

قضايا بحثية 2 MGM811-2

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 07 الأسبوع: 08



عنوان الاوراق البحثية

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة
دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر وكالة قالمة

إعداد: بن حمزة جيهان و بوقرة أميرة

دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية بمدارس الطفولة
المبكرة بمدينة أبها الحضرية

إعداد: سميحة أحمد محمد ال عامر

رابط ورقة البحث: مرفق على المنصة التعليمية مودل

التكليف

07

نقد الباحث

مقدمة

يهدف هذا التقييم إلى تحليل جودة عرض النتائج في رسالتين علميتين، مع التركيز على وضوح البيانات ومدى انسجامها مع الأهداف، تعتمد الدراسة الأولى على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان، بينما تعتمد الثانية على تحليلات إحصائية أكثر تعمقاً، كما سيتم الربط بين نتائج هذا التقييم والتقييم السابق للمنهجية، لإظهار كيف أن قوة التصميم المنهجي تنعكس بشكل مباشر على جودة عرض النتائج وإمكانية تفسيرها.

التكليف

07

نقد الباحث

تقييم عرض النتائج في رسالة (أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة)

1- عرض البيانات بشكل واضح:

الجدول والأشكال: اعتمدت الدراسة بشكل مكثف على الجداول (من جدول 3-1 إلى 3-31) والأشكال البيانية (من شكل 3-2 إلى 3-32) لعرض نتائج تحليل البيانات الشخصية وإجابات أفراد العينة، هذا الأسلوب ساعد بشكل كبير في تنظيم البيانات وجعلها قابلة للقراءة والفهم.

نقد الباحث

مثال:

الجدول: (1-3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس، ويرافقه شكل بياني (شكل 2-3) يوضح النسبة المئوية، هذا الربط بين الجدول والشكل يعزز الفهم البصري للبيانات.

الجدول رقم (1-3): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكر	23	57,5
أنثى	17	42,5
المجموع	40	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج Spss20

الشكل رقم (2-3): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على بيانات الجدول رقم (1-3)

نقد الباحث

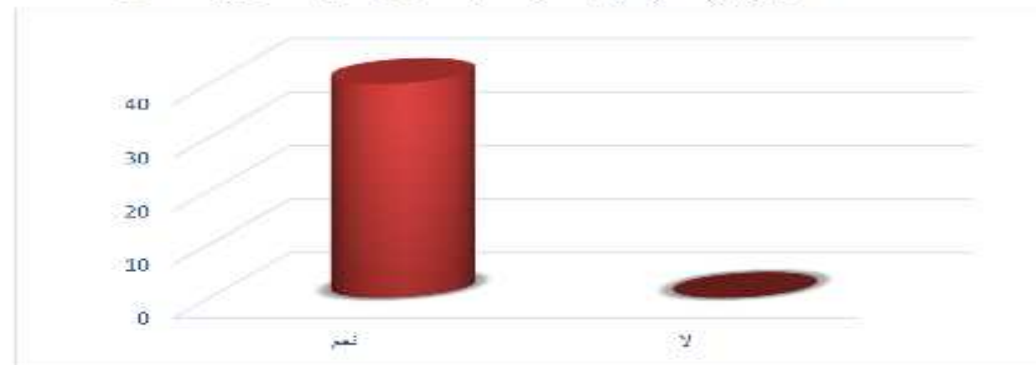
الجدول (3-7) والشكل: (8-3) يعرضان إجابات أفراد العينة حول أهمية تكنولوجيا المعلومات، حيث أظهر أن 100% من العينة يرون أنها مهمة، هذا العرض المباشر والمزدوج يسهل استخلاص النتائج الأولية.

الجدول رقم (3-7): إجابة أفراد العينة حول أهمية تكنولوجيا المعلومات

النسبة %	التكرار	
100	40	نعم
0	0	لا
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج Spss20

الشكل رقم (8-3): إجابة أفراد العينة حول أهمية تكنولوجيا المعلومات



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على بيانات الجدول (3-7)

نقد الباحث

وضوح النتائج: كل جدول وشكل تبعه تحليل نصي موجز يوضح النتائج المستخلصة، على سبيل المثال، بعد الجدول (3-11) والشكل (3-12) حول الشبكات الأكثر استخداماً، تم التعليق بأن الإنترنت هي الأكثر استخداماً بنسبة 57.5%، مما يفسر توجه المؤسسة نحو هذه التقنية.

