

المهمة الثامنة: (اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك، تقديم نقد للنظريات العلمية التي
يتم تناولها في الدراسة)

مقرر دراسات نقدية ٣

اسم الطالب

حسن خضر الحلافي

الرقم الجامعي (٢٤٢٠٠٠٠٨٢)

كلية الإدارة- جامعة ميداوون

إشراف

د. محمد الخولي

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميداوون

أولاً: البيانات الخاصة برسالة الدكتوراه

- عنوان الرسالة: دور القيادة التحويلية في تحقيق الأداء المتميز في ظل الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات في الجمهورية اليمنية.
- اسم الباحث: غانم، إبراهيم طاهر.
- سنة النشر: ٢٠٢٤.
- الجامعة: جامعة صنعاء.
- الكلية: مركز إدارة الأعمال للدراسات العليا.
- التخصص: إدارة الأعمال.



دور القيادة التحويلية في تحقيق الأداء المتميز في ظل

الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط

دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات في الجمهورية اليمنية

أطروحة مقدمة إلى مركز إدارة الأعمال - جامعة صنعاء لاستكمال متطلبات الحصول

على درجة دكتوراة الفلسفة في إدارة الأعمال

إعداد الباحث

إبراهيم طاهر علي غانم

إشراف

أ.د/ سنان غالب المرهضي

أستاذ إدارة الأعمال

جامعة صنعاء

٢٠٢٤ م

1446 هـ

ثانياً: نقد للنظريات العلمية التي تناولها الدراسة

تناولت رسالة الدكتوراة المعنونة " دور القيادة التحويلية في تحقيق الأداء المتميز في ظل الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات في الجمهورية اليمنية" بعض النظريات العلمية المرتبطة بالفكر الإداري للاستفادة منها في تفسير النموذج المعرفي بشكل كامل أو جزئي، والذي تضمن القيادة التحويلية ودورها في تحقيق الأداء المتميز من خلال الثقافة التنظيمية، ومن النظريات العلمية التي تناولتها الدراسة نظريات القيادة (Leadership theories)، كالنظرية الموقفية لفيدلر (Fiedler's situational theory)، ونظرية المسار- الهدف القيادية (Path-Goal Theory of Leadership)، ونظرية القيادة التحويلية (Transformational leadership theory)، إلى جانب نظريات الثقافة التنظيمية (Organizational culture theories)، ممثلة في نظرية الثقافة القوية (Strong Culture Theory)، ونظرية التكيف (Adaptation theory)، وكذلك نظريات الأداء المتميز (Theories of Outstanding Performance)، ممثلة في نظرية البحث عن التفوق (The search for superiority theory)، ونظرية الأداء الظافر (Victorious Performance Theory).

وباستقراء النظريات العلمية المشار إليها أعلاه التي تناولها الدراسة محل النقد، يتبين وجود بعض الإيجابيات والسلبيات، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

الإيجابيات:

- أظهر الباحث مهارة في اختيار النظريات العلمية وثيقة الصلة بمتغيرات الدراسة سواء المتعلقة بالمتغير المستقل (القيادة التحويلية) ممثلة في نظرية القيادة التحويلية (Transformational leadership theory)، أو المتغير الوسيط (الثقافة التنظيمية) ممثلة في نظرية الثقافة القوية (Strong Culture Theory)، أو نظرية التكيف (Adaptation theory)، أو المتغير التابع (الأداء المتميز) ممثلة في نظرية البحث عن

التفوق (The search for superiority theory)، ونظرية الأداء الظافر (Victorious Performance Theory)، حيث أسهمت هذه النظريات في توضيح أو تفسير العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

- ضمن الباحث أثناء استعراضه بعض النظريات العلمية التي تناولتها الدراسة الافتراضات التي تقوم عليها، حيث استعرض افتراضات كل من: النظرية الموقفية لفيدلر (Fiedler's situational theory)، ونظرية المسار- الهدف القيادية (Path-Goal Theory of Leadership).

