وجهات نظر داعمة: التطبيقات العملية وقابلية التطبيق في مختلف المجالات يؤكد عدد كبير من البحوث التجريبية والنظرية بقوة على الفائدة العملية، والوضوح التشخيصي، وقابلية تطبيق نموذج ليفين ذي الخطوات الثلاث في مختلف القطاعات. ويرى المؤيدون أن هذا النموذج يوفر خارطة طريق لا غنى عنها لإدارة الأبعاد البشرية والنفسية للتغيير المخطط له، لا سيما عند دعمه بأدوات تجريبية وأساليب قيادية متكاملة. وفي القطاع العام والحوكمة المحلية، أجرى ماخانيا (2025) تحليلًا ببليومتريًا وتجريبيًا شاملًا لبلدية ماخاندا المحلية في جنوب إفريقيا (مُلخصًا 36 منشورًا وتقارير إشراف بلدية)، مُبينًا أن إطار عمل ليفين ذي الخطوات الثلاث يُعزز بشكل كبير مشاركة أصحاب المصلحة، والشفافية التشغيلية، وإعادة هيكلة تقديم الخدمات من خلال التحرر المنهجي من الجمود البيروقراطي وإعادة تفعيل تحسينات السياسات. وبالمثل، أوضح يونغ (2009) الفائدة الكبيرة للنموذج من خلال دراسة حالة "علم عملي" من النمط 1.5 لبرنامج التحول التابع للبحرية الملكية البريطانية؛ حيث خضع تطبيق النموذج الفائق لتدقيق رسمي وأُشيد به كـ"مثال يُحتذى به في الممارسات الجيدة" من قِبل مكتب التجارة الحكومية في المملكة المتحدة (OGC، 2007). وفي مجال التعليم العالي والإدارة البيئية، أظهرت دراسة ميدانية تجريبية لخمس وحدات من المكاتب الخضراء (GGDs) في إحدى الجامعات الألمانية كيف ساهم تحليل مجال القوى لليوين بشكل منهجي في زيادة القوى الدافعة وتقليل القوى المُقيِّدة لتحقيق ترشيد استهلاك الطاقة بشكل قابل للقياس (إندريجات وآخرون، 2017). وفي مجال الرعاية الصحية والبيئات السريرية، أجرى بكاري وهونجرا ونيازي (2017) دراسة كمية دقيقة باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) عبر برنامج AMOS على عينة من 258 موظفًا في ثلاثة مستشفيات تابعة للقطاع العام في باكستان تخضع لإعادة الهيكلة. أكدت نتائجهم التجريبية أن دمج مراحل ليفين الثلاث (التحرر من الجمود، والمُعبَّر عنها بالاستعداد للتغيير، والتحرك، والالتزام بالتغيير، وإعادة التثبيت، والدعم السلوكي) مع القيادة الأصيلة يُنبئ مباشرةً بنجاح التحول التنظيمي. علاوة على ذلك، أثبتت الدراسات السريرية التي أجراها كلٌّ من أديلمان–مولالي وآخرون (2023) وأمينة وآخرون (2022) أن تطبيق خطوات ليفين الثلاث في تخطيط خروج المرضى من المستشفى (عدد من المرضى السريريين) وإدارة التمريض يُقلل بشكل كبير من تأخيرات الخروج والأخطاء التشغيلية. في مجال تكنولوجيا المعلومات الصحية، أوضح لي (2006) أن نموذج ليفين قد ساهم بفعالية في تنظيم اعتماد أنظمة المساعد الرقمي الشخصي (PDA) بين ممرضي المستشفيات، مما خفف من قلق المستخدمين وضمن التكامل التكنولوجي طويل الأمد. وفي قطاعات الاتصالات والتصنيع والأسواق الناشئة، أجرى باه وآخرون (2023) دراسة استقصائية تجريبية لشركات الاتصالات وتكرير النفط، ووجدوا أن مشاركة الموظفين في جميع مراحل ليفين الثلاث ترتبط ارتباطًا مباشرًا بفعالية التغيير التنظيمي (p0.001). في الأسواق الناشئة الآسيوية، قام كل من ميمون وشاه وخوسو (2020) وميمون وشاه وتونيو (2022) بالتحقق تجريبياً من صحة نموذج ليفين في قطاع الاتصالات الباكستاني وقطاع الضيافة في حيدر آباد، مُثبتين أن التواصل القيادي خلال مرحلة التفكيك يُحوّل مقاومة الموظفين إلى مرونة نفسية. وفي بيئات صناعية معقدة، استخدم حسين وآخرون (2018) إطاراً إثنوغرافياً عبر فرق التصنيع لإظهار كيف تُفعّل القيادة التحويلية ومشاركة المعرفة آليات التفكيك وإعادة التجميد الخاصة بليفين. وأخيرًا،على مستوى الشركات العالمية، أثبت تحليل تلوي متعدد التخصصات واسع النطاق أجراه إلرود وتيبت (2002)، والذي فحص 15 إطارًا مختلفًا للتغيير عبر مجالات متنوعة (بما في ذلك الفقدان، والتحول الشخصي، والثورات العلمية)، أن عمليات التغيير البشري المتنوعة تتوافق بشكل طبيعي مع التسلسل الأساسي ثلاثي المراحل لليوين.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي