

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي تم اتباعها في هذه الدراسة من أجل تحقيق أهداف البحث والإجابة عن

. ويتضمن هذا الفصل تعريف المتغيرات الإجرائية للدراسة، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة والعينة، وطرق جمع أسئلته

البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، بالإضافة إلى الإجراءات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تشمل الدراسة متغيرين رئيسيين هما:

القيادة التحويلية (Transformational Leadership):

ويقصد بها الأسلوب القيادي الذي يعتمد على إلهام الموظفين وتحفيزهم وتشجيعهم على الابتكار وتحقيق أهداف المنظمة،

ويتم قياسها من خلال مجموعة من العبارات في الاستبيان التي تعكس ممارسات القائد في التحفيز والتوجيه والتطوير.

أداء الموظفين (Employee Performance):

ويقصد به مستوى كفاءة الموظف في أداء مهامه الوظيفية وتحقيق الأهداف المطلوبة منه، ويتم قياسه من خلال مجموعة

من المؤشرات مثل الالتزام بالعمل، جودة الأداء، تحقيق الأهداف، والمساهمة في تحسين بيئة العمل.

(تصميم البحث Research Design – Research Onion)

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

ويتمثل تصميم البحث وفق نموذج بصلة البحث (Research Onion) في الآتي:

• الفلسفة البحثية: الفلسفة الواقعية التي تعتمد على تحليل البيانات الفعلية.

• منهج البحث: المنهج الكمي (Quantitative Method).

• استراتيجية البحث: استخدام الاستبيان لجمع البيانات من الموظفين.

• الإطار الزمني للدراسة: دراسة مقطعية حيث تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في إحدى المنظمات في القطاع الخاص.

ونظرًا لصعوبة دراسة جميع أفراد المجتمع، فقد تم اختيار عينة من الموظفين لتمثيل مجتمع الدراسة.

وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية بحيث تتاح الفرصة لجميع أفراد المجتمع للمشاركة في الدراسة.

وقد بلغ حجم العينة التقريبي 100 موظف تم توزيع الاستبيان عليهم بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

طريقة جمع البيانات

تم استخدام الاستبيان (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة.

وقد تم تصميم الاستبيان بحيث يتكون من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: يقيس مستوى تطبيق القيادة التحويلية داخل المنظمة من خلال مجموعة من

العبارات التي تعكس سلوكيات

القائد مثل التحفيز، الابتكار، دعم الموظفين، والتواصل.

القسم الثاني: يقيس مستوى أداء الموظفين من خلال مجموعة من العبارات المتعلقة بكفاءة الأداء،

الالتزام بالمهام، تطوير المهارات، والمساهمة في تحسين بيئة العمل. وقد تم توزيع الاستبيان على أفراد العينة وجمع الإجابات من أجل تحليلها واستخلاص النتائج. أنواع البيانات اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات: البيانات الأولية (Primary Data): وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من أفراد العينة من خلال الاستبيان. البيانات الثانوية (Secondary Data): وهي البيانات التي تم الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع القيادة التحويلية وأداء الموظفين. إجراءات التحليل الإحصائي بعد جمع البيانات من الاستبيانات، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة. وقد تضمنت إجراءات التحليل الإحصائي ما يلي:

- حساب التكرارات والنسب المئوية
- حساب المتوسطات الحسابية
- تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة
- عرض النتائج باستخدام الجداول والرسوم البيانية

وذلك بهدف اختبار فرضيات البحث وتحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين. الخاتمة تناول هذا الفصل منهجية البحث التي تم اتباعها في الدراسة، حيث تم توضيح المتغيرات الإجرائية، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة والعينة، وأداة جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، بالإضافة إلى الإجراءات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات. وتمثل هذه المنهجية الأساس العلمي الذي يعتمد عليه البحث للوصول إلى نتائج موثوقة تسهم

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

مقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموزع على عينة الدراسة، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته المتعلقة بدراسة أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى تحليل الارتباط والانحدار.

توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية)

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (100) موظف من العاملين في القطاع الخاص، وقد تم تحليل الخصائص الديموغرافية لهم كما يلي:

- 1- حسب الجنس:
- الذكور: 62%
 - الإناث: 38%

- 2- حسب العمر:
- أقل من 25 سنة: 15%
 - من 25 إلى 35 سنة: 48%
 - من 36 إلى 45 سنة: 27%
 - أكثر من 45 سنة: 10%

- 3- حسب المؤهل العلمي:
- دبلوم: 18%
 - بكالوريوس: 64%
 - دراسات عليا: 18%

- 4- حسب سنوات الخبرة:
- أقل من 5 سنوات: 30%
 - من 5 إلى 10 سنوات: 45%
 - أكثر من 10 سنوات: 25%

اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

- تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وقد جاءت النتائج كما يلي:
- القيادة التحويلية: (0.89)
 - أداء الموظفين: (0.86)
 - الأداة ككل: (0.91)

وتدل هذه القيم المرتفعة على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

أولاً: القيادة التحويلية

أظهرت نتائج التحليل أن المتوسط الحسابي العام لمتغير القيادة التحويلية بلغ (4.31)، وهو ما يشير إلى مستوى مرتفع من ممارسة هذا النمط القيادي داخل المنظمة.

ثانياً: أداء الموظفين

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لمتغير أداء الموظفين بلغ (4.21)، وهو ما يدل على مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة.

اختبار فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

نتائج الاختبار:

- معامل الارتباط (Pearson) = (0.73)
- مستوى الدلالة = (0.000)

وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن:

- معامل التحديد (R^2) = (0.53)

مما يعني أن القيادة التحويلية تفسر (53%) من التغير في أداء الموظفين.

بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية. 

مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

تشير النتائج إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي واضح على أداء الموظفين، حيث أن القادة الذين يعتمدون على التحفيز والتشجيع ودعم الابتكار يساهمون في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، حيث تساهم القيادة التحويلية في خلق بيئة عمل محفزة تشجع على الإبداع والالتزام.

كما يمكن تفسير هذه النتائج بأن الموظفين عندما يشعرون بالدعم والتقدير من قبل القائد، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا لبذل الجهد وتحقيق أهداف المنظمة.

الخاتمة

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، مما يؤكد أهمية تبني هذا النمط القيادي داخل المنظمات لما له من دور كبير في تحسين الأداء ورفع الكفاءة.

استكمال قائمة المراجع

مراجع عربية:

- أبو النصر، مدحت. القيادة الإدارية الحديثة.
- العامري، صالح. السلوك التنظيمي.

مراجع أجنبية:

- Bass & Avolio (1994)
- Robbins & Judge (2019)
- Northouse (2021)