

أثر الخصائص الريادية للقادة على التميز المؤسسي (دراسة ميدانية على وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة)

عبد القادر بسيونى أبو سعده، أيات. (٢٠٢٤). أثر الخصائص الريادية للقادة على التميز المؤسسي (دراسة ميدانية على وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٥ (٣)، ٣٤٨-٣١٥.
doi: 10.21608/jces.2024.390259



يعد هذا الموضوع من المواضيع الهامة التي تستحق الدراسة المتأنية، حيث يجسد العلاقة الجوهرية بين القيادة الفعّالة والمتميزة وأداء المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

و يعكس العنوان دراسة تسلط الضوء على تأثير الخصائص الريادية للقيادة على التميز المؤسسي داخل وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة، وهو مجال بالغ الأهمية في الوقت الراهن، خصوصًا في ظل التحولات الكبيرة التي يشهدها قطاع الطاقة في العالم، سواء كان ذلك على مستوى الابتكار التكنولوجي أو التحولات نحو الطاقة المستدامة.

نجد أن الخصائص الريادية للقادة تمثل المتغير المستقل، وهو العنصر الذي يؤثر في المتغير التابع، والذي يتمثل في التميز المؤسسي. وتشمل الخصائص الريادية للقادة مجموعة من الصفات والقدرات، مثل الرؤية المستقبلية، مهارات التواصل، القدرة على التحفيز، وإدارة التغيير.

هذه الخصائص ليست فقط مؤشراً على جودة القيادة، بل تعد من المحركات الرئيسية لتحفيز الابتكار وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات.

أما التميز المؤسسي فهو المتغير التابع في هذه الدراسة، وهو يشير إلى قدرة المؤسسة على التميز والتفوق في مجالات عدة، مثل تحقيق الأهداف الاستراتيجية، تحسين جودة الخدمات، الابتكار، وزيادة الكفاءة.

أما عن مجال التطبيق، فدراسة هذا الموضوع على وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة تعد خطوة ذات دلالة كبيرة، وتمثل الوزارة أحد أبرز القطاعات الحكومية الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر في الاقتصاد الوطني والحياة اليومية للمواطنين. وفي ظل التحديات المتزايدة في قطاع الطاقة، مثل التحول إلى مصادر الطاقة المتجددة، والتعامل مع الاستهلاك المتزايد، فإن القيادة الريادية داخل الوزارة تصبح العامل الحاسم في تحقيق التميز المؤسسي.

إن اختيار هذا القطاع لدراسة أثر القيادة الريادية على التميز المؤسسي يعكس بُعدًا استراتيجيًا في البحث، حيث أن وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة تتعامل مع قضايا استراتيجية تتعلق بالأمن الطاقى، الاستدامة البيئية، والتكيف مع التغيرات التكنولوجية. القيادة الريادية في هذا السياق لا بد أن تتمتع بقدرة على اتخاذ قرارات صعبة، قيادة التغيير، وتحفيز العاملين لتحقيق أعلى مستويات الأداء.

المقدمة قدمت بشكل جيد ووافٍ الفكرة الرئيسية للدراسة ووضحت الأبعاد الأساسية التي تدور حولها. بدأت بتعريف مفهوم القيادة وأهميتها في ازدهار المنظمات، مشيرة إلى العلاقة الوثيقة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي.

كما ذكرت التحديات التي تواجه وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة في مصر، مما يبرز أهمية القيادة الريادية في هذا السياق.

كان من المفيد لو تم توضيح العلاقة الدقيقة بين هذه المتغيرات بشكل أكثر تفصيلاً، لكن بشكل عام، المقدمة وضحت المضمون العام للدراسة والمتغيرات بشكل مناسب.

تم تحديد مشكلة الدراسة بشكل واضح ودقيق. الباحث حدد المشكلة الأساسية التي تتمثل في ضعف التميز المؤسسي في وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة نتيجة لقصور الخصائص الريادية للقادة. هذا الطرح يركز على ما تم التوصل إليه في الدراسات السابقة، مثل تأثير القيادة الريادية على التميز المؤسسي.

