

دراسات نقدية 1 – الأسبوع الثالث

المرونة الاستراتيجية كمتغير وسيط بين القيادة الريادية والأداء
الإبداعي للموظفين: دراسة تطبيقية

إعداد الطالبة/
نورة آل تويم

2025



أولاً: أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة المتداخلة بين ثلاثة متغيرات أساسية في بيئة العمل المعاصرة، وهي القيادة الريادية، والمرونة الاستراتيجية، والأداء الإبداعي للموظفين. وقد تمثل الهدف الرئيسي في فحص مدى قيام المرونة الاستراتيجية بدور المتغير الوسيط بين القيادة الريادية من جهة، والأداء الإبداعي للموظفين من جهة أخرى، داخل إحدى المؤسسات التعليمية السعودية. ويدرك الباحث أن القيادة الريادية تُعد أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر في فاعلية الأفراد وقدرتهم على الابتكار داخل بيئة العمل، إلا أن هذه العلاقة قد لا تكون مباشرة دوماً، بل تتوسطها أحياناً عناصر تنظيمية مثل المرونة الاستراتيجية التي تمنح المؤسسات قدرة أعلى على التكيف مع المتغيرات، ومن ثم تعزيز الأداء الإبداعي.

أولاً: أهداف البحث

وانطلاقاً من ذلك، انبثقت مجموعة من الأهداف الفرعية التي تبلورت في اختبار تأثير كل بُعد من أبعاد القيادة الريادية الخمسة - وهي: مواجهة التحديات، واحتواء حالات عدم اليقين، ووضوح المسار، وبناء الالتزام، وتوحيد الجهود - على المرونة الاستراتيجية بشكل منفصل، إضافة إلى اختبار أثر هذه الأبعاد على الأداء الإبداعي للموظفين. كما سعى البحث إلى التأكد من مدى قدرة المرونة الاستراتيجية على التوسط الفعال بين متغير القيادة ومتغير الإبداع، مما يعكس فهماً أعمق للعلاقات البينية التي تحكم بيئة العمل الديناميكية في المؤسسات الحديثة.

ثانياً: جوانب القوة في الدراسة

تتسم الدراسة بعدد من الجوانب الإيجابية التي تعزز من قيمتها الأكاديمية والتطبيقية، وتمنحها ثقلاً علمياً يجعل نتائجها ذات دلالة وأهمية يمكن البناء عليها في أبحاث لاحقة وفي قرارات إدارية واقعية.

- أحد أبرز عناصر القوة في الدراسة يتمثل في تصميمها المنهجي المدروس، حيث اعتمد الباحث على استبانة شاملة مكونة من 36 فقرة، تم تصميمها وفقاً لمقاييس سابقة معتمدة، مما يعزز من مصداقية الأداة البحثية. كما شملت العينة مجموعة متنوعة من المستجيبين العاملين في المجال الأكاديمي والإداري في مؤسسة تعليمية كبيرة، ما يضيف تنوعاً في وجهات النظر. وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية عبر برنامج متخصص (Warp-PLS)، وهو من أكثر الأساليب تقدماً في تحليل العلاقات بين المتغيرات واختبار تأثير الوساطة، ما يمنح النتائج قوة تفسيرية وإحصائية عالية.

ثانياً: جوانب القوة في الدراسة

- من النقاط الإيجابية أيضاً أن الباحث لم يتناول القيادة الريادية كمتغير موحد فقط، بل قام بتفكيكها إلى خمسة أبعاد دقيقة، ما أتاح دراسة كل بُعد على حدة من حيث تأثيره على المتغيرات الأخرى. هذا التعدد يُثري التحليل ويوضح بشكل تفصيلي أي الجوانب الريادية تساهم بشكل أكبر في تعزيز المرونة أو الإبداع، وهو أمر مهم في التطبيق الإداري.
- أسفرت نتائج الدراسة عن مؤشرات واضحة من الناحية الإحصائية، حيث ظهر أن المرونة الاستراتيجية تتأثر إيجابياً بأربعة من أبعاد القيادة الريادية، بينما لم يظهر بعد "وضوح المسار" تأثيراً ذا دلالة، مما يعكس دقة التمييز بين مكونات القيادة. كما أظهرت النتائج أن الأداء الإبداعي يتأثر إيجابياً بثلاثة من أبعاد القيادة، مما يتيح توجيه جهود القادة نحو الأبعاد الأكثر تأثيراً. كذلك، أكدت الدراسة على أن المرونة الاستراتيجية تلعب دوراً بسيطاً جزئياً، وهو ما يعزز من صدقية النموذج المفترض ويمنح رؤية أكثر تماسكاً لطبيعة العلاقات بين المتغيرات الثلاثة.

ثانياً: جوانب القوة في الدراسة

- تُعد التوصيات التي خرجت بها الدراسة من أبرز نقاط قوتها، حيث قدمت مجموعة من التوجيهات التي يمكن للإدارات الاستفادة منها عملياً، كتعزيز ممارسات القيادة الريادية، والعمل على تطوير مستوى المرونة المؤسسية، لما لها من أثر ملموس على تحفيز الأداء الإبداعي، لا سيما في بيئات العمل التي تواجه تغيرات متسارعة وضغوطاً تنظيمية متزايدة.

ثالثاً: جوانب الضعف في الدراسة

رغم ما تتمتع به الدراسة من مقومات قوية، فإنها لا تخلو من بعض أوجه القصور التي ينبغي مراعاتها عند تفسير النتائج أو عند التخطيط لأبحاث لاحقة، وهذه الجوانب تمثل في حقيقتها فرصاً لتحسين جودة البحث العلمي.

- أحد أبرز جوانب الضعف يتمثل في أن العينة اقتصرت على مؤسسة تعليمية واحدة (جامعة حكومية سعودية)، مما يحد من قابلية تعميم النتائج على قطاعات أخرى أو بيئات تنظيمية مختلفة، مثل القطاع الصحي أو الصناعي أو الخدمي. كما أن تركيز الدراسة على بيئة أكاديمية قد يجعل المتغيرات تتصرف بطريقة مختلفة عن المؤسسات ذات الطابع الربحي أو التنافسي.
- أظهرت النتائج أن بعض أبعاد القيادة الريادية لم تكن ذات تأثير معنوي على المتغيرات الأخرى، مثل "مواجهة التحديات" و"احتواء حالات عدم اليقين"، حيث لم تؤثر بشكل مباشر على الأداء الإبداعي. ورغم أن ذلك قد يكون نتيجة واقعية، إلا أنه يدعو للتساؤل حول مدى ملاءمة أدوات القياس أو حتى مدى وضوح المفاهيم لدى المستجيبين.

ثالثاً: جوانب الضعف في الدراسة

- اعتمدت الدراسة بشكل كامل على المنهج الكمي من خلال الاستبانة وتحليلها إحصائياً، دون الاستعانة بمنهج نوعي كالمقابلات أو مجموعات النقاش التي قد تساهم في فهم أعمق لدوافع السلوك الإداري أو الممارسات القيادية داخل المؤسسات. هذا النقص قد يؤدي إلى فقدان بعض الأبعاد غير المرئية للظواهر المدروسة، خاصة تلك المتعلقة بالجوانب الثقافية أو النفسية.
- رغم ثراء التحليل الإحصائي، إلا أن الدراسة لم تقدم تفسيراً نظرياً معمقاً لبعض النتائج غير المتوقعة، مثل عدم تأثير بعض الأبعاد القيادية، أو بروز تأثير الوساطة دون وضوح العلاقات السببية الكاملة. وكان من الممكن أن يعزز الباحث العمل النظري من خلال الإشارة إلى نماذج تفسيرية أو مراجع نظرية تدعم أو تعارض ما توصل إليه.
- لم تقدم الدراسة تحليلاً مفصلاً لصدق وثبات أدوات القياس المستخدمة، مثل معامل "كرونباخ ألفا" أو اختبارات التحقق العاملي، وهي عناصر منهجية ضرورية في مثل هذه الدراسات لضمان قوة وموثوقية الأداة.

خاتمة تحليلية

إن هذه الدراسة تمثل جهدًا علميًا جادًا يسعى إلى تسليط الضوء على أحد النماذج المعقدة في مجال الإدارة المعاصرة، وهي العلاقة الثلاثية بين القيادة الريادية، والمرونة الاستراتيجية، والأداء الإبداعي للموظفين. وبالرغم من بعض الجوانب التي تحد من قابلية تعميم النتائج، فإنها توفر أساسًا مهمًا لبناء رؤى جديدة، سواء على المستوى الأكاديمي أو التطبيقي، وتفتح الباب أمام المزيد من الدراسات التي يمكن أن تعالج هذه العلاقة في بيئات ومجالات مختلفة، باستخدام مناهج بحثية أكثر تنوعًا ودمجًا.

المرجع

النفراوي, أ. ع. (2024). المرونة الاستراتيجية كمتغير
وسيط بين القيادة الريادية والأداء الإبداعي للموظفين:

دراسة تطبيقية. 38(1). Retrieved from

https://sjrbs.journals.ekb.eg/article_345228_f19bc74135faf2492822c62b243986ad.pdf



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

