



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

دراسات نقدية 3

الموضوع

مقارنة بين دراستين في نفس المجال

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

March 22,2025

Transformational Leadership and Employee Performance Evidence from the Banking Sector in the GCC Countries

المجلة: Journal of Business Leadership Studies

نطاق الدراسة: قطاع البنوك في الخليج العربي (السعودية، الإمارات، قطر، الكويت)

المنهجية: تحليل كمي باستخدام استبيانات وتحليل انحدار متعدد (Multiple Regression Analysis)

حجم العينة: 520 موظفًا من 10 بنوك كبرى في المنطقة

تحليل منهجية البحث:

اعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على التحليل الكمي لقياس تأثير القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في قطاع البنوك في دول مجلس التعاون الخليجي.

أدوات البحث:

- تم تصميم استبيان مكون من 25 سؤالاً لقياس أبعاد القيادة التحفيزية (التأثير الكاريزمي، التحفيز الفكري، الاهتمام الفردي، والاستشارة الفكرية).
- تم قياس أداء العاملين بناءً على معايير موضوعية مثل الإنتاجية، جودة العمل، ومستوى الرضا الوظيفي.

خلاصة الدراسة:

هذه الدراسة أكدت أن أسلوب القيادة التحفيزية يلعب دورًا رئيسيًا في تحسين أداء العاملين في البنوك الخليجية، مع التركيز على أهمية التحفيز الفكري والتأثير الكاريزمي. كانت المنهجية كمية بحتة، مما أعطاهما دقة في التحليل، لكنها افتقدت للبعد النوعي الذي قد يساعد في تفسير بعض النتائج بشكل أعمق.

توصيات الدراسة قابلة للتطبيق بسهولة، حيث يمكن للبنوك تبني استراتيجيات قيادية تعتمد على التحفيز الفكري، ودعم بيئة الابتكار، وتعزيز الحوافز الفردية للموظفين.

تظل هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تدرس تأثير القيادة التحفيزية في قطاعات مصرفية مختلفة مثل البنوك الإسلامية مقابل التقليدية، ودور الثقافة التنظيمية في تعديل هذه العلاقة.

Transformational Leadership and Employee Performance" "A Study in Middle Eastern Banking Industry

المجلة Middle Eastern Journal of Management Studies

نطاق الدراسة: البنوك في السعودية، عمان، البحرين

المنهجية: منهج كمي وكمي باستخدام استبيانات، مقابلات، وتحليل نموذج المعادلات الهيكلية (SEM)

حجم العينة: 450 موظف من 8 بنوك خليجية

تحليل منهجية البحث:

تتميز هذه الدراسة بأنها اعتمدت على مزيج من المناهج الكمية والنوعية، مما أعطاه عمقاً في التحليل وساعد على استكشاف العلاقة بين القيادة التحفيزية وأداء العاملين من منظورين مختلفين.

أدوات البحث:

التحليل الكمي:

تم توزيع استبيانات على 450 موظفًا في 8 بنوك خليجية لقياس تصوراتهم حول أساليب القيادة في بيئة العمل وتأثيرها على أدائهم. استخدمت الدراسة نموذج المعادلات الهيكلية (SEM)، وهي طريقة متقدمة لتحليل العلاقات بين المتغيرات، مما أتاح فهمًا أكثر دقة لتأثير القيادة التحفيزية على الأداء.

التحليل الكيفي:

أجريت مقابلات مع 20 موظفًا ومديرًا لاكتساب فهم أعمق لكيفية تطبيق القيادة التحفيزية في البنوك الخليجية. سمحت المقابلات للباحثين بالكشف عن عوامل غير ملموسة تؤثر على العلاقة، مثل تأثير الثقافة التنظيمية على تطبيق القيادة التحفيزية. نقاط الضعف في المنهجية: الاستبيانات قد تعاني من التحيز الذاتي، حيث يميل المشاركون إلى إعطاء إجابات إيجابية أو مثالية. عدم دراسة الاختلافات بين الدول الخليجية بالتفصيل، مما يجعل تعميم النتائج على جميع الدول الخليجية أمرًا يحتاج إلى مزيد من التوضيح.

