

قضايا بحثية ٣

رانيا تاج الدين الكحيل



المهمة الخامسة

إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية مع
توضيح أوجه الاختلاف والتشابه

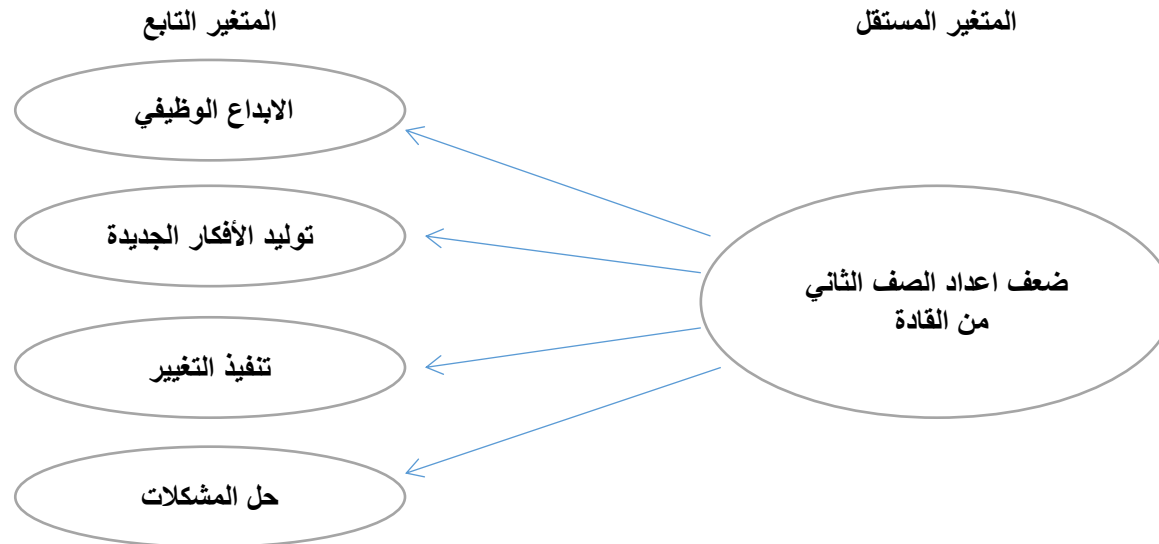
سنقوم في هذا التقرير بإجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية مع توضيح أوجه الاختلاف والتشابه

- الدراسات التي تناولت المتغير المستقل أو أحد محاوره وأبعاده.
- الدراسات التي تناولت المتغير التابع أو أحد محاوره وأبعاده.
- التعقيب على الدراسات السابقة.
- مجالات الاتفاق مع الدراسات.
- مجالات الاختلاف مع الدراسات.
- مجالات الاستفادة من الدراسات.

مقارنة الدراسات السابقة:

سوف نتناول في هذا الجزء من الدراسة مقارنة الدراسات السابقة العالمية والمحلية المتعلقة بالدراسة الحالية او أحد محاور الدراسة الحالية او المشابهة لها في الأهداف، حيث سنتطرق إليها بالتفصيل على النحو التالي:

- الدراسات التي تناولت تنمية قدرات وبناء قادة الصف الثاني
- الدراسات التي تناولت الإبداع الوظيفي
- التعقيب على الدراسات
- مجالات الاتفاق مع الدراسات
- مجالات الاختلاف مع الدراسات
- مجالات الاستفادة من الدراسات



الدراسات التي تناولت تنمية قدرات وبناء قادة الصف الثاني:

دراسة (مكاوي، ٢٠٢٠)، بعنوان: دور التعليم والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المستقبل

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التعليم والتدريب الجامعي بمكوناته المختلفة في تنمية مهارات المستقبل من وجهة نظر أساتذة الجامعات الحكومية الأردنية

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التعليم والتدريب بشكل عام متوسط في الجامعات الحكومية الاردنية وكانت درجة توفر الابعاد الفرعية للتعليم والتدريب متوسطة أيضاً باستثناء بعد بيئة التعليم واساليب وأدوات التعليم؛ حيث كانت مرتفعة نوعاً ما، وكان توفر مهارات المستقبل بدرجة متوسطة نوعاً ما، كما بينت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للابعاد الفرعية للتعليم والتدريب في تنمية مهارات المستقبل، وعدم وجود أثر ذي دلالة للمتغير الفرعي أساليب وأدوات التقييم في مهارات المستقبل. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطوير التعليم والتدريب بأساليبه ومناهجه وأدواته كنتيجة لتطور التكنولوجيا وما تحدثه من أثر في مهارات ووظائف المستقبل.

