

موضوع المقارنة: القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء في منظمات الأعمال

إعداد

سامر بنون



المقدمة

تمثل القيادة التحويلية أحد أهم المفاهيم القيادية المعاصرة التي استحوذت على اهتمام الباحثين والممارسين في حقل إدارة الأعمال، لا سيما في ظل التحديات المتسارعة التي تواجهها المنظمات في بيئة أعمال تتسم بالتنافسية العالية والتغير المستمر. وقد ظهر هذا المفهوم على يد Burns عام 1978 في كتابه الشهير "Leadership"، حين ميّز بين القادة الذين يبنون علاقة هادفة وتحفيزية مع مرؤوسيهم وأولئك الذين يعتمدون بشكل واسع على تبادل المنافع للحصول على نتائج جيدة، ثم وسّع Bass عام 1985 هذا الإطار بتفسير الآليات النفسية الكامنة وراء القيادة التحويلية. ولأهمية هذا الموضوع اختار الباحث رسالتي دكتوراه عربيتين حديثتين تتناولان القيادة التحويلية وتأثيرها على جوانب مختلفة من الأداء في منظمات الأعمال، بغرض إجراء مقارنة علمية منهجية واستخلاص أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

الرسالة الأولى

العنوان: "القيادة التحويلية وأثرها على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية"

الباحث: باسم بن أحمد بالخير

المشرف: د. نعيم بن علي البيحاني

الجامعة: جامعة أم القرى – مكة المكرمة، قسم إدارة الأعمال.

<https://ajajournal.org/aja/article/download/763/665>

الرسالة الأولى

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المدى الذي يقوم به مديرو المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة المكرمة بتبني نمط القيادة التحويلية، والكشف عن أثر هذا النمط القيادي على أداء تلك المنشآت. انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي هو: "ما أثر تطبيق القيادة التحويلية على قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة المكرمة؟". واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبانة مصممة خصيصًا لأغراض الدراسة على عينة مستهدفة من العاملين في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة بمكة المكرمة بفئاتهم المختلفة التي شملت المدراء العامين ورؤساء الأقسام والموظفين، وقد بلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل 216 مفردة. تضمنت الاستبانة محورين أساسيين: الأول يقيس أبعاد القيادة التحويلية الأربعة وهي التأثير المثالي والتحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية والاعتبارات الفردية، والثاني يقيس أثر القيادة التحويلية على الأداء.

الرسالة الأولى

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة أبرزها وجود أثر إيجابي لتطبيق القيادة التحويلية في زيادة أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة، فضلاً عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق القيادة التحويلية في هذه المنشآت وزيادة المبيعات ونسبة أرباح المنشأة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز أسلوب القيادة التحويلية في إدارة المنشآت مع أهمية تعزيز دور العاملين وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار والاهتمام بتطويرهم وإكسابهم مهارات جديدة تقود إلى زيادة فاعلية أداء المنشآت

الرسالة الثانية

العنوان: "القيادة التحويلية وأثرها في جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في الشركات اليمنية المصنّعة للأدوية"

الباحثان: هند يحيى محمد عبدالله الجغرافي، ود. نجيب محمد يحيى البشاري
الجامعة: جامعة العلوم والتكنولوجيا – صنعاء، كلية العلوم الإدارية

السنة: 2024

<https://aust.uni.ye/magazine/sh/2024/11/95/da2e9fc234072c6c9e35076ebd8c2964.pdf>

الرسالة الثانية

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية، والتعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويلية وواقع جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركات اليمينية المصنّعة للأدوية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير أداة الاستبانة لجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة البالغ 2200 موظف. اختيرت عينة عشوائية طبقية نسبية قوامها 327 موظفًا، وُزّعت عليهم الاستبانات واسترجع منها 302 استبانة كان الصالح منها للتحليل 292 استبانة. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وتضمنت الاستبانة قياس أبعاد القيادة التحويلية الأربعة وهي التأثير المثالي والتحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية والاعتبارات الفردية، وقياس جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة بما فيها الصحة والسلامة المهنية. .

الرسالة الثانية

وقد كشفت النتائج عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بجميع أبعادها في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركات محل الدراسة، حيث كان بُعد التأثير المثالي أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية يليه بُعد التحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية، ثم بُعد الاعتبارات الفردية بشكل متساوٍ. كما أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية جاء بدرجة متوسطة بجميع أبعادها، وأن واقع جودة الحياة الوظيفية كان متوسطاً أيضاً، باستثناء بُعد الصحة والسلامة المهنية الذي حصل على درجة مرتفعة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني قيادة الشركات لنمط القيادة التحويلية باعتباره من الأنماط القيادية الحديثة التي تُسهم في تحقيق جودة حياة وظيفية بشكل كبير.

