

مهارات بحثية ٢

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



التكليف العاشر / نقد بحث من حيث دراساته المرجعية

(لرسالة الماجستير المنشورة في موقع جامعة ميدأوشن (٢٠٢٢م

النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال

اعداد

خالد الدوسري وآخرون

الرابط

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

معايير وأساليب نقد الدراسات المرجعية

أولاً / نقد الدراسات السابقة بحسب المحتوى

ثانياً / نقد المنهج المستخدم في الدراسات السابقة

ثالثاً / نقد العينة المستخدمة في الدراسات السابقة

رابعاً / نقد مصداقية المعلومات في الدراسات السابقة

خامساً / نقد النتائج في الدراسات السابقة

أولاً / نقد الدراسات السابقة بحسب المحتوى

أولاً: نقاط القوة في الدراسات السابقة

١- تنوع المصادر:

شملت الدراسات السابقة بيانات عربية وفلسطينية وسعودية وأجنبية مما أتاح نظرة مقارنة متعددة الأبعاد.

٢- الربط الجيد مع موضوع البحث:

معظم الدراسات تناولت علاقة الأنماط القيادية بالأداء الوظيفي وهو صلب موضوع الدراسة الحالية.



٣- الاستفادة المنهجية:

تم توظيف نتائج الدراسات السابقة بشكل فعال في بناء الفرضيات و تصميم الاستبيان وتحديد المتغيرات.

٤- النتائج المتكررة:

أغلب الدراسات أجمعت على أن النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر فعالية في رفع الأداء الوظيفي.

٥- تعزيز مصداقية البحث الحالي:

وجود تقاطعات قوية بين النتائج السابقة والفرضيات الأساسية للدراسة يدعم توجهها البحثي.

ثانيًا: نقاط الضعف في الدراسات السابقة

١- ضعف التنوع القطاعي:

ركزت بعض الدراسات على قطاعات محددة (مثل الجامعات، المستشفيات) ما يحد من تعميم النتائج.

٢- قصور في الدراسات الأجنبية:

لم يتم تفصيل السياقات الثقافية أو المقارنة المباشرة مع البيئة السعودية، رغم اختلاف المؤثرات الثقافية والإدارية.

٣- غياب التحليل النقدي المتعمق:

ركز العرض على تلخيص النتائج أكثر من تحليل الفجوات في المنهجيات أو التفسيرات المختلفة.

٤- قلة الربط بين المنهجيات:

لم يُبرز البحث الاختلافات بين أدوات القياس أو كيفية تأثير نوع الأداة على دقة النتائج.

٥- تكرار في بعض المضامين:

عدة دراسات توصلت لنفس النتيجة دون التوسع في تبرير الفروقات أو التطوير الذي أضافته كل دراسة.

ثانياً / نقد المنهج المستخدم في الدراسات السابقة

رغم أن الدراسات السابقة قدّمت معلومات مهمة عن العلاقة بين القيادة والأداء إلا أن أغلبها استخدم منهجاً وصفيّاً فقط واعتمد على استبيانات عامة قد لا تناسب الواقع المحلي بشكل دقيق.

كثير من هذه الدراسات لم توضح كيف اختارت عيناتها أو كيف حلت البيانات بشكل مفصل وبعضها ركز فقط على الأرقام دون التعمق في الجانب الإنساني أو السلوكي.

لذلك هناك حاجة إلى مناهج أكثر تنوعاً تجمع بين الكمي والنوعي وتعكس واقع بيئات العمل بشكل أدق.

ثالثاً / نقد العينة المستخدمة في الدراسات السابقة

أغلب الدراسات السابقة اعتمدت على عينات صغيرة أو محدودة وفي كثير منها لم يكن هناك تنوع كافٍ في الخصائص الديموغرافية مثل (الجنس، العمر، الدرجة الوظيفية أو جهة العمل). كما أن بعض الدراسات لم توضّح طريقة اختيار العينة (عشوائية، قصدية، طبقية...) مما يُضعف من تمثيل العينة لمجتمع الدراسة الحقيقي. هذا يجعل تعميم النتائج أمراً غير مضمون ويؤثر على قوة الاستنتاجات.

رابعاً / نقد مصداقية المعلومات في الدراسات السابقة

بعض الدراسات السابقة لم توضّح بدقة مصادر المعلومات التي اعتمدت عليها ولم تُبيّن مدى حدائتها أو موثوقيتها.

كما أن جزءاً منها اعتمد على آراء شخصية من المشاركين دون التحقق من صحتها من خلال مصادر أخرى أو مقارنتها ببيانات رسمية مما يقلل من درجة المصداقية.

بعض الأدوات مثل الاستبيانات لم يُذكر إن كانت مُجربة مسبقاً أو خضعت للاختبار مما يطرح تساؤلات حول دقة النتائج وصحتها.

خامساً / نقد النتائج في الدراسات السابقة

- ١- رغم تكرار بعض النتائج في الدراسات السابقة خاصة فيما يتعلق بتفوق النمط القيادي الديمقراطي في تحسين الأداء الوظيفي إلا أن النتائج لم تكن دائماً مدعومة بتحليل عميق .
- ٢- بعض الدراسات اكتفت بعرض النتائج إحصائياً دون ربطها بشكل واضح بالإطار النظري أو التفسيرات السلوكية للقيادة مما أضعف القيمة التطبيقية لبعض النتائج.



- ٣- برز تفاوت في دقة النتائج بين الدراسات بحسب حجم العينة وطريقة جمع البيانات حيث بدت بعض النتائج مبنية على بيانات ذات موثوقية محدودة أو صيغت بطريقة تؤدي إلى تعميمات غير دقيقة .
- ٤- لم توضح بعض الدراسات حدود نتائجها أو المتغيرات الوسيطة التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة والأداء.
- لذلك فإن تقييم النتائج في الدراسات السابقة يُبرز الحاجة إلى ربط أقوى بين النتائج والتحليل النظري مع توضيح العوامل المؤثرة والابتعاد عن التعميمات المطلقة دون سند علمي كافٍ.



شكراً جزيلاً