

قضايا بحثية

قضايا بحثية (1) – التكلفة (4)

تعليق نقدي على دراسة منشورة

أثر القيادة التشاركية على أداء فرق العمل الافتراضية دراسة ميدانية على

موظفي شركة الاتصالات السعودية

إعداد الطالبة: زكية السلمي

المحاضرة رقم 4



تكليف

04

القضية البحثية 4

عنوان الدراسة

أثر القيادة التشاركية على أداء فرق العمل الافتراضية: دراسة ميدانية على موظفي شركة الاتصالات السعودية .

الباحثة

ريهام بنت خالد بقشان .

سنة النشر

2023م .

نوع الدراسة

دراسة ميدانية اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي .

المتغيرات الرئيسية

- المتغير المستقل: القيادة التشاركية
- المتغير التابع: أداء فرق العمل الافتراضية

العينة

بلغت العينة 111 موظفًا وموظفة من العاملين ضمن فرق العمل الافتراضية في شركة الاتصالات السعودية.

تكليف

04

القضية البحثية 4

يعتمد هذا التعليق النقدي على معايير المقرر الآتية

- وضوح العنوان والمتغيرات
- جودة المقدمة
- صياغة المشكلة البحثية
- حداثة الأدبيات والدراسات السابقة
- اتساق الفروض والنموذج
- ملائمة المنهجية
- سلامة التحليل الإحصائي
- مناقشة النتائج والتوصيات
- إمكان التطبيق

وتهدف هذه القراءة النقدية إلى تجاوز الوصف المباشر لمحتوى الدراسة، والانتقال إلى تحليل منهجي يبرز جوانب القوة، ويكشف مواضع التحسين، ويقترح اتجاهًا بحثيًا أكثر عمقًا واتساعًا.

تكليف

04

القضية البحثية 4

وضوح العنوان والمتغيراتنقاط القوة

- العنوان واضح ومباشر، ويصرح بالمتغيرين الرئيسيين: القيادة التشاركية وأداء فرق العمل الافتراضية.
- كما يحدد بيئة التطبيق بوضوح، وهي شركة الاتصالات السعودية، مما يدعم وضوح النطاق المؤسسي للدراسة.

نقاط النقد

لا يذكر العنوان أبعاد القيادة التشاركية المستخدمة في الدراسة، وهي:

- المشاركة في اتخاذ القرارات
- العلاقات الإنسانية
- تفويض السلطة

كما لا يوضح طبيعة التصميم البحثي في العنوان نفسه.

التحسين المقترح

يمكن إعادة صياغة العنوان ليصبح أكثر دقة على النحو الآتي:

أثر أبعاد القيادة التشاركية على أداء فرق العمل الافتراضية: دراسة ميدانية على موظفي شركة الاتصالات السعودية

تكليف

04

القضية البحثية 4

جودة المقدمةنقاط القوة

- تربط المقدمة موضوع الدراسة بتحولات بيئة العمل الحديثة، خاصة بعد جائحة كورونا، وظهور الحاجة إلى أنماط قيادية أكثر ملاءمة لفرق العمل الافتراضية.
- كما توضح أهمية القيادة بوصفها عاملاً مؤثراً في نجاح المنظمة، ثم تنتقل إلى القيادة التشاركية باعتبارها نمطاً إدارياً حديثاً.

نقاط النقد

- المقدمة جيدة من حيث تقديم السياق العام، لكنها تحتاج إلى ربط أوضح ومباشر بين التغيرات البيئية وبين مشكلة الدراسة.
- كما أنها بحاجة إلى صياغة فجوة بحثية أكثر تحديداً، خاصة في البيئة السعودية وداخل فرق العمل الافتراضية.

التحسين المقترح

كان من الأفضل أن تختتم المقدمة بعبارة مثل:
رغم التوسع في تطبيق فرق العمل الافتراضية، ما زالت الحاجة قائمة إلى تحديد أثر أبعاد القيادة التشاركية في تحسين أداء هذه الفرق، خاصة في الشركات السعودية الكبرى.

تكليف

04

القضية البحثية 4

صياغة المشكلة البحثية
نقاط القوة

- صيغت المشكلة في صورة سؤال بحث رئيسي واضح: ما أثر القيادة التشاركية بأبعادها على أداء فرق العمل الافتراضية من وجهة نظر موظفي شركة الاتصالات السعودية؟
- وهذا يدل على أن المشكلة قابلة للقياس والتحليل.

نقاط النقد

- رغم وضوح السؤال، فإن المشكلة ما زالت بحاجة إلى تحديد أدق للفجوة، مثل:
- قلة الدراسات العربية التي تناولت القيادة التشاركية في البيئات الافتراضية
 - محدودية الدراسات السعودية التي ربطت هذا النمط القيادي بأداء الفرق الافتراضية

التحسين المقترح

يمكن تحسين صياغة المشكلة على النحو الآتي:
في ظل التوسع في فرق العمل الافتراضية، ما يزال أثر القيادة التشاركية بأبعادها المختلفة على أداء هذه الفرق في البيئة السعودية بحاجة إلى اختبار ميداني أكثر دقة، خاصة داخل المنظمات الكبرى

تكليف

04

القضية البحثية 4

أهمية الدراسة وأهدافهاأهمية الدراسة

- تتمثل الأهمية النظرية في إثراء المعرفة المتعلقة بالقيادة التشاركية وأداء فرق العمل الافتراضية .
- كما تظهر الأهمية التطبيقية في تقديم توصيات يمكن أن تسهم في تحسين القيادة ورفع أداء الفرق الافتراضية داخل شركة الاتصالات السعودية .

أهداف الدراسة

- التعرف على أثر القيادة التشاركية بأبعادها على أداء فرق العمل الافتراضية.
- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفق المتغيرات الديموغرافية .

تعليق نقدي

- الأهداف واضحة ومنسجمة مع المشكلة والفروض.
- إلا أن الأهمية التطبيقية كانت ستصبح أقوى لو رُبطت النتائج مباشرةً بتطوير سياسات القيادة الافتراضية والتحول الرقمي داخل المنظمات .

تكليف

04

القضية البحثية 4

المفاهيم وتعريفات الدراسة

المفاهيم الرئيسية في الدراسة

- القيادة التشاركية
- المشاركة في اتخاذ القرارات
- العلاقات الإنسانية
- تفويض السلطة
- أداء فرق العمل الافتراضية

نقاط القوة

قدمت الدراسة تعريفات نظرية وإجرائية للمفاهيم الرئيسية، مما يعزز الوضوح المفاهيمي .

نقاط النقد

بعض التعريفات طويلة نسبيًا، وكان من الممكن اختصارها بشكل يجعلها أكثر مباشرة وارتباطًا بالقياس.

كما أن مفهوم أداء فرق العمل الافتراضية كان يمكن تعميقه بأبعاد أكثر تحديدًا، مثل:

- التعاون
- السرعة
- جودة الإنجاز
- الثقة

التحسين المقترح

يفضل عرض المفاهيم في جدول مختصر يوضح:

المفهوم – التعريف النظري – التعريف الإجرائي – مؤشرات القياس .

تكليف

04

القضية البحثية 4

حدثاء الأدبيات والدراسات السابقةنقاط القوة

- استعرضت الدراسة عددًا جيدًا من الأدبيات المتعلقة بالقيادة التشاركية، وأداء الفرق الافتراضية، ثم الدراسات التي جمعت بين المتغيرين .
- كما استعانت بنظرية التبادل الاجتماعي لتفسير العلاقة بين القيادة التشاركية وأداء فرق العمل الافتراضية .

نقاط النقد

مراجعة الأدبيات كانت ثرية، لكن جانبًا كبيرًا منها ظل وصفيًا أكثر من كونه تحليليًا. وكان من الضروري إظهار:

- مواضع الاتفاق بين الدراسات السابقة
- مواضع الاختلاف
- سبب اختيار الأبعاد المحددة في هذه الدراسة

التحسين المقترح

إعادة تنظيم الدراسات السابقة إلى ثلاثة مسارات:

1. دراسات القيادة التشاركية
 2. دراسات فرق العمل الافتراضية
 3. دراسات ربطت بين القيادة وأداء الفرق الافتراضية
- ثم اختتام هذا المحور بصياغة فجوة بحثية دقيقة .

تكليف

04

القضية البحثية 4

اتساق الفروض والنموذج الفروض الرئيسية

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التشاركية بأبعادها على أداء فرق العمل الافتراضية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة تعزى للبيانات الديموغرافية .

نقاط القوة

- الفروض واضحة ومنبثقة من سؤال الدراسة وأهدافها.
- كما أن وجود فروض فرعية للأبعاد الثلاثة يعكس تنظيمًا منهجيًا جيدًا .

نقاط النقد

النموذج يركز على التأثير المباشر فقط، ولا يتناول وجود متغيرات وسيطة أو معدلة. وكان من الممكن اختبار متغيرات مثل:

- الثقة الافتراضية
- الرضا الوظيفي
- الكفاءة الرقمية

بوصفها عوامل مفسرة للعلاقة.

التحسين المقترح

إضافة متغير وسيط مثل الثقة في الفريق الافتراضي، أو متغير معدل مثل الكفاءة التقنية .

تكليف

04

القضية البحثية 4

ملاءمة المنهجيةنقاط القوة

- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهو مناسب لفحص العلاقة بين المتغيرات وقياسها ميدانيًا .
- كما أن تطبيق الدراسة على موظفين مارسوا فعليًا العمل ضمن فرق افتراضية يدعم ملاءمة العينة لموضوع الدراسة .

نقاط النقد

- تم استخدام عينة كرة الثلج، وهي مفهومة في مثل هذا النوع من المجتمعات، لكنها تظل محدودة من حيث التمثيل الإحصائي الكامل .
- كما أن المنهج الوصفي التحليلي، رغم مناسبته، لا يحسم السببية الكاملة.

التحسين المقترح

- كان من الأفضل توضيح مبررات استخدام عينة كرة الثلج بصورة أوسع، مع بيان حدود التعميم بشكل صريح .

تكليف

04

القضية البحثية 4

مجتمع الدراسة والعينةمجتمع الدراسة

جميع موظفي شركة الاتصالات السعودية في مدينتي الرياض وجدة ممن مارسوا العمل ضمن فرق عمل افتراضية .

العينة

تم جمع 130 استبانة، وبعد التدقيق استبعدت 19 استبانة، وأصبحت العينة النهائية 111 استبانة صالحة للتحليل بنسبة تقارب 85

تعليق نقدي

- هذه خطوة جيدة من حيث تدقيق البيانات.
- لكن من المهم ملاحظة أن العينة يغلب عليها الذكور بشكل كبير، كما يغلب عليها أصحاب الخبرة الطويلة، مما قد يؤثر على تمثيل بعض الفئات الأخرى .

التحسين المقترح

الإشارة بوضوح إلى أن تمثيل بعض الفئات كان محدودًا، وأن ذلك يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند تعميم النتائج .

تكليف

04

القضية البحثية 4

أداة القياس والتحليل الإحصائي أداة الدراسة

الاستبانة هي الأداة الرئيسة لجمع البيانات .

التحليل

اعتمدت الدراسة على التحليل الوصفي والاستدلالي لقياس العلاقة والأثر والفروق .

نقاط القوة

- الأداة مناسبة لطبيعة المتغيرات.
- كما أن التحليل الإحصائي يتسق مع طبيعة الفروض.

نقاط النقد

- كان من الأفضل عرض نتائج الصدق والثبات بصورة أوضح وأكثر تركيزًا داخل المتن.
- كما كان يمكن أن تستفيد الدراسة من دمج أداة نوعية مساندة، مثل المقابلات.

التحسين المقترح

إضافة مصدر بيانات آخر، أو على الأقل توضيح أكبر لإجراءات التحقق من الصدق والثبات .

تكليف

04

القضية البحثية 4

عرض النتائجالنتيجة الأساسية

توجد دلالة إحصائية لأثر القيادة التشاركية ببعدي:

- العلاقات الإنسانية
- تفويض السلطة

على أداء فرق العمل الافتراضية .

نتيجة مهمة

لم يظهر أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات على أداء فرق العمل الافتراضية .

نتيجة إضافية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديموغرافية: الجنس، العمر، المؤهل، الخبرة .

تعليق نقدي

النتيجة الخاصة بعدم تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات مهمة جدًا، لأنها تستحق تفسيرًا أعمق، ولا ينبغي المرور عليها بصورة سريعة .

تكليف

04

القضية البحثية 4

مناقشة النتائج والتوصياتنقاط القوة

- النتائج تتفق جزئياً مع المنطق الإداري؛ إذ إن العلاقات الإنسانية والتفويض عنصران مهمان في البيئات الافتراضية.
- كما أن التوصيات ركزت على دعم ثقافة القيادة التشاركية داخل الشركة.

