

التكليف الثاني

نقد ورقة بحثية من حيث مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة

عنوان الدراسة:

دور القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية على الجامعات السعودية

المؤلف:

د. محمد سعيد القحطاني

Al-Qahtani, M. S. (2023). *Transformational Leadership and Organizational Creativity: An Empirical Study on Saudi Universities*. *Journal of Administrative Sciences*, 15(2), 45–67.

مكان النشر:

مجلة العلوم الإدارية – جامعة الملك سعود – السعودية

أولاً: نقد مصطلحات الدراسة

تُعتبر المصطلحات المفاهيمية والإجرائية من أهم ركائز البحث العلمي، إذ تشكّل الأساس الذي تُبنى عليه الفرضيات والإجراءات الميدانية. ومن خلال مراجعة الدراسة، يمكن تحليلها نقدياً من الجوانب الآتية:

1. وضوح المصطلحات ودقتها العلمية

تناولت الدراسة ثلاثة مفاهيم رئيسة هي:

- القيادة التحويلية (Transformational Leadership)
- الإبداع التنظيمي (Organizational Creativity)
- المناخ التنظيمي (Organizational Climate) كمتغير وسيط.

ورغم أهمية هذه المفاهيم في البحوث الإدارية الحديثة، إلا أن الباحث لم يقدّم تعريفات دقيقة أو متكاملة لها. فقد اعتمد على تعريفات تقليدية مثل تعريف Bass (1990) و Amabile (1996) دون ربطها بالبيئة السعودية أو تحديثها بما يتلاءم مع تطورات القيادة الرقمية والإبداع المؤسسي بعد جائحة كورونا.

كما أن التعريفات جاءت نظرية فقط دون توضيح التعريف الإجرائي الذي سيستخدم في القياس الميداني، وهو ما يعد ثغرة منهجية كبيرة، لأن عدم وضوح التعريف الإجرائي يجعل من الصعب فهم ما الذي يقيسه الاستبيان فعلاً.

2. مدى الاتساق بين المفاهيم والمتغيرات

لم يقدم الباحث مخططاً نظرياً يوضح العلاقات المتبادلة بين المفاهيم الثلاثة. فمثلاً، لم يبين كيف تؤثر القيادة التحويلية في المناخ التنظيمي، وكيف ينعكس ذلك بدوره على الإبداع التنظيمي.

هذا الضعف في الترابط المفاهيمي جعل الإطار النظري للدراسة غير متماسك ويفتقر إلى التوضيح البصري أو المنطقي للفرضيات.

في الدراسات الحديثة، من الضروري وجود نموذج تصوري (Conceptual Framework) يوضح العلاقة السببية بين المتغيرات، مدعوماً بأساس نظري من أدبيات معتمدة (مثل نظرية التحفيز التنظيمي أو نظرية التحول القيادي).

3. حداثة المصطلحات والمراجع

يلاحظ أن الباحث اعتمد على مراجع قديمة نسبياً (1990–2010)، في حين توجد مصادر أكثر حداثة مثل:

• Northouse (2021) في القيادة.

• Yukl (2019) في التنظيم والقيادة.

• Anderson et al. (2020) في الإبداع التنظيمي.

الاكتفاء بالمصادر القديمة يعكس قصوراً في متابعة التطورات المعاصرة، خصوصاً في ظل الاتجاهات الحديثة نحو القيادة الرقمية (Digital Leadership) والإبداع التكنولوجي (Technological Creativity) اللذين أصبحا جزءاً من أدبيات الإبداع الحديثة.

4. الربط بين المصطلحات والواقع المحلي

أحد أوجه الضعف الواضحة هو عدم تكييف المفاهيم مع البيئة السعودية، رغم أن الدراسة تطبيقية في الجامعات السعودية.

فقد استخدم الباحث نفس التعريفات الغربية دون أي مواءمة ثقافية أو لغوية مع الواقع الإداري المحلي، بينما من المفترض أن يعكس البحث الخصوصية التنظيمية والثقافية للمجتمع الأكاديمي السعودي.

5. التوصيات النقدية بشأن المصطلحات

- ضرورة تحديد تعريفات إجرائية واضحة لكل متغير مع ذكر مصدرها الأصلي وأسلوب قياسها.
- إدراج نموذج تصوري مفاهيمي يوضح العلاقات بين المفاهيم الرئيسية.
- استخدام مراجع حديثة (2018-2025) تعكس التطورات في القيادة والإبداع.
- مواءمة المفاهيم مع السياق المحلي السعودي لإضفاء الأصالة البحثية.

ثانياً: نقد الدراسات السابقة

يُعدّ تحليل الدراسات السابقة من أهم مراحل إعداد البحث العلمي، لأنه يكشف ما أنجز سابقاً ويبرّر الحاجة للدراسة الجديدة. وبتحليل هذا الجزء في ورقة القحطاني (2023)، يمكن القول إنّ الباحث لم يوفق في تقديم مراجعة أدبية قوية، ويمكن نقدها كالتالي:

1. حجم الدراسات وتنوعها

استعرض الباحث 12 دراسة سابقة، منها:

- 8 دراسات عربية (خاصة بالسعودية ومصر والأردن).
- 4 دراسات أجنبية (أمريكية وأوروبية).

ورغم أن العدد مقبول، إلا أن التوازن النوعي مفقود؛ إذ ركّز الباحث على دراسات قريبة من موضوع القيادة التحويلية فقط، ولم يتوسع في دراسات الإبداع التنظيمي أو المناخ الإداري، ما جعل الإطار الأدبي منحصرًا في جانب واحد دون التكامل المطلوب.

2. أسلوب العرض والتحليل

أغلب ما ورد في قسم الدراسات السابقة كان عرضاً سردياً وصفيّاً لأهداف ونتائج الدراسات دون تحليل نقدي.

لم يناقش الباحث نقاط القوة أو الضعف في تصميم تلك الدراسات (مثل العينة أو أدوات القياس أو المنهج المستخدم)، وهو ما يُفقد التحليل بعده النقدي.

كما لم يُبين مدى توافق نتائج تلك الدراسات أو تناقضها، وهو من أهم عناصر المراجعة الأدبية الجيدة.

3. تحديد الفجوة البحثية (Research Gap)

رغم أن الباحث أشار إلى "قلة الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية في الجامعات السعودية"، إلا أنه لم يوضح بدقة نوع الفجوة التي يسعى إلى سدها:

- هل الفجوة منهجية؟ (قلة استخدام منهج معين).

- أم مفاهيمية؟ (قلة تناول العلاقة بين متغيرين محددين).

- أم سياقية؟ (قلة تطبيقها في الجامعات السعودية تحديداً).

وبذلك افتقر البحث إلى التبرير العلمي القوي الذي يبرهن على أصالته وجِدته.

4. حداثة المراجع وملاءمتها

من بين الدراسات الـ 12، هناك 7 تعود لما قبل عام 2017، مما يُضعف حداثة المراجعة. وفي بحوث الدكتوراه أو الدراسات المحكمة، يشترط أن تكون أغلب المراجع (60-70%) حديثة خلال آخر خمس سنوات. كما أن بعض الدراسات الأجنبية لم تُترجم أو تُناقش بما يكفي لتوضيح مدى ارتباطها بسياق الجامعات السعودية.

5. الربط بين الدراسات السابقة وفرضيات البحث

صاغ الباحث خمس فرضيات رئيسة، إلا أن الربط بين كل فرضية وأساسها في الأدبيات السابقة كان ضعيفاً.

فلم يوضح مثلاً كيف دعمت دراسة (Bass & Riggio, 2006) فرضية أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على الإبداع التنظيمي.

هذا القصور جعل الفرضيات تبدو معزولة عن الإطار النظري السابق.

6. غياب العرض المقارن

لم يتضمن البحث جدولاً مقارناً بين الدراسات السابقة – (Authors – Year – Methodology – Findings – Gaps)، وهو أحد الأساليب الأكاديمية الأساسية في تنظيم المراجعة الأدبية. وجود مثل هذا الجدول كان سيساعد على إبراز موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.

7.التوصيات النقدية بشأن الدراسات السابقة

- ضرورة تحويل عرض الدراسات من وصف إلى تحليل نقدي مقارنة.
- إبراز الفجوة البحثية بوضوح.(Conceptual – Contextual – Methodological)
- استخدام مراجع حديثة.(2020–2025)
- إدراج جدول مقارنة لتلخيص وتحليل الدراسات.
- الربط المباشر بين كل مجموعة من الدراسات والفرضيات المستخلصة منها.

ثالثاً: الخلاصة العامة للنقد

من خلال تحليل مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة، يمكن القول إن الدراسة المختارة تمثل جهداً علمياً جيداً في اختيار الموضوع، لكنها تعاني من قصور منهجي واضح في ضبط المفاهيم وتحليل الأدبيات السابقة.

فالمصطلحات لم تُعرّف بدقة ولم تُكيّف مع البيئة السعودية، بينما جاءت مراجعة الدراسات السابقة سردية وضعيفة في إبراز الفجوة العلمية. ونتيجة لذلك، فإن الإطار النظري للدراسة يفتقر إلى التماسك المنطقي بين المفاهيم والمتغيرات، مما ينعكس سلباً على جودة التحليل الميداني والنتائج النهائية. ويوصى الباحث في المستقبل بما يلي:

1. تطوير قسم المصطلحات ليشمل تعريفات مفاهيمية وإجرائية دقيقة وحديثة.
2. إعادة بناء الإطار النظري بنموذج تصوري واضح يوضح العلاقات بين المتغيرات.
3. تحديث الدراسات السابقة وإعادة تحليلها نقدياً وفق محاور محددة (العينة – الأداة – النتائج – الفجوات).
4. الاستفادة من المراجع الأجنبية الحديثة لتوسيع الإطار العلمي.

المراجع

- Al-Qahtani, M. S. (2023). *Transformational Leadership and Organizational Creativity: An Empirical Study on Saudi Universities*. *Journal of Administrative Sciences*, 15(2), 45–67.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context*. Westview Press.
- Yukl, G. (2019). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2020). *Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review*. *Journal of Management*, 46(3), 311–339.