



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

مقرر: مهارات بحثية 2

المهمة الرابعة

تقييم بيانات الدراسة و أدوات جمع البيانات

اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

242000760

د/ أميرة جادو

أكتوبر/2024

البيانات الأولية للدراسة

أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي: تحليل الدور الوسيط للثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية

مصطفى، منى سامي محمود، (2023). أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي: تحليل الدور الوسيط
للثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية،
كلية التجارة، جامعة الإسكندرية 60 (1)، 367-320.

طبيعة البيانات

■ بيانات ثانوية:

- مستمدة من الكتب والدوريات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وبيانات الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق.

■ بيانات أولية:

- تم الحصول عليها من خلال استبيان موجه للعاملين الدائمين في الشركات التابعة للشركة القابضة للأدوية والمستلزمات الطبية (هولدي فارما) في منطقة القاهرة الكبرى.

أداة جمع البيانات ومصادر الحصول عليها

- أداة جمع البيانات: استبانة تم إعدادها في ضوء الدراسات السابقة.
- مصادر كل محور في الاستبانة:
المحور الأول: الجينات التنظيمية (متغير مستقل)
- أبعاد المحور: حقوق اتخاذ القرار، المحفزات، جودة المعلومات، الهيكل التنظيمي.
- عدد العبارات: 36 عبارة.
- مصدر المقياس: (Izzet, 2013; Nafei, 2015; بدوان، 2018).

أداة جمع البيانات ومصادر الحصول عليها

- **المحور الثاني: الثقة التنظيمية (متغير مستقل/وسيط)**
- **أبعاد المحور: الثقة بزملاء العمل، الثقة بالرئيس المباشر، الثقة بالإدارة العليا.**
- **عدد العبارات: 15 عبارة.**
- **مصدر المقياس: (Scott, 1981 & غرارة، 2020).**
- **المحور الثالث: الإبداع التنظيمي (متغير تابع)**
- **أبعاد المحور: الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الأصالة**
- **عدد العبارات: 22 عبارة.**
- **مصدر المقياس: (أبوزيد، 2010).**

مدى ثبات الاستبانة

1. مقياس المتغير المستقل: الجينات التنظيمية

• معامل ألفا كرونباخ:

- تجاوزت جميع أبعاد المقياس القيمة الأدنى الموصى بها (0.60).
- القيم المتراوحة للفقرات : بين 0.728 & 0.752.
- الاستنتاج: تشير هذه القيم إلى وجود درجة مرتفعة من الاعتمادية على المقياس، مما يعزز موثوقية النتائج المستندة إلى هذا المقياس.

2. مقياس الثقة التنظيمية (المتغير الوسيط)

• معامل ألفا كرونباخ:

- جميع أبعاد المقياس أظهرت قيمًا لا تقل عن 0.60.
- القيم المتراوحة للفقرات : بين 0.600 & 0.653.
- الاستنتاج: تعكس هذه القيم درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، مما يعزز ثقته في النتائج المرتبطة بالثقة التنظيمية.

مدى ثبات الاستبانة

3. مقياس الإبداع التنظيمي (المتغير التابع)

- معامل ألفا كرونباخ:
 - تجاوزت جميع أبعاد المقياس القيمة الأدنى (0.60).
 - القيم المتراوحة: بين 0.667 و0.758.
 - الاستنتاج: تعبر هذه القيم عن وجود درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، مما يؤكد موثوقية القياسات المتعلقة بالإبداع التنظيمي.

النتيجة النهائية

الاستبانة ثابتة في جميع محاورها وهي صالحة للتطبيق بها حيث تعطي نفس البيانات عند إعادة الدراسة في نفس الظروف باستخدام نفس الأداة ونفس الأفراد.

الاختبارات المستخدمة لفحص ثبات الاستبانة

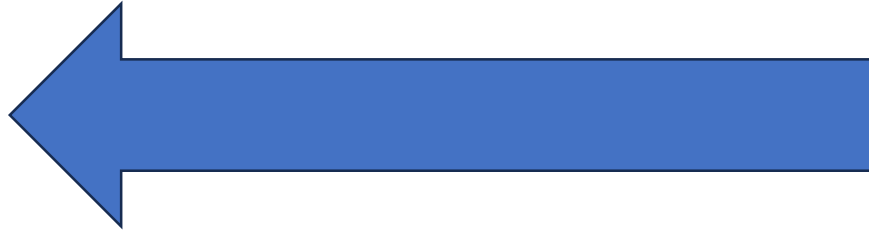
تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ كأداة رئيسية لحساب ثبات المقاييس المستخدمة في البحث. يُعتبر هذا المقياس وسيلة فعالة لتقييم مدى اتساق العبارات أو الأسئلة في الاستبيان أو المقياس.

