

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. أحمد وراق



Chapter

01

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



Chapter
01

Chapter

01

تحليل مشكلة الدراسة وصياغتها في بحث علمي

الدراسة محل التحليل:

الدور المعدل لاتجاهات العاملين في العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والأداء الإبداعي

هدف العرض:

عرض مشكلة الدراسة.

تحليل أسلوب صياغتها.

تقييم مدى نجاح الباحث في صياغتها.

صياغة مشكلة بحثية جديدة.

المجال العلمي:

إدارة الموارد البشرية – السلوك التنظيمي.

مشكلة الدراسة في البحث

انطلقت مشكلة الدراسة من ملاحظة الباحثة أن:
الدراسات السابقة تناولت مرونة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء التنظيمي بشكل عام.
لم يتم التركيز بشكل كافٍ على الأداء الإبداعي للعاملين.
هناك تباين في نتائج الدراسات السابقة حول طبيعة العلاقة بين المتغيرين.
لذلك تم إدخال اتجاهات العاملين كمتغير معدل لتفسير العلاقة بين المتغيرات.
السؤال الرئيسي للدراسة:
هل تعدل اتجاهات العاملين العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والأداء الإبداعي في المنظمات؟

أسلوب صياغة مشكلة الدراسة

اعتمد الباحث أسلوب:

- الصياغة على هيئة سؤال بحثي
- تم طرح المشكلة في شكل سؤال رئيسي يتفرع عنه عدة أسئلة.
- الصياغة القائمة على الفجوة البحثية
- تم تحديد الفجوة من خلال:

عدم الاتفاق بين الدراسات السابقة.
قلة الدراسات في البيئة السودانية.

- تحديد المتغيرات بوضوح

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل

مرونة الموارد البشرية

المتغير التابع

الأداء الإبداعي

المتغير المعدل

اتجاهات العاملين

تقييم نجاح الباحث في عرض المشكلة

يمكن تقييم المشكلة البحثية وفق المعايير التالية:

وضوح المشكلة

تم تحديد المتغيرات والعلاقات بينها بشكل واضح.

الاستناد إلى الدراسات السابقة

استعرض الباحث عدداً كبيراً من الدراسات لدعم المشكلة البحثية.

وجود فجوة علمية

الدراسة سعت إلى سد فجوة تتعلق بدراسة العلاقة بين المتغيرات في البيئة السودانية.

قابلية الدراسة للتطبيق

المتغيرات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي.

التقييم العام:

الباحث كان موفقاً بدرجة كبيرة في صياغة المشكلة البحثية ومراعاة معايير اختيارها.

صياغة مشكلة بحثية جديدة-مقترحة

عنوان الدراسة المقترحة

أثر القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي في المؤسسات الخدمية: الدور الوسيط للتمكين الوظيفي
مشكلة الدراسة

في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال أصبحت المؤسسات بحاجة إلى تعزيز الابتكار التنظيمي. وتعد القيادة التحويلية من أهم العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين وتحفزهم على الإبداع. لكن العديد من المؤسسات لا تزال تعاني من ضعف الابتكار نتيجة انخفاض مستوى التمكين الوظيفي.

السؤال الرئيسي

ما أثر القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي في المؤسسات الخدمية في ظل الدور الوسيط للتمكين الوظيفي؟
الأسئلة الفرعية

ما مستوى القيادة التحويلية في المؤسسات؟

ما مستوى الابتكار التنظيمي لدى العاملين؟

هل يؤثر التمكين الوظيفي في العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي؟

أهداف الدراسة في الرسالة العلمية

ركزت الدراسة على تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية وهي:

1. دراسة مستوى ممارسة مرونة الموارد البشرية في الشركات الخدمية محل الدراسة.
 2. تحليل العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والأداء الإبداعي للعاملين داخل الشركات.
 3. اختبار الدور المعدل لاتجاهات العاملين في العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والأداء الإبداعي.
 4. الإسهام في تطوير المعرفة العلمية من خلال اختبار مفاهيم ومتغيرات الدراسة في بيئة تنظيمية محددة.
- توضح هذه الأهداف أن الدراسة تسعى إلى فهم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والإبداع التنظيمي في المؤسسات.

أهمية الدراسة

تتقسم أهمية الدراسة إلى نوعين رئيسيين:

أولاً: الأهمية النظرية

- سد فجوة معرفية في الدراسات المتعلقة بمرونة الموارد البشرية.
- تطوير المعرفة العلمية في مجال إدارة الموارد البشرية والأداء الإبداعي.
- توفير إطار علمي لدراسة العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والابتكار التنظيمي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- مساعدة المؤسسات على تطوير سياسات الموارد البشرية لتعزيز الإبداع.
- تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية.
- دعم قدرة المنظمات على تحقيق الميزة التنافسية والاستدامة التنظيمية.

تقييم أهداف الدراسة وفق معيار SMART

معيار SMART يستخدم لتقييم جودة الأهداف البحثية ويتكون من:

(S – Specific (محددة)

الأهداف ركزت بوضوح على مرونة الموارد البشرية والأداء الإبداعي.

(M – Measurable (قابلة للقياس)

يمكن قياسها باستخدام أدوات البحث الإحصائية والاستبيانات.

(A – Achievable (قابلة للتحقيق)

يمكن تحقيقها من خلال الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي.

(R – Relevant (مرتبطة بالمشكلة البحثية)

الأهداف مرتبطة مباشرة بمشكلة الدراسة.

(T – Time Bound (محددة زمنياً)

لم يتم تحديد إطار زمني واضح لتحقيق الأهداف.

النتيجة:

الأهداف تحقق معظم معايير SMART لكنها تفتقر إلى البعد الزمني.

الفرق بين أهداف الدراسة وأهميتها

أهداف الدراسة

- توضح ما الذي يسعى البحث إلى تحقيقه.
- ترتبط بالتحليل والاختبار والنتائج.

أهمية الدراسة

- توضح لماذا هذا البحث مهم علمياً وعملياً.
- تبرز القيمة العلمية والتطبيقية للدراسة.

مقترح الأطروحة المستقبلية

مقترح أطروحة مستقبلية:

حوكمة الموارد البشرية في الشركات العائلية في دولة الإمارات.
الأهداف المقترحة:

- دراسة مستوى تطبيق حوكمة الموارد البشرية في الشركات العائلية.
 - تحليل أثر الحوكمة على الأداء المؤسسي والاستدامة التنظيمية.
 - دراسة دور الشفافية والعدالة التنظيمية في تعزيز الثقة داخل الشركات العائلية.
- الأهمية البحثية:
- تطوير الأدبيات العلمية في مجال حوكمة الموارد البشرية.
 - دعم استدامة الشركات العائلية في الاقتصاد الإماراتي.
 - تقديم إطار عملي لتطوير سياسات الموارد البشرية في الشركات العائلية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

