

مقرر دراسات نقدية

اعداد الطالب

مصعب عبد الله بركة



التكليف التاسع: نقد نتائج وتوصيات ورقة بحثية

عنوان البحث

عبد العزيز، محمود عبد العزيز أحمد، والقحطاني، نايف سعد عبد الله. (٢٠٢٥). أثر القيادة التحويلية على الرشاقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بشركة «ترفل» لتأجير السيارات في المملكة العربية السعودية . مجلة راية الدولية للعلوم الإدارية، مج(٤)، ع(١٣)، ٢٠٤٣-٢٠٧٢.



أولاً: مناقشة نتائج الدراسة

١. ارتفاع مستوى تطبيق القيادة التحويلية والرشاقة التنظيمية:

- ❑ الدراسة أظهرت أن القيادة التحويلية مطبقة بشكل مرتفع في شركة ترفل، مع ترتيب الأبعاد كالآتي:
- ❑ التأثير المثالي < الاستثارة الفكرية < الاعتبارات الفردية < الحافز الإلهامي.
- ❑ كذلك، الرشاقة التنظيمية جاءت مرتفعة، مع ترتيب أبعادها:
- ❑ المرونة < الكفاءة < الاستشعار < السرعة.

نقد:

- ❖ النتائج جيدة وتدل على تطبيق القيادة التحويلية بشكل إيجابي.
- ❖ لكن الدراسة تعتمد على المتوسط الحسابي فقط، ولم تناقش تباين الآراء بين الموظفين أو تأثير المتغيرات الديموغرافية، ما قد يخفي فروقات مهمة

تابع: مناقشة نتائج الدراسة

- ٢. وجود علاقات ارتباط قوية ودالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية والرشاقة التنظيمية:
- ❖ التأثير المثالي: $r = 0.972$ ، كل زيادة ١٪ في التأثير المثالي → زيادة ٣.٥٦٪ في الرشاقة التنظيمية.
- ❖ الاعتبارات الفردية: $r = 0.979$ ، كل زيادة ١٪ → زيادة ٣.١٩٢٪ في الرشاقة.
- ❖ الحافز الإلهامي: $r = 0.964$ ، كل زيادة ١٪ → زيادة ٢.٨٣٩٪ في الرشاقة.
- ❖ الاستثارة الفكرية: $r = 0.924$ ، كل زيادة ١٪ → زيادة ٢.٨٨٩٪ في الرشاقة.
- نقد وتحليل:
- ❖ معاملات الارتباط مرتفعة جدًا، ما يعكس قوة العلاقة، لكن قيم r فوق ٠.٩ قد تشير إلى احتمال وجود multicollinearity بين أبعاد القيادة التحويلية عند استخدامها في الانحدار المتعدد.
- ❖ الدراسة لم تناقش هذه المشكلة المحتملة أو اختبار Tolerance/VIF للتحقق من صحة الانحدار المتعدد.
- ❖ الأثر النسبي لكل بعد يظهر بشكل رقمي واضح، لكنه لا يعطي صورة عن الأهمية العملية (practical significance) في سياق بيئة العمل الواقعية.

تابع: مناقشة نتائج الدراسة

٣- الاتساق مع الدراسات السابقة:

□ الدراسة ربطت نتائجها بالدراسات السابقة (البصال وآخرون، ٢٠١٩؛ محمد وآخرون، ٢٠٢٢)، وهو جيد لتعزيز مصداقية النتائج.

□ التحليل النقدي :

□ تم التركيز على الدراسات المحلية والدولية القريبة، لكن لم يتم مناقشة نتائج متباينة أو حالات سلبية قد تحدث في تطبيق القيادة التحويلية، ما قد يحد من شمولية التحليل النقدي.



□ التوصيات تتضمن تدريب المديرين، تفعيل الحوافز، إشراك الموظفين في الخطط التطويرية، إعادة تصميم الهيكل، تطبيق نظم إدارة المعرفة، وتعزيز الرؤية الاستراتيجية.

تحليل نقدي:

١. قابلية التطبيق: معظم التوصيات عملية، لكنها عامة نسبياً، ولم تحدد خطوات تنفيذية محددة أو مؤشرات قياس النجاح.
٢. الترابط بالنتائج: التوصيات مرتبطة بشكل مباشر بنتائج الدراسة، مثل تعزيز التأثير المثالي والاعتبارات الفردية، وهذا إيجابي.
٣. القيود: لا توجد توصيات لمعالجة قيود البحث مثل حجم العينة أو طبيعة القطاع الواحد (شركة واحدة)، ما قد يؤثر على تعميم النتائج.



الجانب	الإيجابيات	الملاحظات / النقد
النتائج	ارتفاع تطبيق القيادة التحويلية والرشاقة التنظيمية، معاملات ارتباط قوية، دعم الدراسات السابقة	تجاهل تحليل الاختلافات الفردية بين الموظفين، احتمالية multicollinearity، غياب مناقشة الأهمية العملية
التوصيات	عملية، مرتبطة مباشرة بالنتائج	عامة بعض الشيء، لا تحتوي على مؤشرات قياس أو خطوات تنفيذية محددة
المقترحات البحثية المستقبلية	منطقية ومرتبطة بالنتائج	يمكن تعزيزها بتصاميم بحثية أكثر تنوعاً وطولية





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

Thank You

