

أثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين لدي شركة عناية في جدة
المملكة العربية السعودية
(دراسة حالة)

الطالب

فواز فتحي عياش حسن

الرقم الجامعي

2021204551

اشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس -كلية الادارة -جامعة ميدأوشن

الفصل الثالث: منهجية البحث

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية المستخدمة في دراسة أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة "عناية" بجدة، المملكة العربية السعودية. يشمل هذا الفصل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، تصميم البحث، مجتمع البحث وعينة الدراسة، طرق جمع البيانات، أنواع البيانات، وإجراءات التحليل الإحصائي للوصول إلى نتائج تدعم أهداف البحث.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

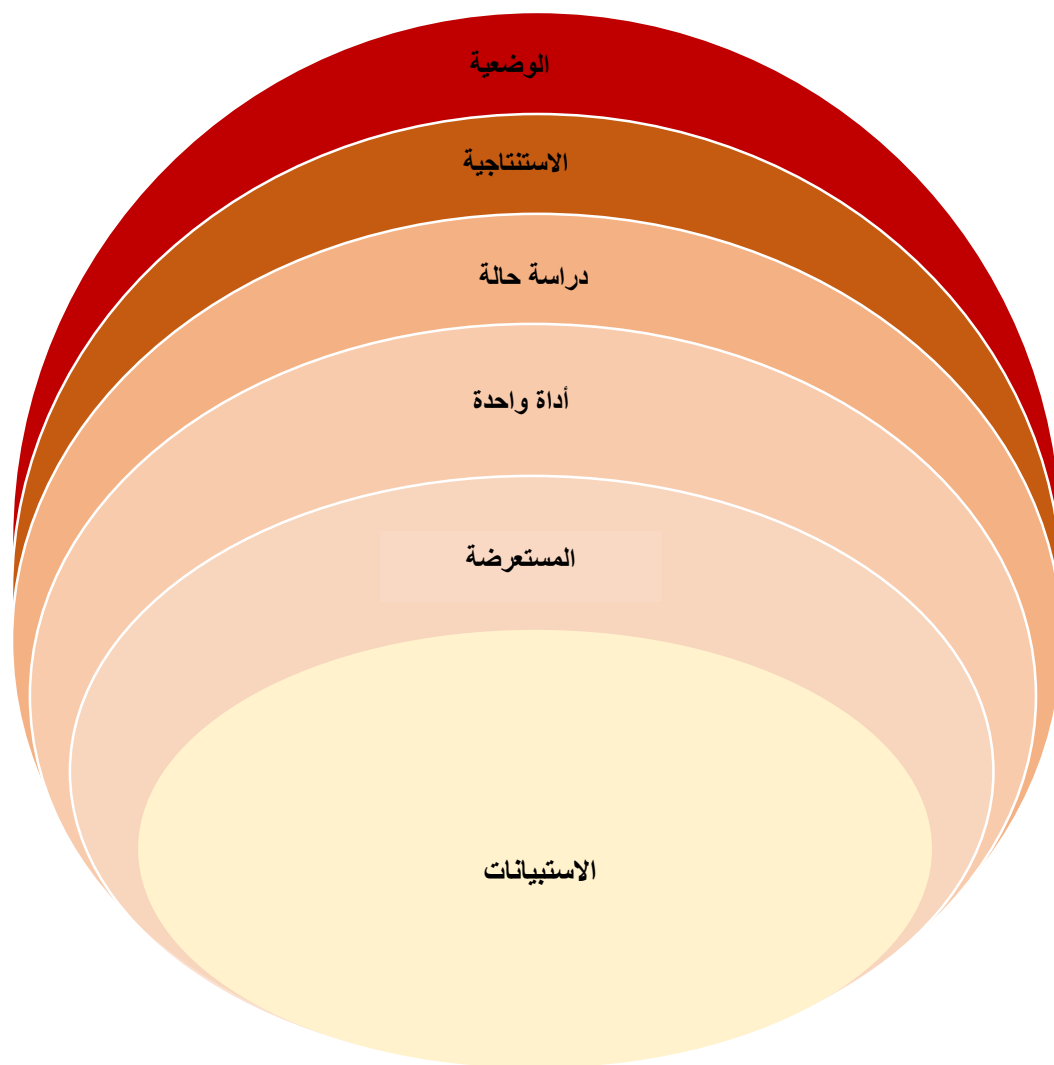
المتغير المستقل: المناخ التنظيمي – يُعرف المناخ التنظيمي في هذا البحث على أنه مجموعة القيم والممارسات والسياسات السائدة التي تؤثر على سلوك الموظفين وأدائهم. يشمل المناخ التنظيمي أبعادًا مثل الشفافية، الدعم التنظيمي، والتواصل الفعّال، ويُقاس باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي – يُعرف الأداء الوظيفي على أنه مدى قدرة الموظف على تنفيذ مهامه بكفاءة وفعالية، ويشمل جوانب مثل جودة العمل، الالتزام، والإنتاجية. يتم قياس الأداء الوظيفي باستخدام استبيان يعتمد على مقياس ليكرت الخماسي.

تصميم البحث (بصلة البحث)

يعتمد هذا البحث على تصميم دراسة الحالة، حيث يتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والمقابلات لفهم العلاقة بين المناخ

التنظيمي والأداء الوظيفي بشكل معمق



مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في شركة "عناية" بجدة. تم اختيار عينة عشوائية طبقية لضمان التمثيل الكامل لجميع

الفئات الوظيفية. وتشمل العينة الموظفين من كافة المستويات الوظيفية لضمان جمع بيانات دقيقة وشاملة.

جدول رقم (1): مجتمع البحث

عدد الموظفين	التصنيفات	اسم القطاع
4	إدارات عليا	شركة عناية
40	موظفين	

نوعية البيانات

تعتمد هذه الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات، وهما:

البيانات الأولية (Primary Data) : تمثل البيانات الأولية أساس البحث حيث تم جمعها مباشرة من مجتمع الدراسة عبر

استبيانات ومقابلات موجهة للعاملين في شركة "عناية". تهدف هذه البيانات إلى تقديم صورة شاملة حول تأثير المناخ التنظيمي

على الأداء الوظيفي، وذلك من خلال استجابات مباشرة تعكس آراء وتصورات الموظفين حول بيئة العمل وعلاقتها بمستوى

أدائهم.

البيانات الثانوية (Secondary Data): تشمل البيانات الثانوية مجموعة من المصادر والمراجع السابقة التي تتناول مفاهيم المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي. تم الحصول على هذه البيانات من الدراسات والأبحاث العلمية المنشورة والمقالات الأكاديمية التي تناقش العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء، بهدف تعزيز الإطار النظري وتقديم خلفية علمية تدعم فرضيات الدراسة الحالية.

طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام استبيان مقسم إلى قسمين، حيث يغطي القسم الأول متغير المناخ التنظيمي بأبعاد مثل الشفافية والدعم التنظيمي، بينما يتناول القسم الثاني الأداء الوظيفي بأبعاد تشمل الجودة والالتزام بالمواعيد. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقييم كل من المتغيرات

الإجراءات التحليلية الإحصائية

تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف البحث. وتشمل الإجراءات التحليلية ما يلي:

التحليل الوصفي (Descriptive Statistics) :

استخدم التحليل الوصفي لتقديم وصف شامل لخصائص العينة من حيث المتوسطات والانحرافات المعيارية. يساعد هذا التحليل في تقديم صورة عامة عن مستويات المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي لدى الموظفين في شركة "عناية".

تحليل الارتباط (Correlation Analysis) :

استخدم تحليل الارتباط لبيرسون لدراسة العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي (كالشفافية والدعم التنظيمي) والأداء الوظيفي، مما يساعد في فهم مدى تأثير المناخ التنظيمي على أداء الموظفين.

اختبار T للمقارنة بين المجموعات:

تم استخدام اختبار T لمقارنة الفروق في الأداء الوظيفي بين مجموعات مختلفة من الموظفين، مثل الجنس أو الفئة العمرية، وذلك لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المجموعات.

الخاتمة

في ختام هذا الفصل، قمت باستعراض منهجية البحث التي استخدمتها لدراسة أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة "عناية" بجدة. بدأ من توضيح التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث وتحديد المتغيرات الأساسية، مع عرض تفصيلي لخطوات تصميم البحث وطريقة جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات. وتوضيح الإجراءات التحليلية الإحصائية التي سأستخدمها لمعالجة البيانات، بما في ذلك التحليل الوصفي، وتحليل الارتباط، واختبار T ، بما يناسب أهداف البحث ويتيح استخلاص نتائج دقيقة.