

2024

# مهارات بحثية (٢)

التكليف الرابع

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيد



# المطلوب بالمهمة الرابعة

## 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.

- وبناءً عليه تم اختيار دراسة في مجال التخصص سيتم عرض نبذة عنها وتناول المطلوبة بالتكليف في الشرائح القادمة .

المجلة العربية للإدارة، مج 42، ع 2 - يونيو (حزيران) 2022



## أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية، الإدارة الوسطى

د. محمد بن عبد الكريم بخاري حداد

أستاذ مساعد

جامعة الملك عبدالعزيز  
المملكة العربية السعودية

خليفة ضيف الله فهد الحربي

مدير منطقة للمبيعات الاحترافية

شركة قنوات الاتصالات السعودية STCC  
المملكة العربية السعودية



# مبررات اختيار البحث

- **يرتبط ارتباط وثيق بمجال التخصص** وهي الإدارة وخاصة أنه يتعلق بمفاهيم إدارية حديثة ومعاصرة بالمملكة العربية السعودية.
- **ترتبط ارتباط وثيق بموقع العمل :** حيث أشغل حالياً منصب قيادي (نائب الرئيس للجودة والتميز الصحي بتجمع القصيم الصحي بالمملكة العربية السعودية .
- البحث حديث تم نشره في يونيو ٢٠٢٢ : يعمل على متغيرين (المتغير المستقل : ضعف إعداد الصف الثاني من القادة – المتغير التابع : الابداع الوظيفي) .



المجلة العربية للإدارة، مج 42، ع 2 - يونيو (حزيران) 2022

أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي:  
دراسة تطبيقية على موظفي  
شركة قنوات الاتصالات السعودية، الإدارة الوسطى

د. محمد بن عبد الكريم بخاري حداد

أستاذ مساعد

جامعة الملك عبدالعزيز

المملكة العربية السعودية

خليفة ضيف الله فهد الحربي

مدير منطقة للمبيعات الاحترافية

شركة قنوات الاتصالات السعودية STCC

المملكة العربية السعودية

## تعريف موجز عن البحث

|                        |                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Title - العنوان</b> | أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي (دراسة تطبيقية على موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى)                                                                                                  |
| <b>Journal</b>         | المجلة العربية للإدارة - المجلد ٤٢، العدد ٢ - الرقم المسلسل للعدد ٢ - يونيو ٢٠٢٢ - الصفحة ١٤٨-١٢٩                                                                                                                                |
| <b>Citation (APA)</b>  | الحربي، خ.، خليفة، بخاري حداد، & محمد. (٢٠٢٢). أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي (دراسة تطبيقية على موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى). <i>المجلة العربية للإدارة</i> ، ٤٢ (٢)، ١٤٨-١٢٩. |
| <b>Link</b>            | Available at: <a href="https://journals.ekb.eg/article_239706.html">https://journals.ekb.eg/article_239706.html</a>                                                                                                              |
| <b>Article DOI</b>     | 10.21608/aja.2022.124688.1211                                                                                                                                                                                                    |

DOI : Digital Object Identifier, is a string of numbers, letters and symbols used to uniquely identify an article or document, and to provide it with a permanent web address (URL)

المُعَرِّف الرقمي، هو سلسلة من الأرقام والحروف والرموز المستخدمة لتحديد مقال أو مستند بشكل فريد، وتزويده بعنوان ويب دائم (URL)

# طبيعة بيانات البحث

## منهجية وإجراءات الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعد أحد أكثر مناهج البحث العلمي شيوعاً، حيث يعرف بأنه طريقة في الدراسة تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصنفها ويحللها، حيث تعتمد الدراسة على نوعين من البيانات:

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على فقرات القسم الثاني، وكانت الإجابات على كل فقرة مكونة من 5 إجابات حيث الدرجة «5» تعني «أوافق بشدة والدرجة «1» تعني «لا أوافق بشدة وفق الجدول رقم (1).

