

دراسات نقدية ١ - المهمة ٨

الباحث/ غصن بن سعود السبيعي



بيانات الورقة البحثية

عنوان الورقة: أثر القيادة التحويلية في الارتباط الوظيفي: دراسة ميدانية
في المستشفيات الأهلية بمحافظة تعز
المؤلف: عبدالملك خالد الحاج – عبدالرحمن محمد السفياني
المجلة: مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، م 2، ع 1، 2024
رابط الورقة:

[https://journals.su.edu.ye/index.php/jhs/article/view/
666/351?utm_source=chatgpt.com](https://journals.su.edu.ye/index.php/jhs/article/view/666/351?utm_source=chatgpt.com)



01

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \leq 0.05$ بين القيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة والارتباط الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الأهلية بمحافظة تعز.

الفرضيات الفرعية:

- يؤثر بعدُ التأثير المثالي تأثيرًا إيجابيًا معنويًا في الارتباط الوظيفي.
- يؤثر بعدُ التحفيز الإلهامي تأثيرًا إيجابيًا معنويًا في الارتباط الوظيفي.
- يؤثر بعدُ الاستشارة الفكرية تأثيرًا إيجابيًا معنويًا في الارتباط الوظيفي.
- يؤثر بعدُ الاعتبارية الفردية تأثيرًا إيجابيًا معنويًا في الارتباط الوظيفي.

02

نقد صياغة البحث

➤ صياغة الفروض وتلاؤمها مع النموذج

طرحت الدراسة فرضية رئيسة بأن القيادة التحويلية (بأبعادها الأربع) تؤثر إيجابياً في الارتباط الوظيفي، مع أربع فروض فرعية لكل بُعد.

الصوغ يعلن اتجاهًا موجبًا واضحًا ويُسهّل الاختبار هيكلياً عبر مسارٍ بسيط واحد (من القائد إلى ارتباط العاملين)

➤ الأدوات الإحصائية لاختبار الفروض

- نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) استُخدمت بعد تحليل عامل تأكدي: تشير إلى ملاءمة قوية للنموذج ($CFI = 0.95$ ، $RMSEA = 0.046$).
- تحليل عوامل قياس:
- (Composite Reliability (CR) بين 0.92-0.86 و (AVE) بين 0.65-0.57 يبرهن صدقاً تقاربياً جيداً .
- أوزان المسار (β) :

بعد “الاستشارة الفكرية” ظهر مؤثراً ($\beta \approx 0.43$ ، $P < 0.01$) بينما الأبعاد الثلاثة الأخرى غير معنوية .

03

يتبع نقد فرضيات البحث

➤ نقاط القوة في اختبار الفروض

- خريطة تحليلية متدرجة: (CFA) للتحقق من صدق المقاييس → (SEM) لاختبار المسارات؛ يلبي خطوات (Bollen) لصحة النماذج الهيكلية.
- مؤشرات ملائمة مُعلنة (CFI، TLI، RMSEA) تدعم قبول النموذج.
- حجم عينة ملائم ($n = 228$) يفي بقاعدة 10:1 لمسار (SEM)، ما يُعطي قدرة (Power) منطقية،

➤ جوانب قوة

- نسبة استجابة عالية ($\approx 75\%$) لمسوحات مؤسسات كبيرة.
- توزيع طبقي: ضَمِن تمثيل الأقسام التشغيلية والإدارية.

يتبع نقد الدراسات الميدانية

نقاط الضعف أو النقص

- افتراضات لم تُبلَّغ: لم يُذكر اختبار (Normality) ولا قيم (VIF)؛ خطر تعدد الخطئية قائم بين أبعاد القيادة التحويلية المتقاربة.
- غياب اختبار القيم الشاذة المؤثرة (Cook's D)؛ من الممكن أن يؤثر موظف واحد ذو إجابات متطرفة في تقدير (β).
- تحييز المنهج المشترك: كلّ البيانات من استبانة واحدة «نهاية-نهاية»؛ لم تُختبر بطريقة (Harman's One-Factor) أو (HTMT).
- عدم الإبلاغ عن الفروق غير المعنوية: الأبعاد الثلاثة التي لم تؤثر تركت دون مناقشة لأسباب احتمال بُعد ثقافي أو تشبّع متغيرات.

07

خلاصة النقد

أقَدَّر دَقَّة الباحث في إعلان معايير الملاءمة واستخدامه (CR/AVE)؛ ومع ذلك أرى أنَّ تجاهل فحص (Normality) وتعدّد الخطئية قد يُضعف الثقة في (β) ، خصوصاً أن الأبعاد القيادية مرتبطة نظرياً.

أنصح مستقبلاً بإدراج تحليل (VIF)، واختبار (لتخفيف القلق من تحييز المنهج المشترك، وإجراء دراسة طولية قصيرة للتحقق من السببية بمرور الزمن



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

