

اعداد الباحث: خليفة الحربي – ٢٤٢٠٠١١٧٨

دكتوراة الإدارة العامة



المهمة الرابعة

نتائج الرسالة البحثية

تمهيد

يهدف هذا التقرير لتقييم نتائج الدراسة البحثية بالإجابة على الأسئلة التالية:

- ☐ هل تم عرض النتائج بطريقة واضحة وسهلة الفهم؟
- ☐ هل تم تفسير النتائج بطريقة تتوافق مع أهداف الدراسة وفرضياتها؟
- ☐ هل تم تجنب المبالغة في استنتاجات النتائج؟
- ☐ هل تم مقارنة النتائج بالدراسات السابقة بطريقة صحيحة؟
- ☐ 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؟

البحث محل الدراسة :

تم اختيار البحث محل الدراسة بعنوان:

دور القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة

(رسالة في الإدارة العامة، كلية محمد بن راشد للإدارة الحكومية، الإمارات العربية المتحدة) ٢٠٢٤

<https://www.ajrsp.com/vol/issue59/2/>

2.5. استنتاجات الدراسة:

أظهرت الدراسة الحالية تأثير القيادة الإبداعية بسماتها الخمس (حساسية المشكلات، المثابرة، المبادرة، الأصالة، استشراق المستقبل) في تعزيز إدارة المعرفة، وأكدت أغلب الآراء أن أكثر السمات تأثيراً هما استشراق المستقبل في الترتيب الأول، ثم تليها المبادرة في الترتيب الثاني، حيث يجب على القادة امتلاك رؤية واضحة لمستقبل المؤسسة في ظل التغييرات السريعة التي تطرأ على العالم، وتسخير هذه الرؤية لإدارة المعرفة، وتحديد مسارها وتوجيهها وتنظيمها وكيفية استثمارها ونواتجها، ودعمها بالمبادرة من خلال توفير بيئة داعمة للمبادرات ومشاركتها، وتحفيز الموظفين إلى الإبداع لنقادي التحديات، والبقاء والنمو، وتسهم في تحقيق رؤية حكومة الإمارات ببناء اقتصاد معرفي تنافسي مبني على الابتكار وتوجهاتها لعام 2050 نحو المعرفة، وهذا ما اتفقت عليه نتائج دراسة الحربي (2018) التي أوضحت وجود علاقة ارتباطية (موجبة) بين مستوى خصائص القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، المبادرة، المثابرة، الأصالة، استشراق المستقبل) وتطبيقات إدارة المعرفة في الكليتين محل الدراسة.

بيّنت الدراسة وجود مزايا تتحقق من خلال ممارسة القيادة للنمط الإبداعي في المؤسسات، وهو ما يتفق مع دراسة الصومالي وآخرون (2020)، التي أوصت بأهمية اتباع القادة أساليب وآليات لتحسين وتطوير العمل وتوفير بيئة محفزة للموظفين يسودها الموضوعية والثقة ما بينهم، وتشجيع التفكير الإبداعي، ليسهم ذلك في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين، وما تسعى إليه المؤسسات لإيجاد مناخ تنظيمي مناسب، للوصول إلى أهدافها بكفاءة، واستمرار تطورها.

توصّلت الدراسة أيضاً إلى أهمية سعي القادة إلى استكشاف الثغرات الموجودة في المؤسسات بشكل مستمر، والعمل على سدّها وتحسينها وتطويرها، من خلال استثمار معارفهم وخبراتهم ومهاراتهم وفكرهم النير؛ لتحقيق أهداف المؤسسة والوصول إلى الريادة، كما بيّنت سعي وزارة الثقافة والشباب في مجال الإبداع واهتمامها فيه بشكل واضح، إلا أن هناك فجوات تبيّنت من خلال إجابات المبحوثين في المقابلات، ويجب على الوزارة سدّ هذه الفجوات للحرص على الاستمرار في التطوير والتحسين الدائم في هذا المجال للمضيّ نحو الريادة والمحافظة على المقّمة، لأنّ حكومة الإمارات لا ترضى إلا بالمرکز الأول، وتمثّل هذه الفجوات في التالي: تشعّب الإجراءات والممارسات الجيدة المتعلقة بالإبداع، لكن لا يوجد ما يربطها تحت مظلة واحدة. كذلك وجود مؤشر استراتيجي في مجال الإبداع والموهوبين لكن قطاع، إلا أنه لا يوجد مؤشر مختصّ لكل إدارة لتلك القطاعات، وبالتالي يصعب على الوزارة تحديد الفجوات لكل إدارة، والتي إن وجدت فستمكن الوزارة من حصر الفجوات ومعالجتها بشكل أسرع.

وأخيراً على الرغم من حرص الموارد البشرية على تطوير قدرات ومهارات الموظفين عن طريق دورات تدريبية متنوعة تدرج ضمن خطة تدريبية سنوياً للموظفين بناءً على التقييم السنوي للموظف وأهداف الوزارة، إلا أنه ليس بالضرورة وجود دورات تدريبية ضمن الخطة التدريبية في مجال القيادة الإبداعية وإدارة المعرفة والاطلاع على أفضل الممارسات العالمية فيها، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة القحطاني (2012) التي تبيّن أهمية القيادة الإبداعية من خلال مواكبة التطور المستمر للمنظمات المعاصرة وتسخير إمكانياتها بما تملكه من قدرات ومهارات إبداعية لصالح المؤسسة، والمساهمة في خلق بيئة عمل محفزة يسودها الإلهام والإبداع والمبادرة.

□ هل تم عرض النتائج بطريقة واضحة وسهلة الفهم؟

توضح الباحث النتائج بطريقة واضحة كانت عبارة عن أربع براجرافات تحدث فيها في كل براجراف عن أحد النتائج التي توصلت لها الدراسة بشكل واضح، ولكن كان من الممكن أن يتم تبسيطها في نقاط مبسطة وبشكل أسهل.

□ هل تم تفسير النتائج بطريقة تتوافق مع أهداف الدراسة وفرضياتها؟

كانت أهداف الدراسة تبحث عن دور القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة والتعرف على أساليب القيادة الإبداعية وأيضاً الكشف عن سمات القيادة محل الدراسة وبالتالي نستوضح من خلال ملخص النتائج التي توصلت لها الدراسة التي ذكرها الباحث أنها جاءت متوافقة مع الأهداف والفرضيات، كما وضع الباحث مدى تأثير هذه النتائج ودورها لمتخذي القرار من ممارسين وسياسيين.

□ هل تم تجنب المبالغة في استنتاجات النتائج؟

لم تكن الاستنتاجات مبالغ فيها، بل على العكس كانت واضحة تنبع من تحليل الدراسة وما توصلت له هذه الإحصاءات فتحتوي على تعميمات مستندة بالأدلة مع مقارنتها بنتائج وتوصيات الدراسات سابقة.

□ هل تم مقارنة النتائج بالدراسات السابقة بطريقة صحيحة؟

وضح الباحث في نتائجه واستنتاجاته التي توصل إليها الدراسات السابقة التي اتفقت معه في نفس النتيجة حط شيرا إلى أهم النقاط التي تتقاطع دراسته نعم دراسات سابقة أخرى كما وضع من خلال استعراض الاستنتاجات أن دراسته بيّنت من خلال إجابات المبحوثين وجود فجوات لا بد من متخذي القرار من السياسيين سد هذه الفجوة.

❑ هل تم استخدام وسائل بصرية أو لا في كتابة النتائج ؟

نعم استخدم الباحث وسائل بصرية في فصل كتابة النتائج الذي كان لها دور في توضيح الأفكار والنتائج الإحصائية بشكل ساهم في تحقيق اهداف الدراسة

❑ تقييم عرض البيانات، هل استخدم الباحث (جداول – رسوم بيانية) ؟

قدم الباحث جداول لكل نتائج المقاييس الإحصائية والمعاملات المستخدمة في دراسته والتي توصل اليها من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS ثم عرض لنا تحليل انشائي بنتائج كل معامل أسفل كل جدول.

❑ هل النتائج ملائمة مع الأساليب الإحصائية المستخدمة ؟

كانت النتائج ملائمة للأساليب الإحصائية المستخدمة، كما أن الدراسة اعتمدت على المنهجية المزجية التي تجمع بين المنهجية الكمية والمنهجية النوعية لفهم مشكلة الدراسة بشكل واسع، لذا ركز الباحث في جمع البيانات بعدة طرق منها المقابلات الشخصية والاستبانة للحصول على معلومات إضافية واستيضاحيه وذلك لتوفير البيانات المناسبة لاستخدام الأساليب الإحصائية التي تدعم نتائج دراسته.

❑ هل قدم الباحث ملخص واضح بالنتائج ؟

لم يقدم الباحث ملخص بالنتائج التي توصل لها ولكن قدم نموذج لخارطة طريق لمشروعه البحثي الذي يعزز إدارة المعرفة من خلال أساليب القيادة الإبداعية.

❑ ما مدى ارتباط النتائج بالفرضيات البحثية ؟

كانت هناك لكل فرضية نتيجة واضحة تم التوصل إليها من خلال الدلالات الإحصائية التي عمل عليها الباحث في دراسته البحثية.

1.1.1.4. نتائج الدراسة الكمية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة.

1.1.1.4. الفرضيات الفرعية:

ف1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لحساسية المشكلات على تعزيز إدارة المعرفة.

ف2: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للأصالة على تعزيز إدارة المعرفة.

ف3: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمبادرة إلى تعزيز إدارة المعرفة.

ف4: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للمثابرة على تعزيز إدارة المعرفة.

ف5: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لاستشراف المستقبل على تعزيز إدارة المعرفة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية الرئيسية، والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للقيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة.

وبالتالي نشير إلى النتائج الكمية التي وصلت إليها، كما تم ذكرها في بداية الفصل على النحو التالي:

1. وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للحساسية للمشكلات في إدارة المعرفة، وإن سمة الحساسية للمشكلات تعمل على تعزيز إدارة المعرفة.

2. وجود أثر دال إحصائياً للأصالة في إدارة المعرفة، وإن سمة الأصالة تعمل على تعزيز إدارة المعرفة.

3. وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للمبادرة في إدارة المعرفة، وإن سمة المبادرة تعمل على تعزيز إدارة المعرفة.

4. وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للمثابرة في إدارة المعرفة، وإن سمة المثابرة تعمل على تعزيز إدارة المعرفة.

5. وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لاستشراف المستقبل في إدارة المعرفة، وإن استشراف المستقبل يعمل على تعزيز إدارة المعرفة.

6. أعلى سمة للقيادة الإبداعية تأثيراً هي استشراف المستقبل، وأقلها الحساسية للمشكلات.

ويمكن للدراسة أن تقدّم خارطة طريق مقترحة لأهمّ الجوانب التي سبق ذكرها أعلاه، انظر الشكل التالي:



شكل (5): يوضح خارطة طريق مقترحة لمشروع تعزيز إدارة المعرفة من خلال أساليب القيادة الإبداعية

المصدر: إعداد الباحثة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

