

الواجب الخامس

مقرر : دراسات نقدية 2

إشراف الدكتور: خالد طاهر

مقدم من:

اسم الباحث : عبد الهادي العمري

الرقم الجامعي : 222000399

العام الدراسي : الأول- 2024

الفصل الدراسي : الثاني

المرحلة الدراسية : درجة الدكتوراة

2024م

1446هـ

الدراسات السابقة	الواجب الخامس
هل كان هنالك عرض للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة ؟ هل تم ترتيب الدراسات السابقة وفقاً للطرق المنهجية العلمية المتعارف عليها ؟	
أثر تطبيق الإدارة الخضراء على تحقيق التنمية البيئية المستدامة (دراسة ميدانية على أمانة محافظة جدة – وكالة المشاريع)	عنوان الدراسة
ليان بنت فيصل بن فهد البقي	إسم الباحثة
المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي	مجلة النشر
الثامن والأربعون	العدد
أبريل- 2023	سنة النشر

الفهرس

الصفحة	:	المهام
5	:	الدراسات السابقة التي تناولت المتغير المستقل:
5	:	1- دراسة حنا (2020).
6	:	1- دراسة عيظه (2019).
7	:	الدراسات السابقة التي تناولت المتغير التابع:
7	:	2- دراسة أحمد (2020).
8	:	3- دراسة الهيري ، وآخرون (2020).
9	:	ثالثاً: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.
10	:	رابعاً: ملخص الدراسات السابقة.
11	:	خامساً: قراءة نقدية لي كباحث لنقد هذه الرسالة المتعلقة بجزئية تحليل الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية.
12	:	سادساً: توصيات للباحثة.

الدراسات السابقة :

قامت الباحثة بإستعراض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة (الصمت التنظيمي كمتغير مستقل والإبداع الوظيفي كمتغير تابع).

أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت المتغير المستقل (الصمت الوظيفي):

1- دراسة حنا (2020):		
الباحث	:	حنا.
السنة	:	2020.
الدولة	:	جمهورية مصر العربية.
عنوان الدراسة	:	أثر التهمك الوظيفي على مستوى الصمت التنظيمي بين العاملين في شركات السياحة المصرية.
أهداف الدراسة	:	تقييم أثر التهمك الوظيفي على مستوى الصمت التنظيمي بين العاملين في شركات السياحة المصرية فئة (أ).
الأساليب المستخدمة	:	النهج المستخدم في هذه الدراسة لم توضحه الباحثة أثناء الإستناد على دراسة حنا .
الأداة المستخدمة	:	الإستبانة.
العينات المدروسة	مجتمع الدراسة	: شركات السياحة المصرية فئة (أ).
	عينة البحث	: عينة عشوائية من العاملين بها.
	حجم العينة	: 391 عامل.
النتائج	:	أن التهمك الوظيفي يؤثر معنوياً وإيجابياً على الصمت التنظيمي بين العاملين في شركات السياحة حيث كان البعد المعرفي هو الأكثر تأثراً ، يليه البعد العاطفي وأخيرا البعد السلوكي.
التوصيات	:	قد تفيد المسؤولين بشركات السياحة المصرية في معرفة أهم مسببات التهمك والصمت التنظيمي ثم العمل على وضع الآليات والإجراءات لمعالجة تلك الأسباب.

2- دراسة عيظه (2019):

الباحث	:	عيظه
السنة	:	2019.
الدولة	:	اليمن.
عنوان الدراسة	:	الصمت التنظيمي وأثره على التغيير التنظيمي في البنوك التجارية اليمنية.
أهداف الدراسة	:	قياس أثر الصمت التنظيمي بأبعاده على التغيير التنظيمي بأبعاده على البنوك التجارية اليمنية.
الأساليب المستخدمة	:	المنهج الوصفي التحليلي.
الأداة المستخدمة	:	الإستبانة.
العينات المدروسة	:	مجتمع الدراسة
	:	عدد 7 بنوك تجارية يمنية.
	:	عينة عشوائية بسيطة من العاملين بها.
العينات المدروسة	:	عينة العينة
	:	326 عامل وعاملة.
	:	أنه يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لظاهر الصمت التنظيمي بأبعاده على التغيير التنظيمي بأبعاده في البنوك التجارية اليمنية.
النتائج	:	أنه يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لظاهر الصمت التنظيمي بأبعاده على التغيير التنظيمي بأبعاده في البنوك التجارية اليمنية.
التوصيات	:	ضرورة قيام البنوك التجارية اليمنية بزيادة التركيز على اشراك العاملين في تقديم أفكار جديدة تخص العمل وتقديم لهم التشجيع والتحفيز المناسب.

