

تقييم

كتابة النتائج في رسالتي ماجستير

صلاح ربي زياد العتيبي

الرقم الجامعي: 251001397



قضايا بحثية 2
Week 08

01



المهمة (7): تتلخص في تقييم رسالتي ماجستير من حيث كتابة النتائج (وضوحها، واستخدام وسائل بصرية)، مع الربط مع المهمة السابقة والتي تتمثل في تحليل البيانات (الأساليب الإحصائية أو النوعية المستخدمة)





تقييم الدراسة (1)

واقع التخطيط للموارد البشرية في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض

التقييم حسب المعايير المطلوبة في هذه المهمة والمهمة السابقة حسب توزيعها في الجداول التالية:

الدرجة	(المهمة 6) تحليل البيانات
5 درجات	ملاءمة الأساليب للتحليل
5 درجات	وضوح الخطوات
10 درجات	الإجمالي

الدرجة	(المهمة 7) كتابة النتائج
5 درجات	وضوح النتائج
5 درجات	استخدام وسائل بصرية (جداول، رسوم بيانية)
10 درجات	الإجمالي

عرض تحليل البيانات في رسالة ماجستير (1) بعنوان: واقع التخطيط للموارد البشرية في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/ar/article/view/3379/3237>

5. تتفق الدراسة مع دراسة (بن دحيم، 2007) ودراسة (عبد الحميد، 2015) في اهتمامها بدراسة الواقع لتخطيط الموارد البشرية في الجامعات الحكومية حيث اختارت دراسة (بن دحيم، 2007) جامعة الملك سعود واختارت دراسة (عبد الحميد، 2015) جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية بالندونيسيا، بينما اهتمت بقية الدراسات بدراسة واقع التخطيط في جوانب مختلفة من حيث التأثير والعلاقة.

2-3، أبرز ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة؛ تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مكان تطبيقها، حيث تناولت واقع التخطيط للموارد البشرية في الجامعات الحكومية الثلاث (جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن)، وهي الدراسة الأولى حسب حدود علم الباحثين.

2-4، أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة؛ استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة جوانب من أهمها؛ الاستفادة من الدراسات السابقة في اختيار منهج الدراسة المناسب، وفي إعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة الحالية، الاستفادة من مراجع الدراسات السابقة، والتأكد من أن هذه الدراسة لا تمثل تكراراً لأي من الدراسات السابقة.

3- منيحية الدراسة وإجراءاتها.

أ- منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي.

ب- مجتمع وعينة الدراسة: القادة والمخططين الإداريين في إدارة الموارد البشرية بالجامعات الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهم (100) ونظراً لصغر حجم عينة الدراسة تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، وقد بلغت الاستجابات المكتتبة الردود والصالحة للتسجيل (85) بنسبة 85%.

ج- خصائص عينة الدراسة: تم تحديد المتغيرات لوصف مفردات الدراسة (جهة العمل-المصنف الوظيفي-سنوات الخبرة) والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس خلفية العلمية والإدارية لمفردات الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك في الجدول الآتي:

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
جهة العمل	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	43	50.6
	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	13	15.3
	جامعة الملك سعود	29	34.1
المصنف الوظيفي	قائد إداري	23	27.1
	موظف إداري	62	72.9
سنوات الخبرة	من سنة إلى 5 سنوات	17	20.0
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	39	45.9
	من 10 سنوات إلى 15 سنة	17	20.0
	من 15 سنة فأكثر	12	14.1
	المجموع	85	100%

د- أداة الدراسة: استخدمت الباحثان الاستبانة أداة لجمع البيانات، وذلك نظراً لمناسبها لأهداف الدراسة الحالية، ومنهجها، ولإيجابتها على تسهيلها. حيث تُعتبر الاستبانة أحد أهم وسائل جمع البيانات والمعلومات الممنعة، والأكثر صدقاً وثباتاً.

1. بناء أداة الدراسة: بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء أداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها الأولية من جزأين رئيسيين، الجزء الأول: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بمفردات الدراسة، والمتمثلة في: (جهة العمل - المنصب الوظيفي- سنوات الخبرة)، أما الجزء الثاني: يتكون من (33) عبارة، موزعة على محورين أساسيين الأول: واقع التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية (19)، والثاني: المعوقات التي تواجه التخطيط (14).

