

تحليل مقدمة رسالة ماجستير: أثر الجدارة الائتمانية على
ممارسة إدارة الأرباح



إعداد

بدر العنزي

تحليل مقدمة رسالة "أثر أنماط القيادة في إدارة الإبداع"

تناولت مقدمة هذه الرسالة التطورات الهائلة التي شهدتها العالم في المجالات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية، وانعكاساتها على إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة. وأوضحت أن هذه التحولات أوجدت حاجة ملحة لقيادات إدارية ديناميكية قادرة على مواجهة التحديات وإدارة الإبداع، مؤكدة أن القيادة ظاهرة اجتماعية ذات جذور عميقة ترتبط بطبيعة الإنسان وتراثه الثقافي.

كما أشارت المقدمة إلى أن تعقّد العمليات الإدارية في الشركات وتعدد العلاقات الداخلية والخارجية وتأثير الظروف السياسية والاقتصادية والتكنولوجية، كل ذلك يستلزم وجود قيادة إدارية واعية قادرة على تحقيق التجديد والابتكار والتطوير المستمر.

أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

ما يلفت الانتباه في هذه المقدمة هو براعتها في تشكيل هرم فكري متماسك يأخذ بيد القارئ من العام إلى الخاص بسلسلة ملحوظة. فالباحث لم يُقحم القارئ مباشرة في الحديث عن أنماط القيادة وإدارة الإبداع، بل آثر أن يُمهّد لذلك بانطلاقة واسعة تستعرض التحولات العالمية الكبرى في المجالات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية، وكيف انعكست هذه التحولات على طبيعة عمل المنظمات واتساع نطاقها وتشعب أنشطتها. ثم راح يُضيّق دائرة الحديث تدريجياً ليصل إلى الحاجة الملحة لإدارة ديناميكية مرنة قادرة على مواجهة التحديات، ومنها انتقل إلى القيادة باعتبارها العمود الفقري لهذه الإدارة، وصولاً إلى العلاقة الجوهرية بين القيادة والإبداع. هذا التدرج المنهجي ليس ترفاً أسلوبياً بل ضرورة علمية، لأنه يُهيئ ذهن القارئ لاستيعاب أهمية الموضوع ويجعله مستعداً نفسياً وفكرياً لتقبّل مشكلة الدراسة حين تُطرح، فيشعر أنها نتيجة طبيعية لكل ما سبق وليست مفروضة عليه فرضاً..

أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

ارتقت المقدمة بمفهوم القيادة من مستواه الإداري التقليدي إلى مستوى فلسفي إنساني عميق حين وصفتها بأنها ظاهرة اجتماعية ذات جذور عميقة تتصل بطبيعة الإنسان وتراثه الثقافي ومشاركته لمن حوله في مجتمعه. هذا الطرح يكشف عن نضج فكري لدى الباحث ووعي بأن القيادة ليست اختراعاً إدارياً حديثاً ولا وظيفة مستحدثة، بل هي حاجة إنسانية أصيلة ولدت مع أول تجمع بشري، إذ أن الوجود المشترك لشخصين أو أكثر يولد نوعاً من الافتقار إلى من ينظم العلاقات بينهم ويوجه جهودهم، فيتولى أحدهم هذا الدور بشكل طبيعي. هذا التأصيل يمنح الدراسة عمقاً أكاديمياً ويخرجها من دائرة الدراسات السطحية التي تتعامل مع القيادة كمجرد متغير إحصائي، ليجعل منها دراسة تستكشف ظاهرة إنسانية متجذرة في التاريخ والثقافة والوجدان الجمعي.

أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

لم تقع المقدمة في خطأ شائع يرتكبه كثير من الباحثين حين يتحدثون عن متغيرات دراستهم بشكل منفصل ثم يحاولون الربط بينها بشكل متكلف. بل نجحت في نسج علاقة عضوية حيّة بين القيادة والإبداع تجعل القارئ يدرك أن أحدهما لا يستقيم دون الآخر. فحين قررت المقدمة أن التجديد والابتكار والتطوير والاستمرار في البحث والمواصلة أمور لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية ومتفهمة، فإنها رسمت بذلك معادلة واضحة مفادها أن الإبداع ثمرة والقيادة شجرة، وأن هذه الثمرة لا يمكن أن تنضج إلا إذا وُجدت الشجرة المناسبة التي ترعاها. هذا الربط المحكم يُجيب على السؤال الذي قد يطرحه أي قارئ: لماذا ندرس هذين المتغيرين معاً؟ ويُقنعه بأن العلاقة بينهما ليست افتراضية بل حتمية تفرضها طبيعة البيئة التنظيمية المعاصرة..

أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

قدّمت المقدمة إضاءة بالغة الأهمية حين ميّزت بوضوح بين الإدارة والقيادة، مقررّة أن الشركات والمنظمات أصبحت تحتاج أن تُقاد لا أن تُدار فحسب، وأن العلاقات الإنسانية داخل هذه المنظمات باتت أحوج إلى ما هو أكثر من الأوامر الصماء التي يُصدرها المديرون والاتصالات الروتينية التي يتبعونها. هذا التمييز يعكس إدراكاً عميقاً للفارق الجوهرى بين من يُدير عمليات ويُحافظ على استقرار ومن يُلهم أشخاصاً ويقودهم نحو التغيير والتطوير. فالمدير يسأل كيف ومتى، أما القائد فيسأل لماذا وماذا لو. المدير يعتمد على سلطته الرسمية المستمدة من منصبه، أما القائد فيعتمد على قدرته على التأثير والإقناع والإلهام. هذا الطرح يُؤسس أرضية صلبة لفهم أنماط القيادة الثلاثة التي سنتناولها الدراسة، ويجعل القارئ يدرك أن اختلاف هذه الأنماط ليس شكلياً بل جوهري ينعكس على مستوى الإبداع في المنظمة...

أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

لم تكن المقدمة منفصلة عن الواقع أو غارقة في التنظير المجرد، بل حرصت على رسم صورة واقعية للتحديات التي تُحيط بالمنظمات المعاصرة وتفرض عليها ضرورة تبني أنماط قيادية فاعلة. فقد أشارت إلى تعقّد العمليات الإدارية الناجم عن كبر حجم العلاقات القائمة بين أفراد المنظمة، وإلى تعدد العلاقات الداخلية والخارجية التي باتت تُشكّل شبكة معقدة يصعب إدارتها بالأساليب التقليدية، وإلى تأثير الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية على هذه المنظمات. هذا الاستعراض الواقعي للتحديات يُعزز مصداقية الدراسة ويُظهر أنها تنطلق من حاجة فعلية وليس من فراغ أكاديمي، كما يُبرر اختيار شركة اتصالات كميدان للدراسة باعتبار قطاع الاتصالات من أكثر القطاعات تأثراً بهذه المتغيرات وأشدّها حاجة للإبداع والتجديد المستمر.

أسباب اختيار هذه المقدمة ومميزاتها

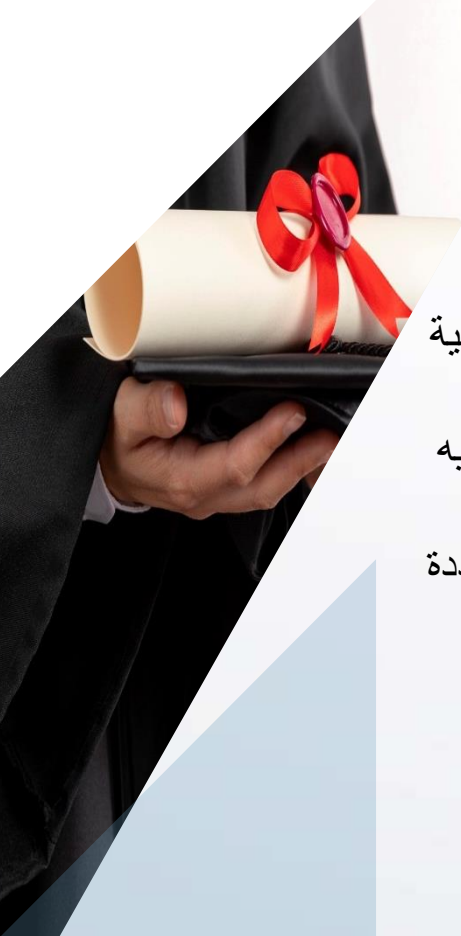
اختتمت المقدمة تمهيداً بإشارة ذكية إلى واقع سوق العمل حين ذكرت أن هذا السوق يتميز بالنقص في الكفاءات القيادية الفاعلة، وأن هذه الكفاءات نادرة لأنها تتطلب قدرات استثنائية لا تتوفر إلا في قلة من الأفراد القادرين على تحمل أعباء المسؤولية والمهام الملقاة على عاتقهم. هذه الإشارة تُضيف بُعداً عملياً وتطبيقياً للدراسة، إذ تُوحى بأن نتائجها يمكن أن تُسهم في فهم كيفية تطوير هذه الكفاءات أو استثمارها الأمثل في إدارة الإبداع. كما أنها تُمهّد للقارئ أن المشكلة ليست نظرية فحسب بل هي واقع ملموس يعيشه سوق العمل ويُعاني منه، مما يزيد من الشعور بأهمية الدراسة وضرورتها.

