

دراسات نقدية 1 – الأسبوع الثالث

أثر التحول الرقمي على القيادة الإبداعية - دراسة تطبيقية على
مؤسسة موانئ خليج عدن

إعداد الطالب/

2025



أولاً: تحليل أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة ما بين التحول الرقمي والقيادة الإبداعية، من خلال تطبيقها الميداني في مؤسسة موانئ خليج عدن. وقد ركزت على ثلاثة أهداف محورية تُجسّد توجهها نحو فهم الأبعاد الديناميكية لهذا التحول. الهدف الأول تمثل في محاولة فهم تأثير إدخال التقنيات الرقمية على مستوى ممارسة القيادة داخل المؤسسة، خاصة من زاوية تعزيز القدرة على الابتكار واتخاذ القرار بطرق غير تقليدية. وهنا، أرادت الدراسة أن توضح ما إذا كان التحول الرقمي مجرد عملية تقنية، أم أنه عملية تُحدث تحولاً جذرياً في أنماط القيادة وأساليب التفكير الإداري.

أولاً: تحليل أهداف الدراسة

أما الهدف الثاني، فكان منصباً على رصد التحديات والعقبات التي قد تُعيق نجاح التحول الرقمي داخل بيئة العمل، لا سيما في مؤسسة تتميز بتركيبة إدارية تقليدية نسبياً. وقد اشتمل هذا الهدف على محاولة تفكيك بنية الصعوبات التي تواجهها المؤسسة، كضعف البنية التحتية التكنولوجية، ومحدودية ثقافة التغيير، والنقص في الكفاءات البشرية القادرة على توظيف الأدوات الرقمية توظيفاً إبداعياً.

كان الهدف الثالث ذا طابع استراتيجي، حيث سعت الدراسة إلى تقديم مقترحات قابلة للتطبيق تهدف إلى تطوير بيئة العمل بشكل ينسجم مع متطلبات التحول الرقمي، مع التركيز على تعزيز المهارات القيادية الإبداعية التي تُعد ضرورة لا غنى عنها في بيئة تتسم بالتغير المتسارع. وبهذا تكون الدراسة قد مزجت بين الطرح التحليلي والبعد التطبيقي من خلال سعيها لتقديم حلول عملية تستند إلى نتائجها.

ثانياً: جوانب القوة في الدراسة

تتمثل أبرز نقاط القوة في الدراسة في كونها اختارت موضوعاً بالغ الأهمية والراهنية، وهو التحول الرقمي، وربطته بمفهوم جوهري في العلوم الإدارية وهو القيادة الإبداعية. ويُحسب لها أنها تناولت العلاقة بين هذين المفهومين من خلال دراسة حالة حقيقية في مؤسسة كبيرة وذات طبيعة حيوية مثل مؤسسة موانئ خليج عدن، ما أضفى على الدراسة طابعاً عملياً وواقعياً يعزز من مصداقيتها.

كما أن من مكامن القوة البارزة في الدراسة سعيها إلى تقديم تحليل متوازن يجمع بين وصف التحول الرقمي كتحدٍ تكنولوجي من جهة، وبين النظر إليه كفرصة استراتيجية لإعادة صياغة أنماط القيادة وأساليب التفاعل المؤسسي من جهة أخرى. فقد برهنت الدراسة على وعي كافٍ بأهمية العنصر البشري في إنجاح التحول الرقمي، مشيرةً إلى أن الإبداع القيادي لا يتولد بالضرورة من توفر الأدوات التقنية، وإنما من قدرة القادة على استيعاب هذه الأدوات وتوجيهها نحو الابتكار والتغيير الفعّال.

ثانياً: جوانب القوة في الدراسة

ومن النقاط الجديرة بالإشادة أيضاً أن الدراسة لم تكتف بالعرض الوصفي، بل حاولت تقديم حلول ومعالجات عملية من واقع المؤسسة التي درست، كالدعوة إلى تدريب القادة والعاملين على استخدام الأنظمة الذكية، وتحفيز ثقافة التغيير المؤسسي، وإعادة هيكلة بعض الوظائف بما يتناسب مع التحول الرقمي.

ثالثاً: جوانب الضعف في الدراسة

رغم أهمية الدراسة ومزاياها، إلا أنها لم تخلُ من بعض جوانب القصور التي كان من الممكن تجاوزها لإضفاء مزيد من القوة العلمية والمنهجية عليها. أول هذه الجوانب هو غياب التفصيل الدقيق للمنهجية المستخدمة، حيث لم يتم توضيح نوع الأداة البحثية المعتمدة (كأن تكون استبانة، مقابلات، أو تحليل وثائق)، كما لم يتم توضيح حجم العينة أو أساليب اختيارها، مما يضعف من قدرة القارئ على تقييم مصداقية النتائج.

كذلك، افتقرت الدراسة إلى وجود عرض كمي دقيق للنتائج، فلم تُدرج بيانات رقمية أو مؤشرات إحصائية تعكس حجم أو قوة العلاقة بين التحول الرقمي والقيادة الإبداعية. وكان من الأفضل أن يتم تضمين معاملات ارتباط أو تحليل تباين يُبيّن ما إذا كان التحول الرقمي يؤدي فعلاً إلى تحسين أداء القادة من الناحية الإبداعية أو لا.

ثالثاً: جوانب الضعف في الدراسة

ومن الجوانب الأخرى التي تُعد موضع نقد أن الدراسة اقتصرت على مؤسسة واحدة دون محاولة تعميم النتائج أو حتى الإشارة إلى إمكانية اختبارها في بيئات مؤسسية أخرى. هذا الأمر جعل من الدراسة حالة جزئية، يصعب الاستفادة من نتائجها في مؤسسات ذات بنى تنظيمية مختلفة. كما غاب عن الدراسة ذكر للقيود المنهجية أو السياقية التي قد تكون أثرت على النتائج، كالعوامل الثقافية أو السياسية في بيئة العمل، وهو أمر يُعتبر أساسياً في أي بحث تطبيقي. لم تتوسع الدراسة في الجانب النظري بما يكفي، حيث كان بالإمكان تعزيزها بمزيد من الأدبيات العلمية والنماذج النظرية التي توضح العلاقة بين التحول الرقمي والقيادة الإبداعية بشكل أعمق.

الخاتمة

تعد هذه الدراسة محاولة جادة ومهمة لفهم أثر التحول الرقمي على أحد أهم مقومات النجاح الإداري المعاصر، وهو الإبداع القيادي. وقد نجحت إلى حد كبير في إبراز أهمية التحول الرقمي كعامل مؤثر في تغيير نمط القيادة داخل المؤسسات. إلا أن بعض الجوانب المنهجية والفنية كان يمكن معالجتها بطريقة أكثر دقة لإثراء النتائج وتعزيز قابليتها للتطبيق والتعميم. وتظل الدراسة مساهمة علمية تستحق التقدير، خاصة في بيئة عربية ما زالت تخطو خطواتها الأولى نحو التحول الرقمي الحقيقي في إدارة مؤسساتها.

المرجع

أمزربه, م. ع. (2024). أثر التحول الرقمي على القيادة الإبداعية -
دراسة تطبيقية على مؤسسة موانئ خليج عدن. Retrieved from

https://jces.journals.ekb.eg/article_409669.html



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

