

الواجب الثامن

دراسات نقدية

العنوان: "دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي بالمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة مجمع كوندور ببرج بوعرييج"

الجامعة: جامعة محمد بوضياف - المسيلة

الأهداف:

تهدف هذه الرسالة إلى دراسة كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات الاقتصادية، مع التركيز على مجمع كوندور كمثال تطبيقي. ركزت الدراسة على دور القيادة التحويلية في تحفيز الأداء العالي لدى الموظفين وتحقيق تميز مؤسسي يسمح للشركة بالتمتع بميزة تنافسية داخل سوق العمل.

1. تحليل النظريات المستخدمة.

النظرية الأساسية: القيادة التحويلية

- النقد الإيجابي:

القيادة التحويلية تُعد نظرية قوية تُركز على التغيير الإيجابي في المنظمات وتعزيز الكفاءة والإلهام الفكري. توفر هذه النظرية إطاراً لفهم كيف يمكن للقادة تحسين أداء الأفراد ودعم تحقيق التميز التنظيمي.

- تسلط الضوء على الجوانب الإنسانية للعمل التنظيمي، مثل التحفيز والابتكار.

- توضح أهمية القائد في توجيه المنظمة نحو التميز والتكيف مع التغيرات في السوق.

- النقد السلبي:

- تتطلب القيادة التحويلية مستوى عالياً من المهارات القيادية، والتي قد لا تكون متوفرة دائماً.

- قد لا تكون فعالة في جميع أنواع المؤسسات، خاصة تلك التي تعتمد على الهياكل الصارمة والأنظمة البيروقراطية.

- التركيز الكبير على القائد قد يُهمل دور الفريق أو ثقافة المنظمة ككل.

2. مدى ملائمة النظرية للسياق المحلي.

- الملاءمة:

نظرًا لأن مجمع كوندور يعمل في سوق تنافسي، فإن القيادة التحويلية قد تكون ملائمة لدفع المؤسسة لتحقيق التميز التنظيمي.

- النظرية تتوافق مع بيئة الأعمال الديناميكية التي تتطلب التكيف مع التغيرات التكنولوجية والسوقية.

- مجمع كوندور، كمؤسسة كبيرة، قد يمتلك الموارد اللازمة لدعم تطبيق القيادة التحويلية.

- عدم الملاءمة المحتملة:

- في السياق المحلي الجزائري، قد تواجه النظرية تحديات تتعلق بالثقافة التنظيمية، مثل التردد في قبول التغيير أو الاعتماد الكبير على الأنماط التقليدية للقيادة.

- ضعف الموارد البشرية أو محدودية التدريب القيادي قد يُعيق تطبيقها بفعالية.

3. التميز التنظيمي كنظرية فرعية.

النقد الإيجابي:

- التميز التنظيمي يوفر أهدافًا ملموسة يمكن للمنظمات قياسها، مثل تحسين الجودة أو رضا العملاء.

- الربط بين التميز التنظيمي والقيادة التحويلية يُبرز العلاقة بين السلوك القيادي ونتائج العمل.

النقد السلبي:

- تحقيق التميز التنظيمي قد يتطلب وقتًا طويلاً لتطبيقه ورؤية نتائجه، وهو ما قد يُسبب إحباطًا في المراحل الأولية.

- بعض المؤشرات المستخدمة لقياس التميز قد تكون ذات طابع نظري وغير قابلة للتطبيق بسهولة.

4. فجوات البحث والتوصيات.

- الفجوات النظرية:

- غياب دراسة مقارنة بين القيادة التحويلية وأنماط قيادية أخرى (مثل القيادة التبادلية أو الموزعة) لتحديد الأنسب لسياق المؤسسات الاقتصادية المحلية.
- ضعف التركيز على الأبعاد الثقافية والاجتماعية المؤثرة على فعالية القيادة التحويلية.

- التوصيات:

- توسيع نطاق البحث ليشمل دراسة تأثير القيادة التحويلية في مؤسسات أخرى ذات طبيعة مختلفة لمعرفة مدى تعميم النتائج.
- الجمع بين القيادة التحويلية وأنماط قيادية أخرى قد يعزز من مرونة القيادة في مواجهة التحديات المتنوعة.

الخلاصة

النظريات التي تم تناولها في الرسالة تقدم أساساً قوياً لفهم العلاقة بين القيادة والتحسين التنظيمي، لكنها تتطلب مزيداً من التكييف والتحليل عند تطبيقها في السياقات المحلية. تحتاج الدراسات المستقبلية الى تعزيز الشمولية من خلال تضمين عوامل ثقافية وبحث أنماط قيادية إضافية