

أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل: دراسة تطبيقية في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية
السعودية

اسم الطالب
عبدالله علي معاشي العنزي

الرقم الجامعي
251002007

مشروع تخرج - 1
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د. شارك عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

2026م

جدول المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	3
1.1.	المقدمة.....	4
1.2.	مشكلة الدراسة.....	5
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري:.....	5
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي:.....	6
1.3.	أهمية الدراسة.....	7
1.3.1.	على المستوى النظري:.....	7
1.3.2.	على المستوى التطبيقي:.....	7
	المراجع:.....	9

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تشكل القيادة التحويلية من أبرز الأساليب القيادية التي أثارت اهتمام الباحثين والممارسين في مجال الإدارة الحديثة، نظرًا لقدرتها على تعزيز الإبداع والابتكار وتحفيز الأفراد لتحقيق أعلى مستويات الأداء التنظيمي. وتستند القيادة التحويلية إلى مبادئ جوهرية تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي لدى الأفراد من خلال إشراكهم في رؤية مشتركة، وتحفيزهم على تطوير قدراتهم، وتعزيز شعورهم بالانتماء والمسؤولية تجاه أهداف المنظمة. وتشير الدراسات السابقة إلى أن القيادة التحويلية تتجاوز الأساليب التقليدية القائمة على المكافآت والعقوبات، لتركز على بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الثقة والاحترام المتبادل والتمكين المستمر لأعضاء الفريق (Suryadi، 2024).

في سياق الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، أصبح الاهتمام بتطوير الأداء المؤسسي ورفع كفاءة فرق العمل أمراً حيوياً لمواكبة متطلبات الجودة الأكاديمية والمعايير العالمية في التعليم العالي. إذ تواجه هذه الجامعات تحديات متعددة تتعلق بتحسين مخرجات التعليم، وتعزيز قدرات البحث العلمي، وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والكوادر الإدارية. ومن هذا المنطلق، يبرز الدور المحوري للقيادة التحويلية في دعم فرق العمل الجامعية من خلال تفعيل التواصل الفعال، وتشجيع التفكير النقدي، وتحفيز الابتكار، بما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة (Begum، 2020).

كما أن الأداء المؤسسي لا يتحقق بشكل عشوائي، بل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بفاعلية القيادة في توجيه الموارد البشرية وتحفيزها على التفوق والإبداع. وفي ضوء ذلك، تتناول هذه الدراسة أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل، محاولة تقديم رؤية علمية مبنية على أسس بحثية واضحة، من خلال دراسة تطبيقية داخل الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. وتهدف الدراسة إلى التعرف على مدى اعتماد قادة الفرق على الأساليب التحويلية، وقياس أثر هذه الأساليب على مستوى أداء الفرق من حيث الإنتاجية، الجودة، والتحفيز الذاتي، إضافةً إلى استكشاف العلاقة بين السمات القيادية التحويلية وفاعلية فرق العمل في بيئة أكاديمية متغيرة وديناميكية (Chen، 2018).

تسعى هذه الدراسة إلى سد فجوة معرفية مهمة في الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الجامعية في المملكة العربية السعودية، حيث أن معظم الدراسات السابقة تناولت القيادة التحويلية في القطاعين التجاري والصناعي، مع تركيز محدود على السياق الأكاديمي المحلي. وبالتالي، فإن هذه الدراسة تمثل محاولة لتقديم فهم أعمق لدور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء المؤسسي،

وفتح أفق للمديرين الأكاديميين لوضع استراتيجيات قيادة فعالة تركز على التطوير المستمر لأعضاء الفرق الجامعية، بما ينسجم مع رؤية المملكة 2030 التي تركز على الجودة والكفاءة والابتكار في مختلف القطاعات، بما في ذلك التعليم العالي.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية تحديات متزايدة في تحقيق مستوى عالٍ من الأداء المؤسسي، خصوصاً فيما يتعلق بفرق العمل الأكاديمية والإدارية. وعلى الرغم من اهتمام هذه المؤسسات بتطوير الجودة الأكاديمية وتحسين مخرجات البحث العلمي، إلا أن أداء فرق العمل لا يزال يتأثر بعوامل متعددة، أبرزها أسلوب القيادة المتبع داخل الفرق. وتُعد القيادة التحويلية من أبرز الأساليب التي يمكن أن تسهم في تعزيز الالتزام، التحفيز، والإبداع بين أعضاء الفريق، إلا أن تطبيق هذا النوع من القيادة يواجه صعوبات تتعلق بطبيعة البيئة الأكاديمية، وتعقيد الأدوار الوظيفية، واختلاف مستويات التحفيز والقدرة على الابتكار بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين.

وتتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس حول مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء فرق العمل داخل الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مع التركيز على معرفة العلاقة بين السمات القيادية التحويلية، مثل الرؤية المهمة، التحفيز الذاتي، الاهتمام بالفرد، وتشجيع الإبداع، وبين مستوى كفاءة وأداء الفرق في السياق الأكاديمي المحلي. هذه المشكلة تتضح أكثر في ظل الحاجة إلى قيادات جامعية قادرة على التعامل مع التغيرات السريعة في بيئة التعليم العالي، والتي تتطلب تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز أداء الفرق وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات الأكاديمية (Al-Nughemish, 2022).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

على المستوى النظري، على الرغم من كثرة الدراسات حول القيادة التحويلية وأثرها على الأداء المؤسسي، إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على القطاعات التجارية والصناعية، مع قلة الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية في السياق الجامعي

السعودي بشكل محدد. كما أن هناك نقصًا في الأبحاث التي تدرس العلاقة التفصيلية بين السمات المختلفة للقيادة التحويلية وأبعاد أداء فرق العمل الأكاديمية، بما في ذلك الجودة العلمية، الإنتاجية البحثية، والتفاعل الجماعي بين أعضاء الفريق. تفتقر الأدبيات العلمية الحالية إلى تحليل معمق لكيفية تطبيق مبادئ القيادة التحويلية في بيئات تتسم بالتعقيد الأكاديمي، حيث تتداخل الأدوار التدريسية والإدارية وتتقاطع المسؤوليات البحثية والتعليمية مع الحاجات التطويرية الفردية لكل عضو في الفريق. هذا يخلق فجوة معرفية مهمة تتطلب دراسة تطبيقية تركز على السياق المحلي للمملكة العربية السعودية، بما يوفر قاعدة علمية لفهم أفضل لكيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء الفرق الجامعية (Marlia، 2025).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، هناك نقص واضح في الدراسات الميدانية التي تقيس أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل داخل الجامعات الحكومية بالمملكة. فمع أن بعض المؤسسات الأكاديمية بدأت في تبني أساليب القيادة الحديثة، إلا أن تقييم تأثير هذه الأساليب على الأداء الفعلي للفرق لا يزال محدودًا، كما أن الأدوات والمقاييس المستخدمة غالبًا لا تعكس الخصائص الثقافية والإدارية المحلية.

لم تركز الدراسات التطبيقية السابقة على الاختلافات بين الفرق الأكاديمية والإدارية من حيث استجابة الأعضاء للقيادة التحويلية، ولا على العلاقة بين سمات القيادة التحويلية ومستوى التفاعل الجماعي والتحفيز الذاتي. وهذا يترك فجوة عملية مهمة تتطلب دراسة دقيقة لتقديم توصيات قابلة للتطبيق تساعد الإدارات الجامعية في تعزيز فاعلية القيادة، ورفع مستوى الأداء المؤسسي، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعات في المملكة بما يتوافق مع رؤية 2030 (Albaroudi، 2025).

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل أهمية هذه الدراسة على المستوى النظري في المساهمة في إثراء المعرفة الأكاديمية حول القيادة التحويلية وارتباطها بأداء فرق العمل، خصوصًا في السياق الجامعي بالمملكة العربية السعودية. فعلى الرغم من الاهتمام الكبير الذي حظيت به القيادة التحويلية في الأدبيات العالمية، إلا أن معظم الدراسات ركزت على المؤسسات التجارية والصناعية، مع قلة الأبحاث التي تناولت بيئة الجامعات الحكومية في منطقة الخليج العربي. ومن هنا، فإن هذه الدراسة توفر إطارًا علميًا لفهم كيفية تأثير السمات المختلفة للقيادة التحويلية، مثل الرؤية الملهمة، التحفيز الذاتي، الاهتمام بالفرد، وتشجيع الابتكار، على أداء الفرق الأكاديمية والإدارية.

تسعى الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية المتعلقة بتطبيق مفاهيم القيادة التحويلية في بيئة أكاديمية تتسم بالتعقيد والتنوع الوظيفي. إذ يمكن أن تساعد النتائج المستخلصة في تطوير نماذج نظرية محلية تتناسب مع الثقافة التنظيمية للجامعات السعودية، وتقديم أساس علمي لدراسات مستقبلية تبحث في العلاقة بين أساليب القيادة وأداء الفرق، بما يشمل أبعادًا متعددة مثل الإنتاجية، جودة العمل، والتحفيز الذاتي لأعضاء الفريق. بهذا الشكل، تقدم الدراسة إضافة مهمة للأدبيات العلمية حول القيادة التعليمية والأكاديمية، وتساعد على بناء جسور معرفية بين النظريات الغربية للقيادة وواقع الجامعات المحلية (منصور، 2023).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى التطبيقي، تكمن أهمية الدراسة في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساعد قيادات الجامعات الحكومية على تعزيز أداء فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات الأكاديمية. إذ يمكن للنتائج أن توجه الإدارات الجامعية في تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين والإداريين، بما يساهم في زيادة كفاءة الفرق، ورفع مستوى التفاعل الجماعي، وتحفيز الابتكار والإبداع داخل البيئة الجامعية.

كما أن الدراسة تساهم في تعزيز قدرة الجامعات على مواجهة التحديات المرتبطة بالتغيرات المستمرة في التعليم العالي، بما في ذلك التوسع في البحث العلمي، تطبيق استراتيجيات التعلم الحديثة، وتحسين جودة المخرجات التعليمية. ومن خلال قياس أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل، يمكن للإدارة الجامعية تحديد أفضل الممارسات القيادية التي تحقق التوازن بين أهداف الجامعة واحتياجات الأفراد، مما يساهم في بناء بيئة عمل محفزة ومستدامة تدعم تطوير الموارد البشرية، وتعزز التميز الأكاديمي، وتتماشى مع رؤية المملكة 2030 التي تركز على الابتكار والجودة والكفاءة في مختلف القطاعات، لا سيما التعليم العالي (بدر، 2024).

المراجع:

- المراجع العربية

- دعاء محمد أحمد بدر. (2024). القيادة التحويلية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في بلدية البيرة. تم الاسترداد من <https://journal.tu.edu.ye/index.php/artsep/article/view/2138>
- محمود عبد النبي عبد السميع منصور. (2023). العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين (دراسة حالة: كلية التجارة – جامعة العريش). تم الاسترداد من https://jces.journals.ekb.eg/article_336600.html

- المراجع الأجنبية

- Fahd bin Ahmed Al-Nughemish .(2022) .Developing the performance of academic leaders in Saudi universities of administrative empowerment: a proposed Conception . تم الاسترداد من https://edusohag.journals.ekb.eg/article_272236.html?lang=en
- Hasna Balaj Albaroudi .(2025) .Unlocking university performance: the role of staff commitment and accreditation effectiveness in Saudi universities . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/393881199_Unlocking_university_performance_the_role_of_staff_commitment_and_accreditation_effectiveness_in_Saudi_universities
- Makna Ani Marlia .(2025) .An Exploratory Study on Effective Leadership and Change Management in the Transformation of Indonesian Public Universities Towards World-Class University Status . تم الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/3/1300>
- Saira Begum .(2020) .The Impact of CEOs' Transformational Leadership on Sustainable Organizational Innovation in SMEs: A Three-Wave Mediating Role of Organizational Learning and Psychological Empowerment . تم الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8620>
- Yadi Suryadi .(2024) .The Impact Of Transformational Leadership On Organizational Performance And Employee Motivation . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/383846415_The_Impact_Of_Transformational_Leadership_On_Organizational_Performance_And_Employee_Motivation

Yashuo Chen .(2018) .Is transformational leadership always good for employee task performance? Examining curvilinear and moderated relationships .تم الاسترداد من
<https://link.springer.com/article/10.1186/s11782-018-0044-8>