

تقنيات البحث الكمي

Quantitative Research Techniques

تغريد خليل السيد

كلية ريادة الأعمال – دكتوراه إدارة الموارد البشرية



- المفاهيم الأساسية للبحث الكمي وأهميته في اتخاذ القرارات.
- مهارات تصميم البحوث الكمية و اختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات الكمية.
- القدرة على استخدام البرامج التحليلية مثل Excel, SPSS, R.
- تحليل البيانات و تفسير النتائج بطريقة علمية لدعم الحلول الإدارية والاقتصادية.
- مهارات إعداد التقارير البحثية و عرض النتائج بشكل فعال

المخرجات المتوقعة من الدرس

* يتوقع من الطالب في نهاية هذا المقرر أن يكون قادراً على:

- اكتساب فهم متعمق لأساليب وتقنيات البحث الكمي.
- القدرة على تصميم دراسات كمية و اختيار أدوات جمع البيانات المناسبة.
- تطبيق التحليل الإحصائي لفهم الأنماط والعلاقات بين المتغيرات.
- استخدام البرامج التحليلية لاستخراج و تفسير البيانات بطريقة علمية.
- تقييم جودة و موثوقية البيانات البحثية لضمان دقة النتائج.
- إعداد تقارير بحثية متكاملة تعتمد على التحليل الكمي لدعم اتخاذ القرارات

في بيئة الأعمال المعاصرة، أصبحت القرارات المبنية على الأدلة ضرورة لا ترفاً، خصوصاً في مجال إدارة الموارد البشرية الذي يشهد تحولات متسارعة نتيجة للتغيرات الاقتصادية، والتكنولوجية، والاجتماعية. ويعود البحث الكمي أداة جوهرية لفهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمات، وقياس فعالية السياسات والممارسات الإدارية، واستخلاص استنتاجات يمكن الاعتماد عليها في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز الميزة التنافسية.

تهدف هذه المادة إلى تزويد طلاب الدكتوراه بالأسس النظرية والمنهجية المتقدمة في مجال البحث الكمي، مع التركيز على تطبيقاته العملية في سياق الموارد البشرية.

سيتمكن الدارسون من تصميم دراسات كمية دقيقة، وتحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متقدمة، وتفسير النتائج بما يدعم عمليات اتخاذ القرار الاستراتيجي في قضايا مثل: التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، الرضا الوظيفي، والاحتفاظ بالكفاءات. كما تسعى هذه المادة إلى تطوير قدرة الباحثين على النقد المنهجي للأبحاث الكمية، وفهم حدودها وإمكاناتها، مما يمكّنهم من إنتاج معرفة علمية موثوقة تُسهم في تطوير الممارسات الإدارية القائمة على البراهين في مجال إدارة الموارد البشرية.

هو نوع من البحوث العلمية يعتمد على جمع وتحليل البيانات الرقمية بهدف اختبار الفرضيات، وقياس العلاقات بين المتغيرات، واستخلاص استنتاجات قابلة للتعميم.



الخصائص العامة للبحث الكمي



- يقوم على القياس الموضوعي باستخدام أدوات كمية مثل الاستبيانات، الاختبارات، قواعد البيانات.
- يستخدم أساليب إحصائية لتحليل البيانات.
- يركز على الحيادية والتكرارية في النتائج.
- يسعى إلى تفسير الظواهر من خلال التحقق من العلاقات السببية.



- طرق التحليل الإحصائي (الوصفي، الاستدلالي، تحليل الانحدار... إلخ)
- أدوات جمع البيانات (مثل: الاستبيانات المغلقة)
- العينة
- الفرضيات
- المتغيرات (مستقلة وتابعة)

أدوات التحليل الشائعة

- برامج مثل Python، Excel، R، SPSS للإحصاء
- أساليب تحليل مثل: الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار T، تحليل التباين ANOVA، الانحدار الخطي



أهمية البحث الكمي في اتخاذ القرارات

□ اتخاذ قرارات قائمة على بيانات دقيقة: يتيح البحث الكمي قياس الظواهر الإنسانية

(مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الأداء) بشكل دقيق، ما يزود متذدي القرار
بأساس علمي.

□ اختبار فعالية السياسات والبرامج: يساعد على تقييم تأثير المبادرات مثل
التدريب، التحفيز، التوظيف على الأداء الفردي والجماعي.

