

العنوان

سلوكيات القيادة التحويلية واثرها على
الابداع التنظيمي

مقرر دراسات نقدية³ (التكليف الخامس)

Prepared by Ahmed Alshakhs



اهداف المحاضرة

محاضرة

01

تهدف المحاضرة الى تقييم البحث من خلال النقاط التالية:-

- ☐ مقدمة
- ☐ تحليل الملاحظات والتوصيات لدراسة المختارة
- ☐ تحليل النتائج وارتباطها بالبحث
- ☐ التوصيات البحثية المقترحة لاستكمال الفجوات البحثية
- ☐ النقد العلمي
- ☐ الفجوات البحثية الغير مغطاه
- ☐ رؤية نقدية شاملة

مقدمة

Chapter
01

- الملاحظات والتوصيات في الدراسات العلمية خطوة أساسية في منهجية البحث وتمثل المرحلة التي ينتقل فيها الباحث من عرض النتائج إلى تفسيرها فالملاحظات تمثل ما توصلت اليه الدراسة من نتائج واقعية في حين تعتبر التوصيات الرؤيئة المقترحة فالباحث لا يكتفي بعرض نتائج الدراسات السابقة بل يفحص ايضا الفجوات البحثية الكامنة فيها ويقترح مسارات تطوير مستقبلية يمكن أن تشكل منطلقا لأطروحات دكتوراه جديدة او بحوث تطبيقية متقدمة
- في هذا الإطار، تناولت الدراسة اثر القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي داخل الشركات الدوائية الأردنية وقدمت مجموعة من النتائج التي شكلت اساس لاستخلاص الملاحظات والتوصيات البحثية ومن خلال تحليل هذه الجوانب يتضح أن الباحث سعى إلى الربط بين الممارسات القيادية الحديثة ومستوى الابتكار داخل المؤسسات الصناعية غير أن تحليل الملاحظات والتوصيات يكشف عن جوانب إيجابية تمثلت في قوة المنهج ووضوح النتائج، مقابل جوانب تحتاج إلى تطوير تتعلق بحدود التعميم وغياب بعض المتغيرات الوسيطة ذات الأثر التنظيمي على الدراسة
- تتمحور المشكلة البحثية في هذه الدراسة حول مدى تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي في شركات الأدوية الأردنية وقد أوضح الباحث الفجوة بين أهمية القيادة التحويلية نظريا ودورها الفعلي في تعزيز الابتكار عليما داخل المؤسسات الصناعية.

تحليل الملاحظات والتوصيات المختارة

Chapter
01

□ في ضوء النتائج والتوصيات الاحصائية الباحث قد توصل إلى عدد من الملاحظات التي تفسر واقع القيادة التحويلية في المؤسسات الدوائية الأردنية ومدى تأثيرها على مستوى الابتكار التنظيمي قد أظهرت النتائج ارتفاع في تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية مثل **التحفيز الفكري**، **والإلهام التحفيزي**، **والاعتبار الفردي** وهذا يشير إلى وجود وعي تنظيمي متزايد بأهمية هذا النمط القيادي في تعزيز بيئة العمل الإبداعية

كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين ممارسات القيادة التحويلية ومستوى الابتكار التنظيمي، وهو ما يعزز الفرضية القائلة بأن القيادة الحديثة تمثل عاملا حاسما في تطوير القدرة الابتكارية داخل المؤسسات الصناعية الا أن التحليل النقدي لهذه الملاحظات يكشف ايضا عن عدد من النقاط التي تستدعي التطوير. فالدراسة اقتصرت على شركات الأدوية في الأردن فقط ولا يوجد ذكر لتناول الدراسة العوامل الوسيطة التي يمكن أن تفسر العلاقة بين القيادة والابتكار، مثل الثقة التنظيمية أو الرضا الوظيفي

