

رسالة ١: القيادة التحويلية وأثرها
على أداء المنشآت الصغيرة
والمتوسطة في المملكة العربية
السعودية
رسالة ٢: أثر استخدام الذكاء
العاطفي على أداء موظفي الجهات
الحكومية بدولة قطر
(دراسة حالة اللجنة الاولمبية
القطرية)

Prepared by

لوجين غوانمة



رسالة ١:

[https://aja.journals.ekb.eg/
article_326850_e36aa6a9f
5650aaf65aec5378defb1ca.
pdf](https://aja.journals.ekb.eg/article_326850_e36aa6a9f5650aaf65aec5378defb1ca.pdf)

رسالة ٢:

[https://www.ijrsp.com/pdf
/issue-59/1.pdf](https://www.ijrsp.com/pdf/issue-59/1.pdf)

في المساق: قضايا بحثية ٢
بإشراف الدكتور: دعاد محمد



تُعدّ مناقشة النتائج مرحلة محورية في البحوث العلمية، إذ ينتقل فيها الباحث من عرض البيانات إحصائيًا إلى تفسيرها وربطها بالأطر النظرية والدراسات السابقة، بما يكشف عن عمق الفهم العلمي للظاهرة المدروسة. وفي هذه المهمة، تم تحليل طريقة عرض ومناقشة النتائج في رسالتين ماجستير، مع التركيز على مدى انسجام تفسير الباحثين مع الأدبيات، ودقة الربط، ووضوح تفسير أسباب الاتفاق أو الاختلاف مع الدراسات السابقة. وتشكل هذه المهمة امتدادًا لما تم في المهمة السابقة، التي حُصّنت لعرض النتائج فقط، بينما تتجاوز هذه المهمة العرض الوصفي إلى التحليل التفسيري النقدي، بما يعزز القيمة العلمية للبحث.

Chapter
01

مناقشة نتائج الرسالة ١

أظهرت نتائج هذه الدراسة ارتفاع مستويات ممارسة القيادة التحويلية لدى القادة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، إضافة إلى وجود تأثير واضح للقيادة التحويلية على تحسين الأداء. وقد ربط الباحث نتائجه بعدد من الدراسات السابقة التي دعمت الاتجاه نفسه.

(1) الاتفاق مع الأدبيات السابقة

تتفق النتائج مع دراسة (Hamila & Albert 2019) التي أكدت أن القيادة التحويلية ترفع مستويات التحفيز، وتخلق بيئة قائمة على الثقة، مما ينعكس إيجابياً على أداء العاملين. كما اتفقت النتائج مع دراسة يوسف وحمود (2021) التي وجدت أن السلوك التحويلي يساعد العامل على تبني رؤية القائد ويزيد من التزامه تجاه المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، دعمت نتائج هذه الدراسة ما توصلت إليه دراسة باجحول وآخرين (2021)، والتي أشارت إلى أن القيادة التحويلية ترتبط بتحسين الأداء في المنشآت الصغيرة نظراً لطبيعة هذه المؤسسات التي تسمح بقرب القائد من العاملين، مما يجعل أثر القيادة التحويلية أكثر وضوحاً.

وجاء اتفاق آخر مع نتائج مصيطف (2024) التي أكدت أن القيادة التحويلية تُعد عاملاً بنائياً في رفع جودة الأداء، خاصة في البيئات الديناميكية التي تعتمد على العمل التعاوني.

(2) تفسير أسباب الاتفاق

- فسّر الباحث الاتفاق مع الأدبيات من خلال عدة عوامل، من أهمها:
- طبيعة المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تسمح بتفاعل مباشر بين القائد والموظف، مما يعزز أثر السلوك التحويلي.
 - ارتفاع مستوى الثقة التنظيمية نتيجة الاستخدام الفعال للتمكين الوظيفي.
 - الانسجام بين خصائص القيادة التحويلية ومتطلبات الأداء في بيئات العمل التي تعتمد على الإبداع والمرونة.
- هذه التفسيرات متسقة مع الأسس النظرية لنموذج Bass للتحويل القيادي، وتدل على فهم الباحث للبعد النظري للسلوك القيادي

(3) نقاط القوة في مناقشة الباحث

- ربط منهجي مدروس بين النتائج والدراسات السابقة.
- تفسير واضح للاتفاق مدعوم بمفاهيم نظرية.
- اتساق بين النتائج والأهداف البحثية.

(4) ملاحظات نقدية لتعزيز المناقشة

- على الرغم من قوة المناقشة، إلا أنه كان يمكن للباحث التوسع في:
- مناقشة العوامل الوسيطة مثل الرضا أو الدعم التنظيمي.
 - تحليل أسباب الاختلاف مع دراسات لم تجد أثرًا قويًا للقيادة التحويلية.
 - توسيع البعد التطبيقي لنتائج الدراسة.

