

مهارات بحثية 2



مهارات بحثية 2

إعداد الطالب
محمد بن فراج الفراج
دكتورة الإدارة – المستوى الثاني
الرقم الجامعي : 253001857

الواجب

5

الهدف



- تحليل مجتمع الدراسة والعينة في الرسائل العلمية.
- تقييم الاسلوب الاحصائي لتحديد حجم العينة.
- تنمية مهارة التحليل النقدي للمنهجية البحثية.

الأجندة

الواجب

5

الأهداف العامة للواجب

1

متطلبات المهمة

2

المعلومات العامة للدراسة الأولى

3

تحليل ملاءمة المنهجية مع مشكلة الدراسة وأهدافها

4

تحليل مجتمع الدراسة والعينة

5

تحليل الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحديد حجم العينة

6

التحليل النقدي لادوات ومصادر جمع البيانات

7

المعلومات العامة للدراسة الثانية

8

تحليل ملاءمة المنهجية مع مشكلة الدراسة وأهدافها

9

تحليل العينة الاستطلاعية

10

تحليل مجتمع الدراسة والعينة الأساسية

11

تقييم منهجي لترتيب عرض العينات في الدراسة

12

التحليل النقدي لادوات ومصادر جمع البيانات

13

التوصيات العامة للدراستين

14

متطلبات المهمة

- تحليل خصائص مجتمع الدراسة في كل رسالة علمية وتوضيح طبيعة الفئة المستهدفة ومدى ملائمتها لأهداف الدراسة ومتغيراتها البحثية.
- تحديد نوع العينة المستخدمة في كل دراسة وبيان منهجية اختيارها ومدى قدرتها على تمثيل مجتمع الدراسة بصورة علمية مناسبة.
- توضيح الأسلوب الإحصائي الذي اعتمده الباحث في تحديد حجم العينة وتقييم مدى ملائمة لطبيعة المجتمع البحثي وتصميم الدراسة.
- تقديم قراءة تحليلية منهجية لإجراءات جمع البيانات في كل دراسة، مع بيان مدى اتساق التصميم المنهجي مع أهداف البحث وإطاره النظري.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجبيلي بونعامة – خميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير



أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه العلوم في علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال

بمعنوان

أثر التحول الرقمي على أداء مؤسسات التعليم العالي
دراسة حالة جامعة المسيلة

إعداد الطالب(ة):
ثامري صلاح الدين

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة خميس مليانة	أستاذ محاضر أ	أ. شبيشة نوال
مشرفا ومقررا	جامعة خميس مليانة	أستاذ محاضر أ	أ. رولامي عبد الحميد
ممتحنا	جامعة خميس مليانة	أستاذ محاضر أ	أ. بغداددي بلال
ممتحنا	جامعة خميس مليانة	أستاذ محاضر أ	أ. بوزعاني الجبيلي
ممتحنا	المركز الجامعي تيارزة	استاذ التعليم العالي	أ. جليل نور الدين
ممتحنا	جامعة المدية	أستاذ محاضر أ	أ. بوخرص عبد العزيز

الواجب

5

المعلومات العامة للبحث العلمي

- عنوان الرسالة: اثر التحول الرقمي على اداء مؤسسات التعليم العالي دراسة حالة جامعة المسييلة
- الباحث: ثامري صلاح الدين
- السنة: 2023 – 2024
- المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي ذو المقاربة الكمية
- مجتمع الدراسة: اعضاء هيئة التدريس بجامعة المسييلة
- عينة الدراسة: عينة عشوائية بسيطة محسوبة وفق معادلة طومسون للتحقق من التمثيل الاحصائي

ثالثاً: أهداف الدراسة

من خلال هذه الدراسة نسعى لتحقيق عدة أهداف، حيث الهدف الرئيسي هو التأكيد على الأهمية البالغة للتحويل الرقمي لمؤسسات التعليم العالي في الجزائر، من خلال إبراز الأثر الموجود بين التحويل الرقمي وأداء مؤسسات التعليم العالي، وتنبثق منه عدة أهداف نوجزها في الآتي:

- التعرف على الخلفية النظرية لكل من التحويل الرقمي والأداء؛
- التعرف على مدى الاهتمام بكل من التحويل الرقمي والأداء في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر؛
- التعرف على أهم التحديات التي تحول دون تحسين الأداء في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر؛
- تقديم توصيات يستفيد منها المسؤولون في قطاع التعليم العالي للاستفادة من التحويل الرقمي في الرفع من الأداء.

