

دراسات نقدية 2

إعداد باحثة الدكتوراه: منى المطيري

إشراف : ا.د. اشرف الفندي

التكليف رقم : 9

الأسبوع رقم : 9

الفصل الدراسي : الثاني – دكتوراه إدارة عامة



معلومات عن الورقة العلمية

متطلبات التكليف

نقد الورقة العلمية

معلومات عن الورقة العملية

اسم المجلة العلمية

المجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية

01

تاريخ النشر

العدد السابع- مجلد 4 – 2023

02

عنوان الورقة العلمية

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية: دراسة تطبيقية بمستشفى عسير المركزي خلال 2021م

03

(ajsrp.com) معاينة أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية: دراسة تطبيقية بمستشفى عسير المركزي خلال 2021م

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية: دراسة تطبيقية بمستشفى عسير المركزي خلال 2021م
نبيل علي سعيد الشهراني

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.R141122>

PDF

View: 586 الملخص

PDF downloads: 378

متطلبات التكليف

المهمة التاسعة (النتائج والتوصيات): النقد يكون من خلال الاجابة على ما يلي على سبيل المثال

لا الحصر

- هل تم عرض النتائج بطريقة واضحة وسهلة الفهم؟
- هل تم تفسير النتائج بطريقة تتوافق مع أهداف الدراسة وفرضياتها؟ يجب أن يكون هناك ربط واضح بين النتائج وفرضيات الدراسة.
- هل تم تجنب المبالغة في استنتاجات النتائج؟ يجب ألا تكون النتائج متضخمة أو تحتوي على تعميمات غير مستندة إلى الأدلة.
- هل تم مقارنة النتائج بالدراسات السابقة بطريقة صحيحة؟ يجب توضيح ما إذا كانت النتائج تدعم أو تتناقض مع الأدبيات السابقة، وتقديم تفسير للاختلافات إن وجدت.
- هل تم بناء التوصيات على أساس النتائج؟ يجب أن تكون التوصيات منطقية وقائمة على ما تم اكتشافه من خلال التحليل.
- هل التوصيات قابلة للتطبيق في الواقع؟ يجب أن تكون التوصيات واقعية وقابلة للتنفيذ في المجال الذي تمت دراسته.

النتائج والتوصيات

الإيجابيات :

- ❖ ذكر الباحث نتائج الدراسة بشكل واضح ومرابط
- ❖ ربط الباحث النتائج بالتساؤلات الفرعية
- ❖ ذكر الباحث التوصيات

السلبيات :

- ❖ لم يوضح الإجابة على التساؤل الرئيسي كإجابة ونتيجة مهمة

5- النتائج والتوصيات:

1-5 النتائج:

- من خلال التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة توصلت الدراسة للاستنتاجات التالية:
1. أن واقع استخدام المديرين للأنماط القيادية (التحويلية، التبادلية، الخادمة) يتم بدرجة عالية وبدرجة متقاربة لكل نمط.
 2. أن الأنماط القيادية الثلاثة تؤثر على أداء العاملين وبدرجات متقاربة.
 3. أن نمط القيادة التحويلية هو أكثر الأنماط استخداماً وتأثيراً على أداء العاملين ويتبين ذلك من حرص المدير على دعم روح الفريق الواحد، ويثق في قدرات مرؤوسيه، ويتعامل مع الأخطاء على أنها تجارب عملية يمكن الاستفادة منها، ويشجع على حل المشكلات بطرق مبتكرة، ويستثير في مرؤوسيه الإبداع والتجديد.
 4. أن واقع استخدام المديرين لنمط القيادة التبادلية أقل استخداماً ويأتي في المرتبة الثالثة من حيث التأثير على أداء العاملين، ومن أهم مؤشرات استخدام أسلوب الثواب والعقاب مع العاملين. والتعامل بعدالة مع الموظفين سواء في الثواب أو العقاب.
 5. أن تأثير نمط القيادة الخادمة على أداء العاملين هو في المرتبة الثانية ويفارق بسيط عن نمط القيادة التحويلية، وأن تأثير نمط القيادة الخادمة يتمحور حول العلاقات الإنسانية بالعاملين وهو يعتبر العامل الأساسي في التأثير على أداء العاملين من خلال اعتباره خدمة العاملين هي مسئولية إنسانية ينبغي الالتزام بها، والعمل على توفير الراحة النفسية للموظفين.

2-5 التوصيات:

- في ضوء النتائج التي خرجت بها هذه الدراسة فإن الباحث يرى أن يقترح بعض التوصيات التالية:
- ضرورة ان تحرص إدارة المستشفى باختيار مديرين لديهم خبرات كافية بعدد من الأنماط القيادية وكيفية توظيفها التوظيف الجيد والمؤثر على تحسين أداء العاملين.
 - ضرورة ان يعتمد المديرين عدد من النماط القيادية التي تتناسب مع طبيعة المرؤوسين وطبيعة الموقف، ويمكن المزج بين أكثر من نمط واحد حتى يتوفر النجاح للنمط القيادي الذي يستخدمه المدير بما يؤثر إيجاباً على أداء العاملين.

النتائج والتوصيات

- هل تم عرض النتائج بطريقة واضحة وسهلة الفهم؟
- تم عرض النتائج بوضوح من خلال جداول تحليلية شملت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات الإحصاء
 - تم توضيح العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة وأداء العاملين باستخدام معاملات الارتباط الإحصائي.

النتائج والتوصيات

- هل تم تفسير النتائج بطريقة تتوافق مع أهداف الدراسة وفرضياتها؟
- تم تفسير النتائج بشكل واضح بما يتماشى مع فرضيات الدراسة وأهدافها
 - أكدت النتائج وجود تأثير إيجابي لأنماط القيادة الثلاثة (التحويلية، التبادلية، والخادمة) على أداء العاملين مع ترتيب تأثيرها مما يعكس ارتباطاً مباشراً بين النتائج وأهداف الدراسة.

النتائج والتوصيات

3. هل تم تجنب المبالغة في استنتاجات النتائج؟

- لم يكن هناك أي تضخيم أو تعميم غير مبرر
- تم تفسير النتائج بناءً على الأدلة الإحصائية ومعاملات الارتباط الواضحة

النتائج والتوصيات

4. هل تم مقارنة النتائج بالدراسات السابقة بطريقة صحيحة؟
- نعم، تم مقارنة النتائج بالدراسات السابقة بطريقة منهجية، حيث تم ذكر توافق النتائج مع بعض الدراسات، مثل دراسة (Deaton (2019 ودراسات أخرى، مع توضيح الاختلافات إذا وجدت.

النتائج والتوصيات

5. هل تم بناء التوصيات على أساس النتائج؟

- نعم، التوصيات كانت منطقية ومبنية على النتائج، مثل التأكيد على اختيار القادة المناسبين واستخدام أنماط القيادة التي تتلاءم مع ظروف العاملين، إضافة إلى الحاجة لتطوير مهارات القادة من خلال التدريب.

النتائج والتوصيات

4-هل التوصيات قابلة للتطبيق في الواقع؟

- التوصيات قابلة للتطبيق في الواقع، حيث تضمنت خطوات عملية يمكن تبنيها في المستشفى لتحسين أداء العاملين مثل تعزيز التدريب القيادي واختيار الأنماط القيادية المناسبة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

