

أثر القيادة المهمة على البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية على شركة سياك للبناء والتشييد

أبو النجا، مي محمد علي، محمد، عنايات إبراهيم محمد، وعواد، عمرو محمد أحمد. (٢٠٢٠). أثر
القيادة المهمة على البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية على شركة سياك للبناء والتشييد. المجلة
العلمية للاقتصاد والتجارة، ع٣، ١٩٣ - ٢٢١. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1095906>

Prepared by

سليمان الجبرين



تمثل نتائج هذه الدراسة محورًا حاسمًا في بناء حجية البحث وتفسيره لعلاقة القيادة الملهمة بالبراعة التنظيمية في السياق الميداني لشركة سياك للبناء والتشييد، ورغم ما تتسم به النتائج من عرض منظم واستخدام جيد للأدوات الإحصائية، إلا أن القراءة النقدية تكشف عن عدد من النقاط التي تستدعي التعزيز لرفع القيمة التفسيرية والمنهجية للدراسة.

أول ما يُلاحظ هو أن العرض الكمي للنتائج كان واضحاً من حيث تنظيم الجداول وترتيب الاختبارات، حيث تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية ومصفوفات الارتباط والانحدار لتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة، وقد ساعد هذا على توضيح وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الملهمة (كالرؤية المستقبلية، التحفيز الإيجابي، الاعتبار الفردي، والتأثير المثالي) وأبعاد البراعة التنظيمية (الاستكشافية والاستغلالية).

إلا أن هذا العرض رغم قوته الشكلية، اتسم في وصفه النصي بطابع تقريرى صرف، حيث اكتفى الباحثون بتكرار الأرقام المذكورة في الجداول دون تقديم تحليل كفي يعمّق الفهم لتلك النتائج أو يبرز

انعكاساتها الإدارية أو الاستراتيجية.

ومن أوجه القصور أيضاً ضعف الربط بين النتائج وبين كل من الإطار النظري والدراسات السابقة، فعلى الرغم من أن الدراسة استندت إلى مراجع جيدة عند بناء النموذج النظري، إلا أن النتائج لم تُربط بما ورد في تلك المراجع، ولم تُقارَن بما توصلت إليه دراسات سابقة، سواء بالاتفاق أو التناقض. وغياب هذا الربط يجعل النتائج تبدو وكأنها منفصلة عن السياق العلمي الأوسع، ويقلل من القدرة على تفسيرها ضمن منظور تطوري للمعرفة.

لا تظهر في النتائج إشارات مباشرة توضح ما إذا كانت الفرضيات قد تأيدت أو رُفُضت، مما يضعف

الاتساق الداخلي في الدراسة.

فمن الضروري أن يكون هناك تطابق واضح بين الأسئلة والفرضيات، وبين النتائج والاستنتاجات، بما

يعكس منطقاً علمياً مترابطاً.

و لم تُفصّل النتائج بما يكفي لتقييم مدى اتساقها مع أدوات القياس المستخدمة، أو التحقق من صلاحية هذه

الأدوات في ضوء النتائج المحققة.

برغم أن الدراسة استخدمت أدوات تحليل ملائمة وحقت نتائج دالة إحصائية، فإن القيمة التفسيرية لتلك النتائج ظلت محدودة بسبب افتقارها للربط النظري والتحليل التفسيري.

ولتعزيز قوة النتائج في مثل هذه الدراسات، من الضروري تقديم تفسير نوعي للأرقام، وربطها بالأدبيات السابقة، وتحليل حتى النتائج غير الدالة، مع التأكيد على الاتساق المنهجي بين الفرضيات والنتائج.

بهذه المقومات تصبح النتائج أكثر حيوية وقابلية للاستخدام في صنع القرار المؤسسي وتعزيز الإطار المعرفي المرتبط بموضوع القيادة والبراعة التنظيمية.

أما من حيث شمولية التحليل، فقد انصبّ التركيز على النتائج الإيجابية والدالة إحصائيًا فقط، دون التوقف عند النتائج غير الدالة أو السلبية. وهذا يعد نقطة ضعف منهجية، لأن النتائج غير المتوقعة قد تكشف عن ممارسات مؤسسية غير فعّالة أو عن متغيرات وسيطة لم تُؤخذ بالحسبان.

كما أن تجاهل هذه النتائج يُضيّع فرصة ثمينة لفهم الظاهرة من زوايا متعددة، وهو ما يتنافى مع مقومات التحليل الشمولي في الدراسات الميدانية.

أولاً: النتائج

لا تظهر في النتائج إشارات مباشرة توضح ما إذا كانت الفرضيات قد تأيدت أو رُفُضت، مما يضعف الاتساق الداخلي في الدراسة، فمن الضروري أن يكون هناك تطابق واضح بين الأسئلة والفرضيات، وبين النتائج والاستنتاجات، بما يعكس منطقاً علمياً مترابطاً.