الجدول رقم (3-11): إجابة أفراد العينة حول تكنولوجيا المعلومات الأكثر استخداماً في تسيير الوظائف المؤسسية

النسبة (%)	التكرار	
57,5	23	الإنترنت
40	16	الأنترانت
2,5	1	الإكسترانت
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج Spss20

الشكل رقم (3-12): إجابة أفراد العينة حول تكنولوجيا المعلومات الأكثر استخداماً في تسيير الوظائف بمؤسستك



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على البيانات الجدول رقم (3-11)

وضوح النتائج ومناقشتها:

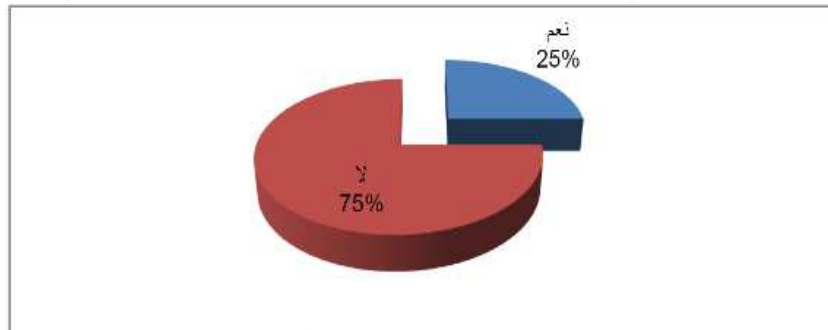
التوافق بين التحليل والنص كان هناك توافق جيد بين ما عرض في الجداول والأشكال وما نوقش في النص، النتائج تم تفسيرها بشكل مباشر
مثال: في الجدول (3-14) والشكل (3-15) حول خطر تكنولوجيا المعلومات على الوظيفة، تم عرض أن 75% من العينة لا يرون خطراً، وتم تفسير ذلك بأنه يجب على المؤسسات الإهتمام بتوفير التكوين والدعم اللازم للموظفين، هذا الربط بين النتيجة والتوصية هو نقطة قوة.

الجدول رقم (3-14): إجابة أفراد العينة حول خطر تكنولوجيا المعلومات على الوظيفة

النسبة %	التكرار	
25	10	نعم
75	30	لا
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج Spss20

الشكل رقم (3-15): إجابة أفراد العينة حول خطر تكنولوجيا المعلومات على الوظيفة

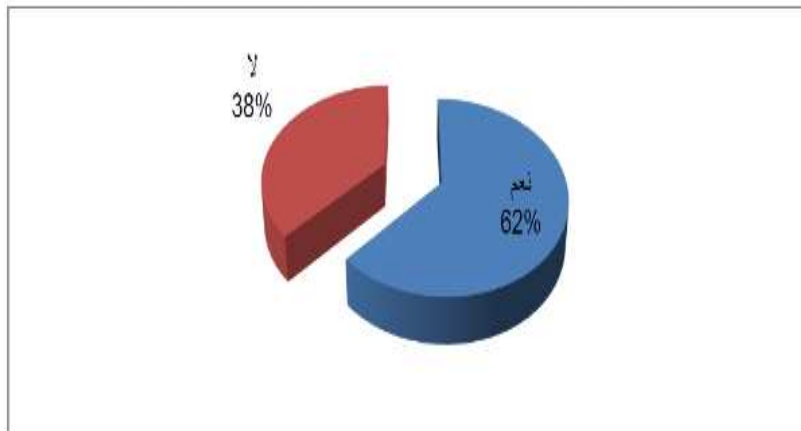


المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على بيانات الجدول رقم (3-14)

نقد الباحث

مناقشة النتائج: تم ربط النتائج بالأهداف والفروض بشكل غير مباشر، على سبيل المثال، النتائج التي أظهرت أن 97.5% من العينة يوافقون على أن الحاسوب يوفر الوقت والسهولة في الحصول على المعلومة (جدول 8-3) تم استخدامها لدعم فكرة أهمية تكنولوجيا المعلومات في تسهيل العمل، كما أن النتائج التي أظهرت أن 62.5% من العينة يرون أن التكنولوجيا تؤثر على تسيير الموارد البشرية (شكل 3-22) ربطت بالفرضية الأساسية للدراسة حول وجود تأثير إيجابي.

