

دراسات نقدية

الطالب: سلمى أحمد محمد سلامه احمد شريف



بيق النقد العلمى الذاتى على رسالة الماجستير / ورقة البحثية خاصة
بالباحث ووضع مقترحات للتحسين.

Chapter

01

الدراسة المقترحة

اسم الدراسة: فادية سيمون سعد، دور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الأهلية في فلسطين، جامعة القدس، السنة 2021.

Chapter
01

الدراسة المقترحة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في بيت لحم من وجهة نظرهم ووجهة نظر الإدارة. ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لوصف واقع القيادة الإدارية والإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في بيت لحم.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها أن الدور الرئيسي والإيجابي من قبل المدير الذي يمارس صفات وخصائص القيادة في تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين. كما أظهرت النتائج الكيفية أنّ عناصر القيادة الإدارية جميعها لها دور كبير في تعزيز الإبداع الإداري لدى الموظفين. كما بينت الدراسة أنّ هنالك علاقة طردية بين عناصر القيادة الإدارية وعناصر الإبداع الإداري.

Chapter
01

الدراسة المقترحة

أوصت الدراسة بضرورة اهتمام المديرين داخل المؤسسات الأهلية الفلسطينية، بتطبيق ممارسات القيادة الإدارية الحديثة، والتي تتكيف مع متطلبات العصر الحالي المتمثلة في التغييرات المتسارعة في البيئة الخارجية، حتى تحافظ المؤسسة على بقائها واستمراريتها. وضرورة اهتمام المديرين بممارسة المهام وتطبيق الممارسات، التي تعمل على تحفيز الإبداع وتعزيزه لدى العاملين لديهم.

Chapter
01

تطبيق النقد الذاتي على الدراسة:

1. لم تتعرض الدراسة بشكل كاف لاهم المفاهيم الخاصة بالدراسة، حيث لم تشير بشكل جيد الى تعريفات القيادة باعتبارها القيادة الإدارية ظاهرة إنسانية لا يمكن بدونها تنظيم حياة الإنسان، فالقيادة في أي مجموعة أو منظمة هي رأس وقلب وجوهر العملية الإدارية، ولا يمكن تخيل جيش منظم بدون قيادة عسكرية، ولا يمكن لدولة أن تُنشأ كمنظمة رئيسية، بدون قيادة سواء كانت فردية أو جماعية.
2. لم تراعي الدراسة عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وانما اشارت الى بعض الدراسات البعيدة نسبيا عن الموضوع .
3. لم تتمكن الدراسة من الاستخدام الأمثل للمنهج التحليلي المفترض ان تعتمد عليه الدراسة لتحليل طبيعة التأثير بين المتغيرين المستقل والتابع.
4. لم تربط الدراسة بين نتائجها وتقارن بينها وبين الدراسات السابقة التي تناولت ذات الموضوع

Chapter
01

الدراسة المقترحة

1. 5- لم تستطع الباحثة عرض الدراسات السابقة بشكل جيد وانما اكتفت بعرض الاطر الخارجية فعلي سبيل المثال عرضت لاحدي الدراسة بالقول وقد أشارت النتائج إلى أن قادة الشركات الصغيرة والمتوسطة في قطاع السياحة، أثروا في المناخ التنظيمي، الذي وفر الاستقلال الذاتي، ودعم الإبداع من خلال عدد من مناهج القيادة. كما استخدموا الممارسات اليومية القائمة على التفاعل، لدفع السلوكيات المبتكرة للموظفين، وتطوير المكافآت كأنظمة، لتشجيع الإبداع في مؤسساتهم. ووفقاً لذلك فقد أوصت الدراسة بضرورة قيام المديرين بتحسين الإبداع، في الشركات من خلال تطوير أنظمة المكافآت والحوافز، جنباً إلى جنب مع برامج تطوير القيادة والفريق.

2. 6- كذلك في الدراسة الخاصة (رزيق، 2015) بعنوان: القيادة الإدارية ودورها في تنمية الإبداع بالمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة كوندور

Chapter
01

الدراسة المقترحة

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الإدارية في تنمية الإبداع المؤسسي في مؤسسة كوندور. ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، إذ تمّ اتباع الطريقة الكمية في القياس، باستخدام أداة الاستبانة التي تم توزيعها على 50 قائداً إدارياً. حيث تم استرجاع 47 استبانة صالحة للتحليل.

وقد أظهرت النتائج أنّ القيادة الإدارية، تعمل على تحقيق التكامل بين الجوانب التنظيمية، الإنسانية والاجتماعية للعملية الإدارية، وكذا توفير الفاعلية للإدارة وتمكينها من تحقيق الأهداف المسطرة، فهي أكثر العمليات تأثيراً في العاملين وعلى روحهم المعنوية، وتحفيزهم على العمل الجماعي والتعاون .

أوصت الدراسة الأخذ بعين الاعتبار أهمية تمكين العاملين بالمؤسسة، لما يحققه من نتائج ايجابية بالمؤسسة، وأثر ايجابي في العامل، فهو يرفع الروح المعنوية له، ويحفزه على مزيد من العطاء والإبداع. كذلك من الضروري تفادي حدوث أي نقص في الإمكانيات والموارد والأموال، عند تنفيذ الأفكار الجديدة بالمؤسسة، فاهتمام هذه الأخيرة بتوفير كل المتطلبات، يساهم في تدعيم الإبداع بشكل أفضل. إضافة إلى ضرورة العمل على إحداث تنسيق وتعاون أكبر، بين مختلف الوظائف من خلال الاتصال وتبادل المعلومات.

Chapter
01

الدراسة المقترحة

يمكن الاستنتاج مما سبق أن المديرين في المؤسسات الأهلية قيد الدراسة يمارسون مهام وخصائص القيادة الإدارية بشكل مقبول لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تعزيز الإبداع الإداري لديهم من خلال التوجيه والتحفيز المعنوي وشخصية المدير المؤثرة على الموظفين والرقابة الإدارية المرنة التي يمارسها المديرين. أما فيما يتعلق بالتحفيز المادي، فقد أشارت نتائج الدراسة الكيفية، أن التحفيز المادي مهم، وله دور في تعزيز الإبداع ولكن ليس بمقدور عدد من المؤسسات أن تمارس التحفيز المادي بشكل متكرر نظراً لعدم قدرتها على استقطاب الموارد المالية اللازمة؛ لتعزيز التحفيز المادي للموظفين، مما قد يؤثر في إبداع الموظفين داخل المؤسسة.

وبالمقارنة بين النتائج الكمية والكيفية، نرى أن هنالك تناسقاً في الآراء ووجهات النظر بين المديرين والموظفين، فيما يتعلق بمحاور القيادة الإدارية فقد كانت إجابات المديرين أن جميع عناصر متغير القيادة الإدارية لها دور كبير ورئيس في تعزيز الإبداع لدى الموظفين، ولكن هنالك تفاوت في قدرة المؤسسات على توفير التحفيز المادي بشكل خاص؛ لتعزيز الإبداع. بينما من وجهة نظر الموظفين فقد أشارت النتائج أن متوسط إجاباتهم على متغير القيادة الإدارية كان متوسطاً.

Chapter
01

الدراسة المقترحة

وقد اتفقت النتائج المتعلقة بمتغير القيادة الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع التي خلصت إليها الدراسة الحالية، مع نتائج عدة دراسات منها: إذ توصلنا إلى أنّ القيادة الإدارية العامل المشترك بين عملية الانتقال وتحقيق المؤسسة أهدافها في البقاء والاستمرارية والنمو، من خلال التحفيز، لدعم بيئة العمل التي تشجع وتطور عملية الإبداع وتنمية المواهب الخلاقة واستثمار الإمكانيات المتاحة. ودراسة التي أشارت إلى أنّ دور القائد هو تحفيز إبداع الموظفين ومكافأتهم على سلوكهم الإبداعي، وتحليل دور القيادة في التحفيز التنظيمي.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية فيما يتعلق بعناصر متغير القيادة الإدارية مع نتائج دراسة عبد الحي (2019)، والذي توصل إلى أنّ مجال القيادة حصل على القيادة الممارسة في المؤسسات التي أجريت فيها الدراسة، إذ ذكرت الدراسة أنّ هنالك أنواعاً للقيادة الحديثة هي القيادة التحويلية والقيادة بالمعاملات وأثر كل من تلك الأنواع على تعزيز الإبداع لدى الموظفين.

Chapter
01

الدراسة المقترحة

وفي محاولة لربط ما توصلت إليه الباحثة في هذه الدراسة، فيما يتعلق بعناصر متغير القيادة الإدارية مع القيادة، فإنه يمكننا ذكر نظرية هيرشي وبلانشارد والتي ترتبط بنتائج الدراسة من حيث النضج الوظيفي للمديرين، والذي تبين من خلال النتائج الكيفية التي توصلت إليها الدراسة. إذ كان هنالك نضج وظيفي من خلال الإجابة عن أسئلة المقابلة التي أجريت مع (8) مديرين في (8) مؤسسات أهلية فلسطينية عاملة في محافظة بيت لحم. ومن خلال إجاباتهم تبين أن لديهم نضج وظيفي ومعرفة واسعة بأهمية ودور القيادة في تعزيز الإبداع لدى الموظفين، حيث أن النضج الوظيفي تبين في عدة محاور من بينها محور التحفيز المادي والذي ارتأى عدد من المديرين إلى أن التحفيز المادي يتفاوت بين مؤسسة وأخرى بحسب قدرة المؤسسة على توفير الموارد المالية الكافية واللازمة؛ لتحفيز الموظفين مادياً؛ كي يتم تعزيز الإبداع لديهم.

كما أشارت النتائج المتعلقة بواقع متغير قيم الأصالة لدى العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في محافظة بيت لحم بأنه كبير، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (4.10). إضافة إلى أن واقع متغير قيم المرونة لدى العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في محافظة بيت لحم جاء كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (4.17). وأن واقع متغير قيم الطلاقة لدى العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية العاملة في محافظة بيت لحم من وجهة نظر العاملين فيها جاء كبيراً، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذه الدرجة (4.14).

Chapter
01

الدراسة المقترحة

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة **بوجعدار ودريوش (2013)** حيث توصلوا إلى أن غالبية القادة يطلبون مقترحات؛ لتحسين العمل وحل المشكلات من مرؤوسيهـم، ويشجعونهم لمحاولة تطوير أساليب العمل واقتراح الحلول. كذلك أعرب المرؤوسون من عدم تأكدهم أيضا بأن الإدارة لا تعارض إتباع أساليب جديدة في العمل. ودراسة **Lee & Kim (2021)** والتي توصلت إلى أنّ الاتّصال الداخلي المتناسق والتواصل القيادي يدفع الموظفين إلى السعي للحصول على مزيد من الملاحظات من مصادر شخصية مختلفة، ولو من قبل المشرفين وزملاء العمل والأقران في الأقسام الأخرى، ممّا يعزز دوره الإبداعي.

كما يمكن ربط تلك النتائج مع نظرية **سايمون للقيادة** والتي تفيد بأن هنالك بعدين للممارسة القيادية الفاعلة، والتي تعزز الإبداع لدى العاملين في المؤسسة، وهما: التكيف الموضوعي للقرار من خلال تحديد درجة التماسك مع باقي العناصر الأخرى المكونة، بحيث يتم إشراك وتفويض السلطات للموظفين كما بينت النتائج، وكذلك درجة تقبل الغير لهذا القرار، والتي تكون من خلال الاهتمام بالموظفين وإبداعاتهم

Chapter
01

الدراسة المقترحة

وفقاً للنتائج والاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، فإن الباحثة توصي بما يأتي:

أولاً: ضرورة اهتمام المديرين داخل المؤسسات الأهلية الفلسطينية بتطبيق ممارسات القيادة الإدارية الحديثة، والتي تتكيف مع متطلبات العصر الحالي المتمثلة في التغييرات المتسارعة في البيئة الخارجية؛ حتى تحافظ المؤسسة على بقائها واستمراريتها.

ثانياً: ضرورة اهتمام المديرين بممارسة المهام وتطبيق الممارسات التي تعمل على تحفيز الإبداع وتعزيزه لدى العاملين لديهم، وذلك من خلال تفويض السلطة وإشراك الموظفين في اتخاذ القرار، والتواصل والاتصال غير المقيد بين المدير والموظفين، والنضج الوظيفي الذي يساهم في تطبيق تلك الممارسات.

ثالثاً: ضرورة العمل من قبل المديرين على متابعة القضايا المتعلقة بالقيادة الإدارية وتعزيز الإبداع، وذلك من خلال الاطلاع على البحوث والمصادر الحديثة حول أهمية تطبيق مفاهيم القيادة التحويلية والقيادة بالمعاملات؛ لأهميتها في عملية تحفيز الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية.

Chapter
01

الدراسة المقترحة

رابعاً: ضرورة اهتمام المديرين بتحفيز الإبداع لدى العاملين، كون الإبداع هو العامل الرئيس في عصرنا الحالي؛ لبقاء المؤسسة وتطويرها من خلال ما يقدمه الموظفون من أفكار إبداعية وإنجاز المهام بشكل إبداعي.

خامساً: ضرورة اهتمام الحكومة ممثلة بالوزارات ذات الاختصاص بعمل كل مؤسسة أهلية، وذلك بإجراء تدريبات وورش عمل حول مفاهيم القيادة الإدارية وممارساتها ودورها في تعزيز الإبداع لدى الموظفين داخل تلك المؤسسات.

سادساً: على المديرين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية تجنيد الأموال، بهدف رفع مستوى كفاءة الموظفين لديهم، وتطبيق ورش عمل تجمع بين المديرين والموظفين؛ حتى يكون هنالك اتصال حقيقي واتساق ما بين دور المدير وتحفيزه لإبداع الموظف.

Chapter
01

الدراسة المقترحة

سابعاً: ضرورة قيام المديرين بمكافأة العاملين المتميزين المبدعين الذين لديهم بصمات إبداعية في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة، وبذلك يكونون عبرة لغيرهم من الموظفين الذين قد يحفزون على تطبيق الإبداع والممارسات الإبداعية في إنجاز مهام أعمالهم.

ثامناً: على المديرين أن يشعروا الموظفين بالاستقلالية في تنفيذ مهام أعمالهم، والمعاملة المرنة بين المدير والموظف، مما يؤدي بدوره إلى منح الموظفين الفرصة للإبداع.

تاسعاً: على الباحثين في مجال الإبداع الإداري أن يقوموا بتطوير مقياس حديث وموثوق لقياس مستوى الإبداع، داخل المؤسسات الأهلية الفلسطينية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

