

جامعة ميدأوشن

كلية التربية

تخصص إشراف تربوي



أثر القيادة التحويلية لمديرات المدارس على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات:

دراسة ميدانية في المدارس الحكومية بالرياض

إعداد الطالب/

رهف محمد آل ضلعة

243001434

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2025

3		مقدمة:
7		أهمية الدراسة:
8		أهداف الدراسة:
9		تساؤلات الدراسة:
10		فروض الدراسة:
11		نموذج الدراسة:
12		الدراسات السابقة:
20		الفجوة البحثية:
22		المنطلقات النظرية للدراسة:
23		المنهجية وطرق البحث:
24		مصادر جمع البيانات:
24		أدوات الدراسة:
26		حدود الدراسة:
27		المراجع:

مقدمة:

تُعد القيادة التحويلية من النماذج القيادية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات التربوية، نظراً لقدرتها على إحداث تغييرات جوهرية في بيئات العمل التعليمي، وتحفيز الأفراد على تجاوز الأهداف التقليدية نحو تحقيق إنجازات نوعية. ويقوم هذا النمط القيادي على مجموعة من المبادئ المحورية التي تجعل من القائد التربوي شخصية ملهمة ومؤثرة، لا يقتصر دورها على الإدارة والرقابة، بل يمتد ليشمل بناء الرؤية المشتركة، وتطوير الثقافة المدرسية، ورفع مستوى الالتزام المهني والأخلاقي لدى المعلمين والإداريين والطلبة على حد سواء.

من منظور تربوي، تبرز أهمية القيادة التحويلية في قدرتها على تمكين المعلمين، وتحفيزهم على الإبداع والمبادرة وتحقيق التميز في الأداء، من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات، وتعزيز شعورهم بالانتماء والانخراط في الأهداف العامة للمؤسسة التعليمية. إذ يعمل القائد التحويلي على تهيئة بيئة تعليمية داعمة ومشجعة على التفكير النقدي والتطوير المهني المستمر، ويُعد نموذجاً يحتذى به في القيم والممارسات التربوية. ومن خلال بعد "التأثير المثالي"، يمثل القائد التربوي التحويلي قدوة أخلاقية ومهنية، يتصرف بشفافية وعدالة، ويعزز ثقة المعلمين في القيادة، مما ينعكس إيجاباً على المناخ المدرسي.

وتُظهر الأبحاث أن القيادة التحويلية في السياق التربوي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحسين مخرجات التعليم، من خلال رفع الروح المعنوية للعاملين في المدرسة، وتحسين أدائهم الأكاديمي والإداري. فبعد "التحفيز الإلهامي"، وهو أحد الأبعاد الأساسية للقيادة التحويلية، يتجلى في قدرة القائد على تحفيز أعضاء الهيئة التعليمية من خلال رسم أهداف واضحة ومشتركة تُشعرهم بأهمية دورهم في بناء المجتمع، وتُعزز دافعيتهم الذاتية نحو التفوق والعطاء. كما يركز بُعد "الاستشارة الفكرية" على تشجيع المعلمين على التفكير

بطرق جديدة، وحل المشكلات التربوية بطريقة إبداعية بعيداً عن الحلول النمطية، مما يعزز من جودة الأداء التدريسي ويواكب متغيرات البيئة التعليمية المعاصرة.

أما بعد "الاهتمام الفردي"، فهو يعكس الجانب الإنساني في القيادة التحويلية، حيث يُظهر القائد اهتماماً حقيقياً باحتياجات وتطلعات كل فرد في المجتمع المدرسي، سواء كانوا معلمين أو طلاباً أو إداريين. وهذا من شأنه أن يخلق بيئة تعليمية إيجابية، يشعر فيها الجميع بالتقدير والدعم، وهو ما يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء المهني لدى المعلمين، ويدعم التنمية الشاملة للطلبة.

يُعد الأداء الوظيفي من المفاهيم المحورية في الإدارة التربوية، إذ يمثل المعيار الذي تُقاس به كفاءة وفاعلية الكوادر التعليمية والإدارية داخل المؤسسات التربوية. ومن منظور تربوي، لا يقتصر الأداء الوظيفي على القيام بالمهام اليومية الموكلة للفرد فحسب، بل يشمل أيضاً نوعية وجودة ما يُقدّم من خدمات تعليمية وتربوية تسهم في تحقيق الأهداف العامة للمنظومة التعليمية. فالمعلم، على سبيل المثال، لا يُقاس أدائه فقط بعدد الحصص التي ينفذها أو عدد الطلاب الذين يشرف عليهم، بل يُنظر إلى مدى تأثيره في تنمية مهارات الطلاب، وإكسابهم المعارف، وبناء اتجاهاتهم وقيمهم، فضلاً عن إبداعه في أساليب التدريس وتفاعله مع المجتمع المدرسي.

إن الأداء الوظيفي في السياق التربوي يتأثر بمجموعة من العوامل المتداخلة، تشمل الدافعية الذاتية، ومستوى التأهيل الأكاديمي، ونمط القيادة التربوية، وبيئة العمل، والثقافة التنظيمية للمؤسسة التعليمية. ومن هذا المنطلق، ينظر إلى الأداء الوظيفي باعتباره عملية ديناميكية تتطور باستمرار وفقاً لمستوى الدعم المقدم للعاملين، ونوعية التدريب المهني الذي يتلقونه، ومقدار التغذية الراجعة التي يحصلون عليها من الإدارة أو الزملاء أو حتى من الطلاب أنفسهم. ولذلك، فإن عملية تقييم الأداء

الوظيفي يجب أن تُبنى على معايير شاملة تأخذ في الحسبان البعد المهني والسلوكي والابتكاري، وليس فقط الانضباط أو الالتزام الزمني.

