

دراسات نقدية (٣)

Prepared by

ادريس عبدالرحيم عثمان محمد
٢٠٢٢٠٠٥٦٧٠

Task (٧)



1

الاسبوع السابع	اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك، تحليل مدى إسهام الدراسات السابقة في تطوير الموضوع البحثي وتحديد الفجوات البحثية.	تسليم تقرير أسبوعي	يكون التسليم عبارة عن عرض فيديو مسجل مدته 5 دقائق مرفق به ملف PPT او PDF ويرفقه الطالب اسبوعيا على منصة "مودل" ويتناول في كل تسليم قضية بحثية في التخصص ، ويتم التصحيح من قبل ادارة الدراسات العليا.
-----------------------	---	---------------------------	---



المجلة العربية للإدارة، مج 44، ع 4 - أغسطس (آب) 2024

أثر العلاقة التبادلية (القائد - العضو) على الإبداع الإداري لدى العاملين بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة

د. محمد جمال محمد عبد الهادي

مدرس إدارة الأعمال

معهد المدينة العالي للإدارة والتكنولوجيا

جمهورية مصر العربية

المقدمة

احتل مفهوم العلاقات التبادلية مساحة كبيرة في مجال الدراسات المعاصرة، وذلك لأهميته بالنسبة للإنسان في أغلب المجالات التي يتعرض لها في مختلف نواحي الحياة، فالعلاقات التبادلية في الفكر الإداري أحد مقومات الجودة الشاملة في الأداء، وخاصة في المجال الخدمي تصبح العلاقات التبادلية حجر الزاوية في بلوغ أعلى مستويات الجودة في العمل الإداري والفني، ومجالات العلاقات التبادلية في العمل الإداري واسعة وشاملة ومتعددة الملامح، فمنها العلاقات بين القائد ومرؤوسيه، وعلاقات الفرد بالفرد، والفرد بالمجتمع (العياشي، 2016: 288)

يتزايد التطور والنضج في المنظمات الحديثة مع اشتداد المنافسة في بيئة اليوم، الأمر الذي تطلب حصول الأعضاء على المزيد من الاهتمام والمزيد من الفهم لكي يعملوا في بيئة مريحة تمكنهم من زيادة الفاعلية التنظيمية لمنظمتهم ولتزداد قدرة هذه المنظمات على المنافسة، وباتت العلاقة بين الأعضاء والمنظمة لا تدعم استقرار المنظمة في بيئة عملها فحسب، وإنما تزيد أيضاً من إمكانية تحقيقها لأهدافها، كما تعد إمكانية القائد على التفاعل بنجاح مع الأعضاء أمراً حاسماً للحفاظ



* تم استلام البحث في سبتمبر 2021، وقبل للنشر في أكتوبر 2021، وتم نشره في أغسطس 2024.

(معرف الوثائق الرقمي): DOI: 10.21608/aja.2021.94151.1150

أثر العلاقة التبادلية (القائد - العضو) على الإبداع الإداري لدى العاملين بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة

على منظمات فاعلة، وبغية تقديم فهماً أعمق لكيفية تشكيل القادة للعلاقات المثمرة مع أعضائهم من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، فإن نظرية تبادل القائد - العضو (LMX) قد اهتمت بدراسة العلاقة التبادلية هذه، كما انصببت جهود الباحثين لعقود على دراسة هذه النظرية كونها من أولى نظريات القيادة التي أوجدت فروقا ما بين نوعين من الأعضاء داخل المنظمة. يعود نجاح المنظمات في الوصول إلى تحقيق أهدافها إلى كيفية إدارتها؛ مما يعني أن الإدارة الجيدة تعتبر مفتاح النجاح للمنظمات، مما يؤدي إلى ثقل حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق الإدارة للنجاح بالمنظمة من خلال تحقيق الأهداف الموضوعية أو الفشل، فإن تحقيق الأهداف يعتمد على عدة عناصر، منها عناصر موروثية وعناصر مكتسبة، ولكن لو توافرت تلك العناصر في إدارة ما فإنها لن تكون فعالة بالدرجة المرغوبة دون تطوير وتنمية مستمرة (سالم، 2017: 149).

من خلال ما سبق يركز الباحث على أثر العلاقة التبادلية (القائد - العضو) على الإبداع الإداري لدى العاملين بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.

