

مهارات بحثية 3

Prepared by

حامد البحاري



الدراسات السابقة

مقدمة

تُعَد الدراسات السابقة عنصرًا أساسيًا في البحث العلمي، حيث توفر للباحثين مرجعية نظرية وعملية تساعد في فهم الموضوع قيد الدراسة من خلال تحليل الأبحاث والتجارب السابقة. تلعب هذه الدراسات دورًا محوريًا في تحديد الفجوات البحثية، وتطوير الإطار النظري، وتعزيز المصداقية العلمية للبحث الجديد.

تتمثل العلاقة بين الدراسات السابقة والمتغيرات في البحث العلمي في أنها تساعد على:

- تحديد وتعريف المتغيرات الأساسية في الدراسة (المستقلة، التابعة، الوسيطة، والمتداخلة).
 - تحليل العلاقات بين المتغيرات كما وردت في الأبحاث السابقة، مما يساعد الباحث في بناء نموذج بحثي أكثر دقة.
 - تقديم أسس علمية لاختيار المنهجية والأدوات البحثية المناسبة، من خلال مقارنة الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة.
 - دعم فرضيات البحث عبر تقديم أدلة علمية على وجود تأثيرات أو علاقات بين المتغيرات المختلفة.
- على سبيل المثال، عند دراسة العلاقة بين أسلوب القيادة التحفيزية وأداء العاملين في البنوك الخليجية، تساعد الدراسات السابقة في تحديد كيفية قياس القيادة التحفيزية، وكيف يؤثر هذا الأسلوب على الأداء، وما العوامل الوسيطة التي قد تلعب دورًا في العلاقة بينهما.



Chapter

تأثير القيادة التحفيزية على أداء العاملين

"The Role of Transformational Leadership in Enhancing Employee Performance:
A Case Study of the Banking Sector"

المتغير المستقل : أسلوب القيادة التحفيزية Transformational Leadership

المتغير التابع: أداء العاملين Employee Performance

Chapter

1- الدراسة التي تناولت أسلوب القيادة التحفيزية Transformational Leadership

هدفت دراسة "The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance in the Banking Sector of the GCC: A Case Study of UAE Banks" 2021 إلى تحليل تأثير القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في البنوك الإماراتية، من خلال تقييم عناصر القيادة التحفيزية مثل التأثير الكاريزمي، التحفيز الفكري، الاهتمام الفردي، والاستثارة التحفيزية ومدى انعكاسها على إنتاجية الموظفين، رضاهم الوظيفي، ومستوى التزامهم بأهداف البنك. وظهرت النتائج أن القادة الذين يتبنون القيادة التحفيزية يعززون أداء الموظفين بنسبة 40% مقارنة بالقادة التقليديين. وإن التأثير الكاريزمي كان أكثر العناصر تأثيراً في رفع مستوى الإنتاجية والولاء الوظيفي. كما اشارت الى ان الموظفين إلى أن التقدير المعنوي والتواصل المفتوح عززا من اندماجهم وتحفيزهم الوظيفي. والتوصيات الى ضرورة تعزيز برامج التطوير القيادي للقيادة في البنوك الإماراتية. والتركيز على تحفيز الموظفين من خلال التقدير المستمر والحوافز المادية والمعنوية. وتحسين قنوات الاتصال بين القادة والموظفين لضمان وضوح الرؤية التنظيمية

Chapter

2- الدراسة التي تناولت أسلوب القيادة التحفيزية Transformational Leadership

هدفت دراسة "Transformational Leadership and Job Performance in the Banking Sector: Evidence from Saudi Arabia 2020" الى تحليل تأثير القيادة التحفيزية على الأداء الوظيفي لموظفي البنوك السعودية، مع التركيز على دور الابتكار في بيئة العمل المصرفي وتأثيره على تحفيز الموظفين وتعزيز الإنتاجية. وكان من أهم النتائج ان العلاقة الإيجابية بين القيادة التحفيزية والأداء الوظيفي كانت قوية، خاصة عندما يتم تشجيع الموظفين على الابتكار. وان القادة الذين يستخدمون التحفيز الفكري يساهمون في تحسين مهارات الموظفين وزيادة مستوى أدائهم بنسبة 35%. وكذلك الموظفون الذين يعملون في بيئات تتمتع بقيادة داعمة ومحفزة كانوا أكثر رضاً واستعداداً لتحمل المسؤوليات الإضافية. كما توصلت الى تصميم برامج تدريبية متخصصة للقيادة في القطاع المصرفي لتعزيز مهارات التحفيز والتواصل. وتطوير نظام تحفيزي قائم على الأداء لتعزيز الابتكار في بيئة العمل. وأخيرا الى تشجيع القادة على تبني الاهتمام الفردي بالموظفين لتعزيز الولاء الوظيفي وتحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء المؤسسي.