□ فهم العلاقات السببية: من خلال تحليل العلاقات بين المتغيرات، يمكن تحديد
أسباب المشكلات التنظيمية واقتراح حلول فعالة



أهمية البحث الكمي في اتخاذ القرارات

- **التنبؤ والتخطيط الاستراتيجي:** توفر النماذج الكمية القدرة على التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية (مثل معدل دوران الموظفين أو الأداء المستقبلي)، مما يدعم التخطيط المبني على أدلة.
- **دعم الحوكمة والمساءلة:** من خلال تقديم نتائج كمية واضحة، يمكن دعم الشفافية والمساءلة في صنع القرار الإداري



يمثل البحث الكمي أحد الركائز العلمية لاتخاذ قرارات رشيدة في إدارة



الموارد البشرية، حيث يمكن للباحثين والقادة من التحقق من صحة

الفرضيات التنظيمية، وقياس نتائج الممارسات، وبناء خطط استراتيجية

تستند إلى بيانات قابلة للقياس والتحليل.

مهارات تصميم البحوث الكمية

* يتطلب تصميم البحث الكمي الناجح مجموعة من المهارات العلمية والمنهجية التي تضمن دقة النتائج وقابليتها للتعزيز، ومن أبرزها:



✓ تحديد مشكلة البحث وصياغة الأسئلة:

- صياغة مشكلة واضحة قابلة لقياس والتحليل.

- تحويل المشكلة إلى أسئلة بحثية محددة تتعلق بالمتغيرات الكمية.

مهارات تصميم البحوث الكمية

✓ تحديد الفرضيات البحثية:

- صياغة فرضيات قابلة للاختبار الإحصائي.
- مثال في الموارد البشرية: "تأثير الرضا الوظيفي بشكل إيجابي على مستوى الأداء الفردي"



مهارات تصميم البحوث الكمية

✓ تحديد المتغيرات وتصنيفها:



المتغيرات الإحصائية

شركة سندان للاستشارات الأكاديمية والترجمة

- **المتغير المستقل:** ما يتم التلاعب به (مثل التدريب).
- **المتغير التابع:** ما يتم قياسه (مثل الأداء الوظيفي).
- **المتغيرات الضابطة/المشوهة:** التي يجب التحكم بها.

مهارات تصميم البحوث الكمية

✓ اختيار تصميم البحث المناسب:



- تصميم وصفي : لدراسة الحالة الحالية.
- تصميم ارتباطي : لفحص العلاقات بين المتغيرات.
- تصميم تجريبي/شبه تجريبي : لاختبار السببية.

مهارات تصميم البحوث الكمية

✓ اختيار العينة وأساليب المعاينة:

- تحديد الإطار السكاني المناسب.

* استخدام تقنيات معاينة علمية مثل:

- العشوائية البسيطة

- الطبقية

- العنقودية

- المعاينة الهدافة (في بعض الحالات الخاصة)



اختيار أدوات جمع البيانات الكمية

- اختيار الأداة المناسبة يعتمد على طبيعة المتغيرات وأهداف البحث، وتشمل الأدوات الكمية:

الاستبيانات :

- أكثر الأدوات استخداماً.

- يجب أن تتسنم بـ:

الثبات - الصدق

- أنواع الأسئلة:

- مغلقة (اختيار من متعدد، مقياس لپكرت)

- رقمية (كم عدد سنوات الخبرة؟)



اختيار أدوات جمع البيانات الكمية

□ الاختبارات الكمية:



- مفيدة في الدراسات النفسية أو القياس السلوكي.
- تتطلب بناء مقاييس معيارية.

اختيار أدوات جمع البيانات الكمية

□ تحليل البيانات الثانوية:

- استخدام قواعد بيانات موجودة مسبقاً (مثل تقارير أداء الموظفين، بيانات الموارد البشرية).



□ المقاييس الرقمية والسجلات الإلكترونية:

- منصات إدارة الموارد البشرية

- برامج تتبع الأداء أو الحضور والانصراف

معايير اختيار الأداة المناسبة

التوسيع	المعيار
هل الأداة مناسبة لطبيعة المتغيرات والأسئلة؟	الملاءمة
هل تعطي نتائج دقيقة وقابلة للتكرار؟	الدقة
هل يمكن استخدامها عملياً داخل المؤسسة؟	سهولة الاستخدام
هل الأداة اقتصادية وممكنة ضمن الإطار الزمني؟	الزمن والتكلفة
هل الأداة مبنية على أسس منهجية مثبتة؟	الاعتمادية العلمية



تمثل مهارات تصميم البحوث الكمية و اختيار أدوات جمع البيانات المناسبة حجر الزاوية في نجاح أي دراسة كمية. وهي ضرورية لإنتاج نتائج علمية دقيقة يمكن الوثوق بها عند تحليل ظواهر الموارد البشرية و اتخاذ قرارات مبنية على الأدلة داخل المؤسسات.

