

قضايا بحثية 1

ابتسام علي عبدالله الشهري



Task 6

6



سيتم تناول قضية بحیثة نشرت في مجلة الكلية العسكرية لعلوم الادارة
لضباط القوات المسلحة.
بالرابط التالي/

دور إستراتيجية الإختيار والتعيين في تحقيق التميز الوظيفي
بالتطبيق على قطاع الغزل والنسيج في مصر.

[article 371975 4839df5b67b383d79c04f79ed8d9097a](https://www.midocean.ae/article/371975_4839df5b67b383d79c04f79ed8d9097a)

عنوان القضية البحثية

- 1- اضافة العنوان إضافة علمية
 - 2- اتسم العنوان بالاصالة والجدية
 - 3- يعد العنوان من العناوين الجديدة والغير مكررة وخاصة
 - 4- ويعالج العنوان مشكلة معاصرة.
 - 5- اتسم العنوان بانه مناسب وطول الجمل مناسبة لم يقل عم خمس كلمات ولا اكثر من 15 كلمة.
- يعتبر عنوان الورقة البحثية:
- دور إستراتيجية الإختيار والتعيين في تحقيق التميز الوظيفي بالتطبيق على قطاع الغزل والنسيج في مصر. من العناوين المناسبة وغير المكررة والتي يعالج مشكلة معاصرة وطول الجمل مناسب ولم يقل عن خمس كلمات ولا اكثر من 15 كلمة.**

فقرة المقدمة

اشتملت المقدمة على اغلب المعايير التي يتم اعتمادها عند مناقشة مقدمة بحث عملي حيث ابتدأ الباحث بمناقشة لاستراتيجية الاختيار والتعيين بشكل عام ، ومن ثم دراسة اهمية تحقيق التميز الوظيفي و تم اقتباس من دراسات سابقة احصائيات ،وتسلسل الافكار بشكل واضح والتعبير عن موضوع الدراسة بشكل واضح، وايضاح العلاقة ما بين استخدام الاستراتيجيات الادارية الحديثة وتنمية رأس المال البشري ودوره في التميز الوظيفي.

مشكلة الدراسة

إظهار مدى تأثير إستراتيجية الاختيار والتعيين كمتغير مستقل علي التميز الوظيفي كمتغير تابع وذلك من خلال التطبيق على قطاع الغزل والنسيج في مصر.

اهمية الدراسة (اسئلة الدراسة البحثية ، الفروض)

اشتملت على اسئلة الدراسة

ما هو دور إستراتيجية الاختيار والتعيين في تحقيق التميز الوظيفي بالمنظمات محل البحث ؟

ما تأثير إستراتيجية الاختيار والتعيين على التميز الوظيفي؟

ما تأثير إستراتيجية الاختيار والتعيين على (تعظيم الانتاجية، تطوير أرس المال البشري)؟

والربط بين المتغيرين المستقل والتابع (إستراتيجية الاختيار والتعيين) والتميز الوظيفي

وتم اعتماد عدد 2 فرضيات ومنها:

1- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين المتغير المستقل استراتيجية الاختيار والتعيين والمتغير التابع التميز الوظيفي لشركات صناعة الغزل

والنسيج محل البحث؟

2- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير المستقل إستراتيجية الاختيار والتعيين على المتغير التابع التميز الوظيفي بأبعاده (تعظيم الانتاجية،

تطوير أرس المال البشري) لشركات صناعة الغزل والنسيج

واستنتج منها نتائج ذات دلالات احصائية

اهداف الدراسة

- 1- هل قدم الباحث اهداف الدراسة بأسلوب مباشر؟ نعم
- 2- هل تضمن اهداف الدراسة مسببات المشكلة؟ نعم
- 3- هل أهداف البحث موضوعية ويمكن تحقيقها؟ نعم
- 4- هل يمكن قياس الأهداف في نهاية الدراسة؟ نعم
- 5- هل الأهداف مرتبة مع باقي الإجراءات البحثية؟ نعم
- 6- هل ارتبطت الأهداف بموضوع البحث

وتم قراءة اهداف الدراسة من خلال الاجابة على التساؤلات المذكورة اعلاه وكانت شاملة لكل تساؤلات الدراسة البحثية

الاطار النظري والدراسات السابقة

وهو جزء أصيل في نموذج نقد بحث علمي، وأسئلة النقد التي يمكن أن تجيب عن قوة ذلك الجزء من عدمه، تتمثل فيما يلي:

هل اشتمل الإطار النظري على جميع أفكار موضوع البحث الرئيسية؟ نعم اشتملت على جميع أفكار موضوع البحث الرئيسية

هل أشار البحث لرأيه صراحة في تفاصيل الإطار النظري؟ نعم بشكل شامل حيث ذكر الدراسات المماثلة معه والدراسات المختلفة عن توجهه

