

## مهارات بحثية ٢

التكليف الرابع

عبدالعزیز بن مصلح الحری

242000925

### التكليف الرابع

- المطلوب انتقاء بحث في مجال تخصصك ، ثم قم بعمل فيديو لا يقل عن خمس دقائق مستعرضا فيه ما يلي:
- طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات أو مصادر الحصول عليها
  - عرض تصميم استمارة الاستبيان موضحا بها المحاور الرئيسية والعبارات التي تنتمي لها
  - توضيح إذا ما كانت الاستمارة تتمتع بالثبات طبقا لما أثبتته الباحث في ورقته البحثية ، مع ذكر وتوضيح أهم الاختبارات التي استخدمها الباحث لإثبات ذلك.

## أثر تنمية الموارد البشرية في التميز المؤسسي: دراسة ميدانية في المؤسسات العامة الأردنية

الجرائدة، تيسير عايد سلامة، والعوامل، حمدان سالم حسين. (٢٠٢١). أثر تنمية الموارد البشرية في التميز المؤسسي: دراسة ميدانية في المؤسسات العامة الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1302695>

## طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات

في إطار سعي المؤسسات العامة الأردنية إلى تحقيق التميز المؤسسي من خلال تنمية الموارد البشرية، قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية لتحليل هذا الأثر وتقديم نموذج يوضح العلاقة بين استراتيجيات تنمية الموارد البشرية والتميز المؤسسي. اعتمدت هذه الدراسة على استبيان شامل جُمع من عدة مؤسسات حكومية بهدف جمع بيانات كافية لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها.

## منهجية الدراسة

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يتيح هذا المنهج وصف الظاهرة كما هي، ومن ثم تحليلها باستخدام البيانات الكمية. يهدف هذا النهج إلى تقديم وصف شامل لممارسات تنمية الموارد البشرية المستخدمة وتقييم تأثيرها على مستوى التميز المؤسسي، مع تقديم تفسيرات مدعومة بالأرقام والبيانات الكمية.

## مجتمع وعينة الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في الإدارات العليا والوسطى في المؤسسات العامة الأردنية التي تتبع نظام الخدمة المدنية، والتي يبلغ عددها ١٠١ مؤسسة. تم اختيار عينة مكونة من ١٣ مؤسسة بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة، وبلغ عدد الاستبيانات الموزعة على الموظفين في هذه المؤسسات ٦٩٦ استبياناً، حيث استُرد ٣٨٥ استبياناً، ووجد منها ٣٧٦ استبياناً صالحاً للتحليل الإحصائي، بما يمثل نسبة استجابة جيدة تصل إلى ٥٤% من المجتمع الجزئي للدراسة.

## أدوات جمع البيانات

- الاستبيان هو الأداة الأساسية التي اعتمدت عليها الدراسة لجمع البيانات. وقد تم تصميم الاستبيان بحيث يغطي الجوانب التالية:
- البيانات الشخصية والوظيفية للمشاركين، مثل النوع الاجتماعي، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.
  - أساليب تنمية الموارد البشرية التي تعتمد عليها المؤسسات، وتشمل:
    - التدريب: تقييم مدى تقديم البرامج التدريبية المختلفة لتطوير المهارات والكفاءات.
    - التوجيه: قياس مدى تقديم إرشاد وتوجيه واضح للموظفين.
    - الابتعاث: دراسة مدى إتاحة فرص التعليم والتدريب خارج المؤسسة.
    - الإثراء الوظيفي: تحليل جهود المؤسسة في إثراء العمل وتحفيز الموظفين عبر تعزيز التنوع الوظيفي.
    - التنقل بين الأعمال والتوسع الوظيفي: تقييم سياسات المؤسسة في التنقل بين الأقسام وتوسيع مسؤوليات الموظفين.

## تصميم استمارة الاستبيان

- أبعاد التميز المؤسسي، وتشمل: جودة العمل المنجز: مستوى جودة المهام والأعمال المنجزة.
- كمية العمل المنجز: مدى إنتاجية الموظفين وإتمام المهام بكفاءة.
  - الالتزام الوظيفي: مدى التزام الموظفين بقيم وأهداف المؤسسة.
  - المرونة: قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية.

## صدق وثبات أداة الدراسة

للتأكد من صدق الأداة، قام الباحث بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين والخبراء في المجال، للتأكد من أن الفقرات تعكس فعليًا ما وُضعت لقياسه، وتُعبّر عن متغيرات الدراسة بشكل صحيح.

كما اعتمد الباحث على صدق البناء عن طريق حساب معاملات ارتباط كل فقرة مع المحور الذي تنتهي إليه، حيث أظهرت النتائج معاملات ارتباط عالية، مما يدل على تميز الفقرات وقدرتها على قياس المفاهيم المستهدفة بدقة..

## صدق وثبات أداة الدراسة

بالنسبة للثبات، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي للاستبيان، وجاءت جميع الأبعاد بمعاملات ثبات مرتفعة تتراوح بين ٠.٨٠ و ٠.٨٩، وهي نسب تعتبر عالية، مما يدل على ثبات الأداة وموثوقيتها.

## الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل

اعتمد الباحث على عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، منها:

- تحليل التكرارات والنسب المئوية: لتوصيف العينة حسب المتغيرات الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لقياس الاتجاه العام للإجابات.
- تحليل الارتباط: باستخدام معامل بيرسون لقياس قوة العلاقة بين متغيرات تنمية الموارد البشرية وأبعاد التميز المؤسسي.
- تحليل الانحدار المتعدد: لاختبار مدى تأثير المتغيرات المستقلة (أساليب تنمية الموارد البشرية) على المتغير التابع (التميز المؤسسي).



Thank You