- استخدم الباحث النظريات العلمية المختارة بشكل سليم في الدراسة، وبما ساعد في تفسير وتوضيح الظاهرة المدروسة ممثلة في القيادة التحويلية ودورها في تحقيق الأداء المتميز من خلال الثقافة التنظيمية بشكل موضوعي وحيادي، فعلى سبيل المثال استنتج الباحث ما يلي:

○ فيما يخص النظرية الموقفية لفيدلر، استنتج الباحث أن القيادة التحويلية، كمتغير مستقل في هذه الدراسة، لا تعتمد على أسلوب واحد في إدارتها، ولا على فترة زمنية معينة أو موقف محدد. بل تركز على العاملين والثقافة التنظيمية والبيئة المحيطة، من خلال تشجيع وتحفيز العاملين. كما أن القرارات المتخذة بحسب طبيعة كل موقف تتطلب تطوير ثقافة تنظيمية متميزة (المتغير الوسيط)، حيث إن وجود ثقافة تنظيمية قوية يسهم في اتخاذ قرارات إيجابية، مما يؤدي إلى تحقيق أداء متميز (المتغير التابع).

○ فيما يخص نظرية القيادة التحويلية، استنتج الباحث أن القيادة التحويلية (المتغير المستقل) تتميز بخصائص فريدة، حيث يتمتع القائد التحويلي برية مستقبلية تمكنه من استشراف التحديات وتقديم خطط فعالة لمواجهةها. كما يتمتع بثقة عالية وشخصية كاريزمية خالية من الصراعات الداخلية، ويحافظ على مستوى عالٍ من التوازن والقيم الأخلاقية، مما يكسبه احترام الآخرين. بالإضافة إلى

ذلك، يولد القائد التحويلي اهتماماً بالاعتبارات الفردية واحتياجات المرؤوسين، بهدف تحقيق أهداف المنظمة، يتم ذلك من خلال خلق بيئة عمل ملائمة وتنمية ثقافة تنظيمية (المتغير الوسيط) تتميز بالإبداع والابتكار والتعاون، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء للأفراد، وبالتالي تحقيق أداء متميز (المتغير التابع).

○ فيما يتعلق بنظرية التكيف، استنتج الباحث أن الأداء المتميز (المتغير التابع) للمنظمات يتأثر بعدة عوامل، من بينها الثقافة التنظيمية (المتغير الوسيط)، التي تلعب دوراً مهماً في تعزيز الدافع للعمل من خلال القيم المشتركة وتوافق الأهداف. وهذا بدوره يشجع على بذل المزيد من الجهود لتحقيق الأداء العالي. كما أن القيادة التحويلية (المتغير المستقل) تسهم في تطوير وتعزيز هذه الثقافة، مما يؤدي إلى تحقيق مستويات عالية من التميز في الأداء.

السلبيات:

- لم يوازن الباحث بين عرض النظريات العلمية التي تناولتها الدراسة، حيث استفاض في شرح وتوضيح بعض النظريات، كما في استعراضه النظرية الموقفية لفيدلر (Fiedler's situational theory)، بينما استعرض بعض النظريات الأخرى بشكل مقتضب للغاية، كما في استعراضه نظرية الثقافة القوية التي أوضحها الباحث في فقرة واحدة لم تتجاوز أربع أسطر.
- لم يضمن الباحث أثناء استعراضه العديد من النظريات العلمية الافتراضات التي تقوم عليها هذه النظريات، حيث لم يستعرض افتراضات كل من: نظرية الثقافة القوية (Strong Culture Theory)، ونظرية التكيف (Adaptation theory)، ونظرية البحث عن التفوق (The search for superiority theory)، ونظرية الأداء الظافر (Victorious Performance Theory)، وهو ما يعد قصوراً في فهم هذه النظريات ومدى ارتباطها بموضوع الدراسة ومتغيراته المختلفة.

- لم يضمن الباحث أثناء استعراضه كافة النظريات العلمية التعريفات المتعلقة بالمصطلحات المستخدمة في الافتراضات التي تقوم عليها هذه النظريات، فعلى سبيل المثال لم يعرف مصطلح (القدرة على التكيف) في نظرية التكيف (Adaptation theory) المفسرة للمتغير الوسيط (الثقافة التنظيمية).
- لم يوضح الباحث تفسير نظرية الثقافة القوية لنموذج الدراسة كما فعل في بقية النظريات العلمية التي تناولتها الدراسة.
- لم يوظف الباحث أي نظرية من النظريات العلمية التي تناولتها الدراسة في تفسير ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والمضمنة في الفصل الرابع من الرسالة.

روابط الرسالة:

file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9803-001-019-0005-1.pdf file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9803-001-019-0005-4.pdf	الرسالة
--	---------