

دراسات نقدية – 2 برنامج الدكتوراة

تكليف رقم (4)
4 مارس 2026م

م. محمد ناصر جرابا
253002636



المهمة الرابعة (نقد اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - مصطلحات ومفاهيم الدراسة): النقد يكون من خلال الاجابة على ما يلي على سبيل المثال لا الحصر

- هل تم تحديد الأهداف بكل دقة، أم كان هناك لبس وغموض؟
- هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟
- هل كانت الأهداف قابلة للقياس؟
- هل تتماشى الأهداف مع مشكلة الدراسة؟ يجب أن ترتبط الأهداف بشكل مباشر بالمشكلة المطروحة وتوضح كيف تسعى الدراسة إلى معالجتها.
- هل تمت صياغة الفرضيات بأسلوب دقيق وواضح دون لبس وتتماشى مع جميع اجزاء الدراسة؟
- هل تم تحديد المتغيرات البحثية المستقلة والتابعة بدقة؟
- هل جاء تعريف مصطلحات أو مفاهيم الدراسة بالدقة المطلوبة من الجانب العلمي، وبما يسير في نفس اتجاهات البحث، أم حدث غير ذلك؟

عنوان البحث لهذا التكليف:

دور القيادة التمكينية في تعزيز الهيئة التنظيمية

<https://www.jpgiafs.uobaghdad.edu.iq/index.php/JAFS/article/download/1673/1175/2343>

رابط البحث



Journal of Accounting and Financial Studies (JAFS)

مجلة دراسات محاسبية ومالية



The Third International and Fifth National Scientific Conference

المؤتمر العلمي الدولي الثالث والوطني الخامس

اصلاح الاقتصاد العراقي: تحديات الحاضر ورؤى المستقبل (2024) Reforming Iraq's Economy: Challenges and Vision for the Future

P-ISSN: 1818-9431, E-ISSN: 2617-9849

Special Issue عدد خاص

دور القيادة التمكينية في تعزيز الهيبة التنظيمية/ بحث تطبيقي في شركة التأمين العراقية العامة

The role of Enabling Leadership in Enhancing Organizational Prestige / Applied research in the Iraqi General Insurance Company

أ.م.د. مها صباح إبراهيم

جامعة بغداد / المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية

Maha.sb@pgiafs.uobaghdad.edu.iq

لماذا اخترت هذه الرسالة ؟

- يتناول موضوع القيادة التمكينية وتأثيرها على الأداء التنظيمي، وهو موضوع مرتبط بمجال الإدارة والهندسة الإدارية وإدارة المنظمات.
- يتقاطع موضوع البحث مع اهتمامي الأكاديمي والمهني في إدارة المشاريع والبنية التحتية وإدارة الفرق الفنية داخل المنظمات.
- يساعد هذا البحث على فهم كيف يمكن للقيادة أن تؤثر في ثقافة المنظمة وسمعتها التنظيمية.
- يحتوي البحث على عناصر منهجية واضحة مثل الأهداف، الفرضيات، والمتغيرات مما يجعله مناسباً للتحليل والنقد العلمي.

فكرة البحث:

يتناول هذا البحث دور القيادة التمكينية في تعزيز الهيبة التنظيمية داخل المنظمات المعاصرة، حيث تسعى العديد من المؤسسات إلى تبني أنماط قيادية حديثة تعزز مشاركة العاملين وتمكنهم من أداء أدوارهم بكفاءة أعلى.

ويركز البحث على تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة التمكينية، مثل تعزيز الثقة، وتفويض الصلاحيات، والمشاركة في اتخاذ القرار، وتنمية قدرات العاملين، وبين مستوى الهيبة التنظيمية التي تعكس مكانة المنظمة وسمعتها الإيجابية لدى العاملين والمجتمع.

كما تسعى الدراسة إلى تحديد مدى تأثير أبعاد القيادة التمكينية في تعزيز صورة المنظمة التنظيمية وتحسين إدراك العاملين لمكانتها المؤسسية، من خلال تحليل العلاقة بين المتغيرات الرئيسية في إطار منهجي يعتمد على جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

سؤال 1 : هل تم تحديد الأهداف بكل دقة أم كان هناك لبس وغموض؟

من خلال قراءة البحث، يظهر أن الباحث حاول توضيح أهداف الدراسة بشكل مباشر، حيث ذكر أن الدراسة: "تهدف إلى التعرف على مستوى القيادة التمكينية والتعرف على مستوى الهيبة التنظيمية والكشف عن العلاقة بينهما."

وهذا يوضح الاتجاه العام للدراسة بشكل جيد.

لكن يمكن ملاحظة أن صياغة الأهداف جاءت بشكل عام نسبياً، حيث لم يوضح الباحث بشكل دقيق كيف سيتم قياس مستوى القيادة التمكينية أو الهيبة التنظيمية، مما قد يترك مجالاً لاختلاف التفسير.

سؤال 2 : هل كانت الأهداف مرتبة ومتسقة مع باقي الإجراءات البحثية؟

عند النظر إلى الأهداف ومشكلة الدراسة، يمكن ملاحظة وجود اتساق عام بينهما. فالدراسة تركز على

العلاقة بين القيادة التمكينية والهيبة التنظيمية، كما يظهر في قول الباحث:

"تسعى الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التمكينية في تعزيز الهيبة التنظيمية."

وهذا يدل على أن الأهداف مرتبطة ومشكلة الدراسة، لكن كان من الممكن توضيح كيف ستقود هذه الأهداف

إلى الفرضيات والإجراءات البحثية بشكل أكثر وضوحاً.

سؤال 3: هل كانت الأهداف قابلة للقياس؟

تشير بعض أهداف الدراسة إلى محاولة قياس بعض المتغيرات، كما ورد في البحث:
"التعرف على مستوى القيادة التمكينية داخل المنظمة."

وهذا يدل على أن الباحث يسعى إلى قياس هذا المفهوم، لكن لم يتم توضيح بشكل كافٍ المؤشرات التي سيتم من خلالها تحديد هذا المستوى.

مثال من البحث ، الهدف: "التعرف على مستوى القيادة التمكينية."
لم يوضح الباحث:

- كيف سيتم قياس هذا المستوى
- ما هي المؤشرات المستخدمة لتقييم القيادة التمكينية.

كما ذكر الباحث هدفاً آخر وهو: "التعرف على مستوى الهيبة التنظيمية."
لكن الدراسة لم توضح بشكل واضح:

- ما هي المعايير التي سيتم من خلالها قياس الهيبة التنظيمية
- أو كيف سيتم تحديد ما إذا كان المستوى مرتفعاً أو منخفضاً.

يمكن القول إن الأهداف تشير إلى القياس، لكنها تحتاج إلى تحديد مؤشرات قياس أكثر وضوحاً.

سؤال 4 : هل تتماشى الأهداف مع مشكلة الدراسة؟ يجب أن ترتبط الأهداف بشكل مباشر بالمشكلة المطروحة وتوضح كيف تسعى الدراسة إلى معالجتها؟

من خلال قراءة البحث، يظهر أن أهداف الدراسة تتماشى بشكل عام مع مشكلة الدراسة، حيث تركز كل من المشكلة والأهداف على فهم العلاقة بين القيادة التمكينية والهيئة التنظيمية داخل المنظمة.

فمشكلة الدراسة تشير إلى محاولة معرفة أثر القيادة التمكينية في تعزيز الهيئة التنظيمية، وهو ما انعكس في أهداف الدراسة التي سعت إلى قياس مستوى القيادة التمكينية ومستوى الهيئة التنظيمية وتحليل العلاقة بينهما.

مثال من البحث: "تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة أثر القيادة التمكينية في تعزيز الهيئة التنظيمية."

وبالتالي يمكن القول إن الأهداف جاءت مرتبطة بالمشكلة البحثية، حيث تسعى الدراسة من خلال تحليل العلاقة بين المتغيرين إلى تفسير المشكلة المطروحة ومحاولة تقديم فهم أفضل لها.

سؤال 5 : هل تمت صياغة الفرضيات بأسلوب دقيق وواضح دون لبس وتتماشى مع جميع أجزاء الدراسة؟

توضح الدراسة وجود علاقة بين المتغيرات الرئيسية، حيث يشير الباحث إلى أن:

"هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التمكينية والهيبة التنظيمية."

وهذا يبين أن الفرضية واضحة من حيث وجود العلاقة بين المتغيرين.

لكن يمكن ملاحظة أن الفرضية جاءت بصيغة عامة، وكان من الممكن توضيح طبيعة العلاقة أو العوامل

التي قد تؤثر عليها بشكل أكبر.

سؤال 6 : هل تم تحديد المتغيرات البحثية المستقلة والتابعة بدقة؟

من خلال قراءة الدراسة يتضح أن الباحث حدد المتغيرات الأساسية للدراسة، حيث اعتبر القيادة التمكينية متغيراً مستقلاً يؤثر في الهيبة التنظيمية كمتغير تابع.

مثال من البحث: "القيادة التمكينية تؤثر في مستوى الهيبة التنظيمية داخل المنظمة."

رغم وضوح المتغيرين الرئيسيين، إلا أن الدراسة ركزت عليهما فقط، ولم تناقش بشكل كافٍ العوامل الأخرى التي قد تؤثر في الهيبة التنظيمية.

سؤال 7 : هل جاء تعريف مصطلحات أو مفاهيم الدراسة بالدقة المطلوبة من الجانب العلمي، وبما يسير في نفس اتجاهات البحث، أم حدث غير ذلك؟

قدم الباحث تعريفاً لمفهوم القيادة التمكينية، حيث أشار إلى أنها:

"الممارسات القيادية التي تمنح العاملين الثقة والاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرار."

وهذا التعريف يساعد في فهم المفهوم بشكل نظري.

لكن لم يتم توضيح كيف يمكن قياس هذه الممارسات داخل المنظمة بشكل عملي، وهو ما كان يمكن أن

يعطي المفهوم دقة أكبر في التطبيق.

خلاصة

من خلال تحليل البحث يتضح أن الدراسة تناولت موضوع القيادة التمكينية وعلاقتها بالهيئة التنظيمية بشكل واضح. كما أن الأهداف جاءت مرتبطة بمشكلة الدراسة، وتم تحديد المتغيرات الرئيسة وهي القيادة التمكينية كمتغير مستقل والهيئة التنظيمية كمتغير تابع. وفي المقابل، كان من الممكن توضيح بعض الجوانب بشكل أدق، مثل تحديد مؤشرات القياس لبعض المفاهيم وتفصيل العلاقة بين المتغيرات بشكل أكبر. وبشكل عام، قدمت الدراسة إطاراً جيداً لفهم العلاقة بين القيادة التمكينية والهيئة التنظيمية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً