

قضايا بحثية ٢ – الاسبوع الرابع

أثر القيادة الأبوية على الصوت التنظيمي-تحليل الدور
الوسيط للتمكين النفسي للعاملين دراسة تطبيقية على
البنوك التجارية العاملة بمحافظة أسوان

إعداد الطالبة/
دينا علي القحطاني

دكتوراه إدارة أعمال

٢٠٢٦



التقييم العام لرسالة الماجستير

تشكل هذه الرسالة من الدراسات التي تناولت أحد الموضوعات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، حيث ركزت على دراسة أثر القيادة الأبوية في الصوت التنظيمي، مع تحليل الدور الوسيط للتمكين النفسي للعاملين. ويعكس اختيار هذا الموضوع إدراك الباحث للتطورات الحديثة في الفكر الإداري، خاصة في ظل تزايد الاهتمام بأنماط القيادة التي توازن بين تحقيق أهداف المنظمة والاهتمام بالعاملين، إلى جانب تنامي الاهتمام بمفهوم الصوت التنظيمي باعتباره أحد المؤشرات المهمة على فاعلية المنظمات وقدرتها على التطوير المستمر. كما أن إدخال التمكين النفسي بوصفه متغيراً وسيطاً منح الدراسة بعداً تحليلياً متقدماً، وأسهم في بناء نموذج بحثي أكثر عمقاً مقارنة بالدراسات التي تقتصر على دراسة العلاقة المباشرة بين المتغيرات.

ومن الناحية العلمية، اتسمت الرسالة بوجود ترابط واضح بين مشكلة الدراسة وأهدافها وتسؤولاتها وفروضها، حيث انطلقت من مشكلة تنظيمية واقعية ترتبط ببيئة العمل المصرفية، ثم قامت بتحويلها إلى أهداف قابلة للقياس والاختبار، وهو ما انعكس على تصميم الدراسة وإجراءاتها الميدانية. كما استندت الرسالة إلى إطار نظري حديث مدعم بالدراسات السابقة، الأمر الذي ساعد في بناء فرضيات علمية منطقية تستند إلى أسس نظرية راسخة. ويُحسب للباحث اهتمامه بدمج الأدبيات العربية والأجنبية، بما أسهم في تكوين رؤية علمية متوازنة حول المتغيرات محل الدراسة.

التقييم العام لرسالة الماجستير

وعلى الرغم من قوة الرسالة في جوانبها النظرية والتطبيقية، إلا أن هناك بعض الجوانب التي كان من الممكن تطويرها بصورة أكبر، مثل توسيع نطاق التطبيق ليشمل بنوكًا في محافظات أخرى، حتى تصبح النتائج أكثر قابلية للتعميم على القطاع المصرفي المصري بأكمله. كما كان من الممكن إدراج متغيرات تنظيمية أخرى، مثل العدالة التنظيمية أو الثقة التنظيمية أو الثقافة التنظيمية، باعتبارها متغيرات قد تؤثر في العلاقة بين القيادة الأبوية والصوت التنظيمي، وهو ما كان سيمنح النموذج البحثي مزيدًا من الشمول والتفسير.

إن الرسالة تمتعت بدرجة جيدة من التكامل العلمي والمنهجي، ونجحت في تقديم إضافة علمية في مجال القيادة والسلوك التنظيمي، كما أنها عالجت موضوعًا يتمتع بأهمية تطبيقية كبيرة بالنسبة للقطاع المصرفي، الأمر الذي يعزز من القيمة العلمية والعملية للدراسة.

تقييم تصميم منهجية البحث

اعتمدت الدراسة على المنهجية الكمية (Quantitative Research Methodology)، وهي المنهجية الأكثر ملاءمة لطبيعة أهداف الدراسة التي تسعى إلى قياس العلاقات الإحصائية بين مجموعة من المتغيرات التنظيمية، واختبار الفروض المتعلقة بالتأثير المباشر وغير المباشر بينها. ويظهر ذلك من اعتماد الدراسة على تحويل المفاهيم النظرية إلى متغيرات قابلة للقياس، ثم استخدام أدوات إحصائية لاختبار العلاقات بين هذه المتغيرات واستخلاص النتائج في ضوء البيانات الميدانية. وتعد المنهجية الكمية اختيارًا مناسبًا لهذه الدراسة؛ لأن متغيرات القيادة الأبوية، والتمكين النفسي، والصوت التنظيمي يمكن قياسها من خلال مؤشرات كمية تعتمد على استجابات العاملين، كما أن اختبار الدور الوسيط للتمكين النفسي يتطلب استخدام نماذج إحصائية متقدمة لا يمكن تنفيذها من خلال المنهج النوعي وحده. ولذلك فإن اختيار الباحث لهذا النوع من المنهجية يعكس توافقًا واضحًا بين طبيعة المشكلة البحثية وأسلوب معالجتها.

كما أتاحت المنهجية الكمية إمكانية استخدام الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي في وصف خصائص العينة، واختبار الفروض، وقياس قوة العلاقات بين المتغيرات، وهو ما يزيد من موضوعية النتائج ويحد من التحيز الشخصي في تفسير البيانات. كذلك أسهمت هذه المنهجية في إمكانية تعميم النتائج – بدرجة معقولة – على مجتمع الدراسة الذي تنتمي إليه العينة، في حدود الشروط المنهجية المتعلقة بطريقة اختيارها.

مدى ملائمة المنهجية لموضوع الدراسة

يتضح أن المنهجية الكمية جاءت متوافقة بدرجة كبيرة مع طبيعة الدراسة، لأن الهدف الرئيس يتمثل في اختبار العلاقات السببية بين المتغيرات، وليس مجرد وصف الظاهرة أو تفسيرها من خلال الخبرات الشخصية للمبحوثين. كما أن وجود متغير وسيط يتطلب استخدام أساليب تحليل إحصائي متقدمة لقياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة، وهو ما يتلاءم مع طبيعة البحوث الكمية.

كما ساعدت هذه المنهجية في تحقيق درجة مرتفعة من الموضوعية، حيث اعتمدت على قياسات موحدة لجميع أفراد العينة، وهو ما يقلل من تأثير التحيز الشخصي سواء من جانب الباحث أو المبحوثين، ويزيد من إمكانية إعادة تطبيق الدراسة في بيئات تنظيمية مشابهة.

ورغم ذلك، فإن الجمع بين المنهج الكمي وبعض الأدوات النوعية ضمن منهجية بحث مختلطة كان سيضيف قيمة علمية أكبر، لأنه كان سيساعد في تفسير النتائج الإحصائية وربطها بالسياق التنظيمي الفعلي داخل البنوك التجارية، خصوصاً فيما يتعلق بالعوامل الثقافية والإدارية التي قد تؤثر في ممارسات القيادة الأبوية أو في استعداد العاملين لممارسة الصوت التنظيمي.

تقييم أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، ويعد هذا الاختيار مناسباً لطبيعة الدراسة الكمية، نظراً لقدرة الاستبانة على جمع بيانات كمية من عدد كبير من المبحوثين خلال فترة زمنية مناسبة، مع إمكانية إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي بسهولة.

وقد ساعدت الاستبانة في قياس متغيرات الدراسة المختلفة باستخدام مجموعة من الفقرات التي تعكس أبعاد القيادة الأبوية، والتمكين النفسي، والصوت التنظيمي، الأمر الذي أتاح الحصول على بيانات معيارية قابلة للمقارنة بين جميع أفراد العينة. كما أن استخدام مقياس ليكرت الخماسي وفر درجة مناسبة من الدقة في قياس اتجاهات العاملين وآرائهم، وهو من أكثر المقاييس استخداماً في الدراسات الإدارية والسلوكية.

ومن الجوانب الإيجابية أيضاً أن الاستبانة أتاحت توحيد طريقة طرح الأسئلة على جميع أفراد العينة، مما يعزز من ثبات القياس ويقلل من احتمالية اختلاف تفسير الأسئلة بين المبحوثين. كما أنها تُعد أداة اقتصادية من حيث الوقت والتكلفة مقارنة بالمقابلات الفردية، خاصة عند التعامل مع مجتمع بحثي كبير نسبياً.

تقييم جودة أداة جمع البيانات

تتميز الاستبانة في هذه الدراسة بملاءمتها لطبيعة المتغيرات النفسية والتنظيمية، حيث تعتمد هذه المتغيرات في الأساس على إدراك العاملين واتجاهاتهم، وهو ما يجعل الاستبانة الوسيلة الأنسب لقياسها. كما أن إمكانية إخضاع الأداة لاختبارات الصدق والثبات يزيد من موثوقية النتائج المستخلصة منها.

إلا أن الاعتماد الكامل على الاستبانة يظل من أبرز القيود المنهجية للدراسة، لأن جميع البيانات تم جمعها من مصدر واحد وفي توقيت واحد، وهو ما قد يؤدي إلى ظهور تحيزات الاستجابة، مثل الميل إلى تقديم إجابات اجتماعية مرغوبة أو التأثر بالحالة النفسية للمبحوث أثناء تعبئة الاستبانة. كما أن هذا النوع من الدراسات قد يتأثر بما يُعرف بتحيز طريقة القياس المشتركة (Common Method Bias)، وهو أمر شائع في الدراسات التي تعتمد على أداة واحدة فقط.

مقترحات لتطوير أدوات جمع البيانات

كان من الممكن تعزيز القوة المنهجية للدراسة من خلال استخدام أكثر من أداة لجمع البيانات، مثل إجراء مقابلات شبه منظمة مع عدد من المديرين والعاملين لفهم الكيفية التي تؤثر بها القيادة الأبوية في تشجيع العاملين على التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، أو استخدام تحليل الوثائق التنظيمية المتعلقة بسياسات الموارد البشرية والتمكين الإداري، وهو ما كان سيتيح المقارنة بين البيانات الكمية والبيانات النوعية ويزيد من عمق تفسير النتائج.

كما كان من الممكن استخدام الملاحظة الميدانية في دراسة بعض السلوكيات التنظيمية داخل بيئة العمل، خاصة ما يتعلق بالتفاعل بين المديرين والعاملين، الأمر الذي يساهم في التحقق من مدى توافق النتائج المستخلصة من الاستبانة مع الواقع العملي داخل المؤسسات المصرفية.

المرجع

Radwan, T. (2023).
تحليل الدور الوسيط للتمكين النفسي للعاملين دراسة تطبيقية على
البنوك التجارية العاملة بمحافظة أسوان. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/374926418_athr_alqyadt_alabwyt_ly_alswt_altnzymy-thlyl_aldwr_alwsyt_lltmkyn_alnfsy_llamlyn_drast_t_tbyqyt_ly_albnwk_altjaryt_alamlt_bmhafzt_aswan



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

