


شهادة مشاركة

تمنح هذه الشهادة للدكتورة: **شادي خولة**

عرفانا بمجهوداتها في تأطير ورشة تدريبية حول أدوات جمع البيانات في البحث العلمي-
الاستمارة والمقابلة- لطلبة السنة الثانية ماستر بمدخلة موسومة ب: "**خطوات تحديد
الأبعاد والمؤشرات لتصميم الاستبيان**" بقسم علوم الإعلام والاتصال يوم 16 - 12 - 2024

رئيس القسم


رئيس قسم علوم الإعلام
والاتصال
بوسلفي عبد الحفيظ

خطوات تحديد الأبعاد والمؤشرات في تصميم الاستبيان

تمهيد:

يعتبر تحديد الأبعاد والمؤشرات لمتغيرات الدراسة هو جزء أساسي من تصميم البحث العلمي. وذلك لتوضيح ما الذي سيتم قياسه بشكل دقيق وكيف سيتم جمع وتحليل البيانات، وفيما يخص تحديد الأبعاد والمؤشرات في تصميم الاستبيان هو جزء حيوي من عملية جمع البيانات في البحث العلمي. حيث يهدف إلى ضمان أن الأسئلة التي يتضمنها الاستبيان تقيس المتغيرات والأبعاد ذات الصلة بشكل دقيق وموثوق.

I. تقديم مفهوم للأبعاد والمؤشرات:

1. الأبعاد: (Dimensions)

- **التعريف:** الأبعاد هي الجوانب أو الجوانب المختلفة التي يتكون منها المتغير أو الظاهرة المدروسة. يمكن اعتبار الأبعاد بمثابة "المكونات" الأساسية التي تساهم في تشكيل المتغير الكلي.
- **الهدف:** الأبعاد تساعد في تقسيم المتغير المعقد إلى أجزاء قابلة للفهم والقياس بشكل أكثر تحديداً.
- **المثال:** إذا كان المتغير المدروس هو "الرضا الوظيفي"، فإن الأبعاد المحتملة لهذا المتغير يمكن أن تشمل:
 - بيئة العمل
 - الراتب والمزايا
 - فرص التطور المهني
 - العلاقات مع الزملاء
 - القيادة والإدارة
- **التوضيح:** الأبعاد هي الجوانب أو الأوجه التي يتم قياسها منفردة ولكنها تتداخل في تشكيل الصورة العامة للمتغير.

2. المؤشرات: (Indicators)

- **التعريف:** المؤشرات هي القياسات أو الأدوات التي تُستخدم لقياس كل بُعد من أبعاد المتغير. هي المقاييس العملية التي تمثل الأبعاد بشكل ملموس، بحيث يمكن ملاحظتها وقياسها باستخدام أدوات جمع البيانات (مثل الاستبيانات أو المقابلات).
- **الهدف:** المؤشرات توفر طرقاً قابلة للتحديد والقياس لتمثيل الأبعاد بشكل عملي.
- **المثال:** استكمالاً لمثال الرضا الوظيفي:

- **بُعد بيئة العمل:** يمكن أن يتم قياسه باستخدام مؤشرات مثل "وجود مرافق صحية جيدة"، "مستوى الراحة في المكان".
- **بُعد الراتب والمزايا:** يمكن أن يُقاس بـ "مقدار الراتب الشهري"، "مستوى الرضا عن الحوافز والمكافآت".
- **بُعد الفرص التطويرية:** يتم قياسه بـ "وجود برامج تدريبية متاحة"، "فرص الترقية والتطوير المهني".
- **التوضيح:** المؤشرات هي القياسات الدقيقة التي تشير إلى مدى تحقق كل بُعد.
- 3. **الفرق بين الأبعاد والمؤشرات:**

- **الأبعاد** هي الجوانب العامة أو المكونات التي يتكون منها المتغير المدروس، بينما **المؤشرات** هي الأدوات أو المقاييس المحددة التي تُستخدم لقياس تلك الأبعاد.
- الأبعاد تقدم الهيكل العام للمتغير، بينما المؤشرات تقدم الطريقة العملية لقياس الأبعاد.

مثال توضيحي:

إذا كان المتغير الذي تتم دراسته هو "مستوى الرضا لدى الطلاب:"

1. **الأبعاد:**
 - **الأبعاد المحتملة:** جودة التعليم، التفاعل مع الأساتذة، المرافق الدراسية، الأنشطة الطلابية.
2. **المؤشرات:**
 - **بُعد جودة التعليم:** يمكن قياسه بـ "مستوى وضوح المادة التعليمية"، "تنوع أساليب التدريس".
 - **بُعد التفاعل مع الأساتذة:** يمكن قياسه بـ "توافر الفرص للتواصل مع الأساتذة"، "دعم الأساتذة للطلاب في حل المشكلات الأكاديمية".
 - **بُعد المرافق الدراسية:** يمكن قياسه بـ "مستوى نظافة المباني الدراسية"، "توفر المكتبات والمختبرات".
 - **بُعد الأنشطة الطلابية:** يمكن قياسه بـ "تنوع الأنشطة الترفيهية والثقافية"، "مستوى إشراك الطلاب في الأنشطة".

إذن:

- **الأبعاد** هي الجوانب أو المكونات التي تشكل المتغير العام.
- **المؤشرات** هي الأدوات أو المقاييس التي نستخدمها لقياس هذه الأبعاد بطريقة قابلة للتقييم والقياس.

II. خطوات تحديد الأبعاد والمؤشرات في تصميم الاستبيان:

1. تحديد المتغيرات الرئيسية للدراسة

قبل البدء في تحديد الأبعاد والمؤشرات، يجب أن يكون لديك فهم واضح للمتغيرات الرئيسية التي ستتم دراستها.

- **المتغيرات** هي الموضوعات أو الظواهر التي تحاول قياسها في الدراسة. مثل: "الرضا الوظيفي"، "الأداء الأكاديمي"، "مستوى الاحتياجات الاجتماعية".

2. تفكيك المتغيرات إلى أبعاد

- بمجرد تحديد المتغيرات، يتم تفكيك كل متغير إلى أبعاده. الأبعاد هي جوانب أو مكونات المتغير الرئيسي التي تساهم في تكوينه الكلي.
- على سبيل المثال، إذا كان المتغير هو "الرضا الوظيفي"، فإن الأبعاد قد تشمل: **البيئة العملية، الراتب والمزايا، فرص التطور المهني، العلاقات مع الزملاء، القيادة والإدارة.**

3. تحديد المؤشرات لكل بعد

- **المؤشرات** هي المتغيرات القابلة للقياس التي تمثل الأبعاد. وهي **المقاييس العملية** التي تشير إلى مستوى البعد أو مكون المتغير.
- على سبيل المثال:
 - **بعد الراتب** يمكن أن يحتوي على مؤشرات مثل: "الرضا عن الراتب"، "العدالة في توزيع المكافآت".
 - **بعد فرص التطور المهني** يمكن أن يحتوي على مؤشرات مثل: "وجود برامج تدريبية"، "فرص الترقى".
 - **بعد البيئة العمل** يمكن أن يحتوي على مؤشرات مثل: "وجود مرافق صحية ملائمة"، "نظافة المكاتب".

4. صياغة الأسئلة لقياس المؤشرات

- بعد تحديد المؤشرات، يجب صياغة أسئلة الاستبيان بحيث تقيس هذه المؤشرات.
- الأسئلة يجب أن تكون واضحة ومباشرة، ومبنية على مقاييس قابلة للتقييم.
- مثال:
 - **مؤشر الراتب**: "كيف تقيم مستوى الراتب الذي تتلقاه مقارنة مع العمل الذي تقوم به؟" (مقياس من 1 إلى 5)
 - **مؤشر فرص التطور المهني**: "هل توفر المؤسسة فرصًا لتطوير مهاراتك المهنية؟" (نعم/لا).

5. تحديد نوع الأسئلة المستخدمة

- يجب أن تقرر أي أنواع من الأسئلة سيتم استخدامها في الاستبيان بناءً على المؤشرات. الأنواع الشائعة من الأسئلة تشمل:
 - أسئلة مغلقة: مثل الأسئلة التي تحتوي على خيارات محددة (نعم/لا، مقياس ليكرت من 1 إلى 5).
 - أسئلة مفتوحة: حيث يتيح للمستجيب التعبير عن رأيه بحرية.
 - أسئلة شبه مغلقة: مثل "اختر الإجابة الأقرب" أو "اختر أكثر من خيار".

6. استخدام مقاييس موثوقة وصحيحة

- يجب التأكد من أن الأسئلة والمقاييس التي تستخدمها صالحة و موثوقة. وهذا يعني أن الأسئلة يجب أن تقيس ما هو مفترض قياسه (الصلاحية)، وأن النتائج يجب أن تكون متسقة عند تكرار القياس (الموثوقية).
- يتم اختبار الصلاحية والموثوقية من خلال تجارب مبدئية أو استبيانات اختبارية.

7. التأكد من تغطية جميع الأبعاد والمؤشرات

- تأكد من أن جميع الأبعاد التي تم تحديدها لكل متغير ممثلة بشكل كافٍ في الأسئلة. يجب ألا تكون هناك أبعاد مفقودة قد تؤثر على دقة نتائج الدراسة.
- في بعض الحالات، قد تحتاج إلى إعادة ترتيب الأسئلة أو إضافة أسئلة جديدة لضمان شمولية التغطية.

8. اختبار الاستبيان وتجريبه

- من المهم اختبار الاستبيان قبل توزيعه على المشاركين الفعليين. يمكن إجراء اختبار تجريبي أو استطلاع آراء مختبرين لتحديد مدى وضوح الأسئلة ومدى قدرتها على قياس الأبعاد والمؤشرات بشكل دقيق.
- يمكن تعديل الأسئلة بناءً على التعليقات أو المشكلات التي يتم اكتشافها خلال التجربة.

9. إجراء التعديلات النهائية

- بناءً على نتائج الاختبار التجريبي، يتم تعديل الاستبيان لتحسين وضوح الأسئلة وجودة القياس.
- قد تتضمن هذه التعديلات تحسين الأسئلة، إضافة اختيارات جديدة، أو توضيح بعض المفاهيم.

10. إعداد التحليل المتوقع

- بعد إعداد الاستبيان، يجب أن تحدد كيف سيتم تحليل البيانات التي سيتم جمعها. يجب أن تكون الأسئلة قابلة للتحليل الكمي أو النوعي بناءً على نوع الدراسة.
- على سبيل المثال:

- **التحليل الكمي:** إذا كانت الأسئلة تتعلق بمقاييس عددية (مثل مقياس ليكرت)، فيمكن تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية.
- **التحليل النوعي:** إذا كانت الأسئلة مفتوحة، يمكن تحليلها باستخدام تقنيات مثل **التحليل الموضوعي أو التصنيف**.

مثال تطبيقي:

افترض أن دراسة تهدف إلى قياس **الرضا الوظيفي**، خطوات تحديد الأبعاد والمؤشرات ستكون كالتالي:

1. **المتغير الرئيسي:** الرضا الوظيفي
2. **الأبعاد:**

- بيئة العمل
- الراتب والمزايا
- الفرص التطويرية
- علاقات العمل
- القيادة والإدارة

3. المؤشرات:

- بيئة العمل: "مدى نظافة المكاتب"، "توفر الأجهزة والمعدات الجيدة".
- الراتب والمزايا: "مقدار الراتب"، "الرؤية حول المكافآت".
- الفرص التطويرية: "وجود برامج تدريبية"، "وجود فرص ترقية".
- علاقات العمل: "العلاقة مع الزملاء"، "وجود بيئة تعاونية".
- القيادة والإدارة: "دعم القيادة"، "مشاركة الموظفين في صنع القرار".

4. صياغة الأسئلة:

- "كيف تقيم بيئة العمل في مكان عملك؟" (مقياس من 1 إلى 5)
- "هل الراتب الذي تتلقاه يتناسب مع مهامك الوظيفية؟" (نعم/لا)
- "هل يوجد برامج تدريبية لتنمية مهاراتك؟" (نعم/لا)

خلاصة

تحديد الأبعاد والمؤشرات في تصميم الاستبيان هو عملية حيوية تتطلب وضوحًا دقيقًا في تحديد المتغيرات والمكونات التي تريد قياسها. من خلال إتباع هذه الخطوات، يمكنك ضمان أن الاستبيان سيوفر بيانات دقيقة وموثوقة تمكّنك من تحقيق أهداف البحث العلمي. كما يتطلب فهمًا عميقًا للموضوع محل الدراسة وتحديد المعايير الدقيقة التي يمكن قياسها بدقة. بعد تحديد الأبعاد والمؤشرات، تكون عملية جمع البيانات وتحليلها أكثر وضوحًا وتنظيمًا.

إعداد الدكتورة: خولة شادي