

المهمة السابعة

"قضايا بحثية" 1 د. سيد عيد

ورقة نقد بحثية

من حيث: "العنوان - المقدمة - مشكلة الدراسة - أهمية الدراسة - أهداف الدراسة - مفاهيم وتعريفات الدراسة - الدراسات السابقة - فرضيات الدراسة - نموذج الدراسة - منهجية الدراسة - التحليل الإحصائي - مناقشة النتائج والتوصيات"

الباحثة. هنادي المبارك

العنوان

" أثر الأساليب القيادية على إدارة التغيير " .

الشرح والتوضيح لأهم النقاط البحثية التالية:

أولاً: العنوان:

العنوان يعتبر مجاًلاً شيقاً للدراسة، حيث يتناول تأثير الأساليب القيادية في إدارة التغيير داخل المؤسسات. القيادة وإدارة التغيير هما من الموضوعات الحيوية في مجال إدارة الأعمال والتنظيم الإداري، خاصة في السياق المعاصر الذي يتسم بسرعة التغيرات والتحديات المتعددة. مجال الدراسة:

نعم، مجال الدراسة شيق للغاية لأنه يركز على كيفية تأثير القادة في توجيه وتنفيذ التغيير داخل المؤسسة، مما يجعلها دراسة ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات التي تواجه تحديات التغيير بشكل مستمر.

التغيرات الأساسية:

العناصر الأساسية التي تمت مناقشتها في الدراسة تشمل:

1. المتغير المستقل: الأساليب القيادية، حيث تُعتبر هذه الأساليب هي المؤثر الرئيسي في كيفية إدارة التغيير.
2. المتغير التابع: إدارة التغيير، وهو ما يتم قياسه لمعرفة أثر الأساليب القيادية.
3. المتغير الوسيط: قد يكون هناك متغيرات وسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو خصائص المؤسسة التي قد تؤثر على العلاقة بين الأساليب القيادية وإدارة التغيير.
4. المتغير المعدل: يمكن أن تشمل المتغيرات المعدلة طبيعة المركز الوظيفي أو المستوى الإداري للقادة المشاركين في إدارة التغيير.

وضوح مجال التطبيق:

مجال التطبيق يبدو واضحاً حيث تركز الدراسة على مؤسسة محددة (البنك الوطني الجزائري، وكالة تيارت) مما يوفر سياقاً تطبيقياً ملموساً لنتائج البحث. تطبيق هذه الدراسة على مجال محدد يعزز من الفهم العملي للنتائج ويوفر توصيات قابلة للتنفيذ بالنسبة للمؤسسات الأخرى التي تواجه تحديات مشابهة في إدارة التغيير. بالتالي، الدراسة تبدو واعدة وتستحق المتابعة لأنها تتناول موضوعاً حيوياً مع تطبيقات عملية واضحة.

ثانياً: المقدمة:

في فقرة المقدمة، تمت الإشارة إلى أهمية القيادة في إدارة التغيير داخل المؤسسات، وتحديدًا في البنك الوطني الجزائري، وكالة تيارت. تناولت المقدمة التحديات التي تواجه المؤسسات فيما يتعلق بإدارة التغيير وضرورة وجود قيادة فاعلة لتحقيق أهداف المؤسسة في ظل التغيرات المستمرة.

توضيح المتغيرات في المقدمة:

- المتغير المستقل: تم تحديده بشكل واضح وهو "الأساليب القيادية". تمت الإشارة إلى دور القيادة في توجيه وإدارة التغيير.
- المتغير التابع: تم توضيحه أيضًا وهو "إدارة التغيير". ذكرت المقدمة كيف تؤثر القيادة في عملية التغيير داخل المؤسسة.
- العلاقة بين المتغيرات: تناولت المقدمة بشكل عام العلاقة بين الأساليب القيادية وإدارة التغيير، مشيرة إلى أهمية هذا التأثير لتحقيق نجاح المؤسسة.

التقييم:

يمكن القول أن المقدمة أوجزت وأوضحت المتغيرات الرئيسية للدراسة (الأساليب القيادية وإدارة التغيير) بشكل دقيق، حيث تم الإشارة إلى العلاقة بينهما وأهميتها في السياق المؤسسي. ومع ذلك، لم تتعمق المقدمة في تحديد المتغيرات الوسيطة أو المعدلة بشكل صريح، مما قد يُعتبر نقطة يمكن تحسينها لمزيد من الوضوح في تحديد كافة أبعاد الدراسة منذ البداية.

ثالثًا: مشكلة الدراسة:

بناءً على الدراسة، يبدو أن مشكلة الدراسة قد تم تحديدها مع الأخذ بعين الاعتبار الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة. لقد أشار الباحثون إلى أهمية القيادة في إدارة التغيير وتأثيرها الحاسم على نجاح المؤسسات، مما يظهر أن هذه القضية لا تزال بحاجة إلى المزيد من البحث والفهم العميق.

تحديد مشكلة الدراسة:

في المقدمة، تمت الإشارة إلى التحديات التي تواجه المؤسسات فيما يتعلق بإدارة التغيير وضرورة وجود قيادة فاعلة لتحقيق الأهداف. هذا يشير إلى أن هناك ثغرة في الفهم الشامل لكيفية تأثير الأساليب القيادية على إدارة التغيير، خاصة في السياق المحدد لهذه الدراسة (البنك الوطني الجزائري، وكالة تبارت). من خلال هذا الطرح، يمكن القول إن مشكلة الدراسة تم تحديدها بالاعتماد على الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة.

صياغة المشكلة في تساؤلات:

نعم، تمت صياغة المشكلة في شكل تساؤل رئيسي وهو: "كيف تؤثر الأساليب القيادية على إدارة التغيير؟". بالإضافة إلى ذلك، تم تقسيم المشكلة إلى تساؤلات فرعية لمحاولة إيجاد حلول مقترحة لهذه المشكلة، منها:

- هل توجد علاقة ارتباط بين القيادة الإدارية وإدارة التغيير؟
- ما مدى استجابة إدارة التغيير إلى القيادة الإدارية؟
- هل تستجيب إدارة التغيير لطبيعة المركز الوظيفي؟

التقييم:

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن مشكلة الدراسة قد تم تحديدها بشكل جيد بالاعتماد على الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة. كما تم صياغة المشكلة في تساؤلات رئيسية وفرعية تساعد في توجيه البحث نحو إيجاد حلول مقترحة لهذه المشكلة، مما يعزز من قيمة البحث وأهميته العلمية.

رابعاً: أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة النظرية والإضافة المتوقعة:

الدراسة تسلط الضوء على أهمية القيادة في إدارة التغيير، وهو موضوع حيوي في مجال إدارة الأعمال والتنظيم الإداري. من خلال تناول الأساليب القيادية وتأثيرها على إدارة التغيير، توفر هذه الدراسة فهماً أعمق للعلاقة بين القيادة والتغيير المؤسسي، مما يساهم في سد الفجوات المعرفية الموجودة في الأدبيات السابقة.

• الإضافة المتوقعة للتخصص:

- توسيع نطاق الفهم النظري حول كيفية تأثير الأنماط القيادية المختلفة على عملية إدارة التغيير، وهو ما يعزز من الإطار النظري الحالي.
- تقديم نموذج تحليلي يمكن استخدامه في دراسات مستقبلية لفحص العلاقة بين القيادة وإدارة التغيير في سياقات مختلفة.

• الإضافة للباحثين المستقبليين:

- تقديم قاعدة بيانات ومفاهيم يمكن أن تكون نقطة انطلاق لدراسات أخرى تركز على جوانب معينة من العلاقة بين القيادة والتغيير.
- تزويد الباحثين بأدلة عملية من الدراسة الحالية للبنك الوطني الجزائري، مما يمكن أن يوجه الدراسات المستقبلية نحو تطبيقات مشابهة في مؤسسات أخرى.

الأهمية التطبيقية على مستوى متخذ القرار:

الدراسة تحمل أهمية عملية كبيرة لمتخذي القرار في المؤسسات، خاصة في البيئات التي تشهد تغييرات مستمرة وتحتاج إلى قيادة فعالة لتوجيه هذه التغييرات بنجاح.

• إمكانية تقديم مقترحات وحلول عملية:

- نعم، يمكن تقديم مقترحات وحلول عملية بناءً على نتائج الدراسة. على سبيل المثال، يمكن تطوير استراتيجيات قيادية محددة تناسب مراحل معينة من التغيير المؤسسي.
- تقديم توصيات حول كيفية تحسين أساليب القيادة الحالية لتعزيز فعالية إدارة التغيير، مما يساعد المؤسسات على التكيف بشكل أفضل مع التحديات الجديدة.
- اقتراح برامج تدريبية وتطويرية للقيادات داخل المؤسسات لتعزيز قدراتهم على إدارة التغيير بكفاءة.

التقييم:

من الواضح أن الدراسة تتمتع بقيمة نظرية وتطبيقية كبيرة. على المستوى النظري، تساهم في إثراء المعرفة في مجال القيادة وإدارة التغيير. وعلى المستوى العملي، تقدم حلولاً ومقترحات قابلة للتطبيق من قبل متخذي القرار في المؤسسات، مما يعزز من قدرتهم على قيادة التغيير بنجاح.

