

مهارات بحثية 3 – التسليم التاسع

المحاضرة - الأسبوع : التاسع

المهمة: منهجيات عرض وتحليل البيانات

إشراف: د. سنييه محمد

إعداد الباحث: أحمد صلاح الشيخ

أولاً: منهجيات عرض وتحليل البيانات

1. المنهج الوصفي التحليلي

- **التعريف:** يهدف إلى وصف الظاهرة من خلال تقديم بيانات منظمة وتحليلها بشكل دقيق.
- **التطبيقات:**
 - حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 - عرض النسب المئوية والجداول التكرارية.
- **الأهمية:**
 - تقديم صورة عامة وشاملة لتوزيع البيانات.
 - تمهيد الطريق لتحليل أعمق واستنتاجات مدروسة.

2. المنهج المقارن

- **التعريف:** يقارن بين مجموعات مختلفة من البيانات لتحديد الفروق المهمة.
- **التطبيقات:**
 - استخدام اختبارات الفروق مثل **t-test** أو **ANOVA**.
 - مقارنة الأداء الوظيفي بين العاملين الأكاديميين والإداريين.
- **الأهمية:**
 - فهم الفروقات بين المجموعات وتأثير العوامل المختلفة عليها.

3. المنهج الاستنتاجي

- **التعريف:** يستهدف تعميم النتائج المستخلصة من العينة إلى مجتمع الدراسة.
- **التطبيقات:**
 - تحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام **تحليل الانحدار**.
 - اختبار الفرضيات عبر **تحليل التباين**.
- **الأهمية:**
 - تقييم قوة العلاقات بين المتغيرات.
 - قياس تأثير تطبيق الجودة الشاملة على الأداء والرضا الوظيفي.

ثانياً: الأساليب الإحصائية المناسبة

1. الأساليب الوصفية

الأسلوب	التطبيق	الفائدة
المتوسط الحسابي	قياس متوسط الأداء الوظيفي للعاملين.	يقدم فكرة عامة عن المستوى العام للأداء.
الانحراف المعياري	تحليل تشتت البيانات حول المتوسط.	يحدد مدى تباين البيانات.
النسب المئوية	توزيع البيانات حسب الفئات الوظيفية.	يسهل قراءة البيانات واستخلاص الاتجاهات.
الجدول التكرارية	عرض التكرار لكل فئة وظيفية.	يساعد في تقديم بيانات منظمة وبسيطة.

2. الأساليب الاستدلالية

الأسلوب	التطبيق	الفائدة
اختبار t-test	مقارنة الأداء الوظيفي بين الأكاديميين والإداريين.	تحديد ما إذا كانت الفروقات ذات دلالة إحصائية.
اختبار ANOVA	دراسة الفروقات بين مجموعات متعددة بناءً على متغيرات وظيفية.	يساعد في فهم الاختلافات بين الفئات المختلفة.
تحليل الانحدار (Regression)	قياس تأثير تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الرضا الوظيفي.	يحدد المتغيرات الأكثر تأثيراً في النتائج.
تحليل الارتباط (Correlation)	دراسة العلاقة بين تطبيق الجودة الشاملة والأداء الوظيفي.	قياس قوة العلاقة بين المتغيرات.

3. أساليب متقدمة

الأسلوب	التطبيق	الفائدة
تحليل التباين المشترك (ANCOVA)	قياس الفروقات مع التحكم في تأثير المتغيرات الأخرى.	يساعد في تقديم تحليل أكثر دقة.
تحليل العوامل (Factor Analysis)	تحديد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.	اختزال البيانات وتبسيط المتغيرات.
النمذجة الإحصائية (SEM)	تحليل العلاقات السببية بين المتغيرات المختلفة.	فهم العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات.

ثالثاً: الأساليب المناسبة للبحث الحالي

- وصف الظاهرة:
 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحليل توزيع الأداء والرضا الوظيفي.
- تحليل العلاقة:
 - اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لدراسة العلاقة بين تطبيق الجودة الشاملة والرضا الوظيفي.
 - تحليل الانحدار لتحديد المتغيرات المؤثرة في الأداء.
- مقارنة الفروقات:
 - t-test لمقارنة الرضا الوظيفي بين الأكاديميين والإداريين.
 - ANOVA لدراسة الفروق بين مستويات الخبرة المختلفة.
- تحليل التوجهات السببية:
 - النمذجة الإحصائية SEM لفهم الأثر السببي لتطبيق الجودة الشاملة.

رابعاً: تنظيم البيانات في جدول

هدف التحليل	المنهجية	الأسلوب الإحصائي	التطبيق في البحث
وصف البيانات	المنهج الوصفي	المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري	تحليل توزيع الأداء والرضا الوظيفي.
دراسة الفروقات	المنهج المقارن	ANOVA ،t-test	مقارنة الأداء بين الأكاديميين والإداريين.
تحليل العلاقات	المنهج الاستنتاجي	الارتباط بيرسون، تحليل الانحدار	دراسة العلاقة بين الجودة الشاملة والرضا.
تحليل التأثيرات السببية	المنهج الاستنتاجي (متقدم)	النمذجة SEM	قياس التأثير المباشر وغير المباشر لتطبيق الجودة.