

تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين
في شركة مجرات في مدينة مكة بالمملكة العربية السعودية

اسم الطالب

دنيا غلام حسين بخش

2021205317

مشروع تخرج – ١

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

اشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

مقدمة: تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين:

تعتبر القيادة التحويلية واحدة من أهم نظريات القيادة الحديثة التي تركز على قدرة القادة على إلهام وتحفيز العاملين لتحقيق أداء أعلى وتجاوز التوقعات التقليدية. في بيئة العمل المتغيرة باستمرار والتنافسية المتزايدة، بات البحث في تأثيرات هذه القيادة على أداء الموظفين محور اهتمام العديد من الباحثين وصناع القرار.

تستند القيادة التحويلية إلى بناء رؤية مشتركة، وتعزيز الابتكار، وتطوير علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل. القائد التحويلي لا يكتفي بتحقيق الأهداف المحددة فحسب، بل يسعى إلى تحويل القيم والمعتقدات التي توجه سلوك الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

إن أسلوب القيادة التحويلية يقوم على فلسفة توجيه جهود الأفراد نحو الوضع المرغوب فيه، من وابداعية، خال إرشادهم وتحسين قدراتهم عبر الدعم والتوجيه المستمر، وتحفيزهم على طرح أفكار جديدة وعليه إن هذا النوع من القيادة ينقل اهتمامات الأفراد من مجرد الاستجابة للمصالح الوقتية لهم إلى مستوى أعلى من الوعي بالقضايا الرئيسية، وبالتالي يجعلهم ينجزون الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية، وعليه يتضح أن القيادة التحويلية تعمل على توجيه طاقات الأفراد واستثمارها إلى أقصى الدرجات للوصول إلى درجة عالية من الكفاءة والفعالية في الأداء لتحقيق التميز التنظيمي.

تعريف القيادة التحويلية:

القيادة التحويلية هي نموذج للنزاهة والعدل والإنصاف، تسعى لتحقيق أهداف المنظمة البعيدة المدى من خلال تطوير وثارة دافعية المرؤوسين للعمل بقوة وجدية (مؤسسة الباحث للاستشارات البحثية والنشر الدولي، ٢٠١٩، صفحة ٣)، ووفقا لهذا التعريف فإن القيادة التحويلية تسعى إلى تحفيز المرؤوسين لتحقيق الأهداف المبتغاة من خلال المعاملة بدون تمييز. في حين عرفها (حسين محمد المراد) بأنها القيادة التي تغير الأفراد وتحولهم، وترفع مستوى المرؤوسين، وذلك من خلال خلق رؤية تفاعلية تتطلب التزاما بالقيم الثقافية التي تنعكس في إبداع المرؤوسين. (المراد، 2015، صفحة ٢٢١)، ويعكس هذا التعريف أن القيادة التحويلية تسعى إلى تحويل أداء الأفراد من مستوى إلى مستوى أعلى من خلال تكوين رؤية ثقافية تفاعلية مشتركة بين المرؤوسين. وحسب (Ronald & Bernard) فإن القيادة التحويلية تشتمل على إلهام المرؤوسين بالالتزام برؤية وأهداف المؤسسة، والعمل على حل المشاكل بشكل مبتكر، وتنمية القدرة القيادية لدى الأتباع من خلال التدريب والتوجيه،(٤) Ronald & Bernard, 2006. p. ، ونجد أن هذا التعريف يضيف خاصية حل المشاكل بطريقة مبتكرة، أي القيادة التحويلية تركز على الابتكار وتنمية قدرات ومهارات الفرد.

وعرف (Issa & Miynt) القيادة التحويلية على أنها الأداء القيادي المتفوق، ويحدث عندما يعمل القادة على توسيع نطاق مصالح الموظفين وتوليد لديهم الوعي والقبول بأهداف المجموعة والنظر إلى ما هو أبعد من مصالحهم الشخصية. (١٠١) Myint & Issa, 2014. p. ، ويركز هذا التعريف على ضرورة تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية لتحقيق الأداء القيادي المتفوق. كما يمكن تعريف القائد التحويلي إلهامه في التأثير على بأنه ذلك القائد الملهم الذي يستخدم إبداعاته وإلهامه في التأثير على المرؤوسين، فهو يتحدث للمرؤوسين حول كيفية إنجاز الأعمال ويثق بهم ويستخدم الكثير من الوسائل غير الاعتيادية لتجاوز المشكلة (عباس، ٢٠٠٤، صفحة ٢٩). ومن خلال سبق يمكن القول أن القيادة التحويلية هي عملية ديناميكية تتجسد في ذلك التفاعل بين القائد ومرؤوسيه، وتقوم على استخدام الأساليب والطرق الجديدة ومكافأة الجهود والإمكانات المتميزة، وذلك بهدف تحقيق أهداف المؤسسة.

باختصار، يؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على أداء الموظفين من خلال إلهامهم، تعزيز ثقتهم، وتعزيز التفاعل الإيجابي داخل الفريق. تشجع على الابتكار والإبداع وتساعد في تطوير مهارات القيادة وتحقيق النتائج المتميزة في المؤسسات والمنظمات.

تعريف أداء الموظفين :

بشكل عام، يعتبر فهم أداء الموظفين جزءاً أساسياً من إدارة الموارد البشرية والتخطيط التنظيمي، حيث يهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة من خلال توزيع القدرات وتعزيز الفعالية والكفاءة في العمل يشير إلى الأداء العملي الذي يقدمه الموظفون في سياق عملهم، ويمكن تعريفه بشكل عام على أنه القدرة على تحقيق الأهداف والمعايير المحددة بكفاءة وفعالية. يشمل أداء الموظفين عدة عناصر منها:

١. ****الإنتاجية****: قدرة الموظف على إنتاج النتائج المطلوبة بدقة وفي الوقت المناسب.

٢. ****الجودة****: مدى تميز العمل الذي يقدمه الموظف بما يلبي متطلبات الجودة والمعايير المحددة.

٣. ****الكفاءة****: قدرة الموظف على استخدام الموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف المنصوص عليها.

٤. ****التفاعل والتعاون****: مدى قدرة الموظف على التفاعل الإيجابي مع زملائه والمشاركة في العمل الجماعي.

٥. ****الابتكار والإبداع****: القدرة على تطوير أفكار جديدة والمساهمة في تحسينات العمل أو ابتكار حلول جديدة.

أداء الموظفين يعتبر مؤشراً هاماً لفعالية ونجاح المنظمة، حيث يؤثر بشكل كبير على تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام. تقييم وتحسين أداء الموظفين يتطلب فهماً عميقاً للعوامل التي تؤثر فيه مثل القيادة، والبنية التنظيمية، والمكافآت، وبيئة العمل بشكل عام.

مراجعة الأبحاث والدراسات السابقة :

سنتطرق في هذا المبحث إلى جملة من الدراسات التي تطرقت لموضوع القيادة التحويلية والتميز التنظيمي، مع تقديم تعليقاً يتضمن أوجه الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية.

- دراسة (WILLIAM، WEICHUN، BRUCE و PUJA، 2004) بعنوان Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance

القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي: دور الوسيط في التمكين النفسي ودور الاعتدال في البعد الهيكلي، والتي هدفت إلى اختبار عالقة تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي، بلغ حجم عينة الدراسة ٥٢٠ فرد من الممرضين العاملين في أحد أكبر المستشفيات العامة في سنغافورة، وقد تم قياس سلوك القيادة التحويلية باستخدام مقياس (MLQ (Bass & Avolio, 1997، وكان من أهم نتائجها أن تمكين العاملين يتوسط العالقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، كما أن تباعد الهيكل التنظيمي بين القائد والمروّس يلعب دور الوسيط في تحديد العالقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي.

- دراسة Teymournejad & Elghaei, 2017 بعنوان (Effect of Transformational Leadership on the Creativity of Employees: An Empirical Investigation)

تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي: دراسة تجريبية، هدفت هذه الأخيرة إلى تحديد أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، وتمثلت عينتها في (١٢٧) موظف في بنك ماسكان في طهران، وتم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات وتحليلها عن طريق اختبار الفرضيات باستخدام العالقات الخطية المنظمة، وتوصلت هذه الدراسة إلى أنه يوجد تأثير كبير إيجابي للقيادة التحويلية على إبداع موظفي بنك ماسكان.

مشكلة البحث والفجوات النظرية والتطبيقية :

موضوع تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين يمثل مجالاً هاماً للبحث في علم إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي، حيث يستفيد منه الممارسون والباحثون لفهم كيفية تأثير هذا النمط القيادي على كفاءة وفعالية الموظفين داخل المنظمات. ومع ذلك، يوجد عدة فجوات في البحث تستحق التفكير والدراسة العميقة لمثلها:

١. ****السياقات الثقافية والبيئية****: يتمثل أحد الفجوات البحثية في تفاوت تأثير القيادة التحويلية في مختلف الثقافات والبيئات العملية. فالتفاعلات والتفاعلات الثقافية قد تؤثر على استجابة الموظفين لأساليب القيادة التحويلية بشكل كبير. لذا، يجب إجراء دراسات مقارنة لفهم كيفية تكيف هذا النمط القيادي مع تحديات متنوعة للثقافات والسياقات الإقليمية.
 ٢. ****قياس التأثير على مستوى الأداء****: على الرغم من أن الأبحاث أظهرت تأثيرات إيجابية للقيادة التحويلية على الأداء، إلا أنه يتوجب دراسة أعمق للتأثيرات على مستوى الأداء الفردي والجماعي. يتعين فهم كيفية تأثير هذا النمط القيادي على تحسين الإنتاجية والجودة والابتكار في مختلف الأنشطة والوظائف داخل المنظمات.
 ٣. ****الآليات الداخلية للتأثير****: هناك حاجة إلى دراسة أعمق للآليات والميكانيكيات التي تحدث أن تكون وراء تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين. فما هي العوامل الداخلية التي تساهم في تعزيز التأثير الإيجابي لهذا النمط القيادي؟ وكيف يمكن للمنظمات تعزيز هذه العوامل لتحقيق أقصى استفادة من القيادة التحويلية؟
 ٤. ****التأثير على الاستدامة التنظيمية****: يُعدّ فهم تأثير القيادة التحويلية على الاستدامة التنظيمية وتكاملها مع أهداف المنظمة ضمن فجوة بحثية هامة. فالقدرة على الاستمرار والنمو المستدام يتطلب توفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والتطوير المستمر، مما يتطلب فهم عميق لكيفية تأثير القيادة التحويلية على هذه العوامل الحيوية للنمو الطويل الأمد للمنظمة.
- رغم أهمية القيادة التحويلية وتأثيرها المحتمل على أداء الموظفين، إلا أن هناك فجوات بحثية تحتاج إلى تعبئة وتوضيح لتفهم أعمق للظاهرة. من هذه الفجوات:
١. ****التفاوتات الثقافية والسياسية****: يتعين دراسة تأثير القيادة التحويلية في سياقات ثقافية مختلفة وبيئات عمل متنوعة. فما قد يكون فعالاً في ثقافة معينة قد لا يكون كذلك في ثقافة أخرى، ويجب التعمق في دراسة كيفية تكيف هذه الأساليب القيادية مع التحديات الثقافية المختلفة.
 ٢. ****التأثير على الأداء الفردي والجماعي****: هل تؤثر القيادة التحويلية بنفس القدر على الأداء الفردي للموظفين وعلى الأداء الجماعي للفرق العاملة؟ وما هي العوامل التي قد تؤدي إلى فعالية أكبر في كلا الحالتين؟
 ٣. ****التأثير على الابتكار والتغيير****: كيف يؤثر نمط القيادة التحويلية على قدرة المنظمة على الابتكار والتكيف مع التغييرات السريعة في السوق؟ هل تسهم هذه القيادة في تعزيز الابتكار وتحفيز الفرق على تقديم الحلول الإبداعية؟
- تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين يشمل مجموعة من المشكلات البحثية التي يجب معالجتها لفهم هذا التأثير بشكل أفضل وأعمق. من بين هذه المشكلات:
١. ****التعقيد في قياس القيادة التحويلية****: يعد تحديد وقياس القيادة التحويلية بشكل دقيق أحد التحديات الكبيرة في البحث. القيادة التحويلية تتكون من عدة أبعاد مثل الرؤية، والتأثير الشخصي، وتمكين الأتباع، والتحفيز الذاتي. يجب تطوير أدوات ومقاييس فعالة لقياس كل هذه الأبعاد بشكل صحيح ودقيق.
 ٢. ****العوامل المؤثرة الأخرى****: يواجه الباحثون تحدياً في عزل تأثير القيادة التحويلية عن العوامل الأخرى التي قد تؤثر على أداء الموظفين مثل البيئة العملية، وثقافة المنظمة، والسياسات والإجراءات الداخلية. يجب أن تأخذ الدراسات هذه العوامل بعين الاعتبار وتحلل كيفية تفاعلها مع القيادة التحويلية.
 ٣. ****التأثير على المستويات المختلفة للأداء****: هناك حاجة إلى فهم كيف يؤثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين على مستويات مختلفة، بما في ذلك الأداء الفردي والأداء الجماعي، وكذلك الأداء على المدى القصير والمدى الطويل.
 ٤. ****التحديات النظرية والنمذجة النظرية****: تواجه الدراسات التحديات في تطوير نماذج نظرية تفسر كيفية عمل القيادة التحويلية وتأثيرها على أداء الموظفين بشكل شامل ومتكامل. يجب أن تتضمن النماذج النظرية العوامل النفسية والسلوكية التي قد تكون معقدة ومتداخلة.
- تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين يمثل موضوعاً مهماً وشائكاً في مجال إدارة الموارد البشرية والعلوم التنظيمية. هذا الموضوع له أهمية كبيرة نظراً لتأثير القيادة على أداء وفعالية الموظفين داخل المنظمات، ولكنه يواجه أيضاً فجوات نظرية وتطبيقية تستدعي التحليل والدراسة العميقة.

أهمية البحث :

فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين يعتبر ضرورياً لعدة أسباب أساسية:

١. ****تحسين الأداء التنظيمي****: القيادة التحويلية تساهم في تحفيز وتعزيز أداء الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية وكفاءة.
٢. ****تعزيز رضا وانتماء الموظفين****: تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على رضا الموظفين وانتمائهم للمنظمة، مما يقلل من معدلات الاستقالات ويعزز من استمرارية العمل.
٣. ****تعزيز الابتكار والتكيف****: القيادة التحويلية تشجع على الابتكار والتغيير داخل المنظمات، مما يمكنها من التكيف مع التحديات والتغيرات في السوق والبيئة الخارجية.
٤. ****تطوير القيادة الفعالة****: دراسة تأثير القيادة التحويلية تساهم في تطوير وتعزيز ممارسات القيادة الفعالة داخل المنظمات، مما يعكس إيجاباً على كفاءة الإدارة بشكل عام.

الفجوات النظرية والتطبيقية :

على الرغم من أهمية القيادة التحويلية، إلا أن هناك عدة فجوات تحتاج إلى البحث والتعمق:

١. ****التعقيد في قياس القيادة التحويلية****: يتضمن هذا الفجوة الصعوبات التي قد تواجه الباحثين في تحديد وقياس القيادة التحويلية بشكل دقيق، نظراً لتعدد الأبعاد والمؤشرات التي تميز هذا النمط القيادي.
 ٢. ****التأثيرات المتعددة للسياقات الثقافية****: يحتاج البحث إلى فهم أفضل لكيفية تأثير القيادة التحويلية في سياقات ثقافية مختلفة، حيث يمكن أن تختلف استجابة الموظفين والنتائج المحققة بسبب الاختلافات الثقافية.
 ٣. ****التأثير على مستويات الأداء المختلفة****: يتعين على البحث أن يفصل بين تأثير القيادة التحويلية على الأداء الفردي للموظفين وعلى الأداء الجماعي للفرق العاملة، بالإضافة إلى دراسة تأثيرها على المدى القصير والمدى الطويل.
 ٤. ****التحديات في التطبيق العملي****: يجب على البحث أن يتناول التحديات التي قد تواجه المنظمات في تطبيق مفاهيم وممارسات القيادة التحويلية بشكل فعال، وكيفية تجاوز هذه التحديات في بيئات العمل الفعلية.
- باختصار، فهم تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين يمثل تحدياً مهماً وضرورياً للباحثين والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية. يجب ملء الفجوات النظرية والتطبيقية من خلال البحث العميق والتحليلي لضمان استفادة أقصى ممكنة من هذا النمط القيادي في تحقيق النجاح والاستدامة التنظيمية.

قائمة المصادر والمراجع :

عثماني، زين العابدين، غنتيوي، ياسين، تيقاوي، & العربي/مؤطر. (٢٠٢٠). دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي في منظمات الأعمال (Doctoral dissertation، جامعة احمد دراية-ادرار).

السعيد، & رابحة. العوامل التنظيمية المؤثرة في الأداء الوظيفي دراسة حالة ديوان مؤسسات الشباب لولاية ورقلة (Doctoral dissertation)

Kaveh Teymournejad, Reza Elghaei, Effect of Transformational Leadership

،On the Creativity of Employees: An Empirical Investigation, Engineering

Technology & Applied Science Research, Issue 7, (2017), Pages 1413 - 1419

،J. AVOLIO BRUCE, ZHU WEICHUN, KOH WILLIAM, BHATIA PUJA

Transformational leadership and organizational commitment: mediating role

،Of psychological empowerment and moderating role of structural distance

،Journal of Organizational Behavior, Without Issuing, 15 June 2004

.Pages 952-968