

دراسات نقدية ٣

اعداد الباحث: خليفة الحربي – ٢٤٢٠٠١١٧٨

دكتوراة الإدارة العامة



المهمة التاسعة

تطبيق النقد العلمي الذاتي على رسالة الماجستير ووضع
مقترحات تحسين

سنقوم في هذا التقرير بتطبيق النقد العلمي الذاتي على رسالة الماجستير ووضع مقترحات تحسين

المجلة العربية للإدارة، مج 42، ع 2 - يونيو (حزيران) 2022



أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي:
دراسة تطبيقية على موظفي
شركة قنوات الاتصالات السعودية، الإدارة الوسطى

د. محمد بن عبد الكريم بخاري حداد

أستاذ مساعد
جامعة الملك عبدالعزيز
المملكة العربية السعودية

خليفة ضيف الله فهد الحربي

مدير منطقة للمبيعات الأخرافية
شركة قنوات الاتصالات السعودية STCC
المملكة العربية السعودية

المقدمة

تسعى المؤسسات الإدارية إلى تنمية قدرات العنصر البشري لديها وذلك ليلبي متطلباتها في تحقيق أهداف تلك المؤسسات الإدارية المختلفة، ذلك لأن تحسین قدرات الأفراد العاملين في هذه المؤسسات من شأنه أن يحسن من أداء تلك المؤسسات بالتالي تحقيق أهدافها، وفي السياق فإن هذه المؤسسات تهتم بتنمية قدرات قادة يستطيعون تحقيق أهدافها على المدى الطويل، وبالتالي فهؤلاء هم قادة المستقبل، وحيث إن الحديث عن إعداد قادة الصف الثاني في المؤسسات الإدارية المختلفة له أهمية خاصة الآن، ذلك أن نجاح المؤسسات الإدارية في تقديم خدماتها ومنتجاتها للمجتمع يعتمد على كفاءة وإخلاص قيادة الصف الثاني فيها والتي يتم تجهيزها لتنمية قدراتها استعداداً لقيادة تلك المؤسسات في المستقبل، وفي ذلك فقد أشار (الحدراوي ومحمد، 2020: 207) بأن «منظمات الأعمال اليوم أدركت وهي تمارس أعمالها في بيئة ديناميكية متسارعة إمكانيات راس مالها البشري وأخذت الاعتماد عليه بشكل متزايد ولكي تنمو منظمة الأعمال وتتطور، يتطلب تنمية قدرات مواردها البشري الذي يساعد في تطور وتحسين أداء المنظمات. وتنمية القدرات للقادة الإداريين

* تم استلام البحث في مارس 2022، وقبل للنشر في مايو 2022، وتم نشره في يونيو 2022.

© المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية، 2022، ص 3-22. (معرفة الوثائق الرقمية): DOI: 10.21608/aja.2022.124688.1211

- تم مراعاة الأسس التي يجب اخذها في الاعتبار عند صياغة المقدمة حيث تم صياغة المقدمة بعبارات سهلة ومفهومة خالية من الأخطاء والعبارات الركيكة التي تضعف الموضوع، كما استخدمنا لغة قوية وواضحة وعبارات متماسكة.
- أهتم الباحث في المقدمة ببعض مكونات عناصر المقدمة حيث وضعنا الموضوع والمشكلة والأهداف والأهمية العلمية.
- اعطاء القارئ فكرة عامة وشاملة عن موضوع البحث ومن ثم تدرج بنا إلى الخاص وصولاً بالمشكلة (مثلث مقلوب).
- وضحت الفجوة التي ستعالجها الدراسة على مجتمع الدراسة.
- ذكرنا سبب اختيارنا للموضوع والهدف الذي نسعى للوصول إليه من من خلال المقدمة
- عرضت لنا لمحة سريعة عن موضوع الدراسة.
- باختصار ليست أكثر من عرض سريع لموضوع البحث.
- تتكون المقدمة من برقرافات والاقتباس فيها كان قليل وكنا نسعى إلى تقليل كمية الاقتباسات.
- تعتبر المقدمة قصيرة الطول.
- لم نذكر في مقدمته الصعوبات والمشاكل التي واجهتنا أثناء إعداد وكتابة البحث العلمي.

أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي ...

بشكل عام قد عرفها (خليل، 2007: 496) بأنها «نظام لتحسين وتطوير وتوسيع المعرفة والمهارات، وتتضمن تنمية القدرات الفردية والضرورية للإنجاز الأمثل للواجبات الوظيفية والمهنية أثناء الحياة الوظيفية، وتزامناً مع دخول الألفية الثالثة بدأت بوادر نجاح إدارة مؤسسات الأعمال تتحول إلى التنمية الإدارية وتنمية قدرات الأفراد العاملين في هذه المؤسسات التي تعتمد بالدرجة الأولى على قدرة المؤسسة والعاملين فيها على التميز والتجديد والابتكار والإبداع الوظيفي، في ذات السياق فإنه لا يخفى على أحد الأهمية البالغة لموضوع الإبداع الوظيفي والدور الكبير الذي يؤديه بوصفه توظيف للمعارف والمهارات والمعلومات والأفكار والمواقف المملوكة لدى العاملين، ومن هنا فقد أشار (السلي، 2008: 55) بأنه «تختلف الاتجاهات في تناولها لمفهوم الإبداع، فمنها ما يركز على خصائص الفرد المبدع، ومنها ما يركز على عملية الإبداع نفسها، ومنها ما يركز على خصائص المنتج الإبداعي، ومنها ما يعرف الإبداع وفق خصائص المناخ أو البيئة الإبداعية أو بوصفه مدخل لحل المشكلات».

