

أثر القيادة التحويلية في جودة حياة العمل : المرونة التنظيمية كمتغير وسيط
بالتطبيق على شركة غابيتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية

إعداد الطالب/

علي بن عبدالله ال عقالا الغامدي

241001351

إشراف/

د. أسماء أبوعنزة

العام الدراسي:

2024



4.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
7.....	أهداف الدراسة:
7.....	تساؤلات الدراسة:
8.....	فروض الدراسة:
8.....	الدراسات السابقة:
9.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
25	المنهجية وطرق البحث:
26	مصادر جمع البيانات:
27	أدوات الدراسة:
28	حدود الدراسة :
29	المراجع:

مقدمة:

تعد القيادة التحويلية أحد الأساليب القيادية الفعالة التي تهدف إلى تحفيز الأفراد وتطويرهم لتحقيق أداء متميز في المؤسسات والمنظمات، وتعتمد هذا النهج القيادي على توجيه الأفراد نحو تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، وتعزيز الثقة والتعاون بينهم، كما تعتبر القيادة التحويلية أسلوباً قائماً على العلاقات، حيث يتم توجيه الأفراد من خلال تحفيزهم وتطوير قدراتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم. القائد التحويلي يكون مثلاً يحتذى به ويعمل على تحفيز الأفراد لتحقيق أقصى إمكاناتهم، ويتميز بقدرته على تحويل الرؤية إلى واقع ملموس وتحفيز الأفراد لتحقيقها، وتؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الأداء الفردي للأفراد في المؤسسات حينما يتم توجيه الأفراد بشكل فعال ويتم تطوير قدراتهم وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم، يصبحون أكثر إنتاجية وتفانياً في عملهم وكذلك يشعرون بالرضا والاستيفاء الشخصي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي وتحقيق النتائج المرجوة (مهيل وحاقة، 2023).

والجدير بالذكر فإن المرونة داخل المنظمة مصدراً مهماً لتحقيق النجاح التنافسي، كما أنها أداة هامة لإدارة حالات التغيير السريع والقدرة على التكيف مع الأوضاع المختلفة داخل بيئة المنظمة، حيث تعد العناصر الأساسية في عملية التخطيط الاستراتيجي، وعاملاً حاسماً لتعزيز الاستدامة التنظيمية في بيئة تنافسية تدعم التغيير المستمر، علاوة على ذلك تُعتبر المرونة قاعدة أساسية في بناء المؤسسات، حيث تُمكنها من التأقلم مع التغيرات المستمرة والتحديات التي تواجهها، مما يساهم في تحقيق أهدافها بفعالية واستدامة، وتعني المرونة التنظيمية بقدرة المؤسسة على التكيف بسرعة مع التغيرات البيئية والمتطلبات الجديدة، مما يمكنها من الاستجابة بفعالية للتحديات والفرص، وهذه القدرة على التكيف تُسهم بشكل مباشر في تعزيز جودة العمل من خلال تحسين العمليات وتبسيط الإجراءات، مما يقلل من الإجهاد الوظيفي ويزيد من رضا الموظفين، إضافة إلى ذلك، تعزز المرونة التنظيمية من القدرة على الابتكار والتطوير المستمر، مما يضمن تحسين الأداء العام وزيادة الكفاءة، ومن ثم تسهم المرونة التنظيمية في خلق بيئة عمل إيجابية ومستدامة تدعم التميز والإنتاجية (السلنتي، 2018).

وتعد شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية نموذجاً ممتازاً لتطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها الإيجابي على جودة حياة العمل، حيث تعتمد القيادة التحويلية في الشركة على تحفيز وتطوير الأفراد، وتوجيههم نحو تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، مما يعزز الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق، وتتبنى غايتكم ممارسات القيادة التحويلية من خلال تعزيز التواصل المفتوح بين الموظفين والإدارة، وتشجيع الابتكار والمشاركة في اتخاذ القرارات، وهذا النهج يساهم في خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة، حيث يشعر الموظفون بقيمتهم وأهمية دورهم في تحقيق أهداف

الشركة من خلال تطوير قدراتهم ومهاراتهم، يمكن للموظفين تقديم رعاية صحية متميزة للمرضى، مما ينعكس إيجاباً على جودة حياة العمل (Ausat& Others, 2022).

وتؤثر القيادة التحويلية بشكل مباشر على جودة حياة العمل في غايتكم، حيث تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين عندما يشعر الموظفون بالدعم والتقدير من قبل الإدارة، يصبحون أكثر التزاماً وتفانياً في عملهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي على حد سواء، كما تتمثل أهمية القيادة التحويلية في شركة غايتكم في قدرتها على تحويل الرؤية إلى واقع ملموس، وتحفيز الأفراد لتحقيق أقصى إمكاناتهم، وهذه الديناميكية تعزز من جودة الرعاية المقدمة للمرضى في منازلهم، وتحقيق التميز في تقديم الخدمات الصحية، مما يجعل غايتكم شريكاً موثقاً في الرعاية الطبية المنزلية في المنطقة الشرقية.

مشكلة الدراسة:

أصبحت القيادة التحويلية من الأنماط القيادية التي حظيت باهتمام واسع في الأبحاث الإدارية، حيث تهدف إلى تحفيز العاملين وتشجيعهم على تحقيق الأداء العالي من خلال التأثير الإيجابي على سلوكياتهم وتوجهاتهم، في هذا السياق، يتزايد الاهتمام بتأثير القيادة التحويلية على جودة حياة العمل، والتي تشمل الرضا الوظيفي، التوازن بين الحياة العملية والشخصية، والرفاهية النفسية للعاملين، ولأن المرونة التنظيمية تعد عاملاً حاسماً في تحقيق التحسينات في بيئة العمل، حيث تمكن المؤسسات من التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل والاستجابة الفعالة للتحديات والمتطلبات الجديدة، وبالتالي، يمكن للمرونة التنظيمية أن تكون متغيراً وسيطاً هاماً في العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة حياة العمل، وتسلط هذه الدراسة الضوء على شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية في المنطقة الشرقية، والتي تعمل في مجال حساس يتطلب مستويات عالية من الرعاية والتفاعل الإنساني، لذا، من المهم دراسة كيفية تأثير القيادة التحويلية على جودة حياة العمل في هذه الشركة، ودور المرونة التنظيمية كعامل وسيط في هذه العلاقة، ستساعد هذه الدراسة في تقديم رؤى حول كيفية تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين، مما يعزز من أداء الشركة وقدرتها على تقديم خدمات عالية الجودة وتقديم إسهامات علمية وعملية تساعد في تعزيز الفهم لكيفية تحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للشركة ورفع مستوى الرضا لدى العاملين.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

"ما هو أثر القيادة التحويلية على جودة حياة العمل في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية، وكيف تساهم المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في تعزيز هذا الأثر؟"

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تكتسب هذه الدراسة أهمية علمية كبيرة كونها تركز على تحليل أثر القيادة التحويلية على جودة حياة العمل في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية، وذلك من خلال استخدام المرونة التنظيمية كمتغير وسيط، ويعتبر هذا الموضوع ذو أهمية بالغة في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والقيادة التنظيمية، كما ستقدم الدراسة فهماً عميقاً للعوامل التي تؤثر على فعالية القيادة التحويلية في تحسين جودة حياة العمل من خلال تحليل البيانات النوعية والكمية المستمدة من شركة غايتكم، وستساهم الدراسة في تقديم نموذج تحليلي شامل يمكن أن يكون مرجعاً للباحثين والممارسين في مجال القيادة وإدارة الموارد البشرية، ومن ثم، يمكن أن تسهم في إثراء المعرفة وتمثل إسهاماً كبيراً على الصعيد العلمي في ظل غياب الكتابات العربية المتخصصة في هذا الشأن، كما أنها تسهم في فتح الباب أمام دراسات أخرى للدول العربية.

