

مهارات بحثية

اعداد الطالب: محمد فراج الفراج

الواجب السابع



مهارات بحثية

الواجب السابع

الواجب
7

الأجندة

3

- ☐ المقدمة العامة
- ☐ الأهداف العامة من تنفيذ الواجب
- ☐ تفاصيل الدراسة المختارة
- ☐ مجتمع الدراسة
- ☐ عينة الدراسة
- ☐ التقييم العام للدراسة
- ☐ التوصيات الأكاديمية
- ☐ المراجع



- ❖ تحليل مجتمع الدراسة وعينته بصورة نقدية منهجية للكشف عن مدى دقتهم وملاءمتهم لمشكلة البحث ومتطلباته العلمية
- ❖ تقييم قوة الأسس المنهجية التي اعتمدها الباحث في تحديد المجتمع واختيار العينة وتحديد جوانب الضعف التي قد تؤثر في صلاحية النتائج
- ❖ تقديم رؤية تطويرية عملية تعزز جودة التصميم البحثي في الدراسات المستقبلية وتضمن تمثيلا أكثر دقة وموضوعية للواقع الميداني

المقدمة

□ يتناول هذا الواجب مراجعة الإطار المنهجي للدراسة من خلال تحليل مجتمع الدراسة والعينة وفق

المعايير العلمية المعتمدة

□ يهدف التقييم إلى تحديد مدى دقة وضبط الإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تحديد المجتمع واختيار

العينة

□ يشكل هذا التحليل خطوة أساسية للحكم على سلامة التصميم البحثي وموثوقية النتائج المستخلصة

منه

تفاصيل الدراسة

- عنوان الرسالة : استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على ادارة الموارد البشرية (2023)
- مجال الدراسة : ادارة الموارد البشرية – التكنولوجيا
- نوع الدراسة : وصفية تحليلية
- عينة المجتمع : عينة من مديري المؤسسات التربوية (الاساسي – المتوسط – الثانوي) لمدينة الجلفة

مجتمع الدراسة : جميع الافراد الذين تتوافر فيهم الخصائص المرتبطة مباشرة بمشكلة البحث ويشترط فيه التحديد الدقيق والقدرة على التمثيل وإمكانية الوصول وبناء على هذا المعيار فإن المجتمع كما ورد في الدراسة هو:

جميع مديري المؤسسات التربوية الابتدائية والمتوسطة والثانوية في ولاية الجلفة

□ التحديد والدلالة الإجرائية لمجتمع الدراسة

جاء تعريف المجتمع بأنه جميع مديري المؤسسات التربوية في ولاية الجلفة وهو تعريف يصف ماذا تمت دراسته لكنه لا يوضح كيف تم الوصول إلى هذا المجتمع فعلى الرغم من أن التحديد الفئوي والمكاني واضح إلا أن الجانب الإجرائي غائب بالكامل لم توضح الدراسة ما إذا كان الإطار المعتمد هو قوائم مديرية التربية أو إحصاءات وزارة التعليم أو سجلات الموارد البشرية الرسمية غياب هذا الإطار يجعل المجتمع نظريا وليس إجرائيا ويمنع الباحث من تحديد مدى اكتمال القائمة ومنع حدوث نقص في التغطية

□ مدى ارتباط المجتمع بمشكلة الدراسة ومتغيراتها

موضوع الدراسة يدور حول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهي وظيفة تتداخل فيها مستويات إدارية متعددة داخل المؤسسة فاختيار المديرين فقط قد يكون منطقيا باعتبارهم أصحاب القرار لكنه يحتاج تفسيراً يوضح سبب حصر الظاهرة في أعلى مستوى إداري فقط فقد يكون بعض الموظفين أو رؤساء المصالح هم المسؤولون فعليا عن تنفيذ الأنظمة الرقمية وإدارة السجلات الإلكترونية وهذا الاستبعاد غير المبرر يخلق فجوة بين المجتمع المختار وحقيقة تطبيق الظاهرة داخل المؤسسات، ما يقلل من عمق التفسير وقدرة النتائج على عكس الصورة الواقعية للعمل الإداري

□ تجانس أو تباين المجتمع

مجتمع الدراسة يتكون من ثلاث مراحل تعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) إلى جانب اختلافات واسعة في الخبرة، المؤهل العلمي، الحجم الإداري، وعدد الموظفين وهذا يجعل المجتمع متبايناً بدرجة عالية والتباين ليس مجرد ملاحظة وصفية بل عامل منهجي يؤثر في:

- ❖ نوع العينة الأنسب
 - ❖ حجم العينة المطلوب
 - ❖ طريقة التوزيع داخل المجتمع
 - ❖ ضرورة استخدام العينة الطبقية بدل العينة الموحدة
- الدراسة لم تشر إلى هذا التباين إطلاقاً رغم أنه أحد أهم المؤشرات التي يجب مناقشتها في أي بحث يعتمد المنهج الكمي ويهدف إلى التعميم

