

دراسات نقدية 3

TASK 10

فوزيه عبدالله الديان
دكتورة الإدارة



الاسبوع العاشر	تطبيق التقدير العلي الشامل على رسالة الماجستير / ورقة البحثية خاصة باحد الزملاء الباحثين المسجلين في نفس المقرر و وضع مقترحات للتحسين	تسليم تقرير اسبوعي	يكون التسليم عبارة عن عرض فيديو مسجل مدته 5 دقائق مرفق به ملف PPT او PDF ويرفقه الطالب اسبوعيا على منصة "مودل" ويتناول في كل تسليم قضية بحثية في التخصص ، ويتم التصحيح من قبل ادارة الدراسات العليا.
----------------	--	--------------------	---



رسالة الأسبوع العاشر.pdf



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية

القيادة التشاركية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للهيئة الإدارية في مدارس
الطفولة المبكرة في مدينة الرياض.

بحث تكميلي مقدّم لنيل درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية

إعداد:
الهوف بنت إبراهيم بن ضاحي الضاحي

المشرف العلمي:
د. فواز بن عبد الله بن عمر المطوع
الأستاذ المساعد في قسم الإدارة التربوية

العام الجامعي
1445-1446 هـ
2024 م

المشكلة البحثية وأهميتها

- وضوح تحديد المشكلة البحثية ومدى دقتها في كل رسالة.
- مدى أهمية المشكلة ومدى ارتباطها بالقضايا الراهنة في المجال.
- الفجوة البحثية التي تحاول كل رسالة سدها، وهل تختلف في العمق أو الطرح؟
- مدى الجودة والابتكار في المشكلة البحثية مقارنة بالدراسات السابقة.

تتميز المشكلة البحثية بالوضوح والدقة، حيث تم تحديدها في سؤال مركزي حول العلاقة بين ممارسة القيادة التشاركية ومدى تأثيرها على الرضا الوظيفي للهيئة الإدارية في مدارس الطفولة المبكرة في الرياض. تعكس المشكلة أهمية كبيرة، إذ تتناول مفهومًا إداريًا حديثًا يتماشى مع تطورات التعليم ورؤية السعودية 2030، ما يجعلها ذات صلة بالقضايا الراهنة. أما من حيث الفجوة البحثية، فقد أشارت الباحثة إلى أن معظم الدراسات السابقة تناولت القيادة التشاركية دون الربط المباشر بينها وبين الرضا الوظيفي في سياق مدارس الطفولة المبكرة، وهو ما يشكل إسهامًا جديدًا. على سبيل المثال، استشهدت الباحثة بدراسات الشمري واللوقان (2018)، والعمري (2019) التي أكدت أن ممارسة القيادة التشاركية في المدارس السعودية لا تزال متوسطة، ما يعزز أهمية دراستها.

ومع ذلك، هناك بعض القصور، حيث لم تعمق الباحثة تحليل مدى جدة المشكلة عالميًا، وكان من الأفضل الاستشهاد بدراسات دولية حديثة لإبراز كيف تتمايز دراستها في الطرح أو التطبيق. كذلك، لم يتم تحليل التأثيرات المحتملة لمتغيرات أخرى مثل التكنولوجيا الرقمية أو بيئة العمل الحديثة على العلاقة المدروسة.

الأهداف والفروض البحثية

- مدى وضوح وصياغة الأهداف البحثية في كل رسالة.
- قابلية الأهداف للقياس والتطبيق العملي.
- هل الأهداف متشابهة أم أن هناك تبايناً في تركيز كل بحث؟
- مدى ارتباط الأهداف بمشكلة البحث ومدى ترابطها مع النتائج النهائية.

صيغت الأهداف بوضوح، حيث حددت الباحثة ثلاثة أهداف رئيسية شملت التعرف على درجة ممارسة القيادة التشاركية، وقياس مستوى الرضا الوظيفي، وتحليل العلاقة بينهما. وتعكس هذه الأهداف ترابطاً قوياً مع مشكلة البحث، كما أنها قابلة للقياس من خلال استبانة إلكترونية وتحليل إحصائي.

لكن غياب الفروض البحثية يعد نقطة ضعف، حيث اعتمدت الباحثة على أسئلة بحثية بدلاً من فروض إحصائية، مما يقلل من إمكانية اختبار العلاقات السببية بوضوح. كان من الأفضل صياغة فرضيات مثل "هناك تأثير إيجابي للقيادة التشاركية على الرضا الوظيفي" لاختبار مدى صحة العلاقة وفق نماذج تحليل متقدمة.