كما يشير المنظور التربوي إلى أن الأداء الوظيفي لا يمكن عزله عن الرسالة الأخلاقية والمجتمعية للتعليم، فالمعلم أو الإداري الذي يؤدي عمله بإتقان ومهنية يساهم في تحسين جودة التعليم، ويعزز من مكانة المدرسة كمؤسسة فاعلة في تنمية المجتمع. ولهذا السبب، ينبغي أن يُنظر إلى الأداء الوظيفي على أنه انعكاس لثقافة الانتماء والولاء المهني، ومدى تفاعل الفرد مع أهداف المؤسسة التربوية ورؤيتها ورسالتها. ومن هنا تظهر أهمية التحفيز المعنوي والاعتراف بالجهود المتميزة كوسائل فعالة في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

ومن المهم الإشارة إلى أن تطوير الأداء الوظيفي في المجال التربوي يتطلب تبني فلسفة تربوية شاملة تُشرك المعلمين والإداريين في التخطيط والتطوير، وتوفر لهم فرص النمو المهني المستمر، من خلال الورش التدريبية، والمجتمعات المهنية، والتغذية الراجعة البناءة. كما أن تبني نماذج تقييم موضوعية وشفافة، تراعي خصوصية المهام التعليمية، وتمنح الفرصة لتحديد نقاط القوة وتعزيزها، ومعالجة جوانب القصور، يُعد أحد المرتكزات الأساسية في تحسين أداء العاملين في البيئة التربوية.

تلعب القيادة التحويلية التي تمارسها مديرات المدارس دورًا حاسمًا في تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات، إذ تنبثق هذه القيادة من رؤية مستقبلية واضحة تسعى إلى إحداث تغيير إيجابي في بيئة العمل المدرسية، وتحفيز العاملات على تجاوز الأهداف الروتينية إلى مستويات أعلى من الإنجاز والإبداع التربوي. ومن هذا المنطلق، فإن مديرات المدارس اللاتي يتبعن أسلوب القيادة التحويلية لا يكتفين بالتوجيه الإداري التقليدي، بل يعملن على إلهام المعلمات، وبث الثقة في قدراتهن، وتحفيزهن على التميز من خلال بناء علاقات إنسانية قائمة على الاحترام والتقدير والدعم المستمر.

إن تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للمعلمات يظهر بوضوح في قدرتها على تعزيز دافعية المعلمات الداخلية نحو العمل، وتوسيع آفاق التفكير المهني لهن، وتزويدهن بفرص التطوير المهني المستمر. فحينما تتبنى المديرية أساليب القيادة القائمة على التشجيع، والتمكين، والاهتمام الفردي، فإنها تخلق بيئة تعليمية آمنة ومحفزة تتيح للمعلمات المبادرة والابتكار في أساليب التدريس، والتفاعل الفاعل مع الطالبات، وتقديم أفضل ما لديهن من مهارات ومعرفة.

تتميز القيادة التحويلية كذلك بتركيزها على تنمية الحس الجماعي لدى فريق العمل، وتوحيد الجهود نحو تحقيق رؤية المدرسة ورسالتها. وفي هذا السياق، فإن مديرة المدرسة التي تحرص على إشراك المعلمات في اتخاذ القرار، وتُقدّر إسهاماتهن، وتعزز ثقافة العمل التعاوني، تسهم في رفع مستوى الانتماء الوظيفي، وتقليل الضغوط المهنية، مما ينعكس إيجابياً على الأداء اليومي للمعلمات سواء في داخل الصف الدراسي أو في إطار المهام الإدارية والمجتمعية الأخرى.

كما أن أحد أبرز أبعاد القيادة التحويلية، وهو "التحفيز الإلهامي"، يُعد عاملاً مؤثراً في إعادة تشكيل سلوكيات المعلمات المهنية نحو الأداء المتميز. حيث تعمل المديرة الملهمة على رفع سقف الطموح لدى المعلمات، وترتبط بين مهامهن اليومية والأهداف التربوية العليا، الأمر الذي يؤدي إلى مزيد من الالتزام والجودة في تنفيذ الدروس، وتصميم الأنشطة، وتحقيق نتائج تعليمية ملموسة.

ومن جانب آخر، فإن القيادة التحويلية التي تعتمد عليها المديرة تؤدي إلى بناء ثقافة مدرسية تعزز من الثقة المتبادلة بين الإدارة والمعلمات، مما يقلل من النزاعات والصراعات، ويزيد من الرضا الوظيفي والشعور بالتمكين. وتبرز هذه النتيجة بشكل خاص حينما تُظهر المديرة قدراً عالياً من "الاعتبار الفردي"، فتتعامل مع كل معلمة بوصفها فرداً متميزاً له احتياجات مهنية مختلفة، فتدعمها وفقاً لقدراتها وطموحاتها، وتوجهها نحو تحقيق التميز التربوي الشخصي.

انطلاقاً من ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في تحليل أثر القيادة التحويلية لمديرات المدارس بأبعادها مجمعة المتمثلة في (التأثير المالي - الدافع الإلهامي - الاعتبارات الفردية - الاستشارة الفكرية) على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.

أهمية الدراسة:

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

الأهمية النظرية:

- ✓ إثراء الأدبيات العلمية في مجال القيادة التربوية من خلال دراسة العلاقة بين تطبيق نمط القيادة التحويلية من قبل مديرات المدارس وبين تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات في مراحل التخطيط والتنفيذ والتقييم داخل البيئة المدرسية، لا سيما في بيئة تعليمية حضرية واسعة كمدينة الرياض.
- ✓ تقديم إطار نظري حديث يربط بين أبعاد القيادة التحويلية (مثل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) وبين مخرجات الأداء الوظيفي للمعلمات مثل الالتزام المهني، الجودة التعليمية، الكفاءة في تنفيذ المهام، والقدرة على الإبداع التربوي.
- ✓ سد فجوة معرفية في الدراسات التربوية العربية التي لم تُعالج بشكل كافٍ الدور الفعّال الذي تلعبه القيادات النسائية في النهوض بالأداء المدرسي من خلال تبني استراتيجيات قيادية حديثة.
- ✓ المساهمة في تطوير أدوات بحث وتقييم كمية ونوعية تُستخدم لاحقاً لقياس مدى تأثير ممارسات القيادة التحويلية على جودة الأداء الوظيفي في القطاع التعليمي الحكومي، بما يتيح استخلاص مؤشرات عملية لفعالية هذه القيادة في السياق السعودي.

الأهمية التطبيقية:

- ✓ دعم صنّاع القرار في وزارة التعليم والمؤسسات التعليمية ذات العلاقة بمؤشرات دقيقة حول أثر القيادة التحويلية التي تمارسها مديرات المدارس على أداء المعلمات، مما يسهم في تصميم برامج تدريب وتطوير مهني موجهة لتعزيز أنماط القيادة الفعّالة في المدارس الحكومية.
- ✓ تحقيق تطوير فعلي في جودة الأداء الوظيفي للمعلمات من خلال تقديم توصيات مبنية على نتائج علمية تدعم تطبيق مبادئ القيادة التحويلية، وتُقلل من التحديات المهنية المرتبطة بالتحفيز والتمكين والتطوير.
- ✓ رفع كفاءة الفرق القيادية والتربوية في المدارس الحكومية، من خلال تسليط الضوء على ممارسات قيادية ناجحة تعزز من بيئة العمل وتسهم في تحسين نوعية التعليم المقدم للطلّابات.
- ✓ تحقيق مكاسب تربوية ومؤسسية عبر تعزيز الروح المهنية لدى المعلمات، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي والانتماء، وتحقيق معدلات أفضل في الأداء التعليمي، مما ينعكس بشكل إيجابي على نتائج التحصيل الدراسي، واستدامة النمو التربوي في مدارس المملكة.

أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى معرفة مدى أثر القيادة التحويلية لمديرات المدارس بأبعادها مجمعة المتمثلة في (التأثير المالي - الدافع الإلهامي - الاعتبارات الفردية - الاستثارة الفكرية) على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض، ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:
- ✓ التعرف على مستوى التأثير المالي على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.

✓ التعرف على مستوى الدافع الإلهامي على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.

✓ التعرف على مستوى الاعتبارات الفردية على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.

✓ التعرف على مستوى الاستثارة الفكرية على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر القيادة التحويلية لمديرات المدارس بأبعادها مجمعة المتمثلة في (التأثير المالي - الدافع الإلهامي - الاعتبارات الفردية - الاستثارة الفكرية) على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض، وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

➤ إلى أي مدى يسهم التأثير المالي في تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض؟

➤ ما أثر الدافع الإلهامي على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض؟

➤ كيف يؤثر الاعتبارات الفردية على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض؟

➤ ما أثر الاستثارة الفكرية على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن للباحث اعتماداً على الإطار النظري المتعلق بالدراسة، واستناداً إلى نتائج الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية لمديرات المدارس بأبعادها مجمعة المتمثلة في (التأثير المالي - الدافع الإلهامي - الاعتبارات الفردية - الاستشارة الفكرية) على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.

وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الثلاث التالية:

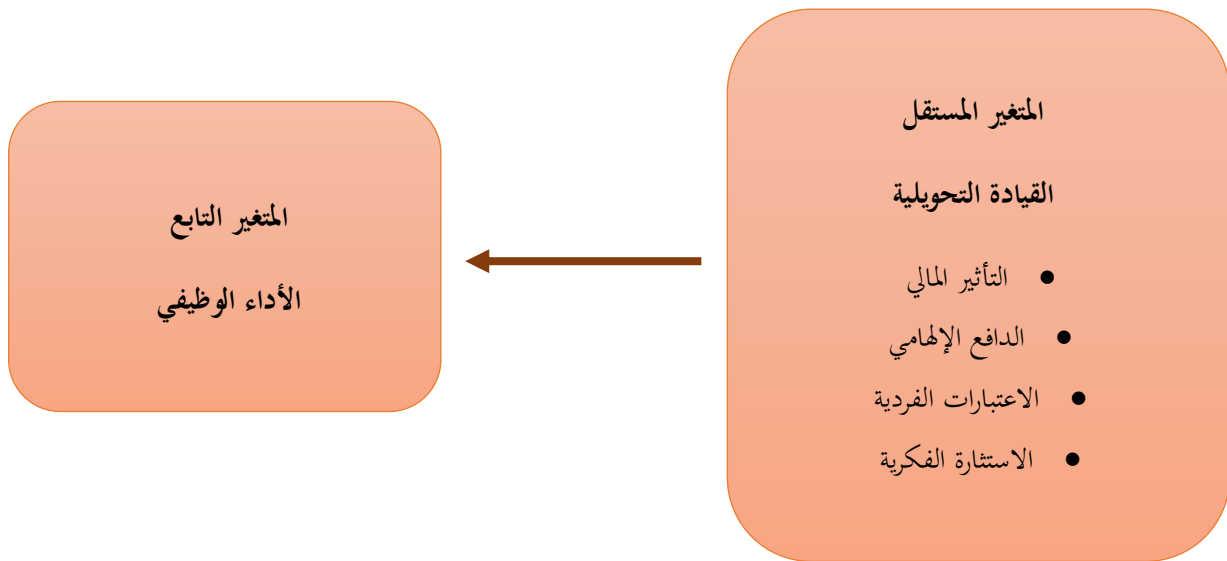
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المالي على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدافع الإلهامي على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبارات الفردية على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستشارة الفكرية على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: القيادة التحويلية لمديرات المدارس بأبعادها مجمعة المتمثلة في (التأثير المالي -

الدافع الإلهامي - الاعتبارات الفردية - الاستشارة الفكرية).

