا وسيطا، وأبعادا تمثل الأداء الوظيفي متغيرا تابعا، فقد تم تحليل جميع المسارات في نموذج الدراسة شكل رقم (١٨،٢) ، وتكوين فرضية محددة لكل

مسار ، والجدول (٣،١) ، يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة عن طريق أسئلة الدراسة والإجابة عنها،وفرضياتها وفقرات وبنود الاستبيان .

الجدول ٣،١ :يوضح أسئلة وفرضيات الدراسة وأدوات قياسها

أسئلة الدراسة	فرضيات الدراسة	أدوات القياس
١-هل يوجد علاقة بين القياده التحويليه والثقافه التنظيميه في وزارة الداخليه الفلسطينيه؟	H1 :توجد علاقة ارتباط إيجابية بين القياده التحويلية والثقافة التنظيمية في وزارة الداخلية الفلسطينية.	فقرات القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية.
٢-هل يوجد علاقة بين القياده التحويليه والأداء الوظيفي في وزارة الداخليه الفلسطينيه؟	H2: توجد علاقة ارتباط إيجابية بين القياده التحويلية والأداء الوظيفي في وزارة الداخلية الفلسطينية.	فقرات القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.
٣- هل يوجد علاقة بين القائد المؤثر والأداء الوظيفي في وزارة الداخلية الفلسطينية؟	H3:توجد علاقة ارتباط ايجابيه بين القائد المؤثر والأداء الوظيفي في وزارة الداخلية الفلسطينية.	فقرات القائد المؤثر والأداء الوظيفي.
٤- هل يوجد علاقة بين القائد المؤثر والثقافه التنظيميه في وزارة الداخليه الفلسطينيه؟	H4 : توجد علاقة ارتباط إيجابية بين القائد المؤثر والثقافة التنظيمية في وزارة الداخلية الفلسطينية.	فقرات القائد المؤثر والثقافة التنظيمية.
٥- هل يوجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي في وزارة الداخلية الفلسطينية ؟	H5:توجد علاقة ارتباط ايجابية بين الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي في وزارة الداخلية الفلسطينية	فقرات الثقافة التنظيمية
٦-هل يوجد اثر للثقافة التنظيمية على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي ؟	H6:الثقافة التنظيميه تؤدي دور العامل الوسيط في العلاقة ذات دلالة احصائية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في وزارة الداخلية الفلسطينية.	فقرات الثقافة التنظيمية والقيادة التحويلية والأداء الوظيفي
٧- إلى أي مدى تؤدي الثقافه التنظيمية دور العامل الوسيط في العلاقة بين القائد المؤثر والأداء الوظيفي في وزارة الداخلية؟	H7 :الثقافة التنظيميه تؤدي دور العامل الوسيط في العلاقة بين القائد المؤثر والأداء الوظيفي في وزارة الداخلية الفلسطينية.	فقرات الثقافة التنظيمية والقائد المؤثر والأداء الوظيفي.

٣،٣ منهج الدراسة

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي؛كونه من "أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الإنسانية والاجتماعية" (فرحي، ٢٠١٧) والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع وهو مناسب للظاهرة قيد الدراسة،إذ "يعتمد المنهج الوصفي التحليلي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها كيفيا أو كميا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى." (مومني، ٢٠١٧)،كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع (البربري، ٢٠١٥).

المنهج الوصفي التحليلي هو " أحد طرق التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة معينة، وتصويرها كميا من خلال جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة أو المشكلة، ثم تصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسات الدقيقة" (العايدي، ٢٠١٥)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف "أثر تطبيق أسلوب القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي "، والمنهج الوصفي التحليلي يساعد في مقارنة وتفسير وتقييم الظواهر من أجل التوصل إلى تعميمات ونتائج الدراسة بدقة، والحصول على معلومات شاملة للظاهرة قيد الدراسة، والقدرة على الإجابة عن أسئلة الدراسة، عن طريق استبانة من عينة عشوائية موجهة إلى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية، واستعان الباحث في حصوله على المعلومات الخاصة بالدراسة من الكتب والمراجع العلمية والدوريات العربية والتقارير وشبكةانترنت والرسائل العلمية التي لها علاقة بموضوع الدراسة،

والدراسات السابقة التي أجريت في هذا المجال، وتمت الاستعانة بالمنهج الكمي لدراسة وتحليل البيانات، إذ تم استخدام المعدلات والنسب المئوية والاختبارات الإحصائية أداة من أدوات التحليل ، والمنهج الكمي للبحث هو "الذي يهتم بجمع البيانات باستخدام أدوات قياس كمية، بحيث يتوافر فيها الصدق والثبات، ويجري تطبيقها على عينة من الأفراد تمثل المجتمع الأصلي "(شكري، ٢٠١٦) ومن مزايا المنهج الكمي (استخدام أساليب التحليل الإحصائي لتحليل البيانات التي يتم الحصول عليها، كبر حجم عينة الدراسة وتعتمد عملية اختيارها على الأسلوب العشوائي، ارتفاع درجة الدقة في البيانات أو المعلومات التي يتم الحصول عليها لأنها تعتمد على قائمة استقصاء مخططة بدقة)، والبحث الكمي يشير إلى البحث المنهجي للظواهر الاجتماعية والتي لها ارتباط مع مجتمع الدراسة، وتم استخدام طرق وأساليب التحليل الإحصائية الكمية لتحليل بيانات الدراسة، لكون البحث الكمي قادرا على تطوير النماذج والنظريات والإجابة بدقة عن أسئلة الدراسة، والتحقق من فرضيات البحث من خلال أساليب القياس الإحصائية، والبيانات الكمية تأخذ شكلا رقميا مثل الإحصاءات والنسب المئوية، وما شابه ذلك، إذ إن الطريقة الكمية في البحث توجه أسئلة محددة إلى عينة الدراسة، وتعمل على تحليلها بطريقة حسابية وإحصائية ، ومن ثم تحلل البيانات ليحصل الباحث على نتائج دقيقة، لتعميمها، ومن خلال ما سبق ذكره، تم ترجيح استخدام التحليل الإحصائي في المنهجية الكمية مع موثوقية عالية، لكونها أكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة الحالية، وقدرة الأساليب الكمية على التحقق من صحة فرضيات الدراسة والتحقق من الارتباطات بين متغيرات الدراسة.

٣،٤ مجتمع الدراسة

أجريت الدراسة على وزارة الداخلية الفلسطينية انطلاقا من الدور المهم والخدمات التي تقدمها للمجتمع والحفاظ على الأمن والأمان والاستقرار، وأيضا استهدف مجتمع الدراسة لكونه يتبع أسلوب المنهج

الحزبي في الإدارة ويواجه مشاكل تم التطرق لها في الفصل الثاني، والإدارة بحاجة ماسة للتحول والتغير من أساليب القيادة التقليدية إلى أساليب القيادة الحديثة، التغيير سيضيف ميزات عديدة، ويستحسن الأداء الوظيفي مما يترتب عليه سرعة تقديم الخدمات بكفاءة عالية، وبث روح التعاون والانسجام والمشاركة في الإدارة، إذ تمثل مجتمع الدراسة في موظفي المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية الفلسطينية، المدني والعسكري، وهي مؤسسة حكومية عصرية رشيدة ذات خدمات نوعية وأداء متميز وعلاقات مجتمعية فاعلة وبناءة تسهم في بناء الدولة الفلسطينية المستقلة، نشأت منذ اليوم الأول لقيام السلطة الوطنية الفلسطينية سنة ١٩٩٤م، مقرها الرئيسي مدينة رام الله (موقع وزارة داخلية الفلسطينية، ٢٠١٩).

