

التكليف السابع

منهجيات جمع البيانات

اشراف :

د. سنيه سبع

إعداد وتقديم :

م. خالد بن عبدالله الخميس

٤١٠٠٢١١١



مهارات بحثية

عنوان البحث



“

سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي.

دراسة تطبيقية على شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية ٢٠١٠م



معلومات البحث



إعداد
شريف أحمد حسن عبلس



01

02

الجامعة
جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا



إشراف
الدكتور صباح حميد آغا



Chapter

لفهم تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على
الإبداع التنظيمي، من الضروري تحديد
أنواع البيانات المطلوبة وأدوات جمع
البيانات المناسبة في البحث العلمي.



أنواع البيانات في بحث سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي

- ١- البيانات الكمية: هي بيانات رقمية يمكن تحليلها إحصائياً، وتشمل استبيانات مغلقة تحتوي على أسئلة تقيس مستويات معينة مثل مستوى التحفيز أو المشاركة. هذه البيانات تساعد في قياس العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع بطرق رقمية قابلة للتحليل.
- ٢- البيانات النوعية: هي بيانات وصفية يتم جمعها لفهم تصورات وسلوكيات الأفراد بشكل أعمق، مثل المقابلات الشخصية المفتوحة التي تستكشف كيف يؤثر سلوك القادة التحويليين على بيئة العمل. هذه البيانات قد تكون نصوصاً أو ملاحظات، وتوفر تفاصيل غنية عن التجارب الشخصية وآراء الأفراد.
- ٣- البيانات الطولية: تجمع على فترات زمنية متعددة لتقييم التغيرات بمرور الوقت، مما يساعد على فهم كيف تتطور القيادة التحويلية وتأثيراتها على الإبداع التنظيمي.

- أرقام وإحصائيات: مثل معدلات الإنتاجية، أرقام المبيعات، نتائج الاختبارات، درجات استبيانات الرأي التي تقيس الموافقة أو الاختلاف على مقاييس عددية.
- أمثلة في بحثك: معدلات الابتكار في الشركة قبل وبعد تطبيق استراتيجيات القيادة التحويلية، نتائج اختبارات القياس على مقاييس الإبداع لدى الموظفين.

- كلمات وأوصاف: مثل مقابلات عميقة مع المديرين والموظفين، ملاحظات ميدانية، تحليل المحتوى لوثائق الشركة.
- أمثلة في بحثك: آراء الموظفين حول تأثير القيادة التحويلية على حماسهم للعمل، وصفات القادة التحويليين الناجحين، التحديات التي تواجه تطبيق هذه السلوكيات.

أدوات جمع البيانات الأولية

١. الاستبيانات: تُعد من أكثر أدوات جمع البيانات الكمية شيوعًا، ويمكن استخدامها لقياس مختلف جوانب القيادة التحويلية مثل التحفيز والإلهام وتوجه القائد نحو الابتكار.
٢. المقابلات الشخصية: تستخدم كأداة نوعية لجمع البيانات بشكل متعمق حول وجهات نظر الموظفين والقادة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على الإبداع.
٣. الملاحظة: تساعد الباحث على مراقبة السلوكيات القيادية والتفاعل داخل المنظمة، مما يقدم سياقًا إضافيًا لتأثير القيادة على الإبداع التنظيمي.
٤. المجموعات البؤرية: هي مجموعات نقاش يتم استخدامها لجمع بيانات نوعية حول مواضيع محددة مثل كيفية استجابة الموظفين لأنماط القيادة المختلفة.

أنواع البيانات التي ستحتاج إليها في البحث الخاص

١. بيانات كمية لقياس العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع بشكل موضوعي.
٢. بيانات نوعية لفهم العوامل الشخصية والثقافية التي تؤثر على هذه العلاقة.
٣. بيانات طبية زمنية (إذا لزم الأمر) لمتابعة تطور العلاقة على مدى فترة زمنية معينة.

أنواع البيانات التي سنحتاجها في البحث الخاص

أنواع البيانات التي تحتاجها في البحث
لتحقيق أهداف بحثك، ستحتاج إلى مزيج من البيانات الكمية والنوعية. إليك بعض الأمثلة:

- **بيانات كمية:**

- معدلات الإبداع قبل وبعد تطبيق استراتيجيات القيادة التحويلية.
- نتائج اختبارات قياس الإبداع.
- معدلات دوران الموظفين.
- رضا الموظفين عن العمل.

