

مادة مهارات بحثية ٢

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف السادس

06

المحتوى للتكليف السادس

عرض البيانات والمقاييس الإحصائية

العجب، أم أيمن يوسف مصطفى. (٢٠١٩). القيادة الإبداعية اثرها على تنمية الموارد البشرية: دراسة حالة شركة النيل الكبرى للبترول (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم .

في الجزء الخاص بوصف وعرض البيانات، قدمت الدراسة تحليلاً دقيقاً وشاملاً للبيانات المجمعة من عينة البحث، والتي تم اختيارها بعناية من أفراد شركة النيل الكبرى للبترو، واعتمد الباحث على عدة أدوات إحصائية لعرض هذه البيانات وتحليلها بشكل منهجي وموضوعي بهدف الوصول إلى استنتاجات دقيقة تدعم فرضيات الدراسة.

تم عرض البيانات الديموغرافية الخاصة بالعينة باستخدام جداول تكرارية ورسوم بيانية توضيحية، وقد شملت البيانات متغيرات مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة. بالنسبة لمتغير الجنس، تم توزيع العينة على الذكور والإناث، حيث ظهر من الجدول التكراري والنسب المئوية أن الذكور يمثلون نسبة ٧٠% من العينة، مما يوضح أن الشركة تفضل توظيف الذكور بسبب ضغط العمل في قطاع البترول، وقد دعم هذا التوزيع بجدول تكراري يوضح أعداد الذكور والإناث، مما يوفر فهماً أفضل لتركيبية العينة ويساعد في تحديد كيفية تأثير الجنس على الاستجابات. أما بخصوص الفئات العمرية، فقد تم تقسيم المشاركين إلى مجموعات عمرية محددة، حيث شملت الفئات العمرية من ٣٠ إلى ٥٥ سنة وأكثر. ووفقاً لنتائج الجدول التكراري، فإن أغلبية العينة (٥٦.٢%) كانت ضمن الفئة العمرية من ٣٠ إلى ٣٥ سنة، مما يعكس تركيز الشركة على توظيف الأفراد الشباب الذين يمتلكون القدرة على تحمل ضغط العمل، وتم دعم هذه الفئات برسم بياني يوضح تدرج نسب المشاركين حسب الفئات العمرية المختلفة، مما يساعد على تبسيط استيعاب التوزيع العمري.

وأظهرت الدراسة توزيع المشاركين وفقًا لمستوى التعليم. وجاءت الفئات كالتالي: بكالوريوس، دبلوم عالي، ماجستير، ودكتوراه. وقد أظهر الجدول التكراري والنسب المئوية أن ٤٧.٤% من المشاركين يحملون درجة البكالوريوس، وهو أعلى مستوى من حيث العدد، مما يعكس اهتمام الشركة بتوظيف الأفراد الحاصلين على درجات علمية تؤهلهم للقيام بمهامهم بشكل فعال. وقد تم توضيح هذه المعلومات باستخدام رسوم بيانية، مما ساعد في توضيح توزيع المستوى التعليمي بين أفراد العينة بشكل بصري.

كذلك تضمن التحليل توزيع العينة حسب المسمى الوظيفي، وقد تم تصنيف المشاركين كمدير، نائب مدير، ورئيس قسم. وقد أظهرت الجداول أن ٦١.٣% من العينة يشغلون مناصب كرؤساء أقسام، مما يشير إلى أن الشركة تعتمد على شريحة من الموظفين ذوي الخبرة في المناصب التنفيذية، وهو ما يتماشى مع أهداف البحث في فهم تأثير القيادة الإبداعية على تنمية الموارد البشرية في الشركة.

- الطرق المستخدمة في عرض البيانات: اعتمد الباحث في عرض البيانات على عدة وسائل، منها الجداول التكرارية، التي تُعد أسلوبًا مفيدًا لتوضيح توزيع المتغيرات الديموغرافية والوظيفية داخل العينة، إضافةً إلى الرسوم البيانية، التي تنوعت بين الأعمدة البيانية والخطوط التوضيحية، على سبيل المثال، كما تم استخدام الأعمدة البيانية في عرض توزيع العمر والمستوى التعليمي والجنس، مما ساعد في جعل المعلومات سهلة الاستيعاب وأسرع في الفهم البصري.

