

مهارات بحثية ٣

الباحث: خليفة الحربي – ٢٤٢٠٠١١٧٨

دكتوراة الإدارة العامة



المهمة الخامسة

متغيرات دراسة مقترحه مع ذكر أهم الدراسات السابقة

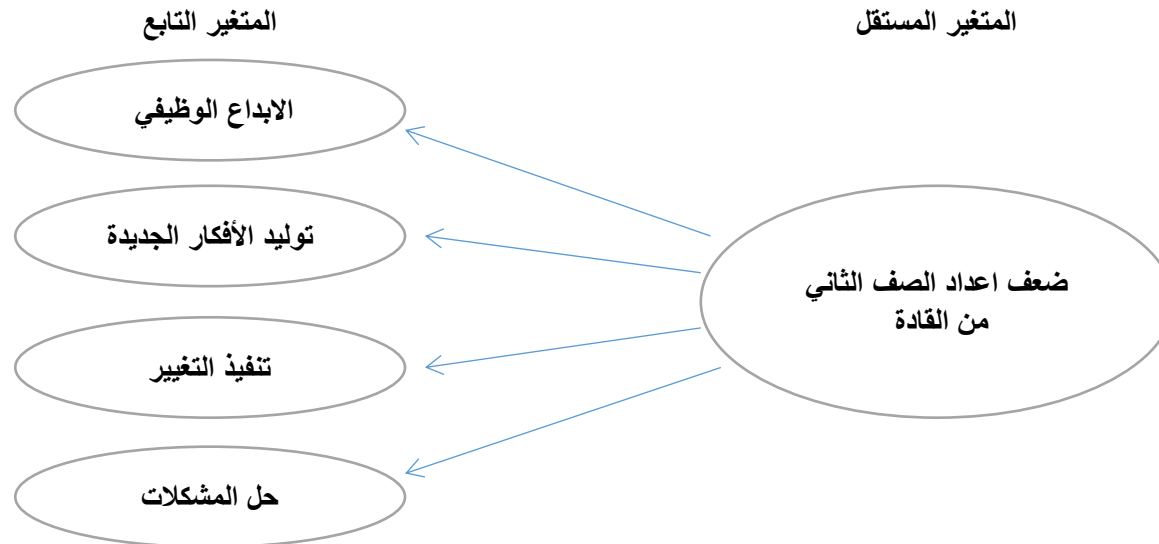
سنقوم في هذا التقرير بصياغة عنوان البحث لمتغيرين مختارين ومن ثم كتابة الدراسات السابقة لهذه المتغيرات

- الدراسات التي تناولت المتغير المستقل أو أحد محاوره وأبعاده.
- الدراسات التي تناولت المتغير التابع أو أحد محاوره وأبعاده.
- الدراسات التي تناولت المتغير التابع والمستقل معاً أو أحد محاوره وأبعاده.

الدراسات السابقة حسب متغيرات الدراسة:

سوف 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:

- الدراسات التي تناولت تنمية قدرات وبناء قادة الصف الثاني
- الدراسات التي تناولت الإبداع الوظيفي



الدراسات التي تناولت تنمية قدرات وبناء قادة الصف الثاني:

دراسة (ملكوي، ٢٠٢٠)، بعنوان: دور التعليم والتدريب الجامعي في تنمية مهارات المستقبل

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التعليم والتدريب الجامعي بمكوناته المختلفة في تنمية مهارات المستقبل من وجهة نظر أساتذة الجامعات الحكومية الأردنية

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التعليم والتدريب بشكل عام متوسط في الجامعات الحكومية الاردنية وكانت درجة توفر الابعاد الفرعية للتعليم والتدريب متوسطة أيضاً باستثناء بعد بيئة التعليم واساليب وأدوات التعليم؛ حيث كانت مرتفعة نوعاً ما، وكان توفر مهارات المستقبل بدرجة متوسطة نوعاً ما، كما بينت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للابعاد الفرعية للتعليم والتدريب في تنمية مهارات المستقبل، وعدم وجود أثر ذي دلالة للمتغير الفرعي أساليب وأدوات التقييم في مهارات المستقبل. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطوير التعليم والتدريب بأساليبه ومناهجه وأدواته كنتيجة لتطور التكنولوجيا وما تحدثه من أثر في مهارات ووظائف المستقبل.

