

دراسات نقدية 1 – الاسبوع الثامن

دور القيادة التحويلية في تعزيز الكفاءة
الذاتية للعاملين

إعداد الطالبة/
نورة محمد ال تويم
دكتوراه الإدارة
251001827

تحت إشراف/

2025



نقد الدراسة من حيث اختبار صحة الفروض

صياغة الفروض وأهميتها النظرية

قدمت الدراسة فرضيتين رئيسيتين تتفرع منهما أربع فرضيات فرعية، جميعها تدور حول العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية – بأبعادها الأربعة: (التأثير المثالي، الدافعية الملهمة، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي) – وبين مستوى الكفاءة الذاتية لأعضاء الهيئة التدريسية. وتمثل هذه الفرضيات انعكاساً واضحاً للهدف الأساسي للدراسة، كما أنها منسجمة مع ما ورد في الأدبيات المتعلقة بمدرسة القيادة التحويلية ونظرية الكفاءة الذاتية لدى باندورا.

تتميز الفرضيات بوضوحها وارتباطها المباشر بالإطار المفاهيمي والنظري للدراسة. وهذا يمنحها ثقلاً علمياً، ويُسهّم في بناء نموذج فرضي متماسك يربط بين المتغيرات بطريقة منطقية قابلة للفحص الميداني.

نقد الدراسة من حيث اختبار صحة الفروض

طرق اختبار الفرضيات وأساليب التحليل الإحصائي

تم اختبار صحة الفرضيات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات، شملت:

- معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.
 - تحليل الانحدار البسيط لاختبار علاقة التأثير.
 - اختبارات T و F لقياس المعنوية الإحصائية.
 - الاستعانة ببرنامجي SPSS و LISREL لتعزيز دقة التحليل، لا سيما في ما يتعلق بالتحليل العاملي التوكيدي.
- هذا التعدد في الأساليب يُعد من نقاط القوة، حيث يعكس وعياً بمنهجية التحليل متعددة الأدوات، مما يزيد من موثوقية النتائج. كما أن الباحثين التزموا باعتماد مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.01$)، مما يدل على حرصهم على الصرامة المنهجية في قبول أو رفض الفرضيات.

نقد الدراسة من حيث اختبار صحة الفروض

قوة النتائج ودرجة دلالتها

كشفت نتائج تحليل الارتباط والانحدار عن وجود علاقات ذات دلالة معنوية قوية بين كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية ومفهوم الكفاءة الذاتية. وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (+0.5 إلى +0.7)، وهي قيم تُصنف ضمن العلاقات القوية، وفقاً لقاعدة Choudhury (2009) التي استعان بها الباحثان.

كما تم التأكد من توافر الصدق الظاهري، وصدق التركيب البنائي (باستخدام التحليل العاملي التوكيدي)، والثبات (بمعامل كرونباخ ألفا)، مما أضفى طابعاً علمياً محكماً على نتائج اختبار الفرضيات.

ومع أن النتائج جاءت داعمة للفرضيات بشكل عام، إلا أن الدراسة لم تتطرق بعمق إلى تفسير ما إذا كانت هذه العلاقة سببية أو مجرد ارتباطية. كما أنها لم تطرح سيناريوهات لتباين النتائج في حال وجود متغيرات وسيطة أو ضابطة أخرى، مثل الرضا الوظيفي أو الثقافة التنظيمية.

