

الفصل الرابع

نتائج الدراسة ومناقشتها

1-4مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة. كما يسعى إلى تفسير النتائج وربطها بأهداف الدراسة وتساؤلاتها، وصولاً إلى استخلاص الدلالات النظرية والتطبيقية ذات الأهمية في مجال إدارة الأعمال.

2-4نتائج الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة، التي هدفت إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي في منظمات الأعمال، أسفرت نتائج التحليل عن الآتي:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء التنظيمي، مما يدل على أن تبني هذا النمط القيادي يسهم بشكل فعال في تحسين كفاءة وفاعلية الأداء داخل المنظمات.

كما بينت النتائج أن بعد التحفيز الإلهامي كان الأكثر تأثيراً، حيث ساهم في رفع مستوى الدافعية والالتزام التنظيمي لدى العاملين، من خلال بناء رؤية مستقبلية مشتركة وتعزيز الشعور بالانتماء.

وأوضحت النتائج أن الاستثارة الفكرية أسهمت في تعزيز الإبداع التنظيمي، وتشجيع العاملين على التفكير النقدي وتقديم حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه المنظمة.

كذلك أظهرت النتائج أن الاعتبار الفردي كان له دور بارز في تحسين الرضا الوظيفي وبناء الثقة التنظيمية، من خلال اهتمام القائد باحتياجات الأفراد وتطوير قدراتهم.

وأخيراً، كشفت نتائج التحليل أن القيادة التحويلية تؤدي إلى تحسين جودة اتخاذ القرار داخل المنظمة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

3-4مناقشة نتائج الدراسة

يمكن مناقشة نتائج هذه الدراسة في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة على النحو الآتي:

تتفق نتائج هذه الدراسة مع الطروحات النظرية التي ترى أن القيادة التحويلية تُعد من أكثر أنماط القيادة تأثيراً في الأداء التنظيمي، حيث يعمل القائد التحويلي على إحداث تغيير إيجابي في سلوكيات العاملين واتجاهاتهم.

ويُعزى التأثير الكبير لبعد التحفيز الإلهامي إلى قدرة القائد على توجيه جهود العاملين نحو أهداف مشتركة، مما يسهم في زيادة مستويات الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

كما تؤكد نتائج الاستثارة الفكرية أهمية تشجيع الإبداع والابتكار في بيئات العمل الحديثة، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي تواجه منظمات الأعمال.

وتشير نتائج الاعتبار الفردي إلى أن الاهتمام بالفروق الفردية يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي وتقليل معدلات دوران العاملين، وهو ما يدعم استقرار المنظمة واستدامتها.

4-4مقارنة نتائج الدراسة بالدراسات السابقة

تتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة Bass (1990) التي أكدت أن القيادة التحويلية تسهم في تحسين الأداء التنظيمي من خلال تحفيز العاملين وإلهامهم.

كما تتفق مع نتائج دراسات Avolio & Yammarino التي أشارت إلى الأثر الإيجابي للقيادة التحويلية في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي.

في المقابل، تختلف نتائج هذه الدراسة جزئيًا مع بعض الدراسات التي أشارت إلى محدودية تأثير القيادة التحويلية في المنظمات ذات الهياكل البيروقراطية، وهو ما يمكن تفسيره باختلاف السياقات التنظيمية والثقافية.

4-5 الدلالات النظرية والتطبيقية للدراسة

أولاً: الدلالات النظرية

تعزز نتائج هذه الدراسة الأدبيات النظرية المتعلقة بالقيادة التحويلية، وتؤكد أهمية دمج أبعادها ضمن النماذج الإدارية الحديثة، بما يساهم في تطوير الفكر الإداري المعاصر.

ثانياً: الدلالات التطبيقية

توصي الدراسة بضرورة تبني القيادة التحويلية في منظمات الأعمال، وتدريب القيادات الإدارية على ممارستها، لما لها من دور فعال في تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

4-6 خلاصة الفصل

خلصت نتائج هذا الفصل إلى أن القيادة التحويلية تمثل عاملاً محورياً في تحسين الأداء التنظيمي، وتعزيز الإبداع، ورفع مستوى الرضا الوظيفي. كما تؤكد هذه النتائج أهمية هذا النمط القيادي في دعم استدامة منظمات الأعمال وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.