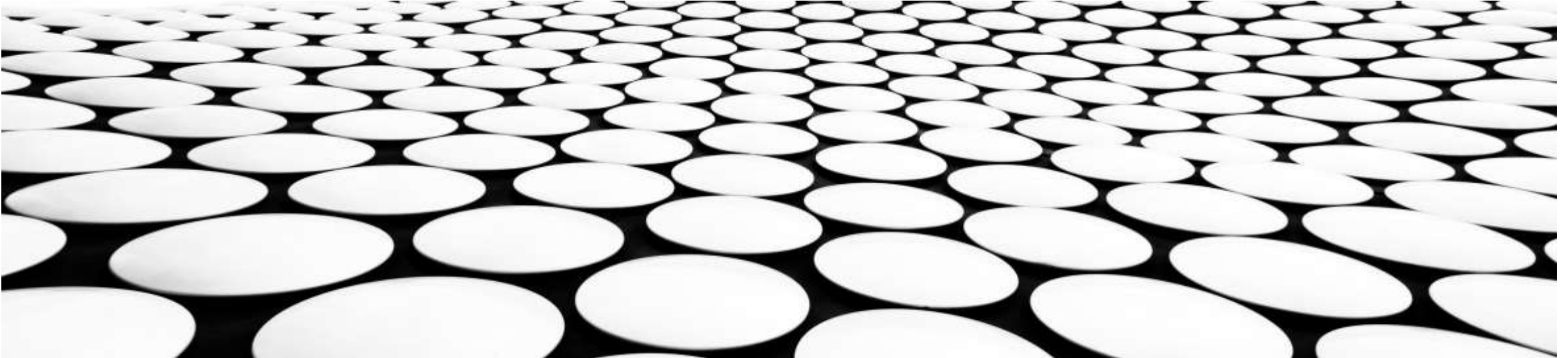


مهارات بحثية 2

المهمة الأولى

للباحثة رحاب آل نملان



في عرضنا اليوم سأوضح خطواتي في كتابة رسالتي للماجستير والتي كانت كما هو موضح هنا.

١ من ١٦٧



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك خالد
كلية الأعمال
ماجستير إدارة أعمال (أكاديمي)

أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على العاملين بمستشفى أحد رفيدة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة أعمال بكلية الأعمال

جامعة الملك خالد

إعداد الباحثة

رحاب محمد سعيد آل ثمان

الرقم الجامعي: 442814497

إشراف

الدكتورة/ آسيا يعقوب الهادي

١٤٤٣هـ - ٢٠٢٢م

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

المبحث الأول: خطة البحث

مقدمة البحث:

تعد القيادة من أهم المداخل لتطوير الأداء الإداري والوظيفي؛ لما لها من دور مهم في التأثير على العاملين، وتوجيه أفكارهم وسلوكهم في سبيل تحقيق الأهداف التي تسعى إليها منظمة العمل، ويتجلى القائد كذلك مسئولية تنظيم عمليات التفاعل بين العاملين والمخاطر على قاسمهم والمبادرة لحل المشكلات الناجمة عن هذا التفاعل، ومن ثم فإن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها ورسالتها مرتبط بالكيفية التي يدير بها القائد دفة العمل - فالعامل هو المحور الأساسي للعملية الإدارية.

ونتيجة لذلك فقد استحوذ موضوع القيادة عامة على اهتمام الباحثين في العلوم الإدارية لما له من أثر بارز على سلوك العاملين وأدائهم الوظيفي، كما زاد الاهتمام بالقيادة الإبداعية بعد ظهور فلسفة جديدة في الإدارة متمثلة في رأس المال الفكري والإدارة الإستراتيجية، والتي تمثل تحولاً في أساليب الإدارة؛ حيث إن نجاح القيادة الإبداعية مرهون بإحداث تغيرات تطبيقية مصاحبة تقضي على اعتمادها على: إعادة هيكلة المنظمات، وتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، وريز دور المنظمة للمعلمة.

كما أصبح موضوع الأداء الوظيفي أصبح من المواضيع الإدارية التي تجذب اهتمام المنظمات بالإدارة، ويطلب نجاح تطبيقها على العصر الحديث ومدى قدرته على تبنى هذه الفلسفة الحديثة، ولذا لم ينأ عن أكثر اهتماماً على التوجه المعنوي للعاملين وعلى فاعليتهم.

مشكلة البحث:

إن سعي المنظمات المتدافع نحو زيادة "الفاعلية" يحتاج منها أن تحسن باستمرار أسلوبها في إدارة العاملين والعاملين وإتقانها، وإن هذا التحسين يستلزم إيجاد حل للعقبات الإستراتيجية الناتجة من بيئة وثقافة تنظيمية تعيق التحسين، كما أن الأسلوب القيادي المستخدم في المنظمة يؤثر بشكل مباشر في الأداء الوظيفي للعاملين بها.

وتبرز مشكلة الدراسة الحالية في أن المنظمات عامة والمنظمات خاصة تواجه تحديات إدارية معاصرة، تؤثر بشكل أو بآخر في الأداء الوظيفي للعاملين بها، هذا بالإضافة إلى ضعف إقدام بعض الموظفين بالمستوى الإداري لتبني مفهوم القيادة الإبداعية، ووجود عوامل تعيق القيادة الإبداعية عند بعض المديرين، مثل: (أجور الإدارة العليا من فترات الشغل - القيادة الإدارية بالأساليب التقليدية - السيرة في تبادل المعلومات وعدم الثقة الإدارية)؛ وتنبأ استخدام بعض المديرين لأساليب القيادة الإبداعية لتطبيق التحسين المستمر للأداء الوظيفي.

ومن خلال ذلك ولقد استحوذت مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي بالنسبة للعاملين بمستشفى أحد رفيدة؟

أهمية البحث:

١. الأهمية العلمية:

١. يتناول البحث الحالي أبعاد القيادة الإبداعية للمنظمات، والتي بعد تبنيها لدى القيادة ضرورة ماسة داخل المنظمات عامة ومنظمات القطاع الصحي خاصة؛ لما لها من علاقة تأثير مباشرة بالأداء الوظيفي على مستوى الأفراد (الموارد البشرية) والمنظمة أيضاً، مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة.

٢. يمكن أهمية البحث الحالي من الأهمية النوعية للقطاع الصحي السعودي، والذي يعد من أهم القطاعات الاقتصادية الحيوية السعودية وأكثرها حيوية.

٣. تقدم إطار نظري ومفاهيمي يسهم في إثراء البحوث الفكرية المتكاملة لتطبيق ذات العلاقة بموضوع البحث، من حيث التعرف على ماهية القيادة الإبداعية والأداء الوظيفي، وأهمية تنمية كل منهما.

٢. الأهمية العملية:

أول خطوة: الشعور والإحساس بالمشكلة

تواجه العديد من المنظمات، بما في ذلك المستشفيات، تحديات تتعلق بأساليب القيادة التقليدية التي قد لا تتناسب مع احتياجات الموظفين الحالية، قد يكون هناك نقص في الوعي بفلسفة القيادة الإبداعية وأهميتها، مما يؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي. لقيادة الإبداعية تعزز من تحفيز الموظفين، وتساعدهم على التعبير عن أفكارهم ومبادراتهم، وهذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء لذلك تحتاج المستشفيات إلى تبني أساليب قيادية تتماشى مع متطلبات العصر الحديث لتحقيق نتائج فعالة.

ومن هنا أحسست بمشكلة البحث الذي يركز على الحاجة الملحة لتبني القيادة الإبداعية كوسيلة لتحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل، خصوصًا في المستشفيات، حيث يمكن أن تؤدي القيادة الفعالة إلى نتائج إيجابية على مستوى الموظفين والمؤسسة ككل

ثاني خطوة : تحديد مشكلة البحث

وتبرز مشكلة الدراسة الحالية في أن المنظمات عامة والمستشفيات خاصة تواجه تحديات إدارية معاصرة، تؤثر بشكل أو بآخر في الأداء الوظيفي للعاملين بها، هذا بالإضافة إلى ضعف إلمام بعض الموظفين بالمستوى الإدراكي المناسب لمفهوم القيادة الإبداعية. ووجود عوامل تعيق القيادة الإبداعية عند بعض المديرين، مثل: (خوف الإدارة العليا من فقدان السلطة – القيادة الإدارية بالأساليب التقليدية – السرية في تبادل المعلومات وعدم الثقة الإدارية)، وندرة استخدام بعض المديرين لأساليب القيادة الإبداعية؛ لتحقيق التحسين المستمر للأداء الوظيفي.

ومن خلال ذلك تتمحور مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما أثر القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي بالنسبة للعاملين بمستشفى أحد رفيدة؟

مصادر مشكلات البحث العلمي:

ثالث خطوة :تحديد أهمية البحث

الأهمية العلمية:

• القيادة الإبداعية: البحث يركز على أهمية تطوير القيادة الإبداعية داخل المنظمات، خاصة في القطاع الصحي، لما لها من تأثير مباشر على الأداء الوظيفي للأفراد والمنظمة.

• القطاع الصحي السعودي: يبرز البحث أهمية تنمية هذا القطاع كونه من أهم القطاعات الاقتصادية والخدمية في السعودية.

• إطار نظري ومفاهيمي: يقدم البحث إطارًا نظريًا ومفاهيميًا يساعد في توجيه الأبحاث المستقبلية حول القيادة الإبداعية والأداء الوظيفي.

الأهمية العملية:

• توصيات ومقترحات: يقدم البحث توصيات تساعد متخذي القرار في تحسين الأداء الوظيفي باستخدام القيادة الإبداعية.

