

قضايا بحثية ٢

اعداد الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب برنامج دكتوراة الإدارة
الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)



التكليف التاسع : تقييم رسالتين ماجستير من حيث فصل الاستنتاجات والتوصيات بناء على النتائج والمناقشة:
من حيث ملخص النتائج الرئيسية، تفسير النتائج مدى تأثير النتائج
التوصيات

توصيات للبحث المستقبلي
توصيات للممارسين
توصيات للسياسات

الربط بين هذي المهمة والمهمة السابقة

طريقة التقييم

- وضوح الاستنتاجات
- واقعية التوصيات

الرسالة الاولى

(لرسالة الماجستير المنشورة في موقع جامعة ميدأوشن (٢٠٢٢م

النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال

اعداد

خالد الدوسري وآخرون

[pdf النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال.](#)

الرابط

أولاً / ملخص النتائج الرئيسية

١- مستوى ممارسة أنماط القيادة

- ١- جاء النمط الديمقراطي في المرتبة الأولى بمعدل ممارسة عالي مما يدل على انتشاره الكبير بين القيادات الإدارية بالجامعات الثلاث.
- ٢- جاء النمط الحر (الفوضوي) في مرتبة متوسطة في الممارسة
- جاء النمط الأوتوقراطي في المرتبة الأخيرة بدرجة ممارسة ضعيفة

٢- علاقة الأنماط القيادية بالأداء الوظيفي

١- علاقة النمط الديمقراطي بالأداء الوظيفي ارتباط موجب وعالي مما يشير إلى أن زيادة ممارسات القيادة الديمقراطية تقترن بتحسّن ملحوظ في كفاءة الموظفين الإداريين.

٢- علاقة النمط الحرّ بالأداء الوظيفي ارتباط موجب لكن متوسط ما يعكس أثرًا إيجابيًا محدودًا للنمط الفوضوي على الأداء.

٣- علاقة النمط الأوتوقراطي بالأداء الوظيفي ارتباط سالب مما يبيّن أن ارتفاع ممارسات القيادة الأوتوقراطية يرتبط بانخفاض مستوى الأداء الوظيفي.

٤- هذه النتائج تُبرز الدور الفعّال للنمط الديمقراطي في تعزيز الأداء الوظيفي مقارنةً بالأنماط الأخرى وتؤكد ضرورة تجنب الأساليب الأوتوقراطية التي قد تضرّ بالكفاءة الإدارية.

ثانياً / تفسير النتائج

أسلوب القيادة الديمقراطية يحقق التوازن الأمثل بين التوجيه والمشاركة فيرتبط ارتباطاً قوياً بتحسين الأداء الوظيفي بينما يُظهر الأسلوب الأوتوقراطي آثاراً سلبية بسبب افتقاره للتفاعل البشري الإيجابي.

أما الأسلوب الفوضوي فيسجل أثراً إيجابياً محدوداً نظراً لمزاياه في الحرية مقابل نقص التوجيه العملي.

ثالثاً / مدى تأثير النتائج

- ١- القيادة الديمقراطية لديها التأثير الأهم والأكثر جوهرية على تحسين الأداء الوظيفي.
- ٢- النمط الفوضوي يقدم بعض المزايا الإبداعية لكنه تأثيره عملياً محدود.
- ٣- النمط الأوتوقراطي له أثر سلبي وإن كان ضئيلاً لذا يُنصح بتقليص استخدامه في بيئات العمل الحديثة.

التوصيات

توصيات الدراسة

فيما يلي توصيات الدراسة المبنية على نتائجها الميدانية ونقد الأدبيات السابقة:

- ١- زيادة الحوافز المادية للكوادر الإدارية
- ٢- تعزيز ثقافة العمل بروح الفريق
- ٣- موازنة الأنماط القيادية (الديمقراطي – الأوتوقراطي)
- ٤- تفويض السلطة وإشراك المرؤوسين
- ٥- التركيز على العوامل الكبرى المؤثرة في الإنتاجية

توصيات للبحث المستقبلي

في ضوء حدود الدراسة المنهجية والميدانية يمكن اقتراح التوصيات التالية للبحث المستقبلي:

١. توسيع نطاق العينة ومجالات التطبيق
نظراً لأن الدراسة اقتصرت على الموظفين الإداريين في ثلاث جامعات حكومية سعودية يُستحسن للبحوث القادمة أن تشمل جامعات خاصة أو مؤسسات من قطاعات أخرى (مثل المستشفيات أو الشركات الصناعية) لتعميق فهم تأثير أنماط القيادة في بيئات متنوعة.

٢- اختبار تأثير أنماط قيادية حديثة

مع بروز نظريات مثل القيادة التحويلية والخدمية يجدر بالدراسات المستقبلية مقارنة هذه الأنماط الحديثة مع الأنماط الكلاسيكية (الديمقراطي - الأوتوقراطي - الفوضوي) في السياق السعودي أو الخليجي.

٣- دراسة دور التكنولوجيا والقيادة عن بعد

في ظل التحوّل الرقمي وانتشار العمل عن بُعد يفضّل بحث كيف تؤثر القيادة الإلكترونية أو استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في إدارة الفرق الافتراضية على مستوى الأداء والالتزام.

٤- التركيز على نتائج أخرى غير الأداء الوظيفي

إلى جانب الأداء يمكن للبحوث المقبلة دراسة تأثير الأنماط القيادية على مؤشرات متنوعة مثل الابتكار التنظيمي والالتزام الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة.

توصيات للممارسين

فيما يلي توصيات عملية للممارسين مبنية على نتائج الدراسة:

- ١- زيادة الحوافز المادية والمعنوية للكوادر الإدارية
توصي الدراسة بضرورة تعزيز الحوافز المادية والمعنوية للقادة الإداريين
إذ كشفت النتائج أن قلة هذه الحوافز تمثل من أبرز الصعوبات في ممارسة القيادة
بالجامعات السعودية.

٢- تعزيز ثقافة العمل بروح الفريق

إن ضعف روح الفريق كان عائقًا أمام إنجاز الأعمال بسرعة ودقة

لذا يُنصح بعقد دورات وورش عمل تُبرز أهمية العمل الجماعي وتفعيل دور فرق العمل في المؤسسات .

٣- تكريس النمط الديمقراطي عبر تفويض السلطة

لمنح المرؤوسين فرصة أكبر للمشاركة توصي الدراسة بضرورة تكريس النمط الديمقراطي من خلال إفساح المجال لهم لإبداء وجهات نظرهم وتفويض بعض السلطات الإدارية للقادة الفرعيين.

توصيات للسياسات

فيما يلي توصيات سياساتية مستخلصة من نتائج الدراسة لتعزيز فعالية القيادة الإدارية ورفع مستوى الأداء الوظيفي:

١. وضع سياسات لزيادة الحوافز المادية للقادة الإداريين
- ٢- اعتماد سياسات لدعم برامج التدريب وورش العمل لتعزيز ثقافة العمل بروح الفريق
- ٣- إصدار توجيهات رسمية حول تفويض السلطة وإشراك الموظفين في صنع القرار
- ٤- تطوير إطار تنظيمي لموازنة استخدام الأنماط القيادية

الرسالة الثانية

(للبحث المنشور في مجلة ميدوأشن للبحوث وللدراسات مج ١ ع ٢٤ عام ٢٠٢٤ م)

تأثير المشكلات الإدارية على تنفيذ أداء المشاريع من وجهة نظر رواد الأعمال بالمملكة العربية السعودية

اعداد / زياد عثمان على ناصر

[pdfتأثير المشكلات الاداريه.](#)

الرابط

أولاً / ملخص النتائج الرئيسية

أظهرت الدراسة أن المشكلات الإدارية شائعة وتأثيرها سلبي على تنفيذ المشاريع ولكن هناك توافق عالٍ على فعالية إجراءات مثل إدارة المخاطر والتخطيط المسبق والاستثمار في التقنيات الحديثة للتخفيف من هذه المشكلات وتحسين الأداء.

ثانياً / تفسير النتائج

فيما يلي تفسيرٌ لنتائج الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على تنفيذ أداء المشاريع:

المشكلات الإدارية التقليدية كالقيادة الجامدة ونقص الشفافية والمراقبة المفرطة تؤدي إلى إحباط الأفراد وتأخر المواعيد وتدني جودة المشاريع. ويمكن تلافي هذه الآثار السلبية بشكل فعال عبر تبني ممارسات احترافية (إدارة المخاطر واكتشاف نقاط الضعف مبكراً) واعتماد أدوات تقنية حديثة تدعم التواصل والشفافية.

ثالثاً / مدى تأثير النتائج

المشكلات الإدارية تمثل عائقاً رئيسياً بدرجة عالية وتظهر انعكاساتها بوضوح في ثلاثة محاور رئيسة (الإحباط و التأخر و الجودة) وهذا المستوى المرتفع لمتوسطات الدرجات يشير إلى تأثير قوي جداً للمشكلات الإدارية على سير المشاريع وجودتها وهذا يمكن للممارسين التركيز على إجراءات إدارة المخاطر المسبقة والتخطيط الواضح وتبني التقنيات الداعمة للتخفيف من هذه الآثار وتحسين الأداء العام.

التوصيات

توصيات الدراسة

- فيما يلي توصيات الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على تنفيذ المشاريع:
- ١- تحديد المخاطر والتحديات التي قد تواجه المشروع والوصول إلى كيفية تجنبها
 - ٢- معرفة نقاط الضعف في المشروع التي قد تؤدي إلى حدوث المشكلات والتغلب عليها
 - ٣- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتقليل المشكلات الإدارية والمساهمة في نجاح المشاريع
 - ٤- توفير مزيد من الشفافية في عرض سير المشروع أمام المسؤولين
 - ٥- إقامة ندوات تثقيفية واجتماعات دورية للعمل على تقليل المشكلات الإدارية
 - ٦- التدريب المستمر للموظفين لحل المشكلات الإدارية المتكررة وتحقيق تنفيذ المشاريع بشكل جيد ومتقن

توصيات للبحث المستقبلي

فيما يلي توصيات للبحث المستقبلي مستندة إلى حدود ومنهجية الدراسة الحالية:

١- توسيع نطاق العينة

تضمين قطاعات أخرى (مثل القطاع العام والشركات الصناعية والخدمية) بدلاً من الاقتصار على رواد الأعمال في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة فقط.