الأهمية العملية:

توفر هذه الدراسة توجيهات عملية لشركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية لتحسين وتطوير استراتيجيات القيادة التحويلية بما يتماشى مع أهداف ونمو أعمالها، كما ستساعد الدراسة في تحسين كفاءة وفعالية بيئة العمل من خلال تقديم توصيات عملية مستمدة من أفضل الممارسات العالمية في مجال القيادة التحويلية وإدارة الموارد البشرية، علاوة على ذلك، ستساعد هذه الدراسة الجهات الحكومية والمؤسسات الداعمة وصانعي القرار على فهم أفضل للاحتياجات والتحديات التي تواجه الشركات في قطاع الرعاية الطبية المنزلية، مما يسهم في صياغة سياسات وبرامج داعمة لتعزيز نجاح هذه الشركات في تحسين جودة حياة العمل وتعزيز المرونة التنظيمية.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في محاولة التعرف على أثر القيادة التحويلية على جودة حياة العمل في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية، وكيف تساهم المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في تعزيز هذا الأثر، ويمكن تحديد الأهداف الفرعية للدراسة على النحو الآتي:

1. بيان أثر الرؤية والإلهام كأحد أبعاد القيادة التحويلية على قدرة شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية على التكيف مع التغيرات التنظيمية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل؟
2. بيان أثر الاعتبار الفردي في القيادة التحويلية على التنوع في استراتيجيات شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل؟
3. بيان كيفية مساهمة التحفيز الفكري الممارس من قبل القادة التحويليين في تعزيز الاستجابة السريعة للمتغيرات في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل؟
4. بيان كيفية مساهمة النموذج المثالي الذي يتبعه القادة التحويليون على مستوى الابتكار والتجديد في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل؟

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما هو أثر القيادة التحويلية على جودة حياة العمل في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية، وكيف تساهم المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في تعزيز هذا الأثر؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما أثر الرؤية والإلهام كأحد أبعاد القيادة التحويلية على قدرة شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية على التكيف مع التغيرات التنظيمية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل؟
2. ما أثر الاعتبار الفردي في القيادة التحويلية على التنوع في استراتيجيات شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل؟

3. كيف يساهم التحفيز الفكري الممارس من قبل القادة التحويليين في تعزيز الاستجابة السريعة للمتغيرات في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل؟

4. كيف يؤثر النموذج المثالي الذي يتبعه القادة التحويليون على مستوى الابتكار والتجديد في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.005$) لتأثير القيادة التحويلية بأبعادها (الرؤية والإلهام، الاعتبار الفردي، التحفيز الفكري، النموذج المثالي) على جودة حياة العمل في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية، ومساهمة المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في تعزيز هذا الأثر، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \leq 0.005$) للرؤية والإلهام كأحد أبعاد القيادة التحويلية على قدرة شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية على التكيف مع التغيرات التنظيمية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل.

2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \leq 0.005$) للاعتبار الفردي في القيادة التحويلية على التنوع في استراتيجيات شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل.

3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \leq 0.005$) للتحفيز الفكري الممارس من قبل القادة التحويليين في تعزيز الاستجابة السريعة للمتغيرات في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل.

4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنويه ($\alpha \leq 0.005$) للنموذج المثالي الذي يتبعه القادة التحويليون على مستوى الابتكار والتجديد في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية، وكيف ينعكس ذلك على جودة حياة العمل.

الدراسات السابقة:

تمحورت الدراسات السابقة إلى محورين؛ وكل محور ينقسم لدراسات سابقة عربية وأخرى أجنبية، أولهما، الدراسات المتعلقة بالقيادة التحويلية وثانيهما، الدراسات المتعلقة بجودة حياة العمل، وثالثهما، الدراسات المتعلقة بالمرونة التنظيمية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالقيادة التحويلية:

1-الدراسات العربية

دراسة زرقوط وبوكنير (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية في مؤسسة IMTB لمختلف أشغال البناء في سكيكدة، وقد ركزت الدراسة على فهم مدى تطبيق ممارسات القيادة التحويلية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمليات الإدارية داخل المؤسسة، حيث إن المتغير المستقل هو القيادة التحويلية، والتي تتضمن أربعة أبعاد رئيسية: الرؤية والإلهام، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي، والنموذج المثالي، كل من هذه الأبعاد يعكس جانباً محدداً من ممارسات القيادة التحويلية، التي تهدف إلى تحفيز الموظفين، تشجيعهم على التفكير الإبداعي، توفير الدعم الفردي، وتقديم مثال يُحتذى به في العمل، أما المتغير التابع فهو أداء الموظفين، الذي يُقاس من خلال مجموعة من المؤشرات التي تشمل الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، وتحسين الكفاءة العامة للعمليات داخل المؤسسة، ويسعى البحث إلى تحديد العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية والأداء العام للموظفين.

اعتمدت الدراسة على منهجية بحثية وصفية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى الموظفين والمديرين في المؤسسة، شملت الاستبيانات أسئلة تتعلق بممارسات القيادة التحويلية وأداء الموظفين، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لتحديد العلاقات والأنماط بين المتغيرات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً كبيراً لممارسات القيادة التحويلية على أداء الموظفين في مؤسسة IMTB ، حيث أظهرت النتائج أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية تلعب دوراً مهماً في تحسين الإنتاجية، زيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، كما بينت الدراسة أن التحفيز الفكري والاعتبار الفردي هما الأكثر تأثيراً في تحسين أداء الموظفين، حيث يسهمان بشكل كبير في تعزيز التفكير الإبداعي وتقديم الدعم اللازم للموظفين.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية داخل المؤسسة من خلال توفير برامج تدريبية للقادة تركز على تطوير مهاراتهم في التحفيز والإلهام، التفكير الإبداعي، وتقديم الدعم الفردي للموظفين، كما اقترحت الدراسة تحسين قنوات التواصل بين القادة والموظفين لضمان تبادل الأفكار والمقترحات بشكل مستمر، مما يساهم في تعزيز الأداء العام وتحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أكبر، علاوة على ذلك، شددت الدراسة على أهمية تبني نهج القيادة التحويلية كجزء أساسي من ثقافة المؤسسة لضمان تحقيق الاستدامة في الأداء العالي والرضا الوظيفي.

دراسة الزومان (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض، وركزت الدراسة على كيفية تأثير ممارسات القيادة التحويلية على تعزيز ثقافة إدارة المعرفة وتطبيقها بين موظفي هذه الأجهزة، بما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الكفاءة الإدارية، حيث إن المتغير المستقل هو القيادة التحويلية، والتي تتضمن أربعة أبعاد رئيسية: الرؤية والإلهام، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي، والنموذج المثالي، تعكس هذه الأبعاد الجوانب المختلفة للقيادة التحويلية التي تهدف إلى تحفيز الموظفين، تشجيعهم على التفكير الإبداعي، تقديم الدعم الشخصي، وتقديم نموذج يُحتذى به في العمل، أما المتغير التابع فهو تطبيق إدارة المعرفة، والذي يُقاس من خلال مجموعة من المؤشرات التي تشمل جمع المعرفة، تنظيمها، وتبادلها بين الموظفين، يسعى البحث إلى تحديد العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية وتطبيق إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية.

اعتمدت الدراسة على منهجية بحثية وصفية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى عينة من موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، شملت الاستبيانات أسئلة تتعلق بممارسات القيادة التحويلية وتطبيق إدارة المعرفة، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لتحديد العلاقات والأنماط بين المتغيرات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً كبيراً لممارسات القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض، حيث أظهرت النتائج أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية تلعب دوراً حيوياً في تعزيز جمع المعرفة وتنظيمها وتبادلها بين الموظفين، تبين أن الرؤية والإلهام والتحفيز الفكري هما الأكثر تأثيراً في تعزيز تطبيق إدارة المعرفة، حيث يساهمان بشكل كبير في تحفيز الموظفين على مشاركة المعرفة وتبني ثقافة التعلم المستمر.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية داخل الأجهزة الحكومية من خلال توفير برامج تدريبية للقادة تركز على تطوير مهاراتهم في التحفيز والإلهام، التفكير الإبداعي، وتقديم

الدعم الفردي للموظفين، كما اقترحت الدراسة تحسين قنوات التواصل بين القادة والموظفين لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بشكل مستمر، مما يسهم في تعزيز تطبيق إدارة المعرفة وتحقيق أهداف الأجهزة الحكومية بفعالية أكبر، علاوة على ذلك، شددت الدراسة على أهمية تبني نهج القيادة التحويلية كجزء أساسي من ثقافة الأجهزة الحكومية لضمان تحقيق الاستدامة في الأداء العالي وتطبيق إدارة المعرفة بفعالية.

دراسة العتيبي (2020)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير في المؤسسات التعليمية، سعت إلى فهم كيفية تأثير ممارسات القيادة التحويلية على نجاح جهود التغيير وتحقيق التحسينات المطلوبة في الأداء المؤسسي والبيئة التعليمية، حيث إن المتغير المستقل هو القيادة التحويلية، والذي يتضمن أربعة أبعاد رئيسية: الرؤية والإلهام، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي، والنموذج المثالي، وتركز هذه الأبعاد على كيفية استخدام القادة لقدراتهم في إلهام وتحفيز الموظفين، دعم التفكير الإبداعي، تقديم الدعم الفردي، وتقديم نموذج يحتذى به في السلوك المهني، أما المتغير التابع فهو إدارة التغيير، ويشمل هذا المتغير كيفية تخطيط وتنفيذ ورصد عمليات التغيير داخل المؤسسات التعليمية، يتضمن إدارة التغيير عدة جوانب مثل تحليل الوضع الحالي، تحديد الأهداف، تطوير استراتيجيات التغيير، وتقييم تأثير التغيير على الأداء العام للمؤسسة.

اعتمدت الدراسة على منهجية وصفية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من القادة والمعلمين في المؤسسات التعليمية، تضمنت الاستبيانات أسئلة لقياس مدى تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها على عمليات إدارة التغيير، تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لتحديد العلاقات بين المتغيرات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً كبيراً للقيادة التحويلية على إدارة التغيير في المؤسسات التعليمية، أظهرت النتائج أن القادة الذين يمارسون القيادة التحويلية بشكل فعال يساهمون في تحسين قدرات المؤسسات على التكيف مع التغييرات وتعزيز الابتكار والتطوير المستمر، كما أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (الرؤية والإلهام، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي، والنموذج المثالي) تلعب دوراً مهماً في تحقيق النجاح في جهود التغيير.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية في المؤسسات التعليمية من خلال توفير برامج تدريبية تركز على تطوير مهارات القادة في مجالات الإلهام والتحفيز والتفكير الإبداعي، كما اقترحت تحسين قنوات التواصل بين القادة والموظفين لتعزيز مشاركة الأفكار والمعلومات بشكل فعال، إضافة إلى ذلك، شددت الدراسة على أهمية تبني نهج القيادة التحويلية كجزء من الثقافة المؤسسية

لدعم جهود التغيير وتحقيق التحسين المستدام في الأداء التعليمي، وأكدت على ضرورة استخدام استراتيجيات شاملة لإدارة التغيير تشمل التخطيط المستمر، وتقييم الأثر، وتطوير خطط بديلة لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية بفعالية.

دراسة الخصاونة والشرائري (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على تنوع الموارد البشرية في شركات الاتصالات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية، سعت إلى فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على إدارة التنوع البشري وتعزيز الشمولية والاندماج داخل هذه الشركات، حيث إن المتغير المستقل هو القيادة التحويلية، والذي يتضمن أربعة أبعاد رئيسية: الرؤية والإلهام، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي، والنموذج المثالي، تركز هذه الأبعاد على كيفية قدرة القادة التحويليين على تحفيز وإلهام الموظفين، تشجيع التفكير الإبداعي، تقديم الدعم الشخصي، وتقديم نموذج يُحتذى به في الأداء والسلوك، أما المتغير التابع فهو تنوع الموارد البشرية، والذي يشمل مختلف الجوانب المتعلقة بإدارة التنوع البشري في الشركات مثل التوظيف المتنوع، المساواة في الفرص، والاندماج الثقافي والاجتماعي للموظفين من خلفيات متنوعة، يهدف تنوع الموارد البشرية إلى تحقيق بيئة عمل شاملة تعزز الابتكار والإبداع من خلال تنوع الخبرات والرؤى.

اعتمدت الدراسة على منهجية وصفية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة من الموظفين والمديرين في شركات الاتصالات في الأردن، تضمنت الاستبيانات أسئلة لقياس مدى تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها على تنوع الموارد البشرية، تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لتحديد العلاقات بين المتغيرات، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً كبيراً للقيادة التحويلية على تنوع الموارد البشرية في شركات الاتصالات، أظهرت النتائج أن القادة الذين يمارسون القيادة التحويلية يساهمون بشكل كبير في تعزيز التنوع والاندماج داخل الشركات، أظهرت الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (الرؤية والإلهام، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي، والنموذج المثالي) تأثيرات إيجابية ملموسة على تحسين ممارسات إدارة التنوع وتعزيز المساواة والشمولية في بيئة العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية في شركات الاتصالات من خلال توفير برامج تدريبية تركز على تطوير مهارات القادة في مجالات الإلهام والتحفيز والتفكير الإبداعي، كما اقترحت تحسين قنوات التواصل بين القادة والموظفين لتعزيز مشاركة الأفكار والمعلومات بشكل فعال، إضافة إلى ذلك، شددت الدراسة على أهمية تبني نهج القيادة التحويلية كجزء من الثقافة المؤسسية

لدعم جهود تنوع الموارد البشرية وتحقيق بيئة عمل شاملة ومستدامة، وأكدت على ضرورة تطوير سياسات وإجراءات تعزز من فرص التوظيف المتساوية وتدعم اندماج الموظفين من مختلف الخلفيات الثقافية والاجتماعية لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية بفعالية.

2-الدراسات الأجنبية:

(2019) Amankwaa, Gyensare, and Susomrith

هدفت الدراسة إلى فحص بشكل متزامن مسارات الوساطة المتعددة التي من خلالها يؤثر القيادة التحويلية على السلوك الابتكاري في العمل، حيث تم اختبار كل من استقلالية الوظيفة والالتزام العاطفي والإدارة الداعمة كمسارات وسيطة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري في العمل، أما المتغير المستقل فكان القيادة التحويلية، بينما المتغير التابع هو السلوك الابتكاري في العمل، وتم جمع البيانات من 358 موظف يعملون في البنوك التجارية الكبرى في أكرا، عاصمة غانا، وتم استخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية جزئية المربعات الصغرى لتقدير النموذج القياسي والهيكلية.

وتوصلت الدراسة إلى أن استقلالية الوظيفة والإدارة الداعمة، وليس الالتزام العاطفي، هما المسارات الوسيطة التي تربط القيادة التحويلية بالسلوك الابتكاري في العمل، كما وجدت الدراسة أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً باستقلالية الوظيفة والالتزام العاطفي والإدارة الداعمة والسلوك الابتكاري في العمل، وأوصت الدراسة بأنه من خلال اعتماد أساليب قيادية تسعى لتوفير حرية أكبر للموظفين في العمل، وإشعارهم بالارتباط بالمنظمة، وتعزيز إدراكهم للدعم القيادي، يمكن للمديرين وممارسي الموارد البشرية تعزيز ابتكار الموظفين، وهذا من شأنه أن يحفز الابتكار التنظيمي والنجاح التجاري في قطاع الخدمات المصرفية.

دراسة (2020) Afsar and Umrani

هدفت الدراسة إلى التحقق من تأثير القيادة التحويلية على السلوك الابتكاري للموظفين، وكذلك دراسة الدور الوسيط لدافعية التعلم، والدور المعدل لتعقيد المهمة ومناخ الابتكار على الصلة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري للموظفين، أما المتغير المستقل في هذه الدراسة فهو القيادة التحويلية، بينما المتغير التابع هو السلوك الابتكاري للموظفين، وتم دراسة المتغيرات الوسيطة والمعدلة أيضاً، حيث تم دراسة دافعية التعلم كمتغير وسيط، وتعقيد المهمة ومناخ الابتكار كمتغيرات معدلة.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على السلوك الابتكاري للموظفين، وأن دافعية التعلم تتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري للموظفين، كما أظهرت الدراسة أن تعقيد المهمة ومناخ الابتكار يعدلان العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري للموظفين، وأوصت الدراسة بأن تركز المنظمات على تنمية سمات القيادة التحويلية لدى المديرين، حيث أن ذلك له ارتباط وثيق بزيادة دافعية التعلم والسلوك الابتكاري للموظفين، كما أوصت بضرورة إيجاد مناخ داعم للابتكار وتشجيع الموظفين على اكتساب المعارف والمهارات الجديدة واستخدامها، وأخيراً، أوصت الدراسة بضرورة إتاحة الفرص للموظفين لتطبيق ما تعلموه في أداء مهامهم المعقدة.

دراسة Bass and Others (2003)

هدفت هذه الدراسة إلى التنبؤ بأداء الوحدة من خلال تقييم القيادة التحويلية والقيادة التبادلية، حيث أن المتغير المستقل هو أنماط القيادة بأبعادها (القيادة التحويلية والقيادة التبادلية)، أما المتغير التابع فهو أداء الوحدة، وتم استخدام منهجية البحث الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من 49 وحدة في 13 فرع لشركة متعددة الجنسيات، وقد تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد لتحليل البيانات واختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج هامة، أهمها: أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على أداء الوحدة، بينما القيادة التبادلية لها تأثير سلبي على الأداء، كما وجدت الدراسة أن الأبعاد الفرعية للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبارية الفردية) لها تأثير إيجابي على أداء الوحدة، وفي المقابل، وجدت الدراسة أن الأبعاد الفرعية للقيادة التبادلية (المكافأة المشروطة، والإدارة بالاستثناء السلبية) لها تأثير سلبي على الأداء، وأوصت الدراسة بضرورة أن تركز المنظمات على تطوير وتعزيز أنماط القيادة التحويلية لدى القادة، وتقليل الاعتماد على أنماط القيادة التبادلية، لما لذلك من آثار إيجابية على أداء الوحدات التابعة، كما أوصت الدراسة بضرورة تدريب القادة على ممارسات القيادة التحويلية وتطبيقها في بيئة العمل للارتقاء بمستوى الأداء التنظيمي.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بجودة حياة العمل

1-الدراسات العربية:

دراسة الجوهري والحاج (2023)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الذكاء العاطفي على جودة حياة العمل. فالمتغير المستقل هو الذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذاتي، تنظيم الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية)، أما المتغير التابع فهو جودة حياة العمل، من حيث منهجية البحث، فقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة طبقت على عينة من 300 موظف في مؤسسات حكومية عراقية، وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج مهمة، حيث أظهرت أن مستوى الذكاء العاطفي لدى الموظفين كان مرتفعاً، وأن هناك تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية للذكاء العاطفي على جودة حياة العمل. كما أن أبعاد الذكاء العاطفي (الوعي الذاتي، تنظيم الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية) كان لها تأثير إيجابي على جودة حياة العمل، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الذكاء العاطفي لدى الموظفين من خلال برامج تدريبية وتطويرية، والاهتمام بجودة حياة العمل باعتبارها أحد الأهداف الاستراتيجية للمنظمات، وذلك لما لها من انعكاسات إيجابية على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي وولائهم للمنظمة. كما أوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث حول الموضوع في بيئات عمل مختلفة.

دراسة هنداوي والسيد (2020)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على نية ترك العمل لدى العاملين في محكمة شمال القاهرة الابتدائية. حيث تناولت الدراسة المتغير المستقل الرئيسي وهو جودة حياة العمل بأبعاده المتمثلة في الأجر والمكافآت، ظروف بيئة العمل، التطوير الشخصي والمهني، العلاقات الاجتماعية، التوازن بين العمل والحياة الخاصة، المشاركة في اتخاذ القرارات، والأمان الوظيفي، أما المتغير التابع فهو نية ترك العمل، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام استبيان تم توزيعه على عينة من العاملين في محكمة شمال القاهرة الابتدائية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على نية ترك العمل، بمعنى أنه كلما ارتفعت جودة حياة العمل كلما انخفضت نية ترك العمل لدى العاملين، كما أن أبعاد جودة حياة العمل تفسر ما نسبته 72.2% من التباين في نية ترك العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المحكمة بتحسين جودة حياة العمل لدى العاملين من خلال تحسين الأجر والمكافآت، وتوفير ظروف عمل مناسبة، وتوفير فرص للتطوير الشخصي والمهني، وتعزيز العلاقات الاجتماعية، والمحافظة على التوازن بين العمل والحياة الخاصة، وإتاحة المشاركة في عملية

اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي. وذلك من أجل الحد من نية ترك العمل لدى العاملين وزيادة الولاء والانتماء التنظيمي.

دراسة مرداسي ومعتوق (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة جامعة أم البواقي بالجزائر، حيث كان المتغير المستقل هو جودة حياة العمل والذي تم قياسه من خلال أربعة أبعاد رئيسية هي: التعويضات العادلة والكافية، بيئة العمل الآمنة والصحية، تطوير القدرات البشرية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية أما المتغير التابع فهو الأداء الوظيفي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيان وزع على عينة عشوائية من 130 أستاذ بجامعة أم البواقي. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS للتوصل إلى النتائج، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة حياة العمل (التعويضات العادلة والكافية، بيئة العمل الآمنة والصحية، تطوير القدرات البشرية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية) على الأداء الوظيفي لأساتذة الجامعة.

كما أظهرت النتائج أن البعد الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي هو تطوير القدرات البشرية، يليه بيئة العمل الآمنة والصحية، ثم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وأخيراً التعويضات العادلة والكافية، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارة الجامعة بتحسين جودة حياة العمل لأساتذتها من خلال توفير تعويضات عادلة وكافية، بيئة عمل آمنة وصحية، فرص تطوير للقدرات البشرية، والحرص على التوازن بين العمل والحياة الشخصية، كما أوصت بضرورة إجراء المزيد من الدراسات المماثلة في بيانات عمل أخرى لتعميم النتائج وتعزيز فهم العلاقة بين جودة حياة العمل والأداء الوظيفي.

دراسة محسن والعيساوي (2022)

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير إدارة الانطباع في تحسين جودة حياة العمل في مديرية بلدية البصرة في العراق. أما المتغير المستقل فهو إدارة الانطباع بأبعاده (التنمية الذاتية، التطبيع الاجتماعي، التحكم في الانطباعات)، في حين كان المتغير التابع هو جودة حياة العمل، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه إلى عينة من 175 موظفاً في مديرية بلدية البصرة، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، أبرزها وجود علاقة ارتباطية قوية بين إدارة الانطباع وجودة حياة العمل، كما أظهرت النتائج أن أبعاد إدارة الانطباع (التنمية الذاتية، التطبيع الاجتماعي، التحكم

في الانطباعات) لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية على جودة حياة العمل، وأكدت النتائج أيضاً أن مديرية بلدية البصرة تولي اهتماماً كبيراً بإدارة انطباعات الموظفين من خلال تشجيعهم على التطوير الذاتي والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والسعي لإظهار صورة إيجابية عن أنفسهم وعن المنظمة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات إدارة الانطباع لدى الموظفين من خلال تطوير برامج تدريبية وتحفيزية لهم، بالإضافة إلى تهيئة بيئة عمل محفزة ومشجعة على التطوير الشخصي والمهني. كما أوصت بضرورة إجراء المزيد من الدراسات حول دور إدارة الانطباع في تحسين جودة حياة العمل في مؤسسات القطاع العام والخاص.

2-الدراسات الأجنبية:

دراسة (Alrowwad, Abualoush and Masa'deh (2020)

هدفت هذه الدراسة إلى فحص التأثير الوسيط لرأس المال الفكري والابتكار على العلاقة بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية والأداء التنظيمي في البنوك الأردنية الواقعة في مدينة إربد، أما المتغير المستقل في هذه الدراسة فهو كل من القيادة التحويلية والقيادة التبادلية، في حين كان المتغير التابع هو الأداء التنظيمي، لقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع استبانة على 350 مشاركاً من العاملين في البنوك الأردنية في مدينة إربد، وتم الحصول على 298 استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة 85.14%، وتوصلت الدراسة إلى أن كل من القيادة التحويلية والقيادة التبادلية ترتبطان بشكل إيجابي بالأداء التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن رأس المال الفكري والابتكار لعبا أدواراً وسيطة في العلاقة بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية والأداء التنظيمي.

وأوصت الدراسة بأن امتلاك رأس مال فكري قوي في أبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) يبدو أنه يساعد قطاع البنوك في الأردن على تعزيز قدرتهم على توليد الابتكار الجذري والتدريجي، كما أشارت إلى أن تطبيق أسلوب قيادي فعال سيحفز الموظفين ويؤدي إلى أداء أفضل، وبالتالي، فإن هذه النتائج توفر للمديرين دليلاً تجريبياً على أهمية القيادة والابتكار ورأس المال الفكري في تحسين الأداء التنظيمي.

دراسة (Peng, Chen & Nie (2020)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية المرتبطة بالبيئة والسلوكيات الموجهة نحو البيئة على مستوى الفريق، كما هدفت إلى تقصي الأدوار الوسيطة للوضوح الهديفي البيئي وشغف البيئة المنسجم والمسافة من السلطة، أما المتغير المستقل فهو القيادة التحويلية المرتبطة بالبيئة، والتي

تتكون من أربعة أبعاد هي: الدافع الإلهامي البيئي، والتحفيز الفكري البيئي، والاعتبارية الفردية البيئية، والتأثير المثالي البيئي. أما المتغير التابع فهو السلوكيات الموجهة نحو البيئة على مستوى الفريق.

من حيث منهجية البحث، استخدمت الدراسة المنهج الكمي عبر جمع بيانات من 364 موظفاً ينتمون إلى 89 فريقاً في المؤسسات الصينية، تم استخدام نمذجة المعادلة البنائية لاختبار النموذج المقترح، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، أولاً، تبين أن القيادة التحويلية المرتبطة بالبيئة ترتبط إيجابياً بالسلوكيات الموجهة نحو البيئة على مستوى الفريق، ثانياً، وجد أن الوضوح الهدي البيئي وشغف البيئة المنسجم يتوسطان جزئياً هذه العلاقة، ثالثاً، تبين أن المسافة من السلطة تعزز التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية المرتبطة بالبيئة على السلوكيات الموجهة نحو البيئة على مستوى الفريق، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز القيادة التحويلية المرتبطة بالبيئة لتحفيز السلوكيات الموجهة نحو البيئة على مستوى الفريق. كما أوصت بضرورة تنمية الوضوح الهدي البيئي وشغف البيئة المنسجم لدى الفرق، وأخيراً، أوصت بأهمية الأخذ في الاعتبار المسافة من السلطة عند تطبيق هذه الممارسات القيادية.

دراسة (Lin and Others) (2020)

هدفت هذه الدراسة إلى فحص دور الضغوط التحديدية والضغوط العائقة كمتغيرات وسيطة بين القيادة التحويلية والازدهار في العمل، كما هدفت إلى دراسة تأثير التغذية الراجعة التنموية للمشرف كمتغير معدل بين القيادة التحويلية والازدهار في العمل، المتغير المستقل في هذه الدراسة هو القيادة التحويلية، بينما المتغير التابع هو الازدهار في العمل، كما تضمنت الدراسة متغيرين وسيطين هما الضغوط التحديدية والضغوط العائقة، إضافة إلى متغير معدل وهو التغذية الراجعة التنموية للمشرف.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة. أولاً، أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً بكل من الضغوط التحديدية والازدهار في العمل، ثانياً، أن الضغوط التحديدية ترتبط إيجابياً بالازدهار في العمل، بينما الضغوط العائقة ترتبط سلبياً بالازدهار في العمل، كما أظهرت النتائج أن الضغوط التحديدية تتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والازدهار في العمل، وأخيراً، أوضحت النتائج أن التغذية الراجعة التنموية للمشرف تلعب دوراً إيجابياً في تعديل العلاقة بين الضغوط التحديدية والازدهار في العمل، وكذلك تعديل التأثير الوسيط للضغوط التحديدية على العلاقة بين القيادة التحويلية والازدهار في العمل.

وأوصت الدراسة بضرورة أن يعمل القادة على تعزيز الضغوط التحديدية لدى العاملين من خلال ممارسة القيادة التحويلية، مع توفير التغذية الراجعة التنموية للمشرفين لدعم العاملين في تحقيق

الازدهار في العمل. كما أوصت بضرورة الحد من الضغوط العائقة التي تحول دون تحقيق العاملين للازدهار في العمل.

دراسة Ausat & Others (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة التحويلية على التزام المنظمة وأداء العمل، حيث تناولت الدراسة المتغير المستقل والمتمثل في القيادة التحويلية، والمتغير التابع والمتمثل في التزام المنظمة والأداء الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي وكبير على التزام المنظمة والأداء الوظيفي. كما توصلت إلى أن التزام المنظمة أيضاً له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي، ومع ذلك، لم تجد الدراسة أن التزام المنظمة يعد متغيراً وسيطاً مهماً بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة أن يعمل قادة المنظمات على تبني نمط القيادة التحويلية لما له من آثار إيجابية على التزام العاملين والأداء الوظيفي، كما أوصت بضرورة التركيز على توفير دخل مناسب للعاملين، خاصة في ظل جائحة كوفيد-19 الحالية، والتي قد تؤثر على التزام العاملين وأدائهم لأعمالهم. وأكدت على ضرورة تشجيع وتطوير القيادات لزيادة التزام العاملين واستثارة حماسهم وإبداعهم في المنظمة، تم استخدام المنهج الكمي القائم على نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) والمربعات الصغرى الجزئية (PLS) لفهم العلاقة بين المتغيرات بشكل أفضل، وتم جمع البيانات من خلال استبيان عبر الإنترنت من موظفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الأغذية والمشروبات في منطقة كاراوانج بإندونيسيا.

ثالثاً: الدراسات المتعلقة بالمرونة التنظيمية

1-الدراسات العربية:

دراسة جازية وآخرون (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الرقابة التنظيمية على المرونة التنظيمية في البنوك الحكومية بمصر، وذلك من خلال دراسة ميدانية، حيث المتغير المستقل هو الرقابة التنظيمية بأبعادها (القدرة على التكيف، سرعة الاستجابة، المرونة في الهيكل التنظيمي)، أما التابع هو المرونة التنظيمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة

من الموظفين في البنوك الحكومية. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير كبير وإيجابي للرشاقة التنظيمية على المرونة التنظيمية في البنوك الحكومية بمصر، كما أظهرت النتائج أن البنوك التي تتمتع بمستوى عالي من الرشاقة التنظيمية كانت قادرة على تحقيق مستويات أفضل من المرونة التنظيمية، مما يمكنها من التكيف بسرعة مع التغيرات البيئية وتحقيق الأداء المتميز، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات الرشاقة التنظيمية في البنوك الحكومية، من خلال تبني استراتيجيات تمكن هذه البنوك من التكيف السريع مع التغيرات في البيئة الخارجية، وأشارت الدراسة إلى أهمية تدريب الموظفين على مهارات التكيف والمرونة، بالإضافة إلى تبني هيكليات تنظيمية مرنة تدعم تحقيق المرونة التنظيمية، كما دعت إلى إجراء المزيد من البحوث المستقبلية لاستكشاف تأثير الرشاقة التنظيمية على جوانب أخرى من الأداء المؤسسي في قطاعات مختلفة.

دراسة الطحان (2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير المرونة التنظيمية على دعم اليقظة الاستراتيجية في شركات تصنيع السيراميك في مصر، أما المتغير المستقل فهو المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية، مرونة الموارد البشرية، المرونة التكنولوجية)، والمتغير التابع هو اليقظة الاستراتيجية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة والتي تكونت من (271) مفردة من العاملين في شركات تصنيع السيراميك في مصر.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة التنظيمية بأبعادها المختلفة على دعم اليقظة الاستراتيجية في شركات تصنيع السيراميك في مصر، كما أوضحت أن أكثر أبعاد المرونة التنظيمية تأثيراً على اليقظة الاستراتيجية هي مرونة الموارد البشرية، تليها المرونة التكنولوجية، ثم المرونة الهيكلية، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام إدارات شركات تصنيع السيراميك في مصر بتعزيز مستويات المرونة التنظيمية لديها؛ من خلال الاهتمام بتطوير الهياكل التنظيمية وتحسين قدرات الموارد البشرية والاستثمار في التكنولوجيا الحديثة. كما أوصت بضرورة تعزيز اليقظة الاستراتيجية لدى تلك الشركات من خلال تحسين قدرتها على متابعة التطورات في البيئة المحيطة والاستجابة السريعة لها.

دراسة السلنتي وآخرون (2018)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المرونة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفيات دمياط، أما المتغير المستقل فهو المرونة التنظيمية والذي يتكون من أربعة أبعاد: المرونة الهيكلية، المرونة الموارد البشرية، المرونة التكنولوجية، والمرونة الاستراتيجية، أما المتغير التابع فهو الأداء الوظيفي للعاملين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة طُبِّقت على عينة من العاملين في مستشفيات دمياط، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المرونة التنظيمية بأبعادها المختلفة والأداء الوظيفي للعاملين، كما أن المرونة التنظيمية لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الأداء الوظيفي، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز المرونة التنظيمية في مستشفيات دمياط من خلال الاهتمام بجميع أبعادها، وذلك لما له من أثر إيجابي على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، كما أوصت بضرورة تحفيز العاملين وتطوير مهاراتهم التقنية والإدارية لتعزيز قدرتهم على التكيف مع التغيرات البيئية المتسارعة.

دراسة حسنين وآخرون (2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير المرونة التنظيمية على التغيير التنظيمي من خلال التطبيق على شركة الإسكندرية لتداول الحاويات، حيث كان المتغير المستقل هو المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية، مرونة الموارد البشرية، المرونة الإستراتيجية)، أما المتغير التابع فكان التغيير التنظيمي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية من العاملين في شركة الإسكندرية لتداول الحاويات.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية للمرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية، مرونة الموارد البشرية، المرونة الإستراتيجية) على التغيير التنظيمي في الشركة محل الدراسة. كما أظهرت النتائج أن بعد المرونة الإستراتيجية هو الأكثر تأثيراً على التغيير التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتعزيز المرونة التنظيمية لدى شركة الإسكندرية لتداول الحاويات من خلال زيادة مرونة الهيكل التنظيمي، وتطوير مرونة الموارد البشرية، وتبني استراتيجيات مرنة تمكن الشركة من التكيف مع التغيرات البيئية المختلفة. كما أوصت الدراسة بضرورة التركيز على جوانب المرونة الإستراتيجية كأكثر الأبعاد تأثيراً على التغيير التنظيمي.

دراسة مهيبيل وحاقة (2023)

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية، حيث إن المتغير المستقل هو القيادة الرقمية بأبعادها (التحول الرقمي، تطوير الموارد البشرية الرقمية، استخدام

التكنولوجيا الحديثة)، أما المتغير التابع فهو المرونة التنظيمية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة من مسؤولي الإدارة العليا والوسطى في المؤسسات محل الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الرقمية بأبعادها (التحول الرقمي، تطوير الموارد البشرية الرقمية، استخدام التكنولوجيا الحديثة) والمرونة التنظيمية، كما أظهرت النتائج أن القيادة الرقمية تفسر ما نسبته 78.6% من التباين في المرونة التنظيمية، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المؤسسات محل الدراسة بتطوير القيادة الرقمية لديها من خلال تعزيز التحول الرقمي وتطوير الموارد البشرية الرقمية واستخدام التكنولوجيا الحديثة، وذلك لتحقيق المرونة التنظيمية واستغلال الفرص المتاحة في البيئة الخارجية والتكيف مع التغييرات المتسارعة، كما أوصت بضرورة تبني استراتيجيات وسياسات تساهم في تعزيز القيادة الرقمية ودعم المرونة التنظيمية.

دراسة النعاس وبن عودة (2020)

هدفت الدراسة إلى قياس أثر المرونة التنظيمية على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية في مدبغة الهضاب العليا بالجلفة في الجزائر، أما المتغير المستقل فهو المرونة التنظيمية بأبعادها (المرونة الهيكلية، مرونة الموارد البشرية، المرونة الإدارية)، بينما المتغير التابع هو سلوكيات المواطنة التنظيمية، وفيما يخص منهجية البحث، فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان وزع على عينة من الموظفين في مدبغة الهضاب العليا بالجلفة.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية قوية بين المرونة التنظيمية بأبعادها والتمثلة في (المرونة الهيكلية، مرونة الموارد البشرية، المرونة الإدارية) وسلوكيات المواطنة التنظيمية، كما أظهرت النتائج أن المرونة الهيكلية هي الأكثر تأثيراً على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية مقارنة ببعدي المرونة الآخرين، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام المؤسسات بتعزيز المرونة التنظيمية من خلال الاهتمام بالبناء التنظيمي المرن والاستثمار في الموارد البشرية وتطوير الممارسات الإدارية المرنة، الأمر الذي من شأنه تحفيز الموظفين على إظهار سلوكيات المواطنة التنظيمية التي تسهم في تحسين أداء المؤسسة وتعزيز قدرتها التنافسية.

دراسة رحال والكساسبة (2021)

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر مرونة الموارد البشرية في النجاح المنظمي، مع الأخذ في الاعتبار الدور المعدل للثقة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية، حيث تمثل المتغير المستقل في مرونة الموارد البشرية بأبعادها (المرونة الوظيفية، والمرونة العددية، والمرونة المالية، والمرونة السلوكية)، أما المتغير التابع فهو النجاح المنظمي، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة طُبقت على عينة عشوائية طبقية من القيادات الإدارية في الجامعات الخاصة الأردنية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمرونة الموارد البشرية بأبعادها في النجاح المنظمي، وأن الثقة التنظيمية لها دور معدل في العلاقة بين مرونة الموارد البشرية والنجاح المنظمي، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الجامعات الخاصة الأردنية بتعزيز مرونة الموارد البشرية من خلال إعداد برامج تدريبية وتطويرية للعاملين، وتشجيع القدرات الإبداعية والابتكارية لديهم، وتبني ممارسات تنظيمية داعمة للثقة التنظيمية، كالشفافية والمساءلة والعدالة التنظيمية، لما لها من أثر في تحقيق النجاح المنظمي.

2-الدراسات الأجنبية:

(2020) Busari and Others

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين نمط القيادة التحويلية والعوامل المؤثرة على ردود فعل الموظفين تجاه التغيير التنظيمي في قطاع الاتصالات في باكستان، كما هدفت الدراسة إلى فهم أهمية المتابعة وتحليلها كمتغير معدل في العلاقة بين نمط القيادة التحويلية وعوامل ردود فعل الموظفين، أما المتغير المستقل في هذه الدراسة فهو نمط القيادة التحويلية، بينما المتغير التابع فيتمثل في ثلاثة عوامل لرودود فعل الموظفين تجاه التغيير التنظيمي وهي: تكرار التغيير، الثقة في الإدارة، ومشاركة الموظفين، واتبعت الدراسة منهج البحث المختلط، حيث تم تطبيق تصميم بحثي كمي أولاً تبعه أسئلة بحثية نوعية لاستكشاف المزيد من التفاصيل حول العلاقات المستخدمة، وكان الغرض الرئيسي من التصميم البحثي النوعي هو دعم وتعزيز نتائج التصميم البحثي الكمي الرئيسي.

وتوصلت الدراسة إلى أن نمط القيادة التحويلية كان مرتبطاً إيجابياً بجميع ثلاثة عوامل لرودود فعل الموظفين تجاه التغيير التنظيمي، علاوة على ذلك، فإن المتابعة لها تأثير كبير على العلاقة بين نمط

القيادة التحويلية وعوامل ردود فعل الموظفين، وأوصت الدراسة بأنه لنجاح تنفيذ التغيير في المنظمات، يلعب الموظفون دوراً مهماً، وأن المديرين ذوي السلوك القيادي التحويلي يلعبون دوراً حاسماً في تشكيل ردود الفعل الإيجابية للتغيير، كما أشارت الدراسة إلى أن كل من القيادة التحويلية والمتابعة هما عناصر أساسية في تشكيل ردود الفعل لدى المستلمين، حيث تسهم المتابعة النشطة في دور القيادة في عملية التغيير.

دراسة Lei (2020)

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة التحويلية في تعزيز قدرة الموظفين على الابتكار، مع التركيز على الدور الوسيط لرأس المال النفسي للموظفين، أما المتغير المستقل في هذه الدراسة فهو القيادة التحويلية والذي تم قياسه من خلال أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاعتبار الفردي، والاستثارة الفكرية. في حين كان المتغير التابع هو قدرة الابتكار لدى الموظفين، أما منهجية البحث، فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من الموظفين في الشركات الصناعية في فيتنام. وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي ومباشر على قدرة الموظفين على الابتكار، كما أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي للموظفين يلعب دوراً وسيطاً في هذه العلاقة. وبشكل أكثر تحديداً، وجدت الدراسة أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، والحفز الإلهامي، والاعتبار الفردي، والاستثارة الفكرية) لها تأثير إيجابي على رأس المال النفسي للموظفين، والذي بدوره يعزز قدرتهم على الابتكار، وأوصت الدراسة بضرورة أن تركز المنظمات على تطوير قدرات القيادة التحويلية لدى مديريها، من خلال برامج التدريب والتطوير المناسبة، كما أوصت بضرورة الاهتمام بتعزيز رأس المال النفسي للموظفين، لما له من تأثير إيجابي على قدرتهم على الابتكار وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.

دراسة Sürücü, Maslakçi and Sesen (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الوظيفة على أساس نظرية التبادل الاجتماعي ونظرية الدعم التنظيمي المدرك، كما حاولت الدراسة أيضاً فحص الدور الوسيط للكفاءة الذاتية والدور المعتدل للدعم القيادي في هذه العلاقة، أما المتغير المستقل في الدراسة فهو القيادة التحويلية، بينما المتغير التابع هو أداء الوظيفة. واستخدمت الدراسة منهجية المسح الذاتي، حيث تم

جمع بيانات من 524 موظفاً واستخدام برنامج PROCESS Macro لـ SPSS-23 لاختبار الفرضيات.

وتوصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على أداء الوظيفة، وأن الكفاءة الذاتية تلعب دوراً وسيطاً في هذه العلاقة، كما وجدت الدراسة أن الدعم القيادي له دور معتدل في تأثير القيادة التحويلية على أداء الوظيفة من خلال الكفاءة الذاتية، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز القيادة التحويلية في المنظمات، حيث أنها تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين من خلال تنمية كفاءتهم الذاتية، وأهمية توفير الدعم القيادي المناسب لتعزيز هذا التأثير، كما أوصت بإجراء المزيد من الدراسات لاختبار العلاقات المقترحة في نموذج الدراسة الحالية في سياقات وبيئات مختلفة، مما يسهم في إثراء الفهم النظري لهذه العلاقات

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. النظرية المعرفية:

تركز هذه النظرية على كيفية اكتساب المعرفة والمعلومات وتنظيمها واستخدامها في سياق تحليل أثر القيادة التحويلية على جودة حياة العمل، مع اعتبار المرونة التنظيمية كمتغير وسيط في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية، تعتمد الدراسة على مشكلة محددة وتسعى لحلها من خلال افتراض مجموعة من الفرضيات، والتحقق من صحتها باستخدام الاستبيانات والتحليل الإحصائي، كما تعتمد الدراسة على جمع البيانات والمعلومات من الدراسات والمراجع السابقة لفهم كيفية اكتساب فريق العمل المعارف والمهارات اللازمة لتطبيق القيادة التحويلية بفعالية، ومعرفة آليات تنظيم وتخزين المعلومات المتعلقة بالمرونة التنظيمية وجودة حياة العمل بطريقة فعالة، وتساعد هذه النظرية في إدراك كيفية استخدام هذه المعرفة والمعلومات في اتخاذ قرارات مناسبة لتحسين بيئة العمل، مما يسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة وتقديم توصيات فعالة لصانعي القرار في هذا المجال.

2. النظرية البنائية:

بسبب اعتماد الباحث على مجموعة من التجارب السابقة، كالرجوع إلى كتب العلماء والمراجع سواء كانت رسائل علمية سابقة أو دوريات منشورة ومحكمة أو مقالات علمية حديثة، يتم بناء المعرفة على أساس هذه المصادر المتنوعة، يعتمد الباحث على هذه المعلومات لفهم أبعاد القيادة التحويلية

وتأثيرها على جودة حياة العمل والمرونة التنظيمية، وإعادة صياغتها بطريقة تحقق أهداف الدراسة، يبني الباحث معرفته الخاصة بناءً على خبراته السابقة وقراءاته من مصادر متنوعة، ويقوم بإضافة وتكملة ما سبقوه من خلال تحليل النتائج واستخلاص الاستنتاجات والتوصيات المتعلقة بتحسين استراتيجيات القيادة التحويلية وتعزيز جودة حياة العمل في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية.

ومن خلال اعتماد النظرية المعرفية والبنائية، تهدف الدراسة إلى تقديم فهم شامل لكيفية تأثير القيادة التحويلية على جودة حياة العمل في بيئة الرعاية الطبية المنزلية، مع التركيز على دور المرونة التنظيمية كمتغير وسيط. تجمع الدراسة بين التحليل الكمي والنوعي، وتستفيد من المعارف السابقة والمراجع الأكاديمية لتقديم توصيات عملية ومبنية على أسس علمية لتعزيز فعالية القيادة التحويلية وتحسين بيئة العمل.

المنهجية وطرق البحث:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل تأثير القيادة التحويلية على جودة حياة العمل في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية، مع اعتبار المرونة التنظيمية كمتغير وسيط، كما سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى الموظفين ومديري الشركة، ويتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس جوانب القيادة التحويلية مثل: الرؤية والإلهام، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي، والنموذج المثالي، بالإضافة إلى عناصر المرونة التنظيمية مثل: القدرة على التكيف، الاستجابة السريعة، التنوع في الاستراتيجيات، والابتكار والتجديد، كما سيتناول الاستبيان جوانب جودة حياة العمل مثل الرضا الوظيفي، توازن الحياة والعمل، بيئة العمل الصحية، والعلاقات بين الزملاء (قلش، 2017).

سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام البرامج الإحصائية لتحديد العلاقات والأنماط بين ممارسات القيادة التحويلية والمرونة التنظيمية وجودة حياة العمل، سيتضمن التحليل استخدام أساليب إحصائية متعددة مثل التحليل التنبؤي وتحليل الانحدار لاختبار الفرضيات وتحديد تأثير كل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية على جودة حياة العمل من خلال المرونة التنظيمية.

وسيتم استخدام المنهج النوعي للاستكشاف التفصيلي لتصورات وتجارب الموظفين والمديرين حول فعالية القيادة التحويلية في تحسين جودة حياة العمل، سيتم جمع البيانات النوعية من خلال مقابلات

متعمقة مع عينة من الموظفين والمديرين لتحليل آرائهم وتصوراتهم حول القيادة التحويلية والمرونة التنظيمية، سيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام تحليل المحتوى لاستخراج الموضوعات الرئيسية والفهم العميق لتجارب المشاركين.

وبالإضافة إلى ذلك، سيتم تطبيق دراسة حالة مفصلة لتحليل كيفية تطبيق ممارسات القيادة التحويلية في شركة غايتكم، سيتم مراجعة الوثائق والتقارير الرسمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والقيادة التنظيمية في الشركة، ودراسة الاستراتيجيات والإجراءات التي اتبعتها الإدارة لتحسين جودة حياة العمل من خلال تعزيز المرونة التنظيمية، هذا النهج سيوفر فهماً عملياً لكيفية تأثير هذه الممارسات النظرية على الواقع العملي في الشركة.

مصادر جمع البيانات

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

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

أدوات الدراسة:

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

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

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

حدود الدراسة :

- **حدود موضوعية :** ستقتصر الدراسة على التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (الرؤية والإلهام، الاعتبار الفردي، التحفيز الفكري، النموذج المثالي). على جودة حياة العمل من خلال المرونة التنظيمية كمتغير وسيط.
- **حدود مكانية:** ستقتصر الدراسة على شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية :** سيتم إعداد الدراسة في عام 2024.
- **حدود بشرية :** ستقتصر الدراسة على العاملين في شركة غايتكم للرعاية الطبية المنزلية بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية..

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- جازيه، عبدالله محمد، وهب، سوسن عبدالفتاح، و رفاعي، ممدوح عبدالعزيز محمد. (2021). أثر الرقابة التنظيمية على المرونة التنظيمية: دراسة ميدانية على البنوك الحكومية بمصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع4 ، 25 - 38.
- الجوهر، زيد قصي، و الحاج، وسام موسى. (2023). الذكاء العاطفي وتأثيره في جودة حياة العمل. مجلة الدراسات المستدامة، مج5، ملحق ، 1996 - 2015.
- حسنين، أحمد محمد زكريا، أبو وردة، شيرين حامد محمد، و أبو الذهب، سامح عبدالمقصود. (2020). تأثير المرونة التنظيمية على التغيير التنظيمي: بالتطبيق على شركة الإسكندرية لتداول الحاويات (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة كفر الشيخ، كفر الشيخ.
- الخصاونة، معن يوسف، والشرابي، معتصم عبدالله. (2021). أثر القيادة التحويلية في تنوع الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في شركات الاتصالات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج29، ع1 ، 164 - 194.
- الدوسكي، بفرين عارف حجي، و محمد، شلير عبدالرحمن على. (2019). دور العوامل التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة استطلاعية لآراء عينة من رؤساء الأقسام في عدد من كليات دهوك. تنمية الرافدين، مج38، ع122 ، 53 - 67.
- رحال، رندة مصلح محمد، و الكساسبة، محمد مفضي عثمان. (2021). أثر مرونة الموارد البشرية في النجاح المنظمي: الدور المعدل للثقة التنظيمية في الجامعات الخاصة الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- زرقوط، حميدة، وبوكتير، جبار. (2021). التوجه نحو القيادة التحويلية: دراسة بمؤسسة IMTB لمختلف أشغال البناء - سكيكة. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، مج8، ع2 ، 461 - 479.
- الزومان، موضي بنت محمد. (2021). أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة: دراسة ميدانية على عينة من موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، س47، ع181 ، 295 - 343.
- السلنتي، لمياء السعيد، محمد، سلوى محمد حسين، و محمد، منى إبراهيم دكروري. (2018). أثر المرونة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات دماط. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج9، ع3 ، 80 - 112.

- السلنتي، لمياء السعيد، محمد، سلوى محمد حسين، و محمد، منى إبراهيم دكروري.(2018). أثر المرونة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات دمياط. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج9، ع3.
- الطحان، عماد عبدالخالق صابر. (2021). تأثير المرونة التنظيمية على دعم اليقظة الاستراتيجية: دراسة تطبيقية على شركات تصنيع السيراميك في مصر. مجلة جامعة الجوف للعلوم الإنسانية، ع11، 183 - 208.
- العتيبي، سعد بن مرزوق. (2020). دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ع59، 128 - 141.
- فخوري، راند رائد، و العواودة، وليد مجلي. (2020). جودة حياة العمل وأداء العاملين: دراسة حالة شركة مصفاة البترول الأردنية المساهمة المحدودة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- قلش، عبد الله. (2017). منهجية البحث العلمي، الجزائر، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- محسن، مهجة حميد، و العيساوي، محمد حسين منهل. (2022). تأثير إدارة الانطباع في تحسين جودة حياة العمل: دراسة حالة في مديرية بلدية البصرة. مجلة الأقتصادي الخليجي، ع52، 141 - 180.
- مرداسي، شوقي، و معتوق، سامية. (2022). أثر جودة حياة العمل على الأداء الوظيفي: دراسة قياسية لعينة من أساتذة جامعة أم البواقي. مجلة المنهل الإقتصادي، مج5، ع1، 621 - 636.
- مهيبيل، وسام، و حاقة، حنان. (2023). القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، مج6، ع2، 390 - 405.
- مهيبيل، وسام، و حاقة، حنان. (2023). القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية. مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، مج6، ع2، 390 - 405.
- النعاس، سعيد علي، و بن عودة، مصطفى. (2020). أثر المرونة التنظيمية على تفعيل سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة حالة مدبغة الهضاب العليا بالجلفة - الجزائر. مجلة مجاميع المعرفة، مج6، ع2، 564 - 578.
- هنداوي، هالة أسعد فؤاد، و السيد، محمود محمد إبراهيم. (2020). أثر جودة حياة العمل على نية ترك العمل: دراسة تطبيقية على محكمة شمال القاهرة الابتدائية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع2، 419 - 448.

- Afsar, B. and Umrani, W.A. (2020), "Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 23 No. 3, pp. 402–428.
- Alrowwad, A., Abualboush, S.H. and Masa'deh, R. (2020), "Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance", *Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 2, pp. 196–222.
- Amankwaa, A., Gyensare, M.A. and Susomrith, P. (2019), "Transformational leadership with innovAmankwaa, A., Gyensare, M.A. and Susomrith, P. (2019), "Transformational leadership with innovative behaviour: Examining multiple mediating paths with PLS–SEM", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 40 No. 4, pp. 402–420.
- Ausat, A. M. A., Suherlan, T., Peirisal, T., & Hirawan, Z. (2022). Effect of transformational leadership on organizational commitment and work performance. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(4), 61–82.
- Bass BM, Avolio BJ, Jung DI, Berson Y. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *J Appl Psychol*. 2003 Apr;88(2):207–18.
- Busari, A.H., Khan, S.N., Abdullah, S.M. and Mughal, Y.H. (2020), "Transformational leadership style, followership, and factors of employees' reactions towards organizational change", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 14 No. 2, pp. 181–209.
- Lei, H., Leaungkhamma, L., & Le, P.B. (2020). How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of

employees' psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 41, 481–499.

- Lin, C. P., Xian, J., Li, B., & Huang, H. (2020). Transformational leadership and employees' thriving at work: The mediating roles of challenge–hindrance stressors. *Frontiers in Psychology*, vol.11, 1400.
- Peng, J., Chen, X., Zou, Y., & Nie, Q. (2020). Environmentally specific transformational leadership and team pro–environmental behaviors: The roles of pro–environmental goal clarity, pro–environmental harmonious passion, and power distance. *Human Relations*, 74, 1864 – 1888.
- Sürücü, L., Maslakçı, A. and Sesen, H. (2022), "Transformational leadership, job performance, self–efficacy, and leader support: testing a moderated mediation model", *Baltic Journal of Management*, Vol. 17 No. 4, pp. 467–483.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business administration



**The Impact of Transformational Leadership on Quality of Work Life:
Organizational Flexibility as a Mediator Variable – An Applied Study on
Gaitakum Home Healthcare Company in the Eastern Region**

Preparation:

Ali bin Abdullah Al-Agala Al-Ghamdi

241001351

Supervision:

Dr. Asmaa AbuAnza

1445-2024

1445-2024