جدول (2) محاور الاستبانة وعباراتها

المحور	عدد العبارات
واقع التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مدينة الرياض	19
المعوقات التي تواجه التخطيط للموارد البشرية من هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض	14
الاستبانة	33 عبارة

2. صدق أداة الدراسة: قام الباحثان بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

أ- صحت استباننا الظاهري للأداة (صدق المحكمين): للتحقق من مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (7) محكمين (ثلاث من تخصص الإدارة والتخطيط التربوي) وأوزعة من تخصص إدارة تربوية)، وقد طُلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملائمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، واتميناها للمحاور، وأهميتها، وسلاستها لغوياً، وإدعاء ما يروونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات، وتم تعديل ما يلي:

- تعديل البيانات الأولية (من الدرجة العلمية إلى المنصب الوظيفي).
- في المحور الأول العبارة رقم (1) استبدال كلمة يتسم بكلمة وضوح.
- في العبارة رقم (4) استبدال كلمة التزام بكلمة يلتزم.
- إعادة صياغة العبارة رقم (5) من اقتناع الإدارة العليا بجندى عملية تخطيط احتياجها من أعضاء هيئة التدريس إلى تدعيم قيادة الجامعة بعمليات التخطيط لاحتياجها من الموارد البشرية.
- إعادة صياغة العبارة رقم (6) من وجود جهة مختصة لتخطيط احتياج الجامعة من أعضاء هيئة التدريس إلى يتوافر بالجامعة إدارة لتخطيط الاحتياج من أعضاء هيئة التدريس.
- حذف العبارات رقم (7، 10، 13، 14، 15، 20).
- في العبارة رقم (12) استبدال كلمة تحديد دقيق إلى تحدد الجامعة بشكل دقيق.
- في العبارة رقم (19) استبدال كلمة وجود بكلمة يتوافر.

* في المحور الثاني حذف العبارات رقم (6، 7، 8، 17، 18، 19، 21، 22). وبعد الأخذ بالأثر، والاطلاع على الملاحظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية، حيث تكونت الأداة في صورتها النهائية من 7 تحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي يود جمع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعبير باستخدامها لأغراض البحث العلمي، على البيانات الأولية الخاصة بمفردات الدراسة، والمتمثلة في: (جهة العمل - المنصب والجزء الثالث: ويتكون من (33) عبارة، موزعة على محورين أساسيين، والجدول (2) يوضح كيفية توزيعها على المحاور.

جدول (3) محاور الاستبانة وعباراتها

المحور	عدد العبارات
واقع التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مدينة الرياض	19
المعوقات التي تواجه التخطيط للموارد البشرية من هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض	14
الاستبانة	33 عبارة

ب- صدق الاتساق الداخلي للأداة: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation): للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، حيث وصل عدد المحكمين إلى (7) محكمين (ثلاث من تخصص الإدارة والتخطيط التربوي) وأوزعة من تخصص إدارة تربوية)، وقد طُلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملائمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، واتميناها للمحاور، وأهميتها، وسلاستها لغوياً، وإدعاء ما يروونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات، وتم تعديل ما يلي:

الجدول رقم (4) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول مع الدرجة			
المحور الأول		المحور الثاني	
معامل الارتباط		معامل الارتباط	
العبارة		العبارة	
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
1	**0.727	1	**0.612
2	**0.719	2	**0.420
3	**0.753	3	**0.655
4	**0.735	4	**0.784
5	**0.747	5	**0.744
6	**0.718	6	**0.645
7	**0.720	7	**0.687
8	**0.678	8	**0.729
9	**0.648	9	**0.706
10	**0.818	-	-

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (4) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بُعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه، وأن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بُعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة: تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، ويوضح الجدول رقم (5) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (5) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الاستبانة	عدد العبارات	ثبات
واقع التخطيط للموارد البشرية من هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مدينة الرياض	19	0.95
المعوقات التي تواجه التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض	14	0.87
الثبات الكلي للاستبانة	33	0.83

يتضح من الجدول رقم (5) أن معامل الثبات العام عالي حيث بلغ (0.83)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات مفردات الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (موافق بشدة - موافق - متوسط - غير موافق - غير موافق مطلقاً)، ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كميًا، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً لتالي: موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، متوسط (3) درجات، غير موافق (2) درجتان، غير موافق مطلقاً (1) درجة واحدة، ولتعبير طول فئات مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (5 - 1 = 4)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (4 + 5 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)، لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

الفئة	الحد الأدنى	الحد الأعلى	التقدير اللغوي
1	4.21	5.00	كبيرة جداً
2	3.41	4.20	كبيرة
3	2.61	3.40	متوسطة
4	1.81	2.60	قليلة
5	1.00	1.80	متعددة

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات مفردات الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

عرض كتابة النتائج ومناقشتها وتفسيرها

م	الملاحظات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
3	عدم وضوح التوافق الخاصة بتخطيط الموارد البشرية في الجامعة	3.04	1.096	11 متوسط
11	قصور الأنشطة الإلكترونية للموارد البشرية في الجامعة	3.02	1.102	12 متوسط
2	حدثة إدارة الموارد البشرية في الجامعة	3.02	1.244	13 متوسط
4	عدم وضوح الأهداف العامة للجامعة والمقامين على التخطيط للموارد البشرية	2.89	1.024	14 متوسط
	من أعضاء هيئة التدريس			
	للمتوسط العام	3.20	0.619	

يوضح في الجدول (7) أن المتوسط العام للمحور جاء بدرجة موافقة متوسطة حيث بلغ (3.20 من 5.00)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (2.61 إلى 3.40).

ويتضح من النتائج الموضحة أن أبرز المعوقات التي تواجه التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، أن المركزية العالية في التعاملات الإدارية في الجامعة لا يتيح لقيادات الجامعات الحكومية في مدينة الرياض المبادرة في التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما يعوقهم من دورهم في هذا الجانب وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أبو لطيف، 2014) والتي بيئت وجود العديد من المعوقات أمام عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية من أهمها (معوقات تتعلق بالأنظمة واللوائح والصلاحيات فيما يخص بكل مديرية - ضعف التنسيق بين المديريات - لا توجد مديرية متخصصة بعملية التخطيط).

وأيضاً أن علة الجانب الإداري التنظيمي على أنشطة إدارة تخطيط الموارد البشرية في الجامعة يزيد من عبء الإجراءات في العمل لقيادات الجامعات الحكومية في مدينة الرياض للمبادرة في التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما يعوقهم من دورهم في هذا الجانب وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عبد الحميد، 2015) والتي بيئت وجود صعوبات تواجه تخطيط القوى العاملة بالجامعة.

وجاء أيضاً في النتائج أن هناك اهتمام بتطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل في الجامعة مما قلل من تأثير عامل الاعتماد على الأساليب التقليدية في التعامل مع بيانات وخطط الموارد البشرية في إعانة قيادات الجامعات الحكومية في مدينة الرياض للمبادرة في التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وأن هناك اهتمام بتطبيق الإدارة الإلكترونية في العمل في الجامعة مما قلل من تأثير عامل قصور الأنشطة الإلكترونية للموارد البشرية في الجامعة في إعانة قيادات من المبادرة في التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وأن إدارة الموارد البشرية من الإدارات الرئيسة في الجامعة مما قلل من تأثير عامل حدثة إدارة الموارد البشرية في الجامعة في إعانة قيادات الجامعات الحكومية في مدينة الرياض للمبادرة في التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وأوضحت النتائج أيضاً أن هناك اهتمام بتوضيح الأهداف العامة للجامعة والمقامين على التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بما يعزز من فعالية تحقيقها مما قلل من تأثير هذا العامل في إعانة قيادات الجامعات الحكومية في مدينة الرياض للمبادرة في التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وبحسب ذلك تجد الباحث أن ضرورة اتباع الأساليب الحديثة في الإدارة مثل التمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات، أمر لابد منه لتحقيق الهدف من نجاح عمليات الاختيار والتوظيف لأصحاب المؤهلات المناسبة لشغل الاحتياجات الوظيفي في الجامعات، والعمل على التقليل من المركزية العالية في الجامعات والأخذ بمفهوم المشاركة

(زقوت، 2013) والتي بيئت أنه تتوفر لدى هذه المؤسسات استراتيجيات لعملية التخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية.

وجاء أيضاً في النتائج أن قيادات الجامعات الحكومية في مدينة الرياض لا تبدي شفافية واضحة حول المعايير التي تتبعها في عملية استقطاب أعضاء هيئة التدريس للعمل بجامعة مما قلل من الموافقة على اتباع الجامعات لسياسات واضحة فيما يتعلق بالتخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس، وأن هذه القيادات تتعامل مع بيئة خارجية منفردة تؤثر على عملية استقطاب أعضاء هيئة التدريس للعمل بجامعة مما قلل من قيامها بتحليل البيئة الخارجية (الفرص- التحديات) عند التخطيط للاحتياج من أعضاء هيئة التدريس، وتتعامل هذه القيادات أيضاً وفق التطورات العملية في تخصصات جامعاتها وفق الاحتياجات التعليمية بها في عملية استقطاب أعضاء هيئة التدريس مما قلل من قيامها بتحديد بشكل دقيق احتياجاتها المستقبلية من أعضاء هيئة التدريس.

ويتضح من ذلك أن تجاه أي جامعة يعتمد على وضع خطط واضحة ومسقة لأية اختيار أعضاء هيئة التدريس واستقطابهم ومعايير اختيارهم، مع ضرورة ربط هذه الخطط بالخطط الرئيسة للجامعة للتأكد من التكامل الوظيفي بين جميع الأقسام، مع مراعاة بناء قاعدة بيانات متكاملة عن الاحتياج الوطني داخل الجامعات لتسهيل بذلك عملية وضع الخطط.