قيم ألفا كرونباخ:

- القيم المقبولة: تتراوح من 0.6 إلى 0.7، مما يشير إلى مستوى مقبول من الثبات.
- القيم الأكبر من 0.7: تدل على وجود درجة عالية من الاعتمادية، مما يعني أن المقياس يعطي نتائج موثوقة ومتسقة.

عرض تصميم الاستبانة

فيما يلي محاور الاستبانة وأبعادها وفقراتها



المتغير المستقل/ الجينات التنظيمية

البعد الأول: حق اتخاذ القرار	البعد الثاني: المحفزات
يشارك العاملون في شركتنا في صنع القرارات المهمة.	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع المجهود الذي أقوم به.
تعمل إدارة شركتنا على تدريب العاملين بها على كيفية صنع القرار.	تتناسب مستويات الأجور في شركتنا مع الوضع الاقتصادي الحالي.
تسمح إدارة شركتنا للعاملين بها بإبداء رأيهم فيما يتعلق بعملهم.	تتصف سياسة المكافآت في شركتنا بالعدالة والإنصاف.
تتعامل إدارة شركتنا بطريقة إيجابية مع ما يبديه العاملون من أفكار وآراء	تكافئ إدارة شركتنا العاملين على الجهد الإضافي.
تشجع إدارة شركتنا العاملين على وضع حلول مبتكرة لما يواجههم من مشاكل بالعمل.	يرتبط نظام المكافآت في شركتنا بنظام تقييم الأداء.
تستفيد إدارة شركتنا من مقترحات ومشاركات العاملين عند صنع القرارات.	يتم إنجاز العمل في شركتنا في جو يسوده التعاون والانسجام.
تسمح إدارة شركتنا لمختلف العاملين بالمستويات الإدارية بالمشاركة في صنع القرارات.	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي بالشركة.
تشجع إدارة شركتنا العاملين على المشاركة في صنع القرارات لضمان تقبلهم لها.	أشعر أن الوظيفة التي أعمل بها ذات قيمة للشركة.
أرى أن ثقة العاملين في رؤسائهم هو ما يجعلهم يشاركون في صنع القرارات.	تعطي إدارة شركتنا الحرية للعاملين في تحديد طريقة أداء العمل.

المتغير المستقل/ الجينات التنظيمية

البعد الثالث: جودة المعلومات	البعد الرابع: الهيكل التنظيمي
توفر إدارة الشركة المعلومات اللازمة لأداء العمل في الوقت المناسب.	يتناسب الهيكل التنظيمي بشركتنا مع طبيعة عملنا.
توفر إدارة شركتنا الإمكانيات اللازمة لتداول المعلومات بسهولة وسرعة.	يتسم هيكلنا التنظيمي بوضوح خطوط السلطة والمسؤولية.
تمتلك إدارة شركتنا نظام اتصال فعال لنقل المعلومات للمستفيدين.	يتميز الهيكل التنظيمي لشركتنا بعدم التداخل في الاختصاصات.
تتميز المعلومات التي نحصل عليها بخلوها من الأخطاء.	يتميز الهيكل التنظيمي لشركتنا بالمرونة للتكيف مع التغيرات بالبيئة المحيطة.
تتفق المعلومات التي أحصل عليها مع طبيعة عملي.	يتناسب عدد المستويات الإدارية في شركتنا مع الاحتياج الفعلي للعمل.
تقوم إدارة شركتنا بتحديث المعلومات باستمرار.	يتناسب عدد العاملين في كل مستوى إداري مع الاحتياج الفعلي للمستوى.
يتم عرض المعلومات الواردة بأكثر من طريقة حتى يتم فهمها.	يقوم المديرون في شركتنا بتفويض السلطة.
تشجع إدارة شركتنا العاملين على المشاركة في صنع القرارات لضمان تقبلهم لها.	يوجد توازن بين السلطات والمسؤوليات الملقاة على عاتق العاملين.
تبرر المنفعة المتوقعة من المعلومات تكلفة الحصول عليها.	يوجد بشركتنا دليل الوصف الوظيفي للعاملين لمساعدتهم على تحديد المسار الوظيفي.