خامساً: أهداف الدراسة:

وفقاً للبحث، أهداف الدراسة الرئيسية تتضمن ما يلي:

1. دراسة أثر القيادة الإدارية في إدارة التغيير.
2. معرفة الأساليب القيادية المساهمة في عملية التغيير.
3. إظهار العلاقة بين القيادة الإدارية وإدارة التغيير.
4. إبراز ضرورة التغيير وأهميته في المؤسسة لضمان التكيف مع البيئة الخارجية.
5. زيادة الإنتاجية وتنافسية المؤسسات والتطوير للأحسن.

تحليل الأهداف:

1. دراسة أثر القيادة الإدارية في إدارة التغيير:

- إمكانية التوصل إليها: هذا الهدف قابل للتحقيق بشكل كبير. يمكن قياس أثر القيادة من خلال دراسات حالة، استبيانات، أو مقابلات مع العاملين. بما أن الدراسة تتعلق بمؤسسة محددة (البنك الوطني الجزائري)، فهذا يوفر بيئة ملائمة لجمع البيانات وتحليلها.
- الواقعية: الهدف واقعي نظراً لأن القيادة والتغيير مفهومان مترابطان بشكل وثيق، والتحليل في سياق مؤسسي محدد يعزز من إمكانية الوصول إلى نتائج دقيقة.

2. معرفة الأساليب القيادية المساهمة في عملية التغيير:

- إمكانية التوصل إليها: من الممكن تحديد الأساليب القيادية المؤثرة من خلال تحليل الأدبيات السابقة وتطبيقها على الحالة المدروسة. استخدام أدوات مثل الاستبيانات والمقابلات سيسهل هذا التحديد.
- الواقعية: الهدف واقعي للغاية لأن هناك العديد من الأساليب القيادية المعروفة التي يمكن تطبيقها في سياقات مختلفة، ويمكن مقارنة هذه الأساليب بالنتائج المتحصلة من الدراسة.

3. إظهار العلاقة بين القيادة الإدارية وإدارة التغيير:

- إمكانية التوصل إليها: من خلال التحليل الإحصائي للبيانات التي سيتم جمعها، يمكن بسهولة إظهار العلاقة بين هذين المتغيرين.
- الواقعية: الهدف واقعي ويمكن تحقيقه، حيث أن العلاقة بين القيادة والتغيير موضوع تمت دراسته بشكل واسع ويمكن التحقق منه بسهولة من خلال البحث العلمي.

4. إبراز ضرورة التغيير وأهميته في المؤسسة لضمان التكيف مع البيئة الخارجية:

- إمكانية التوصل إليها: يمكن إبراز هذا من خلال دراسة البيئة التنظيمية للمؤسسة ومقارنتها بالتغيرات في البيئة الخارجية. استخدام دراسات الحالة يمكن أن يدعم هذا الهدف.
- الواقعية: الهدف واقعي نظراً لأن التكيف مع التغيير هو أحد المفاهيم الأساسية في الإدارة الحديثة.

5. زيادة الإنتاجية وتنافسية المؤسسات والتطوير للأحسن:

- إمكانية التوصل إليها: تحقيق هذا الهدف يعتمد على تحليل نتائج تأثير الأساليب القيادية على التغيير. إذا تم تطبيق الأساليب القيادية بشكل فعال، يمكن أن تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والنافسية.
- الواقعية: هذا الهدف طموح، ولكنه واقعي بشرط أن تكون الأساليب القيادية المتبعة فعالة ويتم تنفيذها بطريقة صحيحة.

التقييم العام:

أهداف الدراسة تم تحديدها بشكل جيد وتبدو قابلة للتحقيق ضمن الإطار النظري والعملية للدراسة. كل هدف تم تحديده بوضوح ويمكن الوصول إليه من خلال تطبيق المنهجيات البحثية المناسبة. التحدي الرئيسي سيكون في جمع البيانات وتحليلها بدقة لضمان أن النتائج تعكس الواقع بشكل صحيح. بشكل عام، الأهداف واقعية وتناسب مع نطاق وموضوع الدراسة.

سادساً: مفاهيم وتعريفات الدراسة:

قراءة الإطار النظري والمفاهيمي:

من خلال الاطلاع على الوثيقة، يتضح أن الإطار النظري والمفاهيمي قد تم تصميمه لتعريف المتغيرات الرئيسية للدراسة بشكل دقيق وتوضيح العلاقة بينها. يركز الإطار على متغيرين أساسيين هما **الأساليب القيادية** (المتغير المستقل) و**إدارة التغيير** (المتغير التابع).

تعريف المتغيرات بدقة:

- **الأساليب القيادية:** تم تعريف هذا المتغير كمجموعة من الاستراتيجيات والطرق التي يستخدمها القادة لتوجيه الأفراد وتحقيق أهداف المؤسسة. يشمل هذا المتغير الأنماط القيادية المختلفة مثل القيادة الديمقراطية، الأوتوقراطية، والتحويلية.
- **إدارة التغيير:** يُعرف هذا المتغير على أنه العملية التي يتم من خلالها تعديل أو تحسين السياسات، الإجراءات، والهياكل التنظيمية في المؤسسة لضمان التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية.

مدى الترابط بين المتغيرات:

الترابط بين المتغيرات موضح بشكل جيد، حيث أن الأساليب القيادية تُعتبر العامل المؤثر الذي يؤثر بشكل مباشر على كيفية إدارة التغيير. هذا الترابط يُبنى على الفرضية التي تفيد بأن الطريقة التي يقود بها المديرون مؤسساتهم تؤثر بشكل كبير على نجاح أو فشل عمليات التغيير.

الأبعاد الفرعية المكونة للمتغيرات الأساسية:

نعم، هناك أبعاد فرعية تم تحديدها لكل من المتغيرات الأساسية:

1. الأساليب القيادية:

- القيادة الديمقراطية: تركز على مشاركة المرؤوسين في صنع القرار.
- القيادة الأوتوقراطية: تتميز بالسيطرة المركزية واتخاذ القرارات بشكل فردي.
- القيادة التحويلية: تسعى لتحفيز وإلهام الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة.

2. إدارة التغيير:

- **تخطيط التغيير:** يتضمن تحديد الأهداف والاستراتيجيات اللازمة لتنفيذ التغيير.
- **تنفيذ التغيير:** يشمل الإجراءات والأنشطة التي يتم من خلالها تطبيق التغيير.
- **تقييم التغيير:** يتضمن مراجعة نتائج التغيير وتقييم مدى تحقيق الأهداف المطلوبة.

المنطق في اختيار الأبعاد الفرعية:

المنطق في اختيار هذه الأبعاد الفرعية يعتمد على الأدبيات السابقة والنماذج القيادية المعروفة. تم اختيار الأبعاد القيادية لأنها تمثل أنماطاً مختلفة من القيادة التي تؤثر على كيفية إدارة التغيير. هذه الأنماط متداولة ومعترف بها في الدراسات السابقة حول القيادة، مما يبرر استخدامها في هذه الدراسة.

أما بالنسبة لإدارة التغيير، فإن الأبعاد المختارة تعكس المراحل الأساسية التي تمر بها أي عملية تغيير ناجحة. هذا التقسيم المنطقي يسهل على الباحثين فهم كيفية تأثير الأساليب القيادية المختلفة على كل مرحلة من مراحل إدارة التغيير.

التقييم العام:

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة قوي ومتناسق، حيث يُعرف المتغيرات بدقة ويظهر الترابط بينها بشكل واضح. الأبعاد الفرعية المختارة لكل متغير مبنية على أساس منطقي ومدعومة بالأدبيات السابقة، مما يجعلها مناسبة للسياق البحثي وتساهم في تحقيق أهداف الدراسة بشكل فعال.

سابعاً: الدراسات السابقة:

قراءة الدراسات السابقة والأدبيات:

من خلال الاطلاع على الدراسة، نجد أن الباحث اعتمد على مجموعة من الدراسات السابقة التي تتناول مواضيع القيادة وإدارة التغيير في مختلف السياقات التنظيمية. تركز هذه الدراسات على استكشاف العلاقة بين أنماط القيادة وتأثيرها على نجاح عمليات التغيير التنظيمي.

حدثة الدراسات:

- **حدثة الدراسات:** تشير الوثيقة إلى مجموعة من الدراسات التي تتراوح بين السنوات 2015 و 2020، مما يعني أن الدراسات المذكورة حديثة نسبياً وتعكس التطورات الحالية في مجال القيادة وإدارة التغيير. هذا يضيف إلى مصداقية البحث ويضمن أن الفرضيات المبنية على هذه الدراسات تستند إلى معلومات وبيانات محدثة.

أوجه الاتفاق بين الدراسات:

- **تركيز على أهمية القيادة:** جميع الدراسات السابقة تتفق على الدور الحاسم للقيادة في إدارة التغيير. سواء كانت القيادة ديمقراطية أو أوتوقراطية أو تحويلية، فإنها تلعب دوراً مهماً في توجيه العمليات التنظيمية نحو النجاح.

- تأثير الأساليب القيادية على التغيير: تتفق معظم الدراسات على أن نوعية الأسلوب القيادي المستخدم تؤثر بشكل مباشر على فعالية التغيير. الأساليب التي تشجع على المشاركة والتحفيز تميل إلى تحقيق نتائج أفضل في إدارة التغيير مقارنة بالأساليب الأوتوقراطية.