• تحسين الأداء الوظيفي: يوجه البحث انتباه المسؤولين إلى ضرورة الاهتمام بالقيادة الإبداعية لتحسين الأداء الوظيفي في

الرابع خطوة :تحديد أهداف البحث

برزت لي أربع أهداف لتحقيق هدفي من البحث وهي

- الوقوف على المفاهيم الجديدة بغية الاستفادة، وتقديم إطار نظري شامل يوضح مفهوم القيادة الإبداعية وأبعادها وأثرها في الأداء الوظيفي بمستشفى أحد رفيدة.
- كشف مستوى القيادة الإبداعية والأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى أحد رفيدة.
- التعرف على معوقات القيادة الإبداعية والأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى أحد رفيدة.
- تقييم كيفية إسهام القيادة الإبداعية في تحقيق التحسين المستمر للأداء الوظيفي لدى العاملين في مستشفى أحد رفيدة.
- تنوير جميع الموظفين بالمستوى الإدراكي المناسب لمفهوم القيادة الإبداعية في مستشفى أحد

الخطوة الخامسة : الإطار النظري للدراسة

عملت على هذه الخطوات لبناء الإطار النظري
مراجعة الأدبيات: البحث في الدراسات السابقة والمقالات العلمية ذات الصلة لفهم ما تم إنجازه مسبقاً في المجال.
تحديد المتغيرات: تحديد المتغيرات الرئيسية التي سيتم دراستها، مثل القيادة الإبداعية وعوامل الأداء الوظيفي.
صياغة الفرضيات: بناء فرضيات تتعلق بالعلاقة بين المتغيرات، مثل تأثير القيادة الإبداعية على الأداء الوظيفي.
تطوير نموذج بحثي: إنشاء نموذج يوضح العلاقات بين المتغيرات، مما يسهل فهم كيفية تأثير كل
طبقت الإطار النظري : بتحليل البيانات , ومقارنة النتائج

الخطوة السادسة: تحديد وصياغة أسئلة وفروض البحث

صغت فروض البحث ب (بفهم الفرضيات ثم صياغتها صياغة مباشرة وواضحة ويمكن قياسها ثم تحديد المتغيرات المستقلة (مثل القيادة الإبداعية) والمتغيرات التابعة (مثل الأداء الوظيفي) في كل فرضية
تم صياغة فرض رئيسي و4 فروض فرعية للبحث

الخطوة السابعة : تحديد منهج البحث

أولاً فهم طبيعة المشكلة البحثية بتحليل المشكلة وتحديد الأهداف
ثانياً ستعرض الأدبيات السابقة من خلال مراجعة الدراسات السابقة, تحديد الفجوات التي يمكن أن يسدها بحثي لتحديد منهج بحثي
ثم اخترت المنهج الوصفي التحليلي وأخترت الاستبيان لجمع البيانات ثم حددت المجتمع المستهدف وهم مدراء المستشفى ثم العينة بواسطة العينة العشوائية البسيطة
أخيراً: تقييم المنهج المختار تحقق من أن المنهج المختار يتماشى مع أهداف البحث وسؤال البحث, ثم تقدير الموارد

الخطوة الثامنة: تحليل البيانات واختيار الفرضيات:

تحليل البيانات تم عن طريق جمع البيانات وفرزها ثم اختيار أساليب التحليل
التحليل الكمي: إذا كانت البيانات رقمية، استخدم برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو Excel
التحليل الوصفي: لحساب المتوسطات، الانحرافات المعيارية، وتوزيع البيانات.
التحليل الاستنتاجي: لاختبار الفرضيات باستخدام اختبارات مثل T-test أو ANOVA.
*أما لإختيار الفرضيات
قمت ب تحديد الفرضيات الرئيسية والفرعية اختبار الفرضيات باستخدام نتائج التحليل الإحصائي ثم ربط النتائج بالفرض بعدها كتبت تقريراً
يتضمن نتائج التحليل، وكذلك التفسيرات المتعلقة بالفرضيات وتم بعده مناقش النتائج في سياق الأدبيات السابقة

الخطوة التاسعة: عرض البيانات:

حيث قمت بترتيب البيانات بشكل منطقي، سواء كانت كمية أو نوعية، بحيث تسهل قراءتها وفهمها ثم عرضت البيانات الكمية في جداول

الخطوة العاشرة : - النتائج والتوصيات

بدأت بتلخيص النتائج الرئيسية التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات ثم ربط النتائج بالأسئلة البحثية بعدها تم ذكر القيم الإحصائية أي دلالة النتائج للعينة المستهدفة وتوجيه توصيات

الخطوة الحادية عشر : توثيق المراجع

تم توثيق المراجع بطريقة (نظام جمعية علم النفس الأمريكية APA)

آخر خطوة : كتابة البحث

أسترشدت بكتابة هيكل خاصة بدليل الجامعه للحصول على درجة الماجستير

وشكراً

