

مهارات بحثية

اعداد: الطالب: سطاتم شديد القثام
الرقم الجامعي: 242000811
أستاذ المادة: د. عادل عصام

الموضوع: دراسة نقدية



الموضوع: دراسة نقدية

Task No. 8

الطالب: سطاتم شديد القشامي



قام الباحث باختيار بحث بعنوان "أثر القيادة التحويلية في التوجه الريادي في البنوك التجارية الأردنية" وهو بحث مقبول للنشر في مجلة القنطار للدراسات الاقتصادية وريادة الأعمال ، المجلد (5)، العدد (1)، 2024، الأردن ، من إعداد: بندر فايز سليمان العدوان . يتكون البحث من 23 صفحة، ومنشور في الصفحات (1-23).

Chapter

01

وبناءً على ذلك، يتناول الباحث في هذا العمل دراسة نقدية بحثية لمكونات هذا البحث، والمتمثلة في النقاط التالية:

نتائج الدراسة (ص 14)

جوانب القوة في النتائج

أوضحت الدراسة نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية باستخدام أدوات إحصائية متقدمة مثل الانحدار المتعدد، معامل الارتباط (R)، معامل التحديد (R^2)، واختبارات F و t، مما يعكس التزاماً بالمعايير العلمية المتعارف عليها في البحوث الكمية.

النتائج أظهرت دلالات إحصائية قوية ($\text{Sig} \leq 0.05$) لجميع أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردية) على التوجه الريادي، وهو ما يعزز من مصداقية الدراسة ويؤكد وجود علاقة جوهرية بين المتغيرات.

عرض النتائج بالأرقام والنسب المئوية (مثل $R^2=78.9\%$) يوضح حجم التأثير ويمنح القارئ صورة كمية دقيقة، مما يسهل فهم قوة العلاقة بين القيادة التحويلية والتوجه الريادي.

هذا المستوى من التحليل الكمي يضيف قيمة علمية كبيرة، إذ يتيح للباحثين والممارسين الاعتماد على نتائج موثوقة عند صياغة سياسات أو استراتيجيات إدارية في البنوك التجارية الأردنية.

جوانب الضعف في النتائج

العرض جاء مطولاً ومليئاً بالتكرار، مما قد يشتت القارئ ويضعف من وضوح الرسالة البحثية. كان من الأفضل تقديم النتائج بشكل أكثر اختصاراً ومنظماً.

التركيز كان على الدلالة الإحصائية فقط دون تقديم تفسير عملي أو ربط النتائج بالإطار النظري، وهو ما يقلل من القيمة التطبيقية للنتائج. على سبيل المثال، لم يتم توضيح كيف يمكن للبنوك الاستفادة من القيادة التحويلية لتعزيز الابتكار أو تحسين الأداء الريادي.

غابت الإشارة إلى حدود النتائج أو العوامل الأخرى التي قد تؤثر على العلاقة، مثل الثقافة التنظيمية أو البيئة الاقتصادية، مما يجعل الاستنتاجات عرضة للمبالغة.

التحليل النقدي

النتائج تؤكد أن القيادة التحويلية لها أثر قوي على التوجه الريادي، لكن هذا الأثر يحتاج إلى تفسير أعمق يوضح الآليات التي يتم من خلالها التأثير (مثل تعزيز الثقة، تحفيز الإبداع، أو دعم المبادرات الفردية).

من المهم أن تُعرض النتائج في ضوء الأدبيات السابقة، لتوضيح ما إذا كانت متسقة مع الدراسات الأخرى أو تقدم إضافة جديدة. كان من الأفضل أن تُناقش النتائج من منظور عملي، مثل كيفية تطبيق القيادة التحويلية في بيئة البنوك الأردنية لمواجهة التحديات الاقتصادية والمنافسة المتزايدة.

التوصيات

جوانب القوة

التوصيات جاءت مرتبطة بشكل مباشر بموضوع الدراسة، حيث ركزت على القيادة التحويلية كمدخل أساسي لتعزيز التوجه الريادي في البنوك التجارية الأردنية. هناك تركيز على إشراك الموظفين والاستماع إلى آرائهم، وهو ما يعكس توجه عملي نحو تحسين الأداء المؤسسي ويعزز من ثقافة المشاركة داخل المنظمات.

التوصيات تضمنت دعوة إلى دعم الابتكار والإبداع، وهو ما ينسجم مع أهداف الدراسة ويعزز من قيمتها التطبيقية، خاصة في بيئة مصرفية تحتاج إلى التكيف مع المنافسة والتغيرات الاقتصادية.

وجود إشارات إلى أهمية تنمية القدرات والمهارات القيادية والإدارية لدى العاملين بالبنوك، مما يربط بين النتائج النظرية والتطبيق العملي.

جوانب الضعف

التوصيات جاءت عامة جدًا ولم تُصغ بشكل محدد أو عملي، إذ لم تتضمن خطوات تنفيذية واضحة أو آليات يمكن للبنوك اتباعها لتطبيقها. بعض التوصيات صيغت بطريقة إنشائية أقرب إلى الشعارات (مثل "الداعم للتما والإبداع") دون توضيح كيف يمكن تحقيق ذلك فعليًا أو ما هي الأدوات اللازمة لدعمه.

لم يتم ربط التوصيات بشكل مباشر بنتائج الدراسة الإحصائية، مما يجعلها منفصلة عن الأدلة التي تم التوصل إليها. على سبيل المثال، لم يتم توضيح كيف أن كل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارات الفردية) يمكن أن يُترجم إلى توصية عملية.

غابت الإشارة إلى التحديات المحتملة أو القيود التي قد تواجه تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي، مثل مقاومة التغيير أو محدودية الموارد. لم يتم تحديد المستفيدين المباشرين من هذه التوصيات (الإدارة العليا، الموظفون، العملاء)، مما يقلل من وضوحها ويضعف من قابليتها للتنفيذ.

التحليل النقدي

التوصيات بحاجة إلى إعادة صياغة بشكل أكثر دقة وربط مباشر بالنتائج الإحصائية؛ فمثلاً إذا أثبتت النتائج أن "الاعتبارات الفردية" لها أثر قوي على التوجه الريادي، يجب أن تُترجم التوصية إلى برامج تدريبية أو سياسات لدعم الاهتمام الفردي بالموظفين. من المهم أن تُصاغ التوصيات في صورة خطوات عملية قابلة للتنفيذ مثل: إنشاء وحدات للابتكار داخل البنوك، تطوير برامج تحفيزية، أو وضع آليات للتواصل الفعال بين الإدارة والموظفين.

كان من الأفضل أن تُبرز التوصيات الأثر المتوقع من تطبيقها، مثل تحسين القدرة التنافسية للبنوك أو تعزيز قدرتها على مواجهة التحديات الاقتصادية.

التوصيات يجب أن تُظهر الجديد الذي أضافته الدراسة مقارنة بالدراسات السابقة، لتكون أكثر إقناعًا للقارئ الأكاديمي وصانع القرار.



Thank You