خلاصة الدراسة:

هذه الدراسة قدمت تحليلًا متعمقًا للعلاقة بين القيادة التحفيزية وأداء الموظفين في البنوك الخليجية، وأكدت أن القيادة التحفيزية لها تأثير إيجابي قوي، لكن هذا التأثير يزداد بوجود الحوافز المالية. كانت الدراسة متميزة في استخدام تحليل كفي إلى جانب التحليل الكمي، مما أعطاه عمقًا في الفهم والتحليل. بالرغم من قوة النتائج، هناك بعض الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من البحث، مثل دور الاختلافات الثقافية بين الدول الخليجية وتأثير الخبرة الوظيفية على العلاقة. التوصيات كانت واضحة وعملية، ويمكن تطبيقها في بيئات العمل الحقيقية لتحسين مستوى أداء الموظفين وتعزيز القيادة التحفيزية في البنوك الخليجية.

أوجه التشابه بين الدراستين

كلا الدراستين تؤكدان أن القيادة التحفيزية تؤثر إيجابيًا على أداء الموظفين في البنوك الخليجية.

التحفيز الفكري موجود كعامل أساسي في الدراستين، مما يدل على أهمية تطوير بيئة تفكير إبداعية.

كلا الدراستين استخدمتا منهجًا كمياً وأدوات إحصائية لقياس التأثيرات. تمحورت النتائج حول أنماط القيادة التحفيزية وتأثيرها على الأداء، مع بعض العوامل الوسيطة المؤثرة.

نفس المتغيرين الرئيسيين: كلا الدراستين تدرسان العلاقة بين أسلوب القيادة التحفيزية (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير التابع) في القطاع المصرفي. استخدام التحليل الكمي: اعتمدت كلتا الدراستين على التحليل الكمي كوسيلة رئيسية لفحص العلاقة بين القيادة التحفيزية وأداء العاملين، باستخدام الاستبيانات وتحليل الانحدار

التأكيد على أهمية القيادة التحفيزية: أظهرت كلتا الدراستين أن القادة الذين يستخدمون أسلوب القيادة التحفيزية يحققون نتائج إيجابية في أداء الموظفين، مع تباينات طفيفة في درجة التأثير.

العوامل المدروسة ضمن القيادة التحفيزية: كلا الدراستين تناولت الأبعاد الأربعة للقيادة التحفيزية، وهي: التأثير الكاريزمي، التحفيز الفكري، الاهتمام الفردي والاستشارة الفكرية

تحليل الفروقات الرئيسية وتأثيرها على النتائج

1. تأثير الموقع الجغرافي على العلاقة بين المتغيرات

الدراسة الخليجية: أظهرت أن القيادة التحفيزية لها تأثير قوي بسبب الهيكلية المصرفية القوية والدعم التنظيمي في دول الخليج. الدراسة الشرق أوسطية: وجدت أن العوامل الثقافية والتنظيمية تلعب دورًا في تعديل تأثير القيادة التحفيزية، حيث كان للتفويض الفعال تأثير أقوى في الدول التي تعاني من بيروقراطية تنظيمية.

2. الفرق في المنهجية وتأثيره على النتائج

الدراسة الأولى اعتمدت على تحليل انحدار متعدد، بينما استخدمت الدراسة الثانية نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)، مما جعل الثانية أكثر تعمقًا في تحليل العلاقات بين المتغيرات.

الدراسة الثانية تضمنت مقابلات نوعية، مما أعطاهَا بعدًا كميًا لم يكن موجودًا في الدراسة الأولى.

المتغيرات الوسيطة:

الدراسة الأولى ركزت على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بينما الدراسة الثانية اعتبرت الحوافز المالية والتطوير المهني كمتغيرات رئيسية.

3. إضافة "التفويض الفعّال" كمتغير جديد

الدراسة الثانية أضافت عنصر "التفويض الفعّال" كأحد أبعاد القيادة التحفيزية، مما يجعلها أكثر شمولية، حيث وجدت أن القادة الذين يمنحون موظفيهم مرونة أكبر في اتخاذ القرار يعززون الأداء بشكل أكبر. الدراسة الأولى لم تتناول هذا الجانب، مما يجعل تحليلها أكثر تركيزًا ولكن أقل شمولية.

4. الفروقات في التوصيات العملية

الدراسة الخليجية أوصت بتطوير برامج تدريب القادة لتحسين أسلوبهم في التحفيز الفكري والتأثير الكاريزمي. الدراسة الشرق أوسطية أوصت بتحسين ثقافة التفويض الإداري، حيث وجدت أن السماح للموظفين بالمشاركة في اتخاذ القرار يعزز الأداء في بيئات ذات هيكل إدارية تقليدية.

أي دراسة أكثر شمولية؟

الدراسة الثانية (" Transformational Leadership and Employee Performance: A Study in Middle Eastern Banking Industry")
أكثر شمولية لأنها:

جمعت بين التحليل الكمي والنوعي ، مما أعطاهما رؤية أعمق.
أضافت متغير "التفويض الفعّال" الذي أثر بشكل ملحوظ على العلاقة بين القيادة التحفيزية والأداء.
غطت بيئة مصرفية متنوعة تشمل دولاً ذات أنظمة مالية أكثر تعقيداً مقارنة بالخليج.

لكن الدراسة الأولى تبقى أكثر دقة من الناحية الإحصائية لأنها ركزت على نموذج كمي صارم باستخدام تحليل الانحدار المتعدد.

مقارنة مفصلة بين الدراستين:

المجال	الدراسة الأولى	الدراسة الثانية
الموضوع	تأثير القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في البنوك الخليجية	تأثير القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في البنوك الشرق أوسطية
نطاق الدراسة	البنوك في الخليج العربي (السعودية، الإمارات، الكويت، البحرين، قطر)	البنوك في الشرق الأوسط (السعودية، عمان، البحرين)
المنهجية	كمية (استبيانات، تحليل انحدار متعدد)	كمية وكيفية (استبيانات، مقابلات، نمذجة SEM)
حجم العينة	600 موظف من 10 بنوك خليجية	450 موظف من 8 بنوك خليجية
المتغيرات الوسيطة	الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي	الحوافز المالية والتطوير المهني
النتائج الأساسية	القيادة التحفيزية ترفع الأداء بنسبة 45%	القيادة التحفيزية ترفع الأداء بنسبة 40% لكن بوجود الحوافز المالية
أهم عناصر القيادة التحفيزية	التحفيز الفكري والاستثارة التحفيزية	التأثير الكاريزمي والتحفيز الفكري
التوصيات	تطوير برامج تدريب للقيادة التحفيزية وتحسين رضا الموظفين	التركيز على الحوافز المالية كعامل داعم للقيادة التحفيزية

النتائج:

الدراسة الأولى وجدت أن 45% من تحسين الأداء يعود إلى القيادة التحفيزية، بينما الدراسة الثانية وجدت أن 40% فقط، ولكن مع تأثير الحوافز المالية. الدراسة الثانية أكدت أن التأثير الكاريزمي كان الأهم، بينما ركزت الأولى على التحفيز الفكري والاستثارة التحفيزية.

الخلاصة:

كلتا الدراستين تدعيان أن أسلوب القيادة التحفيزية يعزز أداء الموظفين في البنوك الخليجية، لكنهما تختلفان في بعض التفاصيل مثل المتغيرات الوسيطة وأهم عناصر القيادة التحفيزية. الدراسة الأولى ركزت أكثر على تأثير البيئة التنظيمية والتحفيز الفكري، بينما ركزت الدراسة الثانية على دور الحوافز المالية والتأثير الكاريزمي. الاختلاف في المنهجية (كمية فقط مقابل كمية وكيفية) أضاف بعداً أعمق للدراسة الثانية، لكنه لم يقلل من قيمة النتائج المستخلصة في الدراسة الأولى. يمكن الجمع بين نتائج الدراستين للحصول على رؤية أكثر شمولية حول كيفية تحسين أداء الموظفين من خلال القيادة التحفيزية في البنوك الخليجية.

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم