

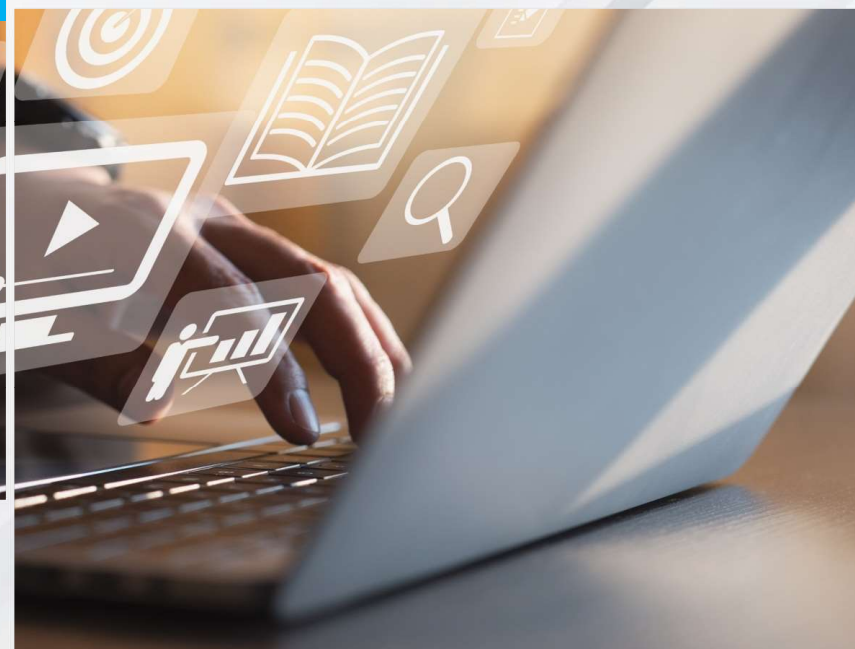
قضايا بحثية 3

مهمة رقم (1)
اعداد : م. وسام عز الدين
اشراف: د. دعاء محمد



المهمة (1) دراسة قضية
بحثية

المهمة المطلوبة (1)



- القضية البحثية.
- أهمية وأسباب اختيارها للدراسة.
- مجالات التطبيق ونوع الدراسة (تحليلي/ ميداني) متغيرات الدراسة
- " المستقل - التابع - الوسيط إن وجد "
- مجتمع وعينة الدراسة.
- أدوات جمع البيانات

Chapter
01

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

التنوع في الخبرات والمهارات وأساليب التفكير وإمكانية تقديم مبادرات وأفكار جديدة تفيد المنظمات على النمو ويمكن أن تؤدي بشكل كبير على الاستقرار الوظيفي، ويمكن أن الإنتاجية يمكن أن تزداد سواء على مستوى القوى العاملة أو الأقسام.

ويشير تنوع القوى العاملة إلى وجود مزيج من القوى العاملة الذين أصبحوا أكثر تجانساً من حيث الجنس والعمر والجنسية، والخلفية التعليمية في المنظمات.

كما أن كل من القادة والديرين داخل المنظمات هم المسؤولين عن نجاح سياسات التنوع للقوى العاملة لأنها يجب أن تضمن فعالية هذه السياسات ووسيلة لضمان الموظف بأكثر إنتاجية.

أما من جانب الإبداع الإداري فهو واحد من أكثر العوامل فعالية وتأثيراً في المنظمات والبيئات وله لإثارة هلى جميع مكونات وخصائص المنظمة، ويمثل وسيلة للمساعدة في اكتشاف الأفكار والأداء المتميز عند العاملين وتمنحهم حرية التصرف ويحقق المشاركة في اتخاذ القرارات.

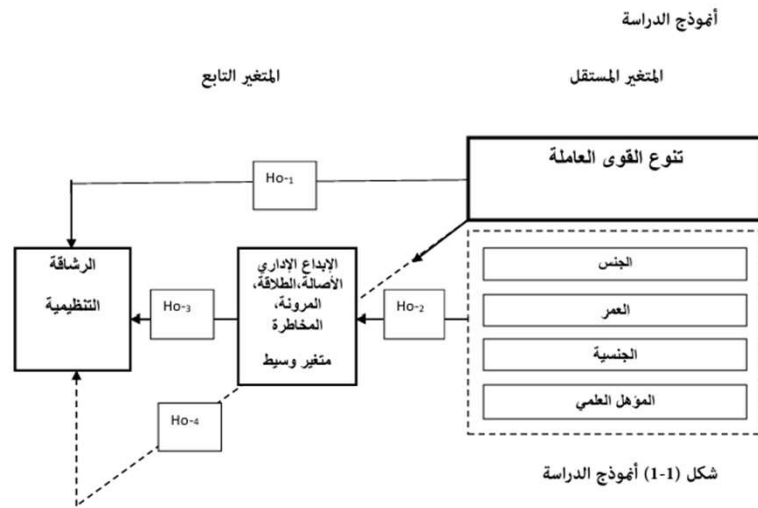
أهمية وأسباب اختيار الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الهام الذي تقوم به تنوع القوى العاملة في نجاح واستمرارية المنظمات, وأهمية مدى فعالية تنوع القوى العاملة في الرقابة التنظيمية في ظل وجود الإبداع الإداري.

وتقدم هذه الدراسة توضيحا علميا لأثر تنوع القوى العاملة في الرقابة التنظيمية ودور الإبداع الإداري في هذا الأثر غير المباشر, بحيث تكون دراسة تساعد صانعي القرار في مجال القوى العاملة في المنظمات بشكل عام وفي الإدارة العامة للجمارك في الكويت بشكل خاص في استخاض القرارات المتعلقة بالقوى العاملة بالشكل الأمثل.

سبب اختيار الدراسة من وجهة نظر الباحث أنه بالرغم من تنوع القوى البشرية العاملة في البيئة العربية والخليجية على وجه الخصوص إلا انها لم تنل الحظ الأوفر من الدراسات البحثية حول جدواها في تعزيز الرقابة التنظيمية ودور الإبداع الإداري كعامل مساعد غير مباشر في تعزيز هذه الرقابة.

مجالات التطبيق ونوع الدراسة (تحليلي/ ميداني) متغيرات الدراسة " المستقل – التابع – الوسيط إن وجد ".



* المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على دراسات

(Latvytė, Rizwan et al., 2016; Al-Ahmad and Al-khawlani, 2017; Ghasemi, 2015;

Lo, 2017; Kamasak et al., 2016) 2013; Aval et al., 2017;

مجال التطبيق: الإدارة العامة للجمارك في الكويت.

نوع الدراسة: ميدانية.

متغيرات الدراسة

المستقل: تنوع القوى العاملة (الجنس، العمر، الجنسية، المؤهل العلمي)

التابع: الرشاقة التنظيمية.

متغير وسيط: الإبداع الإداري، الأصالة، المرونة، المخاطرة.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستويات الإدارية في الإدارة العامة للجمارك في الكويت والبالغ عددهم حسب دوائر الموارد البشرية في الإدارة العامة للجمارك (5000) موظف (دائرة الجمارك العامة، دائرة الموارد البشرية، 2017).

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغت (368) حسب جدول كريس ومورجان، تم توزيع (368) إستبانة على عينة الدراسة فاسترد منها (348) استبانة بنسبة بلغت (94.57%) من حجم عينة الدراسة، واستبعدت (18) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (330) استبانة وبنسبة بلغت (89.67%) من عينة الدراسة. وتم اختيار مجموعة من المتغيرات الديموغرافية والوظيفية للمبحوثين في الإدارة العامة للجمارك في الكويت وهي (الجنس، والفئة العمرية، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة، والمركز الوظيفي) لبيان الخصائص المتعلقة بعينة الدراسة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

