

دراسات نقدية ٣

اعداد الباحث: خليفة الحربي – ٢٤٢٠٠١١٧٨

دكتوراة الإدارة العامة



## المهمة الخامسة

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسات المختارة  
والاقتراحات لبحوث مستقبلية

يهدف هذا التقرير إلى تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسات المختارة والاقتراحات لبحوث مستقبلية لرساله مختارة من حيث: التوصيات، توصيات للبحث المستقبلي، توصيات للممارسين، توصيات للسياسات كما نجيب على الأسئلة التالية:

- ☐ هل تم بناء التوصيات على أساس النتائج؟
- ☐ هل التوصيات قابلة للتطبيق بسلاسة؟
- ☐ هل أثارت التوصيات تخصص البحث العلمي؟
- ☐ هل ارتبطت التوصيات بمشكلة الدراسة بصورة مباشرة؟
- ☐ هل هناك مقترحات مجدية ويمكن تنفيذها من جانب الباحثين الآخرين في البحوث المستقبلية؟
- ☐ هل يمكن تطوير الدراسة البحثية؟

البحث محل الدراسة :

تم اختيار البحث محل الدراسة بعنوان:

البحث الأول

دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي

(رسالة في الإدارة العامة - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الملك عبد العزيز) ٢٠٢٣

<https://www.ijrsp.com/volume/issue-47/13/>

البحث الثاني

دور القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة

(رسالة في الإدارة العامة - كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية، الإمارات العربية المتحدة) ٢٠٢٤

<https://www.ajrsp.com/vol/issue59/2/>

## البحث الأول: دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي

❑ هل تم بناء التوصيات على أساس النتائج؟

من الواضح أن التوصيات كانت عامة ولم يوضح الباحث التوصيات المرتبطة بنتائج وأهداف دراسته كما لم تكن التوصيات قائمة على ما تم اكتشافه من خلال التحليل.

❑ هل التوصيات قابلة للتطبيق بسلسلة؟

نعم التوصيات التي ذكرها الباحث كانت عامة وبالتالي قابلة للتطبيق ويمكن تنفيذها.

❑ هل أثارت التوصيات تخصص البحث العلمي؟

التوصيات كانت في مجال التخصص وبشكل عام مثل تحديد أهداف المنظمة بعيدة المدى ومراعاة المعايير الأخلاقية في القيادة والقيادة الفعالة وتشجيع العمل الجماعي والتعاون.

❑ هل ارتبطت التوصيات بمشكلة الدراسة بصورة مباشرة؟

لم ترتبط التوصيات بشكل واضح ومباشر بمشكلة الدراسة البحثية وانما كان ارتباطها بشكل عام وأن هذه التوصيات بشكل عام لها دور في تحقيق التميز المؤسسي الذي هو مشكلة الدراسة.

❑ هل هناك مقترحات مجدية ويمكن تنفيذها من جانب الباحثين الآخرين في البحوث المستقبلية؟

لم يوضح الباحث في توصياته أي مقترحات يمكن الاستفادة منها في الأبحاث المستقبلية.

❑ هل يمكن تطوير الدراسة البحثية؟

على الرغم من أن الدراسة تبحث في متغيرين مهمين جداً في مجال القيادة والتميز المؤسسي إلا أن هناك قصور واضح فيها يمكن العمل عليه وتطويره والاستفادة منها بشكل أفضل.

### 2.5. التوصيات:

ومن النتائج السابقة توصلت الدراسة إلى التوصيات التالية:

- السعي إلى وجود أمثلة ذات قيمة في العمل، وتشجيع العمال على النظر إلى تلك الأمثلة كنماذج يحتذى بها.
- يجب تحديد أهداف المنظمة طويلة المدى بالتفصيل.
- من الضروري مراعاة المعايير الأخلاقية المرتبطة بالمهنة، عند تنفيذ المسؤوليات في متناول اليد.
- أن يكون الرئيس قائداً فعالاً وأن يعمل بسرعة وكفاءة.
- تعزيز وتشجيع التعاون والعمل الجماعي.

## البحث الثاني: دور القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة

### □ هل تم بناء التوصيات على أساس النتائج؟

تم بناء التوصيات بناء على ما تم اكتشافه من خلال نتائج التحاليل الإحصائية حيث ذكر الباحث عدة توصيات بالتفصيل موضحاً أهمية دراسته العملية مع توصيات واضحة للممارسين وتوصيات واضحة لأصحاب السياسات.

### □ هل التوصيات قابلة للتطبيق بسلاسة؟

التوصيات واقعية وقابلة للتنفيذ والتطبيق في المجال الذي تمت فيه الدراسة، كما أن الباحث دعم ذلك من خلال رسم خارطة طريق واضحة تسهل تنفيذ التوصيات بطريقة مبسطة.

### □ هل أثارت التوصيات تخصص البحث العلمي؟

بالفعل أثارت التوصيات تخصص البحث الذي كان يناشد في تعزيز دور القيادة الإبداعية الذي يضمن الأبداع في تعزيز المعرفة للمورد البشري الذي هو اهم مورد من موارد المؤسسة.

### □ هل ارتبطت التوصيات بمشكلة الدراسة بصورة مباشرة؟

نعم ارتبطت التوصيات بشكل مباشر وواضح جداً بمشكلة الدراسة البحثية وناشدة بكل ما يعزز المعرفة لدى الموظفين وأوصت بما يسهل تحقيقها.

### □ هل هناك مقترحات مجدية ويمكن تنفيذها من جانب الباحثين الآخرين في البحوث المستقبلية؟

على الرغم من جودة الدراسة البحثية إلا أن الباحث لم يوضح توصيات للبحث المستقبلي.

### □ هل يمكن تطوير الدراسة البحثية؟

الدراسة حالها حال الدراسات الأخرى ومن الممكن الاستفادة منها وتطويرها والخروج بدراسات مستقبلية أخرى في القيادة الإبداعية والإدارة المعرفية.

#### 3.5. توصيات الدراسة (توجهات مستقبلية):

- ضرورة تأسيس منصة رقمية للمبدعين والموهوبين من الموظفين تحت مظلة واحدة تحتوي على جميع بيانات المبدعين ومؤشرات التقدم، وغيرها من المميزات التي سنذكرها في الأسطر القادمة، وتهدف إلى تمكين المواهب؛ لأنها الرافد الأساسي لتقدم المؤسسة، وإيجاد بيئة مناسبة ومحفزة للموظفين المبدعين والموهوبين والإبداع لتعزيز المعرفة، وبناء قادة مبدعين وتمكين الموظفين.
- تقديم (باقة القيادة الإبداعية) للموظفين والمسؤولين، حيث يتم تقديم باقة من الدورات التدريبية التخصصية في مجال القيادة الإبداعية تفرض على المسؤولين والموظفين بشكل سنوي مع الأخذ بالاعتبار مواكبة الأمور الجديدة، وتطورات الدولة، وتوجهاتها في مجال الإبداع والابتكار، ويتم الاطلاع فيها على أفضل الممارسات العالمية، وكل ذلك يصب في مصلحة الموظف والمؤسسة من خلال المساهمة في تطوير قدراتهم وخبراتهم وزيادة الحس الإبداعي لديهم، والتركيز على تلك المجالات للوصول إلى الريادة. كما يجب أن يتم تحفيز المشاركين في هذه الدورات بتكريمهم وفق معايير، منها الالتزام بالالتحاق بها والمتميزين فيها من خلال المشاركات والتفاعل في هذه الدورات التدريبية. ويكون المسؤول عن تنفيذ هذه الباقة والإشراف عليها من قبل الموارد البشرية التابعة لوزارة الثقافة. ويمكن التعاون مع شركاء الوزارة الاستراتيجيين للمساهمة في تقديم هذه الدورات المتخصصة، منها معهد العالم العربي، جامعة أبو ظبي، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية. وتلقي هذه الباقة الضوء على مفهوم القيادة الإبداعية ومزاياها وخصائصها.
- إنشاء وحدة أو قسم خاص بإدارة المعرفة، وتخصيص فريق مهني مختص في الوزارة للمساعدة في إدارة وتوفير المعرفة والمعلومات وتبادلها بين الأقسام الأخرى والموظفين، ودعم القرارات الإدارية، وتنوعية الموظفين بالمفاهيم المتعلقة بإدارة المعرفة، وكيفية تفعيلها في عملهم، وتدعيمه من خلال إنشاء تطبيق ذكي خاص به.
- ضرورة وضع مؤشر استراتيجي خاص بالإبداع والابتكار لكل إدارة بدلاً من قياسه على مستوى كل قطاع في الوزارة؛ لأن ذلك سيسهم في تحديد الفجوات لكل إدارة وحصرها ومعالجتها بشكل أسرع. فاهتمام وزارة الثقافة والشباب في مجال الإبداع والموهوبين ومتابعته بشكل دوري من قبل إدارة الاستراتيجية أمر في غاية الأهمية؛ لما له من دور فعال في معرفة موقعها في هذا المجال، ويساعدها أيضاً على التطوير والتحسين. كما يفضل أن يتم تقديم حوافز تشجيعية بشكل سنوي للمسؤولين والمشرفين في الوزارة، والذين يحرزون المراكز الأولى في تحقيق هذا المؤشر، وبالتالي يصبح أداة فعالة لتحفيز الإدارات من مسؤولين وموظفين، وتشجيعهم على تقديم مبادرات ومشاريع إبداعية وابتكارية تحسن من إنتاجيتهم وخدماتهم التي تنعكس بذلك على متاعلي الوزارة بشكل إيجابي.



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

