

# الارتباط الوظيفي وابداع العاملين الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط

صلاح ربيعي زايد العتيبي

الرقم الجامعي: 251001397



قضايا بحثية 2  
Week 07

01



المهمة (6): تتلخص في تقييم رسالة ماجستير من حيث تحليل البيانات (الأساليب الإحصائية أو النوعية المستخدمة)، مع الربط مع المهمة السابقة والتي تتمثل في جمع البيانات ووضوح الهدف منها، شمولية الطرق المستخدمة، ودقة تحديد العينة وطريقة اختيارها، والجدول الزمني وجودة البيانات.



## تقييم الدراسة

التقييم حسب المعايير المطلوبة في هذه المهمة والمهمة السابقة حسب توزيعها في الجداول التالية:

| الدرجة   | (المهمة 5) جمع البيانات                        |
|----------|------------------------------------------------|
| 3 درجات  | وضوح الهدف من جمع البيانات ومناسبته مع الأسئلة |
| 2 درجات  | شمولية الطرق المستخدمة وتفاصيل كيفية تنفيذها   |
| 3 درجات  | دقة تحديد العينة وطريقة اختيارها               |
| 2 درجات  | وضوح الجدول الزمني ومراقبة جودة البيانات       |
| 10 درجات | الإجمالي                                       |

| الدرجة   | (المهمة 6) تحليل البيانات |
|----------|---------------------------|
| 5 درجات  | ملاءمة الأساليب للتحليل   |
| 5 درجات  | وضوح الخطوات              |
| 10 درجات | الإجمالي                  |

## عرض طرق ومصادر جمع البيانات في رسالة ماجستير بعنوان:

## الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين

[https://alat.journals.ekb.eg/article\\_298398\\_43e02f5202796258976874bc0878d2c0.pdf](https://alat.journals.ekb.eg/article_298398_43e02f5202796258976874bc0878d2c0.pdf)

| معدل الإستمارات الموزعة والصالحة للتحليل |       |                |
|------------------------------------------|-------|----------------|
| الحالة                                   | العدد | النسبة المئوية |
| عدد الإستمارات الموزعة                   | ٣٦٠   | ١٠٠%           |
| عدد الإستمارات الغير مستردة              | ٣٧    | ١٠%            |
| عدد الإستمارات المستردة                  | ٣٢٣   | ٨٩.٧٢%         |
| عدد الإستمارات التي لم تستوفى الإجابات   | ١١    | ٣.٤١%          |
| عدد الإستمارات الصالحة للتحليل           | ٣١٢   | ٩٦.٦%          |

المصدر: إعداد الباحث.

### (ج) أداة البحث وجمع البيانات:

تمثلت أداة البحث في قائمة الإستقصاء والتي تم تصميمها في ضوء الدراسات السابقة، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة الميدانية من خلال أسلوب الإستقصاء، وقد قام الباحث بتوزيع قائمة الإستقصاء على كل مفردة من مفردات العينة بطريقة مباشرة، إستغرقت عملية جمع البيانات مدة ٢٠٢١/١٢/٢٠ إلى ٢٠٢٢/٥/٢٠.

### (ح) أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث:

تم الاعتماد على طريقه بناء المعادلات الهيكلية Structural Equation Modeling (SEM) بهدف اختبار نموذج البحث والعلاقات بين متغيراته، نظراً لأنه من الأساليب التي أثبتت جودتها في تحليل التأثيرات السببية وخاصة في ظل تعدد المتغيرات داخل نفس النموذج، ولقد تم استخدام طريقة المربعات الصغرى Partial Least Squares (PLS) للبيانات الضعيفة.