تابع-تحليل الملاحظات والتوصيات المختارة

Chapter
01

□ في ضوء الملاحظات، جاءت التوصيات البحثية منطقية ومتناغمة مع النتائج الإحصائية فقد أوصى الباحث بضرورة تعزيز تطبيق مبادئ القيادة التحويلية من خلال برامج تدريب قيادية تستهدف المديرين في المستويات الإدارية المختلفة، وتشجيع الممارسات التي تحفز التفكير الابتكاري بين العاملين و دعا إلى توسيع نطاق الدراسات المستقبلية لتشمل قطاعات صناعية أخرى وتبني مناهج بحثية أكثر عمقا تتضمن المقابلات النوعية أو الدراسات المقارنة بين المؤسسات ناهيك ان التوصيات في مجملها مرتبطة مباشرة بالملاحظات فهي لا تكفي باعادة صياغة النتائج بل تتجاوزها إلى اقتراح مسارات تطوير واقعية يمكن تطبيقها داخل بيئة العمل الصناعي وتتجلى قوة هذه الدراسة في محاولتها الربط بين النظرية والتطبيق، إذ انتقلت من اثبات العلاقة الاحصائية بين المتغيرين إلى تقديم مقترحات تنظيمية قابلة للتنفيذ في الميدان الصناعي ومع ذلك، يمكن القول إن التوصيات جاءت عامة إلى حد ما لان لم يتناول فيها اليات القياس والمتابعة التي تفسر استدامة القيادة التحويلية داخل المؤسسات، كما لم اجد نموذج متكامل لتقييم فعالية برامج التدريب المقترحة ولذلك، يقترح في المستقبل أن تبني التوصيات على نماذج قياس سببية تبين فيها كيف تنتقل اثار القيادة من السلوك القيادي إلى الاداء والابتكار الملاحظات والتوصيات يوضح أن الدراسة قد نجحت في تأكيد العلاقة الجوهرية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي، لكنها تركت مساحات بحثية مفتوحة يمكن أن تشكل قاعدة لتطوير أبحاث تطبيقية مستقبلية تدمج بين القيادة، والثقة، والرضا، والابتكار في نموذج سببي متكامل يعكس الواقع الصناعي المحلي.

تحليل النتائج وارتباطها بالبحث

Chapter
01

□ تبين النتائج ان المديرين الذين يمارسون القيادة التحويلية يتمتعون بقدرة أعلى على تحفيز العاملين فكريا وتشجيعهم على طرح أفكار جديدة مما ينعكس ايجابيا على مستوى الابتكار التنظيمي. كما تبين ايضا ان نتائج العاملين في بيئة قيادية داعمة يميلون إلى المبادرة والتجريب وتحمل المخاطر المحسوبة، وهو ما يتفق مع النظرية التحويلية التي تؤكد أن الإبداع ناتج عن تفاعل القائد مع بيئته وليس عن أوامر إدارية مباشرة من ناحية أخرى أبرزت النتائج أن تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات الصناعية الأردنية لا يزال متفاوت بين الإدارات والاقسام حيث أظهر بعض العاملين مستويات عالية من الدعم القيادي في حين افترق آخرون إلى برامج تحفيزية وهيكل تنظيمي يشجع على التجديد وبهذا يمكن القول ان هذا التفاوت يعكس نقطة ضعف تنظيمية تتمثل في غياب استراتيجيات مؤسسية واضحة لتعميم ثقافة القيادة التحويلية على مستوى جميع الإدارات كذلك النتائج بينت أن الابتكار التنظيمي يتأثر بشكل أكبر بالعناصر السلوكية والعاطفية للقيادة مثل الثقة والتقدير الشخصي، أكثر من تأثره بالعناصر الإدارية البحتة

وهذا ينسجم مع ما توصلت إليه دراسات عالمية حديثة Yuping Wu 2024 التي أكدت أن العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل تمثل محورا رئيسيا في رفع مستويات الابتكار وعند مقارنة النتائج بأهداف البحث يتضح أن الباحث قد نجح في تحقيق هدفه الرئيسي والمتمثل في اختبار أثر القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي. كما دعمت النتائج الفرضيات الفرعية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار.

التوصيات البحثية لبحوث مستقبلية

Chapter
01

□ من الفجوات البحثية التي لم يتم التطرق إليها بعمق كاف مما يفتح المجال أمام الباحثين لتطوير دراسات مستقبلية أكثر شمولية تتمثل أبرز هذه الفجوات في دراسة العلاقة السببية واليات التأثير، توسيع النطاق الجغرافي والقطاعي للدراسة، دماج البعد التكنولوجي والتحول الرقمي التي تفسر طبيعة العلاقة بين القيادة والابتكار، اضافة الى الاعتماد الكامل على المنهج الكمي دون الاستفادة من الأدوات النوعية التي يمكن أن تفسر السلوك القيادي بشكل أعمق وأكثر واقعية وبناء على ذلك، يمكن اقتراح ثلاثة محاور بحثية مستقبلية تكمل هذا المسار العلمي وتسهم في سد الفجوات القائمة:

○ دراسة العلاقة السببية وآليات التأثير

ركزت الدراسة الحالية على اختبار العلاقة المباشرة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي دون تحليل الآليات التي تفسر كيف تنتقل اثار القيادة إلى مستوى الإبداع داخل المنظمة وعليه، يُوصى بإجراء دراسة مستقبلية تختبر النماذج السببية من خلال دمج متغيرات مثل الثقة التنظيمية والاندماج الوظيفي، بهدف تفسير المسارات النفسية والسلوكية التي تربط القيادة بالابتكار

○ توسيع النطاق الجغرافي والقطاعي للدراسة

اقتصرت نطاق الدراسة الحالية على شركات الأدوية الأردنية مما يحد من امكانية تعميم النتائج على كل القطاعات لذلك يوصى بتنفيذ دراسة مقارنة تشمل قطاعات صناعية وخدمية متنوعة مثل المستشفيات، والمؤسسات التعليمية، وشركات الطاقة، إضافة إلى تطبيقها في دول عربية مختلفة كالسعودية والامارات ومصر يهدف هذا التوجه إلى اختبار مدى استقرار العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي عبر بيئات وثقافات تنظيمية متعددة

○ دماج البعد التكنولوجي والتحول الرقمي في الابتكار

أظهرت الدراسة الحالية اهتمام بالابتكار التنظيمي من منظور اداري لكنها لم تتناول البعد التقني أو التحول الرقمي في بيئة المؤسسات الصناعية

لذلك يوصى بإجراء تحليل ابتكاري وتقني يربط بين القيادة التحويلية والتحول الرقمي، لقياس مدى مساهمة القائد التحويلي في تطوير الابتكار التقني داخل المؤسسات الصناعية ومواكبة التحولات العالمية نحو القيادة الرقمية والابتكار الذكي هذا الاتجاه يمثل امتداد للقيادة التحويلية في سياق الثورة الصناعية الرابعة

Chapter
01

□ ركزت الدراسة على اثر القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي في شركات الأدوية الأردنية وقدمت نتائج كمية تدعم وجود علاقة ايجابية إحصائيًا بين المتغيرين الاطار النظري للدراسة كان وصفي أكثر من تحليلي عرض مفاهيم القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي دون بناء نموذج مفاهيمي متكامل يوضح المسارات السببية بين المتغيرات اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الكمي باستخدام الاستبيان فقط، وهو أسلوب ممتاز لتوفير البيانات الكمية لكنه لا يعطي تفسير للخلفيات النفسية أو التنظيمية وراء السلوك القيادي ولا تفاصيل كافية حول كيفية اختيار العينة او تمثيلها الإحصائي للمجتمع المدروس الدراسة اقتصرت على شركات الأدوية في الأردن، لم تتطرق إلى الاختلافات الثقافية أو الإدارية الاخرى بين المؤسسات، رغم أن القيادة التحويلية تتأثر بشدة بعوامل الثقافة والتنظيم جاهلت الدراسة التحول الرقمي والابتكار التقني، وهو جانب أصبح محور اساسي في الدراسات الحديثة للابتكار

اين توقفت الفجوة الحالية لدراسة

Chapter
01

□ توقفت الفجوة البحثية في دراسة عند الحد الوصفي للعلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي دون الانتقال إلى تحليل لآليات تفسيرية أو تطبيقية التي تشرح كيف تؤثر القيادة في سلوك العاملين وفي ثقافة الابتكار داخل المؤسسات الباحث أثبت أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار لكنه لم يفسر طبيعة هذه العلاقة وماهي التأثيرات التي تغير نتائجها مثل الثقة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الاندماج، أو الثقافة المؤسسية ناهيك ان الدراسة ركزت على القطاع الدوائي الأردني فقط مما جعل نطاقها الجغرافي محدود اي لا يوجد اختبار لمدى ثبات النتائج أو تغيرها في قطاعات صناعية وخدمية أخرى اضافة الى ذلك الدراسة تجاهلت البعد التقني في مفهوم الابتكار التنظيمي حيث ركزت على الابتكار الاداري دون ادماج التحول الرقمي والابتكار التقني اللذين أصبحا اساس في الدراسات الحديثة للقيادة والإدارة الصناعية

- Al-Shahrani, N. A. (2023). *The impact of leadership styles on employees' performance in health organizations: An applied study at Asir Central Hospital*. **Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences**, 7(4), 81–99.
<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/en/article/view/6355>
- Wu, Y., Awang, S. R., Ahmad, T., & You, C. (2024). *A systematic review of leadership styles in healthcare sector: Insights and future directions*. *Geriatric Nursing*, 59, 48-59
<https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.06.033> SCIRP+2PubMed+2



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