الشكل رقم (3-22): إجابة أفراد العينة حول تأثير تكنولوجيا المعلومات على تسيير الموارد البشرية



الجدول رقم (8-3): إجابة أفراد العينة حول استخدام الحاسوب في توفير الوقت وسهولة الحصول على المعلومة

النسبة (%)	التكرار	
97,5	39	نعم
2,5	1	لا
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج Spss20

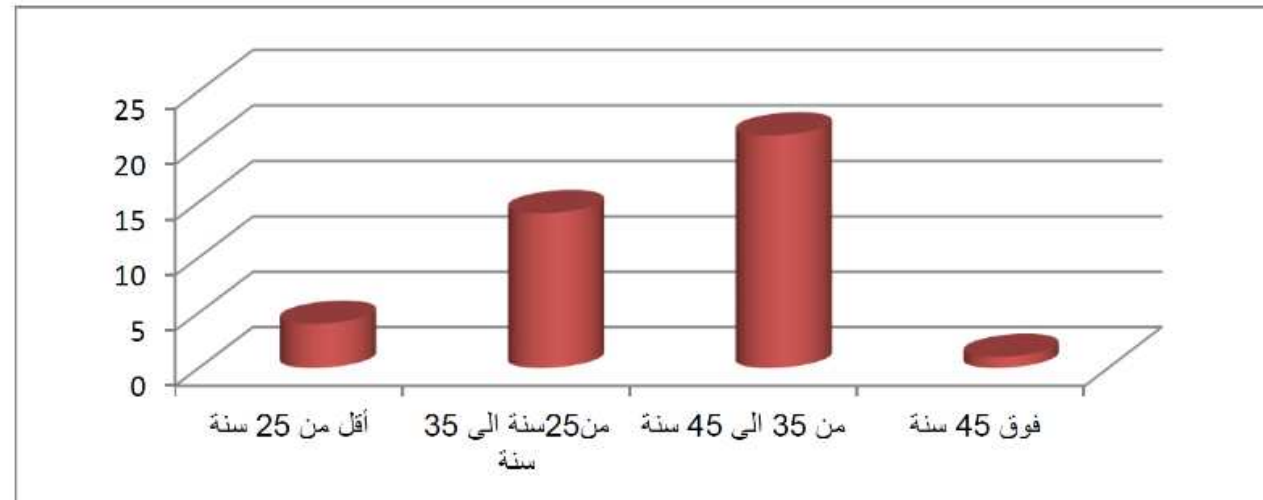
المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الجدول رقم (3-21)

نقد الباحث

الشكل (3-3): توزيع أفراد العينة حسب السن

الوصف: شكل دائري أو عمودي يوضح أن النسبة الأعلى 52.5% للفئة من 35 إلى 45 سنة

الشكل رقم (3-3): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على بيانات الجدول رقم (2-3)

الجدول (10-3): إجابة أفراد العينة حول المزايا التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات للمؤسسة

الجدول رقم (10-3): إجابة أفراد العينة حول المزايا التي تقدمها تكنولوجيا المعلومات للمؤسسة

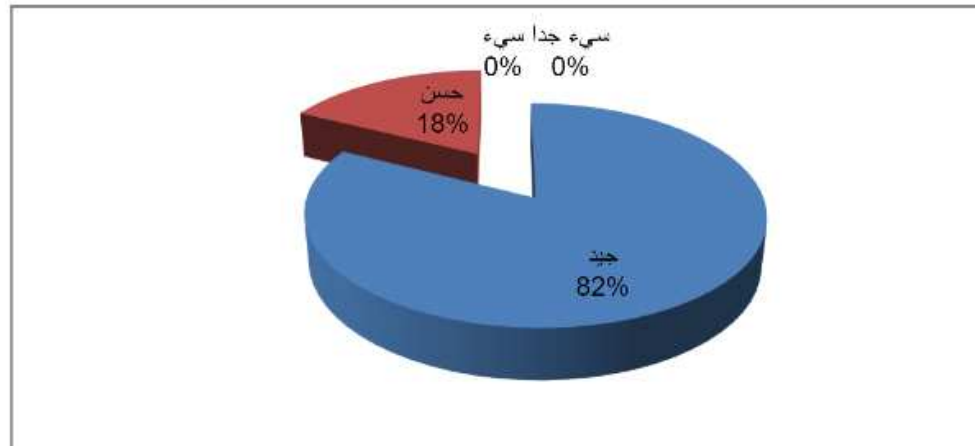
النسبة (%)	التكرار	
60	24	السرعة
27,5	11	الدقة والجودة
12,5	5	الكفاءة والجودة
100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج Spss2

نقد الباحث

الشكل (3-14): إجابة أفراد العينة حول استخدام نظام معلومات الموارد البشرية من أجل حل المشكلة الوصف: شكل دائري يوضح أن 82% قالوا نعم و 18% قالوا لا

الشكل رقم (3-14): إجابة أفراد العينة حول العمل باستعمال تكنولوجيا المعلومات



المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على بيانات الجدول (3-13)

تقييم عرض النتائج في رسالة (دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية بمدارس الطفولة المبكرة)

1- عرض البيانات بشكل واضح:

الجداول المكثفة: اعتمدت الدراسة بشكل رئيسي على الجداول (من جدول 1 إلى جدول 17) التي تضم تحليلات إحصائية مفصلة (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، الأوزان النسبية، ومعاملات الارتباط).

مثال:

جدول: (8) يعرض بالتفصيل دور التخطيط في تحسين المهارات القيادية، حيث يضم ست فقرات فرعية، ولكل منها متوسط حسابي وانحراف معياري ووزن نسبي وقرار.

جدول (٨): المحور الأول: دور تخطيط الموارد البشرية في تحسين المهارات القيادية للكادر الإداري.

م	المهارات	الرتب	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	القرار
5	ترسم إدارة المدرسة خططها وفقاً لخطط وزارة التعليم.	١	٤.٤	٠.٧٨٦	٨٩%	مرتفعة جداً
1	تقدر مديرة المدرسة احتياجاتها من الوظائف على أسس سليمة موضوعية.	٢	٤.٣	٠.٨٣٦	٨٧%	مرتفعة جداً
4	تضع مديرة المدرسة الموظفة المناسبة في المكان المناسب على ضوء الخبرات التي تمتلكها.	٣	٤.٣	٠.٩٢٦	٨٦%	مرتفعة جداً
6	تساهم إدارة المدرسة في تحقيق أهداف الموظفين لزيادة فاعليتهم.	٤	٤.٢	١.٠١٠	٨٤%	مرتفعة
2	تجمع مديرة المدرسة معلومات عن الموظفين اللاتي يمتلكن مهارات قيادية لتطویرها ضمن خطة زمنية.	٥	٤.١	٠.٩٥٧	٨٢%	مرتفعة
3	تطلب مديرة المدرسة من الإدارة التعليمية تزويدها بموظفات ذوات خبرة وكفاءة.	٦	٤.٠	٠.٩٩٠	٨٠%	مرتفعة
	اجمالي المحور		4.2	0.787	85%	مرتفعة جداً

جدول: (10) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة، مما يوفر تحليلاً أعمق للعلاقات بينها.

