

تأثير العمل الهادف على السلوك الإبداعي

تحت اشراف : د. هبة الحداد
اعداد : د . رنا السعود

قضايا بحثية



Chapter

عنوان الدراسة:
تأثير العمل الهادف على السلوك الإبداعي

اسم الباحث:
أ.إيلي جمال محمد علي ؛ أ.د. صفاء أحمد؛ جعفر الشربيني، د.أميرة كمال عبد الحميد

توثيق الدراسة:
دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة (2024)، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، 5 (2) 3، 82-59.

القضية البحثية

- وجود قصور في السلوكيات الإبداعية، ونفور من العمل في أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة ، وتدني المستوى المهني الإنتاجي، ما دفع الباحث لطرق الموضوع والمؤسسة التعليمية بالبحث والدراسة.
- لا توجد دراسات سابقة بحسب الباحث- طُبِّقَت على نفس مجال تطبيق البحث، وهو المجال التعليمي، متمثل في أعضاء الهيئة المعاونة لما لهم من دور وأثر عظيم على المجتمع من خلال مساهمتهم في خلق أجيال المستقبل.

ملخص ومقدمة الدراسة

- اشتمل الملخص على الأجزاء التي يجب أن تكون موجودة فيه:

- ١- الهدف
- ٢- مجتمع البحث وأداته وعينته
- ٣- الأسلوب الإحصائي
- ٤- النتائج التي توصل إليها الباحث.

بذلك تكون جيّدة ومشمّلة على العناصر الأكاديميّة المطلوبة والمُعترف بها أكاديمياً.

- المقدّمة؛ فقد مهّدَ الباحث بتمهيد متوسّط الطول عن الموضوع المعروض، منطلقاً من أهميّة العمل الهادف والسلوك الجماعي الإبداعي في تحسين سير العملية المهنية والأداء الوظيفي، وهو تمهيد ملائم لم يخرج الباحث عن مضمون البحث فيه.

مشكلة الدراسة

- قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية لبلورة المشكلة وتوضيحها، وكانت العينة من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة، والمكونة من 30 فرداً، لاستطلاع آرائهم حول متغيرات الدراسة.
- دارت الأسئلة حول مدى توافر الظروف التي تشجع على السلوك الإبداعي لدى أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة المنصورة، ومدى شعورهم بأهمية عملهم وأهميته ما يقدمونه من مساهمات من خلاله.
- لنتائج التي توصل إليها الباحث، والمتمثلة بـ:
 - ١- عدم توافر الظروف التي تشجع أعضاء الهيئة على السلوك الإبداعي.
 - ٢- قصور في الأهداف والرؤية المشتركة بين الأعضاء.
 - ٣- عدم شعورهم بأن عملهم يعطيهم قيمة أو معنى.

- ٤- غياب إحساسهم بأهمية الانتماء للعمل الجماعي.
- ٥- رغبة عدد منهم في البحث عن فرصة عمل أفضل.
- توصل الباحث إلى التساؤل التالي: إلى أيّ مدى يؤثر العمل الهادف بأبعاده المختلفة على السلوك الإبداعي بأبعاده المختلفة لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة؟
- حملت المشكلة طابع الشكّ، إلى حين تأكيدها عن طريق الاستطلاع الذي أجراه الباحث على العينة الاستطلاعية محلّ الدراسة.

الفجوة البحثية

- وجد الباحث من خلال العيّنة الاستطلاعية؛ عدم توافر ظروف تشجّع أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة المنصورة على السلوك الإبداعي، ما أدّى إلى قصور في الأهداف والرؤية المشتركة بينهم، ما أثر سلبياً على سلوك مشاركة أو تبادل المعرفة بين العاملين بعضهم بعضاً.
- غياب إحساس أعضاء الهيئة المعاونة بأهميّة الانتماء للعمل الجماعي، إذ اتّسمت العلاقات بين العاملين بالفردية.
- يهدف البحث الحالي إلى التعرّف على التأثيرات المباشرة للعمل الهادف بأبعاده المختلفة (المعنى الإيجابي للعمل، صنع المعنى من خلال العمل، دوافع تتجاوز الذات) على السلوك الإبداعي بأبعاده المختلفة المتمثلة في (حلّ المشكلات، الأصالة، الطلاقة، المرونة) لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة، وتقديم التوصيات التي من شأنها أن تدعم العملية المهنية وتساهم في معرفة تأثير العمل الهادف على السلوك الإبداعي.

أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية للبحث:

- التأسيس النظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة في: العمل الهادف والسلوك الإبداعي، حيث توجد ندرة في الدراسات العربية وقلة في الدراسات الأجنبية التي جمعت بين المتغيرات بالأبعاد المختلفة، بالتالي؛ فإنّ هذه الدراسة تسعى إلى تزويد المكتبات العربية بإضافة علمية من خلال تناول العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات محل الدراسة.

- الأهمية العملية للبحث:

- فتنبع من تطبيق الدراسة على قطاع التعليم متمثلاً في أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة المنصورة، لما له من أثر عظيم على تنمية وتوعية أجيال المستقبل وخلق أجيال أكثر إبداعاً وتميزاً بما يفيد المجتمع والوطن.

- مساهمة نتائج الدراسة في مساعدة مسؤولي جامعة المنصورة في معرفة الأسباب التي قد تساعد على زيادة الوعي بمدى قيمة وأهمية دور عضو الهيئة المعاونة في خلق جيل أكثر وعياً وإفادة للمجتمع وللوطن.
- معرفة الظروف التي تساعد على تشجيع الإبداع لدى أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة المنصورة، كما تسهم هذه الدراسة في مساعدة مسؤولي جامعة المنصورة في الوقوف على أسباب انخفاض الشغف تجاه العمل وانخفاض السلوك الإبداعي لدى الموظفين بجامعة المنصورة.

اهداف الدراسة

- نلاحظ أنّ الباحث وضع هدفاً واحداً رئيساً للبحث، وهو:

التعرّف على التأثيرات المباشرة للعمل الهادف بأبعاده المختلفة (المعنى الإيجابي للعمل، صنع المعنى من خلال العمل، دوافع تتجاوز الذات) على السلوك الإبداعي بأبعاده المختلفة المتمثلة في (حلّ المشكلات، الأصالة، الطلاقة، المرونة) لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة.

- نرى أنّ الباحث لم يذكر أهداف فرعيّة، كإغناء الجانب النظري للبحوث التجارية والمالية.

الدراسات السابقة

عرض الباحث لمجموعة من الدراسات وفقاً لهذه المحاور

١-المجال الأول: الدراسات التي تعلّقت بالفعل الهادف

- بيان تأثير شغف العمل المتناغم والعمل الهادف على نية الدوران بين القوى العاملة في جيل الألفية، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ شغف العمل المتناغم والعمل الهادف لهما تأثير ضئيل على نية الدوران، إضافةً إلى أنّه كان لشغف العمل المتناغم علاقة غير معنوية ولكنها إيجابية مع نية الدوران، بينما كان للعمل الهادف تأثير غير معنوي وسلبى مع نية الدوران.
- أهمية العمل الهادف في تحقيق السعادة في العمل ونية الدوران الوظيفي، بنتائج وصلت إلى أنّ العمل الهادف والشعور بالتقدير من قبل الزملاء ينبئ بشكل كبير بالسعادة في العمل.

- فحص الدور الوسيط للارتباط الوظيفي في العلاقة بين العمل الهادف وأبعاد الإرهاق الوظيفي، وتوصلت إلى أنّ العمل الهادف تناولَ بعداً واحداً فقط من الإرهاق، بوجود ارتباط وظيفي له تأثير وسيط على العلاقة بين العمل الهادف وجميع أبعاد الإرهاق.

٢- المجال الثاني: الدراسات المتعلقة بالسلوك الإبداعي:

- فحص فكرة أن التخطيط اليومي للإبداع يمكن أن يعزّز السلوك الإبداعي ويساهم في تنمية الإبداع، بنتائج مفادها أنّ دافعية الإبداع والكفاءة الذاتية الإبداعية لدى الطلاب كانت عند مستويات عالية نسبياً بشكل عام، ومرتبطة بشكل إيجابي ومتوسط بالسلوك الإبداعي.

- العلاقة بين أنماط القيادة والسلوك الإبداعي في الشركات الأردنية المتوسطة والصغيرة، وانتهت إلى أنّ كلاً من أسلوب القيادة التحويلية وأسلوب القيادة التبادلية لهما دور فعال في التعاقب الوظيفي والسلوك الإبداعي.

- دور الوسيط لمناخ مكان العمل في العلاقة بين القيادة الروحية والسلوك الإبداعي في العمل المصرفي الأردني

٣-المجال الثالث: تناول الأبحاث والدراسات المتعلقة بالعلاقة بين العمل الهادف والسلوك الإبداعي:

- اختبار دور العمل الهادف كوسيط في العلاقة بين تقدير الذات المستند إلى التنظيم والسلوك الإبداعي.
- استكشاف التأثير الوسيط للعمل الهادف في العلاقة بين الدافع الذاتي وسلوك العمل المبتكر في المدارس الحكومية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين العمل الهادف والدافع الذاتي والسلوك الابتكاري، وأثبتت دراسة أخرى توسط العمل الهادف العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك الابتكاري.

مما سبق عرضه؛ نلاحظ أنَّ الباحث استفاد من الجانب النظري الموجود في الدراسات السابقة، لكن نلاحظ عدم وجود دراسة طبقت نفس مجال تطبيق البحث، أي المجال التعليمي.

فروض الدراسة

- افترض الباحث فرضاً رئيساً واحداً مفاده: يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على حلّ المشكلات.

- تفرعت من الفرض الرئيسي أربعة فروض فرعية:

- ١- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على حل المشكلات.
 - ٢- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على الأصالة.
 - ٣- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على الطلاقة.
 - ٤- يوجد تأثير معنوي مباشر لأبعاد العمل الهادف على المرونة.
- افترض الباحث وجود تأثير معنوي مباشر لأبعاد الهدف على كلّ بعد من أبعاد السلوك الإبداعي.

تحديد أدوات جمع البيانات والتحليل الإحصائي للدراسة

- مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة: كافة أعضاء الهيئة المعاونة العاملين في جامعة المنصورة.
- عينة الدراسة: 331 فرداً.

- أدوات جمع البيانات:

- اعتمد الباحث على استخدام الاستقصاء عبر الإنترنت، وإتاحته لكافة أعضاء الهيئة المعاونة العاملين في جامعة المنصورة.
- بالنسبة للبيانات الأوليّة؛ تمّ تجميعها بواسطة الاستقصاء من أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة المنصورة، أمّا البيانات الثانويّة؛ تمّ توفيرها من التقارير والسجلات والبحوث في المنظمة، ومن الدراسات السابقة.

- أدوات التحليل الإحصائي:

- تقييم نموذج القياس من خلال تقييم الصدق التقاربي والتمييزي وثبات عبارات المقياس، لتحقيق درجة كافية من الثبات الداخلي، وفقاً لما يلي:

- ١- تحديد المعاملات المعيارية لتقييم صدق مكونات عبارات المقياس.
- ٢- حساب معامل الثبات المركب ومعامل ألفا كرونباخ للوقوف على ثبات الاتساق الداخلي للمقياس.
- ٣- قياس الصدق التقاربي والتمييزي باستخدام متوسط التباين.

- التوصيات:

- زيادة الوعي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بمدى أهمية الرسالة التي يقدمونها عن طريق الندوات والبرامج التدريبية .

- العمل على إعطاء المزيد من الحرية وتشجيع أعضاء الهيئة على السلوكيات الإبداعية، عن طريق إتاحة الفرص لأعضاء الهيئة للمساهمة في صنع القرارات مع الاهتمام بمناقشتها حتى يشعروا بأهمية آرائهم.

- العمل على تنمية مهارات أعضاء الهيئة المعاونة، بتوفير المزيد من الندوات والدورات التدريبية المتعلقة بالعمل والحث على ضرورة عقد ندوات ومؤتمرات علمية وتبادل الخبرات بين أعضاء الهيئة وأعضاء هيئة التدريس

بذلك نرى أنّ الباحث قدّم التوصيات التي من شأنها أن تحلّ المشكلة، وقدّم الطرائق التي يمكن أن تطبّق بوساطتها تلك التوصيات، فبذلك يكون قد قدّم التوصيات النظرية والتطبيقية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