وقد جاء تحديد المشكلة بناءً على ثغرات في الدراسات السابقة، حيث لاحظ الباحث أن الأنماط القيادية السائدة في الوزارة تتميز بالبيروقراطية، وهو ما يعيق القدرة على اكتساب ميزات تنافسية تميزها عن المنظمات الأخرى.

مع ذلك، كانت هناك حاجة لمزيد من التحديد في صياغة المشكلة وتوضيح العلاقة بين الأنماط القيادية السائدة وغياب التميز المؤسسي بشكل أكبر. كما يمكن إثراء المشكلة بتوضيح كيف تؤثر الخصائص الريادية على جوانب معينة من التميز المؤسسي، مثل الأداء والابتكار والكفاءة.

لم يتم التطرق إلى التساؤلات البحثية في الفقرات المقدمة بشكل صريح، وكان يُفضل صياغة تساؤل

رئيسي واضح يعكس هدف البحث، مثل: "ما هو تأثير الخصائص الريادية للقادة على التميز

المؤسسي في وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة؟" بالإضافة إلى تساؤلات فرعية تدور حول الأبعاد

المختلفة للعلاقة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي، مثل:

- ما هي الخصائص الريادية الأساسية التي تؤثر على الأداء المؤسسي؟

- كيف تساهم الخصائص الريادية في بناء بيئة تنظيمية تشجع على الابتكار؟

كما يمكن الاستفادة من تحليل الدراسات السابقة لصياغة تساؤلات تكون مستمدة من الثغرات

البحثية التي تم اكتشافها في الأدبيات المتعلقة بالقيادة الريادية والتميز المؤسسي.

الأهداف التي وضعها الباحث لدراسته تشير إلى محاولة تحليل العلاقة بين الخصائص الريادية
للقادة وأثرها على التميز المؤسسي داخل وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة.
وهذه الأهداف تعتبر شاملة من حيث التطرق إلى أبعاد متعددة للخصائص الريادية التي قد تؤثر
على الأداء المؤسسي

١. الهدف الأول: تحليل العلاقة بين الإصالة الفكرية والتميز المؤسسي

رغم أن الإصالة الفكرية تُعتبر سمة ريادية مهمة، فإن قياس هذا البُعد في الواقع قد يواجه صعوبة

في التحديد الكمي، إذ يصعب تصنيف "الإصالة الفكرية" بشكل دقيق وموضوعي.

كما أن تأثير هذه الخاصية على التميز المؤسسي قد يكون غير مباشر ويحتاج إلى توضيح دقيق

لكيفية ارتباطه بالأداء الفعلي للمؤسسة.

٢. الهدف الثاني: تحليل العلاقة بين الطلاقة الفكرية والتميز المؤسسي

الطلاقة الفكرية باعتبارها قدرة على توليد أفكار بسرعة قد تؤدي إلى نتائج مبتكرة، إلا أن التركيز على "السرعة" فقط قد يغفل أهمية جودة الأفكار ومدى تطبيقها الفعلي على أرض الواقع. علاوة على ذلك، الطلاقة الفكرية غالبًا ما تُقاس من خلال نتائج ملموسة، وهو ما يتطلب توضيحًا دقيقًا في كيفية ربط هذه القدرة بالأداء المؤسسي الفعلي. لذلك، تبقى مسألة التحديد الكمي لطبيعة العلاقة بين الطلاقة الفكرية والتميز المؤسسي مفتوحة للانتقاد.

٣. الهدف الثالث: تحليل العلاقة بين المرونة الفكرية والتميز المؤسسي

٤.

على الرغم من أهمية المرونة الفكرية في بيئة سريعة التغير، فإن تحديد ما إذا كانت المرونة تعني مجرد التكيف مع الظروف أم إعادة صياغة استراتيجيات العمل يتطلب مزيدًا من التوضيح. القياس المباشر للمرونة الفكرية يتطلب أدوات دقيقة ومؤشرات واضحة، وهو ما قد يكون صعبًا في بيئات عمل معقدة مثل وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة. هناك خطر في الافتراض بأن المرونة الفكرية تؤدي بشكل مباشر إلى التميز المؤسسي دون وجود مقاييس متفق عليها أو واضحة لهذه العلاقة.

