

دراسات نقدية ٣

اعداد الباحث: خليفة الحربي – ٢٤٢٠٠١١٧٨

دكتوراة الإدارة العامة



المهمة العاشرة

تطبيق النقد العلمي على رسالة ماجستير لأحد الزملاء

سنقوم في هذا التقرير بتطبيق النقد العلمي الشامل على رسالة الماجستير لأحد الزملاء

أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري
دراسة ميدانية على موظفي المنظمات غير الربحية بمدينة
بريدة

إعداد الطالب:

أحمد بن عبد الله الجنيدي

2101712

بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير
(كلية الاقتصاد والإدارة/ الإدارة العامة التنفيذي)

1-1 المقدمة

في ظل التحول الوطني ورؤية (2030م) لم يعد الأسلوب التقليدي في إدارة المنظمات ذي أثر كبير. ويظهر دور الجهات الخيرية في عجلة التنمية ودورها المجتمعي المؤثر واهتمام الدولة -رعاها الله- في دعم المنظمات غير الربحية، والتركيز عليها في مساهمات رؤية (2030م)، وذلك من خلال دعم المنظمات غير الربحية، وتمكينها في العمل التنموي الذي ينعكس إيجاباً على الفرد والمجتمع، وتعزيز أهداف التنمية المستدامة، ووضحت الالتزام والدور الذي يقوم به القطاع غير الربحي لرفع مساهمته في الناتج المحلي من أقل (1%) إلى (5%) من أجل الوصول إلى مليون متطوع سنوياً. وأيضاً تحفيز القطاع على تطبيق معايير الحوكمة التي تزيد من التزامها بالعمل المؤسسي والشفافية والإفصاح.

ومن الأدوار وارتباطها بالرؤية: تعزيز التعاون بين القطاع غير الربحي والأجهزة الحكومية، وتسهيل استقطاب الكفاءات التدريبية، والعمل على غرس ثقافة العمل التطوعي لدى أفراد المجتمع؛ وذلك عن طريق تفعيل دور القطاع غير الربحي، والتركيز على التحول التقني. وجعل الإسهام في تحقيق هذه المساهمات أحد أهم أدوات قياس فعالية وكفاءة هذه الجهات والاهتمام بالرصد والتوثيق، وأيضاً تعميم عدد من المشاريع التنموية المتعلقة بالحكومة للقطاع غير الربحي مع وضع شروط للتنفيذ، ودور الجهات في القطاع غير الربحي في دفع عجلة التنمية عن طريق مجالات تنمية واقتصادية واجتماعية وصحية وتطوعية.

(وثيقة نظام العمل التطوعي، 1441هـ).

ومن هنا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن تأثير تمكين العاملين على الإبداع الإداري في الجهات غير الربحية في مدينة بريدة.

ويعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم المعاصرة في الفكر الإداري، والتي ترتقي بالعنصر البشري في المنظمة المعاصرة إلى مستويات عالية من التعاون، وروح الفريق، والثقة بالنفس والإبداع والتفكير المستقل، وروح المبادرة، واتخاذ القرارات بشكل مستقل، وتحقيق المشاركة الفعلية في إدارة منظماتهم.

والتمكين يسعى إلى زيادة الثقة بالعاملين في كافة المستويات الإدارية، وخاصة الدنيا منها، وهذا ما يجعله كفيلاً بتحقيق ولائهم للمنظمات التي ينتسبون إليها، والولاء عندما يتحقق من شأنه حث العاملين على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة؛ ما يجعلهم يبذلون قصارى جهدهم ويشجع فيهم روح المبادرة التي تسهم في تحقق الإبداع في المنظمات غير الربحية لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية تحقيقاً لرؤية 2030م.

- 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 وضحنا 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.

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 دور للتمكين الإداري في تحفيز العاملين.

□ هل المشكلة تتسم 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 تفويض السلطة والتدريب والتحفيز على الأبداع الوظيفي.

