

دراسات نقدية 3 - د. هبة الحداد - الفصل الدراسي

الأول 2025م.

التكليف السادس

Prepared by

اسم الباحث

م. نايف زويد المطيري

(232000736)



الشرفات، صلاح صوان بخيتان، و الشورة، محمد سليم خليف. (2024). أثر القيادة التحويلية في الاندماج الوظيفي: الدور المعدل للذكاء العاطفي في المصارف الإسلامية الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

حسن، وليد محمد، و رضوان، طارق رضوان محمد. (2024). أثر القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل: دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1536913>

تقييم العنوان

عنوان الرسالة الأولى يعكس محاولة لربط ثلاث متغيرات أساسية: القيادة التحويلية، الاندماج الوظيفي، والذكاء العاطفي كمتغير معدل. ورغم أن التركيب يبدو غنيًا، إلا أن استخدام "الدور المعدل" في العنوان قد يُربك القارئ غير المتخصص، وكان من الأفضل تبسيطه دون الإخلال بالمحتوى العلمي.

بينما جاء عنوان الرسالة الثانية مباشرًا وسهل الفهم، يوضح العلاقة الأساسية بين نمط القيادة وفعالية فرق العمل، في بيئة تطبيقية واضحة (الشركة المصرية للاتصالات). ومع ذلك، فإن عنوان الرسالة الثانية أقل طموحًا من الناحية البحثية لأنه يتعامل مع متغيرين فقط بدون إدخال وسيط أو معدل، مما يجعله أقل تعقيدًا.

➤ عنوان الرسالة الأولى أكثر عمقًا من حيث البناء البحثي، لكن يحتاج لصياغة أكثر سلاسة. أما عنوان الرسالة الثانية فبسيط وواضح لكنه أقرب للتقليدية.

المشكلة

الرسالة الأولى طرحت مشكلة بحثية مبنية على تحديات حقيقية في بيئة العمل المصرفي، وأشارت إلى تراجع مستويات الاندماج الوظيفي لدى العاملين، وافتقار القادة للذكاء العاطفي الكافي للتأثير في مرؤوسيهـم. استخدام الذكاء العاطفي كمتغير معدل يعتبر إضافة قوية.

الرسالة الثانية، من ناحيتها، طرحت مشكلة أكثر شيوعاً: ضعف فعالية فرق العمل في الشركات، لكن لم توضح في الملخص ما إذا كانت هناك بيانات تمهيدية أو تقارير تؤكد هذه المشكلة. كما أن تركيزها على "فعالية الفرق" يجعلها تتناول جانباً واحداً من أبعاد الأداء التنظيمي.

➤ مشكلة الرسالة الأولى أكثر عمقاً وترابطاً من حيث التكوين النظري، بينما الرسالة الثانية تميل إلى الطابع الوصفي العام.

أهمية الدراسة

📖 أهمية الرسالة الأولى (القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي):

تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة التحويلية و الاندماج الوظيفي في المصارف الإسلامية، وهي بيئة عمل حساسة تتطلب توازنًا بين المعايير الدينية والعملية. من خلال تحليل تأثير الذكاء العاطفي على فعالية القادة في هذه المؤسسات، يمكن أن توفر الدراسة مساهمات كبيرة في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة التفاعل الإيجابي بين العاملين، ما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر تعاونًا وابتكارًا.

📖 أهمية الرسالة الثانية (القيادة التحويلية وفعالية فرق العمل):

تركز هذه الدراسة على تأثير القيادة التحويلية في تحسين فعالية فرق العمل في الشركات الخاصة مثل المصرفية للاتصالات. هذا الموضوع مهم جدًا في عالم الأعمال حيث تلعب فرق العمل دورًا حيويًا في تنفيذ الاستراتيجيات وتحقيق الأهداف المؤسسية. من خلال تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية و فعالية فرق العمل، يمكن أن تساهم الدراسة في إيجاد حلول عملية لتحسين آليات العمل الجماعي في الشركات الكبرى، مما يعزز من استدامة الأداء والابتكار.

أهداف الدراسة

الرسالة الأولى وضعت أهدافًا تشمل فحص العلاقة المباشرة بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي، وأيضًا اختبار الدور المعدل للذكاء العاطفي، ما يدل على وعي إحصائي ونظري عالي.

أما الرسالة الثانية فهدفت إلى "تحليل أثر القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل" فقط، دون التوسع في المتغيرات الوسيطة أو المعدلة، ما يجعل أهدافها واضحة لكنها محدودة الأفق.

➤ أهداف الرسالة الأولى أكثر شمولية وتعكس رغبة في فهم العلاقات المعقدة، بينما الثانية تركز على علاقة مباشرة بسيطة.

مفاهيم وتعريفات الدراسة

الرسالة الأولى اعتمدت على نظرية القيادة التحويلية ونظرية الذكاء العاطفي كإطارين مترابطين، ما يعطي خلفية قوية ومنسجمة بين المفاهيم.

الرسالة الثانية ركزت فقط على مفاهيم القيادة التحويلية وفعالية الفريق، دون توضيح ما إذا كانت قد استخدمت إطارًا نظريًا أوسع يربط بين القيادة والأداء الجماعي.

تحليل الفروض

الفرض الأول:

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي في المصارف الإسلامية الأردنية." يهدف هذا الفرض لاختبار كيف تؤثر القيادة التحويلية في زيادة الاندماج الوظيفي للموظفين في المصارف الإسلامية الأردنية، مما يحفزهم للعمل بشكل أفضل وأكثر تعاونًا.