### (٩) صدق وثبات الاستقصاء:

تم اختبار قائمة الاستقصاء بغرض التحقق من استيفائها لأغراض البحث العلمي، وفي هذا الصدد تم تقييم القائمة من خلال اختبار الصدق الظاهري، وصدق التقارب، واختبار الثبات، وذلك على النحو التالي:

١- الصدق الظاهري: تم اختبار صدق قائمة الاستقصاء من خلال عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصون في إدارة الموارد البشرية، للتأكد من وضوح الصياغة ولغة الكتابة. وقد تم إجراء بعض التعديلات على عبارات القائمة بناءً على آراء المحكمين.

٢- صدق التقارب: كما يتضح في الجدول رقم (١) التالي، فقد تم تقييم صدق القائمة إحصائياً من خلال قيم التحميل loadings الخاصة بكل عبارة بالاستقصاء، وأيضاً قيم متوسط التباين المستخرج لكل متغير بها AVE، وبناءً على هذا التقييم يتضح أن عبارات القائمة قد حققت قيماً داخل النطاق المقبول في البحوث الاجتماعية

• وتم قياس متغير الإستغراق الوظيفي (المتغير الوسيط) بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Rieh et (2010) Bui et al., (2017) Rizwan et al., (2011) وتتضمن هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

• وتم قياس متغير إبداع العاملين (المتغير التابع) بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Lamb and Vallett (2015) مقياس (٢٠٢٠) الطويسى وبنى حمدان (٢٠٢٠) وتتضمن هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

### (ث) مجتمع وعينة البحث:

تمثل المجتمع الدراسة الميدانية في العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة وهي (المنصورة الجامعي، الأطفال الجامعي، الباطنة التخصصي، الطوارئ) والبالغ عددهم (٥٥٥١) مفردة وفقاً لسجلات شئون العاملين في مستشفيات جامعة المنصورة. وبناءً على حجم المجتمع والمتمثل في (٥٥٥١) مفردة، فقد تم سحب عينة عشوائية مكونة من (٣٦٠) مفردة، وهو الحجم المطلوب إحصائياً بدرجة ثقة (٩٥%) ومعامل خطأ معياري خطأ (٥±%)، ومع افتراض أن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوفرة بنسبة (٥٠%)، وتم تحديد حجم العينة وفقاً للجدول الإلكتروني المعدة لهذا الغرض (The Research Advisor, 2006). توزيع مفردات العينة على مجتمع الدراسة

| م        | المستشفى         | المجتمع | النسبة | العينة |
|----------|------------------|---------|--------|--------|
| (١)      | المنصورة الجامعي | ٢٨٤٤    | ٥١%    | ١٨٤    |
| (٢)      | الطوارئ          | ٧٦٩     | ١٤%    | ٥٠     |
| (٣)      | الباطنة التخصصي  | ٦٤٨     | ١٢%    | ٤٣     |
| (٤)      | الأطفال الجامعي  | ١٢٥٤    | ٢٣%    | ٨٣     |
| الإجمالي |                  | ٥٥٥١    | ١٠٠%   | ٣٦٠    |

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على بيانات سجلات شئون العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة.

وبناءً على ما سبق، قام الباحث بتحديد إطار زمني لجمع البيانات من العاملين خلال الفترة ٢٠٢١/١٢/٢٠ إلى ٢٠٢٢/٥/٢٠، من أجل سحب عينة عشوائية من العاملين بتلك المستشفيات قوامها (٣٦٠) مفردة، وبعد إستبعاد الإستمارات غير المستردة وغير الصالحة للتحليل، حيث بلغ عدد إستمارات الإستقصاء الصالحة للتحليل (٣١٢) إستمارة بما يمثل نسبة إستجابة (٩٦.٦%) من إجمالي الإستمارات الموزعة، وذلك بعد إستبعاد الإستمارات غير المستردة والإستمارات التي لم تستوفى بالكامل، كما موضع بالجدول التالي.

### (٨) منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث عدة عناصر تتمثل في منهج البحث، وأنواع البيانات المطلوبة ومصادرها، ومتغيرات البحث والمقياس، ومجتمع وعينة البحث، وأداة البحث وطريقة جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، وفيما يلي يستعرض الباحث هذه العناصر على النحو التالي:-

#### (أ) منهج البحث:

تحقيقاً لأهداف البحث قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف وتحليل الظاهرة محل البحث والدراسة. وهي تحليل العلاقة بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين مع تناول تحليل دور الإستغراق الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً وتأثيره في تلك العلاقة.

#### (ب) أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

تم الاعتماد على خطوتين في جمع البيانات:-

الخطوة الأولى:- الدراسة النظرية باستخدام أسلوب المسح المكتبي، ويتضمن الاطلاع على المراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة من أجل تكوين الإطار النظري للدراسة.

الخطوة الثانية:- المسح الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة (الاستقصاء) وتحليل بياناتها إحصائياً لاختبار صحة الفروض والإجابة على أسئلة الدراسة.

#### (ت) متغيرات البحث والمقياس:

تمثلت المتغيرات في الدراسة بمتغيرات رئيسية، حيث إعتد البحث في قياس هذه المتغيرات وأبعادها الفرعية على مجموعة من المقياس التي إحتوت كل منها مجموعة من العبارات لقياس كل متغير، وسيتم الوزن النسبي لكل عبارة بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تراوحت موافقة المستقصى منهم على عبارات كل مقياس من (1= غير موافق تماماً) إلى (5= موافق تماماً).

• وتم قياس متغير الارتباط الوظيفي (المتغير المستقل) بالاعتماد على المقياس المطور الذي تم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات (Ampofo (2020) Tensay and Nazir and Islam (2020) & Han and Law (2020) & Singh (2020) & Srivastava and Singh (2020) وتتضمن هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

# عرض تحليل البيانات في رسالة ماجستير بعنوان: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين

(٠.٦)، بالإضافة إلى أن قيم AVE قد تجاوزت الحد الأدنى المقبول (٠.٥) أيضاً لكل متغير (Hair et. al., 2010).  
٣- ثبات الاستقصاء: تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لتحديد مدى ثبات الاستقصاء، وكما يتضح في الجدول رقم (١) فإن قيم ألفا لجميع متغيرات البحث قد تجاوزت (٠.٦) وهو الحد الأدنى المقبول في البحوث الاجتماعية (Hair et. al., 2010).

جدول رقم (١): نتائج اختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء

| المتغيرات والعبارات                                                             | Loadings | AVE   | $\alpha$ |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|----------|
| المتغير المستقل: الارتباط الوظيفي                                               |          |       |          |
|                                                                                 |          | 0.969 | 0.988    |
| البعد الأول: الحيوية                                                            |          |       |          |
|                                                                                 |          | 0.961 | 0.990    |
| (١) أشعر بالسعادة في الذهاب إلى عملي.                                           | 0.981    |       |          |
| (٢) أشعر بأنني معيا بالطاقة اللازمة لأداء مهام وظيفتي.                          | 0.981    |       |          |
| (٣) امتلكت القدرة على الاستمرار في عملي لساعات أو فترات طويلة.                  | 0.977    |       |          |
| (٤) أتمتع بالمرونة والانفتاح الذهني في أداء عملي بما لا يخل بمشروعية هذا العمل. | 0.984    |       |          |
| (٥) أشعر بالقوة والنشاط أثناء تأدية مهام وظيفتي.                                | 0.978    |       |          |
| البعد الثاني: التفاني                                                           |          |       |          |
|                                                                                 |          | 0.901 | 0.973    |
| (٦) تساعدني وظيفتي على إظهار كل طاقاتي.                                         | 0.986    |       |          |
| (٧) تمثل وظيفتي مصدر تحفيز وإلهام لي.                                           | 0.937    |       |          |
| (٨) يوجد لدي الإصرار على القيام بمهام وظيفتي.                                   | 0.929    |       |          |
| (٩) أشعر بالفخر تجاه العمل الذي أقوم به.                                        | 0.975    |       |          |
| (١٠) أشعر بأن العمل الذي أقوم به ذات معنى وهدف.                                 | 0.938    |       |          |
| البعد الثالث: الانهماك                                                          |          |       |          |
|                                                                                 |          | 0.963 | 0.990    |
| (١١) عندما أقوم بعملتي لا أشعر بمرور الوقت.                                     | 0.987    |       |          |

