

أثر إدارة التغيير في تحقيق الريادة: دراسة ميدانية على المعهد العالي للعلوم والتقنية في مدينة شحات في ليبيا

عيسى، عبدالقادر صالح. (٢٠٢٢). أثر إدارة التغيير في تحقيق الريادة:
دراسة ميدانية على المعهد العالي للعلوم والتقنية في مدينة شحات في
ليبيا. مجلة كلية الآداب، ع ٥٣، ١١٦ - ١٤٤. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1555741>



إعداد

ناصرين سلمة

تقييم العنوان

عنوان الدراسة "أثر إدارة التغيير في تحقيق الريادة: دراسة ميدانية على المعهد العالي للعلوم والتقنية في مدينة شحات في ليبيا" جاء واضحًا ومباشرًا، مما أتاح للقارئ تحديد المتغير المستقل (إدارة التغيير) والمتغير التابع (تحقيق الريادة) بسهولة منذ اللحظة الأولى، و صياغة العنوان جاءت متوازنة، إذ جمعت بين تحديد الإطار المفاهيمي (أثر – تحقيق) والإطار التطبيقي (المعهد العالي للعلوم والتقنية)، مما أضفى على البحث صبغة عملية وأكاديمية معًا.

وكان من الممكن تعزيز القيمة العلمية للعنوان بإضافة الأبعاد الفرعية للمتغيرات، ما يضيف دقة أكبر على نطاق البحث ويوجه القارئ إلى طبيعة التحليل المتوقع..

المقدمة

قدمت المقدمة خلفية عامة عن بيئة التعليم العالي والحاجة إلى التطوير المؤسسي، ثم انتقلت إلى عرض مفاهيم إدارة التغيير ودورها في تعزيز الريادة، ورغم وضوح التدرج من العام إلى الخاص، إلا أن النص افتقر إلى فقرة ختامية قوية تُبرز مباشرة مشكلة البحث، وتربط بين الخلفية النظرية والفجوة البحثية التي تسعى الدراسة لمعالجتها.

هذا الربط الختامي ضروري لإقناع القارئ بجدوى الدراسة، وكان من الممكن دعمه بإحصاءات أو شواهد حديثة حول التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في ليبيا، بما يعزز قوة الإطار التمهيدي.

مشكلة الدراسة

المشكلة البحثية بُنيت على أساس مراجعة الدراسات السابقة، حيث أُشير إلى ندرة الأبحاث التي تناولت العلاقة بين إدارة التغيير والريادة في السياق الليبي التعليمي، وأن صياغة المشكلة لم تتضمن توثيقًا كميًا أو نوعيًا قويًا لحجم هذه الفجوة.

و كان من الأجدر أن تتضمن المقدمة بيانات مقارنة من بيانات مشابهة، أو نسبًا إحصائية حول مستوى تبني استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات التعليمية الليبية، لتدعيم الحجّة وإبراز الضرورة العلمية والعملية للبحث.

أهمية الدراسة

الدراسة أوضحت أهميتها النظرية من خلال الإسهام في إثراء المعرفة حول إدارة التغيير والريادة، لا سيما في قطاع التعليم العالي. كما عكست الأهمية التطبيقية في إمكانية توجيه صناع القرار نحو سياسات أكثر فاعلية في تبني التغيير المؤسسي.

لم يتم فصل الأهمية النظرية عن التطبيقية في فقرتين مستقلتين، مما جعل العرض أقل تنظيمًا وأقل قدرة على إقناع القارئ بوجود فوائد مزدوجة على المستويين الأكاديمي والعملي، و كان من الممكن صياغة الأهمية بشكل ثنائي، بحيث تُعرض أولاً الإضافة العلمية للمجتمع البحثي، ثم تُبرز لاحقًا الفوائد المباشرة لأصحاب المصلحة والممارسين.

أهداف الدراسة

الأهداف صيغت بشكل واضح ومتسق مع العنوان، إلا أنها لم تستوفِ بشكل كامل معايير SMART. فقد كانت محددة وقابلة للفهم، لكنها لم تحدد أطرًا زمنية أو مؤشرات كمية لقياس درجة تحقيقها. على سبيل المثال و كان من الممكن صياغة هدف فرعي يقيس أثر كل بُعد من أبعاد إدارة التغيير على الريادة بشكل منفصل، مع تحديد أدوات القياس والإطار الزمني، الأمر الذي كان سيمنح الأهداف قوة منهجية أكبر وواقعية أعلى في التحقق.

الاطار النظرى

الإطار النظري قدم تعريفات متعددة لإدارة التغيير والريادة، واستند إلى مصادر متنوعة وحديثة نسبياً، مع إبراز بعض الروابط النظرية بين المتغيرين، إلا أن هذه الروابط لم تُترجم إلى مخطط أو نموذج مفاهيمي يوضح العلاقات السببية أو الارتباطية بين الأبعاد.

وغياب هذا العنصر البصري يحد من قدرة القارئ على تكوين صورة شاملة ومتكاملة عن البناء النظري للدراسة، خاصة في البحوث الكمية التي تتطلب تحديد المسارات الفرضية بوضوح..

