

مهارات بحثية

التكليف (6) تحليل المتغيرات وصياغة أهداف الدراسة وأهميتها
وفروضها
تطبيقًا على دراسة الدعم التنظيمي المُدرَك وتأثيره في الأداء العالي

إعداد الطالبة زكية السلمي



الدراسة المختارةعنوان الدراسة

الدعم التنظيمي المُدرَك وتأثيره في الأداء العالي

تقوم هذه الدراسة على منطق إداري واضح حين يشعر الموظف أن المنظمة عادلة وداعمة وتشركه في القرار، فإن ذلك ينعكس على سلوكيات الأداء المتفوق (الأداء العالي) داخل العمل.

وهذا ينسجم مع جوهر السلوك التنظيمي الذي يفترض أن البيئة التنظيمية ليست محايدة؛ بل هي مُنتجة للأداء أو مُعطلة له، وفق مستوى الدعم الذي يشعر به العاملون.

تُعدّ المتغيرات حجر الأساس في البناء المنهجي لأي دراسة علمية؛ إذ إن وضوح المتغير المستقل والتابع، وتحديد العلاقة المتوقعة بينهما، يمثل المدخل الرئيس لصياغة أهداف بحثية دقيقة وفروض قابلة للاختبار والتحقق، وانطلاقاً من ذلك، يهدف هذا التكليف إلى تطبيق مهارات تحليل المتغيرات على دراسة مختارة في المجال الإداري بعنوان الدعم التنظيمي المُدرَك وتأثيره في الأداء العالي، من خلال عرض أهداف الدراسة وأهميتها وفروضها، ثم تحديد المتغيرات الرئيسة (مستقل و تابع) واقتراح متغير وسيط أو ضابط عند الحاجة، وصولاً إلى إبراز دلالة النتائج وتطبيقها إدارياً بصورة مختصرة ومباشرة.

أهداف الدراسة

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق هدف عام يتمثل في فهم دور الدعم التنظيمي المُدرَك في رفع مستوى الأداء العالي داخل المنظمة، الهدف الرئيس هنا ليس وصف ظاهرة فقط، بل اختبار علاقة سببية محتملة: هل الدعم التنظيمي يُحرِّك الأداء العالي فعلاً؟ أي أننا نبحث عن محرك إداري قابل للضبط والتطوير. ويتفرع عنه مجموعة أهداف تشغيلية تساعد على الاختبار والتحليل، وهي:
1. تحديد مستوى الدعم التنظيمي المُدرَك لدى العاملين أو القيادات في المنظمة محل الدراسة عبر أبعاده الرئيسة (العدالة التنظيمية، الدعم القيادي، المشاركة في اتخاذ القرارات).
 2. قياس مستوى الأداء العالي لدى العاملين أو الوحدات الإدارية وفق مؤشرات مناسبة لأداة الدراسة.
 3. اختبار طبيعة العلاقة (ارتباطاً) بين الدعم التنظيمي المُدرَك والأداء العالي، بما يسمح بتفسير ما إذا كان ارتفاع الدعم يترافق مع ارتفاع الأداء.
 4. اختبار أثر الدعم التنظيمي المُدرَك (تأثيراً) في تحقيق الأداء العالي؛ أي الانتقال من سؤال هل يرتبط؟ إلى سؤال هل يحدث فرقاً؟.
 5. الخروج بتوصيات إدارية قابلة للتطبيق تمكّن الإدارة من تحويل النتائج إلى تدخلات عملية في سياسات الموارد البشرية والقيادة وصناعة القرار.
- هذه الأهداف مصممة بحيث تنتهي إلى اختبار إحصائي (ارتباط أو انحدار) وليس مجرد عرض نظري، لأن البحث الإداري الرصين يُقاس بقدرة أهدافه على التحول إلى نتائج قابلة للقياس

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أنها:

- تدمج متغيرين مهمين في بحث واحد (الدعم التنظيمي المُدرَك x الأداء العالي) وتقدم إطارًا يوضح أبعاد كل متغير وعلاقته بالفروض.
- تضيف قيمة للفكر الإداري المعاصر عبر إظهار أثر الدعم التنظيمي على الأداء بوصفه مدخلًا تفسيريًا لسلوك العاملين ونتائجهم.
- تربط بين أدبيات السلوك التنظيمي ومداخل نظرية/تطبيقية، بما يعزز التراكم العلمي في موضوعات تحسين الأداء ورفع الفاعلية التنظيمية.

علميا الدراسة تقول إذا أردت فهم الأداء العالي، لا تكتفي بتحميل الفرد المسؤولية؛ بل افحص البيئة التنظيمية التي تُنتج هذا الأداء أو تُضعفه

الأهمية التطبيقية

تظهر الأهمية التطبيقية بوضوح لأن نتائج الدراسة يمكن أن:

- تدعم بناء بيئة تنظيمية سليمة تقلل الجهد النفسي وترفع الأداء العالي.
 - توجه القيادات لتفعيل العدالة والمشاركة والدعم القيادي كمدخلات عملية لرفع جودة الأداء.
 - تساعد الإدارات على سد فجوة بين ما تقوله الأدبيات وما يحدث فعليًا داخل المنظمة، عبر تحويل النتائج إلى سياسات وإجراءات.
- هذه ليست أهمية شكلية، بل خريطة قرار أي إدارة تبحث عن رفع الأداء ستجد هنا مفاتيح قابلة للتطبيق ومُقاسة.

