

التكليف الأول

Assignment #1

عنوان البحث:

أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات

السنة الدراسية: 2025-2026

أولاً: مقدمة البحث

يُعدّ موضوع القيادة من أكثر الموضوعات أهميةً في مجال إدارة الأعمال، إذ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأداء المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وقد شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات جذرية في بيئة الأعمال، تمثلت في التطور التكنولوجي المتسارع، وازدياد حدة المنافسة، وتعقّد المتطلبات الوظيفية؛ مما جعل أسلوب القيادة المتبع داخل المنظمات عاملاً محورياً في تحديد مستوى أداء العاملين ودرجة تحفيزهم وولائهم التنظيمي.

وفي هذا السياق، برزت نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership) التي أرسى دعائمها جيمس ماكغريغور بيرنز عام ١٩٧٨، ثم طوّرها برنارد باس عام ١٩٨٥، باعتبارها أحد أبرز الأطر النظرية في فهم العلاقة بين القائد وأتباعه. وتقوم هذه النظرية على فكرة محورية مفادها أن القائد التحويلي يسعى إلى تغيير قيم ومعتقدات وتطلعات أتباعه بما يتجاوز مصالحهم الذاتية الآنية، نحو تحقيق رؤية مشتركة سامية تعود بالنفع على المنظمة والمجتمع.

ولذا يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات، من خلال تحليل أبعادها الأربعة الرئيسية، وهي: التأثير المثالي، والدوافع الإلهامية، والاستثارة الفكرية، والاعتبارية الفردية، والكشف عن طبيعة تأثير كل بُعد في مستوى أداء العاملين، والتوصل إلى نتائج علمية وعملية تُسهم في تطوير ممارسات القيادة داخل المنظمات العربية والدولية.

ثانياً: مشكلة البحث

تتمحور مشكلة البحث حول ملاحظة تراجع ملحوظ في مستويات الأداء الوظيفي لدى شريحة واسعة من العاملين في المنظمات، على الرغم من توافر الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة. ويُشير كثير من الباحثين والممارسين في مجال إدارة الأعمال إلى أن أسلوب القيادة المتبع يمثل أحد أبرز المتغيرات المؤثرة في هذه الظاهرة، غير أن العلاقة التفصيلية بين أبعاد القيادة التحويلية تحديداً وجوانب الأداء الوظيفي المختلفة لا تزال تستدعي مزيداً من البحث والتقصي العلمي.

وعلى هذا الأساس، يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي:

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

وتتفرع عن هذا السؤال الرئيسي جملةً من الأسئلة الفرعية، أبرزها:

- (١) هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي على الأداء الوظيفي للعاملين؟
- (٢) هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدوافع الإلهامية على الأداء الوظيفي للعاملين؟
- (٣) هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية على الأداء الوظيفي للعاملين؟
- (٤) هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبارية الفردية على الأداء الوظيفي للعاملين؟

ثالثاً: أهمية البحث

تنبثق أهمية هذا البحث من محورين أساسيين:

(١) الأهمية النظرية

- ◆ يُثري الأدبيات العلمية في مجال القيادة وإدارة الأعمال بإضافة فهم أعمق لعلاقة القيادة التحويلية بالأداء الوظيفي في السياق العربي والمنظمتي.
- ◆ يُقدّم إطاراً مفاهيمياً متكاملًا يربط بين أبعاد القيادة التحويلية ومؤشرات الأداء الوظيفي، مما يُفيد الباحثين والدارسين في بناء نماذج نظرية مستقبلية.
- ◆ يُسهم في سد الفجوة البحثية المتعلقة بدراسة هذه العلاقة في بيئات الأعمال النامية والعربية تحديداً.

(٢) الأهمية التطبيقية

- ◆ يُزوّد القادة والمديرين بتوصيات عملية قابلة للتطبيق لتطوير أساليب قيادتهم بما يُعزز الأداء الوظيفي لفرق عملهم.
- ◆ يُساعد أقسام الموارد البشرية في تصميم برامج تدريب وتطوير قيادي أكثر فاعلية وملاءمةً.
- ◆ يُقدّم لصانعي القرار في المنظمات رؤى استراتيجية واضحة حول أفضل أساليب القيادة الداعمة للإنتاجية والأداء.
- ◆ يُفيد الباحثين والطلاب الأكاديميين كمرجع علمي في مسيرتهم البحثية.

رابعاً: قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠١٨). القيادة الإدارية الفعالة: مفاهيم وآليات التطبيق. القاهرة: دار الجامعة الجديدة.
٢. الطراونة، تيسير. (٢٠٢٠). أثر القيادة التحويلية في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية الأردنية. مجلة العلوم الإدارية، ٤٧(٢)، ٢١٠-٢٣٥.
٣. العمري، غسان. (٢٠١٩). القيادة والتغيير التنظيمي: مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
٤. الزعبي، علي محمد. (٢٠٢١). القيادة التحويلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، ٤١(١)، ٧٨-١٠٢.
٥. حريم، حسين. (٢٠١٧). السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات (الطبعة الرابعة). عمان: دار الحامد.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press.
2. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
3. Burns, J. M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row Publishers.
4. Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
5. 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.
6. Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
7. 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.