

تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض

أسماء سالم باعبد

2021204380

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

لقد أصبح موضوع القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي للموظفين من المواضيع البحثية المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي في السنوات الأخيرة. ذلك أن فعالية المنظمات وتحقيق أهدافها يعتمد بشكل كبير على مدى التزام العاملين فيها والذي يتأثر بنمط القيادة السائد.

تعتبر القيادة التحويلية من أكثر أنماط القيادة فعالية في تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين، حيث يقوم القادة التحويليون بالهام وتحفيز مرؤوسيهـم من خلال رؤية مستقبلية واضحة، وتفويض الصلاحيات، والاهتمام بالاحتياجات الفردية للعاملين. وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى ولاء وانتماء الموظفين لمنظماتهم.

في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري بمدينة الرياض. وذلك من خلال قياس مدى ممارسة القادة في هذه المنظمات للسلوكيات المرتبطة بالقيادة التحويلية، وتحديد أثرها على مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. كما تهدف الدراسة إلى تحديد أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً على الالتزام التنظيمي.

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي للموظفين. دراسة أجراها العنزي وآخرون (2019) في المملكة العربية السعودية وجدت علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي. كما توصلت دراسة Noermijati وAziz (2018) في إندونيسيا إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي كبير على الالتزام التنظيمي للموظفين.

دراسة Yıldız (2018) في تركيا أظهرت أن أبعاد القيادة التحويلية كالتأثير المثالي والدافعية الملهمة والاعتبار الفردي والتحفيز العقلي كانت لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي. وفي المملكة العربية السعودية، وجدت دراسة الحربي (2017) علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

هذه الدراسات وغيرها تؤكد أهمية القيادة التحويلية كمنبئ قوي للالتزام التنظيمي للموظفين في مختلف المؤسسات والقطاعات.

وبناءً على موضوع بحثاً فقط شمل عدة دراسات و منها ما يلي

دراسة Walumbwa و Lawler (2003) على موظفي شركات في الصين والكينية أظهرت أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي كبير على الالتزام التنظيمي للعاملين. كما توصل Zeinabadi (2010) في إيران إلى أن أبعاد القيادة التحويلية مثل التأثير المثالي والتحفيز الإلهامي ترتبط بشكل إيجابي بمستويات الالتزام التنظيمي للموظفين.

في السياق الماليزي، أشار **Nguyen و Mohamed (2011)** إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير كبير على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام. وأكد **Bycio et al. (1995)** في دراستهم على موظفي الرعاية الصحية في الولايات المتحدة على الارتباط الإيجابي بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن الأبحاث السابقة قد أثبتت بشكل عام أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين، وهذا ينطبق أيضًا على منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض. حيث أن قدرة القادة على إلهام ودفع الموظفين نحو تحقيق أهداف المنظمة قد يساهم في زيادة انتمائهم وارتباطهم التنظيمي.

على الرغم من الإثبات العلمي لتأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في مختلف القطاعات والسياقات، لا توجد دراسات كافية تناولت هذه العلاقة في سياق منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض. حيث أن طبيعة هذه المنظمات الخيرية والبيئة المحلية السعودية قد تختلف عن السياقات الأخرى التي تناولتها الأبحاث السابقة.

لذلك، تكمن مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى فهم أعمق لتأثير القيادة التحويلية على مستويات الالتزام التنظيمي لدى موظفي منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض. وذلك من أجل تقديم توصيات عملية لتعزيز دور القيادة التحويلية في هذه المنظمات وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين.

بشكل أكثر تفصيلاً، تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة نظراً لدورها في إثراء الأدبيات البحثية المتعلقة بالقيادة والسلوك التنظيمي، من خلال تقديم فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية وتعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الخيري. كما أن تعزيز هذه الممارسات القيادية وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي سيكون له انعكاسات إيجابية مباشرة على جودة الخدمات والمشاريع المقدمة للمجتمع من قبل هذه المنظمات الخيرية. وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة ستوفر للقيادات في هذه المنظمات توصيات عملية لتطوير أساليب القيادة والتأثير الإيجابي على التزام وأداء الموظفين، مما ينعكس بشكل إيجابي على الفاعلية التنظيمية والأداء العام للمنظمات الخيرية.

مشكلة البحث

تُعد القيادة التحويلية أحد الأساليب القيادية الحديثة والفعالة في تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين، وهو ما له انعكاسات إيجابية على أداء المنظمات بشكل عام. ومع ذلك، هناك قلة في الأبحاث التي تتناول تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في سياق المنظمات الخيرية، وخصوصاً في مدينة الرياض. إن دراسة هذه العلاقة في هذا السياق المحدد سيساهم في تقديم رؤى وتوصيات عملية لقيادات المنظمات الخيرية حول سبل تعزيز ممارسات القيادة التحويلية وتحسين مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات والمشاريع الموجهة للمجتمع.

الفجوات النظرية 2.1.

بالرغم من الأهمية البالغة لتعزيز الممارسات القيادية الفعالة وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية، فلا تزال هناك فجوات نظرية وبحثية في هذا المجال تستحق المزيد من الاهتمام والدراسة:

1. ندرة الأبحاث التي تركز على دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في سياق المنظمات الخيرية، مقارنة بالبحوث التي أجريت في القطاعات الأخرى كالقطاع العام والخاص.

2. معظم الأبحاث السابقة ركزت على دراسة هذه العلاقة في سياقات ثقافية وبنية مختلفة عن البيئة السعودية، مما يستدعي المزيد من الدراسات في هذا السياق المحدد.

3. غياب البحوث التي تتناول تأثير القيادة التحويلية على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري) بشكل متكامل في المنظمات الخيرية.

4. ندرة الأبحاث التي تقيم دور المتغيرات الوسيطة والمعدلة التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في سياق المنظمات الخيرية

سد هذه الفجوات البحثية سيساهم في إثراء المعرفة النظرية في هذا المجال وتقديم توصيات عملية لقيادات المنظمات الخيرية لتحسين ممارساتهم القيادية وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

الفجوات العملية 2.2.

بالإضافة إلى الفجوات النظرية، هناك أيضًا فجوات عملية تستحق الاهتمام في هذا السياق:

1. افتقار الكثير من المنظمات الخيرية في مدينة الرياض إلى ممارسات وبرامج فعالة لتطوير القيادة التحويلية لدى القيادات، مما ينعكس سلبيًا على مستويات الالتزام التنظيمي للموظفين.

2. ضعف الوعي لدى العديد من قيادات المنظمات الخيرية حول أهمية القيادة التحويلية وأثرها على تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين واستدامة المنظمة.

3. غياب أنظمة وآليات واضحة لقياس ومتابعة مستويات الالتزام التنظيمي للموظفين في العديد من المنظمات الخيرية، مما يصعب معه تحديد نقاط الضعف والقوة وتطوير الممارسات القيادية المناسبة.

4. محدودية الموارد المالية والبشرية المخصصة في بعض المنظمات الخيرية لتنفيذ برامج وأنشطة تطويرية لتعزيز القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي.

معالجة هذه الفجوات العملية من خلال توفير التدريب والتطوير القيادي، وتبني أنظمة قياس وتقييم فعالة، وتخصيص الموارد اللازمة، سيسهم بشكل كبير في تعزيز ممارسات القيادة التحويلية وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية بمدينة الرياض.

سؤال البحث الرئيسي

يتناول هذا البحث سؤال رئيسي و هو كالتالي :

ما هو تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض ؟

أهمية البحث

يُعد البحث في موضوع القيادة التحويلية وأثرها على الالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الخيري أمراً بالغ الأهمية لعدة أسباب. أولاً، يلعب القطاع الخيري دوراً محورياً في خدمة المجتمع وتلبية احتياجات الفئات المحتاجة، لذلك فإن فهم العوامل المؤثرة على أداء هذا القطاع وزيادة التزام العاملين فيه أمر بالغ الأهمية. ثانياً، تُعد القيادة التحويلية من أنماط القيادة الحديثة التي تركز على إلهام المرؤوسين وتحفيزهم على تجاوز المصالح الشخصية لتحقيق أهداف المنظمة، مما يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي لديهم. ثالثاً، يتميز القطاع الخيري بطبيعة خاصة تختلف عن القطاعات الأخرى، مما يستدعي دراسة تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في هذا القطاع بشكل خاص.