فروض الدراسة

تمت صياغة الفروض على مستويين: الارتباط ثم التأثير، وهذا أقوى منهجيًا لأنه يمر من إثبات العلاقة إلى اختبار الأثر.

الفرضية الرئيسية الأولى (ارتباط)

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الدعم التنظيمي المُدرَك والأداء العالي.
فروض فرعية (ارتباط):

- توجد علاقة ارتباط بين العدالة التنظيمية والأداء العالي.
- توجد علاقة ارتباط بين الدعم القيادي والأداء العالي.
- توجد علاقة ارتباط بين المشاركة في اتخاذ القرارات والأداء العالي.

الفرضية الرئيسية الثانية (تأثير)

يوجد تأثير معنوي للدعم التنظيمي المُدرَك على الأداء العالي.
فروض فرعية (تأثير):

- تؤثر العدالة التنظيمية في تحقيق الأداء العالي.
- يؤثر الدعم القيادي في تحقيق الأداء العالي.
- تؤثر المشاركة في اتخاذ القرارات في تحقيق الأداء العالي.

(الارتباط) يجيب: هل هناك علاقة؟ أما (التأثير) فيجيب: هل هذا المتغير يفسّر تغيرًا حقيقيًا في النتائج؟ وهذا ما يجعل الفروض صالحة

للاختبار لا مجرد صياغة لغوية.

تحديد المتغيرات وتحليلها

المتغير المستقل

الدعم التنظيمي المُدرَك: هو إدراك العاملين أو القيادات أن المنظمة تهتم بهم، تقدر جهودهم، وتدعم مصالحهم.

أبعاد المتغير المستقل في الدراسة:

1. العدالة التنظيمية
2. الدعم القيادي
3. المشاركة في اتخاذ القرارات

اعتُبر هذا المتغير مستقلاً لأنه يمثل السبب أو المحرّك الذي نتوقع منه رفع الأداء، أي أنه يسبق النتيجة منطقياً في البناء التفسيري للدراسة.

تحديد المتغيرات وتحليلها

المتغير التابع

مستوى أداء متفوق يعكس نتائج وسلوكيات تنظيمية عالية الجودة.

أبعاده في الدراسة:

1. الانفتاح والتوجه نحو العمل

2. التوجه طويل الأمد

3. التحسين المستمر

4. جودة الموظفين

اعتُبر تابعًا لأنه يقع تحت تأثير المتغير المستقل، أي أنه يتغير تبعًا لارتفاع أو انخفاض الدعم التنظيمي.

تحديد المتغيرات وتحليلها

هل يوجد متغير وسيط أو ضابط؟

متغير وسيط مقترح : الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي.

لماذا وسيط؟ لأن الدعم التنظيمي لا ينتقل عادةً إلى الأداء مباشرةً فقط، بل يمر عبر حالة نفسية أو سلوكية لدى الموظف عندما يشعر الموظف بالعدالة والدعم يرتفع رضاه والتزامه فيُترجم ذلك إلى سلوكيات أداء عالية (تحسين مستمر، توجه طويل الأمد، جودة أعلى).

صياغة فرض وسيط يتوسط الرضا الوظيفي العلاقة بين الدعم التنظيمي المُدرك والأداء العالي.

تحديد المتغيرات وتحليلها

هل يوجد متغير وسيط أو ضابط؟

متغيرات ضابطة

يمكن ضبط خصائص قد تؤثر على الأداء مستقلة عن الدعم، مثل:
الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الإدارة أو القسم.
المتغيرات الضابطة لا نضعها لأننا نشكّ بها، بل لأننا نريد أن نقول بثقة الأثر الذي ظهر يعود فعلاً للدعم التنظيمي،
وليس لاختلاف الخبرة أو طبيعة القسم.

تطبيقي إداري

إدارة موارد بشرية في جهة حكومية أو أكاديمية، هدفها رفع الأداء العالي داخل الإدارات أو الأقسام.

1. رفع العدالة التنظيمية (شفافية الترقيات، وضوح معايير المكافآت) ← يؤدي إلى تحسن جودة الموظفين والتحسين المستمر.
 2. تفعيل الدعم القيادي (مدير داعم، تغذية راجعة، إزالة العوائق) ← يؤدي إلى انفتاح أعلى على العمل ونتائج أقوى.
 3. زيادة المشاركة في القرار (لجان، استطلاعات، صلاحيات) ← تعزز التوجه طويل الأمد وتقلل مقاومة التغيير.
- آلية قياس تطبيق استبانة ليكرت لقياس أبعاد الدعم التنظيمي + استبانة لقياس أبعاد الأداء العالي، ثم تحليل ارتباط أو انحدار لاختبار الفروض.

ختامًا، يُظهر هذا التكليف أن جودة البحث الإداري لا تتحدد بكثرة الأفكار، بل بقدرة الباحثة على ضبط المفاهيم وتحويلها إلى متغيرات محددة يمكن قياسها وتحليلها وفق منطق علمي واضح. وبناءً على تحليل الدراسة المختارة، تم عرض أهدافها وأهميتها وصياغة فروضها، وتحديد المتغير المستقل (الدعم التنظيمي المُدرَك) والمتغير التابع (الأداء العالي)، مع تقديم مقترح منطقي لمتغير وسيط/ضابط يعمّق التفسير ويرفع من القوة التفسيرية للنموذج.



تكليف

06

رابط المرجع

<https://drive.google.com/file/d/1TUXXPjeOuWCkN0GrCoupXn9g5rOwNul9/view?usp=drivesdk>



Thank You