• ثانياً: إجابة السؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض؟

لتعرف على المعوقات التي تواجه التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المعوقات التي تواجه التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (7) استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	الملاحظات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
5	المركزية العالية في التعاملات الإدارية في الجامعة	3.56	0.981	1 كبير
6	غلبة الجانب الإداري التنظيمي على أنشطة إدارة تخطيط الموارد البشرية في الجامعة	3.42	0.792	2 كبير
10	الاعتماد على الأساليب التقليدية في التعامل مع بيانات وخطط الموارد البشرية	3.38	1.035	3 متوسط
1	عدم وضوح السياسات التي تعتبر أساس لممارسات إدارة تخطيط الموارد البشرية	3.30	1.069	4 متوسط
9	تعدد أنظمة قواعد المعلومات الإلكترونية في الجامعة	3.25	0.975	5 متوسط
13	دخول الحسوبيات في عمليات تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس	3.25	1.112	6 متوسط
8	قصور المعلومات والبيانات الخاصة بالتخطيط للموارد البشرية في الجامعة	3.22	0.956	7 متوسط
7	الإدراجية في غالب الأنشطة ذات العلاقة بالتخطيط للموارد البشرية في الجامعة	3.20	0.923	8 متوسط
12	ربط تعيين هيئة التدريس بالتمتع من الوظائف بعيداً عن الاحتياج الفعلي للجامعة	3.15	0.880	9 متوسط
14	قلة الخبرة التخصصية لمسؤولي التخطيط للموارد البشرية في الجامعة	3.11	0.988	10 متوسط

م	الملاحظات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
12	يتوافق تخطيط احتياج الجامعة لأعضاء هيئة التدريس مع التخطيط الشامل للجامعة	3.31	0.84	9 متوسط
1	تتسم السياسات العامة للجامعة بالوضوح للمخططين والقادة الجامعيين	3.29	1.05	10 متوسط
14	يتم استخدام طرق وأساليب علمية في جميع مراحل تخطيط الاحتياج من أعضاء هيئة التدريس	3.27	0.78	11 متوسط
8	يتم التوازن بين مركزة التخطيط ولا مركزة التنفيذ في التخطيط للموارد البشرية	3.27	0.82	12 متوسط
3	تمتلك الجامعة رؤية واضحة لاختيار وتعيين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة	3.26	0.84	13 متوسط
15	لتمتلك إدارة الموارد البشرية لتقنيات وأجهزة الكمبيوتر لتساعد في التخطيط للاحتياج بالجامعة من أعضاء هيئة التدريس	3.26	0.97	14 متوسط
16	يتوافر بالجامعة قاعدة معلومات دقيقة لتخدم تخطيط احتياجها من أعضاء هيئة التدريس	3.24	0.95	15 متوسط
9	توازن الجامعة بين التخطيط النوعي والكمي للاحتياج من أعضاء هيئة التدريس	3.22	0.83	16 متوسط
2	تتبع الجامعة سياسات واضحة فيما يتعلق بالتخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس	3.19	0.99	17 متوسط
11	يتم تحليل البيئة الخارجية (الفرص - التحديات) عند التخطيط للاحتياج من أعضاء هيئة التدريس	3.16	0.85	18 متوسط
10	لحصد الجامعة بشكل دقيق احتياجاتها المستقبلية من أعضاء هيئة التدريس	3.16	0.93	19 متوسط
	للمتوسط العام	3.31	0.668	

يتضح في الجدول (6) أن المتوسط العام للمحور جاء بدرجة متوسطة حيث بلغ (3.31 من 5.00)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (2.61 إلى 3.40).

ويتضح من النتائج الموضحة أن أبرز ملامح واقع التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مدينة الرياض، أن قيادات الجامعات الحكومية في مدينة الرياض تحرص على توفير العدا الكافي والمؤهل من أعضاء هيئة التدريس بما يعزز من كفاءة العملية التدريسية بجامعةهم ولذلك عادة ما تقوم هذه القيادات بتوفير إمكانيات مالية كافية لتخطيط احتياج الجامعة من أعضاء هيئة التدريس وتتفق هذه النتيجة، نتيجة دراسة (اليعقوبي، 2011) والتي بيئت فعالية تخطيط الموارد البشرية، وارتفاعاً في الممارسات الفعلية للتخطيط بين دوائر تنمية الموارد البشرية في النظام التربوي لسلطة عمان.