٤. الهدف الرابع: تحليل العلاقة بين الإبداع والتميز المؤسسي

الإبداع غالبًا ما يرتبط بحل المشكلات بطريقة غير تقليدية، لكن ربطه بالتميز المؤسسي يتطلب تحديدًا دقيقًا للأبعاد التي يتم قياس الإبداع من خلالها. غالبًا ما يتم تقييم الإبداع استنادًا إلى نتائج ملموسة مثل الابتكار التكنولوجي أو تطوير منتجات جديدة، ولكن هذا قد يغفل تأثيره غير المباشر في تحسين أساليب العمل أو تعزيز ثقافة المؤسسة.

فالتركيز فقط على الإبداع في سياق التميز المؤسسي قد يكون قاصرًا إذا لم يتم تحديد كيف يمكن للإبداع أن يسهم في جوانب أخرى من الأداء المؤسسي مثل القيادة الفعالة أو تحسين العلاقات الداخلية بين الموظفين.

من خلال قراءة أهمية الدراسة بشكل عام، نجد أنها تسلط الضوء على موضوع حيوي في مجال الإدارة وهو العلاقة بين الخصائص الريادية للقيادة والتميز المؤسسي، وهو أمر يتماشى مع الاتجاهات الحديثة في الإدارة ويعكس حاجة المنظمات، خاصة الحكومية، إلى تحسين أدائها المؤسسي. ولكن هناك بعض النقاط التي يمكن نقدها لتحسين توضيح الأهمية العلمية والتطبيقية:

. الأهمية العلمية: الدراسة تقدم موضوعاً مهماً في إدارة الأعمال، وهو العلاقة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي. ومع ذلك، رغم التأصيل العلمي للموضوع، يمكن تعزيز البحث بتقديم إضافة نظرية جديدة حول كيفية تأثير المتغيرات الحديثة مثل التحولات الرقمية أو الذكاء الاصطناعي على القيادة والتميز المؤسسي. إذا كانت الدراسة تركز فقط على المفاهيم التقليدية للقيادة الريادية، فإن إضافة عناصر جديدة ستحسن من قيمة البحث العلمي.

الأهمية التطبيقية:، تسعى الدراسة إلى تقديم مقترحات عملية لتحسين الأداء المؤسسي في وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة من خلال تحسين خصائص القيادة الريادية. وهذا أمر جيد ولكن قد يكون من المفيد توسيع نطاق الدراسة ليشمل القطاع الخاص أو قطاعات أخرى في الدولة، مما يزيد من تعميم الفائدة العملية لهذه النتائج. الدراسة تبدو متوازنة بين النظري والعملي، ولكن يمكن تحسين التركيز على النظريات الحديثة في القيادة وتوجيهها بشكل أكبر نحو الفوائد العملية في المنظمات الحكومية. إضافة التحليل السياقي للمؤسسة المعنية سيجعل الدراسة أكثر قوة في تفسير التحديات العملية التي قد تواجه وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة، وبالتالي تحسين دقة التوصيات.

- الفروض الرئيسية تتماشى بشكل عام مع عنوان الدراسة ومتغيراتها، حيث يتم التركيز على العلاقة بين الخصائص الريادية للقادة (الإصالة الفكرية، الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية، والإبداع) والتميز المؤسسي في وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة.
- ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن الفروض بحاجة إلى مزيد من التوضيح بشأن كيفية قياس هذه الخصائص الريادية بشكل دقيق وموحد عبر الأبعاد المختلفة.

- الفروض تتناسب مع التساؤلات الرئيسية والفرعية، حيث تتعامل مع العلاقة بين خصائص القيادة الريادية وأداء المؤسسة. ومن الضروري أن يكون هناك توضيح أكثر لآليات التفسير في حالة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، وكيفية تفسير الفروق المحتملة بين الفروض المتعددة (مثل الطلاقة الفكرية والإبداع) وتحديد المعايير التي يتم من خلالها قياس التميز المؤسسي.

