

## العنوان

أثر القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي:  
دراسة ميدانية في الشركات

مهارات قضايا بحثية3 (التكليف السادس)

Prepared by Ahmed Alshakhs



## اهداف المحاضرة

محاضرة

01

تهدف المحاضرة الى تقديم مقدمة لاطار البحث العام من خلال النقاط التالية:-

- ☐ مقدمة
- ☐ مشكلة البحث
- ☐ اهداف البحث
- ☐ اهمية البحث
- ☐ منهجية البحث
- ☐ متغيرات البحث
- ☐ فروض البحث

## مقدمة

القيادة التحويلية أحد القيادات التي أثبتت قدرتها على احداث تحول إيجابي في سلوك العاملين ورفع الأداء داخل المؤسسات وفي ظل بيئات الأعمال التي تتسم بالتنافسية والتغيرات السريعة برزت الحاجة إلى قادة قادرين على الإلهام والتحفيز و قدرتهم على توجيه التفكير نحو الإبداع وتعزيز الروح الجماعية اضافة الى ذلك يظهر في الادبيات وجود فجوات بحثية تتعلق بفهم كيفية انتقال أثر القيادة التحويلية إلى النتائج التنظيمية حيث تشير بعض الدراسات إلى أن هذا الأثر لا يكون دائما مباشرا بل يمر عبر متغيرات وسيطة مثل الثقة بالقيادة، التي تسهم في تعزيز تأثير القائد على سلوك العاملين واستعدادهم لتحمل المسؤولية والعمل بروح الفريق. وفي الوقت الذي تناولت فيه عدة دراسات أثر القيادة التحويلية في قطاعات مثل المستشفيات والمدارس، تظل الدراسات التطبيقية التي تستكشف هذا الأسلوب القيادي داخل الشركات محدودة مقارنة بالدراسات الأخرى من هنا جاءت فكرة إعداد خطة بحثية تهدف إلى تحليل أثر القيادة التحويلية في الشركات، مع التركيز على أبعادها على ادوارها المباشرة وغير المباشرة في تحسين الأداء التنظيمي الموضوع ذا أهمية خاصة لما له من انعكاسات على تعزيز جودة العمل، ودعم قدرة الشركات على التكيف مع تحديات البيئة المعاصرة

## مشكلة البحث

Chapter  
01

على الرغم من الثراء الكبير في الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الادارية باشكالها المختلفة الا أن العديد من الشركات ما تزال تظهر ضعفا في تبني ممارسات القيادة التحويلية، وهذا ينعكس سلبا على مستويات الإبداع والانتماء التنظيمي وجودة الأداء المؤسسي كما تشير الدراسات السابقة الى وجود فجوات واضحة في كيفية تطبيق القيادة التحويلية داخل بيئات العمل المتنوعة خصوصا في الشركات التي تواجه تحديات تشغيلية وادارية تتطلب قدرات عالية في التحفيز وادارة التغيير وتوجيه الطاقات البشرية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية

ورغم ان هنالك عدد من الدراسات على القيادة التحويلية في قطاعات محددة مثل المستشفيات والمؤسسات التعليمية الا أن البحوث التطبيقية التي تستكشف هذا الأسلوب القيادي داخل قطاع الشركات ما تزال محدودة ومن هنا برزت الحاجة لإجراء دراسة علمية متخصصة تحلل أثر القيادة التحويلية في الشركات، وتوضح كيف يمكن لهذا الأسلوب أن يسهم في تعزيز الابتكار، وتحسين جودة الأداء، ورفع مستوى التفاعل الوظيفي، خاصة في ظل المتغيرات التنافسية والتنظيمية التي تشهدها بيئات الأعمال

## اهداف البحث

### Chapter 01

#### □ الهدف الاساسي

تحليل أثر أبعاد القيادة التحويلية (الاعتبار الفردي، الاستثارة الفكرية، التحفيز والإلهام) على الأداء التنظيمي في الشركات، مع تقييم الدور الوسيط للثقة بالقيادة

#### □ الاهداف الفرعية

- قياس أثر الاعتبار الفردي على جودة الأداء والتعاون والالتزام
- تحليل أثر الاستثارة الفكرية على تحمل الأخطاء وجودة الأداء
- تقييم أثر التحفيز والإلهام على الالتزام والتعاون والإنتاجية

## اهمية البحث

### Chapter 01

□ أهمية علمية

➤ الإضافة للمجال النظري لبحوث القيادة المعاصرة

□ أهمية تطبيقية

➤ مساعدة الشركات في تطوير القادة

➤ تحسين بيئة العمل ورفع أداء العاملين

## منهجية البحث

Chapter  
01

□ يركز البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يجمع بين توصيف الظاهرة القيادية داخل الشركات، وتحليل أثر القيادة التحويلية على مجموعة من المخرجات التنظيمية مثل الإبداع الوظيفي، الالتزام المهني، جودة الأداء، والإنتاجية

سوف يتكون مجتمع الدراسة من القادة الإداريين والمشرفين والموظفين العاملين في المستويات التنظيمية المختلفة داخل الشركات، وذلك بهدف تمثيل كافة الفئات الوظيفية ذات العلاقة بالظاهرة محل البحث وسيتم اختيار العينة باستخدام الأسلوب العشوائي لضمان تحقيق قدر كاف من التنوع الوظيفي بما يعكس الواقع التنظيمي ويسمح بفحص الاختلافات بين المستويات الإدارية المختلفة.

ويأتي هذا التوجه في إطار بحث يهدف الى تحليل أثر القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي داخل الشركات

## المتغيرات

### Chapter 01

المتغير المستقل

الاعتبار الفردي – الاستثارة الفكرية – التحفيز والإلهام

المتغير الوسيط

الثقة بالقيادة

المتغير التابع

جودة الأداء – الالتزام – تحمل الأخطاء – التعاون

## تابع- المتغيرات

### ❑ متغيرات تآثر بشكل مباشر

القيادة التحويلية الثلاثة تمثل عوامل مؤثرة بشكل مباشر في تحسين الأداء التنظيمي داخل الشركات لانه ينعكس الاعتبار الفردي على أداء العاملين من خلال تقديم الدعم والتوجيه الشخصي، مما يعزز التزامهم الوظيفي ويزيد من دافعيتهم لانجاز المهام المطلوبه بكفاءة و الاستثارة الفكرية في رفع جودة الأداء عبر تشجيع العاملين على التفكير الإبداعي والبحث عن حلول مبتكرة وتقليل الأخطاء التشغيلية من خلال تعزيز القدرة على تحليل المشكلات أما التحفيز والالهام يعتبر من أكثر الأبعاد تأثير لانه يعمل على رفع معنويات العاملين وتشجيعهم على التعاون وتعزيز الروح الجماعية الأمر الذي ينعكس مباشرة على زيادة الإنتاجية ورفع مستوى جودة العمل.

### ❑ متغيرات لا تآثر بشكل مباشر

الثقة بالقيادة لاتعتبر متغير ذا تأثير مباشر على الأداء التنظيمي لانها لاتحدث تغير فوري في جودة العمل أو انتاجية الموظفين لكنها تعتبر متغير وسيط يساهم في توجيه العلاقة بين القيادة التحويلية ومخرجات الأداء ففي الوقت الذي تسهم فيه أبعاد القيادة التحويلية في التأثير مباشرة على أداء العاملين، فإن الثقة بالقيادة تعمل بشكل غير مباشر عبر تعزيز استعداد الموظفين للتفاعل الإيجابي مع القائد وزيادة مستوى الالتزام والتعاون وخلق بيئة عمل آمنة من الخوف و الاخطاء ومن هذا يمكن القول ان الثقة بالقيادة لا تعتبر مؤشر مباشر لآكن يلعب دور في تقوية او اضعاف تأثير القيادة على سلوك الموظفين

## فروض البحث

### Chapter 01

#### فرض البحث اساسي

➤ هناك علاقة محتملة بين أبعاد القيادة التحويلية (الاعتبار الفردي، الاستشارة الفكرية، التحفيز والإلهام) والأداء التنظيمي في الشركات

#### فرض البحث الفرعي

➤ هناك علاقة محتملة بين الاستشارة الفكرية والأداء التنظيمي

➤ هناك علاقة محتملة بين التحفيز والإلهام والأداء التنظيمي

النموذج القيادي المعاصر الذي يفترض أن ممارسات القيادة التحويلية قادرة على التأثير مباشرة في سلوك العاملين ونتائج أدائهم وتشير الأدبيات الى أن الأبعاد الثلاثة تؤدي ادوار متكاملة في تحسين جودة الأداء، وتعزيز الالتزام، ورفع مستوى التعاون، وزيادة قدرة الموظفين على تحمل المسؤولية

Chapter  
01

فرض البحث اساسي

➤ هناك علاقة محتملة بين أبعاد القيادة التحويلية والثقة بالقيادة لدى العاملين

فرض البحث الفرعي

➤ هناك علاقة محتملة بين التحفيز والإلهام والثقة بالقيادة

➤ هناك علاقة محتملة بين الاعتبار الفردي والثقة بالقيادة

المتغيرات السلوكية المرتبطة مباشرة بأسلوب القائد الذي يمارس التحفيز ويقدم دعماً لفريق العمل ويشجع التفكير الإبداعي غالباً ما يحظى بمستوى أعلى من الثقة لدى العاملين وبالتالي، قد يكون للقيادة التحويلية أثر مباشر في تشكيل انطباعات إيجابية حول مصداقية القائد وعدالته وقدرته على دعم الفريق ومن المتوقع أن تساهم هذه الأبعاد في تعزيز الابداع

- Al-Shahrani, N. A. (2023). *The impact of leadership styles on employees' performance in health organizations: An applied study at Asir Central Hospital*. **Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences**, 7(4), 81–99.  
<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/en/article/view/6355>
- Wu, Y., Awang, S. R., Ahmad, T., & You, C. (2024). *A systematic review of leadership styles in healthcare sector: Insights and future directions*. *Geriatric Nursing*, 59, 48-59  
<https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2024.06.033> SCIRP+2PubMed+2



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