دراسة (المطيري، ٢٠١٩)، بعنوان: التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة

هدفت الدراسة إلى توضيح الأسس الفكرية للتنمية المهنية للقيادات الأكاديمية، وتحليل أبرز جهود التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية، مع توضيح أبرز الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية؛ إضافة إلى توضيح أبرز المقترحات لتطوير برامج التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء أبرز الاتجاهات العالمية المعاصرة

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها اقتصار الجامعات السعودية في تنميتها المهنية للقيادات الأكاديمية على البرامج التدريبية وورش العمل من خلال عمادات الجودة أو التطوير، بينما في التجارب العالمية المعاصرة تنوعت أساليب التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية لتشمل إضافة إلى البرامج التدريبية المختلفة، إنشاء المراكز البحثية للقيادات، وتعدد اللقاءات العلمية للتعريف بالاتجاهات الحديثة في المجالات القيادية، وإنشاء الشهادات المهنية للقيادة، وتوثيق الصلات بالجمعيات العلمية والمهنية العالمية وغيرها، وقد اقترحت الدراسة إنشاء مركز متخصص لتدريب وتنمية قدرات القيادات بالجامعة للمجالات المختلفة للتنمية المهنية والعلمية والبحثية وغيرها، وأن يكون للمركز سياسة ورؤية واضحة لتدريب الأعضاء.

دراسة (ابوسلطان، ٢٠١٦)، بعنوان: دور القيادة الاستراتيجية في بناء قيادات الصف الثاني في الوزارات الفلسطينية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور القيادة الاستراتيجية في بناء قيادات الصف الثاني في الوزارات الفلسطينية، وتحديد المعوقات التي تواجهها قيادات الصف الثاني وتحول دون ممارستهم لدور القيادة الاستراتيجية في الوزارات

وتوصلت إلى نتائج من أهمها دور القيادة الاستراتيجية في بناء قيادات الصف الثاني في الوزارات الفلسطينية جاء بدرجة عالية، ووجود ضعف في دور الإدارة العليا في تطوير راس المال البشري، واهم المعوقات التي تواجهها قيادات الصف الثاني وتحول دون ممارستهم لدور القيادة الاستراتيجية هو عملية التفرد في اتخاذ القرارات لدى الإدارة العليا، وأوصت الدراسة بان تمارس الإدارات العليا اللامركزية في اتخاذ القرارات وتشرك قيادات الصف الثاني في عمليات اتخاذ القرارات، كما أوصت الدراسة بضرورة ان تطور قيادات الصف الثاني مقدراتها وقدراتها وان لاتخاف من تحمل المسؤوليات.

دراسة (Bacheler, 2015)، بعنوان: Professional development of continuing Higher Education Unit Leaders: Implications on practice

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تجارب التطوير المهني لعدد من قادة وحدة التعليم العالي المستمر بالولايات المتحدة الأمريكية، لتحليل فعاليتهم في بناء الكفاءات المهنية، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عدة عوامل تؤثر في التطوير المهني لأداء القادة وهي الدورات التدريبية الحاصلين عليها، الاطلاع على تجارب التطوير المهني، التخطيط السليم للأداء، وقد اقترحت الدراسة أنموذج للتطوير المهني القائم على الكفاءة لتوجيه تجارب التنمية المهنية المستقبلية لقادة وحدة التعليم العالي المستمر.

الدراسات التي تناولت الابداع الإداري:

دراسة (محجوب، ٢٠٢١)، بعنوان: تعزيز الابداع في جمال الفنون من خلال تطوير القدرات الابتكارية للطلبة

هدفت هذه الدراسة إلى تعزيز الابداع في مجال الفنون من خلال تطوير القدرات الابتكارية المتمثلة في التطوير الذاتي للقدرة على التفكير الابداعي والنقدي لدى عينة من الطلاب

وتم تناول المشكلة من خلال ثلاثة مستويات: المستوى الاول لتحليل مفهوم القدرات الابتكارية، والمستوى الثاني يعمل على حل مشكلة المؤثرات على تعزيز الابداع، والمستوى الثالث يعمل على تطوير القدرات الابتكارية، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المجموعتين التجريبية والضابط قبل وبعد تطوير القدرات الابتكارية، مما يؤكد أن تطوير القدرات الابتكارية، أدى إلى تعزيز الابداع للطلاب وعلى ضوء النتائج فقد أوصى الباحث بتطوير مجال التفكير الذاتي للطلاب، ليستطيعوا التخطيط لمهامهم وتطوير استراتيجيات الابداع في الفنون.

