

أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة: دراسة ميدانية على العاملين في الجامعة الإسلامية في لبنان

يعقوب، عدنان. (2021). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة: دراسة ميدانية على العاملين في الجامعة الإسلامية في لبنان. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، مج 37، ع 3، 329 - 364. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/13849>

18 '

Prepared by



إعداد

أحمد يوسف محبوب
252001794

يكشف الفحص المنهجي للدراسة عن اختيار مناسب ومتسق للأساليب الإحصائية التي تتوافق مع أهداف البحث وطبيعة البيانات الكمية. استخدم الباحث مجموعة متكاملة تبدأ بالإحصاء الوصفي عبر المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتوصيف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ودرجة تطبيق إدارة الجودة، موفراً صورة أولية واضحة عن مستويات الأهمية والتشتت. ثم اختبر ثبات الأداة بمعامل كرونباخ ألفا الذي أظهر قيمة مرتفعة تعزز موثوقية الاستبانة. استخدام معامل ارتباط بيرسون كان منطقياً لفحص قوة واتجاه العلاقات، حيث كشفت النتائج عن ارتباطات قوية ودالة إحصائياً. الذروة المنهجية تمثلت في الانحدار الخطي البسيط لاختبار الأثر التنبؤي لكل استراتيجية على تطبيق الجودة، وهو الأنسب لتحقيق الهدف الرئيسي، مع تحليل التباين الأحادي لاختبار معنوية النتائج. هذا التسلسل المنطقي من الوصف إلى الارتباط إلى التنبؤ يعكس فهماً جيداً لمتطلبات التحليل الكمي ويتسق مع الأسئلة البحثية

تقييم ملائمة الأساليب الإحصائية

ومع ذلك، توجد ملاحظات نقدية مهمة. أولاً، استخدام الانحدار الخطي البسيط بدلاً من المتعدد يعتبر قيداً منهجياً، حيث اختبر كل استراتيجيات منفصلة دون النظر للتأثير المشترك، متجاهلاً التفاعلات المحتملة. الانحدار المتعدد كان سيوفر صورة أشمل عن الأهمية النسبية لكل استراتيجيات. ثانياً، لم يذكر فحص افتراضات الانحدار كالتوزيع الطبيعي والخطية وتجانس التباين، وهي حاسمة لصحة النتائج. ثالثاً، غياب اختبارات الفروق بين المجموعات لفحص اختلاف الآراء باختلاف الخصائص الديموغرافية يعتبر فرصة ضائعة. رابعاً، عدم استخدام أساليب متقدمة كتحليل المسار أو النمذجة البنائية حد من فهم العلاقات المعقدة. بشكل عام، الأساليب المختارة مناسبة ومتسقة مع الأهداف الأساسية، لكن كان بالإمكان تعزيز قوة التحليل بأساليب أكثر تقدماً وشمولية.

تحديد نوع البيانات

حدد الباحث بوضوح نوع البيانات المستخدمة، حيث اعتمد كلياً على البيانات الكمية المجموعة عبر استبانة مصممة بأسئلة مغلقة على مقياس ليكرت الخماسي. أشار صراحة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات الكمية من عينة عشوائية بلغت مائة وثمانية وعشرين أستاذاً وإدارياً بنسبة استجابة مرتفعة. هذا التوجه الكمي الصرف يتماشى مع أهداف البحث التي تركز على قياس الأثر والعلاقات السببية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتطبيق إدارة الجودة الشاملة.

من حيث التناسب بين نوع البيانات والتحليل الإحصائي، هناك توافق ممتاز وكامل. البيانات الكمية المجموعة عبر مقياس ليكرت تتيح استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية المستخدمة كالتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط والانحدار وتحليل التباين. جميع هذه الأساليب مناسبة تماماً لطبيعة البيانات الكمية المتصلة.

تحديد نوع البيانات

، غياب البيانات النوعية يُعتبر قيداً منهجياً، فبينما البيانات الكمية قوية في قياس العلاقات، إلا أنها محدودة في تفسير الآليات والسياقات. استخدام منهجية مختلطة بإضافة مقابلات أو مجموعات بؤرية كان سيوفر فهماً أعمق للتحديات والممارسات الفعلية. كما أن الاعتماد الحصري على التقرير الذاتي قد يُدخل تحيزات، وكان من المفيد استكمال البيانات بمؤشرات أداء موضوعية. بشكل عام، حدد الباحث بوضوح نوع البيانات الكمية وهناك تناسب ممتاز مع الأساليب المستخدمة، لكن إدماج بيانات نوعية كان سيعزز شمولية الفهم

استخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية

على صعيد الإحصاءات الوصفية، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بشكل صحيح لجميع المحاور، موفراً وصفاً تفصيلياً للمتغيرات الرئيسية مع تفسير واضح للنتائج. ومع ذلك، غابت مقاييس إضافية كالوسيط والمنوال ومعاملات الالتواء والتفرطح المهمة للحكم على التوزيع الطبيعي، كما لم يتضمن البحث رسوماً بيانية توضيحية أو تحليلاً ديموغرافياً تفصيلياً للعينة.

على صعيد الإحصاءات الاستدلالية، استخدم معامل ارتباط بيرسون بشكل سليم وأظهر علاقات قوية ودالة إحصائية، ثم طبق الانحدار الخطي البسيط الذي حقق قوة تفسيرية عالية، مع تحليل التباين لاختبار المعنوية، واختبار كرونباخ ألفا الذي أظهر ثباتاً عالياً..

لكن توجد انتقادات جوهرية: أولاً، استخدام الانحدار البسيط بدلاً من المتعدد يُعد قيداً كبيراً يتجاهل التأثير المشترك والارتباطات المتبادلة. ثانياً، لم يُذكر فحص افتراضات الانحدار الأساسية كالتوزيع الطبيعي والخطية وتجانس التباين. ثالثاً، غياب اختبارات الفروق بين المجموعات لفحص التباينات الديموغرافية. رابعاً، عدم استخدام أساليب متقدمة كتحليل المسار أو النمذجة البنائية حد من فهم العلاقات المعقدة. خامساً، لم يُجر تحليل حساسية لاختبار استقرار النتائج. بشكل عام، الاستخدام سليم أساساً لكن مع قيود منهجية كبيرة تحد من دقة الاستنتاجات وعمق الفهم..

اعتمد الباحث بشكل حصري وكامل على البيانات الكمية ولم يستخدم أي بيانات نوعية. الدراسة تقوم على منهجية كمية صرفة تستخدم الاستبانة كأداة وحيدة للقياس، مصممة بأسئلة مغلقة على مقياس ليكرت الخماسي وموزعة على عينة عشوائية بلغت مائة وثمانية وعشرين أستاذاً وإدارياً، مما يعني أن جميع البيانات المجموعة كانت رقمية وقابلة للتحليل الإحصائي الكمي فقط. لذلك، لا توجد بيانات نوعية تستدعي استخدام التحليل المضموني أو التركيبي أو أي أساليب تحليل نوعية أخرى، ولا يوجد شرح لكيفية التعامل معها لأنها ببساطة غير موجودة في تصميم البحث

ومع ذلك، يثير هذا الغياب الكامل للبيانات النوعية تساؤلاً نقدياً مهماً حول ما إذا كان يُعتبر قيداً منهجياً يحد من عمق الفهم. البيانات الكمية قوية في قياس العلاقات والتأثيرات بدقة، لكنها محدودة في تفسير الآليات الكامنة والسياقات الثقافية. لم توضح الدراسة كيف تعمل استراتيجيات الموارد البشرية فعلياً في الممارسة اليومية، ولا التحديات التي يواجهها المطبقون، ولا العوامل السياقية المحددة. استخدام منهجية مختلطة بإضافة مقابلات متعمقة أو مجموعات بؤرية أو تحليل وثائقي كان سيوفر سياقاً أعمق للنتائج الكمية خاصة في البيئة اللبنانية. يمكن الدفاع عن اختيار المنهجية الكمية الصرفة بأن أهداف الدراسة كانت محددة وتركز على القياس والاختبار الإحصائي للعلاقات. في الختام، السؤال غير قابل للتطبيق لعدم وجود بيانات نوعية، لكن إدماجها كان سيعزز ثراء الدراسة وعمق الفهم

للظواهر المدروسة..



Thank You