□ الإطار الزمني للمجتمع

الدراسة لم تحدد الفترة الزمنية التي يمثلها مجتمع الدراسة هل هو مجتمع عام 2022؟ 2023؟ أم مجتمع يمتد عبر عدة سنوات؟ حيث انه في الدراسات الإدارية الإطار الزمني أساسي لأن التغيرات الإدارية (مثل التعيينات، الحركات النقلية، الإحالة للتقاعد) قد تغير المجتمع بنسبة كبيرة لذلك فإن غياب الإطار الزمني يضعف القدرة على إعادة تطبيق الدراسة replication وعلى مقارنة النتائج في المستقبل

□ حجم المجتمع ودقة تحديده

ذكرت الدراسة أن عدد المديرين هو 169 مديرا لكن الرقم ورد دون إشارة إلى مصدر رسمي أو قاعدة بيانات معتمدة و في الدراسات الأكاديمية حجم المجتمع ليس مجرد رقم بل مؤشر على جودة الإطار وتوثيق البيانات و غياب التوثيق يجعل القارئ غير قادر على تقييم مدى صحة الحجم وما إذا كان يشمل جميع المؤسسات أو يستثني بعضها (مثل المؤسسات الخاصة أو المؤسسات الجديدة)

□ إمكانية الوصول للمجتمع وصعوبات جمع البيانات

الدراسة لم تناقش أي من التحديات المرتبطة بالوصول إلى المديرين رغم أن مجتمع الدراسة موزع جغرافيا على مساحة واسعة داخل الولاية من الناحية العملية الوصول إلى المديرين يقتضي:

❖ ترخيصا من مديرية التربية

❖ تنسيقا زمنيا مع المدارس

❖ تفرغا من المديرين للاستجابة

هذه العوامل تؤثر على اكتمال البيانات وعلى احتمالية حدوث تحيز استجابة وكان من الضروري تحليلها ضمن سياق الدراسة

□ شمولية المجتمع

عندما يقتصر المجتمع على المديرين فقط فإن ذلك يؤدي إلى استبعاد فئات مؤثرة مثل: نواب المديرين و مسيري الموارد البشرية و المكلفين بالتكنولوجيا و رؤساء المصالح الإدارية و هذه الفئات تملك معرفة عملية أكثر تفصيلا عن تطبيق HR الإلكتروني وهذا يخلق مشكلة نقص التغطية التي تجعل المجتمع لا يمثل البيئة الحقيقية لتطبيق الظاهرة وبالتالي تحد من قدرة النتائج على وصف الواقع كاملا

□ وحدة التحليل

اعتمدت الدراسة المدير ك وحدة تحليل لكن وحدة التحليل ليست مجرد اختيار إداري بل قرار نظري يؤثر في بنية التصميم كاملة فإذا كانت الدراسة تبحث في أثر التكنولوجيا على الموارد البشرية فقد يكون الأنسب اعتماد المدرسة كوحدة تحليل وليس الفرد (المدير) لأن التكنولوجيا تؤثر في المؤسسة كنظام كامل وليس في المدير وحده و غياب النقاش حول هذه النقطة يجعل وحدة التحليل غير مبررة وتحتاج إلى تأسيس نظري أقوى

□ تمثيل المجتمع للظاهرة

المديرون يمثلون المستوى القيادي لكنهم لا يمثلون العمليات اليومية للموارد البشرية الإلكترونية فالواقع العملي يشير إلى أن المهام اليومية يقوم بها موظفون وإداريون من مستويات متعددة لذلك فإن مجتمع الدراسة يمثل جانب القرار الإداري وليس الممارسة التشغيلية وهذا قد يحصر النتائج في مستوى إداري واحد ويضعف النظرة الشمولية للظاهرة

□ أثر المجتمع على التعميم الخارجي

اقتصار المجتمع على ولاية واحدة (الجلفة) يضيق من مدى التعميم الخارجي فالمؤسسات التربوية في ولايات أخرى قد تختلف في:

- ❖ الهيكلية الإدارية
- ❖ الموارد المالية
- ❖ البنية التحتية الرقمية
- ❖ مستوى تطبيق التكنولوجيا

فالدراسة لم تحدد حدود التعميم وهو عنصر أساسي في أي دراسة تريد أن يتعامل القارئ بجدية مع نتائجها

الواجب

عينة الدراسة

□ غياب هوية العينة وأثره على صلاحية النتائج

من الملاحظ أن الدراسة لم تعلن صراحة نوع العينة المستخدمة هل هي عشوائية؟ طبقية؟ قصدية؟ أم مسحية؟ هذا الغياب ليس مجرد نقص تقني بل يعكس غياب البوصلة المنهجية التي توجه عملية السحب فنوع العينة يؤثر على احتمال التحيز وعلى مدى قدرة النتائج على التعميم وعندما لا نعرف نوع العينة فإننا نفقد القدرة على تقييم مستوى الخطأ المحتمل أو مدى عدالة التمثيل داخل العينة

□ عدم الانسجام بين تباين المجتمع وطريقة اختيار العينة

المجتمع يتكون من ثلاث مراحل تعليمية تختلف في طبيعتها الإدارية والموارد البشرية والبنية التنظيمية و هذا التباين يفرض منهجيا اختيار عينة طبقية تضمن تمثيل كل فئة بما يتناسب مع حجمها وأثرها ومع ذلك تعاملت الدراسة مع المجتمع وكأنه كتلة واحدة مما يجعل احتمال اختلال التمثيل واردا وفي بحوث الإدارة تحديدا تجاهل التباين بين الوحدات يعادل إخفاء جزء من الواقع لأن المدير في المرحلة الابتدائية ليس في السياق نفسه لمدير في المرحلة الثانوية كان يجب أن تدار العينة وفق رؤية تراعي اختلاف المراحل لا وفق تصور موحد يساوي بين غير المتساويين

□ العينة الاستطلاعية

وجود عينة استطلاعية من 40 مديرا خطوة مهمة لاختبار أداة الدراسة لكن غياب المعلومات الأساسية عنها جعلها خطوة غير مكتملة الدور اذ لا نعرف كيف اختيرت من أي مراحل جاءت ولماذا تحدد عددها بـ 40 تحديدا كما لا نجد أثرا واضحا لنتائجها في تطوير الاستبانة مما يجعل وجودها أقرب إلى بند إلزامي منه إلى خطوة بحثية فاعلة اذا ان العينة الاستطلاعية يجب أن تكون مشهدا أوليا يختبر به الباحث حساسية الأداة لكن في هذه الدراسة فقدت العينة الاستطلاعية هذه الوظيفة

□ العينة الأساسية

الرقم 169 يبدو للوهلة الأولى مثاليا عينة كاملة تمثل المجتمع بكامله لكن هذا الكمال الرقمي يخفي نقصا منهجيا واضحا إذا كان الباحث قد درس كل أفراد المجتمع فهذا اسمه حصر شامة وليس عينة أساسية والمسح الشامل له منطق خاص واعتبارات خاصة وكان من الواجب تبريره بوضوح: هل كان المجتمع صغيرا بما يكفي؟ هل توفرت الظروف الإدارية التي تسمح بالدراسة الشاملة؟ هل تمت استعادة كل الاستبانات فعلا؟ و عدم معالجة هذه الأسئلة يجعل المسح الشامل يبدو وكأنه نتيجة ظرفية وليس خيارا منهجيا واعيا

□ غياب معدل الاستجابة

في البحوث الاجتماعية معدل الاستجابة لا يقل أهمية عن حجم العينة فحتى لو وزعت 169 استبانة لا يعني ذلك أن 169 استبانة عادت كاملة وصالحة للتحليل اذا لم تشر الدراسة إلى:

❖ عدد الاستبانات الموزعة

❖ عدد الاستبانات المسترجعة

❖ عدد الاستبانات المستبعدة

❖ معدل الاستجابة

❖ أسباب عدم الاستجابة

غياب هذه التفاصيل يجعل العينة مجهولة الجودة لأن معدل الاستجابة قد يخلق تحيزا خطيرا يؤثر على التمثيل الحقيقي للمجتمع

□ الحجم غير مبرر والقوة الإحصائية غير محسوبة

رغم أن العدد كبير إلا أنه ليس معياراً كافياً ما لم يرتبط بمعادلات حساب حجم العينة أو تحليل القوة الإحصائية
إذ إن الدراسة لم تربط حجم العينة بـ:
مستوى الثقة ، هامش الخطأ ، طبيعة الفرضيات ، حجم التأثير المتوقع ، متطلبات التحليل الإحصائي المستخدم لأنه
قرار إحصائي يستند إلى حسابات دقيقة

□ التمثيل الداخلي للعينة

لم يتم توضيح كيف توزعت العينة عبر المراحل الثلاث فقد تكون المرحلة الثانوية ممثلة بأكثر من حجمها الحقيقي
أو بالعكس وهذا يغير الصورة الكلية للنتائج لأن تجربة المدير مع الموارد البشرية الإلكترونية تختلف بطبيعة
المدرسة وغياب هذا التوزيع يجعل العينة أقرب إلى صندوق مغلق نعرف عدد العينة لكن لا نعرف من هم أو ما
نسب توزيعهم

