

أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين

دراسة تطبيقية في القطاع الخاص

ريم محمد الحارثي

مقدمة:

حظيت الإدارة باهتمام واسع في مختلف المجالات والميادين، لما لها من دور كبير ومهم في توجيه الجهود الجماعية باختلاف درجاتها وأنواعها، فقد أصبحت ملحة أكثر من قبل، نظرا للتغيرات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والاقتصادية والتعليمية التي يشهدها العالم باستمرار، ولدورها الكبير في المحافظة على المؤسسات في حالة يسمح لها بالتطوير والاستمرارية والمنافسة.

برزت هنا الحاجة للقيادة، فالقيادة هي العنصر الرئيس الذي يلعب دوراً كبيراً في حلقات الوصل بين الأفراد وبين الخطط الاستراتيجية من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة، حتى تنعكس آثارها على المجتمع، فقد شهد العصر الحديث تغيرات سريعة ومتتابعة، حيث باتت السمات الغالبة على بيئات المؤسسات التقلب والتغير الديناميكي السريع، فظهرت التغيرات بسبب الانفجارات المعرفية والمعلوماتية في التكنولوجيا، والتي من خلالها جعلت المؤسسات تواجه بعض التحديات والمعوقات في مواكبتها، وهو الذي أدى إلى إيجاد حلول وطرق للتكيف مع هذه التحديات والمعوقات، وقد قامت القيادة التحويلية بإيجاد طرق حديثة لتحسين الأداء والبعد عن الطرق القديمة من خلال إيجاد قادة مبدعين وقادرين على الأداء الوظيفي بفاعلية مرجوة (الطيب ، 1992).

القيادة التحويلية هي إحدى أبرز النظريات القيادية، وتعدّ مدخلاً أساسياً للتغيير والتطوير، نقلاً من الأساليب التقليدية إلى الحديثة. تبرز أهمية الاستفادة من تطبيقاتها، فالعمل الإداري اليوم يتطلب قيادات نوعية تتمتع بالقدرة على رسم ملامح المستقبل وتلهم من حولها. لذلك، يُعتبر القائد التحويلي الحل الأمثل للمنظمات الطموحة التي تسعى للنمو والابتكار. (أرباب، 2022) إن من أهم ما يميز هذا النمط القيادي هو قدرته الفائقة على قيادة المنظمة في مواجهة التحديات والتطورات المتسارعة. يتحقق ذلك من خلال التأثير الإيجابي في سلوكيات المرؤوسين، وتنمية قدراتهم الإبداعية، والارتقاء بمستوى أدائهم. يشجع القائد التحويلي أفرادها على مواجهة المشكلات والصعوبات، مما يغرس فيهم سلوكيات إدارية تعزز من مرونتهم وقدرتهم على التعامل مع التغيرات في بيئة المنظمة. وبناءً عليه، تُعد القيادة التحويلية من أنسب الممارسات القيادية وأكثرها ملاءمة واستجابة لمعطيات العصر، وأقدرها على مواجهة تحدياته بكفاءة واقتدار. (الهبارنة، 2020)

من خلال القيادة التحويلية يدرك الأفراد حاجاتهم، والاجتهاد والعمل على تلبيتها، بمساعدة الوسائل التي قامت على الابتكارات والحلول السريعة بتكلفة بسيطة في وقت بسيط للنهوض بالمؤسسة نحو الأمام، وما يميز القيادة التحويلة عن غيرها، أنها تحمل فكرة المسؤولية الأخلاقية، وكذلك قدرتها على قيادة المؤسسة لمواجهة التحديات

والمعوقات والتطورات الحديثة عن طريق التأثير في سلوكيات المرؤوسين والنهوض بأدائهم الوظيفي من خلال تشجيعهم على مواجهة الصعوبات التي تواجه الوزارة.