هل كان هناك أخطاء علمية أو مفاهيمية في الإطار النظري؟ لاتذكر

هل كانت هناك عيوب في الشكل المظهري للمحتوى النظري؟ كان روتيني ولم يتم عمل جدول مقارنة بماهي الفائدة القصوى من كل دراسة سابقة

الاطار النظري والدراسات السابقة

وهو جزء أصيل في نموذج نقد بحث علمي، وأسئلة النقد التي يمكن أن تجيب عن قوة ذلك الجزء من عدمه، تتمثل فيما يلي:

هل اشتمل الإطار النظري على جميع أفكار موضوع البحث الرئيسية؟ نعم اشتملت على جميع أفكار موضوع البحث الرئيسية

هل أشار البحث لرأيه صراحة في تفاصيل الإطار النظري؟ وتم عمل مقارنة جدول مالفائدة القصوى من كل دراسة سابقة

هل كان هناك أخطاء علمية أو مفاهيمية في الإطار النظري؟ لاتذكر

هل كانت هناك عيوب في الشكل المظهري للمحتوى النظري؟ كان سلس ومرتب بشكل منطقي

تلخيص منهجية الدراسة

استخدم الباحث التحليل المسحي الوصفي ؛ كوسيلة مهمة في التوصل لمعلومات فيما يخص العينات البشرية، وأسئلة نقدها في نموذج نقد بحث علمي كما يلي:

هل ساعدت النتائج الإحصائية في استخلاص توصيات ومقترحات البحث؟ نعم

هل استكملت الإجراءات الإحصائية معالجة موضوع الدراسة بشكل سليم؟ نعم

هل طبق الباحث الطريقة الإحصائية التي تناسب موضوع البحث؟ نعم

وقد تم حصول الباحث على استبانة من خلالها تم جمع المعلومات واستخدامات برنامج التحليل الاحصائي (spss) وفي رابط الدراسة يبين خصائص العينة التي تم دراستها.

[article 371975_4839df5b67b383d79c04f79ed8d9097a.pdf\(ekb.eg\)](http://article.371975_4839df5b67b383d79c04f79ed8d9097a.pdf(ekb.eg))

تلخيص منهجية الدراسة

اعتمدت على التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة و للتحقق من صدق الاستبانة كاداة لجمع المعلومات تم عرضها على محكمين متخصصين في الادارة
وتم عرض نتائج الدراسة بناء على الاجابة على الفرضيات باستخدام العينة (الاستبانات) وتحليلها احصائياً
رابط الرسالة المرفق:

[article_371975_4839df5b67b383d79c04f79ed8d9097a.pdf \(ekb.eg\)](https://www.ekb.eg/article_371975_4839df5b67b383d79c04f79ed8d9097a.pdf)

ساهمت الدراسة بأن:

في ضوء أهداف الدراسة وإثبات صحة الفروض أمكن التوصل إلى مجموعة من النتائج العامة التالية:

- 1- عدم الاهتمام بتحديث عملية الاختيار والتعيين بما يتلائم مع التقدم والتطور.
- 2- مواصفات شاغل الوظيفة تحتاج إلى اهتمام أكثر من ذلك عند شغل الوظائف
- 3- عدم اعطاء الشركة أهمية كبيرة بأساليب الاختيار لإنتقاء أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة
- 4- يجب زيادة الاتصال بين المنظمات والنقابات المهنية لإستقطاب أفضل العناصر لإجتذابها
- 5- ضرورة أن تعمل الادارة على تطوير خدماتها لتعظيم الانتاجية.
- 6- من المهم أن تغيير المنظمات استراتيجياتها للتوافق مع متطلبات الظروف التنافسية لتعظيم الانتاجية.
- 7- ضرورة توفر نظام لتحفيز الموظفين لتقديم كل ما لديهم لتحسين الاداء في العمل لتعظيم الانتاجية.
- 8- يجب أن تحرص الشركات على معرفة آراء العملاء للا استفادة منها في التحسين لتعظيم الانتاجية.
- 9- يجب أن تتسم بيئة العمل بالتشجيع على التحسين المستمر والتعلم الذاتي. • يجب أن يشعر العامل بالفخر لعمله في الشركة

توصي الدراسة بما يلي:

- 1- ضرورة قيام منظمات الغزل والنسيج بتفعيل أفضل البرامج الابتكارية لعملية الاختيار والتعيين (الجهة المسؤولة عنها : الادارة العليا والوسطى)
- 2- ضرورة قيام شركات صناعة الغزل والنسيج بوضع معايير وآليات للوصول إلى التميز الوظيفي. (الجهة المسؤولة عنها: الادارة العليا/الوسطى/ التنفيذية)



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

وفي الختام نرجو ان اكون وفقت
في عمل المطلوب