Chapter

1- الدراسة التي تناولت المتغير التابع أداء العاملين Employee Performance

هدف دراسة "Transformational Leadership and Employee Performance in Gulf Banks: The Mediating Role of Job Satisfaction 2021" إلى تحليل تأثير القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في البنوك الخليجية، مع التركيز على الدور الوسيط لرضا الموظفين الوظيفي. سعت الدراسة إلى فهم كيف يمكن للعناصر التحفيزية مثل التأثير الكاريزمي، التحفيز الفكري، والاستثارة التحفيزية أن تؤثر على أداء الموظفين عبر زيادة الرضا الوظيفي. وأظهرت النتائج أن القيادة التحفيزية تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين، ولكن بدرجة أقوى عند وجود رضا وظيفي مرتفع. وان الموظفون الذين عملوا مع قادة تحفيزيين يتمتعون بالكاريزما والاهتمام الفردي أظهروا زيادة في الإنتاجية بنسبة 42 % مقارنة بمن لديهم قادة بأسلوب تقليدي. وكذلك الرضا الوظيفي لعب دورًا وسطيًا قويًا، حيث ساهم في تعزيز الأداء من خلال توفير بيئة عمل أكثر دعمًا. وتوصلت الدراسة الى انه يجب على البنوك الخليجية تعزيز برامج التحفيز والتقدير للموظفين لضمان رفع مستوى الأداء. و تحسين بيئة العمل من خلال تطوير أساليب القيادة التي تعتمد على التواصل الفعال والتقدير المستمر. واخيرا دعم رفاهية الموظفين عبر توفير حوافز مالية وغير مالية لزيادة الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على الأداء.

Chapter

2- الدراسة التي تناولت المتغير التابع أداء العاملين Employee Performance

هدفت دراسة **"The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance: A Study of Saudi Banking Sector 2020"** الى تحليل العلاقة بين أسلوب القيادة التحفيزية وأداء الموظفين في البنوك السعودية، مع التركيز على دور التحفيز الفكري والاهتمام الفردي في تحسين الإنتاجية وتعزيز الولاء التنظيمي. ووجدت الدراسة أن أسلوب القيادة التحفيزية يزيد من أداء الموظفين بنسبة 38% مقارنة بأساليب القيادة التقليدية. وان الموظفون الذين لديهم قادة يشجعون التفكير الإبداعي والاستقلالية في اتخاذ القرارات أظهروا أداءً وظيفيًا أعلى. وكذلك الاهتمام الفردي من القادة كان أحد العوامل الحاسمة التي أدت إلى تحسين الولاء المؤسسي وتقليل معدل دوران الموظفين. وتوصلت الدراسة الى انه يجب على البنوك السعودية تطوير برامج القيادة التحفيزية لتعزيز التفاعل الإيجابي بين القادة والموظفين. كما ينبغي على المدراء تنفيذ آليات تحفيزية تعتمد على إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات وتعزيز التفكير الإبداعي. واخيرا دعم ثقافة التقدير والتواصل الفعال داخل البنوك لرفع الروح المعنوية وتعزيز الأداء الوظيفي.

هدف دراسة "The Impact of Transformational Leadership on Employee Performance:

Evidence from the Banking Sector in the Gulf Region 2022" إلى تحليل العلاقة بين أسلوب القيادة

التحفيزية وأداء العاملين في البنوك الخليجية. كما تسعى إلى تحديد العوامل الوسيطة مثل الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي التي قد تؤثر على هذه العلاقة.

ونتجت الى ان أسلوب القيادة التحفيزية له تأثير إيجابي قوي على أداء العاملين، حيث زاد الأداء بنسبة 45% عند وجود قيادة تحفيزية عالية.

وان القادة الذين يمارسون التحفيز الفكري والاستثارة التحفيزية ساعدوا الموظفين على تحسين مهاراتهم وحل المشكلات بطرق إبداعية. كذلك الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي كانا متغيرين وسيطين مهمين، حيث زاد الأداء بنسبة 38% عند تحقيق رضا وظيفي مرتفع. وان الموظفون في البنوك التي تطبق أساليب قيادة تحفيزية كانوا أكثر التزامًا وأقل عرضة لمغادرة العمل. وكان من توصياتها انه يجب تعزيز برامج التدريب على القيادة التحفيزية لمدراء البنوك لتحسين علاقتهم مع الموظفين. وخلق بيئة عمل داعمة تساعد في تحفيز الموظفين من خلال التقدير والاهتمام الفردي. كذلك توفير فرص للتطوير المهني والتدريب المستمر للموظفين لزيادة تحفيزهم وإنتاجيتهم. وتطوير سياسات تعزيز الرضا الوظيفي مثل الحوافز والمكافآت لتقليل معدل دوران الموظفين وتحقيق أداء مستدام.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أسلوب القيادة التحفيزية له تأثير كبير على أداء الموظفين في البنوك الخليجية، خاصة عندما يكون هناك رضا وظيفي وانتماء تنظيمي قوي. لذا، تحتاج البنوك الخليجية إلى تطوير استراتيجيات قيادية تحفيزية لتعزيز الإنتاجية والالتزام المؤسسي، مما يؤدي إلى تحقيق نمو مستدام في القطاع المصرفي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