□ 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 ؟

وضح الباحث أن هذه الدراسة تسعى إلى الإسهام في سِد جزء من الفجوة البحثية في مجال الدراسات التطبيقية ذات العلاقة بالتمكين والإبداع التنظيمي في المنظمات غير الربحية.

□ هل تناول الباحث للمشكلة سيفيد المجتمع ؟

1-2 مشكلة الدراسة:

لقد أصبحت الحاجة للتنظيمات الإبداعية مطلبًا ملحًا ومهمًا لكل المنظمات غير الربحية، والتي تسعى للوصول إلى التميز في الأداء وجودة المخرجات وكسب رضا المستفيد، والمحافظة على استمراريته في بيئة تنافسية، خاصة في الوقت الحاضر، فالتحدي هو التحول إلى تنمية العنصر البشري، باعتباره هو حجر الأساس في العملية الإبداعية، وحتى تتبنى المنظمات هذا المفهوم، لا بد من تمكين العاملين وإعطائهم الثقة، وتنمية وتهيئة المناخ الإبداعي المناسب لهم وإشراكهم في القرارات، وتفويض الصلاحيات لهم لترتقي المنظمة، ويشعر الموظف بالولاء والانتماء.

فالتحدي في المنظمات هو كيفية تحفيز العاملين فيها؛ لأجل صياغة أفكارهم الإبداعية، وكيف توفر الظروف المناسبة التي يمكن من خلالها تنفيذ أفكارهم الإبداعية، ومن هنا فلا بد من بناء منظمات عصرية متمكنة تعتمد على التمكين كفلسفة ومنهج في إدارة العاملين فيها.

وتتمثل المشكلة في تحديد أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري، وما يؤدي من أعمال ومهام، واتخاذ القرارات التي تساعد على إنجاز العمل بسرعة، ودون الرجوع للإدارة العليا إلا في الحالات الضرورية، تجنبًا للروتين وتأخير العمل. وهذا يتوقف على مدى تفهم الإدارات واستيعابها للتطور في بيئة إدارة الأعمال الحديثة وتطبيقاتها، خاصة في تفويض بعض الصلاحيات التي تمكن العاملين من الإبداع الإداري، وإنجاز أعمالهم بالسرعة اللازمة. وهو ما يعكس ثقة الرؤساء بالمرؤوسين

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر التمكين بأبعاده (تفويض السلطة - التدريب - فرق العمل - التحفيز) على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة؟

ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر التمكين بأبعاده (تفويض السلطة - التدريب - فرق العمل - التحفيز) على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة؟

1-5 أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على أثر التمكين بأبعاده (تفويض السلطة - التدريب - فرق العمل - التحفيز) على الإبداع الإداري للعاملين في المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

كما تهدف إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1- التعرف على أثر تفويض السلطة على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

2- التعرف على أثر التدريب على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

3- التعرف على أثر فرق العمل على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

4- التعرف على أثر التحفيز على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

5- بناءً على نتائج الدراسة الميدانية يأمل الباحث أن يتعرف على نوعية وطبيعة التحديات التي تواجه عملية تمكين العاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة؛ لتقديم مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في الارتقاء بأدائهم، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، والتي أصبحت مطلبًا ملجأً وفقًا لرؤية (2030م).

1-3 فرضيات الدراسة:

لدراسة مشكلة الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتفويض السلطة كأحد أبعاد التمكين على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

الفرضية الثانية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للتدريب كأحد أبعاد التمكين على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لفرق العمل كأحد أبعاد التمكين على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

الفرضية الرابعة:

