

الواجب الأول

مقرر : قضايا بحثية ٢

إشراف الدكتورة: دُعاء سليمان

مقدم من:

اسم الباحث	:	عبد الهادي العمري
الرقم الاكاديمي	:	٢٢٢٠٠٠٣٩٩
العام الدراسي	:	الأول- ٢٠٢٤
الفصل الدراسي	:	الثاني
المرحلة الدراسية	:	درجة الدكتوراة

١٤٤٥هـ ٢٠٢٤م

إعداد مراجعة نقدية للدراسات السابقة وتحليل كل دراسة من حيث نقاط القوة والضعف : الواجب الأول

أثر الصمت التنظيمي على الإبداع الوظيفي :
(دراسة ميدانية لموظفي الحرس الوطني بالقطاع الغربي بمحافظة جدة) عنوان الدراسة

سعيد بن عائض الاحمري : اسم الباحث

مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية : مجلة النشر

٢٠٢٤ : سنة النشر

قائمة مهام النقد

الصفحات	العناوين
4	الدراسات السابقة.
4-5	أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت المتغير المستقل (الصمت التنظيمي)
6-7	ثانياً: الدراسات السابقة التي تناولت المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)
8	ثالثاً: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
9	رابعاً: ملخص الدراسات السابقة
10	خامساً: قراءة نقدية لي كباحث لهذه الرسالة المتعلقة بجزئية تحليل الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية
11	سادساً: توصيات للباحث:

الدراسات السابقة:

قام الباحث باستعراض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات دراسته (الصمت التنظيمي كمتغير مستقل والإبداع الوظيفي كمتغير تابع)

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

١. دراسة حنا (٢٠٢٠):

الباحث : حنا.

السنة : ٢٠٢٠.

الدولة : مصر.

عنوان الدراسة : أثر التهكم الوظيفي على مستوى الصمت التنظيمي بين العاملين في شركات السياحة المصرية.

هدف الدراسة : تقييم أثر التهكم الوظيفي على مستوى الصمت التنظيمي بين العاملين في شركات السياحة المصرية فئة (أ).

الأساليب المستخدمة : النهج المستخدم لم يشير إليه باحث هذه الرسالة أثناء الاستناد على دراسة حنا .

الأداة المستخدمة : الاستبانة.

مجتمع الدراسة : شركات السياحة المصرية فئة (أ)

العينات المدروسة : عينة البحث : عينة عشوائية من العاملين بها.

حجم العينة : ٣٩١ عامل .

النتائج : أن التهكم الوظيفي يؤثر معنوياً وإيجابياً على الصمت التنظيمي بين العاملين في شركات السياحة حيث كان البعد المعرفي هو الأكثر تأثيراً، يليه البعد العاطفي وأخير البعد السلوكي

التوصيات : نتائج هذه الدراسة قد تفيد المسؤولين بشركات السياحة المصرية في معرفة أهم مسببات التهكم والصمت التنظيمي ثم العمل على وضع الآليات والإجراءات لمعالجة تلك الأسباب.

٢- دراسة عيظه (٢٠١٩):

الباحث	: عيظه.
السنة	: ٢٠١٩.
الدولة	: اليمن.
عنوان الدراسة	: الصمت التنظيمي وأثره على التغير التنظيمي في البنوك التجارية اليمنية.
أهداف الدراسة	: قياس أثر الصمت التنظيمي بأبعاده على التغير التنظيمي بأبعاده على البنوك التجارية اليمنية .
الأساليب المستخدمة	: المنهج الوصفي التحليلي.
الأداة المستخدمة	: الاستبانة.
العينات المدروسة	: مجتمع الدراسة : عدد ٧ بنوك يمنية. عينة البحث : عينة عشوائية بسيطة من العاملين بها . حجم العينة : ٣٢٦ عامل وعاملة .
النتائج	: أنه يوجد علاقة ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لظاهر الصمت التنظيمي بأبعاده على التغير التنظيمي بأبعاده في البنوك التجارية اليمنية.
التوصيات	: ضرورة قيام البنوك التجارية اليمنية بزيادة التركيز على إشراك العاملين في تقديم أفكار جديدة تخص العمل وتقديم لهم التشجيع والتحفيز المناسب.

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

١. دراسة أحمد (٢٠٢٠):

الباحث	: أحمد.
السنة	: ٢٠٢٠.
الدولة	: مصر.
عنوان الدراسة	: أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الابداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات:(دراسة تطبيقية)
أهداف الدراسة	: التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ، ومظاهر الابداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية
الأساليب المستخدمة	: النهج المستخدم لم يشير إليه باحث هذه الرسالة أثناء الاستناد على دراسة أحمد.
الأداة المستخدمة	: الاستبانة.
مجتمع الدراسة	: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر.
العينات المدروسة	: عينة البحث : عينة عشوائية من الموظفين . حجم العينة : ١٧٩ موظف من مختلف المواقع الوظيفية.
النتائج	: ان هنالك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر الابداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة

٢. دراسة الهيري ، وآخرون(2020):

الباحث	: الهيري، وآخرون.
السنة	: ٢٠٢٠.
الدولة	: المملكة العربية السعودية.
عنوان الدراسة	: التمكين الإداري وعلاقته بالابداع لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.
أهداف الدراسة	: التعرف على مستوى التمكين والابداع الإداري لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم والكشف عن العلاقة بين التمكين والابداع لدى تلك القيادات النسائية.
الأساليب المستخدمة	: المنهج الوصفي.
الأداة المستخدمة	: الاستبانة.
مجتمع الدراسة	: وزارة التعليم السعودية.
العينات المدروسة	: عينة البحث : القيادات النسائية .
حجم العينة	: ٨٣ قائدة تربوية.
النتائج	: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الابداع الإداري لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم ويُعزى لإختلاف المؤهل العلمي لأفراد العينة لصالح الحاصلات على مؤهلات عليا.

