

مراجعة قضية بحثية

بمعنوان:

أثر تنوع القوى العاملة في الرقابة التنظيمية من خلال الإبداع الإداري
دراسة ميدانية على الإدارة العامة للجمارك في الكويت

Prepared by:

م. حسن أبو قبالة حسن منصور

قضايا بحثية 002
المهمة الرابعة 004



المهمة الرابعة 004

Chapter

01

رابط الورقة البحثية



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

رابط الورقة البحثية:

[12291550001.pdf - Google Drive](https://drive.google.com/file/d/12291550001/view?usp=sharing)

Chapter
01

أولاً: فهم القضية البحثية

جوهر القضية

➤ القضية المحورية التي تتناولها الدراسة هي:

أثر تنوع القوى العاملة على الرقابة التنظيمية في الإدارة العامة للجمارك في الكويت، مع دراسة الدور الوسيط للإبداع الإداري.

➤ أي أن الدراسة تحاول معرفة:

✓ هل تنوع العاملين (العمر، الجنس، الجنسية، المؤهل) يؤدي لزيادة قدرة المنظمة على التكيف والاستجابة السريعة؟

✓ وهل الإبداع الإداري يساهم في تقوية هذا الأثر؟

خلفية الدراسة

- الدراسة تنطلق من ملاحظة مهمة ذكرتها الباحثة:
 - ✓ أنّ بيئة العمل الخليجية متنوّعة ديموغرافياً لكن لا يوجد اهتمام كافٍ بدراسة هذا التنوع علمياً وتأثيره على أداء المؤسسات. (ص4-5)
- كما تشير إلى أن:
 - ✓ المؤسسات الحديثة تبحث عن الاستجابة للتغيرات.
 - ✓ الإبداع الإداري أصبح ضرورة وليس خياراً.
- ✓ أي أنّ الباحثة تربط موضوعها بتغيرات الأعمال المعاصرة، وليس مجرد موضوع نظري.

إشكالية الدراسة

➤ الإشكالية تتمحور حول:

- ✓ وجود تنوع كبير في القوى العاملة
- ✓ لكن هل هذا التنوع يستثمر بشكل صحيح لتحسين السرعة – المرونة – مواكبة التغيير؟

➤ صيغت المشكلة ضمنيًا في سؤال:

ما أثر تنوع القوى العاملة في تعزيز الرشاقة التنظيمية؟
وما دور الإبداع الإداري في ذلك؟

(المشكلة ضمن الإطار العام – ص 3 - 4 تقريبًا حسب الفهرسة).

Chapter
02

ثانياً: تفصيل عناصر القضية البحثية

اهمية الدراسة

➤ أهمية الدراسة:

- ✓ تقدم فهماً علمياً للدور غير المباشر للإبداع الإداري في العلاقة بين التنوع والرشاقة.
- ✓ تعالج نقصاً بحثياً في بيئة الخليج العربي.

موثقة في ص4

اهداف الدراسة

➤ جاءت الأهداف محددة وتركز على:

- ✓ قياس أثر تنوع القوى العاملة على الرشاقة.
- ✓ قياس أثر الإبداع الإداري.
- ✓ فهم الدور الوسيطي للإبداع الإداري بينهما.

➤ الأهداف مترابطة ومباشرة.

➤ لها صياغة قابلة للاختبار إحصائياً.

موثقة في ص5

فرضيات الدراسة

➤ أربع فرضيات رئيسية تتعلق بـ:

✓ أثر التنوع على الرشاقة.

✓ أثر التنوع على الإبداع الإداري.

✓ أثر الإبداع على الرشاقة.

✓ الدور الوسيط للإبداع بين التنوع والرشاقة.

➤ صياغة علمية جيدة.

➤ استخدام فرضيات عدمية واضحة.

