

مهارات بحثية 3

الواجب 7



اعداد الطالب

محمد فراج الفراج
253001857

الأجندة

أهداف الدراسة

عنوان الدراسة

النموذج المفاهيمي

منهجية بناء قائمة الاستقصاء

تحديد متغيرات الدراسة وأبعادها

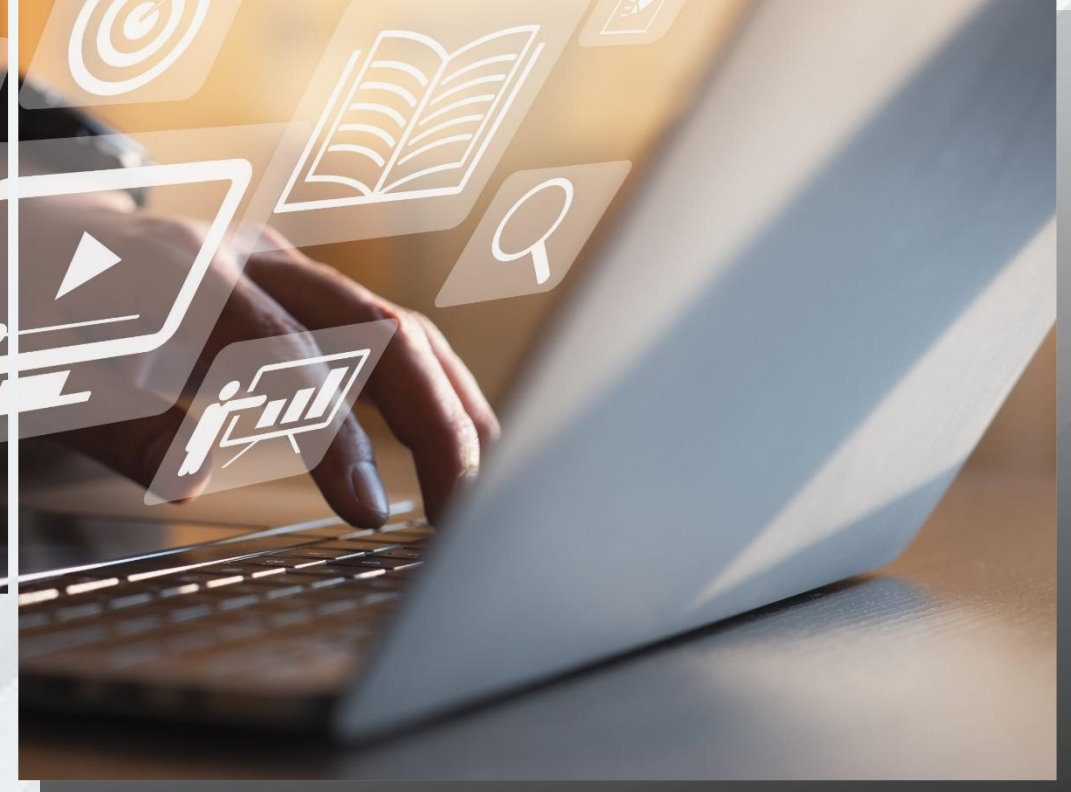
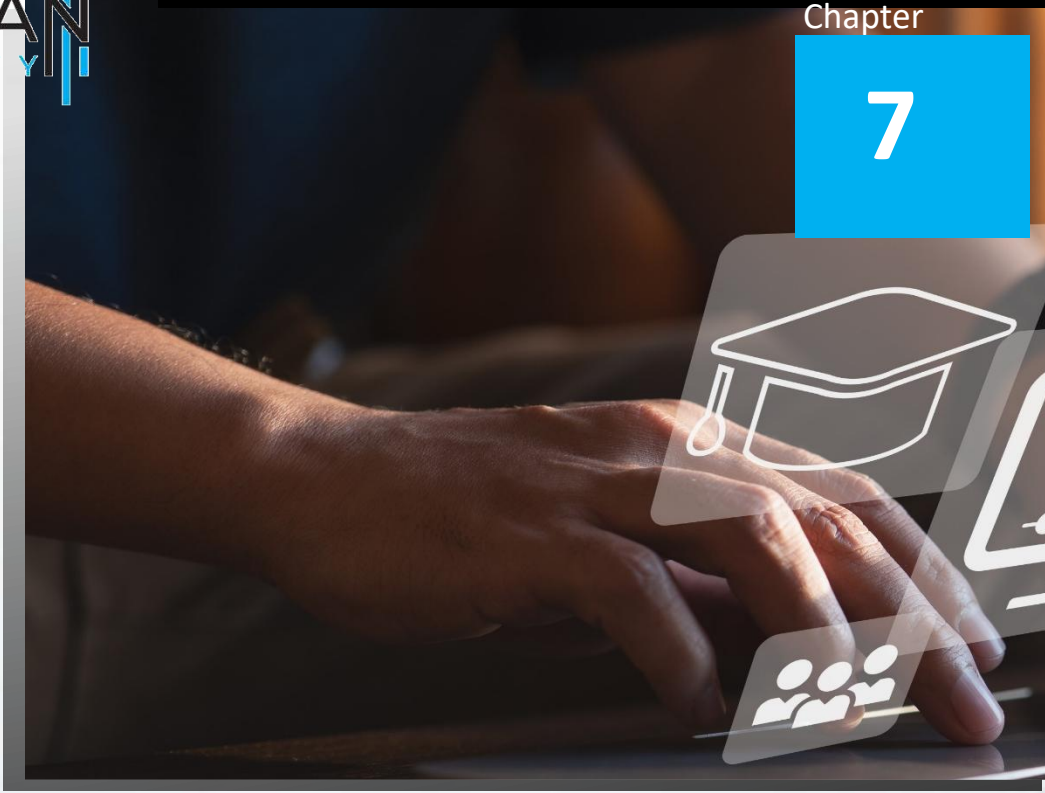
الإطار المفاهيمي وبناء أداة القياس

صياغة فقرات قائمة الاستقصاء

القيمة المنهجية والإسهام العلمي للنموذج المقترح

الخلاصة التحليلية

أهداف المهمة



- بناء أداة قياس استطلاعية لمتغيرات النموذج البحثي .
- تحويل أبعاد المتغيرات النظرية إلى فقرات قياس تطبيقية .
- توضيح العلاقة المفاهيمية بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي عبر الرضا الوظيفي.

عنوان الدراسة

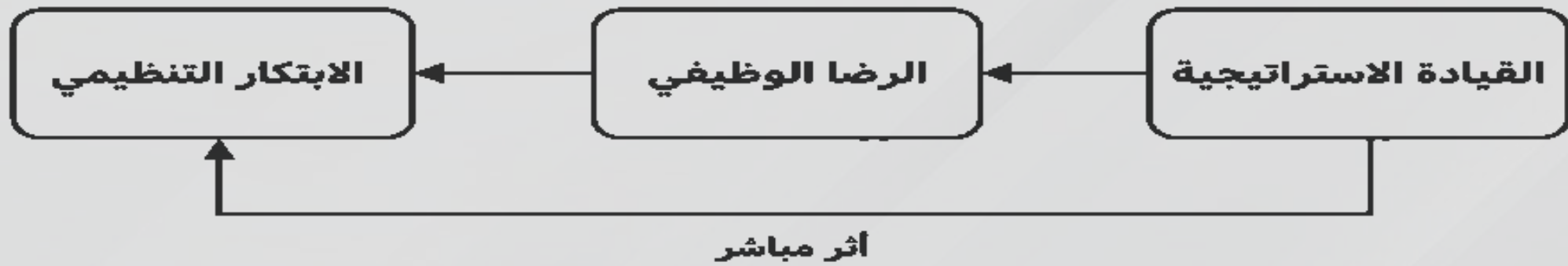
Chapter

تصميم أداة قياس استطلاعية لدراسة أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية

طبيعة المهمة: بناء قائمة استقصاء أولية تحاكي أداة بحث كمية تهدف إلى قياس العلاقات بين المتغيرات التنظيمية.

المتغير	مكونات النموذج
القيادة الاستراتيجية	المتغير المستقل
الرضا الوظيفي	المتغير الوسيط
الابتكار التنظيمي	المتغير التابع

النموذج المفاهيمي



منهجية بناء قائمة الاستقصاء

اعتمد بناء قائمة الاستقصاء على مجموعة من المنهجيات العلمية المتبعة في تطوير أدوات القياس في الدراسات الإدارية والسلوكية، وذلك لضمان ارتباط الفقرات بالمتغيرات النظرية وقابليتها للتطبيق الميداني، وتشمل:

- **منهجية الاشتقاق النظري:** تم تحديد فقرات الأداة بالاستناد إلى الأدبيات العلمية والنماذج النظرية المرتبطة بالقيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي، والابتكار التنظيمي، بما يضمن تمثيل الفقرات للأبعاد المفاهيمية لكل متغير.
- **منهجية التعريف الإجرائي للمتغير:** تم تحويل المفاهيم النظرية المجردة إلى مؤشرات سلوكية وتنظيمية قابلة للقياس، بحيث تعكس إدراكات الموظفين للممارسات القيادية والاتجاهات الوظيفية والسلوكيات الابتكارية.

