

الواجب السابع

قضايا بحثية 3

الموضوع: القيادة التحويلية وأثرها على الأداء التنظيمي

المدخل النظري المختار: نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory)

أولاً: عرض المدخل النظري

نظرية القيادة التحويلية طُوِّرت بشكل بارز على يد الباحث James Burns في عام 1978 وتم توسيعها لاحقاً بواسطة Bernard Bass. تشير النظرية إلى أن القادة التحويليين يركزون على تحفيز الأفراد لتحقيق أهداف تتجاوز المصالح الذاتية من خلال التأثير العاطفي والإلهام الفكري.

المكونات الرئيسية للنظرية:

1. التأثير المثالي (Idealized Influence) القائد كقدوة يحتذى بها، مما يُلهم الولاء والثقة.
2. التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation) توفير رؤية مشتركة تُلهم الفريق لتحقيق أهداف المؤسسة.
3. التحفيز الفكري (Intellectual Stimulation) تشجيع الابتكار والتفكير الإبداعي بين الموظفين.
4. الاعتبار الفردي (Individualized Consideration) الاهتمام بتطوير كل عضو كفرد ضمن الفريق.

أهم الافتراضات:

- القيادة ليست مجرد إدارة للأمور اليومية، بل هي عملية تحفيزية تركز على الابتكار والتنمية.
- يعتمد القائد التحويلي على الرؤية والقيم الأساسية لتحفيز الموظفين.
- العلاقة بين القائد والمرؤوس تقوم على الاحترام المتبادل والمشاركة في الإنجاز.

ثانيًا: تحليل مدى ملاءمة المدخل للدراسة

نظرية القيادة التحويلية هي إطار نظري مناسب جدًا للدراسة حول "دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي" للأسباب التالية:

1. الملاءمة مع موضوع الدراسة:

- الدراسة تركز على فهم كيف يؤثر القائد التحويلي في تحقيق تميز تنظيمي. النظرية توفر الأساس العلمي لتحليل العلاقة بين نمط القيادة ومستوى الأداء.
- التميز التنظيمي يتطلب القادة القادرين على إحداث التغيير والابتكار، وهو جوهر نظرية القيادة التحويلية.

2. الارتباط بالمتغيرات:

- الأبعاد الأربعة للنظرية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي) تعكس بشكل مباشر السلوكيات المطلوبة لتحقيق التميز.
- يساعد تطبيق النظرية في فهم العوامل النفسية والهيكلية المؤثرة على الأداء الفردي والجماعي.

3. إمكانات القياس:

- النظرية مصحوبة بمقاييس وأدوات موثوقة (مثل استبيان MLQ - Multifactor Leadership Questionnaire) مما يُسهّل قياس الأثر التجريبي للقيادة التحويلية على الأداء التنظيمي.

4. التوجه التطبيقي:

- القيادة التحويلية ليست مجرد إطار نظري بل توفر آليات عملية لتحسين الأداء، مما يجعلها قابلة للتطبيق مباشرة في بيئات العمل.

نقاط القوة:

- التركيز على الابتكار يجعل النظرية مثالية لمجالات العمل الديناميكية.
- قابليتها للتكيف مع مختلف أنواع المنظمات.

نقاط الضعف:

- قد تكون غير مناسبة إذا كان الموظفون أقل تقبلاً للتغيير أو في المنظمات التي تفتقر إلى رؤية مشتركة.
- الاعتماد المفرط على "الكاريزما" قد يكون تحدياً إذا كان القائد غير قادر على بناء الثقة.

الخلاصة:

- نظرية القيادة التحويلية تُعد المدخل الأنسب لدراسة "دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي". توفر النظرية إطاراً واضحاً ومتكاملاً لتحليل العلاقة بين القيادة المبتكرة ومستوى الأداء والتميز التنظيمي. علاوة على ذلك، تُسهّل أدواتها القياس العلمي والتطبيقي، مما يُعزز من موثوقية النتائج واستفادة المؤسسات من التوصيات الناتجة عن الدراسة