نقاط النقد

- تحتاج الدراسة إلى تفسير أعمق لعدم دلالة بعد المشاركة في اتخاذ القرارات.
- كما تحتاج إلى ربط أقوى بين النتائج والدراسات السابقة:
- هل هذا الاتفاق متوقع؟
- وإذا اختلفت النتيجة، فما السبب؟

التحسين المقترح

كان ينبغي توضيح أن طبيعة العمل الافتراضي قد تجعل بعض القرارات أكثر مركزية أو أكثر تقنية، وهو ما قد يفسر ضعف أثر المشاركة المباشرة في اتخاذ القرار.

تكليف

04

القضية البحثية 4

إمكان التطبيقفي الجهات الحكومية

يمكن الاستفادة من القيادة التشاركية في تحسين إدارة الفرق الافتراضية، خاصة في بيئات التحول الرقمي .

في الأكاديميات

تسهم العلاقات الإنسانية والتفويض في رفع فاعلية فرق العمل الأكاديمية والافتراضية .

في القطاع الخاص

تعزز القيادة التشاركية أداء الفرق الرقمية وتدعم التعاون والاستجابة السريعة .

في حوكمة المشاريع

يمكن تطبيق النتائج في:

- فرق المشاريع الافتراضية
- بيئات PMO
- اللجان الرقمية
- فرق المتابعة عن بُعد

تعليق

هذا الجانب من أقوى عناصر الدراسة، لأنه يبين أن النتائج قابلة للاستخدام في الواقع الإداري، وليس فقط في الإطار النظري .

تكليف

04

القضية البحثية 4

نقاط القوة والضعفنقاط القوة

1. موضوع حديث ومرتبطة ببيئة العمل الافتراضية والتحول الرقمي.
2. تطبيق ميداني على شركة كبرى في السعودية.
3. وضوح الفروض وبناء الأداة والعينة .

نقاط الضعف

1. محدودية التعميم بسبب عينة كرة الثلج.
2. الحاجة إلى تفسير أعمق لبعض النتائج، خاصة نتيجة المشاركة في اتخاذ القرارات.
3. غلبة الطابع الوصفي في جزء من الأدبيات .

الحكم العام

الدراسة جيدة ومفيدة، وتقدم إضافة واضحة في الربط بين القيادة التشاركية وأداء فرق العمل الافتراضية في البيئة السعودية، لكنها تحتاج إلى تعميق تفسيري ومنهجي في بعض الجوانب.

تكليف

04

القضية البحثية 4

الفجوة البحثية

- أثبتت الدراسة أثر بعض أبعاد القيادة التشاركية، لكنها لم تفسر بشكل كافٍ لماذا لم يظهر أثر للمشاركة في اتخاذ القرارات.
- كما أنها لم تختبر وجود متغيرات وسيطة أو معدلة تفسر العلاقة .

فجوة مقترحة

- هل يمكن أن تكون الثقة الرقمية أو الكفاءة التقنية وسيطاً يفسر العلاقة بين القيادة التشاركية وأداء الفرق الافتراضية؟
- أو هل يمكن أن يكون نضج العمل الافتراضي داخل المنظمة عاملاً معدّلاً؟

تعليق

هذه الفجوة تنتقلنا من مجرد قياس العلاقة إلى تفسير آلية التأثير داخل بيئات العمل الافتراضية .

تكليف

04

القضية البحثية 4

مقترح بحث مستقبلي

أثر القيادة التشاركية على أداء فرق العمل الافتراضية: الدور الوسيط للثقة الرقمية، والدور المعدّل للكفاءة التقنية – دراسة مقارنة بين القطاعين الحكومي والخاص .

الخاتمة

- تمثل الدراسة إضافة مهمة في بيئة الإدارة الحديثة.
- وتكتسب أهميتها من ربطها بين القيادة التشاركية وفرق العمل الافتراضية في سياق سعودي.
- إلا أنها تحتاج إلى تطوير تفسيري أعمق في بعض الأبعاد .

ختامًا، يتضح أن الدراسة تشكل أساسًا جيدًا لفهم أثر القيادة التشاركية في فرق العمل الافتراضية، وتفتح المجال لبحوث لاحقة أكثر عمقًا من حيث التصميم، والتفسير، وإمكان التطبيق.



تكليف

04

رابط الدراسة

<https://drive.google.com/file/d/1A3rkO9SLISF41TT0p213ccKyD-npS4nW/view?usp=drivesdk>



Thank You