المتغير التابع: الأداء الوظيفي.



المصدر: من عمل الباحث

الدراسات السابقة:

دراسات عن القيادة التحويلية

دراسة (الخصاونة، 2021)، بعنوان تأثير القيادة التحويلية في جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الاتصالات المملكة الأردنية الهاشمية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل في شركات الاتصالات في المملكة الأردنية الهاشمية، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل بياناتها، وقد توصلت الدراسة إلى أن المتوسط العام لتصورات العاملين في شركات الاتصالات العاملة 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.

دراسة (الغويري، 2022)، بعنوان أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين: دراسة حالة مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء / الأردن.

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين، دراسة حالة: مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء / الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، قام الباحث بتطوير أداة جمع بيانات الدراسة من خلال استبانة تم توزيعها بأسلوب الحصر الشامل على (120) موظفاً وموظفة في مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء، تم استرجاع (70) منها قابلة للتحليل، وبنسبة (58.3%)، توصلت الدراسة إلى: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية (الاستثارة الفكرية، والاعتبارية الفردية، والتأثير المثالي، والدافعية

الإلهامية) مجتمعة ومنفردة في أداء الموظفين، كما تفسر أبعاد القيادة التحويلية (75.2%) من التغيرات الحاصلة في أداء الموظفين، وتوجد علاقة طردية بين ممارسة القيادة التحويلية وأداء الموظفين، لذلك فقد أوصت الدراسة باستمرار مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء بتنمية بعد (الاستثارة الفكرية) لدى القيادات لتأثيرها الكبير كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين، وتسليط الضوء على الدافعية الإلهامية ذات الأثر في أداء الموظفين، وتكريس الجهود لتعزيز بُعد (التأثير المثالي) في رفع مستوى أداء الموظفين في المديرية.

دراسة (بلحاج، 2024)، بعنوان أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية.

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي بالمراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الدراسة أداة الاستبيان لجمع البيانات، وقد تم توزيع الاستبيان على (140) موظف من العاملين بالمراكز الصحية الخاصة، وبلغت الاستبيانات المستردة (133) استمارة، بنسبة استرداد قدرها (94 %)، ولتحليل بيانات الدراسة تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في (SPSS)، وفقا للنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتحليل الانحدار المتعدد وتحليل التباين الأحادي، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أهم هذه النتائج أن مستوى أبعاد القيادة التحويلية المتمثلة في (التأثير المثالي، الحفز الفكري، الدوافع الملهمة، والاعتبارات الفردية) في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية كان متوسطا، وأن مستوى الإبداع التنظيمي كان متوسطا، وكذلك يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الحفز الفكري، الدوافع الملهمة، والاعتبارات الفردية) ومستوى الإبداع التنظيمي (تبني الإبداع

وتوافر القدرات الإبداعية) من وجهة نظر العاملين في المراكز الصحية الخاصة قيد الدراسة وفي ضوء هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات.

دراسة (البركاني، 2024)، بعنوان أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على مستشفى العام.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات دراسة تطبيقية على المستشفى العام. وتمثلت مشكلة الدراسة في قياس أثر أبعاد القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات في المستشفى العام. وترجع أهمية الدراسة إلى قد تضيف هذه الدراسة إلى مراكز البحث العلمي والمكتبات والمؤسسات ذات العلاقة والمهتمين بهذا المجال إضافة علمية توضح أهمية القيادة التحويلية في اتخاذ القرارات في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية. كما قد تساعد هذه الدراسة في إبراز أهمية القيادة التحويلية في اتخاذ القرارات، إذ يتم قياس مدى وجود القيادة التحويلية لدى القائد وطبيعة تأثير هذه القيادة على عملية اتخاذ القرار، وتبرز أهمية وجود قائد تحويلي يعمل على نشر الثقافة التنظيمية التي تسودها المشاعر والانفعالات الإيجابية التي تعمل على تحسين أداء المؤسسة؛ مما ينعكس إيجاباً على عملية صنع القرار في المنظمة. وتمثلت فرضيات الدراسة في وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات في المستشفى العام. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة حول القيادة التحويلية وفاعلية اتخاذ القرارات في المستشفى العام تعزى إلى (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي وتمثلت أداة الدراسة في استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (152) مفردة من العاملين

في المستشفى العام، ومن أبرز نتائج الدراسة: يوجد أثر لأبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، والاعتبارات الفردية، والاستثارة الفكرية) على فاعلية اتخاذ القرارات في المستشفى.

