

قضايا بحثية ٣

Prepared by: REHAB AL NMLAN



إعداد مراجعة نقدية للدراسات السابقة المنشورة في مجال البحث، مع تحليل نقاط القوة والضعف في هذه الدراسات

المهمة:

1



أخترت هذه القضية البحثية للقيام بالمهمة

دراسة (٢٠٠٣) Dong I. Jung وآخرين :

نقاط القوة

. عينة جيدة من ٣٢ منظمة في قطاع التكنولوجيا
استخدام إطار واضح لأبعاد القيادة التحويلية
إثبات علاقة مباشرة وغير مباشرة بين القيادة التحويلية والإبداع

نقاط الضعف

. اقتصار على قطاع واحد يحد من التعميم
عدم اختبار متغيرات ثقافية أو تنظيمية مؤثرة

دراسة ريم رمضان (٢٠٠٥)

نقاط القوة

. عينة ضخمة (٣١٦ مديرًا) من محافظات متعددة
إبراز واقع تدني تبني نماذج التغيير في القطاع العام

نقاط الضعف

. التحليل الإحصائي غير متعمق
عدم اختبار العلاقات السببية مباشرة بين المتغيرات

دراسة (2007) WU Xin & WU Zhiming

نقاط القوة

. عينة معرفية (فرق عمل تعتمد على المعرفة)
تحليل أثر القيادة التحويلية على الأداء والإبداع

نقاط الضعف

. التركيز على بيئة صينية محدودة السياق
غياب دراسة المتغيرات الوسيطة

دراسة (2008) Victor J. Garcia Morales

نقاط القوة

. عينة كبيرة (١٦٤ موظفًا)
ربط القيادة بالتعلم التنظيمي والأداء

نقاط الضعف

. اقتصار الدراسة على الصناعات الدوائية فقط
محدودية القياس الموضوعي للأداء

Rabia Khan (2009)

نقاط القوة

.تحليل تأثير القيادة على الالتزام بالتغيير
.دراسة تأثير حجم المنظمة

نقاط الضعف

.ضعف في المقارنة بين أنواع التغيير
.عدم إدراج متغيرات تنظيمية أخرى مثل الثقافة

دراسة ماهر صبري درويش (٢٠٠٩)

نقاط القوة

.وضوح أبعاد القيادة التحويلية
.ربط القيادة بمجالات التغيير الأربعة بفعالية
.استهداف متخذي القرار في المصارف يعطي الدراسة مصداقية

نقاط الضعف

.وهو الانتقاد الأكبر (32) حجم العينة صغير
.اقتصار الدراسة على قطاع واحد
.غياب الأدوات المتعددة للتحقق من النتائج

David M. Herold (٢٠٠٨) وآخرين

نقاط القوة

.عينة واسعة (٣٤٣ موظف، ٣٠ منظمة)
.قياس علاقة القيادة التحويلية بسلوك الأفراد

نقاط الضعف

.تفاوت المنظمات يجعل النتائج صعبة التعميم
.عدم دراسة تأثير السياق التنظيمي أو الثقافة

Mark Reavers (2008)

نقاط القوة

.تحليل العلاقة بين القيادة والابتكار والسلوك الإبداعي
.التطرق للفروق بين الجنسين

نقاط الضعف

.نقص تفسير الآليات النفسية وراء الفروق
.الاعتماد على بيانات ذاتية فقط

دراسة بيد ويسبر وآخرين (٢٠١١)

نقاط القوة

.تطبيق للدراسة في مستشفى (بيئة عالية الضغط)
.تقييم ميداني لأثر القيادة في الممارسات اليومية

نقاط الضعف

.الاقتصار على مستشفى واحد فقط
غياب تحليل الاختلافات بين الأقسام

Sarmimah Samad (2012)

نقاط القوة

.عينة ممتازة (١٥٠ شركة)
ربط القيادة بالأداء التنظيمي بشكل واضح

نقاط الضعف

.تجاهل أثر التكنولوجيا أو الابتكار
غياب اختبار المتغيرات الوسيطة

Gang Wang (٢٠١١)

نقاط القوة

.عينة ضخمة (١١٣ شركة و١١٧ مديرًا)
استخدام تحليل علمي يربط القيادة بالأداء والرضا

نقاط الضعف (الموسعة)

.غياب دراسة طولية لقياس تطور الأداء عبر الزمن
لم يُدرس مستوى مقاومة التغيير كعامل مؤثر
اعتماد كامل على الاستبيانات

.عدم إدراج متغيرات وسيطة (الثقة – الالتزام – المناخ التنظيمي)
تجاهل تأثير الثقافة المؤسسية

Susanne Sahmela (2011)

نقاط القوة

.دراسة في بيئة جامعية حساسة للتغيير
ربط القيادة بالسلوكيات الأخلاقية والالتزام

نقاط الضعف

.(150-17) حجم عينة صغير نسبيًا
محدودية التعميم خارج البيئة الأكاديمية

Min Z. Carter (2014) دراسة

نقاط القوة

.تقييم العلاقة بين أداء الفرق وسلوك القائد
.عينة قوية مكوّنة من ٩٤ فريق عمل

نقاط الضعف

.احتمال تحيز البيانات بسبب الاستبيانات
.غياب التحقق الموضوعي من أداء الفرق

دراسة أمين القاسمي (٢٠١٦)

نقاط القوة

.عينة كبيرة (٣٥٩ موظفًا)
.تحليل أثر القيادة على الابتكار والتطوير المهني

نقاط الضعف (الموسّعة)

.عدم دراسة أثر اختلاف الهياكل التنظيمية
...الثقة، الالتزام، الرضا) عدم إدراج المتغيرات الوسيطة
.اقتصار الدراسة على السياق المحلي

Regina M. Hechanova & Raquel Cementina (2013)

نقاط القوة

.عينة ضخمة (٣٠٥ موظفًا و٢٦٧ مديرًا)
.مقارنة بين القطاع الأكاديمي والقطاع التجاري

نقاط الضعف

.تجاهل تأثير اختلاف الثقافة بين القطاعات
.اقتصار التحليل على النموذج المقطعي دون تتبع زمني

Min Z. Carter (2013)

نقاط القوة

.تحليل علاقة القيادة بجودة العلاقات أثناء التغيير المستمر
.عينة متنوعة قطاعيًا

نقاط الضعف

.ضعف الربط المباشر بين القيادة والابتكار
.لم تختبر الفروق حسب المهنة أو الخبرة

دراسة سومية عبدالرحيم (٢٠١٦)

نقاط القوة

دراسة مباشرة لقيادة التغيير في مؤسسات اقتصادية
تحليل متقدم لمدى جاهزية المنظمات للتغيير

نقاط الضعف

اقتصارها على السياق الجزائري فقط
عدم اختبار تأثير التكنولوجيا في التغيير

دراسة طويهر طه مداني (٢٠١٧)

نقاط القوة

عينة ضخمة (٥٦٨ موظف)
تحليل ممتاز لأبعاد القيادة التحويلية ودورها في تفعيل التغيير
ربط القيادة بالثقة والتحفيز والالتزام

نقاط الضعف

تجاهل أثر الثقافة الرقمية والتحول الرقمي
الاعتماد على الاستبيان فقط

بعد تحليل جميع الدراسات الـ ١٨ يتضح ما يلي:

كل الدراسات اهتمت بالقيادة التحويلية وعلاقتها بالتغيير ✓
لكنها

لم تدرس بشكل كافٍ العلاقة بين القيادة التحويلية والتحول
الرقمي داخل المؤسسات

لم تدمج المتغيرات الوسيطة المهمة (الثقة – الالتزام – التمكين –
المناخ التنظيمي) في نموذج واحد متكامل

لم تختبر أثر اختلاف الهياكل التنظيمية على فعالية القيادة
التحويلية في إدارة التغيير

أغلبها دراسات مقطعية (غير طولية) لا تتابع التغيير عبر الزمن

بعد تحليل جميع الدراسات الـ ١٨ يتضح ما يلي

كل الدراسات اهتمت بالقيادة التحويلية وعلاقتها بالتغيير ✓
لكنها:

لم تدرس بشكل كافٍ العلاقة بين القيادة التحويلية والتحول الرقمي داخل المؤسسات
لم تدمج المتغيرات الوسيطة المهمة (الثقة – الالتزام – التمكين – المناخ التنظيمي) في نموذج واحد متكامل
لم تختبر أثر اختلاف الهياكل التنظيمية على فعالية القيادة التحويلية في إدارة التغيير
أغلبها دراسات مقطعية (غير طويلة) لا تتابع التغيير عبر الزمن

الفجوة البحثية

قلة الدراسات التي تناولت أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير ضمن بيئة التحول الرقمي، مع دمج المتغيرات “
” الوسيطة (الثقة – الالتزام – التمكين) واختبار تأثير الهياكل التنظيمية، وذلك عبر نموذج تفسيري أكثر شمولاً
أو بشكل آخر

عدم وجود دراسة عربية شاملة تختبر كيف تتفاعل القيادة التحويلية مع الهياكل التنظيمية والثقافة الرقمية للتأثير في “
” نجاح إدارة التغيير، خصوصاً في المؤسسات الاقتصادية



Thank You