

مهارات بحثية ٣ RSC777-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٠٧ الأسبوع: ٠٨



مقترح متغيرين لدراسة استطلاعية في تخصص إدارة الموارد البشرية مع صياغة
قائمة استقصاء

التكليف

07

نقد الباحث

مقدمة

تعد الدراسات الاستطلاعية (Pilot Studies) من الخطوات الأساسية في البحوث العلمية، حيث تهدف إلى اختبار صلاحية أداة القياس ومدى وضوح فقراتها قبل تطبيقها على العينة الأساسية، ويطلب من الباحث في هذه المرحلة اختيار متغيرات مناسبة لمجال تخصصه وصياغة مجموعة من البنود التي تعكس أبعاد كل متغير بصورة مبسطة، بحيث يمكن استخدامها في قياس آراء المبحوثين باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

وفي مجال إدارة الموارد البشرية، ظهرت العديد من المتغيرات الحديثة التي ترتبط بالتحويلات الرقمية وبيئات العمل المعاصرة، ومن بين هذه المتغيرات يبرز المرونة في العمل والسلوك الابتكاري للموظف باعتبارهما من أكثر المتغيرات أهمية في تفسير أداء العاملين وتحسين كفاءة المنظمات.

التكليف

07

نقد الباحث

المتغير الأول: المرونة في العمل (Work Flexibility)

تعريف المتغير

تشير المرونة في العمل إلى قدرة المنظمة على توفير خيارات متنوعة للعاملين فيما يتعلق بأوقات العمل، ومكان أداء المهام، وآلية تنفيذها، بما يحقق التوازن بين متطلبات الوظيفة والاحتياجات الشخصية للعاملين دون التأثير على مستوى الأداء والإنتاجية.

وقد أصبحت المرونة في العمل من أبرز ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة، خاصة بعد انتشار التحول الرقمي والعمل عن بعد، حيث لم يعد الالتزام بالمكان أو الوقت التقليدي شرطاً أساسياً لإنجاز العديد من الوظائف.



التكليف

07

نقد الباحث

أهمية المتغير

تكمّن أهمية المرونة في العمل في أنها تسهم في:

- رفع مستوى الرضا الوظيفي.
- تحسين التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
- تقليل الضغوط النفسية.
- زيادة الالتزام التنظيمي.
- تحسين الإنتاجية والأداء.
- تعزيز قدرة المنظمة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها.

نقد الباحث

كما تشير العديد من الدراسات إلى أن المنظمات التي تتبنى سياسات عمل مرنة تحقق مستويات أعلى من الولاء التنظيمي مقارنة بالمنظمات التقليدية.

أبعاد المتغير

يمكن النظر إلى المرونة في العمل من خلال عدة جوانب أهمها:

- مرونة ساعات العمل.
- مرونة مكان العمل.
- حرية تنظيم المهام.
- دعم الإدارة للمرونة.
- التوازن بين العمل والحياة.

نقد الباحث

التكليف
07

قائمة الاستقصاء المقترحة

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية باستخدام مقياس ليكرت الخماسي:

العبارة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١- تسمح لي المنظمة بقدر مناسب من المرونة في تحديد ساعات عملي.	☐	☐	☐	☐	☐
٢- أستطيع أداء بعض مهام عملي من خارج مقر العمل عند الحاجة.	☐	☐	☐	☐	☐
٣- يمنحني مديري حرية مناسبة في اختيار أسلوب تنفيذ العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
٤- تساعد سياسات العمل المرنة في تحقيق التوازن بين عملي وحياتي الشخصية.	☐	☐	☐	☐	☐
٥- أسهمت المرونة في العمل في تحسين مستوى إنتاجيتي وجودة أدائي.	☐	☐	☐	☐	☐

نقد الباحث

المتغير الثاني: السلوك الابتكاري للموظف (Employee Innovative Behavior)

تعريف المتغير

يقصد بالسلوك الابتكاري للموظف جميع السلوكيات التي يمارسها الفرد بهدف إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أساليب العمل أو تطبيق حلول مبتكرة تساعد المنظمة على تحسين أدائها وتحقيق أهدافها. ولا يقتصر الابتكار على الاختراعات الكبيرة، وإنما يشمل أيضا التحسينات البسيطة التي يقدمها الموظفون بصورة مستمرة داخل بيئة العمل.

نقد الباحث

أهمية المتغير

يعد السلوك الابتكاري أحد أهم عوامل نجاح المنظمات الحديثة، وذلك لأنه يساعد على:

- تطوير الخدمات والمنتجات.
- تحسين جودة الأداء.
- حل المشكلات بطرق إبداعية.
- رفع القدرة التنافسية.
- دعم التحول الرقمي.
- تعزيز التعلم التنظيمي.

كما أصبح الابتكار أحد المعايير الأساسية في تقييم أداء الموظفين داخل العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة.

نقد الباحث

أبعاد المتغير

يمكن تقسيم السلوك الابتكاري إلى مجموعة من الأبعاد، منها:

- توليد الأفكار.
- اقتراح الحلول.
- مشاركة المعرفة.
- تطبيق الأفكار الجديدة.
- تشجيع الآخرين على الابتكار.

نقد الباحث

قائمة الاستقصاء المقترحة

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة	العبارة
☐	☐	☐	☐	☐	١- أحرص على اقتراح أفكار جديدة تساعد في تطوير العمل.
☐	☐	☐	☐	☐	٢- أبحث باستمرار عن طرق أكثر كفاءة لإنجاز مهماتي الوظيفية.
☐	☐	☐	☐	☐	٣- أشارك زملائي الأفكار التي يمكن أن تسهم في تحسين الأداء.
☐	☐	☐	☐	☐	٤- أبادر بتطبيق الأفكار الجديدة بعد التأكد من جدواها.
☐	☐	☐	☐	☐	٥- أشعر أن بيئة العمل تشجع الموظفين على التفكير الإبداعي والابتكار.

نقد الباحث

مقياس الاستجابة

يمكن استخدام مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

الوصف	الدرجة
أعارض بشدة	1
أعارض	2
محايد	3
أوافق	4
أوافق بشدة	5

نقد الباحث

خلاصة

يعد اختيار المرونة في العمل والسلوك الابتكاري للموظف مناسباً للدراسة الاستطلاعية في مجال إدارة الموارد البشرية، نظراً لارتباطهما المباشر بالتغيرات التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، فالمرونة في العمل تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية وتعزيز الرضا والإنتاجية، بينما يمثل السلوك الابتكاري عنصراً أساسياً في تحقيق التطوير المستمر وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات.



التكليف

07



Thank You