ولا يزال مفهوم القيادة التحويلية يكتنفه الغموض فلا يوجد إجماع بين الأكاديميين أو الإداريين حول مفهوم محدد للقيادة التحويلية وهو ما سبب الحيرة والتساؤل حول الموضوع وعلى الرغم من كثرة وتعدد الكتابة في موضوع القيادة التحويلية فقد أصبحت أسلوباً قيادياً في الأدبيات الإدارية يحظى باهتمام الباحثين ويمثل موضوعاً حيويًا للدراسات الأكاديمية والبحوث والرسائل العلمية وقد تعددت وجهات النظر في تعريفها للقيادة التحويلية. وفي هذا الإطار يري بيرنارد باس أن القيادة التحويلية هي عبارة عن سلسلة من الأعمال التي يقوم بها القياديين ليحفزوا مرؤوسيهـم على إنجاز أعمال لم يكن من المتوقع أن يعملوها أصلاً بدون وجود هؤلاء القادة، وبعث مشاعر مرؤوسيهـم قدماً وإقناعهم بأهمية وقيمة نتائج أعمالهم ودفع هؤلاء المرؤوسين بتوظيف حاجاتهم وطموحاتهم الفردية للمصلحة العامة. (الجهني، 2018)

هذا وقد طور بأس مفهوم القيادة التحويلية من خلال أربعة أبعاد هي الكاريزما أو التأثير المثالي، التحفيز الالهامي، الإثارة الفكرية، والاعتبارات الشخصية، وأن جهود باس لتطوير المفهوم من خلال الأبعاد الأربعة السابقة قدمت لجهود أكثر عمقاً من ذي قبل فقد جعل من الإمكان الحديث عن قياس مدى امتلاك القادة في المؤسسات المختلفة مبادرات القيادة التحويلية وأبعادها، وبالتالي توالت الدراسات المتنوعة لقياس مدى تطبيق القيادة في المؤسسات المختلفة لمفاهيم القيادة التحويلية وأبعادها ومهاراتها والتي انطلقت من جهود باس وأفوليو. (عبد العظيم وآخرون)

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة أن هنالك اهتمام كبير بنمط القيادة التحويلية من قبل المؤسسات لإدراكها بأن القائد التحويلي يمتلك الرؤية الثاقبة التي تمكنه من التأثير على العاملين وزيادة دافعيتهم ويحفزهم وتشجيعهم على الإبداع في العمل مما يجعل من المنظمة قادرة على المنافسة ومواجهة التحديات، لكن يلاحظ أن العديد من المنظمات في دول العالم النامي تفتقر إلى رؤية واضحة لتبنيه كما أنها تتمسك بعقلية الأمر والتحكم وتتعامل بأسلوب بيروقراطي فتصر على اتخاذ القرارات بصورة انفرادية ولا تسعى لتطوير مهارات العاملين واتاحة الفرصة أمامهم للتعبير عن إبداعهم، كما ترفض تفويضهم الصلاحيات. تتلخص مشكلة الدراسة في الاجابة على السؤال التالي: هل توجد علاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين؟ وتنفرع منه التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين التأثير المثالي وأداء العاملين؟

- هل توجد علاقة بين الحفز الالهامي وأداء العاملين؟
- هل توجد علاقة بين الاستثارة الفكرية وأداء العاملين؟
- هل توجد علاقة بين الاعتبار الفردي وأداء العاملين؟
- هل توجد علاقة بين التمكين وأداء العاملين؟

المراجع:

الطيب، كشرود عمار (1992) معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيم والإدارة. جامعة قاريونس، بنغازي ليبيا.

الهبارية، أحمد كريم (2020) القيادة التحويلية وأثرها في الأداء الاستراتيجي: الدور المعدل الجودة حياة العمل دراسة تطبيقية في دائرة الجمارك الأردنية مركز رفاة للدراسات والأبحاث، الأردن.

الجهني، نعيم بن عطا الله وآخرون (2018م). نماذج معاصرة في القيادة، الرياض مكتبة القانون والاقتصاد.

أرباب، نهى عثمان عبد المجيد محمد (2022م)، "أثر القيادة التحويلية في أداء العاملين" دراسة حالة شركة كوفتي للمواد الغذائية - الخرطوم) المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 45.

مصطفى عبد العظيم السعيد. (2006). ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في التعلم

الثانوي العام دراسة ميدانية مجلة مستقبل التربية العربية، مصر.

عبد العظيم وآخرون، ياسر، (د ت). القيادة التحويلية وضغوط العمل في المجال الرياضي، القاهرة، ماستر للنشر والتوزيع.