

مراجعة الادبيات السابقة (الدراسات السابقة)

تعد الدراسات السابقة من أهم المصادر التي يلجأ إليها الباحث سواء عند بحثه لاختيار موضوع دراسته أو خلال مختلف مراحل إجراء البحث العلمي المتعلق بهذا الموضوع.

تعتبر الدراسات السابقة مجمل ما يحصله الباحث من بحوث علمية تتشابه و تتوافق مع البحث الراهن و تنسب إلى باحثين آخرين، قد تتفق هذه الدراسات بشكل مباشر مع الموضوع الذي يتناوله الباحث سواء من حيث العنوان أو المضمون الذي سيدرسه الباحث، أو بشكل غير مباشر أين تتعرض هذه الدراسات لجزء أو جانب من موضوع دراسة الباحث.

تتميز الدراسات السابقة في البحث بأهمية كبيرة جدا و تكمن أهميتها في كونها

- تساعد الباحث للتعرف على ما ينتظره في عمله البحثي سواء في جانبه النظري أو الميداني تساعده في بناء فرضيات بحثه، التعرف على المراجع المختلفة التي يمكن له أن يستخدمها، توجهه إلى طريقة العمل الميداني كما و يتسنى له من خلالها التعرف على العراقيل التي يمكن أن يصادفها في بحثه.
- كما أنها تضيف للباحث ميزة الإطلاع فكما كان البحث ثريا من حيث الدراسات السابقة (مع التوظيف الجيد لها) كان دلالة على أن الباحث على قدر كبير من الإطلاع و توجي بالممامه بالموضوع الذي هو يبحث فيه.

توظف الدراسات السابقة في البحث العلمي وفقا لقواعد منهجية حيث يخصص لها مساحة عادة تكون في بداية الدراسة ، يجمع الباحث الدراسات التي يتحصل عليها، ينظمها و يختار طريقة مناسبة لعرضها.

توضح الدراسة السابقة في البحث وفقا ل:

1. عنوان الدراسة: فلا بد من توضح العنوان الكامل للدراسة السابقة كما وردت دون زيادة أو تحريف لهذا الأخير.
2. صاحب الدراسة: بذكر الشخص أو مجموعة الأشخاص الذين أجروا الدراسة أو الهيئة إن كانت كذلك.

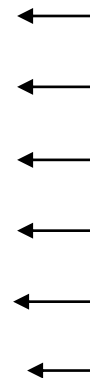
3. الجهة المشرفة: و هي التي أطرت البحث و أشرفت عليه.
 4. تاريخ و مكان إجراء الدراسة: و هو التاريخ الكامل الذي تم إنجازها فيه و المكان الذي أجريت فيه.
 5. إشكالية و تساؤلات الدراسة: و هي التساؤلات الرئيسية التي انطلقت منها الدراسة .
 6. الفرضيات التي تناولتها الدراسة السابقة: حيث يقوم الباحث بتوضيح الفرضيات التي انطلقت منها
- (أحيانا يتحصل الباحث على دراسات لا توضح فيها الفرضيات في هذه الحالة يلجأ إلى ذكر أهداف البحث فهي على علاقة مباشرة مع الفرضيات و بالتالي تستطيع استيضاحها من خلال ذلك).
7. عينة الدراسة: حيث يشير الباحث إلى العينة التي طبق عليها.
 8. أهم النتائج المتوصل إليها: حيث يستعرضها الباحث بإيجاز.

ثم يوضح الباحث كيف أفادت الدراسة في بحثه بمعنى توظيفها من قبل الباحث (كيف كان توظيفها و فيما أفادت مسار بحثه، هل أفادت في بناء فروضه، التعرف أو اختيار العينة... الخ).

و بهذا نصل إلى نتيجة هامة أن الدراسات السابقة و عرضها في البحث من الخطوات المنهجية الهامة حيث:

تعلم الباحث:

- كيف قام باحثون آخرون بتصميم بحوثهم و انجازها.
- كيف اختاروا المناهج المناسبة لدراساتهم.
- كيف اختاروا و طبقوا الأدوات المناسبة للدراسة.
- كيف حددوا العينة و أنواعها.
- كيف واجهوا عراقيل عليه يجنبها المعالجة الإحصائية.
- كيف استخدموا النتائج التي توصلوا إليها.



و في الأخير حين يصل الباحث إلى نهاية بحثه و يكون بصدد صياغة نتائجه، فلا بد أن يسفر هذه الأخيرة في ضوء المعطيات و النتائج التي حصلها من الدراسات السابقة.

مثال توضيحي

-الدراسة الثانية: القيادة الخادمة وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة الملكية الأردنية، للباحثة هديل بسام شاهر السكر، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، 2019/2018، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الخادمة بأبعادها السبعة (التصور، والمعالجة العاطفية، ووضع المرؤوسين أولاً، ومساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، والتعامل الأخلاقي، والتمكين، وخلق قيمة للمجتمع) على الأداء الوظيفي في الملكية الأردنية، وتمحورت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مستوى ممارسة القيادة الخادمة بأبعادها (التصّور، المعالجة العاطفية، وضع المرؤوسين أولاً، مساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، التعامل الأخلاقي، التمكين، خلق قيمة للمجتمع) لدى القادة في الملكية الأردنية من وجهة نظر الموظفين؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي في الملكية الأردنية من وجهة نظر الموظفين؟
- ما أثر القيادة الخادمة على الأداء الوظيفي في الملكية الأردنية؟

ولتحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها تم التطرق الى مجموعة من الفرضيات منها:

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة أصغر من أو يساوي 0.05 للقيادة الخادمة على الأداء الوظيفي في الملكية الأردنية.

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة أصغر من أو يساوي 0.05 للتصّور على الأداء الوظيفي.

ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الكمي، حيث تم تطوير استبانة مكونه من (38) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الملكية الأردنية والبالغ عددهم (800) موظف بعد استثناء بعض الفئات وهم (الطيارين، والمضيفين، والسائقين، والمراسلين)، ولأغراض هذه الدراسة تم اختيار العينة بالطريقة الميسرة والمكونة

من (260) موظف، وأظهرت الدراسة العديد من النتائج أهمها: وجود مستوى متوسط في ممارسة سلوكيات القيادة الخادمة من قبل القادة في الملكية الأردنية، بالإضافة إلى وجود مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي في الملكية الأردنية، وأظهرت النتائج أن القيادة الخادمة ومن خلال بعديها (التمكين ومساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح) تؤثر بشكل ايجابي على الأداء الوظيفي وبنسبة (44%)، في حين يؤثر بعد التعامل الأخلاقي بشكل سلبي على الأداء الوظيفي. كما أظهرت النتائج عدم وجود أثر واضح لأبعاد القيادة الخادمة الأخرى المتمثلة بالتصور، والمعالجة العاطفية، وخلق قيمة للمجتمع على الأداء الوظيفي.

-الدراسة الثالثة: دور القيادة التحويلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية للباحثين زياد علي شوابكة، فراس سلميان الشلبي، رياض عبد الله الخوالدة، المجلة العربية للإدارة، ديسمبر 2018.

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى مدى إسهام القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي للقيادة، والتحفيز الملهم، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات، إذ تمحورت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مدى الاهتمام بتطبيق القيادة التحويلية في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟
- ما مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟
- هل للقيادة التحويلية دور معنوي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟

ولتحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها تم التطرق الى الفرضية الرئيسة التالية:
-ليس من المتوقع أن تلعب القيادة التحويلية دورا جوهرياً (حقيقياً) في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

ولهذا الغرض فقد تم تصميم قائمة استبيان تكونت من (92)عبارة، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لتجميع البيانات من مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع قائمة الاستبيان على جميع العاملين في الوظائف القيادية والإشرافية في هذه الدائرة، حيث تم توزيع (142)استبياناً استرد منها (129) استبياناً، كان منها (121) صالحاً للتحليل الإحصائي أي ما

نسبته (85.2%) من حجم المجتمع الكلي. وقد اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية لجمع البيانات اللازمة لإتمامها، وتم الاعتماد على البرمجية الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها، حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي لعرض أسئلة الدراسة، كما تم استخدام اختبارات التوزيع الطبيعي وتحليل الانحدار البسيط لاختبار فرضياتها.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أن دائرة ضريبة الدخل والمبيعات تتميز باستخدام نمط القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي للقيادة، والتحفيز الملهم، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي)، فضلاً عن تميز العاملين في الدائرة بالالتزام التنظيمي، كما بينت نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة تساهم بشكل معنوي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الدائرة المبحوثة. وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام المؤسسة المبحوثة بتبني العاملين الذين لديهم سمات قيادية، والأخذ بعين الاعتبار عند اختيار وتعيين القيادات الجديدة، توافر خصائص القيادة التحويلية المختلفة فيهم، كما أوصت الدراسة أيضاً بضرورة تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، من خلال إشراكهم في عمليات اتخاذ القرارات.

-الدراسة الرابعة: أثر القيادة الخادمة على الالتزام التنظيمي في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن، للباحثة ليلي حسن فاضل، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، 2021، هدفت الدراسة لقياس أثر القيادة الخادمة على الالتزام التنظيمي في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن، وتمحورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي: هل يوجد أثر للقيادة الخادمة بأبعادها على الالتزام التنظيمي بأبعاده في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن؟

ولتحقيق أهداف الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها تم التطرق الى مجموعة من الفرضيات منها:

-لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الخادمة بأبعادها على الالتزام التنظيمي بأبعاده في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن.

طبقت الدراسة في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن والبالغ عددها (3) شركات، وتكون مجتمع الدراسة من (2246) فردا من جميع العاملين في الشركات بالمستويات الإدارية الثلاثة، وتم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية (غير ميسرة) مكونة من (315) موظفا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي السببي من خلال استخدام برنامج التحليل spssv26 لمعالجة البيانات الإحصائية للدراسة.

وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة بأبعدها (الشفاء العاطفي، خلق قيمة للمجتمع، المهارات المفاهيمية، التمكين، مساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، والسلوك الأخلاقي) على الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر) في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$). وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة القيام بتنفيذ برامج تدريبية للإدارة العليا في شركات الاتصالات الأردنية بهدف زيادة وعيهم، وتعزيز مهاراتهم على توظيف سلوكيات القيادة الخادمة وأهميتها، بما يعزز مستوى الالتزام التنظيمي فيها، والعمل على غرس ثقافة تنظيمية للموظفين تسهم في بناء المعرفة حول مفهوم القيادة الخادمة.

بعد استعراض الدراسات السابقة قام الباحث بتوضيح أوجه التشابه مع دراسته وفيما أفادت كل دراسة