

محاضرة ٨ لمقرر مهارات بحثية ١

إعداد الطالب : سعد الدوسري



مهارات بحثية ١

محاضرة ٨

Chapter

التمهيد للمحاضرة ٨

في التكليف السابع، تم تحليل إحدى الدراسات التطبيقية التي تناولت أثر القيادة التحويلية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية، حيث تم التركيز على بناء المجتمع البحثي ومبررات اختياره، إضافة إلى تحليل بيئة الدراسة وظروفها التنظيمية ومدى ملاءمتها لموضوع القيادة.

أما في هذا التكليف الجديد، فسيتم التوسع من خلال عرض دراستين سابقتين بطريقة تحليلية نقدية، بهدف استخلاص أوجه التشابه والاختلاف بينهما، وتقييم الفرضيات والمنهج والأساليب التي تم استخدامها. ويأتي هذا التمرين ضمن مسار تطوير المهارات البحثية، بما يعزز القدرة على فهم الأدبيات العلمية وتوظيفها في بناء دراسات متقدمة تستند إلى أسس منهجية قوية.

Chapter

العنوان الرئيسي للمحاضرة

القيادة التحويلية وعلاقتها بالابتكار والإبداع التنظيمي
تطبيق لمهارات تحليل الدراسات السابقة في ضوء النماذج
البحثية الحديثة.

Chapter

اهداف الماحاضرة

- مجتمع العينة
- وصف العينة
- نوع العينة
- تحديد حجم العينة
- الخلاصة

تكمّن القيمة العلمية لتحليل الدراسات السابقة في قدرته على تمكين الباحث من تتبع الاتجاهات النظرية والمنهجية السائدة حول الظاهرة قيد الدراسة، والتعرف على النماذج المعتمدة لتفسيرها، واكتشاف التناقضات أو الثغرات أو القصور الذي قد يكون ظاهرًا في بعض الأدبيات، ما يُحفّز التفكير النقدي والتحليلي، ويقود نحو صياغة مشكلات بحثية أكثر عمقًا. فالتعرض المنهجي المنظم للدراسات السابقة لا يسهم فقط في إغناء الإطار النظري، بل يؤثر كذلك في اختيار نوع المنهج المناسب، وتحديد أدوات القياس، ونوعية العينة، وأساليب التحليل الإحصائي، بل ويمتد ليشمل تفسير النتائج وتوظيفها.

وفي ضوء التقدم المتسارع في العلوم الإدارية وما يشهده هذا المجال من تحولات مستمرة في المفاهيم والتطبيقات، تبرز الحاجة الملحة إلى إعادة قراءة الأدبيات العلمية بعين تحليلية، تسمح باستخلاص الدروس، واستيعاب التجارب، وإعادة بناء النماذج التفسيرية وفقًا للمتغيرات المعاصرة. ومن بين الموضوعات التي حازت اهتمامًا متزايدًا في السنوات الأخيرة، يأتي موضوع القيادة التحويلية بوصفها نموذجًا إداريًا يتجاوز الأطر التقليدية في قيادة الأفراد، من خلال التأثير في القيم، والتحفيز، وإطلاق الطاقات الإبداعية داخل المنظمات. وقد ارتبط هذا النوع من القيادة في كثير من الدراسات بظواهر إدارية معقدة، مثل الابتكار التنظيمي، والإبداع الفردي، والتغيير المؤسسي، وتمكين الموظفين.



المقدمة

تُشكّل الدراسات السابقة البنية التحتية الفكرية التي تُقام عليها المشاريع البحثية الجادة في أي مجال علمي، فهي تمثل الجسر الذي يربط بين الجهود البحثية الحالية والتراكم المعرفي المتحقق في الماضي. ويمثّل تحليل الدراسات السابقة خطوة محورية تسبق الانخراط الفعلي في إجراء البحوث، لما له من دور مركزي في بلورة الفكرة البحثية، وتحديد الزاوية التي ينبغي التناول من خلالها، وتفادي الوقوع في التكرار أو معالجة الإشكاليات من ذات المنظور دون إضافة علمية حقيقية.

وبالانطلاق من هذا السياق، يتضمن هذا العمل تحليلاً نقدياً ومقارناً لدراستين علميتين تناولتا أثر القيادة التحويلية في تنمية الابتكار والإبداع داخل بيئات العمل التنظيمي. وقد تم اختيار الدراستين لتنوع مناهجهما، وتكامل مكوناتهما، ولما تمثلانه من نماذج بحثية تسلط الضوء على طبيعة العلاقة بين أساليب القيادة المتقدمة ومخرجات الأداء الإبداعي. ويهدف التحليل إلى الكشف عن أوجه التشابه والاختلاف بين الدراستين، وتقييم مدى اتساق الأطر النظرية، وتفسير النتائج، ومناقشة دقة الأدوات الإحصائية والمنهجية المستخدمة، بما يُسهم في تطوير منظور متكامل يمكن البناء عليه في الأبحاث التطبيقية المستقبلية.



مشكلة الدراسة:-

- ١- لاحظ الباحث أن بعض المؤسسات الخدمية، رغم امتلاكها للموارد البشرية المؤهلة، لم تتمكن من تحقيق مستويات الابتكار المطلوبة، مما يثير تساؤلاً حول دور القيادة في دعم بيئة ابتكارية متجددة. من هنا، جاءت مشكلة الدراسة متمثلة في:
- ٢- ما مدى تأثير القيادة التحويلية على تعزيز الابتكار التنظيمي داخل المؤسسات الخدمية.
- ٣- هذه المشكلة لم تُصغ كمجرد تساؤل نظري، بل اعتمدت على مؤشرات عملية توضح الفجوة بين الواقع العملي للمؤسسات واحتياجاتها المتزايدة للتجديد والابتكار.

أهمية الدراسة:-

- أولاً - الأهمية النظرية.
تقدم الدراسة منظوراً علمياً متجدداً لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي، إذ تدمج بين أساليب القيادة الحديثة ونظريات الابتكار المؤسسي. تساهم في سد الفجوة المعرفية الناتجة عن قلة الدراسات التي ركزت على هذا الموضوع داخل بيئات العمل الخدمية مقارنة بالقطاعات الصناعية.
- ثانياً - الأهمية التطبيقية.
تمنح المؤسسات الخدمية أدوات عملية لتمكين القيادات الإدارية من تحفيز الإبداع والابتكار لدى فرق العمل. تساعد النتائج على تطوير برامج تدريب قيادي تركز على جوانب التحفيز، الرؤية المستقبلية، وتشجيع التفكير النقدي والابتكاري. تشكل مرجعاً لصناع القرار في تصميم استراتيجيات قيادية تدعم تنافسية المؤسسات.

أهداف الدراسة:-

- تحليل العلاقة المباشرة بين أبعاد القيادة التحويلية (الرؤية، التشجيع الفكري، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي) ومستويات الابتكار التنظيمي.
- تحديد الأبعاد القيادية الأكثر تأثيراً على الابتكار.
- تقديم توصيات عملية لإعادة تصميم الأنماط القيادية بحيث تتلاءم مع متطلبات بيئات العمل المتغيرة.



Chapter

أولاً: الدراسة الأولى

أثر القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي دراسة ميدانية في قطاع الخدمات.

المصدر

مجلة أبحاث الأعمال

العدد - (Journal of Business Research)

الصادر عام ٢٠٢٠.

منهجية الدراسة:-

نوع المنهج: منهج كمي يعتمد على دراسة وصفية تحليلية.
أداة جمع البيانات: استبانة تم إعدادها بدقة، تتضمن أسئلة تقيس مستوى القيادة التحويلية وممارسات الابتكار في المؤسسات المستهدفة.
مجتمع الدراسة وعينتها: تم تطبيق الدراسة على موظفين في مجموعة من المؤسسات الخدمية (المستشفيات، شركات الاتصالات، مراكز الخدمات)، وبلغ حجم العينة ٣١٥ موظفًا تم اختيارهم عشوائيًا.
أساليب التحليل الإحصائي: استخدام تحليل الانحدار الخطي والنمذجة الإحصائية لاختبار الفرضيات، إلى جانب اختبارات الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة.

النتائج:-

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي، مما يؤكد أن القادة التحويليين هم المحرك الأساسي للابتكار.
كان "التشجيع الفكري" البعد الأكثر تأثيرًا في دفع الموظفين للتفكير خارج الصندوق وتبني حلول إبداعية، يليه "الرؤية" التي تمنح العاملين وضوحًا واستقرارًا نحو الأهداف المشتركة.
توصلت الدراسة إلى أن تبني ممارسات القيادة التحويلية يؤدي إلى تحسين ثقافة العمل الجماعي ويزيد من فرص توليد أفكار جديدة قابلة للتطبيق.



الفائدة البحثية:-

تعزز هذه الدراسة القناعة بأن القيادة التحويلية ليست مجرد أسلوب إداري، بل أداة استراتيجية لإعادة تشكيل بيئة العمل بما يدعم الابتكار. يمكن استخدامها كنموذج مرجعي لتطوير دراسات جديدة تتناول العلاقة بين القيادة والتحويلات التنظيمية في قطاعات مختلفة. توفر أدوات قياس يمكن للباحثين الاستفادة منها في تصميم بحوث مشابهة مع إمكانية تكيفها بحسب طبيعة كل مؤسسة.



مشكلة الدراسة:-

انطلقت الدراسة من ملاحظة واقعية لضعف الإبداع الفردي داخل المنظمات بالرغم من وجود قيادات تبنت أنماطاً تحفيزية. وقد طرحت الدراسة سؤالها الرئيس على النحو التالي. وقد جاءت المشكلة استجابة لحاجة المؤسسات إلى فهم أعمق للآليات التي تجعل القيادة فعالة في تحفيز الإبداع، لا سيما في البيئات التنافسية المعاصرة.

أهمية الدراسة:-

أولاً – الأهمية النظرية:-

تقدم هذه الدراسة نموذجاً سببياً متكاملًا يوضح العلاقة المركبة بين القيادة والتحفيز والإبداع، ما يُضيف بُعدًا تفسيريًا مهمًا في الأدبيات المعاصرة. تسد فجوة علمية في فهم كيف تؤثر القيادة على سلوكيات الموظفين، وليس فقط هل تؤثر.

ثانيًا – الأهمية التطبيقية:-

تسهم نتائج الدراسة في بناء برامج إدارية تهدف إلى تمكين الموظفين نفسيًا كمدخل لتعزيز الابتكار.

يتعين مسؤولي الموارد البشرية في تطوير أنظمة قيادية تتجاوز التحفيز التقليدي، وتراعي احتياجات الأفراد للثقة والاستقلالية والتقدير.

أهداف الدراسة:-

تحديد طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي.

اختبار ما إذا كان التمكين النفسي يُفسر أو يعزز تأثير القيادة على السلوك الإبداعي.

بناء نموذج تفسيري يصلح للتطبيق في المنظمات ذات البنية المرنة.



ثانيًا: الدراسة الثانية

القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي: الدور الوسيط للتمكين النفسي
المصدر:-

مجلة السلوك التنظيمي

السنة: ٢٠٢١ (Journal of Organizational Behavior)

منهجية الدراسة:-

نوع المنهج: كمي سببي، اعتمد على تحليل العلاقات بين متغيرات متعددة باستخدام نموذج تحليل المسار (Path Analysis)
أداة جمع البيانات: استبانة مغلقة تضم ثلاثة مقاييس مستقلة لقياس كل من: القيادة التحويلية، التمكين النفسي، والإبداع الوظيفي.
عينة الدراسة: شملت ٤٢٠ موظفًا يعملون في مؤسسات صناعية وخدمية متعددة.

النتائج.

أثبتت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي.
أظهر التحليل أن التمكين النفسي يلعب دورًا وسطيًا مهمًا، حيث يُعزز التأثير الإيجابي للقيادة على الإبداع.
تبين أن العاملين الذين يشعرون بالثقة والاستقلالية والإحساس بالقيمة يميلون إلى ممارسة الإبداع بشكل أكبر في ظل قيادة تحويلية.

الفائدة البحثية:-

تمثل الدراسة نموذجًا متقدمًا يمكن الاستفادة منه في تصميم بحوث لاحقة تستكشف العلاقات الوسيطة أو التفاعلية في بيئة العمل. توفر أداة تحليل مرنة تصلح للتطبيق في قطاعات مختلفة، لا سيما تلك التي تعتمد على رأس المال البشري كعنصر تنافسي.
خلاصة المقارنة مع الدراسة الأولى (مقترح للفقرة التالية):-

بينما ركزت الدراسة الأولى على التأثير المباشر للقيادة التحويلية في الابتكار التنظيمي، جاءت هذه الدراسة لتُعمّق الفهم من خلال اختبار التأثير غير المباشر عبر التمكين النفسي، ما يجعلها نموذجًا تفسيريًا أكثر تطورًا من الناحية الإحصائية والمفاهيمية.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