دراسة (المطيري، ٢٠١٩)، بعنوان: التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة

هدفت الدراسة إلى توضيح الأسس الفكرية للتنمية المهنية للقيادات الأكاديمية، وتحليل أبرز جهود التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية، مع توضيح أبرز الاتجاهات العالمية المعاصرة لبرامج التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية؛ إضافة إلى توضيح أبرز المقترحات لتطوير برامج التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية في ضوء أبرز الاتجاهات العالمية المعاصرة

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها اقتصار الجامعات السعودية في تنميتها المهنية للقيادات الأكاديمية 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، وتعدد اللقاءات العلمية للتعريف بالاتجاهات الحديثة في المجالات القيادية، وإنشاء الشهادات المهنية للقيادة، وتوثيق الصلات بالجمعيات العلمية والمهنية العالمية وغيرها، وقد اقترحت الدراسة إنشاء مركز متخصص لتدريب وتنمية قدرات القيادات بالجامعة للمجالات المختلفة للتنمية المهنية والعلمية والبحثية وغيرها، وأن يكون للمركز سياسة ورؤية واضحة لتدريب الأعضاء.

دراسة (ابوسلطان، ٢٠١٦)، بعنوان: دور القيادة الاستراتيجية في بناء قيادات الصف الثاني في الوزارات الفلسطينية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور القيادة الاستراتيجية في بناء قيادات الصف الثاني في الوزارات الفلسطينية، وتحديد المعوقات التي تواجهها قيادات الصف الثاني وتحول دون ممارستهم لدور القيادة الاستراتيجية في الوزارات

وتوصلت إلى نتائج من أهمها دور القيادة الاستراتيجية في بناء قيادات الصف الثاني في الوزارات الفلسطينية جاء بدرجة عالية، ووجود ضعف في دور الإدارة العليا في تطوير راس المال البشري، واهم المعوقات التي تواجهها قيادات الصف الثاني وتحول دون ممارستهم لدور القيادة الاستراتيجية هو عملية التفرد في اتخاذ القرارات لدى الإدارة العليا، وأوصت الدراسة بان تمارس الإدارات العليا اللامركزية في اتخاذ القرارات وتشرك قيادات الصف الثاني في عمليات اتخاذ القرارات، كما أوصت الدراسة بضرورة ان تطور قيادات الصف الثاني مقدراتها وقدراتها وان لاتخاف من تحمل المسؤوليات.

دراسة (Bacheler, 2015)، بعنوان: Professional development of continuing Higher Education Unit Leaders: Implications on practice

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تجارب التطوير المهني لعدد من قادة وحدة التعليم العالي المستمر بالولايات المتحدة الأمريكية، لتحليل فعاليتهم في بناء الكفاءات المهنية، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك عدة عوامل تؤثر في التطوير المهني لأداء القادة وهي الدورات التدريبية الحاصلين عليها، الاطلاع على تجارب التطوير المهني، التخطيط السليم للأداء، وقد اقترحت الدراسة أنموذج للتطوير المهني القائم على الكفاءة لتوجيه تجارب التنمية المهنية المستقبلية لقادة وحدة التعليم العالي المستمر.

الدراسات التي تناولت الابداع الإداري:

دراسة (محجوب، ٢٠٢١)، بعنوان: تعزيز الابداع في جمال الفنون من خلال تطوير القدرات الابتكارية للطلبة

هدفت هذه الدراسة إلى تعزيز الابداع في مجال الفنون من خلال تطوير القدرات الابتكارية المتمثلة في التطوير الذاتي للقدرة على التفكير الابداعي والنقدي لدى عينة من الطلاب

وتم تناول المشكلة من خلال ثلاثة مستويات: المستوى الاول لتحليل مفهوم القدرات الابتكارية، والمستوى الثاني يعمل على حل مشكلة المؤثرات على تعزيز الابداع، والمستوى الثالث يعمل على تطوير القدرات الابتكارية، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أداء المجموعتين التجريبية والضابط قبل وبعد تطوير القدرات الابتكارية، مما يؤكد أن تطوير القدرات الابتكارية، أدى إلى تعزيز الابداع للطلاب وعلى ضوء النتائج فقد أوصى الباحث بتطوير مجال التفكير الذاتي للطلاب، ليستطيعوا التخطيط لمهامهم وتطوير استراتيجيات الابداع في الفنون.

دراسة (الدهيسات، ٢٠٢١)، بعنوان: أثر المعرفة الضمنية في الابداع الاداري دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر أبعاد المعرفة الضمنية: (التأهيل، التدريب، الخبرة) في الابداع الاداري.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى المعرفة الضمنية بالبنك الاسلامي الاردني مرتفع نسبيا، وأن مستوى الابداع الاداري بالبنك الاسلامي الاردني مرتفع نسبيا؛ ويعزى ذلك إلى أن البنك يشجع على تقديم أفكار مبتكرة خلال فترة زمنية قصيرة؛ لتطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات وأكدت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المعرفة الضمنية: (التأهيل، التدريب، الخبرة) والابداع الإداري

وأوصت الدراسة بضرورة تبني المعرفة الضمنية كمدخل لتحقيق الابداع الاداري بالبنك الاسلامي الاردني، والعمل على تشجيع الابداع الاداري من خلال عمل منح للأفراد العاملين المبدعين بالبنك الإسلامي الاردني، وإطلاع كافة العاملين عليها، وضرورة بناء ثقافة تنظيمية داعمة جائزة خاصة بالأبداع والتميز، للأنشطة التدريبية.

دراسة (أمين، ٢٠٢٠)، بعنوان: دور مهارات التفكير الابداعي في تحقيق الاداء المتميز دراسة استطلاعية لاراء عينة من القيادات الادارية في عدد من كليات جامعة دهوك

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مهارات التفكير الابداعي للقيادات الادارية ودورها في الاداء المتميز من خلال الاختبار الميداني لاراء عينة من القيادات الادارية في عدد من كليات جامعة دهوك

تم التوصل الى عدد من النتائج من ابرزها انه دلت نتائج التحليل الوصفي على ان اجابات المبحوثين كانت متفقة على توافر مؤشرات مهارات التفكير الابداعي والاداء المتميز في الكليات المبحوثة، وكذلك أظهرت وجود علاقة ارتباط واثر معنوي لمهارات التفكير الابداعي (مجتمعة ومنفردة) في الاداء المتميز، باستثناء مهارة الاحساس بالمشكلات التي لم يكن لها علاقة ارتباط وتأثير معنوي يذكر في الاداء المتميز، وفي ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة

كما تم تقديم عدد من المقترحات من ابرزها ضرورة اهتمام الكليات المبحوثة بتطوير وتنمية مهارات التفكير الابداعي المتوفرة لدى قياداتها الادارية، من أجل الوصول الى مستويات عالية تمكنهم من مواجهة المشكلات الادارية والتنظيمية، وضرورة استحضار مؤشرات الاحساس بالمشكلات لحصولها على اقل نسبة اتفاق ضمن اجابات المبحوثين في الكليات عينة الدراسة.

دراسة (حسن، ٢٠٢٠)، بعنوان: The Impact of Knowledge Management on Administrative Creativity - An Applied Study on Faisal Islamic Bank (2008-2018)

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع تطبيق إدارة المعرفة (تشخيص المعرفة، وتوليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتطوير المعرفة، وتطبيق المعرفة)، وأثرها في الإبداع الإداري ببنك فيصل الإسلامي، وهدفت الدراسة الى التوصل إلى نتائج تعكس الدور بين إدارة المعرفة والإبداع الإداري، وتقديم توصيات فيما يخص الاهتمام بإدارة المعرفة والإبداع الإداري

وأوضحت نتائج الدراسة وجود اهتمام بتطوير المعرفة ببنك فيصل الإسلامي السوداني، لإنجاز الاعمال والمهام بدرجة عالية من الدقة والاتقان، بما ينعكس على جودة مخرجات خدماته، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الإبداع الإداري بالبنك مرتفع نسبياً

وأوصت الدراسة بزيادة الوعي بأهمية إدارة المعرفة ببنك فيصل الإسلامي السوداني، وتأكيد دورها في الإبداع الإداري.

دراسة (مكناسي، ٢٠١٧)، بعنوان: دور الإبداع في تحقيق التنمية الإدارية دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن سيدي ارغيس، أم البواقي

وتمثلت أهداف الدراسة في فهم الجوانب المتعلقة بالإبداع والتي تساعد على تحقيق التنمية الإدارية ، التعرف على مستوى الإبداع في المنظمة محل الدراسة، محاولة الكشف عن تأثير الإبداع في استمرارية المؤسسات وبقائها ونموها واستغلالها للفرص لتعزيز

وأظهرت النتائج أن الفرضية العامة تحققت حيث أن الإبداع أصبح النهج الأكثر استعمالا واعتمادا لتحقيق التنمية الإدارية، كما يتلخص مفهوم الإبداع بالقدرات التي يتمتع بها الفرد ضمن بيئة إدارية مشجعة ومناخ إداري مناسب، ويساهم الموظفون من خلال المعرفة المسبقة لتوقعاتهم ومتطلباتهم في عملية الإبداع داخل المؤسسة مما يخفف من درجة المخاطرة الناتجة عن إمكانية فشل المنتجات المبدعة.