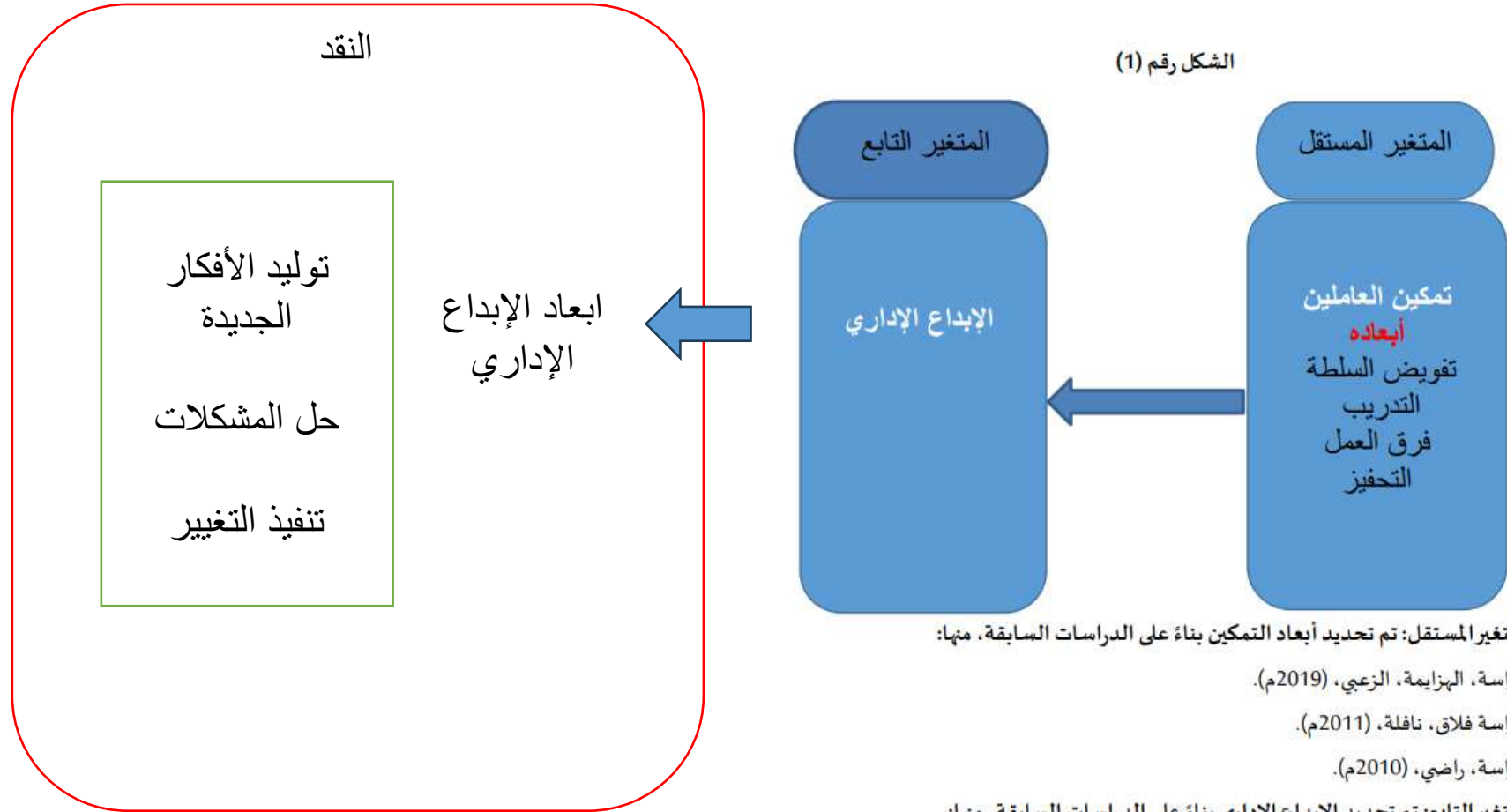
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للتحفيز كأحد أبعاد التمكين على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

الفرضية الخامسة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الإبداع الإداري تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (سنوات الخبرة - المستوى التعليمي - المركز الوظيفي - العمر) للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

1-6 نموذج الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن متغيرات الدراسة تم بلورتها في الشكل التالي:



المتغير المستقل: تم تحديد أبعاد التمكين بناءً على الدراسات السابقة، منها:

دراسة، الهزايمة، الزعبي، (2019م).

دراسة فلاق، نافلة، (2011م).

دراسة، راضي، (2010م).

المتغير التابع: تم تحديد الإبداع الإداري بناءً على الدراسات السابقة، منها:

دراسة، زهرة، (2017م).

دراسة، لبوخ، بويهي، (2018م).

أهداف الدراسة:

1-5 أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة بشكل رئيسي إلى التعرف على أثر التمكين بأبعاده (تفويض السلطة - التدريب - فرق العمل - التحفيز) على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

كما تهدف إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1- التعرف على أثر تفويض السلطة على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

2- التعرف على أثر التدريب على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

3- التعرف على أثر فرق العمل على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

4- التعرف على أثر التحفيز على الإبداع الإداري للعاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

5- بناءً على نتائج الدراسة الميدانية يأمل الباحث أن يتعرف على نوعية وطبيعة التحديات التي تواجه عملية تمكين العاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة؛ لتقديم مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في الارتقاء بأدائهم، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، والتي أصبحت مطلبًا ملجأً وفقًا لرؤية (2030م).

هل تنطبق عليها قاعدة Smart:

✓ محدده

✓ يمكن تحقيقها

✓ قابلة للقياس

✓ واقعية

✓ محدده بوقت

هل حدد الباحث أهداف البحث بأسلوب مباشر ؟

حدد الباحث خمسة أهداف لدراسته البحثية بأسلوب مباشر وواضح حيث أهتم بكل ما يؤثر في تطبيق متطلبات التمكين الإداري (المتغير المستقل) على الإبداع الإداري (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 التمكين الإداري وايضاً الفجوة العلمية في الدراسات السابقة حيث لم تتناول دراسة سابقة اثر التمكين الإداري على الإبداع الوظيفي في المنظمات الربحية.

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 التمكين الإداري 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 الباحث قياسها.

الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة

تمثل الدراسات السابقة إطاراً معرفياً للبحث العلمي، وهي بمثابة البوصلة التي توجه طريق الباحث، حيث توفر له خبرات وتجارب الباحثين السابقين حتى يتسنى له الاستفادة منها في تطوير تصورات ومداخلته البحثية، وتجنب التكرار فيها، وتحقيق الرؤية الشاملة لكافة جوانب الموضوع المبحوث، ومن أجل أن تكون الدراسة مكتملة وشاملة استفاد الباحث من عدد من الدراسات الميدانية بكل ما يتعلق بموضوع تمكين العاملين وأثره على الإبداع الإداري.

(1) أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين، دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية لمحمد فلاق وقدر بن نافلة. والتي هدفت للتعرف على مدى تأثير التمكين الإداري في إبداع الموظفين، حيث أشارت النتائج لوجود أثر ذي دلالة إحصائية للتمكين الإداري في مستوى الإبداع الإداري الذي يشعر به الموظفون. كما أشارت النتائج أيضاً لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات الموظفين نحو مفهوم التمكين الإداري تعزى إلى مدة الخدمة والمسعى الوظيفي.

وخلصت الدراسة للعديد من التوصيات، أهمها: العمل على نشر ثقافة التمكين الإداري لدى الموظفين في مجموعة الاتصالات الأردنية، وإعادة النظر في الرواتب والحوافز، ووضع برامج ترقية بعيداً عن المحسوبية.

(2) أثر التمكين الإداري في تحسين الأداء التنظيمي، دراسة حالة لشركة الاتصالات الأردنية (أورانج) د/ أحمد بن صالح الهزايمة، ود/ محمد بن عمر الزعبي.

