

قضايا بحثية

قضايا بحثية (1) – التكلفة (10)

القضية البحثية: السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية:

بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة

إعداد الطالبة: زكية السلمي



تكليف

10

العنوان

العنوان

السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية (جامعة الفلوجة)

نقاط القوة

العنوان يصرّح بوضوح بمتغيرين رئيسيين: السعادة في العمل والثقة التنظيمية. تحديد سياق تطبيقي واضح (جامعة الفلوجة) يساعد في فهم حدود التعميم.

نقاط النقد

العنوان يوحي بعلاقة "دور/تعزيز" قد تُفهم سببية؛ بينما طبيعة الدراسة الاستطلاعية غالبًا تُثبت ارتباطًا/أثرًا إحصائيًا لا سببية حتمية. لا يوضّح المنهج أو نوع التصميم (مقطعي/استبائي) داخل العنوان.

التحسين المقترح

تعزيز الدقة: إضافة وصف مختصر مثل (دراسة استطلاعية/مقطعية) داخل العنوان أو العنوان الفرعي. العلاقة بين السعادة في العمل والثقة التنظيمية... "بدل" "تعزيز" إذا كان التصميم غير تجريبي.

تكليف

10

الملخص وماذا تقول الدراسة "باختصار"

ملخص الدراسة

نقاط القوة

يحدّد أبعاد السعادة: (التأثير الإيجابي/التأثير السلبي/الإنجاز)، وأبعاد الثقة: (الإدارة العليا/المشرفين/الزملاء) يذكر أداة التحليل (SPSS والعينة المسترجعة (40) بما يعطي شفافية إجرائية أولية

نقاط النقد

لا يذكر صراحة نوع الاختبارات الإحصائية في الملخص (ارتباط/انحدار...)، وهذا مهم في الحكم على "الأثر". الملخص يلّمح لنتيجة عامة "هناك علاقة" دون إبراز حجم الأثر أو أهم نتيجة رقمية.

التحسين المقترح

إضافة "تم اختبار الفرضيات باستخدام (...)", وكانت أقوى علاقة أو أثر هي "... لرفع القوة العلمية للملخص. إبراز النتيجة الأهم بدل الحكم العام فقط.

تكليف

10

المقدمة

لماذا السعادة في العمل؟ ولماذا الثقة التنظيمية؟

نقاط القوة

مقدمة تربط السعادة بالمرجات التنظيمية (الإنتاجية، الرضا، الالتزام، الثقة).
تبرير منطقي لاهتمام القطاع الأكاديمي بالسعادة والثقة داخل بيئة العمل التعليمية.

نقاط النقد

المقدمة واسعة وفيها طابع وصفي/إنشائي أحياناً؛ تحتاج تقليل العموميات لصالح "مسار منطقي" ينتهي مباشرة
بمشكلة بحث محددة.

التركيز على تقارير عامة قد لا يكفي وحده لتأسيس فجوة بحثية دقيقة.

التحسين المقترح

إعادة بناء المقدمة إلى 3 فقرات قصيرة: (واقع/أدلة → فجوة → سؤال الدراسة).
إدخال مرجع/دليل مختصر يبرر الانتقال من "السعادة" إلى "الثقة" كمتغير تابع.



تكليف

10

مشكلة البحث

مشكلة البحث وأسئلته

نقاط القوة

وجود أسئلة بحث واضحة ومباشرة عن: التصور، المقومات، الأثر، الارتباط
الأسئلة مرتبطة بميدان الدراسة (جامعة الفلوجة) وليست عامة.

نقاط النقد

أسئلة مثل "هل تمتلك الشركة مقومات..." تحتاج ضبط المصطلح (جامعة/منظمة/شركة) لتوحيد اللغة البحثية.
سؤال "التصور" أقرب لوصف إدراكي؛ بينما بقية الأسئلة علاقة/أثر—فيظهر تباين في مستوى الأسئلة.

التحسين المقترح

توحيد المصطلحات (جامعة/منظمة) في كل الشرائح لتفادي الانطباع بعدم الدقة.
ترتيب الأسئلة بمنطق سببي-تحليلي: (وصف → ارتباط → أثر) مع توضيح لماذا يلزم كل سؤال.



تكليف

10

أهداف الدراسة

ماذا تريد الدراسة أن تثبت؟

نقاط القوة

أهداف مرتبة وتغطي: العلاقة، الإسهام، الارتباط والأثر، الربط النظري/التطبيقي
الأهداف متسقة مع أسئلة المشكلة.

