

المهمة الخامسة

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



جمع البيانات

Chapter
01

طرق جمع البيانات

- تم التوصل إلى البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة بالاعتماد على مصدرين لجمع البيانات هما:
- المصادر الثانوية والمصادر الأولية.
- المصادر الثانوية:** قام الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة من خلال مراجعة الأدبيات التي تشمل الأبحاث والمقالات والكتب المتعلقة بموضوع الدراسة بالإضافة إلى محركات البحث العالمية.
- المصادر الأولية:**
- شملت نوعين من المصادر:
١. المقابلات الاستطلاعية التي أجريت مع بعض الموظفين في بعض شركات الصناعات الكيماوية في العاصمة الأردنية عمان.
 ٢. الاستبانة قام الباحث بتطوير استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة بمتغيرات الدراسة.

Chapter
02

المجتمع والعينة

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفين شركات الصناعات الكيماوية في العاصمة الأردنية عمّان، والبالغ عددها ٧٤٣ شركة أما مجتمع العينة تكوّن من ١٦,٩٣٣ موظف وموظفة وفقاً لتقرير (غرفة صناعة عمان، ٢٠٢٣) على جميع الدرجات الوظيفية ومصنفين كآلاتي (رئيس تنفيذي، مدير دائرة، رئيس قسم، مهندس، إداري، محاسب، موظف) لدى شركات الصناعات الكيماوية في العاصمة الأردنية عمّان.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة ممثلة عددها (٣٨٠) موظف وموظفة من مجتمع الدراسة وهي عينة ممثلة إحصائياً لمثل هذا المجتمع وقد استخدم الباحث العينة العشوائية البسيطة، وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً لجمع البيانات وتم استرداد جميع الاستبانات بشكل صالح للتحليل ونسبة استرداد ١٠٠%.

Chapter
03

أداة الدراسة

أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة لجمع بيانات الدراسة ومن ثم الإجابة عن أسئلتها، تم تطوير استبانة تتكون من جزئين

أولاً: لقياس مستوى تطبيق مديري شركات الصناعات الكيماوية للقيادة الداعمة.
ثانياً: لمعرفة مستوى التميز المؤسسي: وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، والأدب النظري المتعلق بالقيادة الداعمة والتميز المؤسسي، تتكون الأداة من مجموعة فقرات موزعة على عدة أبعاد لتغطي أبعاد القيادة الداعمة والتميز المؤسسي، كما تحتوي الاستبانة على قسم للبيانات الديموغرافية لعينة البحث (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة).

صدق الأداة:

تم عرض أدلة الدراسة (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة الأكاديمية في عدد من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، حيث بلغ عددهم (١٠) محكماً، لغايات إبداء الرأي فيها والتأكد من مدى ملاءمتها، من حيث عدد الفقرات والوضوح والدقة والترابط والتماسك، وأي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة بالحذف أو التغيير أو الإضافة.

Chapter
04

عرض تصميم الاستبانة

الجزء الأول: المعلومات الأساسية لأفراد عينة الدراسة:

1. الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى
2. المؤهل العلمي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا
3. سنوات الخبرة ☐ أقل من 5 ☐ 5-10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر
4. المسمى الوظيفي ☐ موظف ☐ مشرف ☐ رئيس قسم ☐ مدير
5. الفئة العمرية ☐ أصغر من 30 ☐ 30-40 سنة ☐ 40-50 سنة ☐ أصغر من 50 فأكثر.

Chapter
04

عرض تصميم الاستبانة

الجزء الثاني: الفقرات وتتكون من (35) فقرة:

رقم	السؤال	الاقتراحات والتعديلات				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	المتغير المستقل: القيادة الداعمة: هي مجموعة من الأساليب القيادية التي يقوم بها والتي تهدف إلى تنمية العاملين بالمؤسسات، وتشجيعهم على الإبداع، والتميز في عملهم، وتقاس من خلال الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المبحوثين من خلال إجاباتهم على فقرات الاستبانة المستخدمة لهذا الغرض.					
	البعد الأول الدفع الإلهامي: قدرة القادة على تحفيز المرؤوسين أو العاملين للوصول إلى أقصى مستوى من الاداء					
	تُعد الإدارة مصدرًا للإلهام .					
	تمتلك الإدارة القدرة على زيادة حماس الموظفين .					
3.	تشارك الإدارة الموظفين في القرارات .					
4.	تشجع الإدارة الموظفين على طرح أفكار جديدة .					
5.	تصنف الإدارة المهام وفقًا لقدرات الموظفين.					
	البعد الثاني المشاركة الإيجابية: التعاون والمساهمة مع الآخرين بشكل مباشر أو غير مباشر؛ لتحقيق أهداف خيرة وتحقيق الصالح العام.					
6.	تشجع الإدارة مبادرات تحسين العمل.					
7.	تتقبل الإدارة إقتراحات الموظفين .					
8.	تتبادل الإدارة المعلومات مع الموظفين بشكل فعال.					
9.	توفر الإدارة التواصل الفعال مع الموظفين.					
10.	تطور الإدارة القدرات الشخصية للموظفين.					

Chapter
04

عرض تصميم الاستبانة

البعد الثالث الشجاعة الأخلاقية: القدرة على اتخاذ أعمال أخلاقية رغم خطورة ومخاوف النتائج والعواقب السلبية المترتبة.						
11						تتصرف الإدارة بشكل إنساني تجاه الموظفين.

122

رقم	السؤال	الاقتراحات والتعديلات				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
12	تلتزم الإدارة بمجموعة من القيم في صناعة القرار الأخلاقي.					
13	تعزز الإدارة الممارسات الأخلاقية.					
14	تتبنى الإدارة استراتيجيات أخلاقية في العمل.					
15	تكافئ الإدارة الإلتزام الأخلاقي.					
البعد الرابع عدالة المعاملة: المساواة والانصاف للعاملين جميعا أمام القانون في الحقوق والواجبات مع تكافؤ الفرص، لجميع العاملين بدون تمييز بسبب الانتماء أو الدين أو الجنس أو أي سبب آخر ودون محاباة أو وساطة.						
16	تطبق الإدارة الأنظمة النافذة لضمان حقوق الموظفين.					
17	تعامل الإدارة جميع موظفيها بعدالة بدون تمييز.					
18	تلتزم الإدارة بتطبيق عدالة المعاملة.					
19	تسعى الإدارة على حل المشكلات في العمل بشكل عادل دون تحيز.					
20	توزع الإدارة المكافآت وفقا لنظام					

Chapter
04

عرض تصميم الاستبانة

البعد الخامس التمكين الوظيفي: إتاحة الفرصة للعاملين لزيادة قدراتهم والتعبير عن مواهبهم وإبداعاتهم، من خلال توسيع نطاق تفويض الصلاحيات، والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات والاهتمام بالتحفيز الذاتي لديهم						
21	تمكين الإدارة موظفيها من اتخاذ القرارات.					
22	تفويض الإدارة الصلاحيات للمستويات الأدنى.					
23	تفويض الإدارة الصلاحيات بالاستناد إلى أسس علمية.					
24	تحرص الإدارة على ضرورة تكافؤ السلطة مع المسؤولية عند التفويض لبعض صلاحيات.					

Chapter
04

عرض تصميم الاستبانة

رقم	السؤال	الاقتراحات والتعديلات			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
المتغير التابع: التميز المؤسسي: هو مجموعة الأنماط السلوكية التي يُمارسها ويتبعها مُدبرو الشركات الصناعية وصولاً إلى التميز، والتفوق، والإبداع، والابتكار في الأداء، والتي تُتَّصف بالقدرة على حل المشكلات، واتخاذ القرارات بما يُميز شركتهم عن غيرها، وتُقاس بدرجة الاستجابات الكلية لأفراد عينة الدراسة على أداة التميز المؤسسي (الاستبانة) المعدة لقياس هذا الغرض.					
25	تؤكد الإدارة على أهمية الالتزام بمعايير التميز المؤسسي.				
26	تطور الإدارة كفايات موظفيها من خلال برامج عمل تدريبية مستمرة .				
27	تسعى الإدارة للحفاظ على مركزها التنافسي .				
28	تلتزم الإدارة بتحسين مرافقها لضمان متطلبات السلامة العامة.				
29	تهتم الإدارة بالتغذية الراجعة من قبل الموظفين .				
30	تصمم الإدارة هيكلها التنظيمي بما يتوافق ومعايير التميز.				
31	تتبنى الإدارة فلسفة التطوير بما يتناسب مع الإمكانيات المتاحة .				
32	تتولى الإدارة عملية التخطيط للاحتياجات المستقبلية .				
33	تقدم الإدارة حلقات نقاشية توعوية للتعريف بأهمية التميز المؤسسي.				
34	تنظم الإدارة دورات للموظفين لتطبيق معايير إدارة الجودة.				
35	تهتم الإدارة بمواجهة المخاطر التي تحد من قدرتها .				

Chapter
04

ثبات أداة الدراسة

من أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة.

الجدول رقم (3-2) معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا

المجالات	الاتساق الداخلي
الدفع الإلهامي	0.88
المشاركة الإيجابية	0.90
الشجاعة الأخلاقية	0.95
عدالة المعاملة	0.94
التمكين الوظيفي	0.92
القيادة الداعمة	0.98
التميز المؤسسي	0.95

المصادر

عودات، وسام أديب (٢٠٢٤). أثر القيادة الداعمة على التميز المؤسسي: دراسة ميدانية في شركات الصناعات الكيماوية في العاصمة الأردنية عمّان.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

