

الأسبوع التاسع
النتائج والتوصيات





البحث المنشور في مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات ، العدد ٢ ، المجلد ١ ، سنة ٢٠٢٤

بغنوان:

ممارسات القيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لموظفي المؤسسات الحكومية بمدينة الرياض

الرابط

[pdfالقيادة التحويلية.](#)

١- مناقشة النتائج :

النتائج:

- مديري المؤسسات الحكومية بمدينة الرياض يمارسون القيادة التحويلية بدرجة متوسطة..
- الروح المعنوية مرتفعة لدى الموظفين.
- توجد علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين.

١- مناقشة النتائج :

النقد التفصيلي:

- تم عرض النتائج بشكل وصفي عام، حيث أشير إلى أن ممارسة القيادة التحويلية لدى المديرين كانت "متوسطة"، دون تحديد المتوسط الحسابي الفعلي أو مستوى الممارسة لكل بعد من أبعاد القيادة.
- أظهرت النتائج أن الروح المعنوية مرتفعة بين الموظفين، لكن لم تُعرض أي مؤشرات كمية داعمة لذلك (مثل النسب المئوية أو الانحراف المعياري)، مما يُضعف مصداقية التقييم.
- ذكر وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والروح المعنوية، لكن لم تُعرض قوة الارتباط الفعلية (مثل معامل الارتباط بيرسون أو قيمة الدلالة الإحصائية)، مما يجعل الاستنتاج غير موثق عددياً.
- لم تُصنف النتائج حسب المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، سنوات الخبرة، أو مستوى الإدارة)، مما يحرم الدراسة من إمكانية تقديم تفسيرات أعمق للتباينات في النتائج.

١- مناقشة النتائج :

النقد التفصيلي:

- النتائج لم تُربط بأي إطار نظري، ولم يُقدّم تفسير علمي للعلاقة بين القيادة التحويلية ورفع المعنويات بناءً على النظريات الإدارية أو النفسية.
- لم تتضمن المناقشة أي تحليل لاتساق أو تعارض النتائج مع الدراسات السابقة المذكورة في الإطار النظري.
- لم يتم التطرق إلى أي متغيرات خارجية محتملة قد تكون أثرت على النتائج، مثل سياسات الموارد البشرية أو أسلوب العمل داخل المؤسسات الحكومية.
- لم يُطرح أي تحليل للنتائج السلبية أو غير المتوقعة (مثل: لماذا كانت ممارسة القيادة التحويلية متوسطة رغم ارتفاع المعنويات؟)، مما جعل التحليل سطحيًا في بعض الجوانب.

٢- مناقشة التوصيات:

التوصيات:

- إعداد برامج تدريبية متخصصة لتطوير مهارات القيادة التحويلية لدى المديرين.
- تشجيع العمل الجماعي داخل المؤسسات.
- إطلاق مبادرات تحفيزية لتحسين بيئة العمل.
- اقتراح إجراء دراسات مستقبلية حول أثر القيادة التحويلية على جوانب أخرى مثل الابتكار المؤسسي.

٢-مناقشة التوصيات :

النقد التفصيلي:

- التوصيات كانت متفقة مع النتائج، حيث دعت إلى تطوير مهارات القيادة التحويلية لدى المديرين من خلال التدريب، وهو مطلب منطقي.
- أوصت الدراسة بتشجيع العمل الجماعي وإطلاق مبادرات تحفيزية، وهي توصيات تطبيقية مناسبة للسياق المؤسسي الحكومي.
- التوصيات لم تتضمن تفصيلاً كافياً لآليات التنفيذ، كأن توضح محتوى البرامج التدريبية، أو أنواع المبادرات، أو خطوات تنفيذ العمل الجماعي داخل المؤسسات.
- لم تُحدد التوصيات الجهات المستفيدة أو المسؤولية عن التنفيذ، مثل وزارة الموارد البشرية، أو إدارات التدريب، أو المديرين المباشرين.

٢- مناقشة التوصيات :

النقد التفصيلي:

- غابت عن التوصيات المعايير التي يمكن بها تقييم أثر التطبيق، مثل مؤشرات الأداء أو أدوات القياس (كالتحسن في مستوى الروح المعنوية بعد تطبيق المبادرات).
- لم تُدعم بمراجع علمية أو نماذج عملية سبق استخدامها في بيانات مشابهة، مما يُضعف من قوتها المرجعية ويجعلها أقرب للاقتراحات العامة.
- تم تقديم مقترحات للبحوث المستقبلية مثل دراسة أثر القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي، وهو توجه جيد يُعزز استمرارية البحث في هذا المجال.
- لم تُصنف التوصيات بحسب الفئة المستهدفة (مثل: توصيات للباحثين، وأخرى لمتخذي القرار)، مما قلل من وضوح التوجيه في مخرجات البحث.

اعداد الطالبة : سهام محمد السبيعي
الرقم الجامعي : ٢٥١٠٠٣١٢٩
برنامج دكتوراه التربية

