

الفصل الثالث

المنهجية والإجراءات

أولاً: مقدمة:

يُعَدُّ الفصل الثالث من الدراسة محوريًا في ترسيخ الأسس العلمية للبحث، إذ يوضح المنهج الذي تم اتباعه لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها، مع الالتزام بالمعايير المنهجية الدقيقة التي تضمن موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم. يأتي هذا الفصل ليُعرِّف بالخطوات المنهجية المنظمة التي تمثل الجسر بين الإطار النظري (الفصل الثاني) والنتائج الميدانية (الفصول اللاحقة)، حيث يُعرِّض لأهداف الدراسة وفروضها، ومنهج الدراسة المعتمد، ومجتمع الدراسة وعينيتها، وأداة جمع البيانات، بالإضافة إلى أساليب المعالجة الإحصائية والإجراءات الميدانية المتخذة.

في سياق الدراسة الحالية "تأثير القيادة التمكينية على السعادة في العمل" بالتطبيق على موظفي شركتي "مزايا للصناعة" و"مجمع دينتال الطبي" — يهدف هذا الفصل إلى توثيق الإطار المنهجي الذي تم اعتماده لضمان موضوعية التحليل ودقة الاستنتاجات؛ معتمدًا على المنهج الوصفي التحليلي المناسب لطبيعة المتغيرات والسياق التنظيمي السعودي. ومن خلال عرض هذه العناصر، يُتَّاح للقارئ فهم الخطوات العملية التي تم تنفيذها ميدانيًا، مما يعزز مصداقية الدراسة ويمهد لمناقشة النتائج في الفصول اللاحقة.

ثانياً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل، بالتطبيق على شركتي مزايا ومجمع ديتال الطبي في المملكة العربية السعودية. وينبثق عن هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية، على النحو التالي:

١ - تحليل أثر تعزيز معنى العمل على سعادة الموظفين في العمل.

٢ - تحليل أثر المشاركة في صنع القرار على سعادة الموظفين في العمل.

٣ - تحليل أثر الثقة في أداء العاملين على سعادة الموظفين في العمل.

٤ - تحليل أثر منح الاستقلالية على سعادة الموظفين في العمل.

ثالثاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لما له من ملاءمة كبيرة مع طبيعة أهداف الدراسة التي سعت إلى وصف وتحليل أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين الإداريين في العمل، بالتطبيق الميداني على شركتي "مزايا للصناعة" و "مجمع ديتال الطبي" في المملكة العربية السعودية. يُعد هذا المنهج الأنسب للدراسة الحالية؛ حيث يتيح وصف الواقع الحالي لمتغيرات الدراسة بدقة، ثم تحليل العلاقات السببية بينها إحصائياً؛ مما يؤدي إلى تفسير علمي يعكس واقع بيئة العمل. وقد اعتمد الباحث على مصدرين أساسيين لجمع بيانات الدراسة، على النحو التالي:

١ - المصادر الثانوية:

تمثلت في الإطار النظري لبناء الدراسة، حيث تم الاعتماد على المراجعة و التحليل المتعمق لعدد من الكتب والمراجع العربية والأجنبية، بالإضافة إلى الدوريات العلمية المحكمة، والرسائل الجامعية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع القيادة التمكينية وسعادة العمل. حيث ساهمت هذه المصادر في تحديد أبعاد المتغيرات، صياغة فروض الدراسة، وتطوير أداة جمع البيانات، مما أرسى أساساً نظرياً قوياً يدعم التحليل الميداني.

٢- المصادر الأولية:

تمثلت في البيانات الميدانية المجموعة مباشرة من مجتمع الدراسة، وذلك من خلال أداة الاستبانة التي صُممت خصيصاً لأغراض الدراسة بعد الرجوع إلى الأدبيات العلمية ذات الصلة (مثل دراسات الحارثي ٢٠٢٠، وإبراهيم ٢٠٢٤). تم توزيع الاستبانات إلكترونياً على عينة الدراسة، ثم جمعها ومعالجتها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v.26)، لضمان دقة النتائج وموثوقيتها العلمية من خلال اختبارات الصدق والثبات والتحليلات الإحصائية المناسبة.

رابعاً: مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين الإداريين العاملين في الشركتين المستهدفتين، على اختلاف مستوياتهم الإدارية (من موظفين إلى مديرين)، حيث بلغ عددهم ١٦٩ مفردة في شركة مزايا للصناعة، و (٥٤) مفردة في مجمع دينتال الطبي، بإجمالي ٢٢٣ . وقد تم اختيار هذين المجتمعين تحديداً لأنهما يمثلان نموذجاً متنوعاً لبيئات عمل سعودية حديثة؛ الأولى صناعية تقنية في مدينة جدة، والثانية طبية متخصصة في جنوب غرب المملكة، مما يتيح دراسة تأثير القيادة التمكينية في سياقات إدارية مختلفة ضمن الثقافة التنظيمية السعودية، ويعزز من إمكانية تعميم النتائج على مؤسسات مشابهة.

١- نبذة عن الشركتين:

- **شركة مزايا المتطورة للصناعات المعدنية:** تقع في مدينة جدة، وهي إحدى الشركات الصناعية الرائدة في المملكة العربية السعودية. تتخصص في تصنيع وتوريد المنتجات المعدنية الحديثة، وتقدم حلولاً متقدمة للصناعات الإنشائية والهندسية. تضم كوادر إدارية وفنية متعددة المستويات، وتساهم في دعم رؤية ٢٠٣٠ من خلال الابتكار الصناعي.
- **مجمع دينتال الطبي:** يقع في محافظة النماص بمنطقة عسير (جنوب غرب المملكة)، وهو مجمع متخصص في خدمات طب الأسنان المتكاملة، بما في ذلك علاج الجذور، زراعة الأسنان، التقويم، والعلاج التجميلي. يتميز بوجود كفاءات طبية وإدارية سعودية ذات خبرة عالية، ويخدم مجتمعات محلية متنوعة.

٢- عينة الدراسة:

نظرًا لصغر حجم مجتمع الدراسة (٢٢٣ موظفًا إداريًا)، تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل (المعاينة الكاملة) للعينة، مما يضمن تمثيلًا كاملاً لجميع الفئات الإدارية في الشركتين دون حاجة إلى عينة جزئية. وحدة المعاينة هي الموظف الإداري الفردي، و سيتم توزيع الاستبانة على ٢٢٣ استبانة إلكترونية لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن.

و سيتم بعد التوزيع الميداني استيفاء و إتمام:

- عدد الاستبانات الفعلية: عدد الاستبانات الموزعة، المستردة، السليمة (المستوفية)، والمرفوضة (غير مكتملة أو تحتوي أخطاء).

- نسبة الاستجابة: (عدد السليمة / الموزعة) $\times 100$.

- توزيع العينة الديموغرافي الفعلي: جدول يظهر التوزيع حسب الجنس، العمر، المستوى الإداري، الشركة، سنوات الخبرة (استخدم SPSS للجداول).

خامسا: أداة جمع البيانات:

جُمعت بيانات الدراسة بالاعتماد على قائمة استقصاء (استبانة) تم إعدادها خصيصًا لقياس متغيرات الدراسة، وفقًا لأبعادها النظرية المستمدة من الأدبيات العلمية ذات الصلة. تتكون الاستبانة من ثلاث مجموعات رئيسية، وتستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة على العبارات (٥ = أوافق تمامًا، ٤ = أوافق إلى حد كبير، ٣ = محايد، ٢ = لا أوافق إلى حد كبير، ١ = لا أوافق تمامًا)، مما يتيح تحليلًا إحصائيًا دقيقًا للمتوسطات والارتباطات.

المجموعة الأولى: البيانات الديموغرافية:

تتكون من ٥ عبارات تغطي الخصائص الشخصية للمستجيبين، وهي: الجنس، العمر، المستوى الإداري، الشركة، وسنوات الخبرة. تهدف إلى تصنيف العينة وتحليل الاختلافات بين الفئات.

المجموعة الثانية: القيادة التمكينية (المتغير المستقل):

يُقاس هذا المتغير من خلال مقياس مكون من ٢٠ عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد، مستوحاة ومؤلفة من دراسات سابقة موثقة، على النحو التالي:

- معنى العمل (العبارات ١-٥): (إبراهيم، ٢٠٢٤).
- المشاركة في صنع القرار (العبارات ٦-١٠): (إبراهيم، ٢٠٢٤)، (الحارثي، ٢٠٢٠).
- الثقة في أداء العاملين (العبارات ١١-١٥): (إبراهيم، ٢٠٢٤).
- منح الاستقلالية (العبارات ١٦-٢٠): (إبراهيم، ٢٠٢٤)، (الحارثي، ٢٠٢٠).

المجموعة الثالثة: السعادة في العمل (المتغير التابع):

يُقاس من خلال مقياس مكون من ٨ عبارات تغطي جوانب الرضا، البيئة، العلاقات، والتوازن العام، مستوحاة من مقاييس قياسية لسعادة العمل) مثل Utrecht Work Engagement Scale ، مع تكييف

إجراءات التحقق من الاستبانة:

للتحقق من وضوح العبارات ومدى فهمها، عُرضَت الاستبانة على [عدد] خبراء/محكمين أكاديميين في مجال القيادة التنظيمية [قائمة المحكمين سيُدرج هنا بعد التحكيم + أو وضع القائمة في الملاحق]، وقد أدى ذلك إلى إعادة صياغة بعض العبارات لتعزيز الدقة اللغوية والمفاهيمية. كما تم التحقق من الصدق (ارتباط العبارات بالأبعاد عبر تحليل العوامل) والثبات (معامل ألفا كرونباخ) بعد جمع البيانات باستخدام SPSS .

(بعد الجمع سيتم ادراج: معاملات الصدق والثبات الفعلية، مثل $\alpha > 0.70$ لكل بُعد في جدول)

سنعمل لاحقا على استيفاء و إتمام:

١. قائمة المحكمين: أسماء الخبراء (٥-١٠ أشخاص)، تواريخ التحكيم، وتوصياتهم.

٢. نتائج التحقق الأولي: عدد الأشخاص الذين جربت عليهم الاستبانة (pilot study) ، تعديلاتهم.

٣. معاملات الصدق والثبات: ألفا كرونباخ لكل بُعد.