

مهارات بحثية ٢

الطالب/ الحميدي بن عبدالله السبيعي
برنامج دكتوراة الإدارة/ الفصل الثاني



التكليف الرابع

- ١- عرض طبيعة بيانات البحث واداة جمع البيانات او مصادر الحصول عليها
- ٢- عرض تصميم استمارة الاستبيان موضحاً بها المحاور الرئيسية والعبارات التي تنتمي لها
- ٣- إيضاح اذا ما كانت الاستمارة تتمتع بالثبات طبقاً لما اثبته الباحث في ورقته البحثية مع ذكر وتوضيح أهم الاختبارات التي استخدمها الباحث للإثبات ذلك .

المنشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية

المجلد (٩) العدد (١) ص ٢٢-١

اثر القيادة الإستراتيجية في تحسين الأداء للموظفين

بمستشفى الملك فهد في جازان

دراسة تطبيقية على الموظفين بمستشفى الملك فهد المركزي في جازان

أ/ جبريل عبدة مهاجر

[pdf ١ اثر القيادة الاستراتيجية في مستشفى جازان.](#)

الرابط

١- طبعة بيانات البحث واداة جمع البيانات او مصادر الحصول عليها

طبعة بيانات البحث كما يلي:

- ١- البيانات او المصادر الأولية
- ٢- البيانات او المصادر الثانوية
- ٣- الطبعة الإحصائية والوصفية للبيانات

أدوات جمع البيانات او مصادر الحصول عليها
اولاً / المصادر الأولية :

١- الملاحظة الميدانية

أداة لجمع المعلومات عبر مشاهدة سلوك القادة والعاملين في بيئتهم
الطبيعية دون تدخل مباشر

٢- الاستبيان

استمارة مقننة أعدت من فقرات مغلقة لقياس أنماط القيادة ومستوى الأداء
الوظيفي .



ثانياً / مصادر الحصول على البيانات الثانوية

- ١- الكتب والمراجع الأكاديمية المتخصصة في القيادة والإدارة.
- ٢- مقالات دوريات علمية ومؤتمرات وورش عمل.
- ٣- تقارير وإحصاءات صادرة عن الجهات المعنية (وزارات و هيئات إحصائية).
- ٤- رسائل ماجستير ودكتوراه ذات صلة بموضوع القيادة والأداء اليوميات والمذكرات العلمية.

٢- عرض تصميم استمارة الاستبيان موضحاً بها المحاور الرئيسية والعبارات التي تنتمي لها

التعليمات

١. اقرأ كل عبارة بعناية.

٢. ضع علامة (✓) في الخانة المناسبة وفق مقياس ليكرت:

1= أعارض بشدة

2= أعارض إلى حدّ ما

3= محايد

4= أوافق إلى حدّ ما

5= أوافق بشدة



القسم الأول: البيانات الديموغرافية

١- الجنس:

() ذكر

() أنثى

٢- لفئة العمرية:

() أقل من 30

() 30-39

() 40-49

() 50-- فأكثر

٣- المؤهل العلمي:

() بكالوريوس

() ماجستير

() دكتوراه

٤- سنوات الخبرة:

() أقل من 5 سنوات

() 5-10 سنوات

() أكثر من 10 سنوات

٥- الدرجة الوظيفية:

() رئيس قسم

() وكيل إدارة

() موظف إداري

القسم الثاني: قياس أنماط القيادة

أ) النمط الأوتوقراطي

١- يتخذ القائد جميع القرارات الهامة بنفسه دون استشارة المرؤوسين.

٢- يفرض القائد أسلوب الرقابة الدقيقة على الأعمال والمهام.

٣- لا يمنح القائد المرؤوسين أي صلاحيات للابتكار أو المبادرة.

٤- يستخدم القائد أسلوب التهديد أحياناً لفرض الانضباط.

٥- يفضل القائد الحفاظ على سلطته بيديه دون تفويض مهام.





ب) النمط الديمقراطي

- ٦- يستشير القائد المرؤوسين عند وضع الخطط واتخاذ القرارات.
- ٧- يفوض القائد بعض الصلاحيات إلى أعضاء الفريق.
- ٨- يشجع القائد على التواصل المفتوح وتبادل الآراء.
- ٩- يعقد القائد اجتماعات دورية لمناقشة مقترحات المرؤوسين.
- ١٠- يبني القائد ثقافة الثقة والتعاون داخل الفريق.



ت) النمط التحري (الحرّ)

- ١١ - يترك القائد للمرؤوسين حرية تامة في اختيار أساليب العمل.
- ١٢ - يتدخل القائد فقط عند وقوع مشاكل أو تعثر في الإنجاز.
- ١٣ - لا يحدد القائد للمرؤوسين أهدافاً أو تفاصيل تنفيذية دقيقة.
- ١٤ - يتسم أسلوب القائد بالتساهل تجاه التأخيرات أو عدم الالتزام.
- ١٥ - يبتعد القائد عن المتابعة اليومية لعمل المرؤوسين.

القسم الثالث: قياس الأداء الوظيفي

- ١٦- أضع خطط عمل واضحة وأعلنها للفريق قبل البدء.
- ١٧- أتابع تنفيذ المهام بدقة وأحرص على الالتزام بالجدول الزمنية.
- ١٨- أوظف الموارد (بشرية ومالية وتقنية) بكفاءة عالية.
- ١٩- أتواصل باستمرار مع زملائي ومديري لتنسيق الأعمال.
- ٢٠- أقيم نتائج العمل وأقترح تحسينات دورية.



٣- إيضاح اذا ما كانت الاستثمارة تتمتع بالثبات طبقاً لما اثبتته الباحث في ورقته البحثية مع ذكر وتوضيح أهم الاختبارات التي استخدمها الباحث للإثبات ذلك .

نعم الاستثمارة تتمتع بثبات داخلي جيد وقد برهنت عليه
نتائج تحليل الموثوقية .

أهم الاختبارات التي استخدمها الباحث للأثبات ذلك هي كالتالي :

١- اختبار تجريبي

وُزِع الاستبيان على عيّنة أولية بغرض التأكد من وضوح البنود وصياغتها وتم تعديل بعض الصياغات بناءً على الملاحظات.

٢- حساب الثبات الداخلي

أُجري تحليل للاتساق الداخلي لبنود كل محور من محاور الاستبيان فكانت النتائج:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| ١- النمط الأوتوقراطي: ٠,٦٨ | ٢- النمط الديمقراطي: ٠,٧٢ |
| ٣- النمط التحري (الحرّ): ٠,٦٧ | ٤- محور الأداء الوظيفي: ٠,٧٥ |



وجميع هذه القيم تفوق عتبة ٠,٦٠ المقبولة في البحوث الاجتماعية ما يدلُّ على أن البنود مترابطة داخليًّا وتُكوِّن مقياسًا موثوقًا.
بناءً على ما سبق يمكن الاعتماد على الاستمارة في قياس أنماط القيادة والأداء الوظيفي بثقة عالية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً جزيلاً