| المتغيرات والعبارات                                                                 | Loadings | AVE   | $\alpha$ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------|----------|
| (١٢) أثناء العمل أركز في عملي فقط دون الانشغال بشيء آخر.                            | 0.985    |       |          |
| (١٣) أشعر بالسعادة عندما أعمل بشكل مكثف.                                            | 0.972    |       |          |
| (١٤) من الصعب أن أفصل نفسي في عملي.                                                 | 0.980    |       |          |
| (١٥) أنسى كل شيء حولي عندما أقوم بعملتي.                                            | 0.983    |       |          |
| المتغير الوسيط: الاستغراق الوظيفي                                                   |          |       |          |
|                                                                                     |          | 0.961 | 0.996    |
| (١٦) أتأمل في ممارستي المهنية لتطويرها من وقت لآخر.                                 | 0.971    |       |          |
| (١٧) تقوم المستشفي الخاصة بنا على خلق جو من العلاقات الحسنة بالموظفين ببعضهم البعض. | 0.988    |       |          |
| (١٨) تركز المستشفي الخاصة بنا على تطوير مهارات موظفيها المهنية.                     | 0.993    |       |          |
| (١٩) نخطط جيداً لتنفيذ الخطط الموقعة من قبل إدارة المستشفي.                         | 0.993    |       |          |
| (٢٠) تتبع المستشفي الخاصة بنا التغذية الراجعة للاستفادة قدر الإمكان منها.           | 0.980    |       |          |
| (٢١) أشعر بالسعادة عندما أحقق إنجازاً متميزاً قد طلب مني.                           | 0.972    |       |          |
| (٢٢) أشعر بقيمة من الاحترام والتقدير من جانب مديري المستشفي.                        | 0.963    |       |          |
| (٢٣) ألقى بنفسي أثناء تنفيذ ما يتطلب مني من المديرين.                               | 0.993    |       |          |
| (٢٤) أشعر أنني أوقف قدراتي المختلفة في العمل.                                       | 0.935    |       |          |
| (٢٥) أملك روابط قوية جداً بوظيفتي، وأرى من الصعب كسرها.                             | 0.993    |       |          |
| (٢٦) أقوم بأداء عملي بتركيز وإنتباه.                                                | 0.993    |       |          |
| (٢٧) أحاول أن أكون مجداً في العمل وفي أداء مهام عملي بالمستشفي.                     | 0.988    |       |          |
| المتغير التابع: إبداع العاملين                                                      |          |       |          |
|                                                                                     |          | 0.960 | 0.981    |
| البعد الأول: الأصالة                                                                |          |       |          |
|                                                                                     |          | 0.956 | 0.985    |
| (٢٨) يقدم العاملون أفكار ومقترحات تتسم بالواقعية وقابلية للتنفيذ.                   | 0.972    |       |          |

ثالثاً: تقييم نموذج الدراسة:

لقد اعتمد الباحث على أسلوب بناء المعادلات الهيكلية SEM بطريقة المربعات الصغرى PLS، وقد تم تقييم النموذج الهيكلي للبحث من خلال الاعتماد على مجموعة من المعايير الأساسية والتي تتمثل في: AVIF، GoF، SSR، وبناء على حساب قيم تلك المعايير فقد تبين أن النموذج الهيكلي للبحث ذو ملاءمة جيدة للتحليل، حيث كانت قيمة (AVIF) = 1.737 وهي ضمن الحد الأقصى المسموح به (٥.٠٠٠)، وكانت قيمة (GoF) = ٠.٨٦٨ وهي بذلك تشير إلى مستوى جودة ملاءمة مبادمت تختلط قيمة (٠.٣٦)، وأخيراً كانت قيمة (SSR) = ١.٠٠٠ وهي أيضاً تشير إلى ملاءمة النموذج الهيكلي للدراسة حيث تخطت القيمة الدنيا المقبولة (٠.٧٠٠)، وتشير تلك النتائج إلى مستوى مقبول من ملاءمة النموذج الهيكلي للدراسة.

