

10 دراسات نقدية- مهمة

المهمة: تطبيق النقد العلمى الشامل على رسالة الماجستير / ورقة البحثية خاصة باحد الزملاء الباحثين
المسجلين فى نفس المقرر ووضع مقترحات للتحسين

اشراف: د-هبة الحداد

إعداد الباحثة: سلمى احمد محمد سلامة احمد شريف

المطلوب : تطبيق النقد العلمى الشامل على رسالة الماجستير / ورقة البحثية خاصة باحد الزملاء الباحثين المسجلين فى نفس المقرر ووضع مقترحات للتحسين

اسم الدراسة: شادى أحمد منصور أحمد فرحات، دور القيادة الإبداعية في إدارة الأزمات بالتطبيق على إدارة مستشفى المنصورة الجامعي لأزمة كورونا، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة المنصورة، 2024.

أولاً- ملخص البحث:

تناول الباحث في هذا البحث تحديد طبيعة العلاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة الأزمات وذلك بالتطبيق على إدارة مستشفى المنصورة الجامعي لأزمة كورونا (كوفيد - 19). ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في قياس علاقة الارتباط والتأثير بين القيادة الإبداعية وإدارة الأزمات بالقطاع الصحى المصري، وأيضًا قياس درجة اختلاف آراء العاملين وفقا للمتغيرات الديموجرافية. وتم تصميم نموذجًا مقترحًا للدراسة لكي يستخدم كدليل لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة، كما تم تصميم قائمة الاستقصاء المعدة لذلك، وتم توجيهها إلي العاملين بمستشفى المنصورة الجامعي عن طريق المقابلة الشخصية، ولتحليل البيانات الأولية للدراسة تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) لإدخال البيانات الأولية، وقد بلغ حجم مجتمع البحث حوالي (6766) مفردة، كما بلغ الحد الأدنى للعينة (362) مفردة كي تكون ممثلة للمجتمع تمثيلاً صحيحاً، في حين أن عدد الإستمارات الصحيحة التي تم إدخالها للبرنامج بلغ (400) مفردة. وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط معنوي بين القيادة الإبداعية وإدارة الأزمات، وكذلك وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الإبداعية على إدارة الأزمات بمستشفى المنصورة الجامعي .كما أوضحت نتائج الدراسة وجود بعض الاختلافات المعنوية في إدراك

العاملين بمستشفى المنصورة الجامعي لمتغيرات البحث (القيادة الإبداعية ، وإدارة الأزمات) وفقا لاختلاف متغيراتهم الديموجرافية.

ثانيا - تطبيق النقد العلمي:

لم تشر الدراسة الى عدد من النقاط الهامة والتي من اهمها ما يلي:

2- لم يوضح بشكل كبير أثر ممارسات القيادة الابداعية والذكاء الاستراتيجي في استراتيجيات إدارة الازمات في المؤسسات العامة ، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات في المؤسسات العامة ممثلة بالمراكز الوظيفية ،ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لجمع البيانات من أفراد وحدة التحليل، واعتمدت الرزمة الاجتماعية للعلوم الإحصائية (SPSS 7.25)، واستخدم عدد من الأساليب الإحصائية منها: الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، والانحدار المتعدد ومعامل التضخم ومعامل التباين وغيرها، وأظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها في استراتيجيات إدارة الازمات، ووجود أثر للقيادة الإبداعية بأبعادها في الذكاء الاستراتيجي، كما تبين ان هناك اثر للذكاء الاستراتيجي بأبعاده في استراتيجيات إدارة الازمات. وأوصت الدراسة بالعمل على ضرورة اهتمام المؤسسات العامة القطرية بإيجاد علاقات قوية مع الشركاء الاستراتيجيين في البيئة الداخلية، والبيئة الخارجية. وضرورة الاهتمام باستراتيجيات التعلم والنمو من خلال تدريب الموظفين على طرق وأساليب العمل الجديدة وتوليد الأفكار الإبداعية، ومحاولة اطلاعهم على ما يستحدث من أساليب ومعرفة ريادية في مجال عمل المؤسسات.

2- كان من الافضل للباحث الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي لوضع الاطار النظري

للبحث بالاستعانة بالمصادر التالية:

- الكتب والمراجع العربية والأجنبية
- الابحاث غير المنشورة (الرسائل العلمية)
- مواقع الانترنت

- الأسلوب الميداني للحصول على البيانات لإجراء الدراسة الميدانية بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تتناول متغيرات البحث والأبعاد التي تتضمنها .
وهناك العديد من التعاريف التي تناولت القيادة التحويلية وسوف نتناول أحدهما (هو النمط القيادي الذي يعمل على توسيع اهتمامات المرؤوسين وتنشيطها وتعميق مستوى أدراكهم للنظر إلى ما هو أبعد من اهتمامات الذاتية إلى اهتمامات تتعلق بالإنجاز العالي والتقدم من أجل صالح المنظمة والارتقاء بمستوى حاجاتهم إلى أعلى قيمة الحاجات في هرم ماسلو والسعي الدائم لإحداث تغييرات في العمل باعتباره وكيلا للتغيير).

كما عرفت دراسة أخرى القيادة التحويلية على أنها القيادة التي تلهم وتدفع المرؤوسين لتجاوز مصالحهم الشخصية لما فيه صالح المجموعة والمنظمة فالمرؤوسون يصبحون محفزين لتقديم جهد أعظم مما هو متوقع منهم

حظيت القيادة التحويلية باهتمام كبير من قبل الباحثين منذ الثمانينات القرن العشرين وأصبحت من أكثر نظريات القيادة شهرة ضمن المداخل الحديثة للقيادة ويمكن توضيح أهمية القيادة التحويلية

ثانيا- الابداع الاداري:

القدرات الإبداعية هي الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي، والتي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي ومن أهمها ما يلي:

1- الأصالة: وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير المألوف وبعيد المدى، ويتفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هي "القدرة على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، أي أنه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها" والأصالة تشتمل على ثلاثة جوانب رئيسية وهي كما حددها

- الاستجابة غير الشائعة (القدرة على إنتاج أفكار نادرة).

- الاستجابة البعيدة (القدرة على ذكر تداعيات بعيدة غير مباشرة).



- الاستجابة الماهرة (القدرة على إنتاج استجابات يحكم عليها بالمهارة) وهذا الجانب يعد محكاً جديداً للأصالة.

2- الطلاقة : الطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار ، تفوق المتوسط العام، في غضون فترة زمنية محددة، ويقال إن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية . (لذا فمن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير ، وتحدد الطلاقة في حدود كمية مقيسة بعدد الاستجابات وسرعة صدورها . أنه يمكن تحديد خمسة أنواع للطلاقة :

طلاقة اللفظ :أي سرعة تفكير الشخص في إعطاء الألفاظ وتوليدها في نسق محدد.

طلاقة التداعي :أي إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد.

طلاقة الأفكار : وهي استدعاء عدد كبير من الأفكار في زمن محدد.

طلاقة التعبير :أي التفكير السريع في كلمات متصلة تناسب موقفاً معيناً.

طلاقة الأشكال: تقديم بعض الإضافات إلى أشكال معينة لتكوين رسوم حقيقية.

كما أصبح موضوع القيادة من المواضيع المهمة في الفكر الإداري وبين فترة وأخرى تظهر دراسات حديثة تشكل نقلة نوعية وإضافة في هذا المجال ونظرا للحاجة الملحة للتغيير من خلال الدور الفعال للإدارات العليا في المنظمات لذا نرى ان القيادة التحويلية أفضل الانماط لإدارة الالتزامات التي تتعرض لها المنظمات لما تمثله من منهجا و توجهها فعالا للحد من التأثيرات السلبية التي تعرضت لها بيئة الاعمال , ولكون هذا النمط من القيادة التحويلية يجمع عدة انواع من الانماط وهو قد يشتمل على نظرية السمات والشخصية الكاريزمية ونماذج الشبكة الادارية التي يعبر عن القيادة الانسانية فالقيادة التحويلية تتمحور حول أربع أبعاد تشكل الأساس في قدرة القائد على إثارة وإلهام التابعين لتحفيزهم لبذل أقصى طاقات الجهد الممكنة في ظل إطار الالتزام برؤية ورسالة المنظمة وتحقيق أهدافها.

أن الإدارة هي العنصر الأساسي الحاكم في نجاح أو فشل المنظمات وتلعب الإدارة دورا حيويا في حياة كل فرد او مجموعة من الافراد حيث أنها تقوم بوظيفة طبيعية من وظائف المجتمع الانساني الا وهي تحقيق الاهداف.

واذا كانت الإدارة تشكل أهمية بالنسبة للفرد والمجموعة والمنظمة فهي لا تقل أهمية بالنسبة للمجتمع حيث تعتبر الإدارة احد عوامل عوامل الانتاجية الرئيسية مثل راس المال والارض والتكنولوجيا حتى يمكن استخدامها أفضل استخدام لتحقيق الاهداف العامة التي تهتم جميع اعضاء المجتمع وهذه هي الدائرة الاوسع لإدارة الاعمال وذلك لأنها تلعب دورا بارزا في الارتقاء بالمستوى الثقافى والفكرى والاقتصادى للمجتمع.

ان الاساليب الادارية التقليدية والتي تعتمد على المدير الذى يعطى الاوامر والمرؤوسين الذى يتلقى, أصبحت غير مجدية وتقتصر نتائجها على قيام المرؤوسين بتنفيذ الحد الأدنى من العمل أما التفوق والابداع فى العمل فيلزمه أساليب أخرى غير تقليدية.

ويعتبر تمكين العاملين بالمنظمات من أحدث مخرجات الفكر الادارى الحديث فهو مع الجودة الشاملة والتغيير والابتكار والإدارة بالمعلومات والإدارة على المكشوف والإدارة من مواقع الاحداث من أهم الاتجاهات الحديثة فى الإدارة فكريا وتنظيميا وتطبيقيا والتمكين يتعلق اساسا باعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات ومنحهم الحرية لاداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة مع توفير الموارد