

مهارات بحثية ٣ – الاسبوع السابع

إعداد الطالبة/
ظي علي القحطاني
دكتوراه إدارة عامة

٢٠٢٦



تقديم متغيرين مقترحين وصياغة قائمة استقصاء بسيطة لدراسة استطلاعية

• مدخل إلى المتغيرات المقترحة

في ضوء موضوع الدراسة الذي يتناول العلاقة بين الشفافية الإدارية والأداء المؤسسي، يمكن اقتراح متغيرات جديدة تسهم في توسيع الإطار البحثي وتقديم تفسير أكثر شمولاً للعوامل المؤثرة في الأداء داخل المؤسسات العامة. فالدراسات الحديثة في الإدارة العامة تؤكد أن العلاقة بين الشفافية الإدارية والأداء المؤسسي لا تتأثر بالشفافية وحدها، بل تتداخل معها مجموعة من المتغيرات التنظيمية والسلوكية التي تؤثر بصورة مباشرة في كفاءة العمل المؤسسي واستدامة التطوير الإداري. ومن هذا المنطلق، فإن إدراج متغيرات حديثة يساعد في الوصول إلى نتائج أكثر دقة، ويمنح الباحث القدرة على تفسير العلاقات التنظيمية بصورة أكثر عمقاً.

كما تمثل الدراسة الاستطلاعية مرحلة تمهيدية أساسية قبل تنفيذ الدراسة الرئيسية، إذ تساعد الباحث في التعرف إلى الاتجاهات الأولية للمبحوثين، واختبار وضوح الأسئلة، والتأكد من صلاحية المتغيرات المقترحة، واكتشاف أي صعوبات قد تواجه عملية جمع البيانات. ولذلك فإن إعداد قائمة استقصاء بسيطة يعد خطوة مهمة لتطوير أداة الدراسة وتحسين قدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة.

تقديم متغيرين مقترحين وصياغة قائمة استقصاء بسيطة لدراسة استطلاعية

• المتغير الأول: الثقة التنظيمية

يقصد بالثقة التنظيمية مستوى ثقة العاملين في الإدارة العليا، وعدالة القرارات الإدارية، وشفافية الإجراءات التنظيمية، واعتقادهم بأن المؤسسة تتعامل معهم بمصداقية وعدالة واحترام. ويعد هذا المتغير من المتغيرات الحديثة التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالشفافية الإدارية، إذ إن ارتفاع مستوى الشفافية داخل المؤسسة يسهم في تعزيز ثقة العاملين بالإدارة، ويزيد من مستوى التعاون والالتزام والانتماء المؤسسي، وهو ما ينعكس بصورة إيجابية على الأداء المؤسسي.

وتكتسب الثقة التنظيمية أهمية كبيرة لأنها تؤثر في سلوك العاملين، واستعدادهم للمشاركة في اتخاذ القرار، وتقبلهم للتغيير، وقدرتهم على العمل بروح الفريق. كما تسهم في تقليل النزاعات التنظيمية، وتعزيز الاتصال الفعال، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، مما يجعلها أحد العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها.

تقديم متغيرين مقترحين وصياغة قائمة استقصاء بسيطة لدراسة استطلاعية

أسئلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة بمتغير الثقة التنظيمية:

١. هل تشعر بأن الإدارة تتعامل مع العاملين بعدالة وشفافية؟
٢. هل تثق في القرارات التي تصدرها الإدارة العليا؟
٣. هل ترى أن المعلومات المهمة يتم مشاركتها مع العاملين بوضوح؟
٤. هل تشعر بأن الإدارة تلتزم بالوعود التي تقدمها للعاملين؟
٥. هل تعتقد أن مستوى الثقة بين الإدارة والعاملين يسهم في تحسين الأداء المؤسسي؟

تقديم متغيرين مقترحين وصياغة قائمة استقصاء بسيطة لدراسة استطلاعية

• المتغير الثاني: ثقافة الابتكار المؤسسي

يقصد بثقافة الابتكار المؤسسي مدى تشجيع المؤسسة للعاملين على تقديم الأفكار الجديدة، ودعم الإبداع، وتبني المبادرات التطويرية، وتوفير بيئة تنظيمية تسمح بالتجديد والتحسين المستمر. ويعد هذا المتغير من المتغيرات المهمة في الدراسات الإدارية الحديثة، لأنه يمثل أحد المحركات الرئيسة لتطوير الأداء المؤسسي، خاصة في المؤسسات التي تسعى إلى تحسين جودة خدماتها ورفع كفاءتها التشغيلية. وترتبط ثقافة الابتكار ارتباطاً مباشراً بالشفافية الإدارية، حيث إن المؤسسات التي تعتمد على الوضوح في الإجراءات، وحرية تبادل المعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرار، تكون أكثر قدرة على خلق بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار. كما أن تشجيع العاملين على طرح الأفكار الجديدة يساهم في تطوير أساليب العمل، وتقليل الأخطاء، وتحسين جودة الخدمات، وزيادة القدرة على مواجهة التحديات التنظيمية.

تقديم متغيرين مقترحين وصياغة قائمة استقصاء بسيطة لدراسة استطلاعية

أسئلة الدراسة الاستطلاعية الخاصة بمتغير ثقافة الابتكار المؤسسي:

١. هل تشجع الإدارة العاملين على تقديم أفكار تطويرية جديدة؟
٢. هل تتقبل الإدارة المقترحات الإبداعية المقدمة من الموظفين؟
٣. هل توفر المؤسسة بيئة عمل تشجع على الابتكار والتطوير؟
٤. هل تتم مكافأة العاملين الذين يقدمون أفكارًا تسهم في تحسين الأداء؟
٥. هل تعتقد أن الابتكار داخل المؤسسة يسهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي؟

أهمية المتغيرين المقترحين في تطوير الدراسة

تمثل الثقة التنظيمية وثقافة الابتكار المؤسسي متغيرين حديثين يمكن أن يضيفا بعدًا علميًا مهمًا للدراسة، لأنهما يساعدان في تفسير العلاقة بين الشفافية الإدارية والأداء المؤسسي بصورة أكثر شمولًا. فالشفافية الإدارية تؤدي إلى تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين، والثقة بدورها تسهم في زيادة الالتزام الوظيفي، وتحسين التعاون، ورفع كفاءة الأداء. وفي الوقت نفسه، تخلق الشفافية بيئة تنظيمية مفتوحة تشجع على تبادل المعرفة وطرح الأفكار الجديدة، وهو ما يعزز ثقافة الابتكار ويؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي على المدى الطويل.

كما أن إدراج هذين المتغيرين في الدراسات المستقبلية يمكن أن يساعد الباحثين في بناء نماذج تفسيرية أكثر تطورًا، وقياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للشفافية الإدارية على الأداء المؤسسي. كذلك يمكن للنتائج المتوقعة أن تزود القيادات الإدارية بمؤشرات عملية حول أهمية بناء بيئة عمل تقوم على الثقة والانفتاح وتشجيع الإبداع، بما يسهم في رفع كفاءة المؤسسات العامة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات الإدارية والتنظيمية المستمرة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

