

# دراسات نقدية ١ - المهمة ٧

الباحث/ غصن بن سعود السبيعي



## بيانات الورقة البحثية

**عنوان الورقة:** الرشاقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والريادة المؤسسية: دراسة ميدانية بالشركة المصرية للاتصالات

**المؤلف:** د. محمود بدوي أحمد كمال

**المجلة:** المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد 5، العدد 2 (جزء 3)، يوليو 2024

**رابط الورقة:**

[https://cfdj.journals.ekb.eg/article\\_360196\\_cc84c9b111d4d98c12d0f6e1645f7f9a.pdf](https://cfdj.journals.ekb.eg/article_360196_cc84c9b111d4d98c12d0f6e1645f7f9a.pdf)



01

## منهج البحث

الدراسة تتبنّى تصميمًا وصفيًا – سببيًا مقطعيًا (cross-sectional) .

هذا المنهج مناسب للكشف عن علاقات بين المتغيرات (قيادة → رشاقة → ريادة) في لحظة واحدة، لكنّه لا يوضّح كيف تتطوّر العلاقة زمنيًا؛ أي أنّ السببيّة هنا «مُدّعاة» لا مُبرهنة.

لو أعاد الباحث القياس بعد تنفيذ برنامج تنمية رشاقة لبيّن بوضوح أثر القيادة التحويلية عبر الزمن.

## 02

## نقد منهج البحث

## ➤ نقاط القوة

يسمح للتحليل الهيكلي (SEM) باختبار المسار الوسيط كاملاً في عينة واقعية، فيوفر مؤشرات ملائمة (CFI - RMSEA) تُضفي مصداقية إحصائية. يغطي شركة حكومية كبيرة؛ ما يُثري الأدبيات العربية التي يغلب عليها قطاع خاص صغير.

## ما كان يمكن تقويته

تصميم طولي أو شبه تجريبي (قبل-بعد) لمنح استدلال سببي أقوى. إدراج متغيرات ضابطة (مثلاً حجم القسم، عمر الموظف) داخل النموذج لتصفية تشوش العلاقات.

## نقد الدراسة الميدانية

### ➤ المجتمع والعينة

- المجتمع: كل موظفي «المصرية للاتصالات» .
- أرسلت الاستبانة إلكترونياً لجميع الأقسام؛ استُرِجِعَت 374 استبانة صالحة (قوة إحصائية جيّدة لـ SEM).

### ➤ جوانب قوة

- نسبة استجابة عالية ( $\approx 75\%$ ) لمسوحات مؤسسات كبيرة.
- توزيع طبقي: ضَمِنَ تمثيل الأقسام التشغيلية والإدارية.

## يتبع نقد الدراسات الميدانية

### ➤ مواطن قصور

- لا اختبار لتحيز عدم الاستجابة؛ ربما أجاب الأكثر حماساً أو تظلماً، فتشوّه المتوسطات.
- مديري الإدارات العليا لم تتجاوز نسبتهم 10 %؛ رؤية الاستراتيجية العليا للرشاقة قد لا تنعكس في النتائج.
- غياب ذكر موافقة خطية من إدارة الشركة (ethical clearance) رغم أنه بحث داخلي.

### ➤ أداة القياس

- (MLQ) للقيادة (20 بنداً)، (Denison) للرشاقة (15 بنداً)، (Zahra & Covin) للريادة (10 بنود).
- ثبات كرونباخ (CFA 0.92–0.88)؛ يؤكّد صدق البناء (تحميلات  $< 0.60$ ).

## يتبع نقد الدراسات الميدانية

### ➤ قوة واضحة

- الجمع بين صدق الخبراء وصدق إحصائي (CFA) يعزز صلاحية الاستبيان.
- استخدام مقاييس عربية محكمة يقلل أخطاء الترجمة الثقافية.

### ➤ نقطة ضعف منهجي

حذف بندين ضعيفي التحميل من مقياس الرشاقة بلا تفسير نظري؛ قد يُربك المقارنة مع دراسات وظّفت النسخة الكاملة.

### ➤ إجراءات الجمع

- وُزّع رابط Microsoft Forms عبر البريد المؤسسي؛ استخدمت رسالة تذكير واحدة بعد أسبوع.
- ذُكرت سرّية الردود وعدم تسجيل البريد، ما يقلّل ضغط «الإجابات المُستحسنة اجتماعياً»

## يتبع نقد الدراسات الميدانية

### ➤ اقتراح تحسيني

استعمال عينة متابعة {non-respondents} (10-15٪ من الذين لم يردّوا) لاختبار فروق جوهرية؛ يرفع الثقة في التمثيل.

### ➤ التحليل الإحصائي

- خطوات مرتّبة: وصف عام → CFA → نموذج هيكلي وساطة.
- معامل ملائمة عالٍ (CFI = 0.95، RMSEA = 0.046)، وأثر وساطة كامل (β المباشر غير معنوي بعد إدخال الرشاقة).

### ➤ ثغرات تقنية

- لم يُبلّغ عن اختبار (Normality) ولا قيم (VIF)؛ خطر تعدّد الخطيّة قائم بين أبعاد القيادة.
- لم يُبلّغ عن تحليل معتدّ بالقيم الشاذّة (Cook's D)، وقد توتّر في تقدير المسار

## خلاصة النقد

الدراسة منهجياً قويّة في بناء النموذج وفحصه بكفاءة إحصائية، وتُضيف دليلاً عربياً على دور الرقابة المؤسسية. مع ذلك، تبقى قوة السببية محدودة بتصميم مقطعي؛ كما أنّ بعض إجراءات الميدان (تمثيل الإدارة العليا، تحييز عدم الاستجابة) تحتاج تدعيماً في نسخ مستقبلية. لو طُبّق تصميم طولي، واختُبرت الضوابط، لأصبحت نتائجها أقدر على توجيه سياسات القيادة والتحوّل المؤسسي في الشركات الحكومية العربية.



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