المتغير الوسيط/ الثقة التنظيمية

البعد الأول: الثقة في الإدارة العليا	البعد الثالث: الثقة بزملاء العمل
تلتزم الإدارة العليا بشركتنا بالوفاء بما تتعهد به للعاملين.	تربطني علاقات قوية بزملائي بالشركة.
أثق في قدرة الإدارة العليا بشركتنا على تسيير الأمور.	يتميز زملائي بالشركة بالكفاءة في أداء العمل.
أثق في قدرة الإدارة العليا بشركتنا على اتخاذ قرارات صحيحة.	زملائي بالشركة قادرون على إنجاز المهام في كل الظروف.
توفر الإدارة العليا بشركتنا قنوات اتصال للتواصل مع العاملين.	زملائي بالشركة يشاركونني في حل المشكلات الخاصة بالعمل.
تراعي الإدارة العليا بشركتنا مصالح العاملين عند اتخاذ قراراتها.	زملائي بالشركة يحبون للآخرين ما يحبونه لأنفسهم.
البعد الثاني: الثقة بالرئيس المباشر	
يلتزم رئيسي المباشر بتنفيذ ما يقول.	
أثق في قدرة رئيسي المباشر على تحقيق الأهداف.	
أففق أنا ورئيسي المباشر في عديد من الأمور الخاصة بالعمل.	
يشارك رئيسي المباشر العاملين مشاكلهم الشخصية.	
يدعم رئيسي المباشر نقاط الاتفاق مع العاملين ويبتعد عن نقاط الخلاف.	

محور المتغير التابع/ الإبداع التنظيمي

البعد الأول: الطلاقة	البعد الثالث: المرونة
يستطيع العاملون في شركتنا طرح عدد كبير من الأفكار لمواجهة مشاكل العمل.	يتنبأ العاملون في شركتنا بمشاكل العمل قبل حدوثها.
يستطيع العاملون في شركتنا استرجاع المعلومات السابقة لحل المشكلات.	يستعد العاملون في شركتنا لمشاكل العمل قبل حدوثها.
يستطيع العاملون في شركتنا طرح أكثر من فكرة خلال فترة قصيرة.	يستطيع العاملون في شركتنا تحديد نقاط الضعف في عملهم.
يستطيع العاملون في شركتنا التعبير بطلاقة عن أفكارهم.	يستطيع العاملون في شركتنا وضع حلول للمشكلات التي تواجههم.
يستطيع العاملون في شركتنا الدفاع عن أفكارهم.	يستطيع العاملون في شركتنا اقتراح حلول جديدة لمشكلات العمل.
البعد الثاني: الحساسية	البعد الرابع: الأصالة
يستمتع العاملون في شركتنا للرأي المخالف لرأيهم.	يبتعد العاملون بشركتنا عن تقليد الغير عند حل مشكلات العمل.
يعدل العاملون في شركتنا رأيهم إذا ثبت عدم صحته.	يبحث العاملون في شركتنا عن أساليب مبتكرة لإنجاز مهام العمل.
يستطيع العاملون في شركتنا العمل تحت أي ظروف.	يساهم العاملون في شركتنا بأفكار جديدة لتحسين العمل.
يستطيع العاملون في شركتنا التفكير في المشكلة من عدة زوايا.	يستخدم العاملون في شركتنا أساليب جديدة في عملهم.
يستطيع العاملون في شركتنا التكيف مع التغيرات التي تحدث في بيئة العمل.	يسعى العاملون في شركتنا لاكتشاف أشياء جديدة.

المراجع:

- أبوزيد، خالد. (2010). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال. الأردن.
- بدوان، زكريا. (2018). علاقة الجينات التنظيمية بالتميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في محافظات قطاع غزة. رسالة ماجستير. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر-غزة، فلسطين.
- غرارة، فريال. (2020). الثقة التنظيمية كوسيط بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB بسكرة. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر-بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

- Scott, D. (1981). The development of four new organizational measures of trust. In D.Ray (Ed.), The relationship between theory, research, and practice: An assessment of fundamental problems and their possible resolution.(pp.107-109).Southern Management Association.
- Nafei, W. (2015). The Role of Organizational DNA in Improving Organizational Performance: A Study on the Industrial Companies in Egypt. International Business Research, 8(1), 117-130.
- Izzet, D. (2013). School DNA and Its Transfer. American Journal of Human Ecology, 2 (1), 7-15.