

مهارات بحثية ١ – الاسبوع الثاني

تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في مكاتب التعليم
بمدينة الرياض لتحقيق التميز المؤسسي

إعداد الطالب/

خالد بن أحمد بن عبيد الرازحي

دكتوراه موارد بشرية

٢٠٢٦



عرض أحد البحوث التي اعتمدت على المنهج الوصفي

بالرجوع إلى الدراسة المعنونة: تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في مكاتب التعليم بمدينة الرياض لتحقيق التميز المؤسسي، يتضح أن الباحثة اعتمدت بصورة رئيسية على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لطبيعة المشكلة البحثية، التي تستهدف تشخيص الواقع الفعلي لممارسات إدارة الموارد البشرية، ثم تحليل هذا الواقع في ضوء متطلبات التميز المؤسسي.

فالمنهج الوصفي في هذه الدراسة لم يكن مجرد عرض سردي للظاهرة، وإنما اتخذ طابعاً تحليلياً قائماً على جمع بيانات ميدانية منظمة، ثم معالجتها إحصائياً لاستخلاص دلالات علمية تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى التميز المؤسسي في مكاتب التعليم. وقد انطلقت الدراسة من توصيف الواقع الإداري القائم، وتحليل أبعاده، وتحديد جوانب القوة والقصور فيه، بما يمهد لوضع تصور تطويري.

كما أن طبيعة مجتمع الدراسة (العاملون في مكاتب التعليم بمدينة الرياض) وطبيعة المتغيرات (ممارسات إدارية وسلوكيات تنظيمية ومؤشرات تميز) تفرض استخدام المنهج الوصفي الذي يركز على دراسة الظواهر كما هي في الواقع دون تدخل الباحث في تغييرها، مع تحليل العلاقات بين متغيراتها.

أساليب المنهج الوصفي التي تم الاعتماد عليها في الدراسة

١. أسلوب المسح الميداني

اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح بوصفه أحد أهم تطبيقات المنهج الوصفي، حيث تم جمع البيانات من عينة ممثلة لمجتمع الدراسة داخل مكاتب التعليم بمدينة الرياض. ويُعد المسح الميداني أداة مناسبة في الدراسات الإدارية والتنظيمية لأنه يسمح بجمع بيانات كمية واسعة تعكس الاتجاهات والآراء والتصورات السائدة لدى العاملين.

وقد تم تطبيق المسح بهدف:

- قياس مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- قياس مستوى تحقق أبعاد التميز المؤسسي.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية وفق المتغيرات الديموغرافية.

أساليب المنهج الوصفي التي تم الاعتماد عليها في الدراسة

٢. أسلوب تحليل العلاقات الارتباطية

- لم تقتصر الدراسة على وصف الظاهرة، بل تجاوزت ذلك إلى تحليل العلاقات بين المتغيرات، وهو أحد الأساليب المتقدمة في المنهج الوصفي التحليلي. فقد تم قياس العلاقة بين:
- ممارسات إدارة الموارد البشرية (كالتخطيط، الاستقطاب، التدريب، التقييم، التحفيز).
 - أبعاد التميز المؤسسي.
- واستخدمت لذلك الأساليب الإحصائية المناسبة مثل معاملات الارتباط وتحليل الانحدار، بهدف تفسير مدى تأثير الممارسات الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي.
- هذا الأسلوب يُعد تطبيقًا تحليليًا متقدمًا داخل إطار المنهج الوصفي، إذ لا يكتفي بالوصف بل يفسر العلاقات القائمة بين المتغيرات.

أساليب المنهج الوصفي التي تم الاعتماد عليها في الدراسة

٣. أسلوب التحليل الإحصائي الكمي

من الأساليب الجوهرية التي تم الاعتماد عليها في الدراسة ضمن المنهج الوصفي:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار الفروق الإحصائية.
- تحليل التباين.
- معاملات الارتباط.

وقد تم توظيف هذه الأدوات لقياس مستوى الاتفاق على فقرات الاستبانة، وتحديد درجة ممارسة كل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية، وكذلك تحديد مستوى التميز المؤسسي. ويعد التحليل الإحصائي الكمي أداة أساسية في المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يحول البيانات الأولية إلى مؤشرات كمية يمكن تفسيرها علمياً.

أساليب المنهج الوصفي التي تم الاعتماد عليها في الدراسة

٤. أسلوب الأداة الاستبائية كأداة وصفية

اعتمدت الدراسة على الاستبائية كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهي الأداة الأكثر شيوعاً في تطبيق المنهج الوصفي في الدراسات الإدارية. وقد صممت الاستبائية وفق محاور تعكس متغيرات الدراسة، وتم التأكد من صدقها وثباتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ويدل ذلك على التزام الباحثة بالضوابط المنهجية للبحث الوصفي من حيث:
تحديد المحاور بناءً على الأدبيات السابقة.

- عرض الأداة على محكمين.
- حساب معاملات الصدق والثبات.
- تطبيقها على عينة مناسبة.

طبيعة المنهج الوصفي المستخدم في الدراسة

يتضح أن الدراسة اعتمدت تحديداً على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وليس مجرد الوصفي البسيط، وذلك للأسباب التالية:

- وجود متغير مستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية).
- وجود متغير تابع (التميز المؤسسي).
- قياس العلاقة والتأثير بين المتغيرين.
- تحليل الفروق الإحصائية.

تقييم ملائمة المنهج لطبيعة الدراسة

إن اختيار المنهج الوصفي التحليلي كان مناسباً لطبيعة الدراسة للأسباب الآتية:

١. الدراسة تهدف إلى تشخيص واقع قائم وليس إحداث تدخل تجريبي.
 ٢. طبيعة المتغيرات تنظيمية وإدارية يصعب إخضاعها للتجريب.
 ٣. الحاجة إلى تحليل اتجاهات وآراء العاملين.
 ٤. الرغبة في بناء تصور تطويري مستند إلى بيانات واقعية.
- غير أن المنهج الوصفي – رغم ملائمته – لا يسمح بالجزم بالعلاقات السببية القطعية، بل يكتفي بإظهار العلاقات الارتباطية، وهو قيد منهجي ينبغي التنبيه له عند تفسير النتائج.

المرجع

اليحيان، م. ب. (٢٠٢٤). تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في مكاتب التعليم بمدينة الرياض لتحقيق التميز المؤسسي.

Retrieved from

<https://www.jalhss.com/index.php/jalhss/article/view/974>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

