

مقرر مهارات بحثية ١

إعداد الباحث : نواف بن علوي السقاف
الرقم الجامعي : ٢٧٩٩٠٠٢٦١٠
اشراف / د. ريم ورد
العام الدراسي ٢٠٢٥-٢٠٢٦م

التكليف السادس



القيادة التحويلية كمدخل استراتيجي لتعزيز الأداء التنظيمي في المنظمات المعاصرة
"دراسة تحليلية للدور الوسيط للرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي"

إعداد الباحث
أ/ نواف بن علوي السقاف

أولاً : مقدمة الدراسة

شهد الفكر الإداري المعاصر تحولات نوعية في طبيعة الأدوار القيادية داخل المنظمات، حيث لم تعد القيادة تقتصر على الوظائف الإجرائية المرتبطة بالتخطيط والرقابة، بل أصبحت عملية ديناميكية تستهدف إحداث التغيير الإيجابي وتعزيز القدرات التنافسية وتحفيز رأس المال البشري. وفي هذا الإطار، برزت أساليب القيادة الحديثة – وفي مقدمتها القيادة التحويلية – بوصفها مدخلاً استراتيجياً يسهم في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي في البيئات المتسمة بالتعقيد والتغير المتسارع ، وانطلاقاً من هذا التوجه، سعت دراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية في الأداء التنظيمي، مع التركيز على الدور الوسيط للرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في تفسير طبيعة العلاقة بين السلوك القيادي والنتائج المؤسسية. وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها أسهمت في بناء نموذج تفسيري متكامل يربط بين المتغيرات القيادية والنفسية والتنظيمية ضمن إطار نظري وتطبيقي مترابط.

ثانياً : اهداف الدراسة

- تمثلت الأهداف العلمية للدراسة في مجموعة من الغايات البحثية المتداخلة، يمكن إبرازها فيما يأتي:
 - تحليل أثر القيادة التحويلية في تحسين مستوى الأداء التنظيمي من خلال استثارة الدافعية الداخلية للعاملين وتعزيز قدرتهم على الابتكار.
 - تحديد طبيعة العلاقة بين السلوك القيادي ومستوى الرضا الوظيفي باعتباره مؤشراً نفسياً يعكس جودة البيئة التنظيمية.
 - اختبار دور الالتزام التنظيمي كآلية تفسيرية تسهم في تعزيز تأثير القيادة في النتائج المؤسسية بعيدة المدى.
 - تطوير نموذج مفاهيمي يوضح العلاقات السببية بين المتغيرات القيادية والسلوكية والتنظيمية في سياق المنظمات الحديثة.
 - تقديم توصيات تطبيقية تساعد القيادات الإدارية في تبني ممارسات قيادية أكثر توافقاً مع متطلبات التميز المؤسسي والاستدامة التنظيمية.
- وتعكس هذه الأهداف توجهها بحثياً يسعى إلى تجاوز التفسير الأحادي للعلاقات التنظيمية نحو بناء رؤية تحليلية شمولية تأخذ في الاعتبار الأبعاد النفسية والسلوكية المؤثرة في الأداء.

ثالثاً : فروض الدراسة

استندت الدراسة إلى مجموعة فروض علمية قابلة للاختبار الإمبريقي، صيغت في ضوء أدبيات القيادة والسلوك التنظيمي، وذلك على النحو الآتي:

الفرض الرئيسي الأول:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ومستوى الأداء التنظيمي.

الفرض الفرعي الأول:

تؤثر القيادة التحويلية تأثيراً إيجابياً في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

الفرض الفرعي الثاني:

يسهم الرضا الوظيفي في تعزيز مستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

الفرض الرئيس الثاني:

يلعب الالتزام التنظيمي دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء التنظيمي.

الفرض التكميلي:

يزداد تأثير القيادة التحويلية في الأداء المؤسسي كلما ارتفع مستوى الرضا والالتزام الوظيفي لدى العاملين.

وتكشف هذه الفروض عن تبني الدراسة منظوراً تفسيرياً متعدد المستويات يدمج بين المتغيرات القيادية والنفسية والتنظيمية.

رابعاً : تحديد المتغيرات في النموذج البحثي

اعتمدت الدراسة نموذجاً تحليلياً يتضمن ثلاثة أنماط من المتغيرات، تم تحديدها علمياً كما يأتي:

١. المتغير المستقل / القيادة التحويلية

وقد جرى قياسها عبر عدد من الأبعاد، مثل:

التأثير المثالي ، التحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي ويمثل هذا المتغير مصدر التأثير الأساسي في النموذج التفسيري.

٢. المتغير التابع / الأداء التنظيمي

وقد تم له من خلال مؤشرات متعددة، من أبرزها:

الإنتاجية المؤسسية ، جودة المخرجات التنظيمية ، مستوى تحقيق الأهداف الاستراتيجية ، كفاءة الأداء الوظيفي ويمثل هذا المتغير النتيجة النهائية التي تسعى الدراسة إلى تفسيرها وتحليل محدداتها.

٣. المتغيرات الوسيطة /

تمثلت في متغيرين رئيسيين:

الرضا الوظيفي

الالتزام التنظيمي

حيث افترضت الدراسة أن تأثير القيادة التحويلية في الأداء التنظيمي لا يحدث بصورة مباشرة فقط، بل يمر عبر آليات نفسية وسلوكية تعكس مستوى اندماج العاملين في بيئة العمل.

خامسا : فقرات تحليلية داعمة للإطار النظري

تشير الأدبيات الحديثة في السلوك التنظيمي إلى أن القيادة التحويلية تُسهم في إعادة تشكيل القيم التنظيمية وتعزيز الهوية المؤسسية، الأمر الذي يؤدي إلى رفع مستويات الثقة التنظيمية وتنامي الشعور بالانتماء لدى العاملين. كما أن هذا النمط القيادي يُعد محفزاً رئيساً لعمليات التعلم التنظيمي، نظراً لاعتماده على تمكين الأفراد وتشجيعهم على المشاركة في صنع القرار. ومن منظور منهجي، فإن إدراج المتغيرات الوسيطة في النموذج البحثي يعكس توجهاً علمياً متقدماً يهدف إلى تحقيق تفسير أعمق للعلاقات السببية المركبة داخل المنظمات، بدلاً من الاكتفاء بالعلاقات الارتباطية المباشرة. وهو ما يعزز من القيمة التطبيقية للدراسة في دعم متخذي القرار عند تصميم استراتيجيات تطوير الأداء المؤسسي.

سادسا : قراءة نقدية علمية للفروض

يمكن ملاحظة أن الفروض صيغت وفق تسلسل منطقي متدرج يبدأ بفرض العلاقة المباشرة بين القيادة والأداء، ثم ينتقل إلى اختبار الأبعاد النفسية والسلوكية الوسيطة، وهو ما يعكس نضجاً في التصميم البحثي. كما أن اعتماد الأداء التنظيمي كمتغير تابع يعزز من الطابع التطبيقي للدراسة، في حين أن التركيز على الرضا والالتزام الوظيفي كمتغيرات وسيطة يضيف بعداً تفسيرياً يساهم في فهم التباين في نتائج الممارسات القيادية بين المؤسسات المختلفة ، غير أن بعض الاتجاهات الحديثة تشير إلى إمكانية توسيع النموذج مستقبلاً ليشمل متغيرات أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو رأس المال النفسي الإيجابي، بما يساهم في بناء نماذج أكثر شمولية لتفسير فاعلية القيادة الحديثة في البيئات التنظيمية المعاصرة.

قائمة المراجع

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice (9th ed.). Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson Education.

شكرا لكم..