Chapter
02

مناقشة نتائج الرسالة ٢

أظهرت الدراسة أن مستويات الذكاء العاطفي لدى العاملين كانت مرتفعة، وأن الذكاء العاطفي يؤثر بشكل إيجابي ومباشر على الأداء الوظيفي. وقد قدم الباحث مناقشة ثرية اعتمدت على ربط النتائج بعدد واسع من الدراسات.

(1) الاتفاق مع الأدبيات السابقة

تتسق هذه النتائج مع دراسة سعدان (2023) التي أظهرت أن الذكاء العاطفي يعزز القدرة على التعامل مع الضغوط، مما يؤدي إلى تحسين الأداء. كما اتفقت النتائج مع دراسة الربيعي والمحضر (2021) التي وجدت أن الذكاء العاطفي يمثل أحد أقوى المتغيرات التي تتنبأ بالسلوك المهني الإيجابي داخل المؤسسات التعليمية.

وتدعم النتائج كذلك بما ورد في دراسة الزعبي والقزدرن (2023) التي أكدت أن العاملين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يمتلكون قدرة أعلى على إدارة العلاقات المهنية وحل الخلافات.

أما دراسة مسلم (2022) في السياق العراقي فقد أكدت أن الذكاء العاطفي يسهم في رفع كفاءة الموظف من خلال تحسين الاستجابة الانفعالية للضغوط

وأشارت دراسة مصيطف (2024) إلى أن الذكاء العاطفي مرتبط ارتباطًا مباشرًا بزيادة الولاء والأداء، وهو ما يتفق حرفيًا مع نتائج الرسالة الحالية.

كما دعمت دراستان عالميتان: (Kukah et al. (2022 و (Alwali & Alwali (2022 الجانب التطبيقي لفكرة أن الذكاء العاطفي يُعدّ قوة تنظيمية ترفع مستوى أداء العاملين في بيئات العمل ذات التفاعل العالي

(2) تفسير أسباب الاتفاق

قدّم الباحث تفسيراً منطقيّاً لأسباب الاتفاق، أبرزها:

- أن الذكاء العاطفي يعزز القدرة على التكيف مع سياقات العمل المختلفة.
- أن الأفراد ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يمتلكون استجابات انفعالية أكثر نضجاً، مما يقلل من مستويات الصراع.
- أن الذكاء العاطفي يرتبط بمهارات التواصل، والإقناع، وإدارة المواقف، وهي عناصر تسهم مباشرة في تحسين الأداء

(3) نقاط القوة في مناقشة الباحث

- توظيف واسع للأدبيات السابقة (محلية وعربية ودولية).
- تفسير عميق للمتغيرات النفسية والاجتماعية.
- انسجام واضح بين التحليل النظري والنتائج التطبيقية.

(4) ملاحظات نقدية لتعزيز المناقشة

يمكن للباحث أن يعمّق النقاش من خلال:

- مناقشة أثر العوامل السياقية مثل ثقافة المؤسسة.
- الإشارة إلى تأثير الخبرة المهنية كعامل معدل محتمل.
- إبراز أي اختلافات مع الأدبيات التي لم تجد أثراً كبيراً للذكاء العاطفي

الربط بين هذه المهمة والمهمة السابقة

Chapter

03

يُعدّ الانتقال من عرض النتائج في المهمة السابعة إلى مناقشتها في المهمة الثامنة خطوة منهجية ضرورية في بناء البحث العلمي؛ إذ انصبت المهمة السابقة على توضيح الجوانب الإحصائية واتجاهات البيانات، بينما تتجاوز هذه المهمة ذلك نحو تحليل دلالات تلك النتائج وتفسيرها في ضوء الأدبيات والنماذج النظرية. ويمثل هذا التحوّل من الوصف إلى التفسير جوهر العملية البحثية، حيث يبرز فيه دور المناقشة في فهم الأسباب والعوامل التي أسهمت في ظهور النتائج، وتقييم مدى انسجامها مع المعرفة العلمية القائمة.

أظهرت الرسالتين قدرة واضحة على توظيف الأدبيات في تفسير النتائج، وإن بدرجات متفاوتة. وقد تميزت مناقشة الباحثين بربط النتائج بنماذج نظرية ودراسات سابقة، مما يعكس نضجًا بحثيًا واتساقًا مع منهجيات البحث العلمي. كما تم رصد عدد من النقاط التي يمكن تعزيزها لرفع القيمة العلمية للمناقشة، وهو ما يعكس فهمًا نقديًا ناضجًا للنتائج ودلالاتها.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

