

قضايا بحثية 3

الواجب 1



اعداد الطالب

محمد فراج الفراج
253001857

أهداف المهمة



- تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة
- تقييم جوانب القوة والقصور واستخلاص الفجوات البحثية

الأجندة

مقدمة عن الدراسات السابقة وأهميتها

منهجية اختيار الدراسات

الدراسات السابقة

المقارنة والتحليل بين الدراسات

الفجوة البحثية

موقع الدراسة الحالية من الأدبيات

•الخاتمة والتقييم النهائي

المقدمة

- تشكل الدراسات السابقة قاعدة معرفية أساسية لفهم التطورات النظرية والمنهجية المرتبطة بموضوع القيادة الحديثة والتغيير التنظيمي.
- يسهم التحليل النقدي للأدبيات في تقويم إسهامات الدراسات السابقة والكشف عن أوجه القوة والقصور في معالجتها للظاهرة المدروسة .
- تهدف هذه المراجعة إلى تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة واستخلاص الفجوات البحثية التي أسهمت في بلورة توجه الأطروحة 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

منهجية اختيار الدراسات السابقة

- تم اختيار الدراسات وفق ارتباطها المباشر بموضوع القيادة الحديثة والتغيير التنظيمي.
- الاعتماد على الدراسات المحكمة المنشورة في مجلات علمية أو أطروحات أكاديمية معتمدة .
- التركيز على الدراسات التي توضح العلاقة بين المتغيرات أو تتناول أحد أبعادها الرئيسة .
- مراعاة التنوع المنهجي والزمني لضمان شمولية التغطية البحثية .

الدراسة الثانية: دراسة "Diefenbach 2007"، قام الباحث بإعداد هذه الدراسة بعنوان "The managerialistic ideology of organizational change management"².

هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على الأسباب والظروف التي تؤدي الى فشل مبادرات

¹ - Kotter, John P: Leading Change: why Transformation Efforts Fail, Harvard business review on leading through change, Harvard business school press, Boston: Massachusetts, 2006.

² - Diefenbach, Thomas: The managerialistic ideology of organizational change management, Journal of Organizational Change Management, Vol,20, No.1, 2007.

الدراسة الأولى: دراسة "Kotter 2006" بعنوان قيادة التغيير "لماذا تفشل جهود التحول"، هدفت هذه

الدراسة الى التعرف على أسباب عدم نجاح أكثر من (100) مؤسسة أمريكية وأوروبية في إحداث التغيير

اللازم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال أسلوب دراسة الحالة والمعايشة الواقعية، وكانت

أهم نتائج الدراسة هي:

- يجب أن تمر عملية التغيير الناجحة عبر عدة مراحل متدرجة تتطلب وقتاً طويلاً وقيادة فاعلة

- حدوث الأخطاء في أي مرحلة من مراحل التغيير يخلق آثار مدمرة قد تفشل عملية التغيير برمتها

موضوع الدراسة

الفصل الأول

التغيير التي تقوم بها الإدارات الجديدة، وكيف يتم إيصال محتوى التغيير للآخرين وكيفية تطبيقه على السياسات التنظيمية، وقد تم إجراء الدراسة في إحدى جامعات أوروبا الشرقية في الفترة (2004-2005)

وقد تم الاعتماد على المقابلة المتعمقة في الحصول على البيانات الأولية، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- أن نجاح أو فشل عملية التغيير التنظيمي يعتمد على الأسلوب الإداري وكيفية إيصال أهداف التغيير للآخرين، كذلك دور السياسات التنظيمية والايديولوجيا في إحداث التغيير

الدراسة الأولى (Kotter (2006)

- من الناحية المنهجية، تعتمد الدراسة على عينة واسعة (100) مؤسسة مما يعزز موثوقية نتائجها في تفسير أثر القيادة على التغيير .
- تقدم الدراسة تفسيراً واضحاً للعلاقة بين القيادة وإدارة التغيير ضمن الإطار النظري للبحث .
- يلاحظ أن الدراسة قديمة نسبياً (2006) ولا تعكس التحولات الحديثة في بيئات العمل الرقمية والمعقدة .
- تركز أكثر على أسباب فشل التغيير مقارنة بتفسير آليات نجاحه واستدامته.

الدراسة الثانية (2007) Diefenbach

- تكمن قوة الدراسة في اعتمادها على المقابلات المتعمقة، ما أتاح فهماً نوعياً معمقاً يتجاوز التفسير السطحي للفشل نحو الأبعاد التنظيمية والإيديولوجية .
- أسهمت في إثراء الإطار النظري عبر تحليل منطق فرض التغيير من أعلى إلى أسفل، بما يدعم تفسير سلوكيات المقاومة داخل المؤسسات .
- يلاحظ أن قابلية تعميم نتائجها محدودة بسبب خصوصية السياق التنظيمي (جامعات أوروبية) والذي يختلف عن بيئة المؤسسات الصناعية محل الدراسة .
- ركزت على النقد الإيديولوجي لعمليات التغيير أكثر من تقديم نماذج تطبيقية بديلة أو مداخل عملية لإدارة التغيير.

الدراسة الثالثة: دراسة العمري، قاسم شاهين بريسم. (2009). أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها في إنجاح المنظمات الحكومية، دراسة تحليلية لأراء عينة من المدراء والعاملين في محافظة ذي قار، أطروحة دكتوراه فلسفة في الإدارة العامة، جامعة البصرة، كلية الإدارة والاقتصاد.

هدفت هذه الدراسة الى تأصيل إطار مفاهيمي من خلال تحليل واقع القيادة الإدارية للمنظمات الحكومية، وذلك بدراسة أكثر الأنماط المناسبة لعملية التغيير (القيادة التحويلية والتبادلية)، من خلال البحث عن العلاقة بينهما وبين مختلف المتغيرات التي تساهم بشكل مباشر في إنجاح أي منظمة، وفق (قيادة فريق العمل، التفويض، التحفيز، الإبداع، الاتصال، التفاوض، التدريب، وأخيرا التوجه الاستراتيجي والقرار).

اعتمد الباحث في دراسته لجمع البيانات على المقابلات الشخصية والاستبيان، الذي وزع (500) استمارة على (31) دائرة حكومية عراقية في محافظة ذي قار، استرجع (454) التي تمت

- 35 -

الفصل الأول

موضوع الدراسة

دراستها، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أن تكون هناك طرائق مدروسة وفعالة لتنشيط وتأهيل القائد الإداري للتكيف مع المتغيرات المفاجئة والتي تساعده على توسيع الرؤية في مجال عمله واستشراف المستقبل، وضرورة حماية الاجتهاد لدى القادة الإداريين والوقوف ضد مبدأ رجعية العقوبة على التصرفات الإدارية التي تكسب الشيء المحكوم فيه والقبول الأولي لها وقت اتخاذها، والإسهام في إنشاء مركز لإعداد القادة للقطاع الحكومي للاهتمام بإعداد القادات الإدارية لتولي الوظائف العليا بمستوياتها الثلاثة، وتنمية قدرات القادات الإدارية وتعريفهم بالاتجاهات العلمية الحديثة في الإدارة وتهينة الفرص لإعادة تقييم دورهم القيادي في ضوء أحداث التطورات العلمية.

الدراسة الرابعة: دراسة عبد العزيز مجعد المطيري: أثر القيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات النفطية في دولة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الكويت، 2011.

انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها: هل يوجد أثر للقيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في قطاع الصناعات النفطية في دولة الكويت؟ استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، لتحليل واقع القيادة التبادلية في الصناعات النفطية و التعرف على العلاقة بين القيادة التبادلية و الأهداف الاستراتيجية، شملت الدراسة عينة تتكون من 120 مدير، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن للقيادة التبادلية دور مهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بالأخص المكافأة المشروطة، كما أن الإدارة الساكنة لا تؤثر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، بالإضافة إلى وجود اهتمام متزايد بتحفيز العاملين الأكفاء على إنجاز أعمالهم و هناك مؤشر على تزايد الاهتمام بتعليم الموظفين و إرشادهم.

