

عنوان البحث
القيادة الفعالة ودورها في إدارة التغيير

إعداد الطالب/

أريج

إشراف/

د/ منى

العام الدراسي:

٢٠٢٤

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

تتناقش منهجية الدراسة وتشرح طرق جمع البيانات وتحليلها التي استخدمتها في البحث الحالي فجزء أساسي من البحث الحالي، فيشرح فصل المنهجية ما فعلته وكيف تم فعل ذلك مما يسمح للقراء بتقييم موثوقية وصحة بحثك وموضوع رسالتك.

كما يجب كتابة قسم المنهجية بشكل عام بصيغة الماضي، فقد توفر أدلة الأسلوب الأكاديمي في المجال إرشادات مفصلة حول ما يجب تضمينه لأنواع مختلفة من الدراسات، وقد يوفر أسلوب الاقتباس الخاص بالبحث.

فيجب أن تشمل المنهجية نوع البحث الذي تم إتباعه، وكيف تم القيام بجمع وتحليل البيانات الخاصة بالبحث الحالي وأي أدوات أو مواد تم استخدامها في البحث، وكيف تخفف أو تتجنب التحيزات البحثية ولماذا تم اختيار هذه الأساليب.

ومنهجية الدراسة تمثل الإطار العام أو الخطة الخاصة بالدراسة والتي يتم استخدامها كمرشد في مراحل الدراسة (إدريس، ٢٠١٢)، وتسعى الدراسة الحالية الى التعرف على دور القيادة الفعالة في إدارة التغيير وذلك بالتطبيق على بنك الرياض بالمملكة العربية السعودية.

وتمثل مرحلة منهجية البحث مرحلة للتأكيد على ان الدراسة سوف تكون متصلة بمشكلة البحث ، وأن المتغيرات والبيانات التي سوف يتم جمعها سوف تساعد في الإجابة على أسئلة البحث مما يساعد في النهاية على تحقيق أهداف البحث .

ومن أجل الوصول الى معرفة دور القيادة الفعالة في إدارة التغيير سوف يستعرض الباحث في هذا الفصل متغيرات الدراسة وأساليب قياسها ، أنواع البيانات اللازمة ومصادر الحصول عليها ، مجتمع الدراسة ، أساليب جمع البيانات وتحليلها ، الاختبارات الإحصائية لأغراض التحليل الإحصائي ، ثم تقييم الثبات والمصدقية لمقاييس الدراسة المستخدمة.

المنهجية وطرق البحث

تقوم المنهجية بالتعبير عن الطريقة التي سيقوم الباحث باتباعها من أجل الوصول لهدف معين، وهي عبارة عن مجموعة تتكون من الأدوات التي سيقوم الباحث باستخدامها من أجل أن يقدم الأدلة والبراهين لكي يتأكد من أن النظريات والفرضيات صحيحة أم لا، ويتم تعريف منهجية البحث بأنها عبارة عن هدف من خلاله يتم الكشف عن كافة الحقائق التي تساهم في التحديد والتصحيح والتدقيق للمشاكل التي يمكن معالجتها بالإضافة الى أنها طريقة علمية من أجل الحصول البيانات والتوصل للنتائج المتعلقة بها ، وفي هذا البحث سيتم استخدام المنهجية الكمية، وذلك باعتبار أن المنهجية الكمية هي التي تقوم في الوصف والتفسير لأسئلة وفرضيات البحث، وبعد ذلك تتم عملية الإجابة على الاستبانة بناء على الإحصائيات، بالإضافة إلى انه يتم استخدامها في الاستطلاعات و الاختبارات من اجل أن نتمكن للوصول الى كلا من البيانات والنتائج وتجميعها إحصائيا لغرض رئيسي وهو التحديد والفهم للمتغيرات وللعلاقة فيما بينهم وذلك عن طريق الاستخدام للأرقام والإحصاءات وذلك باعتبار أن هذا النوع من المنهجية هو الذي يمتاز في الموثوقية العالية كما أن لديها أساليب محايدة من جانب النتائج التي ستظهر سنتمكن من تعميم النتائج بشكل أفضل و أوسع عن باقي المنهجيات.

متغيرات الدراسة :

تم تعريف متغير البحث العلمي بأنه كل شيء يقبل القياس الكمي أو الكيفي، وكل شيء يقبل التغيير يعرف باسم المتغير، وذلك بحسب التعريف الإحصائي للمتغير. ومن أبرز سمات المتغيرات الكمية والكيفية التأثير والتأثر، ويجب أن يقوم الباحث بتحديد تلك العلاقات ومن ثم يقوم بضبطها.

ويلعب تحديد المتغيرات بشكل صحيح دورا كبيرا في الوصول إلى النتائج الصحيحة للبحث العلمي.