جوانب القوة في الدراسة



- تميزت الدراسة بمرجعية نظرية قوية، اعتمدت على مفاهيم أصيلة في علم النفس الإداري الكفاءة الذاتية ل Bandura ونظرية القيادة التحويلية (Bass & Avolio) وقد تم دعم الإطار النظري بعدد معتبر من الدراسات السابقة، بعضها عالمي والآخر إقليمي، مما وفر أساساً معرفياً صلباً للدراسة.
- المخطط الفرضي الذي صاغه الباحثان عكس علاقة متسلسلة بين متغيرات الدراسة، وعزز فهم القارئ للمنطق الذي بُنيت عليه الدراسة. كما أن الفرضيات تم اشتقاقها مباشرة من إشكالية البحث، ما يعكس تكاملاً بين البناء النظري والمنهجي.
- أظهرت الدراسة التزاماً صارماً بتطبيق أدوات القياس الكمية. فقد استخدمت مقياسين مثبتين علمياً (واحد لقياس القيادة التحويلية وآخر للكفاءة الذاتية)، مع التأكد من صدقهما وثباتهما. كما تم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متعددة ومتقدمة، وهو أمر يعزز من مصداقية النتائج ويقلل من التحيز.

جوانب القوة في الدراسة



- بلغ حجم العينة 287 عضو هيئة تدريس موزعين على 18 كلية في جامعة القادسية، وهو حجم كافٍ إحصائيًا لتمثيل المجتمع الأصلي، مع تنوع يساهم في تعميم النتائج على مختلف التخصصات الأكاديمية.
- قدمت الدراسة توصيات عملية نابعة من نتائجها، مثل الدعوة إلى تطوير المهارات القيادية لرؤساء الأقسام، وتنظيم دورات تدريبية تركز على الجوانب التحفيزية والشخصية للقيادة. كما ربطت بين النتائج النظرية والتطبيق الواقعي داخل بيئة الجامعات العراقية.

جوانب الضعف في الدراسة



- اعتمدت الدراسة كلياً على المنهج الكمي، دون أي مكملات نوعية كالمقابلات أو التحليل المفتوح، وهو ما كان يمكن أن يُثري الفهم الأعماق لكيفية تأثير القيادة التحويلية على الكفاءة الذاتية، من منظور شخصي أو ثقافي.
- رغم دقة النتائج الإحصائية، إلا أن التفسير النظري لنتائج الفرضيات افتقر إلى مراعاة تأثير السياق المحلي، مثل طبيعة الثقافة الإدارية العراقية، والعوائق المؤسسية، والاختلافات الجندرية أو الفئوية داخل الهيئة التدريسية.
- لم تتناول الدراسة أي سيناريوات محتملة لعدم تحقق الفرضيات أو ظهور نتائج مخالفة للأدبيات، وهو ما يعد خللاً في توازن الطرح. كما لم تتعرض لحدود الدراسة أو إمكانية تأثر النتائج بمتغيرات لم تؤخذ بالحسبان (مثل رضا العاملين أو الحوافز المادية).
- الدراسة تعاملت مع الكفاءة الذاتية كمتغير تابع مباشر، دون استكشاف احتمالية أن تكون متغيراً وسيطاً بين القيادة التحويلية ونتائج أخرى، كالأداء أو الرضا. غياب هذا النوع من التحليل يحرم القارئ من فهم الديناميات النفسية والإدارية العميقة للقيادة.

خاتمة نقدية

لقد قدمت الدراسة إطاراً علمياً ومنهجياً دقيقاً لفحص تأثير القيادة التحويلية على الكفاءة الذاتية، ونجحت في إثبات صحة فروضها ضمن حدود العينة المستهدفة. إلا أن اعتمادها الكلي على التحليل الكمي، وغياب الرؤية التفسيرية متعددة الأبعاد، يجعل من الضروري مستقبلاً أن تتكامل مثل هذه الدراسات مع عناصر التحليل النوعي والنقدي. كما ينبغي توسيع نطاق البحث ليشمل مؤسسات تعليمية متعددة، ومتغيرات وسيطة أو ضابطة، لفهم أكثر عمقاً وشمولاً للعلاقة بين القيادة والكفاءة الذاتية في البيئات الأكاديمية.

المرجع

Rashid, S. A. (2018). دور القيادة التحويلية في تعزيز الكفاءة

الذاتية للعاملين. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/325079500_dwr_alqyadt_althwylt_fy_tzyz_alkfat_alधातु_लाम्लन



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

