

التكليف السادس

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



قضايا بحثية ١

Chapter
01

عنوان البحث

عنوان البحث هو تأثير رشاقة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي في العمل: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في وسط وشرق الدلتا.

الموضوع يعالج قضية من قضايا الموارد البشرية حيث يعتبر السلوك الإبداعي في العمل أحد العوامل المهمة في معالجة القضايا الناشئة وتعزيز الميزة التنافسية وزيادة فعالية المنظمة ونجاحها.

لذا كان الغرض من هذه الدراسة هو دراسة تأثير رشاقة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي في العمل بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في وسط وشرق الدلتا.

ومن خلال هذا الموضوع يمكن للباحثان أن يتناولوا دراستهما العديد من القضايا بطريقة تحليلية ونقدية.

أرى أن الموضوع يتمتع بالوضوح والدقة في تحديد مسألة البحث، حيث يركز على " تأثير رشاقة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي في العمل"، وصاغ الباحثان العنوان بشكل جيد جداً موضحاً متغيرات الدراسة وفي حدود ٢١ كلمة.

Chapter
02

مقدمة البحث

كانت مقدمة البحث مختصرة وواضحة، حيث تقدم عرضاً وافياً عن رشاقة الموارد البشرية حيث تعتبر عاملاً أساسياً يمكن أن يجعل المنظمة ناجحة وقادرة على المنافسة لذا يجب أن يتمتع الموظفون بالقدرة على التكيف والمرونة وسرعة الاستجابة للفرص والتحديات الجديدة، كما أن مفهوم رشاقة الموارد البشرية يشير إلى أنها طريقة جديدة للإدارة ظهرت كاستجابة مناسبة للبيئات الديناميكية والحساسة للغاية يمكن للموارد البشرية الرشيقة التعامل مع التغييرات التي تظهر فجأة وتحويلها إلى فرص. حيث توحى المقدمة بوجود مشكلة أساسية حول موضوع البحث تستدعي الضرورة لإجراء مثل هذه الدراسة. تبدو المقدمة ملائمة من حيث عنصر الإيجاز، حيث تقدم معلومات هامة وأساسية بشكل موجز، دون إطالة غير ضرورية، مما يساعد في جذب انتباه القارئ وإيجازه بموضوع البحث. بشكل عام، تظهر مقدمة البحث ارتباطاً واضحاً بموضوع البحث، وتقدم مقدمة منطقية ومنظمة تسهل عملية فهم السياق العام للدراسة وأهميتها.

Chapter
03

مشكلة البحث

مشكلة البحث تم صياغتها بشكل واضح وموجز، حيث تستهدف التعرف على مدى توافر أبعاد رشاقة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي في العمل بالجامعات محل الدراسة، وقد اعتمد الباحثان على إحدى الطرق في صياغة تحديد المشكلة وهي صياغة المشكلة على هيئة عبارات تقريرية.

الفجوة البحثية:

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية تبين للباحثان أن الفجوة البحثية تتمثل في قلة الدراسات التي قامت بدراسة العلاقة بين متغيرات البحث والمتمثلة في (رشاقة الموارد البشرية-السلوك الإبداعي) وتجميع هذه المتغيرات في نموذج بحثي واحد.

طبقت الدراسة الحالية على عدد من الجامعات الحكومية في جمهورية مصر العربية، وهي جامعة المنصورة، جامعة طنطا، جامعة الزقازيق، جامعة كفر الشيخ).

اختلاف الطرق والأساليب والأدوات للدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

Chapter
04

أهمية وأهداف البحث

اهتم الباحثان بتحديد وحصر أبعاد مشكلة البحث وصياغتها في هدفين:
الهدف الأول التعرف على طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد رشاقة الموارد البشرية والسلوك الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الحكومية في وسط وشرق الدلتا (المنصورة، طنطا، الزقازيق، كفر الشيخ).
الهدف الثاني تحديد تأثير أبعاد رشاقة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الحكومية في وسط وشرق الدلتا (المنصورة، طنطا، الزقازيق، كفر الشيخ).
وعمل الباحثان على صياغة أهداف البحث بشكل قابل للقياس ومرتبة حسب أهميتها.
قام الباحثان بوضع فروض للدراسة كل فرض يتوافق وينعكس مع الهدف المقابل له من أهداف الدراسة.



Chapter 05

مفاهيم وتعريفات البحث

عمل الباحثان على إجاز مصطلحين وهي متغيرات الدراسة (رشاقة الموارد البشرية) و (السلوك الإبداعي في العمل) ووضعاً تعريفات لها اصطلاحاً وإجرائياً وكان ذلك كافياً في توضيح وإبراز المعنى العام لمفردات عنوان البحث مما قد يؤدي إلى فهم عنوان البحث.