هدفت الدراسة إلى بيان أثر وأهمية التمكين الإداري، والمتمثل في (تفويض الصلاحيات، والتدريب، وطرق الاتصال، والمشاركة بالمعلومات) في تحسين أداء العاملين لدى شركة الاتصالات الأردنية، وفيما إذا كان هناك أي أثر ذي دلالة إحصائية في مستوى أداء العاملين يعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع، والعمر، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية)، وذلك خلال العام (2016م).

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب الدراسة الميدانية، والمسح الشامل.

نتائج البحث:

وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج بحثية، كان أهمها:

1/ جميع المتغيرات أظهرت وجود أثر معنوي بمستوى مرتفع وإيجابي على مستوى الأداء التنظيمي للعاملين، وجاء متغير المشاركة بالمعلومات بالمرتبة الأولى، ومتغير تفويض الصلاحيات بالمرتبة الأخيرة.

تمثل الدراسات السابقة إطاراً معرفياً للبحث العلمي، وهي بمثابة البوصلة التي توجه طريق الباحث، حيث توفر له خبرات وتجارب الباحثين السابقين حتى يتسنى له الاستفادة منها في تطوير تصورات ومداخلته البحثية، وتجنب التكرار فيها، وتحقيق الرؤية الشاملة لكافة جوانب الموضوع المبحوث، ومن أجل أن تكون الدراسة مكتملة وشاملة استفاد الباحث من عدد من الدراسات الميدانية بكل ما يتعلق بموضوع تمكين العاملين وأثره على الإبداع الإداري.

(1) أثر التمكين الإداري في إبداع الموظفين، دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية لمحمد فلاق وقدر بن نافلة.

(2) أثر التمكين الإداري في تحسين الأداء التنظيمي، دراسة حالة لشركة الاتصالات الأردنية (أورانج) د/ أحمد بن صالح الهزايمة، ود/ محمد بن عمر الزعبي.

(3) التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين، دراسة ميدانية على عينة من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة القادسية الأردنية، لجواد محسن راضي.

(4) أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري من وجهة نظر موظفي جامعة نجران لـ خالد بن حسن بن محمد البشير والتاج محمد محمد علي حامد.

○ التعقيب على الدراسات السابقة لا يوجد

○ مجالات الاتفاق مع الدراسات السابقة لا يوجد

○ مجالات الاختلاف مع الدراسات السابقة لا يوجد

○ مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة لا يوجد

□ 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:

1-7 المنهج المستخدم :

سوف يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وتحليلياً من خلال استطلاع آراء العاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

8

1-8 حدود الدراسة:

سيكون نطاق الدراسة على النحو الآتي:

الحدود المكانية: المنظمات غير الربحية في مدينة بريدة بمنطقة القصيم التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الحدود البشرية: موظفو وموظفات المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

الحدود العلمية: تتمثل فيما يلي:

1/ تمكين العاملين عبر أبعاد: تفويض السلطة، التدريب، فرق العمل، التحفيز.

2/ الإبداع الإداري.

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 توضيح 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 ولكن نلاحظ أننا لم يوضح المتغيرات وأبعاد الدراسة من خلال نموذج واضح يسهل ترابط الأفكار ويدعم الدراسة بشكل ينعكس 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.

منهج الدراسة ومصادر المعلومات:

سوف يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الواقع، ويتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كميّاً وتحليليّاً من خلال استطلاع آراء العاملين بالمنظمات غير الربحية بمدينة بريدة.

أما مصادر المعلومات:

فسوف يتم اعتماد ما يلي:

1- المعلومات المتعلقة بالجانب النظري: وذلك من الدراسات، المقالات، الرسائل الجامعية، والكتب العلمية المتخصصة بموضوع الدراسة.

2- الاستبانة، وهي أداة قياس إدراكية، سيتم الاعتماد في جمعها على آراء مجموعة من الكُتّاب والباحثين في مجال الموضوع؛ للحصول على البيانات الأولية والثانوية اللازمة لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة، وسوف يراعى فيها جعل المستجيب واعياً لهدفها.

