

صياغة ثلاثة فروض رئيسية وفروض فرعية

التكليف السادس
مهارات بحثية 3

الباحث : سعود آل حمد

مقدمة مختصرة

- يعدُّ تحديد الفروض البحثية وصياغتها بدقة من الخطوات المهمة في أي دراسة علمية.
- تُعبّر الفروض عن علاقة متوقعة أو ارتباط مفترض بين متغيرين أو أكثر، وتُعدّ جسورًا للوصول إلى نتائج البحث.
- يهدف هذا العرض إلى توضيح:
 1. طبيعة الفرضيات.
 2. طريقة ربط المتغيرات معًا.
 3. صياغة ثلاثة فروض رئيسية مع فروض فرعية.

مفهوم الفرضية في البحث العلمي

1. تعريف الفرضية:
 - عبارة عن تخمين أو تفسير مؤقت لعلاقة بين ظاهرتين أو أكثر، ويُختبر هذا التخمين بأساليب علمية (إحصائية/تجريبية) لإثبات صحته أو نفيها.
2. أهميتها:
 - توجّه الباحث نحو جمع البيانات المناسبة.
 - تساعد في اختيار المنهجية والأدوات الإحصائية.
 - تشكّل إطارًا نظريًا للعمل البحثي.

أنواع العلاقات بين المتغيرات

- علاقة ارتباطية: فحص مدى ارتباط متغير بمتغير آخر (مثال: العلاقة بين مدى استخدام التكنولوجيا والتحصيل الدراسي).
- علاقة سببية: فحص ما إذا كان أحد المتغيرات يسبب التأثير في المتغير الآخر (مثال: تأثير ضغوط العمل في الاحتراق الوظيفي).
- علاقة وسيطة أو معدّلة: وجود متغير وسيط أو معدل يعزّز أو يخفف العلاقة بين متغيرين رئيسيين (مثال: الدافعية بوصفها وسيطاً بين استخدام التعلم الإلكتروني والتحصيل الأكاديمي).

عناصر رئيسية في صياغة الفرض

1. المتغيرات:

- متغير مستقل Independent Variable.
- متغير تابع Dependent Variable
- متغير وسيط/معدّل Mediating/Moderating Variable إن وجد.

2. أسلوب الصياغة:

- وضوح العبارة وتحديد المفاهيم بدقة.
- قابلية الفرضية للاختبار.
- ارتباطها بإطار نظري أو دراسات سابقة.
- خلوها من الأحكام الذاتية والتناقض.

مثال تطبيقي على الموضوع

الموضوع المقترح:

“العلاقة بين ضغوط العمل (المتغير المستقل) والاحترق الوظيفي (المتغير الوسيط) والالتزام التنظيمي (المتغير التابع) لدى موظفي الشركات.”

- المتغير المستقل: ضغوط العمل.
- المتغير التابع: الالتزام التنظيمي.
- المتغير الوسيط: الاحتراق الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الأولى

الفرضية الرئيسية الأولى:

“يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضغوط العمل على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى موظفي المؤسسة.”

• توضيح: نريد التحقق مما إذا كان ازدياد ضغوط العمل ينعكس بشكل مباشر على ارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي.

الفرض الفرعي (1/أ)

“الموظفون ذوو ضغوط العمل المرتفعة أكثر عرضة للإرهاك العاطفي (أحد أبعاد الاحتراق الوظيفي) مقارنة بالموظفين ذوي ضغوط العمل المنخفضة.”

الفرضية الرئيسية الثانية

الفرضية الرئيسية الثانية:

“يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي المؤسسة.”

• توضيح: نريد التحقق مما إذا كان الاحتراق الوظيفي يُضعف من شعور الموظفين بالولاء والانتماء للمؤسسة.

الفرض الفرعي (أ/2)

“الموظفون الذين يعانون من مستوى عالٍ من الاحتراق الوظيفي ينخفض لديهم دافع الالتزام التنظيمي مقارنةً بذوي الاحتراق المنخفض.”

الفرضية الرئيسية الثالثة

الفرضية الرئيسية الثالثة:

“يوجد تأثير مباشر وغير مباشر (عبر الاحتراق الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً) لضغوط العمل على الالتزام التنظيمي.”

• توضيح:

- التأثير المباشر: ضغوط العمل تخفّض الالتزام التنظيمي بشكل مباشر.
- التأثير غير المباشر: ضغوط العمل تؤدي إلى رفع مستوى الاحتراق الوظيفي، والذي بدوره يؤدي إلى خفض الالتزام التنظيمي.