أوجه الاختلاف بين الدراسات:

- السياقات التنظيمية المختلفة: تختلف الدراسات في السياقات التنظيمية التي تناولتها، حيث إن بعضها يركز على التعليم العالي، بينما يتناول البعض الآخر البنوك والمؤسسات المالية. هذا التنوع في السياقات يتيح فهماً أوسع لكيفية تأثير القيادة على التغيير في مختلف البيئات التنظيمية.
- المنهجيات المستخدمة: هناك اختلافات في المنهجيات البحثية المتبعة؛ فبعض الدراسات استخدمت الاستبيانات والتحليل الإحصائي، بينما اعتمدت أخرى على دراسات الحالة والتحليل النوعي. هذا الاختلاف قد يؤثر على نوعية النتائج ويجعل من الضروري توخي الحذر عند مقارنة النتائج.

تقديم مقترحات نظرية لصياغة فروض علمية قابلة للاختبار:

بناءً على التحليل التفاعلي للدراسات السابقة، يمكن تقديم المقترحات النظرية التالية:

1. فرضية العلاقة المباشرة بين الأساليب القيادية وإدارة التغيير:

- فرضية: هناك علاقة إيجابية مباشرة بين الأساليب القيادية التي تعتمد على المشاركة والتحفيز وبين نجاح عمليات التغيير التنظيمي.
- قابلية الاختبار: يمكن اختبار هذه الفرضية من خلال جمع بيانات حول الأساليب القيادية المستخدمة ومقارنتها بمستوى نجاح التغيير في المؤسسات.

2. فرضية تأثير السياق التنظيمي على فعالية الأسلوب القيادي:

- فرضية: يختلف تأثير الأسلوب القيادي على إدارة التغيير باختلاف السياق التنظيمي، حيث قد يكون الأسلوب التحويلي أكثر فعالية في بيئات معينة مثل التعليم العالي، مقارنة بالبنوك والمؤسسات المالية.
- قابلية الاختبار: يمكن اختبار هذه الفرضية من خلال دراسة متعددة الحالات، تجمع بيانات من مؤسسات في قطاعات مختلفة وتحلل كيفية تأثير الأسلوب القيادي على نتائج التغيير.

3. فرضية تأثير التفاعل بين القيادة والعوامل التنظيمية على التغيير:

- فرضية: العلاقة بين القيادة وإدارة التغيير تتأثر بشكل كبير بالعوامل التنظيمية مثل الثقافة التنظيمية والمستوى الوظيفي للموظفين.
- قابلية الاختبار: يمكن اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل البيانات التنظيمية وربطها بتأثيرات القيادة على التغيير في مؤسسات مختلفة.

التقييم العام:

الدراسات السابقة والأدبيات التي استندت إليها الدراسة تعتبر متجددة ومحدثة بما يكفي لتقديم أساس قوي لبناء الفروض العلمية. أوجه الاتفاق بين الدراسات تعزز من الثقة في أهمية القيادة في إدارة التغيير، بينما أوجه الاختلاف تفتح آفاقاً جديدة للتحقيق العلمي. الفروض المقترحة قابلة للاختبار وتستند إلى تحليل تفاعلي للنظريات والممارسات السابقة، مما يجعلها إضافة قيمة للبحث العلمي في هذا المجال.

ثامناً: فرضيات الدراسة:

تحديد الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة:

من خلال الدراسة، تم صياغة الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة على النحو التالي:

الفرض الرئيسي:

1. الفرض الرئيسي: هناك علاقة قوية بين الأساليب القيادية وإدارة التغيير في المؤسسة.

الفروض الفرعية:

1. الفرضية الفرعية الأولى: القيادة الإدارية تشكل عاملاً مؤثراً في التغيير المؤسساتي.
2. الفرضية الفرعية الثانية: هناك اختلاف في استجابة إدارة التغيير بناءً على طبيعة المركز الوظيفي للموظفين.
3. الفرضية الفرعية الثالثة: القيادة الفعالة تؤدي إلى تحسين قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات الخارجية.

مدى ارتباط الفروض بعنوان الدراسة ومتغيراتها وتساؤلاتها:

ارتباط الفروض بعنوان الدراسة:

- العنوان: "أثر الأساليب القيادية في إدارة التغيير."
- الارتباط: الفروض ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعنوان الدراسة، حيث تركز على استكشاف "أثر" الأساليب القيادية على "إدارة التغيير". الفرض الرئيسي والفروض الفرعية تعكس هذا العنوان بوضوح، مما يجعلها جزءاً أساسياً من تحليل العلاقة بين القيادة والتغيير.

