

قضايا بحثية ٢

إعداد الباحث:

الاسم/ مبارك سرحان الاسمري

الرقم الجامعي/ ٢٥٢٠٠١٠٥٣

إشراف

د. دعاء سلمان



المهمة - ٢

(تطوير الإطار النظري)

بيانات الرسالة

• عنوان الرسالة

"العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جدارا بمحافظة إربد"

إعداد الباحثة: لينا محمد نصر بشارات – أستاذ مساعد – جامعة اليرموك - الأردن

مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

تاريخ النشر: ٢٠٢٠م

رابط الرسالة: <https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia/article/view/3690>

المقدمة

- ❖ إن نجاح أي دراسة علمية لا يقاس بسلامة نتائجها الإحصائية فحسب، بل يقاس بمدى قوة الإطار النظري الذي تستند إليه وتبرر من خلاله مشكلتها وفروضها.
- ❖ كما إن أهمية الإطار النظري في مقرر القضايا البحثية يعد بمثابة خارطة الطريق للباحث، حيث يتم تنظيم المفاهيم والمتغيرات الأساسية، كما أنه يمثل العمود الفقري الذي تركز عليه الفرضيات، ويوفر الأساس المنطقي والنظري لتفسير العلاقات المتوقعة بين المتغيرات، وأيضاً يساهم في تحديد الفجوة البحثية من خلال استعراض نقدي للدراسات السابقة وتحديد ما لم يتم تناوله بعد.
- ❖ يهدف هذا العرض إلى تقديم تحليل ونقد منهجي لمدى ملائمة وجودة الإطار النظري والدراسات السابقة مع التركيز على المداخل النظرية الداعمة ومنطقية صياغة الفرضيات في رسالة علمية بعنوان "العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة جدارا بمحافظة إربد".

تعريف الإطار النظري للدراسة

- ❖ مفهوم الإطار النظري في البحث العلمي هو عبارة عن مجموعة الصفحات النظرية التي يتم تدوينها في منهج البحث العلمي أو الرسالة العلمية.
- ❖ يتمثل ذلك في أهمية الدراسة وأهدافها، والمناهج العلمية المستخدمة في الدراسة، والمصطلحات، والفرضيات المصاغة، وكل ما يستعين به الباحث من دراسات سابقة تسهم في تعمقه في دراسة جميع الجوانب المتعلقة بمشكلة موضوع البحث.

أهمية الإطار النظري للدراسة

❖ أهمية أي رسالة تنبع من ملائمتها ومدى شموليتها في التعبير عما تحمله من إضافات للبحث العلمي وما تضيفه من أفكار جديدة حول المشكلة أو الظاهرة التي يتم بحثها ودراستها.

❖ بمفهوم ومعنى آخر، فإن أهمية هذه الدراسة تتمثل في الوصول إلى التعميمات الجديدة من حيث الملائمة والشمولية، والتي يجب أن تضيف مكتسبات حقيقية إلى الجانب المعرفي لممارسات الموارد البشرية.

مكونات الإطار النظري للدراسة

❖ نجحت الباحثة في تناول مكونات الدراسة بطريقة سليمة وفق الترتيب الصحيح، حيث يتكون الإطار النظري من مكونين رئيسيين وهما:

➤ المدخل أو الهيكل أو الحدود العامة التي توضح الحدود والمكونات الخاصة بالبحث العلمي، والتي تتوقف على طبيعة المنهج العلمي وما يقوم بجمعه الباحث من معلومات مكونه من شقين رئيسيين وهما:

■ المنطلقات النظرية: وتشمل متغيرات الدراسة والعلاقة بينهما.

■ الدراسات السابقة: وتشمل الدراسات السابقة لإظهار الفجوة البحثية.

➤ مصطلح الإطار النظري يعني كل ما يقوم به الباحث العلمي من مكتوبات تعبر عن وجهة نظره العلمية، وقد استعانت الباحثة بالمصادر والنظريات العلمية المعتمدة والمتوافقة مع وجهة نظرها.

معايير ملاءمة الصياغة للإطار النظري للدراسة

❖ تم القيام بمسح شامل للموضوع، وذلك من خلال التمهيد والمقدمة للتحقق من تقديمه للقارئ بوضوح وسهل الفهم من خلال التفسير لمتغيرات الدراسة والعلاقة بينهما.

❖ تم تقييم المصادر المستخدمة من حيث الملاءمة (مراجع ونظريات علمية)، مع الأخذ بعين الاعتبار أن كثرة المصادر لا تترجم بالضرورة على أنه عالي الجودة.

❖ تحديد نقاط التقارب والاختلاف بين المصادر فيما يتعلق بفرضية الباحث أو بيان الدراسة، وهو ما نجحت فيه الباحثة بشكل ملحوظ.

الشروط الواجب توافرها في الإطار النظري

- ❖ يجب أن يقدم الإطار النظري فائدة كبيرة للمجتمع وللعلم، وكلما كانت هذه الفائدة أكبر كلما ازدادت أهميته وقيّمته.
- ❖ الإطار النظري المتميز هو الإطار الذي يحتوي على مصطلحات علمية تفسر للقارئ ما هي الممارسات لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بالإبداع الإداري، وقد نجحت الباحثة بشكل كبير في إعدادها للإطار النظري بصورة متميزة.
- ❖ التزمت الباحثة أثناء كتابتها للإطار النظري على جعله متوافقاً مع منهج البحث العلمي السليم.

الشروط الواجب توافرها في الإطار النظري (تابع)

❖ حرصت الباحثة على تضمين الإطار النظري، حيث احتوى على كافة التعريفات للمصطلحات والمتغيرات بلغة سهلة الفهم وليس به غموض، مما يعمل على جذب انتباه القارئ لموضوع الرسالة.

❖ حرصت الباحثة على تغطية الدراسة من كافة جوانبها كما يجب، وذلك من خلال تغطية كافة المراحل التي يمر بها البحث في تناوله لممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري، وذلك باستخدام العديد من المراجع والمصادر والنظريات العلمية الموثوقة وذات الصلة المباشرة بالموضوع.

تحليل مدى ملائمة الإطار النظري للدراسة

- ❖ أظهرت الباحثة مهارة علمية عالية في الرجوع إلى مصادر متعددة وثيقة الصلة بموضوع الدراسة، سواءاً الأولية منها أو الثانوية.
- التزمت الباحثة بالموضوعية العلمية في التصنيف والاقتباس، وذلك باستخدام مصادر عربية وأجنبية معتمدة.
- نجحت الباحثة في تحديد ما إذا كانت النتائج أو الحلول لمشكلة محددة تتبع منطقياً أسس ومفاهيم الإطار النظري للرسالة.

تحليل مدى ملائمة الإطار النظري للدراسة (تابع)

- ❖ نجحت الباحثة في مقارنة وتحليل المفاهيم الرئيسية والإطار النظري.
- ❖ وفقت الباحثة في مقارنة الإطار النظري مع مشكلة وموضوع الدراسة.
- ❖ قامت الباحثة باستخدام عدد من المداخل النظرية لتفسير مشكلة الدراسة في أثر ممارسات الموارد البشرية على الإبداع الإداري.
- ❖ استخدمت الباحثة أسلوب مبسط في شرح متغيرات الدراسة والذي تميز بالملائمة والشمولية لجذب القارئ.

التحليل الإحصائي للدراسة البحثية

- ❖ لتحقيق أهداف البحث، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي.
- ❖ تم تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبانة، حيث تم تطوير استبانة خاصة تكونت من أربعين فقرة.
- ❖ تمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس في جامعة جدارا بمحافظة إربد، حيث احتوت عينة الدراسة من (٢٢٠) عضواً، منهم (١٣٣) عضواً من الذكور، و (٨٧) عضواً من الإناث.
- ❖ تم استخراج المتوسطات الحسابية، والتوزيع التكراري، والنسبة المئوية، والانحراف المعياري، وثبات الإعادة (Test-Retest) وذلك للتأكد من الجودة، وتم استخدام معامل الثبات "ألفا كرونباخ".
- ❖ كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري.

استعراض الدراسات السابقة

❖ تم استعراض الدراسات السابقة التي ساقتها الباحثة من خلال النقاط التالية:

➤ تناولت الدراسات السابقة عدد كبير من الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة.

➤ الدراسات السابقة تناولت المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية).

➤ الدراسات السابقة تناولت المتغير التابع (الإبداع الإداري).

➤ الدراسات السابقة تناولت العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل.

➤ تم ترتيب الدراسات السابقة زمنياً من الأقدم إلى الأحدث.

أهمية الدراسات السابقة

❖ من خلال استعراض الدراسات السابقة التي ساقتها الباحثة لدعم موضوع ومشكلة

الرسالة، تم تحديد مدى أهميتها من خلال النقاط التالية:

➤ تم التأكيد على أهمية دور إدارة المعرفة في العلاقات بين ممارسات إدارة

الموارد البشرية والأداء الابتكاري والإبداعي.

➤ أهمية دراسة تأثيرات ممارسات الموارد البشرية على إبداع أعضاء هيئة

التدريس، حيث يعتبر من الموضوعات المهمة للباحثين الجدد.

أهمية الدراسات السابقة (تابع)

- ساعدت الدراسات السابقة على تحديد الفجوة البحثية للدراسة الحالية، ومن ثم تحديد المشكلة البحثية وأوجه التشابه والاختلاف بينهم.
- تم مقارنة نتائج الدراسات السابقة مع نتائج الدراسة الحالية، وذلك للوقوف على مدى الفائدة المتحققة من الدراسة الحالية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

- ❖ جاء مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأيضاً جاء مستوى الإبداع الإداري بشكل عام في جامعة جدارا بدرجة متوسطة.
- ❖ أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري.
- ❖ أظهرت الفروق الإحصائية (المتغيرات الديموغرافية) الجنس والرتبة الأكاديمية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات العينة لمستوى الممارسات أو الإبداع.
- ❖ أظهرت سنوات الخبرة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح ذوي الخبرة (١٥ سنة فأكثر) في كل من مستوى الممارسات والإبداع الإداري.

أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة

- ❖ تركزت أهم التوصيات والمقترحات التي توصلت إليها الدراسة على التالي:
- ضرورة قيام إدارة جامعة جدارا بوضع خطة استراتيجية متكاملة يشارك بها أعضاء هيئة التدريس لتطوير ممارسات الموارد البشرية.
- إعادة النظر في نظام التعويضات بما يعزز رضا منسوبيها، لما له من أهمية كبيرة في تحقيق الإبداع الإداري.
- تطوير نظام تقييم الأداء من خلال تدريب العاملين عليه والاستفادة من خبرات الجامعات المحلية.
- إجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع ضمن متغيرات جديدة، مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- تنفيذ برامج تدريبية وورش عمل خاصة بتنمية الموارد البشرية في ضوء معايير الإبداع الإداري.

الفجوة البحثية

❖ تتمثل الفجوة البحثية لهذه الدراسة في نقص الدراسات التي تتناول العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري في بيئة الجامعات الخاصة الأردنية.

❖ تغطية سابقة للمتغيرات، حيث أقرت الباحثة بأن العديد من الدراسات السابقة تناولت متغيرات الدراسة، وذلك من خلال ربط بحوث سابقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي أو الإبداع الإداري في الجامعات.

❖ التشابه في المنهج، حيث تتفق الدراسة الحالية مع دراسات أخرى في تناول دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات.

الفجوة البحثية (تابع)

❖ الفجوة في السياق والتطبيق على الرغم من وجود دراسات سابقة، فإن الفجوة تكمن في ثلاثة محاور رئيسية وهي كالتالي:

➤ السياق الجغرافي والمؤسسي: ركزت معظم الدراسات السابقة على الجامعات الرسمية الأردنية أو جامعات في بيئات دولية مختلفة مثل (كينيا، أيرلندا، الهند).

➤ التركيز على الجامعات الخاصة: تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على إحدى الجامعات الخاصة في شمال الأردن (جامعة جدارا).

➤ التخصص في الإبداع الإداري: تتميز الدراسة بتناولها هذا الدور من جانب الإبداع الإداري والإبداع في العمل، وهو موضوع لم يتم تناوله في البيئة المحلية (الجامعات الخاصة الأردنية) حسب علم الباحثة.

❖ باختصار، الفجوة البحثية التي سعت الباحثة إلى سدها، هي دراسة الأثر المباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية على الإبداع الإداري في بيئة الجامعات الخاصة الأردنية.

الخاتمة

- ❖ وفي الختام، تمكنت الباحثة من بناء إطار نظري متين، مستندة إلى مداخل نظرية تدعم بوضوح العلاقة الإيجابية بين ممارسات الموارد البشرية والإبداع الإداري، مما عزز من منطقية وصحة الفرضيات.
- ❖ أظهر استعراض الدراسات السابقة كفاءة في تحديد الفجوة البحثية، وتأكيد أهمية الموضوع لأعضاء هيئة التدريس، مما يخدم متطلبات البحث العلمي السليم.
- ❖ في سياق مقرر القضايا البحثية، ينصح دائماً بالانتقال من دراسة العلاقات المباشرة إلى استكشاف آليات التأثير غير المباشرة (المتغيرات الوسيطة والمعدلة)، وذلك لزيادة القيمة المضافة للبحث، والتعمق في جوهر القضايا التي لم يتم حلها بالكامل.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You