



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

قضايا بحثية 2

الموضوع

منهجية البحث وأدوات جمع البيانات

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

October 22, 2024

مقدمة:

منهج البحث العلمي هو الإطار المنظم الذي يتبعه الباحثون لجمع وتحليل البيانات بهدف الوصول إلى نتائج واستنتاجات موثوقة يمكن الاعتماد عليها. يعتبر المنهج العلمي أساساً في أي دراسة أو بحث لأنه يحدد الخطوات والإجراءات التي يجب اتباعها لتحقيق الأهداف المحددة والوصول إلى إجابات دقيقة للتساؤلات المطروحة.

عناصر منهج البحث العلمي:



1. تحديد المشكلة البحثية: تبدأ عملية البحث بتحديد مشكلة أو سؤال بحثي يحتاج إلى إجابة أو تفسير. هذه الخطوة هي الأساس الذي يقوم عليه البحث.
2. صياغة الفرضيات: بعد تحديد المشكلة، يقوم الباحث بوضع فرضيات يمكن اختبارها من خلال الدراسة. الفرضية هي توقع مبدئي يربط بين متغيرات معينة.

3. اختيار المنهج المناسب: هناك عدة مناهج بحثية يمكن استخدامها مثل المنهج الوصفي، التجريبي، التاريخي، والاستقرائي. اختيار المنهج يعتمد على طبيعة المشكلة البحثية والأهداف المراد تحقيقها.
4. جمع البيانات: يتم جمع البيانات باستخدام أدوات مختلفة مثل الاستبيانات، المقابلات، الملاحظات، والتجارب. يعتمد نوع البيانات (كمية أو نوعية) على طبيعة البحث.
5. تحليل البيانات: بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية أو التحليل النوعي لاستخلاص النتائج. التحليل يساعد في اختبار الفرضيات وتفسير البيانات.
6. استخلاص النتائج: بناءً على التحليل، يتم استخلاص النتائج التي تجيب عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافه. كما يتم مناقشة النتائج وتوضيح مدى توافقها مع الفرضيات أو النظريات السابقة.
7. التوصيات والمقترحات: في نهاية البحث، يقدم الباحث توصيات بناءً على النتائج التي توصل إليها. هذه التوصيات قد توجه الباحثين المستقبليين أو تساعد في حل المشكلة المطروحة.
8. كتابة التقرير النهائي: بعد استكمال البحث، يتم كتابة التقرير الذي يعرض جميع خطوات البحث، من تحديد المشكلة إلى النتائج والتوصيات. التقرير يشمل أيضاً مراجعة الأدبيات، المنهجية، وتحليل البيانات.

أهمية منهج البحث العلمي:

- الدقة والمصداقية: يساعد المنهج العلمي في تحقيق دقة ومصداقية في النتائج، حيث يتبع الباحث خطوات منهجية ومنظمة.
- تكرار البحث: المنهج العلمي يتيح للباحثين الآخرين تكرار الدراسة والتحقق من النتائج، مما يعزز الثقة في المخرجات العلمية.
- الإسهام في المعرفة: من خلال اتباع منهج علمي منظم، يساهم الباحثون في توسيع قاعدة المعرفة الإنسانية وحل المشكلات العملية.
- إرشاد الباحثين: يوجه المنهج العلمي الباحثين في كيفية تصميم دراساتهم وجمع وتحليل البيانات بشكل صحيح.

الخلاصة:

منهج البحث العلمي هو أداة حيوية تساهم في إنتاج معرفة جديدة وتحقيق فهم أعمق للمشكلات المعقدة، وهو جوهر أي دراسة تسعى إلى تحقيق نتائج موثوقة وموضوعية. الطريقة التي سيسلكها الباحث في الإجابة عن الأسئلة أو التحقق من الفرضية، بمعنى خطة تبين وتحدد طرق وإجراءات جمع وتحليل البيانات.

أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين (دراسة تطبيقية في مؤسسة البترول الوطنية في دولة الكويت)

The Impact of Using Technique Management By Objective (MBO) on Performance of Employees

(An applied Study in the National Oil Institution in State of Kuwait)

منهجية البحث:

المنهجية الكمية:

تعتمد الدراسة على المنهج الكمي، حيث تركز على قياس العلاقة بين تطبيق الإدارة بالأهداف وتأثيرها على أداء العاملين في مؤسسة كبيرة كالبنترول الوطنية. يستخدم الباحث أسلوب جمع البيانات الرقمية التي يمكن تحليلها إحصائياً لتقديم استنتاجات علمية قائمة على أرقام محددة حيث تم استخدام منهجية كمية في البحث، حيث تعتمد هذه الدراسة على جمع البيانات من عينة كبيرة من العاملين في مؤسسة البترول الوطنية باستخدام استبيانات تم توزيعها على الموظفين. تستند المنهجية الكمية على قياس وتحليل العلاقة بين تطبيق الإدارة بالأهداف وأداء العاملين.

- **مناسبتها للدراسة:** المنهج الكمي مناسب للتحليل لأنه يتيح للباحث قياس تأثير تطبيق الإدارة بالأهداف على أداء العاملين بدقة. من خلال المنهج الكمي، يستطيع الباحث الحصول على بيانات كمية يمكن اختبارها إحصائياً، ما يساهم في تقديم استنتاجات موضوعية وقابلة للتعميم على نطاق أوسع.

ومن وجهة نظري اختيار المنهجية الكمية يعد مناسباً لهذه الدراسة، حيث يسعى الباحث إلى قياس التأثير وتحديد العلاقات الكمية بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين. كما تسمح المنهجية الكمية للباحث بتحقيق نتائج قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة الأكبر (جميع العاملين في المؤسسة). ونظراً لأن الدراسة تهدف إلى قياس الأثر وتحديد مدى العلاقة بين المتغيرات باستخدام أدوات إحصائية. هذا يعزز دقة النتائج وقابليتها للتعميم.

أدوات جمع البيانات:

الاستبيان (Questionnaire)

الأداة الرئيسية لجمع البيانات هي **الاستبيان**، والذي تم تصميمه خصيصًا لقياس ردود العاملين حول محاور الإدارة بالأهداف وتأثيرها على الأداء. يتكون الاستبيان عادة من أسئلة مغلقة تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي لقياس مدى اتفاق أو اختلاف العاملين مع العبارات المقدمة

- التحليل يعتبر الاستبيان الأداة الأساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث يتكون من مجموعة من الأسئلة المغلقة وفقًا لمقياس ليكرت الخماسي، وذلك لقياس استجابة العاملين حول جوانب الإدارة بالأهداف وتأثيرها على أدائهم.

- المحاور الرئيسية في الاستبيان:

- **مستوى تطبيق الإدارة بالأهداف:** يشمل عبارات حول مدى تطبيق الأهداف ووضوحها للموظفين.
 - **مستوى أداء العاملين:** يحتوي على عبارات تقيس الأداء بناءً على تحقيق الأهداف.
 - **الثقة بين الرئيس والمرؤوس:** مجموعة أسئلة تقيس مستوى الثقة المتبادلة وأثرها على الالتزام بالأهداف. وعبارات حول مدى الثقة التي يشعر بها الموظفون تجاه رؤسائهم.
 - **المشاركة في وضع الأهداف:** عبارات تتعلق بمدى مشاركة الموظفين في تحديد الأهداف ومدى رضاهم عن ذلك. تقيس مدى إشراك الموظفين في تحديد أهداف العمل.
 - **الالتزام بالأهداف:** عبارات تقيس مدى التزام الموظفين بالعمل لتحقيق الأهداف.
 - **التغذية الراجعة:** أسئلة تقيّم فعالية التغذية الراجعة المقدمة من المديرين للموظفين.
- تقيس مدى توافر التغذية الراجعة لتحسين الأداء.

اختبارات الثبات والمصدقية (Reliability and Validity Tests)

- التحليل الإحصائي: تم التأكد من ثبات الأداة ومصدقيتها باستخدام اختبارات مثل كرو نباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي، مما يؤكد على موثوقية الأداة وملاءمتها لجمع بيانات دقيقة حول الأبعاد المدروسة.