تصنيف التحليل الإحصائي

* يمكن تقسيم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات الكمية إلى:

١. تحليل إحصائي وصفي:

يُستخدم لتلخيص وتبسيط البيانات.

٢. تحليل إحصائي استدلالي :



يُستخدم لاستخلاص استنتاجات وعمليات حول المجتمع الإحصائي من خلال عينة ممثلة.



- * يهدف إلى تلخيص خصائص البيانات من خلال:
 - المقاييس المركزية مثل: المتوسط، الوسيط، المنوال، متوسط رضا الموظفين عن بيئة العمل
 - مقاييس التشتت مثل: الانحراف المعياري، المدى، التباين، مدى تفاوت مستويات الأداء بين الأقسام
 - الجداول التكرارية لعرض توزيع البيانات توزيع عدد سنوات الخبرة في العينة
 - التمثيل البياني مثل: الأعمدة، الدوائر، المدرجات التكرارية رسم بياني لعدد الموظفين في كل إدارة

* يستخدم لاختبار الفرضيات وفهم العلاقات بين المتغيرات. يشمل:

✓ اختبارات الفرضيات :

✓ اختبار **(T-test)** : لمقارنة متوسطين مقارنة متوسط الرضا الوظيفي

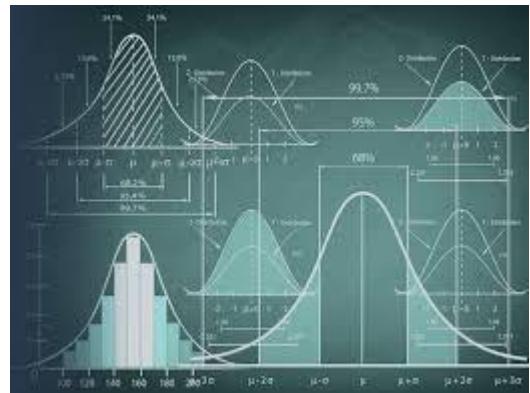
بين الذكور والإناث

✓ تحليل التباين **ANOVA**: لمقارنة أكثر من مجموعتين مقارنة الأداء بين إدارات متعددة



✓ اختبار كاي تربيع **(Chi-Square)** للبيانات الاسمية/النوعية علاقة نوع العقد (دائم/مؤقت) بالرضا الوظيفي

✓ تحليل الارتباط:



- لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين.
- ✓ أهم مقياس: معامل الارتباط بيرسون
- ✓ مثال: العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي

✓ تحليل الانحدار :

- ✓ يهدف إلى التنبؤ بقيمة متغير تابع بناءً على متغير مستقل أو أكثر.
- ✓ الانحدار الخطي البسيط متغير واحد مستقل تأثير ساعات التدريب على الأداء
- ✓ الانحدار المتعدد أكثر من متغير مستقل تأثير الرضا الوظيفي والدعم التنظيمي على الالتزام



✓ التحليل العائلي :

✓ يُستخدم لاكتشاف الأبعاد أو العوامل الكامنة وراء مجموعة من المتغيرات.

✓ مثال: تحليل عوامل الرضا الوظيفي لتحديد مكوناته (بيئة العمل، الأجر، العلاقات...).



✓ تحليل الاتساق والثبات:

- ✓ يستخدم معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الأدوات (مثل الاستبيانات).
- ✓ كلما اقتربت القيمة من 1 ، زادت موثوقية الأداة.



