

قضايا بحثية ٣

رانيا كحيل



المهمة السابعة

عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة
بموضوع البحث وتحليل مدى ملائمتها للدراسة

تمهيد

سنقوم في هذا التقرير بعرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة بموضوع البحث وتحليل مدى ملائمتها للدراسة



نظريات ومداخل القيادة

القيادة التحويلية

تعتبر القيادة التحويلية من المواضيع الحساسة والتي تكتسي أهمية كبيرة داخل أي منظمة، كيف لا وهي من أكثر العوامل والحلقات المؤثرة على اتجاهات المنظمة نحو التطور والارتقاء الى الوضعيات والمراكز التنافسية الأحسن، حيث تتضح أهميتها من خلال آثارها البارزة ضمن عمليات التغيير التنظيمي التي تقودها المنظمات وتخططها وترسم أهدافها، وذلك بهدف التأقلم مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية وتحقيق الأهداف التي تصبو إليها، فالأفراد العاملين وباعتبارهم الحلقة الأهم داخل المنظمة والعامل الأبرز لنموها وتطورها فهم يتأثرون بالعديد من الضغوطات والظروف التي تزعزع استقرارهم وتوازنهم الذاتي مما يؤثر بشكل مباشر على سياسات و إجراءات وعمليات التغيير سواء الهيكلية أو التكنولوجية أو الانسانية والتي تبرز في شكل مقاومة لهذه التغيرات وهو الأمر الذي يدفع القيادة التحويلية الى تقمص العديد من الادوار وتبني العديد من الاستراتيجيات لإنجاح عمليات التغيير والتي يعتبر هدفها الأساسي نقل المنظمة الى حالة أحسن وأفضل.

خصائص القيادة التحويلية

- الرؤية المستقبلية: القائد التحويلي يمتلك رؤية واضحة للمستقبل، ويعمل على توجيه الفريق لتحقيقها.
- التأثير الإيجابي: يعتمد القائد على التأثير الإيجابي لتحفيز الموظفين بدلاً من استخدام السلطة التقليدية.
- الابتكار والإبداع: القيادة التحويلية تشجع على التفكير الإبداعي والابتكار كجزء أساسي من العمل.

ما هي القيادة التحويلية ؟

القيادة التحويلية هي أسلوب قيادة يلهم ويشجع الفريق على تحقيق هدف مشترك من خلال رفع معنوياتهم وثقتهم بأنفسهم.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: القيادة التحويلية

تعد القيادة التحويلية مدخلاً معاصراً يلهم القادة والتابعين لتجاوز قدراتهم وزيادة أدائهم، ويمنحهم الثقة بالنفس؛ لتقديم أفضل خدمة أو سلعة باستخدام كفاءة للموارد مع دعم واضح لاحتياجاتهم الاجتماعية والعاطفية (Cheung & Wong, 2010: 657). وتؤدي القيادة التحويلية دوراً رئيسياً في إجراء التغييرات التنظيمية؛ لتعزيز الوصول إلى الهدف من خلال سعي القائد إلى الارتقاء بمستوى مرؤوسيه؛ من أجل إنجاز التطوير الذاتي، والعمل على تنمية وتطوير العاملين والمنظمة ككل (Sani & Maharani, 2012: 102).

إن آخر التطورات في نظرية القيادة حولت الاهتمام من النظرية المبكرة للقيادة الكارزمية (Charisma) التي عدت القائد شخصاً استثنائياً أو غير اعتيادي، والعاملين كأطراف معتمدة على القائد، إلى نظرية الكارزما المحدث (Neo-Charismatic) أو نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership) التي تعتمد الإجماع والخصائص الاجتماعية وليس قيادة الخصائص الشخصية، وتقوم بتطوير العاملين وتمكينهم على الأداء بشكل مستقل، والقائد الذي يمتلك الخصائص الكارزمية يكون قائداً تحويلياً، ومن ثم فإن القيادة التحويلية هي الأكثر شمولاً والأعمق دلالة من القيادة الكارزمية (جلاّب، 2011، 510).

1- مفهوم القيادة التحويلية: Transformational Leadership concept

تعرف القيادة التحويلية بأنها القيادة التي تحقق نتائج أبعد مما كان متصوراً وأبعد مما كان متوقعاً، فهي تسعى إلى إحداث نقلة نوعية متكاملة في القيم والقناعات والتوجهات والرؤى والأهداف، وتعتمد في هذا على التغيير الحقيقي والإبداع والمخاطرة، وهي قادرة على برمجة الأنشطة والناس في التغيير الشامل المتكامل، ومن هنا جاءت كلمة (تحويل) (الهواري، 2009، 104).
إن القيادة التحويلية نمط قيادي يلهم الأتباع لتجاوز المنفعة الشخصية وتحويلها لصالح المنظمة، وقادر على التأثير باهتمامات التابعين (Shibru, 2011: 687).

