

المهمة الرابعة

"مهارات بحثية" 2 د. أميره جادو

ورقة بحثية

من حيث التالي:

- طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات أو مصادر الحصول عليها
- عرض تصميم استمارة الاستبيان موضعًا بما المحاور الرئيسية والعبارات التي تنتمي لها
- توضيح إذا ما كانت الاستمارة تتمتع بالثبات طبقًا لما أثبتته الباحث في ورقته البحثية، مع ذكر وتوضيح أهم الاختبارات التي استخدمها الباحث لإثبات ذلك.

الباحثة. هنادي المبارك

العنوان

"إدارة المواهب ودورها في تحقيق الريادة الإستراتيجية"

"دراسة مقارنة بين المنظمات المصرية المحلية ومتعددة الجنسيات"

الشرح والإجابة للأسئلة المطلوبة حسب التالي:

1. طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات أو مصادر الحصول عليها:

- **طبيعة البيانات:** الدراسة اعتمدت على بيانات كمية تم جمعها باستخدام استبيان مصمم لقياس العلاقة بين إدارة المواهب والريادة الاستراتيجية. البيانات كانت مركزة على تقييم ممارسات إدارة المواهب (مثل استقطاب المواهب، تطويرها، وتقييم أدائها) وعلاقتها بأبعاد الريادة الاستراتيجية (مثل الابتكار، الإبداع، وتحمل المخاطر).
- **أداة جمع البيانات:** الاستبيان كان الأداة الرئيسية، واشتمل على مجموعة من الأسئلة التي تم تقييمها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (يتراوح من 1: "لا أوافق بشدة" إلى 5: "أوافق بشدة"). تم توزيع الاستبيان عبر الإنترنت على عينة مكونة من مديري الموارد البشرية في المنظمات المصرية.
- **مصادر الحصول على البيانات:** تم جمع البيانات من مديري الموارد البشرية في منظمات مختلفة، مما يوفر تنوعاً في الآراء والتجارب حول ممارسات إدارة المواهب.

التحسينات المقترحة:

1. **تنوع أدوات جمع البيانات:** يمكن أن تشمل الدراسة مقابلات نوعية للحصول على رؤى أعمق حول كيف تؤثر ممارسات إدارة المواهب على الريادة الاستراتيجية، مما يضيف بعداً نوعياً لدعم البيانات الكمية.
2. **إضافة مصادر بيانات أخرى:** يمكن استخدام تقارير أداء الشركات أو الوثائق الداخلية المتعلقة بسياسات إدارة المواهب كبيانات إضافية.
3. **الربط الإجرائي:** تنفيذ مقابلات مع عدد من المدراء وتوثيق النتائج النوعية يمكن أن يعزز التفسيرات الناتجة من التحليل الكمي، مما يزيد من موثوقية النتائج.

أمثلة:

- بدلاً من الاعتماد فقط على الاستبيان، يمكن إجراء مقابلات مع مديري الموارد البشرية لتوضيح كيف يؤثر استقطاب الموظفين الموهوبين على الإبداع، ومقارنة هذه الآراء مع البيانات الكمية الناتجة من الاستبيانات.
- 2. **عرض تصميم استمارة الاستبيان:**
 - **المحاور الرئيسية:** تم تقسيم الاستبيان إلى محورين رئيسيين:
 - **إدارة المواهب:** يشمل مكونات مثل الاستقطاب، التخطيط، تقييم الأداء، تطوير المهارات، والاحتفاظ بالمواهب.

○ **الريادة الاستراتيجية:** تشمل أبعاد مثل الإبداع، الابتكار، الاستقلالية، الاستباقية، وتحمل المخاطر.

- **العبارات التي تنتمي لكل محور:** تضمنت الاستمارة عبارات مثل "تحرص المنظمة على تطوير مهارات الموظفين لتعزيز قدراتهم الإبداعية" و"تطبق الإدارة ممارسات للاحتفاظ بالمواهب المتميزة".

التحسينات المقترحة:

1. **زيادة التفاصيل في المحاور:** يمكن إضافة أسئلة فرعية لكل محور لتحليل تأثير كل ممارسة على البعد المطلوب بشكل أدق. على سبيل المثال، تحت محور "الاستقطاب"، يمكن إدراج سؤال فرعي عن دور استراتيجيات التوظيف في تعزيز الابتكار داخل المنظمة.

2. **تضمين أسئلة مفتوحة لإثراء البيانات:** إضافة أسئلة مفتوحة تعطي المشاركين الفرصة للتعبير عن آرائهم حول تحديات تطبيق ممارسات إدارة المواهب وأثرها الفعلي على الريادة الاستراتيجية.