الفرض الثاني:

"الذكاء العاطفي هو عامل معدل يعزز العلاقة بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي في المصارف الإسلامية الأردنية." يركز هذا الفرض على كيفية تأثير الذكاء العاطفي لدى القادة على تعزيز العلاقة بين القيادة التحويلية واندماج الموظفين في العمل، حيث يُفترض أن الذكاء العاطفي يساعد القادة على فهم واستجابة لاحتياجات موظفيهم بشكل أكثر فعالية.

تحليل الفروض

الرسالة الثانية:

الفرض الأول:

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وفعالية فرق العمل في الشركة المصرية للاتصالات."

الهدف من هذا الفرض هو قياس تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل داخل الشركة المصرية للاتصالات، حيث يُفترض أن القيادة التحويلية ستساهم في تحسين الأداء الجماعي من خلال تحفيز الأفراد وتعزيز التعاون داخل الفرق.

تحليل الفروض

الرسالتان تتناولان القيادة التحويلية كعامل أساسي، حيث الفروض في كلا الرسالتين تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأداء العاملين. في الرسالة الأولى، يتم تحديد تأثير القيادة التحويلية على الاندماج الوظيفي في المصارف الإسلامية الأردنية، مع إضافة متغير الذكاء العاطفي كعامل معدل يعزز تلك العلاقة. هذا يضيف عمقاً في الفرض الثاني من الرسالة الأولى، حيث يُعتقد أن الذكاء العاطفي يمكن أن يكون له تأثير مضاعف على العلاقة بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي. بينما في الرسالة الثانية، تركز الفروض على فعالية فرق العمل وجودة الأداء في بيئة الشركات، مع تحديد علاقة مباشرة بين القيادة التحويلية وتحسين أداء فرق العمل في الشركة المصرية للاتصالات.

الاختلافات بين الفروض في الرسالتين تتضح في كيفية تناول المتغيرات. ففي الرسالة الأولى، يتعامل الباحث مع الذكاء العاطفي كمتغير معدل بين القيادة التحويلية ونتائج العمل، مما يعكس تعقيداً أكبر في الفروض ويضيف بعداً نفسياً في القيادة. أما الرسالة الثانية، فإن الفروض فيها تركز بشكل أكبر على العلاقة المباشرة بين القيادة التحويلية وفعالية فرق العمل دون إدخال أي متغيرات وسيطة أو معدلة، مما يجعل الفروض فيها أكثر مباشرة و تركيزاً على تحسين الأداء الجماعي.

منهجية الدراسة

كلا الرسالتين اعتمدتا على المنهج الكمي، واستخدمتا الاستبيانات كأداة أساسية.

الرسالة الأولى اختارت موظفين في المصارف الإسلامية الأردنية، بينما الثانية ركزت على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات.

الرسالة الأولى أشارت بوضوح إلى استخدام نموذج تحليل إحصائي متقدم لقياس "الدور المعدل"، بينما لم توضح الرسالة الثانية تفاصيل التحليل الإحصائي بشكل كافٍ في الملخص.

➤ المنهجية في الرسالة الأولى أكثر تعقيداً واحترافية، وتظهر وعياً بأساليب التحليل الإحصائي المتقدم، بينما الثانية تبدو تقليدية في أدواتها.

النتائج والتوصيات

النتائج في الرسالة الأولى بيّنت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي، وأكدت أهمية الذكاء العاطفي كعامل معدل يقوّي هذه العلاقة. هذا يشير إلى استنتاجات غنية يمكن البناء عليها في دراسات لاحقة. أما الرسالة الثانية فقد أظهرت وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وفعالية فرق العمل، وهي نتيجة متوقعة ومنطقية، لكنها لم تُقدّم إضافة معرفية كبيرة، حسب وصف الملخص.

► نتائج الرسالة الأولى أكثر ابتكارًا من حيث المحتوى الإحصائي، بينما نتائج الثانية أقرب للتأكيد على ما هو متوقع دون تعقيد.

النتائج والتوصيات

الرسالة الأولى أوصت بتعزيز مهارات الذكاء العاطفي لدى القادة في القطاع المصرفي، وربطت التوصيات مباشرة بنتائج الدراسة، ما يعكس نضجاً في الربط بين التحليل والتطبيق.

أما الرسالة الثانية، فركزت توصياتها على تحسين نمط القيادة داخل فرق العمل، لكن لم تُقدِّم تفاصيل كافية حول كيفية التطبيق، مما يجعل التوصيات عامة نسبياً.

➤ توصيات الرسالة الأولى أكثر واقعية وقابلة للتنفيذ، بينما الثانية تحتاج إلى تطوير في الجانب العملي.

نقد الجانب التطبيقي

اختيار البيئة التطبيقية كان مناسباً في كلتا الرسالتين. فالأولى اختارت المصارف الإسلامية الأردنية، وهي بيئة حساسة ومعقدة من حيث الديناميكيات الوظيفية. والثانية اختارت شركة الاتصالات المصرية، وهي مؤسسة ضخمة تتطلب نمطاً قيادياً قوياً لفعالية الفرق. لكن الرسالة الأولى ميّزت نفسها بإدخال متغيرات جديدة داخل بيئة تقليدية (المصارف)، بينما الثانية اكتفت بقياس علاقة واحدة داخل مؤسسة عامة.

التطبيق في الرسالة الأولى أعمق وأكثر جرأة من الناحية البحثية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