وزارة الداخلية الفلسطينية المدنية العسكرية تتألف من شقين الشق المدني (الذي يعنى بالأحوال المدنية للمواطن والجوازات والإقامات وشئون الأجانب والإدارة العامة للشئون العامة بالإضافة إلى الإدارات العامة الأخرى الإدارية والمالية والشئون القانونية، وتقديم المشورة في مجالات حقوق الإنسان والإعلام وشئون المرأة والقدس والرقابة والشكاوى)، والشق العسكري (تحدد وظيفته بـ"الدفاع عن الوطن وخدمة الشعب وحماية المجتمع والسهر على حفظ الأمن والنظام العام، ويخضع مباشرة تحت قيادة الرئيس القائد الأعلى لقوى الأمن الفلسطيني"، وهو مكلف بحفظ الأمن العام داخل الوطن، ومساعدة الأجهزة الشرطية في تنفيذ مهامها عندما تكون غير قادرة على ضبط الأمن، إلى جانب السيطرة على جميع مداخل المدن ومخارجها، حيث يتكون الشق العسكري من أجهزة معدة للحفاظ على الأمن الداخلي الفلسطيني ، وتصنف هذه الأجهزة إلى جهاز الشرطة المدنية ووظيفته حفظ النظام المدني ، وجهاز الأمن الوقائي وهو مكلف بالأمن الداخلي ، ومتابعة الجرائم، والكشف عن الجرائم التي تستهدف الإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة والعاملين

فيها، وجهاز الدفاع المدني وهو مكلف بوقاية المدنيين وممتلكاتهم وتأمين وحماية المباني والمنشآت والمؤسسات العامة والخاصة سواء من أخطار الغارات الجوية وغيرها من الأعمال الحربية أو من أخطار الكوارث الطبيعية أو الحرائق أو الإنقاذ البحري أو أي أخطار أخرى).

أجريت هذه الدراسة على موظفي المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية الفلسطينية المدنية والعسكرية وعددهم (٥٤٨)، موزعين في الجدول (٣،٢).

جدول ٣،٢: توزيع موظفي المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية الفلسطينية المدنية والعسكرية

مدير عام	مدير دائرة	رئيس قسم	المجموع
٧١	١٩٥	٢٨٢	٥٤٨

المرجع: (وزارة الداخلية الفلسطينية، ٢٠١٩)

٣،٥ عينة الدراسة

هي جزء من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة منهجية أو عشوائية لتمثيل مجتمع الدراسة، ويتم فحص عينة الدراسة لتعميم النتائج على باقي المجتمع (Hair et al. ,2018)، تشمل العينة المستهدفة لهذه الدراسة عينة طبقية عشوائية من موظفين المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية الفلسطينية المدنية والعسكرية ، ويقصد بالعينة الطبقية اختيار عينة تمثل مجموعات فرعية من مجتمع الدراسة بنفس نسبها في المجتمع وإن هدف اختيار العينة الطبقية هو ضمان التمثيل المرغوب فيه للمجموعات الفرعية، إذ توفر الجهد والوقت، والعينة الطبقية تؤخذ من مجتمع معروف ومحدد وتؤخذ بطريقة الاختيار العشوائي، ومن خلال دراسة العينة يمكن للباحث تعميم نتائجه. وملاحظاته على أفراد المجتمع ككل،حيث بلغت عينة الدراسة ٢٢٥ فرداً من

مجتمع الدراسة المتمثل في موظفي المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية الفلسطينية، وتم تحديد العينة حسب معادلة هيربرت أركن التالية

$$n = \frac{p(1-p)}{(SE \div t) + [p(1-p) \div N]}$$

الرسم البياني ٣،١: معادلة هيربرت أركن

حيث إن:n حجم العينة.

SE:-نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥.

t : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦.

P :-نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠,٥٠.

طريقة احتساب العينة من مجتمع الدراسة بطريقة أخرى، حيث في العينة الطبقية نقسم مجتمع الدراسة إلى مجموعات فرعية كجدول (٣،١)، ويتم استخراج النسبة وحجم العينة كلا على حدة كما هو موضح في الجدولين (٣،٣)، (٤، ٣).

الجدول ٣,٤: العينة الطبقية المستخرجة من مجتمع الدراسة

الفئات	العدد	النسبة	العينة
المدير العام	٧١	٪١٣	٢٩
مدير الدائرة	١٩٥	٪٣٦	٨١
رئيس القسم	٢٨٢	٪٥١	١١٥
المجموع	**٥٤٨**	**٪١٠٠**	**٢٢٥**

٣،٦ أدوات جمع البيانات

تستند طرق جمع البيانات على العديد من الأدوات التي يعتمد عليها لإجراء الدراسة، وبعد تحديد مجتمع الدراسة وهو موظفو المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية الفلسطينية ، تم اختيار أداة الدراسة الأنسب لتمثيله لطبيعة البيانات المراد جمعها والمنهج المتبع، تمثلت أداة الدراسة في الاستبانة "وهي أحد الطرق الشائعة للحصول على المعلومات، وآراء الأفراد المستهدفين حول موضوع الدراسة، وهي مجموعة من الأسئلة التي تمثل فقرات الاستبيان، يعدها الباحث لتشكل أداة لقياس متغيرات الدراسة، والوصول إلى الحقائق العلمية، وتكون موجهة للفئة المستهدفة التي سيجرى عليها البحث للإجابة عنها"، ويعد الاستبيان أسلوبا مناسبا لدراسة الظاهرة الحالية، وجمع البيانات وآراء الباحثين من دراسات سابقة للإجابة عن أسئلة الدراسة الحالية المتمثلة بفقرات الاستبيان، إذ تم إعدادها لتشكل أداة الدراسة لقياس المتغيرات والوصول إلى النتائج والحقائق، وتبنت الدراسة الحالية استمارة الاستبيان اعتمادا على عدة دراسات سابقة في مجالات القيادة المؤثرة والتحويلية والثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، إذ احتوت فقرات الاستبيان على مجموعة من الأسئلة يمثل كل منها مقياسا لمدى أثر الثقافة التنظيمية متغيرا وسيطا بين تطبيق القيادة التحويلية والقائد المؤثر على الأداء الوظيفي.

تضمن الاستبيان عددا من المحاور التي تجيب عن أسئلة الدراسة وتختبر فرضياتها وتحقق الهدف منها، إذ تبنت الدراسة الحالية مقياس القيادة التحويلية لنموذج (Bass,1999)، ومقياس الثقافة التنظيمية لنموذج (Denison & Mishra,1995)، وبالاعتماد على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة التحويلية والقائد المؤثر وتأثيره على الأداء الوظيفي وموضوع الثقافة التنظيمية، وتم تصميم أداة الدراسة لجمع البيانات من عينة الدراسة، إذ تتكون من جزئين، الجزء الأول يحتوى على البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

كالتالي (الجنس، العمر، الدخل بدينار، المؤهل العلمي، عدد الدورات الادارية، مستوى الوظيفة الادارية الحالية)، والجزء الثاني من الاستبيان يتضمن عدة محاور تتكون من عدة فقرات وهي عبارة عن أسئلة تغطي متغيرات الدراسة الرئيسة الكامنة من خلال عدة أبعاد ، ولكل بعد خمس فقرات تغطيه كما هو موضح في الجدول (٢،٣)، إذ احتوت الاستبانة على (٧٠) عبارة مقسمة كالتالي : المحور الأول المتغير التابع وتقسيه (٢٥)عبارة ، والمحور الثاني المتغير المستقل الأول ، حيث (٤٥) فقرة تقيس أبعاد المتغير المستقل الأول القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي (التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي، التحفيز الالهامي)، والمحور الثالث المتغير المستقل الثاني القائد المؤثر حيث تقيسه (٥) فقرات، والمحور الرابع المتغير الوسيط متكون من أربعة أبعاد للثقافة التنظيمية حسب نموذج الثقافة التنظيمية لدينسون ومشيرا (المشاركة، المهمة، الاتساق، القدرة على التكيف)، وتقيسها(٢٠) عبارة .

٣،٧ بناء أداة الدراسة

أُعدت أداة الدراسة الاستبانة لمعرفة أثر الثقافة التنظيمية متغيرا وسيطا بين تطبيق القيادة التحويلية والقائد المؤثر على الأداء الوظيفي، وتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة بناء على آراء عينة الدراسة ، واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

- الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.

- استشارة عدد من أساتذة الجامعات والمشرفين في تحديد أبعاد الاستبانة وفقراتها.

- تحديد الأبعاد الرئيسية التي شملتها الاستبانة.

- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل بعد.

- عرض الاستبانة على المشرفين للنقاش وإبداء الملاحظات.

- تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية وقد تكونت من أربعة محاور (محور الأداء الوظيفي متغير تابع، محور القيادة التحويلية متغير مستقل، محور القائد المؤثر متغير مستقل، محور الثقافة التنظمية متغير وسيط).

-تم عرض الاستبانة على العديد من المحكمين ذوي الخبرة في المجالات الأكاديمية والإدارية والإحصائية في كل من الجامعات والمؤسسات الحكومية، وتم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل في ضوء آراء المحكمين.

٣،٨ طريقة قياس أداة الدراسة

استخدم في الدراسة الحالية مقياس ليكرت خماسي الرتب ويعد " من أكثر مقاييس الاتجاهات شهرة واستخدامًا في العلوم السلوكية، ويقوم هذا المقياس على أساس كتابة مجموعة من العبارات أو البنود حول مفهوم ما، ويعطي مجموعة من الخيارات للإجابة عنها)، حيث تم تحديد أوزان فقرات الاستبيان، على نقاط لإجابة أفراد العينة عليها كالتالي (موافق بشدة ١، موافق ٢، غير متأكد ٣، غير موافق ٤، غير موافق بشدة٥)

الجدول ٣،٥: عدد الفقرات التي تمثل متغيرات الدراسة ونوعها

الثقافة التنظيمية	المشاركة	وسيط	٢٥	مقياس ليكرت الخماسي	(البربري، ٢٠١٥)، (بلكير، ٢٠١٣)
	القدرة على التكيف				(عبد الرازق وآخرون، ٢٠١٩)، (السحباني، ٢٠١٦)
	الاتساق				(العربي، ٢٠١٨)، (السحباني، ٢٠١٦)
	المهمة				(السحباني، ٢٠١٦)، (التميمي ولطفي، ٢٠١٤)
الأداء الوظيفي		تابع	٢٥	مقياس ليكرت الخماسي	(العتيبي، ٢٠١٧)، (Gao, 2017)
القيادة التحويلية	التأثير المثالي	مستقل	٥	مقياس ليكرت الخماسي	(Hallinger, 2016)، (العتيبي، ٢٠١٦)، (الغالبي وإدريس، ٢٠١٦)، (خصاونة والشرايري، ٢٠٢٠)
	الاعتبار الفردي		٥		
	الاستثارة الفكرية		٥		
	التحفيز الالهامي		٥		
القائد المؤثر		مستقل	٥		

٣،٩ جمع البيانات

جمع البيانات من الخطوات المهمة في الدراسة ، وتتعدد الطرق للحصول على المعلومات الدقيقة لدراسة مشكلة الدراسة ومن ثم تحليلها باستخدام الأدوات المناسبة للحصول على نتائج دقيقة، واعتمدت الدراسة الحالية في جمع البيانات الأولية على (الاستبانة) أداة رئيسية للدراسة، إذ وزعت ٢٢٥ استبانة على موظفي المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية، وكان عدد الاستبانات التي تمت إعادتها ٢٢٤ استبانة صالحة للتحليل، واستبعدت استبانة واحدة غير معبأة بشكل صحيح، تكونت الاستبانة من ٧٠ فقرة موزعة على أربعة محاور، المحور الأول المتغير التابع الأداء الوظيفي، المحور الثاني المتغير المستقل القيادة التحويلية، المحور

الثالث المتغير المستقل القائد المؤثر، المحور الرابع المتغير الوسيط الثقافة التنظيمية، وأيضا اعتمدت الدراسة في جمع البيانات من المصادر الثانوية (الكتب والمراجع العربية والأجنبية، والشبكة العنكبوتية والدوريات والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة).

أسهمت البيانات والمعلومات التي جمعت من المصادر الأولية والثانوية في بناء نموذج الدراسة النظري، والتعرف على متغيرات الدراسة وتحليل البيانات، إذ سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية والقائد المؤثر من خلال الثقافة التنظمية على الأداء الوظيفي استنادا لمجموعة من النماذج ذات الصلة من الدراسات السابقة، إذ يساعد بناء النموذج على فهم أثر المتغيرات المستقلة وهي عبارة عن (القيادة التحويلية، القائد المؤثر) في الدراسة الحالية، والمتغيرات التابعة (الأداء الوظيفي) والمتغيرات الوسيطة (الثقافة التنظيمية).

٣،١٠ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

يساعد التحليل الإحصائي للاستبيان في الوصول إلى النتائج بناء على الفرضيات التي تم وضعها وإثبات صحتها، وبناء النماذج واختبار ملاءمتها لبيانات الدراسة، وبناءً على ذلك يتم وضع الاستبيان وتوزيعه على أفراد العينة، ومن ثم تحليل البيانات باستخدام برامج التحليل الاحصائي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تفريغ الاستبيان وإدخال البيانات في برنامج التحليل الإحصائي SPSS، الذي يتميز بقدرته على تحليل البيانات بكل سهولة، وهو أحد برامج التحليل الإحصائي الشهيرة ، إذ يحلل البيانات ويصفها إحصائياً ويعطي النتائج بدقة عالية، وبالإضافة إلى ذلك تم استخدام برنامج SMART-PLS3، لاختبار فرضيات الدراسة ومسار العلاقة بين المتغيرات واختبار النماذج والتأكد من صحتها وملاءمتها.

تمت الاستعانة ببعض الاختبارات التي تسبق التحليل الإحصائي والتي تقع ضمن منهج الإحصاء الوصفي التحليلي، من حيث عمل اختبار القيم المفقودة والشاذة، واختبار التوزيع الطبيعي للبيانات –اختبار كولمجوروف–سمرنوف حيث يستخدم لاختبار توزيع البيانات الطبيعي من عدمه، واختبار معامل التفرطح والالتواء للتأكد من اعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات الدراسة، كما استخدمت النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي(الإحصاء الوصفي)، للتعرف على خصائص عينة الدراسة وتحديد مدى استجابتهم ولمعرفة تكرار فئات المتغيرات، بالإضافة إلى اختبار صدق وثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha) للتحقق من مقدار الاتساق الداخلي ولقياس ثبات أداة الدراسة، إذ يتم حساب مقياس الثبات لكل مجموعة على حدة ويجب ثبات المقياس عند إعادة حسابه مرة ثانية، وأيضا استخدم اختبار التجزئة النصفية (split half) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون (مقياس درجة الارتباط) لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي لأداة الدراسة ودراسة العلاقة بين المتغيرات، وفي الدراسة الحالية تم استخدامه للتأكد من صلاحية أداة الدراسة" الاستبيان" من خلال حساب الصدق والثبات لعينة الدراسة والبالغ حجمها ٢٢٤ موظفا في وزارة الداخلية الفلسطينية من أصحاب المناصب الإشرافية، وقد تمت من خلال برنامج SPSS.

الخطوة الثانية تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) من خلال برنامج التحليل الاحصائي المتقدم Smart-PLS3، إذ تدرس العلاقات السببية بين المتغيرات وتختبر الفرضيات من خلال عدة أساليب لاختبار النماذج متعددة المتغيرات، قبل البدء باختبار النموذج الهيكلي يتم اختبار نموذج القياس الداخلي عن طريق تحليل العامل التوكيدي من خلال اختبار الصدق التقاربي حيث يقيس درجة

الاتساق من خلال عدة معايير الاتساق الداخلي – التشبعات ، الموثوقية المركبة (CR)، متوسط التباين المفسر (AVE)، وهذه المعايير معتمدة علمياً لقبول عناصر الصدق التقاربي، إذ "إن الاتساق الداخلي يجب أن تكون قيمة التشبعات لكل الأسئلة أكبر من ٠,٥٠، وقيم الموثوقية المركبة CR أكبر من ٠,٧٠ ،لتجسيد التناسق الداخلي بين المؤشرات العامة، وقيم التباين المفسر(AVE) اكبر من ٠,٥٠ لتجسد نجاح جميع أسئلة العامل في قياسه" (Bass, 1999)، بالإضافة إلى اختبار الصدق التمايزي وفقا لمعيار (المحك) فورنر–لاركر، للتأكد من عدم تداخل المتغيرات وعدم تكرارها، إذ يقيس متوسط التباين المستخلص لجميع المتغيرات ويجب أن يكون الارتباط لكل متغير مع نفسه أعلى من أي تباين مشترك لأي متغير آخر.

بعد الانتهاء من تقييم نموذج القياس الداخلي ، يتم تقييم النموذج الهيكلي من خلال اختبار معامل التفسير (معامل التحديد) R^2 وحجم الأثر F^2 واختبار الفرضيات، حيث (معامل التحديد) R^2 يمثل هذا المعامل مقياسا للقوة التنبؤية للنموذج، ويحسب على أنه الترابط التربيعي بين القيم الفعلية والتنبؤية الخاصة بالنموذج الهيكلي، أما حجم التأثير F^2 فيعمل على تقييم النموذج الهيكلي إذ إن حجم الأثر F^2 يشرح أثر كل متغير مستقل (على حدة) على المتغير التابع، وبعد التأكد من قيم كل من معامل التفسير R^2 وحجم الأثر F^2، يتم اختبار فرضيات الدراسة، ثم التحقق من مدى ملاءمة وجودة نموذج الدراسة من خلال استخدام مجموعة من المؤشرات لملاءمة وجودة النموذج ومدى مطابقته معيار جودة المطابقة (GoF) ويستخدم لقياس الملاءمة الإجمالية للتحقق من صحة مطابقة نموذج مسارPLS وتأكيده، ويستخدم مقياس جودة التنبؤ Q^2 يتنبأ بدقة البيانات غير المستخدمة في تقدير النموذج، وتشير قيم Q^2 الأكبر من صفر لمتغير كامن داخلي لنموذج المسار.

٣،١١ الدراسة الاستطلاعية

تم إجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من ٥٠ فرد من موظفي المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية الفلسطينية المدنية والعسكرية، بعد تحكيمها من قبل المختصين، والغرض منها تقييم الاستبانة وحساب الجدوى والوقت، وتكلفة المسح على عينة الدراسة بشكل أولي، والتحقق من دقة فقرات الاستبيانة ووضوحها وثبات الفقرات من أجل الحصول على دقة في القياس والحصول على النتائج الدقيقة.

استخدمت الدراسة الحالية التحليل العاملي الاستكشافي لمعرفة عدد المتغيرات ومؤشرات أداة الدراسة، واختبار صدق وثبات الدراسة لمعرفة إن كانت الأداة قادرة على قياس ما وضعت لأجل قياسه من خلال برنامج التحليل الاحصائي SPSS.

٣،١١،١ معيار مصداقية أداة الدراسة

صدق وثبات البيانات في الدراسة من أهم وأصعب مراحل الدراسة، إذ يؤدي ضعف صدق أو ثبات الأداة إلى ضعف وعدم دقة نتائج الدراسة، ويضيع الوقت والجهد وتكلفة الدراسة سدى، ويجب الحرص على اختيار أداة الدراسة بمقدار عالٍ من الصدق والثبات.

يقصد بصدق أداة الدراسة (الاستبانة) أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وعرفها (المشهداني، ٢٠١٧) بأنها " شمولية الاستمارة لكل العناصر التي دخلت التحليل من جانب، ووضوح مفرداتها من جانب آخر، حيث تكون مفهومة لكل من يجيب عنها"، وتم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

٣،١١،٢ صدق المحكمين "الصدق الظاهري"

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعرض الاستبانة بعد تصميمها، على بعض المحكمين من الاستاذة المتخصصين في المجالات الأكاديمية والإدارية والمهنية والإحصائية، في عدد من الجامعات المختصين في هذا المجال ، للتعرف على آرائهم بملاءمة الاستبيانة مع أهداف الدراسة، ومدى ملاءمتها ووضوحها، وتمت الاستجابة والاعتماد على آراء المحكمين وإجراء كل ما يلزم من تعديلات في ضوء المقترحات المقدمة التي أوصى بها الأساتذة المحكمون، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية، النظر إلى (الملحق ١) للكشف عن أسماء المحكمين.

٣،١١،٣ معيار ثبات أداة الدراسة

يعرف ثبات أداة الدراسة بأنه مدى تقارب النتائج وعدم التغيير الكبير عند استخدامها والاستقرار في النتائج، وثبات أداة الدراسة متمثلة بالاستبانة، حيث يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي تقاربا في النتيجة وأن تكرر إعادة توزيعها أكثر من مرة، حيث تقاس درجة ثبات الأداة، للحصول على النتائج الدقيقة وغير مضللة ، وإن كانت النتائج غير مستقرة لا يمكن الأخذ بتلك النتائج، فتكون مضيعة للجهد والوقت والمال، أو بعبارة أخرى إن ثبات الاستبانة يعني" الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة". (المشهداني، ٢٠١٧)، وتم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال (معامل كرونباخ ألفا) هو مقياس اختبار ثبات المقياس والاتساق الداخلي ، والحد الأدنى لمعامل الثبات حسب دراسة (رزق، ٢٠٠٢) "من ٦٠٪-٧٠٪"،حيث تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على ٥٠ موظف في وزارة الداخلية الفلسطينية، للتأكد من ثبات أداة الدراسة الاستبانة،

واتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لإجمالي الاستبانة حيث بلغت ٠,٩٨٥، وتم قياس الثبات عن طريقة التجزئة النصفية، وتعتمد على تقسيم الفقرات إلى قسمين متكافئين، إذ بلغت ٠,٩٨١،كما هو موضح في الجدول (٣،٧)، وبذلك تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة الاستطلاعية مما يؤكد صحة أداة الدراسة وصلاحيتها وبناء عليه يتم توزيعها على أفراد العينة لتحليل النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها بصورة أوسع.

الجدول ٣,٦ معامل ثبات العوامل الاستطلاعية للدراسة

محاور الدراسة		عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
المتغير التابع: الأداء الوظيفي		٢٥	٠,٩٥٣	٠,٩٤٥
المتغير المستقل: القيادة التحويلية	البعد الأول/ التأثير المثالي	٥	٠,٩١٥	٠,٩٠٤
	البعد الثاني/ الاعتبار الفردي	٥	٠,٨٩١	٠,٨٤٠
البعد الثالث/ الاستثارة الفكرية		٥	٠,٨١٠	٠,٦٢٥
البعد الرابع/ التحفيز الالهامي		٥	٠,٩٢٧	٠,٩٣٣
المتغير المستقل: القائد المؤثر		٥	٠,٨٧٦	٠,٨٦١
المتغير الوسيط: الثقافة التنظيمية	البعد الأول/ المشاركة	٥	٠,٨٩١	٠,٨٤٠
	البعد الثاني/ الاتساق والتجانس	٥	٠,٨١٠	٠,٦٢٥
	البعد الثالث/ المهمة	٥	٠,٩٢٧	٠,٩٣٣
	البعد الرابع/ التكيف	٥	٠,٨٧٦	٠,٨٦١
إجمالي أبعاد الاستبانة		**٧٠**	**٠,٩٨٥**	**٠,٩٨١**

٣،١٢ ملخص الفصل الثالث

تتناول الدراسة الحالية منهجية الدراسة من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعد مناسبا لطبيعة هذه الدراسة، وطريقة البحث والتصميم المتبعة فيها، وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المناصب الإشرافية في وزارة الداخلية الفلسطينية وعددهم ٥٤٨ فردا موزعين على ثلاث فئات (مدير عام، مدير دائرة، مدير قسم)، وتم توزيع الاستبيانة على عينة طبقية عشوائية، مكونة من ٢٢٥ موظف من مجتمع الدراسة، المكون من ٥٤٨ موظفا مدنيا وعسكريا في وزارة الداخلية الفلسطينية، وبعد انتهاء عملية الجمع تم الحصول على ٢٢٤ استبانة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة ٩٩,٥٪،وتم استخدام استبانة مكونة من ٧٠ عبارة موزعة على أربعة محاور، وتم استعراض كيفية بناء أداة الدراسة لجمع البيانات اللازمة، وفي الدراسة الحالية تم اتباع الإجراءات العلمية المستخدمة للتأكد من صدق الأداة الظاهري والبنائي وثبات أداة الدراسة عن طريق اختبار كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة، واختبار التجزئة النصفية، ومعامل الالتواء والتفرطح، وإجراء دراسة مسحية على عينة من مجتمع الدراسة، تكونت من ٥٠ فردا، بهدف التأكد من صدق الثبات، بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS، والتطرق إلى الأساليب الإحصائية، والمعايير والمؤشرات التي سيتم استخدامها في تحليل البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات، باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية لتحديد المسار باستخدام تجزئة المربعات الصغرى.