

قضايا بحثية 2

المهمة الخامسة

في هذه المهمة، سيقوم الطالب بتقييم رسالة ماجستير وتقييم طرق جمع البيانات يجب أن يشمل التقييم توضيح الطرق المستخدمة لجمع البيانات، بالإضافة إلى تفاصيل حول كيفية تنفيذ هذه الطرق

عنوان رسالة الماجستير

LEADERSHIP STYLES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Author/ ADEMOLA AMUSSAH

1. وضوح الهدف من جمع البيانات

يتضح أن الهدف من جمع البيانات يتناسب بشكل كبير مع أسئلة البحث المطروحة وتتعلق هذه الأسئلة بتأثير أنماط القيادة المختلفة على أداء الموظفين في شركة "Chi Limited"، مما يعكس أهمية فهم العلاقة بين القيادة وأداء الموظفين لتحسين النتائج التنظيمية.

وضوح الهدف من جمع البيانات:

1. **تحديد الأنماط القيادية:** الهدف الأساسي هو تحديد كيف تؤثر الأنماط القيادية المختلفة (مثل القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، القيادة السلطوية، و Laissez-faire) على أداء الموظفين.

2. **تقييم الأداء:** يهدف البحث إلى قياس أداء الموظفين باستخدام مقاييس محددة، مما يساعد في فهم كيف يمكن للقيادة تحسين الإنتاجية والجودة.

3. **استنتاج التوصيات:** من خلال تحليل البيانات، يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية لتحسين أساليب القيادة في بيئة العمل بناءً على النتائج المستخلصة.

2. تناسبه مع أسئلة البحث

تناسب الهدف مع أسئلة البحث:

1. **أسئلة محددة:** كل سؤال من أسئلة البحث يرتبط مباشرة بنمط قيادي محدد وتأثيره على الأداء، مما يضمن جمع بيانات تتعلق بكل نمط بشكل دقيق.
 2. **منهجية مناسبة:** استخدام استبيانات من أجل جمع البيانات يتماشى مع الأسئلة المطروحة، حيث يمكن للبيانات الكمية أن تعكس العلاقة بين المتغيرات بشكل واضح.
 3. **تحليل شامل:** يتيح جمع البيانات الكمي تحليل العلاقات بين أنماط القيادة وأداء الموظفين، مما يساعد في الإجابة على جميع أسئلة البحث بشكل منهجي.
- بناءً على ما سبق، يمكن القول إن جمع البيانات في هذا البحث مصمم بوضوح لدعم أهداف البحث واستنتاجات النتائج، مما يعزز من فعالية البحث ككل.

3. شمولية الطرق المستخدمة في البحث:

تم استخدام منهجية شاملة لجمع البيانات وتحليلها، مما يعكس دقة وموضوعية في تقييم تأثير أنماط القيادة على أداء الموظفين. تشمل الطرق المستخدمة:

1. **البحث الكمي:** اعتمد البحث على تصميم كمي لجمع البيانات، مما يسمح بتحليل البيانات بشكل إحصائي ويعزز من موثوقية النتائج.

2. **استبيانات هيكلية:** تم تطوير استبانة هيكلية يتضمن أسئلة مغلقة لقياس أنماط القيادة وأداء الموظفين. تم استخدام نسخ معدلة من مقاييس معتمدة مثل استبانة القيادة متعدد العوامل (MLQ) الذي طوره Bass وAvolio، مما يضمن دقة القياسات.

3. **العينة العشوائية البسيطة:** تم اختيار المشاركين من موظفي "Chi Limited" باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، مما يساهم في تمثيل عادل لجميع الفئات داخل المنظمة.

4. كيفية تنفيذ الطرق

1. توزيع الاستبيانات:

- تم توزيع 334 استبيانًا على الموظفين، وتم جمع 164 استبيانًا صالحًا.
- تم التأكد من أن الاستبيانات تم توزيعها بشكل عشوائي لضمان تنوع العينة.

2. تحليل البيانات:

- تم استخدام إحصائيات وصفية لاستعراض البيانات الأساسية، مثل متوسطات الانحراف المعياري.
- تم تطبيق تحليل الارتباط (Pearson's correlation) لتحليل العلاقات بين أنماط القيادة وأداء الموظفين.
- استخدمت تحليل الانحدار المتعدد لفهم تأثير كل نمط قيادي على أداء الموظفين بشكل أكثر دقة.

