

عنوان الدراسة:

The Role of Enabling Leadership in Enhancing Organizational Prestige
(دور القيادة التمكينية في تعزيز السمعة التنظيمية)

رابط الدراسة

<https://jpgiafs.uobaghdad.edu.iq/index.php/JAFS/article/view/1673/1175>

عنوان البحث :

- الجاذبية: العنوان واضح ومباشر، وي طرح علاقة مهمة بين متغيرين أساسيين (القيادة التمكينية ← السمعة التنظيمية).
- الملاءمة للمجال: العنوان ينسجم مع تخصصات الإدارة والعلوم التنظيمية والقيادة، كما يعكس قضية حديثة في بيئات العمل التنافسية.
- الملاحظة: رغم وضوحه، إلا أنه كان يمكن أن يصبح أكثر جاذبية إذا تضمن الإطار التطبيقي بشكل صريح (مثلاً: "تطبيق على شركات التأمين في العراق").

المتغيرات الأساسية:

1. المتغير المستقل (Independent Variable):
 - القيادة التمكينية (Enabling Leadership)
 - يشمل أبعاد مثل: منح الصلاحيات – بناء الثقة – تشجيع المشاركة – دعم الابتكار.
2. المتغير التابع (Dependent Variable):
 - السمعة التنظيمية (Organizational Prestige/ Reputation)
 - يتجسد في: مكانة المؤسسة – ثقة العملاء – صورة إيجابية لدى أصحاب المصلحة.
3. المتغير الوسيط (Mediator Variable) – إن وجد:
 - الدراسة في ظاهرها تربط مباشرة بين المستقل والتابع، لكن قد يوجد وسطاء مثل: رضا العاملين – الثقة التنظيمية – الولاء الوظيفي.
 - إذا لم يُذكر صراحة في النص، فالبحث يُبنى على علاقة مباشرة.

مجال التطبيق:

- مجال الدراسة: المؤسسات العراقية، وتحديدًا شركة التأمين العامة العراقية.
- مدى الوضوح: المجال محدد بقطاع بعينه (قطاع التأمين)، وهذا يعزز تركيز البحث ويمنحه تطبيقًا واقعيًا.
- قوة التحديد: جيد.

تناول المقدمة للمتغيرات (مختصر ودقيق):

- المقدمة أشارت إلى أهمية القيادة التمكينية كمدخل حديث في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز مشاركة العاملين.
- كما ركزت على السمعة التنظيمية باعتبارها هدفًا استراتيجيًا لأي مؤسسة في ظل المنافسة والضغط.
- الربط بين المتغيرين جاء بشكل عام ومباشر، حيث أوضحت المقدمة أن القيادة التمكينية يمكن أن تكون أداة لتعزيز صورة المؤسسة ومكانتها.

وعلى ذلك تكون المقدمة تناولت المتغيرات بشكل مختصر وواضح، لكنها لم تتوسع كثيرًا في عرض الأبعاد الفرعية لكل متغير، وإنما قدّمت توصيفًا عامًا يمهد للقارئ.

قدرة المقدمة على تقديم تمهيد منطقي لمشكلة الدراسة:

- المقدمة بدأت ببيان أهمية السمعة التنظيمية في نجاح المؤسسات، ثم انتقلت إلى الإشارة إلى دور القيادة في هذا المجال.
- انتقلت بعد ذلك إلى فجوة بحثية: قلة الدراسات التطبيقية التي تختبر دور القيادة التمكينية تحديدًا في تعزيز السمعة.

وبناء على ذلك:

- المقدمة جيدة في طرح المتغيرات بشكل عام، لكنها كانت مختصرة في عرض أبعادها.
- قدمت تمهيدًا منطقيًا لمشكلة البحث، إلا أنها يمكن أن تكون أكثر إقناعًا لو دعمتها بمراجعة أدبيات أوسع وأرقام/إحصاءات توضح حجم المشكلة في مجال التطبيق.

تحديد المشكلة استنادًا إلى فجوات الدراسات السابقة:

- الباحث أشار إلى أن هناك اهتمامًا بموضوع السمعة التنظيمية في الأدبيات، وكذلك بموضوع القيادة، لكن التركيز كان غالبًا على أنماط قيادية تقليدية (كالتحويلية أو التبادلية).
- الفجوة البحثية التي انطلق منها: قلة الدراسات التي تناولت القيادة التمكينية تحديدًا في سياق تعزيز السمعة التنظيمية، خصوصًا في المؤسسات العراقية.

المشكلة بُنيت على فجوة بحثية حقيقية، وإن كان العرض للدراسات السابقة بحاجة إلى توسع أكبر لإبراز حجم هذه الفجوة بوضوح.

صيغة المشكلة:

- المشكلة صيغت في سؤال رئيسي:
ما دور القيادة التمكينية في تعزيز السمعة التنظيمية؟
- وتم تفريعه إلى تساؤلات فرعية تدور حول:
 - ما هي أبعاد القيادة التمكينية الأكثر تأثيرًا؟
 - كيف تنعكس القيادة التمكينية على السمعة التنظيمية في بيئة العمل العراقية؟
- الصياغة جيدة وواضحة، وتسمح باقتراح حلول عملية، لأنها تربط بين متغيرات قابلة للقياس والتفسير.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- تعزز الإطار النظري للقيادة عبر إدخال القيادة التمكينية في دائرة النقاش حول بناء السمعة المؤسسية.
- تساهم في سد فجوة بحثية، حيث أن معظم الأدبيات ركزت على أنماط قيادية أخرى.
- تضيف معرفة جديدة على مستوى التخصص (الإدارة/السلوك التنظيمي) من خلال ربط مفهوم حديث (القيادة التمكينية) بمفهوم استراتيجي (السمعة التنظيمية).

