

دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة

السلمي، محمد خالد محمد، وشعبي، فيصل بن أحمد بن عابد. (٢٠٢٤). دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٨، ع ٧٤، ١ - ٢٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1490146>

Prepared by

بدر العنزي



دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة

مقدمة

برزت القيادة التحويلية كأحد أكثر الأنماط القيادية فعالية، نظرًا لقدرتها على إحداث تغيير إيجابي في سلوكيات الموظفين، وتحفيزهم على تجاوز مصالحهم الشخصية نحو خدمة الأهداف المشتركة، فهي لا تقتصر على إصدار الأوامر، بل تعتمد على إلهام المرؤوسين، وتنمية قدراتهم الإبداعية، ومراعاة احتياجاتهم الفردية، مما يسهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الانتماء الوظيفي. من جهة أخرى، تمثل السمعة التنظيمية أحد أهم أصول المنظمة غير الملموسة، كونها تعكس الصورة الذهنية التي يحملها الموظفون والجمهور الخارجي عن المؤسسة.

وهذه السمعة لا تتشكل صدفة، بل هي نتاج تراكمي لممارسات إدارية إيجابية، وتواصل فعال، وأسلوب قيادة يُكسب المؤسسة الاحترام والثقة.

وانطلاقًا من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، مراعاة الشعور الفردي) وبين السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافظة جدة، وذلك في محاولة لفهم كيف يمكن للنمط القيادي أن يكون أداة استراتيجية لتعزيز مكانة المؤسسة داخليًا وخارجيًا.

الهدف الرئيسي:

التعرف على دور القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، مراعاة الشعور الفردي) في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافضة جدة.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على دور التأثير المثالي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافضة جدة.
2. التعرف على دور الحافز الإلهامي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافضة جدة.
3. التعرف على دور الاستشارة الفكرية في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافضة جدة.
4. التعرف على دور مراعاة الشعور الفردي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافضة جدة.

الهدف الرئيسي

التعرف على دور القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافظه جدة.

هذا الهدف يركز على فهم الكيفية التي يمكن من خلالها لأنماط القيادة التحويلية – بكل أبعادها المتكاملة – أن تسهم في بناء سمعة تنظيمية قوية، فالسمعة التنظيمية تمثل أحد أهم الأصول المعنوية للمنظمات، وهي نتاج تراكم سلوكيات وممارسات إيجابية داخل المؤسسة، ويسعى هذا الهدف إلى تقديم تصور شامل للعلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية وبين السمعة التنظيمية من منظور الموظفين أنفسهم، مما يوفر أرضية عملية لتحسين الأداء المؤسسي.

١. التعرف على دور التأثير المثالي في تعزيز السمعة التنظيمية

يستكشف هذا الهدف تأثير قدرة القائد على أن يكون قدوة ونموذجًا يُحتذى به، بما يعزز احترام الموظفين وثقتهم به. فالتأثير المثالي يشمل السلوك الأخلاقي العالي، الالتزام بالمبادئ، واتخاذ قرارات تعكس النزاهة، وهذا البعد يسهم في بناء صورة ذهنية إيجابية للمؤسسة أمام موظفيها وأمام المجتمع، مما ينعكس مباشرة على السمعة التنظيمية.

٢. التعرف على دور الحافز الإلهامي في تعزيز السمعة التنظيمية

يركز هذا الهدف على قدرة القائد على إلهام الموظفين وتحفيزهم نحو تحقيق رؤية ورسالة المنظمة باندفاع وحماس، فالحافز الإلهامي يشمل صياغة أهداف واضحة وجاذبة، وبت الحماس في بيئة العمل، مما يخلق طاقة إيجابية تُترجم إلى التزام أكبر وجودة أعلى في الأداء، وهو ما يرفع من مستوى الانطباعات الإيجابية عن المنظمة.

