

قضايا بحثية 2

المهمة التاسعة

الوصف : كتابة الاستنتاجات والتوصيات
في هذه المهمة، سيقوم الطالب بتقييم رسالتين ماجستير من حيث فصل الاستنتاجات والتوصيات بناءً على النتائج والمناقشة .

من حيث: ملخص النتائج الرئيسية ، تفسير النتائج، مدى تأثير النتائج التوصيات
توصيات للبحث المستقبلي
توصيات للممارسين
توصيات للسياسات

طريقة التقييم :

5 درجات: وضوح الاستنتاجات .

5 درجات: واقعية التوصيات

عنوان رسالة الماجستير

1. THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE PERCEPTIONS OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIORS IN THEIR SUPERVISORS AND CREATIVITY CLIMATE

By
SHIVICKA JAIN

2. LEADERSHIP AND ORGANIZATION CULTURE: IMPACTING THE IMPLEMENTATION OF REMOTE WORKING AND TEACHING FOR HIGHER EDUCATION

by
Pei Yi, Poon

1. ملخص النتائج

1. رسالة " Leadership and Organization Culture: Impacting the Implementation of Remote "Working and Teaching for Higher Education

- **الموضوع:** تتناول الرسالة تأثير القيادة وثقافة المؤسسة على تطبيق العمل والتدريس عن بُعد في التعليم العالي.

- **النتائج الرئيسية:**

- **تأثير القيادة:** وجدت الدراسة أن أسلوب القيادة يلعب دورًا حاسمًا في تسهيل أو تعقيد عملية الانتقال إلى العمل عن بُعد والقادة الذين يظهرون دعمًا وتفهمًا لاحتياجات الموظفين يساهمون في تحسين تجربة العمل عن بُعد.

- **ثقافة المؤسسة:** تشير النتائج إلى أن ثقافة المؤسسة التي تشجع على التعاون والابتكار تعزز من فعالية تطبيق نماذج العمل عن بُعد.

- **التحديات:** تم تحديد عدة تحديات تتعلق بالتواصل والتفاعل بين الموظفين، مما يؤثر سلبًا على الأداء والإنتاجية.

- **التوصيات:** قدمت الدراسة توصيات لتطوير استراتيجيات قيادية وثقافة مؤسسية تدعم العمل عن بُعد، مثل تعزيز التواصل المفتوح وتوفير التدريب المناسب.

1. ملخص النتائج

2. رسالة "Transformational Leadership and Creativity Climate"

- **الموضوع:** تبحث الرسالة العلاقة بين تصورات الموظفين لأسلوب القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي في المؤسسات.

- النتائج الرئيسية:

- **الرابط بين القيادة الإبداعية والمناخ:** أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتعرضون لأساليب قيادة تحويلية يشعرون بمناخ إبداعي أعلى، مما يؤثر بشكل إيجابي على دافعهم للإبداع والإنتاجية.

- **الدافع والابتكار:** أكدت الدراسة أن المناخ الإبداعي يعزز من الدافع الشخصي للموظفين، ويزيد من إمكانية تطوير أفكار جديدة وإنتاجية أعلى.

- **تأثير الثقافة التنظيمية:** تلعب الثقافة التنظيمية دورًا في تشكيل تصورات الموظفين حول المناخ الإبداعي، حيث أن الثقافة التي تدعم المخاطرة والابتكار تساهم في تحسين النتائج.

- **التوصيات:** اقترحت الدراسة أهمية تطوير برامج تدريبية للقيادات لتعزيز مهارات القيادة التحويلية وتوفير بيئة عمل تشجع على الإبداع.

1. رسالة " Leadership and Organization Culture: Impacting the Implementation of Remote "Working and Teaching for Higher Education

تفسير النتائج:

- تأثير القيادة:

- القادة الذين يتبنون أساليب قيادة داعمة وتحفيزية يساهمون في تخفيف قلق الموظفين وتحسين تجربتهم في العمل عن بُعد.
- القيادة الفعالة توفر بيئة نفسية آمنة، مما يعزز من إنتاجية الموظفين.