دراسة (السلمي، 2024)، بعنوان دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، مراعاة الشعور الفردي) في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة، أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من موظفي الشؤون الصحية بمحافظة جدة، حيث بلغ حجم العينة (150) موظف من مجموع (200) موظف، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: من اكبر التأثيرات المثالية لدور القيادة التحويلية للعاملين بالشؤون الصحية أن القائد يتجاوز مصالحه الذاتية بهدف تحقيق المصلحة العامة للعمل، وكان ذلك بتوسط حسابي (2.07)، بينت الدراسة أن من أكثر الحوافز الإلهامية للعاملين بالشؤون الصحية أن القائد يمتلك رؤية واضحة لمستقبل العمل، بمتوسط حسابي (2.04)، تعتمد القيادة بالشؤون الصحية في جودة الخدمة بالشؤون الصحية على أن الشؤون الصحية بمحافظة جدة تهتم بتقديم أفضل ما لديها من خدمات من أجل تحقيق أهدافها، بمتوسط حسابي (2.02)، ومن أهم توصيات الدراسة: ضرورة تثقيف الموظفين على جميع المستويات الإدارية حول أهمية القيادة التحويلية وللمساعدة في تطوير مهاراتهم القيادية التحويلية، من الضروري أن يقوم القادة الإداريون بتنفيذ خصائص القيادة التحويلية ككل، نظرا لتأثيرها على تعزيز الالتزام التنظيمي، زيادة الالتزام التنظيمي بين الموظفين من خلال تعزيز ثقافة حب العمل والتعاون وتعزيز الشعور بالانتماء من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية للموظفين الأكثر التزاما.

دراسة (Dweikat, 2023)، بعنوان The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر الإجهاد الوظيفي والرضا الوظيفي على أداء الموظف، من خلال الذكاء العاطفي كمتغير وسيط. حيث ركزت الدراسة على العوامل التي تؤثر على ضغوط العمل والرضا الوظيفي مثل العلاقات الشخصية، ودعم الإدارة، والعلاقات بين الإدارة والموظفين، ومجموعة العمل، والعمل المرتبط بالموظفين. تم جمع البيانات باستخدام مسح استبياني عبر الإنترنت من المشاركين العاملين في مشاريع شركات البرمجيات في فلسطين حيث شملت العينة على 250 إجابة بنسبة استجابة بلغت 62.5%. تم تحليل البيانات باستخدام طريقة نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الجزئية الصغرى. أكدت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي والتوتر الوظيفي والذكاء العاطفي هي عوامل تمكين رئيسية لأداء الموظف. كما تشير النتائج أن الذكاء العاطفي يتوسط العلاقة بين ضغوط العمل وأداء الموظف. كما أكدت النتائج أيضا أن ضغوط العمل والرضا الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤثر على أداء الموظف وإنتاجيته. تسهم هذه الدراسة في إثراء أدبيات إدارة الأداء من خلال تناول دور الذكاء العاطفي في تحسين أداء الموظف وإنتاجيته.

دراسة (Tichat, 2022)، بعنوان Impact of Job Rotation on Employees Performance: Case Study: The National Savings and Reserve Fund–Bank Reghaia

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين في صندوق الادخار والاحتياط الوطني - بنك رغبة. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (49) موظفًا. تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة. تم استخدام برنامج (SPSS) الإصدار (22) لتحليل البيانات. انتهت الدراسة إلى نتائج مختلفة، أبرزها ما يلي: في صندوق الادخار والاحتياط الوطني - بنك رغبة، توجد علاقة موجبة ودالة إحصائيًا بين الدوران الوظيفي وأداء الموظفين.

دراسة (Elsabbaugh, 2020)، بعنوان The Relationship between Workaholism and Job Performance: An Applied Research on Egyptian Managers

اهتم البحث الحالي بتوصيف العلاقة بين إدمان العمل والأداء الوظيفي للمديرين بالجامعات المصرية محل البحث، بالإضافة إلى تقييم الاختلافات بين إدراكات المديرين بالجامعات محل البحث لأبعاد إدمان العمل طبقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية، كذلك اهتم البحث الحالي بتقييم الاختلافات في الأداء الوظيفي للمديرين بالجامعات محل البحث طبقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية تم تطبيق هذا البحث على (284) من المديرين في المستويات التنظيمية الثلاثة بجامعات وسط الدلتا، وتم جمع البيانات الأولية اللازمة للبحث من خلال قائمة الاستقصاء. أشارت نتائج البحث إلى عدم وجود اختلاف في إدراك المديرين بالجامعات محل البحث لأبعاد إدمان العمل طبقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية، كما أظهرت النتائج وجود اختلاف في مستوى الأداء الوظيفي للمديرين محل البحث وكان هذا الاختلاف لصالح جامعة المنوفية حيث أشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي لمديريها عنه في جامعتي طنطا وكفر الشيخ. ولتوصيف العلاقة بين أبعاد إدمان العمل والأداء الوظيفي استخدم الباحث أسلوب الانحدار والارتباط المتعدد بطريقتي (Enter Method, Stepwise Method) وأظهرت

النتائج وجود علاقة معنوية بين أبعاد إدمان العمل والأداء الوظيفي، كما تم تحديد أكثر متغيرات إدمان العمل تأثيرا في الأداء الوظيفي.

دراسة (Abu Al-Anin, 2024)، بعنوان
The Effect of Job Insecurity on Employees' Job Performance in the Hospitality and Tourism Industry:
The Role of Work Alienation

هدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير انعدام الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين في صناعة السياحة والضيافة مع الأخذ بعين الاعتبار الدور الوسيط للاغتراب عن العمل. تم تجميع عدد 421 ردا صحيحا من الموظفين بدوام كامل من وكلاء السفر من الفئة (أ) والفنادق الخمس نجوم العاملة بمصر. تم إجراء PLS-SEM لتحليل نموذج البحث باستخدام برنامج WarpPLS 7.0. وأظهرت النتائج أن انعدام الأمن الوظيفي يؤثر إيجابا على الاغتراب في العمل ويؤثر سلبا على الأداء الوظيفي للعاملين. كما أظهرت النتائج أن الاغتراب في العمل يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي للعاملين. علاوة على ذلك، فإن الاغتراب في العمل له تأثير وسيط في العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين. يساهم البحث في تدعيم الفهم النظري لانعدام الأمن الوظيفي، والاغتراب الوظيفي، والأداء الوظيفي للعاملين في سياق قطاع السياحة والفنادق في مصر. ويقدم البحث أيضا توصيات لشركات السياحة والفنادق حول كيفية التعامل مع الجوانب غير المواتية للقطاع، مثل انعدام الأمن الوظيفي والاغتراب في العمل.

دراسة (Sid, 2022)، بعنوان
The Impact of Transformational Leadership on Improving Job Performance: A Case Study in the National Employment Agency in Algeria

هدفت هذه الدراسة للكشف عن أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير النموذجي، الاعتبارات الفردية، والاستشارة الفكرية، والحفز الإلهامي) في تحسين الأداء الوظيفي في الوكالة الوطنية لتشغيل، ولتأكد من صحة الفرضيات تم الاعتماد على الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، حيث وصل عدد الأجوبة إلى (226) استبانة، ولتحليلها تم استخدام وبرنامج R 3.5.1 plspm، وكشفت النتائج على عدم وجود أثر معنوي للقيادة التحويلية بأبعادها على الأداء الوظيفي في المنظمة المدروسة، أوصت الدراسة برفع مستوى الأداء بالإشراف الجيد، والمعاملة العادلة، والتواصل المستمر داخل المنظمة.

دراسة (Nagm, 2020)، بعنوان Investigating the Relationship between Perceived Leader's Dark Triad Traits and Job Performance: An Empirical Study on Egyptian National Newspapers' Journalists

استهدف هذا البحث فحص العلاقة بين السمات المظلمة الثلاث المدركة لشخصية القائد والأداء الوظيفي (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء الابتكاري) للصحفيين في الصحف القومية المصرية. حيث تم تجميع البيانات من 391 صحفي يعملون في المقرات الرئيسية للصحف القومية. وأوضحت نتائج البحث وجود تأثير معنوي للسمات المظلمة الثلاث المدركة لشخصية القائد على الأداء الوظيفي (أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء الابتكاري). وبلغت قيمة R^2 (0.05، و0.021، و0.024) على التوالي.

دراسة (Al-Maliki, 2024)، بعنوان Identifying the Organizational Well-Being Components and their Effect on Job Performance

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مكونات الرفاهية التنظيمية وتأثيرها على الأداء الوظيفي بشقيه النوعي والكمي في الجزء النوعي، يتكون المجتمع الإحصائي من جميع خبراء الجامعة المستنصرية الـ

12، كعينة وتم اختيارهم بطريقة العينة الهادفة، وفي القسم الكمي يتكون المجتمع الإحصائي من 3054 موظفاً في الجامعة المستنصرية، تم اختيار 342 شخصاً منهم كحجم للعينة وفق جدول مورغان وبطريقة أخذ العينات الملائمة. وقد تكونت الاستبانة التي أعدتها الباحثة من جزأين، تضمن الجزء الأول الخصائص الديموغرافية، وتضمن الجزء الثاني تحديد أبعاد مكونات الرفاه التنظيمي. وقد تم تقدير ثبات الاستبيان بـ 0.91 بناءً على معامل ألفا كرونباخ ومن أجل التحقق من أبعاد تحديد الرفاهية التنظيمية، تم توزيع الاستبيانات وجمع المعلومات اللازمة. تم استخدام التكرار، ونسبة التكرار، والمتوسط، والانحراف المعياري في الإحصاء الوصفي، وعلى مستوى الإحصاء الاستدلالي تم استخدام اختبار t أحادي المتغير. أشارت النتائج إلى أن الرفاهية التنظيمية تتكون من 5 مكونات وهي المكونات الإدارية، والبيئية، والفردية، والعملية، والرفاهية المهنية أظهرت نتائج اختبار (ت) أن تأثيرات مكونات الرفاهية الإدارية، والبيئية، والفردية، والعملية، والمهنية على الأداء الوظيفي كلها أعلى من المستوى المتوسط ($p < 0.01$).

الفجوة البحثية:

في ضوء الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في سياقات مؤسسية مختلفة، يُلاحظ أن معظم تلك الأبحاث ركزت على قطاعات اقتصادية وخدمية كالشركات، والبنوك، والمراكز الصحية، والمؤسسات الحكومية، مع قلة في الدراسات التي استهدفت البيئة التعليمية، لا سيما المدارس الحكومية، وخصوصاً من زاوية دور القيادات النسائية فيها. فعلى سبيل المثال، تناولت دراسة الخصاونة (2021) أثر القيادة التحويلية على جودة حياة العمل في قطاع الاتصالات، وبيّنت دور هذا النمط القيادي في تعزيز البيئة الداخلية للموظفين، بينما ركزت دراسة الغويري (2022) على العلاقة بين

القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في مديرية ضربية الأبنية، مشيرة إلى التأثير الإيجابي المباشر لأبعاد القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع العام.

أما في السياق الصحي، فقد تناولت دراسة بلحاج (2024) القيادة التحويلية من حيث علاقتها بالإبداع التنظيمي، ودراسة البركاني (2024) من حيث علاقتها بفعالية اتخاذ القرار، ودراسة السلمي (2024) من حيث دورها في تحسين السمعة التنظيمية. على الرغم من تنوع البيئات المؤسسية التي استهدفتها هذه الدراسات، فإن معظمها افتقر إلى المعالجة التربوية الصريحة لموضوع القيادة التحويلية، خصوصاً من حيث تطبيقها في المؤسسات التعليمية النسائية، مثل المدارس الحكومية التي تتولى إدارتها مديرات سعوديات.