ويوجد هناك عدة أنواع من المتغيرات في البحث العلمي، ونظرا لأهمية تلك المتغيرات .
فى إطار المراجعة الإستطلاعية المكتبية للمرجعيات العلمية والدراسات السابقة ، وفى ضوء
مشكلة الدراسة وتساؤلات الدراسة ، تمكن الباحث من تحديد متغيرات الدراسة والتي تتمثل فيما
يلى :

المتغير المستقل:

يعرف المتغير المستقل بأنه المتغير الذي يقوم بكافة المتغيرات الأخرى ولكنه لا يتأثر بأي متغير منها.
والمتغير المستقل هو المتغير الذي يقوم الباحث من مجموعة صفات من الممكن أن تقاس بالمقياس
الكمي أو الكيفي، وذلك لكي تقوم بالتأثير على كافة المتغيرات الأخرى الموجودة في الدراسة العلمية
والتي ترتبط بعلاقة ما مع الموضوع الذي يقوم الباحث بدراسته.

ويقوم الباحث بمعالجة المتغير المستقل من خلال مجموعة من الضوابط والخطوات البحثية المنهجية.
ويوجد هناك مجموعة من الفروق بين المتغيرات وبين المتغير المستقل، حيث يقوم الباحث باستغلال
وجود المتغير أو عدم وجوده، أو الفروق الكمية أو الكيفية التي توجد بين المتغيرات.
ويعد الهدف الأساسي من هذا الأمر قدرة الباحث على ضبط المتغيرات المستقلة في البحث الذي يقوم
بكتابته.

ويتمثل المتغير المستقل بالدراسة الحالية فى القيادة الفعالة ، ويشمل على الأبعاد التالية : خلق
الرؤية، خلق الدافعية للتغيير، حشد القوى، تطوير المساندة السياسية، إدارة التحول..

المتغير التابع:

وهو المتغير الذي يكون تابعا للمتغير المستقل، حيث أن التغيرات التي يقوم بها المتغير المستقل تنعكس بشكل رئيسي على المتغير التابع.

وتعد مسألة قياس التأثيرات على المتغيرات التابعة أمرا بسيطا للغاية وسهلا جدا.

وتساهم المتغيرات التابعة في إظهار المتغير المستقل في الدراسة العلمية التي يقوم بها الباحث.

وإن العلاقة ما بين المتغيرات في الأبحاث العلمية التجريبية أو الأبحاث التربوية هي التي تميز أنواع المتغيرات، وتقوم بتحديد المتغير التابع، وأي متغير منهم هو المتغير المستقل.

ويتمثل المتغير التابع في الدراسة الحالية في إدارة التغيير ، ويشمل على الابعاد التالية: ثقافة المنظمة، هيكل المنظمة، مقاومة التغيير من قبل الموظفين، وبناءا على ذلك تم حصر المتغيرات وصياغتها في الجدول التالي:

المتغيرات الفرعية	متغيرات الدراسة
- خلق الرؤية. - خلق الدافعية للتغيير. - حشد القوى. - تطوير المساندة السياسية. - إدارة التحول.	١- المتغير المستقل: القيادة الفعالة
- ثقافة المنظمة. - هيكل المنظمة. - مقاومة التغيير من قبل الموظفين.	المتغير التابع: الابداع الادارى

٢/٧- مصادر جمع البيانات

يمثل جمع البيانات أول مرحلة في أي تحليل إحصائي، وعلينا الانتباه جيدًا عند جمع البيانات؛ لأن جودة التحليل الإحصائي تعتمد على هذه المرحلة. في كثير من الأحيان، يمكن أن نجد مصادر مختلفة لجمع البيانات، ومن المهم أن نكون على دراية بسميزات هذه المصادر المختلفة وعيوبها. لنفترض

على سبيل المثال أننا نجمع بيانات لمعرفة الاتجاه العام لمتوسط دخل الفرد في إحدى المدن، يمكننا إجراء استطلاع على مجموعة مختلفة من الأشخاص عن طريق الاستبيانات أو المقابلات، ويمكننا طلب الإطلاع على الوثائق الحكومية التي تحتوي على هذه البيانات، أو الرجوع إلى المقالات المنشورة في الصحف الاقتصادية والدوريات العلمية.

في عالم البحث ، هناك نوعان رئيسيان من مصادر البيانات: الأولية والثانوية. بينما يتضمن البحث الأولي جمع بيانات جديدة مباشرة من الأفراد أو المصادر ، يتضمن البحث الثانوي تحليل البيانات الموجودة التي تم جمعها بالفعل من قبل شخص آخر. اليوم سنناقش البحث الثانوي.

أحد المصادر الشائعة لهذا البحث هو التقارير البحثية المنشورة والوثائق الأخرى. غالباً ما يمكن العثور على هذه المواد في المكتبات العامة أو على مواقع الويب أو حتى كبيانات مستخرجة من الدراسات الاستقصائية التي أجريت سابقاً. بالإضافة إلى ذلك ، تحتفظ العديد من الوكالات الحكومية وغير الحكومية بمستودعات بيانات واسعة النطاق يمكن الوصول إليها لأغراض البحث.

في حين أن البحث الثانوي قد لا يوفر نفس مستوى التحكم مثل البحث الأولي ، إلا أنه يمكن أن يكون أداة قيمة للغاية لاكتساب الأفكار وتحديد الاتجاهات. يمكن للباحثين توفير الوقت والموارد من خلال الاستفادة من مصادر البيانات الحالية مع الاستمرار في الكشف عن المعلومات المهمة.

كما نلاحظ، يوجد العديد من مصادر البيانات المختلفة. وبوجه عام، يمكننا تصنيف هذه المصادر في نوعين مختلفين؛ بيانات أولية وبيانات ثانوية.

تم الإعتماد فى جمع البيانات على المصادر التالية:

- المصادر الثانوية:

البيانات الثانوية هي البيانات التي تم جمعها من مصادر أخرى وتستخدم لأغراض غير الغرض الأصلي للجمع. وعادة ما تكون هذه البيانات متاحة للجمهور عبر مصادر مثل المسوحات والتقارير والدراسات الأخرى. وتستخدم البيانات الثانوية للبحث والتحليل واتخاذ القرارات في مجالات مختلفة مثل الأعمال والتسويق والعلوم والطب وغيرها.

أى أن لبحث الثانوي هو طريقة بحث تتضمن استخدام البيانات الموجودة بالفعل. يتم تلخيص البيانات الموجودة ومقارنتها لزيادة الفعالية الإجمالية للبحث.

تتمثل إحدى المزايا الرئيسية للبحث الثانوي في أنه يسمح لنا باكتساب رؤى واستخلاص النتائج دون الحاجة إلى جمع بيانات جديدة بأنفسنا. هذا يمكن أن يوفر الوقت والموارد ويسمح لنا أيضا بالبناء على المعرفة والخبرة الموجودة.

عند إجراء بحث ثانوي ، من المهم أن تكون دقيقا ومدرسا في نهجنا. وهذا يعني اختيار المصادر بعناية والتأكد من أن البيانات التي نحللها موثوقة وذات صلة بسؤال البحث. وهذا يعني أيضا أن تكون نقديا وتحليليا في التحليل والتعرف على أي تحيزات أو قيود محتملة في البيانات.

البحث الثانوي أكثر فعالية من حيث التكلفة من البحث الأولي ، لأنه يستخدم البيانات الموجودة بالفعل ، على عكس البحث الأولي ، حيث يتم جمع البيانات مباشرة من قبل المنظمات أو الشركات أو يمكنهم توظيف طرف ثالث لجمع البيانات نيابة عنهم.

تتمثل في الكتب والمقالات والتقارير الصادرة الموثوقة التي لها علاقة بموضوع البحث.

المصادر الأولية:

وهي البيانات التي يقوم معد التقرير نفسه (الباحث) بملاحظتها أو جمعها عن طريق الملاحظة أو الاستقصاء أو المقابلات المتعمقة، وهي تكمل النقص في البيانات الثانوية، وتعالج الأخطاء فيها، ولا نلجأ إليها إلا في حالة انعدام البيانات الثانوية أو قصوره. وأما البيانات الثانوية وهي البيانات التي سبق جمعها وتسجيلها في سجلات أو نشرها بواسطة الهيئات أو أحد الباحثين أي بيانات ثانوية داخلية وخارجية. وسوف نتعرف في هذه الفيديو على البيانات الأولية والبيانات الثانوية .

تتمثل مصادر البيانات الثانوية في البحث الحالي في التقارير السنوية للبنك.

٣/٧- تقديم إستبانة البحث

الاستبيان هو أداة بحث تتكون من مجموعة من الأسئلة أو أنواع أخرى من المحفزات التي تهدف إلى جمع المعلومات من المستجيب. عادة ما يكون استبيان البحث عبارة عن مزيج من الأسئلة

المغلقة والأسئلة المفتوحة. توفر الأسئلة الطويلة والمفتوحة للمشاركين القدرة على شرح أفكارهم بالتفصيل.

الاستبانة هي أداة بحث علمي تستخدم لجمع البيانات من عينة معينة من الأفراد. يتم استخدام الاستبانة في العديد من المجالات مثل العلوم الاجتماعية والصحة والتعليم والأعمال. تستخدم الاستبانة لتحديد الاتجاهات والميول والمعرفة والمهارات والسلوكيات والرأي والمشاعر والتحفظات والاحتياجات والرغبات والاعتقادات والقيم والتوقعات في عينة محددة. وبشكل عام، تتكون الاستبانة من مجموعة من الأسئلة المعينة مسبقاً، والتي يتم توزيعها على المشاركين للإجابة عليها.

تشمل الأسئلة المستخدمة في الاستبانة الأسئلة المفتوحة والمغلقة والعديدية والكلامية. تعتمد الأسئلة المفتوحة على الإجابات الحرة من المشاركين، في حين تشمل الأسئلة المغلقة على مجموعة من الخيارات المحددة التي يختار منها المشاركون. أما الأسئلة العديدة، فهي تتضمن الأسئلة التي تتطلب من المشاركين تحديد رقم محدد كإجابة، مثل العمر والدخل والوزن والطول. والأسئلة الكلامية، هي تلك التي تتطلب من المشاركين الإجابة بنعم أو لا أو موافق أو غير موافق.

ويتم تصميم الاستبانة بشكل متأنى لضمان الحصول على البيانات المطلوبة بدقة وموضوعية. وتشمل عملية تصميم الاستبانة الخطوات التالية:

١. تحديد موضوع البحث والأهداف المطلوبة من الاستبانة.

٢. تحديد العينة المستهدفة من الأفراد.

٣. تحديد نوع الأسئلة المطلوبة وتصميمها بشكل مناسب.

٤. تحديد طريقة توزيع الاستبانة وجمع البيانات.

٥. تحليل البيانات المجمعة وتفسيرها.

وتستخدم الاستبانة في العديد من المجالات العلمية. في العلوم الاجتماعية، تستخدم الاستبانة لدراسة السلوك الاجتماعي والرأي العام والاحتياجات الاجتماعية والتوقعات الاجتماعية

والتفضيلات الاجتماعية. وتستخدم في مجال الصحة لدراسة السلوك الصحي والعادات الغذائية والنمط الحياتي والاستخدام الصحيح للأدوية والنظام الغذائي. وفي مجال التعليم، تستخدم الاستبانة لدراسة الأداء الأكاديمي والقدرات اللغوية والرياضية والمهارات الاجتماعية.

وتوفر الاستبانة العديد من المزايا عند استخدامها كأداة بحث علمي. فهي تسمح بجمع البيانات من عينة كبيرة من الأفراد في وقت قصير، كما أنها توفر بيانات كمية دقيقة وموضوعية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الاستبانة تسمح للباحثين بتجميع المعلومات من عينة واسعة من الأفراد في مناطق مختلفة ومن خلفيات مختلفة، مما يجعلها أداة فعالة لدراسة الاتجاهات والميول والمعرفة والمهارات والسلوكيات والرأي والمشاعر والتحفيزات والاحتياجات والرغبات والاعتقادات والقيم والتوقعات في مجموعة واسعة من الناس.

ومع ذلك، فإن الاستبانة لها بعض العيوب والقيود. فمن بين هذه العيوب، أن الاستبانة تتطلب أن يكون المشاركون قادرين على القراءة والكتابة والفهم اللغوي، كما أنها تعتمد على صدق وصدقة المشاركين في الإجابة على الأسئلة بشكل صحيح. وعلاوة على ذلك، فإن الاستبانة لا تسمح بتفاصيل كثيرة وشاملة عن المشاركين، ولا تسمح بتفسير العلاقات السببية بين المتغيرات. وبشكل عام، فإن الاستبانة تعتبر أداة فعالة لجمع البيانات وتحليلها في العديد من المجالات العلمية. وتستخدم الاستبانة في العديد من الدراسات البحثية والاستطلاعات الرأئية وتقييم الأداء وتحسين الخدمات وتحديد احتياجات العملاء والمستخدمين. وعلى الرغم من بعض العيوب والقيود المحتملة، فإن الاستبانة ما زالت تعتبر أداة قيمة لجمع البيانات وتحليلها في البحث العلمي.

لقد تم استخدام تقنية الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة حيث يتكون الاستبيان من ٣٢ سؤال، وتم تقسيمه إلى جزأين:

- الجزء الأول: وهو مكون من عدة أسئلة تتعلق بالمعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة مثل: الجنس، الحالة العائلية، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي .
- الجزء الثاني: خاص بمتغيرات الدراسة والذي قسم إلى محورين:

• المحور الأول والذي يتعلق بالمتغير المستقل المتمثل في القيادة الفعالة

- المحور الثانى يتمثل فى إدارة التغيير.

- أدوات البحث الميدانى

الأساليب الإحصائية التي تفيد في مثل هذه الدراسات تتمثل في مايلي:

- التكرارات والنسب المئوية من أجل معرفة مدى استجابة أفراد عينة الدراسة نحو فقرات ومحاور ومجالات الدراسة ومن أجل وصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة والقيام بترتيبها حسب درجة الموافقة.
- معامل الارتباط بيرسون لبيان علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- الانحدار البسيط لتحديد شكل واتجاه العلاقة.

- المعالجة الإحصائية:

سوف تعتمد منهجية معالجة البحث الحالية على بعض أساليب التحليل المتقدم للمتغيرات المتعددة بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وفي ضوء طبيعة متغيرات الدراسة من ناحية ، وأغراض التحليل وإختبار الفروض من ناحية أخرى، سوف يتم الإعتماد على مايلي:

- إختبار الإعتمادية والثقة بإستخدام معامل ثبات ألفا، وسيتم إستخدامه لتحديد مصداقية ومدى درجة الإعتماد على المقاييس المستخدمة فى الدراسة ودرجة الإتساق الداخلى لأسئلة الإستقصاء.
- أساليب إحصائية وصفية مثل : المتوسطات و الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة، والجداول التكرارية (نسبة تكرار المقياس) التى تساعد على عرض البيانات فى صورة أكثر وضوحاً

- أسلوب تحليل التباين أحادى الاتجاه (On Way ANOVA): ويعتبر أحد الأساليب الإحصائية التى يمكن إستخدامها فى تحديد الفروق بين متوسطات المجتمعات المختلفة، وتم

إستخدامه بغرض تحديد درجة التشابه أو الإختلاف بين آراء المستقصى منهم حول دور القيادة الفعالة فى إدارة التغيير بالتطبيق على بنك الرياض بالمملكة العربية السعودية.

- أسلوب تحليل الارتباط والإنحدار المتعدد يعتبر ذلك الأسلوب من أساليب التحليل التى تتعامل مع المتغيرات المتعددة ، وغالباً ما يتم إستخدام هذين الأسلوبين معاً وذلك بغرض الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة ، حيث يساعد أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد على التحقق من وجود علاقة بين المتغير التابع وعدد من المتغيرات المستقلة، كما يستخدم مع هذا الأسلوب فى التحليل أسلوب تحليل الارتباط المتعدد وذلك لتحديد قوة العلاقة بين هذين النوعين من المتغيرات.

- إختبار T- Test وإختبار F-Test الملازمين لأسلوب تحليل الإنحدار المتعدد وذلك من أجل التحقق من مستوى المعنوية والدلالة الإحصائية لنوع وقوة العلاقة بين المتغيرات موضع الدراسة ولإختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة.

المجتمع البحث:

يعرف مجتمع الدراسة فى البحث العلمي على انه مجموعة كبيرة ومحددة من الافراد او العناصر التي تمتلك صفة مشتركة واحدة او اكثر، تحدد هذه الصفة بواسطة معايير أخذ العينة التي وضعها الباحث.

ويمثل مجتمع الدراسة التركيز الرئيسي للبحث العلمي، بحيث يسعى الباحث للحصول على المعرفة او المعلومات عنه، وبناءا على ذلك يجب على الباحث تحديد مجتمع الدراسة في بداية البحث، ومن الجدير بالذكر بان مجتمع الدراسة لا ينحصر على الافراد فحسب، على سبيل المثال قد يتكون من افراد، او حيوانات، او اعمال تجارية، او مباني، او سيارات، او اشياء، او حتى احداث.

كما ان الباحث يحتاج الى الحصول على معلومات دقيقة حول مثل هذه الامور لاستخلاص الاستنتاجات الصحيحة، ونظرا الى الحجم الكبير لمجتمع الدراسة، فقد لا يتمكن الباحث في العديد من الاحيان من اختبار او جمع المعلومات اللازمة من كل فرد، وذلك بسبب التكلفة العالية والوقت الطويل المستغرق في تنفيذ ذلك، لذا، يتم اخذ مجموعة فرعية من المجتمع و تسمى عينة الدراسة، بحيث يقوم الباحث بأخذ الملاحظات وتعميم النتائج على المجتمع الذي اخذت منه هذه العينة.

ويتمثل مجتمع البحث الحالي فى تم تضمين كافة العاملين في بنك الرياض ، حيث انه يحتوي على ٩٨٨ موظف وتم معرفة عدد الموظفين بناء على الموقع الرسمي للبنك.

- حجم العينة:

تم تحديد حجم العينة عن طريق استخدام برنامج " Rasoft "، وذلك من خلال تحديد المجتمع الأصلي الخاص في الدراسة والذي بلغ عددهم ٩٨٨ موظف وتمت عملية الاتباع للعينة العشوائية وبلغت حجم العينة ٣٨٠ موظف.

حدود البحث

تتمثل حدود البحث الحالي فيما يلي:

- الحدود الموضوعية:

إن الحدود الموضوعية في البحث العلمي هي القيود التي يتعين على الباحثين الالتزام بها في عملية إجراء البحث العلمي. وتتضمن هذه الحدود:

١. الالتزام بأخلاقيات البحث: يجب أن يتم إجراء البحث بطرق أخلاقية ومسؤولة، مع احترام حقوق المشاركين وحماية سلامتهم.

٢. الالتزام بمعايير الدقة والموضوعية: يجب أن يكون البحث مستنداً إلى أدلة ومعلومات موثوقة ومنشورة، وأن يتم تحليل البيانات بطرق إحصائية صحيحة.
٣. الالتزام بالتحكم في المتغيرات: يجب أن يتم التحكم في المتغيرات المؤثرة في الدراسة وتسجيلها بدقة، وذلك لضمان صحة النتائج.
٤. الالتزام بالشفافية والنزاهة: يجب أن يتم توثيق جميع مراحل البحث ونتائجه بدقة، وأن يكون الباحث قادراً على تقديم المعلومات بشكل شفاف وصادق.
٥. الالتزام بالإبداع والابتكار: يجب أن يسعى الباحثون إلى إجراء بحوث جديدة ومبتكرة، والتوصل إلى نتائج تساهم في تطوير المعرفة العلمية.
- بشكل عام، الحدود الموضوعية في البحث العلمي تهدف إلى ضمان جودة البحث وصدق نتائجه، وتعمل كإطار للعمل العلمي الصحيح والموثوق.
- وتتمثل تلك الحدود في أن البحث الحالي يقتصر على دراسة دور القيادة الفعالة في إدارة التغيير وذلك بالتطبيق على بنك الرياض بالمملكة العربية السعودية، وتقتصر الدراسة الحالية في دراسة المتغير المستقل وهو الإدارة الفعالة من خلال الأبعاد المتمثلة في (خلق الرؤية، خلق الدافعية للتغيير، حشد القوى، تطوير المساندة السياسية، إدارة التحول)، كما تقتصر الدراسة الحالية في دراسة المتغير التابع وهو إدارة التغيير والمتمثلة في (ثقافة المنظمة، هيكل المنظمة، مقاومة التغيير من قبل الموظفين).

- الحدود المكانية:

إن وافق كل من الزمان والمكان في حصر العديد من الحثيات، والحدود المكانية هي الأماكن التي سيتم خلالها تنفيذ الدراسة، وذلك من حيث جمع المعلومات من العينة أو تحديد المناقشات الخاصة مثل المقابلات وغيرها.

تتمثل الحدود المكانية للبحث الحالي في المملكة العربية السعودية، وتقتصر الدراسة الحالية في تطبيق الدراسة على بنك الرياض.

- الحدود الزمنية:

إن وهي وقت تنفيذ البحث، حيث يتم تحديده بالتاريخ الشامل على اليوم والشهر والسنة، وكذلك من الأفضل تحديد ساعة التنفيذ، والحدود الزمانية

تتمثل الحدود الزمنية للبحث الحالي في أن البحث مقتصر على عام ٢٠٢٤م.

- الحدود البشرية:

إن الحدود البشرية تشمل الحدود البشرية على عدة مكونات تعبر عن الأشخاص المرتبطين بالمعلومات في البحث

تتمثل الحدود البشرية للبحث الحالي في كافة العاملين ببنك الرياض بالمملكة العربية السعودية.

قائمة إستقصاء

بيئة العمل الداخلية و اثرها علي الأداء الوظيفي

دراسة تطبيقية على بنك الرياض بالمملكة العربية السعودية

السيد الفاضل /
السيدة الفاضلة/

تحية طيبة وبعد،،

تهدف الدراسة إلى إستطلاع رأى سيادتكم حول بيئة العمل الداخلية فى البنك وأثرها على الأداء الوظيفي وذلك بالتطبيق على بنك الراجحي ، وإيماناً بضرورة ربط الجانب العلمى بالجانب التطبيقى، فإننا نرجوا من سيادتكم التعاون معنا فى إبداء وجهات نظركم من خلال الإجابة على الأسئلة المرفقة بالقائمة ، ونحيط علم سيادتكم بأن كل ما تبذونه من آراء ووجهات نظر سوف تكون موضع سرية تامة ولن تستخدم إلا لإغراض البحث العلمى فقط .

