

مهارات بحثية 2 MGM777-1

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: 04 الأسبوع: 05



عنوان الورقة البحثية

(أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة
دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر وكالة قالمية)

إعداد: بن حمزة جيهان و بوقرة أميرة

رابط الورقة البحثية: مرفق على المنصة التعليمية مودل

تكليف

04

نقد الباحث

مقدمة:

تعد منهجية البحث العلمي من أهم الركائز التي يعتمد عليها الباحث في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة وموثوقة، حيث تتحدد جودة الدراسة العلمية بمدى دقة تصميمها المنهجي، وطبيعة البيانات المستخدمة، والأدوات المعتمدة في جمعها، إضافة إلى مدى توافر شروط الصدق والثبات في أدوات القياس، فكلما كانت أدوات البحث مصممة وفق أسس علمية سليمة، كلما زادت موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها، وتتناول الدراسة المعنونة (أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة – دراسة حالة الوحدة العملية لاتصالات الجزائر وكالة قالمة) موضوعاً مهماً يرتبط بتأثير التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، وقد اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من العاملين في المؤسسة محل الدراسة، وسيتم في هذا النقد تحليل ثلاثة جوانب رئيسية في منهجية البحث، وهي: طبيعة بيانات البحث وأداة جمعها، تصميم استمارة الاستبيان ومحاورها، ومدى توافر شرط الثبات في أداة القياس وفق ما عرضه الباحثان في الدراسة.

تكليف

04

نقد الباحث

أولاً: طبيعة بيانات البحث وأداة جمع البيانات أو مصادر الحصول عليها

اعتمدت الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات هما البيانات الثانوية والبيانات الأولية، ففي الجانب النظري اعتمد الباحثان على البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من خلال مراجعة عدد من الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والرسائل الجامعية المرتبطة بموضوع تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة وتحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيرات البحث، أما في الجانب التطبيقي فقد اعتمد الباحثان على البيانات الأولية التي تم جمعها ميدانياً من خلال توزيع استمارة استبيان على عينة من العاملين في المؤسسة محل الدراسة، وقد اختار الباحثان مؤسسة اتصالات الجزائر – الوحدة العملية وكالة قالة كمجال تطبيقي للدراسة نظراً لكونها مؤسسة تعتمد بشكل ملحوظ على تكنولوجيا المعلومات في تسير أعمالها .

تكليف

04

نقد الباحث

وقد بلغ حجم العينة 40 موظفًا من رؤساء المصالح وبعض مديري المكاتب، حيث تم توزيع الاستبيانات عليهم واسترجاعها كاملة، الأمر الذي يعكس تعاون أفراد العينة مع الباحثين ويعزز من إمكانية تحليل البيانات بشكل أفضل .

ومن الناحية المنهجية، اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج مناسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتحليل الظواهر التنظيمية داخل المؤسسات، حيث يسمح هذا المنهج بوصف واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة وتحليل تأثيرها على إدارة الموارد البشرية.

تكليف

04

نقد الباحث

ومع ذلك يمكن تسجيل بعض الملاحظات النقدية في هذا الجانب من أهمها:

1. صغر حجم العينة (40 مفردة فقط)، وهو حجم محدود نسبياً، مما قد يؤثر على إمكانية تعميم نتائج الدراسة على باقي المؤسسات أو حتى على جميع فروع المؤسسة محل الدراسة.
 2. لم توضح الدراسة طريقة اختيار العينة بدقة (عشوائية بسيطة، طبقية، قصدية)، رغم الإشارة إلى أنها من رؤساء المصالح وبعض مديري المكاتب.
 3. لم يتم توضيح الإجراءات المتبعة للتأكد من تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.
- وبالتالي يمكن القول إن طبيعة البيانات وأداة جمعها مناسبة لموضوع الدراسة، لكن كان من الممكن تعزيزها بعينة أكبر وتوضيح آلية اختيارها بشكل أدق.

ثانياً: عرض تصميم استثمار الاستبيان ومحاورها الرئيسية

تعد استثمار الاستبيان الأداة الرئيسية التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات الميدانية، وقد صممت بما يتوافق مع أهداف البحث ومتغيراته. وقد احتوت الاستثمار على 21 عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية كما يلي :

المحور الأول: البيانات الشخصية

يتضمن هذا المحور المعلومات الديموغرافية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة، ويهدف إلى التعرف على الخصائص العامة للمبحوثين، وقد احتوى على 6 عبارات تتعلق بالمتغيرات التالية مثل:

- الجنس
- السن
- المستوى التعليمي
- الخبرة المهنية
- الدرجة الوظيفية
- الوضعية القانونية داخل المؤسسة

ويهدف هذا المحور إلى تحليل خصائص العينة وربطها بنتائج الدراسة.

المحور الثاني: تكنولوجيا المعلومات

يتناول هذا المحور واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة، وقد تضمن 10 عبارات تتعلق بمدى استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل ومدى أهميتها في تسهيل أداء المهام، ومن أبرز الموضوعات التي تناولتها عبارات هذا المحور:

- استخدام الحاسوب في العمل
- دور التكنولوجيا في توفير الوقت
- أهمية التكنولوجيا في تسهيل الحصول على المعلومات
- انتشار استخدام التكنولوجيا داخل المؤسسة
- أثرها في سرعة إنجاز المهام

ويهدف هذا المحور إلى قياس مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة محل الدراسة.

المحور الثالث: أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية

يتناول هذا المحور العلاقة بين استخدام التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية، وقد تضمن 11 عبارة تتعلق بتأثير التكنولوجيا على مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية مثل:

- التوظيف
- التدريب
- اتخاذ القرار
- نظم معلومات الموارد البشرية
- الكفاءة الإنتاجية للعاملين

ويهدف هذا المحور إلى قياس مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات في تطوير وظائف إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة.

تقييم تصميم الاستبيان:

من خلال تحليل تصميم الاستبيان يمكن تسجيل بعض النقاط:

نقاط القوة:

- تقسيم الاستبيان إلى محاور واضحة تتماشى مع متغيرات الدراسة.
- شمول الاستبيان لمتغيرات ديموغرافية تساعد في تفسير النتائج.
- وجود عدد مناسب من العبارات لقياس متغيرات البحث.

نقاط الضعف:

- لم يتم توضيح مقياس القياس المستخدم (مثل مقياس ليكرت الخماسي) بشكل صريح.
- لم يتم شرح كيفية صياغة العبارات أو اختبارها قبل التطبيق.
- لم يتم توضيح طريقة التحقق من صدق الأداة، مثل الصدق الظاهري أو صدق المحتوى.

ثالثاً: مدى تمتع الاستثمار بالثبات والاختبارات المستخدمة لإثبات ذلك

الثبات هو أحد المعايير الأساسية التي تقيس مدى اتساق أداة القياس وقدرتها على إعطاء نتائج متقاربة عند تطبيقها أكثر من مرة في ظروف متشابهة.

ومن خلال مراجعة منهجية الدراسة يتضح أن الباحثين اعتمدوا في تحليل البيانات على بعض الأساليب الإحصائية البسيطة مثل التكرارات والنسب المئوية بهدف تحليل إجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان .

إلا أن الدراسة لم تقدم توضيحا كافيا حول اختبار ثبات الاستبيان، حيث لم يتم ذكر استخدام أي من الاختبارات الإحصائية المعروفة لقياس الثبات مثل:

1. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

وهو أكثر الاختبارات استخداما لقياس الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبيان.

2. طريقة التجزئة النصفية (Split-half method)

والتي تقوم على تقسيم الاستبيان إلى نصفين ومقارنة النتائج بينهما.

3. طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest)

والتي تعتمد على تطبيق الأداة مرتين في فترتين مختلفتين على نفس العينة.

عدم الإشارة إلى هذه الاختبارات يعد نقطة ضعف منهجية في الدراسة، لأن إثبات الثبات يعد شرطاً أساسياً لضمان موثوقية أداة القياس.

تقييم هذا الجانب:

يمكن القول إن الدراسة لم تقدم دليلا إحصائيا واضحا على تمتع الاستبيان بدرجة مناسبة من الثبات، وهو ما قد يؤثر على مصداقية النتائج المستخلصة ومن الأفضل في مثل هذه الدراسات أن يقوم الباحث بما يلي:

- حساب معامل كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الاستبيان.
- توضيح قيمة معامل الثبات المقبولة (عادة أكبر من 0.70).
- بيان خطوات اختبار الثبات والبرامج الإحصائية المستخدمة مثل SPSS

نقد الباحث

خلاصة النقد:

يمكن القول إن الدراسة قدمت معالجة ميدانية مهمة لموضوع تأثير تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية، واعتمدت على منهج وصفي تحليلي مناسب وأداة استبيان منظمة في ثلاثة محاور رئيسية، غير أن الدراسة تعاني من بعض القصور المنهجي، أبرزها محدودية حجم العينة، وعدم توضيح طريقة اختيارها بدقة، إضافة إلى غياب اختبار واضح لثبات أداة القياس، لذلك كان من الأفضل تعزيز الجانب المنهجي بإجراءات إحصائية أكثر دقة لضمان موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم.



تكليف

04



Thank You