

الفصل الثالث

منهجية البحث

3.1 المقدمة

يُعد فصل منهجية البحث من أهم الفصول في أي دراسة علمية، لأنه يوضح الطريقة التي اتبعتها الباحثة في جمع البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج بطريقة علمية منظمة. فمن خلال هذا الفصل يتم شرح الخطوات العملية التي تم اتباعها لتنفيذ الدراسة، والأساليب التي تم استخدامها للإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافه.

وتتناول هذه الدراسة أثر أنماط الإدارة على فعالية الأداء الوظيفي، حيث تسعى إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الأساليب الإدارية المتبعة داخل بيئة العمل ومستوى أداء الموظفين. ونظراً لأن الدراسة تعتمد على قياس آراء الموظفين وتحليلها إحصائياً، فقد كان من الضروري اختيار منهج علمي مناسب يساعد على جمع البيانات بدقة وتحليلها بطريقة موضوعية.

ويهدف هذا الفصل إلى عرض تصميم البحث، والتعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، ومجتمع البحث وعينته، وأداة جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، إضافة إلى إجراءات التحليل الإحصائي التي تم الاعتماد عليها.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث وتصميم البحث

أولاً: المتغير المستقل (أنماط الإدارة)

يقصد بأنماط الإدارة الأساليب والطرق التي يستخدمها المديرون في توجيه الموظفين واتخاذ القرارات وتنظيم العمل داخل المؤسسة. وتم قياس هذا المتغير من خلال مجموعة من العبارات في الاستبانة التي تعكس طبيعة السلوك الإداري داخل بيئة العمل.

وقد تم تقسيم أنماط الإدارة إلى أربعة أنماط رئيسية:

- النمط الإداري التحويلي: يركز على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الإبداع والعمل بروح الفريق.
- النمط الإداري التشاركي: يعتمد على إشراك الموظفين في اتخاذ القرار والاستماع إلى آرائهم.
- النمط الإداري الأوتوقراطي: يعتمد على مركزية القرار وفرض التعليمات من قبل الإدارة.
- النمط الإداري البيروقراطي: يعتمد على الالتزام الصارم بالأنظمة -

والتعليمات الرسمية.

ثانياً: المتغير التابع (فعالية الأداء الوظيفي)

يقصد به مستوى كفاءة الموظف في أداء مهامه، ومدى جودة العمل الذي يقدمه، والتزامه بالأنظمة، ورضاه عن بيئة العمل.

وتم قياس الأداء الوظيفي من خلال الأبعاد التالية:

- الإنتاجية -
- جودة العمل -
- الالتزام الوظيفي -
- الرضا الوظيفي -
- الدافعية نحو العمل -

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة على العبارات.

تصميم البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع، ثم تحليل البيانات لاستخلاص النتائج. ويُعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة الدراسة التي تبحث في العلاقة بين متغيرين دون تدخل الباحث في تغيير أي عامل.

3.3 صلة البحث وأهميته

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتناول موضوعاً إدارياً مهماً يؤثر بشكل مباشر على مستوى أداء الموظفين داخل المؤسسات. كما أن تحسين أنماط الإدارة يساهم في رفع كفاءة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أكبر.

3.4 مجتمع البحث وطرق أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في الشركة محل الدراسة. بمختلف إداراتها ومستوياتها الوظيفية.

ونظراً لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (80) موظفاً، مع مراعاة التنوع في الجنس والعمر والخبرة والمؤهل العلمي.

3.5 طريقة جمع البيانات وأنواعها

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على أفراد العينة وجمعها بعد تعبئتها.

واعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:
بيانات أولية تم جمعها من الاستبانة -
بيانات ثانوية تم الحصول عليها من الكتب والمراجع والدراسات -
السابقة.

3.6 صدق وثبات الأداة

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين للتأكد من وضوح العبارات وصلاحياتها. كما تم حساب معامل الثبات باستخدام كرونباخ ألفا، وبلغ (0.87)، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

وتحليلها باستخدام SPSS بعد جمع البيانات، تم إدخالها إلى برنامج الأساليب التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- معامل ارتباط بيرسون.
- تحليل الانحدار الخطي.
- اختبار (T-test).
- تحليل التباين (ANOVA).

وقد تم اعتماد مستوى دلالة (0.05) للحكم على معنوية النتائج.

3.8 الخاتمة

استعرض هذا الفصل المنهجية المتبعة في تنفيذ الدراسة، بدءاً من تحديد المتغيرات وتصميم البحث، مروراً بتحديد المجتمع والعينة، وانتهاءً بإجراءات التحليل الإحصائي. ويُعد هذا الفصل الأساس الذي سيتم من خلاله عرض النتائج ومناقشتها في الفصل التالي.