

الموارد البشرية وتطويرها والإمكانيات
المستقبلية في أنظمة العلاقات الحكومية
ونظام القوى العاملة في المملكة العربية
السعودية: دراسة وصفية تحليلية على القطاع
الحكومي والقطاع الخاص

إعداد

اسم الطالب: عمرو محمد سراج غزاوي

الرقم الجامعي: ٢٢٢٠٠٠١٧٩

رقم الهوية: ١٠٢٣٣٤٧٣٣٧

التخصص: بكوريوس إدارة أعمال

إشراف الدكتور : ساره فريد

تاريخ التسليم: 2026/3/6م

الفصل الدراسي الاول 1447هـ

جدول المحتويات

④	الفصل الثالث: منهجية البحث
④	أولاً: مقدمة
④	ثانياً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
⑤	أولاً: المتغيرات المستقلة (Independent Variables)
⑥	ثانياً: المتغير التابع (Dependent Variable)
⑦	ثالثاً: المتغيرات الضابطة (Control Variables)
⑦	ثالثاً: تصميم البحث (بصلة البحث)
⑧	1) نوع التصميم البحثي
⑧	2) المدخل المنهجي للدراسة
⑨	3) طبيعة الدراسة
⑩	4) الإطار المفاهيمي للتصميم
⑪	5) مبررات اختيار هذا التصميم
⑪	رابعاً: مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
⑪	أولاً: مجتمع البحث (Population)
⑫	ثانياً: خصائص مجتمع الدراسة
⑫	ثالثاً: عينة البحث (Sample)
⑬	رابعاً: طريقة اختيار العينة
⑬	خامساً: خطوات اختيار العينة
⑭	سادساً: حجم العينة
⑭	سابعاً: شروط اختيار أفراد العينة
⑮	ثامناً: مزايا العينة المعتمدة
⑮	خامساً: طريقة جمع البيانات
⑮	أولاً: مصادر جمع البيانات
⑯	ثانياً: أدوات جمع البيانات
⑰	ثالثاً: المقابلات شبه المقتنة
⑱	رابعاً: إجراءات تطبيق أدوات الدراسة
⑱	خامساً: صدق الأداة (Validity)
⑱	سادساً: ثبات الأداة (Reliability)
⑲	سابعاً: الاعتبارات الأخلاقية
⑲	سادساً: أنواع البيانات
⑲	أولاً: البيانات الأولية (Primary Data)
21	ثانياً: البيانات الثانوية (Secondary Data)
21	ثالثاً: البيانات الكمية (Quantitative Data)

22	رابعاً: البيانات النوعية (Qualitative Data)
23	سابعاً: إجراءات التحليل الإحصائي
23	أولاً: تجهيز البيانات للتحليل
23	ثانياً: البرنامج الإحصائي المستخدم
24	ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة
24	1) الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)
24	2) اختبار الصدق والثبات
25	3) الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics)
26	ثامناً: الخاتمة

الفصل الثالث: منهجية البحث

أولاً: مقدمة

تُعد المنهجية العلمية الركيزة الأساسية التي تستند إليها الدراسات الأكاديمية لضمان الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية وقابلة للتفسير والتعميم. ومن هذا المنطلق، يأتي هذا الفصل ليعرض الإطار المنهجي الذي اعتمدت عليه الدراسة في تناول موضوع الموارد البشرية وتطويرها والإمكانيات المستقبلية في أنظمة العلاقات الحكومية ونظام القوى العاملة، وذلك من خلال تحديد التصميم البحثي المناسب، ومجتمع الدراسة، وآليات اختيار العينة، وأدوات جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل النتائج.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من ارتباطها المباشر بتطوير الأداء المؤسسي ورفع كفاءة رأس المال البشري في مؤسسات القطاعين الحكومي والخاص داخل المملكة العربية السعودية، في ظل التوجهات الحديثة نحو التحول الرقمي وتعزيز الحوكمة الإدارية ورفع الإنتاجية. الأمر الذي يتطلب منهجية علمية دقيقة تساعد في تشخيص الواقع الحالي وتحديد نقاط القوة والضعف واستشراف فرص التطوير المستقبلية.

كما يهدف هذا الفصل إلى توضيح الخطوات الإجرائية التي اتبعتها الباحثة في جمع البيانات من مصادرها المختلفة، والتأكد من صدق أدوات القياس وثباتها، ومن ثم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما يضمن موثوقية النتائج ودقتها العلمية.

