

الباحث

علي بن محمد الحارثي

مقرر مهارات بحثية ٢

المهمة الرابعة

طبيعة بيانات البحث وأدوات جمع البيانات ومصادر الحصول عليها

تعد البيانات البحثية أساس كل دراسة علمية هي تشكل الركيزة التي يبنى عليها الباحثون استنتاجاتهم ونظرياتهم. سنستكشف في هذا العرض طبيعة هذه البيانات وكيفية جمعها ومصادرha المتنوعة.



تعريف البيانات البحثية

الهدف الرئيسي

تهدف البيانات البحثية إلى الإجابة على أسئلة البحث وتحقيق أهدافه.

الأشكال المتنوعة

قد تكون البيانات رقمية أو نصية
أو صوتية أو مرئية.

المعلومات الأساسية

البيانات البحثية هي المعلومات
الأولية التي يجمعها الباحث
لدراسة ظاهرة معينة.



أنواع البيانات البحثية

#

البيانات الكمية

تتضمن الأرقام والإحصاءات القابلة للقياس والتحليل الرياضي.

T

البيانات النوعية

تشمل المعلومات الوصفية والتفسيرية التي لا يمكن قياسها رقميًا.

♀

البيانات المختلطة

تجمع بين البيانات الكمية والنوعية لتحقيق فهم أعمق للظاهرة المدروسة.



مصادر الحصول على البيانات البحثية

المصادر الإلكترونية

تشمل قواعد البيانات الإلكترونية ومواقع الإنترنت الموثوقة. توفر وصولاً سريعاً للمعلومات الحديثة.

المصادر الثانوية

تتضمن الكتب والمجلات العلمية والتقارير الحكومية. تم جمعها مسبقاً لأغراض أخرى.

المصادر الأولية

تشمل الاستبيانات والمقابلات والملاحظات المباشرة. يجمعها الباحث بنفسه لأغراض دراسته الحالية.

أساليب جمع البيانات البحثية

1

الملاحظة

يراقب الباحث الظاهرة مباشرة ويسجل ملاحظاته بدقة.

2

الاستبيان

يتم توزيع أسئلة مكتوبة على عينة من المشاركين لجمع آرائهم وخبراتهم.

3

المقابلة

يجري الباحث حوارًا مباشرًا مع المشاركين للحصول على معلومات معمقة.

4

تحليل المحتوى

يدرس الباحث الوثائق والنصوص ذات الصلة لاستخراج البيانات المهمة.



أداة الدراسة

استخدم الباحث أداتي الاستبانة والمقابلة لدراسته حول (مدى مساهمة تطبيق التكنولوجيا في تنفيذ إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني ") على منسجي القطاع الأمني الفلسطيني حيث تضمنت الاستبانة سبعة مجالات بالإضافة إلى المعلومات الديمغرافية، هي :-(مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على التخطيط للموارد البشرية، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة الرواتب والأجور، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة عمليات التوظيف، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة ملفات الموظفين، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة تدريب وتطوير الموظفين، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على عملية تقييم الأداء، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على تعزيز الحوافز المعنوية). أما المقابلة فتكونت من سبعة أسئلة هي (كيف مساهمة تكنولوجيا المعلومات على عملكم كمختصين في إدارة الموارد البشرية، و أي من الأبعاد (الموجودة بالاستمارة) المختلفة كان

لها التأثير الأكبر، و كيف تتعاملون مع توظيف التكنولوجيا كعامل استراتيجي لرفع أداء المؤسسة، و هل يتم إدراج توظيف التكنولوجيا كأحدالأهداف الرئيسية بالمؤسسة، و ما هي أهم التحديات التي تواجهونها في توثيق التكنولوجيا بمؤسستكم، و برأيك كيف تساهم التكنولوجيا في تطوير الموارد البشرية، و أية توصيات لاستخدام أفضل لتكنولوجيا المعلومات) وقد قام الباحث بتصميمه أوتطويرها كأداة لجمع المعلومات، وذلك وفقاً للخطوات الآتية:

- 1. مراجعة الأدب النظري المتعلق بتطبيق التكنولوجيا.
- 2. مراجعة الأبحاث والدراسات التي بحثت في تطوير الموارد البشرية.
- 3. المناقشات والأفكار مع المتخصصين في مجال الدراسة.