وأيضاً أن قيادات الجامعات الحكومية في مدينة الرياض تحرص على وضوح المهام وسهولة تنفيذها لمسؤولي إدارة تخطيط الموارد البشرية بالجامعة بما يدعم كفاءة عملية التخطيط للموارد البشرية ولذلك عادة ما تقوم هذه القيادات بتحديد مسؤوليات وصلاحيات إدارة تخطيط الموارد البشرية بالجامعة وتتفق هذه النتيجة مع نتيمة دراسة (اليعقوبي، 2011) والتي بيئت فعالية تخطيط الموارد البشرية، وارتفاعاً في الممارسات الفعلية للتخطيط بين دوائر تنمية الموارد البشرية في النظام التربوي لسلطة عمان، وأن هذه القيادات تعمل على التحقق من توافر المكوّن المالية اللازمة لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين للعمل بجامعة بما يحسن من لميزتها ولذلك عادة ما تقوم هذه القيادات بتزويد وزارة المالية باحتياج الجامعة من أعضاء هيئة التدريس وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراء

ج- أساليب المعالجة الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

- وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:
1. التكرارات، والنسب المئوية: للتعرف على خصائص مفردات الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات
 2. المتوسط الحسابي الموزون (المرجع) "Weighted Mean": وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
 3. المتوسط الحسابي "Mean": وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
 4. الانحراف المعياري "Standard Deviation": للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، وللاطلاع أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها.

4- مناقشة النتائج وتفسيرها:

• أولاً: إجابة السؤال الأول: ما واقع التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مدينة الرياض؟

للتعرف على واقع التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مدينة الرياض، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات واقع التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مدينة الرياض، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (6) استجابات أفراد الدراسة حول واقع التخطيط للموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مدينة الرياض مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	الملاحظات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية
18	يتم توفير إمكانيات مالية كافية لتخطيط احتياج الجامعة من هيئة التدريس	3.48	0.87	1 كبير
7	يتم تحديد مسؤوليات وصلاحيات إدارة تخطيط الموارد البشرية بالجامعة	3.45	0.90	2 كبير
19	يتم تزويد وزارة المالية باحتياج الجامعة من أعضاء هيئة التدريس	3.45	0.94	3 كبير
6	يتوافر بالجامعة إدارة لتخطيط الاحتياج من أعضاء هيئة التدريس	3.43	0.90	4 كبير
5	تدعم قيادة الجامعة عمليات التخطيط للاحتياج من الموارد البشرية	3.41	0.98	5 كبير
13	يتم عملية التخطيط للاحتياج بالجامعة من هيئة التدريس من قبل أفراد مؤهلين	3.39	0.91	6 متوسط
17	يتم تحديث الاحتياج من أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري	3.36	0.99	7 متوسط
4	يلتزم القادة والمخططين بالجامعة برسائهم وأهدافها الاستراتيجية	3.33	0.90	8 متوسط

تقييم كتابة النتائج (الوضوح، والوسائل البصرية)



المعيار	التقييم
وضوح النتائج	تم عرض النتائج بلغة واضحة ومنظمة، كما تم استخدام لغة كمية مثل "بلغ المتوسط الحسابي" و"جاءت العبارة بدرجة موافقة كبيرة"، مع ربط نسبي بالأثر العملي، مما يُعد مقبولاً.
ترتيب وتنظيم النتائج	النتائج مقسّمة بوضوح حسب السؤاليين الرئيسيين: واقع التخطيط، ومعوقاته. تم تقديم الجداول وفق ترتيب تنازلي حسب المتوسطات.
استخدام الجداول	استخدمت الباحثات جداول رقمية دقيقة، مثل (الجدول رقم 6 و7)، عرضت فيها كل عبارة، ومتوسطها الحسابي، والانحراف المعياري، والتقدير اللفظي، الجداول مكتملة ومنسقة.
استخدام الرسوم البيانية	لا توجد رسوم بيانية في العرض، رغم أن البيانات العددية كانت ملائمة لذلك (كان يمكن عرض أعلى وأدنى العبارات لكل محور بياناً لتسهيل الفهم البصري).
التحليل الكمي	استخدمت الباحثات المتوسطات والانحرافات المعيارية بشكل جيد، كما تم استخدام معامل كرونباخ للثبات وارتباط بيرسون للتحقق من صدق الأداة (قيم جيدة جداً، <0.87).
الربط بالأهداف والأسئلة	هناك ربط مباشر في عرض النتائج بأسئلة الدراسة، خاصة من خلال عرض السؤال أولاً ثم تحليل إجاباته.
الربط بالدراسات السابقة	في قسم المناقشة، تم ربط النتائج ببعض الدراسات السابقة مثل: (يعقوبي، 2011)، (زقوت، 2013)، مما يعزز موثوقية النتائج، رغم أن هذا الربط محدود نسبياً.