- الأدوات الإحصائية المستخدمة في التحليل: لجأ الباحث إلى استخدام عدد من الأدوات الإحصائية المهمة لضمان دقة النتائج وموثوقيتها. من أبرز الأدوات التي تم استخدامها:
- **معامل الثبات ألفا كرونباخ:** للتحقق من ثبات أداة الدراسة، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ ٠.٨٨٨، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الثبات والموثوقية في الأداة المستخدمة، ويُعتبر هذا المؤشر ضروريًا في الدراسات الإحصائية لضمان أن الأسئلة المقدمة للعينة تُعطي نتائج ثابتة ومتناسقة عند تكرار الدراسة.
- **اختبار T-Test:** استخدم هذا الاختبار للتحقق من الفروق بين المتغيرات، وقد تم توظيفه بشكل جيد في تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات المختلفة في العينة. يهدف هذا الاختبار إلى فهم مدى تأثير المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والمستوى التعليمي على استجابات المشاركين.
- **معامل ارتباط بيرسون:** تم استخدام هذا المعامل لقياس درجة الارتباط بين المتغيرات، مثل العلاقة بين مستوى التعليم ومستوى الرضا عن القيادة الإبداعية. تُعدّ هذه الأداة مهمة لفهم مدى قوة العلاقات بين المتغيرات المختلفة وكيفية تأثيرها على بعضها البعض.
- **اختبار مربع كاي (Chi-square test):** تم الاعتماد على هذا الاختبار للتحقق من وجود علاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية، وهو ما ساعد في دعم فرضيات الدراسة المتعلقة بتأثير هذه المتغيرات على الأداء الوظيفي والإبداع.

بعد عرض البيانات، قام الباحث بتحليل وتفسير النتائج للوصول إلى استنتاجات تدعم فرضيات البحث. على سبيل المثال، وجد الباحث أن هناك نسبة عالية من أفراد العينة يؤيدون وجود تأثير إيجابي للقيادة الإبداعية على بيئة العمل وتطوير الموظفين. كما أظهرت البيانات أن الشركة توفر فرصًا جيدة للتقدم والتطوير المهني، وهو ما يعكس دور القيادة في تعزيز مستوى الأداء وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين، وقد استنتج الباحث أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الإبداعية وتنمية الموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج أن القيادة تشجع الابتكار وتدعم الأفكار الإبداعية التي تساهم في حل المشكلات وتحسين بيئة العمل.

من خلال عرض الجداول التكرارية والرسوم البيانية، تمكن الباحث من تقديم صورة شاملة ومتكاملة عن البيانات، مما يسهل فهم القارئ لتوزيع العينة واستجاباتها، على سبيل المثال، تم عرض النتائج المتعلقة بمستوى الرضا عن القيادة باستخدام جداول تُظهر تكرار الاستجابات ونسبها المئوية، مما يعكس مدى تأييد الموظفين لدور القيادة في الشركة. وقد أضافت الرسوم البيانية بعدًا بصريًا للتحليل، حيث تمكن القارئ من ملاحظة التوزيعات والنسب بشكل أسرع وأكثر وضوحًا.

يمكن القول أن الدراسة قدمت تحليلاً متكاملاً للبيانات باستخدام أدوات إحصائية دقيقة ومتنوعة، مما ساعد في الوصول إلى استنتاجات موثوقة تدعم فرضيات البحث. ومن خلال استخدام الجداول التكرارية، الرسوم البيانية، والمعاملات الإحصائية، تمكن الباحث من تقديم عرض شامل ومبسط للبيانات، مما يعكس عمق الدراسة وحرص الباحث على الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في تحسين وتطوير بيئة العمل في شركة النيل الكبرى للبتروول.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