جدول (١٠): المحور الثالث: دور التحفيز في تحسين مهارات التأثير في الآخرين للكارداري الإداري

م	المهارات	الرتب	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	القرار
2	تحت مديرة المدرسة الموظفين على الانضباط الذاتي.	١	٤.٥	٠.٦٩٨	٩١%	مرتفعة جداً
1	تتني مديرة المدرسة على أداء الموظفين المتميزات.	٢	٤.٤	٠.٨٦٠	٨٩%	مرتفعة جداً
3	تحرص مديرة المدرسة على العدالة في تطبيق نظام الحوافز.	٣	٤.٣	٠.٩٧٢	٨٦%	مرتفعة جداً
4	توضح مديرة المدرسة النشاطات التي تطور من أداء الموظفين.	٤	٤.٢	١.٠١٤	٨٣%	مرتفعة جداً
5	تهيئ إدارة المدرسة بيئة العمل المشجعة على الابداع لدى الموظفين.	٥	٤.٠	١.١٦٩	٨٠%	مرتفعة جداً
6	تمنح إدارة المدرسة الحوافز وفقاً لاحتياجات الموظفين.	٦	٤.٠	١.١٦٦	٧٩%	مرتفعة جداً
	اجمالي المحور		4.3	0.887	86%	مرتفعة جداً

قلة الأشكال البيانية: على عكس الرسالة الأولى، اعتمدت هذه الرسالة بشكل أقل على الأشكال البيانية (يوجد شكلين فقط، 2 و 3 و 4 و 5 و 6) لعرض الخصائص الديموغرافية للعينة، معظم النتائج عرضت عبر الجداول فقط، هذا قد يقلل من سهولة الفهم البصري السريع للنتائج الرئيسية.

2- وضوح النتائج ومناقشتها:

منهجية دقيقة في التحليل النتائج معروضة بشكل منهجي ودقيق للغاية، تم تقسيم كل محور (تخطيط، تدريب، تحفيز، تقويم) إلى فقرات فرعية، وتم تقييم كل فقرة على حدة بمقاييس إحصائية واضحة.

مثال: في جدول (9) الخاص بالتدريب، تم عرض أن الفقرة تشجع مديرة المدرسة على تبادل الخبرات بين الموظفين حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.3)، بينما تنظم إدارة المدرسة دورات منتظمة متخصصة للموظفات حصلت على أدنى متوسط (3.6) هذا المستوى من التفصيل يسمح بتحديد نقاط القوة والضعف بدقة.

جدول (٩): المحور الثاني: دور التدريب في تحسين المهارات القيادية للكادر الإداري.

م	المهارات	الرتب	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	القرار
7	تشجع مديرة المدرسة على تبادل الخبرات بين الموظفين.	١	٤.٣	٠.٩٣٠	٨٦%	مرتفعة جداً
4	تتابع مديرة المدرسة تطور أداء الموظفين	٢	٤.٢	٠.٨٩٧	٨٥%	مرتفعة جداً
2	توجه إدارة المدرسة الموظفين لتنمية مهاراتهم بالتدريب.	٣	٤.١	١.٠٨٩	٨١%	مرتفعة
5	تنمي البرامج التدريبية الطلاقة الفكرية لدى الموظفين.	٤	٤.٠	١.٠٤٥	٨١%	مرتفعة
6	تهتم مديرة المدرسة بتنمية مهارات التخطيط لدى الموظفين.	٥	٤.٠	١.٠٤١	٨١%	مرتفعة
3	تقيم أداء الموظفين دورياً لتحديد احتياجاتهم التدريبية.	٦	٤.٠	١.٠٣٧	٨٠%	مرتفعة
1	تنظم إدارة المدرسة دورات منتظمة متخصصة للموظفات.	٧	٣.٦	١.٢٧٣	٧٢%	مرتفعة
	اجمالي المحور		4.7	1.078	94%	مرتفعة

نقد الباحث

اختبار الفرضيات: قامت الباحثة باختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) وجاءت النتائج مفصلة في جداول (13) و (14) و (15) و (16) و (17) هذه الاختبارات تقدم إجابة قاطعة على أسئلة الدراسة.

مثال: أظهر جدول (13) أن قيمة R^2 لمحور التقييم بلغت 0.931، مما يعني أن هذا المحور يفسر 93.1% من التباين في تطوير المهارات القيادية، وهي نتيجة قوية جداً.

جدول (١٣): نتائج اختبار الباحثة "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛
للفروق بين استجابات أفراد مجتمع البحث مع تطوير المهارات القيادية

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط للمربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
دالة إحصائية	.000	67.664	32.524	1	32.524	الانحدار	المحور الأول
			0.481	208	99.978	الخطأ	
				209	132.502	المجموع	
					$R^2=0.245$		
دالة إحصائية	.000	1.33E+03	114.627	1	114.627	الانحدار	المحور الثاني
			0.086	208	17.874	الخطأ	
				209	132.502	المجموع	
					$R^2=0.865$		
دالة إحصائية	.000	1.85E+03	119.118	1	119.118	الانحدار	المحور الثالث
			0.064	208	13.384	الخطأ	
				209	132.502	المجموع	
					$R^2=0.899$		
دالة إحصائية	.000	2.82E+03	123.394	1	123.394	الانحدار	المحور الرابع
			0.044	208	9.108	الخطأ	
				209	132.502	المجموع	
					$R^2=0.931$		

مناقشة النتائج: تمت مناقشة النتائج بشكل عميق في نهاية الدراسة، حيث تم تلخيص النتائج الرئيسية (من 1 إلى 9) وربطها بأهداف البحث، كما تم تقديم مقترحات واضحة بناء على هذه النتائج.

3- استخراج الوسائل البصرية (جداول وأشكال) كما هي من الدراسة:

فيما يلي بعض الأمثلة على الوسائل البصرية المستخرجة من الدراسة كما وردت في النص.

جدول (8): المحور الأول: دور تخطيط الموارد البشرية في تحسين المهارات القيادية للكادر الإداري

جدول (٨): المحور الأول: دور تخطيط الموارد البشرية في تحسين المهارات القيادية للكادر الإداري.

م	المهارات	الرتب	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	القرار
5	ترسم إدارة المدرسة خططها وفقاً لخطط وزارة التعليم.	١	٤.٤	٠.٧٨٦	٨٩%	مرتفعة جداً
1	تقدر مديرة المدرسة احتياجاتها من الموظفين على أسس سليمة موضوعية.	٢	٤.٣	٠.٨٣٦	٨٧%	مرتفعة جداً
4	تضع مديرة المدرسة الموظفة المناسبة في المكان المناسب على ضوء الخبرات التي تمتلكها.	٣	٤.٣	٠.٩٢٦	٨٦%	مرتفعة جداً
6	تساهم إدارة المدرسة في تحقيق أهداف الموظفين لزيادة فاعليتهم.	٤	٤.٢	١.٠١٠	٨٤%	مرتفعة
2	تجمع مديرة المدرسة معلومات عن الموظفين اللاتي يمتلكن مهارات قيادية لتطویرها ضمن خطة زمنية.	٥	٤.١	٠.٩٥٧	٨٢%	مرتفعة
3	تطلب مديرة المدرسة من الإدارة التعليمية تزويدها بموظفات ذوات خبرة وكفاءة.	٦	٤.٠	٠.٩٩٠	٨٠%	مرتفعة
	اجمالي المحور		4.2	0.787	85%	مرتفعة جداً

جدول (12): معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

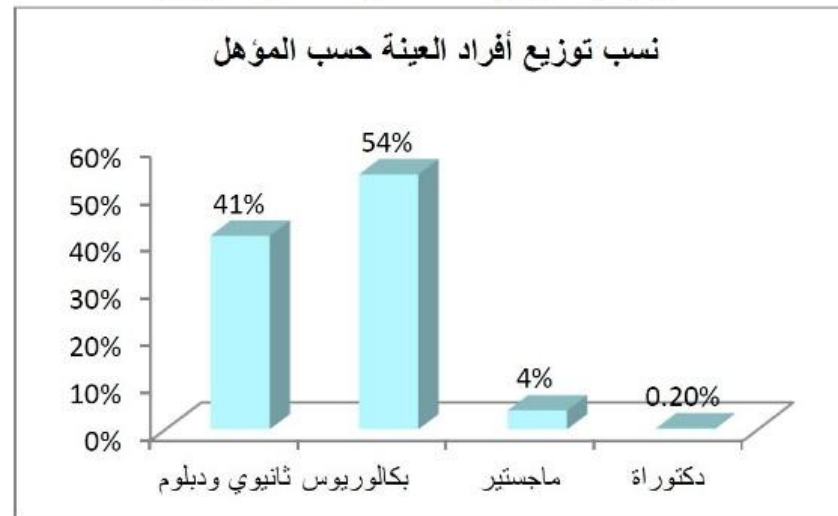
جدول (١٢): معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

