

مقرر دراسات نقدية (٣)

اعداد الطالب

مصعب عبد الله بركة



**التكليف السادس: تقرير تحليلي لمقارنة رسالتين
دكتوراه في ضوء الابحاث المنشورة من الرسالتين**

عنوان البحث

الرسالة الأولى: علي، هشام فوزي عباس .(2019). دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة على شركة الشرق الأوسط لتكرير البترول (ميدور) .مجلة الدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، ١٠(١)، ٥٣١-٦١٥ .

الرسالة الثانية: بكوش، عفاف .(2024). دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بالجزائر. مجلة دراسات اقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، ١٨(١)، ٥٤٢-٥٥٦ .



ملخص الرسالة

الرسالة الأولى (هشام فوزي عباس علي، ٢٠١٩)

تهدف الدراسة إلى الكشف عن دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي من خلال تطبيق ميداني على شركة الشرق الأوسط لتكرير البترول (ميدور). اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت أدوات متعددة تمثلت في مقاييس القيادة الأخلاقية، ومقاييس التميز المؤسسي، واستمارة استقصاء، وطبقت على عينة قوامها (٣٨٥) من العاملين بمختلف المستويات الإدارية. وأظهرت النتائج ما يلي بدقة:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات الإدارية الأربعة (العليا، الوسطى، الإشرافية، الوظائف النمطية).
- هذه الفروق جاءت لصالح الإدارة العليا فيما يتعلق:
 - بالتوجه الأخلاقي كأحد أبعاد القيادة الأخلاقية.
 - والاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد كأحد أبعاد التميز المؤسسي.
- وأوصت الدراسة بضرورة:
 - تفعيل نظام الاتصالات المفتوحة داخل المنظمة.
 - فتح قنوات تواصل بين الإدارة العليا والمرؤوسين لتلقي المقترحات والشكاوى.
- ملاحظة منهجية مهمة: الدراسة لم تثبت علاقة ارتباط أو تأثير مباشر بين القيادة الأخلاقية والتميز، بل ركزت على الفروق بين المستويات الإدارية في إدراك هذه المتغيرات.

ملخص الرسالة

الرسالة الثانية (عفاف بكوش، ٢٠٢٤)

تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتميز التنظيمي في البنوك التجارية الجزائرية، من خلال عينة بلغت (٣٦٠) مفردة تشمل المديرين ورؤساء الأقسام والإداريين. واعتمدت الدراسة على تفكيك المتغيرات إلى أبعاد واضحة، حيث:

- . القيادة الأخلاقية : التزام القادة الأخلاقي - تشجيع السلوكيات الأخلاقية
- . التميز التنظيمي: تميز المرؤوسين - تميز الهيكل التنظيمي - تميز الاستراتيجية - تميز الثقافة التنظيمية وجاءت النتائج الدقيقة كما يلي:
- . ارتباط طردي بين التزام القادة وتشجيعهم للسلوك الأخلاقي مع تميز المرؤوسين.
- . ارتباط طردي قوي بين التزام القادة الأخلاقي وتميز الهيكل التنظيمي والاستراتيجية والثقافة التنظيمية.
- . ارتباط ضعيف بين تشجيع السلوك الأخلاقي وتميز الاستراتيجية.
- . ارتباط متوسط بين تشجيع السلوك الأخلاقي وتميز الثقافة التنظيمية.
- ملاحظة منهجية مهمة: الدراسة تعتمد على تحليل علاقات ارتباطية متعددة الأبعاد بشكل صريح ودقيق.



ثالثاً: التحليل المقارن الأهداف: تحليل دقيق

- . الدراسة الأولى: هدفها "الكشف عن الدور" لكن التطبيق الفعلي كان تحليل فروق إدراكية بين المستويات الإدارية.
- . الدراسة الثانية: هدفها واضح وصريح هو تحليل العلاقة بين متغيرين باستخدام الارتباط.
- . الاستنتاج النقدي: هناك عدم تطابق جزئي في الدراسة الأولى بين الهدف والتطبيق الفعلي، حيث لم يتم اختبار "الدور" بمعناه التحليلي (تأثير/ارتباط)، بل تم الاكتفاء بالفروق. بينما الدراسة الثانية حققت هدفها بشكل مباشر ومنهجي دقيق.