وقد توصلت الدراسة بالعمل على معرفة وكشف العوامل المؤثرة على الإبداع سلبيًا وإيجابيًا وجعلها ثقافة للمنظمة ويقع ذلك على عاتق القادة والمؤوسين معًا، كما أوصت الدراسة بالاهتمام بمنصب الإدارة العليا وتعيين قيادات إدارية واعية ومتميزة ومشجعة للإبداع.

دراسة (غوانمة، ٢٠١٧)، واقع الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة الصراع التنظيمي لدى قادة مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية

هدفت الدراسة 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)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري الكلي تُعزى لأثر متغير الجنس، والمنطقة التعليمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري الكلي تُعزى لأثر متغير المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا، ومتغير الخبرة وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (١٠) سنوات فأكثر. وأظهرت نتائج الدراسة أن الأسلوب الكلي لأساليب إدارة الصراع التنظيمي جاء بدرجة (متوسطة)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب إدارة الصراع التنظيمي الكلي تُعزى لأثر متغير الجنس، والمنطقة التعليمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب إدارة الصراع التنظيمي الكلي تُعزى لأثر متغير المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح الدراسات العليا، ومتغير الخبرة وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة من (١٠) سنوات فأكثر، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاده الإبداع الإداري، وأساليب إدارة الصراع التنظيمي.

وقد أوصت الدراسة بتنظيم دورات تدريبية لقادة وقائدات مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية تتعلق بموضوعي الإبداع الإداري والصراع التنظيمي ودوره في الارتقاء بالمؤسسات التعليمية، والاهتمام بأعداد القادة وتدريبهم لتحمل المسؤوليات ومواجهة المشكلات، وزيادة الاهتمام بتأهيل قادة وقائدات مدارس الإدارة العامة للتربية والتعليم في منطقة حائل التعليمية من خلال برامج التطوير التربوي، وتدريبهم على أساليب إدارة الصراع التنظيمي.

الدراسات التي تناولت تنمية القدرات الإدارية والأبداع الإداري معاً:

دراسة (خياط، ٢٠٠٩)، بعنوان: دور إدارة التطوير الإداري في بناء القدرات الإبداعية - دراسة ميدانية على شطر الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز

هدفت الدراسة إلى تحديد دور إدارة التطوير الإداري في بناء وتنمية القدرات الإبداعية التي أصبحت محور اهتمام المنظمات المعاصرة في سعيها المستمر للاهتمام بالأداء الفعال، من خلال التأكيد على أهمية الدور الذي تقوم به إدارة التطوير الإداري بشطر الطالبات في دعم وتنمية المهارات الإبداعية لدى منسوبات الجامعة، وتوجيه اهتمام القيادات الإدارية لأهمية إتباع الممارسات الإدارية التي تدعم الابتكار والإبداع لدى منسوبات الجامعة.

ولتحقيق هذه الأهداف يتضمن البحث جزئين أحدهما نظري تناولت فيه الباحثة الأبحاث والدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، أما الجزء الثاني فهو الجزء الميداني والذي تم فيه جمع بياناته باستخدام استمارات الاستبيانات من منسوبات جامعة الملك عبد العزيز بجدة التي اشتملت على الإداريات والفنيات والقيادات، وتم تحديد حجم مجتمع الدراسة (٤٠٣) مفردة وقد استخدمت الباحثة في تحليل البيانات المتحصلة الأساليب الإحصائية SPSS، وقد كانت أهم النتائج:

١. قيام إدارة التطوير الإداري بدور فاعل في بناء وتنمية القدرات الإبداعية.
٢. مساهمة إدارة التطوير الإداري في تهيئة الموظف للتفاعل الإيجابي مع المواقف.
٣. محدودية دور إدارة التطوير الإداري في تقديم خدماتها في الدراسات والاستشارات الإدارية.
٤. وضوح دور إدارة التطوير الإداري في تقديم البرامج التدريبية التي تعمل على تنمية الإبداع الإداري.

وفي ضوء النتائج السابقة تم تقديم مجموعة من التوصيات أهمها:

١. تفعيل دور إدارة التطوير الإداري في تنمية الإبداع الإداري ورعايته.
٢. توعية الرؤساء بأهمية بناء القدرات الإبداعية للموظفات.
٣. توعية منسوبات الجامعة بالخدمات التي تقدمها إدارة التطوير الإداري .
٤. تدعيم وتحفيز المبدعين.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

