

مهارات بحثية 3 - التكليف 8

Prepared by: **Abobakr Mohammed Baras**
ID: **253002656**

Aug 2026



عرض مجتمع دراسة موضحا الفرق بين مجتمع الدراسة وعينة الدراسة بين (دراسة حالة ورسالة دكتوراة) وتفسير مبررات الباحث لاختيار نوع عينة محدد عن غيرها موضحا توافر شروط اختيار عينة البحث في العرض التقديمي، توضيح مجتمع وعينة البحث التي يرغب الباحث في استخدامها في أبحاثه أو أطروحاته .

- استند البحث إلى دراستين حول تأثير الذكاء الاصطناعي على الرضا الوظيفي في بيئات مختلفة. الأولى عربية («جامعة الملك عبدالعزيز»)، والثانية دولية («الحكومة الإندونيسية»).
- عرّفت كل دراسة مجتمعات بحث محددة و عينات منتقاة. الدراسة الأولى اهتمت بالموظفين الإداريين بجامعة واحدة (المجتمع)، وعينة عشوائية بسيطة منها بحجم 309. أما الدراسة الثانية فشملت موظفي الحكومة الإندونيسية المستخدمين لأدوات الذكاء الاصطناعي، وتم جمع 616 استبانة صالحة منهم.
- يوضح التحليل المقارن أن الدراستين مختلفتان في اختيار المجتمع و المقاربة الإحصائية؛ فالأولى محصورة في قطاع أكاديمي واحد، والثانية أكثر اتساعاً من حيث التنوع الوظيفي. سنتناول كل مجتمع وعينة بالتفصيل، ثم نستعرض مقارنة جدولية، تليها تقييماً لمدى تمثيل المجتمع والعينة في كل منهما

- مجتمع الدراسة: الموظفون الإداريون بجامعة الملك عبدالعزيز في المملكة العربية السعودية.
- جهات العمل: مختلف الإدارات والإدارات المساندة بالجامعة (مثل شؤون الموظفين، والمالية، والشؤون الإدارية)، نظراً لتركيز الدراسة على موظفي الجامعة الإداريين.
- السياق: بيئة أكاديمية ذات هيكل إداري واضح، ما يسهل ربط تأثير أدوات الذكاء الاصطناعي بأبعاد الرضا الوظيفي بين أفراد موحدين من حيث المكان.

1. طريقة العينة: عشوائية بسيطة ضمن موظفي الجامعة الإداريين (كل موظف دخل ضمن المجتمع له فرصة متساوية).
2. حجم العينة: 309 موظفين إداريين. تم توزيع استبيان لجمع البيانات عليهم.
3. الخصائص الديموغرافية: (لم تُفصل في الدراسة) لكن يُفترض أن تمثل العينة شرائح موظفي الجامعة (رجالاً ونساءً وشرائح عمرية مختلفة) بنسب قريبة من التوزيع الفعلي داخل المجتمع.

طريقة اختيار العينة وحجمها – الدراسة الأولى

- أداة البحث: استُخدم المنهج الوصفي التحليلي مع استبانة مقننة.
- اختيار العينة: تم اختيار المشاركين عبر العينة العشوائية البسيطة من قائمة الموظفين الإداريين.
- تبرير الحجم: حدّد الباحثان عينة نسبية كافية (309)، رغم عدم ذكر صيغة إحصائية صريحة، مما يعكس محاولة للحصول على تمثيل معقول من مجتمع إداري محدود نسبياً.
- المزايا: استخدمت العشوائية لتقليل التحيز .
- القيود: يقتصر نطاق العينة على مؤسسة واحدة، مما قد يحدّ من تعميم النتائج خارج الجامعة.

1. مجتمع الدراسة: الموظفون الحكوميون في إندونيسيا الذين يتعاملون بأدوات الذكاء الاصطناعي في أعمالهم (بشكل رئيسي في الخدمات العامة والإدارية).
2. نطاق التطبيق: جهات حكومية متعددة بمختلف المجالات (إدارية وتقنية واقتصادية)، تركز الدراسة على تأثير تطبيقات الذكاء الاصطناعي في أداء هؤلاء الموظفين.
3. التأكيد: شملت الدراسة موظفين "يستخدمون أدوات مدعمة بالذكاء الاصطناعي" بشكل فعال، مما يعني أن جميع أفراد المجتمع كانوا مُعرّفين بالتعامل مع تقنيات حديثة في وظائفهم.

- أداة البحث: استبيان إلكتروني مُوزَّع عبر منصات رقمية واجتماعية، بعد تدقيقه وترجمته إلى الإندونيسية لضمان الملاءمة الثقافية.
- حجم العينة: **616 موظفًا حكوميًا إندونيسيًا** تلقى الباحثون إجاباتهم الصالحة.
- طريقة العينة: لم يُذكر اختيار عشوائي محدد، لكن جُمعت الإجابات عبر شبكة اتصالات واسعة، مما يجعلها قريبة من **العينة حسب التوفر** (سهولة الوصول).
- توزيع العينة (خصائص عينة): تنوّعت التخصصات الوظيفية؛ 43% في وظائف إدارية (و23% من الأنظمة الإدارية) و34% مقدمي خدمات عامة، 20% من المدراء، والباقي فنانون وتقنيون. النسبة الأكبر من الأفراد في الفئة العمرية 26-35 (57%). 65% من العينة كانت من الإناث.
- المزايا: حُجم العينة كبير نسبيًا ومتنوع وظيفيًا.
- القيود: اعتمدت على الاستجابة الطوعية للاستبيان الإلكتروني (تحيز اختيار ذاتي محتمل)، ولم تُطبق منهجية عشوائية صارمة

البند	الدراسة الأولى	الدراسة الثانية
مجتمع البحث	الموظفون الإداريون بجامعة الملك عبدالعزيز (السعودية)	الموظفون الحكوميون الإندونيسيون الذين يستخدمون الذكاء الاصطناعي
حجم العينة	309 مشاركين	616 مشاركاً
طريقة الاختيار	عينة عشوائية بسيطة بين الموظفين الإداريين	مسح إلكتروني شمل المشاركين حسب التوفر (استبانة عامة)
تنوع العينة	مركز على موظفي جامعة واحدة (بيئة أكاديمية موحدة)	متنوع القطاعات: إداريون (43%) وخدمات عامة (34%) ومدراء (20%)
نقاط القوة	اختيار عشوائي بضمن حيادية أولية	حجم عينة كبير وتنوع وظيفي نسبي
نقاط الضعف	مقتصر على مؤسسة واحدة مما يحدّ التعميم	إمكانية انحياز الاختيار الذاتي (غير عشوائية بالكامل)

- **الحيادية والتمثيل:** العينة الأولى استخدمت اختيارًا عشوائيًا بسيطًا، مما يتوافق مع مبدأ منح كل فرد فرصة متساوية في الاختيار. أما الثانية، فلم توضح عشوائية جامعة بل اعتمدت مسحًا مفتوحًا، ما قد يقلل من حياد العينة.
- **حجم العينة:** كلا العينتين كانتا كافيتين بالمعنى الوصفي؛ الأولى (309) لبيئة جامعية محدودة، والثانية (616) لتعكس قطاعًا حكوميًا واسعًا. الحجم الأكبر في الدراسة الثانية يوفر ثقة إحصائية أقوى مع مراعاة التنوع.
- **تمثيل المجتمع:** يجب أن تمثل العينة خصائص المجتمع الأصلي بدقة. الدراسة الأولى تمثل فئة ضيقة من المجتمع (إداري جامعة واحدة)، ما قد يقيد التعميم. الدراسة الثانية حققت تنوعًا وظيفيًا جيدًا لكنه لا يغطي كل فئات الموظفين الحكوميين (مثلًا قد يغيب قطاعات اقتصادية أخرى).
- **التقييم العام:** بوجه عام، كلتا الدراستين اتبعتا منهجًا مقبولًا للعينة، لكن يجب توخي الحذر في تعميم النتائج خارج السياق المحدد لكل منهما.

الاستنتاجات النهائية

- الدراستان تؤكدان وجود علاقة إيجابية بين تبني الذكاء الاصطناعي والرضا الوظيفي في بيئتيهما المختلفتين. الدراسة الأولى (جامعة حكومية) أفادت بأن استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي يعزز أبعاد رضا الموظفين الإدارية. والثانية (الحكومة الإندونيسية) وجدت أن الكفاءة التشغيلية المدعومة بالذكاء الاصطناعي تزيد من رضا الموظف.
- اختلفت الدراسات في تصميم العينة: الدراسة الأولى كانت بنطاق محدود (309 إداريين بجامعة واحدة)، والثانية أكبر وأكثر تنوعًا (616 موظفًا حكوميًا من قطاعات مختلفة). يؤثر هذا على قابلية التعميم: نتائج الأولى صالحة لموظفي الجامعة المعنية، بينما الثانية قد تعمم أكثر على الإدارات العامة المشابهة.
- التوصيات: لتعزيز ملاءمة العينات، يُنصح في البحوث المستقبلية بتوسيع مجتمع البحث (أكثر من جامعة أو أكثر من إدارة حكومية) واستخدام أساليب اختيار عشوائية أكثر صرامة. كما ينصح بتحليل ديموغرافي مفصل للعينة لضمان توافق أكبر مع خصائص المجتمع الأصلي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

