



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

Task 1 مادة المهارات البحثية 3

إشراف : د. مرفت محمد

الباحث / فيصل عبدالعزيز سليم
20212005099

الدراسة الاولى

العنوان

(أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الابداع دراسة ميدانية بشركة قنوعة واخوانه مطاحن أحلام تقرت)

يمكن ان نلاحظ ان العنوان كان من 16 كلمة ما يدل على انه كان اختياره ومراجعة للاختيار كانت وفقاً لمنهجية اختيار العنوان الجيد. وكما نلاحظ ايضاً ان العنوان ابتداء بكلمة (أثر) مما يدل على انها دراسة تحليلية وفقاً للمنهج الوصفي التحليلي.

نبذة عن الورقة العلمية

(أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الابداع دراسة ميدانية بشركة قنعوبة واخوانه مطاحن أحلام تقرت)

نوقشت الرسالة في 19/06/2023 واجيزت في التاريخ نفسه لدرجة الماجستير في جامعة قاصدي مرباح ورقلة في دولة الجزائر في مدينة ورقلة الجزائرية.

وهدفت الدراسة الى معرفة اثر العوامل التنظيمية والشخصية على الابداع في المؤسسة الاقتصادية الخاصة بالشركة محل الدراسة وبالإضافة الى دراسة العلاقة بين ثلاث متغيرات.

مشكلة الدراسة

(أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الابداع دراسة ميدانية بشركة قنوعة واخوانه مطاحن أحلام تقرت)

ب. إشكالية الدراسة :

بعد الاطلاع على اطار هذا البحث ، واهمية القيام به ، و التعرف على اهدافه التي نسعى للوصول اليها ، نصل الى طرح اشكالية بحثنا التي نحاول تناولها وفق سياق نظري وتطبيقي وتحليلي من خلال الاجابة على السؤال الرئيسي الاتي :

إلى اي مدى تؤثر العوامل الشخصية و التنظيمية على الاداء الابداعي في عينة الدراسة ؟

وللاجابة على هذه الاشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما هو واقع الاداء الابداعي لموظفي شركة قنوعة واخوانه مطاحن احلام في تقرت ؟
2. ما هو واقع العوامل الشخصية و العوامل التنظيمية في شركة قنوعة واخوانه مطاحن احلام في تقرت ؟
3. ما هي طبيعة العلاقة بين العوامل الشخصية و العوامل التنظيمية لشركة قنوعة واخوانه مطاحن احلام في تقرت من جهة و فعالية الاداء الابداعي لعينة المدروسة من جهة اخرى ؟
4. هل هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5% بين ابعاد العوامل التنظيمية والأداء الإبداعي؟

اصاغ الباحث مشكلة الدراسة على شكل اساله ، والتي ارتبطت بالعنوان ارتباطاً وثيقة يمكن من خلال الإجابة عليها الى الوصول الى اثر المتغيرات ببعضها.

