

مهارات بحثية 2

TASK 4

فوزيه عبدالله الدبيان

إدارة أعمال

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.

المعلومات الأساسية للرسالة العلمية :



- **العنوان:** أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية الخضراء على ريادة الأعمال دراسة تطبيقية على شركات صناعة الادوية الأردنية.
- **المؤلف:** رنا خليل التعمري.
- **نوع الدراسة:** رسالة ماجستير.
- **الكلية:** كلية الأعمال.
- **المصدر:** جامعة الإسراء الخاصة.
- **تاريخ النشر:** 2021.
- **رابط الدراسة:** <https://search.mandumah.com/Record/1147120>

1- طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات أو مصادر الحصول عليها :

(3-6) مصادر الحصول على البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة النظرية و التطبيقية ، فقد لجأت الباحثة الى الاعتماد على مصدرين اساسيين للحصول على المعلومات ، هما :

1. **المصادر الثانوية:** حيث قامت الباحثة بالرجوع الى الكتب والمراجع العربية والاجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة. لمعالجة الاطار النظري واثراء الدراسات السابقة.
2. **المصادر الأولية:** لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة فقد تم جمع البيانات الأولية من خلال **الاستبانة التي تم تطويرها كأداة رئيسة للدراسة** لجمع البيانات من افراد عينة الدراسة وتم اعتماد مقياس

2- عرض تصميم استمارة استبيان موضحا بها المحاور الرئيسية والعبارات التي تنتمي لها

* اسم الشركة.....

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (×) في الخانة التي تنطبق عليك:

➔ النوع الاجتماعي: ☐ ذكر ☐ أنثى

➔ المؤهل العلمي: ☐ دبلوم متوسط فأقل ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

➔ العمر: ☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30- إلى أقل من 40 سنة ☐ 40 - إلى أقل من 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة

➔ الخبرة الوظيفية: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5- إلى أقل من 10 سنوات ☐ من 10- إلى أقل من 15 سنة ☐ 15 سنة فأكثر

➔ المسمى الوظيفي: ☐ مدير إدارة ☐ مساعد مدير ☐ رئيس قسم ☐ موظف إداري ☐ موظف فني

اعتمدت الباحثة في الجزء الأول من الاستمارة على السؤال المغلق حيث يتم فيه تحديد الأجوبة ويطلب من المستجيب ان يضع رمزا على الإجابة التي يوافق عليها

الجزء الأول: الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من خلال (5) متغيرات وهي (الجنس ؛ المؤهل العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة ؛ والمسمى الوظيفي).

وتراوح مدى الاستجابة من (1 . 5) وفق مقياس ليكرت الخماسي Five Likert Scale كالآتي:

بدائل الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وبهذا تكون الإستبانة (أداة الدراسة) بشكلها النهائي قد تكونت من (40) فقرة بمقياس ليكرت الخماسي

.Five Likert Scale

كذلك في الجزء الثاني والثالث من الاستمارة ووفقاً لمقياس ليكرت الخماسي يتم فيه تحديد الأجوبة ويطلب من المستجيب ان يضع رمزا على الإجابة التي يوافق عليها .

الجزء الثاني: استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الخضراء (المتغير المستقل)
رجاء التفضل بإدلاء درجة الموافقة التي تراها مناسبة بالنسبة لكل عبارة من العبارات التالية مع وضع إشارة (×)

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا موافق	لا موافق بشدة
أ - الاستقطاب الأخضر						
1	يتوفر لدى الشركة وصفا وظيفيا واضحا لوظائف الإدارة الخضراء					
2	تشجع إدارة الشركة العاملين على استقطاب الأفراد المتميزين					
3	تستخدم الشركة معايير محددة لغايات الاستقطاب الأخضر					
4	تلتزم الشركة بالموضوعية عند تحديد المعايير الخضراء التي تستند إليها عند استقطاب موظفيها					
5	تستقطب الشركة موظفين جدد للحفاظ على الاستدامة البيئية					
ب - التدريب الأخضر						
6	تركز الشركة على تقديم برامج تدريبية لتعزيز قدرات العاملين في التعامل مع البيئة					
7	تعد البرامج التدريبية الخضراء من أهم أسس استراتيجيات الشركة					
8	تقوم الشركة بتحديد احتياجات العاملين لديها من البرامج التدريبية بشكل مستمر					
9	يساهم التدريب الأخضر في منح الموظفين الفرصة لتقديم الحلول في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء					
10	توفر الشركة برامج التدريب الإلكترونية الخضراء للعاملين في إدارات الموارد البشرية					
ج - التعويضات الخضراء						
11	تحفز الشركة الموظفين العاملين في تحقيق الأداء البيئي الجيد					
12	تقدم الشركة حوافز تشجيعية للموظفين تدفعهم للالتزام بالسلوكيات الصديقة للبيئة					
13	تقدم الشركة حوافز للموظفين عند اقتراح حلول مناسبة لتحسين الوضع البيئي للشركة					
14	تدعم الشركة الأفكار الخلاقة لإدارة القضايا البيئية الخضراء لتشجيع المبادرات الصديقة للبيئة					
15	تعتمد الشركة نظام التعويضات والتكاليف للتعبير عن مدى اهتمامها بالقضايا البيئية					
د - التقييم الأخضر						
16	تتحدد الشركة أنظمة التقييم الأخضر للموظفين					
17	تراعي الشركة البعد البيئي عند تقييم أداء الموظفين لديها					
18	تأخذ الشركة جميع المعايير البيئية الدقيقة عند تقييم أداء الموظفين					
19	تساعد عملية تقييم الأداء الأخضر في توفير الوقت والجهد					
20	توفر عملية تقييم الأداء الأخضر مستوى عالي من الموضوعية					
21	يساهم نظام تقييم الأداء الأخضر في تعزيز المهارات والقدرات لتحقيق الأهداف البيئية الخضراء					

الجزء الثاني: تضمن مقياس استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال أربعة أبعاد هي (الاستقطاب الأخضر، التدريب الأخضر، التعويضات الخضراء، التقييم الأخضر) وذلك من خلال (21)

فقرة مقسمة على النحو التالي

الاستقطاب الأخضر	التدريب الأخضر	التعويضات الخضراء	التقييم الأخضر	ابعاد استراتيجية الموارد البشرية الخضراء
5	5	5	6	عدد الفقرات
5 - 1	10-6	15-11	21 - 16	ترتيب الفقرات

الجزء الثالث: المتغير التابع: التوجه الريادي					
الرقم	المسألة	موافق بدرجة	موافق	محايد	بالتوافق بدرجة
1 - الابتكار					
119					
22	تشجع الشركة موظفيها على استخدام أساليب جديدة ومبتكرة في مجال إدارة الموارد البشرية				
23	تساهم الشركة في دعم المشاريع الريادية التي تهتم بالمحافظة على البيئة				
24	تحرص الشركة على مواكبة التغيرات التي تحدث في مجال عمل الشركة				
25	تساعد الموارد المتاحة على الارتقاء بمستوى الابتكار في مجال إدارة الموارد البشرية				
26	تهدف الشركة إلى التميز على بقية الشركات المنافسة من خلال الابتكار				
ب - الإبداع					
27	تشجع إدارة الشركة الموظفين على استخدام أساليب جديدة وإبداعية				
28	تهدف إدارة الشركة إلى تنمية روح الإبداع لدى موظفيها				
29	تلتزم إدارة الشركة بتعزيز روح المبادرة و الإبداع لدى العاملين				
30	توفر إدارة الشركة كافة أشكال الدعم لروى الأفكار الإبداعية				
31	تحرص الشركة على تعزيز مبدأ مشاركة الموظفين				
ج- تحمل المخاطر					
32	تتحمل الشركة المخاطر في سبيل تحقيق مشاريع ريادية للمحافظة على البيئة				
33	تدعم الشركة موظفيها في مشاريع ريادية على الرغم من وجود احتمالية فشل بعض المشاريع				
34	تضارب الشركة لامركزية عالية لتسهيل الدخول لأسواق جديدة				
35	تتحمل الإدارة مخاطر عالية من أجل إيجاد حلول مبتكرة				
120					
36	تقوم الشركة بتقييم حجم المخاطر باستمرار لاتخاذ الإجراءات المناسبة لمواجهتها				
د- الاستباقية					
37	تهدف الشركة إلى تحسين الامكانيات قبل المنافسين				
38	تتبنى الإدارة الشركة على أن تكون المتحرك الأول في توجهاتها الريادية				
39	توفر البيئة المناسبة لتحقيق فرص عالية من المبادرات الإبداعية				
40	تؤكد الشركة على أهمية مواكبة التطورات التكنولوجية للشراء لتحقيق الاستباقية في توجهاتها الريادية				

الجزء الثالث: يتضمن الجزء الثالث المتغير التابع وهو التوجه الريادي بأبعاده الأربعة (الابتكار، الإبداع، تحمل المخاطر، الاستباقية) (19) فقرة لقياس المتغير التابع موزعة بواقع (5) فقرات على كل مجال من مجالات المتغير التابع والذي يتكون من أربعة مجالات هي كما يلي:

أبعاد التوجه الريادي	الابتكار	الإبداع	تحمل المخاطر	الاستباقية
عدد الفقرات	5	5	5	4
ترتيب الفقرات	26- 22	31 – 27	36 - 32	40 - 37

3- توضيح اذا كانت الاستمارة تتمتع بالثبات طبقا لما اثبتته الباحث في ورقته البحثية مع ذكر أهم الاختبارات التي استخدمها الباحث لأثبات ذلك :

ب) ثبات أداة الدراسة

- تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، لقياس مدى التناسق في إجابات افراد عينة الدراسة عن كل الأسئلة الموجودة في المقياس وتكون قاعدة القرار بان أداة الدراسة تتمتع بصورة عامة بمعامل ثبات عال وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة وفقاً اذا كانت قيمة الفا اكبر من 60%.