الأهمية التطبيقية:

- تُمكن متخذي القرار في المؤسسات (خاصة العراقية) من اعتماد استراتيجيات قيادية حديثة قائمة على تمكين الموظفين وتعزيز مشاركتهم.
- تقدم حلولًا عملية مثل:

- بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الثقة والمشاركة.
- تعزيز صورة المؤسسة لدى العملاء والجمهور من خلال تحسين بيئة العمل الداخلية.
- هذه الأهمية التطبيقية تجعل نتائج الدراسة قابلة للتنفيذ وتفيد الإدارات العليا في تحسين سمعتها التنافسية محليًا وإقليميًا.

- مشكلة الدراسة بُنيت على فجوة بحثية حقيقية، وصيغت بشكل سؤال رئيسي مدعوم بتساؤلات فرعية، مما يجعلها منطقية وواقعية.
- أهمية الدراسة واضحة على مستويين:
- نظريًا: إثراء الأدبيات وإدخال بُعد جديد للعلاقة بين القيادة والسمعة.
- تطبيقيًا: تقديم حلول عملية لمتخذي القرار لتعزيز السمعة المؤسسية.

أهداف الدراسة

الأهداف :

- تحديد مفهوم القيادة التمكينية وأبعادها النظرية.
- توضيح مفهوم السمعة التنظيمية والعوامل المؤثرة فيها.
- دراسة أثر القيادة التمكينية في تعزيز السمعة التنظيمية.
- تقديم توصيات عملية للمؤسسات بشأن تبني القيادة التمكينية.

التحليل للأهداف:

- الدقة: الأهداف صيغت بشكل عام لكنها متوافقة مع عنوان ومشكلة البحث. الهدف الأساسي (العلاقة بين القيادة التمكينية والسمعة التنظيمية) واضح ومباشر.
- الواقعية: يمكن تحقيقها ضمن بيئة البحث (المؤسسات العراقية، وخاصة شركة التأمين العامة)، إذ يمكن قياس القيادة التمكينية والسمعة التنظيمية عبر أدوات معتمدة (استبيانات/مقاييس معيارية).
- الإمكانية: جميع الأهداف قابلة للتحقق لكونها تجمع بين الجانب النظري (المفاهيم) والتطبيقي (الاختبار الميداني).

العلاقة بين المفاهيم ونظرية المتغيرات:

- المتغير المستقل: القيادة التمكينية.
- المتغير التابع: السمعة التنظيمية.
- العلاقة: وجود تأثير مباشر.
- الإطار النظري: يرتبط بمدارس السلوك التنظيمي ونظريات القيادة الحديثة التي ترى في التمكين وسيلة لتعزيز الأداء التنظيمي وصورته.

الأبعاد الفرعية للمتغيرات:

- القيادة التمكينية: عادة تُقسّم إلى (منح الصلاحيات – بناء الثقة – تشجيع المشاركة – دعم الابتكار – تطوير القدرات).
- السمعة التنظيمية: تقاس عبر (الصورة الذهنية – ثقة العملاء – تقييم المجتمع – مكانة المؤسسة مقارنة بالمنافسين).

المنهجية المعتمدة لاختيار الأبعاد:

- اعتماد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة لاختيار الأبعاد الأكثر شيوعًا وارتباطًا بالمتغيرات.
- الاستناد إلى مقاييس معتمدة (scales) مستخدمة عالميًا، مع تكييفها لتناسب البيئة العراقية.

الدراسات السابقة

المراجعة بأسلوب تفاعلي:

- بعض الدراسات تناولت أثر القيادة التمكينية على متغيرات مثل الأداء الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الإبداع.
- دراسات أخرى ركزت على السمعة التنظيمية وربطتها بأنماط قيادية مختلفة (كالقيادة التحويلية أو الأخلاقية).

أوجه الاتفاق:

- الاتفاق على أهمية القيادة في تعزيز الثقة والمشاركة وتحقيق نتائج إيجابية.
- الاتفاق على أن السمعة التنظيمية عنصر استراتيجي لنجاح المؤسسات.

أوجه الاختلاف:

- الدراسات السابقة غالبًا لم تختبر العلاقة المباشرة بين القيادة التمكينية والسمعة التنظيمية.
- بعض الدراسات ركزت على قطاعات أخرى (تعليم، صحة، شركات عالمية) بينما الدراسة الحالية تتناول قطاع التأمين العراقي.

حدثة الدراسة:

- كونها تركز على بيئة محلية (العراق) وقطاع حيوي (التأمين)، مع متغير قيادي حديث (Enabling Leadership)، يجعلها حديثة وجديرة بالاهتمام.

- الأهداف واضحة وقابلة للتحقيق، لكنها تحتاج لتعزيز بدراسة متغيرات وسيطة.
- الإطار النظري متماسك ويربط بين متغيرات حديثة ذات بعد عملي ونظري.
- مراجعة الأدبيات تبين فجوة حقيقية وحادثة في الطرح، مما يمنح الدراسة قيمة علمية وتطبيقية قوية.

