

تحليل منهجية بحث رسالة الدكتوراه

تحليل منهجية البحث وتقييمها

التكليف الثاني
دراسات نقدية ٣

الباحث : سعود آل حمد

بيانات البحث

- عنوان البحث: الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية: تصور تطويري
- المؤلفون: هدى أحمد سلامة
- سنة النشر: 2023
- المشرف الأكاديمي: أ.د. جولتان حجازي
- مجال البحث: الإدارة التربوية
- الهدف: التعرف على واقع الممارسات الإدارية المثيرة للعواطف الإيجابية والسلبية، واقتراح تصور تطويري لتفعيل تلك الممارسات لدى موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية
- المنهجية: منهج مختلط Mixed Methods يجمع بين الدراسة الكمية والكيفية

المقدمة

- تتناول الرسالة موضوع الممارسات الإدارية (التنظيم، الاتصال، تقييم الأداء، التحفيز) وتأثيرها على العواطف الإيجابية والسلبية لدى موظفي وزارة التربية والتعليم.
- تمثل منهجية البحث عنصرًا أساسيًا في الحكم على جودة نتائج الدراسة وموثوقيتها.
- سنستعرض في هذا العرض: طبيعة المنهجية المختارة، العينة، الأدوات، أساليب التحليل، ونقدها.

نوع المنهج وتصميمه

المنهج المختلط ((Mixed Methods

- يجمع بين البعدين الكمي (استبانة) والنوعي (مقابلات).
- يتّبع تصميمًا تتابعيًا تفسيريًا، يبدأ بالتحليل الكمي ثم يستكمل بمقابلات توضيحية.

مبررات الاختيار:

- حاجة الدراسة إلى البيانات الإحصائية لفهم مدى انتشار الظاهرة.
- الرغبة في تفسير النتائج بعمق عبر المعلومات النوعية.

مجتمع الدراسة وعينتها

المجتمع الأصلي:

- 1969 موظفًا إداريًا في وزارة التربية والتعليم بالمحافظات الشمالية (فلسطين).
- العينة الكمية (300 موظف):
- عينة عشوائية طبقية (15% تقريبًا من المجتمع).
- مراعاة تمثيل المتغيرات (الجنس، المؤهل، الخبرة، مكان العمل، المسمى الوظيفي).
- العينة النوعية (6 مسؤولين):
- مقابلات فردية مفتوحة مع صناع القرار للبحث في الأسباب والحلول.

أدوات جمع البيانات

1. الاستبانة

- محاور رئيسة: التنظيم، الاتصال، تقييم الأداء، التحفيز.
- فقرات لقياس العواطف الإيجابية والسلبية لدى الموظفين.
- التحقق من صدقها عبر محكمين، ومن ثباتها بواسطة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

2. المقابلة الفردية المفتوحة

- أجريت مع 6 من مسؤولي الوزارة.
- هدفت لتعميق فهم النتائج التي ظهرت في الاستبانة.
- مناقشة المشكلات والمقترحات لتطوير الممارسات الإدارية.

إجراءات التطبيق وجمع البيانات

توزيع الاستبانة:

- تم توزيعها على الموظفين في مقر الوزارة والمديريات بالمحافظات الشمالية.
- إرجاع الاستبانات ومعالجة بياناتها إحصائيًا.
- عقد المقابلات:
- مقابلات فردية مع القيادات والمسؤولين بعد الاطلاع على النتائج الكمية.
- تدوين الملاحظات واستخلاص النقاط الرئيسية.

أساليب التحليل الإحصائي

برنامج SPSS

المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، اختبارات:

- T-test: المتغير الجنس.
- تحليل التباين الأحادي ANOVA للمؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، المسمى الوظيفي.
- اختبار شيفيه Scheffe لتحديد اتجاه الفروق.
- التحليل النوعي:
- وصفي استنادًا للآراء التي قدمها المسؤولون حول النتائج.

تقييم المنهجية (نقاط القوة)

1. التكامل بين الكمي والنوعي: يدعم ثراء النتائج ويزيد المصداقية.
2. حجم عينة كمية مناسب (300 من أصل 1969).
3. صدق وثبات الاستبانة: استخدام محكمين وألفا كرونباخ.
4. ربط النتائج الكمية بالمقابلات: يساعد في تفسير الأرقام وتقديم حلول واقعية.

تقييم المنهجية (نقاط الضعف)

1. عدد المقابلات النوعية محدود (6 فقط)، ما قد لا يعكس جميع وجهات النظر.
2. تفاصيل محدودة حول طريقة تحليل المقابلات (مثل الترميز)، بحسب الملخص.
3. حصر الدراسة بالمحافظات الشمالية: قد تحد من تعميم النتائج على نطاق جغرافي أشمل.

مدى الاتساق مع أهداف الدراسة

- تتناسب المنهجية المختارة مع أهداف الدراسة؛ إذ وقّرت البيانات الإحصائية والبعد التفسيري العميق.
- أسهمت في تحديد واقع الممارسات الإدارية، العواطف المرتبطة بها، والفروق الإحصائية تبعًا للمتغيرات.
- ساعدت المقابلات في اقتراح تصوّر تطويري أكثر التصاقًا بواقع مسؤولي الوزارة.

التوصيات لتحسين المنهجية

1. توسيع العينة النوعية: دمج مسؤولين إضافيين في مقابلات أو مجموعات تركيز Focus Groups
2. التفصيل في تحليل المقابلات: استخدام الترميز المفتوح والمحوري لتعزيز الموضوعية.
3. إضافة أدوات أخرى (مثل الملاحظة أو اليوميات) لتعميق الفهم السلوكي في محيط العمل.
4. مدّ نطاق الدراسة: شمول محافظات أو وزارات أخرى للتحقق من قابلية تعميم النتائج.

الخلاصة

- تميّزت منهجية البحث بالتكامل بين الاستبانة والمقابلات؛ ما أضفى موثوقية وتنوّعاً في النتائج.
- تنسجم هذه المنهجية مع أهداف دراسة تركز على العواطف الإيجابية والسلبية وسبل تطوير الممارسات الإدارية.
- رغم بعض المحددات (مثل حجم المقابلات وتفصيل تحليلها)، تبقى منهجية الدراسة نموذجاً جيداً لدراسة الظواهر الإدارية متعددة الأبعاد.

شكراً لكم