

التكليف الثاني

تحليل منهجية البحث المستخدمة وتقييمها

إشراف :
د. هبة الحداد

إعداد وتقديم :
م. خالد بن عبدالله الخميس

٤١٠٠٢١١١



دراسات نقدية

عنوان البحث

“

أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية
نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان



معلومات البحث



01

إعداد



محمد بن أحمد محمد الفزاري

إشراف



د. محمد عباس ديوب

د. منذر مرهج



الجامعة



جامعة تشرين بالجمهورية العربية
السورية



الجمهورية العربية السورية
وزارة التعليم العالي
جامعة تشرين
كلية الاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

**أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة
على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية
"نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"**

بحث أعد لنيل درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال

إعداد الطالب

محمد بن أحمد بن محمد الفزاري

إشراف

د. منذر مرهج

مدرس في قسم إدارة الأعمال

د. محمد عباس ديوب

أستاذ مساعد في قسم إدارة الأعمال



مقدمة

لتحليل منهجية البحث وتقييمها في بحث مثل "أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، يمكن النظر في عدة جوانب تشمل: نوع المنهجية، أدوات جمع البيانات، عينة الدراسة، وتحليل البيانات. دعنا نتناول كل منها:

نوع المنهجية

- المنهجية الكمية: إذا كانت الدراسة تعتمد على استبيانات أو بيانات كمية لقياس تأثير الثورة التكنولوجية، فهذا يعني أنها تستخدم المنهجية الكمية. يتم تقييم هذه المنهجية بناءً على دقة الأدوات الكمية المستخدمة مثل الاستبيانات، وطريقة توزيعها، وموثوقية وصحة البيانات المستخلصة.
- المنهجية النوعية: إذا كانت الدراسة تعتمد على مقابلات أو مجموعات تركيز لفهم التحديات والفرص التي تواجه إدارة الموارد البشرية نتيجة التقدم التكنولوجي، فهي تستخدم المنهجية النوعية. يتم تقييم هذه المنهجية بناءً على عمق التحليل وكيفية تفسير الآراء والملاحظات التي يتم جمعها.
- المنهجية المختلطة: في حال كانت الدراسة تجمع بين الطريقتين، فيمكن اعتبارها منهجية مختلطة تجمع بين البيانات الكمية والنوعية لتعطي صورة شاملة.

أدوات جمع البيانات

يتم تقييم الأدوات بناءً على مدى ملاءمتها لموضوع البحث. على سبيل المثال، إذا كانت الدراسة تعتمد على استبيان، يجب أن تكون الأسئلة واضحة ومباشرة وأن تكون مصممة بطريقة تقيس بشكل دقيق الأثر التكنولوجي.

- في حال استخدام المقابلات الشخصية، يجب تقييم مدى عمق الأسئلة وقدرتها على استخراج معلومات ذات صلة بالموضوع، وأيضاً مدى خبرة الباحث في إدارة هذه المقابلات وتوجيهها بشكل فعال.

عينة الدراسة

يتم تقييم عينة الدراسة بناءً على حجمها وتنوعها ومدى تمثيلها للفئة المستهدفة. في هذه الدراسة، يجب أن تكون العينة ممثلة للموظفين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان بما في ذلك المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية والمعلمين والإداريين. - يجب تحديد حجم العينة بدقة بناءً على معايير إحصائية لضمان أن النتائج قابلة للتعميم.

تحليل البيانات

- إذا كانت الدراسة كمية، فالتقييم يجب أن يركز على الطرق الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات ومدى دقتها، مثل استخدام برنامج SPSS أو غيره.
- أما إذا كانت نوعية، فيتم تقييم تحليل البيانات بناءً على تفسير النصوص والملاحظات المستخلصة من المقابلات. يجب على الباحث تقديم تحليل متعمق يعرض نتائج مرتبطة بشكل مباشر بالأسئلة البحثية.

- يمكن تقييم المنهجية بناءً على معايير مثل الموثوقية والصدق .
- هل يمكن تكرار النتائج إذا تم إجراء البحث مرة أخرى؟
- وهل تقيس الأدوات بدقة ما تم تصميمها لقياسه؟
- الملاءمة: هل المنهجية المختارة (كمية، نوعية، أو مختلطة) مناسبة للأهداف البحثية المطروحة؟ على سبيل المثال، إذا كان الهدف هو فهم عميق للتجارب الفردية للموظفين، فقد تكون المنهجية النوعية أكثر ملاءمة.



تقييم المنهجية

الخلاصة

تحليل وتقييم منهجية البحث يتطلب مراجعة دقيقة لكل هذه الجوانب للتأكد من أن البحث يتم بطريقة علمية موثوقة ودقيقة.