وقد تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) من جزأين :

الجزء الأول: ويشمل المعلومات الأولية عن المستجيب الذي سيقوم بتعبئة الاستبانة

الجزء الثاني: واشتمل على (46) فقرة موزعة على سبعة مجالات هي : (مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على التخطيط للموارد البشرية، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة الرواتب والأجور، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة عمليات التوظيف، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على إدارة تدريب وتطوير الموظفين، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على عملية تقييم الأداء، و مساهمة تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على تعزيز الحوافز المعنوية) ، كما يبين الجدول 2:

الفصل الثالث

المنهج والإجراءات

منهج الدراسة:

قام الباحث **باتباع المنهج الوصفي التحليلي** لملاءمته لأغراض هذه الدراسة، وهو المنهج الذي يهتم بالظاهرة كما هي في الواقع، ويعمل على وصفها، وتحليلها، وربطها بالظواهر الأخرى، حيث اعتمد الباحث على مصادر المعلومات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتحليلها، وتم تجميع البيانات عن طريق الاستبانة، التي تم إعدادها بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع منسجي القطاع الأمني الفلسطيني ، حيث قام الباحث باختيار عينة متيسرة مؤلفة من (250) منهم بالإضافة إلى مقابلة 9 ضباط يعملون بإدارة الموارد البشرية ، وفيما يلي وصف لخصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها الديمغرافية:

جدول (1): توزيع عينة الدراسة الخاصة بالاستبانة حسب متغيراتها الديمغرافية

المتغير	التصنيف	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	195	78.0
	أنثى	55	22.0
المؤهل العلمي	34	13.6	20.0
	181	72.4	40.0
	35	14.0	31.4
	أقل من 5 سنوات	28	11.2
سنوات الخبرة	من5- أقل من 10 سنوات	36	14.4
	10 سنوات إلى 15 سنة	41	16.4
	أكثر من 15 سنة	145	58.0
	الأمن الوقائي	100	40.0
	المعايرات	20	8.0

الجهاز (مكان العمل)	الاستخبارات العسكرية	30	12.0
	الضباطة الجمركية	30	12.0
	الشرطة	70	28.0
الرتبة	مساعد أول فما دون	11	4.4
	ملازم — نقيب	70	28.0
	رائد — مقدم	95	38.0
	عقيد فأعلى	74	29.6
المسمى الوظيفي	موظف	81	32.4
	رئيس شعبة	13	5.2
	رئيس قسم	84	33.6
	مدير دائرة	61	24.4
	مدير إدارة	11	4.4
	المجموع	250	100.0

يتضح من الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة الخاصة بالاستبانة حسب متغيراتها الديمغرافية، حيث يبين الجدول

المستويات الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة، وتكرار كل مستوى ونسبته المئوية من النسبة الكلية للعيينة.

جدول (2): فقرات الاستبانة تبعاً لمجالاتها

الرقم	المجال	عدد الفقرات
1	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظيفة تخطيط الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية.	9
2	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (نظم إدارة الرواتب والأجور المحوسبة) في تنفيذ وظيفة إدارة الرواتب والأجور من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	5
3	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (التوظيف الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة الاستقطاب والتعيين والأجور من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	9
4	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الارشفة الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة ملفات الموظفين من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	6
5	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الوسائط التعليمية الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة تدريب وتطوير الموظفين من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	6
6	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (أتمتة النظم والشبكات الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة الأداء من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	6
7	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (استخدام وسائل التواصل الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة إدارة الحوافز من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	5
المجموع		46

وقد أعطيت درجات الفقرات الثلاث والأربعون من خلال مقياس ليكرت الخماسي كما بين الجدول رقم (3)

جدول (3): مفتاح تصحيح فقرات الاستبانة تبعاً لمجالاتها حسب مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	الاستجابة				
	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
	5	4	3	2	1

يبين الجدول السابق مفتاح تصحيح فقرات الاستبانة تبعاً لمجالاتها حسب مقياس ليكرت الخماسي، حيث بين الجدول

الاستجابة في كل مجال ودرجتها.

صدق الأدلة

تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين في شؤون دراسات الموارد البشرية والتخصصات الأخرى، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت فيه، إما بالموافقة عليها أو تعديل صياغتها أو حذفها لعدم أهميتها، وقد رأى المحكمون بضرورة إعادة صياغة بعض الفقرات، ولقد تكونت أداة الدراسة في صورتها النهائية من سبعة مجالات و (46) فقرة وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية (ملحق.....).

(46) فقرة وبذلك يكون قد تحقق الصدق الظاهري للاستبانة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية (ملحق.....).

ثبات الأدلة

لقد تم استخراج معامل ثبات الأدلة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا ، Cronbach's Alpha والجدول (4) بين

معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالاتها.

جدول (4): معامل ثبات الأدلة، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ وظيفة تخطيط الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	9	90.1
2	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (نظم إدارة الرواتب والأجور المحوسبة) في تنفيذ وظيفة إدارة الرواتب والأجور من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	5	92.6
3	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (التوظيف الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة الاستقطاب والتعيين والأجور من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	9	93.0

4	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الارشفة الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة ملفات الموظفين من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	6	91.5
5	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (الوسائط التعليمية الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة تدريب وتطوير الموظفين من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	6	92.5
6	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (أتمتة النظم والشبكات الإلكترونية) في تنفيذ وظيفة إدارة الأداء من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	6	93.1
7	ما مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات (استخدام وسائل التواصل الإلكتروني) في تنفيذ وظيفة إدارة الحوافز من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الأمنية؟	5	94.8
المجموع الكلي		46	97.5

يتضح من الجدول رقم (4) أن معاملات الثبات لمجالات الاستبانة تراوحت بين(90.1 – 94.8) للمجالات الأول (أثر

تطبيق تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المختلفة على التخطيط للموارد البشرية) والسابع (أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات

بأبعادها المختلفة على تعزيز الحوافز المعنوية) في حين بلغ الثبات الكلي للأداة (97.5) وهو معامل ثبات عالٍ وبغنى

بأغراض البحث العلمي.

إجراءات الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة وفق الخطوات الآتية:

– إعداد أداتي الدراسة بصورتها النهائية.

– تحديد أفراد عينة الدراسة.

– قام الباحثة بتوزيع الأدلة وقد تم استرجاع (250) استبانة صالحة للتحليل ليشكل العدد (250) عينة الدراسة.

– إدخال البيانات إلى الحاسب ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

– استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها، ومقارنتها مع الدراسات السابقة، واقتراح التوصيات المناسبة.

متغيرات الدراسة

تضمن تصميم الدراسة المتغيرات الآتية:

1- المتغيرات الديمغرافية:

– الجنس: وله مستويان (ذكر، وأنثى)

– المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات (دبلوم، وكالوريوس، وماجستير).

– سنوات الخبرة: وله أربعة مستويات (أقل من 5 سنوات، ومن 5 سنوات وأقل من 10، و 10 سنوات إلى 15 سنة، أكثر من 15 سنة).

– الجهاز (مكان العمل): وله خمسة مستويات (الأمن الوقائي، والمخابرات، والاستخبارات العسكرية، والضابطة الجمركية، والشرطة).

– الرتبة: وله أربعة مستويات (مساعد أول فما فوق، وملازم-نقيب، ورائد- مقدم، وعقيد فأعلى)

– المسمى الوظيفي: وله خمسة مستويات موظف، ورئيس شعبة، ورئيس قسم، ومدير دائرة، ومدير إدارة)

2- المتغير التابع:

ويتمثل في استجابات المبحوثين من منتسبي القطاع الأمني الفلسطيني على فقرات أداة الدراسة التي تتعلق بأثر تطبيق التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية في القطاع الأمني الفلسطيني.

المعالجات الإحصائية

بعد تفريغ إجابات أفراد العينة على الأداة (الاستبانة) جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة:

1. تكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقدير الوزن النسبي لفقرات الاستبانة للإجابة عن الأسئلة والفرضيات.

2. معادلة كرونباخ – ألفا (Alpha-Cronbach) لقياس ثبات الاختبار.

3. اختبار العينتين المستقلتين Independent Sample t- test لفحص سؤال الدراسة وفرضيتها المتعلقة بمتغير الدراسة المستقل وهي: الجنس.

4. تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، لفحص الأسئلة والفرضيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة المستقلة وهي: المؤهل العلمي، والمؤهل العلمي، والجهاز، والرتبة، والمسمى الوظيفي.

5. اختبار (LSD) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق بين مستويات المتغيرات الديمغرافية.