مشكلة الدراسة:

□ ماهي الطريقة المستخدمة في صياغة المشكلة:

- ١- صياغة المشكلة بعبارة لفظية تقديرية (صيغة الجمل الخبرية). ✓
- ٢- صياغة المشكلة على هيئة سؤال واحد أو مجموعة أسئلة (صيغة التساؤلات).

□ هل المشكلة تعكس معايير اختيار القضية البحثية ؟

- ✓ حديثة واصيلة.
- ✓ ذات قيمة علمية.
- ✓ لها فائدة عملية.
- ✓ واقعية ليست افتراضية.
- ✓ تمثل موضوعًا محددًا تسهل دراسته.
- ✓ قابلة للبحث.
- ✓ صياغة واضحة ودقيقة.

□ هل هناك جوانب أخلاقية تمنع إجراء البحث؟

□ هل هناك ما يكفي من الأدوات للحصول على نتائج ومعلومات دقيقة؟

□ هل تعكس المشكلة أهمية حقيقية تستحق الدراسة ؟

من الواضح أن المشكلة متعلقة بموضوع فعلي مهم يؤثر على المجال الإداري وأن المشكلة تنبع من دراسات سابقة التي جاءت تؤكد ما ذكرنا في مشكلة البحث وأن هناك ضعف في اعداد القيادات المستقبلية من عدة جوانب.

□ هل المشكلة تنسم بالخطورة لذا قام الباحث بتناولها ؟

نعم لأن المشكلة تتحدث عن مستقبل المنظمات ودور استدامتها وريادتها في مجالها والمحافظة على قيمتها التنافسية من خلال تعاقب القيادات الناجحة فيها.

□ هل المشكلة البحثية واضحة في معالمها ؟

المشكلة واضحة في معالمها حيث تتبلور في ضعف تنمية القيادات.

□ هل تم تحديد أبعاد المشكلة بشكل دقيق، سواء من حيث الفترة الزمنية أو النطاق الجغرافي أو الفئة المستهدفة ؟

□ هل تم توضيح وجود فجوة في الأدبيات السابقة حول الموضوع ؟

من خلال ما أضافه الباحث في مشكلة بحثه من دراسات سابقة ناشدت وأكدت وجود ضعف في تنمية تعاقب القيادات الإدارية ولكن المشكلة جديرة من نوعها في الدراسات العربية التي تبنت موضوع أثر الصف الثاني على الإبداع الوظيفي.

□ هل تناول الباحث للمشكلة سيفيد المجتمع ؟

نعم المشكلة ستفيد قطاعات الأعمال العام والخاص بشكل كبير حيث انها تبحث في حل مشكلة تنمية القيادات المستقبلية وتأكيد جاهزيتهم وبالتالي نتائجها الإيجابية ستعكس حتماً على الرؤية المستقبلية.

مشكلة الدراسة

لقد أصبح بناء وتجهيز صف ثاني من القيادات الإدارية هاجساً يورق المؤسسات في القطاع الخاص والعام على حد سواء، حيث لم يحظ التفكير في استراتيجيات تعاقب القيادات باهتمام المؤسسات، حيث ساد الاعتقاد بأن لا ضرورة للتفكير في عملية «تعاقب القيادات» ما لم يكن الجيل السابق من القادة قد استنفذ دوره تمامًا، لذلك كثيرًا ما يلاحظ شغور منصب قيادي في أحد المؤسسات ويظل المنصب شاغراً لفترات طويلة إلى أن يتم تعيين قائد جديد وقد يكون من خارج المؤسسة. وقد تناولت العديد من الدراسات موضوع ضعف إعداد قادة الصف الثاني، فقط أظهرت دراسة (أبو سلطان، 2016) وجود ضعف كبير من الإدارة العليا في الاهتمام بتنمية قدرات قادة الصف الثاني بالمؤسسات الحكومية. كما أظهرت دراسة (المطيري، 2019) اقتصار الجامعات السعودية في تنمية قدرات قادتها المهنية 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. ومن واقع عمل الباحث في شركة قنوات الاتصالات السعودية، وهي إحدى الشركات التابعة لمجموعة الاتصالات السعودية (STC) فقد لاحظ ضعف الاهتمام بقادة الصف الثاني العاملين بالشركة من النواحي التدريبية التي تعمل على تنمية قدرات هؤلاء القادة، لذلك وبالنظر لنتائج الدراسات السابقة يحاول الباحث الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس: ما هو أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي لموظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة الحالية من أهمية الدور الذي تلعبه عملية تنمية قدرات الموارد البشرية، وتنمية قدرات الصف الثاني من القادة في المؤسسات الإدارية المختلفة، بالتالي تحفيز تلك الكوادر البشرية على الإبداع الوظيفي والإداري وبالتالي يمكن تلخيص أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- 1- من المؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تزويد المسؤولين عن تطوير القدرات حول أهمية تنمية قدرات قادة الصف الثاني من القادة العاملين بالمؤسسات الإدارية المختلفة.
- 2- تقدم هذه الدراسة فائدة علمية أكاديمية بما يتوقع أن تضيفه نتائجها إلى المعرفة، وزيادة في أدبيات البحث العلمي لحدائث المفاهيم الإدارية في تنمية قدرات العاملين من قادة الصف الثاني باعتبارهم قادة المستقبل.
- 3- تعد الدراسة الحالية - على حد علم الباحث - من الدراسات القلائل في مجالها بسبب الندرة في وجود دراسات حول تنمية قدرات قادة الصف الثاني بالمؤسسات الإدارية بالمملكة.

