

نقد منهج الدراسة البحثية

إعداد : أماني عبدالله العتيبي
رقم جامعي: 241002204
بإشراف الدكتور: محمد الخولي

معلومات عن رسالة الدكتوراه

1

عنوان رسالة الدكتوراه:

Transformational Leadership and the Impact of Human Resource Practices in the Educational Sector

مجال البحث: تركز الرسالة على القيادة التحويلية ودور ممارسات الموارد البشرية في اختيار وتطوير القادة في المؤسسات التعليمية.

الغرض من الرسالة: دراسة العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وفعالية القيادة التحويلية في البيئة التعليمية، وكيف يمكن أن يسهم ذلك في تحسين الأداء المؤسسي.

اسم الباحثة: ليندا لازار Linda Lazar قدمت رسالتها للحصول على درجة الدكتوراه في التربية في القيادة التربوية من جامعة ميشيغان ديربورن في عام 2020.

ماهية منهجية الدراسة

المنهجية العلمية هي عملية تطبيق الأساليب والإجراءات العلمية في إجراء البحوث والدراسات العلمية. تتضمن هذه العملية تحديد الهدف من البحث، وجمع البيانات، وتحليلها، وتفسير النتائج، واستنتاج النتائج بناءً على الأدلة المتاحة. تهدف المنهجية العلمية إلى تحقيق الدقة والموضوعية في العمل العلمي، وتضمن أن يكون للدراسات العلمية استنتاجات واستنتاجات قابلة للتكرار والتحقق منها من قبل الآخرين.

منهج الدراسة

2

- اعتمدت منهجية الدراسة على المنهجية المختلطة التي تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية.
- من الناحية الكمية، تم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات من المعلمين والمديرين لقياس فعالية القيادة التحويلية، باستخدام مقياس ليكرت لتحليل ردود المشاركين حول صفات القيادة مثل التحفيز والتأثير المثالي.
- استخدم الأساليب الإحصائية مثل الانحدار اللوجستي واختبار مان-ويتني لتحليل العلاقات بين ممارسات الموارد البشرية وفعالية القيادة.
- أما من الناحية النوعية، تم إجراء مقابلات شخصية مع القادة والمعلمين واستخدام الملاحظة لفهم تطبيق ممارسات القيادة التحويلية.
- تم تحليل البيانات النوعية باستخدام تحليل المحتوى لاستخراج الأنماط الرئيسية والأفكار.
- اختارت الباحثة هذه المنهجية لتوفير فهم شامل يجمع بين الرؤية الإحصائية الموضوعية والفهم العميق للممارسات القيادية.

اهداف الدراسة

3

- الهدف الرئيسي للدراسة هو: استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية وممارسات الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، وفهم كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية على تطوير واختيار القادة التحويليين، بالإضافة إلى تأثير هذه القيادة على الأداء المؤسسي.
- الأهداف الفرعية المنبثقة من الهدف الرئيسي:
 1. تحليل تأثير القيادة التحويلية على أداء المؤسسات التعليمية
 2. استكشاف دور ممارسات الموارد البشرية في تطوير القيادة التحويلية
 3. تحديد العوامل التي تسهم في تعزيز فعالية القيادة التحويلية
 4. تقديم توصيات لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية

أداة الدراسة

4

أظهر الباحث مهارة علمية عالية في اختيار أدوات جمع المعلومات وثيقة الصلة بموضوع الدراسة سواء الأولية منها أو الثانوية

تم استخدام المنهج المختلط الذي يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، مع أدوات متعددة لجمع البيانات. من أبرز الأدوات: الاستبيانات التي اعتمدت على مقياس ليكرت لجمع البيانات الكمية من المعلمين والمديرين لقياس مستوى القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء المؤسسي. كما تم استخدام المقابلات الشخصية لجمع البيانات النوعية من القادة والمعلمين للحصول على رؤى حول تطبيق القيادة التحويلية ودور ممارسات الموارد البشرية في تطوير القيادة

أداة الدراسة

5

بالإضافة إلى ذلك، استخدمت الباحثة الملاحظة لمراقبة التفاعل بين القادة والموظفين في البيئة التعليمية. فيما يتعلق بتحليل البيانات، تم استخدام تحليل كمي من خلال أدوات إحصائية مثل الانحدار اللوجستي واختبار مان-ويتني لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات. وعلى الجانب النوعي، تم استخدام تحليل المحتوى لتحليل البيانات التي تم جمعها من المقابلات والملاحظات. هذه الأدوات مجتمعة ساعدت في تقديم فهم شامل لكيفية تأثير القيادة التحويلية وممارسات الموارد البشرية على الأداء المؤسسي.

مجتمع وعينة الدراسة

قامت الباحثة بوصف واضح لمجتمع الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات من العينة

مجتمع الدراسة:

يتكون من **188** معلمًا ومديرًا يعملون في المؤسسات التعليمية التي تم استهدافها. وقد تم توزيع الاستبيانات على هؤلاء المعلمين والمديرين لجمع البيانات حول ممارسات القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء المؤسسي

عينة الدراسة:

شملت **126** مشاركًا من إجمالي 188، مما يمثل نسبة مشاركة قدرها 67.02% من المشاركين في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوي

أدوات وأساليب الدراسة الإحصائية

استخدمت الباحثة مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية وهم كالتالي:

1. مقياس ليكرت: Likert Scale

• أداة لجمع البيانات: تم استخدام مقياس ليكرت في الاستبيانات لجمع البيانات الكمية. يتيح هذا المقياس للمشاركين تقييم مستوى الموافقة أو الرفض على العبارات المتعلقة بالقيادة التحويلية وممارسات الموارد البشرية.

2. الانحدار اللوجستي: Logistic Regression

• أسلوب إحصائي لتحليل البيانات: الانحدار اللوجستي تم استخدامه لتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل ممارسات الموارد البشرية) والمتغيرات التابعة (مثل فعالية القيادة التحويلية).

3. اختبار مان-ويتني: Mann-Whitney U Test

• أسلوب إحصائي: يُستخدم هذا الاختبار للمقارنة بين مجموعتين أو أكثر عندما تكون البيانات غير موزعة بشكل طبيعي.

4. المتوسطات والانحراف المعياري: Means and Standard Deviations

• تحليل البيانات الوصفية: تم استخدام المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل البيانات الوصفية، مثل تقييمات المشاركين حول القيادة التحويلية. المتوسط يوفر قيمة متوسطة للاستجابات، بينما يقيس الانحراف المعياري مدى تشتت البيانات حول المتوسط.

شكرا لحسن استماعكم