أهمية استخدام هذه الأساليب في إدارة الموارد البشرية

- تحليل دقيق لاتجاهات التنظيمية مثل الرضا، الالتزام، الأداء.
- دعم اتخاذ القرارات بالاعتماد على نتائج قابلة للقياس.
- تقييم فعالية البرامج الإدارية كالتدريب والتحفيز.
- تقديم توصيات مبنية على البيانات وليس على الانطباعات أو الخبرات الفردية فقط



تمثل الأساليب الإحصائية العمود الفقري لتحليل البيانات الكمية، حيث تساعد الباحث في استخلاص أنماط وعلاقات موثقة بين المتغيرات، وتعتبر أداة حاسمة في تطوير حلول عملية مستندة إلى بيانات، لا سيما في البحوث المتعلقة بإدارة الموارد البشرية



١- من الخصائص العامة للبحث الكمي :

- أ) يستخدم أساليب إحصائية لتحليل البيانات.
- ب) يركز على الحيادية في النتائج.
- ج) يسعى إلى تفسير الظواهر
- د) جميع ما سبق



٢- يُستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين كميين:

- أ) اختبار t
- ب) تحليل التباين (ANOVA)
- ج) معامل الارتباط بيرسون
- د) الانحدار

أهمية استخدام البرامج التحليلية في البحث الكمي

في سياق البحوث الكمية المتقدمة، لا يكفي جمع البيانات فقط، بل لا بد من تحليلها باستخدام أدوات تقنية دقيقة تتيح للباحث استخلاص استنتاجات علمية. وتعود البرامج الإحصائية مثل SPSS، R، وExcel من الأدوات الأساسية التي يجب على الباحث إتقانها لزيادة فعالية البحث وتحسين جودة النتائج.



برنامج (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences

❖ الميزات:



○ يحتوي على مجموعة واسعة من الاختبارات الإحصائية الجاهزة

○ واجهة استخدام سهلة وسلسة.

○ مثالى لتحليل بيانات الاستبيانات.

برنامج (SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

✓ الاستخدامات في إدارة الموارد البشرية:

- تحليل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، وتحليل التباين بين الأقسام.
- اختبار الفرضيات (T-test, ANOVA, Chi-square)
- تحليل الانحدار والارتباط لتفسير العلاقات بين المتغيرات



برنامج (SPSS) Statistical Package for the Social Sciences

✓ المهارات التي يجب تطويرها:



- إدخال البيانات وتنظيفها.
- تنفيذ التحليلات الإحصائية وتفسير المخرجات.
- تصدير النتائج ودمجها في تقارير علمية

برنامج (R) لغة برمجة وتحليل إحصائي

❖ الميزات:



- مفتوح المصدر ومجاني.
- مرن جدًا وقابل للتخصيص.
- يدعم تحليل البيانات الضخمة والنمذجة المتقدمة

برنامج (R) لغة برمجة وتحليل إحصائي

✓ الاستخدامات في البحث المتقدمة:



- التحليل البياني التفاعلي.
- التحليل العاملی وتحليل البقاء وتحليل الانحدار المتعدد.
- إنشاء تقارير بحثية تلقائية باستخدام RMarkdown

برنامج (R) لغة برمجة وتحليل إحصائي

❖ المهارات المطلوبة:



- كتابة الأكواد الأساسية لتحليل البيانات.
- تحميل الحزم الإحصائية المناسبة.
- بناء رسوم بيانية احترافية وتحليلات متقدمة.

Excel (Microsoft Excel)



❖ الميزات:

- متوفّر وشائع الاستخدام.
- جيد للبيانات الصغيرة والمتوسطة.
- مناسب للتحليل الوصفي وإعداد الرسوم البيانية



✓ الاستخدامات في السياق الإداري:

- تلخيص بيانات الموارد البشرية (جدوال الرواتب، الأداء، الدوام).
- استخدام Pivot Tables لتحليل البيانات الديناميكية.
- تطبيق أدوات التحليل مثل: Analysis ToolPak لإجراء اختبارات T وانحدار بسيط.

❖ المهارات الأساسية:



- استخدام الصيغ والدوال الإحصائية.
- إنشاء رسوم بيانية ديناميكية.
- تنظيف البيانات وتحويلها

طرق تعزيز المهارات في هذه البرامج

- ❖ ورش عمل تطبيقية جلسات عملية لحل دراسات حالة واقعية في الموارد البشرية.
- ❖ مشاريع بحثية باستخدام البيانات الفعلية تحليل بيانات من مؤسسات أو دراسات سابقة.
- ❖ التكامل بين البرامج استخدام Excel لجمع البيانات، ثم تحليلها عبر SPSS أو R
- ❖ الموارد الذاتية متابعة دورات على منصات مثل Coursera, edX, YouTube, LinkedIn Learning.
- ❖ التدريب على تفسير المخرجات فهم الجداول والنتائج الإحصائية وربطها بالقرارات الإدارية

