

دراسات نقدية 1

إعداد باحثة الدكتوراه: أريج بنت عبدالله الخراشي
إشراف : د. مضر علي
التكليف رقم : 9
الأسبوع رقم : 10
الفصل الدراسي : الثالث 2025 – دكتوراه إدارة عامة



مقدمة

معلومات عن الورقة العلمية

تفاصيل المتطلب

خاتمة

المحاور



مقدمة

من خلال مقرر دراسات نقدية 1 يتم اطلاع الباحث على العديد من الدراسات والمقالات العلمية حيث نعمل أسبوعيا على ملاحظة ونقد ورقة بحثية لمكونات البحث.

نستهدف في هذا المتطلب خلال هذا الأسبوع الى:
□ ملاحظة ونقد ورقة بحثية من حيث النتائج والتوصيات.

العنوان: دور القيادة الفعالة التحويلية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات: دراسة ميدانية على الموظفين في وزارة الصحة - محافظة جده

الباحثان: أ. أبرار السلمي ، أ. محمد حداد

مكان النشر وتاريخه: المجلة العربية للنشر العلمي- 2024

[رابط الورقة العلمية](#)

معلومات عن الورقة
العلمية

النتائج والتوصيات

إيجابيات نتائج البحث

1. قوة العلاقة الإحصائية

أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تُفسّر 79.2% من فاعلية إدارة الأزمات، وهي نسبة مرتفعة تعكس قوة النموذج البحثي وقدرته على توضيح تأثير القيادة على الأداء أثناء الأزمات.

2. تحديد دقيق لأقوى الأبعاد المؤثرة

برز بُعدا التمكين والابتكار كأكثر العوامل تأثيراً، ما يساعد في توجيه الجهود التطويرية نحو ممارسات قيادية ذات أثر أكبر في بيئة العمل.

3. شمولية قياس إدارة الأزمات

تناولت الدراسة جميع مراحل إدارة الأزمات (الاكتشاف، الاستعداد، الاحتواء، التعافي، التعلم)، مما يعزز مصداقية التقييم وشموليته.

إيجابيات نتائج البحث

4. رصد فروق ذات دلالة بين الفئات

وجود فروق إحصائية حسب العمر، الخبرة، المؤهل العلمي يعكس تنوع العينة ويُظهر أثر الخلفيات المهنية على ممارسة القيادة وإدارة الأزمات.

5. منهجية كمية واضحة وأداة قياس واسعة

استخدام استبانة مكونة من 59 عبارة يدل على دقة القياس وشمول المتغيرات المدروسة.

إيجابيات توصيات البحث

1. اتساق التوصيات مع النتائج بشكل مباشر

جاءت التوصيات انعكاساً منطقيًا للنتائج، خاصة ما يتعلق بتعزيز التمكين والتحفيز والإبداع.

2. تركيز على بناء قدرات قيادية فعلية

التوصيات استهدفت تطوير القادة من خلال التدريب، التحفيز، وتفعيل دورهم كمحرك أساسي لإدارة الأزمات.

3. تشجيع التفكير الابتكاري

تعزيز الإبداع والابتكار عبر ورش العمل يعتبر خطوة فعالة للتعامل مع التحديات المتغيرة في القطاع الصحي.

إجابيات توصيات البحث

4. معالجة جانب الضعف في الاعتبار الفردي

توصية إعادة تقييم أساليب التعامل مع الاحتياجات الفردية تبرز وعيًا بالنتيجة السلبية التي ظهر بها هذا البعد.

5. سهولة التطبيق داخل البيئة الصحية

التوصيات قابلة للتنفيذ لأنها تعتمد على إجراءات واقعية مثل التفويض، التحفيز، وتطوير البرامج التدريبية.

سلبيات: نتائج البحث

1. قلة التفسير التطبيقي للنسبة الإحصائية العالية

رغم أن 79.2% نسبة مؤثرة، إلا أن الدراسة لم تقدم أمثلة تطبيقية توضح كيف ينعكس هذا التأثير عملياً داخل الوزارة.

2. عدم تعمق كافٍ في تفسير الأثر السلبي للاعتبار الفردي

لم يتم تحليل أسباب تأثير هذا البعد بشكل سلبي، رغم أهميته في العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل.

3. الاكتفاء بعرض الفروق بين الفئات دون تحليل أسبابها

ظهرت فروق دالة بين الفئات العمرية والعلمية والخبرات، لكن دون تفسير لسبب هذه الفروق أو كيفية التعامل معها.

4. غياب الربط بين النتائج وبيئة وزارة الصحة بشكل عملي

لم تتضمن النتائج أمثلة من الواقع أو حالات مماثلة مما يقلل من ثراء التحليل.

سلبيات: توصيات البحث

1. التوصيات عامة وتفتقر إلى آليات تنفيذ

لم تُحدد التوصيات مؤشرات أداء ولا جدولاً زمنياً، ولا مسؤوليات تنفيذية واضحة.

2. عدم معالجة جذور المشكلات بعمق

مثل توصية تحسين التحفيز الإلهامي دون طرح نماذج أو أنشطة عملية قابلة للتطبيق.

3. غياب عناصر التحول الرقمي

في حين أن إدارة الأزمات الحديثة تعتمد على أنظمة الإنذار المبكر، وتحليل البيانات، ولوحات التحكم.

4. إغفال جانب مقاومة التغيير

رغم أنه أحد معوّقات القيادة التحويلية، إلا أن التوصيات لم تقدّم حلولاً أو استراتيجيات لمواجهته.

5. عدم وجود آليات تقييم لنجاح التوصيات

لم تشمل التوصيات أي أدوات لقياس التحسن المتوقع

التقييم العام للنتائج والتوصيات

□ النقاط الإيجابية

- النتائج متسقة مع الدراسات السابقة في أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابيًا على إدارة الأزمات.
- تشير إلى ضعف التعلم من الأزمات السابقة مما يدعم أهمية الدراسة.
- التوصيات تركز على تعزيز القيادة التحويلية وتطوير آليات إدارة الأزمات في الوزارة.

□ النقاط تحتاج تحسين

- لا توجد تفاصيل رقمية للنتائج منشورة في البحث.
- التوصيات عامة وغير مرتبطة بشكل مباشر بنتائج كل فرضية.

الخلاصة:

نتائج الدراسة أكدت أن القيادة التحويلية لها دور جوهري في تحسين إدارة الأزمات لدى موظفي وزارة الصحة بجدّة، خاصة عبر التمكين والابتكار. لكن هناك **ضعف** في بعض الأبعاد مثل الاعتبار الفردي، ووجود تفاوت بين الفئات. **التوصيات** ركزت على تمكين الموظفين وتحفيز الابتكار وتحسين القدوة القيادية، لكنها **تحتاج** إلى آليات تنفيذ أكثر وضوحًا.



كباحثة لمقرر دراسات نقدية 1 ومن خلال الاطلاع على البحث استفدت من ملاحظة وانتقاد جزء من مكونات البحث من حيث (النتائج والتوصيات) من وجه نظري كباحثة.

أتمنى من الله التوفيق والسداد،،

خاتمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

