

الدراسات النقدية 3

الواجب 2



اعداد الطالب

محمد فراج الفراج
253001857

أهداف المهمة



- تحليل مشكلة الدراسة وتقويم مدى وضوح صياغتها العلمية.
- تحديد الفجوة البحثية التي انطلقت منها الأطروحة.
- تقييم مدى اتساق مشكلة الدراسة مع أهداف الدراسة وفرضياتها.

الأجندة

مقدمة حول مشكلة الدراسة وسياقها العام

تحليل مشكلة الدراسة وصياغتها

عناصر مشكلة الدراسة والمتغيرات الرئيسية

تقييم وضوح صياغة المشكلة

ارتباط مشكلة الدراسة بأهدافها

الفجوة البحثية وتحليلها

تقييم الفجوة البحثية

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

الخاتمة

المقدمة

- تعد مشكلة الدراسة الركيزة الأساسية التي يقوم عليها البناء العلمي للبحث، إذ تحدد اتجاهه وتضبط مساره المنهجي
- تسهم الصياغة المحكمة للمشكلة في تحديد المتغيرات وصياغة الأهداف والفرضيات بصورة متسقة ومنطقية .
- تكتسب الفجوة البحثية أهميتها من كونها تكشف الجوانب التي لم تحظ بمعالجة كافية في الأدبيات السابقة بما يبرر الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم: العلوم الاجتماعية



الرقم التسلسلي: 179
رقم التسجيل: 05/PG/D/LMD/SOC/19

عنوان الأطروحة

إدارة التغيير التنظيمي في ظل تطبيق أنماط القيادة الحديثة

أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في: علم اجتماع
التخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ(ة): عصمان بوبكر

إعداد الطالب(ة)
دليلة جراح

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
سامية عزيز	أستاذ	بسكرة	رئيسا
عصمان بوبكر	أستاذ	بسكرة	مشرفا و مة ررا
كمال بوغديري	أستاذ محاضر (أ)	بسكرة	عضوا مناقشا
عزالدين بوكربوط	أستاذ	الجلفة	عضوا مناقشا
محي الدين قنفود	أستاذ محاضر (أ)	باتنة 01	عضوا مناقشا
وفاء العمري بن خدة	أستاذ محاضر (أ)	الطارف	عضوا مناقشا

2024/2023

السنة الجامعية :

معلومات الدراسة

- عنوان الدراسة: إدارة التغيير التنظيمي في ظل تطبيق أنماط القيادة الحديثة
- الباحثة: دليلة جراح.
- سنة المناقشة: 2024
- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.
- مجتمع الدراسة: العاملون بالمؤسسة محل الدراسة من الإطارات والموظفين الإداريين و التنفيذيين

1- تحديد مشكلة الدراسة:

يعتبر التغيير في المنظمات الحالية عملية طبيعية ضرورية لنمو المنظمة وانتقالها من مرحلة إلى مرحلة أخرى في دورة حياتها، حيث يتطلب التغيير تخطيطا واعيا وجهودا مكثفة لإدارته، ومواجهة المقاومة التي يبديها الأفراد، فالمنظمات في وقتنا الحالي تشهد في بيئتها سرعة كبيرة في التغييرات بسبب التغير الاجتماعي الذي مس النسق الكلي، وأصبح التغيير التنظيمي حتمية لا مفر منها بغية محافظة المنظمة على توازنها واستقرارها كما يرى البنائيون، و تحقيق تكيفها و أهدافها حسب ما يرى الموظفون إن إدارة التغيير تعتبر من العمليات الإدارية الهامة في المنظمة، تحتاج إلى أنماط قيادية حديثة وفعالة، تستطيع إحداث تغييرات في مهارات وسلوك العاملين، لها استراتيجية واضحة تحافظ بها على نمو وبقاء المنظمة، خاصة أن السرعة الكبيرة في التكنولوجيا فرضت نفسها وأصبح من الضروري التخلي عن الأساليب القيادية التقليدية التي لا تتماشى ومتطلبات التغيير الحالي.

ولطالما كان الباحثون في دراساتهم للسلوك التنظيمي يبحثون في تأثير تصورات المرووسين لرؤسائهم على معتقداتهم المتعلقة بالعمل ومختلف السلوكيات التنظيمية، أين أصبح المرووسين أكثر استجابة لتصرفات وسلوكيات قادتهم، فالمنظمات ليست بحاجة إلى مديرين، بل لقادة يجيدون إقناع الناس ومن حولهم برؤى منظماتهم ورسالتها لإحداث التغيير الذي يضمن لها مكانتها التنافسية، خاصة أن المنظمات لا تملك السيطرة على البيئة الخارجية المتغيرة من حولها.

وتواكب التغيرات الداخلية والخارجية، ناهيك عن التطور التكنولوجي الذي بات من أصعب التحديات التي تواجهها المنظمة، مقارنة مع ما تفرضه السوق من تنافسية كبيرة، الأمر الذي يستدعي اللجوء إلى أنماط القيادة الحديثة التي لها رؤية استراتيجية في التخطيط للتغيير وإحداثه وإدارته من جهة والحد من مقاومته من جهة أخرى.

لهذا يعتبر موضوع إدارة التغيير التنظيمي من بين أهم المواضيع التي تشغل بال الباحثين، وتثير اهتمام مدراء المنظمات التي تريد المحافظة على مكانتها، ونموها واستمرارها، خاصة أن المنظمات الحديثة أصبحت في الوقت الحالي تنشد الجودة الشاملة سواء في منتجاتها، أو في خدماتها، باعتمادها على عدة معايير، كالجودة الشاملة، هندسة المنظمة، وغيرها من المعايير العالمية التي تتنافس عليها المنظمات لإثبات مكانتها.

من هذا المنطلق تبلورت فكرة هذه الدراسة، تركيزا على موضوع إدارة التغيير التنظيمي في ظل تطبيق نمطي القيادة التحويلية والقيادة التبادلية والبحث في طبيعة العلاقة الموجودة بينهما، ومنه تكمن مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على السؤال التالي:

- هل يوجد تأثير على إدارة التغيير التنظيمي عند تطبيق أنماط القيادة الحديثة في مؤسسة الإسمنت

بعين التوتة؟

- هل يوجد تأثير على إدارة التغيير التنظيمي عند تطبيق أنماط القيادة الحديثة في مؤسسة الإسمنت بعين التوتة؟

وينبثق عن هذا السؤال أسئلة فرعية:

1- هل يوجد تأثير على التغيير الهيكلي عند تطبيق نمط القيادة التحويلية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05)؟

- 5 -

الفصل الأول

موضوع الدراسة

2- هل يوجد تأثير على التغيير التكنولوجي عند تطبيق نمط القيادة التحويلية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05)؟

3- هل يوجد تأثير على تغيير المستخدمين عند تطبيق نمط القيادة التحويلية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05)؟

4- هل يوجد تأثير على التغيير الهيكلي عند تطبيق نمط القيادة التبادلية في المؤسسة محل الدراسة عند

4- هل يوجد تأثير على التغيير الهيكلي عند تطبيق نمط القيادة التبادلية في المؤسسة محل الدراسة عند

مستوى دلالة (0.05)؟

5- هل يوجد تأثير على التغيير التكنولوجي عند تطبيق نمط القيادة التبادلية في المؤسسة محل الدراسة

عند مستوى دلالة (0.05)؟

6- هل يوجد تأثير على تغيير المستخدمين عند تطبيق نمط القيادة التبادلية في المؤسسة محل الدراسة

عند مستوى دلالة (0.05)؟

صياغة مشكلة الدراسة

Chapter

- تواجه المؤسسات المعاصرة بيئة عمل تتسم بتسارع التحولات التكنولوجية واشتداد الضغوط التنافسية الأمر الذي يفرض عليها تبني ممارسات إدارية أكثر قدرة على التكيف والاستجابة للمتغيرات المتلاحقة
- الأنماط القيادية التقليدية محدودة الفاعلية في مواكبة متطلبات التغيير التنظيمي مما عزز الحاجة إلى تبني أنماط قيادية حديثة قادرة على دعم التطوير المستمر وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي
- تتبع أهمية إدارة التغيير التنظيمي من دورها المحوري في المحافظة على استمرارية المؤسسة وتعزيز قدرتها على تحقيق التميز والتنافسية في بيئة تنظيمية متغيرة
- تتمحور مشكلة الدراسة حول استقصاء أثر تطبيق أنماط القيادة الحديثة في إدارة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة.

عناصر مشكلة الدراسة

- المتغير المستقل : أنماط القيادة الحديثة بأبعادها التحويلية والتبادلية .
- المتغير التابع : إدارة التغيير التنظيمي بأبعاده الهيكلية والتكنولوجية والبشرية .
- البيئة التطبيقية : مؤسسة الإسمنت بعين التوتة بوصفها ميدان الدراسة .
- الإشكالية الرئيسة : الكشف عن طبيعة تأثير أنماط القيادة الحديثة في إدارة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة

محل الدراسة.

ارتباط مشكلة الدراسة بأهدافها

- تنسجم مشكلة الدراسة مع الهدف الرئيس المتمثل في تحليل العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وأنماط القيادة الحديثة في المؤسسة محل الدراسة .
- انعكست مشكلة الدراسة في صياغة الأهداف الفرعية التي تناولت أثر القيادة التحويلية والتبادلية في دعم عمليات التغيير التنظيمي .
- أسهمت الإشكالية البحثية في تحديد المتغيرات الرئيسة للدراسة (القيادة الحديثة والتغيير التنظيمي) وتوجيه بناء الإطار التحليلي للدراسة .
- يرتبط الهدف العام بالدراسة بشكل مباشر مع مضمون المشكلة بما يحقق الاتساق المنهجي بين الإشكالية والأهداف .

تحليل مشكلة الدراسة

- تنطلق المشكلة من الحاجة إلى فهم دور أنماط القيادة الحديثة في مواجهة متطلبات التغيير التنظيمي داخل المؤسسات المعاصرة .
- تركز على استكشاف طبيعة العلاقة التأثيرية بين الممارسات القيادية الحديثة وفاعلية إدارة التغيير التنظيمي .
- تكتسب أهميتها من ارتباطها بقضية إدارية معاصرة تجمع بين البعد النظري للقيادة والبعد التطبيقي للتغيير التنظيمي .
- تعكس المشكلة توجهاً بحثياً يسعى إلى تفسير قدرة القيادة الحديثة على دعم التكيف المؤسسي وتعزيز الاستجابة للمتغيرات البيئية.

Chapter

وضوح صياغة مشكلة الدراسة

المحور الأول: الضبط المفاهيمي والمنهجي العميق

المعايير	التحليل النقدي
الوضوح المنهجي والدقة المفاهيمية	تتسم مشكلة الدراسة بدرجة عالية من الاتساق المنطقي في بناء الإشكالية، حيث تم تقديم الظاهرة البحثية ضمن إطار تفسيري واضح يربط بين القيادة الحديثة والتغيير التنظيمي. غير أن مستوى التجريد المفاهيمي لا يزال في حدود التناول الوصفي للعلاقة دون تفكيك إبستمولوجي عميق لطبيعة المفهومين وتحولاتهما السياقية داخل التنظيمات.
الضبط الإجرائي للمتغيرات	يظهر ضبط منهجي مقبول للمتغيرات الرئيسية، إلا أن التحديد الإجرائي لأبعاد المتغيرات لا يتجلى داخل صياغة المشكلة ذاتها، وإنما يُحال إلى البناء النظري، مما يعكس انفصلاً جزئياً بين مستوى الإشكالية ومستوى التشغيل المفاهيمي في المرحلة التأسيسية.
القابلية للاشتقاق الفرضي والتحليل الكمي	تتسم المشكلة بقدرة مرتفعة على التحول إلى نموذج فرضي قابل للاختبار بما يعكس انسجامها مع المنطق الوضعي في البحث الكمي، غير أن قوة الاشتقاق تبقى مشروطة بمدى دقة تعريف الأبعاد الإجرائية في المراحل اللاحقة من التصميم البحثي.

المحور الثاني : القيمة العلمية والبنائية للنموذج البحثي

التحليل النقدي

تنتمي الإشكالية إلى الحقل الكلاسيكي-المتجدد في دراسات القيادة والتغيير التنظيمي، غير أن مساهمتها العلمية تتحدد في إعادة تموضع العلاقة السببية بين المتغيرين داخل سياق تطبيقي حديث، بما يمنحها قيمة تفسيرية وليست تأسيسية بحتة.

تتبع أهمية المشكلة من ارتباطها المباشر بسياق تنظيمي فعلي يعكس تحولات بيئية وتكنولوجية متسارعة، مما يعزز من قدرتها على إنتاج معرفة تطبيقية قابلة للتعميم المشروط داخل بيئات مشابهة.

تتميز المشكلة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي مع الأهداف والفرضيات والإطار النظري، بما يعكس بنية بحثية منضبطة، إلا أن هذا الاتساق يظل وصفيًا أكثر منه جدليًا في مستوى بناء الإشكالية.

المعايير

الأصالة العلمية وقيمة الإشكالية

الارتباط بالواقع التنظيمي

الاتساق البنيوي مع مكونات الدراسة

نقاط القوة

- **وضوح البناء المفاهيمي للمتغيرات :** تنجح المشكلة في تحديد العلاقة بين القيادة الحديثة والتغيير التنظيمي ضمن إطار مفاهيمي مباشر، مما يسهل بناء نموذج بحثي قابل للاختبار الكمي دون غموض في تحديد المتغيرات .
- **الارتباط بسياق تنظيمي معاصر :** تنطلق الإشكالية من واقع إداري حديث يتسم بتسارع التغيرات التكنولوجية والتنظيمية، وهو ما يعزز قيمتها التطبيقية ويجعلها منسجمة مع التحولات في بيئات العمل المعاصرة .
- **قابلية التحويل إلى نموذج إحصائي :** الصياغة الإشكالية تسمح ببناء علاقات قابلة للقياس مما يدعم إمكانية اختبار الفرضيات باستخدام أدوات إحصائية معيارية .
- **الاتساق البنيوي مع أهداف الدراسة :** انسجام واضح بين المشكلة البحثية والأهداف العامة، مما يعكس وحدة منطقية في البناء البحثي وعدم وجود انفصال بين الإشكالية ومسار الدراسة.

نقاط الضعف

Chapter

- الطابع الوصفي للاشكالية
تغلب على صياغة المشكلة النزعة الوصفية العامة دون تحليل معمق لطبيعة العلاقة بين القيادة والتغيير من حيث شكل التأثير وحدوده وسياقه .
- غياب التحديد الاجرائي للمتغيرات
لم يتم تضمين الابعاد الاجرائية للمتغيرات ضمن صياغة المشكلة، حيث احيلت بشكل كامل الى الاطار النظري مما اضعف التكامل بين المستويين .
- ضعف ابراز الفجوة البحثية
لا تشير الصياغة بشكل مباشر الى الفجوة في الدراسات السابقة، مما يقلل من قوة التأسيس العلمي للاشكالية .
- عمومية العلاقة بين المتغيرات : تم طرح العلاقة بين القيادة والتغيير بصورة عامة دون تحديد طبيعتها بدقة او الاشارة الى احتمالية وجود متغيرات وسيطة او معدلة .

الفجوة البحثية

تتمثل الفجوة البحثية في محدودية معالجة الدراسات السابقة للعلاقة بين أنماط القيادة الحديثة وإدارة التغيير التنظيمي معالجةً تكاملية ومنهجية إذ تناولت هذه الدراسات المتغيرات بصورة منفصلة أو ضمن نماذج جزئية لا تبرز البنية التفاعلية بينهما ضمن إطار تفسيري موحد.

كما أن عدداً من الدراسات السابقة لم تتوسع في اختبار هذه العلاقة ضمن سياقات تنظيمية تطبيقية محددة تعكس الخصوصية المؤسسية، مما يحد من عمق التفسير وإمكانية تعميم النتائج.

إضافة إلى ذلك يلاحظ ضعف في الربط الإجرائي بين أبعاد القيادة الحديثة ومؤشرات التغيير التنظيمي، الأمر الذي يستدعي معالجة أكثر دقة وصرامة علمية في الدراسة الحالية.

Chapter

تحليل الفجوة البحثية

ينطلق تحليل الفجوة البحثية من تصنيف أوجه القصور في الدراسات السابقة إلى مجموعة من الفجوات المنهجية والسياقية والتفسيرية بما يوضح مبررات إجراء الدراسة الحالية.

نوع الفجوة	التحليل
فجوة سياقية (بيئة الدراسة)	تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة الحديثة والتغيير التنظيمي داخل نفس السياق المؤسسي محل الدراسة، بما يحد من فهم الخصوصية البيئية وتأثيرها على النتائج.
فجوة تطبيقية (طبيعة المؤسسة)	تعكس غياب دراسات كافية اختبرت هذه العلاقة داخل مؤسسات مماثلة من حيث البنية والخصائص التنظيمية، مما يضعف إمكانية إسقاط النتائج على بيئات تطبيقية مشابهة.
فجوة زمنية	ترتبط بحدوث التحولات التنظيمية والتغيرات في بيئة الأعمال، مقابل اعتماد غالبية الدراسات السابقة على سياقات زمنية أقدم نسبياً لا تعكس التطورات الحالية.
فجوة تفسيرية (أبعاد القيادة الحديثة)	تتمثل في محدودية الدراسات التي فصلت الأثر التفسيري لأبعاد القيادة الحديثة وربطها بشكل مباشر بمستويات التغيير التنظيمي المختلفة ضمن نموذج تحليلي متكامل.

تقييم الفجوة البحثية

Chapter

التقييم

مرتفعة، إذ تعكس الفجوة مستوى من التمايز البحثي الناتج عن قصور الدراسات السابقة في المعالجة التكاملية للعلاقة بين المتغيرات.

مرتفعة، لارتباطها بإشكالية محورية في أدبيات القيادة والتغيير التنظيمي وما تثيره من جدل تفسيري مستمر.

واضحة، من خلال الإسهام في سد نقص معرفي يتعلق بربط الأبعاد القيادية الحديثة بعمليات التغيير ضمن نموذج تحليلي متكامل.

مرتفعة، نظراً لإمكانية توظيف نتائج الدراسة في تطوير الممارسات القيادية الداعمة لعمليات التغيير التنظيمي داخل المؤسسات.

البعد

الأصالة

الأهمية العلمية

الإضافة المعرفية

القيمة التطبيقية

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

- تنسجم الدراسة الحالية مع الأدبيات السابقة التي تناولت موضوع القيادة الحديثة وإدارة التغيير التنظيمي، حيث تُعد امتداداً معرفياً لهذا الحقل البحثي المتنامي .
- تتميز الدراسة بمحاولة دمج متغيري القيادة الحديثة والتغيير التنظيمي ضمن إطار تحليلي واحد، بما يساهم في تجاوز الطرح الجزئي الذي اتسمت به بعض الدراسات السابقة .
- تسعى الدراسة إلى اختبار العلاقة بين المتغيرين في سياق تطبيقي محدد، بما يعزز فهم الخصوصية التنظيمية ويضيف بعداً تفسيرياً للسياق المحلي للدراسة .
- تقدم الدراسة إضافة علمية من خلال إعادة فحص العلاقة بين القيادة والتغيير في ضوء نموذج تحليلي أكثر تكاملاً وارتباطاً بالواقع المؤسسي.

Chapter

- تنبثق مشكلة الدراسة من الحاجة إلى تحليل العلاقة بين أنماط القيادة الحديثة وإدارة التغيير التنظيمي في ظل التحولات البيئية والتنظيمية المتسارعة التي تفرض متطلبات متزايدة على فاعلية الممارسات القيادية داخل المؤسسات المعاصرة .
- وفي ضوء مراجعة الأدبيات، تتحدد الفجوة البحثية في محدودية المعالجة التكاملية للعلاقة بين المتغيرين ضمن إطار تفسيري موحد، إلى جانب قصور الدراسات السابقة في تفكيك الأبعاد الإجرائية لأنماط القيادة وربطها بصورة مباشرة بمستويات التغيير التنظيمي .
- يتبين أن أغلب الدراسات لم تتناول هذه العلاقة ضمن سياقات تطبيقية دقيقة تعكس الخصوصية المؤسسية للبيئات التنظيمية المختلفة، مما يحد من عمق التفسير وإمكانية تعميم النتائج .
- تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم معالجة تحليلية متكاملة للعلاقة بين القيادة الحديثة والتغيير التنظيمي ضمن سياق تطبيقي محدد، بما يعزز القيمة التفسيرية والمعرفية للموضوع.

شكرا لحسن استماعكم