بيانات نوعية:

- آراء الموظفين حول تأثير القيادة التحويلية على حماسهم للعمل.
- وصفات القادة التحويليين الناجحين.
- التحديات التي تواجه تطبيق هذه السلوكيات.
- استراتيجيات ناجحة لتشجيع الإبداع.

أهمية جمع البيانات في الأبحاث العلمية

- ١- تحقيق دقة وموضوعية النتائج واختبار الفرضيات: من خلال جمع بيانات دقيقة وموثوقة، يمكن للباحثين الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. البيانات تعتبر الأساس الذي تبنى عليه التحليلات والاستنتاجات.
- ٢- إثبات أو دحض الفرضيات: يعتمد البحث العلمي غالباً على فرضيات أو أسئلة بحثية، ويعتبر جمع البيانات الأداة التي تمكن الباحث من اختبار هذه الفرضيات وإثباتها أو نفيها بناءً على أدلة علمية.
- ٣- التوصل إلى استنتاجات وتوصيات ودعم القرارات: يساعد جمع البيانات على الوصول إلى استنتاجات واضحة ومبنية على أسس علمية، مما يمكن الباحثين من تقديم توصيات وحلول للمشكلات المدروسة.
- ٤- توجيه القرارات المستقبلية وتطوير المعرفة: البيانات العلمية توفر معلومات قيمة يمكن أن توجه اتخاذ القرارات والسياسات، سواء في المجالات العلمية أو العملية.
- ٥- التكرار والتحقق: من خلال جمع بيانات واضحة ومفصلة، يمكن للباحثين الآخرين تكرار الدراسة والتحقق من صحة النتائج، مما يعزز من موثوقية البحث ويساهم في بناء الثقة في نتائجه.

تحديد أهداف البحث

- ١- الوضوح والدقة: يجب أن تكون الأهداف واضحة ومحددة بدون غموض.
- ٢- القابلية للتحقيق: يجب أن تكون الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق في حدود الوقت والموارد المتاحة.
- ٣- التركيز على النتائج: يجب أن تكون الأهداف موجهة نحو النتائج المتوقعة، سواء كانت اكتشافات جديدة أو حلول لمشكلات قائمة.
- ٤- التدرج من العام إلى الخاص: يمكن تقسيم الأهداف إلى أهداف عامة وأهداف فرعية، بحيث تساعد الأهداف الفرعية في تحقيق الهدف العام.
- ٥- التخطيط: حيث أن الأهداف الواضحة تمكن من وضع خطة عمل فعالة لجمع البيانات

تصميم خطة جمع البيانات

١. تحديد أهداف جمع البيانات

- من الضروري أن يحدد الباحث الأهداف البحثية بوضوح، لأن هذه الأهداف ستكون الأساس الذي يعتمد عليه في اختيار نوعية البيانات التي يحتاج إليها والأساليب التي سيستخدمها في جمعها.

٢. اختيار نوع البيانات

- يمكن أن تكون البيانات نوعية (مثل الآراء والتجارب) أو كمية (مثل الأرقام والنسب).
- اختيار نوع البيانات يعتمد على طبيعة البحث وأهدافه. البحوث الوصفية غالباً ما تتطلب بيانات نوعية، بينما البحوث التحليلية قد تحتاج بيانات كمية أو مزيجاً من النوعين.

٣. اختيار مصادر البيانات

- تحديد المصادر التي سيتم جمع البيانات منها، مثل:
- المصادر الأولية: مثل المقابلات، الاستبيانات، والملاحظة.
- المصادر الثانوية: مثل الكتب، الأبحاث السابقة، والتقارير الرسمية.
- اختيار المصادر يعتمد على توافرها ومدى دقتها وملاءمتها للبحث.

تصميم خطة جمع البيانات

٤. اختيار أدوات جمع البيانات

- يختار الباحث الأدوات المناسبة لجمع البيانات، مثل:
- الاستبيانات: للحصول على بيانات كمية أو نوعية من عينة كبيرة.
- المقابلات: للحصول على بيانات نوعية معمقة.
- الملاحظات: لمراقبة السلوكيات والتفاعلات في بيئتها الطبيعية.
- التجارب: لاختبار فرضيات معينة في بيئة خاضعة للضبط.

