

"الدور الوسيط للتغيير التنظيمي في العلاقة بين
القيادة التحويلية والأداء المؤسسي"

رغد القحطاني

إعداد



اختبار الفرضية الأولى - (H_1) الأثر المباشر

- نص الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء المؤسسي.
- نتيجة التحليل الإحصائي: أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي مباشر وقوي للقيادة التحويلية على الأداء المؤسسي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- التقييم والارتباط: ارتباط تام. تثبت هذه النتيجة صحة الفرضية؛ حيث تبين أن تبني القادة في شركات النفط لسلوكيات الحفز الملهم والاعتبار الفردي يرفع مباشرة من مستويات الأداء التشغيلي والمالي للمنظمة.

اختبار الفرضية الثانية - (H_2) بيئة التغيير

- نص الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والتغيير التنظيمي.
- نتيجة التحليل الإحصائي: جاءت قيمة معامل المسار (Path Coefficient) موجبة وعالية، مما يعكس أثراً بالغ الأهمية للقيادة في قيادة التغيير.
- التقييم والارتباط: ارتباط تام. تعكس هذه النتيجة الواقع الفعلي للقطاع؛ فالقادة التحويليون يمتلكون الرؤية اللازمة لإعادة هيكلة العمل وتحديث التكنولوجيا، مما يجعل المنظمة أكثر مرونة وقابلية للتغيير التنظيمي بمختلف أبعاده.

اختبار الفرضية الثالثة - (H_3) الأثر الوسيط الحاسم

- نص الفرضية: يتوسط التغيير التنظيمي العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء المؤسسي.
- نتيجة التحليل الإحصائي: أثبت تحليل المسار وجود أثر غير مباشر (Indirect Effect) معنوي إحصائياً. ونوع الوساطة هنا هو وساطة جزئية. (Partial Mediation).
- التقييم والارتباط: ارتباط وثيق وعميق. النتيجة تؤكد أن القائد التحويلي لا يرفع الأداء بمجرد إلقاء الخطابات الحماسية، بل يمر عبر آلية عملية ملموسة وهي "إحداث تغيير حقيقي في الهياكل والثقافة والتكنولوجيا"، وهذا التغيير هو ما يقود في النهاية إلى الطفرة في الأداء.

تقييم اتساق النتائج مع الفرضيات (نقاط القوة والفجوات)

• نقاط القوة والتوافق:

- جاءت جميع النتائج الاستدلالية منسجمة مع التوجهات النظرية للفرضيات، ولم يحدث أي تعارض أو نتائج عكسية (سلبية) غير متوقعة.

• الفجوات الإحصائية المعفلة في النتائج:

- تأثير الوساطة الجزئية: بما أن الوساطة جزئية وليست كلية، فهذا يعني وجود متغيرات وسيطة أخرى لم تدرسها الرسالة وتشارك في نقل الأثر) مثل: الرضا الوظيفي أو الثقافة التنظيمية)، وكان يجب على الباحث الإشارة إليها لتفسير النسبة المتبقية من الأثر.

الخلاصة والآثار التطبيقية للدراسة

- **الخلاصة:** أثبتت نتائج الدراسة الحقيقية ارتباطاً كاملاً بفرضيات البحث، وقدمت نموذجاً تفسيرياً صلباً لكيفية صناعة الأداء من خلال القيادة والتغيير.
- **التوصية التطبيقية (لصناع القرار في قطاع النفط):**
 - الاستثمار في برامج إعداد القادة وفق نموذج "القيادة التحويلية".
 - دمج خطط التطوير الإداري بمبادرات التغيير التكنولوجي والهيكلية المستمر، لضمان تحويل الفكر القيادي إلى أداء مؤسسي مستدام وملمووس.

المرجع

- عوض، أحمد محمد. (2021). الدور الوسيط للتغيير التنظيمي في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركات قطاع النفط والغاز كلية التجارة، جامعة عين شمس.