إن امتلاك القدرة على استخدام برامج التحليل الإحصائي لم يعد ميزة، بل ضرورة للباحث الأكاديمي والمهني، خاصة في مجالات تعتمد على الأدلة الكمية مثل إدارة الموارد البشرية. ويعُد تعزيز هذه المهارات خطوة أساسية نحو إنتاج معرفة دقيقة، وصنع قرارات استراتيجية مدعومة بالبيانات



مفهوم تحليل البيانات

تحليل البيانات هو العملية التي يتم من خلالها تحويل البيانات الخام إلى معلومات ذات معنى، تساعد في فهم الظواهر، واكتشاف الأنماط، واختبار الفرضيات، واتخاذ قرارات مستنيرة.

* ويشمل التحليل:



١. تنظيف البيانات :

- إزالة القيم المفقودة أو الشاذة.

- التأكد من تجانس وتناسق البيانات

٢. التحليل الوصفي :

- وصف خصائص العينة.

- استخدام الجداول، التكرارات، المقاييس المركزية والتشتت.



٣. التحليل الاستدلالي :

- اختبار الفرضيات.

- تعميم النتائج على المجتمع الإحصائي



٤. تحليل العلاقات :

عبر الارتباط والانحدار والنماذج الإحصائية المتقدمة



- **الحياد:** تجنب التفسيرات المتحيزه أو المدفوعة بالتوقعات.
- **الاستناد إلى الأدلة:** تفسير النتائج بناءً على البيانات الإحصائية وليس الآراء الشخصية.
- **الربط بالأدبيات السابقة:** مقارنة النتائج مع ما توصلت إليه دراسات سابقة.
- **تحليل المتغيرات المؤثرة :** مناقشة المتغيرات المستقلة وتأثيرها على المتغير التابع



- ❖ **معنى النتائج:** ماذا تعني الأرقام فعلياً؟ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية؟
 - ❖ **أهمية النتائج:** ما مدى أهمية النتائج من الناحية العملية والإدارية؟
 - ❖ **تفسير الدلالة الإحصائية:** هل العلاقة أو الفروق حقيقية أم عشوائية؟
 - ❖ **حدود الدراسة:** ما العوامل التي قد تؤثر في النتائج؟ هل يمكن تعميمها؟



توظيف النتائج في الحلول الإدارية والاقتصادية

❖ في إدارة الموارد البشرية:

- مثال: إذا أظهرت البيانات وجود علاقة قوية بين التحفيز الداخلي والالتزام الوظيفي → يمكن للإدارة تطوير برامج مكافآت غير مالية.
- مثال: انخفاض الرضا في قسم معين → يستدعي مراجعة بيئة العمل أو أسلوب القيادة في هذا القسم.



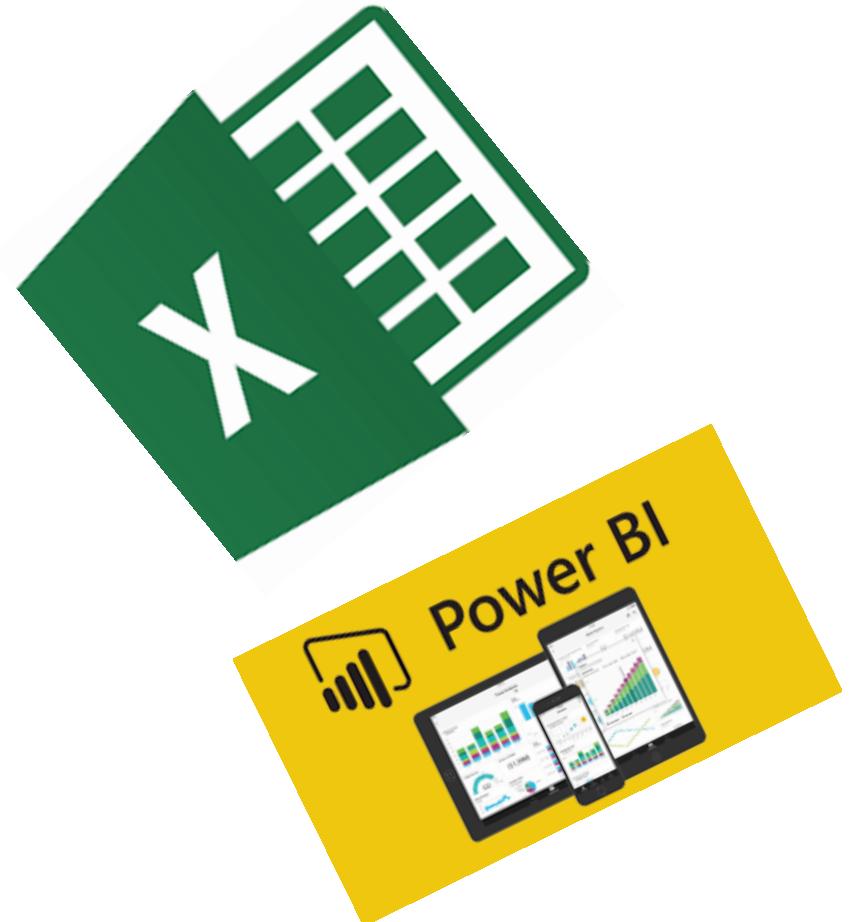
توظيف النتائج في الحلول الإدارية والاقتصادية

