

قضايا بحثية ١ – الاسبوع الثاني

أثر إدارة الجودة الشاملة على كفاءة الأداء: "دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في إدارة التعليم بمحافظة جدة"

إعداد الطالبة/
أميرة محي الدين

دكتوراه إدارة

٢٠٢٦



مدى استناد مشكلة الدراسة إلى الثغرات في الدراسات السابقة

عند تحليل محتوى الدراسة يتضح أن الباحث قد خصص جزءاً متكاملاً لعرض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، ويبيّن أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين دراسته الحالية ، كما أوضح أن معظم الدراسات السابقة ركزت على قطاعات جامعية أو مصرفية أو منظمات مختلفة، بينما ركزت دراسته على قطاع التعليم الحكومي في بيئة سعودية محددة.

هذا العرض المقارن يشير إلى وجود محاولة واضحة لتحديد فجوة تطبيقية (Contextual Gap)، تتمثل في ندرة الدراسات التطبيقية في قطاع التعليم الحكومي السعودي، وهو ما يمثل مبرراً علمياً لاختيار موضوع الدراسة. كما أشار الباحث إلى أن بعض الدراسات السابقة تناولت بعداً أو بعدين فقط من أبعاد إدارة الموارد البشرية، بينما جمعت الدراسة الحالية أربعة أبعاد متكاملة ، وهو ما يمثل فجوة مفاهيمية ومنهجية في آنٍ واحد.

صياغة مشكلة الدراسة وطبيعتها البحثية

وردت مشكلة الدراسة بشكل صريح تحت عنوان "مشكلة الدراسة" ، حيث أشار الباحث إلى وجود قصور محتمل في بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل ضعف التدريب أو العدالة في الحوافز أو موضوعية تقييم الأداء، وانعكاس ذلك سلبًا على تحقيق التميز المؤسسي.

يتضح من النص أن الباحث لم يكتفِ بوصف المشكلة وصفًا عامًا، بل ربطها بأبعاد تنظيمية وسلوكية مثل الدافعية والانتماء والقدرة التنافسية، مما يدل على وعي بطبيعة المشكلة التنظيمية وأبعادها الإدارية. كما أن صياغة المشكلة لم تأتِ في شكل عبارة تقريرية فقط، بل تحولت مباشرة إلى سؤال بحث رئيسي، وهو:

ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، والتحفيز) في تحقيق التميز المؤسسي؟

وهذا يعكس التزامًا بالمنهجية العلمية التي توصي بتحويل المشكلة إلى تساؤل قابل للاختبار والتحقق.

مدى صياغة المشكلة في تساؤل رئيسي وتساؤلات فرعية

من خلال التحليل يتضح أن الباحث صاغ المشكلة في:

١. سؤال رئيسي واضح ومحدد
٢. مجموعة من التساؤلات الفرعية المرتبطة بكل بعد من أبعاد المتغير المستقل

ومن أمثلة التساؤلات الفرعية:

- ✓ ما واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية؟
- ✓ ما واقع التميز المؤسسي؟
- ✓ هل يؤثر الاستقطاب على تحقيق التميز المؤسسي؟
- ✓ هل يؤثر التدريب؟
- ✓ هل يؤثر التحفيز؟
- ✓ هل يؤثر تقييم الأداء؟

هذه الصياغة تعكس بناءً منطقيًا متدرجًا يبدأ بوصف الواقع، ثم ينتقل لاختبار العلاقات السببية، وهو ما يتفق مع المنهج الوصفي التحليلي المعتمد في الدراسة .
كما أن التساؤلات تحولت لاحقًا إلى فرضيات قابلة للاختبار الإحصائي ، مما يعكس اتساقًا منهجيًا بين المشكلة والتصميم البحثي.

مدى توجيه التساؤلات نحو إيجاد حلول مقترحة

بالرغم من أن التساؤلات جاءت بصيغة قياس أثر وعلاقة، إلا أن الدراسة لم تقتصر على الجانب الوصفي التحليلي فقط، بل تضمنت توصيات عملية موجهة لقطاع التعليم، مثل تطوير سياسات التحفيز وآليات تقييم الأداء والتدريب المستمر .

وهذا يدل على أن المشكلة لم تكن مجرد اختبار علاقة نظرية، بل كانت تستهدف تقديم حلول تطبيقية مبنية على النتائج الإحصائية.

غير أن النقد المنهجي يشير إلى أن صياغة التساؤلات نفسها لم تُكتب بصيغة "كيفية المعالجة" أو "ما الآليات المقترحة"، وإنما جاءت بصيغة قياس الأثر. وبالتالي فإن الحلول جاءت في مرحلة النتائج والتوصيات، وليس ضمن بنية التساؤلات ذاتها.

التقييم النقدي العام

من حيث الاعتماد على الثغرات البحثية

تم تحديد فجوة تطبيقية ومفهومية ومنهجية مقارنة بالدراسات السابقة، لكن عرضها جاء بصورة وصفية أكثر من كونه تحليلًا نقديًا معمقًا يقود بشكل منطقي حتمي إلى صياغة المشكلة.

من حيث صياغة المشكلة

صيغت المشكلة بوضوح تحت عنوان مستقل، وتم تحويلها إلى سؤال رئيسي وتساؤلات فرعية مترابطة، وهو ما يُعد نقطة قوة منهجية واضحة.

من حيث التوجه نحو الحلول

التساؤلات ركزت على قياس العلاقة والأثر، بينما جاءت الحلول في مرحلة التوصيات، مما يعكس توجهًا تطبيقيًا لكنه غير مدمج صراحة في صياغة المشكلة نفسها.

المرجع

القحطاني، ح. ح. (٢٠٢٢). أثر إدارة الجودة الشاملة على كفاءة الأداء: "دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في إدارة التعليم بمحافظة جدة". ٦ (٢٤). Retrieved from

https://ajahs.journals.ekb.eg/article_266190.html



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

