

مهارات بحثية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف الثامن



- عرض مجتمع الدراسة موضحاً الفرق بين مجتمع وعينة الدراسة بين (دراسة حالة ورسالة دكتوراه) مع تفسير مبررات اختيار الباحث لنوع العينة موضحاً توافر الشروط فيها.
- عرض وتوضيح مجتمع وعينة البحث التي يرغب الباحث استخدامها في أبحاثه.

الدراسات البحثية

"تأثير التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية" دراسة ميدانية
ثمرة حسن محمد الله الشهري

تأثير التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية بوزارة التعليم بالمملكة
العربية السعودية "دراسة ميدانية"

أ. ثمره حسن عبد الله الشهري
الإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير
المملكة العربية السعودية

د. عبد الرحيم نادر عبد الرحيم إسماعيل عوض
أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية الأعمال - جامعة بيشة - السعودية
كلية التجارة - جامعة الأزهر - مصر

المستخلص:-

هدفت هذه الدراسة الى توضيح أثر التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية وبالتطبيق على إدارة تعليم عسير. اعتمدت الباحثة في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات. كما تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات، وقد اشتملت عينة الدراسة على عدد ٣٨١ من الموظفين الإداريين والإداريات بإدارة تعليم عسير ومكاتب التعليم التابعة لها. وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج منها: أنه كلما تحسن مستوى التحول الرقمي كلما تحسنت جودة أداء الموارد البشرية، وأن هناك مستوى مرتفع لجودة الأداء الوظيفي للموارد البشرية في إدارة تعليم عسير، كما أوصت الدراسة بتوجيه الموارد البشرية لاستخدام كافة الموارد المتاحة لديهم دون إهدار لتلك الموارد، والعمل على تشجيع الموارد البشرية على أداء المهام الوظيفية في الوقت المحدد، كما تحث الدراسة إدارة تعليم عسير على صياغة خطط تنفيذية متجددة للخطوة الاستراتيجية للتحول الرقمي، واعتماد منهجيات مبتكرة وإبداعية في تطبيق التخطيط



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
شعبة علوم التسيير



الموضوع

أثر التحول الرقمي في ممارسات إدارة الموارد البشرية
في مستويات أداء وظيفة الموارد البشرية
دراسة حالة: شركة الفتح

رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه العلوم الثالث LMD في علوم التسيير
شعبة علوم التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:
أ. د. - فاتح ديلة

إعداد الطالب:-
أ. وفاء زوقار

لجنة المناقشة

أعضاء اللجنة	الرتبة	الصفة	الجامعة
- أظلي جوهرة	أستاذ	رئيسة	جامعة بسكرة
- ديلة فاتح	أستاذ	مقررة	جامعة بسكرة
- غصيان حسام الدين	أستاذ	ممنحة	جامعة بسكرة
- دويخ سميدة	أستاذ محاضر أ	ممنحة	جامعة بسكرة
- جعل جمال	أستاذ	ممنحة	جامعة باتنة I
- سلاي بوبكر	أستاذ محاضر أ	ممنحة	المركز الجامعي بركة

تابع

المطلب الثاني: مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة كامل أفراد أو مشاهدات أو أحداث أو أشياء موضوع البحث، ويقصد بالعنصر أحد مفردات أو مشاهدات أو أحداث المجتمع موضوع البحث (دويري، 2000)، أي أن مجتمع الدراسة يعبر عن جميع عناصر المشكلة المدرس محل الدراسة التي لها نفس الخصائص المراد دراستها.

أما العينة فهي جزء من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة، يتم اختيار هذه العينة وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (العوازي، 2008).

بالنسبة للمجتمع الخاص بهذه الدراسة فهو يشمل جميع مسؤولي (إدارات) وموظفي إدارات وأقسام الموارد البشرية (أعوان التحكم) بإدارة الموارد البشرية بشركة الفتح بجميع فروعها ووحداتها (الوحدات): وحدة الإسفنج الرئيسية، وحدة الألياف الاصطناعية، وحدة استرجاع المواد غير المعدنية للرسكلة، وحدة صناعة الإسفنج والبلاستيك، وحدة المقاومة والأشغال العمومية والري؛ الفروع: فرع عناية، فرع مفتاح، فرع حمادي، فرع باب الزوار، فرع وهران، حيث يتكون هذا المجتمع من 55 مفردة.

124

الفصل الرابع

دراسة تطبيقية حول أثر التحول الرقمي لممارسات إدارة الموارد البشرية في مستويات أداء وظيفة الموارد البشرية بشركة الفتح

إن عملية حصر (جمع) بيانات الدراسة تتطلب تحديد الأسلوب المناسب لجمعها، إذ يتم تحديد الأسلوب المناسب وفقاً لعدة معايير من بينها (جميل، 2010):

- الدقة المطلوبة في البيانات: يتم استخدام أسلوب المسح الشامل في الحالات التي يرغب فيها الباحث في الحصول على بيانات دقيقة وشاملة؛
- مدى تجانس الوحدات الإحصائية: يفضل هنا الاعتماد على أسلوب العينات في حالة التجانس خاصة إذا كان مجتمع الدراسة كبيراً؛
- القدرة والإمكانات المادية والبشرية المتاحة؛
- المدة (الوقت) المخصصة للبحث: حيث كلما أراد الباحث الحصول على نتائج أسرع كلما اتجه نحو أسلوب المعاينة.