ارتباط الفروض بالمتغيرات:

- المتغير المستقل: الأساليب القيادية.
- المتغير التابع: إدارة التغيير.
- الارتباط: الفرض الرئيسي يرتبط مباشرة بالمتغيرين الرئيسيين في الدراسة. الفروض الفرعية تركز على جوانب محددة من هذه العلاقة، مثل تأثير القيادة على التغيير المؤسساتي واستجابة الموظفين وفقاً لمراكزهم الوظيفية، مما يعزز فهم العلاقات المعقدة بين المتغيرات.

ارتباط الفروض بالتساؤلات الرئيسية والفرعية:

- التساؤل الرئيسي: كيف تؤثر الأساليب القيادية على إدارة التغيير؟
- التساؤلات الفرعية:

○ هل توجد علاقة ارتباط بين القيادة الإدارية وإدارة التغيير؟

○ ما مدى استجابة إدارة التغيير للقيادة الإدارية؟

○ هل تختلف استجابة إدارة التغيير بناءً على المركز الوظيفي؟

- **الارتباط:** الفروض الرئيسية والفرعية ترتبط مباشرة بالتساؤلات الرئيسية والفرعية للدراسة. الفرض الرئيسي يتماشى مع التساؤل الرئيسي حول تأثير الأساليب القيادية، بينما الفروض الفرعية تتناول التساؤلات المتعلقة بالعلاقة بين القيادة والتغيير واستجابة الموظفين.

إسهام الفروض في تحقيق أهداف الدراسة:

- **تحقيق أهداف الدراسة:**

○ الأهداف تشمل دراسة تأثير القيادة على إدارة التغيير، ومعرفة الأساليب القيادية الفعالة، وإظهار العلاقة بين القيادة والتغيير، وزيادة الإنتاجية والتكيف مع البيئة الخارجية.

○ **إسهام الفروض:** الفروض تمثل خطوات أساسية نحو تحقيق هذه الأهداف. فهي تضع إطارًا لاختبار العلاقة بين المتغيرات وتحليل كيفية تأثير القيادة على نتائج التغيير، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف البحثية المعلنة.

التقييم العام:

الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة تم صياغتها بشكل جيد وتتوافق تمامًا مع عنوان الدراسة، متغيراتها، وتساؤلاتها. هذه الفروض تسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف الدراسة من خلال توفير إطار نظري ومنهجي لتحليل العلاقة بين القيادة وإدارة التغيير. إذا تم اختبار هذه الفروض بنجاح، فإنها ستوفر رؤى قيمة حول كيفية تحسين القيادة لإدارة التغيير داخل المؤسسات.

تاسعًا: نموذج الدراسة:

الإشارة إلى نموذج أو إطار الدراسة:

من خلال الاطلاع على المرفق، يبدو أن الدراسة تستند إلى نموذج أو إطار نظري يهدف إلى توضيح العلاقة بين الأساليب القيادية وإدارة التغيير.

وضوح العلاقات الممثلة في النموذج:

- **النموذج:** النموذج يوضح العلاقة السببية بين المتغير المستقل (الأساليب القيادية) والمتغير التابع (إدارة التغيير).
- **العلاقات الممثلة:** النموذج يعبر عن هذه العلاقات بشكل واضح، حيث يشير إلى أن الأساليب القيادية تؤثر بشكل مباشر على كيفية تنفيذ وإدارة التغيير داخل المؤسسة.

تحديد اتجاه الفروض:

- **اتجاه الفروض:** النموذج يحدد اتجاه الفروض بشكل واضح. على سبيل المثال، الفرض الرئيسي يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين الأساليب القيادية وإدارة التغيير، وهذا الاتجاه تم تحديده بوضوح في النموذج. الفروض الفرعية تتبع هذا الاتجاه من خلال استكشاف تأثيرات محددة ضمن هذا الإطار.

التقييم العام:

النموذج أو الإطار النظري المستخدم في الدراسة يعبر بشكل واضح عن العلاقات بين المتغيرات ويحدد اتجاه الفروض التي سيتم اختبارها. هذا يساهم في توجيه البحث ويسهل عملية اختبار الفروض من خلال توفير إطار منطقي يربط بين الأساليب القيادية ونتائج إدارة التغيير. النموذج يعد أداة مفيدة لتحليل البيانات وتفسير النتائج ضمن سياق الدراسة.

عاشراً: منهجية الدراسة:

تلخيص منهجية الدراسة ومكوناتها الرئيسية:

تلخيص منهجية الدراسة ومكوناتها الرئيسية:

من خلال المرفق، يمكن تلخيص منهجية الدراسة كما يلي:

1. مصادر جمع البيانات:

- المصادر الأولية: البيانات تم جمعها بشكل أساسي من خلال استبيانات وزعت على عينة من الموظفين في المؤسسة محل الدراسة (البنك الوطني الجزائري، وكالة تيارت).
- المصادر الثانوية: تم الاعتماد على مراجعة الأدبيات السابقة، الكتب، المقالات العلمية، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع القيادة وإدارة التغيير.

2. المجتمع والعينة:

- المجتمع: المجتمع المستهدف للدراسة هو الموظفون العاملون في البنك الوطني الجزائري، وكالة تيارت.
- العينة: العينة تتألف من مجموعة مختارة من الموظفين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية في الوكالة. تم اختيار العينة بطريقة تتيح تمثيلاً جيداً للمجتمع الأصلي لضمان تنوع البيانات وشموليته.

3. أسلوب وطريقة جمع البيانات:

- الاستبيان: تم استخدام استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. الاستبيان تضمن أسئلة مغلقة لقياس الآراء والتوجهات المتعلقة بالأساليب القيادية وتأثيرها على إدارة التغيير. الأسئلة تم تصميمها بطريقة تتيح تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية.
- المقابلات: لم يتم الإشارة بشكل صريح إلى استخدام مقابلات في الوثيقة، ولكن الاستبيان كان الوسيلة الأساسية لجمع البيانات.

4. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- التحليل الوصفي: تم استخدام التحليل الوصفي لفهم خصائص العينة وتحليل التوزيعات التكرارية للبيانات.
- اختبار الصدق والثبات: تم استخدام اختبارات إحصائية لقياس صدق وثبات أداة الاستبيان، مثل معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي.
- التحليل الاستدلالي: تم استخدام اختبارات استدلالية مثل اختبار الارتباط وتحليل التباين لفحص الفرضيات المطروحة. هذه الاختبارات تهدف إلى تحديد العلاقات بين المتغيرات (الأساليب القيادية وإدارة التغيير) وتقييم مدى تأثيرها.

التقييم العام:

منهجية الدراسة تبدو متينة وشاملة، حيث تغطي جميع المكونات الرئيسية اللازمة لجمع وتحليل البيانات. استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات مناسب نظرًا لطبيعة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة تعزز من موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم. هذه المنهجية تدعم تحقيق أهداف الدراسة بشكل فعال من خلال تحليل العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات المتعلقة بها.

الحادي عشر: التحليل الإحصائي:

تلخيص التحليل الإحصائي:

تلخيص منهجية الدراسة ومكوناتها الرئيسية:

بناءً على المرفق، يمكن تلخيص منهجية الدراسة كما يلي:

1. مصادر جمع البيانات:

- **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على البيانات التي تم جمعها من خلال استبيانات موزعة على عينة من الموظفين العاملين في البنك الوطني الجزائري، وكالة تيارت.
- **المصادر الثانوية:** تم استخدام المصادر الثانوية مثل الكتب والمقالات العلمية والدراسات السابقة التي تتناول موضوع القيادة وإدارة التغيير، لدعم التحليل النظري للدراسة.

2. المجتمع والعينة:

- **المجتمع:** يتألف المجتمع المستهدف للدراسة من جميع الموظفين العاملين في البنك الوطني الجزائري، وكالة تيارت.
- **العينة:** تم اختيار عينة ممثلة من هذا المجتمع، تضم موظفين من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية. حجم العينة وأسلوب اختيارها تم تصميمهما لضمان تمثيل كافة الفئات داخل المجتمع، مما يساعد على الحصول على نتائج قابلة للتعميم.

3. أسلوب وطريقة جمع البيانات:

- **الاستبيان:** كان الاستبيان هو الأداة الرئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمه ليتضمن أسئلة مغلقة تتعلق بالأساليب القيادية وتأثيرها على إدارة التغيير. هذه الأسئلة تم تصميمها بطريقة تتيح تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية.
- **طريقة التوزيع:** تم توزيع الاستبيانات بشكل مباشر على الموظفين لضمان وصولها إلى جميع الفئات المستهدفة في العينة.

4. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- **التحليل الوصفي:** استخدم التحليل الوصفي لتحليل خصائص العينة وتوزيع البيانات بشكل عام، مثل توزيع التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية.
- **اختبارات الصدق والثبات:** تم استخدام اختبارات إحصائية مثل معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي للاستبيان، مما يضمن أن أداة البحث موثوقة وثابتة.
- **التحليل الاستدلالي:** شملت الدراسة استخدام اختبارات مثل تحليل الارتباط (Correlation Analysis) لتحليل العلاقة بين المتغيرات الرئيسية (الأساليب القيادية وإدارة التغيير)، وكذلك اختبار التباين (ANOVA) لاختبار فروقات الاستجابات بناءً على متغيرات ديموغرافية مثل المركز الوظيفي.