❖ في اتخاذ القرارات الاقتصادية:

- تحليل أثر برامج التدريب على الإنتاجية → يدعم قرار زيادة الاستثمار في تنمية المهارات.
- قياس العلاقة بين معدلات دوران الموظفين وتكاليف التشغيل → يساعد في بناء سياسات استبقاء فعالة

أدوات تحليل وتفسير البيانات المستخدمة

- تحليل الاستبيانات، اختبارات الفرضيات، تحليل الانحدار **SPSS**
- التحليل المتقدم، النماذج الإحصائية، التنبؤ **R**
- التحليل الوصفي، الجداول والرسوم البيانية **Excel**
- تحويل النتائج إلى لوحات معلومات تفاعلية **Power BI / Tableau**





يمثل تحليل البيانات وتفسيرها جوهر العملية البحثية الكمية.
والهدف ليس فقط الوصول إلى نتائج إحصائية، بل ترجمتها إلى
رؤى عملية يمكن أن تسهم بفعالية في حل المشكلات الإدارية،
وتحسين الأداء المؤسسي، واتخاذ قرارات استراتيجية مدرورة.

أهمية التقرير البحثي

التقرير البحثي هو النتيجة النهائية للجهد البحثي العلمي، ويهدف إلى توثيق خطوات الدراسة، وتحليل البيانات، وعرض النتائج بشكل منطقي، مما يسمح للجهات المستفيدة (أكاديمية أو إدارية) بفهم القيمة العملية والعلمية للبحث.



مكونات التقرير البحثي العلمي

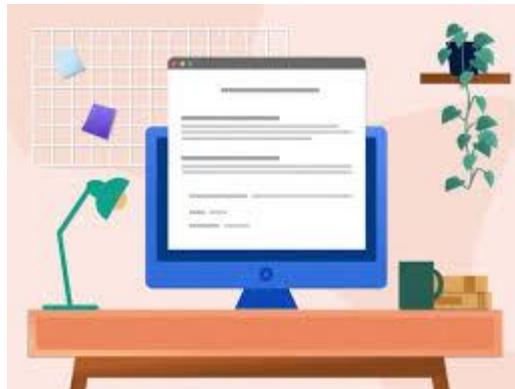
١. صفحة العنوان:

- عنوان الدراسة، اسم الباحث، الجهة، التاريخ.

٢. الملخص :

- نظرة سريعة تشمل المشكلة، المنهج، العينة، النتائج، والتوصيات.

- يُكتب بعد الانتهاء من التقرير بالكامل.



٣. مقدمة الدراسة:

خلفية نظرية، أهمية الدراسة، أهدافها، أسئلتها، وفرضياتها.



٤. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة:

تغطية نقدية للأبحاث ذات الصلة وربطها بمشكلة البحث

مكونات التقرير البحثي العلمي

٥. المنهجية :

- تصميم البحث، المجتمع والعينة، أدوات جمع البيانات، طرق التحليل الإحصائي.



٦. النتائج :

- عرض النتائج الكمية بالأرقام والجداول والرسوم البيانية.
- بدون تفسير موسع.

مكونات التقرير البحثي العلمي

٧. المناقشة :

- تفسير النتائج وربطها بالفرضيات والدراسات السابقة.
- توضيح الأسباب المحتملة ووجهات النظر العلمية.



٨. الاستنتاجات والتوصيات:

- خلاصة مركزة للنتائج الرئيسية.
- توصيات تطبيقية موجهة للجهات المعنية (مثل قسم الموارد البشرية، صناع القرار، الباحثين



٩. المراجع والملاحق:

- توثيق المصادر بدقة حسب النمط (APA, MLA, Chicago...)
- تضمين الاستبيانات، الجداول الموسعة، الأكواдов، إلخ

مهارات عرض النتائج بشكل فعال

١. استخدام الجداول والرسوم البيانية:

الوسيلة	الفائدة	الجدول	مثال في HR
الأعمدة البيانية	مقارنة بين مجموعات	تنظيم البيانات العددية	توزيع الرضا حسب الفئة العمرية
الدوائر النسبية	عرض النسب المئوية	مقارنة الأداء قبل/ بعد التدريب	نسب العقود المؤقتة والدائمة
المخططات الخطية	إظهار الاتجاهات	الجدول	تطور الرضا الوظيفي على مدى ٥ سنوات

مهارات عرض النتائج بشكل فعال

٢. تفسير النتائج بوضوح:



- تجنب المصطلحات الغامضة.
- التركيز على ما تعنيه الأرقام من حيث التأثير الإداري أو الاقتصادي.
- ربط النتائج بأهداف الدراسة وسياق المؤسسة

مهارات عرض النتائج بشكل فعال

٣. التأكيد على الدلالة الإحصائية والمعنوية:

- لا تكتف بالقول إن النتيجة "دالة"؛ بل وضح ماذا تعني لصانع القرار.
- مثلاً: "وجود علاقة ذات دلالة بين التدريب والأداء يشير إلى ضرورة استثمار أكبر في برامج التطوير المهني



مهارات عرض النتائج بشكل فعال

٤. إبراز نقاط القوة والحدود:

- كن صادقاً بشأن القيود المنهجية أو التحديات في جمع البيانات.
- يُظهر ذلك المصداقية الأكاديمية ويعزز قوة التقرير



أدوات مساعدة لعرض النتائج والتقارير

إعداد التقرير البحثي وتنسيقه **Word**

تحليل البيانات ورسم المخططات البيانية **Excel**

تحليل البيانات الإحصائية **SPSS / R**

إعداد عروض تقديمية احترافية **PowerPoint**

تدقيق لغوي وأكاديمي وضمان الأصالة **Grammarly / Turnitin**



في ختام مقرر "تقنيات البحث الكمي"، يكون الطالب قد اكتسب مجموعة متقدمة من المهارات والمعرفات التي تؤهله لفهم وتحليل الظواهر الإدارية والاجتماعية باستخدام منهجيات علمية دقيقة. لقد تناولنا في هذا المقرر مبادئ تصميم البحث الكمية، وأساليب جمع البيانات، والتعامل مع الأدوات الإحصائية مثل SPSS و Excel و R، بالإضافة إلى مهارات تفسير النتائج وتوظيفها في دعم اتخاذ القرار.

ويمثل البحث الكمي أداة لا غنى عنها في بيئة العمل الحديثة، حيث تبني القرارات الفعالة على أساس من البيانات والتحليل المنهجي.

وفي سياق إدارة الموارد البشرية، يساعد البحث الكمي على فهم سلوكيات الأفراد داخل المنظمات، وتقدير كفاءة السياسات الإدارية، واقتراح حلول مدرورة قائمة على الأدلة.

إن التمكّن من تقنيات البحث الكمي لا يقتصر على الجوانب النظرية، بل هو مهارة عملية تسهم في إنتاج معرفة جديدة وموثوقة يمكن أن تحدث تأثيراً حقيقياً في السياسات والممارسات المؤسسية. وبهذا، يصبح الباحث قادرًا على الربط بين التحليل العلمي والواقع العملي، بما يخدم أهدافه الأكاديمية والمهنية على حد سواء.



١- تُستخدم لإنشاء تقارير بحثية تلقائية في البحوث المتقدمة:

Excel (ب)

Tableau (د)

SPSS (أ)

RMarkdown (ج)

٢- عند تفسير نتائج البحث، من الأفضل:

ب) التركيز على المعاني الإدارية والاقتصادية للأرقام

د) عرض الأرقام دون شرح أو تحليل

أ) استخدام مصطلحات إحصائية معقدة فقط

ج) تجاهل أهداف الدراسة

■ كتاب البحث العلمي الكمي والنوعي / د. عامر قنديلجي



شكرا لكم