منهجية بناء قائمة الاستقصاء

- **منهجية بناء الفقرات القياسية:** تمت صياغة عبارات الاستبانة وفق معايير القياس العلمي من حيث الوضوح، والدقة، وعدم التحيز، والارتباط المباشر بأبعاد المتغيرات، مع تجنب العبارات المركبة أو القابلة للتفسير المتعدد.
- **منهجية القياس الكمي للاتجاهات:** تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة اتفاق أفراد العينة مع فقرات الأداة، باعتباره من المقاييس الأكثر استخداماً في قياس المتغيرات التنظيمية والإدارية. (مقياس الاستجابة: 1=لا أوافق بشدة، 2=لا أوافق، 3=محايد، 4=أوافق، 5=أوافق بشدة)
- تم اعتماد هذا المقياس بهدف تحويل الإدراكات التنظيمية إلى بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي واختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة.

المتغير المستقل - القيادة الاستراتيجية

تعد القيادة الاستراتيجية قدرة تنظيمية محورية تمكن المؤسسات من صياغة التوجهات المستقبلية، ومواءمة الأهداف مع الموارد البشرية وقيادة التغيير بما يعزز التكيف والابتكار. وتزداد أهميتها في قطاع الخدمات الصحية لما يتطلبه من مرونة تنظيمية وتطوير مستمر للأداء وجودة الخدمات. وبناءً على طبيعة هذا المتغير، تم تحديد مجموعة من الأبعاد الإجرائية التي تمثل مكوناته الأساسية والقابلة للقياس كما يوضح الجدول الآتي:

الوصف الإجرائي	البعد
قدرة القيادة على صياغة رؤية مستقبلية واضحة، وترجمة التوجهات الاستراتيجية إلى أهداف توجه أداء العاملين وتدعم تحقيق الأولويات المؤسسية.	الرؤية الاستراتيجية
قدرة القيادة على تحقيق التكامل بين أهداف المنظمة، واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، والقدرات المتاحة لضمان فاعلية التنفيذ وتحقيق النتائج المستهدفة.	المواءمة الاستراتيجية
قدرة القيادة على تعزيز مشاركة الموظفين، ومنحهم الصلاحيات، وتطوير قدراتهم بما يدعم المبادرة وتحمل المسؤولية والمساهمة في التطوير التنظيمي.	تمكين العاملين
قدرة القيادة على استباق المتغيرات وقيادة التحولات التنظيمية من خلال تبني ممارسات مرنة تضمن استدامة الأداء وتعزيز القدرة على الابتكار.	إدارة التغيير الاستراتيجي

فقرات قياس القيادة الاستراتيجية

تعليمات الاستجابة: يرجى تحديد درجة موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية وفقاً لإدراكك لممارسات القيادة داخل إدارة الموارد البشرية.

البعد	رقم الفقرة	عبارات القياس	1	2	3	4	5
الرؤية الاستراتيجية	1	تمتلك القيادة رؤية استراتيجية واضحة تحدد الاتجاه المستقبلي للإدارة.	☐	☐	☐	☐	☐
الرؤية الاستراتيجية	2	تعمل القيادة على توضيح الأولويات الاستراتيجية للعاملين وربطها بمهامهم الوظيفية.	☐	☐	☐	☐	☐
المواءمة الاستراتيجية	3	تحرص القيادة على مواءمة ممارسات إدارة الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.	☐	☐	☐	☐	☐
المواءمة الاستراتيجية	4	تضمن القيادة التكامل بين الموارد المتاحة ومتطلبات تحقيق الأهداف المؤسسية.	☐	☐	☐	☐	☐
تمكين العاملين	5	تمنح القيادة العاملين الصلاحيات اللازمة للمشاركة في تطوير وتحسين العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
تمكين العاملين	6	تدعم القيادة تطوير قدرات العاملين وتعزيز مشاركتهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.	☐	☐	☐	☐	☐
إدارة التغيير الاستراتيجي	7	تتبنى القيادة أساليب استباقية للتعامل مع التغيرات التنظيمية.	☐	☐	☐	☐	☐
إدارة التغيير الاستراتيجي	8	تقود الإدارة عمليات التغيير بطريقة تساهم في تحسين الأداء واستدامته.	☐	☐	☐	☐	☐

المتغير الوسيط – الرضا الوظيفي

يمثل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات التنظيمية المؤثرة في سلوك العاملين، إذ يعكس درجة توافق توقعاتهم المهنية مع واقع بيئة العمل من حيث الدعم، والتقدير، وفرص التطوير. وفي هذه الدراسة، يُعامل الرضا الوظيفي كمتغير وسيط يفسر آلية تأثير القيادة الاستراتيجية في تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال تشكيل اتجاهات العاملين ودافعيتهم نحو التطوير والمشاركة ولتحويل هذا البناء النظري إلى مؤشرات قابلة للقياس، تم اعتماد الأبعاد الآتية:

الوصف الإجرائي	البعد
مدى توافق المهام والمسؤوليات الوظيفية مع توقعات وقدرات الموظف.	الرضا عن طبيعة العمل
مستوى رضا الموظف عن الدعم والتقدير وأساليب التعامل الإداري.	الرضا عن الإدارة والقيادة
درجة إدراك الموظف لجودة البيئة التنظيمية ومستوى التعاون والاستقرار.	الرضا عن بيئة العمل
مدى توفر فرص التعلم والنمو والتقدم الوظيفي داخل المنظمة.	الرضا عن التطور المهني

فقرات قياس الرضا الوظيفي

تعليمات: يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية وفقاً لإدراكك لمستوى الرضا الوظيفي في بيئة العمل.

البعد	رقم الفقرة	عبارات القياس	1	2	3	4	5
الرضا عن طبيعة العمل	1	أشعر بأن طبيعة المهام والمسؤوليات الموكلة إلي تتناسب مع خبراتي وقدراتي المهنية.	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن طبيعة العمل	2	أجد أن عملي يوفر لي شعوراً بالإنجاز والقيمة من خلال مساهمتي في تحقيق أهداف الإدارة.	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن الإدارة والقيادة	3	أشعر بأن القيادة تقدم الدعم والتقدير المناسبين للجهود التي يبذلها العاملون.	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن الإدارة والقيادة	4	أرى أن أساليب الإدارة الحالية تعزز العدالة والاحترام في التعامل مع الموظفين.	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن بيئة العمل	5	تتسم بيئة العمل بمستوى مناسب من التعاون والثقة والاستقرار التنظيمي.	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن بيئة العمل	6	توفر المنظمة ظروف عمل تساعدني على أداء مهامي بكفاءة وفاعلية.	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن التطور المهني	7	توفر المنظمة فرصاً مستمرة لتنمية مهاراتي وتطوير قدراتي المهنية.	☐	☐	☐	☐	☐
الرضا عن التطور المهني	8	أشعر بوجود فرص واضحة للنمو والتقدم الوظيفي داخل المنظمة.	☐	☐	☐	☐	☐

المتغير التابع - الابتكار التنظيمي

يمثل الابتكار التنظيمي قدرة المنظمة على توليد وتبني وتطبيق أفكار وممارسات جديدة تسهم في تطوير العمليات والخدمات وتعزيز الكفاءة المؤسسية. وفي هذه الدراسة، يُنظر إليه كمخرج تنظيمي يتأثر بالممارسات القيادية ومستوى تفاعل العاملين، حيث تسهم القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي في تهيئة بيئة داعمة للتطوير والتحسين المستمر. ولتحويل هذا البناء النظري إلى مؤشرات قابلة للقياس تم اعتماد الأبعاد الآتية:

الوصف الإجرائي	البعد
قدرة المنظمة على تشجيع العاملين على تقديم مقترحات وأفكار مبتكرة لتحسين الأداء والخدمات.	توليد الأفكار الجديدة
قدرة المنظمة على تحويل الأفكار والمبادرات التطويرية إلى ممارسات وإجراءات قابلة للتنفيذ.	تطبيق الابتكارات التنظيمية
مدى تبني المنظمة لأساليب جديدة تسهم في رفع الكفاءة وتحسين جودة الخدمات المقدمة.	تطوير العمليات والخدمات
مدى توفر بيئة تنظيمية تشجع التعلم، والتجريب، والمشاركة في تحقيق التحسين المستمر.	الثقافة الداعمة للابتكار

فقرات قياس الابتكار التنظيمي

تعليمات الاستجابة: يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية وفقاً لإدراكك لممارسات الابتكار والتطوير داخل بيئة العمل.

البعد	رقم الفقرة	عبارات القياس	1	2	3	4	5
توليد الأفكار الجديدة	1	تشجع الإدارة العاملين على تقديم أفكار ومقترحات جديدة لتحسين أساليب العمل والخدمات المقدمة.	☐	☐	☐	☐	☐
توليد الأفكار الجديدة	2	توفر المنظمة قنوات مناسبة لمشاركة الأفكار التطويرية والاستفادة من خبرات العاملين.	☐	☐	☐	☐	☐
تطبيق الابتكارات التنظيمية	3	تعمل المنظمة على تحويل الأفكار والمبادرات التطويرية إلى إجراءات وممارسات قابلة للتطبيق.	☐	☐	☐	☐	☐
تطبيق الابتكارات التنظيمية	4	تدعم الإدارة تنفيذ الحلول الجديدة التي تسهم في تحسين الأداء التنظيمي.	☐	☐	☐	☐	☐
تطوير العمليات والخدمات	5	تسعى المنظمة باستمرار إلى تطوير إجراءات العمل بما يرفع جودة الخدمات وكفاءة الأداء.	☐	☐	☐	☐	☐
تطوير العمليات والخدمات	6	تعتمد المنظمة أساليب عمل حديثة لتحسين سرعة الإنجاز وجودة المخرجات.	☐	☐	☐	☐	☐
الثقافة الداعمة للابتكار	7	توفر المنظمة بيئة تشجع التعلم والتجربة وتقبل الأفكار غير التقليدية.	☐	☐	☐	☐	☐
الثقافة الداعمة للابتكار	8	تعزز الثقافة التنظيمية الحالية التعاون والمشاركة لتحقيق التحسين والابتكار المستمر.	☐	☐	☐	☐	☐

القيمة العلمية والمنهجية للأداة المقترحة

Chapter

تتجاوز الأداة المقترحة قياس المتغيرات بصورة وصفية، إذ تم تطويرها ضمن إطار مفاهيمي متكامل يفسر العلاقات بين القيادة الاستراتيجية، والرضا الوظيفي، والابتكار التنظيمي، بما يعزز قدرتها على تمثيل النموذج البحثي المقترح بصورة قابلة للاختبار. وتتمثل قيمتها العلمية والمنهجية في الآتي:

- الربط بين النظرية والتطبيق: تحويل الأبعاد النظرية للمتغيرات إلى مؤشرات قياس إجرائية تعكس الواقع التنظيمي وقابلة للتحليل الميداني .
- بناء نموذج قياس متكامل: قياس المتغيرات ضمن علاقة تفسيرية مترابطة توضح دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي .
- الملاءمة للسياق التنظيمي: مراعاة خصوصية بيئة الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع بما تتطلبه من انضباط مؤسسي، وتكامل وظيفي، وتوجه مستمر نحو التطوير .
- القابلية للتطوير البحثي: توفير أساس منهجي يمكن البناء عليه في الدراسة الأساسية من خلال التحقق من صدق الأداة وثباتها واختبار الفرضيات والعلاقات السببية بين المتغيرات.

Chapter 7 الخلاصة التحليلية والإسهام العلمي للنموذج البحثي المقترح

- تمثل قائمة الاستقصاء المقترحة أداة قياس أولية لتحويل النموذج النظري إلى مؤشرات تطبيقية تقيس أبعاد القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي، والابتكار التنظيمي.
- تسهم الأداة في اختبار العلاقة التفسيرية بين المتغيرات من خلال قياس الكيفية التي تنتقل بها ممارسات القيادة الاستراتيجية إلى تعزيز الابتكار التنظيمي عبر الدور الوسيط للرضا الوظيفي.
- يعكس تصميم الاستبانة توجهاً بحثياً يتجاوز القياس الوصفي للمتغيرات إلى بناء نموذج قابل للتحليل واختبار العلاقات السببية بين المتغيرات التنظيمية.
- تراعي الأداة خصوصية بيئة الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع من خلال صياغة فقرات مرتبطة بالسياق التنظيمي وطبيعة العمل المؤسسي.
- توفر الاستبانة أساساً منهجياً يمكن تطويره في الدراسة التطبيقية من خلال التحقق من الصدق والثبات واستخدام الأساليب الإحصائية لاختبار النموذج البحثي.

شكرا لحسن استماعكم