٣. التعرف على دور الاستشارة الفكرية في تعزيز السمعة التنظيمية

يسعى هذا الهدف إلى تحليل أثر تشجيع القائد للموظفين على التفكير الإبداعي، وتبني أساليب عمل مبتكرة، والتشكيك البناء في الطرق التقليدية بهدف التطوير، فالاستشارة الفكرية تسهم في تقديم حلول مبتكرة للتحديات، وهو ما يعزز من قدرة المنظمة على التكيف والتفوق في بيئتها التنافسية، وبالتالي يدعم سمعتها كمنظمة رائدة ومجددة.

٤. التعرف على دور مراعاة الشعور الفردي في تعزيز السمعة التنظيمية

يحلل هذا الهدف أهمية اهتمام القائد باحتياجات كل موظف على حدة، وتقديم الدعم الشخصي والمهني لهم، و مراعاة الشعور الفردي تشمل الاستماع الفعال، الإرشاد، وتخصيص فرص التطوير بما يتناسب مع إمكانيات كل موظف. هذا الأسلوب يخلق بيئة عمل إنسانية وداعمة، مما يعزز الانتماء والرضا الوظيفي، وينعكس على صورة المنظمة في أعين موظفيها وأطرافها الخارجية.

في ظل ما تعانيه المنظمات في عصرنا الحاضر من مشكلات العنصر البشري نتيجة غياب نماذج القيادة التي تكفل احتواء مشكلات الموظفين وتوحيد أهدافهم مع أهداف المنظمة وحثهم على بذل أقصى إمكانياتهم لتحقيق الأهداف المشتركة، لذلك تأتي القيادة التحويلية باعتبارها قيادة قادرة على التأثير في بيئة العمل وتحسين جودتها لأنها تخلق جو إيجابي لتشجيع وقبول الأفكار الإبداعية، وخلق جو من العمل التعاوني والجماعي بين الموظفين.

لذلك كانت هذه الدراسة لتوضيح المشكلات التي تواجه الموظفين بالشؤون الصحية بمحاظلة جدة ومدى تأثير القيادة التحويلية عليهم وتأثيرها على احتواء مشاكلهم فضلاً عن أنها تؤدي إلى بناء السمعة التنظيمية لأنها تساهم في تكوين الانطباعات الإيجابية لديهم تجاه الشؤون الصحية.

وتكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

ما دور القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، مراعاة الشعور الفردي) في تعزيز السمعة التنظيمية لدى

الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافظة جدة؟

- ما دور التأثير المثالي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافظة جدة؟
- ما دور الحافز الإلهامي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافظة جدة؟
- ما دور الاستثارة الفكرية في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافظة جدة؟
- ما دور مراعاة الشعور الفردي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافظة جدة؟

تتبع مشكلة الدراسة من التحديات المعاصرة التي تواجه المنظمات في مجال إدارة العنصر البشري، حيث أصبح غياب النماذج القيادية الفعالة عائقًا أمام توحيد جهود الموظفين مع أهداف المنظمة. في بيئة العمل الصحية – مثل الشؤون الصحية بمحافظه جدة – يكون لهذه المشكلة أثر أكبر نظرًا لطبيعة العمل التي تتطلب الانضباط، التعاون، والاستجابة السريعة للتحديات.

القيادة التحويلية تمثل حلًا محتملاً لهذه الإشكالية، لأنها تعتمد على:

- تأثير إيجابي على بيئة العمل وتحسين جودتها.

- تشجيع الإبداع وقبول الأفكار الجديدة.

- تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين.

الدراسة جاءت لتفحص هذه العلاقة وتكشف ما إذا كان تطبيق القيادة التحويلية قادرًا بالفعل على احتواء مشكلات الموظفين، وتحسين

سمعة المنظمة عبر خلق انطباعات وسلوكيات إيجابية لدى العاملين.

السؤال الرئيس: ما دور القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، مراعاة الشعور الفردي) في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشئون الصحية بمحافظه جدة؟

هذا السؤال يستهدف فهم العلاقة الكلية بين جميع أبعاد القيادة التحويلية مجتمعة وبين السمعة التنظيمية، أي هل يمكن للقائد الذي يطبق هذه الأبعاد بشكل متكامل أن يعزز السمعة الإيجابية للمؤسسة؟



Thank You