ثالثاً: التحليل المقارن المقاييس والأبعاد

. الدراسة الأولى:

- القيادة الأخلاقية: بعد رئيسي: التوجه الأخلاقي
- التميز المؤسسي: بعد: الاتصالات المفتوحة

. الدراسة الثانية:

- القيادة الأخلاقية: بعدان (التزام + تشجيع)
- التميز التنظيمي: أربعة أبعاد واضحة

- . التحليل: الدراسة الأولى محدودة جداً في تمثيل المفاهيم، بينما الدراسة الثانية أكثر نضجاً وثراءً في القياس
- . الحكم العلمي: الدراسة الثانية تتفوق بوضوح في البناء المفاهيمي والتشغيلي للمتغيرات.



ثالثاً: التحليل المقارن مجتمع وعينة الدراسة

- ❖ الدراسة الأولى: طبقت على شركة واحدة (ميدور) من خلال ٣٨٥ مفردة (جميع المستويات)
- ❖ الدراسة الثانية: طبقت على عدة بنوك ومن خلال ٣٦٠ مفردة (قيادات وإداريين)
- ❖ التحليل: الدراسة الأولى قوية في التمثيل الداخلي (داخل المنظمة)، بينما الدراسة قوية في التمثيل الخارجي (على مستوى القطاع)
- ❖ الحكم: الدراسة الأولى: مناسبة للدراسات التفسيرية العميقة؛ بينما الدراسة الثانية أفضل للتعميم القطاعي



ثالثاً: التحليل المقارن الأساليب الإحصائية

- ❖ الدراسة الاولى: اعتمدت على تحليل الفروق (متوسطات)، ولم تستخدم تحليل ارتباط أو تأثير.
- ❖ الدراسة الثانية: اعتمدت على تحليل الارتباط (Pearson) وقدمت درجات (قوي - متوسط - ضعيف)
- ❖ التحليل النقدي: الدراسة الأولى لا تختبر العلاقة بين المتغيرات بشكل مباشر، بينما الدراسة الثانية تختبر العلاقات بدقة علمية واضحة
- ❖ الحكم: الدراسة الثانية أقوى إحصائياً ومنهجياً بشكل واضح.



ثالثاً: التحليل المقارن ترابط التساؤلات مع الأهداف والمنهجية

❖ الدراسة الأولى: الهدف: دور القيادة، المنهج: فروق، التطبيق: فروق،

مشكلة: لا يوجد اختبار مباشر "للدور" يوجد فجوة منهجية

❖ الدراسة الثانية: الهدف: العلاقة، المنهج: ارتباط، النتائج: معاملات

ارتباط، اتساق كامل



ثالثاً: التحليل المقارن مدى ملائمة النتائج للهدف ودرجة تعميمها

- ❖ الدراسة الأولى : النتائج: فروق بين الإدارات، ولم تثبت علاقة مباشرة، ومن حيث التعميم: كانت محدود (شركة واحدة)
- ❖ لدراسة الثانية : النتائج: علاقات واضحة متعددة الأبعاد، ومن حيث التعميم أعلى (قطاع بنكي)
- ❖ الحكم : الدراسة الثانية أكثر تحقيقاً لهدفها وأكثر قابلية للتعميم.



ثالثاً: التحليل المقارن تقييم التوصيات

- الدراسة الأولى: توصيات: فتح قنوات اتصال، مرتبطة مباشرة بالنتائج، وسهولة التطبيق جداً
- الدراسة الثانية: توصيات: تعزيز القيادة الأخلاقية، مرتبطة بالنتائج، وتحتاج برامج تدريب وتطوير
- التحليل: توصيات الدراسة الأولى تشغيلية (Operational)؛ بينما توصيات الدراسة الثانية استراتيجية (Strategic)



رابعاً: التقييم النهائي



الدراسة الأولى (هشام فوزي، ٢٠١٩)	
نقاط القوة:	نقاط الضعف:
. عينة كبيرة ومتنوعة داخلياً . نتائج واقعية مرتبطة بالسياق . توصيات عملية مباشرة	. عدم اختبار العلاقة بين المتغيرات . ضعف في بناء المتغيرات . فجوة بين الهدف والمنهج



رابعاً: التقييم النهائي



الدراسة الثانية (عفاف بكوش، ٢٠٢٤)	
نقاط القوة:	نقاط الضعف:
- نموذج مفاهيمي واضح ومتعدد الأبعاد - تحليل إحصائي دقيق (قوة العلاقات) - اتساق كامل بين الهدف والمنهج والنتائج - قابلية تعميم أعلى	- تركيز أقل على العمق التنظيمي الداخلي - غياب التحليل السياقي التفصيلي لكل بنك





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

Thank You