٢- إجراء دراسات طويلة

متابعة نفس عينة الدراسة أو عينات مماثلة عبر فترات زمنية ممتدة لقياس تطور المشكلات الإدارية وتأثيرها على الأداء بمرور الوقت بدل القياس العرضي لمرة واحدة.

٣- استكشاف دور التحول الرقمي والتكنولوجيا

تقييم أثر تبني أنظمة إدارة المشاريع الرقمية، والمنصات الذكية وتقنيات الذكاء الاصطناعي في الحد من المشكلات الإدارية وتحسين أداء الفرق.

٤- إجراء مقارنات متعددة القطاعات أو دراسات دولية

مقارنة مدى تأثير المشاريع بالمشكلات الإدارية في بيئات عمل وثقافات تنظيمية مختلفة (دول عربية أو أسواق ناشئة) لزيادة تعميمية النتائج.

توصيات للممارسين

فيما يلي توصيات موجهة للممارسين استنادًا إلى نتائج الدراسة حول المشكلات الإدارية وتأثيرها على تنفيذ المشاريع:

- ١- تحديد المخاطر والتحديات الإدارية المحتملة للمشروع ووضع خطط لتجنبها
- ٢- تشخيص نقاط الضعف الإدارية واتخاذ إجراءات تصحيحية للتغلب عليها
- ٣- استخدام التكنولوجيا الحديثة لتقليل المشكلات الإدارية وتعزيز نجاح المشاريع
- ٤- إقامة ندوات تثقيفية واجتماعات دورية لبناء القدرات وتقليل المشكلات الإدارية
- ٥- تنفيذ برامج تدريب مستمر للموظفين لحل المشكلات الإدارية المتكررة وتحقيق تنفيذ المشاريع بجودة عالية

توصيات للسياسات

فيما يلي توصيات سياساتية مستخلصة من نتائج الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على تنفيذ المشاريع:

١- التشريع الواجب لإلزام إدارة المخاطر

سنّ سياسات تلزم الجهات الحكومية والخاصة بتطبيق أطر منهجية لتحديد المخاطر والتحديات المحتملة في مراحل المشروع المختلفة ووضع إجراءات وقائية للتغلب عليها قبل تفاقمها.

٢- إصدار لائحة شفافية في متابعة المشاريع

اعتماد لائحة رسمية تلزم بنشر تقارير دورية عن سير العمل أمام أصحاب المصلحة بما يضمن نقل المعلومات بشفافية ويعزز ثقة الفرق والمسؤولين في عملية التنفيذ.



٣- حوافز وتشريعات لتبني التكنولوجيا الحديثة

وضع حوافز ضريبية وتنظيمية تشجّع على استخدام منصات وأدوات إدارة المشاريع (الرقمية) مثل ERP وأطر التواصل الفوري (للحدّ من الأخطاء الإدارية وتسريع دورة اتخاذ القرار).

٤- إلزام برامج التدريب المهني المستمر

ربط حصول الأفراد على تراخيص العمل في مجال إدارة المشاريع بمتطلبات التدريب الدوري على مهارات حل المشكلات وإدارة المخاطر واستخدام التقنيات الحديثة ضمن معايير الاعتماد المهني والتنظيمي.



الربط بين هذي المهمة والمهمة السابقة

التكليف السابق

قام بتقييم عرض النتائج وربطها بالأدبيات و ركّز على كيفية عرض النتائج ومدى اتفاقها مع الأدبيات الأكاديمية وطلب شرح أسباب هذا الاتفاق وعمق المناقشة.

التكليف الحالي

قيم الاستنتاجات والتوصيات المترتبة على النتائج ثم انتقل إلى فصل الاستنتاجات والتوصيات وكيف فسّر الباحثون النتائج ومدى تأثيرها و ما هو ملخصها ومن ثم صياغة توصيات للبحث المستقبلي والممارسين والسياسات .

التسلسل المنهجي والتكاملي للتكليفين يتضمن الآتي :

التكليف السابق ضمان أن النتائج معروضة بشكل أكاديمي رصين
ومرتبطة بنظرية مجالات البحث.

التكليف الحالي بناءً على تلك النتائج المعروضة وصياغة
الاستنتاجات والتوصيات التي تستند إليها.

بهذا يكمل التكليف الحالي المجهود الذي بدأه التكليف السابق من ضبط
طريقة العرض وربط النتائج بنظريات الأدبيات إلى استخلاص
الاستنتاجات والتوصيات الفعلية المبنية على تلك النتائج.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً جزيلاً

