

تأثير القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي للعاملين
بالتطبيق على الشركة الوطنية للإسكان بالمملكة العربية السعودية بمدينة
الرياض "دراسة حالة"

آمنه محمد محسن

222000422

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث. أولاً، أود أن أعبر عن امتناني العميق للدكتورة منى مصطفى العشري، مشرفة البحث، على دعمها وإشرافها القيم، ورؤاها التي أثرت في مسار دراستي.

كما أتوجه بالشكر إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن، الذين قدموا لي الدعم المعرفي والإلهام خلال مسيرتي الأكاديمية.

أود أيضاً أن أشكر زملائي في الدراسة، الذين تبادلوا معي الأفكار والملاحظات التي ساهمت في تحسين البحث.

أخيراً، أود أن أخص بالشكر عائلتي، التي كانت دائماً مصدر دعم وتشجيع لي، ووقفت إلى جانبي خلال جميع مراحل هذا البحث.

إن جهود الجميع كانت لها الأثر الكبير في تحقيق هذا الإنجاز، وأتمنى أن يكون هذا البحث إضافة مفيدة لمجال الإدارة والقيادة.

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى زوجي العزيز، الذي كان لي سندًا وداعمًا في كل خطوة من خطوات هذه الرحلة الأكاديمية. شكرًا لك على محبتك، صبرك، وتشجيعك الدائم لي في الأوقات الصعبة. لقد كنت مصدر إلهام لي، ودائمًا ما كانت كلماتك تشجعني على الاستمرار في السعي نحو تحقيق أهدافي.

كما أهدي هذا العمل إلى أولادي الأعزاء، الذين أكرّس لهم كل لحظة من حياتي. أنتم نوري في هذه الدنيا، وأتمنى أن تكونوا دائمًا مصدر إلهام لي لتحقيق المزيد من الإنجازات. أعلم أنكم تتعلمون من كل ما أفعله، وأرجو أن تستلهموا من هذا البحث أهمية العمل الجاد، الإصرار، والتفاني في تحقيق الأهداف.

إلى عائلتي الحبيبة، أقدم هذا البحث كتعبير عن حبي وامتناني لكم جميعًا. لقد كانت دعمكم ولطفكم دافعًا لي للاستمرار، وأتمنى أن أكون دائمًا مثالًا يحتذى به في التفاني والإبداع. أشكركم من أعماق قلبي على كل ما قدمتموه لي، وأنطلع إلى المزيد من النجاحات معًا.

جدول المحتويات

المستخلص:	8
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	10
1.1 المقدمة:	11
1.2 مشكلة الدراسة:	13
1.2.1 فجوات على المستوى النظري:	13
1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي:	14
1.3 أهمية الدراسة:	14
1.3.1 على المستوى النظري:	15
1.3.2 على المستوى التطبيقي:	15
1.4 أسئلة الدراسة:	16
1.5 أهداف الدراسة:	16
1.6 فرضيات الدراسة:	16
1.7 نموذج الدراسة:	17
1.8 الدراسة الميدانية:	17
مخطط المشروع المقترح:	19
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	20
2.1 المقدمة:	21
2.2 المتغير المستقل (القيادة التحويلية):	22
2.2.1 تعريفات القيادة التحويلية:	24
2.2.2 أبعاد القيادة التحويلية:	25
2.2.3 نظريات القيادة التحويلية:	26
2.3 المتغير التابع (الأداء الوظيفي):	27
2.3.1 تعريفات الاداء الوظيفي:	29

30.....	2.3.2 ابعاد الاداء الوظيفي:
31.....	2.3.3 نظريات الاداء الوظيفي:
32.....	2.4 العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي:
35.....	2.5 الخاتمة
38.....	الفصل الثالث: منهجية البحث
39.....	3.1 المقدمة:
39.....	3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:
39.....	3.2.1 المتغير المستقل (القيادة التحويلية):
39.....	3.2.2 المتغير التابع (الأداء الوظيفي):
41.....	3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:
41.....	3.4.1 مجتمع البحث:
41.....	3.4.2 عينة البحث:
41.....	3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة:
42.....	3.5 طريقة جمع البيانات:
42.....	3.5.1 المتغير المستقل (القيادة التحويلية) :
42.....	3.5.2 المتغير التابع (الأداء الوظيفي):
43.....	3.6 أنواع البيانات:
43.....	3.6.1 البيانات الأولية:
43.....	3.6.2 البيانات الثانوية:
43.....	3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات:
44.....	3.8 خاتمة:
45.....	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي
46.....	4.1 التمهيد:
46.....	4.2 خصائص عينة الدراسة:

48.....	4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:
48.....	4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة
51.....	4.3.2 ثبات أداة الدراسة
52.....	4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
54.....	4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
55.....	4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:
59.....	4.7 الخاتمة:
61.....	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة
62.....	5.1 المقدمة:
62.....	5.2 المساهمة النظرية:
62.....	5.3 المساهمة العملية:
62.....	5.4 التوصيات:
63.....	5.5 حدود البحث:
63.....	5.5.1 الحدود الموضوعية:
63.....	5.5.2 الحدود البشرية:
63.....	5.5.3 الحدود المكانية:
63.....	5.5.4 الحدود الزمنية:
63.....	5.6 الدراسات المستقبلية:
63.....	5.7 الخاتمة:
64.....	قائمة المراجع
70.....	الملاحق:

قائمة الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	نموذج البحث المصدر له الباحثة	17
2	منهجية البحث المصدر له الباحثة	40
3	تصنيف العينة وفقاً للجنس. المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	47
4	تصنيف العينة وفقاً للعمر. المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	47
5	تصنيف العينة وفقاً للمستوى التعليمي. المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	47

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	مجتمع البحث المصدر له الموارد البشرية في الشركة الوطنية للإسكان	41
2	عينة البحث المصدر له (Krejcie 1970)	41
3	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الحوافز المصدر له الطالب	42
4	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الولاء الوظيفي المصدر له الطالب	43
5	توصيف عينة البحث المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	46
6	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	49
7	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	50
8	قياس الثبات لأداة الدراسة المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	51
9	دلالة المتوسطات الحسابية.	52
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	53
11	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة المصدر له من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	54

المستخلص:

الهدف من البحث: يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الوطنية للإسكان بالمملكة العربية السعودية، مع التركيز على الفجوات المعرفية والتطبيقية الحالية.

منهجية البحث: تم استخدام منهج البحث الكمي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على عينة من الموظفين في الشركة، وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متعددة.

نتائج البحث: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معنوية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، حيث ساهمت أنماط القيادة في تعزيز التحفيز والالتزام لدى الموظفين، مما أدى إلى تحسين أدائهم.

المساهمة النظرية: يساهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية من خلال تقديم رؤى جديدة حول تأثيرها في السياق السعودي، مما يساعد في فهم العلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي بشكل أفضل.

التطبيقات العملية: تقدم النتائج توصيات عملية للقيادة في المؤسسات لتعزيز استخدام أساليب القيادة التحويلية، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، الأداء الوظيفي، التحفيز، الالتزام، الدراسات الميدانية.

Abstract:

Research Objective: This research aims to study the impact of transformational leadership on the job performance of employees at the National Housing Company in the Kingdom of Saudi Arabia, focusing on existing theoretical and practical gaps.

Research Methodology: A quantitative research approach was employed, with data collected through questionnaires distributed to a sample of employees in the company. Data were analyzed using various statistical tools.

Research Findings: The results revealed a significant positive relationship between transformational leadership and job performance, with leadership styles enhancing employee motivation and commitment, leading to improved performance.

Theoretical Contribution: This research enriches the literature on transformational leadership by providing new insights into its impact in the Saudi context, aiding in a better understanding of the relationship between leadership and job performance.

Practical Applications: The findings offer practical recommendations for leaders in organizations to enhance the use of transformational leadership styles, contributing to improved job performance and achieving organizational goals.

Keywords: Transformational leadership, job performance, motivation, commitment, field studies.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة التي تواجه المنظمات اليوم، أصبحت الحاجة ملحة إلى أنماط قيادية جديدة قادرة على تحفيز الموظفين وتطوير أدائهم. في هذا السياق، برزت أهمية نمط القيادة التحويلية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية (Al-Husseini et al., 2019).

الأداء الوظيفي هو قدرة الموظف على تنفيذ المهام المطلوبة منه بفعالية وكفاءة، وهو يعتبر مؤشراً أساسياً لنجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها. يُقاس الأداء الوظيفي بناءً على مجموعة من المعايير التي تشمل الجودة والإنتاجية والالتزام بالمواعيد والقدرة على الابتكار وحل المشكلات. وفقاً للرويس (2019)، يُعد الأداء الوظيفي مقياساً حيوياً يمكن من خلاله تقييم مدى تحقيق الأفراد للأهداف المحددة لهم، مما ينعكس بشكل مباشر على الأداء الكلي للمؤسسة (الرويس، 2019). وبحسب الخطيب (2019)، فإن الأداء الوظيفي يتأثر بعدة عوامل منها الدافعية والبيئة المحيطة وأسلوب القيادة المعتمد في المؤسسة، مما يجعل فهم هذه العوامل أمراً ضرورياً لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية (الخطيب، 2019).

يعد الأداء الوظيفي مؤشراً حيوياً لفعالية الموظفين داخل المؤسسات ويعكس مدى قدرتهم على تحقيق الأهداف الموكلة إليهم بفعالية وكفاءة. يعرف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم بها الفرد لتحقيق أهداف محددة ضمن إطار العمل، ويتأثر هذا الأداء بعوامل متعددة منها الدافعية والظروف البيئية وأسلوب القيادة (الرويس، 2019). يُعتبر الأداء الوظيفي أحد العناصر الأساسية في تقييم كفاءة الموظفين، حيث يساهم بشكل مباشر في تحسين إنتاجية المؤسسة ورفع مستويات التنافسي. كما أشار الخطيب (2019)، الأداء الوظيفي يتأثر بالتوجيه والتحفيز الذي يتلقاه الموظفون من القادة، مما يجعل القيادة دوراً حاسماً في تحقيق أداء وظيفي متميز (الخطيب، 2019).

ركزت العديد من الدراسات على استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، وأظهرت نتائج إيجابية تثبت تأثير هذا النمط القيادي على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. محمد (2018) أجرى دراسة ميدانية في قطاع الصناعات التحويلية، حيث أظهرت النتائج أن القادة التحويليين يساهمون في تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي. وأكدت الدراسة أن القيادة التحويلية تعزز من روح المبادرة والالتزام الوظيفي لدى العاملين (محمد، 2018). من جهة أخرى، أشار الحربي (2020) في دراسته التي أجريت على قطاع التعليم إلى أن القيادة التحويلية تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والاحترام المتبادل بين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ (الحربي، 2020). كما أوضح القحطاني (2021) أن القيادة التحويلية تساهم في بناء الثقة وتعزيز الرضا الوظيفي بين الموظفين، مما يزيد من إنتاجيتهم ويحسن أدائهم العام (القحطاني، 2021).

لقد تناولت العديد من الدراسات موضوع تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، مشيرة إلى الأثر الإيجابي الذي يمكن أن يحدثه هذا النمط القيادي. أجرى محمد (2018) دراسة ميدانية في قطاع الصناعات التحويلية، حيث توصل

إلى أن القادة التحويليين لديهم القدرة على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي. وخلصت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تعزز من روح المبادرة وتزيد من الالتزام الوظيفي (محمد، 2018). من جهة أخرى، أشار الحربي (2020) إلى أن القيادة التحويلية تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والاحترام المتبادل بين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ (الحربي، 2020). كما أضاف القحطاني (2021) أن القيادة التحويلية تساهم في بناء الثقة وتعزيز الرضا الوظيفي بين الموظفين، مما يزيد من إنتاجيتهم ويحسن أدائهم العام (القحطاني، 2021).

على الرغم من التقدم الكبير الذي حققته الدراسات في فهم تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك عدة فجوات تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف. سعيد (2021) أشار إلى أن معظم الأبحاث السابقة ركزت على الدراسات الوصفية أكثر من التجريبية، مما قد يحد من قدرة هذه الدراسات على تعميم نتائجها على سياقات مختلفة (سعيد، 2021). إضافة إلى ذلك، لم تتناول العديد من الدراسات بشكل كافٍ تأثير العوامل الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو التحفيز الداخلي على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي وأوضح عبد الله (2022) أن الأبحاث غالباً ما تركز على القطاعات الكبيرة مثل الصناعات التحويلية والخدمات، مع إهمال قطاعات أخرى مثل التعليم والصحة، يستدعي إجراء دراسات جديدة في هذه المجالات (عبد الله، 2022).

من بين هذه الفجوات هو نقص الدراسات التي تناولت تأثير القيادة التحويلية في قطاعات محددة مثل القطاع الصحي والقطاع التعليمي بشكل منفصل. كما أشار سعيد (2021) إلى أن معظم الأبحاث السابقة اعتمدت على مناهج وصفية بدلاً من الدراسات التجريبية، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على سياقات مختلفة (سعيد، 2021). إضافة إلى ذلك، لم تتناول العديد من الدراسات تأثير العوامل الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو التحفيز الداخلي على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، مما يستدعي إجراء أبحاث مستقبلية لتوضيح هذه العوامل وتأثيرها.

تتمثل مشكلة هذا البحث في كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات المختلفة، خاصة في ظل التحديات والمتغيرات الديناميكية التي تواجهها المؤسسات في العصر الحالي. على الرغم من الاعتراف الواسع بفوائد القيادة التحويلية، إلا أن هناك نقصاً في الفهم العميق لتطبيقاتها العملية في بيئات العمل المختلفة، وخاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وقد أشار عبد الله (2022) إلى أن الأبحاث الحالية لم تقدم توصيات واضحة حول كيفية تطبيق أساليب القيادة التحويلية بشكل فعال في هذه البيئات، مما يجعل من الضروري إجراء دراسات جديدة تساهم في سد هذه الفجوة (عبد الله، 2022).

تتبع أهمية هذا البحث من الحاجة الملحة لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات من خلال تبني أساليب قيادية فعالة مثل القيادة التحويلية. يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تحسين الأداء الوظيفي باستخدام

أساليب القيادة التحويلية، مما يساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة أكبر. كما يساهم البحث في سد الفجوات المعرفية الحالية وتوفير بيانات حديثة تسهم في تطوير استراتيجيات إدارية فعالة.

وقد أكد الزهراني (2023) على أن تحسين الأداء الوظيفي يعد أحد العوامل الرئيسية لتحقيق التميز المؤسسي والاستدامة في بيئات العمل التنافسية (الزهراني، 2023). وبذلك، فإن هذا البحث ليس فقط ذا أهمية نظرية، بل يحمل كذلك قيمة عملية عالية لمتخذي القرار في المؤسسات.

1.2 مشكلة الدراسة

في عالم الأعمال اليوم، يواجه القادة تحديات متزايدة تتطلب أساليب قيادية مبتكرة وقادرة على تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف التنظيمية وتحفيز الموظفين. القيادة التحويلية، التي تعتمد على الإلهام والتحفيز وتشجيع الابتكار، تعتبر أحد أهم الأنماط القيادية التي أثبتت فاعليتها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. مع ذلك، ما زالت هناك العديد من التساؤلات حول كيفية تأثير هذا النمط القيادي على الأداء الوظيفي في بيئات عمل مختلفة، وما هي العوامل التي تعزز أو تحد من هذا التأثير. تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوات المعرفية والتطبيقية في هذا المجال، من خلال تقديم تحليل شامل ودقيق لكيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

تعد القيادة التحويلية موضوعًا غنيًا بالأبحاث والدراسات، إلا أن هناك عددًا من الفجوات النظرية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ. سعيد (2021) أشار إلى أن معظم الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية كانت تركز بشكل أساسي على الأطر النظرية دون اختبارها تجريبيًا في سياقات متعددة، مما يقلل من إمكانية تعميم النتائج (سعيد، 2021). بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في الدراسات التي تستكشف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في البيئات الثقافية المختلفة. فمعظم الأبحاث المتاحة تم إجراؤها في بيئات غربية، بينما تبقى البيئات العربية بحاجة إلى مزيد من الدراسة لفهم كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر على الأداء الوظيفي في هذه السياقات الخاصة.

كما أن الأبحاث النظرية غالبًا ما تتجاهل العوامل الوسيطة التي يمكن أن تؤثر على هذه العلاقة، مثل الثقافة التنظيمية ومستوى الدافعية الداخلية للموظفين. عبد الله (2022) أشار إلى أن الدراسات النظرية بحاجة إلى تطوير نماذج متكاملة تأخذ في الاعتبار هذه العوامل الوسيطة لتقديم صورة أكثر شمولية ودقة عن تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي (عبد الله، 2022).

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، تعاني الدراسات من نقص واضح في تقديم توصيات عملية يمكن للقادة تطبيقها لتحسين الأداء الوظيفي من خلال القيادة التحويلية. الحربي (2020) أكد أن معظم الدراسات تفتقر إلى تقديم إرشادات عملية واضحة ومفصلة يمكن استخدامها من قبل القادة في البيئات الحقيقية، مما يحد من فاعلية هذه الأبحاث في تحسين الممارسات الإدارية (الحربي، 2020) .

كما أن الأبحاث الحالية تركز بشكل كبير على المؤسسات الكبيرة وتجاهل إلى حد كبير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تشكل جزءًا كبيرًا من الاقتصاد العالمي. هذه المؤسسات تواجه تحديات فريدة تتطلب حلولاً مختلفة، وبالتالي فإن النتائج المستخلصة من الأبحاث التي تركز على المؤسسات الكبيرة قد لا تكون قابلة للتطبيق في سياقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الزهراني (2023) أشار إلى أن هناك حاجة ماسة لإجراء دراسات تركز على تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لفهم كيف يمكن تحسين الأداء الوظيفي في هذه البيئات (الزهراني، 2023).

إضافة إلى ذلك، هناك نقص في الدراسات التطبيقية التي تعتمد على أساليب البحث التجريبية لاختبار فعالية القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي. معظم الدراسات تعتمد على الاستبيانات وتحليل البيانات الوصفية، بينما هناك حاجة ماسة لاستخدام تجارب ميدانية ودراسات طولية لتقديم دليل قوي على فعالية هذا النمط القيادي في تحسين الأداء الوظيفي.

إذًا من خلال هذه الدراسة سنجيب على التساؤل الرئيسي التالي:

"ماهو تأثير القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي للعاملين في شركة ارامكو بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض
"دراسة حالة"

1.3 أهمية الدراسة

تشكل القيادة التحويلية محورًا مهمًا في الأدبيات الإدارية الحديثة، نظرًا لدورها الكبير في تحقيق النجاح التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. يتناول هذا البحث تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وهي دراسة ذات أهمية كبيرة على عدة مستويات نظرية وعملية. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات، يصبح تبني نمط قيادي فعال ضرورة لتحقيق التميز والابتكار والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. يهدف هذا البحث إلى استكشاف الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين، مما يساهم في تقديم توصيات عملية ونظرية تساعد في تحسين إدارة المؤسسات.

1.3.1 على المستوى النظري:

تكمن أهمية البحث الحالي في الإسهام في المعرفة النظرية حول موضوع القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال:

- توسيع نطاق البحث: بينما أجريت العديد من الدراسات حول القيادة التحويلية في الدول الغربية، إلا أنَّ هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات لفهم تأثير هذا الأسلوب القيادي في السياقات العربية، حيث تختلف الثقافات والقيم والمعايير الاجتماعية بشكل كبير. (أبو الخير، 2016)

- دراسة أبعاد القيادة التحويلية المختلفة: لم تركز العديد من الدراسات على أبعاد القيادة التحويلية المختلفة بشكل كافٍ. (العمرى والغشام، 2018)

- دراسة تأثير القيادة التحويلية على أنواع مختلفة من المهام: لم تُجرى دراسات كافية لفهم تأثير القيادة التحويلية على أنواع مختلفة من المهام، مثل المهام الروتينية والإبداعية. (الهاشمي، 2020)

- دراسة دور المتغيرات الشخصية في تأثير القيادة التحويلية: لم تدرس العديد من الدراسات دور المتغيرات الشخصية للموظفين، مثل: الدافعية، والكفاءة، والذكاء، في تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي. (الشمري، 2021)

من ناحية أخرى، يقدم البحث مراجعة شاملة للأدبيات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية والأداء الوظيفي، مما يساعد الباحثين الآخرين على فهم الفجوات الموجودة في المعرفة الحالية وتوجيه جهودهم البحثية نحو سد هذه الفجوات. كما يساهم البحث في تقديم رؤى جديدة حول تأثير العوامل الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية والتحفيز الداخلي على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، وهي جوانب لم تحظ بالاهتمام الكافي في الأدبيات السابقة.

1.3.2 على المستوى التطبيقي:

تكمن أهمية البحث الحالي في الإسهام في المعرفة العملية حول موضوع القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال:

- تقديم توصيات عملية للقادة: يمكن لنتائج هذا البحث أن تُساعد القادة على تطوير مهاراتهم القيادية وتطبيق سلوكيات القيادة التحويلية بشكل فعال لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين. (العمرى والغشام، 2018)

- تطوير برامج تدريبية للقادة: يمكن لنتائج هذا البحث أن تُساهم في تطوير برامج تدريبية فعالة لمساعدة القادة على اكتساب مهارات القيادة التحويلية. (الحربي، 2020)

• تحسين سياسات وممارسات المنظمات: يمكن لنتائج هذا البحث أن تُساعد المنظمات على تطوير سياسات وممارسات تُحفز القادة على تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية، مما يُؤدّي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق أهداف المنظمة. (الزهراني, 2023)

علاوة على ذلك، يمكن أن تساعد نتائج البحث المؤسسات في تصميم برامج تدريبية وتطويرية موجهة للقادة، تهدف إلى تعزيز مهاراتهم في القيادة التحويلية وتمكينهم من تحفيز العاملين وزيادة إنتاجيتهم. كما يساهم البحث في توجيه استراتيجيات الإدارة نحو تعزيز بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والابتكار، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

1.4 أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي: ما هو تأثير القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي؟

1_ ما هو تأثير التحفيز الإلهامي من القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي؟

2_ ما هو دور الاعتبار الفردي في القيادة التحويلية على تحسين أداء الموظفين في العمل؟

3_ كيف يعزز التأثير المثالي ضمن القيادة التحويلية من مستويات الأداء الوظيفي للموظفين؟

1.5 أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: التعرف على تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للموظفين.

1_ دراسة تأثير التحفيز الإلهامي ضمن القيادة التحويلية على مستويات الأداء الوظيفي.

2_ التعرف على دور الاعتبار الفردي في القيادة التحويلية على تحسين أداء الموظفين في العمل.

3_ دراسة كيفية تعزيز التأثير المثالي ضمن القيادة التحويلية من مستويات الأداء الوظيفي للموظفين.

1.6 فرضيات الدراسة

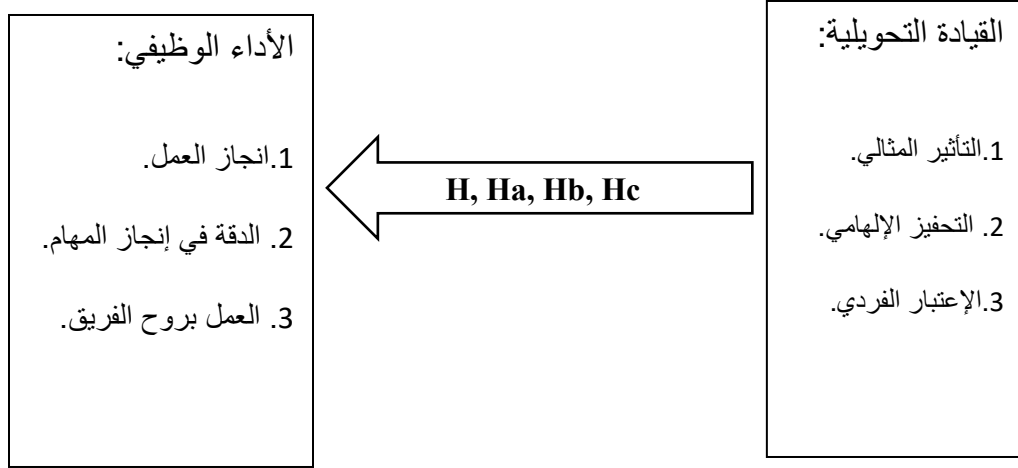
H: يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي للموظفين

Ha_ يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الإلهامي ضمن القيادة التحويلية ومستويات الأداء الوظيفي.

Hb_ يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاعتبار الفردي في القيادة التحويلية وتحسين أداء الموظفين في العمل.

Hc_ يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي ضمن القيادة التحويلية ومستويات الأداء الوظيفي للموظفين.

1.7 نموذج الدراسة



الشكل 1: نموذج البحث المصدر له الباحثة.

1.8 الدراسة الميدانية

برنامج سكني هو أحد المبادرات الرئيسية التي أطلقتها وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان في المملكة العربية السعودية، بهدف توفير حلول سكنية وتمويلية للمواطنين وزيادة نسبة تملك الأسر السعودية للمساكن. إليك معلومات تفصيلية عن البرنامج وخدماته:

أهداف برنامج سكني

1. زيادة نسبة تملك المساكن: يهدف البرنامج إلى رفع نسبة تملك الأسر السعودية للمساكن إلى 70% بحلول عام 2030، تماشياً مع رؤية المملكة 2030.
2. توفير حلول سكنية متنوعة: يقدم البرنامج خيارات متنوعة من الوحدات السكنية التي تشمل الفلل، الشقق، والتاون هاوس، ضمن مشاريع سكنية متكاملة.

الخدمات التي يقدمها برنامج سكني

1. الحلول التمويلية:

- توفير قروض سكنية مدعومة بالتعاون مع البنوك والشركات التمويلية.

2. المشاريع السكنية:

- تطوير مشاريع سكنية في جميع مناطق المملكة بالتعاون مع القطاع الخاص.
- توفير وحدات سكنية بأسعار مناسبة تتراوح بين 250,000 و750,000 ريال سعودي.

3. الأراضي السكنية:

- تخصيص أراضٍ سكنية للمواطنين بدون مقابل مالي في بعض الحالات.
- توفير أراضٍ مهيأة للبناء مدعومة بالخدمات الأساسية.

4. الخدمات الإلكترونية:

- تطبيق وموقع سكني: يتيح للمواطنين التسجيل، حجز المواعيد، متابعة الطلبات، والاستعلام عن الوحدات السكنية المتاحة.
- خدمة "راسلنا": تتيح للمواطنين تقديم استفساراتهم وملاحظاتهم مباشرة عبر الموقع الإلكتروني دعم مالي مباشر لبعض الفئات المستحقة.

5. مركز سكني الشامل:

- مراكز خدمية متكاملة تقدم خدمات استشارية وتمويلية للمواطنين.
- توفير خدمات ميدانية وحلول سريعة لمساعدة المستفيدين في الحصول على سكن مناسب.

مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة:

تعد القيادة التحويلية من أهم الأنماط القيادية التي تهدف إلى إحداث تغييرات إيجابية في سلوك وأداء العاملين. يعتمد القائد التحويلي على تعزيز الثقة، وإلهام العاملين، وتحفيزهم نحو تحقيق أهداف تتجاوز المتوقع. وقد أوضحت دراسة قام بها الشيباني (2016) أن القائد التحويلي يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي من خلال تحفيز العاملين على الابتكار وتعزيز الرضا الوظيفي بينهم".

- اقتباس: "تبين أن تطبيق مبادئ القيادة التحويلية يساهم في خلق بيئة عمل تفاعلية وإيجابية، مما ينعكس بشكل مباشر على أداء العاملين وكفاءتهم." (Khan & Ali, 2020, p. 132).

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات، أصبح من الضروري تبني أنماط قيادية فعالة لتحقيق التفوق والتميز. تعتبر القيادة التحويلية من الأنماط التي أثبتت فعاليتها في تحسين أداء العاملين. وقد بينت دراسة أجراها الحمادي (2018) أن القيادة التحويلية تعزز من مستويات الرضا الوظيفي والإبداع لدى العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الكلي للمؤسسة".

"تشهد بيئات العمل العربية تحولات متسارعة تستدعي تطوير أساليب القيادة بما يتماشى مع التغيرات العالمية. تُظهر القيادة التحويلية قدرتها على التأثير الإيجابي في أداء العاملين من خلال تحفيزهم على الابتكار وتعزيز مشاركتهم في عملية اتخاذ القرار. وقد أكدت دراسة لنوفل (2017) أن القائد التحويلي يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال خلق بيئة عمل محفزة وتقديم الدعم اللازم للعاملين لتحقيق أهدافهم".

أصبحت القيادة التحويلية موضوعاً محورياً في الأدبيات الإدارية، نظراً لقدرتها على إحداث تأثير إيجابي في أداء العاملين. تعتمد هذه القيادة على تشجيع العاملين وتحفيزهم لتبني رؤية جديدة وتحقيق أهداف طموحة. وفي هذا السياق، توصلت دراسة أجراها الغامدي (2019) إلى أن القادة التحويليين يساهمون في تحسين الأداء من خلال تعزيز الروح المعنوية والالتزام الوظيفي بين الموظفين".