الأهمية النظرية 3.1.

من الناحية النظرية، يُساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات البحثية حول العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، وذلك من خلال:

1. توسيع نطاق البحث في هذا المجال لتشمل قطاع لم يحظ باهتمام كبير من الباحثين هو القطاع الخيري.
 2. اختبار وتحليل تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في سياق ثقافي وبيئي مختلف عن الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات أخرى.
 3. المساهمة في تطوير النظريات والنماذج المفسرة للعلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي من خلال إضافة بُعد القطاع الخيري.
 4. توفير مرجعية نظرية لباحثين آخرين يرغبون في دراسة هذا الموضوع في قطاعات أخرى أو في سياقات ثقافية مختلفة.
- وبشكل عام، يُساهم هذا البحث في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في منظمات القطاع الخيري.

الأهمية العملية 3.2.

من الناحية العملية، تتجلى أهمية هذا البحث في عدة جوانب:

1. تزويد قادة ومديري المنظمات الخيرية بفهم أعمق لأهمية القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. وهذا يساعدهم على تطوير ممارسات قيادية أكثر فاعلية.
 2. المساعدة في تحديد الجوانب الأكثر أهمية في سلوكيات القادة التحويليين التي تؤثر على الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات الخيرية. وهذا يمكن أن يساعد في تصميم برامج تطوير قيادية مناسبة.
 3. توفير دليل عملي لصناع القرار في المنظمات الخيرية حول كيفية تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين من خلال تبني ممارسات القيادة التحويلية.
 4. المساعدة في تحسين أداء المنظمات الخيرية وقدرتها على تحقيق رسالتها من خلال زيادة مستويات الالتزام التنظيمي للموظفين.
 5. إمداد المنظمات الخيرية بتوصيات عملية حول كيفية تطوير وتعزيز ممارسات القيادة التحويلية لدى القادة والمديرين.
- وبالتالي، فإن هذا البحث له أهمية عملية ملموسة في مساعدة المنظمات الخيرية على تحسين أداؤها وتحقيق أهدافها من خلال التركيز على تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين.

المراجع

1. دراسة البلوي وآخرون (2022) بعنوان "أثر القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية بمدينة الرياض". تناولت الدراسة العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) والالتزام التنظيمي في عينة من المنظمات الخيرية بالرياض.
 2. دراسة الزهراني (2020) بعنوان "دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض". ركزت الدراسة على فحص تأثير أبعاد القيادة التحويلية على مكونات الالتزام التنظيمي (العاطفي، المعنوي، والاستمراري).
 3. ورقة عمل لـ الجبر (2019) بعنوان "أثر القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية السعودية: دراسة ميدانية". هذه الورقة قدمت تحليلاً لآثار أبعاد القيادة التحويلية على مستويات الالتزام التنظيمي في عينة من المنظمات الخيرية بالرياض.
 4. دراسة المطيري (2018) بعنوان "دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض". ركزت على استكشاف العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية وأنواع الالتزام التنظيمي المختلفة.
 5. ورقة بحثية لـ العتيبي (2017) بعنوان "أثر القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية بمدينة الرياض". قدمت هذه الورقة تحليلاً لكيفية تأثير أبعاد القيادة التحويلية على مستويات الالتزام التنظيمي للموظفين.
- دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي: تناولت دراسة أهمية القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي في البلديات، مما يساهم بشكل غير مباشر في تعزيز الالتزام التنظيمي. وأوضحت أن القيادة التحويلية تعزز الثقافة التنظيمية الإيجابية وتحسن (HNJournal) الأداء الفردي والجماعي.
- تأثير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء الوظيفي: بحثت هذه الدراسة في تأثير أنماط القيادة، بما في ذلك القيادة التحويلية، على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. وأظهرت النتائج أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين (Théses-Algérie) القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، مما يؤكد دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام.
- دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة أخرى ركزت على دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي، حيث تم التأكيد على أن القادة التحويليين يلعبون دوراً رئيسياً في تحسين الالتزام التنظيمي من خلال تشجيع الابتكار وتحفيز (HNJournal) الموظفين [1]

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة تأثير القيادة التحويلية على الألتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فأننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول

بيانات خاصة ب القيادة التحويلية

1. كمدير، أنا أثير حماس وإلهام فريقي للعمل:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

2. أنا أظهر ثقة بقدرات فريقي على تحقيق الأهداف الصعبة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

3. أساعد فريقي على رؤية المشكلات من زوايا مختلفة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

4. أظهر اهتمامًا فرديًا بحاجات وتطلعات كل عضو في الفريق:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

5. أشجع فريقي على التفكير بطرق مبتكرة لحل المشاكل:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

6. أتصرف بطريقة تحظى باحترام وتقدير الآخرين:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

7. أساعد فريقي على تحقيق رؤيتهم للمستقبل:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

الاستبيان الثاني

بيانات خاصة بالالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري بمدينة الرياض،

1. أشعر بالانتماء والولاء تجاه المنظمة التي أعمل بها:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

2. أرى أن قيم المنظمة تتوافق مع قيمى الشخصية:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

3. أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل في هذه المنظمة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

4. أنا على استعداد لبذل قصارى جهدي لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

5. سأستمر بالعمل في هذه المنظمة حتى لو عُرض علي وظيفة أخرى بأجر أعلى:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

6. أنا على دراية بالأهداف والرؤية الاستراتيجية للمنظمة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

7. أشعر بأن مستقبلي الوظيفي مرتبط بنجاح المنظمة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض

أسماء سالم باعبد

2021204380

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

أسئلة البحث الفرعية

1. ما هو مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى القادة في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض؟
2. ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض؟
3. ما هو تأثير أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الملهم، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، والالتزام المستمر) للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض؟
5. ما هي أهم التوصيات والاقتراحات لتعزيز ممارسة القيادة التحويلية وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض؟

أهداف البحث

الهدف العام:

التعرف على تأثير ممارسة القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

1. قياس مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى القادة في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض.
2. قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض.
3. تحديد تأثير أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الملهم، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، والالتزام المستمر) للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض.
4. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض.
5. تقديم التوصيات والاقتراحات لتعزيز ممارسة القيادة التحويلية وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

H1: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لممارسة القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض.

الفرضيات الفرعية:

H01: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الملهم، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، والالتزام المستمر) للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض.

H11: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لأبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الملهم، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، والالتزام المستمر) للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض.

H02: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

H12: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

نموذج رسم البحث



تم تصميمه بواسطة الطالب

الدراسة الميدانية

هدف الدراسة:

دراسة تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري بمدينة الرياض.

نتائج الدراسة:

1. وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الملهم، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) وأبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر).

2. أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن:

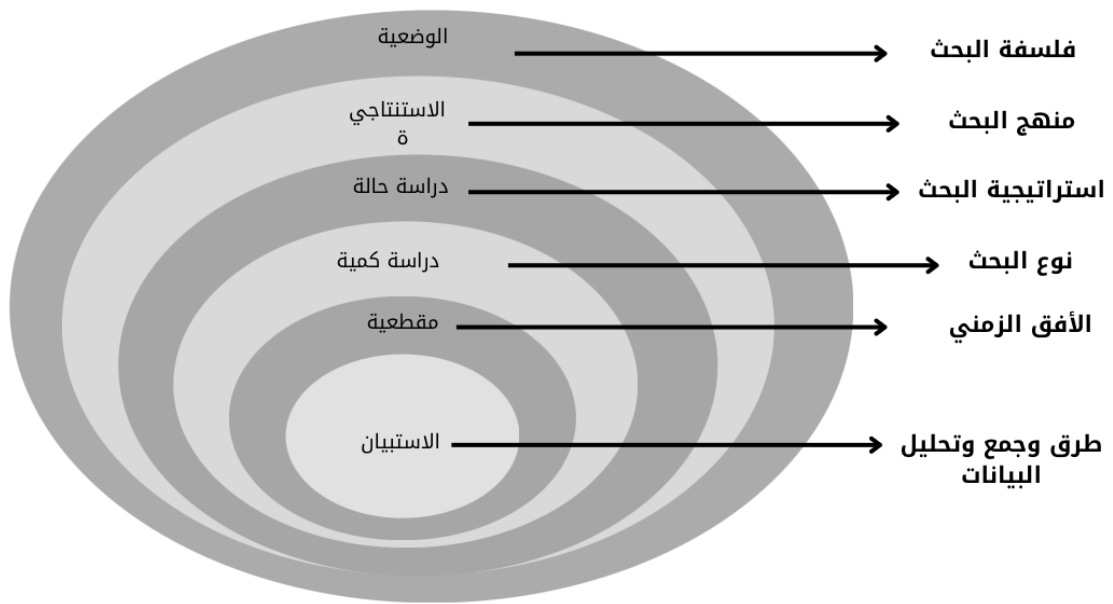
- بُعد التأثير المثالي للقيادة التحويلية كان له تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على الالتزام العاطفي والمعياري.

- بُعد الدافع الملهم للقيادة التحويلية كان له تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على الالتزام العاطفي والمستمر.

- بُعد الاستثارة الفكرية للقيادة التحويلية كان له تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على الالتزام المعياري والمستمر.

- بُعد الاعتبار الفردي للقيادة التحويلية كان له تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على الالتزام العاطفي والمعياري.

بصلة البحث



(هيكل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع

تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض

أسماء سالم باعبد

2021204380

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

تُعَدُّ القيادة التحويلية من الأساليب الرائدة في مجال القيادة الإدارية، حيث تركز على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف تتجاوز الأداء المعتاد وتعزز من التزامهم وولائهم تجاه المنظمة. في منظمات القطاع الخيري، التي تعتمد بشكل كبير على دعم وتفاني الأفراد، تلعب القيادة التحويلية دوراً حاسماً في تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين. تُعرَّف القيادة التحويلية بأنها نوع من القيادة التي تسعى إلى تحقيق التغيير الإيجابي من خلال تحفيز الأفراد على تقديم أداء متميز يتجاوز التوقعات.

تتمثل أهمية دراسة تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض في فهم كيف يمكن لهذه الأنماط القيادية أن تسهم في تعزيز فعالية العمل وتحقيق أهداف المنظمة. تسعى منظمات القطاع الخيري إلى تحقيق أهداف إنسانية واجتماعية سامية، وغالباً ما تعتمد على جهود موظفيها للتأثير بشكل إيجابي على المجتمع. في هذا السياق، يعد تعزيز الالتزام التنظيمي أمراً أساسياً لضمان استمرارية التأثير الإيجابي والتفاني في العمل.

في مدينة الرياض، حيث يشهد القطاع الخيري نمواً ملحوظاً وتوسعاً في المبادرات والبرامج، يصبح من الضروري دراسة كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تلعب دوراً محورياً في تعزيز الالتزام بين الموظفين. القيادة التحويلية، من خلال تقديم رؤية ملهمة وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف أعلى، يمكن أن تساهم في زيادة مستوى الالتزام والولاء التنظيمي، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل وتحسين الأداء العام للمنظمات.

تتطلب منظمات القطاع الخيري في الرياض اهتماماً خاصاً بكيفية تطبيق أساليب القيادة التحويلية التي تلبي احتياجات الموظفين وتعزز من شعورهم بالانتماء والتفاني. من خلال فهم العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، يمكن للمديرين والقادة في هذه المنظمات أن يتبنوا استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين وتحقيق الأهداف الإنسانية المرجوة.

تُعَدُّ هذه الدراسة مهمة ليس فقط لفهم تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي ولكن أيضاً لتقديم توصيات عملية يمكن أن تساهم في تحسين أداء منظمات القطاع الخيري في الرياض. من خلال تحليل الأثر الذي تتركه القيادة التحويلية على الموظفين، ستساهم الدراسة في تطوير استراتيجيات القيادة التي تعزز من التزام الموظفين وتساهم في تحقيق الأهداف الخيرية بشكل أكثر فعالية وكفاءة.

