

تطبيق النقد الذاتي على رسالة الماجستير الخاصة بالباحث

محمد صالح محمد الزهراني
الرقم الجامعي: 251002067



دراسات نقدية 3
Week 10



المهمة المطلوبة (9) :
تطبيق النقد الذاتي على رسالة الماجستير الخاصة بالباحث ،
ووضع المقترحات لتحسين الدراسة

أثر النمط القيادي على تكوين الثقافة التنظيمية الإيجابية دراسة ميدانية على منسوبي أمانة محافظة جدة

01

الفصل الأول:

المقدمة

(١) تقييد:

تعد القيادة ضرورية في كل المنظمات بغض النظر عن نوع النشاط الذي تمارسه وفي كل المجالات الإدارية من تخطيط، وتنظيم، وحفز، ورقابة، وخاصة في الأمور الإشرافية، ويقع على القائد مهمة توجيه جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف من خلال قدرته على التأثير في سلوكهم وتوجيههم الوطني.

والقيادة جوهر العملية الإدارية، وتنبع أهميتها من أهمية الدور الذي تؤديه في المؤسسة الإدارية، وما له من تأثير في جميع الجوانب العملية الإدارية، ويتوقف نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها على مقدرات القائد ومخائله وإمكاناته في توجيه العدل ورعايته (عوي، ٢٠١٣، ص ٥٩).

وتعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي، وتختلف النظرة للثقافة التنظيمية، حيث يتعامل معها البعض باعتبارها عاملاً مستقلاً، والنظر للقيم بأنها تنتقل بواسطة العاملين إلى التنظيمات كأحد نواتج التنظيم المشتقة بالقيم، واللغة المشتركة، والرموز والطقوس المختلفة التي تتطور مع مرور الوقت. وتؤكد هذه النظرة على أهمية الإجماع والاتفاق على مفهوم الثقافة التنظيمية وجزئياتها المختلفة من قبل الممارسين والعاملين (عبد القادر، ٢٠١٣، ص ٥٩).

وثقافة المنظمة عبارة عن الأسلوب الذي تعلم بموجبه جامعات العمل في المنظمة أن تتكيف وتتعامل مع مجموعة محددة من الظروف، وعمليات التكيف والتلازم هذه قد لا تكون استجابة فورية ومباشرة لأسباب معينة، وعمليات التكيف والتلازم هذه قد تصبح أعرافاً وعادات وتقاليد تنسج عليها المنظمة في أجهز عمليات تقديم الخدمة في أوقات لاحقة.

مستخلص الدراسة

أثر النمط القيادي على تكوين الثقافة التنظيمية الإيجابية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر النمط القيادي على تكوين الثقافة التنظيمية الإيجابية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة. وتكون مجتمع الدراسة من منسوبي أمانة محافظة جدة، ويبلغ عددهم حوالي (٢٨٠٠) فرد طبقاً لبيانات الموارد البشرية بالأمانة. وتمثلت عينة الدراسة في عدد (٨٥) من منسوبي أمانة محافظة جدة، ولم الاختيار عن طريق وضع الأسماء في صندوق والاعتبار العشوائي منها. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج هامة ومنها: يوجد علاقة إيجابية طردية بين النمط القيادي السائد والثقافة التنظيمية، وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية للنمط القيادي السائد في تكوين ثقافة تنظيمية إيجابية في أمانة محافظة جدة. ومن التوصيات التي وضعتها الدراسة: تفعيل مشاركة العاملين في عمليات صنع القرار ووضع الخطط والاستراتيجيات، فضلاً عن إيلاء المزيد من الاهتمام بتدريب العاملين وتحفيزهم لزيادة انبجاعتهم في العمل.

