

دور الإبداع الإداري في الولاء الوظيفي لدى العاملين في البنوك الإسلامية الأردنية

عفيف، سها عبدالكريم عيسى، و الحوامدة، حمزة محمد. (2023). دور الإبداع الإداري في الولاء الوظيفي لدى العاملين في البنوك الإسلامية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة جرش، جرش. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1454659>



إعداد

سامر بنون

طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات:

استند هذا البحث إلى المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعنى بدراسة الظواهر الإنسانية كما هي في الواقع ثم تفسيرها واستنتاج العلاقات بينها؛ وذلك لكون موضوع البحث يتناول مفاهيم تتصل بالسلوك التنظيمي والإدارة مثل الإبداع الإداري والولاء الوظيفي. وبما أن هذه المفاهيم تتعلق بتصورات الأفراد ومشاعرهم وتجاربهم المهنية داخل بيئة العمل، فقد كان من الضروري الاعتماد على بيانات تتسم بالواقعية وتعكس انطباعات المشاركين بصورة مباشرة.

وقد اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات شكّلا الأساس المعرفي والإحصائي للبحث، هما: 1

. البيانات الأولية (Primary Data) وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من الواقع العملي داخل البنوك الإسلامية الأردنية من خلال استبانة أعدتها الباحثة بعناية وفق الإطار النظري ومتطلبات التحليل الإحصائي. وقد صُممت الاستبانة لتقيس بدرجة موضوعية مستوى الإبداع الإداري بمختلف أبعاده، وكذلك درجة الولاء الوظيفي لدى العاملين.

وتم توزيع الاستبانات إلكترونياً على الموظفين في المستويات الوظيفية المختلفة داخل البنوك المستهدفة، مما أتاح الحصول على بيانات حديثة وواقعية تعبّر عن البيئة التنظيمية الراهنة. بلغ عدد الاستبانات المُسترجعة والصالحة للتحليل 396 استبانة، وهو حجم عينة ملائم يضمن تمثيلاً مقبولاً لمجتمع الدراسة ويُسهّم في دقة النتائج الإحصائية.

طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات:

2. **البيانات الثانوية (Secondary Data)** وهي مجموعة المصادر الفكرية والعلمية التي استعانت بها الباحثة في بناء الإطار النظري وتدعيم الجانب المفاهيمي للبحث. شملت هذه المصادر كتبًا متخصصة في الإدارة والسلوك التنظيمي، ورسائل جامعية، ودراسات عربية وأجنبية منشورة في مجالات علمية محكمة، بالإضافة إلى قواعد بيانات إلكترونية ذات موثوقية أكاديمية، وقد ساعدت هذه البيانات على تأصيل المفاهيم النظرية المتعلقة بالإبداع الإداري والولاء الوظيفي، وربط الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة، وتحديد الفجوة المعرفية التي يسهم البحث في معالجتها.

إن الجمع بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية منح هذا البحث عمقًا معرفيًا وقوة منهجية؛ إذ وفّر من جهة فهمًا نظريًا دقيقًا للمفهوم محل الدراسة، ومن جهة أخرى سمح برصد التجربة الواقعية للعاملين داخل البنوك الإسلامية الأردنية، مما عزّز مصداقية النتائج وإمكانية تعميمها.

تصميم استمارة الاستبيان:

جاء تصميم استمارة الاستبيان في هذا البحث متوافقاً مع أهداف الدراسة ومحاورها الأساسية؛ إذ سعت الأداة إلى قياس كل من الإبداع الإداري بأبعاده الخمسة، والولاء الوظيفي لدى العاملين، وذلك عبر صياغة عبارات محددة ودقيقة، تُظهر اتجاهات أفراد العينة بصورة كمية قابلة للتحليل الإحصائي. وقد تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المكوّن من (غير موافق بشدة – غير موافق – محايد – موافق – موافق بشدة)، بهدف إعطاء المشاركون مساحة تعبيرية مرنة تسمح بقياس مستويات متدرجة من الرأي والموقف.

تكوّنت الاستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسية:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

ويهدف هذا الجزء إلى التعرف على الخصائص العامة للمشاركين والتي قد تؤثر على مستويات الإبداع والولاء، وشملت:

• الجنس

• العمر

• المؤهل العلمي

• سنوات الخبرة

• المسمّى الوظيفي

ويمكّن هذا الجزء من تفسير النتائج وربطها بخصائص الموظفين.

تصميم استمارة الاستبيان:

أولاً: محور الإبداع الإداري

يهدف هذا المحور إلى قياس مدى تطبيق الإدارة لممارسات الإبداع في العمل، وقد تضمن ستة أبعاد، يمثل كل بُعد جانباً من جوانب الإبداع.

البعد	مضمون البعد	أمثلة على العبارات كما وردت في الاستبيان
1- الأصالة والتجديد	قياس قدرة الإدارة على ابتكار أساليب جديدة.	تحرص الإدارة على أن تكون الأعمال الموكلة للعاملين متجددة ومبتكرة.
2- الطلاقة الفكرية	قياس قدرة الإدارة على توليد أكبر عدد من الأفكار.	تعمل الإدارة على عقد اجتماعات دورية لاستحداث الأفكار الجديدة.
3- القدرة على التحليل	قياس قدرة الإدارة على تقييم وتحليل المعلومات.	تحرص الإدارة على جمع المعلومات الخاصة بالأفكار الجديدة وتحديد إمكانية تطبيقها.
4- المرونة	قياس مدى تقبل الإدارة والموظفين للأفكار وطرق العمل المختلفة.	تتعامل الإدارة بإيجابية مع جميع فئات العاملين.
5- التنبؤ	قياس قدرة الإدارة على استشراف المشكلات قبل وقوعها.	تعمل الإدارة بشكل مستمر على اكتشاف المشكلات قبل حدوثها.