حدود الدراسة:

أوضح الباحثان حدود الدراسة بشكل واضح وقسماً الحدود إلى أربعة أبعاد وهي: الحدود المكانية والحدود البشرية والحدود الموضوعية والحدود الزمنية. وبيننا كل حد من هذه الحدود بشكل جيد.

الإطار النظري:

أشتمل الإطار النظري في إبراز متغيرات الدراسة وهي: رشاقة الموارد البشرية وأبعادها والسلوك الإبداعي في العمل وأبعادها.

وعرضاً تباين العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية والسلوك الإبداعي.

Chapter
06

الدراسات السابقة

سعى الباحثان في جمع عدد كافي من الدراسات السابقة (٩ دراسات) أجنبية لدعم عنوان دراستهما الحالية.

وكانت الدراسات موزعة كالتالي:

الدراسات التي تناولت رشاقة الموارد البشرية:

ثلاث دراسات

الدراسات التي تناولت السلوك الإبداعي في العمل:

ثلاث دراسات

الدراسات التي تناولت العلاقة بين رشاقة الموارد البشرية والسلوك الإبداعي:

ثلاث دراسات

وبعد الانتهاء من تسلسل الدراسات السابقة عملا الباحثان على تعقيب للدراسات السابقة وكان التعقيب كالتالي:

وضعا تعقيباً عاماً يربط الدراسات السابقة بموضوع البحث الحالي من منظور عام.

ثم بدأ الباحثان بعرض أوجه التشابه بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة يلي ذلك أوجه الاختلاف.

Chapter
07

منهج الدراسة

أكد الباحثان أنهما استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتناسبه مع طبيعة الدراسة، فكان اختيار الباحثان لمنهج البحث جيداً فهو الأنسب لقياس أهداف البحث والسعي نحو إيجاد نتائج تجيب عن التساؤلات البحثية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات الحكومية في نطاق وسط وشرق الدلتا بمصر ويشمل جامعة المنصورة (٦٠٦٢)، وجامعة طنطا (٥٨٥٨)، وجامعة الزقازيق (٤٦٢٥)، وجامعة كفر الشيخ (١٩٩٧)، وبالتالي الإجمالي (١٨٥٤٢). حيث بلغ حجم العينة (٣٧٧) مفردة وهي عينة عشوائية طبقية.

أداة البحث:

عمل الباحثان على تكوين أداة مناسبة لإجراء الدراسة الميدانية واستكمال متطلبات البحث والحصول على نتائج وتلك الأداة متمثلة بالاستبيان والتي انقسمت إلى ثلاثة أقسام بصورتها الرئيسية شاملة القسم الأول على البيانات الأساسية، والثاني والثالث هما محور الدراسة. وكان ذلك تقسيم جيداً يتناسب مع طبيعة مجتمع الدراسة ويلبي متطلبات استكمال الإجراء الميداني.

Chapter
08

التحليل الإحصائي والنتائج والتوصيات

اختار الباحثان العديد من الأساليب الإحصائية التي يحتاجونها في إجراء واستكمال الدراسة الميدانية ومنها معامل ألفا كرونباخ ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي المتعددة وأساليب المتوسطات والتكرارات والانحراف المعياري، وهي الأساليب الأكثر تناسبا لطبيعة الدراسة.

النتائج والتوصيات:

بعد استكمال إجراء الدراسة الميدانية ومعالجة البيانات توصّلا الباحثان إلى عدداً من النتائج، حيث قاما الباحثان بعرض نتائج التساؤلات وفروض الدراسة كل على حده مستعينا بجدولة الردود التي حصلوا عليها من أفراد مجتمع الدراسة وعملا على مناقشة وتفسير تلك النتائج، حيث كان عرض ومناقشة تلك النتائج مميزاً وبطريقة منهجية علمية.

وضع الباحثان عدداً من التوصيات ومنها:

تعزيز التعاون والتواصل بين أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة والجامعات الأخرى.

التقييم العادل الداعم لبث روح الإبداع والرشاقة في العمل داخل الجامعة.

إنشاء لجان متخصصة في كل قسم لتطوير استراتيجيات الرشاقة التنظيمية.

Chapter
09

المراجع والتوثيق

المراجع:

اهتم الباحثان في عرض المراجع بتسلسل أبجدي، وركزا على أسلوب التنوع في اختيار المراجع الإنجليزية ما بين كتب ورسائل ومؤتمرات ومجلات علمية.

التوثيق:

اتبع الباحثان أسلوب التوثيق العلمي الحديث للمراجع، توثيقاً في المتن والتوثيق في قائمة المراجع وكان التوثيق متناسقاً دالاً على استخدام الباحثان أسلوب موحد في التوثيق وفق جمعية علم النفس الأمريكية APA.

المصادر

يونس، علي والدريني، سارة (٢٠٢٤). تأثير رشاقة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي في العمل: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في وسط وشرق الدلتا. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، المجلد (٣) (١٥).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

