

مقرر قضايا بحثية

اعداد الطالب

مصعب عبد الله بركة



التكليف الثالث: مناقشة وتحليل أحد القضايا البحثية الحديثة

التكليف

03

عنوان البحث



عتوم، يمنى أحمد (٢٠٢٠). العلاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية وتعزيز الهوية التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بكلية العلوم والدراسات الإنسانية بالجبيل. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل: العلوم الإنسانية والإدارية، ٢١(٢).



التكليف
03

أولاً: العنوان وملائمته

- **الدقة والعمق:** يشمل العنوان المتغير المستقل ("أبعاد القيادة الأخلاقية") و المتغير التابع ("تعزيز الهوية التنظيمية"), دون ذكر مكان أو زمن، ما يعطي طابعاً نظرياً عاماً. ولكن اختيار موقع محدد يعكس تطبيقاً عملياً ضمن بيئة جامعية.
- **التوصية:** يقترح إضافة توضيح نطاق العاملين والمستويات الإدارية لتوضيح حدود الدراسة.



ثانيا: المشكلة والفجوة البحثية

- **صياغة المشكلة:** تم الافتراض أن القيادة الأخلاقية تساهم في ترسيخ الهوية المؤسسية، لكن الدراسة لم تمنح القارئ نصًا واضحًا للخلفية التي دفعت لإجراء الدراسة، ولم تُعرّف المشكلة في صيغة سؤال بحث سردي.
- **تحليل الخلل المنهجي:** رغم وجود دراسة أكاديمية، إلا أن الخلل يكمن في عدم ذكر دراسات سابقة تربط القيادة الأخلاقية بتعزيز الهوية التنظيمية في السياق الجامعي الخليجي.
- **توصية للتحسين:** يجب إدراج فقرة "مشكلة البحث" مستقلة توضح القصور المعرفي وسياق الحاجة، مثال: "كيف تؤثر السلوكيات الأخلاقية للقادة الإداريين في بناء هوية تنظيمية متماسكة لدى الموظفين؟"





تكليف

03

ثالثاً: حداثة وارتباط الدراسات السابقة

- **التنوع والمصادر:** استندت الباحثة إلى دراسات عربية عدة في القيادة الأخلاقية، لكن للأسف غابت الدراسات الدولية الأكثر حداثة (٢٠١٩-٢٠٢٣) المعمّقة بالرؤية التنظيمية.
- **المهارة الأكاديمية:** دراسة تحليلية جامعة تزيد من عمق الجانب النظري؛ يجب عليها بناء إطار مفاهيمي يستند إلى نظريات القيادة الأخلاقية مثل (Brown et al. 2005) لتوضيح الأبعاد الأربعة.



رابعاً: ملأمة المنهجة والأساليب الإحصائية

التكليف
03

- ✓ **التصميم المنهجي:** منهج وصفي – كمي مناسب بهدف الدراسة وتحليل علاقة المتغيرين.
- ✓ **عينه الدراسة:** ٦٢ موظفة من ٩٠، تمثل نسبة جيدة. لكن عينة أكبر كانت لتتيح توزيعاً أوسع وفروقاً أكثر دلالة بلا حاجة لتفسير الخصوصية.
- ✓ **تحليل البيانات:** استخدمت المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والارتباط. ولم تستخدم الفروق (t-test) أو الانحدار متعدد المتغيرات لتحديد أبعاد القيادة الأخلاقية الأكثر تأثيراً.
- ✓ **التحسين:** استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد أو PLS-SEM كان سيمنح نتائج أكثر قوة في تفسير أثر كل بعد

خامسا: أهمية النتائج علميًا وتطبيقيًا

- **النتائج:** أظهرت أن القيادة الأخلاقية بأبعادها مرتبط بزيادة تعزيز الهوية التنظيمية، والنسب الحسابية دليل على قوة العلاقة.
- **الأهمية النظرية:** تربط الدراسة القيادة بالهوية المؤسسية، وتعزز فكرة شرعية ومصداقية القيادات داخل الكليات التقنية والجامعات السعودية.
- **الأهمية العملية:** تترجم لأهمية تدريب القادة على تعزيز القيم الأخلاقية وإدراجها في ثقافة المنظمة.





سادسا: مدى اتساق التوصيات مع النتائج

- قدمت الدراسة توصيات متسقة مع النتائج المستخلصة، حيث أوصت ب:
- **التوصيات منطقية ومبنية على النتائج:** الدعوة لتدريب القادة، إنشاء برامج تعزيز أخلاقي لتعزيز الهوية المؤسسية، وربطها بالإطار التنظيمي للقيم داخل إدارة الكلية.
 - **لوحظت توصيات مستقبلية قليلة:** لم تُتطرق للتحديات المحتملة أو لآليات المتابعة وقياس تطبيق القيادة الأخلاقية بعد التدريب.
 - **التحسن:** إضافة توصية بإطار قياس مدى تطبيق الأخلاقيات مقارنة بفترات زمنية، وتقديم مؤشرات أداء للقيادات.

البند البحثي	تحليل متقدم ونصيحة الخبراء
عنوان البحث	واضح لكن ينقصه تحديد زمان ونطاق أكثر دقة
مشكلة البحث	تحتاج نص واضح يُحلل الفجوة المعرفية ويصوغ السؤال الأساسي للسياق
الدراسات السابقة	جيدة لكن تحتاج دمج مراجع عالمية حديثة وإطار نظري منتظم
المنهج والإحصاء	مناسب، لكن تحليل انحداري أو SEM كان يعزز استنتاج النتائج
النتائج	ذات أثر تنظيمي، لكن كان يجب إبراز فرضياتها ضمن تحليلات أعمق
التوصيات	مترابطة، لكن يمكن تعزيزها بآليات تقييم وتطبيق وتوسيع نطاق تدريبي





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