يقابل كل سؤال هدف

أسئلة الدراسة

تحاول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيس التالي:

ما هو أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي لموظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى؟

4

□ هل صاغ الباحث أسئلة البحث بأسلوب كتابي واضح ؟

من الواضح أن الباحث أصاغ التساؤلات الدراسة بأسلوب كتابي واضح حيث جاءت متفرعة من السؤال الرئيسي الذي يبحث أثر اعداد الصف الثاني في تحقيق الإبداع الوظيفي ثم تفرع بأسئلة فرعية حسب ابعاد الإبداع الوظيفي.

□ هل جاءت أسئلة البحث معبرة عن جميع جوانب الموضوع ؟

جاءت الأسئلة معبرة عن جميع جوانب الموضوع، كما نوضح المشكلة من خلال سؤال الدراسة الرئيسي وأسئلته الفرعية.

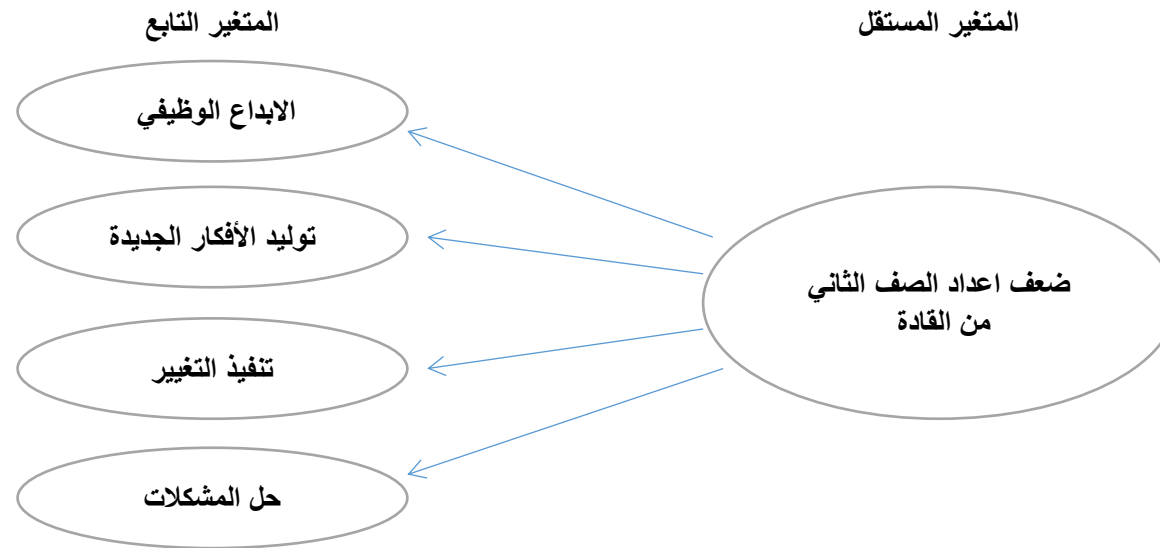
المجلة العربية للإدارة، مج 42، ع 2 - يونيو (حزيران) 2022

ويتفرع من السؤال الرئيس عدة تساؤلات فرعية على النحو التالي:

- 1- ما هو أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين على الإبداع الوظيفي في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى؟
- 2- ما هو أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين على الإبداع الوظيفي في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى؟
- 3- ما هو أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (حل المشكلات) للقادة العاملين على الإبداع الوظيفي في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين، والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة العمل، المؤهل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري؟

□ هل تضمنت الأسئلة متغيرات البحث الرئيسية ؟

تضمنت جميع المتغيرات الرئيسية والأبعاد.



أهداف الدراسة:

☐ هل حدد الباحث أهداف البحث بأسلوب مباشر ؟

حدد الباحث ستة أهداف لدراسته البحثية بأسلوب مباشر وواضح حيث أهتم بكل ما يؤثر في تطبيق متطلبات تنمية قدرات الصف الثاني (المتغير المستقل) على الإبداع الوظيفي (المتغير التابع) لدى العاملين بشكل مباشر أو غير مباشر .

☐ هل تضمنت أهداف الدراسة مسببات المشكلة ؟

نعم، تضمنت أهدافه الدراسية المسببات للمشكلة والتي استنتجها من خلال القصور في تطبيق تنمية قدرات العاملين وايضاً الفجوة العلمية في الدراسات السابقة حيث لم تتناول دراسة سابقة اثر تنمية اعداد القادة على الإبداع الوظيفي.

☐ هل أهداف البحث موضوعية ويمكن تحقيقها ؟

وضع الباحث أهداف الدراسة البحثية بشكل موضوعي هي من الممكن بحثها وتحقيقها وقياسها في نهاية الدراسة.

☐ هل الأهداف مرتبة مع باقي الإجراءات البحثية ؟

جاءت الأهداف مرتبة في خطة البحث حسب المطلوب حيث جاءت بعد مشكلة الدراسة وقبل أهمية الدراسة.

☐ هل ارتبطت الأهداف بموضوع البحث ؟

نجد أن الأهداف مرتبطة بشكل واضح في موضوع البحث الذي يسعى إلى معرفة أثر تنمية اعداد القادة في تحقيق الإبداع الوظيفي.

☐ هل يمكن أن تمثل أهداف الدراسة إفادة لمتخذي القرار بنهاية البحث ؟

مثلت أهداف الدراسة الإفادة لمتخذي القرار وهو ما وضحه الباحث في أهمية دراسته كما ذكره في التوصيات في زيادة التركيز على أبعاد تنمية القيادات وتكثيف البرامج التدريبية وإجراء دراسات وأيضاً حلول ومقترحات إضافتها مرتبطة بأهداف الدراسة.

☐ هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟

نعم جاءت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية حيث القابلة كل هدف سؤال من تساؤلات الدراسة الفرعية التي تسعى الدراسة في الإجابة عنها.

☐ هل كانت الأهداف قابلة للقياس؟

تم قياس الأهداف من خلال الفرضيات التي وضعها الباحث حيث قابل كل هدف فرضيه ومن ثم أفادنا الباحث في نهاية بحثه عن نتائج البحث وتفسيرها كم جاءت مرتبة كل نتيجة حسب الأهداف وبالتالي استطاعت الباحثة قياسها.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- 1- التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين.
- 2- التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين.
- 3- التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين.
- 4- التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (حل المشكلات) للقادة العاملين.
- 5- معرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة العمل، المؤهل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري.

☐ هل تنطبق عليها قاعدة Smart:

✓ محدده

✓ يمكن تحقيقها

✓ قابلة للقياس

✓ واقعية

✓ محدده بوقت

أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي ...

الإطار النظري للدراسة

في هذا الجزء من الدراسة يحاول الباحث التطرق للأدبيات المتعلقة بمحاور هذه الدراسة والمتمثلة في ضعف إعداد قادة الصف الثاني تعريف المفهوم والأهداف بالإضافة إلى الإبداع الوظيفي مفهومه وأنواعه وخصائصه، ومن ثم يتناول الدراسات السابقة المتعلقة بمحاور الدراسة الحالية.

تعريف مفهوم تنمية القدرات

تنمية القدرات للقادة عملية مهمة حيث إن تجهيز القادة من الصف الثاني ليكونوا قادة للمستقبل أمر حيوي مهم. وفي ذلك فقد أشار (عبوي، 2010: 13) إلى أن القيادة تلعب دوراً مهماً ورئيساً في حياة الأفراد والشعوب، فهناك حاجة متزايدة في كل المجتمعات وخاصة المجتمعات النامية إلى القادة القادرين على تنظيم وتطوير وإدارة المؤسسات الرسمية وغيرها للارتقاء بمستوى أدائها كما في المجتمعات المتقدمة، وهذا ما يؤكد حاجة المجتمع إلى جهود الباحثين والتربويين في دراسة ظاهرة القيادة بأبعادها وجوانبها المختلفة للتعرف إلى الخصائص المميزة لها وهو ما أكدته (نجم، 2012: 19) بأن القيادة الناجحة بمهاراتها المختلفة هي التي تقود المؤسسة إلى النجاح الكبير وذلك بإلهام العاملين والتأثير عليهم من جهة، وضمنان الاستجابة الطوعية لهم من جهة أخرى لتحقيق أهداف المؤسسة. وعملية تنمية قدرات العاملين بشكل عام قد عرفها بعض الباحثين، حيث عرفها (الدريج، والجمال، 2005: 1) بأنها «مجموعة الخبرات التعليمية مثل الكفايات، والمهارات التي يكتسبها الفرد، والتي ترتبط بصورة مباشرة أو غير مباشرة بمهنته»، ويعرفها (حسين، 2006: 68) بأنها «مجموعة من الفعاليات المستمرة التي يمكن أن تتم باستمرار، بحيث تهدف جميعها إلى بناء وتطوير المعارف والخبرات التي تتوافر لدى القادة» ويعرفها (خليل، 2007: 496) بأنها «نظام لتحسين وتطوير وتوسيع المعرفة والمهارات، وتتضمن تنمية القدرات الفردية والضرورية للإنجاز الأمثل للواجبات الوظيفية والمهنية أثناء الحياة الوظيفية».

إذن هي عملية مستمرة مخطط لها بصورة منظمه قابلة للتنفيذ من أجل الارتقاء بمستوى أداء القيادات في الصف الثاني من خلال برامج تطويرية متنوعة بهدف تجديد أفكارهم، وإكسابهم المهارات اللازمة، وتنمية الاتجاهات الإيجابية لديهم بما يمكنهم من أداء أدوارهم بالشكل الأمثل. كما عرفها (الدخيل، 2009: 86) بأنها أنشطة تعزز النمو المهني للوظيفة وتشمل النمو الذاتي، والتربية المستمرة، والتدريب أثناء الخدمة، والتعاون مع الزملاء، ومجموعة المناقشة، وقيادة وتدريب الأقران»، وعرفها (عطية، 2011: 143) بأنها «تلك الجهود أو العمليات التي تقوم بها المؤسسات لتنمية أعضائها مهنيًا في مجالات مختلفة على ضوء متطلبات الجودة الشاملة»، في حين عرفها (ضحاولي، 2009: 120) بأنها «جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية، والمهارية، والإدارية، والفنية، وإحداث تغييرات إيجابية في اتجاهاتهم، وسلوكياتهم، وتحسين ثقافة العمل من أجل تحقيق الجودة في المؤسسة».