رغم ذلك، كان هناك انسجام واضح بين الأهداف والنتائج النهائية، حيث أظهرت البيانات أن متوسط ممارسة القيادة التشاركية بلغ (3.08) ومستوى الرضا الوظيفي بلغ (2.9)، مما يعكس ارتباطاً واضحاً بين المتغيرين، ما يدعم تحقيق أهداف الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

- شمولية الإطار النظري ومدى تغطيته للمفاهيم الأساسية.
- مقارنة نوعية المصادر المستخدمة.
- التحليل النقدي للدراسات السابقة: هل هناك استعراض فقط أم تقييم ونقد؟
- مدى تكامل الدراسات السابقة مع موضوع البحث الحالي.

تميز الإطار النظري بشموليته، حيث غطى مفاهيم القيادة التشاركية وأبعادها وتأثيرها على بيئة العمل، بالإضافة إلى مناقشة الرضا الوظيفي ونظرياته المختلفة. استخدمت الباحثة مصادر متعددة مثل الرويثي (2018) في تعريف القيادة التشاركية، والمالكي (2007) في تفسير الرضا الوظيفي، مما يعكس توازناً بين المراجع الحديثة والكلاسيكية.

لكن تحليل الدراسات السابقة جاء تلخيصياً أكثر من كونه نقدياً. على سبيل المثال، استعرضت الباحثة دراسات العرايب (2010)، وعبد الملك (2009)، والشقير (2011)، لكنها لم تقدم تحليلاً مقارناً لمناهجها أو أدواتها البحثية، أو مدى توافق نتائجها مع الدراسة الحالية. كان من الأفضل تقديم مناقشة نقدية توضح كيف تميزت هذه الدراسة عن سابقتها بدلاً من مجرد استعراضها.

المنهجية البحثية والتصميم العلمي

- نوع المنهج البحثي المستخدم في كل رسالة ومدى ملاءمته لموضوع الدراسة.
- طرق جمع البيانات
- أدوات التحليل الإحصائي أو النوعي المستخدمة.
- حجم العينة ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة في كل رسالة.
- هل هناك اختلافات جوهرية في طرق البحث قد تؤدي إلى تباين النتائج؟

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وهو مناسب لدراسة العلاقة بين المتغيرين دون التأثير عليهما. استخدمت استبانة إلكترونية لجمع البيانات من عينة عشوائية من (133) إداريًا، وهي عينة مناسبة نسبيًا لكنها قد تكون غير كافية لتمثيل جميع مدارس الطفولة المبكرة. ومن نقاط القوة، استخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات واعتماد اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين القيادة التشاركية والرضا الوظيفي، مما أضاف بعدًا إحصائيًا قويًا. على سبيل المثال، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعزز من مصداقية نتائج الدراسة. لكن المنهجية تعاني من بعض القصور، حيث لم توضح الباحثة ما إذا كان تم اختبار الصدق والثبات الكافيين للأداة البحثية، كما لم تذكر بالتفصيل كيف تم اختيار العينة العشوائية، مما قد يؤثر على إمكانية تعميم النتائج. كان من المفيد أيضًا استخدام تحليل الانحدار أو النماذج السببية لفحص تأثير القيادة التشاركية بشكل أكثر عمقًا بدلاً من الاعتماد فقط على معاملات الارتباط.

النتائج والتحليل والمناقشة

- مدى ارتباط النتائج بالأهداف والفروض البحثية في كل رسالة.
- دقة عرض وتحليل النتائج.
- قوة التفسير ومدى دعم النتائج بالأدلة العلمية.
- مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة: هل أكدت أم تناقضت معها؟
- قوة المناقشة النقدية والاستنتاجات المستخلصة من كل بحث.

قدمت الباحثة النتائج بوضوح، حيث أظهرت أن ممارسة القيادة التشاركية جاءت بمستوى مرتفع (3.08) ومستوى الرضا الوظيفي جاء مرتفعاً نسبياً (2.9)، كما أكدت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة التشاركية والرضا الوظيفي، وهو ما يدعم الأهداف البحثية. لكن التحليل النقدي كان محدوداً، حيث لم تناقش الباحثة ما إذا كانت النتائج تختلف بين الفئات الإدارية المختلفة أو وفق سنوات الخبرة، مما كان سيسهم في تقديم فهم أكثر دقة للنتائج. كما لم تقدم تحليلاً معمقاً حول أسباب وجود هذه العلاقة أو كيف يمكن تعزيزها بشكل أكبر.

التوصيات والبحوث المستقبلية

- وضوح التوصيات ومدى ارتباطها بنتائج البحث.
- مدى قابلية التوصيات للتطبيق في الواقع العلمي أو العملي.
- مدى وضوح المقترحات البحثية المستقبلية، وهل تم تقديم رؤية جديدة؟

جاءت التوصيات واضحة ومتراكبة مع النتائج، مثل التأكيد على تعزيز القيادة التشاركية في المدارس وتدريب المديرين على تطبيقها. لكن بعض التوصيات كانت عامة جدًا ولم تقدم آليات تطبيقية واضحة، مثل كيفية قياس تأثير القيادة التشاركية على الرضا الوظيفي على المدى البعيد. ولم تقدم الدراسة أيضًا مقترحات بحثية مستقبلية كافية، وكان يمكنها اقتراح دراسات تحليلية أكثر عمقًا عن تأثير العوامل التنظيمية والثقافية على هذه العلاقة.

الاقتباس والمصادر والمراجع

- عدد المراجع المستخدمة في كل رسالة ومدى حداثةها.
- مدى تنوع المصادر.
- التوازن بين المصادر المحلية والعالمية في كل بحث.
- نسبة الاقتباس، وهل تم توثيق المصادر بشكل أكاديمي دقيق؟

استخدمت الباحثة مراجع عربية وأجنبية متنوعة، لكنها اعتمدت بشكل كبير على مصادر عربية قديمة . كان من الأفضل استخدام دراسات أجنبية حديثة لتعزيز المصداقية وتحديث المحتوى البحثي.

الهيكل والتنظيم الأكاديمي

تميزت الرسالة بتنظيم أكاديمي جيد، حيث تم تقسيمها إلى فصول واضحة تشمل المقدمة، الإطار النظري، المنهجية، النتائج، والتوصيات. كان هناك تسلسل منطقي للأفكار، مما جعل تتبع الخط الفكري للبحث سهلاً. لكن بعض الفصول، مثل مراجعة الدراسات السابقة، كان يمكن أن تكون أكثر ترابطاً مع باقي الدراسة، حيث لم يتم الربط بوضوح بين ما خلصت إليه الدراسات السابقة والنتائج الحالية.

الأصالة والإضافة العلمية

تقدم الدراسة إسهاماً جديداً يربطها بين القيادة التشاركية والرضا الوظيفي في سياق مدارس الطفولة المبكرة في السعودية، وهو موضوع لم يتم تناوله بعمق في الأبحاث السابقة. لكن لم تقدم نموذجاً تطبيقياً يمكن استخدامه في المدارس، مما يقلل من إمكانية تطبيق نتائجها مباشرة في الواقع العملي.

جودة اللغة والأسلوب الأكاديمي

كانت اللغة الأكاديمية واضحة ومنظمة، مع استخدام مصطلحات دقيقة مثل القيادة التشاركية، الرضا الوظيفي، والإدارة التربوية. لكن كان هناك بعض التكرار في مناقشة النتائج والتوصيات، وكان يمكن تلخيص بعض الفقرات لجعل القراءة أكثر سلاسة.

مقترحات للتحسين

- لتحسين الدراسة، يمكن تعزيز الجانب التحليلي في مراجعة الدراسات السابقة من خلال تقديم نقد مقارن يبرز أوجه التشابه والاختلاف بين الأبحاث السابقة والدراسة الحالية، مما يساعد في توضيح الفجوة البحثية بشكل أكثر دقة.
- كذلك، يمكن إدراج فروض بحثية واضحة بدلاً من الاعتماد فقط على الأسئلة البحثية، مثل فرضية تفترض وجود تأثير مباشر للقيادة التشاركية على الرضا الوظيفي، مما يسمح باستخدام تحليل الانحدار لاختبار العلاقة السببية بعمق أكبر.
- ومن الناحية المنهجية، من الأفضل توضيح كيفية اختيار العينة العشوائية والتأكد من تمثيلها لجميع الفئات لضمان دقة التعميم.
- وفيما يخص التوصيات، ينبغي أن تكون أكثر تطبيقية عبر اقتراح استراتيجيات محددة لتعزيز القيادة التشاركية في المدارس، مثل برامج تدريبية أو سياسات إدارية واضحة.
- وأخيراً، يجب تحديث المراجع البحثية بالاستشهاد بدراسات حديثة من 2021 إلى 2025 لضمان أن البحث يعكس أحدث التطورات في القيادة التشاركية والرضا الوظيفي، مما يعزز من موثوقيته ويسهم في إثراء المجال العلمي بمعلومات حديثة وأصلية.

نقد أضافي

نقد بحث لزميلة بنفس المقرر

pdf دراسات نقدية 3 التكليف 10

تحديات التمكين الإداري لدى مديرات مدارس التعليم العام في مكتب تعليم المنزل في الرياض وسبل التغلب عليها

إعداد الزميلة الباحثة:

رانيا تاج الدين الكحيل

الرقم الجامعي (232002169)



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