ومن جانب الأداء الوظيفي، تناولت دراسات مثل Dweikat (2023) و Abu Al-Anin (2024) العوامل المؤثرة على الأداء كالأجهاد الوظيفي أو الأمن الوظيفي، دون التركيز على القيادة التحويلية كأحد العوامل الجوهرية في تحسين هذا الأداء، فضلاً عن أن غالبية هذه الدراسات جرت في بيئات غير سعودية، مما يضعف قدرتها على تفسير الواقع المحلي التربوي في المملكة العربية السعودية.

أما الدراسة الحالية التي تحمل عنوان "أثر القيادة التحويلية لمديرات المدارس على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات: دراسة ميدانية في المدارس الحكومية بالرياض"، فإنها تسعى إلى سد فجوة علمية ومعرفية واضحة من خلال استهداف قطاع تعليمي حيوي ومؤثر في مستقبل الأجيال، ألا وهو التعليم الحكومي للفتيات، مع تسليط الضوء على دور القيادة النسائية في تحسين الأداء التربوي للمعلمات. كما تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين نمط القيادة التحويلية بأبعاده المتعددة، وبين مستوى الأداء الوظيفي للمعلمات، بما يشمل الأبعاد الكمية والنوعية لهذا الأداء في بيئة تعليمية ذات طابع خاص من حيث الهيكل، والثقافة المؤسسية، والخصوصية الاجتماعية.

لذلك، تتميز هذه الدراسة بأنها لا تكتفي بالاستفادة من الأدبيات السابقة، بل تتجاوزها إلى تقديم معالجة محلية دقيقة ومعمقة تواكب السياق السعودي الحديث، خصوصًا في ظل التحولات الوطنية الطموحة في مجال تمكين المرأة وتعزيز جودة التعليم، مما يمنحها بعدًا تطبيقيًا مهمًا وإضافة علمية فريدة تسهم في تطوير السياسات التربوية على مستوى مدارس البنات بالمملكة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تنتقل الدراسة الحالية، التي تبحث في أثر القيادة التحويلية لمديرات المدارس على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات في المدارس الحكومية بمدينة الرياض، من مجموعة من المنطلقات النظرية التي تُشكل الإطار المعرفي الذي تستند إليه. فالقيادة التحويلية تُعد من أبرز نظريات القيادة المعاصرة التي تحظى باهتمام واسع في الأدبيات التربوية والإدارية، حيث يُنظر إليها على أنها نمط قيادي يركّز على إحداث تغيير إيجابي في الأفراد والمؤسسات من خلال تحفيز الدافعية الداخلية، وتبني رؤية ملهمة، وتوفير الدعم الفردي، وتنمية القدرات الفكرية للتابعين. وتقوم هذه النظرية على أربعة أبعاد رئيسية هي: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي، وهي جميعها عوامل تُسهم في تطوير السلوكيات الإيجابية وتحقيق مستويات أداء متقدمة في البيئات التنظيمية.

من ناحية أخرى، فإن الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات يمثل أحد المحددات الجوهرية لجودة العملية التعليمية، وهو انعكاس مباشر لكفاءة القيادة التربوية وقدرتها على خلق بيئة مدرسية داعمة وفعالة. ويُقاس الأداء الوظيفي عادة من خلال عدة أبعاد، تشمل الإتقان في أداء المهام التعليمية، والالتزام بالأنظمة والتعليمات، والمشاركة في الأنشطة المدرسية، والتفاعل الإيجابي مع الزملاء والطلبة، إضافة إلى القدرة على تطوير الذات مهنيًا. ومن هذا المنطلق، فإن دراسة العلاقة بين نمط القيادة التحويلية والأداء الوظيفي

تُعد مسألة محورية لفهم آليات تحسين التعليم داخل المدارس، خصوصاً في ظل التوجهات الحالية نحو تحقيق التميز المدرسي والتحول المؤسسي في القطاع التعليمي بالمملكة.

وتستند هذه الدراسة أيضاً إلى التوجه النظري الذي يرى أن القيادة ليست مجرد موقع إداري، بل هي عملية تأثير متبادل تهدف إلى تحقيق الأهداف التربوية من خلال تنمية الموارد البشرية وتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمات، وهو ما يتطلب تبني أنماط قيادية تدعم التمكين، وتُعزز الثقة، وتُحفز المعلمات على الإبداع والمبادرة. ويُعد هذا النهج التحويلي أكثر انسجاماً مع خصوصية البيئة المدرسية النسائية، حيث تتطلب القيادة التربوية مرونة عالية، وحساً إنسانياً، وقدرة على احتواء التحديات النفسية والمهنية التي تواجه المعلمات.

في ضوء ذلك، تُعد هذه الدراسة مساهمة علمية مهمة لفهم الدور الذي تلعبه مديرات المدارس بوصفهن قائدات تربويات في تعزيز أداء المعلمات، من خلال تطبيق مبادئ القيادة التحويلية، خاصة في سياق المجتمع السعودي الذي يشهد تحولاً ملحوظاً في تمكين المرأة، وتطوير التعليم، وتعزيز جودة الأداء داخل المؤسسات التعليمية.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

مصادر جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة ب:
النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة:

- معامل " ألفا كرونباخ " لقياس ثبات أداة الدراسة ومعامل الارتباط بيرسون لقياس صدق أداة الدراسة والعلاقة بين المتغيرات
- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلقة بمتغيرات الدراسة ولجميع الاستجابات على فقرات الاستبيان.
- معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع

أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة في الدراسة الحالية لتتناسب مع متغيرات البحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. تتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: يتناول المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العاملين في وزارة الصحة السعودية، ويشمل المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يحتوي على الفقرات التي تقيس المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.