أهداف تنمية قدرات قادة الصف الثاني

القيادة اصطلاحاً يحسب ما أورد (بلخضر، 2016: 116) فإن القيادة هي عملية ديناميكية تعبر عن العلاقة التفاعلية بين القائد ومروسيه. أما (الصبري، 2006: 124) عرفها بأنها القدرة على التأثير في الأفراد لتحقيق المطلوب منهم خلال عملية الإقناع. أما (النعيبي، 2008: 93) فقد اعتبرها بأنها العملية التي تجعل الفرد يمارس تأثيره على الآخرين ويلهمهم ويحفزهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. إذن تستهدف علميات التنمية المهنية للقيادات رفع مستوى كفاءتهم، وإكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لتطوير أدائهم إلى الأفضل، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة والوسائل والسياسات والممارسات ومن أهم أهداف تنمية قدرات قيادات الصف الثاني بحسب (الدخيل، 2009: 86)، (حسين، 2010: 171-174) وهي تطوير المعرفة والمهارات والقدرات المهنية للقيادات الجامعية، الزود بالخبرات والبحث والممارسة لإشباع حاجاتهم المختلفة، وإحداث التعديلات والتغيرات في أداء القيادات الجامعية بما يتفق مع متغيرات العصر، وتحديد وإبراز الأهداف والقيم المهنية التي تسعى البرامج إلى إلقاء الضوء عليها.

تعريف مفهوم الإبداع الوظيفي

تتعدد مفاهيم الإبداع وتباين وجهات النظر حول تحديد ماهيته فلا يوجد اتفاق بين العلماء حول تعريفه ومآهيمته ويعود ذلك إلى تعقد الظاهرة الإبداعية نفسها من جهة وتعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع من جهة أخرى مما أدى إلى اختلاف المنطلقات النظرية لموضوع الإبداع بسبب تباين اجتهادات العلماء والباحثين واختلاف اهتماماتهم

الدراسات السابقة حسب متغيرات الدراسة:

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

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

- الطريقة أو الأسلوب العلمي المستخدم في الدراسات السابقة؟
- هل غطت الدراسات السابقة كافة الأبحاث المهمة والحديثة المتعلقة بموضوع الدراسة ؟
- هل اعتمدت الدراسة على مجموعة متنوعة من المصادر؟
- هل هناك توازن بين الدراسات القديمة والحديثة ؟
- هل تم نقد الدراسات السابقة بشكل بناء ؟
- هل تم تحديد الفجوات البحثية بوضوح ؟

المنهج المستخدم في الدراسة:

هل منهج البحث المستخدم يتناسب مع طبيعة الدراسة ؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة دراسته لوصف الظاهرة البحثية.

هل كانت أدوات جمع البيانات شاملة وتم استخدامها بالشكل المطلوب ؟

استخدمنا الاستبانة في جمع البيانات على عينة الدراسة الموضحة، كما لم وضحنا نموذج الاستبانة المستخدم كملحق في مرفقات البحث والأبعاد المستخدمة فيه وأيضاً نوع الأسئلة المستخدمة (مغلقة أم مفتوحة) التي تدعم دقة النتائج كما استخدمنا مقياس ليكرت الخماسي في ضياغة الأسئلة وتلقي الأجابات من المستقصي منهم.

أيضاً تم توضح الطريقة المستخدمة في التأكد من صدق وثبات الاستبانة كذلك دور الخبراء والاختبارات التي مرت بها الاستبانة والتعديلات التي تمت.

هل تم تطبيق إجراءات استخدام المنهج بالمعايير العلمية المطلوبة ؟

ربط الأهداف في منهجية الدراسة وخطوات تحديد البيانات وتنظيمها وتحليلها وعرضها في النموذج وهي من الخطوات المهمة في المنهج الوصفي حيث تم توضيحها في جزئية منهجية الدراسة مما يعكس الجهد المبذول في دقة جمع البيانات والتحديات التي واجهتنا في هذا الجانب.

ما مدى تناسق المعلومات وترابط الأفكار في التصميم ؟

المنهج الوصفي قادر على توضيح العلاقات بين المتغيرات والظواهر المختلفة ، كما أنه قادر على تفصيل المقارنات المختلفة بين تلك الظواهر ، واكتشاف الفروق والتشابهات بالتفصيل ، وهي إحدى الوظائف التي تتميز في أداء النهج التحليلي الوصفي.

وبالرغم من أن المتغيرات واضحة في موضوع الدراسة (تنمية قدرات اعداد الصف الثاني) (الإبداع الوظيفي) ولكن نلاحظ أننا لم نوضح المتغيرات وأبعاد الدراسة من خلال نموذج واضح يسهل ترابط الأفكار ويدعم الدراسة بشكل يعكس على النتائج والذي يعكس مدى ترابط الموضوع والأفكار مع الدراسات السابقة.

أي لم نستخدم نموذج نظري للدراسة بشكل إجمالي يوضح ويسهل ابعاد المشكلة ويوضح ترابط الافكار والتشابهات والاختلافات.

هل توائم منهج البحث المستخدم مع أهداف البحث ؟

نجد أن المنهج المختار يتواءم مع أهداف البحث ومشكلة البحث حيث هو أكثر المناهج المستخدمة في الدراسات البحثية التطبيقية وذلك لدقة نتائجه الداعمة للدراسة البحثية.