رابعاً: اختبار فروض الدراسة:

"توجد علاقة ارتباطية معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي بمستشفيات جامعة المنصورة"  
توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الأول للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (٢)، فإنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين جميع أبعاد الارتباط الوظيفي والاستغراق الوظيفي، وذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بينها، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوي أقل من (٠.٠٥) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٢): نتائج اختبار الفرض الأول للدراسة

| مصفوفة الارتباط  |         | الاستغراق الوظيفي |         |
|------------------|---------|-------------------|---------|
| الارتباط الوظيفي | الحيوية | معامل الارتباط    | P value |
|                  |         | 0.954             | > ٠.٠٠١ |
| الارتباط الوظيفي | التفاني | 0.942             | > ٠.٠٠١ |
|                  |         | 0.953             | > ٠.٠٠١ |

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

(٢) الفرض الثاني:

"توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد الارتباط الوظيفي على إبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة"

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الثاني للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (٣)، فإنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين جميع أبعاد الارتباط الوظيفي وإبداع العاملين، وذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بينها، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوي أقل من (٠.٠٥) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

ولذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بين تلك الأبعاد، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوي أقل من (٠.٠٥) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (3): نتائج اختبار الفرض الأول للدراسة

| مصفوفة الارتباط  |         | إبداع العاملين |         |
|------------------|---------|----------------|---------|
| الارتباط الوظيفي | الحيوية | الأصالة        | الطلاقة |
|                  |         | 0.978*         | 0.975*  |
| الارتباط الوظيفي | التفاني | 0.969*         | 0.963*  |
|                  |         | 0.962*         | 0.971*  |

\* معنوية عند  $P \text{ value} < 0.001$

(٣) الفرض الثالث:

"توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي وإبداع العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة"

توضح نتائج التحليل الإحصائي صحة الفرض الثالث للدراسة، حيث كما يتبين من الجدول رقم (٤)، فإنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستغراق الوظيفي وجميع أبعاد إبداع العاملين، وذلك كما يتضح من قيم معاملات الارتباط بينها، وهي جميعها معنوية عند مستوى معنوي أقل من (٠.٠٥) وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (٤): نتائج اختبار الفرض الثالث للدراسة

| مصفوفة الارتباط |             | الاستغراق الوظيفي |         |
|-----------------|-------------|-------------------|---------|
| إبداع العاملين  | الأصالة     | معامل الارتباط    | P value |
|                 |             | 0.952             | > ٠.٠٠١ |
| إبداع العاملين  | الطلاقة     | 0.960             | > ٠.٠٠١ |
|                 |             | 0.967             | > ٠.٠٠١ |
| إبداع العاملين  | حل المشكلات | 0.982             | > ٠.٠٠١ |

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

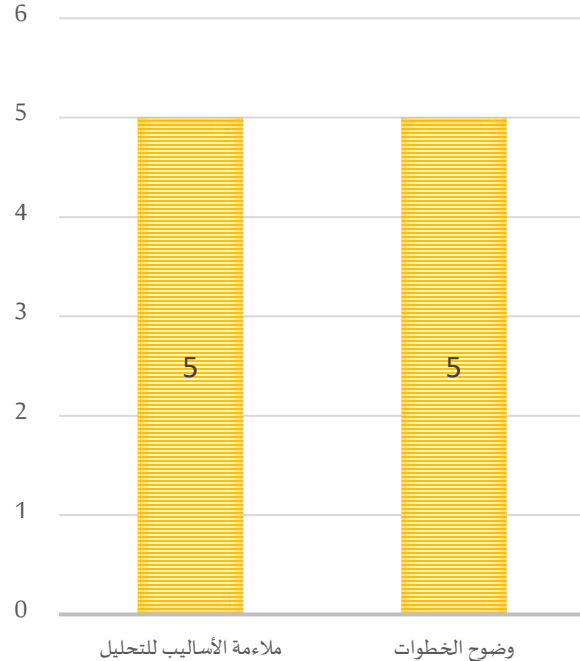
## عرض طرق جمع البيانات، الأدوات، وأساليب الإحصاء المستخدمة