دراسة (الدهيسات، ٢٠٢١)، بعنوان: أثر المعرفة الضمنية في الابداع الاداري دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر أبعاد المعرفة الضمنية: (التأهيل، التدريب، الخبرة) في الابداع الاداري.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى المعرفة الضمنية بالبنك الاسلامي الاردني مرتفع نسبيا، وأن مستوى الابداع الاداري بالبنك الاسلامي الاردني مرتفع نسبيا؛ ويعزى ذلك إلى أن البنك يشجع على تقديم أفكار مبتكرة خلال فترة زمنية قصيرة؛ لتطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات وأكدت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المعرفة الضمنية: (التأهيل، التدريب، الخبرة) والابداع الإداري

وأوصت الدراسة بضرورة تبني المعرفة الضمنية كمدخل لتحقيق الابداع الاداري بالبنك الاسلامي الاردني، والعمل على تشجيع الابداع الاداري من خلال عمل منح للأفراد العاملين المبدعين بالبنك الإسلامي الاردني، وإطلاع كافة العاملين عليها، وضرورة بناء ثقافة تنظيمية داعمة جائزة خاصة بالأبداع والتميز، للأنشطة التدريبية.

دراسة (أمين، ٢٠٢٠)، بعنوان: دور مهارات التفكير الابداعي في تحقيق الاداء المتميز دراسة استطلاعية لاراء عينة من القيادات الادارية في عدد من كليات جامعة دهوك

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مهارات التفكير الابداعي للقيادات الادارية ودورها في الاداء المتميز من خلال الاختبار الميداني لاراء عينة من القيادات الادارية في عدد من كليات جامعة دهوك

تم التوصل الى عدد من النتائج من ابرزها انه دلت نتائج التحليل الوصفي على ان اجابات المبحوثين كانت متفقة على توافر مؤشرات مهارات التفكير الابداعي والاداء المتميز في الكليات المبحوثة، وكذلك أظهرت وجود علاقة ارتباط واثر معنوي لمهارات التفكير الابداعي (مجتمعة ومنفردة) في الاداء المتميز، باستثناء مهارة الاحساس بالمشكلات التي لم يكن لها علاقة ارتباط وتأثير معنوي يذكر في الاداء المتميز، وفي ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة

كما تم تقديم عدد من المقترحات من ابرزها ضرورة اهتمام الكليات المبحوثة بتطوير وتنمية مهارات التفكير الابداعي المتوفرة لدى قياداتها الادارية، من أجل الوصول الى مستويات عالية تمكنهم من مواجهة المشكلات الادارية والتنظيمية، وضرورة استحضار مؤشرات الاحساس بالمشكلات لحصولها على اقل نسبة اتفاق ضمن اجابات المبحوثين في الكليات عينة الدراسة.

دراسة (حسن، ٢٠٢٠)، بعنوان: The Impact of Knowledge Management on Administrative Creativity - An Applied Study on Faisal Islamic Bank (2008-2018)

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع تطبيق إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتطوير المعرفة، وتطبيق المعرفة)، وأثرها في الإبداع الإداري ببنك فيصل الإسلامي، وهدفت الدراسة الي التوصل إلى نتائج تعكس الدور بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري، وتقديم توصيات فيما يخص الاهتمام بإدارة المعرفة والإبداع الإداري

وأوضحت نتائج الدراسة وجود اهتمام بتطوير المعرفة ببنك فيصل الإسلامي السوداني، لإنجاز الاعمال والمهام بدرجة عالية من الدقة والاتقان، بما ينعكس على جودة مخرجات خدماته، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الإبداع الإداري بالبنك مرتفع نسبيا

وأوصت الدراسة بزيادة الوعي بأهمية إدارة المعرفة ببنك فيصل الإسلامي السوداني، وتأكيد دورها في الإبداع الإداري.

دراسة (مكناسي، ٢٠١٧)، بعنوان: دور الإبداع في تحقيق التنمية الإدارية دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن سيدي ارغيس، أم البواقي

وتمثلت أهداف الدراسة في فهم الجوانب المتعلقة بالإبداع والتي تساعد على تحقيق التنمية الإدارية ، التعرف على مستوى الإبداع في المنظمة محل الدراسة، محاولة الكشف عن تأثير الإبداع في استمرارية المؤسسات وبقائها ونموها واستغلالها للفرص لتعزيز

وأظهرت النتائج أن الفرضية العامة تحققت حيث أن الإبداع أصبح النهج الأكثر استعمالا واعتمادا لتحقيق التنمية الإدارية، كما يتلخص مفهوم الإبداع بالقدرات التي يتمتع بها الفرد ضمن بيئة إدارية مشجعة ومناخ إداري مناسب، ويساهم الموظفون من خلال المعرفة المسبقة لتوقعاتهم ومتطلباتهم في عملية الإبداع داخل المؤسسة مما يخفض من درجة المخاطرة الناتجة عن إمكانية فشل المنتجات المبدعة.

وقد توصلت الدراسة بالعمل على معرفة وكشف العوامل المؤثرة على الإبداع سلبيًا وإيجابيًا وجعلها ثقافة للمنظمة ويقع ذلك على عاتق القادة والمؤوسين معًا، كما أوصت الدراسة بالاهتمام بمنصب الإدارة العليا وتعيين قيادات إدارية واعية ومتميزة ومشجعة للإبداع.

دراسة (غوانمة، ٢٠١٧)، واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية

وأظهرت نتائج الدراسة أن البعد الكلي للإبداع الإداري جاء بدرجة (مرتفعة)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري الكلي تُعزى لأثر متغير الجنس، والمنطقة التعليمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري الكلي تُعزى لأثر متغير المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا، ومتغير الخبرة وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (١٠) سنوات فأكثر. وأظهرت نتائج الدراسة أن الأسلوب الكلي لأساليب إدارة الصراع التنظيمي جاء بدرجة (متوسطة)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب إدارة الصراع التنظيمي الكلي تُعزى لأثر متغير الجنس، والمنطقة التعليمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب إدارة الصراع التنظيمي الكلي تُعزى لأثر متغير المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا، ومتغير الخبرة وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (١٠) سنوات فأكثر، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاده الإبداع الإداري، وأساليب إدارة الصراع التنظيمي.

وقد أوصت الدراسة بتنظيم دورات تدريبية لقادة وقائدات مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية تتعلق بموضوعي الإبداع الإداري والصراع التنظيمي ودوره في الارتقاء بالمؤسسات التعليمية، والاهتمام بأعداد القادة وتدريبهم لتحمل المسؤوليات ومواجهة المشكلات، وزيادة الاهتمام بتأهيل قادة وقائدات مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية من خلال برامج التطوير التربوي، وتدريبهم على أساليب إدارة الصراع التنظيمي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

ان الوظيفة الأساسية للدراسات السابقة هي توفير نظرة شاملة على كل الأعمال السابقة بما تشمله من بيانات وتحليلات ونتائج واستنتاجات، ومناقشات، يطلع عليها الباحث ويتفحصها بعناية ليخلق لديه أساساً علمياً، قبل البدء بتحليلاته ومناقشاته الخاصة، والتي سيجريها في دراسته الحالية من جهة أخرى، يقوم الباحث بالمتابعة والاستقصاء ليجد أبحاثاً ذات صلة بمشكلة بحثه او موضوعها، كما يظهر له المداولات الأكاديمية التي جرت بين الباحث ودراسات الآخرين حول مشكلة بحثية تتشابه نسبياً مع مشكلة دراسته الحالية، ومن خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة يتبين أن البحث الحالي يتفق مع الدراسات السابقة في بعض الجوانب ويختلف عنها في جوانب أخرى على النحو التالي:

مجالات الاتفاق مع الدراسات السابقة:

اتفق البحث الحالي مع دراسة (غوانمة، ٢٠١٧)، (مكناسي، ٢٠١٧)، (حسن، ٢٠٢٠)، (أمين، ٢٠٢٠)، (الدهيسات، ٢٠٢١)، (محجوب، ٢٠٢١)، من حيث تناولها محور الابداع الوظيفي وعلاقته بأحد المحاور الاخر المختلفة عن ماتناوله محور الدراسة الاخر وهو ضعف اعداد القادة، كما اتفقت مع دراسات (Bacheler, 2015)، (ابوسلطان، ٢٠١٦)، (المطيري، ٢٠١٩)، (ملكاي، ٢٠٢٠)، في تناولها لمحور تنمية قدرات قادة الصف الثاني او قادة المستقبل، وبالتالي فإننا وبجد علمنا لم نجد دراسة سابقة تناولت كلا المحورين لتكون مشابهة للدراسة الحالية.

مجالات الاختلاف مع الدراسات السابقة:

اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في الحدود المكانية والزمانية للدراسة كما أن أي من الدراسات السابقة لم يتناول متغيرات الدراسة الحالية معاً والمتمثلة في تنمية قدرات قادة الصف الثاني كمتغير مستقل والابداع الوظيفي كمتغير تابع، كما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في العينات وحجمها والبيئات التي أجريت فيها الدراسات، كما تختلف في الاهداف.

مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

- الاستفادة من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وفي تصميم الاستبيان وفي الجوانب الإجرائية للبحث الحالي.
- الاستفادة من الدراسات السابقة من حيث المنهج والأدوات وتحديد عينة الدراسة، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، وما ورد فيها أيضاً من نتائج وتوصيات.
- اختلاف الدراسات السابقة وتنوعها له دور مهم في دعم وتعزيز البحث الحالي، مما يكسب سعة في الاطلاع بجوانب عديدة فيما يخص تنمية قدرات قادة الصف الثاني وأثرها على الابداع الوظيفي لقادة الصف الثاني.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