المتغير الأول

****المتغير المستقل**** في دراسة تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض هو *****القيادة التحويلية*****.

****** تعريف القيادة التحويلية: ****

القيادة التحويلية هي أسلوب قيادة يركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف تتجاوز الأداء المعتاد. القائد التحويلي يسعى لتحقيق التغيير الإيجابي من خلال:

1. ****تقديم رؤية ملهمة: **** تحديد أهداف ورؤى تحفز الموظفين على تحقيق نتائج تتجاوز التوقعات.
2. ****تشجيع الابتكار والإبداع: **** تعزيز بيئة تدعم التفكير الابتكاري وتقديم حلول جديدة لمشاكل العمل.
3. ****تقدير الجهود الفردية: **** الاعتراف بإنجازات الموظفين وتقديم الدعم والتوجيه لتحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.
4. ****التواصل الفعال: **** الحفاظ على تواصل مفتوح وصادق مع الموظفين، مما يعزز من الثقة والولاء.
5. ****التمكين والتفويض: **** منح الموظفين المسؤولية والسلطة لاتخاذ القرارات، مما يعزز من إحساسهم بالتمكين ويشجع على الأداء الذاتي المتميز.

****** أبعاد القيادة التحويلية: ****

1. ****التحفيز الملهم: **** القدرة على تقديم رؤية واضحة وملهمة تتجاوز الأهداف الروتينية، مما يحفز الموظفين على تحقيق أهداف مشتركة.
2. ****التحفيز العقلي: **** تشجيع الموظفين على التفكير بشكل نقدي والإبداع في حل المشكلات.
3. ****التقدير الفردي: **** الاهتمام بالاحتياجات الفردية للموظفين وتقديم الدعم والمكافآت بناءً على إنجازاتهم.

4. ****القدوة الشخصية:** القائد التحويلي يبرز كقدوة من خلال سلوكه وأخلاقه، مما يعزز من احترام الموظفين له واتباعه.**

**تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي:**

في منظمات القطاع الخيري، يمكن أن تسهم القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين بعدة طرق، منها

- ****زيادة الدافعية:**** من خلال توفير رؤية ملهمة وداعمة، مما يجعل الموظفين يشعرون بأنهم جزء من شيء أكبر.

- ****تحسين الأداء:**** بتشجيع الابتكار والإبداع، مما يعزز من فعالية الأداء الفردي والجماعي.

- ****تعزيز الولاء:**** من خلال تقدير الجهود الفردية والاعتراف بإنجازات الموظفين، مما يزيد من ولائهم وارتباطهم بالمنظمة.

بذلك، يُعتبر ****القيادة التحويلية**** المتغير المستقل الذي تُقَيَّم تأثيراته على ****الالتزام التنظيمي**** للموظفين، ويُفترض أن التغيير في أساليب القيادة التحويلية سيؤدي إلى تغييرات ملحوظة في مستوى الالتزام التنظيمي داخل منظمات القطاع الخيري في الرياض.

المتغير الثاني

****المتغير التابع**** في دراسة تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض هو *****الالتزام التنظيمي*****.

تعريف الالتزام التنظيمي: **

الالتزام التنظيمي هو مدى ارتباط الموظف بالمنظمة وولائه لها، ويعكس درجة التزامه بأهداف المنظمة ومهمتها، وهو يعبر عن مدى استعداد الموظف للبقاء في المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها. الالتزام التنظيمي يتجلى في ثلاث جوانب رئيسية:

1. ****الالتزام العاطفي: **** يشير إلى الارتباط العاطفي للموظف بالمنظمة، حيث يشعر بالولاء والانتماء ويؤمن بأهداف ورسالة المنظمة. الموظف الذي يملك التزاماً عاطفياً يكون لديه شعور عميق بالمسؤولية تجاه نجاح المنظمة.

2. ****الالتزام المستمر: **** يعكس الاعتبارات العملية التي تجعل الموظف يفضل البقاء في المنظمة، مثل الحاجة إلى الأمان الوظيفي، وفوائد العمل، والخبرة المكتسبة. الموظف الملتزم مستمراً قد يبقى في المنظمة بسبب ما قد يفقده في حال مغادرته.

3. ****الالتزام normatif (القيمي): **** يرتبط بالالتزام بناءً على الشعور بالواجب والالتزام الأخلاقي تجاه المنظمة. الموظف الذي يمتلك هذا النوع من الالتزام يشعر بأنه يجب أن يظل في المنظمة لأنه يعتبر ذلك واجباً أو التزاماً شخصياً.