ثالثا: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

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

- وجد ان هنالك اتفاق بين تلك الدراسات السابقة والدراسة الحالية من حيث أهمية بحث الصمت التنظيمي والإبداع الوظيفي.
- أن الدراسات السابقة تناولت عدة جوانب منها الصمت التنظيمي من خلال جوانبه المختلفة ومنها تناول الإبداع الوظيفي وكيفية تحقيقه ، إلا أن الدراسة تناولت موضوعا لم يتم التركيز عليه بشكل مباشر في تلك الدراسات وهو : أثر الصمت التنظيمي على الإبداع الوظيفي ، من خلال إيضاح الابعاد 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 أو (أوجه الشبه أو الاختلاف)
حنا	2020	أثر التحكم الوظيفي على مستوى الصمت التنظيمي بين العاملين في شركات السياحة المصرية	391 فرد من العاملين	أن التحكم التنظيمي يؤثر معنوياً وإيجابياً على الصمت التنظيمي بين العاملين في شركات السياحة ، وكان البعد المعرفي هو الأكثر تأثيراً على الصمت التنظيمي	تتمثل الفجوة البحثية في تقييم أثر التحكم التنظيمي على مستوى الصمت التنظيمي بين العاملين	تشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها متغير الصمت التنظيمي ، بينما تختلف في أنها تناولت متغير التحكم التنظيمي بدلا عن الابداع الوظيفي كما في الدراسة الحالية.
أحمد	2020	أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات	210 موظفاً على اختلاف المواقع الوظيفية	أن تقييم العاملين لأبعاد أخلاقيات العمل كان إيجابياً ، كذلك ان تقييم العاملين للإبداع الوظيفي بأبعاده الواردة بالدراسة كان إيجابياً.	تتمثل في سعي الدراسة في إكتشاف العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة	تتلاقى الدراستين في كونهما تتناولان متغير (الابداع الوظيفي) وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في سعيها للتعرف على دور أخلاقيات العمل في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات .
الهيبي، وآخرون	2020	التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية	83 قائد تربوية	عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات العينة حول مستوى التمكين 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 . وأختلفت عنها في محاولتها الكشف عن العلاقة بين التمكين الإداري لدى القيادات النسائية بوزارة التعليم
عيزله	2019	الصمت التنظيمي وأثره على التغير التنظيمي في البنوك اليمنية	326 عامل وعاملة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لظاهرة الصمت التنظيمي بأبعاده (صمت الإذعان ، الصمت الدفاعي ، الصمت الاجتماعي)	تتمثل الفجوة في قياس أثر الصمت التنظيمي بأبعاده في البنوك اليمنية.	تتلاقى هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمتغير الصمت التنظيمي. بينما يمثل الاختلاف في ربط متغير الصمت التنظيمي ومعرفة تأثيره على التغير التنظيمي بأبعاده في البنوك التجارية اليمنية.

خامسا: قراءة نقدية لي كباحث لهذه الرسالة المتعلقة بجزئية تحليل الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية :

- اقتصار الباحث على الدراسات السابقة العربية ولم يتطرق في بحثه إلى الدراسات الأجنبية سينعكس سلبا على جودة البحث من عدة نواحي هي كالتالي:
- أ- ضيق النطاق الأكاديمي : إن اعتماد الباحث على الدراسات العربية دون الأجنبية فإنه قد يجعل البحث محدودا وذو شمولية أقل في الأدبيات التي سيعتمد عليها في بحثه.
- ب- تجاهل حداثة تطور الأبحاث : إن عدم مواكبة الباحث للتطورات أو النظريات الحديثة في الأدبيات الأجنبية قد يجعل البحث غير محدث ويؤثر على صلاحيته العلمية.
- ج- تقييد الإمكانيات البحثية : الاطلاع على الدراسات الأجنبية يمكن أن يوفر للباحث أدوات وأساليب جديدة لتحليل البيانات ومعالجة المشاكل البحثية، وهو ما يمكن أن يفوته عند الاقتصار على الدراسات العربية فقط
- د- مراجعة الأدبيات الأجنبية : الاطلاع على الأبحاث والدراسات الأجنبية يمكن أن يساعد في تحديد الفجوات البحثية ويساهم في تطوير البحث.
- هـ- نقص المقارنة والتقويم وتضارب النتائج : بالاعتماد فقط على الدراسات العربية، يفقد الباحث القدرة على مقارنة نتائج دراسته مع نتائج دراسات أجريت في بيئات وسياقات مختلفة، مما يقلل من فرص التحقق من النتائج وتأكيداتها.

سادسا: توصيات للباحث:

- تنوع المصادر: من الضروري تنوع المصادر والاعتماد 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 وموائمته مع التطورات العلمية الراهنة.
- بهذه الطريقة، يمكن تعزيز مصداقية البحث وتوسيع نطاقه العلمي، مما يجعله أكثر شمولية ودقة.