العلاقة بين	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	القرار
المحور الأول دور تخطيط الموارد البشرية في تحسين المهارات القيادية للكادر الإداري	0.495	٠.٠٠٠	دال
المحور الثاني دور التدريب في تحسين المهارات القيادية للكادر الإداري	0.930	٠.٠٠٠	دال
المحور الثالث دور التحفيز في تحسين مهارات التأثير في الآخرين للكادر الإداري	0.948	٠.٠٠٠	دال
المحور الرابع دور تقييم الأداء في تحسين مهارات الكادر الإداري	0.965	٠.٠٠٠	دال

الشكل (6): توزيع فئات العينة حسب المؤهل

الوصف: شكل بياني يوضح أن أعلى نسبة 54% من العينة حاصلين على بكالوريوس

الشكل (٦): توزيع فئات العينة حسب المؤهل.



الربط بين هذه المهمة (تقييم النتائج) والمهمة السابقة (تقييم المنهجية)

الربط بين التقييمين يظهر تكاملاً واضحاً، حيث أن نقاط القوة والضعف في المنهجية انعكست بشكل مباشر على عرض النتائج وجودتها:

تأثير قوة/ضعف المنهجية على عرض النتائج:

الرسالة الأولى (اتصالات الجزائر) في المهمة السابقة، تم انتقاد الدراسة لصغر حجم العينة (40 مفردة) والاعتماد على أداة واحدة (الاستبيان) والاكتفاء بالإحصاء الوصفي، في هذه المهمة، نرى أن عرض النتائج كان واضحاً بفضل استخدام الجداول والأشكال، لكن التحليل بقي وصفيًا، لم نجد تحليلات متقدمة (مثل معاملات الارتباط أو الانحدار) كانت ستثري النتائج وتجعلها أكثر قوة، كما أن صغر العينة جعل بعض الفئات (مثل عون تحكم) تحتوي على فرد واحد فقط، مما يضعف القدرة على تعميم النتائج على تلك الفئة.

الرسالة الثانية (الطفولة المبكرة) في المهمة السابقة، لم يتم تقييم هذه الرسالة، ولكن من خلال عرضها للنماذج الإحصائية المتقدمة الانحدار، ANOVA ووجود جداول معاملات الارتباط، يتضح أن منهجيتها كانت أكثر قوة، هذا القوة المنهجية انعكست على عرض النتائج الذي أصبح أكثر تفصيلاً وقدرة على اختبار الفروض بدقة وقياس العلاقات السببية.

التأكيد على التوصيات السابقة:

في المهمة السابقة، أوصى الناقد ب استخدام أساليب إضافية مثل معامل الارتباط (Pearson) واختبار الانحدار (Regression) الرسالة الثانية هي مثال حي على تطبيق هذه التوصية، مما جعل نتائجها أكثر عمقا وقيمة أكاديمية، تمت التوصية السابقة ب توسيع حجم العينة الرسالة الأولى مثال على كيفية تأثير صغر العينة في تحديد دقة النتائج وإمكانية تعميمها، وهو ما تم ملاحظته في هذا التقييم.

نقد الباحث

الخلاصة: يمكن القول إن جودة عرض النتائج ووضوحها تتأثر بشكل كبير بالتصميم المنهجي السليم، فكلما كانت المنهجية أكثر قوة (عينة أكبر، أدوات متعددة، تحليلات متقدمة)، كلما كان عرض النتائج أكثر قدرة على تقديم إجابات شاملة ودقيقة لأسئلة الدراسة، الرسالة الثانية تمثل نموذجاً أفضل في هذا الجانب مقارنة بالرسالة الأولى.



التكليف

07



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

