

## الفصل الثالث

### \* منهج البحث :

- مجتمع الدراسة.
  - عينة البحث واسلوب اختيارها.
  - ادوات جمع البيانات.
  - اسلوب تحليل البيانات.
- 
-

## مجمع البحث

مجمع الدراسة ،

يقتصر مجتمع هذه الدراسة على القيادات الإدارية التنفيذية العليا في الأجهزة الحكومية من تقع وظائفهم في المرتبتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة . وقد أوضحت المعلومات التي تم الحصول عليها من مصلحة الإحصانات العامة في العام المالي ( ٢٠٠١ م . ) أن عدد الوظائف العليا ( القيادية ) المشغولة والواقعة في المرتبتين ( ١٤ ، ١٥ ) يصل إلى ( ٣١٦ ) وظيفة . ( وتجدر الإشارة إلى انه لا يدخل ضمن مجتمع الدراسة الوظائف العليا ( غير القيادية ) مثل وظائف المستشارين والخبراء الأفراد ، أي التي ليس لها إشراف مباشر على نشاطات وخدمات تنفيذية ) .

محنة البحث وأسلوب اختيارها ،

أن الأسلوب الذي وقع عليه الاختيار لعينة البحث هو العينة العشوائية " البسيطة " دون العينة " الطبيعية " ، وقد أملى ذلك الاختيار عدم حاجة البحث الفعلية إلى دراسة كل فئة من هذه الفئات القيادية في كل جهاز من الأجهزة الحكومية ، بل إنصب اهتمامنا لما يخدم الغرض العلمي للبحث والمتمثل بصورة رئيسية في اختبار صلاحية وكفاية الأسس والمفاهيم التي اشتمل عليها النموذج البنائي لنظرية T.E.A.M. ، وذلك من خلال التعرف على دور هذه القيادات في مجال إدارة وتقييم وتطوير الأداء . وعليه ، فإن عملية الاختيار لأفراد العينة استندت على مجموعة من الاعتبارات البحثية ، وهي على النحو التالي :

\* طبيعة ومجال المهام والمسئوليات المناطة بالفئات القيادية الداخلة ضمن مجتمع الدراسة ، ومدى علاقتها أو صلتها بالمفاهيم والأفكار التي يعالجها البحث .

- \* ضرورة ممارسة أفراد العينة لقدر مناسب ومعقول من المهام والنشاطات الإشرافية في أجهزتها الإدارية مع تمتعها بخبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في وظائفها الحالية ، وكذلك حملها لمؤهل علمي لا يقل عن درجة البكالوريوس.
- \* ضرورة تمتع الأجهزة التي تعمل فيها هذه القيادات بميزات مستقلة لضمان تكامل المهام والمسئوليات والصلاحيات في مسارات العمل.
- \* ضرورة وجود تماثل كبير بين خصائص العينة المختارة لهذه الدراسة مع تلك العينة المختارة في الدراسة الأصلية لضمان عملية التوازن والعدل في المقارنة بين نتائج الدراستين أو قدرات القيادتين.

وقد تم التأكد من توفر هذه الاعتبارات البحثية في أفراد العينة المطلوبة للبحث من خلال إعداد مبسط لاستمارة طلب بيانات وظيفية عامة تم إرسالها - وفق مفهوم العينة العشوائية البسيطة المشار إليه أعلاه - إلى ( خمسة وثمانين ) قيادياً في ( ثلاثين ) جهازاً حكومياً .

وقد اشتملت هذه الاستمارة المبسطة على حقول ذات صلة بالاعتبارات البحثية المطلوب توفرها في العينة ، وذلك من حيث طبيعة العمل ، والخبرة الوظيفية ، ونطاق الإشراف ، والمؤهل التعليمي ( أنظر الملاحق ) . وقد وردت الردود متكاملة من ( ثلاثة وستين ) مسئولاً قيادياً في ( ستة وعشرين ) جهازاً حكومياً . وعليه ، فإن هذه الشرائح من القيادات تمثل ( العينة الفعلية المستهدفة ) لعملية إجراء البحث.

ويوضح الجدول التالي الأجهزة الحكومية التي تم اختيارها ، وعدد القيادات المستجبة في كل جهاز ، ومجال المسؤولية الإدارية لهذه القيادات.

مجال المسؤولية الإدارية	عدد القيادات المستحقة	الجهاز الحكومي
التنظيم والميزانية والخدمات المركزية.	٣	وزارة المالية والاقتصاد الوطني
القطاع الكهربائي والشئون الإدارية.	٣	وزارة الصناعة والكهرباء
التطوير البروبي والعلمين والشئون الفنية.	٣	وزارة المعارف
الإدارة العامة والابتعاث.	٣	وزارة التعليم العالي
المراقبة التجارية وشئون الاستهلاك والتسويق.	٣	وزارة التجارة
التخطيط والتطوير والمراقبة الصحية.	٣	وزارة الصحة
الإدارة والنقل والشئون الفنية.	٣	وزارة المواصلات
المطبوعات والبرامج والشئون الإدارية.	٣	وزارة الأعلام
التخطيط والشئون البلدية.	٣	وزارة الشئون البلدية والقروية
الري والزراعة.	٢	وزارة الزراعة والمياه
التطوير والمراقبة التنفيذية.	٢	وزارة الحعمة الفنية
المتابعة والمراجعة المالية.	٢	ديوان المراقبة العامة
الشئون الإدارية والفنية.	٢	الرواساة العامة لرعاية الشباب
شئون التطوير والأعداد والشابعة.	٢	جهاز تعليم البنات
التخطيط والأعداد الفني والمهي.	٢	المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني
الدعم والتطوير للأبحاث العلمية والتقنية.	٢	مدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية
تخطيط العمليات والتطوير والمراقبة.	٣	مؤسسة الخطوط الجوية العربية السعودية
الإدارة والمراقبة التنفيذية.	٢	المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
التشغيل والشئون الفنية.	٣	المؤسسة العامة للسوانني
التشغيل والشئون الفنية.	٢	المؤسسة العامة لتحلية المياه المالحة
التطوير ومتابعة التنفيذ.	٢	الهيئة العربية السعودية للمواصفات والمقاييس
التطوير والشئون الإدارية.	٢	مصلحة معاشات التقاعد
الشئون الإدارية والفنية.	٢	مصلحة المياه والصرف الصحي بمنطقة الرياض
الإدارة ومراقبة الأداء.	٢	مصلحة الجمارك
الإدارة والشئون المالية.	٢	إدارة مطقة الرياض
الخدمات والتعمير والمشاريع.	٢	أمانة مدينة الرياض

### أدوات جمع البيانات :

في سبيل جمع البيانات اللازمة لإعداد هذه الدراسة البحثية فقد تم استخدام أسلوب " المقابلات الشخصية " مع كل فرد من أفراد العينة البالغ عددها - وفقاً لما أوضحنا في الفقرة السابقة - ( ثلاثاً وستين ) مسئولاً قيادياً في المرتبتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة في ( ستة وعشرين ) جهازاً حكومياً .

وقد تراوحت مدد هذه المقابلات ما بين (ساعة وساعتين) ، واستغرقت عملية إعدادها وترتيبها وإجرائها فترة تصل إلى أربعة أشهر. ولا تعتبر هذه المقابلات " رسمية " ، بل هي " بحثية علمية " في أسلوبها وتوجهاتها ، كما أنها ، " مرنة " في طبيعتها ، أي أن الباحث يحدد المسار (النوعي) للأسئلة وفقاً لطبيعة الأجوبة في أثناء كل مقابلة ، علماً بأن (المسارات الأساسية) للأسئلة محددة سلفاً - ( أنظر الملاحق ) - حيث تتضمن خطة الاستقصاء الخاصة بالمقابلات طرح ( اثنين وعشرين ) سؤالاً مفتوحاً في محاور بحثية مختلفة ذات صلة بأهداف ومشكلة وأسئلة وفرضيات البحث .

وقد تم أخذ مرنيتان أخصائيي البحث العلمي الإداري بجامعة كولورادو الأمريكية حول مختلف جوانب الأسئلة المفتوحة التي اشتملت عليها قائمة الاستقصاء ليتسنى للباحث التأكد من درجة الاعتماد على مسارات الأسئلة ومدى وضوحها والتعرف على أي ملاحظات علمية حولها ، وقد أسفرت هذه العملية بالفعل عن إجراء بعض التعديلات على منهجية الأسئلة ومساها قبل اعتمادها بصورتها النهائية كأداة بحثية للمقابلات الشخصية. وقد تم في كل مقابلة التركيز على النقاط أو المتغيرات الرئيسية التي يتبين من الأجوبة أنها ذات صلة وثيقة بعمق الأثر الذي يحدثه القائد في تابعيه أداءً ومنهجاً وسلوكاً.

ومن الواضح أن إجراء المقابلات الشخصية - كوسيلة بحثية - يتيح فرصة رحبة للمستجيب للتحدث بحرية وطلاقة وتفاعل ، الأمر الذي لا يتحقق من خلال أي استبانة بحثية ترسل بالبريد.

## أسلوب تحليل البيانات :

إن الخاصية الجوهرية لهذه الدراسة البحثية هو اعتمادها على ( المنهج النوعي ) في العرض والتحليل ( *Qualitative Method* ) ، حيث تركز نظرية TEAM المراد اختبارها إلى المقاييس النوعية - أكثر من الركون إلى المقاييس الكمية - في عرضها وتحليلها لدور القيادات الادارية العليا في ادارة وتقييم وتطوير الأداء . وهذا التوجه البحثي يعتبر أكثر انسجاماً واتساقاً مع طبيعة " القيادة " التي هي في حقيقة الأمر ( ظاهرة نوعية ) لا يمكن قياسها على نحو سليم في شكل وحدات صرف أو تقديرات كمية ( Sims : 1979 ) ( Sherwood:1984 ) وبالفعل فقد تم تحديد مسار أسئلة المقابلات الشخصية لهذه الدراسة بأسلوب "الحوار المفتوح " أي أنها ليست أسئلة ( كمية ) أو ( مقفلة ) أو ( قاطعة ) ، وإنما هي أسئلة استدلالية مفتوحة تقود بالضرورة إلى إجابات أو بيانات ( نوعية ) صرفه . ولهذا السبب ليست الوسائل القياسية للتحليل الإحصائي ممكنة أو ملائمة في هذا السياق . وعليه ، فإن المدخل الأنسب والأكثر ملائمة لتحليل البيانات النوعية هذه الدراسة هو "أسلوب الاستشهادات الممتدة " *EQA* " *Extended Quotation Analysis* .

ويستخدم هذا الأسلوب " النطقسي الاستقرائي " لإستنتاج مبادئ وأصول وتوجهات تجريدية يمكن القياس عليها من المعلومات والبيانات النوعية التي يقدمها أفراد القيادات المشاركة في المقابلات الشخصية هذه الدراسة . وهذه المنهجية التحليلية (Babbie:1989) تعتمد أيضاً على مهارة الباحث في ربط المعلومات والتعمق في معرفتها وتحليلها قبل تفسير أسبابها والخروج منها بنتائج محددة. وبصورة مبسطة جداً ، فإن مرتكز هذا الأسلوب التحليلي هو اعتماده على القاعدة البحثية ( علينا أن نعرف الأمر قبل أن نفسر السبب).