

عنوان المشروع

سلوكيات القيادة التحويلية واثرها على الإبداع التنظيمي في
شركة شاورمر بالرياض

**Transformational leadership behaviors and
their impact on organizational creativity at
shawermer company in Riyadh**

عمل الطالبة :

فاطمة عبدالله صنبع

تحت إشراف :

د. منى مصطفى العشيري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني

2024

المقدمة :

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف ومعرفة تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في شركة شاوهر بالرياض ففي ظل التغيرات السلوكية للأفراد العاملين أصبح لزاما على المؤسسة تبني القيادة التحويلية بأبعادها (التحفيز، التمكين، الإثارة الفكرية، التأثير المثالي، الإعتبارية الفردية) كمنهاج يشجع على الإبداع التنظيمي. وتطبيقا تم الحصول على المعلومات اللازمة بتصميم إستبانة اشتملت 50 فقرة وعرضها على عينة الدراسة. ثم تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS، وخلصت الدراسة بجانبها النظري والتطبيقي إلى مجموعة من النتائج أهمها أن سلوكيات القيادة التحويلية لها تأثير على الإبداع التنظيمي سواء كانت مجتمعة أو منفردة وأن مستوى توفر سلوكيات القيادة التحويلية لدى القادة كان مرتفعا. يمر العالم منذ فجر الألفية الثالثة بمرحلة تحول من عصر المعلومات إلى عصر المعرفة الذي أحدث أثرا عميقا على البيئة التكنولوجية والمعلوماتية للمنظمات وقد وجدت العولمة تحديات كبرى لمنظمات الأعمال، ممثلة في « إنشاء منظمة التجارة العالمية » (WTO) كإحدى أهم المنظمات العالمية في تاريخ العالم الحديث، التي تسعى إلى تحرير كل أوجه التبادل السلعي والخدمي في العالم من جميع القيود الجمركية وغيرها، وسطوة الشركات العملاقة المتعددة الجنسيات التي تتجاوز ميزانيات بعضها الدخل القومي للكثير من الدول في عالم مفتوح الفضاءات والحدود، تتدفق فيه المعلومات والثقافات والسلع والخدمات والاستثمارات والأموال والخبرات والتكنولوجيا من دون حواجز بين الدول بفعل اتفاقيات تحرير التجارة (Maspul 2023)

هذا الواقع شديد التعقيد، كثير المشكلات، سريع التغير، يتطلب من منظمات الأعمال أن تسعى إلى المواءمة، لتستطيع البقاء في ساحة المنافسة العالمية الشرسة، وأهم أدواتها في تحقيق ذلك: القيادة الإدارية الواعية التي

تتجه نحو تصميم بيئة تنظيمية إبداعية تتضمن أساليب وطرقاً مختلفة تستهدف تنمية قدرات الأفراد الإبداعية، وزرع عناصر الإبداع الإداري في المنظمات. (Abdel-Raheem 2022)

وللقيادة نظريات مختلفة تعددت باختلاف المدخل الذي يُنظر به إلى القائد، فبينما تناول بعض علماء الإدارة القيادة من خلال مدخل السمات الشخصية للقائد، نظر آخرون إلى سلوكيات القائد، وركز فريق ثالث على المواقف التي يعايشها القادة. وأيضاً اختلفت الأنماط القيادية باختلاف السلوك الذي يمارسه القائد مع المرؤوسين في سبيل تحقيق أهداف المنظمة. (Maspul 2023 .)

وأدى هذا الاختلاف الكبير في نظريات وأنماط القيادة إلى أن يقول أحد علماء الإدارة: «إن القيادة مثل الجَمال... شيء يصعب تعريفه ولكنك تتعرف عليه عندما تراه».

وبالرغم من كل هذا الاختلاف، فإن الأدبيات الحديثة للإدارة اتفقت على أن منظمات القرن الحادي والعشرين تحتاج إلى القائد المبدع ذي السلوك التحويلي، الذي يستطيع أن يواجه تحديات العولمة بأساليب مبدعة، ويُحدث تغييراً في تجارب الأفراد والمنظمات ككل، فالإبداع يدعم قوة أي منظمة في تمييزها عن المنظمات الأخرى، كما أن الإدارة التقليدية أصبحت غير ممكنة في الوقت الحالي لما لها من عواقب وخيمة، فهي تُحوّل الأفراد العاملين إلى بيروقراطيين، وتسلبهم قدرتهم على الإبداع والتفكير. (Abdel-Raheem 2022)

تقوم هذه الدراسة على بحث وتحليل أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري في المنظمات، حيث يتشكل الإبداع الإداري من مستويات عدة، هي: الإبداع على مستوى الفرد، وعلى مستوى الجماعة، وعلى مستوى المنظمة.

إن تعدد الأبعاد المكونة للقيادة الإبداعية التحويلية، وطبيعة الارتباط المحتملة بين هذه الأبعاد وبين خصائص الفرد المبدع والثقافة التنظيمية الإبداعية كمتغيرات تابعة، يشكلان مجالاً خصباً للدراسة، (Ghez, 2019)

ف «القائد المُبدع»: «هو شخص في موضع القيادة، قادر على الإبداع، يحرص على تهيئة موارد بشرية تنافسية، وهو مَنْ تتوافر له سمات القيادة التحويلية فينجح في خلق وتعزيز بيئة مواتية للإبداع».

أما الإبداع نفسه فهو: «قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، وهو عبارة عن: عملية ذات مراحل متعددة، تنتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات. وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات». ويشير هذا التعريف إلى أنه من الممكن إدارة الإبداع وتنميته سواء كان ذلك من خلال التدريب بالنسبة للأفراد والجماعات، أو توفير المناخ الملائم للإبداع بالنسبة للمنظمات. (Abdel-Raheem 2022)

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أهمية الدور الذي تقوم به القيادات الإدارية في منظمات الأعمال، والذي يؤدي العنصر البشري فيه دوراً محورياً؛ وأهمية الإبداع في إدارة هذه المنظمات في ظل العولمة والتنافس القائم بينهما لتحقيق التميز الإداري، بالإضافة إلى قلة الدراسات التي تناولت نمط السلوك القيادي التحويلي وعلاقته بالإبداع الإداري في المكتبة العربية. (Ghez, 2019)

ويعتبر موضوع القيادة الإدارية - من جانب - والإبداع الإداري، من جانب آخر، من الموضوعات التي تم تناولها بكثرة في دراسات الإدارة وعلمي النفس والاجتماع. أما موضوع القيادة التحويلية، التي تمثل قيادة القرن الحادي والعشرين، فلم يتم التطرق إليه كثيراً في الدراسات العربية - على حد علم الباحث - كما أن هناك ندرة في الدراسات التي ربطت بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري ممثلاً في توافر القدرات الإبداعية في الأفراد العاملين، وسيادة ثقافة تنظيمية إبداعية داخل المنظمة. (Danforth 2016)

مشكلة البحث :

الفجوة النظرية : تمثلت مشكلة البحث في مستوى توظيف سلوكيات القيادة التحويلية في المنظمة ميدان البحث شركة شاوومر ، كونها تمثل نموذج المنظمة. لغرض تحقيق هدف البحث تم استخدام نوعين من التحليلات الإحصائية هما الإحصاءات الوصفية المتمثلة بالأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف والأهمية النسبية والإحصاء التحليلي لاستمارة الاستبانة، متمثلاً باستخراج معاملات الفا كرو نباخ واختبار لمعرفة اتجاهات الإجابات فضلاً عن تحليل علاقات الارتباط والتأثير. (Al Masoudi 2020)

الفجوة العلمية : أبرز النتائج التي تمخض عنها البحث وجود علاقات ارتباط معنوية قوية للقيادة التحويلية في بناء المنظمة المتعلمة. بالاستناد إلى نتائج البحث وضعت مجموعة من التوصيات كان من أهمها ضرورة تشجيع، وبناء سلوكيات القيادة التحويلية في شركة شاوومر مما يؤثر إيجاباً على الإبداع التنظيمي للعاملين بالشركة ، وإبراز دور القيادة التحويلية في التقليل من حدة مقاومة التغيير في المنظمة، خاصة وأن التغيير أصبح هاجس يهدد المنظمات باختلاف أنواعها ، حيث تواجهها مقاومة من طرف العاملين في المنظمة سواء تجاه البيئة الداخلية أو الخارجية ، وعلى القيادة التحويلية احتواء هذه المقاومة التي يحدثها عاملي المنظمة ، باعتبارها تهدف إلى خلق أوضاع تنظيمية جديدة تتماشى والمتغيرات الحاصلة ، وفي نفس الوقت تخلق ظروف عمل منتجة وتنمي قدرات ومهارات مروضيها ، وتشجعهم على أن تكون لهم قابلية لها من أجل المنافسة والاستمرارية ، مما يعطي لهم القابلية للتغيير، وتحقيق إنتاجية عالية تفوق الأهداف المسطرة ، متمسكين في ذلك بالقيم الأخلاقية والاجتماعية (Danforth 2016)

أهمية البحث :

الأهمية النظرية : لا يختلف اثنان حول أهمية القيادة في منظمات الأعمال، فالقيادة هي المفتاح الأهم في تنسيق جهود أفراد الجماعة وحفزهم والتأثير عليهم للوصول للأهداف المحددة. وقد ذكر درويش وتكلا أن «قيادة التنظيم هي روحه التي تتوقف على فاعليتها حيويته واستمرار وجوده».

وفي ظل الواقع الذي تعيشه منظمات القرن الحادي والعشرين الذي يتسم بالتعقيد وسرعة التغير والتنافس في الإبداع، يكون العبء على القيادة كبيراً، ليس من أجل المحافظة على فاعلية المنظمة فحسب، وإنما من أجل

تفجير طاقات العاملين فيها لإبداع أفكار وحلول تمكن المنظمات من مواجهة التحديات التي تواجهها، ولذلك فالمطلوب من القيادة رفع مستويات الإبداع وليس الفاعلية.

ولإبراز دور القيادة على المستوى العام، والقيادة التحويلية على وجه الخصوص في رفع مستوى درجات الإبداع الإداري، استعرض كيفية بناء الثقافة التنظيمية الإبداعية، باعتبار أن هذا جهد قيادي يتم داخل المنظمة، ثم تناول أثر القيادة على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين، وأثرها على تكوين الثقافة التنظيمية الإبداعية.

الأهمية العلمية :

- القائد المبدع ذو السلوك التحويلي: هو القائد الذي يستطيع مواجهة تحديات العولمة ويُحدث تغييراً في استجابة الأفراد والمنظمات ككل. وإن منظمات القرن الحادي والعشرين التي أصبح التنافس في الإبداع أحد أهم مميزاتها، تحتاج إلى ثقافة جديدة؛ ثقافة تدعم الإبداع وتنميته.

- هنالك ارتباط معنوي راسخ بين نمط القيادة التحويلية وبين كل من الانتماء المعياري والعاطفي والقدرة على تطوير طرق العمل والرضا الوظيفي للعاملين. وهنالك علاقة إيجابية بين السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية، وهذا يعني أن السلوك القيادي التحويلي يعمل على حفز الموظفين للقيام بوجوه نشاط خارج نطاق الأدوار الرسمية المطلوب منهم أدائها. والعلاقة الارتباطية بين السلوك القيادي التحويلي والولاء التنظيمي للعاملين أقوى من العلاقة الارتباطية بين السلوك القيادي التبادلي والولاء التنظيمي للعاملين.

(Danforth 2016)

- إن المرؤوسين المرتبطين بقيادة تحويلية يستطيعون التكيف أفضل مع التغيير الثقافي، ويتمتعون برضا وظيفي أكبر، ويبقون متصلين بالمنظمة لمدة أطول. إن أسلوب القيادة التحويلية أكثر قدرة على الوفاء باحتياجات المنظمات، لأنه أكثر تأثيراً في طرق العمل من الأساليب التقليدية القيادية، التي تعتمد بشكل رئيس على الجانب المادي في التأثير على سلوك العاملين.

- القيادة التحويلية: تزيد من دافعية وإنجاز التابعين أكثر من القيادة التبادلية، ولكن القادة الفاعلين هم من يستخدمون نمطي القيادة التحويلية والتبادلية معاً. كما أن عوامل السلوك القيادي التحويلي، المتمثلة في التأثير المثالي (الجاذبية)، الدافعية الإلهامية، الاستمالة الذهنية والاعتبارات الفردية، لها دور كبير في ترسيخ وتعزيز الثقافة الإبداعية في المنظمة. (Ghez, 2019)

: المراجع

Maspul, K. A. (2023). Developing Fourth Wave Coffee Culture Towards Sustainable Gastronomy Tourism Growth in Riyadh. PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora, 2(6), 1003-1021.

Abdel-Raheem, A. (2022). The creative minds of Arab cartoonists: metaphor, culture and context. Text & Talk, (0).

Ghez, J. (2019). Architects of change: designing strategies for a turbulent business environment. Springer Nature.

Danforth, L. M. (2016). Crossing the Kingdom: Portraits of Saudi Arabia. Univ of California Press.

Al Masoudi, Y. (2020). Business Models in the Eyes of National Culture: A Cross-Cultural Study (Doctoral dissertation, Europa-Universität Viadrina Frankfurt).