المجلة العربية للإدارة، مج 42، ع 2 - يونيو (حزيران) 2022

دراسة (حسن، 2020)، وهدفت إلى التعرف على واقع تطبيق إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتطوير المعرفة، وتطبيق المعرفة)، وأثرها في الإبداع الإداري بينك فيصل الإسلامي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود اهتمام بتطوير المعرفة بينك فيصل الإسلامي السوداني، لإنجاز الأعمال والمهام بدرجة عالية من الدقة والإتقان، بما يعكس على جودة مخرجات خدماته، وأوصت الدراسة بزيادة الوعي بأهمية إدارة المعرفة وتأكيد دورها في الإبداع الإداري.

دراسة (مكناسي، 2017)، وهدفت إلى فهم الجوانب المتعلقة بالإبداع والتي تساعد على تحقيق التنمية الإدارية وأظهرت النتائج أن الإبداع أصبح النهج الأكثر استعمالاً واعتماداً لتحقيق التنمية الإدارية، وقد أوصت الدراسة بالعمل على معرفة وكشف العوامل المؤثرة على الإبداع سلباً وإيجاباً وجعلها ثقافة للمنظمة ويقع ذلك على عاتق القادة والمؤوسين معاً.

دراسة (غوانمة، 2017)، وهدفت 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). وقد أوصت الدراسة بتنظيم دورات تدريبية لقادة وقائدات مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية تتعلق بموضوعي الإبداع الإداري.

مجالات الاتفاق والاختلاف والاستفادة مع الدراسات السابقة:

اتفق البحث الحالي مع دراسة (غوانمة، 2017)، و(مكناسي، 2017)، و(حسن، 2020)، و(أمين، 2020)، و(الدهيسات، 2021)، و(محجوب، 2021)، من حيث تناولها محور الإبداع الوظيفي وعلاقته بأحد المحاور الأخرى المختلفة عما تناوله محور الدراسة الآخر وهو ضعف إعداد القادة، كما اتفقت مع دراسات (Bachelier, 2015)، و(أبو سلطان، 2016)، و(المطيري، 2019)، و(ملكاي، 2020)، في تناولها محور تنمية قدرات قادة الصف الثاني أو قادة المستقبل، وبالتالي فإن الباحث وبحسب علمه لم يجد دراسة سابقة تناولت كلا المحورين لتكون مشابهة لدراسته الحالية.

فيما اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في الحدود المكانية والزمنية للدراسة، كما أن أي من الدراسات السابقة لم يتناول متغيرات الدراسة الحالية معاً، والمتمثلة في تنمية قدرات قادة الصف الثاني كمتغير مستقل والإبداع الوظيفي كمتغير تابع. كما اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في العينات وحجمها والبيانات التي أجريت فيها الدراسات. كما اختلفت في الأهداف، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في الآتي:

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

منهجية وإجراءات الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعد أحد أكثر مناهج البحث العلمي شيوعاً، حيث يعرف بأنه طريقة في الدراسة تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها ويستطيع الباحث أن يتفاعل معها فيصفيها ويحللها، حيث تعتمد الدراسة على نوعين من البيانات:

- أولاً - المصادر الأولية: وهي الدراسة الميدانية وما تتضمنه من البيانات والمعلومات ذات صلة بالدراسة، وذلك متمثلة في الاستبيان كأداة رئيسة للدراسة، سيتم توزيعها على أفراد عينة الدراسة، ومن ثم سيتم العمل على تفرغ الاستبيانات وتحليلها واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة تدعم موضوع الدراسة.
- ثانياً - المصادر الثانوية: البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت والمكاتب الرقمية المختلفة لتجميع المصادر البحثية المختلفة من الكتب والدوريات والمقالات والتقارير والدراسات البحثية والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي.

أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي ...

مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى بمختلف مسمياتهم الوظيفية والذين يبلغ عددهم 850 موظف.

وسيتم اختيار عينة بحسب جداول العينات الإحصائية، وباعتماد على معادلة ريتشارد جيجر، وذلك عند مستوى معنوية 0.95 ودرجة خطأ 5% ليكون حجم العينة 265 من موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية قطاع التوزيع الإدارية الوسطى.

$$s = \frac{X^2 NP(1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P(1-P)} \quad \text{حيث إن:}$$

n=حجم العينة، N=حجم المجتمع، z=الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96، d=نسبة الخطأ (5%)، p=نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.50)

أداة الدراسة

تمثلت الأداة الرئيسة للدراسة في استمارة استبيان تم العمل على إعدادها على النحو التالي:

- 1- الاطلاع والمراجعة لعدد من الدراسات والمقالات البحثية السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف تحديد محاور الاستبانة، وقد تم استفادة من دراساتي (أبو سلطان، 2016)، و(أحمد، 2020) في إعداد استبانة الدراسة الحالية.
- 2- العمل على صياغة فقرات الاستبانة التي تندرج أسفل كل محور وذلك بحسب موضوع المحور.
- 3- الانتهاء من النموذج الأولي للاستبانة من أجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
- 4- عرض الاستبانة على سعادة الدكتور المشرف، والسادة أعضاء لجنة التحكيم، وذلك من أجل الحصول على النصح والإرشاد من قبل سعادة الدكتور المشرف على المشروع البحثي، والسادة أعضاء لجنة تحكيم المشروع البحثي، وذلك من أجل تعديل وحذف ما يلزم.
- 5- العمل بنصائح وآراء سعادة الدكتور المشرف، والسادة أعضاء لجنة التحكيم من إجراء تعديلات وحذف لما يلزم من فقرات الاستبانة.
- 6- تحويل استمارة الاستبانة من النموذج الورقي إلى نموذج إلكتروني، وذلك من خلال الاعتماد على (Google Drive) كطريقة تسهيل من عملية توزيع الاستبانة والتواصل مع كافة أفراد عينة الدراسة فيما بعد.
- 7- العمل على توزيع الاستبانة على شريحة بسيطة من أفراد العينة، وقد بلغ عددهم (10) موظفين، وذلك لجمع البيانات اللازمة للدراسة وللتأكد من سلامة الاستبانة وجودتها، ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين رئيسيين:
 - أ- القسم الأول: التعرف على البيانات الشخصية والديموغرافية للمبحوث (طبقة العمل، والمؤهل الأكاديمي، وعدد سنوات الخبرة، والمستوى الإداري).
 - ب- القسم الثاني: وهو القسم الذي يعبر عن محاور الدراسة، حيث تكوّن الاستبيان من (18) فقرة موزعة على أربعة محاور رئيسة:
 - المحور الأول: وناقش أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين، ويتكون من (6) فقرات.
 - المحور الثاني: وناقش أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين، ويتكون من (4) فقرات.
 - المحور الثالث: وناقش أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين، ويتكون من (4) فقرات.
 - المحور الثاني: أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في بُعد (حل المشكلات) للقادة العاملين، ويتكون من (4) فقرات.

□ هل كانت العينة مناسبة من حيث الحجم لتفصيل الدراسة؟

وضحنا بالتفصيل عينة الدراسة المستخدمة كما وضحنا الطريقة التي تم العمل بها في اختيار العينة وهل كانت من خلال استشارة الخبراء أم من خلال المعادلات والقوانين.

□ هل كانت خصائص العينة تناسب موضوع الرسالة؟

ذكرنا الخصائص الإدارية الخاصة بالعينة وتفاصيل أخرى من أعداد مجتمع الدراسة وطريقة استخلاص واختيار العينة والأسلوب الإحصائي الذي استخدمه في اختيار العينة.

تصحيح أداة الدراسة				
جدول رقم (1)				
تصنيف مقياس ليكرت الخماسي (الوزن النسبي)				
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	2	3	4	5

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على فقرات القسم الثاني، وكانت الإجابات على كل فقرة مكونة من 5 إجابات حيث الدرجة «5» تعني أوافق بشدة والدرجة «1» تعني لا أوافق بشدة وفق الجدول رقم (1).

صدق أداة الدراسة
يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقة (الصدق الظاهري).

الصدق الظاهري
عرض الباحث الاستبانة على سعادة الدكتور المشرف ومجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم. وقد استجاب الباحث لأراء الدكتور المشرف والمحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبان في صورته النهائية.

معامل الثبات Reliability Coefficient
يقصد بثبات أداة القياس: أن يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيق الاستبانة على نفس العينة في نفس الظروف، وتم قياسه بالطرق التالية:

أ- معامل ثبات ألفا كرونباخ				
تم حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS، وكانت النتائج:				
بين جدول (2) معاملات ألفا كرونباخ للمحورين بلغت (0.853-0.791) وللأداة ككل بلغت (0.931) وهي قيم مرتفعة ما يعني أن هناك ثبات عال لأداة الدراسة، أي يمكن الاعتماد عليها من حيث جمع البيانات وكذلك تعميم النتائج.				
ب- صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة				
يقصد بالاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة: هي قوة الارتباط بين درجات كل مجال (عبارات/محاور)، ودرجات أسئلة الاستبانة الكلية، والصدق ببساطة هو أن تقيس أسئلة الاستبانة والاختبار ما وضعت لقياسه، أي يقيس فعلا الوظيفة التي يفترض أن يقيسها، الجدول (3) يبين هذه المعاملات:				
جدول رقم (2)				
معاملات الفا كرونباخ				
المحاور	عدد	قيمة		
الإبداع الوظيفي للقادة العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارة الوسطى	6	0.848		
(توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين.	4	0.853		
(تنفيذ التغيير) للقادة العاملين.	4	0.812		
(حل المشكلات) للقادة العاملين.	4	0.791		
الأداة ككل	18	0.931		

جدول رقم (3)					
الاتساق الداخلي لأبعاد أداة الدراسة					
الإبداع الوظيفي للقادة العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارة الوسطى	توليد الأفكار الجديدة للقادة العاملين	تنفيذ التغيير للقادة العاملين	حل المشكلات للقادة العاملين	رقم العبرة	معامل الارتباط
1	1	1	1	1	556. (**)
2	2	2	2	2	606. (**)
3	3	3	3	3	569. (**)
4	4	4	4	4	599. (**)
5					612. (**)
6					590. (**)

(**) دالة عند مستوى دلالة (0.01)

والدرجة الكلية.

