

قضايا بحثية ٢

اعداد الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب برنامج دكتوراة الإدارة
الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)



التكليف الثالث (تقييم كيفية صياغة الأهداف والاسئلة البحثية)

الربط بين هذي المهمة والمهمة السابقة

(لرسالة الماجستير المنشورة في موقع جامعة ميدأوشن ٢٠٢٢م

النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال

اعداد

خالد الدوسري وآخرون

[pdf النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال.](#)

الرابط

miHu

طريقة التقييم

- وضوح ودقة الاهداف
- الأسئلة البحثية

اولاً / تقييم الأهداف البحثية

١. من حيث الوضوح
٢. من حيث الدقة

١- من حيث الوضوح

الإيجابيات

١- تم تقسيم الأهداف إلى نوعين: (علمية – عملية) مما يسهل على القارئ فهم نية الباحث.

٢- الأهداف واضحة في اللغة ولا تحتوي على مفردات غامضة أو معقدة.

السلبات

- ١- بعض الأهداف طويلة جدًا وتضم أكثر من فكرة في جملة واحدة مما يقلل من التركيز.
- ٢- تُستخدم أحيانًا تعابير عامة مثل "قياس مدى ملائمة..." بدون تحديد "لمن؟ وكيف؟" وهذا يضعف وضوحها التنفيذي.

٢- من حيث الدقة

الإيجابيات

- ١- الأهداف ترتبط مباشرة بعنوان ومشكلة الدراسة.
- ٢- هناك تركيز على متغيرين أساسيين: (النمط القيادي) و(الأداء الوظيفي)



السُّلبيات

١- بعض الأهداف لا تحدد المنهج أو الأداة أو الفئة المستهدفة بوضوح مما يترك مجالاً للتأويل.

٢- تُستخدم بعض العبارات التي يصعب قياسها علمياً بدقة
مثل: "التعرف على تأثير القيادة على الكفاءة..." دون تحديد ما هي
"الكفاءة" أو كيف ستُقاس.

ثانياً / تقييم كيفية صياغة الأسئلة البحثية

١. من حيث الوضوح
٢. من حيث الدقة

ثانياً / تقييم كيفية صياغة الأسئلة البحثية

١. من حيث الوضوح

أسئلة الدراسة واضحة بنسبة جيدة ولكن يُستحسن إعادة صياغة بعض الأسئلة لتجنب الغموض والاحتمالات المفتوحة.

نقاط القوة

- ١- معظم الأسئلة مكتوبة بلغة واضحة ومباشرة.
- ٢- يسهل على القارئ فهمها دون خلفية علمية متخصصة.
- ٣- ترتبط بالسياق الواقعي للعمل والقيادة.

نقاط الضعف

- ١- بعض الأسئلة فيها ألفاظ غامضة أو مطاطية ("صارم" – "يقضي").
- ٢- بعض الأسئلة تبدو فلسفية أكثر منها قابلة للتحليل الميداني.

٢- من حيث الدقة

الدقة في هذه الدراسة جيدة جدًا بشكل عام ويمكن تعزيزها أكثر من خلال ضبط المصطلحات المفتوحة وتحديد الإطار التطبيقي أو الزمني لكل سؤال.

نقاط القوة

- ١- الاسئلة مرتبطة بمشكلة البحث بشكل مباشر.
- ٢- تعكس الواقع العملي في الجامعات والإدارة.
- ٣- معظم الاسئلة محدد ويمكن للقارئ العادي استيعابها بسهولة.
- ٤- الأسئلة تغطي جوانب متعددة من الظاهرة (مفاهيم، تأثيرات طبيعة القيادة...).

نقاط الضعف

- ١- بعض الأسئلة تستخدم ألفاظًا غير دقيقة مثل: (يقضي) (صارم)
- ٢- بعض الأسئلة ذات طابع فلسفي أكثر من كونه تطبيقيًا.
- ٣- الخلط بين الوصف والرأي في بعض الأسئلة
(مثل: الصفات الفطرية أم المكتسبة؟).



الربط بين هذي المهمة والمهمة السابقة



المهمة الاولى تركّز على:

- ١- بناء الإطار النظري من خلال مراجعة الأدبيات السابقة.
- ٢- فهم الخلفيات النظرية والعملية المتعلقة بموضوع الدراسة.
- ٣- توضيح المفاهيم والنماذج التي سيُبنى عليها البحث.
- ٤- تحليل النماذج القيادية وفقًا لنظريات كلاسيكية وحديثة.



المهمة الثانية تستكمل البناء البحثي من خلال:

- ١- تحويل الفهم النظري إلى أهداف محددة توجّه مسار البحث.
- ٢- صياغة أسئلة بحثية ترتبط مباشرة بالإطار النظري والمشكلة.
- ٣- تقييم مدى وضوح هذه الأهداف والأسئلة ودقتها.



الربط بينهما:
المهمة الاولى (الإطار النظري) يُشكّل القاعدة التي تُشتق منها الأهداف
والأسئلة
المهمة الثانية كلما كان الإطار النظري محكمًا ومبنيًا على مصادر قوية
كان من السهل صياغة أهداف دقيقة وأسئلة بحثية ذات معنى.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً جزيلاً