٥. تحديد عينة البحث

- يجب تحديد حجم العينة وطريقة اختيارها بدقة، لضمان تمثيلها الجيد للمجتمع المستهدف.
- تشمل طرق اختيار العينة: العينة العشوائية، العينة الطبقية، العينة العنقودية، وغيرها، حسب احتياجات البحث.

٦. تحديد إجراءات جمع البيانات

- يجب تحديد الخطوات الزمنية والإجراءات التي سيتم اتباعها في جمع البيانات.
- من المهم وضع جدول زمني محدد لكل مرحلة من مراحل جمع البيانات وتحديد المسؤوليات بوضوح.

تصميم خطة جمع البيانات

٧. اختبار الأدوات وجمع البيانات الأولية

- يفضل القيام بتجربة تجريبية للأدوات المستخدمة مثل اختبار الاستبيان أو المقابلة.
- هذا يتيح للباحث فرصة لتحديد أي مشكلات محتملة وضبط الأدوات قبل البدء في جمع البيانات.

٨. جمع البيانات

- تنفيذ الخطة وفق الإجراءات المحددة مسبقاً.
- يجب على الباحث تسجيل الملاحظات وتدوين البيانات بشكل دقيق ومنظم.

٩. تحليل وتقييم جودة البيانات

- بعد جمع البيانات، يتم تقييم جودتها ودقتها للتأكد من خلوها من التحيزات والأخطاء.
- يمكن استخدام طرق مثل التحقق من الاتساق والموثوقية واستخدام التحليلات الأولية للتأكد من جودة

البيانات.

١٠. تأمين البيانات وأخلاقيات البحث

- يجب التأكد من سرية البيانات واحترام حقوق المشاركين في البحث.
- الحفاظ على سرية المشاركين وخصوصيتهم وضمان استخدام البيانات فقط للأغراض العلمية.

تحديد مصادر البيانات ١. المصادر الأولية

- هي البيانات التي يجمعها الباحث مباشرة من الميدان أو من الأفراد المعنيين بالبحث. هذه البيانات تُعد "خام" ولم يتم استخدامها أو تحليلها من قبل باحثين آخرين.
- أمثلة على المصادر الأولية:
 - المقابلات الشخصية: تُستخدم للحصول على معلومات معمقة وآراء شخصية من الأفراد حول موضوع البحث.
 - الاستبيانات والاستطلاعات: تُستخدم لجمع بيانات كمية أو نوعية من مجموعة كبيرة من الأفراد، ويمكن تنفيذها ورقياً أو عبر الإنترنت.
 - الملاحظات الميدانية: تُستخدم لمراقبة السلوكيات أو الأحداث في بيئتها الطبيعية دون تدخل من الباحث.
 - التجارب: يتم إجراء تجارب لضبط المتغيرات واختبار فرضيات معينة، مما يتيح للباحث الحصول على بيانات دقيقة ومباشرة.
 - المجموعات البورية: تتضمن مناقشات جماعية يتم فيها التفاعل بين الأفراد، وتُعد مفيدة للحصول على رؤى حول موضوعات محددة.

تحديد مصادر البيانات
٢ - المصادر الثانوية

هي البيانات التي تم جمعها أو تحليلها من قبل باحثين أو جهات أخرى وتكون متاحة للاستخدام. يمكن أن تشمل الكتب، المقالات، التقارير، والإحصاءات المنشورة.

- أمثلة على المصادر الثانوية:
- الأدبيات السابقة: مثل الأبحاث، المقالات العلمية، والدراسات السابقة التي توفر معلومات حول موضوع البحث.
- التقارير الرسمية: تقارير حكومية، تقارير المنظمات الدولية، وتقارير المؤسسات الخاصة التي تحتوي على إحصاءات وبيانات رسمية حول موضوعات معينة.
- الكتب والمراجع العلمية: توفر معلومات معمقة حول النظريات والمفاهيم العامة المتعلقة بالبحث.
- الإحصاءات والسجلات: مثل السجلات الوطنية والإحصاءات الحكومية التي تحتوي على بيانات كمية دقيقة حول موضوعات مختلفة.
- المقالات الصحفية والمجلات: قد تكون مفيدة للحصول على خلفية أو سياق تاريخي أو معلومات عن الأحداث الجارية.

تحديد مصادر البيانات ٣. المصادر الإلكترونية

في العصر الرقمي، أصبحت الإنترنت مصدرًا هامًا لجمع البيانات، حيث تتوفر الكثير من الموارد التي يمكن الوصول إليها بسهولة.

- أمثلة على المصادر الإلكترونية:
- قواعد البيانات الأكاديمية: مثل JSTOR، ScienceDirect، Google Scholar، وغيرها، والتي تحتوي على مقالات وأبحاث علمية.
- المواقع الرسمية: مثل المواقع الحكومية أو مواقع المنظمات الدولية التي تنشر تقارير وإحصاءات موثوقة.
- المواقع الاجتماعية: في بعض الأبحاث الاجتماعية، يمكن استخدام بيانات من وسائل التواصل الاجتماعي، بشرط مراعاة الأخلاقيات البحثية.
- الأرشيفات الإلكترونية: تحتوي على سجلات تاريخية وصور ووثائق مهمة لدراسات مختلفة.

تقديم متغيرين مقترحين وصياغة ٥ اسئلة عن كل متغير فيهم محاكاة قائمة استقصاء بسيطة لدراسة استطلاعية

لإعداد قائمة استقصاء بسيطة لدراسة استطلاعية، سأقترح متغيرين يمكن استخدامهما في أبحاث عن تأثير التكنولوجيا على كفاءة الموظفين في المؤسسات التعليمية، وسأصوغ خمسة أسئلة لكل متغير.

المتغير الأول: استخدام التكنولوجيا في العمل

الهدف: قياس مدى استخدام الموظفين للتكنولوجيا ومدى تأثيرها على أدائهم.

الأسئلة:

ما مدى اعتمادك على التكنولوجيا في أداء مهامك اليومية؟

(اختر من الخيارات: أبدًا - نادرًا - أحيانًا - غالبًا - دائمًا)

هل ترى أن استخدام التكنولوجيا يساعدك في تحسين كفاءة عملك؟

(اختر من الخيارات: نعم - لا - إلى حد ما)

إلى أي مدى تعتبر الأدوات التكنولوجية التي تستخدمها سهلة الاستخدام؟

(اختر من الخيارات: غير سهلة على الإطلاق - غير سهلة - متوسطة السهولة - سهلة - سهلة جدًا)

هل ترى أن التكنولوجيا توفر لك الوقت في إنجاز المهام؟

(اختر من الخيارات: نعم - لا - إلى حد ما)

هل تتلقى تدريبًا كافيًا لاستخدام التكنولوجيا بشكل فعال في العمل؟

(اختر من الخيارات: نعم - لا - أحيانًا)

تقديم متغيرين مقترحين وصياغة ٥ اسئلة عن كل متغير فيهم محاكاة قائمة استقصاء بسيطة لدراسة استطلاعية

المتغير الثاني: الرضا الوظيفي

الهدف: قياس مدى رضا الموظفين عن وظائفهم وبيئة العمل التي تشمل التكنولوجيا.
الأسئلة:

ما مدى رضاك عن توفر الأدوات التكنولوجية اللازمة لإنجاز مهامك؟

(اختر من الخيارات: غير راضٍ - راضٍ إلى حد ما - راضٍ - راضٍ جداً)

هل تشعر بأن التكنولوجيا في مكان العمل تسهم في تقليل الضغط الوظيفي؟

(اختر من الخيارات: نعم - لا - إلى حد ما)

إلى أي مدى تشعر بالتحفيز لاستخدام التكنولوجيا في أداء عملك؟

(اختر من الخيارات: غير محفّز على الإطلاق - غير محفّز - محايد - محفّز - محفّز جداً)

ما مدى تأثير التكنولوجيا على جودة حياتك العملية؟

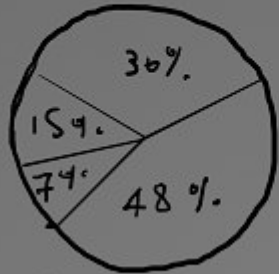
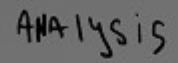
(اختر من الخيارات: سلبياً جداً - سلبياً - محايد - إيجابياً - إيجابياً جداً)

هل ترى أن دعم الإدارة لاستخدام التكنولوجيا كافٍ لتحقيق الرضا الوظيفي؟

(اختر من الخيارات: نعم - لا - إلى حد ما)

هذه القائمة الاستقصائية تساعد في فهم العلاقة بين استخدام التكنولوجيا والرضا الوظيفي للموظفين، وتقديم ملاحظات يمكن استخدامها لتحسين كفاءة العمل وبيئة العمل.

شكرًا لكم



idea

management

Vision

Social Media

...لها و

\$\$\$

Money

↑