ثانيا: الدراسات التي تناولت المتغير التابع (الإبداع الوظيفي):

1- دراسة أحمد (2020):		
الباحث	:	أحمد.
السنة	:	2020.
الدولة	:	جمهورية مصر العربية.
عنوان الدراسة	:	أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات (دراسة تطبيقية).
أهداف الدراسة	:	التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل، ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية،
الأساليب المستخدمة	:	النهج المستخدم في هذه الدراسة لم توضحه الباحثة أثناء الإستناد على دراسة أحمد .
الأداة المستخدمة	:	الإستبانة.
العينات المدروسة	مجتمع الدراسة	: الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية.
	عينة البحث	: المديرين والموظفين من مختلف المواقع الوظيفية.
	حجم العينة	: 179 موظفاً من مختلف المواقع الوظيفية.
النتائج	:	أن هنالك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة .

2- دراسة الهيري ، وآخرون (2020):

الباحث	:	الهيري ، وآخرون .
السنة	:	2020.
الدولة	:	المملكة العربية السعودية.
عنوان الدراسة	:	التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية .
أهداف الدراسة	:	التعرف على مستوى التمكين والإبداع الإداري لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم والكشف عن العلاقة بين التمكين والإبداع على تلك القيادات النسائية.
الأساليب المستخدمة	:	المنهج الوصفي.
الأداة المستخدمة	:	الإستبانة.
العينات المدروسة	:	مجتمع الدراسة
	:	وزارة التعليم السعودية
	:	القيادات النسائية
العينات المدروسة	:	عينة البحث
	:	حجم العينة
النتائج	:	وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الإبداع الإداري لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم ويُعزي اختلاف المؤهل العلمي لأفراد العينة لصالح الحاصلات على مؤهلات عُليا.
	:	وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الإبداع الإداري لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم ويُعزي اختلاف المؤهل العلمي لأفراد العينة لصالح الحاصلات على مؤهلات عُليا.

ثالثاً: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

من خلال عقد المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية اتضح ما يلي:

- وجد أن هنالك اتفاق بين تلك الدراسات السابقة والدراسة الحالية من حيث أهمية بحث الصمت التنظيمي والإبداع الوظيفي.
- أن الدراسات السابقة تناولت عدة جوانب من الصمت التنظيمي من خلال جوانبه المختلفة ومنها تناول الإبداع الوظيفي وكيفية تحقيقه، إلا أن الدراسة تناولت موضوعاً لم يتم التركيز عليه بشكل مباشر في تلك الدراسات وهو أثر الصمت التنظيمي على الإبداع الوظيفي ، من خلال إيضاح الأبعاد التي يتم من خلالها تأثير الصمت على الإبداع الوظيفي.

رابعاً: ملخص الدراسات السابقة:

الباحث	السنة	العنوان	حجم العينة	نتائج الدراسة	الفجوة البحثية	علاقتها بالدراسة الحالية (أوجه الشبه أو الاختلاف)
حنا	2020	أثر التهمك الوظيفي على مستوى الصمت التنظيمي بين العاملين في شركات السياحة المصرية.	391 فرداً من العاملين	أن التهمك التنظيمي يؤثر معنوياً وإيجابياً على الصمت التنظيمي بين العاملين من شركات السياحة، وكان البعد المعرفي هو الأكثر تأثيراً على الصمت التنظيمي.	تتمثل فجوة البحث في تقييم أثر التهمك التنظيمي على مستوى الصمت التنظيمي بين العاملين.	تشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها متغير الصمت التنظيمي ، بينما تختلف أنها تناولت متغير التهمك التنظيمي بدلا عن الإبداع الوظيفي كما في الدراسة الحالية،
أحمد	2020	أخلاقيات العمل ودورها تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات.	210 موظفاً على اختلاف المواقع الوظيفية.	أن تقييم العاملين لإبعاد أخلاقيات العمل كان إيجابياً ، كذلك كان تقييم العاملين للإبداع الوظيفي بإبعاده الواردة بالدراسة كان إيجابياً.	تتمثل في سعي الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة.	تتلاقى الدراستين في كونهما تتناولان متغير (الإبداع الوظيفي) وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في سعيها للتعرف على دور أخلاقيات العمل في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين والمنظمات
الهيبي ، وآخرون	2020	التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.	83 قائدة تربوية	عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول مستوى التفكير الإداري لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم.	تتمثل في سعي الدراسة للتعرف على مستوى التمكين والإبداع الإداري لدى القيادات النسائية.	تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها متغير الإبداع ، واختلفت عنها في محاولتها الكشف عن العلاقة بين التمكين الإداري لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم.
عيزه	2019	الصمت التنظيمي وأثره على التغيير التنظيمي في البنوك اليمنية.	326 عاملاً وعاملة	يوجد ذو دلالة إحصائية لظاهرة الصمت التنظيمي بأبعاده (صمت الإذعان، الصمت الدفاعي، الصمت الاجتماعي).	تتمثل الفجوة في قياس أثر الصمت التنظيمي بأبعاده على التغيير التنظيمي بأبعاده في البنوك اليمنية.	تتلاقى هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها متغير الصمت التنظيمي ، بينما يتمثل الاختلاف في ربط متغير الصمت التنظيمي ومعرفة تأثيره على التغيير التنظيمي بأبعاده في البنوك التجارية اليمنية.

خامساً: قراءة نقدية لي كباحث لنقد هذه الرسالة المتعلقة بجزئية تحليل الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية:

اقتصار الباحثة على الدراسات السابقة العربية ولم تتطرق في بحثها إلى الدراسات الأجنبية سينعكس سلباً على جودة البحث من عدة نواحي هي كالتالي :

- أ- ضيق النطاق الأكاديمي : إن اعتماد الباحثة على الدراسات العربية دون الأجنبية فإنه قد يجعل البحث محدوداً وذو شمولية أقل في الأدبيات التي ستعتمد عليها في بحثها.
- ب- تجاهل حداثة تطور الأبحاث : إن عدم مواكبة الباحثة للتطورات أو النظريات الحديثة في الأدبيات الأجنبية قد يجعل البحث غير محدث ويؤثر على صلاحية العلمية.
- ت- تقييد الإمكانيات البحثية : الإطلاع على الدراسات الأجنبية يمكن أن يوفر للباحثة أدوات وأساليب جديدة لتحليل البيانات ومعالجة المشاكل البحثية ، وهو يمكن أن يفوتها عند الاقتصار على الدراسات العربية فقط .
- ث- مراجعة الأدبيات الأجنبية: الإطلاع على الأبحاث والدراسات الأجنبية يمكن أن يساعد في تحديد الفجوات البحثية ويساهم في تطوير البحث.
- ج- نقص المقارنة والتقييم وتضارب النتائج : بالأعتماد فقط عن الدراسات العربية ، يفقد الباحثة القدرة على مقارنة نتائج دراستها مع نتائج دراسات أجريت في بيئات وسياقات مختلفة ، مما يقلل من فرص التحقق من النتائج وتأكيداتها.

وختاما،،،،

- تنوع المصادر: من الضروري تنوع المصادر والإعتماد على الأدبيات الأجنبية بجانب العربية للحصول على رؤية أوسع وأشمل
- الاستفادة من الخبرات الدولية: الاستفادة من الخبرات والأدوات البحثية المتقدمة المتوفرة في الأدبيات الأجنبية لتحسين جودة البحث ونتائجه
- مواكبة التطورات: الاطلاع على الدراسات الحديثة سواء كانت عربية أو أجنبية لضمان تحديث البحث وموائمة مع التطورات العلمية الراهنة
- بهذه الطريقة ، يمكن تعزيز مصداقية البحث وتوسيع نطاقه العلمي مما يجعله أكثر شمولية ودقة .

أدعوا الله انني قد وفقت في تقديم النقد العلمي وفقا لمعطيات مهام الأسبوع الخامس حيال الدراسات السابقة ، ودمتم في رعاية الله