أولاً: المتغير المستقل – القيادة التحويلية، ويُقاس من خلال 20 فقرة مقسمة لثلاثة أبعاد رئيسية:

1. التأثير المالي
2. الدافع الإلهامي
3. الاعتبارات الفردية
4. الاستثارة الفكرية

ثانياً: المتغير التابع – الأداء الوظيفي، ويُقاس من خلال (10) فقرة موزعة.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** تقتصر الدراسة على أثر القيادة التحويلية لمديرات المدارس بأبعادها مجمعة المتمثلة في (التأثير المالي – الدافع الإلهامي – الاعتبارات الفردية – الاستثارة الفكرية) على تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وذلك بالتطبيق على المدارس الحكومية بالرياض.
- **حدود مكانية:** تُجرى الدراسة على المدارس الحكومية بالرياض.
- **حدود زمانية:** تم إعداد الدراسة في عام 2025.
- **حدود بشرية:** تقتصر الحدود البشرية لهذه الدراسة على المديرات والمعلمات في المدارس الحكومية بالرياض.

المراجع:

- الخصاونة، معن يوسف. (2021). تأثير القيادة التحويلية في جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الاتصالات المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج5، ع4 ، 180 - 200.
- الغويري، حسن محمد عيسى. (2022). أثر القيادة التحويلية في أداء الموظفين: دراسة حالة مديرية ضريبة الأبنية والأراضي في محافظة الزرقاء / الأردن. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع73 ، 339 - 362.
- بلحاج، إبراهيم بلقاسم. (2024). أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية. مجلة الدراسات الاقتصادية، مج7، ع1 ، 196 - 227.
- البركاني، يوسف ضويحي. (2024). أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على مستشفى العام. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ملحق ، 64 - 88.
- السلمي، محمد خالد محمد، و شعبي، فيصل بن أحمد بن عابد. (2024). دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج8، ع7 ، 1 - 20.
- الصفار، عادل محمد عبدالعزيز. (2024). دور القيادة التحويلية في بناء السمعة المؤسسية: دراسة تطبيقية على شركة المراعي في المملكة العربية السعودية. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع93 ، 214 - 250.

- Dweikat, Nidal Yousef. (2023). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance: The Case of the Software Companies in Palestine. *An-Najah National University Journal for Research – Humanities*, Vol. 37, No. 4, pp. 775–803.
- Tichat, S. (2022). Impact of Job Rotation on Employees Performance: Case Study: The National Savings and Reserve Fund–Bank Reghaia. *Al-Asil Journal of Economic and Administrative Research*, Vol. 6, No. 2, 15–32.
- Elsabbaugh, S. M., and Shalan, A. Z. A. M. (2020). The Relationship between Workaholism and Job Performance: An Applied Research on Egyptian Managers. *Journal of Business and Finance*, Vol. 3, 70–87.
- Abu Al-Anin, Rania Al-Sayed Ibrahim, Mohamed, Mohamed Hani Abdel-Hadi, Hussein, Ismail Mohamed, and Hashad, Mohamed Ezzat. (2024). The Effect of Job Insecurity on Employees' Job Performance in the Hospitality and Tourism Industry: The Role of Work Alienation. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels*, Vol. 8, No. 1, 1–20.
- Sid, H., Soufiane, M., and Zahra, A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Improving Job Performance: A Case Study in the National Employment Agency in Algeria. *Journal of North African Economics*, Vol. 18, No. 30, 125–142.

- Nagm, A. A., Elfar, E. E., and El-Setouhi, A. M. A. (2020). Investigating the Relationship between Perceived Leader's Dark Triad Traits and Job Performance: An Empirical Study on Egyptian National Newspapers' Journalists. *The Egyptian Journal of Business Studies*, Vol. 44, No. 1, 60–85.
- Al-Maliki, Zahraa Abdul-Saheb Lafta, and Sadeghi, Mehrdad. (2024). Identifying the Organizational Well-Being Components and their Effect on Job Performance. *Al-Mustansiriya Journal for Arab and International Studies*, Issue 87, 1–36.
- Hashad, Mohamed Ezzat, Hussein, Ismail Mohamed, Mohamed, Mohamed Hani Abdel Hadi, and Abu Al-Ainain, Rania Al-Sayed Ibrahim. (2023). The Effect of Internal Marketing on Job Performance in Hotels and Travel Agencies: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels*, Vol. 7, No. 2, 144–163.
- Khalif, Nadim Khalif, and Ali, E. W. (2020). Compensation's Strategies Impact on the Employee's Performance: By Mediating the Job Satisfaction (Unpublished Master's Thesis). Arab American University – Jenin, Jenin.

- Ali, Ahmed Farouk, Eid, El-Sayed, and El-Haddad, Heba. (2024). The Impact of Organizational Citizenship on Job Performance of Employees in the Private Automotive Sector in Saudi Arabia in the Light of 2030'S VISION. Arab Journal of Science and Research Publishing, Vol. 10, No. 2, 72–88.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of Project Management



**"The Impact of Transformational Leadership by School
Principals on Developing Teachers' Job Performance: A
Field Study in Public Schools in Riyadh"**

Preparation:

Rahaf Mohammed Aldhalah

243001434

Supervision:

Dr. Al–Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

1445–2025