لم تُفصّل النتائج بما يكفي لتقييم مدى اتساقها مع أدوات القياس المستخدمة، أو التحقق من صلاحية هذه الأدوات في ضوء النتائج المحققة.

أولاً: النتائج

رغم أن الدراسة استخدمت أدوات تحليل ملائمة وحقت نتائج دالة إحصائية، فإن القيمة التفسيرية لتلك النتائج ظلت محدودة بسبب افتقارها للربط النظري والتحليل التفسيري، ولتعزيز قوة النتائج في مثل هذه الدراسات، من الضروري تقديم تفسير نوعي للأرقام، وربطها بالأدبيات السابقة، وتحليل حتى النتائج غير الدالة، مع التأكيد على الاتساق المنهجي بين الفرضيات والنتائج. بهذه المقومات، تصبح النتائج أكثر حيوية وقابلية للاستخدام في صنع القرار المؤسسي وتعزيز الإطار المعرفي المرتبط بموضوع القيادة والبراعة التنظيمية..

جاءت التوصيات في ختام الدراسة محاولة لترجمة النتائج الإحصائية إلى مقترحات تطبيقية يمكن من خلالها تعزيز واقع القيادة والبراعة التنظيمية في بيئة العمل، ومع أن بعضها يحمل توجهًا إيجابيًا عامًا، إلا أن القراءة النقدية تكشف عددًا من الجوانب المنهجية التي تحد من فاعليتها العلمية والعملية.

أول ما يُلاحظ هو أن التوصيات لم تُبن بشكل صريح ومباشر على النتائج الإحصائية التي سبقتها.

لم تُشر التوصيات إلى نتائج محددة بالأرقام أو النسب أو الدلالات الإحصائية، مما يجعل الربط بين كل توصية والنتيجة التي تستند إليها ضعيفًا أو غير ظاهر، وهذا يفتح الباب لاحتمال أن بعض التوصيات ناتجة عن تقديرات ذاتية للباحث أكثر من كونها استنتاجات منبثقة من التحليل الكمي. وبالتالي، تفتقر التوصيات إلى الصرامة المنهجية التي تتطلب أن تكون كل توصية مبررة بنتيجة واضحة.

التوصيات

فيما يخص القابلية للتطبيق، فإن التوصيات، رغم شمولها للجانب التنفيذي، لم تُفصل بشكل كافٍ الجهات المعنية بالتنفيذ (مثل: الإدارة العليا، الموارد البشرية، وحدات التطوير التنظيمي) أو الآليات المقترحة لتطبيق التحسينات المقترحة في أنماط القيادة أو دعم البراعة التنظيمية.

كما لم تُراعَ الفروقات التنظيمية أو الهيكلية التي قد تؤثر في تطبيق تلك التوصيات داخل شركات كبرى في قطاع البناء مثل "سياك".

كما أن بعض التوصيات مثل "ضرورة الاهتمام بالتحفيز" أو "تعزيز القيادة الملهمة" تظل فضفاضة وعمامة، وتحتاج إلى ترجمة تنفيذية أكثر دقة (مثل: سياسات تحفيزية محددة، برامج تطوير قيادي عملية، تقييم دوري للأنماط القيادية، إلخ).

التوصيات

وعند النظر إلى الجانب الإبداعي في التوصيات، يُلاحظ غياب الحلول الابتكارية أو الأفكار الجديدة المبنية على النتائج الميدانية.

فالتوصيات لم تذهب إلى ما هو أبعد من المتوقع، ولم تستثمر النتائج للكشف عن توجهات غير تقليدية أو لإعادة صياغة العلاقة بين القيادة والبراعة بشكل ديناميكي.

و غاب عن التوصيات مثلاً اقتراح آليات لقياس البراعة التنظيمية دورياً، أو تطوير منصات رقمية لتعزيز التفاعل بين القادة والفرق، أو اقتراح تصميم نماذج قيادية تناسب طبيعة صناعة التشييد والبناء.

التوصيات

رغم حسن نية الباحث في تقديم توصيات تعكس نتائج البحث، إلا أن ضعف الربط المباشر بين التوصيات والنتائج، إلى جانب غياب الترتيب الزمني، والقابلية التنفيذية المحددة، وفقر الابتكار، كلها عوامل تُضعف من الأثر التطبيقي والفكري للتوصيات.

التوصية الجيدة هي تلك التي تُبنى على بيانات محددة، وتُوجه لجهة تنفيذية معينة، وتكون ممكنة التنفيذ ضمن إطار زمني واضح، وتحمل في طياتها قيمة تطويرية حقيقية تضيف شيئاً جديداً إلى الحقل المعرفي والممارسات المؤسسية.



Thank You