

التكليف الرابع: في قضايا بحثية I

إعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله فهد الحربي

الرقم الأكاديمي: 242001178

مقرر: قضايا بحثية 1

د. السيد عيد

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة الجميع الذكية Everyone's Smart University

2024

الموضوعات التي سوف نتحدث عنها في القضية البحثية:

- العنوان
- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- الدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة
- نموذج الدراسة
- منهجية الدراسة
- التحليل الإحصائي
- مناقشة النتائج والتوصيات

البحث محل الدراسة النقدية:

أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي
دراسة تطبيقه على جامعة الطائف

- العنوان:

"أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي"

حيث يتضح لنا أن العنوان جذاب ويحمل مصطلح جديد سائد في عالم الأعمال لشد الانتباه كما يدعم الدراسة البحثية ويتكون من المتغيرات الأساسية لعنوان البحث العلمي متغير مستقل (الإدارة الرشيقة) ومتغير تابع (الإبداع الوظيفي).

- المقدمة:

تحدث الباحث عن مفهوم الإدارة الرشيقة (المتغير المستقل) كأحد المفاهيم السائدة في عالم الأعمال وتأثيرها الإيجابي على الأداء وتحقيق النمو والعوائد الاقتصادية العالية وأن حالة حصر الإدارات المنظمة الساعية للتحسين المستمر وتحقيق تغييرات تصاعدية في الكفاءة والجودة الإدارية ومجابهة التحديات والاستفادة من الفرص من خلال فرق العمل التطويري في المجالات المختلفة وتحقيق أفضل المخرجات للعملاء

كما تحدث عن تجربة شركة تويوتا في استخدام أسلوب الإدارة الرشيقة عام 1940 م الذي طبقته لأول مرة على أنظمة إنتاج سياراتها والتي ساهمت هذه التجربة في خفض التكاليف عن طريق التحسين المستمر للعمليات الإنتاجية وتقليل الهدر في الجهد والوقت والموارد وتجنب الأنشطة غير الضرورية في الإنتاج.

كما تحدث الباحث عن ما حظيت به الإدارة الرشيقة باهتمام المنظمات الحديثة واختلاف القطاعات لسهولة استخدامها ونتائجها الإيجابية على مستوى التنظيم والأفراد في تحقيق الكفاءة والفعالية والجودة واهتمام الباحثين والكتاب بهذا الأسلوب والنهج من الإدارة في منشوراتهم وملفاتهم العلمية والتي تهدف إلى مساعدة الشركات على أن تكون أكثر مرونة واستجابة للتغيرات الحديثة وتقليل الهدر في الموارد المادية بالإضافة لتقليل جهد الموظفين وقت العمل وعن هاجس المنظمات الحديثة المعاصرة هو المنافسة الشديدة

كما تحدث عن المنافسة في المنظمات التعليمية تحديداً التعليم العالي وحرص الجامعات في المملكة العربية السعودية على مواكبة التطويرات العالمية الحديثة في مجال تطبيق معايير الجودة لرفع مستوى الأداء التنظيمي من أجل رفع مستوى الخدمات الأكاديمية من جانب ومن جانب آخر تغذية المجتمع العلمي بأبحاث علمية متميزة.

ثم تحدث اليوم عن الجامعات وأنها أهم أحد روافد صناعة الاقتصاد والحضارة وأهم المنظمات التي تساهم في تحقيق الرؤية المستقبلية من خلال إعداد وتأهيل أفراد على قدر من المعرفة والعلم والمهارة والحكمة وما أدركته الجامعات من أهمية تبني المفاهيم العلمية الحديثة

لذا يركز هذا البحث على معرفة دور الإدارة الرشيقة وربطها بالإبداع الوظيفي (المتغير التابع) والخروج بتوصيات تدعم التحول إلى الإدارة الرشيقة وخلق الإبداع الوظيفي في الجامعات السعودية مما يساهم في تحقيق رؤية المملكة الاستراتيجية 2030 م.

- مشكلة الدراسة:

وضح الباحث في مشكلة الدراسة وتحدث بعد اطلاعه على الدراسات السابقة والثغرات الموجودة فيها والتي تناولت موضوع الإدارة الرشيقة وضح القصور في النظام الإداري في بعض المنظمات وحاجة شغل النظام العالمي الجديد لمواكبة التغيرات التكنولوجية شغل وغيرها من الأمور التي شغل تساعد على حل المشكلات وتحقق أعلى معدلات الكفاءة في المنظمات والهيكل التنظيمية ومن ثم تحدث عن وممارسة دور الإدارة الرشيقة في الجامعات وبالتالي وجد فيها القصور في بعض متطلبات النواحي التطويرية والتدريبية للوظائف والبرامج ومن هنا سلط الضوء على بعض المشكلات الإدارية وتنظيم بيئة العمل وتطوير وتحسين جودة مخرجات العمل الإداري وبالتالي مما سبق يمثل الإشكالات التي واجهت الباحثين في تناول هذا الموضوع خصوصاً وأن قطاع الجامعات لم يتناول موضوع شغل الدراسة بالدراسات البحثية الكافية وبناء على هذه الإشكالية تسعى الدراسة للرد على التساؤل الرئيس وهو:

ما هو أثر تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟

وتتفرع منه الأسئلة التالية:

- ما مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيدة؟
- ما مدى توافر أبعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف؟
- ما هو تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- ما هو تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- ما هو تأثير الاهتمام بالتكوين والتدريب كما ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- ما هو تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟

ولذا نجد أن الباحث أصاغ المشكلة بصياغة التساؤلات ووضع سؤال رئيسياً وأسئلة فرعية محاولاً الإجابة عنها

- **أهداف الدراسة:**
تسعى هذه الدراسة لمعرفة تأثير تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف. حيث أن متطلبات تطبيق الإدارة الرشيدة هي:
- دعم الإدارة العليا، تعاون إدارة الجامعة مع الموظفين، اهتمام إدارة الجامعة بالتكوين والتدريب كما ونوعاً، والتغيير في ثقافة الجامعة

وبيان التالي:

١. مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيدة.
 ٢. مدى توافر أبعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف.
 ٣. تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
 ٤. تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
 ٥. تأثير الاهتمام بـ التكوين والتدريب كما ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
 ٦. تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
- **أهمية الدراسة:**
 - **الأهمية النظرية:** تتناول الدراسة إطاراً نظرياً حديثاً لسد الفجوة الموجودة في الأبحاث العلمية فيما يتعلق بمجالين مهمين هما الإدارة الرشيدة والإبداع الوظيفي وتسلط الضوء على أهمية العلاقة بين الإدارة الرشيدة والإبداع الوظيفي خصوصاً للمنظمات الحكومية التي تعاني أصلاً من البيروقراطية والجمود وعدم التغيير.
 - **الأهمية التطبيقية:** تكمن أهمية الدراسة للكشف عن مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيدة بالإضافة للكشف عن مدى تحقيق أبعاد الإبداع الوظيفي لدى موظفي جامعة الطائف كأحد القطاعات الحكومية السعودية الهامة والتي يجب أن تحقق التميز لتشارك في تحقيق رؤية المملكة 2030. بالإضافة لمعرفة الأثر الذي يمكن أن يحدثه تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة على الإبداع الوظيفي.

- مفاهيم وتعريفات الدراسة:

ذكر الباحث في الإطار النظري وأدبيات الدراسة أهم الدراسات التي تطرق لها الباحثين في التعريف عن مصطلح رشاقة "مرونة" ومن ثم انتقل إلى تعريفات مفهوم الإدارة الرشيدة وبالتالي وضع الباحث أهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الجانب شغل واستخلص الباحث من التعريف شغل نعم الإدارة الرشيدة تهتم شغلكم بتقليل استخدام هل الموارد وعدم التبذير بمعنى تحقيق الكفاءة العالية في استخدامها تطبيق قليل من الوقت والجهد شغل وتحقيق أكبر قدر ممكن من المخرجات هذا من جانب ومن جانب آخر في فلسفة الإدارة الرشيدة مبنية على القيم والمواقف الإدارية اللازمة للحفاظ على تطبيق التحسين المستمر في الأمد الطويل كما ذكر لتطبيق الإدارة الرشيدة يتسنى للمنظمات توفر بعض المتطلبات ومنها دعم الإدارة العليا أسلوب الإدارة التعاون بين الإدارات والعاملين في جو إيجابي وتطبيق مبدأ التشاركية والتغيير في ثقافة المؤسسة بنشر أسلوب الإدارة الرشيدة وغرس فكرة المبادرة والإبداع وأيضا الاهتمام التكوين والتدريب نوعاً وكماً.

كما تحدث الباحث عن الإبداع الوظيفي وأبعاده بعد الاضطلاع على بعض الدراسات التي كانت مهمة بالإبداع الوظيفي في هذا المجال كما أن الإبداع الوظيفي يعد أداءاً للتنمية الحديثة متطلبات إجبارية للمنظمات التي تبحث عن الكفاءة والتميز في الأداء كما أن الإبداع الوظيفي قدرة ورغبة الفرد في اختراع الأفكار الجديدة والمبتكرة أو غير تقليدية فيما يتعلق بعمله كما ذكر العديد من التعاريف التي تناولت أسلوب الإبداع الوظيفي

تذكر لنا أهمية الإبداع شغل هو الحل الأمثل لمواجهة التعقيدات المتزايدة في جميع جوانب الحياة سواء الاقتصادية أو الإدارية شغل والإبداع يعتبر أهم أهداف المنظمات لأنه يعزز من بقائها واستمراريتها في ظل التنافسية الشديدة والتغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والاقتصادية المعتمدة على (السرعة، المرونة، الإبداع، التجديد)

كما ذكر أهم الدراسات التي تناولت أهداف الإبداع شغل الوظيفي شغل وعنه يساعد المنظمة في تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي وضع أنظمة عمل جديدة ومبدعة ويساعد في إيجاد حلول إبداعية للمشكلات المطروحة ويعمل على رفع التنمية والكفاءات التنظيمية ويحسن الإنتاجية تسليم المنتج ويقلل الأسعار ويدعم زيادة المبيعات.

ثم تطرق الباحث في ذكر الدراسات التي حددت أبعاد الإبداع الوظيفي ومنها ما ذكرته الدراسات السابقة في أنه مجموعة من السمات الاستعدادية المتضمنة (الطلاقة في التفكير، المرونة الحساسية للمشكلات، الأصالة) حيث يتفق الباحث في هذا الرأي مع العديد من الباحثين المهتمين بالدراسة ويذكر بعض آرائهم بخصوص أبعاد الإبداع الوظيفي على النحو التالي:

- ١- شغل الطلاقة: شغل يرى أنها تحرر العقل وتدعم انطلاقة تفكير خارج حدود الزمان والمكان والظروف
- ٢- شغل المرونة: أفكار متنوعة في جوهرها شغل وألا يتوقف ويتصلب في نوعية واحدة من الحلول
- ٣- الحساسية للمشكلات: شغل لا يقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو عناصر ضعف في البيئة ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها.
- ٤- الأصالة: وهي قدرة الفرد على توليد أفكار تنسم بالجدة بالجودة وبعيدا عن المألوف وغير التقليدية وأن الفرد المبدع لا يكرر أفكار الآخرين.

وبالتالي نجد أن الباحث بطي تطرق للعديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات دراسته الإدارة الرشيقة والإبداع الوظيفي وأهم الأبعاد التي تناولوها في هذا الجانب مستخلصا تعريفا جديدة تدعم دراسته البحثية.

- الدراسات السابقة:

اطلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة الحديثة (2019 - 2023) ومن ثم قسم الدراسات حسب متغيرات الدراسة إلى محورين الأول يتناول الدراسات السابقة المرتبطة بالإدارة الرشيقة والثاني الدراسات السابقة المرتبطة بالإبداع الوظيفي ومن ثم عقب على الدراسات السابقة حسب النقاط التالية:

- ١- تطبيق القيادة الرشيقة يسهم في رفع مستوى حرص الموظفين على تنفيذ الأعمال وتحقيق الأهداف.
- ٢- هنالك أثر بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي، ولكن هذا الأثر جزئيا وليس بشكل كلي لوجود الرشاقة الاستراتيجية كمغير وسط بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي مما يستدعي زيادة دعم أنشطة البحث والتطوير بهدف زيادة مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين.
- ٣- إن توفير منهجية أدوات الإدارة شيقة التحسين المستمر والعمل القياسي وستة سيجما يلعبان دورا أساسيا في تحسين عناصر الإبداع الإداري.
- ٤- تطوير استراتيجية تقييم الأداء الوظيفي وضع نظام عادل التعويضات والحوافز بما يتناسب مع أساليب تطبيق الإدارة الرشيقة يشجع العاملين على التميز وتحسين جودة بيئة العمل.
- ٥- تبني فكرة الإدارة الرشيقة لدوره الفعال في تحسين عناصر الإبداع الوظيفي
- ٦- الإدارة الرشيقة تعتبر منهج إداري يسعى للتركيز على القيم.
- ٧- عدم وجود فروق في درجة استخدام الإدارة الرشيقة ودورها في جودة مخرجات الأداء الإداري تبع المتغيرين الرتبة الأكاديمية والخبرة العملية في جامعة الكويت.

- فرضيات الدراسة:

وضع الباحث استخدم الباحث في صياغة مشكلته من خلال فرضيات الدراسة التي تركز على تحقيق من صحة الفرضية الأساسية وهي:

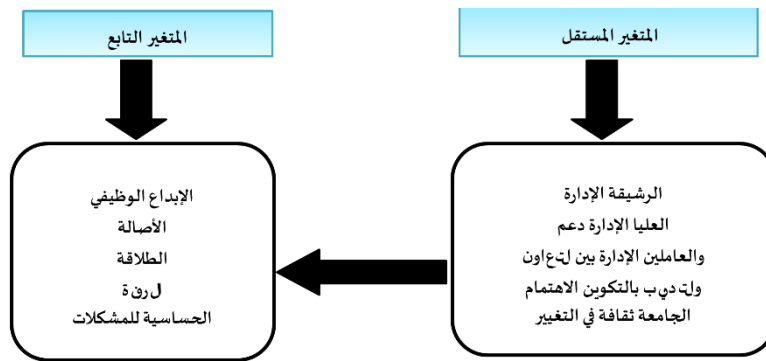
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوي معنوية $\alpha 05.0 \geq$ لتطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

والفرضيات الفرعية هي:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha 05.0 \geq$ لدعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha 05.0 \geq$ التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha 05.0 \geq$ الاهتمام بالتكوين والتدريب كماً ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عن مستوى معنوية $\alpha 05.0 \geq$ التغيير في ثقافة الجامعة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

- نموذج الدراسة:

بناء على فرضيات الدراسة تم اقتراح نموذج الدراسة التالي لتحليل متغيرات البحث



- منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كأحد أهم المناهج التي تستخدم في العلوم الإدارية من أجل توضيح المتغيرات الخاصة بالدراسة وهي الإدارة الرشيقة والإبداع الوظيفي. ومن أجل اختبار الفرضيات تم استخدام المنهج الكمي والأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق أشهر وسائل جمع البيانات في البحوث الإدارية وهو الاستبانة.

- التحليل الإحصائي:

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة باستخدام الحزمة الإحصائية الاجتماعية spss وقد تم الاعتماد على عدد محدود من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات التي احتواها الاستبانة وتمثلت هذه الأساليب فيما يلي:

١. التكرار والنسبة المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات الاستبانة.
٢. المتوسط الحسابي Mean: لقياس مدى تحقق كل عبارة من عبارات أداة الدراسة، والمتوسط الحسابي الإجمالي العام لكل محور من محاور الاستبانة، وذلك من أجل ترتيب العبارات حسب الأهمية لنتائج الدراسة.
٣. الانحراف المعياري Stander Deviation: للتعرف على مدى إنحراف (تشتت) استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن وسطها الحسابي.
٤. معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha: للتحقق من ثبات عبارات الاستبانة.
٥. معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation: لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة والتحقق من الصدق البنائي لعبارات الاستبانة.
٦. تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression Analysis: لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

- وفيما يلي توضيح متغيرات الدراسة والمقاييس التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة:
- الإدارة الرشيقة: وهي "المتغير المستقل للدراسة" ويتكون من عدة أبعاد وهي: "دعم الإدارة العليا، التعاون بين الإدارة والعاملين، الاهتمام بالتكوين والتدريب كماً ونوعاً، التغيير في ثقافة الكلية"، ويتضمن هذا المقياس (17) عبارة موزعة لقياس أبعاد الإدارة الرشيقة بواقع (5) عبارات للبعد الأول، (5) عبارات للبعد الثاني، (3) عبارات للبعد الثالث، (4) عبارات للبعد الرابع.
 - الإبداع الوظيفي: وهو "المتغير التابع للدراسة" ويتكون من عدة أبعاد وهي: "الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات"، ويتضمن هذا المقياس (19) عبارة موزعة لقياس أبعاد الإبداع الوظيفي بواقع (4) عبارات للبعد الأول، (5) عبارات للبعد الثاني، (5) عبارات للبعد الثالث، (5) عبارات للبعد الرابع.

- مناقشة النتائج والتوصيات:

أسفرت مناقشة نتائج البحث عن وجود بعض الدلالات على المستوى النظري، والمستوى التطبيقي، وهي كما يلي:

المستوى النظري: أكدت نتائج البحث على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الإدارة الرشيقة والإبداع الوظيفي، كما أكدت على وجود تأثير للإدارة الرشيقة ببعدها تغيير ثقافة الجامعة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف، وأكدت على أنه لا يوجد تأثير للإدارة الرشيقة بأبعادها "دعم الإدارة العليا والتعاون بين الإدارة والعاملين والاهتمام بالتكوين والتدريب" في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف، ومن ثم فإن هذا البحث يضيف بعض الأدبيات التي تتعلق بأسلوب جديد للإدارة يمكن تطبيقه في المؤسسات يساهم في تطوير وتغيير أسلوب الإدارة التقليدية.

المستوى التطبيقي: من خلال نتائج الدراسة الحالية وما أكدته من وجود تأثير بين الإدارة الرشيقة ببعدها (التغيير في ثقافة الجامعة) والإبداع الوظيفي فأنها تعطي دلالة على أن تغيير الثقافة له دور في تحسين الإبداع الوظيفي لدى العاملين وذلك من خلال تعزيز مكانة التغيير لديهم والانفتاح على الآخرين.

- من خلال النتائج التي توصلت لها الدراسة توصي الباحثان بما يلي:

- زيادة التركيز على أبعاد الإدارة الرشيقة الأخرى مثل التعاون بين الإدارة والعاملين والاهتمام بالتدريب والتكوين كماً ونوعاً لزيادة إسهامها في تحقيق الإبداع الوظيفي.
- تكثيف البرامج التدريبية للعاملين في مجال تطوير المهارات الإبداعية والتفكير الإبداعي من أجل رفع مستوى الإبداع لديهم.
- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول أثر باقي أبعاد الإدارة الرشيقة مثل (خفة الحركة والسرعة في اتخاذ القرارات) في تحقيق الإبداع الوظيفي.
- إجراء دراسات مقارنة بين جامعة الطائف وجامعات أخرى في تطبيق الإدارة الرشيقة وتأثيرها على الإبداع الوظيفي للاستفادة من التجارب ونقل الممارسات الجيدة.

- توصيات الدراسات المستقبلية:

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية، هناك بعض الاقتراحات لعناوين دراسات مستقبلية حول الإدارة الرشيقة والإبداع الوظيفي في الجامعات السعودية وفق رؤية 2023:
- دور القيادة الجامعية في دعم الإبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيق الإدارة الرشيقة.
 - متطلبات تطبيق الإدارة الرشيقة لتعزيز الإبداع الوظيفي بالجامعات السعودية.
 - إدارة المواهب باستخدام الإدارة الرشيقة كألية لتنمية الإبداع الوظيفي بالجامعات.
 - مدى تأثير الرضا الوظيفي على العلاقة بين الإدارة الرشيقة وتحفيز الإبداع الوظيفي بالجامعات السعودية.

هذا وبالله التوفيق،