عناصر الالتزام التنظيمي: **

1. ****مستوى الانخراط في العمل: **** درجة مشاركة الموظف في الأنشطة والمهام الموكلة له، ومساهمته في تحقيق أهداف المنظمة.

2. ****رضا الموظف: **** مدى رضا الموظف عن بيئة العمل، وظروفه، والتقدير الذي يتلقاه، والذي يؤثر على التزامه.

3. ****الاستعداد للبقاء: **** مدى استعداد الموظف للاستمرار في العمل بالمنظمة وعدم البحث عن فرص بديلة، والذي يرتبط بمدى ولائه للمنظمة.

4. ****الجهود الإضافية:**** مدى استعداد الموظف لبذل جهود إضافية لتلبية احتياجات المنظمة وتجاوز المتطلبات الأساسية للوظيفة.

**تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي:**

من المتوقع أن تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الالتزام التنظيمي للموظفين بعدة طرق، بما في ذلك:

- ****زيادة الشعور بالانتماء:**** القيادة التحويلية التي تقدم رؤية ملهمة وتدعم الموظفين تعزز من شعورهم بالانتماء إلى المنظمة.

- ****تحسين الرضا الوظيفي:**** القيادة التحويلية التي تقدر إنجازات الموظفين وتوفر بيئة عمل داعمة تؤدي إلى زيادة رضا الموظف وتحسين الالتزام.

- ****تعزيز الاستعداد للبقاء:**** من خلال توفير فرص للنمو والتطوير الشخصي، يمكن أن تزيد القيادة التحويلية من استعداد الموظفين للبقاء في المنظمة.

- ****تشجيع الجهود الإضافية:**** القيادة التي تحفز الابتكار وتقدر الجهود الفردية تشجع الموظفين على تقديم أداء متميز والمساهمة بشكل أكبر في تحقيق أهداف المنظمة.

بذلك، يعتبر ****الالتزام التنظيمي**** المتغير التابع الذي يتم قياسه لتحديد تأثير ****القيادة التحويلية**** عليه، ويُفترض أن يكون هناك علاقة مباشرة بين أساليب القيادة التحويلية ومستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في الرياض.

علاقة متغيرات البحث

في البحث حول تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض، تتضح علاقة المتغيرات كما يلي:

1**. العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة التحويلية) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي):**

****القيادة التحويلية**** هي المتغير المستقل الذي يؤثر على ****الالتزام التنظيمي**** للموظفين، وهو المتغير التابع. العلاقة بين هذين المتغيرين تتمثل في كيفية تأثير أنماط القيادة التحويلية على مدى التزام الموظفين بالمنظمة. تفصيل العلاقة يشمل:

1. ****التحفيز الملهم والتزام الموظفين****:

- القيادة التحويلية التي تقدم رؤية ملهمة تحفز الموظفين وتزيد من شعورهم بالانتماء للمنظمة. هذا التحفيز يمكن أن يؤدي إلى زيادة في الالتزام العاطفي للموظفين.

2. ****التقدير الفردي والرضا الوظيفي****:

- تقدير إنجازات الموظفين ودعمهم يعزز من رضاهم عن بيئة العمل، مما ينعكس على التزامهم المستمر بالمنظمة.

3. ****التمكين والتطوير الشخصي****:

- من خلال منح الموظفين فرصاً للتطوير والنمو، تسهم القيادة التحويلية في زيادة استعدادهم للبقاء في المنظمة، وبالتالي تعزز الالتزام المستمر.

4. ****التواصل الفعال والمشاركة في الأهداف****:

- القيادة التحويلية التي تتبنى أسلوباً في التواصل الفعال وتعزز من مشاركة الموظفين في تحقيق الأهداف، تؤدي إلى زيادة التزامهم بالقيم والأهداف التنظيمية.

التأثيرات المتبادلة:

- **التأثير المباشر:** القيادة التحويلية، من خلال تقديم الرؤية الملهمة والتقدير والتمكين، تؤدي بشكل مباشر إلى تحسين مستويات الالتزام التنظيمي بين الموظفين.

- **التأثير غير المباشر:** القيادة التحويلية يمكن أن تؤثر على عناصر أخرى مثل الرضا الوظيفي والتحفيز، والتي بدورها تؤثر على الالتزام التنظيمي. على سبيل المثال، زيادة الرضا الوظيفي يمكن أن تؤدي إلى تحسين الالتزام المستمر للموظفين.

- **القيادة التحويلية** تؤثر بشكل إيجابي على **الالتزام التنظيمي** للموظفين، حيث تعزز من شعورهم بالانتماء، وتحسن رضاهم الوظيفي، وتزيد من استعدادهم للبقاء في المنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية. يُعدّ فهم هذه العلاقة أساسياً لتصميم استراتيجيات قيادة فعالة تعزز من التزام الموظفين في منظمات القطاع الخيري.

الخاتمة

في ختام دراسة تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض، يمكننا استخلاص مجموعة من النتائج التي تعكس العلاقة الإيجابية بين أنماط القيادة التحويلية ومستوى الالتزام التنظيمي. تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم رؤى واضحة حول كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تساهم في تحسين الأداء والفعالية داخل منظمات القطاع الخيري.

****النتائج التي توصلت إليها الدراسة تشمل:****

1. ****تحسين الالتزام العاطفي:**** أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تعزيز الالتزام العاطفي للموظفين. القيادة التي تقدم رؤية ملهمة وتدعم موظفيها تساهم في زيادة شعور الموظفين بالانتماء والولاء للمنظمة، مما يعزز من ارتباطهم بأهداف المنظمة وقيمها.

2. ****زيادة الرضا الوظيفي:**** تبين أن أساليب القيادة التحويلية التي تتضمن التقدير والتشجيع على الابتكار تساهم في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل. رضا الموظفين يرتبط بشكل مباشر بزيادة التزامهم بالمنظمة، مما يعزز من استقرارهم الوظيفي وولائهم.

3. ****تعزيز الالتزام المستمر:**** كشفت النتائج أن القيادة التحويلية التي تقدم فرصاً للتطوير والنمو الشخصي تساهم في زيادة استعداد الموظفين للبقاء في المنظمة. تمكين الموظفين ودعمهم يمكن أن يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويزيد من التزامهم المستمر.

4. ****تحفيز الجهود الإضافية:**** أثبتت الدراسة أن القيادة التحويلية تشجع الموظفين على بذل جهود إضافية لتحقيق أهداف المنظمة. من خلال توفير بيئة عمل تشجع على الأداء العالي والابتكار، يمكن للقيادة التحويلية أن تساهم في تحسين الأداء العام للموظفين.

5. ****تحسين التواصل:**** أظهرت الدراسة أن التواصل الفعال الذي تروج له القيادة التحويلية يعزز من مشاركة الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة، مما يعزز من التزامهم بالمهام والأهداف التنظيمية.

بناءً على هذه النتائج، يمكن للمنظمات الخيرية في الرياض أن تستفيد من تبني أساليب القيادة التحويلية لتحسين التزام موظفيها وتعزيز أدائهم. القيادة التحويلية ليست مجرد أسلوب قيادي، بل هي عنصر رئيسي في تعزيز البيئة التنظيمية وزيادة فعالية المنظمات في تحقيق أهدافها الإنسانية والخيرية.

جدول المحتويات

1. فصل الأول الإطار النظري للدراسة	
1.1 المقدمة	
1.2 مشكلة البحث	
1.2.1 الفجوات النظرية	
1.2.2 الفجوات العملية	
1.3 أهمية البحث	
1.3.1 أهمية نظرية	
1.3.2 أهمية تطبيقية	
1.4 أسئلة البحث	
1.5 أهداف البحث	
1.6 فرضيات البحث	
1.7 نموذج البحث	
1.8 منهجية البحث	
1.9 الدراسة الميدانية	
1.10 هيكل المشروع	
2. الفصل الثاني الإطار النظري	
2.1 المقدمة	
2.2 المبحث الأول	
2.3 المبحث الثاني	
2.4 العلاقة بين متغيرات البحث	
2.5 المراجع	
2.6 محتويات البحث	
.....	