

التكليف الثاني

Assignment #2

عنوان البحث:

أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات

جدول المحتويات

١	جدول المحتويات.....
٢	أولاً: أسئلة البحث.....
٢	ثانياً: أهداف البحث.....
٢	١. الأهداف العلمية (النظرية):.....
٣	٢. الأهداف التطبيقية:.....
٣	ثالثاً: فرضيات البحث.....
٣	الفرضية الرئيسية:.....
٣	الفرضيات الفرعية:.....
٤	رابعاً: نموذج البحث.....
٥	خامساً: مكان التطبيق المقترح (الدراسة الميدانية).....
٦	سادساً: منهجية البحث.....
٨	قائمة المراجع.....
٨	أولاً: المراجع العربية.....
٩	ثانياً: المراجع الأجنبية.....

أولاً: أسئلة البحث

انطلاقاً من مشكلة البحث المتمحورة حول أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات، تتمحور أسئلة البحث حول السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات؟

وتتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

١. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي (الكاريزما) على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات؟
٢. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدوافع الإلهامية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات؟
٣. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات؟
٤. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبارية الفردية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين تُعزى إلى أسلوب القيادة التحويلية المتبع؟

ثانياً: أهداف البحث

١. الأهداف العلمية (النظرية):

- (١) استعراض المفاهيم النظرية للقيادة التحويلية وأبعادها الأربعة الرئيسية: التأثير المثالي، والدوافع الإلهامية، والاستثارة الفكرية، والاعتبارية الفردية.
- (٢) تحليل مفهوم الأداء الوظيفي ومؤشراته المختلفة في الأدبيات العلمية.
- (٣) فحص طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
- (٤) إثراء الأدبيات العلمية في مجال القيادة الإدارية من خلال دراسة هذه العلاقة في السياق العربي والدولي.

٢. الأهداف التطبيقية:

- (١) الكشف عن مستوى ممارسة القيادة التحويلية في المنظمة محل الدراسة.
- (٢) قياس مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة محل الدراسة.
- (٣) تحديد أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في الأداء الوظيفي للعاملين.
- (٤) تقديم توصيات عملية للقيادة والمدراء لتحسين أساليب قيادتهم بما يرفع من مستوى أداء العاملين.
- (٥) مساعدة إدارات الموارد البشرية في تصميم برامج تدريب وتطوير قيادية أكثر فاعلية ومواءمة.

ثالثاً: فرضيات البحث

بناءً على مشكلة البحث وأسئلته وما أشارت إليه الأدبيات العلمية في هذا الشأن، تمت صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للقيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات.
- H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للقيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات.

الفرضيات الفرعية:

- H1a: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ للتأثير المثالي (الكاريزما) على الأداء الوظيفي للعاملين.
- H1b: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ للدوافع الإلهامية على الأداء الوظيفي للعاملين.
- H1c: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ للاستثارة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين.
- H1d: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ للاعتبارية الفردية على الأداء الوظيفي للعاملين.

رابعاً: نموذج البحث

يُقدم نموذج البحث الإطار المفاهيمي الذي يوضح العلاقة بين متغير القيادة التحويلية (المتغير المستقل) بأبعاده الأربعة، والأداء الوظيفي للعاملين (المتغير التابع)، وذلك على النحو التالي:

المتغير التابع	العلاقة	المتغير المستقل
الأداء الوظيفي للعاملين	← تأثير موجب →	التأثير المثالي (الكاريزما)
	← تأثير موجب →	الدوافع الإلهامية
	← تأثير موجب →	الاستثارة الفكرية
	← تأثير موجب →	الاعتبارية الفردية

يُلاحظ من النموذج أن القيادة التحويلية تتضمن أربعة أبعاد أساسية، وهي: التأثير المثالي، والدوافع الإلهامية، والاستثارة الفكرية، والاعتبارية الفردية، ويُفترض أن كل بُعد منها يُحدث أثراً موجباً في الأداء الوظيفي للعاملين.

خامساً: مكان التطبيق المقترح (الدراسة الميدانية)

تُقترح إجراء الدراسة الميدانية في وزارة التخطيط والتعاون الدولي بالملكة العربية السعودية، وذلك للأسباب التالية:

مبررات اختيار المنظمة:

١. تُعدّ الوزارة من المنظمات الحكومية ذات الهياكل التنظيمية المعقدة والتي تتعدد فيها مستويات القيادة، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة أثر القيادة التحويلية.
٢. تضم الوزارة عدداً كبيراً من الموظفين ذوي المستويات التعليمية والوظيفية المتنوعة، مما يُتيح الحصول على عينة بحثية تمثيلية وموثوقة.
٣. تسعى الوزارة إلى تحقيق رؤية ٢٠٣٠ التي تتطلب قيادة تحويلية حقيقية قادرة على دفع عجلة التغيير والابتكار في بيئة العمل.
٤. توافر الاستعداد المؤسسي للتعاون مع البحوث الأكاديمية ودعم الشفافية في الإفصاح عن البيانات ذات الصلة.

وصف مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوزارة من مستوى المديرين والمشرفين والموظفين التنفيذيين، ويُقدّر عددهم بما يتجاوز ٥٠٠ موظف وموظفة، وتشمل مختلف الإدارات والأقسام والوحدات الوظيفية في المقر الرئيسي والفروع.

أسلوب اختيار العينة:

سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من الموظفين العاملين بالوزارة وفق المستوى الوظيفي (إدارة عليا – إدارة وسطى – موظفون تنفيذيون)، وتُستخدم معادلة (Krejcie & Morgan, 1970) لتحديد الحجم الملائم للعينة.

سادساً: منهجية البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي الكمي، باعتباره المنهج الأنسب لدراسة طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث وقياس أثرها، ويمكن توضيح منهجية البحث من خلال المحاور التالية:

1. نوع ومدخل البحث:

يُصنّف هذا البحث ضمن الدراسات الكمية الوصفية التحليلية، إذ يسعى إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها وقياس أثرها بصورة رقمية قابلة للاختبار الإحصائي.

2. أداة جمع البيانات:

سيُستخدم الاستبيان أداة رئيسيةً لجمع البيانات الأولية، وهو مُقسّم إلى قسمين:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسعى الوظيفي).

القسم الثاني: فقرات القياس؛ وتشمل مقياس القيادة التحويلية المتعدد الأبعاد (MLQ) المطوّر من قبل Bass & Avolio (١٩٩٤)، ومقياس الأداء الوظيفي.

وتُستخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الموافقة على كل فقرة.

3. أساليب التحليل الإحصائي:

سُتستخدم الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v.26) لتحليل البيانات، وتشمل الأساليب الإحصائية المستخدمة:

المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف توزيع إجابات المبحوثين.

معاملات الارتباط لبيرسون لقياس درجة الارتباط بين المتغيرات.

تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الأثر بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.

اختبار (t-test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

اعتبارات الصدق والثبات: سيُتحقق من صدق الأداة من خلال عرضها على لجنة من المحكمين

المتخصصين، كما سيُحسب معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد الاستبيان، ويُشترط أن

تكون قيمته لا تقل عن (٠,٧٠) للقبول.

سابعاً: الهيكل المقترح للمشروع

يُفترض أن يتألف البحث من الفصول والأقسام الرئيسية التالية

رقم الفصل	عنوان الفصل	المحتوى الرئيسي
الفصل الأول	الإطار العام للبحث	المقدمة، مشكلة البحث، أهميته، أهدافه، فرضياته، نموذج، حدوده، مصطلحاته
الفصل الثاني	الإطار النظري والدراسات السابقة	مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها، مفهوم الأداء الوظيفي ومؤشراته، الدراسات السابقة العربية والأجنبية
الفصل الثالث	منهجية البحث والإجراءات الميدانية	المنهج المتبع، مجتمع وعينة البحث، أداة القياس، صدق وثبات الأداة
الفصل الرابع	نتائج البحث وتفسيرها	الإحصاء الوصفي، اختبار الفرضيات، تحليل النتائج ومناقشتها
الفصل الخامس	الاستنتاجات والتوصيات	أبرز النتائج، التوصيات العملية، مقترحات للبحوث المستقبلية
ملاحق	الملاحق وقائمة المراجع	الاستبيان، جداول إحصائية إضافية، قائمة المراجع العربية والأجنبية

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٨). القيادة الإدارية الفعالة: مفاهيم وآليات التطبيق. القاهرة: دار الجامعة الجديدة.
٢. الكراسنة، لسين (٢٠٢٠). أثر القيادة التحويلية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية الأردنية. مجلة العلوم الإدارية، ٤٧(٢)، ٢١٠-٢٣٥.
٣. العمر، حسان (٢٠١٩). القيادة والتغيير التنظيمي: مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
٤. الثعبي، علي محمد (٢٠٢١). القيادة التحويلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، ٤١(١)، ٧٨-١٠٢.
٥. بدري، حسين (٢٠١٧). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات (الطبعة الرابعة). عمان: دار الحامد.
٦. الحربي، سلطان بن محمد (٢٠٢٢). أثر القيادة التحويلية على دافعية العاملين في المنظمات الحكومية السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٤٢(٣)، ١٢٠-١٤٥.
٧. عاشور، أحمد صقر (٢٠٢٠). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي (الطبعة الثالثة). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row Publishers.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223–270.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Dumdum, U. R., Lowe, K. B., & Avolio, B. J. (2002). A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction. *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*, 2, 35–66.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.