موثقة في ص 6 - 7

منهجية الدراسة

- ✓ المنهج: الكمي (استبيان).
- ✓ مجتمع الدراسة: موظفو الإدارة العامة للجمارك في الكويت
- ✓ اعتماد تحليل الانحدار Multiple Regression اختبار الملاءمة الإحصائية VIF, Tolerance, Normality - مثبت في ص 81-82
- منهجية مناسبة لطبيعة المتغيرات.
- تدعم اختبار العلاقات السببية.

موثقة في ص 61 - 63

Chapter
03

ثالثاً: ما الذي يجعل القضية البحثية مهمة؟

ما الذي يجعل القضية البحثية مهمة؟

العنصر	سبب الأهمية
البعد المؤسسي	الجمارك مؤسسة سيادية تواجه تغيرًا مستمرًا في طبيعة التهديدات والتجارة
البعد الاجتماعي	تنوع القوى العاملة حقيقة يومية في مؤسسات الخليج
البعد الاستراتيجي	الرشاقة التنظيمية مؤشر على القدرة الحكومية في الاستجابة للأزمات
البعد الأكاديمي	نقص واضح بالدراسات التي تربط التنوع + الرشاقة + الإبداع الإداري

بمعنى:

✓ الدراسة تسد فجوة معرفية حقيقية وتلمس قضية عملية مهمة.

Chapter

04

رابعاً: نقاط القوة والضعف في معالجة القضية البحثية

نقاط القوة

نقاط القوة	المجال
نموذج واضح يربط العلاقات السببية	البناء العلمي
اتساق الأهداف – الفرضيات – الأداة – التحليل	الانسجام
إمكانية دعم متخذي القرار في الجمارك الكويتية	الأهمية التطبيقية
استخدام فحص ملاءمة قبل الاختبار	إحصائيًا

نقاط الضعف

المجال	نقاط الضعف
المتغيرات	بعض أبعاد التنوع حساسة وغير مناسبة (مثل "التوجهات الجنسية") (ص7)
القياس	التركيز على الأبعاد الديموغرافية دون التنوع الفكري أو المهاري
التعميم	مجتمع الدراسة حكومي بما يعني صعوبة الاستفادة خارج السياق
الجانب التطبيقي	لم تشرح الدراسة كيف يُدار التنوع حاليًا في الجمارك
الطرح الفلسفي	الإطار النظري بحاجة لتعمّق أكبر في مفاهيم الرشاقة الحكومية

Chapter
05

خامساً: القيمة المضافة

القيمة المضافة

- ✓ إدخال الإبداع الإداري كوسيط في العلاقة بين التنوع والرشاقة.
- ✓ دراسة تطبيقية في القطاع الحكومي بدولة خليجية.
- ✓ نتائج قابلة للاستخدام مباشرة في تطوير سياسات الموارد البشرية.
- ✓ أي أن الدراسة تقدم إسهامًا جديدًا نظريًا وتطبيقيًا.

➤ الخلاصة:

- ✓ الدراسة تعالج قضية تنظيمية معاصرة:
- ✓ كيف يمكن للموارد البشرية المتنوعة أن تصبح مصدر مرونة وابتكار بدل أن تكون مصدر اختلاف وصراع.
- ✓ وقد أثبتت النتائج: أن بعض أبعاد التنوع (العمر - المؤهل العلمي) ترفع الرشاقة (ص112)، وأن الإبداع الإداري يعزز هذا التأثير الإيجابي.

➤ رأيي الشخصي:

- ✓ الدراسة قوية ومهمة ومبنية على نموذج نظري ومنهجي متماسك.
- ✓ تعالج موضوعاً حديثاً في مجال الإدارة الحكومية، وتفتح باباً لبحوث متقدمة في إدارة الموارد البشرية المعتمدة على الابتكار.
- ✓ لكن: كان بالإمكان تطوير الجانب النظري للرشاقة الحكومية وتخفيف الاعتماد على الأبعاد الديموغرافية فقط.
- ✓ تقييمي الأكاديمي العام للقضية البحثية: 8/10 وتستحق الإسهام كمرجع مهم مستقبلاً في مجال تنوع الموارد البشرية والابتكار المؤسسي الحكومي.



خاتمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