ثانياً: جدول المقارنة

محور المقارنة	الرسالة الأولى (بالخير، 2023)	الرسالة الثانية (الجغرافي والبشري، 2024)
البيئة الجغرافية	المملكة العربية السعودية – مكة المكرمة	الجمهورية اليمنية – صنعاء
الجامعة	جامعة أم القرى	جامعة العلوم والتكنولوجيا
المتغير المستقل	القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة	القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة
المتغير التابع	أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة	جودة الحياة الوظيفية
القطاع المستهدف	المنشآت الصغيرة والمتوسطة (قطاعات متنوعة)	الشركات المصنّعة للأدوية
المنهج	وصفي تحليلي	وصفي تحليلي
حجم العينة	216 مفردة	292 مفردة صالحة (من أصل 327)
مجتمع الدراسة	العاملون في المنشآت الصغيرة والمتوسطة	2200 موظف في شركات الأدوية
أداة جمع البيانات	استبانة من تصميم الباحث	استبانة من تصميم الباحثين
أسلوب التحليل	تحليل وصفي وعلاقات إحصائية	تحليل الانحدار والعلاقات الإحصائية – SPSS
أهم النتائج	أثر إيجابي للقيادة التحويلية على الأداء وزيادة المبيعات والأرباح	أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية

ثالثاً: أوجه التشابه بين الرسالتين

تتقاطع الرسالتان في عدة جوانب جوهرية تعكس اهتماماً عربياً مشتركاً بموضوع القيادة التحويلية في سياق إدارة الأعمال. فمن حيث الأساس النظري، اعتمدت كلتا الرسالتين على نظرية القيادة التحويلية التي أسّسها Burns عام 1978 ووسّعها Bass عام 1985 بوصفها الإطار المرجعي الرئيسي للدراسة، واتفقتا في تناول الأبعاد الأربعة المتعارف عليها للقيادة التحويلية وهي التأثير المثالي والتحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية والاعتبارات الفردية كمتغيرات مستقلة. وقد اعتبرت كلتا الدراستين أن هذه الأبعاد هي المحددات الأساسية التي تُميّز القائد التحويلي عن غيره من القادة، وأنها تُمكنه من إلهام العاملين ورفع مستوى أدائهم وتطوير قدراتهم.

ثالثاً: أوجه التشابه بين الرسالتين

ومن حيث المنهج البحثي، اتفقت الرسالتان في استخدام المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة، كما اعتمدتا على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة. وفي كلتا الحالتين، صُممت الاستبانة خصيصاً لأغراض الدراسة بالاستناد إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، وشملت محاور تقيس أبعاد القيادة التحويلية ومحاور تقيس المتغير التابع.

وعلى صعيد النتائج، توصلت كلتا الرسالتين إلى نتيجة محورية متقاربة وهي وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على المتغير التابع، سواء كان هذا المتغير هو أداء المنشآت في الرسالة الأولى أو جودة الحياة الوظيفية في الرسالة الثانية. وهذا التقاطع في النتائج يعزز ما أكدته الأدبيات الإدارية الحديثة من أن القيادة التحويلية تلعب دوراً محورياً في تحسين مختلف جوانب الأداء والحياة التنظيمية..

ثالثاً: أوجه التشابه بين الرسالتين

كما اتفقت التوصيات في كلتا الرسالتين على ضرورة تبني المنظمات العربية لأسلوب القيادة التحويلية في إدارتها، والاهتمام بتطوير القادة وتمكين العاملين وإشراكهم في عمليات صنع القرار.

وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن كلتا الرسالتين أنجزتا في بيئة عربية وباللغة العربية، مما يعكس حاجة البيئة الأكاديمية العربية إلى مزيد من الدراسات التطبيقية في هذا المجال، خاصة أن كلتا الدراستين أشارتا إلى محدودية الدراسات العربية التي تربط القيادة التحويلية بمتغيرات الأداء في السياقات المحلية

رابعاً: أوجه الاختلاف بين الرسالتين

رغم التقاطعات الملحوظة، تختلف الرسالتان في عدة جوانب منهجية وموضوعية جوهرية يمكن تفصيلها على النحو

التالي:

أولاً: اختلاف المتغير التابع وطبيعة العلاقة المدروسة. تناولت الرسالة الأولى أثر القيادة التحويلية على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة بمفهومه الشامل الذي يتضمن مؤشرات مالية كالمبيعات والأرباح، وهو ما يجعل التركيز منصباً على الأداء المؤسسي الكلي ونتائجه المالية الملموسة. في المقابل، تناولت الرسالة الثانية أثر القيادة التحويلية على جودة الحياة الوظيفية، وهو مفهوم أكثر تركيزاً على البُعد الإنساني والاجتماعي للعمل يشمل الصحة والسلامة المهنية والرضا الوظيفي وبيئة العمل. هذا الاختلاف في المتغير التابع يعني أن الرسالة الأولى تنظر إلى القيادة التحويلية من منظور النتائج المالية والتشغيلية، بينما تنظر الثانية من منظور رفاهية العاملين وظروفهم الوظيفية.

رابعاً: أوجه الاختلاف بين الرسالتين

ثانياً: اختلاف البيئة الجغرافية والاقتصادية. أجريت الرسالة الأولى في مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، وهي بيئة اقتصادية متقدمة تشهد تحولات كبرى في إطار رؤية 2030 التي تسعى إلى تمكين المنشآت الصغيرة والمتوسطة ورفع مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي من 20% إلى 35%. أما الرسالة الثانية فقد أجريت في الجمهورية اليمنية التي تعاني من ظروف اقتصادية وسياسية صعبة، وطُبِّقَت تحديداً على قطاع صناعة الأدوية الذي يُعدّ من القطاعات الحيوية في اليمن ولكنه لا يزال في مراحل نمو مبكرة نسبياً حيث لا يغطي سوى ما نسبته 10% إلى 15% من احتياجات السوق الدوائية. هذا الاختلاف الجوهري في البيئة الاقتصادية ينعكس على طبيعة التحديات التي تواجهها القيادة في كلا السياقين..

رابعاً: أوجه الاختلاف بين الرسالتين

ثالثاً: اختلاف القطاع المستهدف. ركّزت الرسالة الأولى على المنشآت الصغيرة والمتوسطة بشكل عام دون تحديد قطاع صناعي بعينه، مما يمنحها تنوعاً قطاعياً واسعاً ولكن قد يحدّ من عمق التحليل القطاعي. في المقابل، ركّزت الرسالة الثانية على قطاع محدد وهو صناعة الأدوية، مما منحها تركيزاً قطاعياً أعمق وسمح بدراسة خصوصيات هذا القطاع الحيوي بشكل أكثر دقة.

رابعاً: اختلاف حجم العينة وأسلوب اختيارها. بلغت عينة الرسالة الأولى 216 مفردة، بينما بلغت عينة الرسالة الثانية 292 مفردة صالحة للتحليل من مجتمع كلي قوامه 2200 موظف، وهي عينة أكبر حجماً وأكثر تمثيلاً. كما تميزت الرسالة الثانية باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية النسبية وهو أسلوب أكثر صرامة علمية من أساليب العينات غير الاحتمالية، مما يعزز من قابلية تعميم نتائجها على مجتمع الدراسة.

رابعاً: أوجه الاختلاف بين الرسالتين

خامساً: اختلاف مستوى التفصيل في النتائج. قدّمت الرسالة الثانية تفصيلاً أدق في نتائجها من حيث ترتيب أبعاد القيادة التحويلية وفقاً لقوة تأثيرها، إذ كشفت أن بُعد التأثير المثالي كان الأكثر تأثيراً يليه التحفيز الإلهامي ثم الاستشارة الفكرية والاعتبارات الفردية بشكل متساوٍ. كما قدّمت تقييماً واضحاً لمستوى ممارسة القيادة التحويلية في الشركات المبحوثة الذي جاء متوسطاً، في حين لم يتوفر هذا المستوى من التفصيل في ملخص الرسالة الأولى المتاح.

خامساً: التحليل النقدي

من خلال هذه المقارنة يمكن استخلاص عدة ملاحظات نقدية تُثري الفهم العلمي لموضوع القيادة التحويلية في البيئة العربية. فمن حيث الإسهام العلمي، تتميز الرسالة الأولى بارتباطها الوثيق بالتوجهات الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية ممثلة في رؤية 2030 وبرنامج تمكين المنشآت الصغيرة والمتوسطة، مما يمنح نتائجها بُعداً تطبيقياً مهماً لصانعي السياسات ورواد الأعمال. في المقابل، تتميز الرسالة الثانية بتناولها لبُعد إنساني جوهري وهو جودة الحياة الوظيفية في قطاع حيوي يعمل في ظروف صعبة، مما يسدّ فجوة بحثية حقيقية في الأدبيات اليمنية والعربية.

ومن حيث القيود المنهجية، نلاحظ أن كلتا الرسالتين اعتمدتا على أدوات قياس من تصميم الباحثين أنفسهن بدلاً من استخدام أدوات معيارية معتمدة دولياً كاستبانة القيادة متعددة العوامل (MLQ) التي طوّرها Bass وAvolio، وهو ما قد يُثير تساؤلات حول مدى الصدق والثبات مقارنة بالأدوات المعيارية، رغم أنه يتيح في الوقت ذاته مرونة أكبر في التكيف مع السياق المحلي. كذلك اعتمدت كلتا الدراستين على بيانات مقطعية تمّ جمعها في نقطة زمنية واحدة، مما يعني أنها تصف حالة ثابتة ولا تسمح بتتبع التغيرات الديناميكية في العلاقة بين القيادة التحويلية والمتغيرات التابعة عبر الزمن.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