تقييم الدراسة من حيث تحليل البيانات والأساليب الإحصائية أو النوعية المستخدمة



البند	التقييم	الملاحظات
ملاءمة الأساليب للتحليل	5/5	- الأساليب الإحصائية مناسبة لموضوع الدراسة وأدواتها. - تم إجراء اختبار مدى صدق وثبات الأداة بكل وضوح، مع توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة، وتوضيح الخطوات التي تمت لإجراء هذا الاختبار - تم تحليل البيانات بشكل سليم استناداً على الأساليب الإحصائية المستخدمة سواء في صدق وثبات الأداة أو في الإجابة على تساؤلات الدراسة، والتي يتضح ملاءمتها لطبيعة الدراسة ومتغيراتها وتساؤلاتها.
وضوح الخطوات	5/5	الخطوات التي اتبعتها الباحثة في الدراسة وإجراءاتها واضحة تماماً وبشكل مفصل، مع إيضاح الخطوات بالترتيب المتعارف عليه في البحوث العلمية.
10/10		بشكل عام إجراءات الدراسة واضحة، تم شرح وتوضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، أوضحت الدراسة الأدوات والإجراءات بشكل موجز وواضح، مع تبرير سبب استخدام الأساليب الإحصائية الكمية والتي تعتبر مناسبة وملاءمة للدراسة وأهدافها وفرضياتها

عرض تحليل البيانات في رسالة ماجستير (2) بعنوان: إدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية في جامعة الملك سعود

Chapter

<https://jaes.qu.edu.sa/index.php/jae/article/view/2561/2425>

ثالثاً- منهجية الدراسة

تتبع الدراسة منهجية علمية تهدف إلى تحديد المنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة، وكيفية بناء أداة الدراسة، والتأكد من صدقيتها، والخطوات التي طبقت في الجانب الميداني من الدراسة.

1. منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة، وفي ضوء الأسس التي تسعى الدراسة لتحقيق أهدافها، فقد تم استخدام المنهج العلمي الوصفي، باعتبار المنهج الذي يصف الظواهر بدقة من حيث وجودها، وتوزيعها، وطبيعتها، والعلاقات المتبادلة بين المتغيرات المرتبطة بها، وذلك لاستخلاص النتائج التي يمكن الاستفادة منها في حل المشكلات والتعامل مع الظواهر المعقدة (التحفظي وآخرون، 2013). وهذا ما ينطبق على موضوع هذه الدراسة، فمن خلال التعرف العميق الوصفي، تم تعريف ووصف الشروع الثقافي كظاهرة إدارية، ووضع الزمان لإدارته من طرف الجامعة محل الدراسة، والتفصيل الجوانب ذات الصلة بالدراسة، ثم استخدام أساليب من أساليب جمع البيانات هذه الأساليب المكتبي، وقوم على مراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة كالمكتب العلمية، والدراسات السابقة، والأبحاث المنشورة في الدوريات العلمية، ومخرجات المؤتمرات والندوات العلمية، والأنشور الميداني، وقوم على جمع وتحليل البيانات الميدانية، لإجابة عن تساؤلات الدراسة، وذلك باستخدام أداة جمع البيانات التي تم توزيعها على أفراد الدراسة بالجامعة بمقرها الرئيسي في مدينة الرياض.

2. مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود والمشقة في: عمادة الكليات، ووكالة وكليات الكليات، ورؤساء الأقسام الأكاديمية، وكليات الأقسام الأكاديمية، والبالغ عددهم (289) فرداً، بحسب إحصائيات مكتب إدارة البيانات بالجامعة (<https://dmo.ksu.edu.sa/ar/contact-us>). ونظراً لمحدودية مجتمع الدراسة، فقد تم توزيع الاستبانة على كافة العائلات من باب الحصر الشامل، وذلك بإرسالها لمجتمع الدراسة بطريقة إلكترونية عبر مركز الاستبانة في الجامعة. ونظراً لضعف الاستبانة في المرحلة الأولى، فقد تم توزيع أداة الدراسة بطريقة يدوية، وقد استجاب منهم (281) فرداً، من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، والجدول التالي يتضمن خصائص أفراد الدراسة:

جدول (1): خصائص أفراد الدراسة			
العنصر	المتغير	الترددات	النسبة المئوية
التنوع	ذكر	192	68.3
	أنثى	89	31.7
المنصب	الإجمالي	281	100.0
	عميد كلية	19	6.8
	وكيل كلية	119	42.3
	مدرس	82	29.2
الكلية	قسم	61	21.7
	الإجمالي	281	100.0

الرتبة العلمية	أستاذ	40	14.2
	أستاذ مشارك	90	32.0
	أستاذ مساعد	83	29.5
	محاضر	68	24.2
التدريب	الإجمالي	281	100.0
	يؤمن تدريب	192	68.3
	دور واحد	51	18.1
	ثلاث دورات	22	7.8
التنوع الثقافي	ثلاث دورات	22	5.8
	الإجمالي	281	100.0

3. أداة الدراسة:

بناءً على منهجية الدراسة، وبعد ملاحظة تحقيق أهدافها هي "الاستبانة"، وقد تم بناؤها بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومنها: دراسات، (الغالب، 2011)، و(العروموني، 2015)، و(السريسي، 2015)، و(بناي، 2016)، و(Ikeje & Lekan-Akomolafe, 2015)، وغيرها. وقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من قسمين: القسم الأول: تناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة مثل: الجنس، المنصب، الرتبة العلمية، الدوريات التدريبية في مجال إدارة الشروع البشرية، القسم الثاني: تكون من (39) فقرة مقسمة على ثلاثة محاور كما يلي: المحور الأول: يتناول ملامح وأبعاد التنوع الثقافي في الجامعة، وهو يتكون من (7) متغيرات، المحور الثاني: يتناول أساليب واستراتيجيات إدارة التنوع للموارد البشرية، وهو يتكون من (22) متغير، المحور الثالث: يتناول الصعوبات والتحديات التي تواجه إدارة التنوع للموارد البشرية في جامعة الملك سعود، وهو يتكون من (10) متغيرات، ولإصدار الحكم على مستوى التنوع الثقافي وما شابه ذلك، تم تحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، ثم تم حساب المدى (5-1-4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية (التحفظي وآخرون، 2013)، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (2): تحديد فئات المقياس المقترح الخماسي				
ضعيفة جداً	ضعيفة	إلى حد ما	مرتفعة	مرتفعة جداً
1 -	1.81 -	2.61 -	3.41 -	4.21 -
1.80	2.60	3.40	4.20	5.0

4. صدق أداة الدراسة وثباتها (الاستبانة):

تتبع الدراسة منهجية علمية تهدف إلى تحديد المنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة، وكيفية بناء أداة الدراسة، والتأكد من صدقيتها، والخطوات التي طبقت في الجانب الميداني من الدراسة، وعلاوة على موضوع لقرائنها ومقرراتها، بحيث تكون مفهومة لمن يجب عليها (التحفظي وآخرون، 2013).

وقد تم التأكد من الصدق الظاهري، وذلك بعرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بكليات إدارة الأعمال في الجامعات السعودية، ومن جامعات خارجية، وذلك للاسترشاد بأرائهم، وبناءً على الملاحظات والاقتراحات التي أبدوها المحكمون، تم إجراء التعديلات اللازمة حتى خرجت الاستبانة بصورتها النهائية. وبالنسبة لصدق البناء، فقد تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) للتأكد من ذلك؛ حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من أداة الدراسة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة ذاتها، وكما هو موضح في الجداول التالية.

جدول (3): معاملات ارتباط بيرسون لصدق البناء الداخلي لأداة الدراسة

الفترة	معامل الارتباط	استراتيجيات إدارة التنوع الثقافي
1	0.672**	1
2	0.583**	2
3	0.667**	4
4	0.609**	5
5	0.688**	6
6	0.646**	7
7	0.573**	8
صعوبات وتحديات إدارة التنوع		
9	0.803**	9
معامل الارتباط		
1	0.609**	11
2	0.620**	12
3	0.663**	13
4	0.735**	14
5	0.782**	15
6	0.683**	16
7	0.773**	17
8	0.759**	18
9	0.721**	19
10	0.715**	20
-	-	21
-	-	22

يتضح من الجدول (3) أن قيم معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لمحوها، موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهو ما يعني تمتع أداة الدراسة بدرجة مقبولة من صدق البناء الداخلي، وبالتالي يمكن الوثوق بها كأداة صالحة لجمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة.

جدول (4): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات
ملامح التنوع الثقافي للموارد البشرية في الجامعة	7	0.810
الاستراتيجيات المتبعة في إدارة التنوع للموارد البشرية في الجامعة	22	0.903
الصعوبات والتحديات التي تواجه إدارة التنوع للموارد البشرية في الجامعة	10	0.868

يتضح من الجدول (4) أن قيم معامل الثبات تراوحت ما بين (0.81-0.90)، وهي معاملات ثبات مناسبة بحسب بعض المراجع في مجال المنهجية العلمية (آري وآخرون، 2013؛ 313)، مما يدل على أن الأداة يمكن الاعتماد عليها والوثوق بها في الدراسة الحالية.