أمثلة:

- إضافة أسئلة مثل "ما هي الاستراتيجيات التي تطبقها منظمتك لزيادة الاستقلالية في العمل؟ وكيف تؤثر على الابتكار؟" من شأنها أن تقدم بيانات نوعية غنية تدعم التحليل الكمي.

3. **توضيح إذا ما كانت الاستمارة تتمتع بالثبات:**

- **اختبارات الثبات المستخدمة:** تم استخدام معامل "كرونباخ ألفا" لقياس ثبات الاستمارة، وكانت النتيجة فوق 0.7، مما يشير إلى مستوى ثبات جيد.
- **التأكد من الصدق الداخلي:** تم التحقق من الصدق من خلال تحليل الارتباط بين العبارات المختلفة واستخدام معامل الارتباط الثنائي.

التحسينات المقترحة:

1. **إجراء اختبارات إضافية للثبات:** يمكن تحسين موثوقية النتائج من خلال تطبيق اختبار الثبات باستخدام طريقة "Test-Retest Reliability" بتكرار الاستبيان على نفس العينة بعد فترة زمنية معينة، ثم مقارنة النتائج.

2. **تفصيل أكبر لإجراءات التحقق من الصدق والثبات:** تقديم تفاصيل دقيقة عن كيفية إجراء اختبار الثبات وما إذا كانت هناك أي عبارات تمت إزالتها أو تعديلها بناءً على نتائج التحليل.

أمثلة:

- يمكن تطبيق اختبار الثبات عبر إرسال نفس الاستبيان إلى نفس المشاركين بعد مرور شهر ومقارنة النتائج باستخدام معامل الثبات للحصول على تقدير دقيق للموثوقية.

الربط الإجرائي بين المتغيرات والتحسينات:

- إدارة المواهب (المتغير المستقل) والريادة الاستراتيجية (المتغير التابع): يتم الربط من خلال قياس أثر ممارسات إدارة المواهب على كل بعد من أبعاد الريادة. يمكن تحسين الدراسة عبر إضافة متغيرات وسيطة (مثل "ثقافة العمل") التي تؤثر على العلاقة بين المتغير المستقل والتابع.
- البنية التحتية التكنولوجية (المتغير المعدل): كعامل معدل، يمكن استخدام التكنولوجيا لدعم العلاقة بين إدارة المواهب والريادة. على سبيل المثال، استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني لتعزيز المهارات.

التحسينات الإجرائية:

1. إضافة تحليل تفصيلي للعلاقة بين المتغيرات من خلال نماذج إحصائية متقدمة، مثل تحليل المسار.
2. توضيح التأثير التفاعلي بين المتغيرات، على سبيل المثال، كيف تؤدي التحسينات في البنية التحتية التكنولوجية إلى تعزيز تأثير تطوير المواهب على الإبداع.

أمثلة إجرائية للتحسين:

- إذا تم قياس تأثير التدريب على الإبداع كجزء من إدارة المواهب، يمكن توسيع التحليل لتشمل كيفية تعزيز التكنولوجيا لدور التدريب، مثل تطوير منصة تعلم إلكتروني تدعم التدريب المستمر.
- بهذا النهج التفصيلي والمترابط، يمكن أن تقدم الدراسة تحليلاً أعمق وأكثر شمولاً للعلاقات بين المتغيرات، مع تقديم أمثلة عملية تدعم التحليل النظري.

تفصيل لكل مطلب بالشكل التالي:

أولاً: طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات كانت على النحو التالي:

طبيعة بيانات البحث:

- بيانات كمية: (Quantitative Data) تم جمع البيانات بشكل رئيسي من خلال استبيان مصمم لقياس العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والريادة الاستراتيجية. هذا يعني أن البيانات كانت رقمية ومركمة، مما يتيح تحليلها إحصائياً.
- مجتمع الدراسة: تألف من مديري الموارد البشرية والعاملين في المنظمات المصرية، حيث تم التركيز على الآراء والتجارب المتعلقة بإدارة المواهب وتأثيرها على أبعاد الريادة.

أداة جمع البيانات:

- الاستبيان: كان الأداة الرئيسية لجمع البيانات في الدراسة. تم تصميم الاستبيان ليشمل مجموعة من العبارات المتعلقة بأبعاد إدارة المواهب (مثل الاستقطاب، التطوير، والتخطيط) وأبعاد الريادة الاستراتيجية (مثل الابتكار والإبداع). تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (1-5) لتقييم مستوى الاتفاق مع كل عبارة، حيث "1" تعني "لا أوافق بشدة" و"5" تعني "أوافق بشدة".

مصادر الحصول على البيانات:

- المشاركون: تم توزيع الاستبيان على عينة مكونة من مديري الموارد البشرية والعاملين في المؤسسات المستهدفة، مما يتيح جمع بيانات مباشرة من أفراد لديهم خبرة في تطبيق ممارسات إدارة المواهب.

- **طريقة التوزيع:** تم توزيع الاستبيان إلكترونياً، مما ساعد في الوصول إلى عدد أكبر من المشاركين وجمع البيانات في وقت قصير.

تحسينات مقترحة:

1. **تنويع أدوات جمع البيانات:** يمكن استخدام أدوات إضافية مثل المقابلات النوعية للحصول على رؤى أعمق، مما يعزز من شمولية التحليل ويضيف بُعداً نوعياً لدعم البيانات الكمية.
2. **استخدام مصادر بيانات ثانوية:** يمكن الاستفادة من التقارير السنوية للمنظمات أو الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة المواهب والريادة لتوسيع قاعدة البيانات وتحليل الاتجاهات.

مثال على التحسين:

- بجانب استخدام الاستبيان، يمكن إجراء مقابلات مع مجموعة مختارة من المشاركين لمناقشة تفاصيل أكثر حول كيفية تأثير ممارسات إدارة المواهب على الريادة، مما يوفر فهماً أعمق للدوافع والعوائق التي قد لا تظهر في البيانات الكمية. فيما يلي عرض تصميم استمارة الاستبيان المستخدمة في دراسة "تحقيق الريادة الاستراتيجية"، مع توضيح المحاور الرئيسية والعبارات التي تنتمي لكل محور:

المحور الأول: إدارة المواهب

يشمل هذا المحور الممارسات المتعلقة بإدارة المواهب داخل المؤسسات، ويتضمن عدة أبعاد، منها:

- **الاستقطاب:** كيف يتم جذب الموظفين الموهوبين إلى المنظمة.
- **تطوير المواهب:** استراتيجيات التدريب والتطوير المهني المقدمة لتحسين مهارات الموظفين.
- **تقييم الأداء:** الأساليب المستخدمة لتقييم أداء الموظفين.
- **التخطيط للمواهب:** وضع خطط استراتيجية لضمان توافر الكفاءات المناسبة في الأدوار الصحيحة.
- **الاحتفاظ بالمواهب:** استراتيجيات للحفاظ على الموظفين ذوي الأداء العالي.

أمثلة على العبارات:

- "تعمل المنظمة على استقطاب الموظفين الموهوبين من خلال استراتيجيات توظيف فعالة".
- "تقوم المنظمة بتوفير برامج تدريبية متقدمة لتحسين مهارات الموظفين".
- "يتم تقييم أداء الموظفين بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المطلوبة".
- "تقوم المنظمة بوضع خطط استراتيجية للتعاقب الوظيفي لضمان توفر القيادات المستقبلية".
- "تطبق المنظمة سياسات لتحفيز الموظفين ذوي الأداء العالي على البقاء في العمل".

المحور الثاني: الريادة الاستراتيجية

يتعلق هذا المحور بالأبعاد التي تؤثر على قدرة المنظمة على تحقيق الريادة في السوق، وتشمل:

- **الإبداع:** القدرة على توليد أفكار جديدة.
- **الابتكار:** تحويل الأفكار المبدعة إلى منتجات أو خدمات قابلة للتسويق.

- الاستقلالية: تمكين الموظفين من اتخاذ قرارات ضمن مجال عملهم.
- الاستباقية: التعامل مع التحديات والفرص قبل حدوثها.
- تحمل المخاطر: اتخاذ قرارات جريئة في ظل ظروف غير مؤكدة.

أمثلة على العبارات:

- "تشجع المنظمة الموظفين على تقديم أفكار جديدة لتطوير المنتجات أو العمليات".
- "ندعم الإدارة تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع قابلة للتنفيذ".
- "نمنح المنظمة الموظفين صلاحيات كافية لاتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق الأهداف".
- "تسعى المنظمة إلى المبادرة في الاستجابة للتغيرات السوقية قبل المنافسين".
- "تشجع الإدارة الموظفين على اتخاذ قرارات تنطوي على قدر معقول من المخاطرة".