وبناءً عليه، يتناول هذا الفصل بالتفصيل: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم الدراسة، ومجتمع البحث وعينته، وطرق جمع البيانات، وأنواعها، وإجراءات التحليل الإحصائي، وصولاً إلى خاتمة تلخص المنهجية المتبعة تمهيداً لعرض النتائج في الفصل التالي.

ثانياً: التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية من العناصر المنهجية المهمة في البحث العلمي، إذ تهدف إلى تحديد المقصود بكل متغير من متغيرات الدراسة بصورة عملية قابلة للقياس، بما يضمن وضوح المفاهيم وتوحيد تفسيرها أثناء جمع البيانات وتحليلها. كما تساعد هذه التعريفات في ترجمة المفاهيم النظرية إلى مؤشرات كمية يمكن قياسها من خلال أداة الدراسة، الأمر الذي يعزز دقة النتائج وموضوعيتها.

وبناءً على نموذج الدراسة المعتمد في هذا البحث، فقد تم تحديد المتغيرات وتصنيفها إلى: متغيرات مستقلة، ومتغير تابع، ومتغيرات ضابطة، وتم تعريفها إجرائيًا على النحو الآتي:

أولاً: المتغيرات المستقلة (Independent Variables)

1) تطوير الموارد البشرية

يعرف إجرائيًا بأنه: مجموعة السياسات والممارسات الإدارية التي تهدف إلى رفع كفاءة العاملين وتنمية قدراتهم المهنية داخل المؤسسة، ويشمل التدريب والتطوير، إدارة الأداء، إدارة المواهب، التحفيز، التمكين، والتخطيط الوظيفي.

ويقاس من خلال: متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المتعلقة بـ:

- عدد البرامج التدريبية وجودتها
- عدالة تقييم الأداء
- فرص التطوير والترقية
- مستوى التحفيز والتمكين
- مدى تنمية المهارات

2) أنظمة العلاقات الحكومية

تعرف إجرائيًا بأنها: مجموعة الإجراءات واللوائح التنظيمية والتقنية التي تنظم علاقة المؤسسة بالجهات الحكومية، بما يشمل استخراج التراخيص، إنجاز المعاملات، الامتثال للأنظمة، والتكامل بين الجهات.

ويقاس من خلال:

- سرعة إنجاز الإجراءات
- مرونة اللوائح
- تقليل التعقيدات البيروقراطية
- مستوى التكامل المؤسسي
- رضا الموظفين عن كفاءة الإجراءات

3) التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية

يعرف إجرائيًا بأنه: مدى استخدام الأنظمة والتقنيات الرقمية في تنفيذ وظائف الموارد البشرية، مثل أتمتة العمليات الإدارية، ونظم المعلومات، وتحليل البيانات، واتخاذ القرار المبني على البيانات.

ويُقاس من خلال:

- استخدام الأنظمة الإلكترونية
- أتمتة الإجراءات
- دقة وسرعة المعلومات
- تطبيق HR Analytics
- دعم القرار الإداري بالتقنية

4) التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

يعرف إجرائيًا بأنه: عملية منهجية لتحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية، والتنبؤ بالفجوات المهارية، ووضع خطط التوظيف والإحلال والتطوير لضمان استدامة الكفاءات.

ويُقاس من خلال:

- وجود خطط مستقبلية للقوى العاملة
- التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية
- تحليل الفجوات المهارية
- تخطيط الإحلال الوظيفي
- مواءمة العرض والطلب في سوق العمل

ثانيًا: المتغير التابع (Dependent Variable)

كفاءة نظام القوى العاملة / الأداء المؤسسي

يعرف إجرائيًا بأنه: مستوى فعالية المؤسسة في استثمار مواردها البشرية لتحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية بكفاءة وجودة عالية.

ويُقاس من خلال:

- الإنتاجية
- جودة الخدمات
- سرعة الإنجاز
- رضا الموظفين
- رضا المستفيدين
- الكفاءة التشغيلية العامة

ويمثل المتوسط الكلي لهذه المؤشرات الدرجة النهائية للمتغير التابع.

ثالثاً: المتغيرات الضابطة (Control Variables)

وهي المتغيرات الشخصية والمهنية التي قد تؤثر في استجابات أفراد العينة، وتستخدم لتفسير الفروق الفردية، وتشمل:

- نوع القطاع (حكومي / خاص)
- سنوات الخبرة
- المؤهل العلمي
- المسمى الوظيفي
- العمر / الجنس (إن لزم)

ويتم تحليلها إحصائياً لاختبار الفروق بين المجموعات باستخدام اختبارات المقارنة المناسبة.

ثالثاً: تصميم البحث (بصلة البحث)

يُعد تصميم البحث الإطار المنهجي الذي يحدد الطريقة العلمية المتبعة في دراسة المشكلة البحثية، ويُرشد الباحث إلى اختيار الأساليب والإجراءات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بصورة دقيقة ومنظمة. كما يمثل التصميم البحثي الخطة التنفيذية التي تربط بين أهداف الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها وأدواتها الإحصائية، بما يضمن الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتعميم.

وبالنظر إلى طبيعة موضوع الدراسة الحالي، الذي يهدف إلى تحليل واقع تطوير الموارد البشرية والإمكانيات المستقبلية لأنظمة العلاقات الحكومية ونظام القوى العاملة، ومقارنة ذلك بين القطاعين الحكومي والخاص داخل المملكة العربية السعودية، فقد تم اعتماد تصميم بحثي يتناسب مع الدراسات التنظيمية والإدارية ذات الطابع التطبيقي.

(1) نوع التصميم البحثي

اعتمدت الدراسة على التصميم الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Design)

ويقوم هذا التصميم على:

- وصف الظاهرة كما هي في الواقع
- جمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة
- تحليل العلاقات بين المتغيرات
- تفسير النتائج واستخلاص الاستنتاجات
- تقديم توصيات تطويرية مستقبلية

ويُعد هذا التصميم مناسباً لمثل هذه الدراسات لأنه:

- يسمح بدراسة الظواهر الإدارية دون تدخل تجريبي
- يساعد في تشخيص المشكلات التنظيمية
- يتيح المقارنة بين المجموعات (القطاع الحكومي والخاص)
- يمكن من اختبار الفرضيات إحصائياً

(2) المدخل المنهجي للدراسة

اتبعت الدراسة المدخل المختلط (Mixed Methods Approach)، الذي يجمع بين:

أولاً: المدخل الكمي

من خلال:

- الاستبانة

- التحليل الإحصائي
- اختبار الفرضيات
- قياس العلاقات بين المتغيرات

وذلك بهدف الحصول على بيانات رقمية دقيقة قابلة للقياس والتعميم.

ثانيًا: المدخل النوعي

من خلال:

- المقابلات شبه المقتنة
- آراء القيادات والخبراء
- تفسير النتائج الكمية

وذلك بهدف تعميق الفهم وتقديم تفسيرات أكثر شمولية.

ويسهم هذا التكامل بين المنهجين في تعزيز صدق النتائج وواقعيتها.

(3) طبيعة الدراسة

تنتمي هذه الدراسة إلى:

أ) من حيث الهدف:

دراسة تطبيقية: لأنها تسعى إلى تقديم حلول عملية وتوصيات تطويرية قابلة للتطبيق في المؤسسات.

ب) من حيث الزمن:

دراسة مقطعية (Cross-sectional) : حيث تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة من أفراد العينة.

ج) من حيث المقارنة:

دراسة مقارنة: لأنها تقارن بين:

- القطاع الحكومي
- القطاع الخاص

في مستوى كفاءة المتغيرات محل الدراسة.

(4) الإطار المفاهيمي للتصميم

استند التصميم البحثي إلى نموذج الدراسة المعتمد في الفصل الأول، والذي يقوم على:

المتغيرات المستقلة:

- تطوير الموارد البشرية
- أنظمة العلاقات الحكومية
- التحول الرقمي
- التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

المتغير التابع:

- كفاءة نظام القوى العاملة / الأداء المؤسسي

المتغيرات الضابطة:

- الخصائص الديموغرافية والمهنية

ويهدف التصميم إلى اختبار:

- تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع
- طبيعة العلاقات الارتباطية بينها
- الفروق بين القطاعين

باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة.