- ثقافة المؤسسة:

- الثقافة التي تشجع على التعاون والابتكار تساعد في تسهيل الانتقال إلى نماذج العمل عن بُعد.
- المؤسسات التي تمتلك ثقافة مرنة قادرة على التكيف مع التغييرات بسرعة أكبر.

2. تفسير النتائج

- التحديات:

- تبرز النتائج التحديات المتعلقة بالتواصل والتفاعل بين الفرق. عندما تفتقر المؤسسة إلى استراتيجيات تواصل فعالة، يمكن أن تتأثر الروح المعنوية والإنتاجية، مما يؤدي إلى زيادة الإحباط بين الموظفين.

- التوصيات:

- التوصيات التي قدمتها الدراسة تشير إلى ضرورة تطوير استراتيجيات قيادية وثقافية تدعم العمل عن بُعد، مثل تعزيز قنوات التواصل وتوفير التدريب لتعزيز مهارات العمل عن بُعد.

2. تفسير النتائج

2. رسالة "Transformational Leadership and Creativity Climate"

تفسير النتائج:

- الرابط بين القيادة الإبداعية والمناخ:

- النتائج تشير إلى أن القادة التحويليون، الذين يمتلكون القدرة على تحفيز فريقهم، يساهمون في خلق مناخ إبداعي وهذا المناخ الإبداعي يعزز من شعور الموظفين بالتحفيز والقدرة على الابتكار، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية في الأداء.

- الدافع والابتكار:

- الأثر الإيجابي للمناخ الإبداعي على الدافع الفردي يفسر كيف أن بيئة العمل التي تشجع على التجريب والمخاطرة تؤدي إلى إبداع أكبر والموظفون الذين يشعرون بأن أفكارهم مُقدَّرة يميلون إلى تقديم المزيد من الابتكارات.

- تأثير الثقافة التنظيمية:

- الثقافة التنظيمية تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل تصورات الموظفين والثقافة التي تدعم الإبداع وتحفز المخاطرة تساهم في تحسين المناخ الإبداعي، مما يعزز من استجابة الموظفين للأفكار الجديدة.

- التوصيات:

- التوصيات تشير إلى أهمية تدريب القادة على مهارات القيادة التحويلية وخلق بيئات عمل تشجع على الإبداع، مما يعزز من قدرة المؤسسة على الابتكار والتكيف مع التغيرات.

1. رسالة " Leadership and Organization Culture: Impacting the Implementation of Remote Working and "Teaching for Higher Education

تأثير النتائج:

- **تحسين الأداء:** النتائج التي تظهر تأثير القيادة وثقافة المؤسسة على تجربة العمل عن بُعد تؤكد أهمية هذه العناصر في تعزيز أداء الموظفين.
 - عندما يكون القادة داعمين، يزداد شعور الأمان والثقة لدى الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على إنتاجيتهم.
 - **تخفيف التحديات:** تحديد التحديات المرتبطة بالتواصل يعزز فهم المؤسسات لأهمية تطوير استراتيجيات فعالة للتواصل، مما يُمكنها من التعامل مع مشكلات العمل عن بُعد بشكل أفضل.
- تأثير التوصيات:
- **استراتيجيات القيادة:** التوصيات بتطوير استراتيجيات قيادية تدعم العمل عن بُعد تساهم في توجيه المؤسسات نحو تطبيق أساليب جديدة تركز على التعاون والدعم.
 - **تدريب الموظفين:** توفير التدريب المناسب يمكن أن يُحسن من مهارات الموظفين في التعامل مع التحديات المرتبطة بالعمل عن بُعد، مما يزيد من كفاءتهم ورضاهم الوظيفي.

3. التوصيات

2. رسالة "Transformational Leadership and Creativity Climate"

تأثير النتائج:

- **تعزيز الابتكار:** توضح النتائج أن العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي تؤدي إلى تحسين الابتكار والإنتاجية في المؤسسات وهذا يمكن أن يُشجع المؤسسات على تبني أساليب قيادية تحويلية لرفع مستوى الإبداع.
- **تحفيز الموظفين:** النتائج تشير إلى أن الموظفين الذين يشعرون بدعم قادتهم يكونون أكثر تحفيزًا للإبداع، مما يعزز من روح الفريق ويزيد من فعالية العمل الجماعي.

تأثير التوصيات:

- **تدريب القيادات:** التوصيات لتدريب القادة على مهارات القيادة التحويلية تسهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الإبداع بين الموظفين. هذا يمكن أن يؤدي إلى نتائج أفضل في الأداء المؤسسي.
- **تعزيز الثقافة الإبداعية:** توصيات تحسين الثقافة التنظيمية لتكون أكثر دعمًا للإبداع يمكن أن تؤدي إلى بيئة عمل أكثر جذبًا للموظفين المبدعين، مما يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة.

4. توصيات البحث المستقبلي

1. رسالة " Leadership and Organization Culture: Impacting the Implementation of Remote Working "and Teaching for Higher Education

توصيات للبحث المستقبلي:

- **توسيع نطاق الدراسة:** يُوصى بإجراء دراسات تشمل مؤسسات تعليمية مختلفة في مناطق جغرافية متنوعة وهذا سيمكن من مقارنة التأثيرات الثقافية والقيادية على تطبيق العمل عن بُعد في سياقات مختلفة.
- **تحليل طويل الأمد:** من المفيد إجراء دراسات طويلة لمراقبة كيف تتطور القيادة وثقافة المؤسسة مع مرور الوقت خلال فترات التحول إلى العمل عن بُعد، وكيف يؤثر ذلك على الأداء والإنتاجية.
- **استكشاف عوامل إضافية:** يُنصح بفحص عوامل أخرى قد تؤثر على تجربة العمل عن بُعد، مثل التوجه التكنولوجي للمؤسسة، وأسلوب التواصل، ومدى تحمل الموظفين للتغيير.
- **دراسة التأثير على رفاهية الموظفين:** يجب البحث في كيفية تأثير العمل عن بُعد على رفاهية الموظفين وصحتهم النفسية، وكيف يمكن للقيادة أن تدعم هذه الجوانب.

4. توصيات البحث المستقبلي

2. رسالة "Transformational Leadership and Creativity Climate"

توصيات للبحث المستقبلي:

- **تنويع العينة:** يُوصى بتوسيع العينة لتشمل قطاعات صناعية مختلفة، وليس فقط الشركات متعددة الجنسيات وهذا سيمكن من فهم كيف تختلف تأثيرات القيادة التحويلية على المناخ الإبداعي في سياقات متنوعة.
- **استكشاف العوامل الثقافية:** ينبغي دراسة كيف تؤثر العوامل الثقافية على العلاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي، خاصة في الدول ذات الثقافات المختلفة.
- **البحث في العوامل الوسيطة:** يُنصح بتحديد العوامل الوسيطة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي، مثل الدافع الشخصي والتعاون بين الفرق، لفهم كيف يمكن تحسين العلاقة بينهما.
- **تقييم تأثير التكنولوجيا:** يجب دراسة تأثير التكنولوجيا الحديثة على القيادة الإبداعية والمناخ الإبداعي، ومدى تأثيرها على كيفية تفاعل الفرق في بيئات العمل الحديثة.

5. توصيات الممارسين

1. رسالة " Leadership and Organization Culture: Impacting the Implementation of Remote Working "and Teaching for Higher Education

توصيات للممارسين:

- **تطوير مهارات القيادة:** يُنصح القادة بتطوير مهاراتهم في القيادة الداعمة، مثل التواصل الفعال والاستماع النشط ويجب عليهم تقديم الدعم والتوجيه للموظفين في بيئات العمل عن بُعد.
- **تعزيز ثقافة التعاون:** ينبغي إنشاء ثقافة مؤسسية تشجع على التعاون بين الفرق ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم ورش عمل وأنشطة جماعية افتراضية لتعزيز العمل الجماعي وبناء العلاقات.
- **توفير التدريب والدعم:** يجب على المؤسسات توفير برامج تدريبية تركز على مهارات العمل عن بُعد، بما في ذلك إدارة الوقت والتواصل الفعال عبر الإنترنت.
- **تقييم وقياس الأداء:** يُنصح بتطوير أدوات لتقييم أداء الموظفين عن بُعد، مع التركيز على نتائج العمل بدلاً من ساعات العمل ويجب أن تشمل التقييمات ملاحظات من الموظفين حول تجاربهم.

5. توصيات الممارسين

2. رسالة "Transformational Leadership and Creativity Climate"

توصيات للممارسين:

- تبني أسلوب القيادة التحويلية: يُشجع القادة على تبني أسلوب القيادة التحويلية من خلال تحفيز الموظفين، وتقديم رؤية واضحة، ودعم الابتكار في بيئات العمل.
- خلق مناخ إبداعي: ينبغي للممارسين العمل على إنشاء بيئة عمل تشجع على الإبداع من خلال توفير مساحة آمنة لمشاركة الأفكار والمخاطرة، بالإضافة إلى الاعتراف بجهود الموظفين.
- تعزيز التواصل المفتوح: من المهم تعزيز قنوات الاتصال المفتوحة بين القادة والموظفين، مما يتيح تبادل الأفكار والملاحظات بشكل دوري.
- تقديم الدعم للتطوير الشخصي: يُنصح بتقديم فرص للتطوير الشخصي والمهني للموظفين، مثل التدريب وورش العمل، مما يساعد في تعزيز مهاراتهم الإبداعية ويزيد من شعورهم بالانتماء.

1. رسالة " Leadership and Organization Culture: Impacting the Implementation of Remote Working "and Teaching for Higher Education

توصيات للسياسات:

- تنظيم سياسات العمل عن بُعد: يجب على المؤسسات وضع سياسات واضحة ومحددة للعمل عن بُعد، تتضمن معايير الأداء، وأدوات التواصل، وحقوق وواجبات الموظفين.
- تعزيز بيئة العمل المرنة: ينبغي تبني سياسات تدعم بيئات العمل المرنة، مما يسمح للموظفين بالتحكم في جداولهم الزمنية، مما يعزز من رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم.
- توفير الدعم النفسي: يجب أن تتضمن السياسات توفير دعم نفسي للموظفين خلال فترات العمل عن بُعد، مثل تقديم استشارات نفسية أو برامج رفاهية.
- تقييم فعالية السياسات: ينبغي أن تُقيم المؤسسات بانتظام فعالية سياساتها المتعلقة بالعمل عن بُعد، من خلال استبيانات وملاحظات الموظفين، لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

5. توصيات السياسات

2. رسالة "Transformational Leadership and Creativity Climate"

توصيات للسياسات:

- **تشجيع القيادة التحويلية:** يجب أن تضع السياسات إطارًا يحدد معايير القيادة التحويلية، ويشجع على تطوير القادة الذين يمتلكون مهارات تحفيز الموظفين ودعم الإبداع.
- **تعزيز الثقافة الإبداعية:** يُنصح بوضع سياسات تعزز مناخًا إبداعيًا في المؤسسة، من خلال تشجيع المبادرات الجديدة، وتقديم جوائز للتحفيز على الابتكار.
- **توفير موارد للتطوير:** ينبغي أن تتضمن السياسات تخصيص ميزانيات وموارد للتدريب والتطوير المهني، مما يساعد الموظفين على تعزيز مهاراتهم وابتكارهم.
- **إدماج التغذية الراجعة:** يجب أن تشمل السياسات آليات للتغذية الراجعة المستمرة من الموظفين حول المناخ الإبداعي والقيادة، مما يساهم في تحسين السياسات واستجابتها لاحتياجات الموظفين.

11- المرجع لرسالة الماجستير

Poon, P. Y. (2023). *LEADERSHIP AND ORGANIZATION CULTURE: IMPACTING THE IMPLEMENTATION OF REMOTE WORKING AND TEACHING FOR HIGHER EDUCATION* Dalhousie University]

Jain, S. (2023). *The relationship between employee perceptions of transformational leadership behaviors in their supervisors and creativity*



Thank You