تقييم الرسالة من حيث جمع وتحليل البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة يمكن إيجازه فيما يلي:

- المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي (الكمي)، حيث تم الاعتماد على الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية لملائمتها لطبيعة الدراسة، وتحليل بياناتها إحصائياً، إذا تُعد من أكثر الأدوات شيوعاً في البحوث الوصفية، كما تم الاعتماد على المصادر الثانوية في الإطار النظري والمفاهيمي (الدوريات والمقالات والأبحاث العلمية، الدراسات السابقة المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، والأطروحات الجامعية).
- تكونت الاستبانة من 43 عبارة موزعة على 3 محاور هي: الارتباط الوظيفي (كمتغير مستقل)، الثاني: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، أما الثالث إبداع المعلمين (المتغير التابع).
- أداة الدراسة تم تصميمها بشكل متسق مع أهداف ومشكلة الدراسة، وتم اختبار الصدق الظاهري من خلال المحكمين، وصدق الاتساق الداخلي من خلال قياس متوسط التباين، واختبار الثبات باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ.
- تم تحديد العينة بأسلوب العينة العشوائية من خلال استخدام جدول كرجسي ومورجان (1970)، وبلغ عددها (360) مفردة من العاملين بالمستشفيات محل الدراسة، تم توزيع الاستبانة عليها بطريقة مباشرة، واستمرت عملية الاستلام والمتابعة 6 أشهر.
- من الواضح أن جميع الأساليب الإحصائية مناسبة جداً لطبيعة الدراسة وفروضها وأدواتها، واختبار العلاقة التفاعلية بين الارتباط الوظيفي وإبداع المعلمين، كما اعتمدت الدراسة على المعادلات الهيكلية لاختبار نموذج البحث والعلاقة بين متغيراته.

## تقييم الدراسة من حيث تحليل البيانات والأساليب الإحصائية أو النوعية (6)

| الملاحظات                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | التقييم | البند                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• الأساليب الإحصائية مناسبة لموضوع الدراسة وأدواتها.</li> <li>• تم إجراء اختبار مدى صدق وثبات الأداة بكل وضوح، مع توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة، وتوضيح الخطوات التي تمت لإجراء هذا الاختبار</li> <li>• تم تحليل البيانات بشكل سليم، استناداً على الأساليب الإحصائية كمعامل الارتباط، وبناء المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى لمناسبتها لمثل هذا النوع من الدراسات</li> </ul> | 5/5     | ملاءمة الأساليب للتحليل |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• الخطوات واضحة ومنظمة، تم عرضها بشكل مفصل بصورة صحيحة</li> <li>• يوجد ترابط جيد ومنطقي واضح في عرض المشكلة والأهداف والفرضيات وتصميم المنهجية.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                 | 5/5     | وضوح الخطوات            |
| <p>بشكل عام الدراسة منظمة، منهجيتها مناسبة تماماً للموضوع، وضّحت الأدوات والإجراءات بشكل موجز وواضح، مع استخدام أساليب إحصائية كمية مناسبة وملاءمة للدراسة وأهدافها وفرضياتها</p>                                                                                                                                                                                                                                                 | 10/10   |                         |



## تقييم طرق جمع البيانات (المهمة 5)





مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