❑ خطوات السحب غير واضحة وغير قابلة للتكرار

العينة يجب أن تكون قابلة لإعادة التطبيق لكن الباحث لم يذكر أي خطوة توضح كيف تمت عملية السحب فعليا: كيف تواصل مع المدارس؟ من سمح له بالدخول؟ كيف تم تجنب التحيز؟ كيف تم التعامل مع الاعتذارات؟ هذه التفاصيل ليست هامشية بل تشكل النقطة الاساية للمنهجية

❑ غياب مناقشة الأخطاء المحتملة وانحياز العينة

لا توجد إشارة إلى أي نوع من الأخطاء المحتملة مثل: 1-تحيز الاستجابة 2- تحيز الاختيار 3- الضغط الإداري 4- تأثير المكان 5- انحياز الرغبة في الظهور بمظهر جيد و هذه الأخطاء ليست نظرية بل واقعية جدا خصوصا مع المديرين الذين يخشون أحيانا أن تفسر إجاباتهم بصورة معينة من قبل الجهات الإدارية

□ الاعتبار الأخلاقية

لم تناقش الدراسة أي إجراءات أخلاقية رغم حساسية موضوع الموارد البشرية و غياب الإشارة إلى ضمان السرية أو الموافقة الطوعية يجعل عملية السحب تبدو تقنية بحتة وليس عملية تحترم خصوصية المشاركين و في بيئة تعليمية هذا الجانب بالغ الأهمية

التقييم العام

- يظهر مجتمع الدراسة محددا من حيث الفئة والمكان لكنه يفتقر إلى التأسيس المنهجي من حيث الإطار الإجرائي، والحدود الزمنية ودرجة التباين داخل المجتمع مما يقلل من دقة التمثيل ووضوح الأساس العلمي لاختياره
- اختيار المديرين يعكس بعدا قياديا مهما في موضوع الموارد البشرية الإلكترونية إلا أنه استبعد مستويات تشغيلية مؤثرة ما أدى إلى نقص في التغطية وعدم تجسيد كامل للواقع الإداري داخل المؤسسات
- رغم أن المجتمع صغير نسبيا لم تناقش الدراسة إمكانية الوصول لكل وحداته ولا أثر التوزيع الجغرافي أو الهيكل الإداري على صلاحية جمع البيانات

- ❑ العينة الأساسية شملت جميع أفراد المجتمع مما يجعلها مسحا شاملا إلا أن الدراسة لم تعلن ذلك صراحة ولم تربط هذا الخيار بمتطلبات التصميم المنهجي أو بخصائص المجتمع المتباين
- ❑ غياب تحديد نوع العينة ومعدل الاستجابة وآلية السحب وطرق معالجة الانحياز يجعل العينة قوية في عددها وضعيفة في بنيتها المنهجية
- ❑ التمثيل الداخلي للعينة غير موضح مما يجعل تقييم عدالة توزيعها عبر المراحل التعليمية أمرا غير ممكن ويحد من القدرة على تفسير الفروق المحتملة بين الفئات
- ❑ بصورة عامة يعكس مجتمع الدراسة وعينته جهدا واضحا في شمول العدد لكن ينقصهما تأسيس منهجي متماسك يفسر اختيارات الباحث ويضمن قوة التعميم ودقة التحليل

التوصيات

- ❑ ضرورة تحديد الإطار الإجرائي لمجتمع الدراسة (مصدر قوائم المديرين) لضمان الدقة والشفافية في حصر المجتمع
- ❑ اعتماد عينة طبقية في حال تكرار الدراسة بما يعكس التباين بين المراحل التعليمية ويعزز عدالة التمثيل الإحصائي
- ❑ توثيق نوع العينة بوضوح وربط اختيارها بطبيعة المجتمع ومتغيرات الدراسة لتقليل الانحياز ورفع صلاحية التعميم
- ❑ بيان معدل الاستجابة بدقة وتوضيح عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة وتحليل أسباب عدم الاستجابة إن وجدت

- ❑ تقديم تبرير علمي لحجم العينة الاستطلاعية وشرح طريقة اختيارها، مع توضيح أثر نتائجها على تطوير أداة الدراسة
- ❑ تضمين اعتبارات أخلاقية واضحة تضمن السرية والحياد وحرية المشاركة خصوصا عند جمع بيانات من فئة قيادية
- ❑ التعامل مع المجتمع كمنظومة متباينة وتحليل أثر الخبرة والمرحلة الدراسية وطبيعة المدرسة على النتائج بدلا من افتراض التجانس
- ❑ تعزيز الربط بين مجتمع الدراسة وأسئلة البحث لضمان أن الفئة المختارة تمثل فعليا موقع ظهور الظاهرة وليس مستوى واحدا منها فقط

المراجع

مسعود ، علي. (2023). استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على إدارة الموارد البشرية. أطروحة دكتوراه . جامعة محمد خيضر-بسكرة- .



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكرا لكم