تصميم استمارة الاستبيان:

ثانياً: محور الولاء الوظيفي

يهدف هذا المحور إلى قياس مدى ارتباط العامل بالمؤسسة، وحرصه على استمرار العمل بها، ومساهمته في تحقيق أهدافها. وقد تضمن الاستبيان ثماني عبارات، منها على سبيل المثال:

♦ تمت صياغة العبارات بحيث تقيس الانتماء، الرضا، الالتزام، والرغبة في الاستمرار لدى العاملين.

الرقم	العبرة كما وردت في الاستبيان
1	يبحث العامل في الوكالة الإسلامية عن فرصة لتغيير عمله.
2	يستمتع العامل في الوكالة الإسلامية بعمله على أنه عمل جماعي ويستحق بذل جهد أكبر.
3	يشعر العامل في الوكالة الإسلامية من خلال بذل جهد أكبر في عمله أنه يؤدي خدمة لمجتمعه.
4	يعتبر العامل في الوكالة الإسلامية ذاته جزءاً لا يتجزأ عن المؤسسة.
5	يبذل العامل في الوكالة الإسلامية قصارى جهده في إنجاز العمل في الوقت المحدد دون ضغوط.

ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

نظرًا لأن الاستبانة تُعد الأداة الرئيسة التي اعتمد عليها الباحث لقياس متغيري الدراسة المتمثلين في الإبداع الإداري والولاء الوظيفي، فقد كان من الضروري التأكد من مدى ثباتها؛ أي قدرتها على إعطاء نتائج مستقرة ومتسقة عند استخدامها أكثر من مرة وفي ظروف متماثلة. وقد أولى الباحث عناية كبيرة لهذه الخطوة، لأنها تمثل أحد المرتكزات العلمية التي تُبنى عليها موضوعية النتائج ودقة الاستنتاجات. ولأجل ذلك، قام الباحث بتطبيق الاستبانة بصورة استطلاعية أولية على مجموعة مماثلة لعينة الدراسة الأساسية، وذلك بهدف فحص اتساق الفقرات الداخلية لكل محور من محاورها. وبعد جمع الإجابات وتمثيلها إحصائيًا، لجأ الباحث إلى استخدام معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لقياس درجة الثبات.

ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

ويُعد معامل كرونباخ ألفا من أكثر الأساليب شيوعاً واعتماداً في البحوث الاجتماعية والإدارية، لأنه يقوم على اختبار مدى ترابط فقرات المحور الواحد ومدى انسجامها في التعبير عن المفهوم المراد قياسه، إذ كلما ارتفعت قيمة هذا المعامل دلّ ذلك على تجانس العبارات وتماسك البناء الداخلي للاستبيان.

حيث يقيس درجة الترابط بين الفقرات التي تنتمي إلى المحور الواحد. ويرى التربويون أن قيمة الثبات المقبولة يجب ألا تقل عن (0.70) لتُعد الأداة صالحة للاستخدام، وكلما اقتربت القيمة من (1.00) دل ذلك على ارتفاع درجة تجانس الفقرات ومصادقية الأداة، وقد أظهرت النتائج التي توصل إليها الباحث أن جميع محاور الاستبانة قد حققت قيمة مرتفعة من معامل (كرونباخ ألفا)؛ مما يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي بين الفقرات، وأنها تقيس المفاهيم المستهدفة بصورة دقيقة.

ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

وقد حقق محور الإبداع الإداري درجة ثبات مناسبة تعكس انسجام الفقرات الخمس المندرجة تحته، بينما حقق محور الولاء الوظيفي أيضاً درجة ثبات مرتفعة تؤكد تجانس العبارات التي تقيس اتجاهات العاملين نحو مؤسساتهم.

أما الاستبانة ككل، فقد جاءت قيمة معامل الثبات الكلي ضمن الحدود المرتفعة المقبولة علمياً؛ الأمر الذي يؤكد أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والاتساق، مما يسمح باستخدامها بثقة في تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في التفسير والاستنتاج.

خاتمة

في ضوء ما تم عرضه وتحليله من تصميم استمارة الاستبيان ومحاورها وخصائصها، يتبين أن الباحث قد أحسن اختيار الأداة التي تتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة وأهدافها، حيث جاءت الاستبانة منظمة في محاور واضحة ومترابطة تعكس بدقة الأبعاد التي سعى الباحث إلى قياسها، وهي الإبداع الإداري لدى الإدارة والولاء الوظيفي لدى العاملين وقد اشتملت الاستبانة على مجموعة من الفقرات التي تم بناؤها بعناية، بحيث تغطي جوانب متعددة من الإبداع الإداري كالأصالة والطلاقة الفكرية والمرونة والتحليل والتنبؤ، إلى جانب العبارات التي تقيس شعور العاملين بالانتماء والالتزام نحو مؤسستهم. كما أثبتت نتائج الاختبارات الإحصائية الخاصة بخصائص أداة الدراسة أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، وذلك من خلال استخدام معامل كرونباخ ألفا الذي أظهر أن الفقرات متجانسة وتعبر عن المفاهيم المقاسة بصورة صادقة وعلمية. ويعني ذلك أن الأداة صالحة للاستخدام ومناسبة لتطبيقها ميدانيًا، الأمر الذي يعزز ثقة الباحث في النتائج التي سيتم التوصل إليها عند تحليل البيانات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

