

اعداد الباحثة: رانيا كحيل



المهمة الرابعة : مهارات بحثيه ٣

أهداف وأهمية الرسالة البحثية

تمهيد

تعرفنا على الأسلوب والمهاره العلمية لصياغة أهداف وأهمية الدراسة البحثية من خلال المحاور التالية:

- (١) مفهوم أهداف الدراسة البحثية.
- (٢) مفهوم أهمية الدراسة البحثية.
- (٣) الفرق بين أهداف الدراسة البحثية وأهمية الدراسة البحثية.
- (٤) منهجية صياغة أهداف الدراسة البحثية.
- (٥) منهجية صياغة أهمية الدراسة البحثية.

مفهوم أهداف الدراسة البحثية:

أهداف البحث هي عبارة عن النتائج التي سيتوصل لها البحث في النهاية، إلا أنه يتم صياغة تلك النتائج في صورة أهداف توضع كجزء من خطة البحث ويتم في النهاية ربطها بالنتائج.

مفهوم أهمية الدراسة البحثية:

أهمية البحث فهي ما يمكن أن يترتب على نتائج البحث ومساهمة البحث العلمية في ذلك المجال وقد تشمل مقترحاً عن كيفية الاستفادة بهذا البحث بعد تعميم النتائج (أوجه الاستفادة من مجال البحث من الناحية العملية التطبيقية أو العلمية).

الفرق بين أهمية الدراسة البحثية وأهداف الدراسة البحثية:

١. الهدف من البحث هو نوعاً من الفوائد المتعلقة بالباحث نفسه، أما الأهمية فتتمثل في الفائدة التي قد يجنيها الآخرون من هذا البحث.
٢. تجيب أهداف الدراسة عن تساؤلات الباحث وتعبّر عن الغرض من البحث، أما أهمية البحث فهي تعبّر عما يمكن أن يضيفه ذلك البحث للمجتمع العلمي.
٣. تستخدم الأهداف لتقييم مستوى جودة البحث، فإذا حققت الدراسة أهدافها فتعتبر من الدراسات المفيدة التي خدمت المجتمع العلمي.
٤. تأتي الأهداف قبل الأهمية، حيث يجب على الباحث أن يقوم بصياغة أهداف البحث أولاً وقبل الأهمية.
٥. الأهداف هي النتائج التي يسعى الباحث الوصول إليها، بينما تتعدى أهمية البحث النتائج إلى توضيح كيفية توظيف تلك النتائج في المجالات المختلفة المرتبطة بها.

منهجية صياغة أهداف الدراسة البحثي:

الأهداف هي الغايات التي يأمل الباحث الوصول إليها بعد الانتهاء من إجراءات بحثه، وتعمل الأهداف بوصفها موجّهات للإجابة عن أسئلة البحث أو محددات لكيفية معالجة مشكلة البحث الرئيسية ومشاكلها الفرعية، أو هي بمثابة حدود تفصيلية للمشكلة.

ويتضمن كل بحث هدفًا رئيسيًا يسعى من خلاله الباحث للإجابة عن السؤال الرئيس للمشكلة، وأهدافًا فرعية تحدد اتجاه الإجابة عن الأسئلة الفرعية للمشكلة، ولذلك يقال: دائمًا تصاغ أسئلة البحث بدلالة الأهداف، فقد يمثل كل هدف بسؤال أو عدة أسئلة أو فرضيات، أي أن الأهداف قد يكون أكثر شمولًا من السؤال أو الفرضية.

ومن الضرورة صياغة أهداف واضحة ومحددة وقابلة للقياس ومرتبطة بالمشكلة البحثية بشكل رئيس وتساهم في توجيه الباحث نحو حلها، فالأهداف هي إطارات عامة للإجابة التي يسعى الباحث للوصول إليها (كل سؤال أو فرضية يقابلها هدف محدد).

☐ هل تنطبق عليها قاعدة Smart:

☐ محدده

☐ يمكن تحقيقها

☐ قابلة للقياس

☐ واقعية

☐ محدده بوقت

منهجية صياغة أهمية الدراسة البحثية:

أهمية البحث تصاغ على شكل فقرات محددة، وقد يتم تقسيمها في بعض الأبحاث إلى قسمين:

أ- أهمية نظرية (علمية): تشير إلى توظيف المعارف العلمية التي سيتوصل إليها البحث في خدمة الباحث المؤسسة والمجتمع، وإثراء المعرفة وإرفاد المكتبة وتطوير البحث العلمي .

ب- أهمية تطبيقية (عملية): وتشير إلى توظيف النتائج التي سيتم التوصل إليها في الجانب التطبيقي، ومنها: استخدام الأدوات التي تم تصميمها للبحث في تطبيقات دراسات بحثية قادمة، بعد تعديلها بما يوافق مع طبيعة البيئة التي ستجرى فيه الدراسة، أو عكس صناع القرار لنتائج وتوصيات البحث في قراراتهم التطبيقية والعملية وغير ذلك.

وهذا لا يعني أن كل البحوث يجب أن تصاغ لها أهمية نظرية وعملية، فأغلب البحوث المكتبية تقتصر أهميتها على الجانب النظري .

يهدف هذا التقرير إلى تقييم أهداف وأهمية رسالة بحثية من خلال النقاط التالية:

- ☐ هل تم تقديم تبرير علمي واضح لأهمية الدراسة ؟
- ☐ هل عكست المشكلة أهمية من الجانب العلمي أو المجتمعي ؟
- ☐ هل تم شرح كيف تتماشى أهمية الدراسة مع التحديات أو التغيرات الحديثة في المجال المعني ؟
- ☐ هل تم توضيح الأهمية العلمية والأهمية العملية والتميز بينها ؟
- ☐ هل شرحت الدراسة لماذا هذا الموضوع مهم في الوقت الحالي ؟
- ☐ هل حدد الباحث أهداف البحث بأسلوب مباشر ؟
- ☐ هل تضمنت أهداف الدراسة مسببات المشكلة ؟
- ☐ هل أهداف البحث موضوعية ويمكن تحقيقها ؟
- ☐ هل الأهداف مرتبة مع باقي الإجراءات البحثية ؟
- ☐ هل ارتبطت الأهداف بموضوع البحث ؟
- ☐ هل يمكن أن تمثل أهداف الدراسة إفادة لمتخذي القرار بنهاية البحث ؟
- ☐ هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟
- ☐ هل كانت الأهداف قابلة للقياس؟

البحث محل الدراسة النقدية:

البحث محل الدراسة

أثر الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الوظيفي

دراسة تطبيقية على جامعة الطائف – رسالة في إدارة الأعمال – جامعة الطائف - ٢٠٢٤

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/7621>

أهمية الرسالة البحثية:

□ هل تم تقديم تبرير علمي واضح لأهمية الدراسة ؟

أورد الباحث قرائن تدل على أن هناك فجوة علمية تستحق الدراسة والتطوير من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة والادبيات، في المجالين لإدارة الرشيقية والأبداع الوظيفي وأهمية العلاقة بينهما كما أن المنظمات الحكومية تعاني من البيروقراطية والجمود وعدم التغيير مما يعزز أهمية هذه الدراسة.

□ هل عكست المشكلة أهمية من الجانب العلمي أو المجتمعي ؟

أوضح الباحث في أهمية بحثه أن للدراسة أهمية ستدعم الجانب العلمي والعملية وستفيد المجتمع التعليمي بجميع مراحلها كما ستفيد متخذي القرار في المجال الإداري من خلال تقديم معلومات عن واقع العمليات الإدارية لتطوير منظومة الأعمال.

□ هل تم شرح كيف تتماشى أهمية الدراسة مع التحديات أو التغيرات الحديثة في المجال المعني ؟

التحديات التي ذكرها الباحث تكمن في عملية التنفيذ الجيد للخطط الموضوعية بسبب افتقار الكوادر الإدارية المتخصصة للعمل على الأجهزة الحديثة ويجد الباحث أن هناك قصور وأخطاء في تنفيذ التوجهات والقرارات بسبب قلة خبرة ومعرفة القيادات الإدارية.

□ هل تم توضيح الأهمية العلمية والأهمية العملية والتميز بينها ؟

نظم الباحث الأهميتين بشكل مباشر بما يخدم الناحية العلمية والناحية العملية وذكر الباحث مختصراً أهمية البحث أنها ستدعم نتائجها أصحاب القرار في جامعة الطائف كأحد القطاعات الحكومية الهامة وذلك عند تطبيقهم متطلبات الإدارة الرشيقية واثراً على الأبداع الوظيفي الذي يدعم استمرار تميز الجامعة في رؤية المملكة ٢٠٣٠

□ هل شرحت الدراسة لماذا هذا الموضوع مهم في الوقت الحالي ؟

ما يجعل هذه الدراسة ضرورية في السياق الزمني الذي تم إجراؤها فيه، هو تحقيق ابعاد الإبداع الوظيفي الذي يضمن للجامعات السعودية تحقيق الريادة التعليمية لتحقيق رؤيتها ٢٠٣٠ والنهوض بها بما يتوافق مع متطلبات العصر.

4. أهمية البحث

- الأهمية النظرية: تتناول الدراسة إطاراً نظرياً حديثاً لسد الفجوة الموجودة في الأبحاث العلمية فيما يتعلق بمجالين مهمين هما الإدارة الرشيقية والأبداع الوظيفي وتسلط الضوء على أهمية العلاقة بين الإدارة الرشيقية والأبداع الوظيفي خصوصاً للمنظمات الحكومية التي تعاني اصلاً من البيروقراطية والجمود وعدم التغيير.
- الأهمية التطبيقية: تكمن أهمية الدراسة للكشف عن مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيقية بالإضافة للكشف عن مدى تحقيق أبعاد الإبداع الوظيفي لدى موظفي جامعة الطائف كأحد القطاعات الحكومية السعودية الهامة والتي يجب أن تحقق التميز لتشارك في تحقيق رؤية المملكة 2030. بالإضافة لمعرفة الأثر الذي يمكن أن يحدثه تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقية على الإبداع الوظيفي.

