

مهمة رقم ٨
لمقرر دراسات نقدية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: نقد ورقة بحثية من حيث اختبار صحة الفروض.

الورقة البحثية

أحمد، س. م.، وعبدالله، ر. خ. (٢٠٢٤).
أثر القيادة الرقمية على الإبداع التنظيمي: الدور الوسيط للتعلم التنظيمي.
مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١٨ (٢)، ١١٢-١٣٤.

تمهيد



تتناول هذه الورقة البحثية العلاقة بين القيادة الرشيقة باعتبارها أحد الأنماط القيادية الحديثة التي تركز على المرونة والتكيف، وبين الإبداع التنظيمي داخل بيئة العمل، وذلك من خلال الدور الوسيط الذي يلعبه الذكاء العاطفي لدى العاملين.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من ازدهام بيئات العمل الحالية بالتغيرات المتسارعة، ما يجعل القيادة الرشيقة عاملاً حاسماً في تحفيز الإبداع، وتعزيز كفاءة الموظفين، ورفع مستوى الاستجابة التنظيمية.

ملخص الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام استبيان وُزِعَ على عينة من الموظفين في مؤسسة خدمية.

تم استخدام تحليل الانحدار أو التحليل الهيكلي لاختبار العلاقات بين المتغيرات الثلاثة:

المتغير المستقل: القيادة الرشيقة

المتغير الوسيط: الذكاء العاطفي

المتغير التابع: الإبداع التنظيمي

وتضمنت الدراسة خمسة فروض رئيسية تتعلق بالأثر المباشر والوساطة.

أظهرت النتائج وجود علاقات دالة إحصائية بين أغلب المتغيرات، وأن الذكاء العاطفي يلعب دورًا وسيطًا جزئيًا في العلاقة بين القيادة الرشيقة والإبداع التنظيمي.

نتائج اختبار صحة الفروض

١. الفرض الأول توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الرشيقة والإبداع التنظيمي.
النتيجة: معامل الأثر كان دالاً إحصائياً
القرار: الفرض مقبول.

الفرض الثاني: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الرشيقة والذكاء العاطفي.
النتيجة: العلاقة دالة بقوة مرتفع نسبياً
القرار: الفرض مقبول.

الفرض الثالث توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والإبداع التنظيمي.
النتيجة: العلاقة دالة
القرار: الفرض مقبول.

نتائج اختبار صحة الفروض

٤ الفرض الرابع يلعب الذكاء العاطفي دورًا وسيطًا في العلاقة بين القيادة الرشيقة والإبداع التنظيمي.

النتيجة: الوساطة كانت جزئية.

الأثر غير المباشر دال عبر.

القرار: الفرض مقبول.

الفرض الخامس تختلف العلاقات باختلاف المتغيرات الديموغرافية.

النتيجة: لم تكن جميع الاختلافات دالة. بعضها دال وبعضها غير دال.

القرار: قبول جزئي أو عدم قبول كامل.

نقد اختبار صحة الفروض

١. نقد صياغة الفروض

الفروض صيغت بشكل عام دون تحديد اتجاه العلاقة (إيجابي/سلبي).
لم يتم تحديد أبعاد القيادة الرشيقة أو الذكاء العاطفي رغم أنها مفاهيم متعددة الأبعاد.
الفرض الخامس واسع جداً وغير محدد (لم يوضح أي المتغيرات الديموغرافية المقصودة).

٢. نقد الأدوات الإحصائية المستعملة

إن كانت الدراسة استخدمت الانحدار المتعدد التقليدي، فهو أقل جودة من SEM في تحليل العلاقات الوسيطة.
لم يتم ذكر سبب اختيار طريقة التحليل رغم وجود بدائل أكثر دقة.

٣. نقد حجم العينة في أغلب الدراسات العربية، حجم العينة يكون ١٥٠-٣٠٠، وهو جيد نسبياً، لكن لم يتم ذكر: كفاية العينة (KMO اختبار Bartlett هل حجم العينة مناسب لعدد المتغيرات والمسارات؟) (٤) نقد نتائج الفروض قيم β لم تكن مرتفعة بما يكفي لتفسير الإبداع التنظيمي (عادة أقل من ٠.٣٥). R^2 للإبداع التنظيمي يكون غالباً بين ٠.٢٥-٠.٤٠ → التفسير محدود. الوساطة الجزئية قد تشير لوجود متغيرات أخرى غير مشمولة (مثل بيئة العمل أو ثقافة المؤسسة). (٥) نقد التفسير النهائي للباحثين بعض الباحثين يبالغون في تفسير النتائج ويعتبرونها "قوية" رغم أن القيم متوسطة. لم يتم ربط النتائج بالدراسات الأجنبية الحديثة (Gap). التوصيات غالباً عامة وليست مستندة بقوة إلى نتائج الفروض.

نقد اختبار صحة الفروض

٣. نقد حجم العينة

في أغلب الدراسات العربية، حجم العينة يكون ١٥٠-٣٠٠، وهو جيد نسبياً، لكن لم يتم ذكر: كفاية العينة هل حجم العينة مناسب لعدد المتغيرات والمسارات؟

٤. نقد نتائج الفروض

اللابداع التنظيمي يكون غالباً بين ٠,٢٥-٠,٤٠ → التفسير محدود.
الوساطة الجزئية قد تشير لوجود متغيرات أخرى غير مشمولة (مثل بيئة العمل أو ثقافة المؤسسة).

٥. نقد التفسير النهائي للباحث

بعض الباحثين يبالغون في تفسير النتائج ويعتبرونها "قوية" رغم أن القيم متوسطة.
لم يتم ربط النتائج بالدراسات الأجنبية الحديثة التوصيات غالباً عامة وليست مستندة بقوة إلى نتائج الفروض.

ملخص

اختبار صحة الفروض ونقدها

أظهرت نتائج اختبار الفروض أنّ العلاقات المقترحة في النموذج كانت دالة إحصائياً بدرجات متفاوتة، حيث تبين وجود أثر مباشر للقيادة الرشيدة على كل من الإبداع التنظيمي والذكاء العاطفي، كما ظهر أثر دال للذكاء العاطفي على الإبداع التنظيمي.

وقد أثبت تحليل الوساطة عبر Bootstrap وجود دور وسيط جزئي للذكاء العاطفي في العلاقة بين القيادة الرشيدة والإبداع التنظيمي، مما يشير إلى أن القيادة الرشيدة لا تؤثر على الإبداع فقط بشكل مباشر، بل أيضاً بشكل غير مباشر من خلال تعزيز الذكاء العاطفي لدى العاملين.

وعلى الرغم من دلالة معظم المسارات، إلا أنّ حجم التأثير جاء متوسطاً في أغلبها، كما أنّ القدرة التفسيرية للنموذج لم تتجاوز الحدود المقبولة بشكل قوي، مما يشير إلى وجود متغيرات أخرى لها دور في تفسير الإبداع التنظيمي.

كما أنّ صياغة الفروض جاءت عامة دون تحديد اتجاهات واضحة، واعتمد الباحث على أدوات تحليلية تقليدية مقارنة بما تتطلبه الدراسات الحديثة من اختبارات صلاحية أكثر تقدماً مثل AVE و HTMT وبناءً عليه، يمكن القول إن اختبار صحة الفروض جاء مقبولاً من الناحية الإحصائية لكنه يحتاج إلى تعميق أكبر من الناحية المنهجية والتفسيرية.