الفروض تدور حول مفاهيم قابلة للتحقق من الناحية المنهجية، لكن يجب التأكيد على وجود تحديات في قياس المتغيرات بوضوح. الإصالة الفكرية والطلاقة الفكرية، على سبيل المثال، قد لا تكون قابلة للقياس الكمي بسهولة، مما يتطلب أدوات قياس دقيقة قابلة للعموم.

أيضاً، العلاقات بين الخصائص الريادية والتميز المؤسسي قد تكون أكثر تعقيداً مما توحي به الفروض إذا كانت البيانات المستخلصة غير قادرة على التمييز بين التأثيرات المباشرة وغير المباشرة.

على الرغم من أن معظم الدراسات تشير إلى أهمية الخصائص الريادية للقادة في تحسين الأداء المؤسسي، إلا أن سياق الدراسة في بعض الحالات قد يحد من إمكانية تعميم النتائج. فعلى سبيل المثال، الدراسات التي تناولت الخصائص الريادية في بيئات أكاديمية أو صناعية لا يمكن تعميم نتائجها بسهولة على القطاع الحكومي. هناك فارق جوهري بين التحديات التنظيمية التي تواجه القادة في المنظمات الخاصة وبين القيادات الحكومية التي قد تكون أكثر تأثراً بالقرارات السياسية، اللوائح الحكومية، والبيروقراطية.

العديد من الدراسات تركز على الخصائص الفردية للقادة، مثل الإبداع أو الإصالة الفكرية، ولكنها تتجاهل أو تقلل من أهمية العوامل الجماعية والتنظيمية التي قد تؤثر على الأداء المؤسسي. على سبيل المثال، كيف يمكن تعزيز التميز المؤسسي من خلال التعاون بين القادة وفرق العمل؟ وكيف تؤثر البيئة التنظيمية أو الثقافة المؤسسية على هذه الخصائص الريادية؟ هذه الأبعاد الجماعية والتنظيمية لا تحظى بالاهتمام الكافي في العديد من الدراسات.

العديد من الدراسات تركز على العلاقة الداخلية بين الخصائص الريادية والتميز المؤسسي، ولكنها تغفل تأثيرات العوامل الخارجية مثل التحولات الاقتصادية أو التغيرات التكنولوجية أو التحديات السياسية، التي قد تؤثر بشكل كبير على المؤسسات الحكومية، وخاصة في سياق مثل وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة.

لم يتم استكشاف كيف يمكن أن تؤثر هذه العوامل الخارجية على العلاقة بين خصائص القيادة والأداء المؤسسي، مما يعد فجوة كبيرة في الأدبيات.

رغم التركيز على الخصائص الريادية للقادة، إلا أن بعض الدراسات تتجاهل أو لم تركز بشكل كاف على القيادة الاستراتيجية وكيفية تأثيرها على التميز المؤسسي. القيادة الاستراتيجية تعتبر عنصراً محورياً في تحقيق التكيف المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية طويلة الأمد، ولذلك فإن تعزيز دورها قد يقدم قيمة إضافية لدراسات الخصائص الريادية.

الدراسة تحدد بوضوح مجتمع البحث كالعاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية بوزارة الكهرباء والطاقة المتجددة بمصر، مع عينة مكونة من ٢٩٩ فردًا بنسبة استجابة عالية تصل إلى ٩٦,٩%. ورغم أن اختيار العينة وتوزيع الاستبيانات يبدو دقيقًا، إلا أن التنوع الديموغرافي داخل العينة لم يُوضح بشكل كافٍ، مما قد يؤثر على تعميم النتائج. من المفيد تضمين توزيع العينة وفقًا لخصائص مثل الجنس والتخصصات المختلفة لضمان تمثيل شامل.

فيما يتعلق بأساليب جمع البيانات، اعتمدت الدراسة على الاستبيانات والمقابلات الشخصية، وهي طرق ملائمة لجمع بيانات كمية ونوعية. ومع ذلك، فإن التركيز على الاستبيانات فقط قد يحد من قياس بعض الأبعاد المعقدة مثل الابتكار والإبداع في القيادة. من الأفضل استخدام أدوات إضافية مثل مجموعات النقاش أو المقابلات المعمقة لتوضيح هذه الأبعاد بشكل أكثر دقة.

أما في طرق معالجة البيانات، فقد تم استخدام أساليب إحصائية قوية مثل اختبار الفا-كرونباخ والانحدار البسيط، وهي أساليب مناسبة لتحليل العلاقات بين المتغيرات.

ولكن يُوصى باستخدام أساليب إحصائية أكثر تقدمًا مثل النمذجة الهيكلية لتوضيح العلاقات غير الخطية المعقدة بين الخصائص الريادية والتميز المؤسسي.

يمكن تحسين الدراسة عبر تحديث أدوات جمع البيانات لتشمل متغيرات مثل تأثير التحولات الرقمية على القيادة المؤسسية.

دراسة أكدت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الريادية مثل الإصالة الفكرية، الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية، والإبداع وبين التميز المؤسسي. رغم أن هذه النتيجة تتفق مع الأدبيات السابقة (مثل دراسة "باغة" ٢٠٢١)، إلا أن التعمق في الطبيعة الدقيقة لهذه العلاقة يمكن أن يكون أفضل.

من المهم تحديد ما إذا كانت هذه العلاقة قوية أو متوسطة، والأكثر من ذلك، كيف يمكن أن تؤثر هذه الخصائص الريادية على التميز المؤسسي في البيئة المصرية، حيث أن الواقع المؤسسي الحكومي قد يختلف عن بيئات القطاع الخاص من حيث قدرات القيادة ومرونة الأداء.

تظهر الدراسة أن هناك قصوراً في أبعاد الخصائص الريادية داخل الوزارة، مثل ضعف الإصالة الفكرية والطلاقة الفكرية والإبداع. هذا يعد اكتشافاً مهماً، لكنه يفتقر إلى تحليل أعمق للأسباب الأساسية لهذا القصور. الدراسة تشير إلى ضعف في القدرات الفكرية للقيادات، لكن من المهم توسيع هذا التحليل ليتناول العوامل البيئية، الهيكلية والتنظيمية التي قد تؤثر في تطوير هذه الخصائص، مثل البيروقراطية الحكومية أو نقص الموارد البشرية المتخصصة. كما كان من المفيد مناقشة كيفية تأثير ثقافة العمل المؤسسي على تنمية هذه الخصائص.

على الرغم من تسليط الضوء على القصور في الخصائص الريادية داخل الوزارة، إلا أن الدراسة لا تقدم مقارنة مقارنة بين الوزارة والمؤسسات الأخرى (سواء محلياً أو دولياً) في سياق التمكن من الخصائص الريادية. مثل هذه المقارنة كانت ستسهم في تعزيز فهم السياق المحلي للأداء القيادي، ومقارنته بالممارسات الأفضل في القطاعين العام والخاص، وكذلك تقييم مدى قدرة الوزارة على التكيف مع التوجهات العالمية في القيادة الريادية. كما أنه كان يمكن تضمين نماذج ناجحة لتطبيق الخصائص الريادية في الوزارات الحكومية.

التوصيات التي توصلت إليها الدراسة تمثل حلولاً عملية مهمة مثل تفعيل الخصائص الريادية وتعزيزها من خلال البرامج التدريبية ورفع مستوى التنسيق بين أهداف الوزارة والقيادات. ورغم أهمية هذه التوصيات، إلا أن محدودية التنفيذ في القطاع العام المصري قد تحد من فعاليتها.

كان من الأفضل أن يتم تقديم استراتيجيات محددة للتنفيذ، مثل تطوير البرامج التدريبية المتخصصة أو خلق بيئة عمل تشجع على المخاطرة والابتكار داخل الوزارة.

كما أن التوصية بمراجعة الأنظمة واللوائح التي قد تقيد الإبداع في بيئة العمل الحكومية تعد ضرورية، ولكنها قد تواجه مقاومة داخل المؤسسة، مما يستدعي تقديم مقترحات حول كيفية التغلب على تلك التحديات.



Thank You