

التكليف التاسع

دراسات نقدية النتائج والتوصيات



التكليف السابع
سلوك القيادة التحويلية لدى مديري مكاتب التعليم بمحافظة جدة وعلاقته بالثقة التنظيمية
لدى المشرفين التربويين.
الزائدي ، أحمد محمد .(٢٠١٥). سلوك القيادة التحويلية لدى مديري مكاتب التعليم
بمحافظة جدة وعلاقته بالثقة التنظيمية لدى المشرفين التربويين ، المجلة العلمية ،
٣١(٥).

https://mfes.journals.ekb.eg/article_107235.html



يم نقد النتائج والتوصيات من خلال الإجابة على عدة تساؤلات منها :
هل تم عرض النتائج بطريقة واضحة وسهلة الفهم ؟

أظهرت الدراسة نتائجها بصورة واضحة ومنظمة ، حيث تم عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى ممارسة لكل بعد من أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الثقة التنظيمية .

كما تم ترتيب الأبعاد حسب درجة الممارسة ، مما يسهل فهم القارئ ويساعده على تتبع النتائج ويساعده على إدراك العلاقة بين القيادة التحويلية والثقة التنظيمية ، كما أن لغة التفسير جاءت علمية ومفهومة وربطت الأرقام بالتفسير التربوي ، مما يعزز بحاب القارئ لدلالات النتائج.



وعلى مستوى السلوكيات الفرعية فى كل بعد من الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية جاءت ممارسة مديري مكاتب التعليم لها بين درجة ممارسة عالية وعالية جداً، حيث جاءت جميع سلوكيات البعد الذى احتل الترتيب الأول (التأثير القائم على القدوة والمثال) بدرجة ممارسة عالية جداً، وسلوكيات الأبعاد الثلاثة الباقية جاءت بدرجة ممارسة بين عالية وعالية جداً وكانت الغلبة للممارسة بدرجة عالية جداً (ملحق (١)).

وربما يرجع مجيء بعد التأثير القائم على القدوة والمثال كأعلى درجة فى ممارسة مديري مكاتب التعليم لسلوك القيادة التحويلية لإدراكهم لأهمية الإطار القيمي والأخلاقي فى القيادة والتي تعزز الثقة بين مدير المكتب والمشرفيين التربويين واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحماد (٢٠١٤) والتي جاءت فيها ممارسة مديرات مكاتب التعليم لبعد القدوة والجاذبية كأعلى درجة فى ممارسة سلوك القيادة التحويلية، واختلفت مع دراسة العمري (٢٠١١) والتي جاء فيها ممارسة مديري الإشراف التربوي ومكاتب التعليم ومديراتها لبعد الاعتبار الفردي كأعلى درجة فى ممارسة سلوك القيادة التحويلية . وتتفق نتائج هذه الدراسة ضمناً مع دراسة الحماد (٢٠١٤) التي توصلت إلى أن مديرات مكاتب التعليم يمارسن القيادة التحويلية بدرجة كبيرة ، كذلك تتفق مع نتائج دراسة العمري (٢٠١١) والتي توصلت إلى أن مديري الإشراف التربوي ومديراتها يمارسون القيادة التحويلية بدرجة عالية. واختلفت مع دراسة الفقيه (٢٠٠٦) التي توصلت إلى أن مديري التعليم يمارسون القيادة التحويلية بدرجة متوسطة ، وكذلك دراسة العتيبي (٢٠٠٦) التي توصلت إلى أن المشرفين التربويين يمارسون القيادة التحويلية بدرجة متوسطة.

٢- الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين حول



(٠.٠٠٥)

كما يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٠٥) بين متوسطات استجابات المشرفين التربويين حول ممارسة مديري مكاتب التعليم لسلوك القيادة التحويلية لكل بعد من الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية تعزى لاختلاف الحصول على دورة الإشراف التربوي الفصلية وربما يرجع ذلك إلى أن دورة الإشراف التربوي الفصلية لم تتضمن مقررات تتضمن بصورة مباشرة سلوكات القيادة التحويلية أو تطبيقاتها الميدانية، كذلك غلبة الأساليب التقليدية القائمة على التلقين في أساليب تقديم هذه الدورة مما لم يحدث تغييراً في تصورات المشرفين التربويين حول الممارسات القيادية والإشرافية لديهم. وجاءت هذه النتيجة متفقة مع متغير الدورات التدريبية في عمومها في دراسة كل من الحماد (٢٠١٤) ، والفقيه (٢٠٠٦) ، والعتيبي (٢٠٠٦) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول ممارسة القيادة التحويلية تعزى لاختلاف متغير الدورات التدريبية.

