

مادة / دراسات نقدية د. هبة الحداد

(التكليف الثاني)

إعداد الباحث: أحمد بن عبدالله الجنيدي

الرقم الجامعي ٢٤٢٠٠٠٤٨٧

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين
وبعد:

سوف نتطرق لمصطلحات الدراسة والدراسات السابقة ونقوم بقراءة
نقدية منهجية لهم من ناحية تطبيق معايير البحث العلمي ورصد الأشياء
الإيجابية والسلبية ونقد النواحي التكتيكية للبحث والأخطاء اللغوية.

وتم اختيار رسالة بعنوان : النمط القيادي المتبع وعلاقته بتحسين الأداء
الوظيفي داخل بيئة مؤسسات القطاع الثقافي.

في يونيو 2023 م 1444 هـ

إعداد: ريسة عبدالله الدوسري

المشرف على الرسالة :دكتور عبد الكريم عواد.

وسأقوم بذكر النص ومن ثم التعليق عليه..

نسأل الله الاعانة والسداد..

(مصطلحات الدراسة)

بالرجوع إلى قواميس اللغة، نجد أن الجذر اللغوي لكلمة القيادة، مأخوذ من الفعل قاد، فالقيادة مصدر من قاد يقود قود، يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها فالقود من الأمام والسوق من الخلف (ابن منظور، 2000، 153 / 8)

مفهوم القيادة: جاء في لغة العرب من أصل القود هو عكس السوق، وهناك الكثير من الباحثين يرجعون أصل كلمة القيادة إلى اللغة اليونانية واللاتينية، فهي مشتقة من الفعل اليوناني " أرشين " ويعني " يقود "، وهو يتفق مع الفعل اللاتيني " اجاي "، ومعناه " يقود "، لذلك فمرد الكلمتين إلى لفظ " أرجون "، أي الأرخون ، التي يقصد بها الحاكم الأول في أثينا القديمة. فالقيادة في المفهوم العام تعني الأسلوب المتبع أو الوظيفة التي يمارسها الرئيس نحو مروضين داخل الهيكل التنظيمي للتأثير في نشاط وأداء الموظفين ودراسة سلوكهم من أجل تحسين العلاقة بين الموظفين مما يجعلهم يتعاونون لتحقيق أهداف المؤسسة بطرق مناسبة (كنعان، 2002 ، 98 / 7)

النمط القيادي: العلاقة التي يعتمدها شخص ما مستخدماً سلطته وطريقته لجعل الآخرين يعملون بشكل جماعي في مهمة واحدة، وبالتالي فإنه يمثل الطريقة التي يعتمد القائد عليها عند قياسه بتوجيه الآخرين في مواقف العمل المختلفة (شريف، 2004 ، 60)

الأداء الوظيفي: يعرف الأداء الوظيفي بحسب " توماس جيلبرت " على أنه التفاعل بين السلوك والإنجاز، وأنه مجموع السلوك والنتائج معاً، واتخاذ السلوك ونتائجه، وهو ليس السلوك وحده أو الإنجاز وحده، بل تكاملهما معاً ، إنه ما تسعى المؤسسة للوصول إليه.

ويمكن تعريفه على أنه الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات الموافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة طبقاً للبرنامج المطبق والأهداف المحددة للوحدة الإنتاجية خلال فترة زمنية معينة (حروش، 2013، 200)

الثقافة : ثقف الشيء ثقفاً وثقافاً وثقوفة: حذقه. ورجل ثقف: حاذق فهم، ورجل ثقف لقف: إذا كان ضابطاً لما يحتويه قائماً به، ويقال: ثقف الشيء وهو سرعة التعلم، وثقفت الشيء أي: حذقته وثقفته إذا ظفرت به، قال تعالى { فإما تثقفنهم في الحرب (المنجد، 1992، 71)

أما من حيث الاصطلاح العام، فتعرف الثقافة على أنها: " هي ذلك الكل المركب الذي يشتمل على المعلومات والمعتقدات والفن والأخلاق والأعراف والتقاليد والأفكار وردود الأفعال، بالإضافة إلى جميع القدرات والخصائص الأخرى التي يستطيع الإنسان أن يكتسبها بوصفه عضواً في المجتمع (المغربي، 1998 ، 17)

المؤسسات الثقافية: هي تلك المؤسسات ذات الجذور الثقافية العريقة المعنية بنشر المفاهيم الثقافية وتوضيح وإيصال ونشر مجموعة القيم والمعتقدات والتراث الثقافي والفكري والأدبي لأي مجتمع والمرتبطة بأنماط السلوك والقيم التنظيمية التي تشكل هوية وزارة الثقافة والمؤسسات الثقافية التابعة لها والمرتبطة بها، والتي تؤثر على نجاح المؤسسات الثقافية وبقائها في البيئة الداخلية والخارجية وتمكن من توقع السلوك التنظيمي والوظيفي لكل من القيادات والأفراد داخل تلك المؤسسات (شوشة، 2006 ، 230)

التنوع الثقافي: ما يميز أفراد مجموعة عن غيرها اعتباراً لجملة من الأبعاد الأولية والثانوية التي لها تأثير مباشر على هويات الأفراد مثل: الجنس، العرق، القدرات العقلية والجسدية، المعتقد الديني اللغة، الخبرة، الموقع الجغرافي (براهيم، 2015، 5)

التعليق:

مصطلحات الدراسة موجودة كعناوين وكشرح بشكل مبسط لكل مصطلح مع ذكر المرجع ، وتم تسليط الضوء على المتغير المستقل والمتغير، فمن وجهة نظري المتواضعة ، فأرى بأن الباحث استوفى المصطلحات بشكل علمي .

النص..

(الدراسات السابقة)

تقدم الدراسات السابقة معلومات عديدة حول موضوع البحث العلمي، توفر من خلالها الوقت والجهد على الباحث وتجيئه عن عدد كبير من الأسئلة، كما أنها تساعد الباحث على تجنب الوقوع بالأخطاء.

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير أسئلة الدراسة ، وذلك بدراستها والتعرف على الباحثين السابقين، وإلى الطريقة التي قاموا من خلالها بصياغة أسئلة بحثهم العلمي، يجدر بالذكر أن الباحثة قامت بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والتعرف على مجمل النقاط التي تناولتها الدراسات وذلك بغرض تجنب النقاط التي درست بكثرة، والبحث عن نقاط جديدة تساهم في تطور العلم وتقديمه.

أولاً: الدراسات العربية:

١/ دراسة صلاح: 2023 بعنوان (:النمط القيادي وعلاقته برفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية) .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة للإدارة التعليمية وبين مستويات الأداء الوظيفي، وجاء في نتائج الدراسة أن نمط الإدارة الديمقراطي هو الأكثر تأثيراً في مستوى الأداء الوظيفي، وأن العلاقة بين هذا النمط ورفع مستوى الأداء الوظيفي هي علاقة طردية، وبينت الدراسة أيضاً أن أسوأ أنماط الإدارة القيادية هو النمط التسلسلي الأوتوقراطي.

٢/ دراسة عويس: 2021 بعنوان (الأنماط القيادية لمديري المدارس في المدارس الحكومية الثانوية وأثرها على سلوك المعلمين ومن وجهة نظرهم) كشفت نتائج الدراسة أن أكثر الأنماط المتبعة هو النمط الديمقراطي والأوتوقراطي وأخيراً المتسيب أو المتساهل، كما بينت النتائج أن هناك أثر يحمل دلالة إحصائية للنمط القيادي على سلوك المعلمين، فقد بينت أن معلمي المدارس الذي يديرها مدراء من النمط

الأوتوقراطي يميلون إلى ابتداء الأسباب الوهمية للتغيب عن العمل والأكثر رغبة في الانتقال من المدرسة، وكذلك هم الأكثر التزاماً بمواعيد الحصص المدرسية، وتلاه في ذلك النمط المتسبب ثم النمط الديموقراطي. فأظهرت النتائج عدم وجود أثر لمتغيرات الجنس والخبرة والدرجة العلمية على النمط القيادي المرتبط بسلوك المعلمين واستنتجت الباحثة من هذه النتائج أن على مديري المدارس إعادة النظر في النمط القيادي المستخدم في بعض المدارس ومحاولة تحسينه للسير بالعملية التعليمية نحو الأفضل، وذلك من خلال تبني النمط القيادي المؤثر في معلمهم بهدف الارتقاء بمدارسهم تبني نمط قيادي مؤثر يدفع بالمعلمين إلى الابتكار والإبداع.

٣- د راسة حشاني وآخرون: 2021 بعنوان (القيادة التشاركية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي " د راسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي) .

أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة، هي فرض السلطة يتيح للمرؤوسين فرصة الظهور والتميز وكذا المنافسة على اكتساب المهارات من خلال استغلال الموارد المتوفرة بشكل أفضل، فيزيد التفويض من تحمل المسؤولية لدى الموظفين مما يساهم في إيجاد حلول للمشكلات وتشجيع فرصة الظهور والتميز، حيث تتيح فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات في حل المشاكل وإبداء الرأي وتخفيف العبء على القائد، لأن العمل ضمن الجماعة يساهم في تحقيق الانسجام بين العمال والشعور بالراحة والاستقرار الداخلي، فروح الجماعة تؤدي إلى ظهور التماسك، كما أن التحفيز والتشجيع يزيد في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرغبة في تحمل المسؤولية.

٤- دراسة عدلان وطيوش 2021 بعنوان (أثر الأنماط القيادية على أداء الموظفين الإداريين" دراسة ميدانية ببلدية ودانة)

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الديموقراطية واستقرار الموظفين الإداريين، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الأوتوقراطية والتزام الموظفين

الإداريين ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الحرة وكفاءة الموظفين الإداريين.

ثانياً :الدراسات الأجنبية:

1) Akhavan, Peyman, Zahedi, M. R., Dastyari, Akram,
and aliAbasaltian (2014)

.2) Aripin1, Ubud Salim, Margono Setiawan,
Djumahir(2013)

التعليق:

من وجهة نظري البحثية بأن عنصر الدراسات السابقة في الرسالة التي
بعنوان : النمط القيادي المتبع وعلاقته بتحسين الأداء الوظيفي داخل بيئة
مؤسسات القطاع الثقافي ، لريسة بنت عبدالله الدوسري..

مكتملة وشاملة ، فقد أجاد الباحث في مقدمة تمهيدية مع ذكر عدد كافي
من الدراسات السابقة باللغة العربية والانجليزية ، وقام بسرد نتائجها
وتحليل ونقد محتوياتها مع ذكر الارتباط والعلاقة البحثية مع الرسالة
المبحوثة ..

تم بحمد الله