

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

٣,١ مقدمة الفصل

يتناول هذا الفصل وصفاً لإجراءات الدراسة، متضمناً جمع البيانات من حيث التعريف بمجتمع الدراسة وعينتها ومنهجيتها، وأدوات القياس المستخدمة، وخطوات التحقق من صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، كما يتضمن تحليل البيانات من حيث الأساليب الإحصائية التي يتم استخدامها في الدراسة الحالية.

٣,٢ منهج الدراسة

سارت هذه الدراسة وفقاً للمنهج الوصفي القائم على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا دقيقًا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة محل الدراسة، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الحالي وأهدافه وللوقوف على مظاهر ومستوى الهدر في قطاع التعليم بدوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية وأسلوب السيناريو لبناء التصور المقترح لتخفيف الهدر في ضوء أسلوب كايزن لتنمية وإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية بسلطنة عمان.

إن أسلوب الدراسة الحالية يتبع منحى الدراسات المختلطة (Mixed Method)، حيث وظفت الدراسة الحالية المنحنيين الكمي والكيفي معاً، وذلك باستخدام أداتين: الاستبانة لجمع البيانات حول مظاهر ومستوى الهدر في دوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية بسلطنة عمان، والمقابلة لجمع

المعلومات الكيفية لآراء ومقترحات عينة الدراسة لبناء تصور لتخفيف الهدر في ضوء اسلوب كايزن لتنمية وإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية بسلطنة عمان.

٣,٣ مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ونواب ورؤساء أقسام دوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والبالغ عددهم (١٨٠) في جميع المحافظات التعليمية بسلطنة عمان، وهي محافظات: مسقط، وشمال الباطنة، وجنوب الباطنة، والداخلية، وشمال الشرقية، وجنوب الشرقية، والظاهرة، والبريمي، والوسطى، ومسندم، وظفار، وديوان عام الوزارة. يوضح الجدول التالي توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الوظيفة والدائرة.

كما تمثل هذا المجتمع نفسه في مجتمع المقابلات التي استخدمت كأداة لجمع البيانات الكيفية من مديري ونواب ورؤساء أقسام دوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

الجدول ٣,١: توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير الوظيفة والدائرة

المجموع	إدارة الموارد البشرية			تنمية الموارد البشرية			الدوائر
	رئيس قسم	نائب مدير	مدير	رئيس قسم	نائب مدير	مدير	
١٨٠	١٦	١٢	١٣	٩٢	٣٢	١٥	العدد

٣,٤ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة التي طبقت عليها أداة الاستبانة من مديري ونواب ورؤساء أقسام دوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في جميع المحافظات التعليمية، وقد تم اختيار

العينة لتكون (١٢٣) فرداً بنسبة (٦٨,٣٤٪) من حجم المجتمع، وتم تحديدها بحسب المعايير الإحصائية التي تم تحديدها من قبل كرجسي ومروغان (١٩٧٠)، لهذا النوع من الدراسات ومجتمعها من الأفراد.

الجدول ٣,٢: تحديد حجم العينة للسكان محدودة، (Krejcie & Moga ١٩٧٠)

Table 3.1									
Table for Determining Sample Size of a Known Population									
N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	354
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	191	1200	291	6000	361
45	40	170	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	180	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	190	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	200	132	460	210	1600	310	10000	370
65	56	210	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	220	140	500	217	1800	317	20000	377
75	63	230	144	550	226	1900	320	30000	379
80	66	240	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	250	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	260	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	254	2600	335	100000	384

Note: N is Population Size; S is Sample Size Source: Krejcie & Morgan, 1970

وتم توزيع استبانة الدراسة إلكترونياً على الفئات المستهدفة (مديري ونواب ورؤساء أقسام دوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية) في جميع محافظات سلطنة عمان التعليمية (مسقط، وشمال الباطنة، وجنوب الباطنة،

والداخلية، وشمال الشرقية، وجنوب الشرقية، والظاهرة، والبريمي، والوسطى، ومسندم، وظفار، وديوان عام الوزارة؛ حيث تم توزيعها ونشرها بين المستهدفين.

وفي فترة تطبيق الاستبانة إلكترونياً، تمت مراجعة التنوع الديموغرافي لعينة الدراسة من خلال ملخص الردود الإلكترونية، وقد تم إيقاف استقبال الردود إلكترونياً عندما وصل إجمالي عينة الاستبانة إلى (١٢٣) من مديري ونواب ورؤساء أقسام دوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية، ويبين الجدول (٣,٣) توزيع عينة الدراسة، وفقاً لكل من: الدائرة، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، الجنس، سنوات الخبرة.

الجدول ٣,٣: توزيع أفراد عينة الدراسة

سنوات الخبرة			الجنس		المؤهل			الوظيفة			الدائرة	
أكثر	١١-	١٠-١	إناث	ذكور	دكتورة	ماجستير	بكالوريوس	رئيس قسم	مساعد مدير	مدير	الموارد البشرية	تنمية الموارد
٢٠	٢٠	٩	٢٩	٩٤	٨	٥٥	٦٠	٧١	٢٤	٢٨	٤٤	٧٩

٣,٥ أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد أداتين، الأولى استبانة لقياس مظاهر ومستوى الهدر في دوائر إدارة وتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، والثانية أداة المقابلة لجمع آراء ومقترحات عينة الدراسة لبناء تصور لتخفيف الهدر في دوائر إدارة وتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. وفيما يلي وصفا لهما:

٣,٥,١ الاستبانة

اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تم بنائها من خلال الاستبانة

بالأدب النظري، وبالرجوع إلى دراسة (العريبي، ٢٠٠٩)، وذلك من أجل قياس مستوى الهدر، وتكونت في صورتها النهائية من (٣٠) فقرة، وقد طلب من المستجيب تحديد مستوى الهدر باستخدام مقياس ليكرت بالتدرج الخماسي (قليلة جداً - قليلة - متوسطة - كبيرة - كبيرة جداً)، بحيث تأخذ الدرجات الآتية (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي، وقد تم تطبيقه على عينة استطلاعية حجمها (٤٤) موظفاً مشابهاً في خصائصها للعينة الحالية، وأشارت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى اتصاف المقياس بمؤشرات صدق جيدة. وتكونت الأداة من ثلاثة أجزاء، الجزء الأول تضمن البيانات العامة عن عينة الدراسة، والجزء الثاني يشمل مجالات وعبارات الأداة المتعلقة بمظاهر ومستوى الهدر الثلاثة، من وجهة نظر كل من مديري ونواب ورؤساء أقسام دوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية، أما الجزء الثالث فيشمل المقترحات التي يطرحها المستجيب حول تقليل الهدر وتحسين الوضع التنظيمي.

صدق الاستبانة

صدق المحكمين (Face Validity): بهدف التحقق من الصدق الظاهري للمقياس تم عرضه على (١٢) أستاذاً من المتخصصين في العلوم الاجتماعية (ملحق ١)، وطلب منهم الحكم على مدى مناسبة صياغة الفقرات لمجتمع الدراسة، وملائمة تعليمات الإجابة، والبدايل الموجودة أمام الفقرات. وقد أسفرت نتائج تحكيم آراء الخبراء عن اتفاقهم بنسبة ١٠٠٪ على صلاحية تعليمات الإجابة، وبدايل الإجابة الموجود أمام كل فقرة، واتفاقهم بنسبة ٨٠٪ على صلاحية الفقرات من حيث صياغتها، مع اقتراح تعديلات في صياغة (١٢) فقرة تم الأخذ بها جميعاً، فشملت التعديلات حذف جزء من العبارات أو تغيير صيغة الفعل في بداية العبارة لتكون أكثر ملاءمة وتوحيد بعض المصطلحات التي استخدمت، وبعد إدخال التعديلات أطمئن الباحث على صدق أداة الدراسة التي أخرجها في صورتها النهائية في الملحق رقم (٢).

ثبات الاستبانة

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لدرجات كل محور من محاور الأداة الثلاثة، وقد جاءت معاملات الثبات لهدر مودا ٠,٨٤٦ للبنود ١-١٠، ولهدر مورا ٠,٨٩٦ للبنود ١١-٢٠، ولهدر موري ٠,٩٣٨ للبنود ٢١-٣٠، وللمقياس ككل ٠,٨٦٣ وهي قيمة عالية في هذا النوع من الدراسات التربوية، وبناءً عليه تعتبر الأداة مناسبة وصالحة لأغراض الدراسة، كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول ٣,٤: نتائج معامل ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة

معامل الثبات	البنود	المحور
٠,٨٤٦	١٠-١	المودا
٠,٨٩٦	٢٠-١١	الموري
٠,٩٣٨	٣٠-٢١	المورا
٠,٨٦٣	٣٠-١	ثبات الأداة ككل

٣,٥,٢ المقابلة

وتمثلت أداة الدراسة الثانية في بطاقة المقابلة، مع نفس عينة رؤساء ومدراء ونواب دوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، بهدف جمع معلومات كيفية عن بناء تصور لتخفيف الهدر بدوائر إدارة وتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

صدق أسئلة المقابلة

للتحقق من صدق محتوى المقابلة تم عرض الأسئلة على عدد من المحكمين بهدف إبداء ملاحظاتهم

حول أسئلة المقابلة من حيث سلامة الصياغة، ومدى مناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، وقد كانت

الملاحظات متعلقة ببعض الصياغات اللغوية لأسئلة المقابلة حيث تم تعديلها بناء على آراء المحكمين.

بطاقة المقابلة:

تم اجراء مقابلات مع (١٠) من رؤساء ومدراء ونواب دوائر تنمية وإدارة الموارد البشرية بوزارة

التربية والتعليم بسلطنة عمان، حيث تم خلالها الحصول مقترحات بناء التصور هدف هذه الدراسة.

٣,٦ متغيرات الدراسة

تكونت الدراسة من المتغيرات الآتية:

المتغيرات المستقلة تشمل:

١- النوع (ذكور - إناث).

٢- المستوى الوظيفي (مدير - نائب مدير - رئيس قسم).

٣- المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراة).

٤- سنوات الخبرة (١ إلى ١٠ سنوات، و١١-٢٠ سنة، وأكثر من ٢٠ سنة).

المتغير التابع: ويتمثل قياس مستوى الهدر بأنواعه (المودا-المورا-الموري).

٣,٧ المعالجة الاحصائية

من أجل الضبط الإحصائي لأداة الدراسة، وتحليل النتائج سيقوم الباحث بإجراء المعالجات

الإحصائية للبيانات في هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وسوف

يستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لقياس السؤال الثاني من أسئلة الدراسة للوقوف على مستوى الهدر.

- اختبار "ت" لعينة واحدة لحساب دلالة الفروق بين متغيرات الدراسة المتمثلة في (النوع) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لحساب دلالة الفروق بين متغيرات الدراسة الخاصة بكل من (الوظيفة، المؤهل العلمي، الخبرة)

- معامل ألفا كرونباخ، لحساب ثبات أدوات الدراسة ولتحديد الصدق الداخلي للأداة.

٣,٨ خطوات الدراسة

سوف يمر إعداد الدراسة الحالية بالخطوات الآتية:

- ١- إعداد الخطة الأولية للدراسة.
- ٢- الإطلاع على الدراسات والبحوث السابقة.
- ٣- إعداد الإطار النظري للدراسة.
- ٤- إعداد أداة الدراسة والتحقق من صدقها وثباتها.
- ٥- تحديد العينة التي سيتم تطبيق أداة الدراسة عليها.
- ٦- الحصول على الموافقات الرسمية اللازمة لتطبيق أداة الدراسة من الجهات الرسمية.
- ٧- تطبيق أداة الدراسة، والمتمثلة في استبانة.
- ٨- تفرغ بيانات الدراسة، وجدولتها وفقا لمتغيرات الدراسة، واستبعاد الاستجابات غير الصالحة.
- ٩- المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة spss.
- ١٠- استخلاص النتائج ومناقشتها وتوضيح دلالتها في ضوء الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة.

١٢- تقديم مجموعة من التوصيات.

١٣- الخروج بتصور مقترح حول موضوع الدراسة باعتماد أحد الأساليب الكيفية ووفقا للمحددات التالية

لبناء التصور المقترح وهي:

- تمهيد.
- أهداف التصور المقترح.
- منطلقات التصور المقترح.
- أهمية التصور المقترح.
- مكونات التصور المقترح.
- متطلبات تنفيذ التصور المقترح.
- معوقات تنفيذ التصور المقترح وآلية التغلب عليها.
- توصيات التصور المقترح.