

جامعة ميد او شن

مادة / دراسات نقدية د. هبة الحداد

التكليف الأول

إعداد الباحث: أحمد بن عبدالله الجنيدي

الرقم الجامعي ٢٤٢٠٠٠٤٨٧

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

سوف نتطرق **للعنوان والمستخلص والمقدمة** 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..

(العنوان)

النمط القيادي المتبع وعلاقته بتحسين الأداء الوظيفي داخل بيئة مؤسسات القطاع الثقافي.

التعليق :

العنوان بشكل عام محدد وقصير ويوجد فيه متغير مستقل وثابت ، وفيه تحديد في اختيار بيئة الدراسة ، وخالي من الأخطاء الإملائية .

(المستخلص)

عنوان الرسالة : 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.

يمثل النمط القيادي الذي يمارسه القادة في المؤسسات الثقافية أحد أبرز الأسباب تأثيراً في أداء العاملين في تلك المؤسسات، كما أنه يحتل موقعاً على قمة هرم السلطة في البناء التنظيمي للمؤسسة وفقاً لواجباته الوظيفية التي تتسع لتشمل الجانب التنظيمي العام، ويتوقف مدى نجاح المؤسسة الثقافية في الارتقاء بالأداء الوظيفي لدى العاملين فيها على نوعية نمط القيادة المتبع فيها، والتي لا تعدو أن تخرج عن الأنماط الثلاثة الأساسية للقيادة المتمثلة في النمط القيادي الأوتوقراطي الذي يعتمد على مركزية السلطة واتخاذ القرارات، والنمط القيادي الديمقراطي الذي يقوم على إشراك المرؤوسين في مختلف العمليات الإدارية، والنمط القيادي الحر الذي يترك حرية التصرف دون أي تدخل للقائد فيه، حيث إن لكل نمط من الأنماط الرئيسية الثلاثة للقيادة خصائصه ومميزاته التي تعتبر من العوامل المساهمة في نجاح العمل ونجاح الإدارة، وبالرغم من الاختلاف بين الأنماط القيادية المتبعة في المؤسسات الثقافية فإنها تعتبر العامل الرئيس في التأثير الإيجابي أو السلبي على الأداء الوظيفي داخل تلك المؤسسات.

ويسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية: التعرف على طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة للإدارة الثقافية وبين مستويات الأداء الوظيفي أو التعرف على أكثر الأنماط القيادية الإدارية تأثيراً .

وتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي حيث تم الاعتماد على بيانات ونتائج الدراسات السابقة التي تم جمعها، ثم تحليلها بشكل دقيق

للوصول إلى النتائج التي يمكن أن نعلمها على الظاهرة المدروسة
بأكملها كما أننا سنعتد في جوانب من البحث على المنهج

التحليلي الذي يقوم على تحليل البيانات المتوفرة في نتائج الدراسات
السابقة. وخلصت الباحثة من خلال عرض نتائج الدراسات السابقة
وتحليلها إلى أن الأنماط القيادية لها علاقة بمستوى الأداء الوظيفي
بالمؤسسات في دولة قطر يتضح ذلك في النقاط الآتية:

إن نمط الإدارة الديمقراطي هو الأكثر تأثيراً في مستوى الأداء الوظيفي .
وأن العلاقة بين النمط الديمقراطي ورفع مستوى الأداء الوظيفي هي
علاقة طردية إيجابية إن أسوء أنماط الإدارة القيادية هو النمط التسلسلي
الأوتوقراطي، والنمط المتسيب أو المتساهل إن العاملون في المؤسسة
الذي يديرها مديرين من النمط الأوتوقراطي يميلون إلى ابتداء الأسباب
الوهمية للتغيب عن العمل والاكتر رغبة في الانتقال من المؤسسة، وكذلك
هم الأكثر التزاماً بمواعيد الدوام، وتلاه في ذلك النمط المتسيب ثم النمط
الديموقراطي، إن التحفيز والتشجيع يزيد تحسين الأداء الوظيفي وزيادة
الرغبة في تحمل المسؤولية .

وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الحرة وكفاءة الموظفين
الإداريين . عدم وجود فروق في أنماط الدراسة التي يستخدمها مديرو
المدارس تعزى لمتغيرات الدراسة الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.
بعد قراءة ومراجعة نتائج الأبحاث والدراسات السابقة وتحليل بياناتها
خلصت إلى التوصيات الآتية:

- على مديري المؤسسات إعادة النظر في النمط القيادي المستخدم
ومحاولة تحسينه للسير بالعملية الإنتاجية نحو الأفضل من خلال تبني
النمط القيادي المؤثر في العاملين بهدف الارتقاء بمؤسساتهم.
- العمل على تبني نمط قيادي مؤثر يدفع بالموظفين إلى الابتكار والإبداع
في العمل.

• عقد دورات تدريبية لمديري المؤسسات لتوعيتهم بأهمية أساليب وأنماط القيادة.

• الاستمرارية في ممارسة النمط القيادي السائد الداعم للموظفين، وتعزيز مفاهيم القيادة في كافة إدارات ودوائر الوزارة.

• المساهمة في إيجاد الحلول لمشاكل العمال المترتبة عن التغيير.

• ضرورة فسح المجال أمام الموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار والاعتراف بقدراتهم وكفاءاتهم في تحقيق أهداف المؤسسة من أجل تطوير أدائهم الوظيفي.

• الاهتمام بتوفير نظام للحوافز لدوره الكبير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة.

وبعد تحليل البيانات يُمكن تقديم التوصيات الآتية:

- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية للأنماط القيادية وعلاقتها بمتغيرات وظيفية أخرى كعملية اتخاذ القرار، أو تفويض السلطة، أو البيئة التنظيمية للمؤسسة.
- إجراء المزيد من الدراسات حول الأنماط القيادية وانعكاساته على سلوك العاملين.
- القيام بدراسات مشابهة للكشف عن أفضل أنماط القيادة المُسيّبة للإبداع في العمل.
- إجراء نفس الدراسة على المتغيرات نفسها في قطاعات عمل أخرى في دولة قطر ذات طابع خدمي، للتحقق من مدى إمكانية تعميم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

التعليق:

المستخلص من وجهة نظري كامل ومكتمل الشروط والأركان العلمية.

(المقدمة)

يحظى موضوع القيادة باهتمام كبير في أدبيات علوم الإدارة؛ ولا سيما في العصر الحديث، نظراً لأهمية الأنماط القيادية في تحقيق تطلعات وأهداف المؤسسات والمنظمات على اختلاف أنواعها، حيث إن وجود قيادة خبيرة وواعية ومدركة لأبجديات التعامل الفعال، تشكل طفرة نوعية في تقدم المؤسسات الإدارية ورقياً لتحقيق الأدوار المنوطة بها، بالإضافة إلى تمتعها بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية والاحترافية، يجعلها تأخذ بيد المؤسسة إلى تحقيق الأهداف المرجوة التي سطرته في بداية اشتغالها، ولا سيما إذا تعلق الأمر بالمؤسسات الثقافية التي لها خصوصية على غيرها من المؤسسات الأخرى؛ بسبب التطور الكبير في المجال العلمي والمعرفي، وتعد الحياة العصرية، حيث أصبحت هناك ضرورات ملحة لوجود قيادة إدارية مؤسسية مؤهلة لها رصيد من الموارد البشرية والرأسمالي اللامادي، الذي يمتلك فهماً عميقاً ونظرات استراتيجية كافية بتحقيق الأهداف المنشودة، إضافة إلى امتلاكها الإدارية والحكمة التي تمكنها من القيام بما هو مطلوب منها في القطاع الثقافي.

التعليق:

المقدمة من وجهة نظري عامة وتحتاج تخصيص وتركيز و التطرق لمحتويات الدراسة بتشويق وشمولية وابداع ليصل للقارئ الفكرة من البحث والدراسة ..