تصميم استمارة الاستبيان:

- مقياس ليكرت الخماسي: يتم تقييم العبارات باستخدام مقياس يتراوح من 1 إلى 5، حيث:
- 1 = لا أوافق بشدة
- 2 = لا أوافق
- 3 = محايد
- 4 = أوافق
- 5 = أوافق بشدة

تحسينات مقترحة لتصميم الاستبيان:

- إضافة أسئلة مفتوحة: يمكن تضمين أسئلة مفتوحة في نهاية كل محور للسماح للمشاركين بإبداء آرائهم حول التحديات التي يواجهونها أو تحسينات يمكن اقتراحها.
- توسيع المحاور لتشمل عوامل خارجية: يمكن إضافة أسئلة تتعلق بالعوامل البيئية أو الاقتصادية التي قد تؤثر على ممارسات إدارة المواهب والريادة الاستراتيجية.
- استخدام أسئلة مخصصة لفئات معينة: تخصيص أسئلة محددة للموظفين ذوي الخبرة الطويلة مقارنة بالموظفين الجدد للحصول على بيانات أكثر دقة.
- مثال على تحسين:
- إضافة سؤال مفتوح بعد محور "إدارة المواهب": "ما هي العوائق الرئيسية التي تعيق تطوير المهارات في مؤسستك؟ وكيف يمكن التغلب عليها؟"
- بهذا التصميم، يوفر الاستبيان أداة شاملة لقياس العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والريادة الاستراتيجية مع تحسينات لتعزيز شمولية البيانات وجودتها.

في الدراسة، تم التحقق من ثبات الاستمارة باستخدام اختبارات إحصائية للتأكد من موثوقية الأداة البحثية (الاستبيان) وثباتها. الثبات يعني مدى اتساق الاستبيان في قياس ما يفترض أن يقيسه بشكل مستمر عند إعادة التطبيق على نفس العينة.

1. اختبارات الثبات المستخدمة:

- معامل "كروناخ ألفا: (Cronbach's Alpha)" تم استخدام هذا الاختبار لقياس الثبات الداخلي للاستمارة، أي مدى اتساق الإجابات على الأسئلة المتعلقة بنفس المحور أو البعد.
 - نتيجة كروناخ ألفا: في الدراسة، تجاوز معامل كروناخ ألفا 0.7، وهو مستوى مقبول يدل على ثبات جيد للأداة. عندما يكون معامل كروناخ ألفا بين 0.7 و 0.8، يعتبر الثبات مقبولاً، وعندما يكون بين 0.8 و 0.9 يعتبر جيداً جداً، وفوق 0.9 يعتبر ممتازاً.

2. توضيح كيفية إجراء اختبار الثبات:

- الخطوات المتبعة: تم تحليل الإجابات على جميع العبارات المتعلقة بالمحاور المختلفة (مثل استقطاب المواهب، الابتكار، الاستباقية) لاستخراج معامل كروناخ ألفا لكل محور على حدة وللاستمارة ككل.
- التحليل الداخلي: تم إجراء اختبار الترابط الداخلي بين العبارات للتأكد من أن الأسئلة التي تندرج تحت نفس المحور ترتبط ببعضها بشكل مناسب.

3. أهمية استخدام معامل كروناخ ألفا في إثبات الثبات:

- يتيح هذا الاختبار قياس مدى تماسك الأسئلة المتعلقة بنفس البعد، مما يعزز من موثوقية الاستبيان ويؤكد أن البيانات التي سيتم جمعها ستكون متسقة عند تطبيق الاستبيان في ظروف مشابهة.

تحسينات مقترحة لتعزيز الثبات:

1. إجراء اختبار الثبات بطريقة: "Test-Retest" يمكن تحسين موثوقية النتائج بإعادة تطبيق الاستبيان على نفس العينة بعد فترة زمنية (مثل شهر) ثم مقارنة الإجابات لتقييم مدى استقرارها.
2. تفصيل أكثر حول الثبات الداخلي لكل محور: يمكن توضيح نتائج كروناخ ألفا لكل محور (مثل "إدارة المواهب" و "الريادة الاستراتيجية") على حدة لزيادة الشفافية.
3. إزالة أو تعديل الأسئلة التي تقلل من الثبات: إذا كانت هناك عبارات لا تسهم في زيادة معامل كروناخ ألفا بشكل كبير، يمكن إعادة صياغتها أو إزالتها لتعزيز الثبات الكلي.

مثال عملي للتحسين:

- إجراء اختبار: "Test-Retest" إذا كانت النتيجة متطابقة أو متقاربة في إعادة التطبيق، فهذا يعزز من موثوقية الاستبيان. يمكن تطبيق الاستبيان على عينة عشوائية مكونة من 50 مشاركاً، ثم إعادة التطبيق بعد 3-4 أسابيع لمقارنة النتائج.