٣- مستوى الثقة التنظيمية لدى المشرفين التربويين بمكاتب التعليم بمحافظة جدة من وجهة نظرهم:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الثقة التنظيمية لدى المشرفين التربويين في أبعادها الثلاثة المحددة بالدراسة، وترتيب هذه الأبعاد تنازلياً كما يوضح الجدول (٦) التالي:



هل تم تفسير النتائج بطريقة تتوافق مع أهداف الدراسة وفرضياتها؟

جاءت النتائج مرتبطة بأهداف الدراسة وأسئلتها حيث تم تحديد مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري مكاتب التعليم وتم قياس مستوى الثقة التنظيمية للمشرفين التربويين ، وتم الكشف عن العلاقة الارتباطية بين ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الثقة التنظيمية للمشرفين التربويين ، وتم اختبار الفروق الإحصائية بناء على المتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي ، الحصول على دورة الإشراف الفصلية) ، وتم تفسيرها تفسير تربوي مناسب.



هل تم تجنب المبالغة في استنتاجات النتائج؟

أظهرت النتائج دلالات إحصائية واضحة للعلاقة بين المتغيرين ، مما يعزز موثوقية الاستنتاجات ، كما أن النتائج لها دلالة تربوية مهمة ولم يظهر أي مبالغة واضحة حيث التزمت الباحثة بعرض النتائج كما أظهرتها التحليلات الإحصائية كما أن تفسير العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية والثقة التنظيمية جاء منسجم مع البيانات والأدبيات التربوية دون تعميمات تتجاوز حدود العينة أو ادعاء علاقات سببية غير مدعومة .



هل تم مقارنة النتائج بالدراسات السابقة بطريقة صحيحة؟

ربطت الباحثة نتائج الدراسة بعدد من الدراسات السابقة التي توصلت إلى نتائج مشابهة حيث أشارت إلى توافق نتائج الدراسة الحالية مع الأدبيات التي تؤكد دور القيادة التحويلية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات التعليمية. وبينت أوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسة ونتائج الدراسات السابقة بشكل صحيح .



مزيداً من الاهتمام لما له من أهمية في تمكين المشرفين التربويين وتشجيعهم على تقديم الحلول الإبداعية للمشكلات التربوية.

٢. تشجيع مديري مكاتب التعليم على خلق الثقافة التعاونية بالمكاتب من خلال ترسيخ قيم الزمالة المهنية والتشجيع على العمل الفريقي الذي يسهم في تبادل الخبرات وتعزيز الثقة بين المشرفين التربويين.

٣. استخدام استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي البناء التي تسهم في تحقيق التوافق والتكامل بين المشرفين التربويين مما يعزز الثقة التنظيمية بمكاتب التعليم.

٤. توسيع مشاركة المشرفين التربويين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بالمكتب مما يعزز التمكين لديهم من جهة ويعزز الثقة التنظيمية بالمكتب.

٥. توطين مفهوم التنمية المهنية المستدامة بمكاتب التعليم من خلال توفير الفرص لتحويل المكاتب إلى مجتمعات تعلم مهنية، وإيجاد رؤية مشتركة بين المشرفين التربويين تعزز التعلم التنظيمي والتطور المهني.

٦. تعزيز مناخ الثقة التنظيمية بمكاتب التعليم خاصة ومؤسسات التعليم عامة من خلال الوقوف على محددات الثقة والعوامل المعززة لها واتخاذ الوسيلة الكفيلة بتنميتها.

٧. إجراء المزيد من الدراسات العلمية حول الثقة التنظيمية لدى العاملين في قطاع التعليم في مستويات وظيفية مختلفة، من حيث واقع الثقة التنظيمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية الأخرى وذلك لأهمية الثقة في إبداع ونشر المعرفة وتحقيق الفاعلية التنظيمية.



هل تم بناء التوصيات على أساس النتائج ؟

تم بناء التوصيات في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج حيث ركزت على تعزيز ممارسة القيادة التحويلية لدى مديري مكاتب التعليم لما أظهرته النتائج من مستوى مرتفع لها وعلاقتها الإيجابية بالثقة التنظيمية والدعوة إلى تدريب القيادات التعليمية على مهارات القيادة التحويلية ودعم بيئة العمل التي تعزز الثقة التنظيمية وهي مقترحات منطقية تتسم مع ما توصلت إليه النتائج .



هل التوصيات قابلة للتطبيق في الواقع؟

اتسمت التوصيات بالواقعية وقابليتها للتطبيق في الميدان التربوي ، ولم تتجاوز حدود مجتمع الدراسة أو تدع آثار لم تثبتها النتائج مما يدل على سلامة بنائها المنهجي ، وتم بنائها بطريقة صحيحة ومتصلة بالنتائج إلا أن بعض التوصيات عامة نسبياً ولم تحدد آليات تنفيذية محددة ، مما قد يقلل من قوتها التطبيقية رغم سلامتها العلمية ، مثل تعزيز مناخ الثقة التنظيمية لم يحدد آليات أو إجراءات محددة للتنفيذ .



Thank You