إعداد
أريج

إشراف

٢٠٢٤

- أولاً: فيما يلي عدد من العبارات المختلفة المتعلقة بأبعاد بيئة العمل الداخلية، والمطلوب إبداء رأى سيادتكم حول مدى موافقتك أو عدم موافقتك على توافر تلك الأبعاد فى الإدارات التعليمية بمحافظة المنوفية، أمام كل عبارة من العبارات التالية، وذلك بوضع علامة (√) أمام درجة الإستجابة المناسبة بإستخدام المقياس الموضح أدناه بحيث أن رقم (١) تشير إلى درجة الموافقة تماماً، بينما يشير رقم (٥) إلى درجة عدم الموافقة التامة مع وجود درجات حيادية فى المنتصف:

رقم	العبارة	(١) موافق تماماً	(٢) موافق	(٣) موافق إلى حد ما	(٤) غير موافق	(٥) غير موافق على الإطلاق
البعد الأول: طبيعة وظروف العمل						
-	تصاميم المكاتب توفر الراحة النفسية والبدنية من حيث (التهوية والإضاءة والحركة).					
-	توفر الإدارة مقومات الأمن والسلامة لكافة العاملين.					
-	تسعى الإدارة إلى توفير كافة التسهيلات اللازمة لإنجاز الأعمال.					
-	يتلائم حجم العمل مع قدراتى الشخصية ومؤهلاتى العملية والعلمية.					
-	توفر الوظيفة الحالية الإستقرار والأمن الوظيفى.					
-	يشعر العاملون بالإرتياح بخصوص المكان الذى يتم فيه ممارسة الأعمال.					
البعد الثانى: إتخاذ القرارات						
-	الفرصة متاحة لمشاركة العاملين فى تحليل المشكلات وإتخاذ القرارات.					
-	يسمح نظام الإتصالات بإنسياب المعلومات اللازمة والكافية لإتخاذ القرار إلى المستويات الدنيا.					
-	أشعر بأن لدى قدرأ كافياً من السلطات تمكننى من أداء عملى بالكيفية المطلوبة.					
- ١٠	تفوض الصلاحيات اللازمة للمستويات الدنيا عند إتخاذ القرارات الروتينية.					
- ١١	يلجأ متخذو القرار إلى التشاور قبل إتخاذ القرارات لمعرفة نتائجها وأثارها.					
- ١٢	تقوم الإدارة بإشراك العاملين فى عملية إتخاذ القرارات المتعلقة بالقسم الذى يعملون به.					
البعد الثالث التمكين التقنى						
- ١٣	يواكب البنك التطور التقنى المرتبط بأعمالها.					
- ١٤	لدى البنك خطة لتوظيف التقنية الحديثة فى العمل.					
- ١٥	توفر التقنية المستخدمة بالبنك الجهد والوقت معاً.					
- ١٦	يقوم البنك بالتقنية المعاصرة فى تحقيق مستويات أداء أفضل .					
- ١٧	يقوم البنك بشكل مستمر بتحديد الإحتياجات من التقنية.					

١٨-	يمتلك البنك كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية فى تحسين الإستخدامات التكنولوجية.				
البعد الرابع: تنمية الموارد البشرية					
١٩-	حجم العمل المنجز يتناسب يومياً مع قدراتى وإمكانياتى.				
٢٠-	يقوم البنك بدورات تدريبية من أجل تحسين مستوى أداء الأعمال.				
٢١-	العمل فى فريق يساعد فى تخفيف الجهد المبذول .				
٢٢-	تعمل إدارة البنك على تشجيع المناقشات الجماعية لاساليب العمل.				

- ثانياً: فيما يلى عدد من العبارات المختلفة المتعلقة بأبعاد الأداء الوظيفى، والمطلوب إبداء رأى سيادتكم حول مدى موافقتك أو عدم موافقتك على توافر تلك الأبعاد فى الإدارات التعليمية بمحافظه المنوفية، أمام كل عبارة من العبارات التالية، وذلك بوضع علامة (√) أمام درجة الإستجابة المناسبة باستخدام المقياس الموضح أدناه بحيث أن رقم (١) تشير إلى درجة الموافقة تماماً ، بينما يشير رقم (٥) إلى درجة عدم الموافقة التامة مع وجود درجات حيادية فى المنتصف:

العبارة	(١) موافق تماماً	(٢) موافق	(٣) موافق إلى حد ما	(٤) غير موافق	(٥) غير موافق على الإطلاق
البعد الأول : أداء المهمة					
١-					أحرص على أداء مهام وظيفتي بدقة.
٢-					أحرص على أداء وظيفتي فى العمل وفق المعدلات المطلوبة.
٣-					أقوم بإنجاز المهام المطلوبة منى فى الوقت المحدد.
٤-					أحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية.
٥-					أسعى لمعرفة كل المستجدات التى تطرأ على وظيفتي باستمرار.
٦-					أؤدي الأعمال الإضافية التى تطلب منى.
٧-					أقوم باستغلال وقت العمل بشكل جيد.
٨-					أقوم باستخدام موارد البنك بشكل جيد.
٩-					أقوم بإنجاز المهام التى تساعد فى تحقيق أهداف الشركة.
البعد الثانى : الأداء السياقى					
١٠-					أتعامل مع مهام العمل الصعبة دون مشكلات.
١١-					ألتزم بالمسؤوليات حتى وإن كانت شاقة.
١٢-					أبتعد عن لأداء العمل الإضافي بصدور ربح.
١٣-					أصبر على تخطى العوائق لإتمام المهام المكلف بها.
١٤-					يطلب زملائي فى العمل نصيحتى بشكل مستمر فى المواقف الصعبة.

١٥-	أخذ زمام المبادرة لحل مشكلات العمل.				
١٦-	أمتثل لتعليمات العمل حتى وإن كان المشرف غير موجود.				
١٧-	أدافع عن قرارات المشرف.				
١٨-	تبع الإجراءات السليمة وأتجنب غير المصرح بها.				
١٩-	تعاون مع الآخرين في فريق العمل.				
٢٠-	أبتوع لمساعدة الآخرين بشكل أكثر مما تطلب وظيفتي.				
٢١-	يعتمد على زملائي داخل القسم لوضع حلول جديدة للمشكلات.				
٢٢-	أقدم الدعم والتشجيع لزملاء العمل عند مواجهة المشكلات				
البعد الثالث : الأداء التكيفي					
٢٣-	أتكيف بسهولة مع التغيرات في العمل.				
٢٤-	يمكنني التعامل بمرونة عندما أواجه مشكلات غير متوقعة في العمل.				
٢٥-	أستطيع التكيف جيدا مع المواقف الصعبة التي أواجهها في العمل.				
٢٦-	أتعافي بسرعة بعد المواقف الصعبة وأواصل عملي مجددا.				
٢٧-	أحرص على التعلم ومواصلة التدريب بانتظام لتنمية قدرتي.				
٢٨-	أطور أدوات وطرق جديدة لحل المشكلات الجديدة.				
٢٩-	أطلع على أحدث الابتكارات في مجال عملي لتحسين طريقة أدائي للأعمال.				
٣٠-	أبحث عن حلول للمشكلات عن طريق المناقشة الهادئة مع زملائي.				
البعد الرابع: جودة العمل					
٣١-	معدل أخطائي في العمل الناتج عن عدم الدقة يعتبر محدود مقارنة مع زملائي.				
٣٢-	لا أحتاج إلى وقت إضافي حتى أضمن مستوى عالي من الدقة في إنجاز مهماتي.				
٣٣-	عندما أبذل جهود إضافية لا أتلقي التقدير من مديري المباشر.				
٣٤-	مديري المباشر يوجه النقد لأدائي أمام زملائي بالعمل.				
٣٥-	تتكرر أخطائي في أداء المهام الموكلة لي.				
البعد الخامس : المعرفة والالتزام بمتطلبات الوظيفة					
٣٦-	يحدد نظام تقييم أداء العاملين بشكل فعال نقاط القوة والضعف لدينا كعاملين بالبنك.				
٣٧-	أستغل قدراتي ومهاراتي بشكل كبير في العمل.				
٣٨-	أقوم بتقييم أدائي باستمرار للكشف عن نقاط القوة				

					والضعف لدي.	
					أعمل باستمرار على تنفيذ التعليمات والأنظمة المتعلقة بعملى.	٢٩-
					أتمتع بالقدرة على حل المشكلات التى تتعرض أداء أعمالى بكل ثقة.	٤٠-

- ثالثاً: فيما يلى مجموعة من البيانات الشخصية والمطلوب وضع علامة (✓) أمام درجة الإستجابة التى تتناسب معك:

١- النوع

- ذكر

☐

- أنثى

☐

٢- العمر(السن)

- أقل من ٢٥ عام

☐

- من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ عاما

☐

- من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ عاما

☐

٣- المؤهل العلمى

- تعليم متوسط

☐

- تعليم عالى

☐

- تعليم فوق الجامعى (ماجستيرأو دكتوراة)

☐

٤- سنوات الخبرة

- أقل من ٥ سنوات

☐

- من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات

☐

- من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة

☐

- ١٥ سنة فأكثر

☐

مع تحياتى

الباحث

