

دراسات نقدية

التكليف 9 | نقد النتائج والتوصيات في الدراسة
عنوان الدراسة: مفهوم الذات ودوره في التعافي التنظيمي
(قطاع الجامعات الحكومية – إقليم كردستان العراق).

إعداد الطالبة زكية السلمي





النتائج

النتائج هي المخرجات المباشرة للتحليل الإحصائي، وهي تجيب بصورة دقيقة عن أسئلة الدراسة أو فروضها هل توجد علاقة؟

ما اتجاه العلاقة (موجب او سالب)؟

هل العلاقة دالة إحصائياً؟

وما قوة التأثير إن كان الهدف تفسيراً/تنبؤاً؟

لا تُعدّ النتيجة وصفاً لغوياً مثل: هناك تأثير قوي فقط، بل يجب أن تُكتب بلغة علمية تتضمن: (المعامل – الدلالة – حجم الأثر – نسبة التفسير – اتجاه العلاقة).

التوصيات

التوصيات هي ترجمة تطبيقية وإجرائية لما كشفت عنه النتائج، بمعنى:

بناءً على ما توصلنا إليه، ماذا نقترح؟ ولمن؟ وكيف؟ وبأي آلية؟

كل يجب أن تكون:

مرتبطة بنتيجة محددة

قابلة للتطبيق

محددة بجهة تنفيذ

قابلة للقياس بمؤشرات

محددة زمنياً قدر الإمكان

المنهج والتحليل الذي أنتج النتائج

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة (30) فقرة مطبقة على عينة (432) من رؤساء الأقسام كما تم تحليل البيانات عبر SPSS، مع الاعتماد على الانحدار لاستخراج معاملات التأثير Beta واختبار الدلالة.

ثم تفسير علاقة/تأثير بين متغيرين أو أكثر
لكن بشرط أن تُعرض النتائج بصياغة إحصائية دقيقة تُظهر:

الدلالة الإحصائية p-value

معامل التأثير Beta

نسبة التفسير R^2 عند الحديث عن أثر/تنبؤ

أبرز ما ظهر في عرض النتائج هو وجود أثر إيجابي لمفهوم الذات على التعافي التنظيمي، مدعومًا بمعامل تأثير كلي $Beta = 0.597$ عندما تكون Beta موجبة فهذا يعني كلما ارتفع مفهوم الذات ارتفع التعافي التنظيمي.

أما قيمة 0.597 فهي تشير إلى أثر متوسط إلى مرتفع في كثير من المعايير الإدارية لكن يلزم دعم ذلك بذكر معيار أو مرجع أو على الأقل توصيف متوسط أو مرتفع بحسب السياق عبارة "هناك علاقة"، تشتت إلى مؤشر عددي Beta يوحى بمنطق الأثر.

قيمة Beta وحدها لا تكفي للحكم على قوة النتيجة دون:

R^2 كم تفسّر من التعافي؟

p-value هل الأثر دال؟

التحقق من افتراضات التحليل (مثل ملائمة النموذج)

عرض التوصيات مع ربطها بالنتائج

ذكرت الدراسة توصيات رئيسية — مثل:

تبني الجامعات برامج متكاملة لتنمية القيادة الذاتية ضمن خطط التعافي التنظيمي.

تصميم برامج تطوير مهني (تفكير استراتيجي/قرارات فعّالة) للعاملين الأكاديميين والإداريين.

التوصيات “من حيث الاتجاه” منطقية لأنها تنطلق من فكرة:

إذا كان مفهوم الذات يؤثر إيجابياً على التعافي التنظيمي، فتعزيزه عبر برامج تدريب/تطوير قد يدعم قدرة

المؤسسة على التعافي.

