

دراسات نقدية 3

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



المهمة الثامنة: النظريات العلمية

البحث المختار

هو للكاتب: أشرف عبد الرحمن محمد

بعنوان: "أثر القيادة التحويلية على نجاح تنفيذ الاستراتيجيات – دراسة تطبيقية على الأكاديمية العربية للعلوم الإدارية والمالية والمصرفية"

رابط النشر:

https://jso.journals.ekb.eg/article_230955_4262075a8c2ff40c87f1c1527a253386.pdf?

النظرية

تعرض البحث لعدة نظريات وكلها تتمحور عن القيادة بأشكالها المختلفة مثل نظريات القيادة الجديدة, كالقيادة الإلهامية, والقيادة الرؤيوية, والقيادة الجاذبة والقيادة الخادمة وأخيرا القيادة التحويلية.

وقد أدى الالتفات لتلك النظريات حسب ما ورد بالبحث "وقد وجدت المنظمات الحديثة نفسها أمام قضية مصيرية تتمثل في وجوب مواكبة التطورات الحاصلة في بيئتها, والبحث عن التجديد الدائم لمسايرة تطورات المجتمع المختلفة والذي جعل المنظمات الحالية تفكر بإيجاد قادة أكثر كفاءة وأكثر ملائمة مع هذا العصر بعيدا عن القيادة التقليدية"

ومن العنوان نجد التركيز على نظرية القيادة التحويلية

النظرية

حيث نجد إشكالية توسّع المفهوم وتعدد التعريفات للقيادة التحويلية. وذكر بالبحث الاعتماد على تعريفات (Burns 1978) للقيادة التحويلية على إنها "عملية يسعى القائد والتابعون من خلالها إلى النهوض بكل منهم الآخر للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق".

أو كما أوضح (Bass 1985) "تسعى القيادة التحويلية إلى النهوض بشعور التابعين وذلك من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية مثل الحرية والعدالة والمساواة والسلام والانسانية".

ولكن إن مفهوم القيادة التحويلية اتسع إلى درجة انها أصبحت تشمل مجموعة ضخمة من السلوكيات القيم، الأخلاق، التحفيز، الإلهام، التغيير، مما يجعل حدود النظرية غير دقيقة.

النظرية

الدراسة عرضت القيادة التحويلية كمنهج واسع يشمل القيم الأخلاقية، العدالة، الإنسانية، الإلهام، التحفيز، تطوير الوعي، الابتكار، وهذا التوسع يؤدي الى غموض المفهوم وعرض النظرية بطريقة تضع كل ما هو إيجابي "تحت مظلة واحدة"، يجعل النموذج غير قادر على التمييز بين السلوك القيادي الفعلي والخصائص الأخلاقية المتوقعة، وغير قادر على تحديد الخصائص التي يمكن قياسها عمليا

النص أشار إلى أن القائد التحويلي يتحرك "من خلال نظم قيمية راسخة كالعدالة والاستقامة. وتسمى تلك القيم بالقيم الداخلية"، وهذا يعزز الطابع المثالي للنظرية، ويقلل من قدرتها التفسيرية في البيئات الواقعية.

النظرية

اعتماد النظرية على عناصر أخلاقية مثالية يصعب تحقيقها، حيث تُعرض القيادة التحويلية كقيادة أخلاقية، مثالية، إنسانية، وعادلة مستندة لقيم داخلية. لكن هذا يعرض النظرية للانتقاد أن النموذج يُحمل القائد صفات معيارية لا تتوفر في الواقع. أي عندما يصبح القائد التحويلي هو "صاحب رؤية، قدوة، مبدع، أخلاقي، محفز، مطور، إنساني"، فإن النظرية تبتعد عن الواقع العملي وتتحول إلى وصف "القائد المثالي" أكثر من كونها إطارًا عمليًا يمكن اختباره علميًا.

هذا يظهر بوضوح في النص الذي يصف القائد التحويلي بأنه "قادر على بناء وترسيخ قيم وثقافة العاملين" و"يصنع من التابعين قادة".

النظرية

القيادة التحويلية هي النمط القيادي الأكثر فاعلية في العصر الحديث حيث تشير الدراسات السابقة التي استشهد بها البحث إلى أن القيادة التحويلية أصبحت أكثر الأنماط القيادية استخدامًا في القطاعات المختلفة، وذلك لأنها تستوعب مشاعر المرؤوسين وقيمهم. وتطور الابتكار والإبداع لديهم. وتنتج كمية أكبر من العمل مقارنة بأنماط القيادة الأخرى. وقد دعمت ذلك دراسات مثل Saenz (2011) و Yuki (2013)

"القيادة التحويلية ليست مجرد نمط قيادي حديث، بل تُعدّ ضرورة تنظيمية في بيئات العمل المتغيرة، لأنها تنجح في رفع الدافعية وتحسين جودة الأداء لدى العاملين".

النظرية

القيادة التحويلية تعزز الأداء التنظيمي بمستوياته المختلفة الدراسات السابقة المذكورة في البحث أكدت وجود تأثير مباشر للقيادة التحويلية على أداء العاملين، الأداء المالي للشركات، الإبداع والابتكار في بيئة العمل

أي أن "القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً بالنتائج التنظيمية المختلفة، مما يجعلها رافعة قوية لنجاح المؤسسات على المستويين المالي والإداري".

النظرية

القيادة التحويلية محرك مهم للتغيير التنظيمي, ان عدة دراسات تناولت أثر القيادة التحويلية على إدارة التغيير التنظيمي. تطوير الثقافة التنظيمية. تحفيز الموظفين نحو الأهداف المشتركة.

وتبين هذه الدراسات أن القائد التحويلي يخلق رؤية مشتركة. يطور ثقافة عمل داعمة للتغيير. يعيد تشكيل الهياكل التنظيمية. يدعم العاملين خلال مراحل التطوير. استنتاج الدراسات السابقة أن القيادة التحويلية هي أحد أهم العوامل التي تساعد المؤسسات على التكيف مع المتغيرات المتسارعة في بيئة العمل.

النظرية

القائد التحويلي يصنع قادة آخرين فالدراسة استندت إلى أعمال بدرية (2015) التي لخصت سمات القائد التحويلي، ومنها بناء قادة من خلال إشراك المرووسين. إعطاء الاستقلالية والمسؤولية. تشجيع إعادة التفكير في الأهداف. تحفيز البحث عن طرق جديدة للعمل.

رأي الدراسات السابقة هنا أن القيادة التحويلية هي عملية تطوير مستمرة تصنع قادة مؤثرين داخل المؤسسة.

وشكراً