الدراسة الثالثة :العمرى وقاسم (2009)

- ممتاز الدراسة بملاءمتها للسياق العربى؁ إذ تقدم فهماً واقعياً لدور القيادة فى بيئات تتسم بالبيروقراطية الحكومية؁ بما يدعم مقارنة نتائجها مع بيئة الدراسة الحالية .
- أسهمت فى إثراء البناء المفاهيمى للقيادة من خلال توسيع أبعادها التشغيلية لتشمل التفويض والتحفيز والإبداع والتوجه الاستراتيجى .
- تتمتع بقوة منهجية ناتجة عن حجم عينة كبير وتعدد أدوات جمع البيانات؁ مما يعزز موثوقية نتائجها وإمكانية الاستناد إليها فى دعم الفرضيات .
- يلاحظ أن تركيزها على القطاع الحكومى يحد من قابلية تعميم نتائجها على القطاع الصناعى؁ مما يستدعى الحذر عند توظيف نتائجها فى سياقات مختلفة.

الدراسة الرابعة: المطيري (2011)

- تمتاز الدراسة بملاءمتها للقطاع الصناعي النفطي، مما يعزز إمكانية الاستفادة منها في تفسير أثر أنماط القيادة في بيئات عمل عالية التعقيد والمخاطر .
- ركزت على البعد الإجرائي للقيادة التبادلية، خصوصاً أسلوب المكافأة المشروطة، بما يدعم فهم أدوات التأثير المباشر على الأداء التنظيمي .
- قدمت دليلاً ميدانياً على محدودية فاعلية الأساليب القيادية التقليدية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، مما يدعم توجه الدراسة نحو القيادة الحديثة .
- يلاحظ أن تركيزها انحصر في القيادة التبادلية، دون معالجة متوازنة للعلاقة التكاملية بينها وبين القيادة التحويلية في تفسير التغيير التنظيمي.

الدراسة الخامسة: دراسة إياح حماد: أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي، دراسة ميدانية على مشفى الهلال الأحمر "دمشق"، مقالة في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 2011.

انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها: ما مدى تأثير القيادة التحويلية في عملية التغيير التنظيمي لوصف أبعاد القيادة التحويلية وتحليل مسببات التغيير الداخلية والخارجية وأثر القيادة التحويلية على عملية التغيير التنظيمي، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، الاستبيان وبرنامج الحزمة الإحصائية، شملت الدراسة جميع العاملين في مستشفى الهلال الأحمر في عينة من 50 مفردة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد القيادة التحويلية والتغيير التنظيمي بعلاقة طردية، وذلك كلما تم استخدام البعد المناسب من طرف القيادة ثم إجراء التغيير المناسب سواء كان إيجابياً أو سلبياً
- وجود أثر معنوي موجب بين القيادة التحويلية والتغيير التنظيمي، والأثر الأكبر يتمثل في المسببات الخارجية للتغيير

- لم تثبت الدراسة وجود بعد واضح يستخدم في المستشفى.

الدراسة السادسة: دراسة نوال بوعلاق: دور القيادة في إدارة التغيير وطرق تفعيلها، دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية (سونلغاز، صوميفوس، الإسمنت، الأتابيب) تبسة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2014-2015.

حيث هدفت الباحثة في دراستها إلى التعرف على دور القيادة في إدارة التغيير وطرق

- 37 -

موضوع الدراسة

الفصل الأول

تفعيلها، انطلاقاً من إشكالية: ما هو دور القيادة في إدارة التغيير وما هي طرق تفعيلها؟ تكون مجتمع الدراسة من عمال وموظفي 04 مؤسسات من مناطق متفرقة من ولاية تبسة البالغ عددهم 155 مؤسسة، استخدمت الباحثة عينة عشوائية، تم توزيع 200 استبيان على العمال والموظفين بمعدل 50 استبيان لكل مؤسسة، استعادت الباحثة 195 استمارة بمعدل 97.5 % من إجمالي الاستمارات المرسلة، كما استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، في الجانب التطبيقي تم اعتماد منهج دراسة حالة، الاستبيان هو الأداة المستخدمة في جمع البيانات، تم قياس المتغيرين بواسطة قياس مستخدم في دراسة سابقة، استهدفت قياس مفهوم التغيير التنظيمي ومفهوم القيادة وهو مركب على شكل مفهرس تم تصميمه ليتناسب مع طبيعة المتغيرين، توصلت الباحثة للنتائج التالية:

- يوجد لدى القيادة الإدارية إدراك بأهمية التغيير في المؤسسة

- القيادة تلعب دوراً فعالاً في نشر ثقافة التغيير في المؤسسة

- القائد ينتهج مجموعة من السبل من أجل تفعيل قيادته التغييرية

- تعتمد الأنماط القيادية في المؤسسة ويختلف تأثير كل نمط فيما على إدارة التغيير

الدراسة الخامسة :إياد حماد (2011)

- تقدم الدراسة إسهاماً مهماً من خلال تركيزها على القيادة التحويلية بصورة مستقلة، بما يعزز فهم دور القيادة ذات البعد الرؤيوي في إحداث التغيير التنظيمي .
- أوضحت وجود دور أكبر للقيادة في مواجهة المسببات الخارجية للتغيير مقارنة بالعوامل الداخلية، مما يدعم تفسير استجابة المؤسسات للضغوط البيئية .
- دعمت نتائجها النموذج الإحصائي للدراسة من خلال تأكيد العلاقة الارتباطية الموجبة بين القيادة والتغيير التنظيمي .
- يلاحظ أن تطبيقها في قطاع خدمي (المستشفيات) يحد من إمكانية تعميم نتائجها على القطاع الصناعي، إضافة إلى احتمال ضعف وضوح الممارسات القيادية في السياق التطبيقي.

الدراسة السادسة: نوال بوعلام (2015)

- تمتاز الدراسة بملاءمتها السياقية العالية لكونها أنجزت داخل نفس البيئة التنظيمية الجزائرية، مما يعزز قيمتها التفسيرية في دعم نتائج الأطروحة الحالية .
- اعتمدت على تغطية ميدانية متعددة المؤسسات، ما يوفر رؤية مقارنة تساعد في تفسير تباين استجابات المؤسسات للتغيير التنظيمي .
- اتسمت بأداة قياس قوية من حيث الصدق والثبات ونسبة الاسترجاع المرتفعة، مما يعزز موثوقية النتائج ودقتها المنهجية .
- البعد الزمني (2015) يفتح المجال لإعادة اختبار نتائجها في ضوء التطورات الحديثة في بيئة الأعمال خلال السنوات الأخيرة.

الدراسة السابعة: صورية بوطرفة: القيادة التحويلية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، دراسة مقارنة بين مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016.

انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها: ما هو دور عوامل القيادة التحويلية في إدارة التغيير

- 38 -

الفصل الأول

موضوع الدراسة

التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية؟ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لتحليل مفهوم القيادة التحويلية ومفهوم إدارة التغيير التنظيمي والعلاقة بين المفهومين، شملت الدراسة عينة تتكون من 668 عامل، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود السلوك القيادي التحويلي بالمؤسسات محل الدراسة بدرجة منخفضة، كما اتضح أن نجاح القيادة التحويلية مرتبط بعناصر ومواصفات سلوكية ومعرفية وأخلاقية، وأن هذا المفهوم من أكثر المفاهيم القيادية الملائمة لقيادة التغيير.

الدراسة الثامنة: خالدية إبراهيم أحمد يوسف: دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير بوزارة الصحة الفلسطينية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، 2016.

هدفت الدراسة الى التعرف على دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير في وزارة الصحة الفلسطينية بمحافظات غزة، تكون مجتمع الدراسة من الموظفين ذوي الوظائف الإشرافية في وزارة الصحة الفلسطينية في محافظات غزة (من رئيس شعبة الى وكيل وزارة) البالغ عددهم 1296 موظفاً، اعتمدت الباحثة على عينة عشوائية طبقية نسبية تكونت من 297 موظف، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي بالاستعانة بالاستبانة لجمع البيانات، توصلت الباحثة للنتائج التالية:

- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات القيادة التحويلية وبين متوسط تقديرات إدارة التغيير في وزارة الصحة الفلسطينية في محافظات غزة
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط تقديرات القيادة التحويلية وبين متوسط تقديرات إدارة التغيير في وزارة الصحة الفلسطينية في محافظات غزة بنسبة (71.9%)
- إن واقع القيادة التحويلية في وزارة الصحة الفلسطينية في محافظات غزة جاء بوزن نسبي

- 39 -

الفصل الأول

موضوع الدراسة

- (62.952%)، أي بدرجة موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة
- إن واقع إدارة التغيير في وزارة الصحة الفلسطينية في محافظات غزة جاء بوزن نسبي (64.103%)، أي بدرجة موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة.

الدراسة السابعة :صورية بوطفرة (2016)

- تسهم الدراسة في تعميق فهم السلوك القيادي من خلال ربطه بالسمات السلوكية والأخلاقية والمعرفية للقائد، بما يعزز البعد الإنساني في تفسير القيادة التحويلية .
- تتميز بقوة منهجية ناتجة عن حجم عينة كبير (668 عاملا) مما يمنح نتائجها موثوقية عالية في تفسير العلاقة بين القيادة والتغيير التنظيمي .
- تشير نتائجها إلى تدني مستوى الممارسات القيادية التحويلية، وهو ما يكشف عن فجوة تطبيقية مهمة تدعم ضرورة تحسين الواقع القيادي في المؤسسات .
- تؤكد وجود ارتباط واضح بين جودة السلوك القيادي ونجاح التغيير التنظيمي، بما يدعم الفرضية الأساسية للأطروحة حول أثر القيادة في التغيير.

الدراسة الثامنة: خالدية إبراهيم أحمد يوسف (2016)

- تتميز الدراسة بدقة إحصائية في عرض النتائج، مما يوفر مؤشرات مرجعية يمكن الاستفادة منها في مقارنة نتائج الأطروحة الحالية .
- اعتمدت على عينة عشوائية طبقية، وهو ما يعزز قوة التصميم المنهجي ويضمن تمثيل المستويات الإدارية المختلفة في التحليل .
- تجاوزت مستوى الارتباط إلى قياس الأثر الإحصائي بين القيادة وإدارة التغيير، مما يدعم البناء السببي في نموذج الدراسة .
- تشير النتائج إلى مستوى تأثير متوسط، ما يكشف عن فجوة بين الإطار النظري والتطبيق العملي لممارسات القيادة في الواقع المؤسسي

الدراسة التاسعة: وليد عبد اللطيف نوفل الصبيحي: الأنماط القيادية وعلاقتها بإدارة التغيير التنظيمي، دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية وإدارة التغيير في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بقطاع غزة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات العليا والوسطى في شركات مجموعة الاتصالات الفلسطينية الثلاث الرئيسية (شركة الاتصالات الفلسطينية بالتل، شركة الاتصالات الخلوية جوال، شركة حضارة لخدمات الانترنت بقطاع غزة)، بلغ عددهم (109) فرد، اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، مستخدماً المسح الشامل، استرد الباحث من الاستثمارات الموزعة (95) استبانة بنسبة 87.16٪، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- الأنماط القيادية السائدة في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بقطاع غزة هي بالترتيب التالي، النمط الديمقراطي، النمط المشارك، النمط الأوتوقراطي، يليه النمط التسبيبي الحر، وأخيراً النمط الأوتوقراطي المستغل، كما تتوافر إدارة فعالة للتغيير التنظيمي في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بقطاع غزة، وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية السائدة (الديمقراطي، الأوتوقراطي العادل، الأوتوقراطي المستغل، المشارك، الحر) في مجموعة الاتصالات الفلسطينية بقطاع

- 40 -

موضوع الدراسة

الفصل الأول

غزة وبين إدارة التغيير في المجموعة، كما توصلت الدراسة إلى أن إدارة التغيير التنظيمي تتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من النمط الأوتوقراطي العادل والنمط القيادي الديمقراطي فقط، حيث أن 71.6٪ من التغيير في إدارة التغيير يعود إلى تأثير المتغيرات المستقلة التالية (النمط الأوتوقراطي

الدراسة العاشرة: أديب برهوم والدكتورة فداء الشيخ منى رشا سعيد: دراسة مسحية على المشافي

العامّة في الساحل السوري، مقالة في مجلة جامعة البحث، المجلد 39، العدد 23، 2017.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد القيادة التحويلية (التأثير الكارزمي، الاعتبار

الفردى) على إدارة التغيير التنظيمي في المشافي العامّة في الساحل السوري، اعتمدت الدراسة في جمعها

للمعلومات الأولية للبحث على استبيان تم توزيعه على مجتمع البحث الذي شمل جميع العاملين في المشافي

العامّة في الساحل السوري والتي يبلغ عددها 11 مشفى، ويقارب عددهم 12470 عامل، في عينة

عشوائية بسيطة بلغ حجمها 373 عامل، أعيد منها 364، هي صالحة للتحليل بنسبة 97.59٪ باستخدام

برنامج الحزمة الإحصائية، أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- وجود علاقة ارتباط بين أبعاد القيادة التحويلية وإدارة التغيير

- وجود تأثير معنوي للتأثير الكارزمي والاعتبار الفردي على إدارة التغيير التنظيمي في المشافي العامّة

محل الدراسة.

الدراسة العاشرة: وليد عبد اللطيف الصيفي (2016)

- تبرز الدراسة تعددية في تصنيف الأنماط القيادية مما يثري الإطار النظري من خلال تقديم إطار مرجعي يساعد على تقييم أنماط القيادة داخل المؤسسات وتحديد موقعها السلوكي .
- تعتمد على نتائج كمية دقيقة تُظهر نسبة تأثير مرتفعة (71.6%) للقيادة في إدارة التغيير، بما يدعم قوة العلاقة بين المتغيرين في الأطروحة .
- تشير إلى فاعلية بعض الأنماط القيادية مثل الديمقراطية والأوتوقراطي العادل، بما يوسع الفهم لطبيعة القيادة الفاعلة في بيئات العمل .
- يلاحظ أن تطبيق الدراسة في قطاع الاتصالات يحد من إمكانية تعميم نتائجها على القطاع الصناعي بسبب اختلاف طبيعة الهياكل التنظيمية وسرعة التغير .

الدراسة العاشرة :أديب برهوم وآخرون (2017)

- تُسهم الدراسة في تعميق فهم الأبعاد السلوكية للقيادة التحويلية من خلال التركيز على التأثير الكاريزمي والاعتبار الفردي، بما يعزز التفسير الإنساني لعملية التغيير التنظيمي .
- تتميز بموثوقية منهجية جيدة ناتجة عن حجم عينة مناسب (364)استمارة صالحة مما يدعم قوة النتائج وقابليتها للاعتماد في التحليل .
- تؤكد وجود أثر معنوي لأبعاد القيادة التحويلية على التغيير التنظيمي، بما يدعم البناء السببي في نموذج الأطروحة .
- يلاحظ أن الدراسة ركزت على قياس الأثر دون تقديم آليات تطبيقية واضحة لتحويل هذه الأبعاد إلى ممارسات تنظيمية عملية داخل المؤسسات.

المقارنة والتركيب التحليلي للدراسات السابقة

وجه المقارنة	التحليل
أوجه الاتفاق	اتفاق عام على مركزية القيادة كمتغير مؤثر في نجاح التغيير التنظيمي.
أوجه الاختلاف	تنوع في البيئات التطبيقية وزوايا التحليل بين السمات والأبعاد الإجرائية للقيادة.
اتجاهات النتائج	علاقة طردية بين القيادة والتغيير مع وجود فجوة بين النظرية والتطبيق.
التعامل مع المتغيرات	انتقال من تفسير الفشل إلى التركيز على آليات التفعيل الإجرائي للتغيير.

الفجوة البحثية

- قصور في دراسة التكامل بين أنماط القيادة الحديثة وأثرها على أبعاد التغيير التنظيمي .
- تركيز الدراسات السابقة على التحليل الجزئي دون تعمق في السياق الصناعي العربي .
- الحاجة إلى تفسير أدق للعلاقة بين القيادة والتغيير داخل الواقع التطبيقي للمؤسسات .
- أهمية الدراسة في سد هذا القصور من خلال تحليل متكامل داخل بيئة صناعية.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

- تتموضع الدراسة ضمن الاتجاه الذي يؤكد العلاقة المباشرة بين القيادة الحديثة وإدارة التغيير التنظيمي .
- تتجاوز الطرح الجزئي في الدراسات السابقة عبر دمج أنماط القيادة (التحويلية والتبادلية) في إطار تحليلي واحد .
- تركز على التطبيق داخل مؤسسة صناعية، بما يعزز ربط الأدبيات بالسياق الميداني الواقعي.

التقييم النهائي للدراسات السابقة

- تؤكد الدراسات السابقة وجود أثر واضح للقيادة على نجاح التغيير التنظيمي مع اتفاق عام على قوة العلاقة بين المتغيرين .
- رغم قوة الإسهامات، إلا أنها تعاني من قصور في التكامل السياقي والتحليل الميداني داخل البيئات الصناعية العربية .
- تشكل هذه الأطروحة امتداداً وتطويراً لهذه الأدبيات من خلال معالجة التكامل بين أنماط القيادة وأبعاد التغيير التنظيمي في سياق تطبيقي مباشر .

شكرا لحسن استماعكم

