

مقرر مهارات بحثية

ممارسات القيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لموظفي
المؤسسات الحكومية بمدينة الرياض

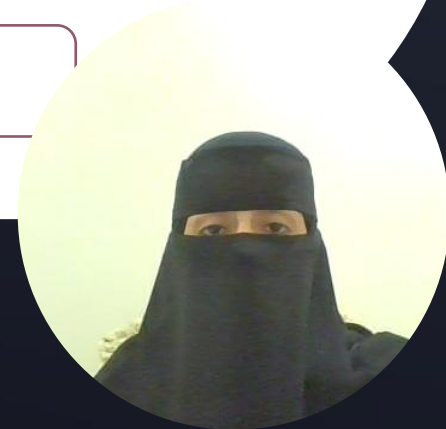
اعداد طالبة الدكتوراه : منيرة حشيم العتيبي
باشراف الدكتوراه : مرفت محمد

تكليف ٩



ممارسات القيادة التحويلية وعلاقتها بالروح
المعنوية لموظفي المؤسسات الحكومية بمدينة
الرياض

Task9.



مشكلة الدراسة

تنبع مشكلة الدراسة من الحاجة للتغيير ومواكبة التطورات الحديثة التي تواجهها المؤسسات الحكومية، ولكونها مؤسسات خدمية، تهتم برفع مستوى الخدمات المقدمة لأفراد المجتمع، وجب الاهتمام بقادتها على وجه الخصوص ومعرفة مستوى كفاءتهم الإدارية، ودرجة ممارستهم للقيادة التحويلية وانعكاس علاقتها بالروح المعنوية لموظفي المؤسسات الحكومية، وذلك لدورهم الكبير الذي يقومون به لتحقيق الغاية التي من أجلها وجدت هذه المؤسسات، فقد ذكر (Tichy&Cohem1997.p6) أن للقيادة أسبقية على كل العوامل الأخرى في تحديد نجاح المؤسسة فبدون القادة ستصبح المؤسسة بدون إدارة وبدون رقابة مناسبة، فالقادة هم القوة المحركة، وبدون القيادة من الصعب جداً أن تحقق المؤسسة أي نجاح. ومع وجود عدة أساليب للقيادة. اختار التحويلية (Transformational Leadership) كونها إحدى السبل التي تساعد والتحديات التي قد تواجهها المؤسسة، من خلال تطوير مهارات الموظفين مستوى الحماس والدافعية للتغيير لديهم، فقد ذكر (العجمي، ٢٠١٠، ص ٨٩) أن أهم نظريات القيادة، ذلك لان القائد التحويلي هو صاحب رؤية وصاحب رسالة، ينقله حضارية فهي وظيفة حضارية، ذات اهداف عالية ومعايير مرتفعة



تابع مشكلة الدراسة

كذلك بناءً على ما أكدته الدراسات العلمية السابقة، فقد توصلت دراسة (الجديتاوي، ٢٠١٤) إلى ضرورة إنشاء معاهد لإعداد القادة وتدريبهم على أساليب ممارسة القيادة التحويلية، وذلك اعتماداً على نتائج الدراسة التي أوضحت تأثيراً القيادة التحويلية على مجتمع الدراسة بأبعادها (التأثير المثالي، والإعتبار الفردي)، كما أوصت دراسة (العواودة، ٢٠١٧) بتطبيق نمط القيادة التحويلية لما لها من أثر كبير على سلوك المدراء، وذلك عن طريق إعداد وتنفيذ برامج تدريبية لإكساب القادة خصائص ومهارات القيادة التحويلية. كما أوصت دراسة (القلاب، ٢٠١١) بضرورة الاهتمام بتدريب القادة الأكاديميين وحثهم على ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها: (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الإثارة الفكرية، الاعتبار الفردي)، كما أوضحت دراسة (Sucozhanay and Others، ٢٠١٤) إن عدم وجود إدارة أصحاب المصلحة تسهم في تأخير التنفيذ والاعتماد للابتكارات، بالرغم من أن كون أهمية القيادة التحويلية لتنفيذ التغييرات، فإنها لا تطبق بمنهجية، كما ينبغي أن تكون كوكلاء تغيير، مع التركيز على نمط القيادة التحويلية.



مشكلة البحث

تناولت مشكلة الدراسة موضوعًا معاصرًا يرتبط بضرورة تطوير المؤسسات الحكومية لمواكبة المتغيرات والتحديات الحديثة وربطت ذلك بأهمية القيادة التحويلية في رفع كفاءة القادة الإداريين وتعزيز الروح المعنوية لدى الموظفين. كما أوضحت أن القائد يمثل العنصر المحوري في نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها وهو ما برر اختيار الباحث لنمط القيادة التحويلية باعتباره أحد الأساليب القيادية القادرة على إدارة التغيير وتحفيز العاملين وقد دعم الباحث مشكلة الدراسة بالاستناد إلى عدد من الدراسات السابقة التي أكدت أهمية القيادة التحويلية وأوصت بتدريب القادة على ممارستها مما عزز الأساس النظري للدراسة ومع ذلك ركزت صياغة المشكلة بشكل كبير على عرض أهمية القيادة التحويلية والاستشهاد بالدراسات السابقة وكانت قديمة ولم يتطرق إلى دراسات حديثة أكثر من إبراز أهمية في مجتمع الدراسة، كما لم توضح بصورة مباشرة الفجوة البحثية التي تسعى أو تقدم مؤشرات واقعية وإحصاءات تدل على حجم المشكلة إضافة إلى ذلك من الإطالة وتكرار بعض الأفكار مما كان يمكن اختصاره مع التركيز بصورة أكبر بحثية بشكل مباشر ودقيق وبشكل عام فإن مشكلة الدراسة جاءت مرتبطة بمرآته إلا أنها كانت ستصبح أكثر قوة لو ركزت على عرض الواقع الفعلي للمشكلة وأهمية لإجراء الدراسة بصورة أوضح



اهداف الدراسة

الهدف الرئيسي من الدراسة هو تحديد درجة ممارسة مدراء المؤسسات الحكومية السعودية للقيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لموظفي المؤسسة من وجهة نظر عينة الدراسة، ويتفرع عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية :

١ - تحديد درجة ممارسة مدراء المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية للقيادة التحويلية من وجهة نظر عينة الدراسة.
يد مستوى الروح المعنوية لموظفي المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة.
يد العلاقة بين درجة ممارسة مدراء المؤسسات الحكومية السعودية للقيادة التحويلية والروح المعنوية .



تابع اهداف الدراسة

جاءت أهداف الدراسة بالوضوح والارتباط المباشر بمشكلة البحث إذ سعت إلى قياس درجة ممارسة مديري المؤسسات الحكومية السعودية للقيادة التحويلية وتحديد مستوى الروح المعنوية لدى الموظفين ثم الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرين وقد جاءت الأهداف مترابطة ومتسلسلة بصورة منطقية حيث بدأت بوصف كل متغير على حدة ثم انتقلت إلى دراسة العلاقة بينهما وهو ما يتوافق مع طبيعة الدراسات الارتباطية كما أن الأهداف كانت محددة وقابلة للقياس من حيث الوضوح وأسهمت في توجيه بقية عناصر البحث إلا أنها لم تغطي جميع الجوانب التي تتعلق بالعلاقة بين المتغيرين كما أن الأهداف لم توضح بشكل كافٍ كيف سيتم قياس المتغيرات أو ما هي الأدوات المستخدمة في ذلك. كما أن الأهداف لم تأخذ في الاعتبار أن المتغيرات قد تتغير مع الزمن مما يجعل نطاق الدراسة محدود المتغيرين الرئيسيين فقط.



https://stn-lib.midocean.ae/researches/DXmwdug5TOWbdKxHkGpg.pdf?Expires=1786039207&Signature=Zu-pPOMMxSxHz49uoVT1BoXwb-9KE8Z5wLkOhECqPeGoQzUvk8sdl1GdKtL0haGLs0sn2vIne258OHI2JwnZ1GCv3rSkp0T7xhIguMwAYxZ-E3Wp3n2GWz-YV5N9sHXXU3t2DY-USj1vT6LwlFh2G2UEftgxoRSyDv8ePCIjjTOykT0Hi4vzg213-XCZ6atY1d5OMOCmEsjm7v3FPUyy86f3oCQJImANDX8ie8Gc-CR6F8X6MVd-Cd0mClnVaOUcNhiLiELP-T3-dHRrdMiHkIV7qRaLuOJwofWCIUBqqJZba3k5GfzB2yrfPtGkP~-AUwfqBrdXylJtFMQYCeQsg__&Key-Pair-Id=K18MM9I9RC7VL4

Chapter 01



المراجع العربية:

١. الفتيق، علاء محمد سيد (٢٠١٠). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار، ط (الأولى)، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
٢. المشهور، محمد مصطفى، مرسى، نبيل محمد (١٩٩٨). إدارة الأصول: المبادئ والمهارات والوظائف، الرياض: مكتبة الشافعي.
٣. العمري، رافعة عمر (٢٠١٠). القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٤. الوارثي، سيد (٢٠٠٧). مهارات المدير العالمي في التوجه العالمي، ط (الثانية)، مصر: حقوق الطبع والنشر مسبوقة للنشر.
٥. عبيدات، عيسى، عبدالرحمن، ثرقان، عبدالحق، كايد (٢٠٠٣). البحث العلمي-مفهومه-أدواته-أساليده، الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.
٦. زيات، علي التوايكة، فراس سليمان الشلب، رياض عبد الله الخوالدة (٢٠٠٨). دور القيادة التحولية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة جنسية الدخل والسياسات الأردنية، Arab Journal of Administration, 38(4), pp. 145-165.

٢٥

مجلة ميدان البحث والدراسات، ج ١، ع ٢٤ - Studies Midocean Journal for Research - Vol 1, No 2, 2024

٧. مصطفى، صلاح عبدالحميد، الشاذلي، نجاة عبد الله (١٩٨٦). الإدارة التربوية - مفهومها ونظرياتها ومؤسساتها، الامارات: دار القلم.
٨. السعدي، راتب سلامة (٢٠١٢). القيادة التربوية مفاهيم وأفاق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
٩. فهمي، منصور (١٩٨٢). الإنسان والإدارة، ط (الأولى)، القاهرة: دار النهضة العربية.
١٠. الطويل، هاني عبدالرحمن صلاح (٢٠٠٦). أدبال في إدارة النظم التربوية وفناتها: الإدارة بالإيمان، مطبعة العاصمة الأردنية، عمان.
١١. طه، طارق (٢٠٠٦). المتوارك التنظيمي في بيئة التوعية والانترنت، دار الكتاب للنشر والتوزيع، الاستكبرية.
١٢. العريسي، بدر محمد (٢٠١٠). الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
١٣. الششتي، محمود (٢٠١٧). "نور القيادة التحولية في عمليات إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بقطاع غزة"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٣(٢): ٤٣٥-٤٥٩.
١٤. النجاشي، أمين (٢٠١٣). "أثر القيادة التحولية على الوضعية التنظيمية لدى العاملين في الجامعة الأردنية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٩(٢): ١٠٩-١٢٤.
١٥. العريادة، محمد سليمان، وعادل المساري، "أربعة نماذج منبري المدارس للقيادة التحولية بمحافظات جنوب الباقلة في سلطنة عمان وعلاقتها بالولاء الوظيفي للمعلمين"، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية: مركز رفاد للدراسات والأبحاث، ج ٤، ع ٣ (٢٠١٨): ٣٩٦-٤٦٥.
١٦. الغلاب، هاء الشيخ جلال مزروق (٢٠١١). درجة ممارسة القادة الأكاديميين للقيادة التحولية وعلاقتها بالمتوارك الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.





Thank You