مقياس ليكرت الخماسي:

اعتمد الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى استجابة المشاركين، حيث تراوح من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة". استخدام مقياس ليكرت يسهل تحليل البيانات ويسمح بقياس مستويات الرضا أو الالتزام بطريقة كمية.

اختبار كرونباخ ألفا:

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لضمان ثبات الأداة، مما يضمن الاتساق الداخلي للأسئلة التي تقيس نفس المفهوم أو البعد. قيمة عالية لمعامل الثبات تدل على اتساق الاستجابات. استخدام اختبار كرونباخ ألفا يعزز مصداقية الأداة البحثية ويزيد من موثوقية البيانات التي سيتم جمعها، مما يساهم في دقة النتائج. تم إجراء اختبارات مثل كرونباخ ألفا لقياس الثبات الداخلي لاستبيان الدراسة، مما يعزز من مصداقية الأداة. تضمن هذه الاختبارات أن العبارات المستخدمة في الاستبيان متناسقة، مما يعزز الثقة في النتائج المستخلصة.

التحليل الإحصائي للبيانات:

استخدم الباحث أدوات إحصائية لتحليل الانحدار واختبار الارتباط لتحليل العلاقة بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين. هذه الأدوات تسمح بتقييم مدى تأثير متغير مستقل (الإدارة بالأهداف) على متغير تابع (أداء العاملين)، مما يساهم في تقديم استنتاجات مدعومة إحصائياً.

- تحليل الانحدار: يستخدم لتحليل مدى تأثير متغير الإدارة بالأهداف على أداء الموظفين، مما يساعد في تحديد العلاقات السببية.

- اختبارات الارتباط: تقيس الارتباط بين أبعاد الإدارة بالأهداف ومستويات الأداء.

النقاط الإيجابية والسلبية:

1. استخدام المنهجية الكمية لجمع البيانات:

اعتماد المنهجية الكمية مع استبيان مفصل يجعل النتائج قابلة للقياس الكمي والتحليل الإحصائي. هذا يوفر نتائج دقيقة ويمكن تعميمها على نطاق أوسع من العاملين في مؤسسة البترول الوطنية. المنهجية الكمية مناسبة لدراسة الأثر الواضح بين تطبيق الإدارة بالأهداف وأداء العاملين، مما يجعل الدراسة موضوعية.

2. تصميم شامل لأداة الاستبيان:

تم تصميم الاستبيان بحيث يغطي جميع أبعاد الإدارة بالأهداف، مثل الثقة بين المدير والموظف، الالتزام، والمشاركة. هذا التغطية الشاملة تمنح الباحث رؤى دقيقة حول مختلف العوامل المؤثرة في أداء الموظفين. تقسيم الأسئلة إلى محاور رئيسية مرتبط مباشرة بأهداف البحث.

3. اختبار الثبات والمصادقية:

تم إثبات ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، مما يشير إلى أن البيانات التي يتم جمعها موثوقة ومتسقة عبر مختلف المحاور. هذا الاختبار يعزز الثقة بنتائج البحث ويضمن أن العبارات المتشابهة تعطي ردودًا متناسقة.

4. التنوع في التحليل الإحصائي:

استخدام أدوات تحليل متعددة مثل تحليل الانحدار واختبارات الارتباط يعزز من قدرة الباحث على استنتاج العلاقة السببية بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين. هذا التنوع في التحليل يُمكن من فهم أعمق للعلاقات بين المتغيرات المدروسة، وبالتالي تقديم توصيات أكثر دقة.

1. الاعتماد الكامل على الاستبيان كأداة وحيدة لجمع البيانات:

الاعتماد الحصري على الاستبيان قد يحد من فهم بعض التفاصيل النوعية المعمقة حول كيفية تأثير الإدارة بالأهداف على العاملين في المؤسسة. قد يتسبب هذا في عدم استيعاب كامل للآراء الشخصية للعاملين أو لتفاصيل سياقية قد تكون مهمة.

- المقترح: إضافة مقابلات شخصية أو مجموعات تركيز يمكن أن يقدم فهماً أعمق للعوامل المؤثرة وأيضاً التعرف على تحديات قد لا تظهر من خلال الاستبيانات فقط.

2. عدم شمول المتغيرات الوسيطة أو المؤثرة الأخرى:

الدراسة ركزت بشكل كبير على العلاقة المباشرة بين الإدارة بالأهداف والأداء، ولكنها لم تتناول متغيرات وسيطة أخرى مثل ثقافة العمل، بيئة المؤسسة، أو مستوى الرضا الوظيفي، والتي قد يكون لها تأثير على العلاقة الأساسية المدروسة.

- المقترح: إضافة متغيرات وسيطة لتحليل كيفية تفاعل هذه العوامل الأخرى قد يعطي نظرة شاملة ويؤدي إلى استنتاجات أكثر اكتمالاً حول العوامل المؤثرة في أداء العاملين.

3. التفسير المحدود للعلاقة السببية:

على الرغم من استخدام تحليل الانحدار لقياس العلاقة السببية بين الإدارة بالأهداف والأداء، إلا أن الاعتماد الحصري على البيانات الكمية يجعل من الصعب تفسير الأسباب الكامنة وراء هذه العلاقة بعمق.

- المقترح: إدخال عناصر نوعية إضافية يساعد في فهم الخلفية التي تؤدي إلى هذه النتائج، مثل استكشاف كيف تتغير مستويات الثقة أو الالتزام عبر الوقت وسبب حدوث تلك التغيرات.

4. عدم تفاعل التصميم البحثي مع التطورات الحديثة:

في ضوء الاتجاهات الحديثة في الإدارة التي تركز على المرونة والابتكار، قد يكون تطبيق الإدارة بالأهداف وحده غير كافٍ. الدراسة لم تأخذ في الاعتبار مدى تفاعل الموظفين مع هذه الطريقة مقارنة بطرق حديثة أخرى مثل الإدارة بالمرونة.

-المقترح: يمكن تحسين تصميم البحث بإضافة استبيان صغير إضافي لقياس آراء الموظفين حول الإدارة بالمرونة أو الابتكار كبديل أو مكمل للإدارة بالأهداف، مما يساعد في توسيع نطاق البحث.

5. تقييد العينة وعدم تحديد الفئات الوظيفية بشكل كافٍ:

قد يكون حجم العينة أو تركيبها غير كافٍ لتمثيل شامل لجميع الفئات الوظيفية في مؤسسة البترول. عدم التمييز بين تأثير الإدارة بالأهداف على الفئات الإدارية المختلفة قد يقلل من دقة النتائج.

- المقترح: تقسيم العينة بحيث تشمل مختلف الفئات الوظيفية (الإدارية، الفنية، الميدانية)، مما يتيح للباحث تقييم تأثير الإدارة بالأهداف على كل فئة بشكل مستقل وتوفير رؤية أعمق حول ملاءمة هذا الأسلوب لكل فئة وظيفية.

الخلاصة العامة:

يعتمد البحث على منهجية مصممة بعناية ومبنية على منهج كمي يناسب أهداف البحث باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وذلك بهدف قياس تأثير الإدارة بالأهداف على الأداء الوظيفي. تعد هذه المنهجية مناسبة لدراسة المشكلة البحثية، حيث توفر أدوات قياس وتحليل إحصائي يمكن من خلالها الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية، مما يسهم في تحقيق أهداف البحث بشكل علمي واضح.

ومع ذلك، الاعتماد الحصري على البيانات الكمية والاستبيان كأداة وحيدة قد يُفقد البحث بعض الفهم النوعي المهم. إدخال عناصر إضافية مثل المقابلات وتحليل المتغيرات الوسيطة سيساهم في تعزيز فهم العلاقات المعقدة بين الإدارة بالأهداف وأداء العاملين وتقديم استنتاجات أكثر شمولية ودقة.

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم