

الفصل الثالث: منهجية البحث

٣,١ مقدمة

تهدف منهجية البحث إلى توضيح الخطوات والإجراءات العلمية التي تم اتباعها في دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على رضا الموظفين والأداء الوظيفي في القطاع المصرفي السعودي بمدينة الرياض. ويعد الفصل الثالث من أهم الفصول في البحث، لأنه يوضح تصميم الدراسة، أدوات جمع البيانات، مجتمع الدراسة، عينة البحث، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها. كما يوضح هذا الفصل الإجراءات العلمية المتبعة لضمان موثوقية النتائج ودقتها، ويساعد القراء على فهم كيفية تنفيذ الدراسة بشكل منهجي ومنظم، ما يعزز مصداقية البحث ويتيح إمكانية تكراره في دراسات مستقبلية.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

الثقافة التنظيمية: يمكن تعريف الثقافة التنظيمية إجرائيًا بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات التي توجه عمل الموظفين وتحدد طريقة تفاعلهم داخل المؤسسة، وتقسم في هذا البحث إلى ثلاثة أبعاد رئيسية: ثقافة المجموعة، ثقافة السوق، وثقافة الإبداع.

رضا الموظفين: يعرف رضا الموظفين إجرائيًا بأنه مدى شعور الموظفين بالرضا عن بيئة عملهم، مهامهم اليومية، مستوى التحفيز والدعم الإداري، والعلاقات مع زملائهم، ويتم قياسه من خلال ٥ عبارات في الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت من ٥ درجات.

الأداء الوظيفي: يعرف الأداء الوظيفي إجرائيًا بأنه مدى قدرة الموظف على تنفيذ مهامه بكفاءة وفاعلية، بما يشمل الدقة في العمل، الالتزام بالمواعيد، الابتكار، وجودة الإنتاج، ويتم قياسه من خلال ٥ عبارات مخصصة في الاستبيان باستخدام نفس مقياس ليكرت.

3.3 تصميم البحث (صلة البحث)

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي (دراسة الحالة) في هذه الدراسة، حيث يسعى البحث إلى وصف وتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورضا الموظفين والأداء الوظيفي في بيئة محددة وهي القطاع المصرفي بمدينة الرياض. ويعد هذا التصميم مناسبًا لبحث العلاقة بين المتغيرات ودراسة الأبعاد المختلفة للثقافة التنظيمية، لأنه يتيح للباحثين جمع بيانات كمية من خلال استبيانات منظمة، ثم تحليلها إحصائيًا للكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (رضا الموظفين والأداء الوظيفي).

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يشمل مجتمع البحث موظفي البنوك العاملة بمدينة الرياض، حيث يمثلون البيئة العملية الفعلية لدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي ورضا الموظفين. بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة ١٠٠ موظف، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من هذا المجتمع لضمان تمثيله بشكل مناسب. وقد تم اختيار 54 موظفًا، بما يمثل ٥٤٪ من المجتمع الكلي، كعينة الدراسة الفعلية، وذلك لضمان دقة النتائج وقابليتها للتعميم على باقي موظفي القطاع المصرفي في المدينة. وتم التأكد من تنوع العينة بحيث تشمل مختلف المراتب الوظيفية، والخبرة العملية، والفئات العمرية، لضمان شمولية النتائج ودقتها.

3.5 طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات الأولية باستخدام استبيان مصمم خصيصًا لهذه الدراسة، والذي يتضمن ٢٠ فقرة مقسمة على ثلاثة أبعاد للثقافة التنظيمية (ثقافة المجموعة، ثقافة السوق، ثقافة الإبداع) ورضا الموظفين والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى قسم للبيانات الديموغرافية. وقد تم استخدام مقياس ليكرت من ٥ نقاط : بشدة غير موافق (١)، غير موافق (٢)، محايد (٣)، موافق (٤)، بشدة موافق (٥)، لضمان سهولة تعبئة الاستبيان من قبل المستجيبين وتحليل النتائج بطريقة كمية دقيقة. وتم توزيع الاستبيانات بشكل مباشر على أفراد العينة بعد توضيح أهداف البحث لهم وضمان سرية المعلومات وخصوصيتها، ثم استرجاعها وإعدادها للتحليل الإحصائي.

3.6 أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على البيانات الأولية التي تم جمعها من الاستبيانات، والتي تتعلق بتقييم الموظفين لثقافة المؤسسة، رضاهم الوظيفي، ومستوى أدائهم الوظيفي. كما تم استخدام البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، والتي تشمل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة العملية، والوظيفة، وذلك بهدف الربط بين الخصائص الشخصية للموظفين والمتغيرات المدروسة. وبالإضافة إلى ذلك، تم الاستفادة من الدراسات السابقة والمراجع العلمية لدعم البحث علميًا وربطه بالأطر النظرية، مع التركيز على نتائج الدراسات المحلية والدولية ذات الصلة بالثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي ورضا الموظفين.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ، حيث شملت إجراءات

التحليل ما يلي:

١. التحليل الوصفي: لحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل بعد من

أبعاد الثقافة التنظيمية ورضا الموظفين والأداء الوظيفي.

٢. اختبار الفرضيات: باستخدام اختبارات الارتباط والانحدار لتحديد وجود أو عدم

وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والمتغير التابع.

٣. التحليل التفصيلي للأبعاد: لدراسة تأثير كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على

رضا الموظفين والأداء الوظيفي بشكل منفصل، لتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً على

المتغير التابع.

3.8 الخاتمة

يختتم هذا الفصل بتأكيد أن منهجية البحث تم تصميمها بشكل يضمن جمع البيانات الدقيقة

والموثوقة، وتحليلها بطريقة علمية، لاختبار الفرضيات المقررة. كما يوضح الفصل الخطوات التي تم اتباعها

لتحقيق أهداف الدراسة، بدءاً من تحديد المجتمع والعينة، مروراً بجمع البيانات باستخدام استبيان مصمم

بعناية، وانتهاءً بالتحليل الإحصائي باستخدام SPSS. تتيح هذه الإجراءات للبحث تقديم نتائج دقيقة وموثوقة

حول تأثير الثقافة التنظيمية على رضا الموظفين والأداء الوظيفي في القطاع المصرفي بمدينة الرياض، بما

يسهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.