أولاً - المتغيرات الديمغرافية: طبيعة العمل، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري

الجدول (4) عبارة عن النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب طبيعة العمل فنجد أن الغالبية مديري إدارة بنسبة بلغت (23.4%) ومن ثم المشرفين الإداريين بنسبة (20.4%) تليها مديري منطقة بنسبة (20%)، وأخيراً كل من (مشرف منطقة ومدير مبيعات) بنسبة (18.1%).

يبين الجدول (5) أن أغلب أفراد العينة على حسب المؤهل العلمي فنجد أن الغالبية من حملة مؤهل البكالوريوس بنسبة (64.5%) تليها حملة الماجستير بنسبة (17.7%) ومن ثم الثانوي بنسبة (11.3%)، يليها حملة الدبلوم بنسبة (4.2%)، وأخيراً حملة الدكتوراه بنسبة (2.3%).

الجدول (6) عبارة عن النسب والتكرارات على حسب سنوات الخبرة فنجد أن الغالبية بسنوات خبرة أكثر من (20) سنة بنسبة بلغت (25.7%)، تليها (من (5) سنوات - أقل من (10) سنوات) بنسبة (23.4%) ومن ثم (من (15) سنة - أقل من (20) سنة) بنسبة (22.3%)، تليها (من (10) سنوات - أقل من (15) سنة) بنسبة (17.7%)، وأخيراً (أقل من (5) سنوات) بنسبة (10.9%).

الجدول (7) عبارة عن النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب المستويات الإدارية فنجد أن الغالبية من الإدارات الوسطى بنسبة (56.6%)، ومن ثم الإدارة التنفيذية بنسبة (36.2%)، وأخيراً الإدارة العليا بنسبة (7.2%).

## مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارة الوسطى بمختلف مسمياتهم الوظيفية والذين يبلغ عددهم 850 موظف.

وسيتم اختيار عينة بحسب جداول العينات الإحصائية، وبالاعتماد على معادلة ريتشارد جيجر، وذلك عند مستوى معنوية 0.95 ودرجة خطأ 5% ليكون حجم العينة 265 من موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية قطاع التوزيع الإدارة الوسطى.

توثيق من واقع الدراسة

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيد

- باستعراض منهجية وإجراءات البحث الحالي نجد أن الباحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي ليجمع بين البيانات الكمية والوصفية في منهجية مختلفة في تصميم أداة الدراسة (الاستبيان) تزيد من قوة ووزن النتائج.

- حيث استخدم البيانات الوصفية (Qualitative Data) بنوعها الاسمية (Nominal) في طبيعة العمل والترتبية (Ordinal) في المستوى العلمي وسنوات الخبرة والمستوى الإداري (الجدول ٤ - ٥ - ٦ - ٧) وكذلك في اعتماد مقياس ليكرت للإجابة على باقي فقرات الاستبيان (جدول ١). والتي تعامل معها الباحث باستخدام (التكويد) وتطبيق أساليب المعالجة الإحصائية وتحويلها لنسبة (%) لتحليلها احصائياً.

- كما يتضح استخدامه للبيانات الكمية (Quantitative Data) - المنفصلة (Discrete) في حساب حجم (عدد العينة) من مجتمع الدراسة.

التكليف الرابع

مهارات بحثية (٢)

# آداة جمع البيانات / مصادر الحصول عليها

## ١ منهجية وإجراءات الدراسة

- تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعد أحد أكثر مناهج البحث العلمي شيوعاً، حيث يعرف بأنه طريقة في الدراسة تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصنفها ويحللها، حيث تعتمد الدراسة على نوعين من البيانات:
- أولاً - المصادر الأولية: وهي الدراسة الميدانية وما تتضمنه من البيانات والمعلومات ذات صلة بالدراسة، وذلك متمثلة في الاستبيان كأداة رئيسة للدراسة، سيتم توزيعها على أفراد عينة الدراسة، ومن ثم سيتم العمل على تفرغ الاستبانات وتحليلها واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة تدعم موضوع الدراسة.
  - ثانياً - المصادر الثانوية: البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت والمكاتب الرقمية المختلفة لتجميع المصادر البحثية المختلفة من الكتب والدوريات والمقالات والتقارير والدراسات البحثية والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي.