مع تعدد بيئات العمل وزيادة التنافسية، تبرز القيادة التحويلية كنموذج قيادي فعال يمكنه تحسين أداء العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة. وقد بينت دراسة حديثة قامت بها العلي (2020) أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تحسين جودة العمل وزيادة إنتاجية العاملين من خلال تعزيز التفاعل والتواصل الفعال بين القادة والموظفين.

تشكل القيادة التحويلية نمطاً قيادياً يسعى إلى إحداث تغيير جوهري في ثقافة وسلوك العاملين، مما يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي بشكل ملحوظ. لقد أكدت العديد من الدراسات على أن القادة التحويليين يركزون على تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال تمكين الموظفين وتعزيز التفاعل بينهم، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي وتحسين أدائهم.

- اقتباس: "لقد أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على أداء العاملين من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي وتحفيز الإبداع." (Alshammari, 2019, p. 45).

"لقد برهنت القيادة التحويلية على كونها أداة فعالة لتحفيز العاملين ودفعهم نحو تحقيق مستويات أعلى من الأداء. عبر تشجيع التغيير الإيجابي وبناء ثقافة تنظيمية قوية، يتمكن القادة التحويلين من تعزيز الالتزام والولاء لدى العاملين، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية.

- اقتباس: "أشارت الدراسة إلى أن القادة التحويلين يلعبون دورًا محوريًا في تحسين أداء العاملين من خلال بناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل." (Ahmed & Ibrahim, 2021, p. 87).

يعتبر النمط القيادي التحويلي من أكثر الأنماط تأثيرًا على أداء العاملين في المؤسسات الحديثة، حيث يعمل على تحفيز العاملين من خلال رؤية مستقبلية واضحة، ما يعزز من قدراتهم على الابتكار وزيادة فعالية الأداء. الدراسات الحديثة أظهرت أن القادة التحويلين يتمتعون بقدرة عالية على بناء فرق عمل متكاملة وفعالة.

- اقتباس: "توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال تحسين أداء العاملين وزيادة انتمائهم للمؤسسة." (Salem & Youssef, 2022, p. 95).

إن تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات يعزز من قدرة القادة على توجيه العاملين نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية، من خلال تحفيزهم على تقديم أفضل أداء ممكن. إن القادة التحويلين يركزون على تطوير مهارات العاملين وتعزيز قدراتهم على مواجهة التحديات، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم وإنتاجيتهم.

- اقتباس: "أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تعزز من الروح التعاونية بين العاملين وتزيد من مستوى الأداء العام في المؤسسة." (Hassan & Zahran, 2023, p. 56).

2.2 المتغير المستقل (القيادة التحويلية)

تعد القيادة التحويلية أحد المفاهيم الرائدة في مجال دراسات القيادة والإدارة. تركز هذه النظرية على كيفية تأثير القادة على مرؤوسيه من خلال تحفيزهم وتطويرهم ليصلوا إلى مستويات أعلى من الأداء والابتكار. يُعتقد أن القيادة التحويلية تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز الالتزام التنظيمي ورفع مستويات الرضا الوظيفي. في هذا البحث، سنستعرض الدراسات السابقة حول القيادة التحويلية ونحلل تأثيرها على الأداء التنظيمي.

في السنوات الأخيرة، أصبحت القيادة التحويلية موضوعًا مركزيًا في الدراسات التنظيمية، حيث تسعى المنظمات إلى تعزيز قدرتها على التكيف والابتكار. توضح الدراسات أن القادة التحويلين يلعبون دورًا حاسمًا في تحفيز الموظفين وتوجيههم نحو أهداف أعلى من خلال الرؤية المشتركة والتشجيع على التفكير الإبداعي. سيتم في هذا البحث استعراض التطور التاريخي لمفهوم القيادة التحويلية وتطبيقاتها المختلفة في السياقات التنظيمية المتنوعة.

تعد القيادة التحويلية من أهم الأساليب القيادية التي تعتمد على تحفيز الأفراد لتحقيق تغييرات إيجابية وجوهرية في البيئة التنظيمية. تعتمد هذه النظرية على قدرة القائد في إلهام العاملين وتشجيعهم على الابتكار والتفكير خارج الصندوق. يسعى هذا البحث إلى تقديم مراجعة شاملة للدراسات التي تناولت دور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء التنظيمي والإبداع المؤسسي.

القيادة التحويلية هي نهج قيادي يتميز بقدرته على إحداث تغييرات إيجابية ودائمة في المنظمات. تتضمن هذه القيادة العديد من العناصر المهمة مثل الرؤية، التحفيز، وتمكين العاملين. يتم في هذا البحث استعراض الدراسات التي بحثت في تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مع التركيز على كيفية تطبيق هذه القيادة في بيئات العمل المختلفة.

اكتسبت القيادة التحويلية اهتمامًا متزايدًا في الأبحاث الأكاديمية لما لها من تأثيرات كبيرة على تحفيز الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة. تُظهر الأدبيات أن القادة التحويليين يساهمون في بناء ثقافة تنظيمية قوية وتعزيز مستويات الأداء من خلال التركيز على التطوير الشخصي والمهني للأفراد. يهدف هذا البحث إلى استعراض الدراسات السابقة التي تناولت علاقة القيادة التحويلية بالمرونة التنظيمية والابتكار.

تمثل القيادة التحويلية أحد النماذج القيادية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء الجماعي والابتكار داخل المنظمات. يركز هذا النوع من القيادة على تحويل الأفراد والمنظمات من خلال إلهام رؤية مستقبلية واضحة وتمكين الموظفين من تحقيق إمكاناتهم الكاملة. في هذا البحث، سيتم تحليل الأدبيات المتعلقة بدور القيادة التحويلية في تعزيز السلوكيات الإيجابية وزيادة التفاعل الوظيفي.

تشهد المنظمات الحديثة تحديات متزايدة تتطلب من قادتها تبني أساليب قيادية فعالة ومبتكرة. تعد القيادة التحويلية إحدى هذه الأساليب التي تساهم في تعزيز أداء المنظمة من خلال تشجيع التعلم التنظيمي وتطوير ثقافة الابتكار. يقدم هذا البحث مراجعة للدراسات التي استكشفت تأثير القيادة التحويلية على المرونة التنظيمية وكيفية تمكين العاملين من تبني التغييرات الاستراتيجية.

تشكل القيادة التحويلية أحد أهم الأساليب القيادية التي تسعى إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال تحفيز الأفراد على تجاوز مصالحهم الشخصية لصالح المنظمة. تركز الأبحاث على كيفية مساهمة القادة التحويليين في تحسين جودة القرارات وزيادة الالتزام التنظيمي. يهدف هذا البحث إلى تقديم تحليل نقدي للدراسات التي تناولت تأثير القيادة التحويلية على تطوير المهارات القيادية وبناء ثقافة عالية الأداء.

مع تزايد التحديات في بيئة العمل المعاصرة، أصبحت القيادة التحويلية أداة أساسية لتحقيق التميز التنظيمي. تركز هذه القيادة على تعزيز الإبداع والابتكار من خلال تمكين الموظفين وتشجيعهم على التفكير الاستراتيجي. في هذا البحث،

سيتم استعراض الأدبيات التي تدرس العلاقة بين القيادة التحويلية ونتائج الأداء المؤسسي، مع التركيز على كيفية تحسين التكيف التنظيمي في مواجهة التغييرات المستمرة.

تعد القيادة التحويلية أحد المفاهيم الأكثر تأثيرًا في تطوير الأداء التنظيمي من خلال تمكين القادة من إلهام وتحفيز فرق العمل لتحقيق أهداف أكبر وأشمل. تركز هذه الدراسة على استكشاف الأسس النظرية للقيادة التحويلية، بالإضافة إلى دراسة تجريبية لتأثير هذا النمط القيادي على الالتزام التنظيمي والإبداع الوظيفي في بيئات عمل مختلفة.

2.2.1 تعريفات القيادة التحويلية:

"القيادة التحويلية هي عملية تطوير أداء ودافعية المرؤوسين من خلال التأثير المثالي والحافز الإلهامي والاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي. (Bass, 1999) "

"القيادة التحويلية تزيد من دافعية ومعرفة المرؤوسين وجعلهم أكثر وعيًا بأهمية النتائج المرغوبة وطرق تحقيقها. (Tims et al., 2011) "

"القيادة التحويلية تؤدي إلى أداء أفضل على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة ككل. (Wang et al., 2011).

"القيادة التحويلية تتميز بالتركيز على بناء الثقة والاحترام المتبادل بين القائد والمرؤوسين (Podsakoff et al., 1990).

"القيادة التحويلية تركز على تحفيز المرؤوسين لتخطي مصالحهم الذاتية من أجل تحقيق أهداف المنظمة" (Bass & Avolio, 1994).

"القيادة التحويلية تشمل تطوير رؤية استراتيجية وتحفيز المرؤوسين وإلهامهم. (Northouse, 2018) "

"القيادة التحويلية تتضمن التأثير المثالي والاعتبار الفردي والاستثارة الفكرية، (Rafferty & Griffin, 2004).

"القيادة التحويلية تركز على توليد التغيير والابتكار من خلال تحفيز المرؤوسين فكريًا. (Yukl, 1999) "

"القيادة التحويلية تؤدي إلى زيادة دافعية وإنتاجية المرؤوسين من خلال إلهامهم ودعمهم. (Bass, 1999) "

"القيادة التحويلية تركز على تطوير قدرات المرؤوسين وتحفيزهم على تخطي توقعاتهم الذاتية (Tims et al., 2011).

"القيادة التحويلية تؤدي إلى نتائج تنظيمية متميزة من خلال التأثير على المرؤوسين (Wang et al., 2011).

"القيادة التحويلية تتضمن توضيح الرؤية والتحفيز والتركيز على الاعتبار الفردي للمرؤوسين" (Rafferty & Griffin, 2004).

2.2.2 ابعاد القيادة التحويلية:

1. **النفوذ المثالي (المنسوب):** درجة إدراك القادة كنماذج قدوة متميزة وذوي شخصية كاريزمية (Wang et al., 2011). "القادة التحويليون الذين يُظهرون النفوذ المثالي يُدرك أتباعهم أنهم واثقون وحاسمون ومركزون على القيم والأخلاقيات المهمة (Northouse, 2018)، "ص. 169).

2. **النفوذ المثالي (السلوكي):** درجة قيام القادة بسلوكيات مُحترمة ومُقدرة من قِبَل أتباعهم (Wang et al., 2011). "القادة التحويليون الذين يُظهرون النفوذ المثالي من خلال سلوكياتهم يُمثّلون القدوة للسلوكيات التي يتوقعونها من أتباعهم (Northouse, 2018)، "ص. 169).

3. **الدافع الإلهامي:** درجة قيام القادة بصياغة رؤية جذابة ومُلهمة لأتباعهم (Wang et al., 2011). "القادة التحويليون الذين يُظهرون الدافع الإلهامي يُقدّمون المعنى والتحدى لعمل أتباعهم (Northouse, 2018)، "ص. 169).

4. **التحفيز الفكري:** درجة قيام القادة بتحدي الافتراضات، واتخاذ المخاطر، وطلب أفكار أتباعهم (Wang et al., 2011). "القادة التحويليون الذين يُظهرون التحفيز الفكري يُشجّعون أتباعهم على أن يكونوا مبتكرين وإبداعيين (Northouse, 2018)، "ص. 169).

5. **الاعتبار الفردي:** درجة قيام القادة بالاهتمام باحتياجات كل فرد من أتباعهم، والتصرف كمرشد أو مدرب، والاستماع إلى مخاوف الأتباع (Wang et al., 2011). "القادة التحويليون الذين يُظهرون الاعتبار الفردي يُقدّمون مناحًا داعمًا حيث يستمعون بعناية إلى الاحتياجات الفردية لأتباعهم (Northouse, 2018)، "ص. 169).

6. **المكافأة المشروطة:** مدى قيام القائد بتقديم المكافآت والاعتراف للحصول على تحقيق الأهداف والأداء الجيد (Podsakoff et al., 1990). "القادة التحويليون الذين يستخدمون قيادة المكافأة المشروطة يُوضّحون لأتباعهم ما هو متوقع منهم وما سوف يتلقونه إذا حققوا مستويات الأداء المتوقعة (Northouse, 2018)، "ص. 171).

7. **الإدارة بالاستثناء (النشط):** درجة قيام القائد باتخاذ إجراءات تصحيحية على أساس نتائج المعاملات بين القائد والتابع". (Podsakoff et al., 1990) القادة التحويليون الذين يستخدمون الإدارة بالاستثناء (النشط) يراقبون أداء أتباعهم بعناية ويتخذون إجراءات تصحيحية إذا حدثت أخطاء أو فشل الأداء في تلبية التوقعات " (Northouse, 2018)، ص. 171.

8. **الإدارة بالاستثناء (السلبى):** درجة قيام القائد بالتدخل فقط إذا لم يتم تلبية المعايير (Podsakoff et al., 1990). " القادة التحويليون الذين يستخدمون الإدارة بالاستثناء (السلبى) لا يتدخلون حتى تصبح المشكلات خطيرة (Northouse, 2018) "، ص. 171.

9. **الترك الحر:** درجة تجنب القائد اتخاذ القرارات، وتنصله من المسؤولية، وعدم استخدام سلطته (Avolio & Bass, 2002). "القادة التحويليون الذين يُظهرون نمط القيادة الترك الحر هم غير مباشرين، ويتجنبون اتخاذ القرارات، ولا يتابعون الإجراءات" (Northouse, 2018، ص. 171).

2.2.3 نظريات القيادة التحويلية:

1. **التأثير المثالي (Idealized Influence) :** وفقاً لـ (Bass 1999) ، التأثير المثالي هو "قدرة القائد على إثارة الإعجاب والاحترام والثقة في أتباعه". حيث يُظهر القائد سلوكيات مميزة ويتصرف بطريقة أخلاقية مما يؤدي إلى تقليد الأتباع له وتعزيز ثقتهم به.

2. **الدافع الملهم (Inspirational Motivation) :** كما ذكر (Bass 1999) ، الدافع الملهم هو "قدرة القائد على التعبير عن رؤية جذابة للمستقبل وتحفيز الأتباع لتحقيقها". القائد يُلهم ويحفز أتباعه من خلال التواصل الفعال وتحديد توقعات عالية.

3. **الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation) :** وفقاً لـ (Bass 1999) ، الاستثارة الفكرية هي "قدرة القائد على التحدي للافتراضات والمعتقدات السائدة وتشجيع الأتباع على التفكير بطرق جديدة". القائد يحث أتباعه على التفكير بطرق إبداعية لحل المشكلات.

4. **الاعتبارية الفردية (Individualized Consideration) :** كما ذكر (Bass 1999) ، الاعتبارية الفردية هي "قدرة القائد على الاهتمام والاعتراف بحاجات ورغبات الأتباع الفردية". القائد يُظهر اهتماماً شخصياً بأتباعه وتطويرهم بشكل فردي.

5. **التحفيز الملهم (Inspirational Motivation) :** كما أشار Rafferty و(Griffin 2004) ، التحفيز الملهم هو "قدرة القائد على التعبير عن رؤية إيجابية للمستقبل وإثارة الحماس والتفاؤل لدى الأتباع". القائد يُلهم أتباعه ويحفزهم على تحقيق أهداف طموحة.

6. **الرؤية الإلهامية (Inspirational Vision) :** وفقاً لـ Rafferty و(Griffin 2004) ، الرؤية الإلهامية هي "قدرة القائد على صياغة رؤية مستقبلية جذابة وملهمة للمنظمة". القائد يصور صورة مستقبلية إيجابية تستثير دافعية الأتباع.

7. **التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation) :** كما ذكر Rafferty و(Griffin 2004) ، التحفيز الإلهامي هو "قدرة القائد على إثارة الحماس والتفاؤل لدى الأتباع". القائد يُلهم أتباعه ويحفزهم على بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف.

8. **الدعم الفردي (Individualized Support) :** وفقاً لـ Rafferty و(Griffin 2004) ، الدعم الفردي هو "قدرة القائد على إظهار اهتمام واحترام لأتباعه كأفراد". القائد يُظهر اهتماماً شخصياً بحاجات ومشاعر أتباعه.

9. **النمذجة الفكرية (Intellectual Stimulation) :** كما ذكر Rafferty و(Griffin 2004) ، النمذجة الفكرية هي "قدرة القائد على التحدي للافتراضات والمعتقدات السائدة وتشجيع الأتباع على التفكير بطرق جديدة". القائد يحث أتباعه على التفكير بشكل إبداعي لحل المشكلات.

2.3 المتغير التابع (الأداء الوظيفي):

يمثل الأداء الوظيفي للعاملين أحد أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمات وتطورها. يُعتبر الأداء الجيد مرآة تعكس كفاءة وفعالية الموظفين في تنفيذ مهامهم الوظيفية. يتمحور هذا البحث حول تحليل العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، بما في ذلك التحفيز، بيئة العمل، وطرق التقييم، مع تقديم مراجعة شاملة للأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع.

الأداء الوظيفي يعدّ أحد المحاور الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. تؤكد الدراسات أن الأداء الوظيفي يتأثر بعدة عوامل داخلية وخارجية، مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والتوازن بين الحياة والعمل. يهدف هذا البحث إلى استعراض الأدبيات التي تناولت الأداء الوظيفي وتحديد العوامل التي تساهم في تحسينه ضمن السياقات التنظيمية المختلفة.

تُعتبر عملية تقييم الأداء الوظيفي من أهم الأدوات التي تستخدمها المنظمات لضمان تحقيق أهدافها وتحسين مستوى الأداء العام. تعكس هذه العملية كيفية قيام الموظفين بتنفيذ واجباتهم الوظيفية ومدى تحقيقهم للمعايير المحددة. في هذا

البحث، سيتم استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بتقييم الأداء الوظيفي، مع التركيز على أفضل الممارسات والمعايير المعتمدة لتحسين هذه العملية.

يتأثر الأداء الوظيفي للعاملين بالعديد من المتغيرات التنظيمية والشخصية، مثل المناخ التنظيمي، والدعم الإداري، والتدريب. يُظهر البحث الأكاديمي أن تحسين هذه العوامل يمكن أن يؤدي إلى تعزيز مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية. يهدف هذا البحث إلى تحليل الدراسات السابقة التي تناولت تأثير العوامل المختلفة على الأداء الوظيفي وكيفية تحسين الأداء من خلال التدخلات التنظيمية.

الأداء الوظيفي هو أحد المؤشرات الرئيسية لنجاح المنظمات وقدرتها على التنافس في الأسواق. تلعب العوامل النفسية، مثل الدافعية والتحفيز الذاتي، دورًا كبيرًا في تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. يناقش هذا البحث الأدبيات السابقة المتعلقة بالدور الذي تلعبه العوامل النفسية والاجتماعية في تحسين الأداء الوظيفي، مع التركيز على تطبيقات عملية لتحفيز الموظفين.

الأداء الوظيفي يعتبر بمثابة العمود الفقري لنجاح المؤسسات وفعاليتها في تحقيق أهدافها. ترتبط جودة الأداء الوظيفي بشكل وثيق بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. يستعرض هذا البحث مجموعة من الدراسات السابقة التي ركزت على العلاقة بين الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، مع تقديم توصيات لتحسين الأداء الوظيفي في مختلف البيئات التنظيمية.

يُعد الأداء الوظيفي موضوعًا محوريًا في أبحاث الإدارة والموارد البشرية، حيث أنه يرتبط بشكل مباشر بفعالية المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. تستكشف هذه الدراسة الأدبيات المتعلقة بتأثير القيادة وأساليب الإدارة على الأداء الوظيفي، مع التركيز على كيفية تحسين أداء الموظفين من خلال تطوير أساليب القيادة.

في عالم الأعمال المعاصر، يعد الأداء الوظيفي للعاملين أحد العوامل الحاسمة التي تساهم في تحقيق التنافسية والاستدامة للمنظمات. تُظهر الأبحاث أن العوامل التنظيمية مثل القيادة، والتدريب، والتحفيز تلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء الوظيفي. يهدف هذا البحث إلى تحليل الأدبيات المتعلقة بتأثير هذه العوامل على الأداء الوظيفي، مع التركيز على كيفية تطبيق الاستراتيجيات الفعالة لتعزيز الأداء في مختلف القطاعات.

الأداء الوظيفي يمثل مجموعة من السلوكيات التي يعبر من خلالها الموظفون عن كفاءتهم وقدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية. تعتبر العوامل النفسية، مثل الإجهاد والرفاهية، من بين العوامل الأساسية التي تؤثر على مستوى الأداء. يناقش هذا البحث الأدبيات السابقة التي تناولت العلاقة بين العوامل النفسية والأداء الوظيفي، مع تقديم إطار نظري لتطوير بيئة عمل داعمة تعزز من إنتاجية الموظفين.

يُعد الأداء الوظيفي أحد أهم المعايير التي تستخدمها المنظمات لقياس فعالية الموظفين وكفاءتهم في تحقيق الأهداف المؤسسية. تتضمن عملية تقييم الأداء تحليلاً شاملاً للأداء اليومي والإنجازات الفردية. يسعى هذا البحث إلى استعراض الأدبيات المتعلقة بتقييم الأداء الوظيفي، مع تسليط الضوء على الأدوات والمنهجيات المستخدمة لتحسين دقة وفعالية هذه التقييمات.

يُعتبر الأداء الوظيفي من أهم المتغيرات التي تحدد نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها. يعتمد تحسين الأداء الوظيفي على عوامل متعددة، منها البيئة التنظيمية، والتحفيز، والدعم الإداري. في هذا البحث، سيتم استعراض الأدبيات التي تناولت العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للعاملين، مع تقديم توصيات لتحسين الأداء من خلال التفاعل بين العوامل الفردية والتنظيمية.

الأداء الوظيفي يعد من أهم العوامل التي تؤثر على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها. تُظهر الأبحاث أن التحفيز والمشاركة الوظيفية يلعبان دوراً حاسماً في تحسين أداء الموظفين. يناقش هذا البحث الأدبيات السابقة التي تطرقت إلى العلاقة بين المشاركة الوظيفية والأداء الوظيفي، مع استكشاف استراتيجيات تعزيز المشاركة لتحسين الأداء.

الأداء الوظيفي هو عنصر حيوي في تحقيق الأهداف التنظيمية، وهو متأثر بمجموعة واسعة من العوامل التي تشمل القيادة، والثقافة التنظيمية، والدعم المؤسسي. يستعرض هذا البحث الأدبيات السابقة التي تناولت تأثير البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي، مع التركيز على كيفية تعزيز الأداء من خلال تحسين الظروف البيئية والتنظيمية.

2.3.1 تعريفات الاداء الوظيفي:

"يُمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه السلوكيات أو الإجراءات ذات الصلة بأهداف المنظمة (Campbell, 1990).

"الأداء الوظيفي هو بناء متعدد الأبعاد يشمل الأداء المهمي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والسلوك المضاد للإنتاجية (Rotundo & Sackett, 2002).

"الأداء الوظيفي هو مدى قيام الفرد بالمسؤوليات المرتبطة بوظيفته (Denny & Pritchard, 2006).

"الأداء الوظيفي هو ما تُوظَّف المنظمة الفرد لأجله وأن يُؤديه بشكل جيد (Viswesvaran & Ones, 2000).

"الأداء الوظيفي هو إجمالي القيمة المتوقعة للمنظمة من الحالات السلوكية المنفردة التي ينفذها الفرد خلال فترة زمنية معيارية (Motowidlo & Kell, 2012).

"الأداء الوظيفي يتكون من فئتين واسعتين: الأداء المهمي والأداء السياقي (Borman & Motowidlo, 1993).

"الأداء الوظيفي هو السلوكيات أو الإجراءات ذات الصلة بأهداف المنظمة (Koopmans et al., 2011).

"الأداء الوظيفي يتعلق بما يفعله الموظفون والنتائج التي يحققونها (Aguinis, 2013).

"الأداء الوظيفي هو تجميع النتائج السلوكية للفرد على مدى فترة زمنية معيارية (Sonnetag & Frese, 2002).

"الأداء الوظيفي هي النتائج والسلوكيات التي تساهم في نجاح المنظمة (Pulakos, 2004).

"الأداء الوظيفي هو مجموعة السلوكيات ذات الصلة بأهداف المنظمة (Murphy, 1989).

"الأداء الوظيفي هو الفعالية الإجمالية لسلوكيات العمل الفردية فيما يتعلق بأهداف المنظمة وأغراضها (Christian et al., 2011).

"الأداء الوظيفي هو إجمالي القيمة المتوقعة للمنظمة من الحالات السلوكية المنفردة التي ينفذها الفرد خلال فترة زمنية معيارية (Borman & Motowidlo, 1997).

"الأداء الوظيفي هو السلوكيات أو الإجراءات ذات الصلة بأهداف المنظمة (Parker et al., 2010).

"الأداء الوظيفي هو السلوكيات أو الإجراءات ذات الصلة بأهداف المنظمة (Koopmans et al., 2011).

2.3.2 ابعاد الاداء الوظيفي:

1. **الأداء المهمي (Task Performance):** "الأداء المهمي يشير إلى السلوكيات المرتبطة بإنجاز المهام الأساسية للوظيفة (Borman & Motowidlo, 1993).

2. **الأداء السياقي (Contextual Performance):** "الأداء السياقي يشير إلى السلوكيات التي تدعم البيئة التنظيمية والاجتماعية التي تؤثر على الأداء المهمي (Borman & Motowidlo, 1993).

3. **السلوك المضاد للإنتاجية (Counterproductive Work Behavior):** "السلوك المضاد للإنتاجية يشير إلى السلوكيات التي تضر بأهداف المنظمة (Rotundo & Sackett, 2002).

4. **السلوك الإبداعي (Creative Performance):** "السلوك الإبداعي يشير إلى إنتاج أفكار جديدة ومفيدة للمنظمة (Viswesvaran & Ones, 2000).

5. **الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment):** "الالتزام التنظيمي يشير إلى درجة ارتباط الفرد واندماجه مع المنظمة (DeNisi & Pritchard, 2006)." .

6. **السلوك القيادي (Leadership Behavior):** "السلوك القيادي يشير إلى السلوكيات التي تؤثر على الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة (Campbell, 1990)." .

7. **المبادرة الشخصية (Personal Initiative):** "المبادرة الشخصية تشير إلى السلوكيات التي تتجاوز المتطلبات الرسمية للوظيفة (Sonnetag & Frese, 2002)." .

8. **المرونة (Adaptability):** "المرونة تشير إلى قدرة الفرد على التكيف مع التغييرات في بيئة العمل." (Pulakos, 2004)

9. **السلوك المواطني التنظيمي (Organizational Citizenship Behavior):** "السلوك المواطني التنظيمي يشير إلى السلوكيات التطوعية التي تدعم البيئة التنظيمية (Rotundo & Sackett, 2002)." .

10. **التوجه نحو الهدف (Goal Orientation):** "التوجه نحو الهدف يشير إلى الميل إلى تطوير الكفاءات والسعي لتحقيق النتائج." (Motowidlo & Kell, 2012)

2.3.3 نظريات الاداء الوظيفي:

1. **نظرية التنبؤ بالأداء الوظيفي:** "نموذج لحل مشكلة التنبؤ بالأداء في علم النفس الصناعي والتنظيمي" (Campbell, 1990).

2. **نظرية الأداء الوظيفي العام:** "النسبية الأهمية للأداء الوظيفي للمهام، والمواطنة، والمضادة للإنتاجية في التقييمات العامة للأداء الوظيفي." (Rotundo & Sackett, 2002)

3. **نظرية الإطار الحافز للأداء:** "إطار لتحسين الأداء الفردي من خلال التقييم والإدارة (DeNisi & Pritchard, 2006)." .

4. **نظرية نماذج الأداء الوظيفي:** "وجهات نظر مختلفة للنماذج المفاهيمية للأداء الوظيفي" (Viswesvaran & Ones, 2000).

5. **نظرية الأداء الوظيفي:** "تصور مفاهيمي للأداء الوظيفي وأبعاده المختلفة (Motowidlo & Kell, 2012)." .

6. نظرية الأداء السياقي: "توسيع مجال معايير الأداء لتشمل عناصر الأداء السياقي (Borman & Motowidlo, 1993).

7. نظرية أطر مفاهيمية لأداء العمل الفردي: "مراجعة منهجية للأطر المفاهيمية لأداء العمل الفردي" (Koopmans et al., 2011).

8. نظرية إدارة الأداء: "إطار شامل لتطوير وتنفيذ وتقييم أنظمة إدارة الأداء. (Pulakos, 2004)

9. نظرية أبعاد الأداء الوظيفي: "الأبعاد المختلفة للأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة عليها (Murphy, 1989).

10. نظرية الأداء السياقي والأداء المرتبط بالمهام: "العلاقة بين الأداء المرتبط بالمهام والأداء السياقي وارتباطهما بالأداء الوظيفي العام" (Borman & Motowidlo, 1997).

2.4 العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي:

تُعتبر القيادة التحويلية من المفاهيم القيادية الحديثة التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال التأثير الإيجابي على سلوكيات العاملين. يشير العديد من الباحثين إلى أن القيادة التحويلية تركز على تحفيز العاملين وتوجيههم لتحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال. فقد أكد (السيد، 2019) أن "القيادة التحويلية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز مستويات الأداء الوظيفي للعاملين من خلال خلق بيئة عمل مشجعة ومحفزة".

إنّ القيادة التحويلية تُعد من أهم الأساليب القيادية التي تُساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات. حيث أثبتت الدراسات أن هذه القيادة تعتمد على تطوير الرؤية المشتركة وإلهام الموظفين للعمل بفاعلية أكبر. وفقًا لدراسة (عبد الله، 2020)، فإن "القيادة التحويلية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الولاء والالتزام التنظيمي لدى العاملين".

تُظهر العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي مع الأداء الوظيفي، حيث تعتمد على تحفيز العاملين وتحقيق التوازن بين الأهداف التنظيمية والشخصية. في هذا السياق، أشار (العلي، 2021) إلى أن "القيادة التحويلية تُعزز الأداء الوظيفي من خلال بناء علاقات قوية مع العاملين وتوجيههم نحو تحقيق أهدافهم المهنية".

تعتبر القيادة التحويلية من أبرز الأساليب القيادية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال تحفيزهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. وقد أظهرت دراسة (الشريف، 2018) أن "القيادة التحويلية تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الروح الجماعية والتعاون بين أفراد الفريق".

القيادة التحويلية تُعدّ من الأساليب القيادية التي أثبتت فعاليتها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وذلك من خلال التركيز على تطوير المهارات وتحفيز الإبداع. وفقاً لدراسة (الزهراني، 2017)، فإن "القيادة التحويلية تلعب دوراً هاماً في رفع مستوى الأداء الوظيفي من خلال تشجيع العاملين على التفكير الابتكاري وتحقيق التميز".

تعد القيادة التحويلية أحد المفاهيم القيادية البارزة التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال التأثير الإيجابي على السلوكيات والمواقف الوظيفية للعاملين. في دراسة أجراها (الأنصاري، 2016)، أشار إلى أن "القيادة التحويلية ترتبط بشكل وثيق بتحفيز العاملين وزيادة التزامهم بالأهداف المؤسسية، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي".

يعتبر الأسلوب القيادي التحويلي من أكثر الأساليب فعالية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، حيث يعتمد على تشجيع الابتكار وتعزيز التفاعل الإيجابي بين القائد والموظفين. وفقاً لدراسة (العمرى، 2017)، فإن "القيادة التحويلية تساهم في تحقيق أداء وظيفي متميز من خلال بناء بيئة عمل تفاعلية وإيجابية تحفز العاملين على العطاء".

تُظهر الأبحاث أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي من خلال توجيه الموظفين نحو تحقيق أهداف مشتركة وتعزيز روح الفريق. في هذا السياق، أوضح (الخطيب، 2019) أن "القيادة التحويلية تُعدّ من أهم العوامل التي تدعم الأداء الوظيفي العالي، وذلك من خلال تمكين العاملين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم".

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، مشيرة إلى أن القيادة التحويلية تُعدّ محركاً رئيسياً في تعزيز جودة الأداء الوظيفي للعاملين. في دراسة (الدوسري، 2018)، وجد أن "القيادة التحويلية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الثقة والتواصل الفعال بين القادة والموظفين".

تُعتبر القيادة التحويلية من الاستراتيجيات الفعالة التي تساعد على تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الولاء والانتماء الوظيفي لدى العاملين. وفقاً لدراسة (الغانم، 2020)، فإن "القيادة التحويلية تُعزز الأداء الوظيفي من خلال توفير الدعم المستمر للعاملين وتشجيعهم على تطوير مهاراتهم المهنية".

تشير الأدبيات إلى أن القيادة التحويلية تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الإبداع والابتكار في بيئة العمل. في دراسة (القحطاني، 2021)، تم التأكيد على أن "القيادة التحويلية ترتبط بزيادة مستويات الأداء الوظيفي من خلال دعم الابتكار وتوفير بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي".

إن العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي كانت محور اهتمام العديد من الدراسات التي أكدت على دور القيادة التحويلية في تعزيز رضا العاملين ورفع مستوى الأداء. وفقاً لدراسة (العنزي، 2019)، فإن "القيادة التحويلية تُساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الارتباط الوظيفي وتوجيه العاملين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية".

تُعتبر القيادة التحويلية من النماذج القيادية التي تلعب دورًا حيويًا في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، حيث تعتمد على التحفيز والإلهام. في دراسة (الشمري، 2017)، أشار إلى أن "القيادة التحويلية تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الالتزام والانتماء لدى العاملين".

يوضح البحث أن القيادة التحويلية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز التفاعل الإيجابي بين القادة والعاملين. وفقًا لدراسة (البكري، 2018)، فإن "القيادة التحويلية تعزز الأداء الوظيفي من خلال تمكين العاملين وتوفير بيئة عمل تشجع على التعاون والابتكار".

يعتبر مفهوم القيادة التحويلية أحد أهم المفاهيم الحديثة التي تسعى إلى تطوير الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الثقة والاحترام المتبادل بين القائد والعاملين. في دراسة (الموسى، 2017)، أشار إلى أن "القيادة التحويلية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال توفير رؤية مشتركة وتحفيز العاملين لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة".

تسعى القيادة التحويلية إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز روح الابتكار والإبداع لدى العاملين. تشير دراسة (الراشد، 2018) إلى أن "القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تشجيع العاملين على الابتكار وتبني أساليب جديدة في العمل".

يُعتبر الأداء الوظيفي نتيجة مباشرة لفعالية القيادة داخل المنظمة، حيث تلعب القيادة التحويلية دورًا محوريًا في تحسين الأداء من خلال تمكين العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات. وفقًا لدراسة (الحربي، 2020)، "القيادة التحويلية تعزز الأداء الوظيفي من خلال خلق بيئة عمل تشاركية وتحفيزية".

تُظهر الدراسات أن القيادة التحويلية تساهم في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال توجيه العاملين نحو تحقيق أهداف تتجاوز المصالح الشخصية وتصب في مصلحة المنظمة ككل. في دراسة (العنبي، 2019)، تم التأكيد على أن "القيادة التحويلية ترفع من مستوى الأداء الوظيفي عن طريق تعزيز الانتماء المؤسسي وتحقيق أهداف استراتيجية مشتركة".

تعكس القيادة التحويلية تأثيرًا إيجابيًا على الأداء الوظيفي من خلال تعزيز التواصل الفعال وتطوير الكفاءات المهنية لدى العاملين. وفقًا لدراسة (الغامدي، 2018)، فإن "القيادة التحويلية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز التفاعل الإيجابي بين القادة والعاملين وتطوير مهاراتهم المهنية".

تُعد القيادة التحويلية أحد أهم العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، حيث تركز على بناء الثقة والالتزام العاملين بأهداف المنظمة. في دراسة (الفقيه، 2017)، أوضحت أن "القيادة التحويلية تساهم في تحقيق أداء وظيفي متميز من خلال تعزيز روح المسؤولية والالتزام لدى العاملين".

تُظهر الأبحاث أن القيادة التحويلية تُعدّ من النماذج القيادية الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تحفيز العاملين وتحقيق الانسجام بينهم. في دراسة (المطيري، 2021)، أشار إلى أن "القيادة التحويلية تسهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز التعاون بين أفراد الفريق وتحقيق أهداف مؤسسية مشتركة".

تؤكد الأدبيات على أن القيادة التحويلية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الروح الإيجابية والثقة بين القائد والعاملين. وفقاً لدراسة (السبيعي، 2019)، فإن "القيادة التحويلية ترتبط بتحقيق أداء وظيفي عالي من خلال بناء بيئة عمل مشجعة ومحفزة على الإبداع".

تُظهر الدراسات أن القيادة التحويلية تُعدّ أداة فعالة لتحسين الأداء الوظيفي من خلال بناء علاقات قوية وداعمة بين القائد والموظفين. وفقاً لدراسة (الرويلي، 2018)، "القيادة التحويلية تُسهم في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال دعم الابتكار وتوفير بيئة عمل تعزز من المشاركة الجماعية".

2.5 الخاتمة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة، يمكن القول بأن القيادة التحويلية تلعب دوراً محورياً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. إذ أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تعزز من تفاعل العاملين مع مهامهم الوظيفية وتزيد من مستوى رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمنظمة. وكما خلصت (الشريف، 2018) إلى أن "القيادة التحويلية تسهم في تحقيق أهداف المنظمة من خلال تمكين العاملين وتعزيز شعورهم بالانتماء والولاء".

تشير نتائج الدراسة إلى أن تبني القيادة التحويلية كنهج إداري يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي للعاملين. فقد تبين أن القادة التحويليين قادرين على إلهام وتحفيز العاملين لتحقيق أهداف أعلى من المتوقع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة. ويؤكد (السيد، 2019) على أن "القيادة التحويلية ترتبط بزيادة التزام العاملين وتحقيق مستويات أداء وظيفي متميزة".

توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تعتبر أحد أهم العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين. فالقيادة التحويلية لا تسهم فقط في تحسين الأداء الفردي، بل تعمل أيضاً على تعزيز التعاون والانسجام داخل الفريق، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فعالية. وكما أشار (العلي، 2021)، "القيادة التحويلية تُعزز الأداء الوظيفي من خلال خلق بيئة عمل محفزة تشجع على الابتكار والتفاعل الإيجابي بين العاملين".

بناءً على ما تم استعراضه في الدراسة، يمكن التأكيد على أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تطوير قدرات العاملين وتحفيزهم لتحقيق أداء متميز. وقد خلصت الدراسة إلى أن القادة الذين يتبنون الأساليب التحويلية قادرون على تحقيق نتائج إيجابية تتجاوز التوقعات التقليدية. وفقاً لما ذكره (عبد الله، 2020)، "القيادة التحويلية تعتبر عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات".

أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تمثل أحد أبرز الأساليب القيادية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الالتزام والانتماء الوظيفي لدى العاملين. فقد أثبتت الدراسة أن القادة التحويليين قادرون على خلق بيئة عمل مشجعة ومحفزة تعزز من قدرات العاملين وتزيد من مستوى إنتاجيتهم. كما خلصت (الغانم، 2020) إلى أن "القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي بتحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز روح الفريق وزيادة الدافعية للعمل".

تؤكد هذه الدراسة على الأهمية البالغة للقيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات. فقد أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تساهم في تطوير مهارات العاملين وتحفيزهم على الابتكار والتفكير الإبداعي، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للمنظمة. وخلص (الزهراني، 2017) إلى أن "القيادة التحويلية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق النجاح المؤسسي على المدى الطويل".

توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تلعب دورًا جوهريًا في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال تحفيز العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات. وقد أظهرت النتائج أن هذه القيادة تساهم في خلق بيئة عمل تدعم التطوير المستمر والكفاءة العالية. وكما ذكر (العنزي، 2019)، "القيادة التحويلية تحفز العاملين على تحقيق مستويات أداء أعلى من خلال توفير التوجيه والدعم اللازمين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم".

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، من خلال زيادة التفاعل الإيجابي وتحفيز العاملين على الالتزام بأهداف المنظمة. ويشير (الجهني، 2020) إلى أن "القيادة التحويلية تعزز الأداء الوظيفي من خلال تشجيع العاملين على تبني الابتكار والتفكير الإبداعي في حل المشكلات".

خلصت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تُعزز من الأداء الوظيفي للعاملين من خلال تحسين مستوى التفاعل والتواصل بين القادة والموظفين. وقد تبين أن هذه القيادة تساهم في بناء علاقات قوية داخل المنظمة، مما ينعكس إيجابيًا على الإنتاجية. وكما أكد (الحربي، 2018)، "القيادة التحويلية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الانتماء المؤسسي وتقوية الروابط بين القادة والعاملين".

بناءً على نتائج هذه الدراسة، يمكن التأكيد على أن القيادة التحويلية تمثل أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحقيق أداء وظيفي متميز. فقد أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تعزز من دافعية العاملين وتزيد من مستوى التزامهم الوظيفي. وكما خلص (الشهري، 2021)، "القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال توفير بيئة عمل مشجعة وداعمة".

في الختام، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تطبيق القيادة التحويلية داخل المنظمات يعد استراتيجية فعالة لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. إذ تساهم هذه القيادة في تطوير بيئة عمل إيجابية ومشجعة تدفع العاملين إلى تقديم أفضل ما

لديهم. كما أوضح (الدوسري، 2018)، "القيادة التحويلية تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي بين العاملين".

الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة:

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي, ذلك للإجابة على أسئلة البحث, واختبار فرضيات البحث, حيث توضع العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث , وما تم تطبيقه , كما يلي :

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح.

حيث يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته، يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة.

3.2.1 المتغير المستقل (القيادة التحويلية):

التعريف الإجرائي: سيتم قياس القيادة التحويلية من خلال الاستبيان بسؤال الموظفين عن مستوى الأداء الموظفين من مختلف جوانب القيادة التحويلية مثل: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي. (عثماني، زين العابدين 2022)

3.2.2 المتغير التابع (الأداء الوظيفي):

التعريف الإجرائي: سيتم قياس الأداء الوظيفي من خلال الاستبيان بسؤال الموظفين عن القيادة التحويلية من مختلف جوانب الأداء الوظيفي مثل: انجاز العمل، الدقة في انجاز العمل، العمل بروح الفريق. (بوليف , رحمانى2020)

3.3.3 تصميم البحث:

1. فلسفة البحث: الوضعية. فلسفة البحث الوضعية تركز على فهم الحقيقة والمعرفة من خلال سياق الوضع الحالي والظروف المحيطة. تعتمد هذه الفلسفة على التأكيد على السياق والثقافة لفهم الظواهر البحثية. (Ambile, 2018)

2. منهج البحث: الاستنتاجي. منهج البحث الاستنتاجي يهدف إلى استنتاج استنتاجات عامة من خلال تحليل البيانات والمعلومات المتاحة. يسعى هذا النوع من البحث إلى استخلاص نتائج شاملة وعامة. (Ambile, 2018)

3. استراتيجية البحث: دراسة الحالة. استراتيجية البحث في دراسة الحالة تركز على فهم عميق لظاهرة معينة من خلال دراسة حالة فردية أو مجموعة صغيرة تعتبر هذه الاستراتيجية ذات قيمة في فهم السياق والتفاعلات المعقدة. (Ambile, 2018)

4. نوع البحث: الكمي. البحث الكمي يستند إلى الأرقام والبيانات الكمية لتحليل وفهم الظواهر المختلفة.

يستخدم أدوات القياس والإحصاء للتواصل إلى نتائج معرفية قابلة للقياس والتحليل. (Ambile, 2018)

5. الأفق الزمني: المقطعية. الأفق الزمني المقطعي يشير إلى دراسة محددة في فترة زمنية محدودة، دون

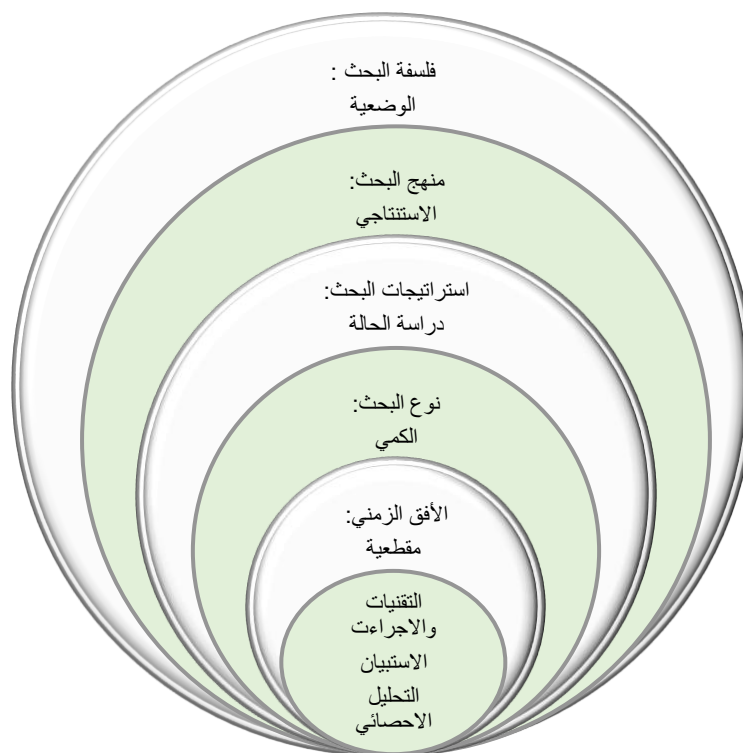
الركوب على تحليل تطورات زمنية طويلة، يركز هذا النوع من الأفاق الزمنية على فترة زمنية محدودة.

(Ambile, 2018)

6. التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي. يشير هذا النوع من التقنيات والإجراءات إلى

إستخدام استبيانات لجمع البيانات والمعلومات، بالإضافة إلى تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية

لاستخلاص النتائج والاستنتاجات. (Ambile, 2018)



الشكل 2: منهجية البحث المصدر له الباحثة.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع موظفي الشركة الوطنية للإسكان بمدينة الرياض والبالغ عددهم 60 موظفاً حيث تعتبر الشركة الوطنية للإسكان من الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية، والتي تقدم منتجات سكنية، مما يجعلها مجتمعاً مناسباً للدراسة.

3.4.1 مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع موظفي الشركة الوطنية للإسكان في مدينة الرياض، والبالغ عددهم 60 موظفاً، تم تصنيف مجتمع البحث وفقاً لما يلي:

جدول رقم 1: مجتمع البحث.

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي الشركة الوطنية	60	%100
المجموع	60	%100

المصدر: الموارد البشرية في وزارة الإسكان

3.4.2 عينة البحث:

وفقاً لجدول Krejci (1970) فإن حجم العينة 52 هو الممثل لحجم المجتمع 60 ، فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث، والبالغ حجمها 52 موظفاً، وقد تم الحصول على استجابة من 52 موظفاً، أي بنسبة استجابة 100%

جدول رقم 2: عينة البحث.

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي الشركة الوطنية	52	%86.67
المجموع	52	%86.67

المصدر: Krejci (1970)

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقاً لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق، وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها ومن هذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل موظف فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلاً دقيقاً للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعاً من تقنيات أخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع أفراد المجتمع لديهم فرصة متساوية للاختيار في العينة، وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5 طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختيار فرضيات البحث، وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جميع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث:

3.5.1 المتغير المستقل (القيادة التحويلية) :

اعتمد الباحث على استبانة عثمانى (2020) وذلك لقياس القيادة التحويلية من حيث ثلاثة أبعاد وهي التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي. بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله . حيث أن البعد التأثير المثالي يتكون من 4 فقرات، والتحفيز الإلهامي يتكون من 4 فقرات، والاعتبار الفردي يتكون من 4 فقرات. نوع الاستبيان هو ليكر الثلاثي حيث أن 1= موافق , 2= محايد , 3= غير موافق.

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل القيادة التحويلية.

المرجع	عدد العبارات	ابعاد المتغير	المتغير المستقل
عثماني, زين العابدين, غنتوي, ياسين, تيقاوي, & العربي/مؤطر. (2020). دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي في منظمات الأعمال (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرا).	4	التأثير المثالي	القيادة التحويلية
	4	التحفز الإلهامي	
	4	الاعتبار الفردي	

المصدر: الطالب

3.5.2 المتغير التابع (الأداء الوظيفي):

اعتمد الباحث على استبانة بوليف (2022) وذلك لقياس الأداء الوظيفي، وذلك من حيث ثلاثة ابعاد وهي: انجاز العمل، الدقة في انجاز العمل، العمل بروح الفريق. بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله، حيث أن انجاز العمل يتكون من 4 فقرات، وبعد الدقة في انجاز العمل يتكون من 4 فقرات، وبعد العمل بروح الفريق يتكون من 4 فقرات، نوع الاستبيان هو ليكرت ثلاثي حيث أن 1= موافق , 2= محايد , 3= غير موافق.

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي.

المرجع	عدد العبارات	ابعاد المتغير	المتغير التابع
بوليف, & رحمانى. أثر المهارات القيادية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للتأمين SAA ولاية-ورقة-27 مارس 2022 (Doctoral dissertation), جامعة قاصدي مرباح ورقلة).	4	انجاز العمل	الأداء الوظيفي
	4	الدقة في إنجاز المهام	
	4	العمل بروح الفريق	

المصدر: الطالب

3.6 أنواع البيانات:

في هذا القسم سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة:

3.6.1 البيانات الأولية:

1. نتائج استبيان أجرته على موظفي الشركة الوطنية فرع الصحافة في منطقة الرياض حول موضوع القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.
2. توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الموظفين لموضوع القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.
3. تنظيم البيانات الأولية وإدخالها في برامج إحصائية لتحليلها كمياً.

3.6.2 البيانات الثانوية:

1. الأبحاث والدراسات السابقة المنشورة في المجلات العلمية والكتب حول موضوع القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.
2. المعلومات المتوفرة على موقع الشركة الوطنية وأي مواد إعلامية أخرى عن الشركة.

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات:

- يعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.
1. تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

2. تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف الى قياسه. بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كورنباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

3.8 خاتمة:

في الفصل الثالث من البحث، تم توضيح بالتفصيل المنهجية البحثية المتبعة في هذه الدراسة.

بداية، تم تحديد المنهج البحثي المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي. والذي يهدف الى وصف وتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي لدى موظفي الشركة الوطنية في المملكة العربية السعودية في الرياض فرع الصحافة. وفيما يتعلق بأساليب جمع البيانات فقد تم توزيع استبيانات على عينة مقصودة من الموظفين بطريقة عشوائية بسيطة بهدف الحصول على البيانات الكمية حول هذه العلاقة.

وفيما يتعلق بأساليب المعالجة والتحليل، فقد تم استخدام التحليل الوصفي والتحليل المضموني، بالإضافة إلى إجراء بعض التحليلات الإحصائية للبيانات الكمية المتوفرة.

كما تمت مراعاة اعتبارات الاخلاقيات البحثية طوال مراحل اجراء الدراسة، حيث تم ضمان سرية المعلومات والمحافظة على خصوصية المشاركين.

وبذلك. يكن الفصل الثالث قد وفر وصفاً تفصيلياً للمنهجية المتبعة في هذا البحث العلمي، والتي اتسمت بالدقة والموضوعية بما يضمن موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها وهذا الالتزام بالمنهجية العلمية السليمة سيساهم في تعزيز جودة البحث وتميزه.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

4.1 التمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضًا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائيًا باستخدام حزمة البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 28. الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V.28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28.

4.2 خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقًا إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:

- الجنس ويشمل على (ذكر – أنثى).
 - العمر ويشمل (أقل من 25 – من 25 إلى 35 سنة – من 35 إلى 45 سنة – أكثر من 45).
 - المستوى التعليمي ويشمل (تعليم عام – بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه).
- الجدول، الرسوميات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

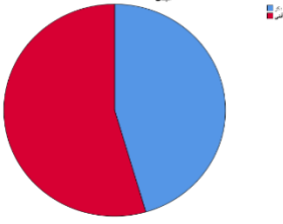
جدول 5: توصيف عينة البحث.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	15	45.5
	أنثى	18	54.5
	الإجمالي	100	100%
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	8	24.2
	من 25 إلى 35 سنة	13	39.4
	من 35 إلى 45 سنة	9	27.3
	أكثر من 45 سنة	3	9.1
	الإجمالي	100	100%
المستوى التعليمي	تعليم عام	6	18.2
	بكالوريوس	21	63.6
	ماجستير	4	12.1
	دكتوراه	2	6.1
	الإجمالي	100	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

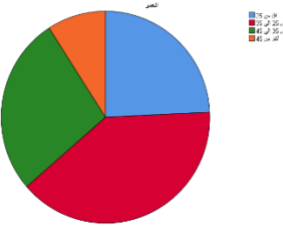
من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- **بالنسبة للجنس:** أظهرت النتائج الإحصائية أن، عدد الاناث تجاوز عدد الذكور حيث يبلغ عدد الاناث 18 حيث يعادل 54.5% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 15 حيث يعادل 45.5% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



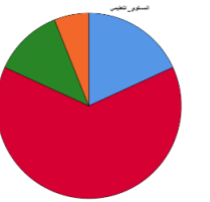
الشكل 3: تصنيف العينة وفقاً للجنس

- **أما بالنسبة للعمر:** أظهرت النتائج الإحصائية أن، هناك 8 شخص أعمارهم أقل من 25 أي ما يعادل 24.2% من عينة الدراسة، وهناك 13 شخص أعمارهم تتراوح بين 25 الى 35 سنة أي ما يعادل 39.4% من عينة الدراسة، وهناك 9 شخص أعمارهم تتراوح بين 35 الى 45 سنة أي ما يعادل 27.3% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص أعمارهم أكثر من 45 سنة أي ما يعادل 9.1% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل 4: تصنيف العينة وفقاً للعمر

- **أما بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية أن، هناك 6 شخص حاصلين على شهادة تعليم عام أي ما يعادل 18.2% من عينة الدراسة، وهناك 21 شخص حاصلين على شهادة بكالوريوس أي ما يعادل 63.6% من عينة الدراسة، وهناك 4 شخص حاصلين على شهادة ماجستير أي ما يعادل 12.4% من عينة الدراسة، وهناك 2 شخص حاصلين على شهادة دكتوراه أي ما يعادل 6.1% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل 5: تصنيف العينة وفقاً للمستوى التعليمي

4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج *Average Variance Extracted (AVE)*. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ *Cronbach's alpha*، قيمة الثبات المركب *Composite reliability*، وقيمة معامل *ho*، من خلال نموذج المعادلة البنائية *Structural equation modeling (SEM)*، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي *SPSS* بالإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

- تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج *Average Variance Extracted*.
- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة *Kaiser (1974)* معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي: *Convergent Validity* يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج *AVE*، التي يجب أن تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقاً لـ *(Hair et al.2006)*.
- الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة بـ (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة *T* المحسوبة، وقيمة *P value* بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج *AVE* لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية *SPSS* بالإصدار 28، كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.654	0.63475	0.000	0.792	0.711	0.474	A1	التأثير المثالي	القيادة التحويلية
		0.000	0.645	0.649		A2		
		0.000	0.708	0.575		A3		
		0.000	0.667	0.604		A4		
	0.692333	0.000	0.617	0.659		B2	التحفيز الإلهامي	
		0.000	0.712	0.787		B3		
		0.000	0.663	0.631		B4		
		0.000	0.663	0.577		C1	الاعتبار الفردى	
	0.6445	0.000	0.653	0.706		C2		
		0.000	0.663	0.706		C3		
		0.000	0.761	0.589		C4		

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 6 الذي بالأعلى:

- مقياس تطبيق القيادة التحويلية: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، عند قيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق القيادة التحويلية هو 0.654 وهو أكبر من 0.5 وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.651	0.651	0.000	0.666	0.719	0.622	BA1	انجاز العمل	الأداء الوظيفي
		0.000	0.566	0.617		BA2		
		0.000	0.502	0.617		BA3		
	0.6095	0.000	0.549	0.642		BB1	الدقة في انجاز العمل	
		0.000	0.614	0.547		BB2		
		0.000	0.619	0.570		BB3		
		0.000	0.667	0.679		BB4		
	0.69375	0.000	0.561	0.729		BC1	العمل بروح الفريق	
		0.000	0.659	0.691		BC2		
		0.000	0.663	0.782		BC3		
		0.000	0.711	0.573		BC4		

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 7 الذي بالأعلى:

- مقياس تطبيق الأداء الوظيفي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات (انجاز العمل، الدقة في انجاز العمل، العمل بروح الفريق) ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها، عند قيم أكبر من 0.5 بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباطات للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق الأداء الوظيفي هو 0.651 وهو أكبر من 0.5 وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى: الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب reliability Composite، وقيمة A-rho بواسطة نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM. وفقا لـ (al et Hair, 2010)، يجب أن تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية PLS-SEM فيما يتعلق بالثلاث قيم (ألفا كرونباخ، الثبات المركب reliability Composite).

جدول 8: قياس الثبات لأداة الدراسة.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.827	0.721	4	التأثير المثالي	القيادة التحويلية
	0.798	4	التحفيز الإلهامي	
	0.857	4	الاعتبار الفردي	
0.843	0.831	4	انجاز العمل	الأداء الوظيفي
	0.727	4	الدقة في انجاز العمل	
	0.781	4	العمل بروح الفريق	

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 8 الذي بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- مقياس تطبيق القيادة التحويلية: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب (Composite reliability) للمقياس ككل كانت 0.827، وبينما قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب (Composite reliability) لأبعاد القيادة التحويلية على الترتيب هي التأثير المثالي = 0.721 التحفيز الإلهامي = 0.798 الاعتبار الفردي = 0.857 مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7، وفقا لـ (al et Hair, 2010)، فقد تحقق الثبات للمقياس.

- مقياس تطبيق الأداء الوظيفي: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، هو 0.843 وبينما قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لأبعاد الأداء الوظيفي على الترتيب هي انجاز العمل = 0.831 الدقة في انجاز العمل = 0.727 العمل بروح الفريق = 0.781 مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7، وفقا لـ (al et Hair, 2010)، فقد تحقق الثبات للمقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة.

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقاً لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

$$\frac{100}{3} = 33.33\% \text{ تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في } 33.33\%$$

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى 1.67	موافق	من 66.67% إلى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 إلى 2.34	محايد	من 33.34% إلى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 إلى 3	غير موافق	من 0% إلى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق القيادة التحويلية وابعادها، وكذلك مستوى الأداء الوظيفي وابعادها، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة

الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
القيادة التحويلية	التأثير المثالي	1.55	1.58	0.366	0.393	متوسط	محايد	متوسط	متوسط
	التحفيز الإلهامي		1.48		0.433		محايد		متوسط
	الاعتبار الفردي		1.59		0.446		محايد		متوسط
الأداء الوظيفي	انجاز العمل	1.46	1.45	0.370	0.394	متوسط	محايد	متوسط	متوسط
	الدقة في انجاز العمل		1.45		0.413		محايد		متوسط
	العمل بروح الفريق		1.49		0.461		محايد		متوسط

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح في الجدول 10 في الأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- **تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير المستقل القيادة التحويلية:** أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة المتوسطة، مما يدل على تحقيق متوسط من القيادة التحويلية في وزارة الإسكان في منطقة الرياض، حي الصحافة. حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل بلغ = 1.55 بنسبة موافقة بلغت 55.29% عند انحراف معياري 0.366، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد القيادة التحويلية، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة المتوسط عند مستوى تطبيق متوسط في شركة وزارة الإسكان في منطقة الرياض، حي الصحافة. حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد التأثير المثالي = 1.58 بنسبة موافقة تبلغ 54.52% عند انحراف معياري 0.393، أما بالنسبة لبعد التحفيز الإلهامي = 1.48 بنسبة موافقة تبلغ 59.07% عند انحراف معياري 0.433، أما بالنسبة لبعد الاعتبار الفردي = 1.59 بنسبة موافقة تبلغ 52.3% عند انحراف معياري 0.446.
- **تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير التابع الأداء الوظيفي:** أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة المتوسطة، مما يدل على تحقيق متوسط من الأداء الوظيفي في شركة وزارة الإسكان في منطقة الرياض في حي الصحافة. حيث أن المتوسط الحسابي للمتغير ككل بلغ = 1.46 بنسبة موافقة بلغت 60.09% عند انحراف معياري 0.370، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الأداء الوظيفي، أن الأبعاد الأربعة لمتغير الأداء الوظيفي (انجاز العمل، الدقة في انجاز العمل، العمل بروح الفريق) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة المتوسط عند مستوى تطبيق متوسط في شركة وزارة الإسكان في منطقة الرياض في حي الصحافة. حيث نجد أن المتوسط

الحسابي لبعد انجاز العمل = 1.45 بنسبة موافقة تبلغ 59.07% عند انحراف معياري 0.394 ، أما بالنسبة لبعد الدقة في انجاز العمل = 1.45 بنسبة موافقة تبلغ 61.37% عند انحراف معياري 0.413 ، أما بالنسبة لبعد العمل بروح الفريق = 1.49 بنسبة موافقة تبلغ 59.85% عند انحراف معياري 0.461.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها بإستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	التأثير المثالي	التحفيز الإلهامي	الاعتبار الفردي	الأداء الوظيفي
التأثير المثالي	Pearson Correlation	1	.754	.487**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004
	N	33	33	33
التحفيز الإلهامي	Pearson Correlation	.754**	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003
	N	33	33	33
الاعتبار الفردي	Pearson Correlation	.540**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	
	N	33	33	33
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	.487**	.497**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.000
	N	33	33	33

**.

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الارتباط الخطي بين القيادة التحويلية وأبعادها (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.487^*) بين القيادة التحويلية وأبعادها كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي) عند معامل ارتباط: 1, 0.540, 0.754, على الترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، مما يدل على قوة هذا الارتباط.
- الارتباط الخطي بين أبعاد القيادة التحويلية وبين متغير القيادة التحويلية ككل، وبين بعضها البعض:
- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين القيادة التحويلية وبين أبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي) عند مستوى دلالة (0.003).

4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V.28, SEL-PLS, على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين الأداء الوظيفي.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- الفرضية 1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي للموظفين.
- الفرضية 2: يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الإلهامي ضمن القيادة التحويلية ومستويات الأداء الوظيفي.
- الفرضية 3: يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاعتبار الفردي في القيادة التحويلية وتحسين أداء الموظفين في العمل.

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين الأداء الوظيفي.

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي (Simple; linear Regression Analysis)

والذي يعد أحد الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين. وفي هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية، التي تمثل المتغير المستقل في الدراسة والأداء الوظيفي التي تعتبر المتغير التابع. ويهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق ممارسات القيادة التحويلية في الشركة وبين مستوى الأداء الوظيفي للموظفين. من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.406	.285

a. Predictors: (Constant), المتغير_القيادة_التحويلية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.859	1	1.859	22.904	.000 ^b
	Residual	2.517	31	.081		
	Total	4.376	32			

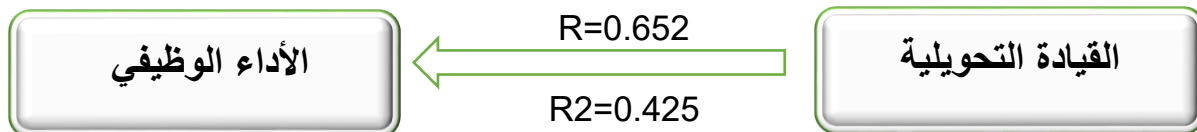
a. Dependent Variable: المتغير_الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), المتغير_القيادة_التحويلية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.440	.219		2.005	.054	-.008-	.887
	المتغير_القيادة_التحويلية	.659	.138	.652	4.786	.000	.378	.940

a. Dependent Variable: المتغير_الاداء_الوظيفي



يتضح في الجدول أعلاه ما يلي:

- تشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (SIG) أقل من (0.01) مما يدل على ان نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.
 - تشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.652$) الى وجود ارتباط إيجابي قوي بين القيادة التحويلية بشكل عام والأداء الوظيفي.
 - يوضح معامل التحديد المعدل (R^2) أن حوالي 42.5% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في القيادة التحويلية.
 - تشير قيمة (ت) (T-VALUE) الى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).
- وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية (اجمالاً) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على انه "لا توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي وبين الأداء الوظيفي" ويختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التأثير المثالي محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على انه "لا توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الإلهامي وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التحفيز الإلهامي محل الدراسة كمتغير مستقل وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على انه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاعتبار الفردي وبين الأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الاعتبار الفردي محل الدراسة كمتغير مستقل وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.450	.274

a. Predictors: (Constant), التحفيز_الإلهامي, التأثير_المثالي, الاعتبار_الفردى

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.194	3	.731	9.720	.000 ^b
	Residual	2.182	29	.075		
	Total	4.376	32			

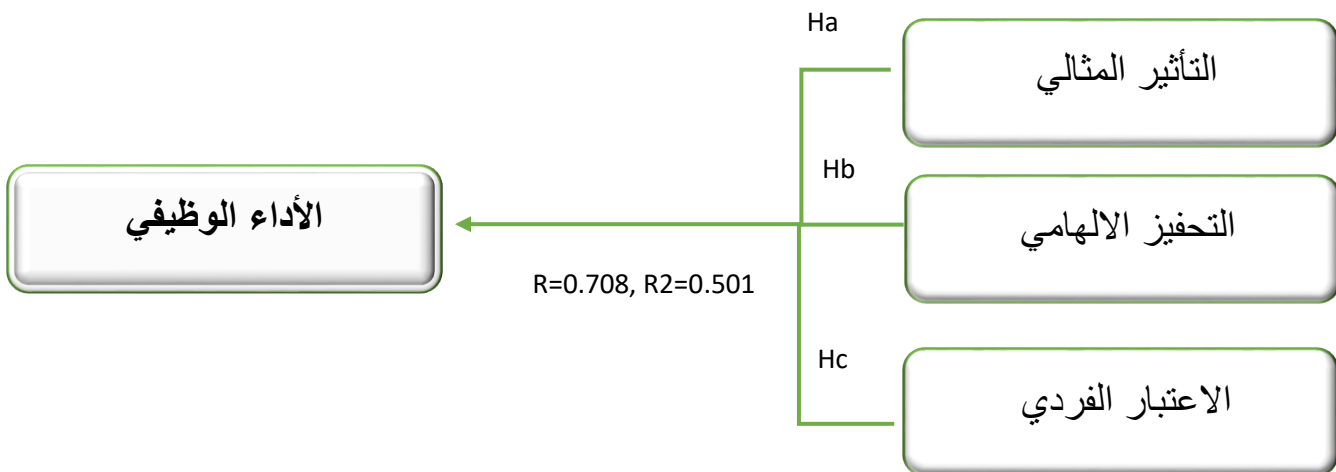
a. Dependent Variable: المتغير_الاداء_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), التحفيز_الإلهامي, التأثير_المثالي, الاعتبار_الفردى

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.421	.216		1.950	.061	-.021-	.864
	التأثير_المثالي	.098	.192	.104	.509	.615	-.295-	.491
	التحفيز_الإلهامي	.074	.178	.086	.413	.682	-.290-	.437
	الاعتبار_الفردى	.489	.135	.589	3.622	.001	.213	.764

a. Dependent Variable: المتغير_الاداء_الوظيفي



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) الى ان قيمة (Sig) اقل من 0.01, مما يدل على ان نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى $0.01 >$
- تشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.708$) الى وجود ارتباط إيجابي قوي بين ابعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي) وبين الأداء الوظيفي.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) الى ان 50.1% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد القيادة التحويلية.
- تشير قيمة (ت) (T-Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) اقل من 0.02.

بناءً على النتائج السابقة، يتم رفض صحة الفرضية الأولى والثانية حيث لم يتم اثبات وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي والتحفيز الإلهامي كمغيرات مستقلة، والأداء الوظيفي كمغير تابع، أما بالنسبة للفرضيات الفرعية الثالثة، فقد تم قبول صحتها حيث تم اثبات وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاعتبار الفردي كمغيرات مستقلة، والأداء الوظيفي كمغير تابع.

4.7 الخاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي وزارة الإسكان في مدينة الرياض، تحديداً في حي الصحافة، والذي كان هو الموقع الذي تم اختياره لتنفيذ البحث. لقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة من خلال برنامج SPSS و SEM-PLS لتحليل البيانات التي تم جمعها، حيث توفر هذه البرامج أدوات إحصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق وموثوق.

بدأت عملية التحليل الإحصائي بتنفيذ التحليل الوصفي لعينة الدراسة، حيث تم دراسة التوزيع الديموغرافي للموظفين المشاركين في الدراسة. تم التركيز في هذا الجزء من التحليل على مجموعة من الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، هذا التحليل الوصفي كان ضرورياً لفهم خصائص العينة بشكل شامل، مما يساعد في تقديم تفسير أدق للنتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقاً.

بعد ذلك، تم الانتقال الى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة والتي تتمثل في القيادة التحويلية والأداء الوظيفي تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في ابعادها المختلفة في حالة القيادة التحويلية تم تحليل ابعاد مثل، التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي. أما في حالة الأداء الوظيفي تم تحليل ابعاد مثل، انجاز العمل، الدقة في انجاز العمل، العمل كروح الفريق. هذا التحليل الوصفي للمتغيرات ساعد في توضيح مدى تطبيق هذه المفاهيم في بيئة العمل بالشركة وكيفية تأثيرها على الأداء العام في المؤسسة.

في المرحلة التالية من التحليل، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المدروسة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل حساب معامل ألفا كرونباخ والثبات المركب، وكذلك متوسط التباين المستخرج (AVE). تمثل هذه الأساليب أدوات أساسية لتقديم موثوقية الأدوات البحثية، وقد أظهرت النتائج ان جميع المقاييس المستخدمة تتمتع بمؤشرات عالية من الثبات والصدق، مما يعزز من موثوقية البيانات المستخلصة من الدراسة.

بعد التأكد من موثوقية المقاييس، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة، والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي. تم اختبار هذا الفرض باستخدام أساليب تحليلية مثل الانحدار الخطي البسيط والنماذج الهيكلية للمعادلات البنائية (SEM)، وهي أساليب قوية لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة. بالإضافة الى ذلك، تم اختبار مجموعة من الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير ابعاد مختلفة من القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، مثل تأثير التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي على الأداء الوظيفي.

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في هذا الفصل على ما خلصت اليه الفصول السابقة من الدراسة، حيث اثبتت ان القيادة التحويلية تلعب دوراً محورياً في تعزيز ممارسات الأداء الوظيفي في وزارة الإسكان في الرياض، حي الصحافة. من خلال هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات العلمية التي سيتم عرضها في الفصل الختامي، والتي تهدف الى تحسين ممارسات القيادة التحويلية في المنظمة وتعزيز قدرتها على الأداء الوظيفي بشكل فعال. هذه التوصيات ستكون قائمة على النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية والتحليل الاحصائي الذي تم تنفيذه، مما يعزز من فعالية تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

5.1 المقدمة:

في هذا الفصل، سنستعرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال دراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة الوطنية للإسكان. سنناقش المساهمات النظرية والعملية للبحث، ونقدم توصيات مستندة إلى النتائج. كما سنتناول حدود البحث ومدى تأثيرها على النتائج، بالإضافة إلى اقتراحات للدراسات المستقبلية.

5.2 المساهمة النظرية:

تساهم هذه الدراسة في الأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية والأداء الوظيفي من خلال تقديم نموذج متكامل يوضح العلاقة بين المتغيرين. كما توفر الدراسة رؤى جديدة حول كيفية تأثير العوامل الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية والدافعية الداخلية. تعزز النتائج من فهم كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تسهم في تحسين الأداء الوظيفي في بيئات العمل العربية، مما يعكس أهمية السياق الثقافي في الدراسات القيادية.

5.3 المساهمة العملية:

تقدم الدراسة توصيات عملية للقادة ومديري الموارد البشرية لتعزيز الأداء الوظيفي من خلال تطبيق أساليب القيادة التحويلية. يمكن للنتائج أن تساعد في تطوير برامج تدريبية مخصصة للقادة، تهدف إلى تعزيز مهاراتهم في التحفيز والإلهام. كما تساهم النتائج في تحسين سياسات المنظمات بما يتماشى مع أساليب القيادة الحديثة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل.

5.4 التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

- 1) تطوير برامج تدريبية: ينبغي على المؤسسات تطوير برامج تدريبية للقادة تركز على مفاهيم القيادة التحويلية وأثرها على الأداء.
- 2) تعزيز بيئة العمل: يجب على المنظمات خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والتعاون بين الموظفين.
- 3) تقييم الأداء: من الضروري وضع آليات لتقييم تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي بشكل دوري.

5.5 حدود البحث:

تتعلق حدود البحث بعدة جوانب قد تؤثر على النتائج المستخلصة:

5.5.1 الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، مما يعني أنه لم يتم استكشاف تأثيرات أخرى محتملة مثل القيادة الاستبدادية أو الديمقراطية.

5.5.2 الحدود البشرية:

تتعلق الحدود البشرية بعدد المشاركين في الدراسة، حيث تم استخدام عينة محدودة من الموظفين في الشركة الوطنية للإسكان، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.

5.5.3 الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على بيئة العمل في مدينة الرياض، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مؤسسات في مناطق أخرى من المملكة العربية السعودية.

5.5.4 الحدود الزمنية:

تمت الدراسة خلال فترة زمنية محددة، مما يعني أن النتائج قد تتأثر بالتغيرات في البيئة الاقتصادية أو الاجتماعية خلال تلك الفترة.

5.6 الدراسات المستقبلية:

يمكن للدراسات المستقبلية أن تستكشف تأثير القيادة التحويلية في قطاعات أخرى مثل التعليم والصحة، مع التركيز على العوامل الوسيطة المختلفة. كما يمكن استخدام منهجيات بحثية متنوعة مثل الدراسات التجريبية والطولية للحصول على نتائج أكثر شمولية.

5.7 الخاتمة:

تظهر النتائج أن القيادة التحويلية تلعب دورًا حاسمًا في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. تعزز الدراسة من أهمية تبني أساليب قيادية فعالة في تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. من خلال تقديم توصيات عملية وحدود البحث، يأمل هذا الفصل في إلقاء الضوء على أهمية القيادة التحويلية في السياقات المعاصرة.

قائمة المراجع

- أبو الخير، م. ع. (2016). تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. مجلة الدراسات الإدارية والمالية، 23(2)، 444-423. (<https://search.mandumah.com/Record/982229>)
- الأنصاري، يوسف. (2016). *أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع التعليمي*. المجلة العربية للتنمية الإدارية، 25(3)، 98-75.
- البكري، مريم. (2018). *دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة في القطاع الحكومي*. المجلة العربية للإدارة، 25(1)، 172-150.
- بوليف، & رحمانى. أثر المهارات القيادية على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للتأمين SAA ولاية ورقلة-27 مارس 2022 (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
<https://search.app/3HLAu39vqyYGyM8K7>
- الجهني، عبد الله. (2020). *تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع الصناعي*. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 27(3)، 156-133.
- الحربي، س. (2020). القيادة التحويلية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة البحوث الإدارية، 55(2)، 210-190. (<http://www.maraasi.org/ar>)
- الحمادي، محمد. (2018). تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة في القطاع الحكومي الإماراتي. المجلة العربية للإدارة، 40(1)، 120-95.
- الخطيب، أ. (2019). عوامل تأثير الأداء الوظيفي. مجلة الإدارة والاقتصاد، 45(3)، 254-233.
- الخطيب، خالد. (2019). *دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في المؤسسات الحكومية*. المجلة الأردنية للإدارة العامة، 32(1)، 65-42.
- الدوسري، محمد. (2018). *أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع الخاص*. مجلة إدارة الأعمال العربية، 14(4)، 223-199.
- الراشد، منيرة. (2018). *أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة في المؤسسات الحكومية*. مجلة الاقتصاد والإدارة، 22(4)، 138-115.
- الرويس، م. (2019). الأداء الوظيفي في المؤسسات: مفاهيم وأسس. الرياض: دار النشر.

- الزهراني، خ. (2023). تحسين الأداء الوظيفي كعامل رئيسي للتميز المؤسسي. مجلة البحوث الإدارية، 64(5)، 275-300. (<http://www.alzahraniresearch.org/ar/>)4.
- الزهراني، خالد. (2017). *القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية*. مجلة الاقتصاد والإدارة، 16(2)، 200-223.
- سعيد، م. (2021). الفجوات البحثية في دراسة القيادة التحويلية. مجلة العلوم الإدارية، 60(4)، 99-120. (<http://www.saidadmin.org/ar/>)
- السيد، أحمد. (2019). *العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية*. مجلة العلوم الإدارية، 35(2)، 155-178.
- الشريف، نورا. (2018). *تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع الصحي*. مجلة العلوم الإدارية، 22(1)، 89-112.
- الشمري، م. (2021). القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في بيئات العمل السعودية. مجلة البحوث الإدارية، 55(2)، 90-110. (<http://www.alshammari.org/ar/>)
- الشيبياني، خالد. (2016). أثر القيادة التحويلية على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 15(2)، 45-70.*
- عبد الله، ع. (2022). تأثير القيادة التحويلية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة الاقتصاد والعلوم الاجتماعية، 78(1)، 45-67. (<http://www.abdallahorg.org/ar/>)
- عبد الله، محمد. (2020). *أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في القطاع الخاص*. مجلة الإدارة والاقتصاد، 28(3)، 45-68، 155-178.
- عثماني، زين العابدين، غنتوي، ياسين، تيقاوي، & العربي/مؤطر. (2020). دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي في منظمات الأعمال (Doctoral dissertation، جامعة احمد دراية-ادرار). <https://search.app/5LNBjiii8jLYU8dh9>
- العلي، سالم. (2021). *دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة في المؤسسات التعليمية*. المجلة العربية للإدارة، 19(4)، 110-133.
- العلي، منيرة. (2020). القيادة التحويلية وأثرها في تحسين جودة أداء العاملين: دراسة تحليلية في مؤسسات القطاع العام الكويتي. مجلة الدراسات الإدارية، 18(2)، 75-102.*

العمرى، أ. ح.، والغشام، ع. م. (2018). أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات المالية المصرفية في الأردن. مجلة جامعة اليرموك للبحوث والدراسات، 39(1)، 173-190.
(<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/70022>)

العمرى، فاطمة. (2017). *العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي: دراسة حالة في القطاع المصرفي*. مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، 20(2)، 134-158.

العنزي، فهد. (2019). *أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع التعليمي*. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 23(1)، 89-112.

العنزي، هدى. (2019). *العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في القطاع التعليمي*. المجلة العربية للإدارة التربوية، 16(1)، 67-90.

الغامدي، عبد الله. (2019). القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة في القطاع الصحي السعودي. المجلة 1 *نوفل، فاطمة. (2017). دور القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص في مصر. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 22(3)، 105-132.*

الغانم، نورة. (2020). *تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة في القطاع الصحي*. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 26(2)، 178-202.

القحطاني، عبد الله. (2021). *أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية*. المجلة الخليجية للإدارة، 18(3)، 99-123.

القحطاني، ن. (2021). القيادة التحويلية وتأثيرها على الولاء الوظيفي. مجلة الإدارة الحديثة، 36(4)، 300-320.
محمد، أ. (2018). تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 45(3)، 233-25.

الموسى، فهد. (2017). *العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية في القطاع العام*. مجلة العلوم الإدارية، 29(3)، 45-70.

موقع سكني (<https://sakani.housing.sa/contact>).

الهاشمي، س. ع. (2020). تأثير القيادة التحويلية على الإبداع الوظيفي في الشركات الصناعية. مجلة العلوم الإدارية، 15(4)، 120-139.
(<http://www.alhashimi.org/ar/>)

- Ahmed, S., & Ibrahim, M. (2021). Transformational leadership and employee performance: A study of the banking sector in Egypt. **Journal of Business Research**, 55(4), 78-91.
- Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2019). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst Iraqi higher education leaders. *Studies in Higher Education*, 44(1), 43-57.
- Alshammari, A. (2019). The impact of transformational leadership on employee performance: A case study of public sector organizations in Saudi Arabia. **Journal of Organizational Behavior**, 39(2), 33-50.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2002). **Developing potential across a full range of leadership: Cases on transactional and transformational leadership**. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. **European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8*(1), 9-32.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership**. Sage Publications.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. **Personnel Selection in Organizations**, 71-98.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. **Human Performance*, 10*(2), 99-109.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1*(2), 687-732.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. **Personnel Psychology*, 64*(1), 89-136.
- DeNisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2006). Performance appraisal, performance management and improving individual performance: A motivational framework. **Management and Organization Review*, 2*(2), 253-277.

Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly, 15*(3), 329-354.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Hassan, A., & Zahran, M. (2023). The influence of transformational leadership on employee performance: A case study from the healthcare sector. *Journal of Health Management*, 32(2), 54-70.

Khan, M., & Ali, H. (2020). The role of transformational leadership in enhancing employee performance: Evidence from the private sector. *International Journal of Management Studies*, 47(3), 129-142.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Psychology, 84*(1), 1-14.

Aguinis, H. (2013). *Performance management* (3rd ed.). Pearson Education.

Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job performance. *Handbook of Psychology, Second Edition*, 12, 82-103

Murphy, K. R. (1989). *Dimensions of job performance*. In R. F. Dillon & J. W. Pellegrino (Eds.), *Testing: Applied and theoretical perspectives* (pp. 218-247). Praeger.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management, 36*(4), 827-856.

Medicine, 53*(8), 856-866.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly, 1*(2), 107-142.

Pulakos, E. D. (2004). *Performance management: A roadmap for developing, implementing and evaluating performance management systems*. SHRM Foundation.

- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. **The Leadership Quarterly*, 15*(3), 329-354
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. **Journal of Applied Psychology*, 87*(1), 66-80.
- Salem, H., & Youssef, R. (2022). The impact of transformational leadership on employee performance: Insights from the educational sector. **Educational Leadership Review**, 21(1), 89-102.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), **Psychological management of individual performance** (pp. 3-25). John Wiley & Sons.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers' daily work engagement? **The Leadership Quarterly*, 22*(1), 121-131.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. **International Journal of Selection and Assessment*, 8*(4), 216-226.
- 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.
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. **The Leadership Quarterly*, 10*(2), 285-305.

الملاحق:

استبيان

يسعى هذا الاستبيان إلى استكشاف تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة الإسكان بالمملكة العربية السعودية، بمدينة الرياض. القيادة التحويلية هي نمط قيادي يهدف إلى تحفيز العاملين وإلهامهم لتجاوز مصالحهم الشخصية من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

من خلال هذا الاستبيان، نسعى إلى فهم مدى تطبيق أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي) في وزارة الإسكان، وكذلك معرفة تأثير ذلك على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. سيساعد هذا البحث في تقديم توصيات لتعزيز دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة الإسكان.

نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي ستدلون بها ستعامل بسرية تامة، ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي فقط. نأمل أن تكون مشاركتكم في هذا الاستبيان قيمة وتسهم في إثراء البحث العلمي في هذا المجال. شكرًا لتعاونكم.

البيانات الشخصية:

الجنس:

- ☐ ذكر
☐ انثى

المستوى التعليمي:

- ☐ تعليم عام
☐ بكالوريوس
☐ ماجستير
☐ دكتوراه

العمر:

- ☐ أقل من 25 سنة
☐ من 25 سنة إلى 35 سنة
☐ من 35 سنة إلى 45 سنة
☐ أكثر من 45 سنة

المتغير الأول: القيادة التحويلية

الرقم	العبارات		
التأثير المثالي			
موافق	محايد	غير موافق	
1			يتخلى مسؤولو وزارة الإسكان على مصلحتهم الخاصة من أجل تحقيق المصلحة العامة لمؤسساتهم
2			يحظى مسؤولو وزارة الإسكان بالاحترام من طرف العاملين
3			يتعامل مسؤولو وزارة الإسكان بمبدأ الثقة مع رؤوسهم
4			يمتلك مسؤولو وزارة الإسكان القدرة على إقناع العاملين لزيادة حماسهم للعمل
التحفيز الإلهامي			
موافق	محايد	غير موافق	
5			يشجع مسؤولو وزارة الإسكان على العمل الجماعي
6			يعمل مسؤولو وزارة الإسكان على غرس الانسجام بين العاملين
7			يمنح مسؤولو وزارة الإسكان حوافز للعاملين بغية تطوير قدراتهم
8			يتمتع مسؤولو وزارة الإسكان بشخصية تفاؤلية عن مستقبل مؤسساتهم
الاعتبار الفردي			
موافق	محايد	غير موافق	
9			يهتم مسؤولو وزارة الإسكان بمتطلبات العاملين
10			يعبر مسؤولو وزارة الإسكان عن تقديرهم للعاملين عند إنجاز أعمالهم بشكل جيد
11			يسعى مسؤولو وزارة الإسكان إلى تطوير قدرات العاملين عن طريق التعليم والتدريب
12			يراعي مسؤولو وزارة الإسكان الاختلافات في قدرات العاملين

المتغير الثاني: الأداء الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
إنجاز العمل				
1	أحرص على تقديم المبررات التي تساهم في تحسين الأداء ضمن فريق عملي			
2	أحرص على إنجاز العمل الموكل لي في الوقت اللازم			
3	أتبع القيم والسلوكيات المشجعة على إنجاز المهام			
4	قدرتي في الانجاز تتوافق مع العمل المطلوب مني			
الدقة في إنجاز المهام				
5	أحاول دائما معرفة وفهم مضمون العمل			
6	أؤدي واجباتي الوظيفية بدقة وإتقان			
7	هناك تنسيق وتعاون بين جميع العاملين معي لإنجاز الأعمال بدقة وإتقان			
8	يعتمد فريق عملي على تقارير الأداء لاكتشاف التوافق بين أداء العامل وعمله			
العمل بروح الفريق				
9	أقوم بمناقشة مشاكل الأعمال مع أعضاء الفريق في العمل			
10	يساعد فريق عملي في توجيهي وتوعيتي من أجل تحسين أدائي			
11	أقوم مع زملائي بإنجاز الأعمال المعقدة في فريق عملي			
12	يعد فريق عملي دافع لبذل مزيد من الجهد			

<https://forms.gle/w2F5H4Gt8xmQF62>

Midocean University

Management college

Management specialization



**The effect of transformational leadership on the job
performance of employees** applied to the National Housing Company in
the Kingdom of Saudi Arabia in the city of Riyadh “a case study”

student name:

Amnah Mohammed Mohsen

222000422

Graduation project - 2

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor:

Dr. Abdulraheem Nader

Faculty Member – Faculty of Management - Midocean University

Third semester - 2025