~ د ~

ما هو أثر التحويل الرقمي على أداء جامعة المسيلة - من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بما؟

الأسئلة الفرعية: وللإجابة على إشكالية الدراسة قمنا بطرح الأسئلة الفرعية الموالية:

- ما هو مستوى التحويل الرقمي بأبعاده بجامعة المسيلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- ما هو مستوى الأداء بجامعة المسيلة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
- هل يوجد أثر للتحويل الرقمي بأبعاده على أداء جامعة المسيلة من وجهة نظر أفراد العينة محل الدراسة؟

~ ج ~

مقدمة

- هل هناك فروق في إجابات الباحثين بالجامعة محل الدراسة حول متغير التحويل الرقمي ومتغير الأداء تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الرتبة، الخبرة المهنية)؟

تحليل ملاءمة المنهجية مع مشكلة الدراسة وأهدافها

- تنطلق الدراسة من إشكالية بحثية تتمحور حول تفسير أثر التحول الرقمي في أداء جامعة المسيلة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يتطلب اعتماد منهجية بحثية قادرة على تحليل العلاقات بين متغيرات تنظيمية متعددة داخل السياق المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي .
- تعكس أهداف الدراسة توجهها تحليليا تفسيريا، إذ لا تقتصر على قياس مستوى التحول الرقمي أو مستوى الأداء المؤسسي، بل تمتد إلى تحليل أثر أبعاد التحول الرقمي على أداء مؤسسات التعليم العالي، إضافة إلى فحص الفروق المرتبطة ببعض المتغيرات الديموغرافية، الأمر الذي يؤكد ملاءمة المنهج الوصفي التحليلي لطبيعة المشكلة البحثية .

- يوضح نموذج الدراسة أن المتغير المستقل يتم تناوله من خلال مجموعة من الأبعاد التنظيمية والتكنولوجية المترابطة، تشمل الاستراتيجية، والثقافة التنظيمية، والمتطلبات البشرية، والمتطلبات التكنولوجية، والمتطلبات الأمنية والتشريعية، في حين يتمثل المتغير التابع في أداء مؤسسات التعليم العالي، وهو ما يعكس بناء مفاهيمها يسمح بتحويل المفاهيم النظرية إلى مؤشرات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي .
- يشير التحليل المنهجي إلى وجود درجة مناسبة من الاتساق بين مشكلة الدراسة وأهدافها وتصميمها المنهجي، حيث يوفر المنهج الوصفي التحليلي إطاراً ملائماً لدراسة الظاهرة وتحليل العلاقات بين متغيراتها اعتماداً على البيانات الميدانية التي يتم جمعها من مجتمع الدراسة.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في كل أعضاء هيئة التدريس بجامعة المسيلة والبالغ عددهم 1400، وقد تم اختيار أعضاء الهيئة التدريسية كمجتمع الدراسة لأنهم يمثلون المحرك الرئيسي في تطبيق مشروع الرقمنة وجودة النتائج المرجوة من تبني التحول الرقمي. وبما أنهم هم المسؤولون عن نقل المعرفة إلى الطلاب باستخدام الأدوات والوسائل التكنولوجية، فإن وجود أفراد ذوي الكفاءة والمهارة وتقبل التغيير يعتبر أمراً ضرورياً لنجاح مشروع التحول الرقمي وتحسين الأداء العام لمؤسسة التعليم العالي. وهذا ما تؤكدته دراسة كل من (Avalos-Bravo et al., 2022) (Tripathi & Urkude, 2022) (الوهبي, 2020).

أما العينة فهي جزء من المجتمع محل الدراسة، يتم اختيارها لكي تمثل المجتمع تمثيلاً سليماً، وذلك وفق قواعد معينة. وللوصول إلى هدف الدراسة الرئيسي وهو دراسة أثر التحول الرقمي على أداء مؤسسات التعليم العالي تم اختيار عينة عشوائية بسيطة. أين تم تحديد الحد الأدنى من عينة الدراسة بناءً على معادلة تومبسون (THOMPSON, 2012):

$$n = \frac{N \times P (1-P)}{[N-1(D^2 / Z^2)] + P(1-P)}$$

حيث أن:

N : حجم المجتمع.

n : حجم العينة.

$$\sim 101 \sim$$

الفصل الثالث:.....الدراسة الميدانية

Z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 95% وتساوي 1.96 ($3.8416=Z^2$)

D : نسبة الخطأ المسموح به ويعتبر غالباً (5%)

P : نسبة الحد الأقصى للخصائص المطلوب دراستها في أي مجتمع وتساوي (50%)

وبتطبيق المعادلة عند حجم المجتمع الذي قدر بـ 1400 نجد أن عدد مفردات العينة قدر بـ 301 مفردة، قمنا بتوزيع 1400 استبيان على كل أفراد المجتمع إلكترونياً، استرجعنا منها 312 وكان الصالح منها للتحليل الإحصائي يساوي 306 استبيان أي ما نسبته 21.85% من مجموع الاستبيانات الموزعة، وهي موضحة في الجدول التالي:

تحليل مجتمع الدراسة والعينة

- يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المسيلة والبالغ عددهم 1400 عضو هيئة تدريس، وهو مجتمع يرتبط مباشرة بموضوع الدراسة المتعلق بالتحول الرقمي في مؤسسات التعليم العالي، الأمر الذي يجعل هذه الفئة مصدرا ملائما لجمع البيانات المرتبطة بواقع التحول الرقمي داخل البيئة الجامعية.
- اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية البسيطة بوصفها أحد أساليب المعاينة الاحتمالية، حيث تمنح هذه الطريقة فرصا متكافئة لاختيار مفردات العينة من مجتمع الدراسة، وهو ما يسهم في تقليل التحيز في عملية الاختيار ويعزز من تمثيل المجتمع الأصلي بصورة أكثر موضوعية.

- تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة **Thompson** لتحديد حجم العينة، حيث بلغ الحجم النظري للعينة **312** مفردة، بينما بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي **306** استبانة.
- يعكس استخدام معادلة إحصائية في تحديد حجم العينة التزام الدراسة بالأسس العلمية المعتمدة في البحوث الكمية، إذ يتم تحديد حجم العينة في هذه الحالة بالاعتماد على مجموعة من المعايير الإحصائية المرتبطة بحجم المجتمع ومستوى الثقة وهامش الخطأ المقبول في الدراسة، وهو ما يعزز من موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها ضمن حدود مجتمع الدراسة.

تحليل الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحديد حجم العينة

- اعتمدت الدراسة على معادلة **Thompson** لتحديد حجم العينة، وهو اختيار منهجي يتسق مع طبيعة الدراسة الكمية التي تهدف إلى تحليل أثر التحول الرقمي بوصفه متغيرا مستقلا على أداء مؤسسات التعليم العالي باعتباره المتغير التابع.
- يبلغ حجم مجتمع الدراسة **1400** عضو هيئة تدريس، وقد أسفر تطبيق المعادلة الإحصائية عن تحديد حجم العينة النظري بـ **312** مفردة، بينما بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي **306** استبانة، وهو حجم عينة مناسب لتحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات المرتبطة بها.

- يتوافق اعتماد معادلة إحصائية لتحديد حجم العينة مع أهداف الدراسة التي تسعى إلى قياس أثر أبعاد التحول الرقمي وتحليل الفروق المرتبطة ببعض المتغيرات الديموغرافية، إذ يتطلب هذا النوع من التحليل وجود حجم عينة كاف يسمح بإجراء المعالجات الإحصائية واختبار الفرضيات بدرجة مناسبة من الدقة.
- تشير الأدبيات المنهجية إلى أن تحديد حجم العينة في الدراسات الكمية يعتمد على مجموعة من العوامل الأساسية مثل **حجم المجتمع ومستوى الثقة الإحصائي وهامش الخطأ المقبول والتباين داخل المجتمع**، وهي عوامل تؤخذ في الاعتبار عند استخدام المعادلات الإحصائية الخاصة بتحديد حجم العينات .
- يظهر أن اختيار معادلة إحصائية لتحديد حجم العينة يمثل إجراء منهجيا متسقا مع مشكلة الدراسة وأهدافها وتصميمها الكمي، حيث يتيح جمع بيانات ميدانية قابلة للتحليل الإحصائي لفهم طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

أ. مصادر بيانات الجانب النظري:

الكتب والمقالات العربية والأجنبية، الرسائل والأطروحات، المؤتمرات والندوات.

~ 103 ~

الفصل الثالث:.....الدراسة الميدانية

ب. مصادر بيانات الجانب التطبيقي:

اعتمدنا في هذا الجانب على عدد من الأدوات للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإكمال هذا الجانب من الدراسة كما يلي:

المقابلة: حيث أجرينا عدد من المقابلات مع أفراد عينة الدراسة بغية توضيح بعض العبارات الخاصة بالاستبانة وذلك من أجل الحصول على إجابات صحيحة.

استمارة الاستبيان: تم الاعتماد عليه كأداة رئيسية للحصول على البيانات، حيث قمنا ببنائه وتصميمه بالاعتماد على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحول الرقمي وموضوع أداء مؤسسات التعليم العالي، والذي أجرينا عليه بعض التعديلات بما يتماشى وأهداف دراستنا، ثم قمنا بعرض الاستبيان على المحكمين المختصين "انظر الملحق رقم 2"

التحليل النقدي لادوات ومصادر جمع البيانات

- اعتمدت الدراسة على مصادر بيانات نظرية وميدانية، حيث استخدم الباحث الكتب والمقالات العلمية والرسائل الجامعية وأعمال المؤتمرات لبناء الإطار النظري للدراسة. ويسهم هذا الاعتماد على الأدبيات السابقة في توضيح المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة وتحديد الأبعاد النظرية للتحويل الرقمي وأداء مؤسسات التعليم العالي.
- على المستوى التطبيقي، استخدمت الدراسة المقابلات والاستبانة لجمع البيانات الميدانية. ويعكس هذا التعدد في الأدوات محاولة الباحث دعم عملية القياس من خلال الجمع بين الفهم التفسيري لبعض فقرات الأداة والقياس الكمي المنظم لمتغيرات الدراسة.

■ يرتبط اختيار الاستبانة بصورة مباشرة بمشكلة الدراسة التي تسعى إلى تحليل أثر التحول الرقمي في أداء مؤسسات التعليم العالي، إذ تسمح هذه الأداة بجمع بيانات كمية من أعضاء هيئة التدريس حول أبعاد التحول الرقمي ومستوى الأداء المؤسسي داخل الجامعة.

■ كما يخدم تصميم الاستبانة أهداف الدراسة التي تركز على قياس أثر أبعاد التحول الرقمي وتحليل الفروق المرتبطة ببعض المتغيرات الديموغرافية، حيث تتيح هذه الأداة تحويل المفاهيم النظرية المرتبطة بمتغيرات الدراسة إلى مؤشرات قابلة للقياس الإحصائي.

■ وقد تم بناء الاستبانة بما يعكس متغيرات الدراسة، إذ تم قياس التحول الرقمي باعتباره المتغير المستقل من خلال مجموعة من الأبعاد التنظيمية والتكنولوجية، في حين تم قياس أداء مؤسسات التعليم العالي باعتباره المتغير التابع.

■ من منظور منهجي، يتوافق استخدام الاستبانة مع محاور المحاضرة المتعلقة بأدوات جمع البيانات والقياس الكمي للمتغيرات، حيث تسمح هذه الأداة بإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة لاختبار العلاقات بين المتغيرات وتحليلها.

■ مع ذلك، فإن الاعتماد الأساسي على الاستبانة يجعل نتائج الدراسة مرتبطة بدرجة صدق الأداة وثباتها ومدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة، وهي عوامل تؤثر في دقة القياس الإحصائي للمتغيرات كما تشير الأدبيات المنهجية في تصميم البحوث.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر-بسكرة-
كلية العلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية - شعبة - علم النفس



استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على إدارة الموارد البشرية
دراسة ميدانية: على عينة من مديري المؤسسات التربوية
(ابتدائي، متوسط، ثانوي) لمدينة الجلفة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:
أ.د جوادي يوسف

إعداد الطالب:
مسعود علي

السنة الجامعية: 2022-2023

الواجب

5

المعلومات العامة للبحث العلمي

- عنوان الرسالة: استخدام التكنولوجيا الحديثة وتأثيره على إدارة الموارد البشرية
- الباحث: مسعود علي
- السنة: 2023-2022
- المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي
- مجتمع الدراسة: مديرو المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة.
- عينة الدراسة: عينة من مديري المؤسسات التربوية (ابتدائي – متوسط – ثانوي).

❖ ما مدى تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة على إدارة الموارد البشرية لدى

مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

✓ ما مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة بأبعادها (البرمجيات، الشبكات والبيانات،

الأجهزة والوسائل) لدى مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة

ووظيفة تخطيط الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى مديري

المؤسسات التعليمية بالجلفة؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة

ووظيفة توظيف الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى مديري

المؤسسات التعليمية بالجلفة؟

25

✓ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة

ووظيفة تكوين الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى مديري

المؤسسات التعليمية بالجلفة؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة

ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى

مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة

ووظيفة الأجور والحوافز كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى مديري

المؤسسات التعليمية بالجلفة؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام التكنولوجيا الحديثة لدى مديري

المؤسسات التعليمية تعزى لمتغيرات (السن، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات

الخدمة، الحالة العائلية)؟

4. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التي بين أيدينا إلى مواكبة الإصلاح الإداري للدولة الجزائرية في جميع المؤسسات ومواكبة التطور التكنولوجي الحاصل في العالم في ميدان تنمية وتسيير الموارد البشرية وممايرة التغيرات الحاصلة في استخدام التكنولوجيا لدى فئة مهمة من المديرين بالمؤسسات التعليمية الجزائرية، كما توجد هناك جملة من الأهداف التي نسعى من خلال دراستنا إلى الوصول إليها منها:

✓ معرفة مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة بمختلف أبعادها (البرمجيات، الشبكات والبيانات، الأجهزة والوسائل) لدى مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة.

✓ معرفة العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة تخطيط الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة.

✓ معرفة العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة توظيف الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة.

✓ معرفة العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة تكوين الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة.

✓ معرفة العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة.

✓ معرفة العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظيفة الأجور والحوافز كوظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية لدى مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة.

✓ معرفة الفروق في مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة لدى مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة التي تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، المؤهل العلمي، الخبرة، الحالة

العائلية).

تحليل ملائمة المنهجية مع مشكلة الدراسة واهدافها

- تتمحور اشكالية الدراسة حول تفسير اثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في ممارسات ادارة الموارد البشرية داخل المؤسسات التعليمية، وهي اشكالية تفترض وجود علاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة بوصفه المتغير المستقل وبين وظائف ادارة الموارد البشرية بوصفها المتغير التابع الذي يتجسد في عدد من الممارسات التنظيمية مثل التخطيط والتوظيف والتكوين وتقييم الاداء. وتفترض هذه العلاقة وجود تأثيرات تنظيمية يمكن رصدها ميدانيا من خلال القياس الكمي لمستوى استخدام التكنولوجيا وانعكاساته على ادارة الموارد البشرية.

■ ينسجم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي مع الطبيعة القياسية للدراسة، إذ يسمح هذا المنهج بجمع بيانات ميدانية من مجتمع الدراسة وتحليل العلاقة بين المتغيرات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة. ويعد هذا الاختيار ملائماً لأهداف الدراسة التي تركز على قياس مستوى استخدام التكنولوجيا الحديثة وتحليل علاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية.

■ غير أن التحليل المنهجي يكشف أن الاعتماد على هذا المنهج يظل محصوراً في اختبار العلاقات الارتباطية بين المتغيرات دون التوسع في تحليل الأبعاد التنظيمية التي قد تفسر اختلاف مستوى توظيف التكنولوجيا بين المؤسسات التعليمية. فالمشكلة البحثية لا تتعلق فقط بقياس العلاقة بين التكنولوجيا ووظائف الموارد البشرية، بل ترتبط أيضاً بفهم الكيفية التي يعاد من خلالها تشكيل الممارسات الإدارية في ظل التحول التكنولوجي.

■ يمكن القول ان المنهج المعتمد يحقق درجة مقبولة من الملاءمة مع اهداف الدراسة من حيث قياس العلاقة بين

المتغيرات، غير ان قدرته التفسيرية تبقى محدودة في تحليل التحولات التنظيمية الاوسع المرتبطة بتبني التكنولوجيا

داخل ادارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.

1.1 عينة الدراسة الاستطلاعية:

لتحقيق الأهداف السابقة قام الباحث بدراسة استطلاعية لمدة شهرين في الفترة الممتدة ما بين مارس وأفريل 2022 على عينة قوامها 40 مديرا بالمؤسسات التعليمية بالجلفة محل الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، في الدراسة الاستطلاعية تم اختيار جملة من المتغيرات في 'استخدام التكنولوجيا كاستعمال الوسائل والبرمجيات والبيانات والشبكات بالإضافة إلى متغيرات وظائف إدارة الموارد البشرية' وسحت العينة المسوحة من معرفة إمكانية ملائمتها لتحقيق أهداف الدراسة

145

مع العلم أن الباحث يمارس وظيفة إدارة مؤسسة تربوية منذ 2014، وزعت الاستثمارات على المديرين التي تحوي معلومات من ثلاث أجزاء، الجزء الأول عبارة عن البيانات الشخصية للمدير، والجزء الثاني محور التكنولوجيا الحديثة، والجزء الثالث تناول مقياس إدارة الموارد البشرية.

تحليل العينة الاستطلاعية

- اعتمدت الدراسة في مرحلتها التمهيدية على عينة استطلاعية مكونة من 40 مديرا من مديري المؤسسات التربوية، وهو إجراء يعكس إدراكا منهجيا لأهمية اختبار أداة القياس قبل تطبيقها في الدراسة الأساسية. فالإشكالية البحثية التي تسعى إلى تحليل العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة بوصفه المتغير المستقل و وظائف إدارة الموارد البشرية بوصفها المتغير التابع تقتضي أداة قياس قادرة على التقاط أبعاد هذه العلاقة بدقة، وهو ما يبرر اللجوء إلى مرحلة استطلاعية للتحقق من وضوح فقرات الاستبانة ومدى ملاءمتها لواقع الممارسة الإدارية داخل المؤسسات التعليمية.
- من منظور منهجي، تمثل هذه المرحلة محاولة لضبط صلاحية الأداة قبل الانتقال إلى جمع البيانات الأساسية، إذ يفترض في العينة الاستطلاعية أن تسمح بتحديد جوانب القصور في صياغة الفقرات أو في تمثيلها لأبعاد المتغيرات المدروسة. ويكتسب هذا الإجراء أهمية خاصة في هذه الدراسة نظرا لتعدد أبعاد المتغير التابع المرتبط بوظائف إدارة الموارد البشرية مثل التخطيط والتوظيف والتكوين وتقييم الأداء، الأمر الذي يتطلب بناء أداة قياس قادرة على تمثيل هذه الأبعاد بصورة متوازنة.

■ غير أن التحليل النقدي لهذه المرحلة يكشف أن توظيف العينة الاستطلاعية ظل في حدود اختبار الأداة من حيث الوضوح والتطبيق دون تقديم تفسير منهجي واضح لكيفية الاستفادة من نتائجها في تطوير الاستبانة أو تعديل بنيتها. كما أن عرض خصائص العينة الاستطلاعية من حيث الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة يوفر توصيفا للفئة التي تم اختبار الأداة عليها، لكنه لا يوضح بصورة كافية مدى تمثيل هذه العينة لتنوع الخبرات المهنية داخل مجتمع الدراسة.

■ وبناء على ذلك، يمكن القول إن اعتماد العينة الاستطلاعية يعكس التزاما بالإجراءات المنهجية الأساسية في تصميم الدراسات الميدانية، غير أن القيمة المنهجية لهذه المرحلة كانت ستتعزيز لو تم توضيح بشكل أكثر دقة كيف أسهمت نتائجها في تحسين صدق الأداة وتمثيلها الفعلي لأبعاد المتغيرات المرتبطة باستخدام التكنولوجيا الحديثة ووظائف إدارة الموارد البشرية قبل الانتقال إلى مرحلة الدراسة الأساسية.

3. مجتمع الدراسة:

يشتمل مجتمع البحث الحالي كل مديري المؤسسات التعليمية بالجلفة، من مديري المؤسسات التربوية الثانوية، المؤسسات التربوية المتوسطة والمؤسسات التربوية الابتدائية، حيث بلغ مجموع المديرين (169) مديرا موزعين على جميع أصناف المؤسسات على تراب مدينة الجلفة.

4. عينة الدراسة الأساسية:

بلغ حجم العينة الدراسة الأساسية: 103 مدير ومديرة، من كل أصناف المؤسسات التعليمية، ويمثل حجم عينة الدراسة الأساسية نسبة (60.9%) من مجتمع الدراسة، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية القصدية، لأنها تتناسب وطبيعة ونوع البحث، بحيث أن مجتمع الدراسة معلوم وصغير نوعا ما، فهي تعطي الباحث فرصا متساوية لكل الوحدات في تمثيل المجتمع الأصلي للدراسة، ويعتقد أن الوحدات الأخرى لها نفس الدرجة في تمثيل المجتمع الأصلي.

تحليل مجتمع الدراسة والعينة الأساسية

- حددت الدراسة مجتمعها البحثي في مديري المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة والبالغ عددهم 169 مديرا وهو اختيار يعكس توجهها منهجيا يرتبط بطبيعة الإشكالية المطروحة التي تسعى إلى تحليل أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات التعليمية فمديرو المؤسسات يمثلون الفاعلين التنظيميين المسؤولين عن اتخاذ القرارات المرتبطة بتوظيف التكنولوجيا في العمليات الإدارية مثل التخطيط للموارد البشرية، التوظيف، التكوين، وتقييم الأداء، الأمر الذي يجعلهم مصدرا أساسيا للبيانات المرتبطة بمتغيرات الدراسة.

- اعتمد الباحث عينة أساسية بلغت 103 مديرين وهو حجم يمثل نسبة معتبرة من المجتمع الأصلي بما يسمح بالحصول على بيانات ميدانية قادرة على عكس الاتجاهات العامة لمستوى توظيف التكنولوجيا داخل المؤسسات التعليمية غير أن القيمة المنهجية لهذا الاختيار لا ترتبط فقط بحجم العينة بل أيضا بوضوح الأساس الإحصائي الذي استند إليه الباحث في تحديد هذا الحجم وهو جانب لم توضحه الدراسة بشكل صريح الأمر الذي يحد نسبيا من إمكانية تقييم مدى دقة تمثيل العينة للمجتمع الأصلي وفق المعايير الإحصائية المعتمدة في تصميم العينات.

- أشار الباحث إلى اعتماد العينة القصدية العشوائية في اختيار مفردات الدراسة، وهو توصيف يجمع بين منطقتين مختلفتين في المعاينة؛ فالمعاينة القصدية تقوم على استهداف فئة محددة تمتلك خصائص مرتبطة بموضوع الدراسة في حين تقوم المعاينة العشوائية على منح فرص متكافئة لجميع أفراد المجتمع للاختيار ومن الناحية المنهجية، يثير هذا الجمع تساؤلاً حول الكيفية التي تم من خلالها تطبيق هذين المبدأين معا داخل تصميم العينة، وما إذا كان الاختيار قد تم على أساس معايير قصدية مرتبطة بطبيعة المؤسسات أو الخبرة الإدارية، أم وفق إجراءات عشوائية منظمة

- كما قدمت الدراسة وصفا ديموغرافيا لخصائص العينة من حيث الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة، وهو إجراء يساهم في توصيف الفئة التي تم جمع البيانات منها، إلا أن القيمة التحليلية لهذه الخصائص تبقى مرتبطة بمدى توظيفها في تفسير العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ووظائف إدارة الموارد البشرية وليس الاكتفاء بعرضها بوصفها خصائص عامة للعينة.
- يمكن القول إن تصميم مجتمع الدراسة والعينة يوفر إطارا ميدانيا ملائما لدراسة العلاقة بين متغيرات البحث، غير أن وضوح الأساس المنهجي لتحديد حجم العينة وطريقة اختيارها يظل عاملا أساسيا في تعزيز القوة التفسيرية لنتائج الدراسة.

تقييم منهجي لترتيب عرض العينات في الدراسة

- يلاحظ في عرض المنهجية أن الباحث بدأ بتناول العينة الاستطلاعية قبل تحديد مجتمع الدراسة والعينة الأساسية. ورغم أن هذا الترتيب لا يؤثر بصورة مباشرة في إجراءات الدراسة أو نتائجها، إلا أنه يختلف عن الترتيب المنهجي الأكثر شيوعاً في الدراسات الميدانية، حيث يبدأ العرض عادة بتحديد مجتمع الدراسة بوصفه الإطار الذي تُشتق منه العينات المختلفة، ثم الانتقال إلى العينة الأساسية التي تمثل المجتمع في التحليل، وأخيراً عرض العينة الاستطلاعية المرتبطة بمرحلة اختبار أداة القياس.

- من منظور منهجي، فإن تقديم العينة الاستطلاعية قبل تحديد مجتمع الدراسة قد يحد من وضوح الإطار المرجعي الذي اشتقت منه هذه العينة، إذ يصبح من الصعب تقييم مدى تمثيلها للمجتمع الأصلي أو فهم دورها داخل التصميم الكلي للدراسة دون تحديد هذا المجتمع أولاً.
- مع ذلك يمكن تفسير هذا الترتيب برغبة الباحث في إبراز المرحلة التمهيدية المرتبطة باختبار أداة القياس قبل عرض تفاصيل التصميم الميداني للدراسة، غير أن إعادة تنظيم العرض المنهجي بحيث يبدأ بتحديد مجتمع الدراسة ثم العينة الأساسية قبل الانتقال إلى العينة الاستطلاعية كان من شأنه أن يمنح المنهجية قدراً أكبر من الاتساق والوضوح.

اعتمد الباحث على أداة الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات، احتوت على ثلاث أجزاء، الجزء الأول يحتوي على البيانات الشخصية لأفراد العينة والتي تحوي متغيرات الجنس، السن، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة، أما الجزء الثاني خصص لمقياس التكنولوجيا الحديثة وضم ثلاث أبعاد: البعد الأول: البرمجيات، البعد الثاني: الشبكات والبيانات، والبعد الثالث: الأجهزة والوسائل، أما الجزء الثالث: فأحتوى مقياس إدارة الموارد البشرية الذي ضم خمس أبعاد: البعد الأول: تخطيط الموارد البشرية، البعد الثاني: توظيف الموارد البشرية، البعد الثالث: تكوين الموارد البشرية، البعد الرابع: تقييم أداء الموارد البشرية، والبعد الخامس: الأجور والحوافز، المقياس مأخوذ من دراسة دكتوراه قام بها الباحث: محمد هزام من جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان، سنة 2016 موضوعها تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات مع الإشارة للمؤسسة الجزائرية، والمقياس مقدر على سلم ليكرت الخماسي أعطيت لها الدرجات التالية على الترتيب: 1-2-3-4-5.

الجدول رقم (13): يوضح سلم الإجابات مع الدرجات المعطاة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحث.

الجدول رقم (14): يوضح أبعاد متغير التكنولوجيا الحديثة وعبارات كل بعد:

البيانات	الأبعاد
تقوم الوزارة باعتماد وتركيبة برمجيات خاصة لمواجهة التغيرات. البرامج المستخدمة تتناسب وطبيعة العمل. البرامج المستخدمة تساعد في أداء المهام. تساعد البرامج المستخدمة في فصل المهام وتحديد الصلاحيات. تعمل الوزارة على تحديث البرامج باستمرار. يتم متابعة وتقييم وصول البيانات في المؤسسات. تتناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل في المؤسسة. يحتوي نظام معلومات المؤسسة على كل المعلومات والبيانات الضرورية. تعمل الوزارة على تحديث بياناتها باستمرار. تستخدم الوزارة شبكة اتصال تربط بين المديريات والمصالح والمؤسسات. تتوفر الأجهزة والحواسيب بشكل كاف بالمؤسسة. الأجهزة والوسائل المتوفرة تساعد في العمل. الأجهزة المتوفرة في المؤسسة توفر معالجة سريعة ودقيقة للبيانات.	البعد الأول: البرمجيات
تقوم الوزارة باعتماد وتركيبة برمجيات خاصة لمواجهة التغيرات. البرامج المستخدمة تتناسب وطبيعة العمل. البرامج المستخدمة تساعد في أداء المهام. تساعد البرامج المستخدمة في فصل المهام وتحديد الصلاحيات. تعمل الوزارة على تحديث البرامج باستمرار. يتم متابعة وتقييم وصول البيانات في المؤسسات. تتناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل في المؤسسة. يحتوي نظام معلومات المؤسسة على كل المعلومات والبيانات الضرورية. تعمل الوزارة على تحديث بياناتها باستمرار. تستخدم الوزارة شبكة اتصال تربط بين المديريات والمصالح والمؤسسات. تتوفر الأجهزة والحواسيب بشكل كاف بالمؤسسة. الأجهزة والوسائل المتوفرة تساعد في العمل. الأجهزة المتوفرة في المؤسسة توفر معالجة سريعة ودقيقة للبيانات.	البعد الثاني: الشبكات والبيانات
تقوم الوزارة باعتماد وتركيبة برمجيات خاصة لمواجهة التغيرات. البرامج المستخدمة تتناسب وطبيعة العمل. البرامج المستخدمة تساعد في أداء المهام. تساعد البرامج المستخدمة في فصل المهام وتحديد الصلاحيات. تعمل الوزارة على تحديث البرامج باستمرار. يتم متابعة وتقييم وصول البيانات في المؤسسات. تتناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل في المؤسسة. يحتوي نظام معلومات المؤسسة على كل المعلومات والبيانات الضرورية. تعمل الوزارة على تحديث بياناتها باستمرار. تستخدم الوزارة شبكة اتصال تربط بين المديريات والمصالح والمؤسسات. تتوفر الأجهزة والحواسيب بشكل كاف بالمؤسسة. الأجهزة والوسائل المتوفرة تساعد في العمل. الأجهزة المتوفرة في المؤسسة توفر معالجة سريعة ودقيقة للبيانات.	البعد الثالث: الأجهزة والوسائل