وسوف تقع الاستبانة في ثلاثة أجزاء هي:

أولاً: متغيرات تتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

ثانياً: متغيرات تتعلق بتمكين العاملين عبر عدد من الأبعاد، والأسئلة لقياسها.

ثالثاً: متغيرات تتعلق بالإبداع الإداري والأسئلة لقياسه.

مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة هم منسوبي المنظمات غير الربحية بمدينة بريدة في المملكة العربية السعودية. وعدد المنظمات غير الربحية (64) منظمة بمدينة بريدة، ومن خلال المسح الميداني للجهات وتحديد معايير للاختيار تم اختيار عينة الدراسة لعدد (47) منظمة ما بين جمعيات أهلية وتنموية وصحية وجمعيات الدعوة والإرشاد، راعى الباحث التنوع بالاختيار من حيث حجم الجهة والتخصص وشاملها المجتمعي.

وسوف يتم اختيار عينة عشوائية باستخدام المعادلة التالية:
$$n = \frac{N}{(N-1) \frac{1}{e^2} + 1}$$

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.

سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة مستفيداً من الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية: SPSS

صديق أداة الدراسة وثباتها:

(أ) الصديق الظاهري:

سيطلب التحقق من الصديق الظاهري للمقياس الاستعانة بمحكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم، بقصد الإفادة من خبرتهم في اختصاصاتهم، مما سيجعل المقياس أكثر دقة وموضوعية في القياس.

(ب) ثبات أداة الدراسة:

لاختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس سيتم تقييم تماسك المقياس بحساب CRONBACH ALPHA.

والأدوات المنهجية التي ستستخدم في الدراسة هي: سيتم الاستفادة من الاستبانة كأداة لاستطلاع آراء عينة الدراسة، الملاحظة والاستمارة والمقابلة والاستنتاج العام للدراسة.

الأساليب الإحصائية التي سوف تستخدم في الدراسة:

سوف يستخدم الباحث بعض الأساليب الإحصائية الآتية لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة؛ وذلك وصولاً لتحقيق أهدافها، ومنها: (معامل كرونباخ ألفا، تحليل التباين، المتوسطات الحسابية والتكرارات، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، تحليل الانحدار).

- ☐ هل تم استخدام وسائل بصرية أو لا في كتابة النتائج ؟
- ☐ تقييم عرض البيانات، هل استخدم الباحث (جداول – رسوم بيانية) ؟
- ☐ هل النتائج ملائمة مع الأساليب الإحصائية المستخدمة ؟
- ☐ هل قدم الباحث ملخص واضح بالنتائج ؟
- ☐ ما مدى ارتباط النتائج بالفرضيات البحثية ؟

ملخص النقد والمقترحات:

- كانت الدراسات السابقة قديمة نوعاً ما حيث كانت مابين ٢٠٠٠ م و ٢٠٠٩ م
- عدد الدراسات تجاوز ٦٤ دراسه عربية بينما لم يكن هناك أي دراسات أجنبية.
- في اعداد الأستبانه تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لاستقبال الردود من المستقصي منهم مما يساعد في دقة أداة جمع البيانات ولكن نجد من الانسب تعديل بداية جمل الاستقصاء بجملة فعلية وليس في صياغة استفهام.
- لم يتم استخدام أي وسائل بصرية ورسومات بيانية.
- لم يقم الباحث بإضافة فصل النتائج بعد بينما كان البحث عباره عن أكثر من ٦٠ صفحه وبالتالي كان به مجتو كبير من المعلومات النظرية والمقتبسة من الدراسات السابقة بينما كان من الممكن تلخيص الفصل النظري بشكل أفضل حتى لا يكون البحث مملاً.
- هناك بعض الأخطاء الإملائية المطبعية التي تحتاج إلى تدقيق أكثر.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