مشكلة بحثية

أثر القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في قطاع
البنوك السعودية: دراسة تطبيقية على البنك الأهلي السعودي

يشهد القطاع المصرفي السعودي تحولات استراتيجية متسارعة في إطار رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي جعلت من تطوير القطاع المالي ركيزة أساسية للتنويع الاقتصادي وتقليل الاعتماد على النفط. وقد أشار برنامج تطوير القطاع المالي إلى استهداف رفع حصة الأصول المصرفية إلى الناتج المحلي الإجمالي ورفع نسبة التمويل للقطاع الخاص وزيادة عدد الوظائف في القطاع المالي (رؤية السعودية، ٢٠١٦). وتفرض هذه المستهدفات الطموحة على البنوك السعودية تحديات جوهرية تتعلق بضرورة امتلاكها لكوادر بشرية مؤهلة وملتزمة تنظيمياً قادرة على قيادة عمليات التحول وتحقيق هذه الأهداف

غير أن الشواهد الميدانية والدراسات الحديثة تكشف عن إشكاليات حقيقية تواجهها البنوك السعودية في مجال الالتزام التنظيمي لموظفيها. فقد أشارت دراسة العتيبي (٢٠٢٢) إلى أن معدلات دوران العمل في القطاع المصرفي السعودي شهدت ارتفاعاً ملحوظاً خلال السنوات الأخيرة، كما أوضحت دراسة الغامدي (٢٠٢١) أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البنوك السعودية جاء بدرجة متوسطة، مما يُنذر بتراجع الولاء المؤسسي وضعف الارتباط النفسي بين الموظفين ومنظمتهم. ويُعزى ذلك إلى عوامل متعددة منها التنافس الحاد بين البنوك على استقطاب الكفاءات وضغوط العمل المتزايدة ومتطلبات التحول الرقمي المستمرة (الشهري، ٢٠٢٣).



وفي سياق البحث عن حلول لهذه الإشكالية تتجه الأنظار نحو الأنماط القيادية وتأثيرها في تعزيز الالتزام التنظيمي. وتُعدّ القيادة التحويلية من أبرز هذه الأنماط وأكثرها ملاءمة لبيئات العمل التي تشهد تحولات وتغيرات متسارعة، إذ يعمل القائد التحويلي على إلهام مرؤوسيه وتحفيزهم فكرياً وتلبية احتياجاتهم الفردية ويكون قدوة لهم من خلال تأثيره المثالي. (Bass & Avolio, 1994) وقد أكدت دراسات متعددة على وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، منها دراسة (Mbithi et al., 2017) التي أظهرت أن القيادة التحويلية تُسهم في تعزيز الالتزام العاطفي والمعياري للموظفين، ودراسة (Top et al., 2020) التي أكدت الأثر الإيجابي للقيادة التحويلية في تقليل نوايا ترك العمل.

نجد في الدراسات العربية والسعودية ندرة واضحة في البحوث التي تناولت هذه العلاقة في سياق القطاع المصرفي السعودي تحديداً. فقد أشار الحربي (٢٠٢٠) إلى أن معظم الدراسات أجريت في قطاعات التعليم والصحة بينما ظل القطاع المصرفي بعيداً عن الاهتمام البحثي الكافي. كما أن الدراسات الغربية رغم أهميتها قد لا تنطبق نتائجها على البيئة السعودية نظراً لاختلاف السياق الثقافي والتنظيمي (العمرى، ٢٠٢١). يُضاف إلى ذلك أن البنك الأهلي السعودي بوصفه أكبر مؤسسة مصرفية في المملكة من حيث الأصول والقوى العاملة لم يحظَ بدراسة معمقة تتناول ممارسات القيادة التحويلية وأثرها في التزام موظفيه.

وبناءً على ما تقدم من فجوة بحثية واضحة وحاجة ميدانية ملحة تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الكشف عن أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة المتمثلة في التأثير المثالي والدافعية الإلهامية والاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي في تعزيز الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة المتمثلة في الالتزام العاطفي والالتزام المعياري والالتزام الاستمراري لدى العاملين في البنك الأهلي السعودي. ويمكن صياغة المشكلة في التساؤل الرئيس التالي: ما أثر القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البنك الأهلي السعودي؟

شروط مقدمة الدراسة البحثية.

- تُعدّ المقدمة البحثية الناجحة تلك التي تأخذ بيد القارئ في رحلة فكرية متدرجة تبدأ من الإطار العام وتنتهي عند صلب الموضوع المحدد. فينبغي للباحث أن يفتح مقدمته بالحديث عن السياق الأوسع الذي يندرج فيه موضوعه سواء كان هذا السياق اقتصادياً أو اجتماعياً أو تكنولوجياً أو إدارياً، ثم يُضيّق دائرة الحديث تدريجياً حتى يصل إلى الموضوع المحدد الذي يتناوله. هذا التدرج ليس ترتيباً شكلياً بل هو ضرورة منهجية تُهيئ ذهن القارئ لاستيعاب أهمية الموضوع وتجعله مستعداً لتقبّل مشكلة الدراسة حين تُطرح في نهاية المقدمة. والباحث الذي يقفز مباشرة إلى موضوعه دون تمهيد كافٍ يُفقد القارئ القدرة على فهم السياق الذي تندرج فيه دراسته ويُضعف بالتالي إحساسه بأهميتها.

شروط مقدمة الدراسة البحثية.

- ينبغي للمقدمة أن تُظهر وعي الباحث بالمستجدات والتحديات التي يشهدها مجال دراسته وتأثيرها على الظاهرة التي يبحثها. فالبحث العلمي لا ينشأ في فراغ بل يرتبط بسياق زمني ومكاني محدد يُكسبه أهميته وراهنيته. ولذلك يتعين على الباحث أن يُشير إلى التطورات العلمية والتكنولوجية والتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تجعل من دراسة موضوعه أمراً ضرورياً وملحاً في الوقت الراهن. كما يُستحسن الإشارة إلى الرؤى والاستراتيجيات الوطنية ذات الصلة إذا كانت الدراسة تُطبق في سياق محلي معين كروية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ أو رؤية مصر ٢٠٣٠ أو غيرها من الرؤى الوطنية التي تُضفي على الدراسة بُعداً عملياً وتطبيقياً.

شروط مقدمة الدراسة البحثية.

تتطلب المقدمة الرصينة أن يُقدم الباحث تأصيلاً نظرياً موجزاً لمتغيرات دراسته يُعرّف القارئ بماهيتها وأهميتها دون الإغراق في التفاصيل التي يُفترض أن تُترك للإطار النظري. وينبغي أن يكون هذا التأصيل مُركّزاً ومُحكماً يوضح المفاهيم الأساسية ويُبرز العلاقة المنطقية بين المتغيرات المستقلة والتابعة. فالقارئ يحتاج أن يفهم طبيعة المتغيرات التي يدرسها الباحث ولماذا يرى الباحث أن هناك علاقة محتملة بينها قبل أن ينتقل إلى مشكلة الدراسة وتساؤلاتها. والمقدمة التي تخلو من هذا التأصيل تترك القارئ في حيرة من أمره ولا تُمكنه من استيعاب المبررات الموضوعية للدراسة.

شروط مقدمة الدراسة البحثية.

من أهم وظائف المقدمة التمهيد للفجوة البحثية التي تسعى الدراسة لسدها، وذلك من خلال الإشارة الضمنية أو الصريحة إلى القصور في المعرفة الحالية حول الموضوع أو إلى الحاجة الميدانية التي لم تُلبَّ بعد. فالمقدمة الجيدة تجعل القارئ يشعر بأن هناك نقصاً في المعرفة أو مشكلة في الواقع تحتاج إلى معالجة حتى قبل أن يقرأ مشكلة الدراسة بشكل صريح. وهذا التمهيد يُكسب مشكلة الدراسة مصداقية ويجعلها امتداداً طبيعياً لما سبق وليست مفروضة على القارئ فرضاً. والباحث المتمكن يستطيع أن ينسج مقدمته بطريقة تقود القارئ منطقياً نحو الاقتناع بضرورة الدراسة قبل أن يصل إلى صياغة المشكلة..

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Mbithi, A. M., K'Obonyo, P. O., & Awino, Z. B. (2017). Transformational leadership and organizational commitment: A review of literature. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(11), 198-210.
- Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2020). Transformational leadership, organizational commitment and turnover intention. *Leadership in Health Services*, 33(1), 47-61.

الحري، سعود. (٢٠٢٠). القيادة التحويلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: مراجعة للأدبيات العربية. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٠(٢)، ١٤٥-١٦٨.

الغامدي، أحمد. (٢٠٢١). مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في البنوك التجارية السعودية. *مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للاقتصاد والإدارة*، ٣٥(١)، ٨٩-١١٢.

الشهري، محمد. (٢٠٢٣). تحديات الاحتفاظ بالموظفين في القطاع المصرفي السعودي. *المجلة السعودية للدراسات الإدارية*، ١٢(٣)، ٤٥-٧٢.

العتيبي، فهد. (٢٠٢٢). دوران العمل في القطاع المالي السعودي: الأسباب والحلول. *مجلة الإدارة العامة*، ٦٢(٤)، ٥٢٣-٥٥٠.

العمرى، خالد. (٢٠٢١). خصوصية البيئة السعودية وتأثيرها في نتائج البحوث الإدارية. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، ٨(٢)، ٢٠١-٢٢٥.

رؤية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). برنامج تطوير القطاع المالي. الرياض: المملكة العربية السعودية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

