

دراسات نقدية ٣ – تكليف ٥

إعداد

عاطف عبدالله بخاري
242000399



تحليل ودراسة رسالة الدكتوراه: القيادة التحويلية ونية مغادرة العمل في القطاع المصرفي السعودي



الملاحظات على الدراسة

1. أهمية الموضوع: تناولت الدراسة موضوعًا مهمًا وحيويًا في القطاع المصرفي السعودي، وهو العلاقة بين القيادة التحويلية ونية مغادرة العمل، مع مراعاة دور التفاعل في العمل كوسيط وأثر عبء العمل كمعدل. هذا الموضوع يتماشى مع المتغيرات التي يمر بها الاقتصاد السعودي، خاصة في إطار رؤية السعودية 2030.

2. وضوح الإطار النظري: الدراسة اعتمدت على نموذج الطلبات والموارد الوظيفية (JD-R) لتفسير العلاقة بين القيادة التحويلية والمخرجات الوظيفية. هذا الاختيار مدروس جيدًا ويوفر نموذجًا متكاملًا لدراسة بيئة العمل.

3. استخدام أدوات قياس موثوقة :استخدمت الدراسة أدوات قياس مُعتمدة، مثل:

- استبيان القيادة متعددة العوامل (MLQ-5X) لقياس القيادة التحويلية.
- مقياس أوترخت للمشاركة الوظيفية (UWES-9) لقياس المشاركة في العمل.
- مقياس عبء العمل الكمي.(QWI)
- مقياس نية مغادرة العمل.(IQS)

4. **المنهجية القوية:** استخدمت الدراسة **تصميمًا كميًا مقطعيًا** وتحليل الانحدار باستخدام نموذج **PROCESS من Hayes** ، مما أضاف قوة إلى استنتاجاتها.
5. **تمثيل العينة:** الدراسة شملت **396 موظفًا** في البنوك التجارية بالرياض، مما يجعل النتائج قابلة للتعميم إلى حد ما، لكن يفضل زيادة العينة لتغطية مناطق أكثر.



التوصيات لتطوير الدراسة

1. زيادة تنوع العينة :الدراسة ركزت على موظفي الخطوط الأمامية في البنوك بالرياض، ولكن توسيع العينة ليشمل مدناً أخرى مثل جدة، الدمام، والخبر سيزيد من موثوقية النتائج.
2. تحليل إضافي للمتغيرات الديموغرافية :يمكن تحليل تأثير العوامل الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، والخبرة) على العلاقات المدروسة.
3. دراسة طولية بدلاً من مقطعية :بدلاً من تحليل مقطعي عند نقطة زمنية واحدة، يمكن استخدام دراسة طولية لمتابعة التغيرات في القيادة التحويلية وتأثيرها على نية المغادرة بمرور الوقت.

4. دراسة التأثيرات غير المباشرة الأخرى :على الرغم من أن الدراسة ركزت على التفاعل في العمل كوسيط، يمكن استكشاف متغيرات وسيطة أخرى، مثل الولاء التنظيمي، والثقافة المؤسسية، والرضا الوظيفي.
5. التوسع في القطاعات الأخرى :يمكن تطبيق نموذج البحث على قطاعات أخرى غير البنوك، مثل القطاع الصحي أو التعليمي، لمعرفة ما إذا كانت النتائج متسقة أم أن هناك اختلافات بناءً على طبيعة العمل.

اقتراحات لبحوث مستقبلية

1. تحليل تأثير التحولات الرقمية: كيف تؤثر الرقمنة والذكاء الاصطناعي في القطاع المصرفي على العلاقة بين القيادة التحويلية ونية مغادرة العمل؟
2. دور المرونة الوظيفية: دراسة دور العمل عن بُعد أو العمل المرن في تخفيف تأثير عبء العمل على الموظفين وتحسين تفاعلهم الوظيفي.
3. تحليل تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي: هل تؤدي القيادة التحويلية إلى زيادة الربحية وتحسين تجربة العملاء في القطاع المصرفي السعودي؟

4. مقارنة بين القيادة التحويلية والأنماط القيادية الأخرى :مثل القيادة الخادمة والقيادة الأصلية لمعرفة أي الأنماط أكثر فاعلية في تخفيض نية المغادرة.
5. تأثير بيئة العمل وثقافة المؤسسة :تحليل كيفية تأثير الثقافة التنظيمية والممارسات الإدارية على العلاقة بين القيادة التحويلية ونية مغادرة العمل.

الاستنتاج

الدراسة قدمت إضافة علمية قيمة لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية ونية المغادرة في القطاع المصرفي السعودي، لكنها تحتاج إلى توسيع العينة وتحليل عوامل إضافية لتعزيز تعميم النتائج. يمكن أن تسهم الأبحاث المستقبلية في تعميق الفهم حول كيفية تحسين بيئة العمل وتقليل نية مغادرة الموظفين، مما يساعد في تحقيق أهداف رؤية السعودية 2030 من خلال تعزيز الكفاءات البشرية في القطاعات الحيوية.



الرسالة العلمية الأساسية



TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND TURNOVER INTENTION IN SAUDI BANKING SECTOR: A MODERATED MEDIATION MODEL OF WORK ENGAGEMENT AND WORKLOAD

Ibrahim Abdulrahman Alshebl
2022



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