التحليل النقدي لادوات ومصادر جمع البيانات

- اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الاداة الرئيسة لجمع البيانات الميدانية، وهو اختيار يعكس توجهها نحو قياس العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة و وظائف ادارة الموارد البشرية من خلال مؤشرات كمية قابلة للتحليل الاحصائي. غير ان القيمة المنهجية لهذا الاختيار لا ترتبط بمجرد استخدام الاستبانة، بل بمدى قدرتها على تمثيل البناء المفاهيمي للمتغيرات التي تسعى الدراسة الى تحليلها.
- يتضح من بناء الاداة ان الباحث حاول ترجمة المتغيرات النظرية للدراسة الى ابعاد قابلة للقياس؛ حيث تم تفكيك متغير استخدام التكنولوجيا الحديثة الى ثلاثة ابعاد هي البرمجيات، الشبكات والبيانات، والاجهزة والوسائل، بينما تم تفكيك متغير ادارة الموارد البشرية الى مجموعة وظائف ادارية تشمل التخطيط والتوظيف والتكوين وتقييم الاداء والاجور والحوافز. ويعكس هذا البناء محاولة منهجية لتمثيل الطبيعة المركبة للعلاقة بين البعد التكنولوجي والبعد التنظيمي داخل المؤسسة التعليمية، الامر الذي يسمح بتحليل التأثيرات المحتملة للتكنولوجيا على الممارسات الادارية المرتبطة بادارة الموارد البشرية.

- استند الباحث في بناء الاداة الى مقياس سابق مستخدم في دراسة دكتوراه في مجال تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات، وهو ما يشير الى محاولة تعزيز الاساس النظري للاداة والحد من مشكلة بناء مقاييس جديدة غير مختبرة. غير ان نقل المقاييس من سياق بحثي اخر يثير بدوره تساؤلا منهجيا حول مدى ملائمة هذه المقاييس للسياق المؤسسي الذي تطبق فيه الدراسة الحالية، خاصة ان طبيعة الممارسات الادارية داخل المؤسسات التعليمية قد تختلف عن السياقات التنظيمية التي بنيت فيها المقاييس الاصلية.
- من ناحية القياس، اعتمدت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات المبحوثين، وهو اختيار شائع في الدراسات التنظيمية نظرا لقدرته على قياس درجة الاتفاق مع العبارات المرتبطة بمتغيرات الدراسة. غير ان الاعتماد على هذا النوع من المقاييس يجعل البيانات المنتجة تعكس الادراك الذاتي للمبحوثين اكثر مما تعكس الممارسات التنظيمية الفعلية داخل المؤسسة، وهو ما قد يؤدي الى تضخيم بعض العلاقات الاحصائية المرتبطة باستخدام التكنولوجيا نتيجة التحيز الادراكي لدى المبحوثين.

- بناء على ذلك، يمكن النظر الى الاستبانة في هذه الدراسة بوصفها اداة مناسبة لقياس الاتجاهات المرتبطة بمتغيرات البحث، لكنها تظل محدودة في قدرتها على تفسير التحولات التنظيمية المعقدة التي قد تنتج عن توظيف التكنولوجيا في ادارة الموارد البشرية. ومن ثم فان قوة النتائج التي تقدمها الدراسة تبقى مرتبطة بمدى قدرة هذه الاداة على تمثيل الواقع التنظيمي للمؤسسات التعليمية، وليس مجرد قياس تصورات المديرين حوله.

توصيات منهجية عامة مستخلصة من تحليل الدراستين

من خلال التحليل المنهجي للدراستين، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تعزيز دقة التصميم المنهجي في الدراسات المستقبلية التي تتناول العلاقة بين التحول التكنولوجي والممارسات الادارية داخل المؤسسات التعليمية:

- ضرورة توضيح الاساس الاحصائي المستخدم في تحديد حجم العينة وبيان المعادلات او الاساليب الاحصائية المعتمدة في ذلك، بما يعزز الشفافية المنهجية و يتيح تقييم مدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.
- الاهتمام بتقديم تسلسل منهجي واضح في عرض عناصر التصميم البحثي بحيث يبدأ بتحديد مجتمع الدراسة ثم العينة الاساسية قبل الانتقال الى العينة الاستطلاعية، بما يسهم في تحقيق قدر اكبر من الاتساق في عرض المنهجية.
- دعم نتائج الدراسات الكمية التي تعتمد على الاستبانة بادوات بحثية مكملة مثل المقابلات المتعمقة او تحليل الوثائق التنظيمية، بما يساعد على تفسير الابعاد التنظيمية المرتبطة باستخدام التكنولوجيا داخل المؤسسات التعليمية.

- تعزيز توظيف المتغيرات الديموغرافية في التحليل التفسيري للنتائج، وعدم الاكتفاء بعرضها وصفيًا، وذلك من خلال ربطها بتحليل الفروق في مستوى استخدام التكنولوجيا أو ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- تطوير مقاييس أكثر تخصصًا لقياس العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة ووظائف إدارة الموارد البشرية بما يعكس الخصوصية التنظيمية للمؤسسات التعليمية ويحد من الاعتماد المفرط على المقاييس المنقولة من سياقات تنظيمية مختلفة.
- الاهتمام بتوضيح الكيفية التي يتم من خلالها الاستفادة من نتائج العينة الاستطلاعية في تطوير أداة القياس قبل تطبيقها في الدراسة الأساسية، بما يعزز صدق الاداة وقدرتها على تمثيل متغيرات الدراسة بصورة أكثر دقة.

شكرا لكم