أن هناك اتساق داخلي بين كل عبرة

دلالة إحصائية عند (0.01)، مما يعني

جميع معاملات كانت إيجابية وذات

الدراسة والدرجة الكلية للأبعاد

الدراسة بين كل عبرة من عبارات أداة

التباين من الجدول (3) أن معاملات

الجدول (3) يبين هذه المعاملات:

الوظيفية التي يفترض أن يقيسها،

ما وضعت لقياسه، أي يقيس فعلا

الاستبانة الكلية، والصديق ببساطة هو

(عبارات/معايير)، ودرجات أسئلة

(**) دالة عند مستوى دلالة (0.01)

هل تم استخدام وسائل بصرية أو لا في كتابة النتائج ؟

استخدمنا وسائل بصرية في فصل كتابة النتائج الذي كان لها دور في توضيح الأفكار والنتائج الإحصائية بشكل ساهم في تحقيق اهداف الدراسة

تقييم عرض البيانات، هل استخدم الباحث (جداول - رسوم بيانية) ؟

قدمنا جداول لكل نتائج المقاييس الإحصائية والمعاملات المستخدمة في الدراسة والتي توصلنا إليها من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS ثم عرضنا تحليل انشائي بنتائج كل معامل بجانب كل جدول.

هل النتائج ملائمة مع الأساليب الإحصائية المستخدمة ؟

كانت النتائج ملائمة للأساليب الإحصائية المستخدمة، كما أن الدراسة اعتمدت على المنهجية الوصفية التي تجمع لفهم مشكلة الدراسة بشكل واسع، لذا ركز الباحث في جمع البيانات بمن خلال الاستبانة للحصول على معلومات دقيقة واستيضاحيه وذلك لتوفير البيانات المناسبة لاستخدام الأساليب الإحصائية التي تدعم نتائج الدراسة.

هل قدم الباحث ملخص واضح بالنتائج ؟

نعم قدمنا ملخص شامل بالنتائج والتوصيات للدراسة جاء في الفصل الخامس من الدراسة حيث وضعنا فيه ملخص النتائج ومن ثم التوصيات.

ما مدى ارتباط النتائج بالفرضيات البحثية ؟

كانت هناك لكل فرضية نتيجة واضحة تم التوصل إليها من خلال الدلالات الإحصائية التي عملنا عليها في الدراسة البحثية.

الفصل الخامس

نتائج وتوصيات الدراسة

٥-١ نتائج تحليل بيانات الدراسة:

من واقع التحليل الاحصائي لأداة الدراسة تم الخروج بالنتائج التالية:

١) غالبية المشاركين في هذه الدراسة مديري إدارات بنسبة بلغت (23.4%)، بمؤهلات علمية في غالبيتها بكالوريوس بنسبة بلغت (٦٤,٥%)، وتراوحت سنوات خبرتهم في الغالب (من ٥ سنوات - أقل من ١٠ سنوات) بنسبة بلغت (٢٣,٤%)، والمستوى الإداري لغالبيتهم هو الإدارات الوسطى بنسبة بلغت (٥٦,٦%).

٢) بينت النتائج أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على مدى تأثير ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى وخصوصاً فيما يتعلق (بعدم وجود جهة مختصة بالشركة مسؤوليتها اعداد قادة الصف الثاني الأمر الذي يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لهؤلاء القادة).

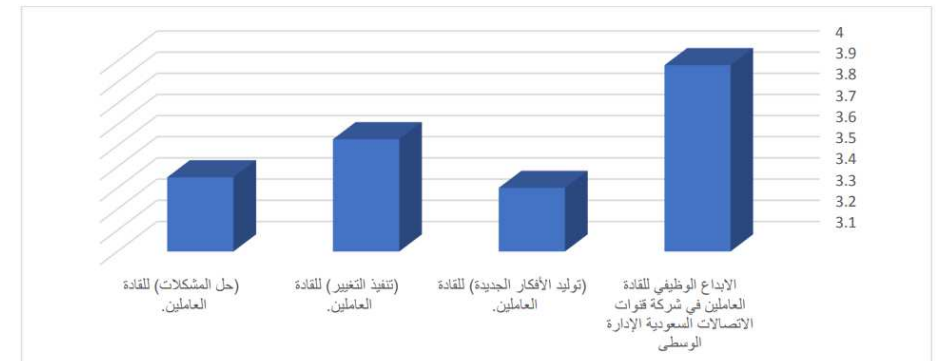
٣) بينت النتائج ضعف المخصصات المالية لإعداد القادة من الصف الثاني بالشركة مما يؤثر سلباً على الإبداع الوظيفي لهم.

جدول (٤-٩): ترتيب محاور الدراسة

الترتيب	المتوسط النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الابعاد
1	79.70	0.96	3.98	الإبداع الوظيفي للقادة العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى
4	67.98	1.15	3.40	(توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين.
2	72.62	1.07	3.63	(تنفيذ التغيير) للقادة العاملين.

3	69.025	1.14	3.45	(حل المشكلات) للقادة العاملين.
	72.33	1.08	3.62	الأداة ككل

الشكل (٤-٤): يبين متوسطات ترتيب المحاور



ملخص النقد والمقترحات:

- اضافة دراسات سابقة اجنبية بشكل أكثر لتدعم الدراسة.
- هناك بعض الدراسات قديمة الاصدار مثل عام ٢٠١٧-٢٠٠٩ كلما كانت الدراسات قديمة ضعف البحث او الدراسة
- في اعداد الأستبانه تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لاستقبال الردود من المستقصي منهم مما ساعد في دقة أداة جمع البيانات ولكن نجد من الانسب تعديل بداية جمل الاستقصاء بجملة فعلية وليس في صياغة استفهام
- إعادة ترتيب كلمات العنوان " أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي لموظفي الإدارة الوسطى في شركة قنوات الاتصالات السعودية "
- هناك بعض الأخطاء الإملائية المطبعية التي تحتاج إلى تدقيق أكثر.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

