

"مهارات بحثية (٢)"

استعراض الجزء الخاص بمجتمع الدراسة ونوع العينة المسحوبة والأسلوب الاحصائي الذي اعتمده الباحث في حساب حجم العينة.

اسم الطالبة: نوف عبدالعزيز النعيم

الرقم الجامعي: 232001528

اسم الدكتورة:

سارة محمود

رابط الدراسة الاولى:

<https://bit.ly/4hpHRaI>

رابط الدراسة الثانية:

<https://doi.org/10.52133/ijrsp.v4.44.9>

الدراسة الاولى بعنوان " دور الإدارة الاستراتيجية في التنمية المستدامة دراسة حالة: جامعة الملك خالد بالملكة العربية السعودية "

المستخلص: هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور الإدارة الاستراتيجية في التنمية المستدامة بجامعة المملكة العربية السعودية، بالتطبيق على جامعة الملك خالد تضامنا مع رؤية 2030 التي تهدف إلى تمكين الإدارة الاستراتيجية في التنمية المستدامة في الجامعات. وقد وزعت الاستبانة على عينة عشوائية بلغ عددها (60) من أعضاء هيئة التدريس وتم اعتماد (51) استبانة واستبعاد عدد (9) استبانة غير صالحة للتحليل الإحصائي. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وصولا لقياس ثبات وصدق الاستبانة. وبالتالي ثبات صحة الفرضيات يشير إلى أن هنالك علاقة توافقية بين الإدارة الاستراتيجية والتنمية المستدامة بجامعة الملك خالد. كما وجدت علاقة طردية

مجتمع الدراسة

تم إعداد استبانة موجهة هيئة التدريس جامعة الملك خالد عدد فقراتها (44)

العينة المسحوبة والأسلوب الإحصائي الذي اعتمده الباحث في حساب حجم العينة

5-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- 1- التكرارات والنسب المئوية، وتحليل إجاباتهم ثم عرض النتائج والبيانات وتنظيمها إحصائيا،
- 2- الوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات الدراسة على كل فقرات المحاور.
- 3- الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل فقرة من الفقرات عن وسطها الحسابي، الي جانب المحاور الرئيسية، كلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.

الدراسة الثانية بعنوان " أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين (دراسة حالة شركة الاتصالات السعودية في المملكة العربية السعودية – الرياض"

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين. تتبع أهميتها كونها واحدة من الدراسات المحلية القليلة التي تبحث في دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية، وبالتالي ستكون نتيجة هذه الدراسة مهمة في المساعدة على تحديد أثر هذه الممارسات التي تؤدي إلى زيادة أداء العاملين وترتيب جانب الأداء التنظيمي داخل المنظمة، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين ذوي المستويات الإدارية العليا والمتوسطة (مدير عام، مدير، مدير فرع، رئيس قسم)، من العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، حيث بلغ عددهم 276 موظفاً. وتم توزيع (138) استبانة على أفراد عينة الدراسة. تم استرداد (94) استبانة صالحة للتحليل ومن ثم جرى تحليلها بمجموعة من الأساليب الإحصائية وهي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تحليل الانحدار الخطي المتعدد بالأسلوب المتدرج، كروناخ ألفا للثبات)، وتم استخدام برنامج (SPSS) في تحليل البيانات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء) على أداء العاملين (كمية العمل المنجز، الالتزام، جودة العمل المنجز) في شركة الاتصالات السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). وفي ضوء هذه النتيجة أوصت الدراسة بعدة توصيات منها استثمار العلاقة الإيجابية بين متغيرات الدراسة في شركة الاتصالات السعودية، لوجود علاقة ارتباط بينهما والتي ستعكس إيجابياً في تحسين الأداء لدى العاملين وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة، واستغلال هذا التأثير في تنمية أفرادها العاملين لديها، والمحافظة على مواردها البشرية وعدم انتقال الكفاءات إلى الشركات المنافسة الأخرى التي تعمل في نفس المجال.

مجتمع الدراسة

3.3. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين ذوي المستويات الإدارية العليا والمتوسطة (مدير عام، مدير، مدير فرع، رئيس قسم)، بشركة الاتصالات السعودية STC بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض، حيث بلغ عددهم 276 موظفاً. ونظراً لعدم قدرة الباحثة على تغطية مجتمع الدراسة بالكامل بسبب اتساع حجمه، وضيق الوقت، ستقوم الباحثة باختيار عينة قسدية بنسبة 50% من هذه المجتمع بحيث تمثل مجتمع الدراسة.

4.3. عينة الدراسة

جدول (1)- توزيع الاستبانات على عينة الدراسة

عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المستردة	عدد الاستبانات الغير صالحة	عدد الاستبانات الصالحة
138	118	24	94
100%	85.5%	20.34%	79.66%

الأسلوب الاحصائي الذي اعتمده الباحث في حساب حجم العينة

1.4. تحليل البيانات

1.1.4. المحور الأول - ممارسات إدارة الموارد البشرية

1.1.1.4. الاستقطاب والتعيين

وحتى نتمكن من وصف مستوى أهمية الاستقطاب والتعيين كأحد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشركة الاتصالات السعودية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية محل الدراسة، لجأت الباحثة إلى استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتحقق من معنوية الفقرة وأهميتها، وكما تظهر من خلال الجدول التالي: