

مراجعة ونقد ورقة بحثية

بغنوان:

أثر تنوع القوى العاملة في الرقابة التنظيمية من خلال الإبداع الإداري
دراسة ميدانية على الإدارة العامة للجمارك في الكويت

Prepared by:

م. حسن أبو قبالة حسن منصور

دراسات نقدية 002

المهمة الرابعة 004



المهمة الرابعة 004

Chapter

01

رابط الورقة البحثية



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

رابط الورقة البحثية:

[12291550001.pdf - Google Drive](https://drive.google.com/file/d/12291550001/view?usp=sharing)

Chapter
01

اولاً: تقييم أهداف الدراسة

هل تم تحديد الأهداف بدقة أم كان هناك لبس؟

➤ الأهداف واضحة وتركز على:

- ✓ قياس أثر تنوع القوى العاملة على الرشاقة التنظيمية.
- ✓ قياس دور الإبداع الإداري كمتغير وسيط.

لكن هناك بعض التكرار وبعض العبارات العامة مثل:

"التعرف على مدى استخدام الإبداع الإداري ومدى اعتمادها عليه... الخ" (ص5) - صياغتها تحتاج ضبط لأنها تميل للوصف أكثر من كونها هدفًا بحثيًا قابلاً للتحقق.

اتساق وترتيب الأهداف مع باقي الإجراءات؟

➤ اتساق وترتيب الأهداف مع باقي الإجراءات؟
✓ ترتبط مباشرة بمتغيرات النموذج البحثي (ص6).
ويتم اختبارها في الفرضيات والمنهج بشكل صحيح.

➤ مدى قابليتها للقياس؟
✓ جميع الأهداف قابلة للقياس باستخدام الاستبيان والانحدار (كما جاء في المنهجية – ص61 تقريباً).

➤ علاقتها بمشكلة الدراسة؟
✓ الارتباط وثيق ومباشر (تنوع القوى العاملة = الرشاقة التنظيمية + دور الإبداع الإداري).

□ كان من الأفضل دمج هدفين الأول والثاني لأنهما متطابقان تقريباً من حيث الجوهر.

Chapter
02

ثانياً: تقييم فرضيات الدراسة

تقييم فرضيات الدراسة

➤ صياغة الفرضيات:

- ✓ الفرضيات مكتوبة بشكل إحصائي دقيق عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).
- ✓ مرتبطة مباشرة بالأهداف والنموذج.

□ إلا أن جميع الفرضيات صيغت بصيغة العدم H_0 فقط، كان يجب إضافة الفرضيات البديلة H_1 لإكمال الصورة العلمية.

➤ المتغيرات البحثية:

محددة بوضوح:

- ✓ المستقل: تنوع القوى العاملة (الجنس، العمر، الجنسية، المؤهل العلمي)
- ✓ الوسيط: الإبداع الإداري (الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة)
- ✓ التابع: الرضاقة التنظيمية (ص6)

□ ملاحظة: بُعد الجنسية قد يثير تحيزًا ويحتاج معالجة نظرية أقوى لتبرير اختياره في قطاع حكومي قد يكون محدود التنوع فعليًا.
صفحة (6 - 7).

Chapter
03

ثالثاً: تقييم المصطلحات والمفاهيم

تقييم المصطلحات والمفاهيم

➤ مدى الدقة والاتساق العلمي:

- ✓ المصطلحات الأساسية تمت تغطيتها: (تنوع القوى العاملة – الرشاقة التنظيمية – الإبداع الإداري).
- ✓ تضم تعريفاً لغوياً وتعريفاً إجرائياً يقيس الاستبانة.

➤ الملاحظات العلمية:

- ✓ تعريف تنوع القوى العاملة يشمل مصطلحاً غير علمي وغير مناسب: «التوجهات الجنسية» - لا يرتبط ببيئة الجمارك الحكومية في الكويت، وغير مقبول أكاديمياً وثقافياً (ص7).
- ✓ تعريف الرشاقة التنظيمية مختصر جداً ولا يذكر أبعادها بشكل علمي كما جاء لاحقاً في الدراسة.
- ✓ ينقص التوثيق الدقيق لمصادر التعريفات (كان يجب الإشارة لدراسات أصلية عند كل مفهوم).

Chapter
04

خلاصة نقدية شاملة

خلاصة نقدية شاملة

العنصر	التقييم	ملاحظات مختصرة
دقة الأهداف	☆☆☆☆☆	تحتاج ضبط وتجنب التكرار
اتساق الأهداف مع البحث	☆☆☆☆☆	ممتاز جدًا
قابلية القياس	☆☆☆☆☆	ممتاز
ارتباط الأهداف بالمشكلة	☆☆☆☆☆	واضح ومباشر
الدقة في صياغة الفرضيات	☆☆☆☆☆	ينقصها فرضيات بديلة
تحديد المتغيرات	☆☆☆☆☆	واضح ومنطقي
تعريف المفاهيم	☆☆☆☆☆	تحتاج تحسينات وتوثيق

Chapter
05

التوصيات

توصيات للتحسين

- ✓ إعادة صياغة الهدف الثاني ودمجه مع الأول لتجنب التكرار.
- ✓ إضافة فرضيات بديلة H1 أمام كل فرضية عدمية.
- ✓ توثيق التعريفات الإجرائية بدقة وربطها بمصادر علمية حديثة.
- ✓ حذف المصطلحات المثيرة للحساسية وغير المتناسبة مع السياق المؤسسي.
- ✓ توضيح الأبعاد النظرية للرشاقة التنظيمية وربطها بشكل أقوى بالأداة الإحصائية.

➤ رأيي الشخصي (كمراجع أكاديمي):

أرى ان الباحث بذل جهدًا جيدًا في:

- ✓ تحديد مشكلة واضحة
- ✓ صياغة نموذج بحثي مترابط
- ✓ قياس متغيرات قابلة للفحص

➤ لكن هناك نقاط تحتاج تعزيز:

- ✓ إزالة التكرار في الأهداف وتدعيم الصياغة بمؤشرات قياس واضحة.
- ✓ إضافة فرضيات بديلة (H1).
- ✓ مراجعة المصطلحات بما يتوافق مع البيئة الثقافية والديموغرافية للدراسة.
- ✓ توثيق مفهوم الرشاقة والإبداع الإداري بطريقة أكثر عمقًا من الناحية النظرية.



خاتمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