لكنها تحتاج تحويلاً من توصية عامة إلى توصية تنفيذية عبر:

تحديد الجهة (عمادة التطوير/إدارة الموارد البشرية/وحدة الجودة)

تحديد برنامج واضح (محتوى + فئة + مدة)

تحديد مؤشرات قياس (تحسن مؤشرات التعافي/المرونة/الاستجابة للأزمات)

نقاط القوة في النتائج والتوصيات

وضوح الاتجاه العام للنتائج:

تم تقديم أثر إيجابي لمفهوم الذات على التعافي التنظيمي بصيغة كمية Beta

وجود ربط منطقي بين النتائج والتوصيات:

التوصيات جاءت في نفس مسار النتيجة (تعزيز مفهوم الذات → دعم التعافي).

قابلية التوظيف الإداري:

موضوع التعافي التنظيمي بطبيعته تطبيقي ويمكن تحويله لسياسات وبرامج داخل الجامعات.

وجود مؤشرات كمية قابلة للبناء عليها:

عرض Beta يسمح ببناء توصيات أكثر دقة لو تم تدعيمه بـ R^2 والدلالة.

ملاحظات التحسين

النتائج تحتاج ترجمة تفسيرية أدق ذكر Beta مهم، لكن يلزم أكاديميًا توضيح:

هل الأثر قوي أم متوسط وفق معيار واضح؟

ما مقدار التفسير R^2 للتعافي التنظيمي؟

هل النتائج دالة إحصائيًا $p < 0.05$ ؟

التوصيات ما تزال عامة أكثر من كونها تنفيذية

يجب تحويلها من اقتراح إلى خطة تطبيق عبر جهة تنفيذ + آلية + زمن + مؤشرات.

غياب الربط المباشر بين كل توصية ونتيجة محددة:

بناءً على النتيجة $Beta=0.597$ التي تؤكد أثر مفهوم الذات توصي الدراسة بـ

تمييز المصطلحات العلمية في النتائج مثل فرق علاقة – أثر -تنبؤ” حتى لا يبدو أن الدراسة تثبت سببية وهي في الغالب ضمن تصميم

وصفي تحليلي.

تحسين صياغة عرض النتائج



بدلاً من هناك تأثير قوي أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر إيجابي لمفهوم الذات على التعافي التنظيمي، حيث بلغ معامل التأثير الكلي $Beta = 0.597$ ، مما يشير إلى أن ارتفاع مستوى مفهوم الذات لدى العاملين يرتبط بارتفاع مستوى التعافي التنظيمي في الجامعات محل الدراسة.

تحويل التوصيات إلى توصيات تنفيذية
توصي الدراسة بأن تقوم إدارات الجامعات (عمادة التطوير/الموارد البشرية) بتصميم برنامج تطوير مهني لتعزيز مفهوم الذات والقيادة الذاتية لدى القيادات الأكاديمية والإدارية، على أن يُقاس أثر البرنامج من خلال مؤشرات مثل: سرعة الاستجابة للأزمات، مستوى المرونة التنظيمية، والتحسين في مؤشرات الأداء المرتبطة بالتعافي التنظيمي خلال فترة زمنية محددة.

ربط كل توصية بنتيجة
وبالاستناد إلى النتيجة التي أثبتت أثر مفهوم الذات على التعافي التنظيمي $Beta = 0.597$ ، فإن تعزيز مفهوم الذات عبر برامج التدريب والتطوير يُعد مدخلاً عملياً لتحسين قدرة الجامعة على التعافي.



يمكن القول إن الدراسة قدّمت نتائج ذات اتجاه واضح ومدعومة بمؤشر كمي Beta، كما أنها قدّمت توصيات منسجمة مع مضمون النتائج. إلا أن عرض النتائج يحتاج إلى تعزيز عبر:

توضيح الدلالة الإحصائية p-value
إظهار نسبة التفسير R^2
وتقديم تفسير نقدي يفرق بين (العلاقة/الأثر/التنبؤ)

كما أن التوصيات ستكون أقوى إذا تحولت إلى صياغة تنفيذية قابلة للقياس.



تكليف

09

رابط الدراسة

https://drive.google.com/file/d/1tnoCV50N10Fz7yny-M_Q3IIQnYQ8md4/view?usp=drivesdk



Thank You