(5) مبررات اختيار هذا التصميم

تم اختيار هذا التصميم للأسباب التالية:

- ملاءمته للدراسات الإدارية والتنظيمية
- قدرته على تحليل الواقع دون تدخل تجريبي
- إمكانية جمع بيانات من عدد كبير من الأفراد
- دعم اختبار الفرضيات إحصائياً
- سهولة المقارنة بين القطاعات
- توفير نتائج قابلة للتطبيق العملي

وبالتالي، فإنه يُعد التصميم الأمثل لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها بدقة علمية.

رابعاً: مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يُعد تحديد مجتمع البحث واختيار العينة المناسبة من الخطوات المنهجية الأساسية في الدراسات التطبيقية، إذ تعتمد دقة النتائج ودرجة تعميمها بصورة كبيرة على مدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة تمثيلاً حقيقياً. فكلما كانت العينة أكثر شمولاً وتوازناً، زادت موثوقية النتائج وقابليتها للتطبيق على الواقع العملي.

ونظراً لأن هذه الدراسة تتناول واقع تطوير الموارد البشرية وأنظمة العلاقات الحكومية ونظام القوى العاملة في بيئة تنظيمية واسعة ومتنوعة، فقد تطلب الأمر تحديد مجتمع بحث شامل يضم الفئات الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة داخل المملكة العربية السعودية، مع اعتماد أسلوب معاينة علمي يضمن التمثيل العادل للقطاعين الحكومي والخاص.

أولاً: مجتمع البحث (Population)

يقصد بمجتمع البحث جميع الأفراد أو الوحدات التي تنطبق عليها خصائص الدراسة ويُراد تعميم النتائج عليها.

ويتكون مجتمع هذه الدراسة من:

- العاملين في إدارات الموارد البشرية

- العاملين في إدارات العلاقات الحكومية
- القيادات الإدارية والإشرافية
- المختصين بالتخطيط للقوى العاملة
- الموظفين الإداريين والتنفيذيين

في كلٍ من:

- مؤسسات القطاع الحكومي
- مؤسسات القطاع الخاص

وذلك باعتبارهم الفئة الأكثر دراية بتطبيق سياسات الموارد البشرية والأنظمة التنظيمية، والأقدر على تقييم كفاءة الممارسات الإدارية والتحول الرقمي والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.

ويمثل هذا المجتمع الإطار الواقعي الذي تسعى الدراسة إلى تشخيصه وتحليله.

ثانيًا: خصائص مجتمع الدراسة

يتميز مجتمع البحث بعدة خصائص تجعل دراسته ذات أهمية علمية، من أبرزها:

- التنوع الوظيفي بين المستويات الإدارية
- اختلاف الهياكل التنظيمية بين القطاعين
- تفاوت مستوى تطبيق التحول الرقمي
- اختلاف السياسات واللوائح التنظيمية
- تعدد الخبرات والمؤهلات العلمية

ويساعد هذا التنوع في الحصول على بيانات ثرية وشاملة تعكس الواقع بدقة.

ثالثًا: عينة البحث (Sample)

نظرًا لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع الأصلي بسبب:

- كبر حجم المجتمع
- التوزيع الجغرافي

- محدودية الوقت والتكلفة

فقد تم الاعتماد على عينة ممثلة يتم اختيارها بأسلوب علمي لضمان تحقيق التوازن والموضوعية.

تعريف العينة

هي جزء من مجتمع البحث يتم اختياره بطريقة منهجية بحيث يمثل خصائص المجتمع الأصلي.

رابعاً: طريقة اختيار العينة

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling)

سبب اختيار هذا الأسلوب

تم اختيار هذا النوع من المعاينة للأسباب التالية:

- ضمان تمثيل القطاعين الحكومي والخاص
- تقليل التحيز في الاختيار
- زيادة دقة النتائج
- إمكانية المقارنة الإحصائية بين المجموعات
- تحسين القدرة على التعميم

خامساً: خطوات اختيار العينة

تمت عملية اختيار العينة وفق الخطوات التالية:

1) تقسيم المجتمع إلى طبقات رئيسية:

- الطبقة الأولى: القطاع الحكومي
- الطبقة الثانية: القطاع الخاص

(2) تحديد عدد الأفراد في كل طبقة

(3) اختيار مفردات عشوائياً من كل طبقة

(4) توزيع الاستبانات بصورة متوازنة بين الطبقتين

سادساً: حجم العينة

تم تحديد حجم العينة بناءً على:

- حجم المجتمع الأصلي
- مستوى الثقة الإحصائية
- هامش الخطأ المقبول
- طبيعة التحليل الإحصائي المستخدم

ويُفضل في الدراسات الوصفية التحليلية أن يتراوح حجم العينة بين: (200 – 300) مفردة على الأقل

وذلك لضمان:

- قوة إحصائية كافية
- دقة النتائج
- إمكانية إجراء اختبارات المقارنة والانحدار

التوزيع المقترح:

- 50% قطاع حكومي
- 50% قطاع خاص

ويمكن تعديل النسبة حسب التمثيل الفعلي للمجتمع.