الدراسات السابقة:

دراسات متعلقة بعلاقة التبادلية (القائد - العضو):

- 1- دراسة (Nougarou, 2017) واستهدفت التعرف على تأثير العوامل الشخصية الداخلية مثل الصداقة بيئة العمل وعلاقة التبادل بين الأعضاء داخل فريق العمل وعلاقات التبادل الأدوار بين القائد ومروسيه وعلي سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على عينة مكونة من 235 مفردة (144 من الولايات المتحدة، 119 من الهند، والباقي من مختلف بلاد العالم) تم التوصل إلي نظريتي التبادل يرتبطان بشكل أقوى بسلوك المواطنة التنظيمية نحو المنظمة أكثر من ارتباطه بسلوك المواطنة التنظيمية نحو الفرد، علاقة التبادل داخل فريق العمل توسطت بشكل كامل في العلاقة بين صداقة بيئة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، وعلى صعيد آخر توسطت العلاقة بين نظريتي التبادل.
- 2- دراسة (Yuan et al., 2017) وهدفت إلى تحديد تأثير كل من القيادة الأخلاقية والعلاقة التبادلية بين القائد ومروسيه على السلوك الصوتي للموظف على عينة عبارة عن 465 موظف من شركات خدمية في فيتنام، حيث أظهرت أن القيادة الأخلاقية دعمت السلوك الصوتي للموظف عن طريق العلاقة التبادلية بين القائد والمرووس.
- 3- دراسة (Brenyah & Tetteh, 2016) وهدفت إلى تحديد أثر الأنماط القيادية المختلفة على الرضا الوظيفي للموظفين داخل المؤسسة، حيث استهدفت الدراسة موظفي قطاع الاتصالات في غانا، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي منهجا للدراسة، وقد تم تعبئة 400 استبانة من قبل الموظفين. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين عوامل النمط التحويلي للقيادة المتمثلة في (الاعتبار الفردي ودافع الإلهام والتحفيز الفكري) والرضا الخارجي التي تفرض على الموظفين من محيطهم الخارجي، وتطوير الأنماط القيادية لتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين.

أثر العلاقة التبادلية (القائد - العضو) على الإبداع الإداري لدى العاملين بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة

- 4- دراسة (Kesting & Song, 2015) وهدفت إلى التعرف على أثر الأنماط القيادية المختلفة على إدارة الابتكار، وقد أعد الباحث في دراسته إطار هيكلي مبني على أربعة عوامل لتقييم ذلك الأثر، وهي: الناس، والوسائل، والآثار، والأهداف. وكان من أهم نتائج الدراسة:
- وجود مؤشرات قوية تدل على أن أنواع ومراحل الإبداع المختلفة تتطلب أنواع مختلفة من القيادة، حيث إن إدارة الإبداع ليس حكراً على القيادة التحويلية فقط، بل هناك أنواع وأنماط أخرى من القيادة بإمكانها إدارة الإبداع دخل المؤسسة.
- كيفية إدارة الإبداع داخل المؤسسة مازال شائكاً وبحاجة إلى مزيد من الدراسات.

دراسات متعلقة بالإبداع الإداري:

1- دراسة (ربيع، 2017) وهدفت إلى التعرف على درجة ممارسه القيادة الموزعة لدى مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر معلمهم وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من (8168) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (450) معلماً ومعلمة واستخدم الباحث استبانته واشتملتا على أربعة مجالات، بينما أعدت الاستبانة الثانية لجمع البيانات عن ممارسة القيادة الموزعة لدى مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة واشتملت على أربعة مجالات، بينما أعدت الاستبانة الثانية لجمع البيانات عن درجة ممارسة مديري المدارس الإبداع من وجهة نظر معلمهم واشتملت خمسة مجالات. وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية: درجة ممارسة القيادة الموزعة لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة من وجهة نظر معلمهم جاءت كما يلي: في مجال «الرؤية والرسالة والأهداف» (84.07%) وبدرجة كبيرة جداً، وفي مجال «المسؤولية المشتركة» (85.18%) وبدرجة كبيرة جداً، وفي مجال «الممارسات القيادية» (82.77%) وبدرجة كبيرة، وفي مجال «الثقافة المدرسية» (87.77%) وبدرجة كبيرة جداً.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة القيادة الموزعة لدى مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة تعزى إلى متغير الجنس، والمؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة القيادة الموزعة لدى مديري مدارس وكالة الغوث في محافظات غزة تعزى إلى سنوات الخدمة، والتخصص الجامعي.

2- دراسة (حبش: 2017) وهدفت إلى التعرف على أثر جودة نظام إدارة معلومات التعليم متمثلاً (EMIS) بأبعاده (جودة النظام، وجودة المعلومات، وجودة الخدمة، وجودة الظروف الميسرة) على المبادرة والإبداع الإداري، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس وكالة الغوث في قطاع غزة وعددهم (267) مديراً، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، حيث تم توزيع (267) استبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد (250) منها بنسبة استرداد (93.6%) وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية: أن درجة إدراك مديري المدارس لعوامل جودة نظام إدارة المعلومات EMIS بشكل عام كان مرتفعاً وبلغت نسبته (77.39%) واحتلت جودة الظروف الميسرة المرتبة الأولى في إدراك المديرين لها بنسبة (80.08%) فيما احتلت جودة المعلومات المرتبة الثانية بنسبة (70.08%) واحتلت جودة الخدمة المرتبة الثالثة بنسبة (76.92%)، وفي المرتبة الأخيرة كانت جودة النظام بنسبة (75.35%).

- كما أظهرت الدراسة وجود درجة موافقة عالية لديهم على واقع المبادرة والإبداع الإداري حيث بلغت نسبته (83.36%)
- وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل جودة نظام إدارة معلومات التعليم EMIS والمبادرة والإبداع الإداري.
- دعم كل المديرين المبادرين والمبدعين وتكريمهم ومنحهم حوافز مادية أو معنوية، بالإضافة إلى نشر قصص النجاح التي حققوها ليستفيد منها الآخرون ويحذوا حذوهم.

3- دراسة (Kasasbeh & et al., 2015) وهدفت إلى التعرف إلى أثر القيادة التحولية في الإبداع الإداري في الشركات الصناعية (التعدين والاستخراج). وطبقت هذه الدراسة في ماليزيا، وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث تكون مجتمع الدراسة من (176) موظفاً من مستوى الإدارة العليا في الشركات الصناعية المبحوثة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:



- أظهرت نتائج الدراسة أن التصورات المستجيبين لأبعاد القيادة التحويلية كانت عالية.
- أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في الإبداع الإداري في الشركات الصناعية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن التصورات المستجيبين لبُعد الإبداع الإداري كانت عالية.
- ضرورة تعزيز الاعتماد على أسلوب القيادة التحويلية في الشركات الصناعية (التعدين والاستخراج) لزيادة فعالية الإبداع الإداري في الشركات الصناعية.

من خلال عرض الدراسات السابق لكل من العلاقة التبادلية والإبداع الإداري يتضح ما يلي:

كان هناك إجماع من الدراسات بضرورة إجراء مزيد من البحوث حول هذا الموضوع والتركيز على أهميته من خلال مجال التطبيق للهيئة العامة للاستثمار بغرض تحقيق مزايا عديدة. ذكرت دراسة (Nougarou, 2017) أن نظريتي التبادل يرتبطان بشكل أقوى بسلوك المواطن التنظيمية نحو المنظمة أكثر من ارتباطه بسلوك المواطن التنظيمية نحو الفرد، كما أوضحت دراسة (Brenyah & Tetteh, 2016) أن هناك ثلاثة أبعاد لأنماط القيادة متمثلة في (الاعتبار الفردي ودافع الإلهام والتحفيز الفكري) والرضا الخارجي التي تفرض على الموظفين من محيطهم الخارجي لتعزيز الرضا الوظيفي. كما اتفقت دراسة (Kasasbeh, & et al., 2015) مع الدراسة الحالية أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في الإبداع الإداري من خلال ما توصل إليه الباحث تناولت الدراسة الحالية مفهوم العلاقة التبادلية (القائد - العضو) وأشارت لكونه عنصراً مهماً في الربط بين الإبداع الإداري كونه عاملاً مهماً للارتقاء في العمل.

يمكن للباحث توضيح الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية وأهم الجوانب الإضافية التي تناولها في دراسته من خلال الشكل رقم (1).

تستند الدراسة الحالية إلى مفهوم العلاقة التبادلية بين القائد والعضو (LMX) وتأثيرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة.

تُظهر الدراسات السابقة أهمية العلاقة التبادلية بين القائد والعضو في تحقيق النجاح التنظيمي:

- دور العلاقة التبادلية في تحسين الأداء: تؤكد الدراسات السابقة على أن العلاقة التبادلية القوية بين القائد والعضو تساهم في تحسين الأداء الفردي والجماعي، وتعزز الشعور بالانتماء والتزام العاملين.
- تأثير العلاقة التبادلية على الرضا الوظيفي: ** تُظهر الدراسات أن العلاقة التبادلية الإيجابية تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين، مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم وإنتاجيتهم.
- العلاقة التبادلية كعامل أساسي في تحقيق الإبداع: ** تشير بعض الدراسات إلى أن العلاقة التبادلية القوية بين القائد والعضو تُشجع على تبادل الأفكار والرؤى، مما يساهم في تحفيز الإبداع وابتكار الحلول.

الفجوة البحثية:

- تركيز الدراسة على الإبداع الإداري: تُركز الدراسة على تأثير العلاقة التبادلية على الإبداع الإداري تحديدًا، وهو مجال لم يُدرس بشكل كافٍ في الدراسات السابقة.
- دراسة العلاقة التبادلية في سياق الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة: تُركز الدراسة على سياق الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة، مما يساهم في فهم تأثير العلاقة التبادلية على الإبداع الإداري في هذا السياق المحدد.
- تحليل أبعاد العلاقة التبادلية: ** تُحلل الدراسة أبعاد العلاقة التبادلية بشكل تفصيلي، بما في ذلك الوفاء، واحترام المهنة، والدعم، والمشاركة، مما يساهم في فهم تأثير كل بعد على الإبداع الإداري.

تُساهم هذه الفجوة البحثية في تقديم مساهمة جديدة في مجال الدراسات الإدارية، وتُوفر معلومات قيمة للمؤسسات والمنظمات في مجال الاستثمار والمناطق الحرة حول كيفية تعزيز العلاقة التبادلية بين القادة والعاملين لتحفيز الإبداع الإداري.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