## ٢ مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارة الوسطى بمختلف مسمياتهم الوظيفية والذين يبلغ عددهم 850 موظف.

وسيتم اختيار عينة بحسب جداول العينات الإحصائية، وباعتماد على معادلة ريتشارد جيكر، وذلك عند مستوى معنوية 0.95 ودرجة خطأ 5% ليكون حجم العينة 265 من موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية قطاع التوزيع الإدارة الوسطى.

$$n = \frac{X^2 NP(1 - P)}{d^2 (N - 1) + X^2 P(1 - P)} \quad \text{حيث إن:}$$

n = حجم العينة، N = حجم المجتمع، z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96، d = نسبة الخطأ (5%)، p = نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

توثيق من واقع الدراسة

بالنسبة لمصادر جمع البيانات نجد ان الباحث أشار الى

أولاً : مصادر جمع البيانات حسب طبيعة البيانات : حيث اعتمد على نوعين من البيانات :

- مصادر أولية : والمتمثلة في الاستبيان كأداة لجمع البيانات من افراد العينة.
- مصادر ثانوية : من المواقع والانترنت والمكاتب الرقمية والكتب والدوريات .... الخ كما يظهر في التوثيق الجانبي (١) (منهجية وإجراءات الدراسة)

ثانياً : بالنسبة لجمع البيانات حسب طبيعة البحث

- نجد ان الباحث اعتمد في جمع البيانات على عينة من المجتمع الكلي نظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة (جميع الموظفين .... وعددهم ٨٢٥) وقام بحسابها بطريقة إحصائية ليكون حجمها (٢٦٥) لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة كما يظهر في التوثيق الجانبي (٢) (مجتمع وعينة الدراسة)

# عرض تصميم استمارة الاستبيان

## أداة الدراسة

تمثلت الأداة الرئيسة للدراسة في استمارة استبيان تم العمل على إعدادها على النحو التالي:

- 1- الاطلاع والمراجعة لعدد من الدراسات والمقالات البحثية السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف تحديد محاور الاستبانة، وقد تم الاستفادة من دراسي (أبو سلطان، 2016)، و(أحمد، 2020) في إعداد استبانة الدراسة الحالية.
- 2- العمل على صياغة فقرات الاستبانة التي تندرج أسفل كل محور وذلك بحسب موضوع المحور.
- 3- الانتهاء من النموذج الأولي للاستبانة من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
- 4- عرض الاستبانة على سعادة الدكتور المشرف، والسادة أعضاء لجنة التحكيم، وذلك من أجل الحصول على النصيح والإرشاد من قبل سعادة الدكتور المشرف على المشروع البحثي، والسادة أعضاء لجنة تحكيم المشروع البحثي، وذلك من أجل تعديل وحذف ما يلزم.
- 5- العمل بنصائح وآراء سعادة الدكتور المشرف، والسادة أعضاء لجنة التحكيم من إجراء تعديلات وحذف لما يلزم من فقرات الاستبانة.
- 6- تحويل استمارة الاستبانة من النموذج الورقي إلى نموذج إلكتروني، وذلك من خلال الاعتماد على (Google Drive) كطريقة تسهل من عملية توزيع الاستبانة والتواصل مع كافة أفراد عينة الدراسة فيما بعد.
- 7- العمل على توزيع الاستبانة على شريحة بسيطة من أفراد العينة، وقد بلغ عددهم (10) موظفين، وذلك لجمع البيانات اللازمة للدراسة وللتأكد من سلامة الاستبانة وجودتها، ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين رئيسين:
  - أ- القسم الأول: التعرف على البيانات الشخصية والديموغرافية للمبحوث (طبيعة العمل، والمؤهل الأكاديمي، وعدد سنوات الخبرة، والمستوى الإداري).

