

دراسات نقدية ١ – الاسبوع التاسع

دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير بالمنظمات : دراسة حالة
عينة من المنظمات

إعداد الطالبة/
دينا علي القحطاني

دكتوراه إدارة أعمال

٢٠٢٦



نقد النتائج

تظهر نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية تمارس دورًا إيجابيًا وملحوظًا في تعزيز فاعلية إدارة التغيير داخل المنظمات محل الدراسة، حيث أكدت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير بين أبعاد القيادة التحويلية المختلفة (مثل التحفيز الإلهامي، التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي) وبين نجاح عمليات التغيير التنظيمي. وقد أوضحت النتائج أن المنظمات التي تتبنى هذا النمط القيادي تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات البيئية وأكثر كفاءة في تنفيذ مراحل التغيير المختلفة، بدءًا من التهيئة وحتى التثبيت.

ومن الناحية النقدية، يمكن القول إن النتائج جاءت متسقة مع الأدبيات النظرية السابقة التي تؤكد فعالية القيادة التحويلية، إلا أنها اتسمت بدرجة من التأكيد المفرط على الأثر الإيجابي دون تقديم تحليل متوازن يوضح حدود هذا التأثير أو الحالات التي قد تضعف فيها القيادة التحويلية. كما أن النتائج لم تتوسع في تفسير الفروق بين المنظمات محل الدراسة، ولم تناقش الأسباب العميقة التي قد تفسر تفاوت مستويات نجاح إدارة التغيير، مثل اختلاف الثقافة التنظيمية أو مستوى النضج الإداري.

نقد النتائج

إن النتائج اعتمدت بشكل كبير على العلاقات الإحصائية المباشرة، دون التعمق في تحليل العلاقات غير المباشرة أو المتغيرات الوسيطة، مما يجعل التفسير النظري محدودًا نسبيًا. وبالتالي فإن النتائج رغم قوتها الوصفية والإحصائية، إلا أنها تفتقر إلى العمق التفسيري النقدي الذي يوضح الصورة الكاملة للعلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة التغيير.

نقد التوصيات

جاءت توصيات الدراسة منسجمة مع نتائجها، حيث أكدت على ضرورة تعزيز تطبيق القيادة التحويلية داخل المنظمات، وتطوير مهارات القادة الإداريين في مجالات التحفيز وبناء الرؤية التنظيمية، بالإضافة إلى تعزيز مشاركة العاملين في عمليات التغيير التنظيمي. كما دعت التوصيات إلى الاهتمام بالتدريب القيادي وتطوير أساليب الاتصال داخل المؤسسات بما يدعم نجاح عمليات التغيير.

ومن الناحية النقدية، يمكن القول إن التوصيات اتسمت بقدر من المنطقية والاتساق مع النتائج، لكنها بقيت في إطار التوصيات العامة والتقليدية التي تتكرر في العديد من الدراسات في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي. فلم تقدم الدراسة آليات تنفيذ واضحة أو برامج تطبيقية محددة يمكن للمؤسسات الاعتماد عليها بشكل مباشر، مثل تصميم برامج تدريبية قيادية أو نماذج تقييم أداء القادة.

نقد التوصيات

كما أن التوصيات لم تأخذ بعين الاعتبار التباين بين أنواع المنظمات أو مستوياتها الإدارية، إذ جاءت شاملة وموحدة رغم اختلاف البيئات التنظيمية، وهو ما يقلل من قابليتها للتطبيق العملي. إضافة إلى ذلك، لم تتناول التوصيات التحديات الواقعية التي قد تواجه تطبيق القيادة التحويلية مثل مقاومة التغيير أو محدودية الموارد أو الثقافة التنظيمية التقليدية، مما يجعلها أقرب إلى توجيهات نظرية أكثر من كونها حلولاً عملية قابلة للتنفيذ.

جوانب القوة في الدراسة

- تتمثل إحدى أبرز نقاط القوة في هذه الدراسة في وضوح العلاقة البحثية بين القيادة التحويلية وإدارة التغيير، وهو ارتباط يُعد من أهم العلاقات في مجال السلوك التنظيمي الحديث. كما أن اختيار موضوع إدارة التغيير داخل المنظمات يعكس أهمية تطبيقية كبيرة، خاصة في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة.
- ومن نقاط القوة أيضًا أن الدراسة اعتمدت على أبعاد واضحة ومحددة للقيادة التحويلية، مما ساعد على قياس هذا المفهوم بشكل أكثر دقة وموضوعية. كما أن استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع أدوات إحصائية مناسبة مثل الارتباط والانحدار يعزز من موثوقية النتائج ويمنحها طابعًا علميًا كميًا.
- إن الدراسة تسهم في دعم الأدبيات العربية في مجال القيادة، خاصة في سياق المنظمات العربية، مما يمنحها قيمة معرفية إضافية من حيث إثراء البحث العلمي في البيئة المحلية.

جوانب الضعف في الدراسة

- رغم أهمية الدراسة، إلا أنها تعاني من مجموعة من أوجه القصور المنهجية والتحليلية. من أبرز هذه النقاط أن النموذج البحثي جاء بسيطاً نسبياً، حيث اقتصر على علاقة مباشرة بين القيادة التحويلية وإدارة التغيير دون إدخال متغيرات وسيطة أو معدلة يمكن أن توضح طبيعة العلاقة بشكل أعمق وأكثر واقعية.
- كما أن الدراسة لم تتوسع في التحليل النقدي للنتائج، بل ركزت على إثبات العلاقة الإيجابية دون مناقشة البدائل أو التفسيرات المنافسة، مما يقلل من قوة التفسير العلمي. كذلك، فإن محدودية العينة وعدم تنوعها بشكل كافٍ قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مختلف أنواع المنظمات.
- ومن نقاط الضعف أيضاً أن التوصيات جاءت عامة وغير تفصيلية، ولم تقدم حلولاً تطبيقية قابلة للقياس أو التنفيذ، إضافة إلى غياب التركيز على التحديات الواقعية التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية في بيئات العمل المختلفة.

تحسينات مقترحة

- يمكن تحسين هذه الدراسة في الأبحاث المستقبلية من خلال توسيع النموذج البحثي ليشمل متغيرات وسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو الالتزام الوظيفي أو الرضا الوظيفي، مما يساعد في تقديم تفسير أكثر عمقاً للعلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة التغيير.
- كما يُقترح استخدام نماذج تحليل إحصائي أكثر تقدماً مثل النمذجة الهيكلية (SEM) لتحليل العلاقات المعقدة بين المتغيرات. ومن المهم أيضاً تعزيز الجانب التطبيقي من خلال تقديم توصيات تنفيذية واضحة ومحددة، بالإضافة إلى إجراء دراسات مقارنة بين أنواع مختلفة من المنظمات لزيادة قوة التعميم.

المرجع

يوسف، ع. (٢٠١٨). دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير
بالمنظمات : دراسة حالة عينة من المنظمات. Retrieved from

[https://dspace.univ-
alger3.dz/jspui/handle/123456789/6768](https://dspace.univ-alger3.dz/jspui/handle/123456789/6768)



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