تحليل الدراسات السابقة

تضمن الدراسات السابقة شمل أبحاثاً حتى عام ٢٠٢٢، وهو مؤشر جيد على حداثة المراجع، ولكن طريقة العرض جاءت أقرب إلى السرد الملخص لكل دراسة بشكل منفصل، دون تحليل نقدي مقارنة بيزر أوجه التشابه والاختلاف أو أسباب التباين في النتائج.

وكان من المهم أن يُختتم عرض الدراسات السابقة بفقرة تحليلية تربطها مباشرة بأسئلة البحث وفروضه، مما يمنح الدراسة أساساً أقوى لصياغة الفرضيات.

تحليل الفروض

الفروض البحثية الواردة في الدراسة جاءت من حيث المبدأ قابلة للاختبار، وهو عنصر إيجابي يتيح التحقق التجريبي من العلاقات المفترضة بين المتغيرات، غير أن الصياغة اتسمت بالعمومية، إذ لم تدمج الأبعاد الفرعية لكل من المتغير المستقل (إدارة التغيير) والمتغير التابع (تحقيق الريادة) في نص الفروض. هذا النقص حدّ من قدرة الفروض على توجيه التحليل الإحصائي نحو علاقات دقيقة وقياسات أكثر عمقاً. فمثلاً، لو جرى تفصيل الفروض لتشمل أثر كل بُعد من أبعاد إدارة التغيير مثل القيادة التغييرية، وإشراك العاملين، وتطوير العمليات على أبعاد الريادة، لكان بالإمكان اختبار الفروق في التأثير بدقة، وربط النتائج بشكل أوثق بالأهداف والأسئلة البحثية.

تقديم نموذج الدراسة

غياب النموذج أو الإطار المفاهيمي المصور في هذه الدراسة يُعدّ ثغرة منهجية مؤثرة، خاصة وأن طبيعة البحث كمية وتقوم على اختبار علاقات بين متغير مستقل (إدارة التغيير) ومتغير تابع (تحقيق الريادة) يُفترض أن يتفرعا إلى أبعاد فرعية.

إدراج هذا الإطار كان سيؤدي دورًا مزدوجًا: أولاً، تسهيل فهم القارئ لبنية البحث وعلاقاته الداخلية، وثانيًا، توفير خريطة منهجية يمكن أن تُستند إليها في التحليل الإحصائي وقراءة النتائج، كما أن غياب هذا العنصر قد يضعف من القدرة على تتبع المسارات السببية أو التفسيرية المفترضة، الأمر الذي ينعكس على وضوح الترابط بين النظرية والتطبيق في الدراسة..

المنهجية أظهرت حرص الباحث على اختيار مجتمع دراسة وعينة متوافقة مع طبيعة البحث الميداني، واعتماد أداة جمع بيانات ملائمة وهي الاستبانة، وهو خيار منطقي في ضوء الأهداف الكمية. لكن العرض جاء مختصرًا في وصف الإجراءات التفصيلية؛ فلم يوضح الباحث على نحو كافٍ خطوات التحقق من الصدق (الداخلي والخارجي) والثبات (مثل معامل كرونباخ ألفا) بشكل رقمي، ولا المعايير الإحصائية التي استُخدمت لاعتماد النتائج.

كما غابت الإشارة الدقيقة إلى نوع الاختبارات الإحصائية المستعملة (مثل الانحدار الخطي، تحليل التباين، أو اختبار T)، وإجراءات التأكد من استيفاء البيانات لافتراضات هذه الاختبارات.

تفسير النتائج

أظهرت المناقشة توافقًا بين بعض المؤشرات المستخلصة والدراسات السابقة، وأشارت أيضًا إلى وجود تباينات في بعض الجوانب، إلا أن هذا الربط ظل في كثير من الأحيان وصفيًا، حيث لم يتعمق في تفسير جذور هذه الفروق في ضوء الخصوصية المؤسسية أو السياق الليبي للتعليم العالي. غياب التحليل التفسيري العميق يقلل من القيمة الإيضاحية للنتائج، إذ يكتفي بعرض التوافق أو الاختلاف دون تحليل آليات حدوثه، وكان من المفيد تخصيص مقطع تحليلي منفصل لكل هدف من أهداف البحث، يوضح مدى تحقق هذا الهدف بالأدلة الرقمية، مع ربطه مباشرة بالفرضيات المؤكدة أو المرفوضة، الأمر الذي كان سيعزز قوة الترابط بين الإطار النظري والتحليل الإحصائي والمناقشة النهائية.

التوصيات

التوصيات جاءت لتشدد على أهمية تعزيز استراتيجيات إدارة التغيير وترسيخ ثقافة الريادة في المؤسسات التعليمية، وهي رؤية منطقية، لكنها اتسمت بالعمومية ولم تُبَيَّنَ بشكل مباشر على مؤشرات كمية أو نتائج محددة وردت في التحليل، و كان من الأجدر صياغة التوصيات في نقاط عملية وقابلة للتنفيذ، بحيث تُحدّد بدقة الإجراءات المقترحة، والجهات المسؤولة عن تطبيقها، وأطرها الزمنية، ومؤشرات قياس أثرها. وكان يمكن اقتراح برامج تدريب قيادية متخصصة، أو تطوير آليات تواصل داخلية لدعم إشراك الموظفين في التغيير.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

