

اسم رسالة الدكتوراة: الدور المعدل لاتجاهات العاملين
في العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والاداء الابداعي
للطالب: رجاء عبد الغفار ادريس
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

إعداد الطالب:
فادي عبد الفتاح أبو ز عنونة
برنامج دكتوراة الموارد البشرية
جامعة ميد أوشن
الفصل الدراسي الثالث: 2026
اسم المشرف: د. لمى أسبر



Chapter

01

الدور المعدل لاتجاهات العاملين في العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والاداء الابداعي



Chapter
01

بنية الإطار النظري ومكوناته الرئيسية

- المتغيرات الأساسية في الإطار النظري:
- مرونة الموارد البشرية (سلوكية – مهارية – ممارسات).
- الأداء الإبداعي (الأصالة – الطلاقة – المرونة الذهنية – حساسية المشكلات).
- اتجاهات العاملين (متغير معدل).
- تقييم عام للبنية:
- الإطار منظم ومنطقي.
- تسلسل المفاهيم واضح.
- العلاقة بين المتغيرات مصاغة ضمن نموذج مفاهيمي قابل للاختبار.

الإطار يعرض المفاهيم بشكل موسع، لكنه يميل إلى التجميع الوصفي للأدبيات أكثر من بناء جدل نظري تفسيري عميق.

ملاءمة الإطار النظري لمشكلة الدراسة

مدى الملاءمة:

- يتسق الإطار مع سؤال البحث الرئيس حول الدور المعدل لاتجاهات العاملين.
- يعالج التباين في نتائج الدراسات السابقة بإدخال متغير معدل.
- نقطة قوة:
- الاستناد إلى منطق Baron & Kenny في تفسير الحاجة لمتغير معدل يعكس وعياً منهجياً.

لم يتم توظيف نظرية سلوكية أو نفسية تنظيمية محددة (مثل نظرية السلوك المخطط أو نظرية التبادل الاجتماعي) لتفسير الآلية التي من خلالها تؤثر الاتجاهات على العلاقة بين المرونة والأداء. الملاءمة تطبيقية واضحة، لكن العمق النظري محدود.

شمولية الإطار النظري

أبعاد مرونة الموارد البشرية:

- شاملة (مهارة – سلوك – ممارسات).

أبعاد الأداء الإبداعي:

- متعددة ومقاسة بدقة.

تقييم الشمولية:

الإطار شامل من حيث الأبعاد التشغيلية، لكنه يركز على المستوى الفردي والتنظيمي دون إدخال:

- الثقافة التنظيمية

- نمط القيادة

- المناخ الإبداعي

الشمول أفقي (عدد أبعاد)، لكنه غير عميق رأسياً (تفسير نظري متكامل للعلاقات).

الاتساق الداخلي للنموذج النظري

النموذج المفاهيمي واضح ومحدد.
• متغير مستقل - تابع - معدل.

الافتراض الضمني:
أن المرونة مورد استراتيجي يولد أداءً إبداعياً، بشرط وجود اتجاهات إيجابية.

نقطة قوة: وضوح العلاقة الهيكلية وقابليتها للاختبار.

نقطة ضعف: غياب تمييز واضح بين:

- المرونة الاستراتيجية
 - المرونة التشغيلية
 - المرونة الديناميكية
- مما قد يحد من الدقة المفاهيمية.

الحكم النقدي النهائي على الإطار النظري

نقاط القوة:

- تنظيم منطقي.
- وضوح المتغيرات.
- استجابة واضحة لفجوة بحثية محلية.

نقاط الضعف:

- محدودية التأصيل النظري العميق.
- اعتماد أكبر على التراكم الوصفي للأدبيات.
- عدم ربط النموذج بنظرية كبرى مفسرة للسلوك التنظيمي.

الحكم العام: الإطار النظري مناسب لمشكلة الدراسة ومتماسك تطبيقياً، لكنه متوسط القوة من حيث الابتكار النظري والعمق التفسيري.

تحليل تقييم نتائج الدراسة ومدى ارتباطها بالفرضيات الفرضيات الرئيسة في الدراسة

الفرضيات تمحورت حول:

- وجود علاقة بين مرونة الموارد البشرية والأداء الإبداعي.
- وجود تأثير معدل لاتجاهات العاملين على هذه العلاقة.

الفرضيات صيغت بطريقة قابلة للاختبار الكمي والتحليل الهيكلي.

منهجية اختبار الفرضيات

- تحليل عاملي استكشافي وتوكيدي.
- اختبار جودة المطابقة للنموذج.
- تحليل المسار (Path Analysis). اختبار التأثير المعدل باستخدام AMOS.

تقييم منهجي:

- الأسلوب الإحصائي مناسب لطبيعة النموذج الهيكلي.
- يوجد اتساق بين نوع الفرضيات والأدوات التحليلية المستخدمة.

النتائج الأساسية

- علاقة إيجابية معنوية بين مرونة الموارد البشرية والأداء الإبداعي.
- اتجاهات العاملين تعزز هذه العلاقة (تأثير معدل إيجابي).

تحليل نقدي:

النتائج متسقة مع الطرح النظري.
لا توجد مفارقة بين الفرضيات والنتائج.
الاتجاه الإحصائي واضح وداعم للنموذج.

مدى قوة الارتباط بين النتائج والفرضيات

قوة الارتباط:

تم تأكيد الفرضيات إحصائياً.
تم تعديل النموذج وتحسين المطابقة قبل اختبار الفرضيات.

رغم تأكيد الفرضيات، إلا أن:
الدراسة اعتمدت على بيانات مقطعية (Cross-sectional).
العلاقة سببية ضمناً لكنها غير مثبتة تجريبياً.

النتائج تدعم الفرضيات، لكن الاستدلال السببي محدود.

التقييم النقدي الشامل للنتائج

نقاط القوة:

- اتساق بين النموذج النظري والنتائج.
- استخدام نمذجة هيكلية يعزز دقة الاختبار.

نقاط الضعف:

- احتمال تحيز الطريقة المشتركة بسبب أداة واحدة.
- غياب متغيرات وسيطة قد تفسر العلاقة بشكل أعمق.

النتائج تدعم الفرضيات بصورة منهجية سليمة، لكنها تقدم دعماً تفسيرياً متوسط القوة نظرياً، وقابلة للتطوير في بحوث لاحقة عبر تصميم طولي أو تجريبي.

تحليل المنهجية والأساليب الإحصائية وتقييم مناسبتها للأهداف البحثية التصميم المنهجي للدراسة

نوع الدراسة:

- وصفية تحليلية. مقطعية. (Cross-sectional).
- تطبيقية على شركات خدمية بولاية الخرطوم.

أداة جمع البيانات:

- استبانة قائمة على مقياس ليكرت الخماسي.
- قياس إدراكي ذاتي للمتغيرات.

التصميم مناسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات واختبار نموذج هيكلي، لكنه لا يسمح بإثبات السببية بشكل قاطع.

العينة وإجراءات القياس

حجم العينة: 296 مفردة.

- إجراءات القياس: تحليل عاملي استكشافي (EFA).
- تحليل عاملي توكيدي (CFA).
- اختبار الثبات (ألفا كرونباخ).

نقاط القوة:

- حجم عينة مناسب لنمذجة المعادلات الهيكلية.
- التحقق من الصدق البنائي وجودة المطابقة.

نقاط النقد:

- لم يُذكر اختبار تحيز الطريقة المشتركة (Common Method Bias).
- الاعتماد على مصدر بيانات واحد يزيد احتمالية التحيز الإدراكي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

البرامج:

- SPSS للتحليل الوصفي والارتباطي.
- AMOS للنمذجة الهيكلية وتحليل المسار.

التحليلات المنفذة:

- المتوسطات والانحرافات المعيارية.
- تحليل الارتباط.
- تحليل المسار.
- اختبار التأثير المعدل.

التقييم: الأساليب الإحصائية متقدمة ومناسبة لطبيعة الفرضيات، خاصة في اختبار المتغير المعدل.

مدى ملائمة المنهجية للأهداف البحثية

الأهداف الرئيسية للدراسة:

- قياس مستوى ممارسة مرونة الموارد البشرية.
- اختبار العلاقة بين المرونة والأداء الإبداعي.
- اختبار الدور المعدل لاتجاهات العاملين

التقييم:

- التحليل الوصفي مناسب للهدف الأول.
 - تحليل الارتباط والنمذجة الهيكلية مناسبان للهدف الثاني.
 - تحليل المسار واختبار التفاعل مناسب للهدف الثالث.
- الحكم: هناك اتساق واضح بين الأهداف والمنهجية.

التقييم النقدي الشامل للمنهجية

نقاط القوة:

- استخدام CFA يعزز الصدق البنائي.
- اختبار جودة المطابقة للنموذج الهيكلي.
- منهجية كمية مناسبة لاختبار الفرضيات.

نقاط الضعف:

- تصميم مقطعي يحد من الاستدلال السببي.
- غياب اختبار صريح للتحقق من تحيز القياس.
- لم يتم استخدام تحليل وساطة محتمل رغم منطق العلاقة.

المنهجية والأساليب الإحصائية مناسبة وقوية لاختبار النموذج المقترح، لكنها تبقى ضمن الإطار التفسيري الارتباطي، مع حاجة مستقبلية لتصميم طولي أو تجريبي لتعزيز القوة التفسيرية والسببية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

