

دراسات نقدية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف العاشر



تطبيق النقد العلمي الشامل على رسالة ماجستير أو ورقة بحثية
خاصة بأحد الباحثين في نفس المقرر ووضع مقترحات للتحسين

النقد العلمي للدراسة

International Journal of
Financial, Administrative,
and Economic Sciences
(IJFAES)
Vol. (3), No. (5)
May 2024



المجلة الدولية للعلوم المالية
والإدارية والاقتصادية

الإصدار (3)، العدد (5)

أثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن

فيصل دخيل العنزي

ماجستير إدارة الأعمال التنفيذية، كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية
Faisal1111@hotmail.com

أحمد الرصاص

كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير نمط القيادة بالحب على أداء المنظمة بشكل عام كما سلطت الضوء على القيادة بالحب (القيادة الأبوية) أو كما تسمى القيادة بفطرة الأمومة باعتبارها أسلوب قيادي فعال، ومحاولة اظهار وتوضيح دورها في تحسين الرضا الوظيفي للمرؤوسين، من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات ذات العلاقة، ومن أجل ذلك استخدم الباحث أداة الاستبيان في سبيل الوصول إلى أهداف الدراسة وقد أظهرت النتائج أن القيادة بالحب مرتفعة في حالة الدراسة حيث جاءت بمتوسط (3.89) توصلت الدراسة في الأخير إلى أن الحب أسلوب قيادي فعال لتحقيق الرضا الوظيفي حيث أن نسبة تأثير القيادة بالحب على الولاء الوظيفي تصل إلى 56 %، وتؤكد النتائج صلاحية نموذج الانحدار حيث كان ذات دلالة إحصائية قيمة (ف) = 459.124 وقيمة مستوى الدلالة أقل من 0.001، وقيمة معامل الانحدار = 0.574، مما يبين كلما زادت القيادة بالحب بمقدار واحد ازداد الولاء الوظيفي بمقدار 0.574، وأيضاً معامل الانحدار ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة (ت) = 21.427، وقيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05. وأوصت الدراسة في الأخير بأن يعمل القائد دائماً على بناء بيئة عمل بعيدة عن الروتين وقريبة من التفاعل والتناغم، وهذا لأن الرضا الوظيفي للعاملين هو ثمرة من ثمرات الحب.

كلمات مفتاحية: القيادة بالحب، الولاء الوظيفي.

أولاً: التقييم العام للدراسة

الملاحظات	التقييم	المعيار
الموضوع جديد نسبياً في البيئة العربية (القيادة بالحب)، وله صلة قوية بالواقع المؤسسي.	✓ جيد جداً	أصالة الموضوع
الإشكالية محددة بشكل جيد: ما أثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي.	✓ واضح	وضوح الإشكالية
التسلسل الكلاسيكي المتبع في الرسائل (الإطار العام، الأدبيات، المنهجية، النتائج، التوصيات).	✓ منظم	تسلسل فصول الرسالة
المنهج الوصفي التحليلي مناسب، لكن يمكن تعزيز أدوات التحليل.	✓ مناسبة	منهجية البحث
تم استخدام معامل الانحدار وتحليل التباين، لكن بعض التفسيرات الإحصائية غير عميقة.	⚠ مقبول	التحليل الإحصائي
هناك أخطاء لغوية وإملائية في بعض المواضع، وتكرار غير مبرر.	⚠ يحتاج تطوير	اللغة والأسلوب
تم الاستشهاد ببعض الدراسات المهمة، لكن عددها قليل مقارنة بعمق الموضوع.	⚠ متوسط	استخدام المراجع

ثانياً: نقاط القوة

١. موضوع معاصر ومهم في سياق تحسين بيئة العمل والقيادة في القطاعات الخدمية.
٢. إطار نظري غني يشمل مفاهيم القيادة، الولاء الوظيفي، أنماط القيادة، وأسس القيادة بالحب.
٣. تحليل ميداني واقعي على عينة من العاملين في القطاع الصحي، مما يعزز مصداقية النتائج.
٤. نتائج ذات دلالة تدعم الفرضية بأن القيادة بالحب تؤثر بشكل كبير على الولاء الوظيفي

ثالثاً: نقاط الضعف ومقترحات التحسين

العنصر	الملاحظة	المقترح
العنوان	العنوان طويل ويحتوي على مصطلحات قد تكون غامضة للقارئ العام.	إعادة صياغة العنوان ليكون أكثر دقة ووضوحاً.
الإطار النظري	بعض التعريفات طويلة ومقتبسة نصياً بدون تحليل.	إعادة صياغة التعريفات بالأسلوب الخاص بالباحث مع تحليل نقدي لكل منها.
الدراسات السابقة	عدد الدراسات قليل وبعضها غير حديث.	تعزيز القسم بدراسات حديثة (من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٤) وتحليل الفجوات بينها وبين الدراسة الحالية.
التحليل الإحصائي	تم استخدام بعض الأدوات الإحصائية دون توضيح كافٍ للمبررات أو شروط الاستخدام.	شرح مبررات استخدام كل أداة (مثلاً لماذا الانحدار وليس تحليل المسار)، وذكر البرامج المستخدمة مثل SPSS أو غيره.
النتائج والتفسير	بعض النتائج معروضة بدون تعقيب أو ربط مباشر بالفرضيات.	ربط أوضح بين النتائج والفرضيات، وتفسير النتائج بشكل أعمق مع مقارنتها بالدراسات السابقة.
اللغة الأكاديمية	وجود أخطاء لغوية كثيرة وتكرار كلمات.	مراجعة لغوية شاملة، ويفضل استخدام مدقق لغوي أكاديمي محترف.
التوصيات	عامة وغير قابلة للتنفيذ المباشر.	تحويل التوصيات إلى خطوات تنفيذية أو سياسات مقترحة قابلة للقياس والتطبيق.

رابعاً: اقتراحات إضافية للتحسين

١. إدراج نموذج مفاهيمي بصري يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة (تم ذكر النموذج ولكن لم يُعرض بصرياً).
٢. التوسع في الأدبيات الأجنبية حول "Leadership with Love" لأن المفهوم واسع في الأدبيات الغربية.
٣. التحقق من الصدق والثبات (تم التطرق لهما ولكن ينقص التفسير الأكاديمي لطريقة حسابهما).
٤. إدخال متغيرات وسيطة مثل "الرضا الوظيفي" كمؤثر بين القيادة والولاء، مما يعزز القيمة التفسيرية للنموذج.

خامساً: التقييم النهائي

- القيمة العلمية للرسالة: متوسطة إلى جيدة.
- قابلية النشر والتحسين: مرتفعة بعد المراجعة.
- الفرصة للتطوير إلى بحث محكم أو أطروحة دكتوراه: نعم، مع إضافة متغيرات وتحليل متعدد الأبعاد



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