متغيرات الدراسة

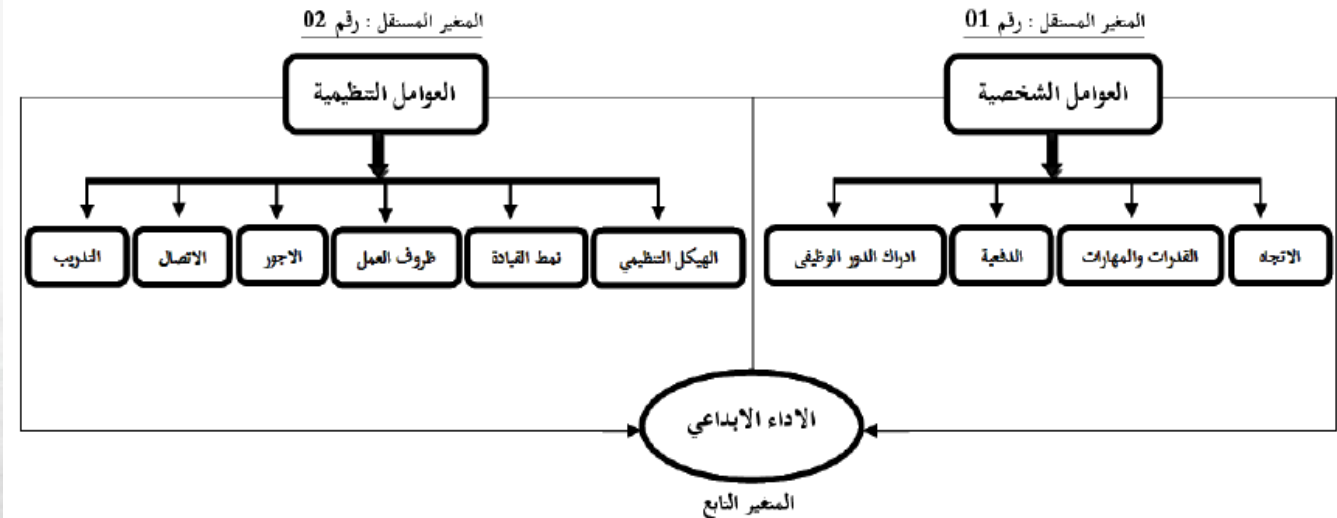
نموذج رقم 1

جدول رقم (1-2) يوضح متغيرات الدراسة

عنوان المتغير	المتغيرات
الاداء الابداعي	المتغير التابع
العوامل الشخصية	المتغير المستقل
العوامل التنظيمية	

ولتحقيق غرض الدراسة والوصول الى الأهداف المحددة اعتمد الباحث على النموذج الخاص به للتعرف على فيما اذا كان هناك تأثير للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك في نموذج رقم 2.

نموذج رقم 2



فرضيات البحث

(أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الابداع دراسة ميدانية بشركة قنوعة واخوانه مطاحن أحلام تقرت)

ولقد استخدم الباحث الفرضيات مقرونه بعنوان البحث بشكل تام مما سهل الوصول الى اجابات اسالة البحث

الفرضية الاولى : الاداء الابداعي للعينة المدروسة يتميز بفعالية عالية .

الفرضية الثانية : هناك مستوى مرتفع للعوامل الشخصية و التنظيمية في عينة الدراسة .

الفرضية الثالثة : توجد علاقة طردية قوية بين العوامل الشخصية والتنظيمية من جهة و الاداء الابداعي في العينة المدروسة من جهة اخرى .

الفرضية الرابعة : لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول فعالية التسويق الشخصي تعزى للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة .

اختبار الفرضيات ومدى ارتباطها بالمتغيرات

اولا اختبار الفرضيات :

من خلال ما تم التوصل اليه من نتائج لهذا الموضوع بجانبه النظري والتطبيقي بإمكاننا اختبار الفرضيات كالتالي : حيث قامت دراستنا على أربع فرضيات ، والتي يمكن اختبارها فيما يلي:

الفرضية الاولى : أثبتت الدراسة ان الاداء الابداعي للعينة يتميز بفاعلية متوسطة وهذا ما ينفي الفرضية الاولى

الفرضية الثانية : أثبتت الدراسة ان مستو العوامل الشخصية في عينة الدراسة متوسطة وهذا ما ينفي الفرضية الثانية بالنسبة للعوامل الشخصية فقط في حين اثبتت الدراسة ان مستوى للعوامل التنظيمية في عينة الدراسة مرتفعة وهذا ما يوافق الفرضية الثانية في العوامل التنظيمية فقط

الفرضية الثالثة : أثبتت الدراسة ان العلاقة بين العوامل الشخصية و التنظيمية علاقة طردية وهذا ما يتوافق مع الفرضية الثالثة كما اثبتت الدراسة كذلك ان هناك علاقة طردية بين العوامل الشخصية و التنظيمية و الاداء الابداعي في العينة المدروسة

الفرضية الرابعة : ثبتت الدراسة ان انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية لإجابات افراد عينة الدراسة حول فعالية الاداء الابداعي تعزى للمتغيرات الشخصية وهذا ما يثبت الفرضية الرابعة

الدراسة الثانية

العنوان

(دور نظم العمل عالية الأداء في تعزيز التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت)

يمكن ان نلاحظ ان العنوان كان من 18 كلمة وهذا كثير الى حد ما ونقترح تقليل العنوان الى 15 كلمة كحد اقصى على سبل المثال : ان يكون العنوان (دور نظم العمل عالية الأداء في تعزيز التميز المؤسسي دراسة تطبيقية في جامعة الكويت) وبذلك يصبح العنوان 14 كلمة ويمكن توضيح عينة البحث (أعضاء هيئة التدريس) في المقدمة وكذلك في حدود الدراسة ومجتمع البحث.

وكما نلاحظ ايضاً في الورقة العلمية ان الباحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي.

نبذة عن الورقة العلمية

(دور نظم العمل عالية الأداء في تعزيز التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت)

نشرت الورقة العلمية في المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية بكلية التجارة جامعة مدينة السادات شهر مارس 2024.

وهدفت الدراسة الى التعرف على دور نظم العمل عالية الأداء في تعزيز التميز المؤسسي بجامعة الكويت وتوصلت الدراسة نتائج إيجابية بين المتغيرات واستخدم الباحث عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واختبار الفروض ومنها.

- أسلوب الاحصائي الوصفي
- أسلوب تحليل الارتباط البسيط
- أسلوب تحليل التباين احدى الاتجاه
- أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد

مشكلة البحث وصياغتها

(دور نظم العمل عالية الأداء في تعزيز التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت)

من خلال مراجعة الباحث الدراسات السابقة في نظم العمل عالية الأداء والتميز المؤسسي وقد قام الباحث بدراسة استطلاعية لتعزيز مشكلة البحث ومن خلال ما سبق ، اصاغ الباحث مشكلة الدراسة عدد من الأسئلة والتي ارتبطت بالعنوان ارتباطاً جيداً يمكن من خلال الإجابة عليها الى الوصول الى دور المتغيرات ببعضها.

١- ما مدى توافر نظم العمل عالية الأداء (الممارسات المعززة للمهارات، والممارسات المعززة للدوافع، والممارسات المعززة لفرص المشاركة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ

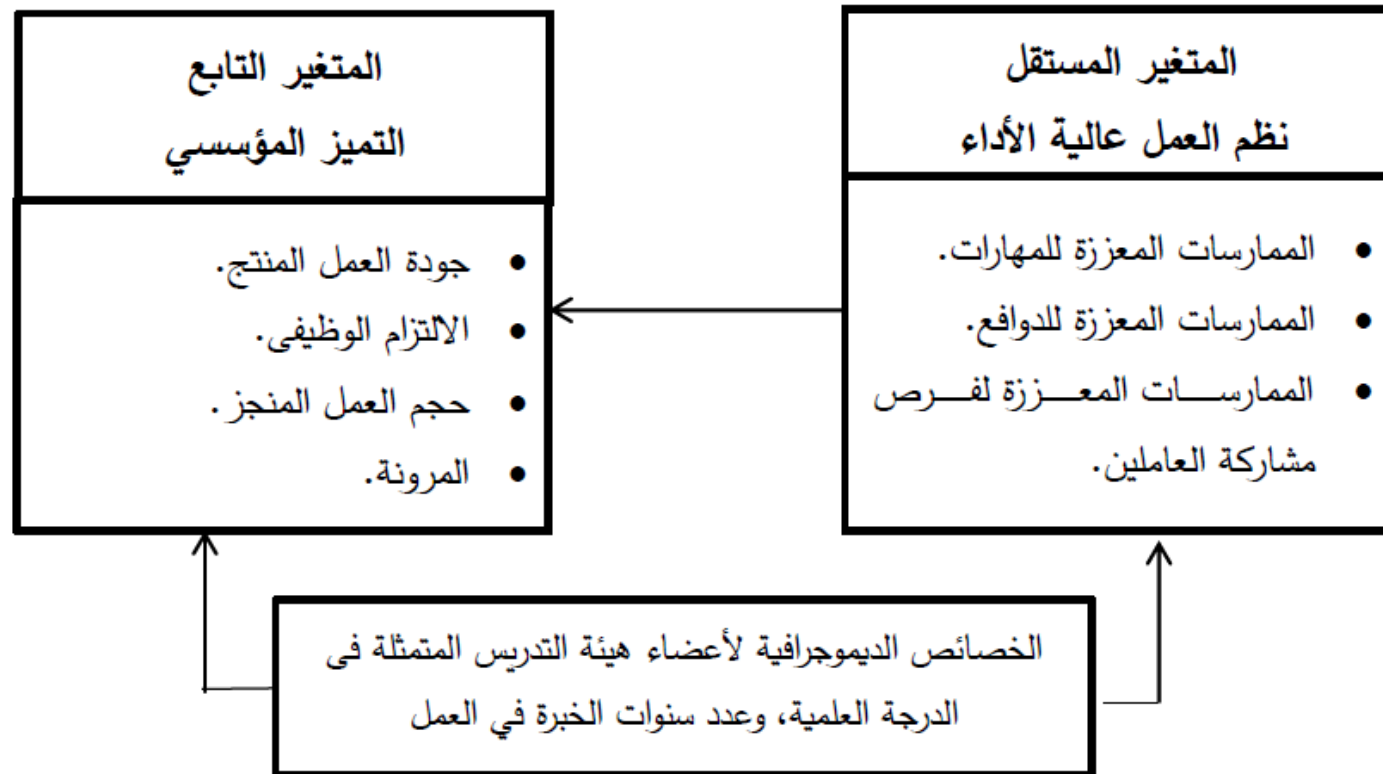
مساعد).؟ وهل يختلف مستوى هذا التوافر باختلاف الخصائص الديموجرافية لهم (الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية).؟

٢- ما مدى توافر أبعاد التميز المؤسسي (جودة العمل المنتج، والالتزام الوظيفي، وحجم العمل المنجز، والمرونة) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).؟ وهل يختلف مستوى هذا التوافر باختلاف الخصائص الديموجرافية لهم (الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية).؟

٣- هل هناك علاقة بين نظم العمل عالية الأداء (الممارسات المعززة للمهارات، والممارسات المعززة للدوافع، والممارسات المعززة لفرص مشاركة العاملين) والتميز المؤسسي في جامعة الكويت.؟

متغيرات الدراسة

(دور نظم العمل عالية الأداء في تعزيز التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت)



في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلات البحث اعتمدت متغيرات البحث في نظم العمل عالية الأداء كمتغير مستقل والتميز المؤسسي كمتغير تابع كما هم في شكل رقم 1

فرضيات البحث

(دور نظم العمل عالية الأداء في تعزيز التميز المؤسسي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت)

وقد استخدم الباحث الفرضيات مقرونة بعنوان البحث بشكل تام مما سهل الوصول الى اجابات اسالة البحث

تتمثل فروض البحث فيما يأتي:

- ١- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراكات أعضاء هيئة التدريس (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) في جامعة الكويت نحو نظم العمل عالية الأداء باختلاف الخصائص الديموجرافية لهم (الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في العمل).
- ٢- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراكات أعضاء هيئة التدريس (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) في جامعة الكويت نحو أبعاد التميز المؤسسي باختلاف الخصائص الديموجرافية لهم (الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة في العمل).
- ٣- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم العمل عالية الأداء (الممارسات المعززة للمهارات، والممارسات المعززة للدوافع، والممارسات المعززة لفرص مشاركة العاملين) والتميز المؤسسي في جامعة الكويت.

وشكراً