رابعاً - تحليل نتائج الدراسة

يعرض هذا الجزء النتائج الميدانية ومناقشتها للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وعلى النحو الآتي:
أولاً- خصائص أفراد الدراسة:

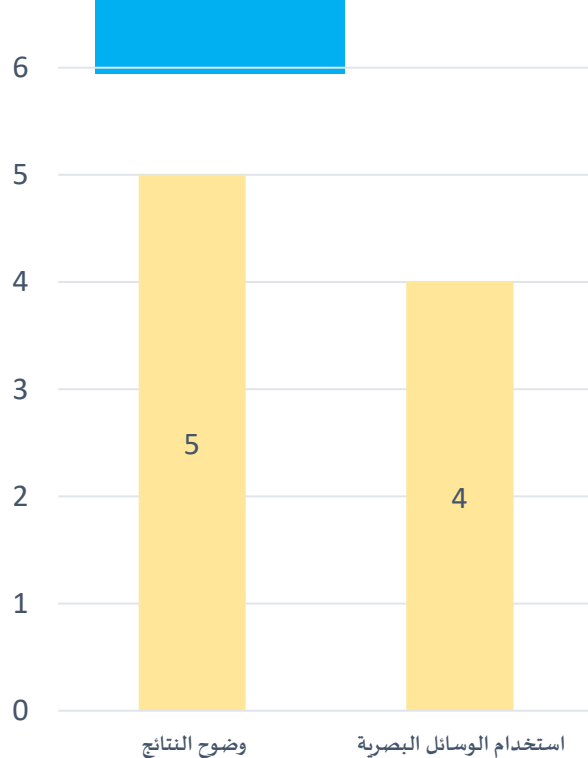
ثانياً- الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

1. ملامح وأبعاد التنوع للموارد البشرية في الجامعة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة نحو هذا المحور، وكانت النتائج على النحو التالي:

www.midocean.ae

تقييم كتابة النتائج (الوضوح، والوسائل البصرية)



المعيار	التقييم
وضوح النتائج	تم كتابة النتائج بلغة واضحة، تم توضيح وشرح وتحليل النتائج باستخدام لغة (كمية) وتم ترتيبها وفقاً لقيمة المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، مع ربطها بالواقع للجامعات محل الدراسة
ترتيب وتنظيم النتائج	النتائج مرتبة ومنظمة حسب المحاور التي اشتمل عليها الاستبيان، حيث تم تصميمه بشكل متسق مع تساؤلات الدراسة
استخدام الجداول	استخدم الباحثين جداول إحصائية دقيقة لعرض كل عبارة، ومتوسطها الحسابي، والانحراف المعياري، والترتيب وفقاً لمقياس ليكرت، لذا يمكن القول بأن الجداول مكتملة ومنسقة وواضحة.
استخدام الرسوم البيانية	لا توجد رسوم بيانية في العرض، كان يمكن عرض البيانات على شكل رسوم بيانية لتوضيح النتائج بصورة بصرية واضحة
التحليل الكمي	استخدم الباحثين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بشكل جيد، كما تم استخدام معامل كرونباخ للثبات وارتباط بيرسون للتحقق من صدق الأداة
الربط بالأهداف والأسئلة	يوجد ربط مباشر في عرض النتائج مع أسئلة الدراسة، حيث يتم عرض محتوى التساؤل أو المحور الذي يتناوله السؤال ثم تحليل إجابته أسفل الجدول.
الربط بالدراسات السابقة	في قسم المناقشة، تم ربط النتائج ببعض الدراسات السابقة مما يعزز مصداقية وموثوقية النتائج

تقييم الدراسة من حيث تحليل البيانات والأساليب الإحصائية أو النوعية المستخدمة



البند	التقييم	الملاحظات
ملاءمة الأساليب للتحليل	5/5	- الأساليب الإحصائية مناسبة لموضوع الدراسة وأدواتها. - تم إجراء اختبار مدى صدق وثبات الأداة بكل وضوح، مع توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة، وتوضيح الخطوات التي تمت لإجراء هذا الاختبار - تم تحليل البيانات بشكل سليم استناداً على الأساليب الإحصائية المستخدمة سواء في صدق وثبات الأداة أو في الإجابة على تساؤلات الدراسة، والتي يتضح ملاءمتها لطبيعة الدراسة ومتغيراتها وتساؤلاتها.
وضوح الخطوات	5/5	الخطوات التي اتبعتها الباحثة في الدراسة وإجراءاتها واضحة تماماً وبشكل مفصل، مع إيضاح الخطوات بالترتيب وفق قواعد البحث العلمي.
بشكل عام إجراءات الدراسة واضحة، تم شرح وتوضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، أوضحت الدراسة الأدوات والإجراءات بشكل موجز وواضح، مع تبرير سبب استخدام الأساليب الإحصائية الكمية والتي تعتبر مناسبة وملاءمة للدراسة وأهدافها وفرضياتها	10/10	



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

