

مقرر قضايا بحثية ٣

اعداد الطالب

مصعب عبد الله بركة



**التكليف التاسع : تحليل احدى الدراسات السابقة في
ضوء نظرية و أطر نظرية معينة**

العنوان

عباس، هشام فوزي. (٢٠١٩). أثر القيادة الأخلاقية على ثقافة التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركة الشرق الأوسط لتكرير البترول (ميدور). مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، ١٠ (١)، ٥٣١-٦١٥.



- تتدرج دراسة عباس (٢٠١٩) ضمن التقاطع بين نظرية القيادة الأخلاقية والنماذج الحديثة للتميز المؤسسي، وبخاصة نموذج EFQM، حيث عالجت القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل يؤثر في ثقافة التميز داخل شركة ميدور.
- تستند الدراسة ضمناً إلى تصور Brown et al. للقيادة الأخلاقية باعتبارها سلوكاً يقوم على النزاهة والعدالة والقوة واستخدام السلطة بطريقة مسؤولة، وإن لم تُصرَّح بالنموذج الأجنبي نصّاً، إلا أن الأبعاد المستخدمة في قياس القيادة الأخلاقية (كالعدل، النزاهة، القوة، المشاركة) تعكس تبنيًا لمضمون نظرية القيادة الأخلاقية المعاصرة.



تكليف

09

- في المقابل، تُعالج ثقافة التميز المؤسسي بوصفها انعكاسًا لمبادئ نماذج التميز مثل EFQM؛ حيث ركزت على أبعاد مثل القيادة المتميزة، التحسين المستمر، التركيز على المتعاملين، والابتكار، وهي أبعاد تتطابق إلى حد كبير مع "الممكنات" و"النتائج" في (EFQM القيادة، العمليات، نتائج العملاء، النتائج المؤسسية).
- من زاوية البناء النظري، نجحت الدراسة في ربط القيادة الأخلاقية بثقافة التميز من خلال افتراض مسار سببي مفاده أن القائد الأخلاقي يخلق مناخًا تنظيميًا يدعم العدالة، الثقة، المشاركة، والشفافية، ما يتحول تدريجيًا إلى ثقافة تنظيمية داعمة للتميز.





- هذا المسار يتسق مع منطق EFQM الذي يضع القيادة كمدخل أول يقود إلى تميز في الاستراتيجية والعمليات ثم في النتائج. غير أن الدراسة ظلت في مستوى "الثقافة" ولم تتوسع إلى قياس مباشر للنتائج المؤسسية (المالية/السوقية) كما يفعل EFQM بشكل كامل، ما يجعلها أقرب إلى دراسة العلاقة بين "القيادة الأخلاقية" و"ثقافة التميز" وليس "النتائج الشاملة للتميز".
- كذلك، لم تُفصل الدراسة إطارًا نظريًا صريحًا لنموذج EFQM تم الاكتفاء بأبعاده العامة، بل استخدمت بعض أبعاده كأبعاد ثقافية، وهو ما يُعد نقطة قوة في التوظيف العملي، لكنه في الوقت نفسه يقصر التغطية النظرية على جزء من النموذج وليس كله.





تكليف

09

❖ من الناحية المنهجية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وعينة عشوائية طبقية من العاملين في ميدور (٣٨٥ مفردة)، وهو ما سمح بتحليل الفروق بين المستويات الإدارية في إدراك القيادة الأخلاقية وثقافة التميز.

❖ تتوافق هذه المقاربة مع الأطر النظرية التي تؤكد أن تأثير القيادة الأخلاقية يُدرك بشكل مختلف عبر المستويات التنظيمية؛ حيث تميل الإدارة العليا إلى تقييم ذاتي أعلى، بينما يعكس الموظفون التنفيذيون الصورة الفعلية للممارسات اليومية.





استخدمت الدراسة معاملات الارتباط دون الانحدار لاختبار الفرضيات، وأثبتت وجود علاقة معنوية إيجابية بين القيادة الأخلاقية والتميز المؤسسي، بما يدعم الفرضية النظرية المشتقة من كل من نظرية القيادة الأخلاقية ونموذج EFQM.

مع ذلك، كان يمكن أن تستفيد الدراسة أكثر من الأطر النظرية المتاحة عبر تبني نموذج معادلات هيكلية يعكس البنية الكامنة للمتغيرين (القيادة الأخلاقية بأبعادها، وثقافة التميز بأبعادها)، واختبار مدى ملاءمة النموذج النظري للبيانات.





تكليف

09

كما لم تتطرق الدراسة إلى متغيرات وسيطة أو معدّلة، كالثقة التنظيمية أو الانخراط الوظيفي، رغم أن نظرية القيادة الأخلاقية تفترض عادة أن تأثير القائد الأخلاقي على نتائج التنظيم يمر عبر هذه القنوات.

وفي ضوء مشروع الحالي، تمثل دراسة عباس (٢٠١٩) حجر أساس مهمًا؛ إذ تؤكد وجود صلة قوية بين القيادة الأخلاقية والتميز (أو ثقافة التميز)، لكنها لا تدمج بعد متغير التحول الرقمي ولا تقيس التميز وفق EFQM في صورته الكاملة، وهو ما تلتقطه دراستي المحتملة عبر إدخال "قدرات التحول الرقمي" كوسيط، وتوسيع التميز ليشمل أبعاد القيادة والعمليات ونتائج العملاء والنتائج المؤسسية في سياق عقاري إماراتي رقمي

متقدم





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

