

المهمة التاسعة الاستنتاجات والتوصيات

الدراستين المختارة :

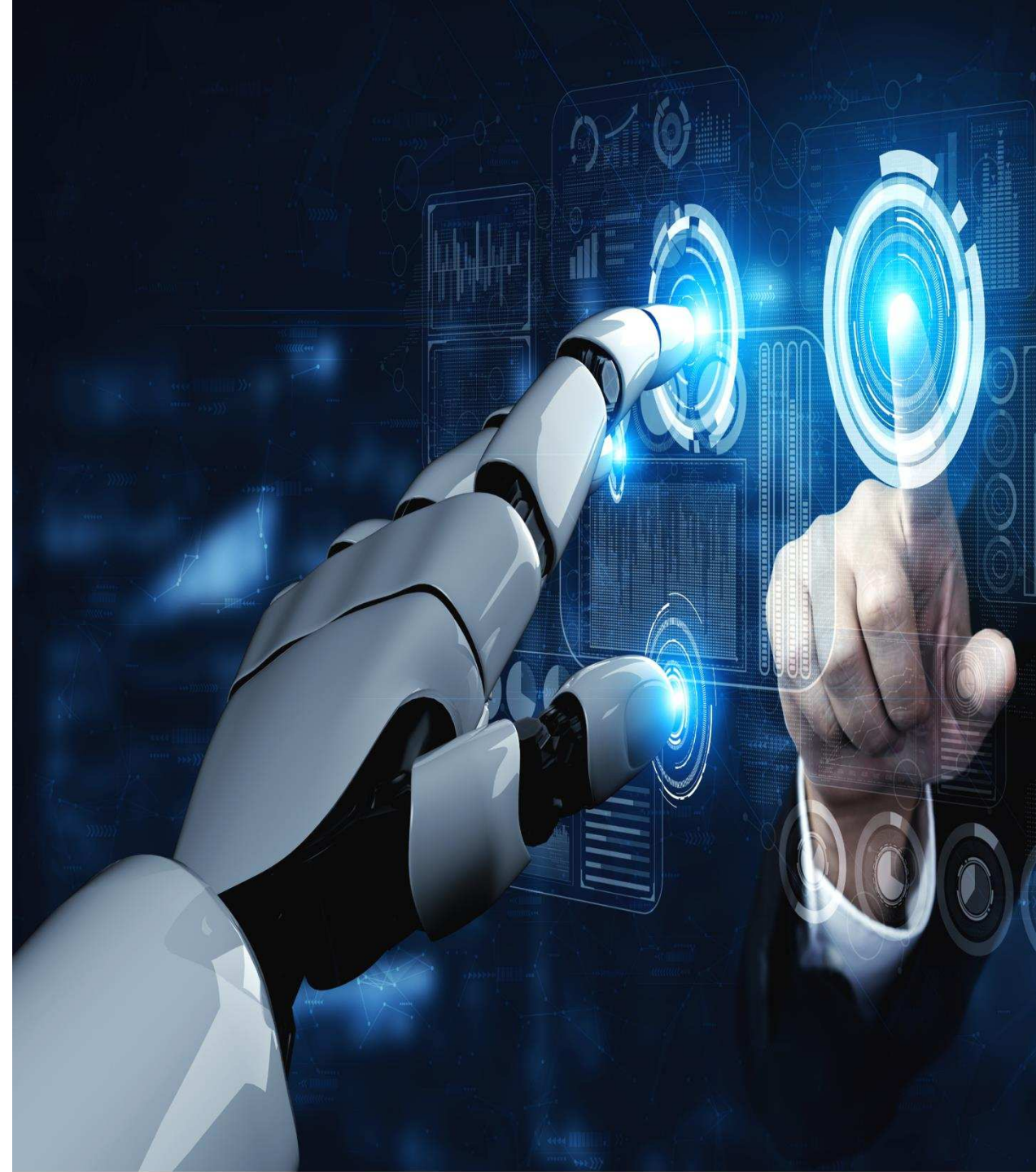
"The Impact of Digital Leadership on Organizational Performance"

"Digital Leadership and Organizational Performance: The Role of Innovation Capability"

Sustainability Journal, 2023 | Journal of Business Research, 2022

إعداد الطالب :

عبدالله محمد السلطان



الدراسة الأولى



عنوان الدراسة:

"The Impact of Digital Leadership on Organizational Performance: The Mediating Role of Digital Transformation"

مكان النشر: مجلة Sustainability

سنة النشر: 2023

المتغيرات الرئيسية:

- القيادة الرقمية (متغير مستقل)
- التحول الرقمي (متغير وسيط)
- الأداء التنظيمي (متغير تابع)

الدراسة الثانية



عنوان الدراسة:

"Digital Leadership and Organizational Performance: The Role of Innovation Capability"

مكان النشر: مجلة Journal of Business Research

سنة النشر: 2022

المتغيرات الرئيسية:

- القيادة الرقمية (متغير مستقل)
- القدرة الابتكارية (متغير وسيط)
- الأداء التنظيمي (متغير تابع)

الاستنتاجات العامة

المرتبطة بمناقشة نتائج الدراسات حول القيادة الرقمية والأداء التنظيمي

الاستنتاج الرئيسي من نتائج الدراستين:



القيادة الرقمية لا تؤثر بشكل مباشر قوي على الأداء التنظيمي، وإنما يظهر تأثيرها الحقيقي من خلال المتغيرات الوسيطة، وهذا يعكس أن القيادة الرقمية تمثل عامل تمكين أكثر من كونها عامل تأثير مباشر.



من الدراسة الثانية: (2022)



أظهرت النتائج أن القيادة الرقمية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي من خلال تعزيز القدرات الابتكارية للمؤسسة.

من الدراسة الأولى: (2023)



أظهرت النتائج أن القيادة الرقمية تؤثر بشكل غير مباشر على الأداء التنظيمي من خلال التحول الرقمي، وهو ما يتماشى مع الهدف الرئيس للدراسة.

الخلاصة: ✓

القيادة الرقمية وحدها غير كافية لتحسين الأداء التنظيمي ما لم تُترجم إلى ممارسات تنظيمية ملموسة من خلال متغيرات وسيطة فعالة مثل التحول الرقمي أو تعزيز القدرات الابتكارية.

استنتاجات مقارنة بين الدراستين

النتيجة المشتركة الرئيسية

كلتا الدراستين أكدت أن القيادة الرقمية عنصر أساسي في البيئة التنظيمية الحديثة، لكن دورها يكون أكثر فاعلية عند تفعيل متغيرات تنظيمية مساندة.

الدراسة الثانية: Journal of Business Research, 2022



القيادة الرقمية
المتغير المستقل



القدرة الابتكارية
المتغير الوسيط



الأداء التنظيمي
المتغير التابع



القدرة الابتكارية

الدراسة الأولى: Sustainability, 2023



القيادة الرقمية
المتغير المستقل



التحول الرقمي
المتغير الوسيط



الأداء التنظيمي
المتغير التابع



التحول الرقمي

الاستنتاج المحوري:

القيادة الرقمية وحدها غير كافية لتحسين الأداء التنظيمي ما لم تُترجم إلى ممارسات تنظيمية:

استنتاجات منهجية

تقييم المنهجية المستخدمة في الدراستين وتأثيرها على دقة النتائج

نتائج التحليل المنهجي للدراستين



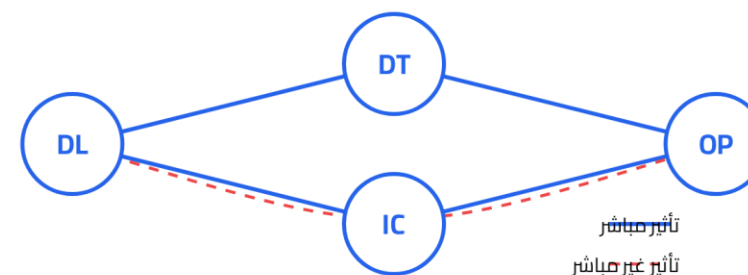
- ✓ ملائمة نماذج الوساطة: استخدام نماذج الوساطة (Mediation Models) كان مناسبًا لطبيعة العلاقات المدروسة بين القيادة الرقمية والأداء التنظيمي.
- ✓ تعزيز دقة الاستنتاجات: الاعتماد على نمذجة المعادلات البنائية (SEM) عزّز دقة الاستنتاجات وأتاح فهمًا أعمق للعلاقات المباشرة وغير المباشرة.
- ✓ اتساق النتائج: جاءت النتائج متسقة مع الأهداف والفرضيات في كلتا الدراستين، مما يعكس قوة البناء البحثي وصحة المنهجية المتبعة.

نقاط القوة المنهجية



- ✓ القدرة على اختبار العلاقات المعقدة بين المتغيرات المستقلة والوسيطات والتابعة في نموذج واحد
- ✓ تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للقيادة الرقمية على الأداء التنظيمي
- ✓ التحقق من ملائمة النموذج من خلال مؤشرات جودة المطابقة (Goodness of Fit)
- ✓ إمكانية تقدير حجم التأثيرات بدقة وتحديد مستوى المعنوية الإحصائية

نموذج المعادلات البنائية (SEM)



يُظهر النموذج كيفية استخدام SEM لتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة



دراسة متغيرات وسيطة إضافية



بناءً على نتائج الدراسات، يُوصى بتوسيع نطاق البحث لتشمل متغيرات وسيطة إضافية تؤثر في العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء التنظيمي.

- الثقافة التنظيمية ودورها في تعزيز تأثير القيادة الرقمية
- الجاهزية الرقمية للمؤسسات كعامل مؤثر في فعالية القيادة
- رأس المال البشري ودوره في تحقيق نتائج القيادة الرقمية

استخدام مناهج مختلطة للبحث



نظرًا لتعقيد العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء التنظيمي، يُوصى بتبني المناهج المختلطة:

البحث الكمي



- استبيانات موسعة وتحليلات إحصائية

البحث النوعي



- مقابلات ودراسات حالة

تطبيق الدراسات في سياقات متنوعة



لزيادة قابلية تعميم النتائج، يُوصى بتنويع مجالات تطبيق الدراسات:

أحجام مؤسسات

سياقات جغرافية

قطاعات مختلفة

استنادًا إلى نتائج الدراساتين، نقدم التوصيات العملية التالية للقادة والمديرين التنفيذيين



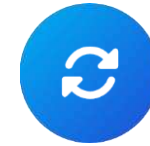
الاستثمار في تدريب القادة

- ✓ تطوير برامج تدريبية متخصصة في المهارات الرقمية
- ✓ دمج مهارات الابتكار والتفكير الإبداعي في تدريب القادة
- ✓ تبني نماذج القيادة الرقمية الحديثة وتطبيقاتها
- ✓ تشجيع التعلم المستمر ومواكبة التطورات التكنولوجية



تطوير القدرات الابتكارية

- ✓ تشجيع ثقافة الابتكار وتحفيز الأفكار الجديدة
- ✓ إنشاء منصات وآليات لتطوير الحلول الرقمية المبتكرة
- ✓ تخصيص موارد كافية لدعم مبادرات الابتكار الرقمي
- ✓ قياس القدرات الابتكارية وتطويرها بشكل مستمر



ربط القيادة الرقمية بمبادرات التحول الرقمي

- ✓ تطوير استراتيجية واضحة للتحول الرقمي مرتبطة بأهداف المؤسسة
- ✓ إطلاق مبادرات رقمية محددة وقابلة للقياس
- ✓ عدم الاكتفاء بتبني مفهوم القيادة الرقمية نظريًا فقط
- ✓ متابعة تنفيذ مبادرات التحول الرقمي وقياس أثرها



تطوير أطر تنظيمية داعمة للابتكار

مراجعة وتطوير التشريعات والأنظمة بما يعزز الابتكار والتحول الرقمي المؤسسي ويزيل العوائق التنظيمية أمام تبني التقنيات الحديثة.

- ✓ تحديث الأطر القانونية لمواكبة التطور التقني
- ✓ تسهيل إجراءات تبني الحلول التقنية المبتكرة
- ✓ تعزيز حماية البيانات مع تسهيل تبادل المعلومات



تشجيع برامج تأهيل القيادات الرقمية

إطلاق مبادرات وطنية لتطوير مهارات القيادة الرقمية وتأهيل الكفاءات القيادية القادرة على قيادة التحول الرقمي في مختلف القطاعات.

- ✓ تطوير برامج تدريبية متخصصة في القيادة الرقمية
- ✓ إنشاء منصات لتبادل الخبرات بين القيادات الرقمية
- ✓ استقطاب الخبرات العالمية لتطوير الكفاءات المحلية



دعم سياسات التحول الرقمي

تبني سياسات وطنية داعمة للتحول الرقمي داخل المؤسسات، خصوصًا في القطاعات الحيوية التي تمس الخدمات العامة والتنمية الاقتصادية.

- ✓ تخصيص موارد مالية كافية لمبادرات التحول الرقمي
- ✓ وضع معايير قياس لنجاح مبادرات التحول الرقمي
- ✓ تحفيز المؤسسات المتميزة في التحول الرقمي

ملاحظة مهمة: تشير نتائج الدراسات إلى أهمية تكامل جهود صنّاع السياسات مع القادة التنظيميين لتحقيق أقصى استفادة من مبادرات التحول الرقمي وتعزيز الأداء التنظيمي.



تحليل مدى واقعية وقابلية تطبيق التوصيات المقدمة في الدراساتين، وتقييم ارتباطها بالنتائج البحثية.



منطقية التوصيات وارتباطها بالنتائج

التوصيات جاءت منطقية ومبنية مباشرة على نتائج الدراسة، حيث أوصى الباحث بضرورة تعزيز القيادة الرقمية وتكثيف مبادرات التحول الرقمي داخل المؤسسات.



نقطة القوة: التوصيات مرتبطة بالنتائج بشكل مباشر ولا توجد توصيات خارجة عن نطاق الدراسة.



قابلية التوصيات للتطبيق

التوصيات المقترحة قابلة للتطبيق في البيئات التنظيمية التي تعتمد أو تسعى إلى التحول الرقمي، خاصة في المؤسسات المتوسطة والكبيرة.



نقطة القوة: التوصيات واقعية وقابلة للتنفيذ وتتناسب مع مجال الدراسة.



تجنب التعميمات غير المدعومة

لم يبالغ الباحث في تفسير النتائج أو تعميمها بشكل غير مدعوم بالأدلة. الاستنتاجات جاءت واقعية ومبنية على النتائج الإحصائية.



نقطة القوة: لم يتم تقديم تعميمات غير مدعومة، مما يعزز موثوقية التوصيات المقدمة.



تفاصيل وتحديد التوصيات

بعض التوصيات جاءت عامة وتحتاج إلى مزيد من التحديد، كما لم يوضح الباحث متطلبات التنفيذ أو التحديات المحتملة تطبيق التوصيات.



نقطة التحسين: يمكن تعزيز فائدة التوصيات من خلال تحديد آليات التنفيذ والتحديات المتوقعة.



التقييم العام لواقعية التوصيات

بشكل عام، تعتبر التوصيات المقدمة في الدراسة منطقية وذات صلة مباشرة بالنتائج، وهي قابلة للتطبيق في البيئات التنظيمية الحديثة، مع وجود بعض الجوانب القابلة للتحسين من حيث التفصيل والتحديد العملي.

الاستنتاج الرئيسي



القيادة الرقمية محرك غير مباشر للأداء التنظيمي

تأثير القيادة الرقمية يتجلى بوضوح من خلال المتغيرات الوسيطة مثل التحول الرقمي والقدرة الابتكارية



أهمية المتغيرات الوسيطة

فعالية القيادة الرقمية تعتمد على وجود متغيرات وسيطة تنظيمية قوية تترجم الرؤية إلى واقع ملموس

نموذج التأثير المتكامل



القيادة الرقمية



رؤية وتوجه استراتيجي نحو التقنيات الرقمية وتبني التغيير



المتغيرات الوسيطة



التحول الرقمي • القدرة الابتكارية • الثقافة التنظيمية



الأداء التنظيمي



تحسن ملموس في الكفاءة والفعالية والقدرة التنافسية للمؤسسة

الاستنتاجات جاءت متسقة مع مناقشة النتائج السابقة، والتوصيات واقعية وقابلة للتطبيق ومبنية على أدلة تحليلية واضحة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