أهداف الرسالة البحثية:

❑ هل حدد الباحث أهداف البحث بأسلوب مباشر ؟

حدد الباحث ستة أهداف لدراسته البحثية بأسلوب مباشر وواضح حيث أهتم بكل ما يؤثر في تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة (المتغير المستقل) لتحقيق 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 الإدارة الرشيدة وإيضاً الفجوة العلمية في الدراسات السابقة حيث لم تتناول دراسة تطبيق الإدارة الرشيدة في قطاع الجامعات بشكل كافٍ .

❑ 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 الإدارة الرشيدة 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 الإدارة الرشيدة كتكثيف البرامج التدريبية وإجراء دراسات مقارنة بجامعات أخرى 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.

3. أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة لمعرفة تأثير تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف. حيث أن متطلبات تطبيق الإدارة الرشيدة هي: (دعم الإدارة العليا، تعاون إدارة الجامعة مع الموظفين، اهتمام إدارة الجامعة بالتكوين والتدريب كمأ ونوعاً، والتغيير في ثقافة الجامعة) وبيان التالي:

1. مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيدة.
2. مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف.
3. تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
4. تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
5. تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كمأ ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
6. تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

هل تنطبق عليها قاعدة Smart:

✓ محدده

✓ يمكن تحقيقها

✓ قابلة للقياس

✓ واقعية

✓ محدده بوقت

3. أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة لمعرفة تأثير تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف. حيث أن متطلبات تطبيق الإدارة الرشيدة هي: (دعم الإدارة العليا، تعاون إدارة الجامعة مع الموظفين، اهتمام إدارة الجامعة بالتكوين والتدريب كمأ ونوعاً، والتغيير في ثقافة الجامعة) وبيان التالي:

1. مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيدة.
2. مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف.
3. تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
4. تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
5. تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كمأ ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
6. تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

تجدر الإشارة إلى أن ما سبق يمثل الإشكالات التي واجهت الباحثين في تناول هذا الموضوع خصوصاً وإن قطاع الجامعات لم يتناول موضوع الدراسة بالدراسات البحثية الكافية، وبناءً على هذه الإشكالية تسعى الدراسة للرد على التساؤل الرئيسي وهو: ما هو أثر تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف وتتفرع منه الأسئلة التالية:

- 1- ما مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيدة؟
- 2- ما مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف؟
- 3- ما هو تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- 4- ما هو تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- 5- ما هو تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كماً ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟
- 6- ما هو تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف؟

3. أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة لمعرفة تأثير تطبيق متطلبات الإدارة الرشيدة في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف. حيث أن متطلبات تطبيق الإدارة الرشيدة هي: (دعم الإدارة العليا، تعاون إدارة الجامعة مع الموظفين، اهتمام إدارة الجامعة بالتكوين والتدريب كماً ونوعاً، والتغيير في ثقافة الجامعة) وبيان التالي:

1. مدى تطبيق جامعة الطائف لمتطلبات الإدارة الرشيدة.
2. مدى توافر ابعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في جامعة الطائف.
3. تأثير دعم الإدارة العليا في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
4. تأثير التعاون بين الإدارة والعاملين في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
5. تأثير الاهتمام ب التكوين والتدريب كماً ونوعاً في تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.
6. تأثير التغيير في ثقافة الجامعة على تحقيق الإبداع الوظيفي في جامعة الطائف.

يقابل كل سؤال هدف

أهمية الدراسة:

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

- ١) 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.
- ٢) تقدم هذه الدراسة فائدة علمية أكاديمية بما يتوقع أن تضيفه نتائجها إلى المعرفة، وزيادة في أدبيات البحث العلمي لحدثة المفاهيم الإدارية في تنمية قدرات العاملين من قادة الصف الثاني باعتبارهم قادة المستقبل.
- ٣) 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 بالملكة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى ما يلي:

- ١) التعرف على أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي للقادة العاملين.
- ٢) التعرف على أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة في بعد (توليد الأفكار الجديدة) للقادة العاملين.
- ٣) التعرف على أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة في بعد (تنفيذ التغيير) للقادة العاملين.
- ٤) التعرف على أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة في بعد (حل المشكلات) للقادة العاملين.
- ٥) معرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي للقادة العاملين والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة العمل، المؤهل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