3. تقييم موثوقية الأدوات:

- تم إجراء اختبارات موثوقية (مثل Cronbach's Alpha) لتأكيد ثبات استبيانات القياس، مما يعزز من مصداقية النتائج.

4. تفسير النتائج:

- تم تفسير النتائج بناءً على الأرقام المستخرجة من التحليلات الإحصائية، وتم ربطها بالأدبيات السابقة لتقديم توصيات مستندة إلى الحقائق.

لذا تظهر شمولية الطرق المستخدمة في البحث كفاءة في جمع البيانات وتحليلها، مما يعكس دقة وموضوعية في الإجابة على أسئلة البحث. هذه المنهجية تجعل النتائج موثوقة وقابلة للتطبيق في بيئات العمل المختلفة.

5. دقة تحديد العينة

تم التركيز بشكل كبير على دقة تحديد العينة وطريقة اختيارها لضمان تمثيل النتائج بشكل صحيح لجميع الفئات داخل المنظمة. إليك تفاصيل حول هذا الموضوع:

1. طريقة اختيار العينة:

- العينة العشوائية البسيطة: تم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، مما يعني أن كل موظف في الشركة كان لديه فرصة متساوية ليكون جزءاً من العينة وهذه الطريقة تعزز من عدم التحيز وتضمن تمثيلاً عادلاً لمختلف الفئات.

2. حجم العينة:

- الحجم الكافي: تم توزيع 334 استبياناً على الموظفين، وتم جمع 164 استبياناً صالحاً و يعتبر هذا الحجم كافياً لإجراء التحليلات الإحصائية، مما يزيد من قوة النتائج ويقلل من هامش الخطأ.

5. دقة تحديد العينة

3. معايير اختيار العينة:

- تنوع الفئات: تم التأكد من أن العينة تتضمن موظفين من مختلف المستويات الوظيفية والأقسام داخل "Chi Limited". هذا التنوع يساعد في فهم تأثير أنماط القيادة على أداء جميع الموظفين وليس فقط فئة معينة.

4. التحقق من الصلاحية:

- استبعاد الاستبيانات غير الصالحة: تم التأكد من صلاحية الاستبيانات المجمعة، حيث تم استبعاد أي استبيان غير مكتمل أو غير متسق لضمان دقة البيانات.

5. الموثوقية:

- موثوقية النتائج: استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة يعزز من موثوقية النتائج، حيث يمكن تعميم النتائج على مستوى أوسع في المنظمة.

6. وضوح الجدول الزمني

فإن البحث لا يتضمن تفاصيل محددة حول الجدول الزمني للبحث أو آليات مراقبة جودة البيانات ومع ذلك، يمكن استنتاج بعض النقاط المتعلقة بهذين الجانبين:

1. الجدول الزمني:

- لم يتم ذكر تفاصيل محددة عن الجدول الزمني للبحث، مثل المدة الزمنية اللازمة لإجراء الدراسة أو التواريخ الرئيسية.
- ومع ذلك، تم الإشارة إلى أن البحث تم في عام 2020، مما يشير إلى أن الدراسة قد أجريت في ذلك العام.

2. مراقبة جودة البيانات:

- تم التأكيد على أن الباحث قام بتوزيع 334 استبيانًا وجمع 164 استبيانًا صالحًا فقط.
- تم إجراء اختبارات موثوقية (مثل Cronbach's Alpha) للتأكد من ثبات أدوات القياس المستخدمة في الاستبانة.
- تم استبعاد الاستبيانات غير المكتملة أو غير المتسقة لضمان دقة البيانات المستخدمة في التحليل.
- على الرغم من عدم وجود تفاصيل محددة في البحث حول هذين الجانبين، إلا أن الإشارات الواردة تشير إلى قيام الباحث باتخاذ إجراءات مناسبة لضمان جودة البيانات وملاءمتها للتحليل، مما يسهم في زيادة موثوقية النتائج النهائية للبحث.

11- المرجع لرسالة الماجستير

Amussah, A. (2020). Leadership styles and its impact on employee performance. *School of Social Sciences, Near East University, Nicosia.*



Thank You