نقاط النقد

بعض الأهداف تكرر نفس المعنى بصيغ مختلفة (العلاقة/الارتباط).
"بيان مقدار الإسهام" يحتاج تحديد: إسهام أي بعد تحديدًا؟ وكيف سيقاس؟

التحسين المقترح

دمج الأهداف المتقاربة لتصبح أكثر "جدة".
إضافة هدف إجرائي واضح: "تحديد البعد الأكثر تأثيرًا من أبعاد السعادة على الثقة التنظيمية" (إن كان التحليل يسمح).



تكليف

10

أهمية الدراسة

لماذا هذه الدراسة مهمة؟

نقاط القوة

تذكر ندرة الدراسات (بحسب الباحث) وتطرح وجود فجوة معرفية
أهمية تطبيقية واضحة لقطاع التعليم العالي.

نقاط النقد

عبارة "ندرة الدراسات" تحتاج تدعيم أقوى: كيف عُرِفَت الندرة؟ (بحث قواعد بيانات/سنوات/كلمات مفتاحية).
لا تُحدّد بدقة "ما الفجوة؟" هل هي في السياق العراقي؟ أم في بناء نموذج يجمع المتغيرين؟ أم في الأبعاد؟

التحسين المقترح

صياغة الفجوة بجملة واحدة محكمة:

"تتمثل الفجوة في نقص الدراسات التي تختبر أبعاد السعادة الثلاثة كمتغيرات تفسيرية لأبعاد الثقة الثلاثة داخل بيئة التعليم العالي العراقية."
إضافة توضيح: الفجوة (سياق/منهج/عينة/أداة/نموذج).

تكليف

10

المتغيرات وتعريفها الإجرائي

كيف عرّفت الدراسة السعادة والثقة؟
نقاط القوة

تعريف السعادة في مكان العمل كمفهوم يرتبط بالرفاه والرضا والمشاعر الإيجابية داخل بيئة العمل.
تقسيم السعادة إلى أبعاد ثلاث (إيجابي/سلبي/إنجاز) يسهّل القياس والتحليل

نقاط النقد

التعريفات طويلة ومتعددة؛ قد تربك القارئ إن لم تُختتم بتعريف تشغيلي مختصر.
السعادة قد تختلط بمفهوم الرضا الوظيفي؛ تحتاج الدراسة تفريقاً أدق: هل السعادة أوسع من الرضا أم مساوية له؟

التحسين المقترح

وضع تعريفين فقط لكل متغير:

تعريف نظري مختصر

تعريف إجرائي: "درجة استجابة الفرد على مقياس..."

إضافة جملة تفريق: "السعادة هنا تُعامل كرفاه/مشاعر + إنجاز، وليست مجرد رضا وظيفي."

تكليف

10

النموذج المفاهيمي/الفرضي

مخطط الدراسة

نقاط القوة

النموذج واضح: السعادة (3 أبعاد) ← الثقة (3 أبعاد)
يميز بين علاقة ارتباط وعلاقة تأثير (نقطة منهجية جيدة).

نقاط النقد

النموذج ثنائي المتغيرات دون متغيرات ضابطة (مثل العمر/الخبرة/المسمى) رغم احتمال تأثيرها على الثقة والسعادة.
"التأثير" هنا إحصائي ضمن تصميم مقطعي؛ لا يضمن السببية.

التحسين المقترح

إضافة "متغيرات ضابطة" أو على الأقل ذكرها كنقطة منهجية: (الخبرة، المستوى الإداري...).
إضافة تنبيه دكتوراه في الشريحة: الارتباط لا يعني السببية، والأثر الإحصائي يحتاج تصميمًا أقوى لإثبات السببية.



تكليف

10

فرضيات البحث

الفرضيات الرئيسية

نقاط القوة

فرضيتان واضحتان: ارتباط ثم تأثير بين السعادة والثقة
تسلسل منطقي: غالبًا يُختبر الارتباط ثم الانتقال لتحليل الأثر.

نقاط النقد

الفرضيات عامة جدًا؛ لا تُفصّل الفرضيات الفرعية لكل بعد (وهذا قد يحرم التحليل من تفسير أدق).
لا تذكر اتجاه العلاقة (موجب/سالب) صراحة.

التحسين المقترح

إضافة فرضيات فرعية

H1a التأثير الإيجابي يرتبط إيجابًا بالثقة...

H1b التأثير السلبي يرتبط سلبًا...

H1c الإنجاز يرتبط إيجابًا...

توضيح اتجاه العلاقة المتوقع نظريًا.



تكليف

10

مجتمع الدراسة والعينة

من تم قياس آرائهم؟ ولماذا؟

نقاط القوة

تحديد المجتمع: رئاسة جامعة الفلوجة، وتوزيع 50 واسترجاع 40 صالحة للتحليل
نسبة استرجاع جيدة نسبياً في الدراسات الاستبائية.

نقاط النقد

حجم العينة (40) محدود، وقد يضعف القدرة على التعميم أو على تحليل نماذج أعمق.
“عشوائية العينة” تحتاج توضيح نوع العشوائية عملياً: عشوائية بسيطة؟ طبقية؟ (غالباً لم تُفصّل).

التحسين المقترح

إضافة جملة: “تم اختيار العينة عشوائياً من العاملين في رئاسة الجامعة لضمان تمثيل مقبول داخل المجتمع المحدد.”
اقتراح مستقبلي: توسيع العينة لتشمل كليات/أقسام متعددة لزيادة الصلاحية الخارجية.

تكليف

10

أداة القياس

كيف قاست الدراسة السعادة والثقة؟

نقاط القوة

اعتماد مقياسين معروفين: (2013) Paschoal & Demo للسعادة، و (1981) Scott للثقة
تفكيك المتغيرات إلى أبعاد يجعل القياس أكثر دقة من سؤال عام واحد.

نقاط النقد

لا يظهر في العرض كيف تمت ملائمة المقياس للبيئة العربية (تحكيم لغوي/ترجمة عكسية).
غياب توضيح الصدق والثبات (كرونباخ ألفا) يقلل قوة الحكم على جودة الأداة.

التحسين المقترح

“تم التحقق من صدق المحتوى بعرض الأداة على محكمين، وقياس الثبات باستخدام كرونباخ ألفا.”
توضيح مقياس الإجابة (ليكرت 5 نقاط مثلاً) إن كان موجوداً في الدراسة.. OCB.

تكليف

10

أساليب التحليل الإحصائي

كيف اختُبرت الفرضيات؟
نقاط القوة

منطق الفرضيات يقتضي اختبار ارتباط ثم تأثير (وهذا منهجيًا صحيح).
استخدام اختبارات مناسبة غالبًا مثل بيرسون/الانحدار (إذا وردت بالنتائج).

نقاط النقد

يجب التصريح بنوع الارتباط (بيرسون/سبيرمان) بحسب طبيعة البيانات وتوزيعها.
الارتباط لا يعني السببية: حتى لو كان معامل الارتباط عاليًا، لا يعني أن السعادة “تسبب” الثقة دون ضبط عوامل أخرى.

التحسين المقترح

“نتائج الارتباط تشير إلى اتجاه/قوة العلاقة، لكنها لا تثبت السببية؛ السببية تتطلب تصميمًا أقوى أو ضبطًا منهجيًا.”
ذكر شروط الاختبار بإيجاز: طبيعة البيانات، مستوى الدلالة.

تكليف

10

النتائج (الارتباط/الأثر) + تفسيرها

ماذا وجدت الدراسة؟

نقاط القوة

خلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين السعادة في العمل والثقة التنظيمية
تفكيك النتائج إلى أبعاد يساعد على تفسير: أي جانب من السعادة يرتبط أكثر بالثقة.

نقاط النقد

عرض النتائج يحتاج دائماً "حجم أثر" و"دلالة" بشكل واضح (قيمة r ، قيمة p ، $R^2...$ ، لا يكفي الاستنتاج العام.
النتائج في تصميم مقطعي: قد تتأثر بتحيزات الاستبانة تباين طريقة القياس المشتركة

التحسين المقترح

"أعلى بعد في السعادة (مثلاً التأثير الإيجابي/الإنجاز) هو الأكثر ارتباطاً بالثقة؛ ما يعني أن بيئة العمل الداعمة للمشاعر الإيجابية تعزز الثقة إدراكياً."
إضافة احتراز: "هذه النتائج تمثل إدراكات العاملين في سياق محدد."

تكليف

10

المناقشة والتوصيات التطبيقية

ماذا تعني النتائج للجامعة/الإدارة؟

نقاط القوة

توصي الدراسة بالاهتمام بإحداث تغيير إيجابي عبر فهم العاملين للمهام والواجبات التوصيات مرتبطة بالسياق (بيئة تعليم عالٍ).

نقاط النقد

التوصيات قد تبدو عامة إن لم تُترجم إلى سياسات/مبادرات قابلة للقياس (KPIs). لا يظهر بوضوح "كيف" ستعزز الجامعة السعادة: هل عبر القيادة؟ التحفيز؟ تصميم العمل؟ العدالة؟

التحسين المقترح

تحويل التوصيات إلى إجراءات:

برامج رفاه وظيفي/صحة نفسية

تحسين عدالة التوزيع ووضوح الأدوار

تدريب القادة على الدعم النفسي والاعتراف بالإنجاز

ربط كل توصية بمؤشر: غياب، دوران، رضا، شكاوى، جودة خدمة.



تكليف

10

رابط الدراسة

<https://drive.google.com/file/d/1cvi0lZH3ntNdK1xKOwuUb4tEmL45lYKW/view?usp=drivesdk>



Thank You