الفرض الفرعي (3/أ)

“ارتفاع ضغوط العمل يؤدي إلى زيادة الاحتراق الوظيفي، مما ينعكس سلباً على مستوى الالتزام التنظيمي.”

فائدة التفرقة بين الفرضيات الرئيسية والفرعية

- الفروض الرئيسية: تمثل العلاقات الكبرى بين المتغيرات الأساسية بالدراسة.
- الفروض الفرعية: تدخل في تفاصيل هذه العلاقات، مثل فحص أبعاد معينة أو ظروف خاصة، ما يتيح للباحث مزيداً من الدقة والتفصيل في تفسير النتائج.

اشتراطات الفرض الجيد في دراستنا

1. الوضوح والدقة:
 - تم تعريف الضغوط والاحتراق والالتزام بمؤشرات ومقاييس قابلة للتطبيق.
2. القابلية للاختبار:
 - باستخدام استبيانات تقيس ضغوط العمل (مثلاً مقياس ضغوط العمل)، ومقاييس الاحتراق الوظيفي (مثل مقياس ماسلاش Maslach واستبيان الالتزام التنظيمي).
3. الارتباط بالإطار النظري:
 - يستند الباحث إلى نظريات السلوك التنظيمي والتجارب السابقة في مجال ضغوط العمل والاحتراق والالتزام.
4. الابتعاد عن التحيز:
 - أن تُصاغ الفروض بطريقة حيادية لا تميل إلى نتيجة مسبقة.

الخاتمة والتوصيات

خلاصة الخطة البحثية

- ركّزت هذه الخطة على أهمية الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لدعم القرارات الإدارية، والاعتراف بالتحديات الفنية والثقافية.

التوصيات الأولية

1. توفير تدريب وتأهيل مناسب للعاملين قبل تطبيق الأنظمة الذكية.
2. الاستثمار في البنية التحتية الرقمية المناسبة.
3. وضع سياسات حوكمة وأخلاقيات محددة لاستخدام الذكاء الاصطناعي.
4. تعزيز الوعي التنفيذي والإداري حول القدرات الاستراتيجية للذكاء الاصطناعي.

يجب أن تكون هذه التوصيات مدعّمة بنتائج متوقعة أو مؤقتة، وتعديلها لاحقاً بعد إنجاز التحليل الفعلي.

الخطوات العملية لاختبار الفروض

1. تصميم أدوات البحث:
 - استبيان أو مقياس لكل من ضغوط العمل، الاحتراق الوظيفي، والالتزام التنظيمي.
2. تحديد العينة:
 - حجم عينة مناسب (مثلاً: عينة عشوائية من موظفي المؤسسة).
3. جمع البيانات:
 - توزيع الاستبيانات أو الاعتماد على مقابلات أو ملاحظات في بيئة العمل.
4. التحليل الإحصائي:
 - استخدام معاملات الارتباط والانحدار Regression أو النمذجة بالمعادلة البنائية SEM لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة.
5. تفسير النتائج:
 - وفق الدلالة الإحصائية ونماذج التأثير (المباشر وغير المباشر).

ربط المحتوى بالتكليف المطلوب

1. ثلاثة فروض رئيسية:
 - ضغوط العمل → الاحتراق الوظيفي.
 - الاحتراق الوظيفي → الالتزام التنظيمي.
 - ضغوط العمل → الاحتراق الوظيفي → الالتزام التنظيمي (تأثير مباشر وغير مباشر).
2. فرض فرعي لكل فرض رئيسي:
 - (1/1) مدى تأثير ضغوط العمل المرتفعة على بُعد الإنهاك العاطفي.
 - (1/2) مدى تأثير مستويات الاحتراق على درجات الالتزام التنظيمي.
 - (1/3) تأثير ضغوط العمل في الاحتراق الوظيفي، ومن ثم في الالتزام التنظيمي.
3. تطبيق أو أمثلة واقعية:
 - يمكن تطبيقه على مؤسسات تعليمية أو صناعية أو خدمية.
 - يمكن تعديل المسميات والمتغيرات لتناسب تخصص البحث.

الخاتمة والتوصيات

- أهمية صياغة الفروض: تساعد على توجيه مجهود الباحث واختصار الوقت وتعطي للدراسة منهجية واضحة.

- توصيات:

1. عند صياغة الفروض، يجب الاطلاع على أحدث الدراسات السابقة.
2. يجب التأكد من توافر أدوات قياس صالحة وموثوقة Reliability & Validity
3. من المفيد الاستفادة من خبرات الأساتذة والمختصين في اختيار الفروض وتطويرها.

شكراً لكم