التقييم العام:

منهجية الدراسة تم إعدادها بعناية لتغطية جميع المكونات الضرورية لجمع وتحليل البيانات بشكل فعال. استخدام الاستبيان كأداة رئيسية كان مناسباً لطبيعة الدراسة، والأساليب الإحصائية المختارة تُظهر دقة في التحليل وقابلية النتائج للتعميم. هذه المنهجية تعزز من قدرة الدراسة على اختبار الفرضيات المطروحة والوصول إلى استنتاجات موثوقة.

الثاني عشر: مناقشة النتائج والتوصيات:

مساهمة الدراسة في تفسير وشرح النتائج

1. مساهمة الدراسة في تفسير وشرح النتائج:

الدراسة تسعى إلى تفسير العلاقة بين الأساليب القيادية وإدارة التغيير في السياق الخاص بالبنك الوطني الجزائري، وكالة تيارت. من خلال تحليل البيانات المستمدة من الاستبيانات، تسلط الدراسة الضوء على كيفية تأثير القيادة على فعالية التغيير داخل المؤسسة. النتائج تساهم في توضيح الدور الحاسم للقيادة في توجيه التغيير التنظيمي، وتؤكد على أن الأساليب القيادية التي تتسم بالمرونة والتحفيز تساهم بشكل إيجابي في إدارة التغيير.

2. اتفاق أو اختلاف النتائج مع الأدبيات:

- **اتفاق:** النتائج التي توصلت إليها الدراسة تتفق مع الأدبيات السابقة التي تشير إلى أهمية القيادة في إدارة التغيير. العديد من الدراسات السابقة أكدت على أن الأساليب القيادية الفعالة تساهم في تحسين قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات.
- **اختلاف:** قد تظهر بعض الاختلافات نتيجة للسياق الخاص بالدراسة. على سبيل المثال، قد تكون بعض الأساليب القيادية أكثر فاعلية في بيئة معينة مقارنة بأخرى، وهذا قد يفسر الاختلافات التي لوحظت بين نتائج الدراسة والأدبيات السابقة.

3. أسباب الاتفاق أو الاختلاف:

- صاحب الدراسة قد يعزو أسباب الاتفاق مع الأدبيات إلى أن القيادة تشكل عنصراً أساسياً في نجاح إدارة التغيير في مختلف السياقات التنظيمية. أما الاختلافات فقد تُعزى إلى الظروف الفريدة في بيئة العمل بالبنك الوطني الجزائري، مثل الثقافة التنظيمية أو التحديات الخاصة التي تواجهها المؤسسة.

4. ارتباط نتائج الدراسة بالتوصيات المقترحة:

- **ارتباط وثيق:** التوصيات المقترحة تستند بشكل مباشر إلى نتائج الدراسة. على سبيل المثال، إذا أظهرت النتائج أن الأساليب القيادية التحفيزية تؤدي إلى نتائج أفضل في إدارة التغيير، فإن التوصيات ستصح بتبني هذه الأساليب في الإدارة.

- إمكانية التطبيق العملي :التوصيات المقدمة تبدو قابلة للتطبيق في الواقع العملي. من خلال تقديم استراتيجيات محددة لتحسين الأساليب القيادية، يمكن لمتخذي القرار في المؤسسة تطبيق هذه التوصيات لتحسين عملية إدارة التغيير.

5. التوصيات والمقترحات للبحوث المستقبلية: نعم، الدراسة تقدم توصيات ومقترحات للبحوث المستقبلية. هذه التوصيات قد تشمل:

- البحث في تأثير الأساليب القيادية في قطاعات أخرى :مقترحات لدراسة تأثير القيادة على إدارة التغيير في بيئات عمل مختلفة أو في قطاعات أخرى، مثل التعليم أو الصحة.
- تطوير نماذج قيادية جديدة :اقتراحات لتطوير نماذج قيادية جديدة تتناسب مع التحديات الحديثة التي تواجه المؤسسات.
- تحليل تأثير المتغيرات الديموغرافية :اقتراحات لإجراء أبحاث تركز على تأثير العوامل الديموغرافية (مثل العمر والجنس والخبرة) على فعالية الأساليب القيادية في إدارة التغيير.

التقييم العام:

الدراسة تقدم مساهمة مهمة في فهم دور القيادة في إدارة التغيير، وتظهر ارتباطاً قوياً بين نتائجها والتوصيات العملية المقدمة. التوصيات تبدو قابلة للتطبيق في الواقع العملي، وتوفر الدراسة أساساً قوياً للبحوث المستقبلية التي يمكن أن تبني على هذه النتائج لتوسيع الفهم في مجالات أخرى.