ذلك النمط القيادي الذي يوضح مدى تأثير القائد في المرؤوسين، من حيث تحفيزهم وإلهامهم ودفعهم نحو إتقان العمل بما ينسجم وأهداف المنظمة (السوداني، 2014، 43).
وهي قدرة القائد على التفاعل مع العاملين، من خلال تكوين رؤية مشتركة، وزيادة الدافعية والإقناع والإثارة والعمل بروح الفريق، وتطوير القدرات والمهارات؛ للوصول إلى مستوى عالٍ من الأهداف المنشودة (القبلي، 2016، 12).
وفي ضوء التعاريف السالف ذكرها يمكن وضع تعريف للقيادة التحويلية بأنها "القيادة التي تعمل على تحريك الطاقات الكامنة لدى المرؤوسين، وتنميتها، وتسخيرها؛ لخدمة أهداف المنظمة، من خلال التأثير في سلوكياتهم، وإلهامهم، وتحفيزهم لطرح الأفكار الإيجابية من خلال تمكينهم وإشراكهم في صنع القرارات".

Transformational Leader Attributes

2- سمات القائد التحويلي:

لقد تعددت وتباينت وجهات نظر الكتّاب والباحثين حول سمات القائد التحويلي، إلا أن أغلبهم اتفقوا على خمس سمات مهمّة، والتي سيتناولها البحث الحالي، وهي:

- التأثير المثالي.
- الدافعية الإلهامية.
- الاستثارة الفكرية.
- الاعتبارية الفردية.
- التمكين.

النتائج والتوصيات ودراسات مقترحة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع القيادة التحويلية ودورها في تحسين منظومة الحج والعمرة؛ ولتحقيق ذلك حاولت الإجابة عن أسئلة الدراسة، فكانت النتائج على النحو التالي:

النتائج:

تشير نتائج الدراسة الميدانية في مجملها إلى الآتي:

- 1- أن واقع القيادة التحويلية على العاملين بمنظومة الحج والعمرة جاءت بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (62%) وهو ما يحقق الهدف الرئيسي للبحث
- 2- أن واقع الأداء بمنظومة الحج والعمرة جاء بدرجة متوسطة بوزن نسبي (60%).

التوصيات:

وفي ضوء نتائج البحث يوصي الباحث قائد منظومة الحج والعمرة بما يلي:

- 1- أن يعمل على تبني اتجاه إيجابي نحو رؤية ورسالة المؤسسة.
- 2- أن يكون قادراً على إقناع العاملين بالتغيير.
- 3- أن يتواصل بفاعلية مع الأفراد داخل منظومة الحج والعمرة.
- 4- أن يحرص على تبني أهم القيم والمعتقدات.
- 5- أن يعمل على توجيه الجهود لتحقيق أهداف منظومة الحج والعمرة.
- 6- أن يراعي المعايير الأخلاقية والمهنية عند صنع القرار.
- 7- أن يتحدث بحماس عما يجب إنجازه من أعمال.
- 8- أن يثق في أن الأهداف التي تسعى إليها منظومة الحج والعمرة ستتحقق.
- 9- أن يستثير الإبداع والتجديد لدى العاملين بمنظومة الحج والعمرة.
- 10- أن يُشجع العاملين باستمرار على تحسين أدائهم.
- 11- أن يشترك مع الأفراد في إعداد خريطة بحثية مستقبلية لمنظومة الحج والعمرة.
- 12- أن يتعاون مع الأفراد في وضع استراتيجيات عمل بديلة لمواجهة المشكلات.
- 13- أن يساعد الأفراد في معالجة المشكلات من جوانب عديدة مختلفة.
- 14- أن يُشجع العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبدعة لحل المشكلات.
- 15- أن يسعى إلى توفير فرص النمو المهني للعاملين بشكل مستمر.
- 16- أن يقضي الوقت الأكبر في تعليم الأفراد وتدريبهم.
- 17- أن يراعي اختلاف كل فرد عن الآخرين في الاحتياجات والقدرات والتطلعات.
- 18- أن يبدي اهتماماً بآراء العاملين واقتراحاتهم.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