- باستعراض كيفية تصميم أداة الدراسة (الاستبيان) كما يظهر في التوثيق الجانبي نجد ان الباحث استند في اعدادها على الدراسات البحثية السابقة ذات العلاقة (أبو سلطان ٢٠١٦ – أحمد ٢٠٢٠)
- قام بتحديد المحاور والفقرات التي تندرج تحت كل محور ، لعمل النموذج الاولى للاستبانة والذي قام بعرضه على محكمين للراي وعليه قام بالتعديل للخروج بالنموذج النهائي للاستبانة وتحويله من الورقي للإلكتروني . كما قام الباحث بعرض الاستبانة على شريحة بسيطة من عينة الدراسة (١٠) موظفين للتأكد من سلامة الاستبيان وجودته.
- قسم الباحث الاستبانة الى قسمين الأول خاص بالبيانات الشخصية والديموغرافية (تم عرضه مع التوثيق سابقاً) والقسم الثاني (٤) محاور للاستبانة بإجمالي ١٨ فقرة موزعة على المحاور سيتم استعراضها في التالي

توثيق من واقع الدراسة

# المحاور الرئيسية للاستبانة وعدد فقراتها

- ب- القسم الثاني: وهو القسم الذي يعبر عن محاور الدراسة، حيث تكوّن الاستبيان من (18) فقرة موزعة على أربعة محاور رئيسية:
- المحور الأول: ويناقش أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين، ويتكون من (6) فقرات.
  - المحور الثاني: ويناقش أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين، ويتكون من (4) فقرات.
  - المحور الثاني: ويناقش أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين، ويتكون من (4) فقرات.
  - المحور الثاني: أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (حل المشكلات) للقادة العاملين، ويتكون من (4) فقرات.

• ملحوظة هامة : يوجد خطأ لغوي في تكرار الباحث لكلمة (الثاني) عند كتابة المحور الثالث والرابع كما يظهر في التوثيق الجانبي

توثيق من واقع الدراسة

# المحاور الرئيسية الأربعة من الاستبانة وعبارتها

## المحور الثاني

جدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بعد (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين

| العبارة                                                                                                                      | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|--------------|---------|
| هنالك ضعف في إعداد قادة الصف الثاني في التعبير عن أفكارهم بطلاقة وصياغتها مما أثر سلباً على الإبداع الوظيفي لديهم.           | 3.85    | 0.96              | 77.0         | 1       |
| قادة الصف الثاني بالشركة ليس لديهم القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل.                              | 3.35    | 1.11              | 66.9         | 2       |
| قادة الصف الثاني بالشركة لا يمتلكون المهارات الكافية التي من خلالها يستطيعون إقناع الإدارة بأفكارهم حول تطوير العمل بالشركة. | 3.18    | 1.26              | 63.5         | 4       |
| هنالك ضعف لدى قادة الصف الثاني بالشركة في تقديم الأفكار الجديدة للعمل.                                                       | 3.22    | 1.25              | 64.5         | 3       |
|                                                                                                                              | 3.4     | 1.15              | 67.98        |         |

## المحور الرابع

جدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بعد (حل المشكلات) للقادة العاملين

| العبارة                                                                                                                                    | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|--------------|---------|
| قادة الصف الثاني بالشركة ليس لديهم القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها وهذا يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لديهم.                      | 3.29    | 1.22              | 65.9         | 3       |
| قادة الصف الثاني بالشركة يشعرون بالخوف من الفشل ويترددون في اقتراح أفكار جديدة لحل مشكلات العمل مما يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لديهم.  | 3.54    | 1.15              | 70.8         | 2       |
| لا تهتم الإدارات بتنمية قدرات قادة الصف الثاني فيما يخص مهارات حل المشكلات الإدارية وهذا يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لديهم.             | 3.72    | 1.01              | 74.5         | 1       |
| قادة الصف الثاني بالشركة لا يمتلكون مهارة التفكير في الحلول الفريدة وغير المعتادة لما يعترضهم من مشكلات وهذا يؤثر سلباً على الإبداع لديهم. | 3.25    | 1.18              | 64.9         | 4       |
|                                                                                                                                            | 3.45    | 1.14              | 69.03        |         |

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيد

## المحور الأول

جدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى

| العبارة                                                                                                                                           | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|--------------|---------|
| هنالك ضعف في إعداد قادة الصف الثاني بالشركة يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لهم.                                                                   | 4.06    | 0.91              | 81.3         | 3       |
| ضعف المخصصات المالية لإعداد قادة الصف الثاني بالشركة يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لهم.                                                          | 4.08    | 0.85              | 81.5         | 2       |
| عدم وجود جهة مختصة بالشركة مسئوليتها إعداد قادة الصف الثاني يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لهؤلاء القادة.                                         | 4.14    | 0.87              | 82.8         | 1       |
| لا تدرك إدارة الشركة أثر ضعف إعداد قيادات بديلة ولا تضع ذلك كهدف استراتيجي لها مما أثر سلباً على الإبداع الوظيفي لديهم.                           | 3.94    | 1.02              | 78.7         | 4       |
| لا تشجع سياسات الشركة القيادات الشابة فيها على تقلد المناصب القيادية مما أثر سلباً على الإبداع الوظيفي لديهم.                                     | 3.75    | 1.07              | 75.0         | 6       |
| قادة الصف الثاني (المستقبل) بالشركة لا يشاركون في صياغة استراتيجية الشركة إنما يتولى ذلك القادة الحاليين مما أثر سلباً على الإبداع الوظيفي لديهم. | 3.94    | 1.04              | 78.9         | 5       |
|                                                                                                                                                   | 3.98    | 0.96              | 79.70        |         |

## المحور الثالث

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بعد (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين

| العبارة                                                                                                                             | المتوسط | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | الترتيب |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------|--------------|---------|
| يوجد ضعف في إعداد قادة الصف الثاني حول تنفيذ التغيير كظاهرة طبيعية يتوجب التكيف معها وهذا يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لديهم.     | 3.70    | 0.97              | 74.0         | 2       |
| بسبب ضعف الإعداد فإن قادة الصف الثاني لا يستطيعون طرح طرق جديدة في استخدام الأدوات الحالية أو تنفيذ العمل.                          | 3.62    | 1.05              | 72.4         | 3       |
| قادة الصف الثاني بالشركة ليس لديهم القدرة لتجربة فكرة أو طريقة جديدة في العمل لضعف إعدادهم ما يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لديهم. | 3.46    | 1.13              | 69.3         | 4       |
| لا يتم استشارة قادة الصف الثاني عند تنفيذ وتطبيق الأفكار الجديدة بالشركة وهذا يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لهؤلاء القادة.         | 3.74    | 1.13              | 74.8         | 1       |
|                                                                                                                                     | 3.63    | 1.07              | 72.63        |         |

التكليف الرابع

مهارات بحية (١)

# اختبارات صدق الاستبانة (Validity)

- يُقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين :
- الصدق الظاهري للاستبانة (المحتوى)
  - صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة (البنائي)

## أولاً

### الصدق الظاهري

عرض الباحث الاستبانة على سعادة الدكتور المشرف ومجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم.

وقد استجاب الباحث لآراء الدكتور المشرف والمحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

العمل على توزيع الاستبانة على شريحة بسيطة من أفراد العينة، وقد بلغ عددهم (10) موظفين، وذلك لجمع البيانات اللازمة للدراسة وللتأكد من سلامة الاستبانة وجودتها، المعروف بالدراسة القبليّة

توثيق من واقع الدراسة

# اختبارات صدق الاستبانة (Validity) (يتبع)

## ثانياً

### المعروف بالبنائي

### صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

يقصد بالاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة: هي

قوة الارتباط بين درجات كل مجال (عبارات/محاور)، ودرجات أسئلة الاستبانة الكلية، والصدق ببساطة هو أن تقيس أسئلة الاستبانة والاختبار ما وضعت لقياسه، أي يقيس فعلاً الوظيفة التي يفترض أن يقيسها، الجدول (3) يبين هذه المعاملات:

تبين من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات أداة الدراسة والدرجة الكلية للأداة نجد أن جميع معاملات كانت إيجابية وذات دلالة إحصائية عند (0.01)، مما يعني أن هناك اتساق داخلي بين كل عبارة والدرجة الكلية.

جدول رقم (3)

الاتساق الداخلي لأبعاد أداة الدراسة

| الإبداع الوظيفي للقادة العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى |                | (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين |                | (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين |                | (حل المشكلات) للقادة العاملين |                |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------|----------------|---------------------------------|----------------|-------------------------------|----------------|
| رقم العبارة                                                                      | معامل الارتباط | رقم العبارة                             | معامل الارتباط | رقم العبارة                     | معامل الارتباط | رقم العبارة                   | معامل الارتباط |
| 1                                                                                | (**)556.       | 1                                       | (**)694.       | 1                               | (**)755.       | 1                             | (**)710.       |
| 2                                                                                | (**)606.       | 2                                       | (**)713.       | 2                               | (**)756.       | 2                             | (**)688.       |
| 3                                                                                | (**)569.       | 3                                       | (**)743.       | 3                               | (**)732.       | 3                             | (**)707.       |
| 4                                                                                | (**)599.       | 4                                       | (**)700.       | 4                               | (**)627.       | 4                             | (**)744.       |
| 5                                                                                | (**)612.       |                                         |                |                                 |                |                               |                |
| 6                                                                                | (**)590.       |                                         |                |                                 |                |                               |                |

(\*\*) دالة عند مستوى دلالة (0.01)

**ملحوظة هامة** لم يحدد الباحث الأسلوب الذي استخدمه في قياس الاتساق الداخلي (كمعامل بيرسون الشهير مثلاً على سبيل المثال ) ولا سيما أنه ذكر في فقرة (أساليب المعالجة الإحصائية) بأنه استخدم (معاملات الارتباط ) : (Correlation coefficient) للتحقق من صدق الاستبانة وثباتها، والعلاقة بين المتغيرات.

توثيق من واقع الدراسة

# اختبارات ثبات الاستبانة (Reliability)

## معامل الثبات *Reliability Coefficient*

يقصد بثبات أداة القياس: أن يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيق الاستبانة على نفس العينة في نفس الظروف، وتم قياسه بالطرق التالية:

جدول رقم (2)  
معاملات الفاكرونباخ

| المحاور                                                                          | عدد العبارات | قيمة الفاكرونباخ |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------|
| الإبداع الوظيفي للقادة العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى | 6            | 0.848            |
| (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين.                                         | 4            | 0.853            |
| (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين.                                                 | 4            | 0.812            |
| (حل المشكلات) للقادة العاملين.                                                   | 4            | 0.791            |
| الأداة ككل                                                                       | 18           | 0.931            |

## معامل ثبات ألفا كرونباخ

تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS، وكانت النتائج:

يُبين جدول (2) معاملات ألفا كرونباخ للمحورين بلغت (0.853-0.791) وللأداة ككل بلغت (0.931) وهي قيم مرتفعة ما يعني أن هناك ثبات عال لأداة الدراسة، أي يمكن الاعتماد عليها من حيث جمع البيانات وكذلك تعميم النتائج.

توثيق من واقع الدراسة

في إطار ما تم ذكره سابقا ومن  
واقع التوثيق بالدراسة الحالية نجد أن  
الاستبانة (أدارة الدراسة) تتمتع  
(بالصدق والثبات) طبقاً لما أثبتته  
الباحث في ورقته البحثية.