الكلمات المفتاحية:

النمط القيادي - الثقافة التنظيمية





عرض الدراسة

٢) أهمية البحث

توضح أهمية الموضوع فيما يلي:

أ-الأهمية العلمية:

- تعتبر الدراسة الحالية بمثابة نواة لدراسات عربية مستقبلية يتم بالتعرف على أثر النمط القيادي على تكوين الثقافة التنظيمية للأجيال.
- تعمير الدور الكبير الذي توليه المملكة العربية السعودية للنمط القيادي في المؤسسات في ظل جائحة كورونا التي يشهدها العالم.
- تصنيف هذه الدراسة نوع من المعرفة للمكتبة العربية في مجال معرفة أثر النمط القيادي على تكوين الثقافة التنظيمية للأجيال، لأهمية هذا الموضوع، والذي قد يستفيد منه الباحثون في هذا المجال.
- يحل موضوع الثقافة التنظيمية بأهمية كبيرة خلال السنوات الأخيرة.

ب-الأهمية العملية:

- يأمل الباحث أن تتم الاستفادة من نتائج وتوصيات ومقترحات هذه الدراسة من قبل الباحثين في المملكة العربية السعودية.
- تعمل على توجيه النظر نحو السبل المثلّي لتوظيف ثقافة التنظيمية في مؤسسات الأعمال سواء الحكومية أو الخاصة.
- تكون مدخلا يوجه مدارء الأعمال والقيادات نحو تطوير الثقافة التنظيمية في مؤسساتهم.

٣) أهداف البحث

تهدف تلك الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

- ١- النمط القيادي السائد في أمانة محافظة جدة، من وجهة نظر عينة الدراسة.
- ٢- الثقافة التنظيمية للأجيال السائدة في أمانة محافظة جدة، من وجهة نظر عينة الدراسة.
- ٣- دور النمط القيادي في تكوين الثقافة التنظيمية للأجيال في أمانة محافظة جدة.
- ٤- أثر النمط القيادي في تكوين ثقافة تنظيمية إيجابية في أمانة محافظة جدة.

٤) مشكلة البحث وتساؤلاته

مثل مشكلة الدراسة الحالية في أن أمانة محافظة جدة تواجه العديد من القضايا والمشكلات التي تتطلب ادائها والعاملين فيها تسوية التفكير في التخليق من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في المشكلات، وتوظيف التكنولوجيا المعاصرة المعتمدة على الثقافة التنظيمية للمؤسسات.

تعد الثقافة التنظيمية أحد المقومات الأساسية في عملية التطوير التنظيمي. فالطورات التي أفرزها عصر المعلومات والانفجار التكنولوجي أوجدت مشكلات عدة، منها ما هو نفسي ومنها ما هو تكنولوجي واقتصادي اجتماعي. لذلك كان من المهم على المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات وتقوم بإجراء التعديلات التي لها هذه التطورات وتكون هذه الاستجابة عن طريق الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تساعد ولكن للنظرة في مواجهة التحديات والمشكلات.

قد أوضحنت نتائج دراسة الماعوي (٢٠١٥، ص١٩٨) أنه ينبغي على المنظمات التي ترغب الوصول مستويات مرتفعة من أداء العاملين أن تبدأ بتطوير ثقافة التنظيمية الموجودة بها.

كما أوضحنت نتائج دراسة توني Tony (٢٠١٩، ص١٣) أن الثقافة التنظيمية تساعد على استغلال القدرات البشرية في المؤسسات لكونها أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المنظمات الخدمية والإنتاجية.

ونظرا لأهمية الثقافة التنظيمية في صياغة وتوجيه السلوك الإنساني. ولذا نتحدد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: هل يوجد أثر للنمط القيادي على الثقافة التنظيمية في أمانة محافظة جدة؟
ونطرح من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ١- ما النمط القيادي السائد في أمانة محافظة جدة، من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- ٢- ما واقع الثقافة التنظيمية السائدة في أمانة محافظة جدة، من وجهة نظر عينة الدراسة؟
- ٣- ما دور النمط القيادي السائد في تكوين ثقافة تنظيمية إيجابية في أمانة محافظة جدة؟
- ٤- هل يؤثر النمط القيادي في تكوين ثقافة تنظيمية إيجابية في أمانة محافظة جدة؟

٥) فرضية البحث

تجلى الفرضية الرئيسة للدراسة بالمعادلة التالية:

- H١ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للنمط القيادي على الثقافة التنظيمية في أمانة محافظة جدة.
ونطرح عنها الفرضيات التالية:
- H١-١ إن النمط القيادي السائد في أمانة محافظة جدة هو القيادة الديمقراطية.
- H١-٢ إن الثقافة التنظيمية السائدة في أمانة محافظة جدة ثقافة إيجابية.
- H١-٣ إن للنمط القيادي السائد دور إيجابي في تكوين ثقافة تنظيمية إيجابية في أمانة محافظة جدة.
- H١-٤ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين النمط القيادي وتكوين ثقافة تنظيمية إيجابية في أمانة محافظة جدة.

٦) نموذج البحث

المتغير المستقل	المتغير التابع
النمط القيادي	الثقافة التنظيمية

٧) مصطلحات البحث

١-النمط القيادي:

التعريف الاصطلاحي

" النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار القرار، وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين " (الأسطفا، ٢٠١٦، ص٥٢).

التعريف الإجرائي:

عملية رشيدة يقوم فيها القائد الإداري في إدارة أمانة محافظة جدة بتوجيه وإرشاد الموظفين من خلال إصدار الأوامر (استخدام السلطة) أو التأثير فيهم وإقناعهم واستعمالهم بعبء تحقيق أهدافهم معينا.

٢-الثقافة التنظيمية:

التعريف الاصطلاحي

" مجموعة من المفاهيم، والمصطلحات المرتبطة بالأفكار السائدة في المجتمع الإداري، ويعتمد تطبيقها على دور التنظيم كوظيفة من وظائف الإدارة الرئيسية في أي قطاع من قطاعات العمل " (قاسم، ٢٠١٣، ص١٨).

التعريف الإجرائي

يعرف الباحث مصطلح الثقافة التنظيمية إجرائيا بأنه: القيم والمعتقدات وأفعال السلوك التي تشكل هوية المنظمة في الانتماءات والقيم والنمط الإداري وسلوكيات حل المشكلات التي يبتناها أعضاء المنظمة.



نقد رسالة ماجستير للباحث

تناولت الدراسة موضوع يكتسب أهمية كبيرة نظراً للتوجهات الإدارية الحديثة نحو القيادة وأنماطها وتأثيرها الواضح وفقاً لنتائج العديد من الدراسات السابقة على مكونات العملية الإدارية والتنظيمية، وقد تناولت الدراسة أثر أنماط القيادة على تكوين الثقافة التنظيمية الإيجابية لأهميته في المؤسسات الحكومية والخاصة على حدٍ سواء، وعند المراجعة النقدية للرسالة يتضح بعض القصور في بعض أجزاء الرسالة والذي لا يؤثر على الشكل العام لها، وفيما يلي التحليل النقدي وهو كما يلي :

- العنوان: واضح، تضمن (المتغير المستقل) النمط القيادي، (المتغير التابع) الثقافة التنظيمية، ولكن لم يتضمن بيئة الدراسة في العنوان الأساسي، رغم وجوده في المستخلص
- المقدمة: تم صياغتها بشكل مناسب وتسلسل منطقي في عرض الأفكار من العام إلى الخاص، تناولت المتغيرات الرئيسية مع التأكيد على أهمية الموضوع وفقاً لدراسات سابقة، تم التوثيق بشكل صحيح في إطار المعايير العلمية.
- مشكلة الدراسة: تم صياغتها بصورة تساؤل رئيسي، تفرع منه عدة تساؤلات ارتبطت بأهداف الدراسة ومشكلتها واتسقت مع الفرضيات بشكل واضح.
- أهمية الدراسة العلمية والعملية: أوضح الباحث أهمية الدراسة على المستوى النظري والتطبيقي، بصياغة واضحة تبرز أهمية الموضوع وخاصة أنها أجريت في وقت جائحة كورونا حيث كان الاتجاه واضحاً على المستوى العالمي نحو أنماط القيادة في المؤسسات لمواجهة هذه الجائحة، وأنه يمكن الاستفادة من نتائج توصياتها في القطاع الحكومي والخاص، ولكن لم يتم توضيح الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة لسدّها أي معرفية أو تطبيقية
- أهداف الدراسة: واضحة ومحددة قابلة للقياس قاعدة عليها تنطبق SMART، كان يمكن صياغة بعض الأهداف بصورة أفضل مثلاً: قياس أثر النمط القيادي على تكوين الثقافة التنظيمية الإيجابية في أمانة محافظة جدة
- فرضيات الدراسة: تم صياغة الفرضيات بصورة وصفية ارتبطت بمشكلة الدراسة وتساؤلاتها بشكل مباشر، واتسقت مع أهداف الدراسة، كان من الأفضل صياغتها بصيغة الفرضيات السببية التي تقاس بهدف اختبارات الأثر.



نقد رسالة ماجستير للباحث

- مصطلحات الدراسة : تم تعريف المصطلحات الرئيسية اصطلاحياً والتوثيق بشكل علمي، كما تم تعريفها إجرائياً
- حدود الدراسة: تم تحديدها بوضوح، حيث تمثلت الحدود البشرية في منسوبي أمانة محافظة جدة ، أما الحدود المكانية كانت محافظة جدة ، والزمنية خلال عام 1442هـ/ 2020م .
- الإطار النظري : تم بناء إطار نظري ومفاهيمي شامل وعرضه بشكل جيد، مع عرض بعض النظريات المفسرة للنمط القيادي وسلوك القادة مما أثري الإطار النظري بأطر نظرية ونماذج القيادة الإدارية، تضمن الإطار النظري محورين، النمط القيادي والثقافة التنظيمية الإيجابية، والدراست السابقة، لو كان هناك مبحث ثالث تحت عنوان "العلاقة بين النمط القيادي وتكوين الثقافة التنظيمية الإيجابية" يتم من خلاله تفسير العلاقة بين المتغيرات في إطار المداخل النظرية التي تم ذكرها مع تحديد النظرية الأفضل والأكثر ملائمة .
- التوثيق داخل المتن: تم التوثيق بشكل علمي صحيح وفق تنسيق APA
- الدراسات السابقة: تم تقسيم الدراسات السابقة حسب تناول المتغيرات، حيث تم عرض الدراسات التي تناولت النمط القيادي وعددها 6 تنوعت ما بين العربية والأجنبية، تعتبر من الدراسات الحديثة، تم عرضها وفق معايير البحث العلمي حيث تضمنت الهدف من الدراسة، والمنهج المستخدم، عينة الدراسة وأدواتها، النتائج والتوصيات، تم التعقيب عليها وبيان أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وأوجه الاستفادة منها
- منهجية الدراسة: المنهج المستخدم مناسب لموضوع الدراسة، وتم تبرير استخدام هذا المنهج لملاءمته لطبيعة متغيرات الدراسة وتساؤلاتها، أما بالنسبة لمجتمع وعينة الدراسة فإن العينة تم اختيارها بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، ولكن تعتبر صغيرة جداً مقارنة بالمجتمع الذي يبلغ 2800 فرد ولا تمثل هذه العينة المكونة من 85 فرد مجتمع الدراسة.
- أساليب المعالجة الإحصائية: تم استخدام أساليب إحصائية مناسبة تتسق مع ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه وتناسب طبيعة متغيرات الدراسة، مثل معامل ارتباط بيرسون، التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، إضافة إلى الانحدار الخطي البسيط.
- طرق جمع البيانات وأدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان لجمع البيانات الأولية، ولكن لم يتم وصفها بشكل واضح ولا عدد عباراتها، إجراءات الصدق والثبات واضحة تم التحقق من صلاحية الأداة من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون ومعامل الثبات ألفا كرونباخ،



نقد رسالة ماجستير للباحث

- عرض وتحليل النتائج : تضمن الفصل الرابع عرض وتحليل لنتائج التحليل الإحصائي للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، تضمن أيضاً جداول إحصائية ورسوم بيانية، مع عرض تحليلي، لم يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج بشكل كافٍ وكان العرض التحليلي وصفي أكثر مما يكون تفسيري، أيضاً لم يتم ربط النتائج بنتائج الدراسات الأخرى ولا بالنظريات ذات العلاقة
- النتائج والتوصيات: تم عرض النتائج بشكل مقبول، ولكنها تفتقد إلى تفسير نظري يدعم النتائج، وتحليل عميق، وربط مع الدراسات السابقة . أما التوصيات بحاجة إلى إعادة صياغة لتكون مرتبطة بنتائج الدراسة أكثر.
- المراجع والمصادر: تم تنسيق المراجع في القائمة وفق المعايير العلمية، ولكن لم يتم ترتيبها أبجدياً، كما أنها تعتبر في غالبيتها قديمة نسبياً .
- بشكل عام اتسمت الدراسة بشكل عام بنقاط قوة تمثلت في تناول موضوع واقعي ومهم، جود بيانات فعلية من أمانة جدة، استخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل الانحدار الخطي، ومعاملات ارتباط، بالإضافة إلى وضوح الغرض العام للدراسة.



مقترحات لتحسين الدراسة

- ذكر بيئة الدراسة في العنوان الأساسي، ليكون "أثر النمط القيادي على تكوين الثقافة التنظيمية الإيجابية من وجهة نظر العاملين في أمانة محافظة جدة"
- عرض براهين وأدلة لتأكيد وجود المشكلة محل الدراسة في أمانة جدة، مما يبرز أهمية تناول هذا الموضوع بالبحث والدراسة، مع تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة لسدّها، وبيان أهمية الدراسة كقيمة مضافة
- صياغة الأهداف بصورة أفضل، وأكثر تحديداً مثل: (معرفة دور أنماط القيادة...، قياس أثر...، التعرف على... الخ)
- إعادة صياغة للفرضيات لتكون أكثر تعبيراً عن العلاقة السببية بين المتغيرات الأساسية وأبعادها
- إعادة بناء هيكل الإطار النظري ليكون :
 - المبحث الأول: النمط القيادي (مفهومه، أهدافه أهميته، الأنواع...)
 - المبحث الثاني: الثقافة التنظيمية الإيجابية (المفهوم، الأهمية، الأهداف، الأبعاد)
 - المبحث الثالث: العلاقة بين النمط القيادي وتكوين الثقافة التنظيمية الإيجابية والنظريات المفسرة
 - الدراسات السابقة والتعقيب عليها والفجوة البحثية
- تناول الدراسات السابقة بصورة تحليلية مع إدراج جدول تحليل مقارنة بين الدراسات السابقة، وتحديد فجوة بحثية واضحة
- وصف مجتمع الدراسة بشكل واضح، مع التعريف بأمانة محافظة جدة، توضيح طريقة تحديد حجم عينة الدراسة باستخدام المعادلات المعتمدة أو جداول كريجسي ومورجان أو أحد التطبيقات الخاصة بذلك
- وصف أداة الدراسة بشكل واضح ومحدد مع بيان عدد العبارات في كل محور، وتوضيح مصادر البيانات الثانوية وكتابتها بوضوح
- تفسير نتائج الدراسة وتحليلها بشكل عميق وربطها بنتائج الدراسات السابقة والأطر النظرية المفسرة، وصياغة استنتاجات محددة، مع ترجمة النتائج الإحصائية إلى مفاهيم ودلالات تطبيقية
- صياغة التوصيات بناء على نتائج الدراسة واستنتاجاتها بصورة واقعية قابلة للتحقيق والقياس
- الالتزام بمعايير تنسيق المراجع APA مع الاعتماد على مصادر أكثر حداثة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

