

أثر القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية

القحطاني، عبدالله بن محمد، والعتيبي، فهد بن سعد. (2023).
أثر القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية في وزارة الموارد البشرية والتنمية
الاجتماعية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض.
مسترجع من:

<https://search.mandumah.com>

إعداد

سامر بنون



أولاً: التعريف بالدراسة وإطارها النظري

تشير الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تمثل أحد أهم الأنماط القيادية التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي، من خلال التأثير في سلوك العاملين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المنظمة. كما تفترض الدراسة أن القائد التحويلي قادر على خلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز روح الانتماء لدى الموظفين، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء العام.

النقد:

رغم وضوح الطرح، إلا أن الدراسة قدمت هذا الافتراض بشكل عام دون تحديد آليات واضحة لقياس هذا التأثير في بيئة حكومية، مما يجعل العلاقة أقرب إلى الافتراض النظري منها إلى التحليل التطبيقي

ثانياً: النظريات العلمية التي استندت إليها الدراسة

اعتمدت الدراسة على نظرية القيادة التحويلية التي طورها "باس و افوليو"، والتي تقوم على أربعة أبعاد رئيسية تشمل التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي.

وترى الدراسة أن هذه الأبعاد مجتمعة تسهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي من خلال تطوير قدرات العاملين وتحفيزهم على الابتكار.

النقد:

اعتمدت الدراسة على النظرية بشكل تقليدي دون محاولة تطويرها أو ربطها بمتغيرات حديثة مثل التحول الرقمي أو القيادة في البيئات الديناميكية، مما يقلل من حداثة الإطار النظري كما تشير الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تسهم في رفع الأداء من خلال تحفيز العاملين، إلا أن هذا الطرح يحتاج إلى ربطه بمؤشرات تشغيلية فعلية وليس فقط إدراكية

ثالثاً: نقد ملائمة النظرية للسياق

تشير الدراسة إلى أن تطبيق القيادة التحويلية في الجهات الحكومية يمكن أن يسهم في تحسين الأداء، رغم طبيعة هذه الجهات التي تتسم بالمركزية والالتزام باللوائح.

النقد:

هذا الطرح يتجاهل التناقض بين متطلبات القيادة التحويلية، التي تعتمد على المرونة والتمكين، وبين طبيعة العمل الحكومي الذي تحكمه أنظمة صارمة، وكان من المفترض مناقشة هذا التحدي بشكل أعمق داخل الدراسة

ثالثاً: نقد التطور النظري

تستند الدراسة إلى نموذج تقليدي للقيادة التحويلية دون الإشارة إلى التطورات الحديثة في الفكر القيادي، مثل القيادة الرقمية أو القيادة في بيئات العمل المرنة.

النقد:

هذا القصور يجعل الدراسة أقل قدرة على تفسير الواقع الحالي، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي أصبح عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء المؤسسي

رابعاً: نقد النموذج النظري المتكامل

تفترض الدراسة وجود علاقة مباشرة بين القيادة التحويلية والأداء المؤسسي، حيث يتم قياس تأثير القيادة بشكل مباشر على النتائج التنظيمية.

النقد:

النموذج المستخدم مبسط، حيث لم يتم إدخال متغيرات وسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو التمكين الإداري، والتي قد تلعب دوراً مهماً في تفسير العلاقة، مما يضعف من دقة التحليل

رابعاً: اتجاه العلاقة السببية

يفترض النموذج أن القيادة التحويلية تؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي، لكن من الممكن أن تكون العلاقة عكسية أو تبادلية، حيث أن المنظمات ذات الأداء المرتفع قد تتيح بيئة مناسبة لظهور القيادة التحويلية. وهذا يطرح تساؤلاً حول اتجاه العلاقة وليس فقط وجودها

النقد:

يمكن أن تكون العلاقة عكسية، حيث أن المنظمات ذات الأداء المرتفع توفر بيئة تسمح بظهور القيادة التحويلية، وبالتالي فإن العلاقة قد تكون تبادلية وليست أحادية الاتجاه كما افترضت الدراسة

خامساً: إشكاليات منهجية مرتبطة بالإطار النظري

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهذا الأسلوب يواجه تحديات، خاصة في البيئة الحكومية، حيث قد يميل الأفراد إلى تقديم إجابات إيجابية لا تعكس الواقع الفعلي. كما أن قياس القيادة التحويلية من خلال الإدراك فقط قد لا يعكس السلوك الحقيقي للقائد

النقد:

هذا الأسلوب قد يؤدي إلى تحيز في النتائج، خاصة في البيئة الحكومية، حيث يميل الأفراد إلى إعطاء إجابات إيجابية، كما أن الاعتماد على الإدراك فقط لا يعكس السلوك الفعلي للقائد

خامساً: نقد القياس

تم قياس الأداء المؤسسي بناءً على تقييمات الأفراد وليس على بيانات فعلية أو مؤشرات تشغيلية.

النقد:

هذا يضعف من مصداقية النتائج، وكان من الأفضل استخدام بيانات فعلية مثل الإنتاجية أو مؤشرات

الأداء لزيادة دقة التحليل

وهذا يضعف من القدرة التفسيرية للنموذج في البيئة الحكومية

سادساً: تقييم شامل وتوصيات لتطوير الإطار النظري

تظهر الدراسة أهمية القيادة التحويلية في تحسين الأداء، لكنها تعاني من بعض أوجه القصور في الإطار النظري والنموذج المستخدم.

النقد والتطوير:

ضرورة دمج التحول الرقمي في التحليل

إضافة متغيرات وسيطة

استخدام نماذج أكثر تعقيداً

من خلال النقد، يتضح أن الدراسة ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، حيث لم يتم الربط بشكل كافٍ بين القيادة التحويلية والعمليات التشغيلية داخل المنظمة، وهو ما يعد نقطة ضعف مهمة. كما أن تجاهل البيئة التنظيمية والثقافية يقلل من قدرة الدراسة على تفسير النتائج بشكل واقعي.

سادساً: تقييم شامل وتوصيات لتطوير الإطار النظري

يمكن تلخيص نقاط الضعف في:

الاعتماد على نموذج مبسط

ضعف التكيف مع البيئة الحكومية

عدم إدخال متغيرات حديثة

ولتطوير الدراسة، يمكن:

دمج التحول الرقمي

إدخال متغيرات وسيطة

استخدام بيانات تشغيلية فعلية

الخاتمة

في ضوء ما سبق، تم تطبيق النقد العلمي على الدراسة بشكل متكامل، حيث تم:

تحليل الإطار النظري في الشرائح (2 و 3)

نقد النظرية المستخدمة في الشرائح (4 و 5)

تحليل النموذج النظري واتجاه العلاقة في الشرائح (6 و 7)

مناقشة الإشكاليات المنهجية في الشريحة (8)

تقديم تقييم شامل وتوصيات تطوير في الشريحة (9)

وبذلك تم تغطية جميع عناصر النقد العلمي المطلوبة، بنفس المنهجية التحليلية المستخدمة في التكليف

السابق، مع تطوير الموضوع واختيار دراسة جديدة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

