

مهارات بحثية ٣

رانيا كحيل

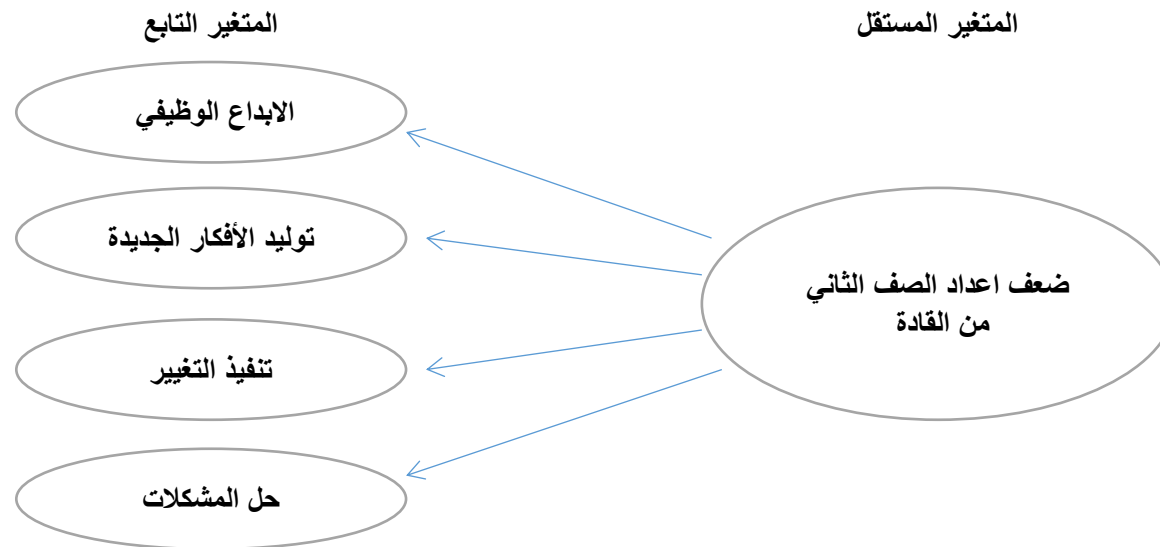


المهمة السابعة

صياغة اسئلة لمتغيرات مقترحة

سنقوم في هذا التقرير بتقديم متغيرين مقترحين وصياغة ٥ أسئلة عن متغيرات الدراسة:

أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي



مشكلة الدراسة:

بالنظر في مستوى اهتمام المؤسسات ونظرتهم في بناء وتجهيز صف ثاني من القيادات الإدارية والأعباء التي تظهر بسبب إهمال التفكير في استراتيجية تعاقب القيادات والآثار التي يخلفها هذا الإهمال، وعند الاطلاع على بعض الدراسات التي تناولت موضوع ضعف اعداد قادة الصف الثاني، ومن واقع عمل الباحث في شركة الاتصالات السعودية (STC) فقد لاحظنا ضعف الاهتمام بقادة الصف الثاني العاملين بالشركة من النواحي التدريبية التي تعمل على تنمية قدرات هؤلاء القادة، لذلك وبالنظر لنتائج الدراسات السابقة يحاول الباحث الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس:

- ما هو أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي لموظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارة الوسطى؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الدور الذي تلعبه عملية تنمية قدرات الموارد البشرية، وتنمية قدرات الصف الثاني من القادة في المؤسسات الإدارية المختلفة، بالتالي تحفيز تلك الكوادر البشرية على الابداع الوظيفي والإداري وبالتالي يمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة في نقاط عدة تم ذكرها في محتوى البحث.

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الاجابة عل السؤال الرئيس التالي:

- ما هو أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي لموظفي الإدارة الوسطى في شركة الاتصالات السعودية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس عدة تساؤلات فرعية على النحو التالي:

- ١- ما هو أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة في بعد (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين على الابداع الوظيفي لموظفي الإدارة الوسطى في شركة الاتصالات السعودية؟
- ٢- ما هو أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة في بعد (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين على الابداع الوظيفي لموظفي الإدارة الوسطى في شركة الاتصالات السعودية؟
- ٣- ما هو أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة في بعد (حل المشكلات) للقادة العاملين على الابداع الوظيفي لموظفي الإدارة الوسطى في شركة الاتصالات السعودية؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي للقادة العاملين والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة العمل، المؤهل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري؟

فرضيات الدراسة:

الدراسة تفترض بشكل رئيسي:

- توجد علاقة إحصائية ذات دلالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين ضعف اعداد الصف الثاني من القادة وبين الابداع الوظيفي للقادة العاملين.

ويتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية على النحو التالي:

- ١- توجد علاقة إحصائية ذات دلالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين ضعف اعداد الصف الثاني من القادة وبين (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين.
- ٢- توجد علاقة إحصائية ذات دلالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين ضعف اعداد الصف الثاني من القادة وبين (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين.
- ٣- توجد علاقة إحصائية ذات دلالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) بين ضعف اعداد الصف الثاني من القادة وبين (حل المشكلات) للقادة العاملين.
- ٤- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي للقادة العاملين والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة العمل، المؤهل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى ما يلي:

١. التعرف على أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي للقادة العاملين.
٢. التعرف على أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة في بعد (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين.
٣. التعرف على أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة في بعد (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين.
٤. التعرف على أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة في بعد (حل المشكلات) للقادة العاملين.
٥. معرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي للقادة العاملين والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة العمل، المؤهل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