سابعاً: شروط اختيار أفراد العينة

تم وضع مجموعة من المعايير لاختيار المشاركين، وهي:

- أن يكون المشارك موظفًا حاليًا في المؤسسة

- أن يكون له علاقة مباشرة بإدارة الموارد البشرية أو العمل الإداري
- أن يمتلك خبرة عملية لا تقل عن سنة
- أن يوافق على المشاركة طوعاً

وذلك لضمان جودة البيانات وواقعيتها.

ثامناً: مزايا العينة المعتمدة

تتميز العينة المختارة بما يلي:

- تمثيل حقيقي لكلا القطاعين
- تنوع الخبرات والمؤهلات
- شمول مختلف المستويات الوظيفية
- دعم التحليل المقارن
- تقليل الانحياز البحثي

مما يعزز من موثوقية النتائج النهائية.

خامساً: طريقة جمع البيانات

تُعد عملية جمع البيانات من المراحل الأساسية في تنفيذ أي دراسة علمية، إذ تمثل المصدر الرئيس للمعلومات التي يعتمد عليها الباحث في اختبار الفرضيات والإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه. وتتوقف جودة النتائج النهائية إلى حد كبير على دقة أدوات القياس وملاءمتها لطبيعة المتغيرات المدروسة، إضافة إلى سلامة الإجراءات المتبعة في تطبيقها ميدانياً.

ونظراً لأن هذه الدراسة تهدف إلى تحليل واقع تطوير الموارد البشرية وأنظمة العلاقات الحكومية ونظام القوى العاملة في المؤسسات الحكومية والخاصة داخل المملكة العربية السعودية، فقد تم الاعتماد على أكثر من أداة لجمع البيانات بما يحقق التكامل المنهجي ويعزز صدق النتائج وموضوعيتها.

أولاً: مصادر جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على مصدرين رئيسيين للبيانات، هما:

(1 البيانات الأولية (Primary Data)

وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من الميدان من أفراد العينة، وتُعد المصدر الأساس للتحليل الإحصائي، وقد تم الحصول عليها من خلال:

- الاستبانة
- المقابلات شبه المقننة

(2 البيانات الثانوية (Secondary Data)

وهي البيانات التي تم الرجوع إليها لدعم الإطار النظري وبناء الخلفية العلمية للدراسة، وتشمل:

- الكتب والمراجع العلمية
- الدراسات السابقة
- الأبحاث المحكمة
- التقارير الحكومية
- الإحصاءات الرسمية
- الوثائق التنظيمية

وقد ساعدت هذه المصادر في بناء نموذج الدراسة وصياغة الفرضيات وتفسير النتائج.

ثانيًا: أدوات جمع البيانات

(1 الاستبانة (Questionnaire)

تُعد الاستبانة الأداة الرئيسة في هذه الدراسة، وذلك لملاءمتها للدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف عددًا كبيرًا من الأفراد، ولقدرتها على جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي بدقة.

تصميم الاستبانة

تم تصميم الاستبانة استنادًا إلى:

- أهداف الدراسة
- أسئلة البحث

- الفرضيات
- المتغيرات المستقلة والتابعة
- الدراسات السابقة

مقياس الاستجابة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وذلك على النحو الآتي:

- أوافق بشدة (5)
- أوافق (4)
- محايد (3)
- لا أوافق (2)
- لا أوافق بشدة (1)

ويساعد هذا المقياس في قياس الاتجاهات والآراء بدقة كمية.

ثالثاً: المقابلات شبه المقتنة

بالإضافة إلى الاستبانة، تم إجراء مقابلات مع عدد من:

- القيادات الإدارية
- مديري الموارد البشرية
- المختصين بالعلاقات الحكومية

وذلك بهدف:

- الحصول على بيانات نوعية تفسيرية
- تعميق فهم النتائج الكمية
- التعرف على التحديات الواقعية
- استكشاف مقترحات التطوير

وقد تم توثيق الملاحظات وتحليلها لدعم النتائج الإحصائية.

رابعاً: إجراءات تطبيق أدوات الدراسة

تم تنفيذ عملية جمع البيانات وفق الخطوات التالية:

1. إعداد الاستبانة في صورتها الأولية
2. عرضها على المحكمين للتأكد من صلاحيتها
3. إجراء التعديلات اللازمة
4. توزيع الاستبانة إلكترونياً وورقياً
5. متابعة الاستجابات
6. استبعاد الاستبانات غير المكتملة
7. ترميز البيانات وإدخالها للتحليل

خامساً: صدق الأداة (Validity)

يقصد بالصدق مدى قدرة الأداة على قياس ما وُضعت لقياسه بدقة.

وقد تم التأكد من الصدق من خلال:

الصدق الظاهري وصدق المحتوى

- عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في:
 - إدارة الموارد البشرية
 - الإدارة العامة
 - مناهج البحث
- الأخذ بملاحظاتهم العلمية
- تعديل صياغة الفقرات

سادساً: ثبات الأداة (Reliability)

يقصد بالثبات درجة اتساق النتائج عند تكرار القياس.

وقد تم حساب الثبات باستخدام:

معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

ويُعد الثبات مقبولاً إذا كانت القيمة: $0.70 \leq$ ، مما يدل على اتساق داخلي جيد لفقرات الاستبانة.

سابعاً: الاعتبارات الأخلاقية

حرصت الدراسة على الالتزام بالأخلاقيات البحثية، من خلال:

- ضمان سرية المعلومات
- عدم الكشف عن هوية المشاركين
- استخدام البيانات لأغراض علمية فقط
- الحصول على موافقة المشاركين
- عدم الإضرار بالمؤسسات أو الأفراد

سادساً: أنواع البيانات

تُعد البيانات الأساس الذي تُبنى عليه نتائج البحث العلمي، إذ تمثل المادة الخام التي يستند إليها الباحث في تحليل الظواهر واختبار الفرضيات والوصول إلى الاستنتاجات العلمية. وتتنوع مصادر البيانات في الدراسات الإدارية والتنظيمية تبعاً لطبيعة المشكلة البحثية وأهدافها، الأمر الذي يتطلب توظيف أكثر من نوع من البيانات لتحقيق الشمولية والدقة في التحليل.

ونظراً لأن هذه الدراسة تسعى إلى تحليل واقع تطوير الموارد البشرية والإمكانيات المستقبلية لأنظمة العلاقات الحكومية ونظام القوى العاملة، فقد اعتمدت على مزيج من البيانات الكمية والنوعية، إضافة إلى البيانات الأولية والثانوية، وذلك لضمان بناء تصور متكامل للظاهرة محل الدراسة.

أولاً: البيانات الأولية (Primary Data)

ويقصد بها البيانات التي يتم جمعها مباشرة من مجتمع الدراسة لأول مرة، خصيصاً لأغراض البحث الحالي، وتتميز بحدائثها وارتباطها المباشر بمشكلة الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة على هذا النوع من البيانات بوصفه المصدر الرئيس للتحليل الإحصائي واختبار الفرضيات.

مصادر البيانات الأولية

تم الحصول عليها من خلال:

(1) الاستبانة: وهي الأداة الأساسية لجمع البيانات الكمية، حيث وفّرت معلومات رقمية حول:

- مستوى تطبيق ممارسات تطوير الموارد البشرية
- كفاءة أنظمة العلاقات الحكومية
- درجة التحول الرقمي
- فاعلية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
- مستوى الأداء المؤسسي

وقد ساعدت هذه البيانات في:

- حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية
- اختبار العلاقات الارتباطية
- قياس الفروق بين القطاعين
- اختبار الفرضيات إحصائياً

(2) المقابلات شبه المقتنة

وفّرت بيانات نوعية تفسيرية ساعدت في:

- فهم أعمق للتحديات التنظيمية
- تفسير النتائج الكمية
- التعرف على المشكلات الواقعية غير الظاهرة رقمياً
- استكشاف مقترحات التطوير المستقبلية

وبذلك دعمت النتائج الإحصائية بمنظور ميداني عملي.

ثانيًا: البيانات الثانوية (Secondary Data)

ويقصد بها البيانات التي سبق جمعها ونشرها من قبل جهات أو باحثين آخرين، ويتم الرجوع إليها لدعم الدراسة الحالية نظريًا ومنهجيًا.

وتكمن أهمية هذا النوع في:

- بناء الإطار النظري
- صياغة المفاهيم والمتغيرات
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة
- دعم تفسير النتائج

مصادر البيانات الثانوية

شملت ما يلي:

- الكتب والمراجع العلمية المتخصصة
- الدراسات والأبحاث المحكمة
- الرسائل الجامعية
- التقارير الحكومية
- الإحصاءات الرسمية
- الأدلة التنظيمية واللوائح الإدارية

وقد أسهمت هذه المصادر في صياغة الخلفية العلمية للدراسة وربط نتائجها بالسياق العام.

ثالثًا: البيانات الكمية (Quantitative Data)

وهي بيانات رقمية قابلة للقياس الإحصائي، تم الحصول عليها من خلال الاستبانة.

خصائصها

- قابلة للتحليل الإحصائي
- تساعد في اختبار الفرضيات

- تسمح بالتعميم
- توفر مؤشرات رقمية دقيقة

استخداماتها في الدراسة

- حساب المتوسطات الحسابية
- قياس مستوى الموافقة
- اختبار الفروق بين المجموعات
- تحليل العلاقات بين المتغيرات
- بناء النماذج الإحصائية

وتُعد هذه البيانات الأساس في التحليل العلمي للدراسة.

رابعًا: البيانات النوعية (Qualitative Data)

وهي بيانات وصفية غير رقمية تم الحصول عليها من خلال المقابلات والملاحظات.

خصائصها

- تفسيرية
- تعطي عمقًا تحليليًا
- تكشف الجوانب السلوكية والتنظيمية
- تساعد في فهم السياق الواقعي

استخدامها في الدراسة

- تفسير نتائج الاستبانة
- دعم المناقشة العلمية
- التعرف على الأسباب الكامنة وراء الظواهر
- تقديم مقترحات تطويرية عملية

سابعًا: إجراءات التحليل الإحصائي

تمثل مرحلة التحليل الإحصائي الخطوة التطبيقية التي يتم من خلالها تحويل البيانات الخام التي جُمعت من الميدان إلى معلومات منظمة ونتائج علمية دقيقة يمكن تفسيرها والاستفادة منها في الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وتُعد هذه المرحلة حجر الأساس في الدراسات الكمية، إذ تسهم في الكشف عن العلاقات بين المتغيرات وتحديد دلالة الفروق بينها بصورة موضوعية قائمة على الأساليب العلمية.

ونظرًا لاعتماد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى بيانات كمية تم جمعها من خلال الاستبانة، فقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات ومستوى القياس، وذلك لضمان الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

أولًا: تجهيز البيانات للتحليل

قبل البدء في التحليل الإحصائي، تم تنفيذ عدد من الإجراءات التمهيدية لضمان سلامة البيانات ودقتها، وذلك على النحو الآتي:

1. مراجعة جميع الاستبانات والتأكد من اكتمال الإجابات
2. استبعاد الاستبانات غير المكتملة أو غير الصالحة للتحليل
3. ترميز الإجابات رقميًا وفق مقياس ليكرت الخماسي
4. إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي
5. تدقيق البيانات والتأكد من خلوها من الأخطاء الإدخالية
6. إعداد ملف البيانات بصيغته النهائية للتحليل

ثانيًا: البرنامج الإحصائي المستخدم

تم استخدام برنامج: الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS – Statistical Package for Social Sciences)

وذلك لما يتميز به من:

- دقة في العمليات الحسابية
- تنوع الاختبارات الإحصائية

- سهولة تحليل البيانات الاجتماعية والإدارية
 - القدرة على استخراج الجداول والمؤشرات الإحصائية
- ويُعد من أكثر البرامج استخدامًا في الدراسات الإدارية والتنظيمية.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم اختيار الأساليب الإحصائية بما يتوافق مع أهداف الدراسة وطبيعة متغيراتها، وذلك على النحو التالي:

(1 الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)

استخدم لوصف خصائص العينة وتحديد الاتجاهات العامة للبيانات، وشمل:

- التكرارات (Frequencies)
- النسب المئوية (Percentages)
- المتوسطات الحسابية (Means)
- الانحراف المعياري (Standard Deviation)

الهدف منه:

- وصف الخصائص الديموغرافية للمبحوثين
- تحديد مستوى تطبيق كل متغير
- معرفة درجة الاتفاق على الفقرات
- ترتيب المحاور حسب الأهمية

(2 اختبار الصدق والثبات

(أ معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

استخدم لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

الهدف:

- التأكد من ثبات الأداة

- ضمان موثوقية القياس

ويُعد الثبات مقبولاً إذا تجاوزت القيمة (0.70).

(3 الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics)

استخدم لاختبار الفرضيات والكشف عن العلاقات بين المتغيرات، وشمل ما يلي:

(أ) اختبار (T-test)

استخدم للمقارنة بين متوسطين.

الهدف منه:

- الكشف عن الفروق بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص
- تحديد ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية

(ب) تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

استخدم عند المقارنة بين أكثر من مجموعتين.

الهدف منه:

- قياس الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية مثل:
 - سنوات الخبرة
 - المؤهل العلمي
 - المسمى الوظيفي

(ج) معامل الارتباط (Pearson Correlation)

استخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات.

الهدف منه:

- تحديد العلاقة بين:

- تطوير الموارد البشرية والأداء المؤسسي
- العلاقات الحكومية والأداء
- التحول الرقمي والكفاءة
- التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة والأداء

سواء كانت العلاقة:

- طردية
- عكسية
- ضعيفة أو قوية

(د) تحليل الانحدار (Regression Analysis)

استخدم لقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

الهدف منه:

- تحديد المتغير الأكثر تأثيراً في الأداء المؤسسي
- قياس حجم التأثير
- التنبؤ بالتغيرات المستقبلية
- اختبار الفرضية الرئيسة للدراسة

ثامناً: الخاتمة

تناول هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للمنهجية العلمية التي استندت إليها الدراسة في تحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها، حيث تم توضيح الإطار الإجرائي الذي وجّه جميع مراحل العمل البحثي بصورة منظمة ومنهجية، بما يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية قابلة للتفسير والتطبيق.

فقد بدأ الفصل بتحديد المدخل المنهجي للدراسة وتبرير اختيار التصميم الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع، نظراً لقدرته على وصف واقع إدارة الموارد البشرية وأنظمة العلاقات الحكومية ونظام القوى العاملة وتحليل العلاقات بينها دون تدخل تجريبي. كما تم اعتماد المنهج المختلط الذي يجمع بين البيانات الكمية والنوعية لتحقيق تكامل منهجي يعزز صدق النتائج وواقعيتها.

كما تم تحديد مجتمع البحث الذي شمل العاملين في إدارات الموارد البشرية والعلاقات الحكومية والقيادات الإدارية في القطاعين الحكومي والخاص داخل المملكة العربية السعودية، مع اختيار عينة ممثلة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل عادل لمختلف الفئات الوظيفية وإتاحة المقارنة العلمية بين القطاعين.

وتتناول الفصل كذلك أدوات جمع البيانات، حيث اعتمدت الدراسة بصورة أساسية على الاستبانة بوصفها أداة كمية رئيسية، مدعومة بالمقابلات شبه المقننة للحصول على بيانات نوعية تفسيرية. كما تم التأكد من صدق الأداة وثباتها باستخدام الأساليب العلمية المناسبة، بما يضمن موثوقية القياس ودقة النتائج.

وفيما يتعلق بالبيانات، تم توظيف بيانات أولية وثنائية، كمية ونوعية، لتحقيق شمولية التحليل، ثم تم توضيح إجراءات التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS) وتطبيق مجموعة من الأساليب الوصفية والاستدلالية، مثل المتوسطات الحسابية، واختبارات الفروق، ومعاملات الارتباط، وتحليل الانحدار، وذلك لاختبار الفرضيات والكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات.

وبذلك يكون هذا الفصل قد وضع الأساس المنهجي والعلمي الذي تستند إليه الدراسة في مراحلها اللاحقة، حيث تم توفير إطار بحثي متكامل يضمن سلامة الإجراءات ودقة النتائج. ويُمثل هذا الإطار نقطة الانطلاق للانتقال إلى الفصل التالي، الذي سيتم فيه عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها ومناقشتها في ضوء أهداف البحث والإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى التوصيات والمقترحات التطويرية.