ومن أجل تحقيق غاية هذه الدراسة والمتمثلة في تحديد الأثر الذي يسببه التحول الرقمي لممارسات إدارة الموارد البشرية في مستويات أداء هذه الوظيفة تم اعتماد أسلوب المسح الشامل (المحصر الشامل) الذي يعبر عن المسوحات التي تشمل كل مفردات مجتمع البحث (البلداوي، 2007)، ويعرف هذا الأسلوب بأنه أسلوب جمع البيانات من

(٧) تصميم الدراسة:

(٧-١) منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الظاهرة وجمع البيانات وتبويبها وتحليلها والربط بين مدلولاتها لفهم الظاهرة المدروسة والمتغيرات المؤثرة فيها (أبو حطب، وصادق، ٢٠٠٥)؛ ويعد المنهج الوصفي التحليلي ملائماً لإجراء هذه الدراسة وتحقيق أهدافها، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

(٧-٢) مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الموظفين الإداريين والإداريات بإدارة تعليم عسير ومكاتب التعليم التابعة لها. أما عينة الدراسة فقد اعتمدت الباحثة في تحديد حجم العينة بدون أخذ مجتمع الدراسة في الاعتبار على المعادلة التالية (أبو القاسم، ٢٠٠٥، ص ٩٥):

المجلد الخامس عشر
العدد الثالث - يوليو ٢٠٢٤

٩٤١

"تأثير التحول الرقمي على جودة أداء الموارد البشرية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية" "دراسة ميدانية"
 ثمره حسن محمد الله الضمري

حيث أن:

n: تمثل حجم العينة

: القيمة الجدولية المقابلة لمعامل الثقة ٩٥ % وهي ١.٩٦

p: نسبة عدد المقدرات التي يتوافر فيها الخصائص موضوع الدراسة وهي ٥٠ %

e: حدود الخطأ وهي ٥ % لمستوى ثقة ٩٥ %

وبالتعويض في المعادلة يكون حجم العينة $n = 384 = (1.96)2 \times 0.5 \times 0.5 / (0.05)2$

ولتحديد حجم العينة بأخذ مجتمع الدراسة في الاعتبار، يمكن استخدام المعادلة التالية:

$$n / (1 + n/N) = \square n$$

$\square n$: حجم العينة بأخذ حجم مجتمع الدراسة في الاعتبار

n: حجم العينة بدون أخذ حجم مجتمع الدراسة في الاعتبار

N: حجم مجتمع الدراسة

بالتالي يكون حجم العينة المطلوب للدراسة كالتالي $\square n = 384 / (1 + 384/381) = 381$ مفردة

(٧-٣) أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لملائمتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها.

وبعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء.

وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صحتها، وثباتها:

١- القسم الأول: يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي يود جمعها من أفراد الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

مجتمع وعينة الدراسة

❖ الفرق بين مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: هو كل المفردات أو العناصر أو الأحداث التي يشملها موضوع البحث والتي تتصف بنفس الخصائص المراد دراستها.

عينة الدراسة: هي جزء من المجتمع يتم اختياره وفق أسس علمية لتمثيل المجتمع تمثيلاً صحيحاً، وتُجرى الدراسة عليه.

أولاً : رسالة الدكتوراه (دراسة حالة – شركة الفتح)

➤ مجتمع الدراسة

جميع مسؤولي وموظفي إدارات وأقسام الموارد البشرية بجميع فروع شركة الفتح نظراً لأن الشركة تمثل بيئة مناسبة لدراسة تطبيقات الرقمنة في إدارة الموارد البشرية.

م عينة الدراسة

تم اختيار عينة قصدية (غير عشوائية) من: حيث شملت جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (٥٥ فرداً) دون استثناء.

✖ مبررات اختيار العينة:

- تمثل هذه الفئة أعلى درجة من المعرفة والإلمام بجوانب الرقمنة داخل الشركة.
- يمتلكون رؤية استراتيجية بحكم مواقعهم في اتخاذ القرار وتطبيق النظام الرقمي.
- هدف الدراسة متعمق (نوعي)، وبالتالي تتطلب عينة مختصة بدلاً من تمثيلية شاملة.

✔ شروط اختيار العينة وتحققها:

- التخصص والخبرة في المجال.
- الانخراط المباشر في تنفيذ مشاريع التحول الرقمي.
- حجم العينة كافٍ بالنظر إلى نوعية البيانات وتحليلها باستخدام أدوات تحليل نوعي.

ثانيًا: الدراسة الميدانية (تأثير التحول الرقمي على جودة الموارد البشرية بوزارة التعليم في السعودية)

➤ مجتمع الدراسة

جميع الموظفين الإداريين والاداريات بإدارة التعليم في عسير ومكاتب التعليم التابعة لها.
الحجم الإجمالي: بلغ عدد أفراد المجتمع الأصلي (٧,٠٠٦ موظفًا) وفقًا للبيانات الواردة في الدراسة.

🕒 عينة الدراسة

تم استخدام عينة عشوائية طبقية تشمل:

- فئات مختلفة من الموظفين (إداريين، فنيين، قادة وحدات).
- تم توزيع الاستبيانات على شرائح متعددة لضمان التمثيل المتوازن.

تابع

✓ شروط اختيار العينة وتحققها:

❖ المماثلة:

- الشرط: يجب أن تعكس العينة تنوع خصائص المجتمع الأصلي (الجنس، العمر، الخبرة، المستوى التعليمي، الموقع الجغرافي).
- التطبيق في الدراسة: شملت العينة موظفين إداريين من إدارة تعليم عسير والمكاتب التابعة لها لضمان تغطية جميع المناطق والفئات الوظيفية.

❖ الحجم الكافي:

- الشرط: يجب أن يكون حجم العينة كافياً لتحقيق قوة إحصائية تسمح بالتعميم على المجتمع.
- التطبيق في الدراسة: تم حساب حجم العينة باستخدام معادلة (كوكران او كوشران): بعد التعديل لمراعاة حجم المجتمع حجم العينة (٣٨١) كافٍ لمستوى ثقة ٩٥% وهامش خطأ ٥%.

تابع

❖ العشوائية:

- الشرط: اختيار العينة بطريقة عشوائية لتجنب التحيز وضمان تكافؤ الفرص لجميع أفراد المجتمع.
- التطبيق في الدراسة: استخدمت الباحثة **عينة عشوائية بسيطة** لتوزيع الاستبانة الإلكترونية على الموظفين.

❖ صدق الأداة وثباتها:

- الشرط: أن تكون أداة البحث (الاستبانة) صادقة في قياس المتغيرات وثابتة في النتائج.
- التطبيق في الدراسة: تم استخدام
 - الصدق الظاهري: اختُبر عبر تحكيم الاستبانة من قبل خبراء.
 - الصدق الداخلي: تم استخدام **معامل ارتباط بيرسون** للتأكد من اتساق العبارات مع المحاور.
 - الثبات: حققت الاستبانة معامل كرونباخ ألفا (0,927) مما يشير إلى ثبات عالٍ.

تابع

❖ **الوضوح في معايير التضمين/الاستبعاد:**

- الشرط: تحديد شروط محددة لأفراد العينة (مثل: الموظفون الإداريون فقط، استبعاد غير المطلعين على التحول الرقمي).
- التطبيق في الدراسة: اقتصرت العينة على **الموظفين الإداريين** في إدارة تعليم عسير، مع استبعاد غير العاملين في المهام المتعلقة بالتحول الرقمي.

❖ **الشفافية في الإجراءات:**

- الشرط: توضيح خطوات اختيار العينة وجمع البيانات بشكل مفصل.
- التطبيق في الدراسة: وضحت الباحثة:
 - طريقة حساب حجم العينة.
 - آلية التوزيع الإلكتروني للاستبانة.
 - معايير ضمان الجودة (الصدق، الثبات، التحليل الإحصائي).

مجتمع وعينة البحث التي يرغب الباحث استخدامها في أبحاثه

□ عنوان البحث:

"اثر استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين استقطاب الكفاءات وتقييمها في اطار التحول الرقمي :دراسة تطبيقية على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية"

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، وبشكل خاص أولئك المرتبطين بعمليات استقطاب الكفاءات، تقييم المرشحين، والتحول الرقمي، مثل:

- موظفي الموارد البشرية.
- مسؤولي التوظيف.
- القائمين على تنفيذ أو تطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي.
- المديرين التنفيذيين ومديري الإدارات ذات العلاقة.

تابع

□ نوع العينة:

عينة غير احتمالية – قصدية: (Purposeful Sampling)

حيث يتم اختيار الأفراد الذين يمتلكون خبرة أو دورًا مباشرًا في استخدام أو الإشراف على تقنيات الذكاء الاصطناعي ضمن عمليات التوظيف واستقطاب الكفاءات داخل الوزارة.

□ مبررات اختيار مجتمع الدراسة والعينة:

✓ ارتباط مباشر بالموضوع:

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تُعد من الجهات الحكومية الرائدة في تبني التحول الرقمي، ما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر الذكاء الاصطناعي في استقطاب الكفاءات وتقييمها.

✓ توفر بيانات وتجارب فعلية:

وجود مشاريع رقمية وتجارب سابقة في الوزارة باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي (مثل أنظمة التصنيف الذكي للسير الذاتية أو تحليل البيانات الوظيفية) يعزز من دقة وواقعية الدراسة.

تابع

✓ إمكانية الوصول للينة:

الينة القصوية تسهل الوصول إلى أصحاب الخبرة والمعرفة المتعمقة بالموضوع، مما يثري نتائج الدراسة ويزيد من موثوقيتها.

✓ تنوع الأدوار:

تضم الوزارة فئات وظيفية متعددة تمثل جميع مراحل دورة التوظيف، مما يسمح بالحصول على رؤى متعددة وشاملة حول الموضوع.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

