

المهمة التاسعة

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



تحليل إحدى الدراسات السابقة
في ضوء نظريات معينة

Chapter
01

الدراسات السابقة

عنوان الرسالة هو (تأثير رشاقة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي في العمل- دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في وسط وشرق الدلتا).

1- تحليل الدراسة في ضوء نظرية الرشاقة التنظيمية (Organizational Agility Theory)
النظرية: تفترض هذه النظرية أن المنظمات التي تتسم بالرشاقة (Agility) قادرة على التكيف السريع مع التغيرات، واتخاذ قرارات مرنة، وتوجيه الموارد بشكل ديناميكي لتلبية المتطلبات المتغيرة.
الربط بالدراسة:

ركّزت الدراسة على عناصر مثل الاستجابة للتغيير، سرعة اتخاذ القرار، والتعلم التنظيمي كعناصر لرشاقة الموارد البشرية.

هذا يتماشى تمامًا مع الأساسيات التي تطرحها نظرية الرشاقة التنظيمية، حيث يتم النظر إلى الرشاقة كميزة تنافسية تعزز قدرة الموظفين على الإبداع.

يتضح من نتائج الدراسة أن الرشاقة تُعد محفزًا إيجابيًا للسلوك الإبداعي، ما يدعم فرضية النظرية بأن البيئة المرنة تُسهم في تعزيز الأداء الفردي الإبداعي.

Chapter
01

الدراسات السابقة

2- تحليل الدراسة في ضوء نظرية السلوك الإبداعي (Componential Theory of Creativity)
النظرية: تنص على أن الإبداع في العمل يتطلب توافر ثلاثة عناصر رئيسية:
الخبرة (Expertise).
المهارات الإبداعية (Creative Thinking Skills).
الدافعية الداخلية (Intrinsic Motivation).
الربط بالدراسة:

أشارت الدراسة إلى أن رشاقة الموارد البشرية تسهم في خلق بيئة محفزة تسمح بتنمية المهارات، وتشجع على التفكير خارج الصندوق.
تساهم عناصر مثل التمكين والتدريب والتعلم التنظيمي في تطوير خبرات الأفراد ومهاراتهم.
كما أن بيئة العمل الرشيقة تزيد من الدافعية الذاتية للموظفين، وهو عنصر مركزي في نظرية Amabile لتعزيز الإبداع.

Chapter
01

الدراسات السابقة

3- تحليل في ضوء نظرية الموارد (Resource-Based View)

النظرية: تنص على أن الموارد الفريدة والقيمة (مثل القوى العاملة الماهرة والرشيقة) تمنح المنظمة ميزة تنافسية يصعب تقليدها.

الربط بالدراسة:

تُظهر الدراسة أن رشاقة الموارد البشرية تُعد موردًا ذا قيمة عالية، لأنها تتيح للمنظمة استثمار الأفراد بطريقة استراتيجية لتعزيز الإبداع.

تشير النتائج إلى أن الاستثمار في العنصر البشري عبر سياسات مرنة وتدريب مستمر يؤدي إلى تعزيز القدرة الإبداعية، مما يدعم أساسيات هذه النظرية.



Chapter 02

الاستنتاج

تنسجم نتائج الدراسة بقوة مع النظريات الثلاث:
تؤكد على أهمية الرشاقة كعنصر تنظيمي محفّز للإبداع (نظرية الرشاقة).
تربط بين عوامل الرشاقة والمحفّزات الداخلية والخارجية للإبداع (نظرية السلوك الإبداعي).
تُظهر كيف أن الرأسمال البشري المرن يمكن أن يُعد مصدرًا استراتيجيًا للميزة التنافسية (نظرية الموارد).

المصادر

يونس، علي والدريني، سارة (2024). تأثير رشاقة الموارد البشرية على السلوك الإبداعي في العمل: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في وسط وشرق الدلتا.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

