

أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل المرنة المنظمة كمتغير وسيط

بالتطبيق على مطار الملك خالد الدولي بالرياض

The Impact of Transformational Leadership on Quality of Work Life:

Organizational Flexibility as a Mediating Variable - An Applied Study at King Khalid

International Airport in Riyadh

مشروع تخرج

إعداد

عبدالعزیز عبدالرحمن العثمان (القائد) 232001190

عديس فهد السبيعي 232001415

عبدالعزیز سليمان الرشيد 232002424

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

1445هـ/2024م

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى الإطار العام للدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة ويتم التطرق لها على النحو التالي:

1.1 مقدمة:

تواجه المنظمات في العصر الحديث تحديات كبيرة، بما في ذلك المنافسة والعولمة التي حولت العالم إلى قرية صغيرة، وانفجار الثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات، والوتيرة السريعة للتغير الداخلي المصاحب للشكوك البيئية وفي خضم هذا الصراع البيئي، احتل مفهوم القيادة التحويلية مكانة مهمة في الفكر التنظيمي بشكل خاص.

يعتمد نجاح المنظمات إلى حد كبير جداً على قدرتها على الاستثمار في القدرات العقلية لموظفيها، والقدرة على التنبؤ بالمشكلات الخارجية والداخلية والعمل على مواجهتها مستقبلاً وكل ذلك لن يتحقق إلا إذا كانت هناك منظمات قادرة على تحقيق القيادة التحويلية وجودة العمل، وقادرة على التكيف مع تحديات البيئة الخارجية التي تعيش فيها.

يركز هذا المفهوم على التكيف والنمو الذي يساعد المنظمات على البقاء والاستمرار لكي تحقق المنظمات نجاحاً استراتيجياً، يجب على قادة هذه المنظمات استخدام أسلوب القيادة الفعالة، والذي يعتبر من المواضيع التي لا تزال تشغل العالم، حيث أن المنظمات في العصر الحديث لا تحتاج إلى مديريين، بل إلى قادة مؤثرين يحملون رسالة المنظمة وأهدافها على المدى الطويل.

القيادة التحويلية هي القيادة القادرة على إيصال رسالة المنظمة ورؤيتها وأهدافها الاستراتيجية إلى موظفيها، وهم قادة تحويليون قادرون على تبني سلوكيات أخلاقية عالية تقوم آثارها على الاحترام المتبادل بين

طرفي المعادلة الإدارية، كما يعتبر أسلوب القيادة التحويلية من أفضل الأساليب القيادية القادرة على مواجهة التحديات التي تواجه منظمات الأعمال في العصر الحديث بثقة واقتدار تامين، حيث يتفاعل هذا الأسلوب القيادي المتميز مع العناصر المحفزة للأداء التنظيمي المتميز.

القائد التحويلي هو الذي يتمتع برؤية ثابتة، وقادر على استشراف المستقبل، ولديه القدرة على التأثير على الموظفين وتوجيههم في الاتجاه الصحيح، وقادر على تحفيزهم وتشجيعهم على الإبداع مما يساهم في تحقيق النجاح في إنتاج منتجات وخدمات جديدة تحقق رضا العملاء واستمرارية الوجود ونجاح المنظمة (السعود، 2013).

تعد جودة حياة العمل بمثابة تمييز رئيسي بين قوتين في المنظمة، وهما قوة القادة الإداريين وأداء الموظفين، تعمل جودة حياة العمل على توفير بيئة تنظيمية تحفز وتشجع رأس المال البشري في المنظمة وتعمل على تنمية القدرات المعرفية والإبداعية للعاملين مما ينمهم مهنيًا مما ينعكس على النجاح الاستراتيجي للمنظمة ولذلك تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في جودة العمل من خلال المرونة التنظيمية كمتغير وسيط داخل المطارات السعودية.

2.1 مشكلة الدراسة:

القيادة هي المحرك الرئيسي لعملية صنع القرار في المنظمات إنها قادرة على تحفيز العاملين نحو تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية وهو ما يكسب ثقة الموظفين، ويحفز أفكارهم، ويراعي الاختلافات بينهم، وتأثيره المباشر في تحقيق رضاهم وتحسين أدائهم، مما يعزز قدرة المنظمة على وضع استراتيجية محددة وتنفيذها بفعالية ومن أجل الابتكارات المستمرة التي تنعكس على فعالية المنظمة وتحقيق نجاحاتها الاستراتيجية، فإن تحقيقها يقع على عاتق القادة التحويليين لأن المطارات تشهد منافسة شديدة محلياً وإقليمياً ودولياً، ولأنه يتعامل مع شريحة كبيرة من العملاء من داخل وخارج المملكة، الأمر الذي يتطلب كوادراً بشرية مؤهلة ومدرّبة قادرة على تلبية متطلبات العملاء وتحقيق النجاح الاستراتيجي لهؤلاء لذا لا بد من وجود منهج للتعامل مع هذه الموارد البشرية يراعي الفروق الشخصية والوظيفية بين العاملين من خلال اتباع منهج القيادة التحويلية وتحسين جودة الحياة العملية بدلاً من القيادة التقليدية داخل المطارات.

تلعب المطارات الخاصة والحكومية دوراً حيوياً في التنمية المستدامة، حيث تساهم بدور كبير جداً في نشر المعرفة والعلوم على مستوى المنطقة وخاصة المملكة العربية السعودية والعالم العربي عموماً، ورغم ظهور هذا الفكر القيادي الحديث بشكل واضح في الأدبيات والدراسات الأجنبية، إلا أن الدراسات والأدب العربي، بما فيه الأدب السعودي، المتعلق بهذا الموضوع لا يزال يعاني من نقص حاد، ونجد أن العديد من القطاعات، بما في ذلك المطارات في المملكة العربية السعودية، لا يزال يعاني من عدم الاهتمام الكافي بالقيادة التحويلية وتحسين نوعية الحياة العملية، الأمر الذي من شأنه أن يعزز النجاح الاستراتيجي لهذه المطارات، والذي بدوره يخلق الصراع داخل هذه المطارات و يؤدي إلى عرقلة عملية الاتصال وسير العمل ومن الضروري الاهتمام بالنجاح الاستراتيجي من خلال توفير متطلبات الموظفين واحتياجاتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات لهم، بالإضافة إلى اتباع منهج القيادة التحويلية الذي يعتمد على التحفيز بدلاً من أساليب القيادة التقليدية، والتي لا تناسب المنظمات المعاصرة.

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في التطبيق مطار خالد الدولي بالرياض.

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في التطبيق مطار خالد الدولي بالرياض؟

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل المرونة التنظيمية كمتغير وسيط بالتطبيق مطار خالد الدولي بالرياض، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في

معالجتها للمبادئ الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم بشكل كبير في حل مشاكل القيادة التحويلية وجودة العمل في المطارات بالمملكة العربية السعودية.

● الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم القيادة التحويلية وجودة العمل والمرونة التنظيمية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل المرونة التنظيمية كمتغير وسيط بالتطبيق مطار خالد الدولي بالرياض.

الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في المملكة العربية السعودية بالتطبيق مطار خالد الدولي بالرياض، مما يساعد صناع القرار في المطارات بالمملكة العربية السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد المطارات على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بتحقيق فعالية القيادة التحويلية والمرونة التنظيمية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

4.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة الحالية: هو التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي- الاعتبارات الفردية- الاستشارة الفكرية- التحفيز الالهامي) على جودة حياة العمل بأبعادها(تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي- التعويضات- التكامل الاجتماعي) في توسط المرونة التنظيمية كمتغير وسيط بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية- مرونة العمليات) في الخطوط الجوية بالمملكة العربية السعودية ومطار خالد الدولي بالرياض.

وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وتتمثل أهدافها فيما يلي:

1. التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على تصميم الوظائف في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

2. التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على تطوير القدرات في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

3. التعرف على درجة تأثير القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على التقدم الوظيفي في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

4. التعرف على مدى تأثير القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي، والاعتبارات الفردية) على التعويضات في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

5. التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على الاندماج الاجتماعي في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

الهدف الرئيسي الثاني: معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية- المرونة التشغيلية) في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض .

الهدف الرئيس الثالث: التعرف على أثر المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية، والمرونة الاستراتيجية، والمرونة التشغيلية) على جودة حياة العمل بأبعادها (تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي-

التعويضات- التكامل الاجتماعي) في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

الهدف الرئيسي الرابع: التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والاعتبارات الفردية، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على جودة الحياة العمل من خلال المرونة المنظمية في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي- الاعتبارات الفردية- الاستشارة الفكرية- التحفيز الالهامي) على جودة حياة العمل بأبعادها (تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي- التعويضات- التكامل الاجتماعي) في توسط المرونة التنظيمية كمتغير وسيط بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية- مرونة العمليات) في الخطوط الجوية بالمملكة العربية السعودية ومطار خالد الدولي بالرياض؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-

- السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على تصميم الوظائف في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض؟

- السؤال الفرعي الثاني: ما مدى تأثير القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على تطوير القدرات في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض؟

• السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والاعتبارات الفردية، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على التقدم الوظيفي في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض؟

• السؤال الفرعي الرابع: ما مدى تأثير للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي، والاعتبارات الفردية) على التعويضات في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض؟

• السؤال الفرعي الخامس: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي، والاعتبارات الفردية) على التعويضات في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض؟

السؤال الرئيسي الثاني: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية- المرونة التشغيلية) في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض؟

السؤال الرئيسي الثالث: ما مدى تأثير للمرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية، والمرونة الاستراتيجية، والمرونة التشغيلية) على جودة حياة العمل بأبعادها (تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي- التعويضات- التكامل الاجتماعي) في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض؟

السؤال الرئيسي الرابع: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والاعتبارات الفردية، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على جودة الحياة العمل من خلال المرونة المنظمية في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض؟

6.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي- الاعتبارات الفردية- الاستشارة الفكرية- التحفيز الالهامي) على جودة حياة العمل بأبعادها(تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي- التعويضات- التكامل الاجتماعي) في توسط المرونة التنظيمية كمتغير وسيط بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية- مرونة العمليات) في الخطوط الجوية بالمملكة العربية السعودية ومطار خالد الدولي بالرياض.

وينبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على تصميم الوظائف في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على تطوير القدرات في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض .
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والاعتبارات الفردية، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على التقدم الوظيفي في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي، والاعتبارات الفردية) على التعويضات في الخطوط الجوية بالمملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على

الاندماج الاجتماعي في الخطوط الجوية بالملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

الفرض الرئيسي الثاني: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية- المرونة التشغيلية) في الخطوط الجوية بالملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض .

الفرض الرئيسي الثالث: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية، المرونة الاستراتيجية، والمرونة التشغيلية) على جودة حياة العمل بأبعادها (تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي- التعويضات- التكامل الاجتماعي) في الخطوط الجوية بالملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

الفرض الرئيسي الرابع: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والاعتبارات الفردية، والتحفيز الفكري، التحفيز الالهامي) على جودة الحياة العمل من خلال المرونة المنظمة في الخطوط الجوية بالملكة العربية والمطارات وخاصة مطار خالد الدولي بالرياض.

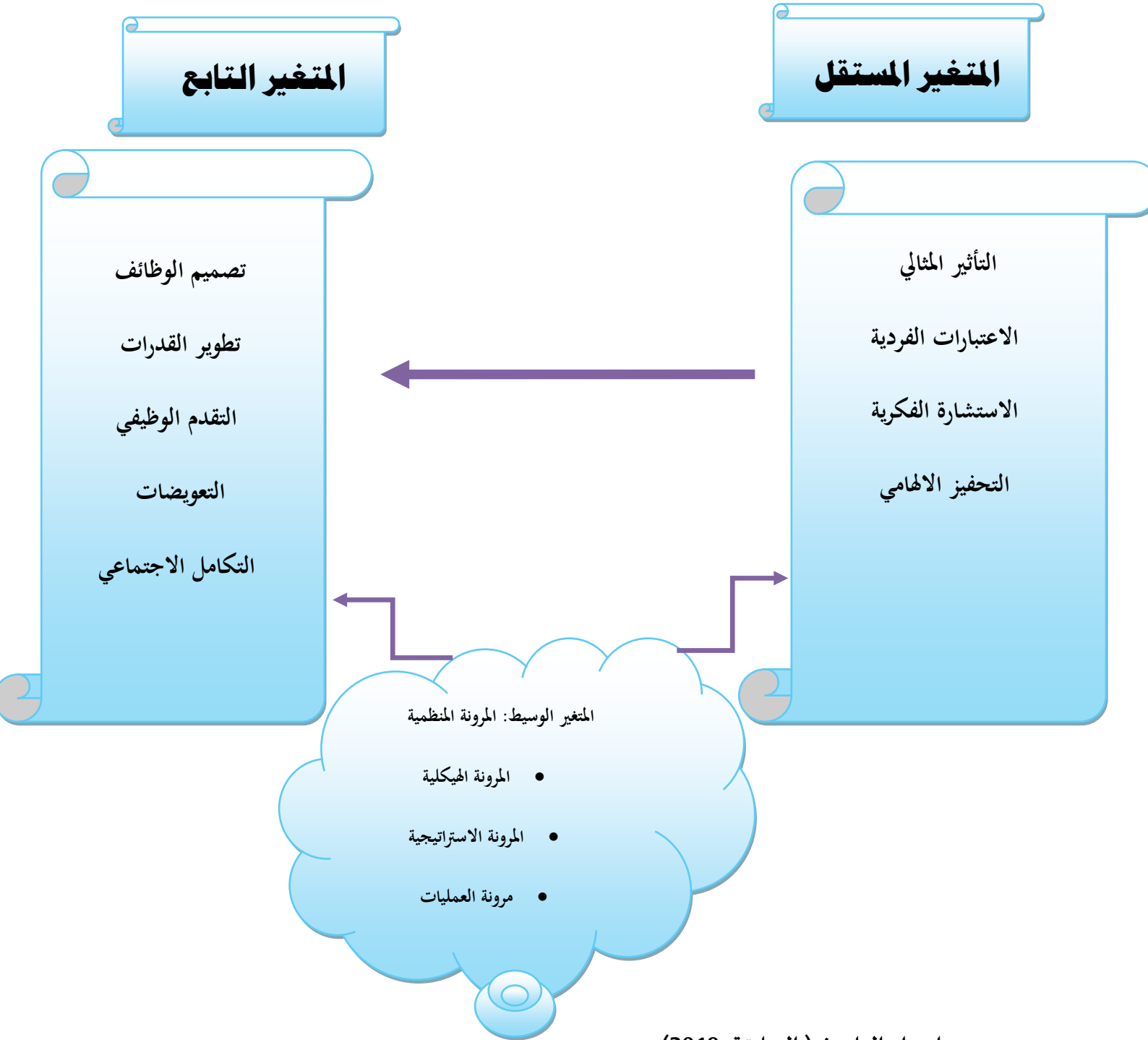
7.1 نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي- الاعتبارات الفردية- الاستشارة الفكرية- التحفيز الالهامي) على جودة حياة العمل بأبعادها (تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي- التعويضات- التكامل الاجتماعي) في توسط المرونة التنظيمية كمتغير وسيط بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية- مرونة العمليات) في الخطوط الجوية بالملكة العربية السعودية ومطار خالد الدولي بالرياض..

- المتغير المستقل: القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي- الاعتبارات الفردية- الاستشارة الفكرية- التحفيز الالهامي)

- المتغير التابع: جودة حياة العمل بأبعادها (تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي- التعويضات- التكامل الاجتماعي)

- المتغير الوسيط: المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية- مرونة العمليات)



من إعداد الباحث (النبانة، 2019)

8.1 دوافع اختيار الموضوع:

الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع نظراً لأهمية القيادة التحويلية وجودة حياة العمل.
- محاولة معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية في جودة حياة العمل بتوسط المرونة المنظمة في مطار خالد الدولي بالرياض.
- الإشارة إلى القيادة التحويلية في جودة حياة العمل في مطار خالد الدولي بالرياض.

المبررات الشخصية:

- الموضوع له علاقة مباشرة بالتخصص العلمي.
- ميولي الطبيعي هو البحث والتقصي في القطاع الجوي وخصوصا المطارات.

9.1 المنهجية:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر القيادة التحويلية في جودة العمل بتوسط المرونة النظامية في مطار خالد الدولي بالرياض، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.

- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر القيادة التحويلية في جودة العمل بتوسط المرونة النظامية في مطار خالد الدولي بالرياض

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من مديري وموظفي المطارات بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

10.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences - SPSS كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للمديرين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات المديرين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.

- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات المديرين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.
- ثانيا: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

11.1 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: سعت الدراسة للتعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي- الاعتبار الفردية- الاستشارة الفكرية- التحفيز الالهامي) على جودة حياة العمل بأبعادها(تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي- التعويضات- التكامل الاجتماعي) في توسط المرونة التنظيمية كمتغير وسيط بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية- مرونة العمليات) في الخطوط الجوية بالمملكة العربية السعودية ومطار خالد الدولي بالرياض..
- الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على الخطوط الجوية بالمملكة العربية السعودية ومطار خالد الدولي بالرياض.
- الحدود الزمانية: تم إعداد الدراسة خلال عام 2024.
- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على الإدارة العليا والوسطى بالخطوط الجوية بالمملكة العربية السعودية ومطار خالد الدولي بالرياض.

12.1 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

الدراسة	النباتة، (2019)
1. الدراسة	
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل من خلال المرونة المنظمة في شركة الخطوط الجوية الملكية والشركات التابعة لها
المتغير المستقل	القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، والحفز الإلهامي، والاعتبارات الفردية)
المتغير التابع	جودة العمل بأبعادها، (تصميم الوظائف- تطوير القدرات- التقدم الوظيفي- التعويضات- التكامل الاجتماعي)
المتغير الوسيط	المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية- المرونة الاستراتيجية – مرونة العمليات)
منهجية البحث	اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والذي يتناسب مع أغراض الدراسة. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها (رويال تورز، تكرم لخدمات المطارات) والذي يبلغ عددهم (3716) موظفا. تم أخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية بلغت (360) عاملا، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بالإضافة إلى استخدام برنامج (Amos) في إجراء التحليل الوصفي والاستدلالي وعدد من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع أهداف الدراسة منها الانحدار الخطي المتعدد.
أهم النتائج والتوصيات	من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، والحفز الإلهامي، والاعتبارات الفردية) في جودة حياة العمل من خلال المرونة المنظمة في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها، كما بينت النتائج أن الخطوط الجوية الملكية الأردنية تطبق كل من القيادة التحويلية وجودة حياة العمل والمرونة المنظمة ضمن درجات متوسطة، وأن هناك أثر للمرونة المنظمة في جودة حياة العمل ضمن الشركة المبحوثة.

خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة اهتمام إدارة شركة الخطوط الجوية الملكية بجانب القيادة التحويلية وما يتضمنه من أبعاد رئيسه، والحرص على أن يمتلك القادة ضمن الشركة المبحوثة سمات القائد التحويلي لما تحققه هذه السمات من آثار إيجابية في الكثير من المجالات التي بدورها تزيد من فاعلية المنظمة وقدرتها على التطوير والتحسين المستمر، كما أوصت الدراسة بأنه من الضروري على شركة الخطوط الجوية الملكية والشركات التابعة لها إعادة النظر في المفاهيم التي تناولتها الدراسة والمتمثلة بالقيادة التحويلية وأبعادها وجودة حياة العمل وأبعادها والمرونة المنظمة وأبعادها وتكثيف الجهود وإجراء دراسات تتعلق بهذه المفاهيم للوقوف على مواطن الضعف فيها ومعالجتها وكذلك تطوير وتحسين نقاط القوة نظرا لدور هذه المفاهيم الإدارية بشكل متكامل في الأداء الخاص بالأفراد والأداء المنظمي.

عيادي، (2019)

2. دراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف على طبيعة تأثير أبعاد القيادة التحويلية على جودة الخدمة الصحية، بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات تقرت- ورقلة.

أهداف الدراسة

القيادة الإيجابية بأبعادها (التأثير المثالي- الحافز الإلهامي- الاستشارة الفكرية- الاعتبارات الفردية- التمكين)

المتغير المستقل

جودة الحياة الصحية بأبعادها (الملموسية- الاعتمادية- الاستجابة- التعاطف- الأمان)

المتغير التابع

حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (221) عامل، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة هذا الموضوع، وكذلك منهج دراسة حالة من خلال تصميم استبانة بناءا على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تم الاعتماد على هذه الأخيرة كأداة لجمع المعلومات، وتمت معالجتها إحصائيا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)	منهجية الدراسة
خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي: أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على جودة الخدمة الصحية في مستشفى سليمان عميرات- تقرت- من وجهة نظر العاملين بالمؤسسة، إضافة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أفراد عينة الدراسة حول القيادة التحويلية وجودة الخدمة الصحية. وكما أوصت الدراسة بضرورة الأخذ بعين الاعتبار تحسين بيئة العمل المادية المتمثلة في العناصر المادية الملموسة، وزيادة الاهتمام بأبعاد جودة الخدمة المتعلقة بالاعتمادية، والاستجابة.	النتائج والتوصيات
الخصاونة،(2021)	3. الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل في شركات الاتصالات في المملكة الأردنية الهاشمية.	أهداف الدراسة
القيادة التحويلية بأبعاده (التأثير المثالي- التحفيز- الاعتبارات الفردية- الاستشارة الفكرية)	المتغير المستقل
جودة الحياة بأبعادها (التوازن بين الحياة الشخصية والعمل- ظروف العمل- تحقيق الذات- علاقات العمل)	المتغير التابع
استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل بياناتها	منهجية الدراسة
وقد توصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لتصورات العاملين في شركات الاتصالات العاملة	أهم النتائج والتوصيات

في المملكة الأردنية الهاشمية عن بعد القيادة التحويلية جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (3.79)، بينما جاءت متوسطة عن بعد جودة حياة العمل بمتوسط حسابي (3.17) وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع القادة في شركات الاتصالات بالاستمرار في ممارسة تطبيق نمط القيادة التحويلية لما يتضمنه من خصائص وممارسات لها تأثيراً في فعالية الشركة ومراعاة للجوانب الاجتماعية والإنسانية للعاملين

رباح، (2021)

4. الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط القيادة بأبعادها (القيادة التبادلية، القيادة التحويلية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعاده (إدارة الأزمات، انتعاش الأعمال، التعافي من كوارث تكنولوجيا المعلومات) في الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين، التعرف أيضاً على أثر الدور المعدل الإدارة الجودة الشاملة في العلاقة بين أنماط القيادة واستمرارية العمل في الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين.

أهداف الدراسة

أنماط القيادة بأبعادها (القيادة التبادلية، القيادة التحويلية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة الديمقراطية)

المتغير المستقل

إدارة استمرارية العمل بأبعاده (إدارة الأزمات، انتعاش الأعمال، التعافي من كوارث تكنولوجيا المعلومات)

المتغير التابع

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي الملائم لأغراض الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين البالغ عددهم (400) موظف، وتم استخدام العينة العشوائية البسيطة حيث قامت الباحثة بتوزيع (300) استبانة لضمان أكبر تمثيل لمجتمع الدراسة بأسلوب العينة العشوائية، وتم استرداد (223) استبانة، وبعد تدقيق الاستبانات تم استبعاد (4) لعدم اكتمال اجابتها ليصبح عدد الاستبانات الصالحة لغايات التحليل (219) استبانة، وتم اخضاع الاستبانة لاختبارات

منهجية الدراسة

الصدق والثبات وتم تحليل البيانات باستخدام وسائل وبرامج الإحصاء المناسبة

أهم النتائج والتوصيات

قد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة بأنواعها (القيادة التبادلية القيادة التحويلية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة الديمقراطية على إدارة استمرارية العمل بأبعاده إدارة الأزمات، انتعاش الأعمال التعافي من كوارث تكنولوجيا المعلومات في الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين، كما أن المتغير المعدل الإدارة الجودة الشاملة قد عدل من أثر أنماط القيادة على إدارة استمرارية الأعمال في الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين، مما يفيد بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للدور المعدل الإدارة الجودة الشاملة على أثر أنماط القيادة بأنواعها على إدارة استمرارية العمل في الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين.

وبناء على هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات التي كان أهمها أن تكون القيادة في الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين واعية ومدركة بالشكل الكافي للارتقاء بقدرات الموظفين وقدراتهم ورفع كفاءتهم من أجل مواكبة التطورات لضمان استمرارية العمل.

الشراري، (2020)

5. الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي بوجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن

أهداف الدراسة

القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي - الدافع الالهامي - الاعتبارات الفردية - الاستشارة الفكرية)

المتغير المستقل

النجاح الاستراتيجي بأبعاده (الثقافة التحفيزية - رضا العملاء - الابداع)

المتغير التابع

جودة الحياة بأبعادها (التوازن بين الحياة الشخصية والعمل - الاستقرار الوظيفي - تحقيق

المتغير الوسيط

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم تطوير استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (324) موظفا من العاملين بمستوى الإدارة الوسطى والعليا في الجامعات المبحوثة، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية النسبية من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (859) موظفا. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS V.25) وتحليل المسار (AMOS) لاختبار فرضيات الدراسة، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل بياناتها

النتائج والتوصيات

الأردن لمستوى تطبيق نمط القيادة التحويلية جاءت بدرجة متوسطة، وأن تصورات العاملين لمستوى جودة حياة العمل جاءت بدرجة متوسطة، وأن تصورات العاملين لمستوى النجاح الاستراتيجي جاءت بدرجة متوسطة.

وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنمط القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي.

وجود أثر دال إحصائيا للقيادة التحويلية في تحسين جودة حياة العمل.

وجود أثر دال إحصائيا لجودة حياة العمل في تحقيق النجاح الاستراتيجي.

أن جودة حياة العمل تلعب دورا وسيطا في تعزيز الأثر لنمط القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي.

وتوصي الدراسة بضرورة الحرص على زيادة الاهتمام بتطبيق نمط القيادة التحويلية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن بما يضمن تحقيق أهدافها وطموحات عاملها.

كما وأوصت الدراسة بتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة للعاملين وضرورة الاهتمام بتحسين أنظمة الأجور والمكافآت والتعويضات داخل الجامعات وضمان عدالتها لضمان استمرارية

العاملين وتحقيق رضاهم ورفع مستويات أدائهم والذي يعزز تحقيق النجاح الاستراتيجي في الجامعات.

عبد الحميد، (2017)	6. الدراسة
هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر تطبيق إدارة المعرفة على أداء القادة في المنظمات التطوعية العاملة في المملكة العربية السعودية	أهداف الدراسة
متطلبات إدارة المعرفة (البنية التحتية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية، القيادة الإدارية الفاعلة، الهيكل التنظيمي)	المتغير المستقل
عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة)	المتغير التابع
وطبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات، حيث قام الباحث بتصميم استبانة تكونت من ثلاثة محاور وهي: المحور الأول: متطلبات إدارة المعرفة، المحور الثاني: عمليات إدارة المعرفة، المحور الثالث: أداء القادة، وتم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من (508) من قادة المنظمات التطوعية العاملة في المملكة العربية السعودية. وتم استخدام أساليب التحليل الإحصائي بتطبيق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل بيانات الاستبانة.	منهجية الدراسة
توصلت نتائج الدراسة إلى النتائج الآتية:	أهم النتائج والتوصيات
توافر متطلبات إدارة المعرفة (البنية التحتية والتكنولوجية، الثقافة التنظيمية، القيادة الإدارية الفاعلة، الهيكل التنظيمي) في المنظمات التطوعية العاملة بالمملكة العربية السعودية وتجاوزت الوزن النسبي المحايد "60%".	
كما توصلت النتائج إلى أن عمليات إدارة المعرفة (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع	

المعرفة، تطبيق المعرفة) تتم بمستوى عال في المنظمات التطوعية العاملة بالمملكة العربية السعودية وتفوق الوزن النسبي المحايد "60%".

وأشارت النتائج إلى أن التخطيط الاستراتيجي والتشغيلي يتم بفاعلية وكفاءة ويعمل على الحث على حل المشكلات بطريقة إبداعية.

بالإضافة إلى وجود علاقة بين متطلبات إدارة المعرفة وكل من أداء القادة وعمليات إدارة المعرفة. وأوصت الدراسة بأهمية توفير المنظمة برامج حاسوبية لاكتساب المعرفة، وتوفير المنظمة صفحة إلكترونية لكل وحدة تعكس نشاطاتها بدقة، بالإضافة إلى أن تتبنى المنظمة العمل بروح الفريق وأن تتبنى المبادرات الفردية.

7. الدراسة	أبو زيد، (2019)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر جودة حياة العمل بأبعادها (العوامل المادية، العلاقات الإنسانية، ضغوط العمل، الرضا الوظيفي) في الالتزام المنظمي للشركات الصناعية العامة في مدينة الملك عبد الله الثاني، وكذلك تحليل أثر جودة حياة العمل في الالتزام المنظمي بوجود القيادة التحويلية كمتغير معدل في الشركات الصناعية في مدينة الملك عبد الله الثاني،
المتغير المستقل	الالتزام المنظمي
المتغير التابع	القيادة التحويلية.
منهجية الدراسة	لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة اشتملت على (71) فقرة بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة، ولغايات جمع البيانات الأولية قام الباحث بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة من شاغلي الوظائف العليا والوسطى في الشركات الصناعية وعددها (50) شركة استنادا لبيانات شركة المدن الصناعية الأردنية، حيث تم توزيع (400) استبانة استرد منها

(392) استبانة، تم استبعاد (8) استبانة غير قابلة للتحليل الإحصائي، وبذلك أصبح عدد الاستبانة التي خضعت للتحليل (384) استبانة.

أهم النتائج والتوصيات

ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أبرزها: - بينت نتائج الدراسة الأهمية النسبية بأن جودة حياة العمل بأبعادها (العوامل المادية، والعلاقات الإنسانية، وضغوط العمل، والرضا الوظيفي) في الشركات الصناعية من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً، ويعزى السبب في ذلك لاهتمام الإدارة بحرصها على توفير حياة عمل ذات جودة عالية. - بينت نتائج الدراسة بأن الالتزام المنظمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري والالتزام المعياري) في الشركات الصناعية من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً، ويعزى السبب في ذلك لاهتمام إدارة الشركات الصناعية على رفع مستوى الالتزام لدى العاملين.

وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، قام الباحث بالتوصية بجملة من التوصيات من أبرزها ما يلي: - ضرورة اهتمام القائمين على الشركة بتعزيز القيمة الذاتية للمنظمة بما يتوافق مع القيم الذاتية للعاملين، لما لذلك من أثر على أداء المنظمة. - ضرورة قيام الشركة بتعزيز مكانة الشركة عند العاملين من خلال الاهتمام بمتطلباتهم وأهدافهم الشخصية. - ضرورة اهتمام القيادة في الشركات الصناعية ببناء الحياة الوظيفية لدى العاملين. - ضرورة قيام القائمين على الشركات بالاهتمام بمشاعر العاملين وأحاسيسهم والعمل على المساواة بين العاملين وتمييزهم عن بعضهم البعض حسب قدراتهم وإنجازاتهم.

البهارة، (2020)

8. الدراسة

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر القيادة التحويلية في الأداء الاستراتيجي دراسة تطبيقية في دائرة الجمارك الأردنية. ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء نموذج يعكس أثر القيادة التحويلية والمتمثلة بأبعادها (الاعتبارات الفردية، الاستثارة الفكرية، التأثير المثالي، التحفيز الملهم)، على جودة حياة العمل المتمثلة بأبعادها (نوعية العلاقات الاجتماعية، نوعية منظمة

العمل، إمكانية الإنجاز والتطور المهني، التوافق بين ساعات العمل وحياة العمل) وقد تم قياس متغيرات الدراسة من خلال استبانة تم توزيعها بأسلوب عينة عشوائية طبقية متناسبة على جميع الموظفين من الفئات العليا والوسطى، بلغ حجم العينة (195)، موظفا من أصل (N=244).

القيادة التحويلية والمتمثلة بأبعادها (الاعتبارات الفردية، الاستثارة الفكرية، التأثير المثالي، التحفيز الملهم)

المتغير المستقل

جودة حياة العمل المتمثلة بأبعادها (نوعية العلاقات الاجتماعية، نوعية منظمة العمل، إمكانية الإنجاز والتطور المهني، التوافق بين ساعات العمل وحياة العمل)

المتغير التابع

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، إضافة إلى الأسلوب السببي، من خلال تطوير استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، تم تطويرها بالاعتماد على خبرات نخبة من الأساتذة في هذا المجال، حيث تكونت من (51)، فقرة، كما تم استخدام العديد من الوسائل والأساليب الإحصائية، مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبارات (t)، وتحليل الانحدار المتعدد والبسيط. وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة

منهجية البحث

توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة معنوية لتطبيق معايير النموذج الأوروبي للتميز على جودة الخدمة لشركات الصناعات البترولية محل الدراسة في مدينة القاهرة الكبرى. أوصت الدراسة بضرورة تبني شركات الصناعات البترولية لمعايير النموذج الأوروبي للتميز، حيث أن اعتماد وتطبيق هذه المعايير يساهم رفع سوية العمل التنظيمي وتحقيق الأهداف المخططة وتحقيق مستوى عال من الأداء. وأوصت الدراسة بضرورة الإحاطة التامة بأبعاد جودة الخدمة والعمل على تطبيق محاورها التطبيق الأمثل لما لها من أهمية في ثبات وتطور واستمرار عمل الشركات ضمن سوق العمل، وتحسين مستوى السمعة التنظيمية وتطوير العلامة التجارية لتحسين جودة الخدمة المقدمة.

أهم النتائج والتوصيات

Akram & Arif,2018	1. الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أنماط القيادة التحويلية والتبادلية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية.	أهداف الدراسة
أنماط القيادة التحويلية والتبادلية	المتغير المستقل
أبعاد جودة الحياة الوظيفية	المتغير التابع
قد استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل بياناتها	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كإن بدرجة ضعيفة، كما أن تطبيق نمط القيادة التحويلية جاء بدرجة متوسطة، ووجود أثر للقيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية.	أهم النتائج والتوصيات
Leitao,2019	2. الدراسة
هدفت إلى التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل والأداء التنظيمي من خلال تصور رغبة العاملين لمدى مساهمتهم في دعم زيادة الإنتاجية التنظيمية أم لا.	أهداف الدراسة
جودة حياة العمل	المتغير المستقل
الأداء التنظيمي	المتغير التابع
استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية والاستدلالية لتحليل بياناتها.	منهجية البحث

توصلت الدراسة إلى أنه عندما يشعرون العاملون بدعم المشرفين لهم من خلال الاستماع لهم والاستشعار لهمومهم، ومعاملتهم باحترام، ودمجهم في بيئة عمل جيدة، فإن ذلك يؤثر بشكل إيجابي بالمساهمة في تحسين الأداء التنظيمي. وأوصت الدراسة إلى مزيد من العمل على المكونات الذاتية والسلوكية لما يسمى المنظمات الذكية والتعليمية، بدلاً من التركيز حصرياً على المكافأة كعامل يحفز الإنتاجية التنظيمية بناءً على مساهمة المتعاونين.

المراجع:

المراجع العربية:

1. أبو زيد، مخلد عوض، (2019)، أثر جودة حياة العمل في الالتزام المنظمي " الدور المعدل للقيادة التحويلية في الشركات الصناعية في مدينة الملك عبد الله الثاني، (رسالة دكتوراه)، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
2. الهبارنة، أحمد كريم، (2020)، القيادة التحويلية وأثرها في الاداء الاستراتيجي "الدور المعدل الجودة حياة العمل" دراسة تطبيقية في دائرة المجال الأردنية، مج9، ع1، الأردن.
3. الخصاونة، معن يوسف، (2021)، تأثير القيادة التحويلية في جودة حياة العمل " دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الاتصالات المملكة الأردنية الهاشمية، المركز القومي للبحوث غزة، مج5، ع4.
4. الشرايري، معتصم عبد الله، (2020)، أثر القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي " جودة حياة العمل متغير وسيط "دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن، (رسالة دكتوراه)، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
5. عيادي، إلهام، (2019)، أثر القيادة التحويلية على جودة الخدمة الصحية "دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت، (رسالة ماجستير)، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
6. رباح، سناء عمران خليل، (2021)، أثر نمط القيادة على إدارة استمرارية العمل " الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة"، دراسة حالة الشركة العاملة الأردنية للصوامع والتموين، (رسالة ماجستير)، كلية البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن.

7. النبايتة، بسمة إسماعيل،(2019)، أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل " المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في الخطوط الجوية الملكية الأردنية والشركات التابعة لها"، (رسالة دكتوراه)، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، كلية الدراسات العليا، الأردن.

المراجع الأجنبية:

- 1.Arif, S& Akram, A (2018). Transformational Leadership and Organizational Performance The Mediating Role of Organizational Innovation, SEISENSE Journal of Management.
- 2.Leitao, |, Dina, P & Angela, G (2019), "Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity", International Journal of Environmental Research and Public Health: 2-18.

Mid-Ocean University

College of Management



Specialization in Risk Management

**The Impact of Transformational Leadership on Quality of Work Life:
Organizational Flexibility as a Mediating Variable - An Applied Study at King
Khalid International Airport in Riyadh**

Preparation:

Abdulaziz Abdulrahman Al-Othman (Leader) - 232001190

Adis Fahad Al-Subeay - 232001415

Abdulaziz Suleiman Al-Rashid - 232002424

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024