

التكليف الثالث: في قضايا بحثية I

إعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله فهد الحربي

الرقم الأكاديمي: 242001178

مقرر: قضايا بحثية 1

د. السيد عيد

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة الجميع الذكية Everyone's Smart University

2024

الموضوعات التي سوف نتحدث عنها في القضية البحثية:

- العنوان
- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراس
- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- الدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة
- نموذج الدراسة
- منهجية الدراسة
- التحليل الاحصائي
- مناقشة النتائج والتوصيات

البحث محل الدراسة النقدية:

دور القيادة التحويلية في تحسين أداء منظومة الحج والعمرة
امانة العاصمة المقدسة | المملكة العربية السعودية

- العنوان:

دور القيادة التحويلية في تحسين أداء منظومة الحج والعمرة

حيث يتضح لنا أن العنوان واضح وجذاب ويدعم الدراسة البحثية كما أنه يتكون من المتغيرات الأساسية لعنوان البحث العلمي متغير مستقل (القيادة التحويلية) ومتغير تابع (تحسين الأداء)

- المقدمة:

تحدث الباحث القيادة التحويلية كمنظور جديد يعمل على تحسين الأداء بالمنظمات المختلفة كما تحدث عن دور القيادة التحويلية الرئيسي في إجراء التغييرات التنظيمية ودورها في الارتقاء بمستوى المرؤوسين من أجل إنجاز التطوير الذاتي

وكما تحدث الباحث عن القيادة التحويلية في المنظمات ودورها الإيجابي على الثقافة التنظيمية التي تعمل كحافز لتضمين التغيير في قيم الشركة وأن اختيار أسلوب القيادة التحويلية يركز على التغيير وهو المفتاح للتكيف والبقاء بين المنافسين

ثم انتقل بين الباحث إلى آخر التطورات في نظرية القيادة وأن المنظمات حولت الاهتمام من النظرية المبكرة للقيادة الكاريزمية إلى نظرية الكاريزما المحدثة أو نظرية القيادة التحويلية ونستوضح من وجهة نظر الباحث أن القيادة التحويلية ما هي إلا قيادة كاريزماتية محدثة تقوم بتطوير العاملين وتمكينهم على الأداء بشكل مستقل والقائد الذي يمتلك الخصائص الكاريزماتية يكون قائدا تحويليا ومن ثم فإن القيادة التحويلية هي الأكثر شمولاً والأعمق دلالة من القيادة الكاريزماتية

ثم ذكر الباحث الاهتمام في الوقت الحاضر بموضوع الأداء و بمدى فاعلية وكفاءة المؤسسات في دعم في تأدية وظائفها وتحقيق الأهداف وما يشهده العالم هذه الأيام من تنافس واهتمام بموضوع الأداء

كما نلاحظ أن الباحث لم يتحدث في مقدمته عن مشكلة الدراسة وعن أهداف الدراسة وكانت نهاية مقدمة الدراسة البحثية غير موفقة حيث لم تكن واضحة وتفتقر بعض عناصر المقدمة البحثية.

- مشكلة الدراسة:

ذكر الباحث الدور التي تلعبه القيادة التحويلية وأنه مهم في تطوير الأداء بالمؤسسات سواء على مستوى الأفراد أو فرق العمل أو المؤسسة ككل وذكر بعض المهام القيادية الإدارية التي تقوم بها القيادة التحويلية في الأعمال التنظيمية والتطويرية والاستراتيجية والأعمال على مستوى الموارد المادية والبشرية وتأثير القيادة التحويلية وأبعادها في تغيير أسلوب الإدارة عموماً وتأثيرات أخرى

تخص أداء الموظفين بأعمالهم لذا تناول الباحث في بحثه قياس ذلك الأثر متمثلاً في مشكلة البحث وهي: " التعرف على دور القيادة التحويلية في تحسين أداء منظومة الحج والعمرة"

- أهمية الدراسة:
يرى الباحث أن أهمية البحث تكمن في التالي:
- كونه يتناول مفهوماً إدارياً حديثاً هو القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء مبنياً على ما يجعله يشكل إضافة جديدة للمكتبة العربية في مجال الإدارة
- المساعدة في تحديد تأثير القيادة التحويلية على الأداء
- لفت نظر المسؤولين في منظومة الحج والعمرة إلى ضرورة إعادة النظر في الأساليب القيادية المتبعة والعمل على اختيار الأسلوب القيادي الأنسب لكل مرحلة

- أهداف الدراسة:
الهدف الرئيسي الذي وضعه الباحث هو (معرفة دور القيادة التحويلية في تحسين منظومة الحج والعمرة)

وكما وضع الباحث أهدافاً فرعية وهي:

- ١- التعرف على الأسس النظرية للقيادة التحويلية في الأدبيات المعاصرة
- ٢- التعرف على الأسس النظرية للأداء الإداري من حيث مفهومه وأهميته للموظفين
- ٣- التعرف على واقع القيادة التحويلية ودورها في تحسين منظومة الحج والعمرة

- مفاهيم وتعريفات الدراسة:

ذكر الباحث في ذكر الباحث في مصطلحات البحث أهم التعريفات التي تناولت مفهوم القيادة التحويلية وذكر لنا أربعة تعريفات ثم عرف لنا الباحث القيادة التحويلية في دراسته إجرائياً بأنها "القيادة التي تعمل على تحريك الطاقات الكامنة لدى المرؤوسين وتنميتها وتسخيرها لخدمة أهداف المنظمة من خلال التأثير في سلوكياتهم وإلهامهم وتحفيزهم لطرح الأفكار الإيجابية من خلال تمكينهم وإشراكهم في صنع القرارات".

وكما تحدث بإيجاز عن مفهوم الأداء كمصطلح آخر في دراسته البحثية وما حظي به هذا المفهوم باهتمام كثير من الباحثين في تخصصات مختلفة مما أدى إلى اختلافهم في وضع تعريف محدد له، ثم انتقل بنا الباحث وذكر عدد تعريفين فقط مختصرة جداً عن مفهوم الأداء ثم عرف الباحث الأداء في بحثه إجرائياً بأنه "قيام الموظفين بتنفيذ المهام والواجبات المنوطة بهم وفق الأنظمة والتعليمات المعمول بها وذلك لتحقيق أهداف منظومة الحج والعمرة بكفاءة وفعالية"

ونلاحظ أن الباحث ربط تعريف الأداء بأهداف منظومة الحج والعمرة

- الإطار النظري في القيادة التحويلية والأداء الإداري:
أولاً: القيادة التحويلية:
- مفهوم القيادة التحويلية

- سمات القيادة التحويلية

- خصائص القيادة التحويلية

تحدث الباحث في إطاره النظري عن الدراسات السابقة وذكر أهم الدراسات التي تحدثت عن مفهوم القيادة التحويلية ونلاحظ أن القائد أعاد لنا ما جاء في مقدمة بحثه نصاً عن أهم التطورات في القيادة التحويلية

ثم انتقل الباحث عن الحديث عن مفهوم القيادات التحويلية و ما جاء في بعض الأبحاث والدراسات وفي ضوء التعاريف التي اطلع عليها الباحث ذكر لنا التعريف الذي وضعه في بحثه حيث عرف القيادة التحويلية بأنها "القيادة التي تعمل على تحريك الطاقات الكامنة لدى المرؤوسين وتنميتها وتسخيرها لخدمة أهداف المنظمة من خلال التأثير في سلوكياتهم وإلهامهم وتحفيزهم لطرح الأفكار الإيجابية من خلال تمكينهم وإشراكهم في صنع القرارات"

ثم تحدث عن مفهوم سمات القائد التحويلي وأهم خمس سمات للقيادة التحويلية:

- التأثير المثالي
- الدافعية الإلهامية
- الاستثارة الفكرية
- الاعتبارية الفردية
- التمكين

ثم انتقل بناء في ذكر خصائص القيادة التحويلية واطلعنا من خلال خصائص القيادة التحويلية على أهم الخصائص التي ذكرتها الدراسات السابقة منها:

- القائد التحويلي موجه بالقيم ويعمل بموجبها
- القائد التحويلي يثق بنفسه ويثق في قدرات الآخرين وليس تسلطي
- صاحب رؤية مستقبلية قادر على خلق رؤية ورسالة للمنظمة
- صاحب نقلة حضارية
- صاحب حضور واضح ونشاط بدني
- يسعى دائماً للوصول إلى تحقيق الإنتاجية التي تفوق الأهداف
- ذو مصداقية
- يواكب المعرفة والتجديد
- يهتم بالأهداف النهائية
- ينظر دائماً للمستقبل
- يدعم التعليم المستمر
- يدعم تعزيز السلوكيات الإيجابية

ثانياً: الأداء الإداري:

١- مفهوم الأداء الإداري: هل كل جهد فكري وعقلي يبذله الموظف في موقع عملي مقابل عائد محدد

٢- العوامل المؤثرة في الأداء الإداري:

- الاختلاف في حجم العمل: المنظم ذات حجم عمل كبير تحتاج إلى موارد أكثر

- التحسينات التنظيمية والإجرائية: معدل الإنتاج يتوقف على عوامل عديدة كملائمة الترتيبات التنظيمية والإجرائية
- العوامل الفنية والتكنولوجية: شغل أداء الموظفين يتحدد بالمستوى نوعية التكنولوجيا المتوفرة لديهم وتطوراتها

٣- عناصر الأداء الإداري:

و يتكون الأداء الوظيفي من ثلاثة عناصر أساسية:

- أ- و الموظف: مهارات واهتمامات
- ب- الوظيفة: متطلبات وتحديات
- ت- الموقف: بيئة تنظيمية ومناخ عمل وفرة موارد وأنظمة إدارية و هيكل تنظيمي

٤- محددات الأداء الإداري:

- أ- الجهد: مقدار ما يكثف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل
- ب- القدرات: الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة
- ت- إدراك الدور أو المهمة: الاتجاه الذي يسلكه الفرد لتوجيه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلطات التي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتوضيح هذا الاتجاه

٥- طرق قياس وتقييم الأداء الإداري:

- يمثل تقييم الأداء الوظيفي الوصف المنظم لنواحي القوى والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء بصورة فردية أو بصورة جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات:
- أ- تطوير أداء العاملين بالوظيفة
- ب- إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات

كما ذكر الباحث تعاريف تقييم الأداء الوظيفي من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة ونجد بعض التعاريف ومنها "تقييم الأداء الوظيفي هو تقييم الأداء الحالي أو السابق للفرد بالنسبة لمعدلات أداء العمل في المنظمة"

- الدراسات السابقة في القيادة التحويلية والأداء الإداري:

ذكر الباحث الدراسات السابقة التي تحدثت عن القيادة التحويلية والأداء الإداري ذات العلاقة وفق ترتيب زمني من الأحدث إلى الأقدم وبعد اطلاعنا على هذه الدراسات التي ذكرها الباحث وأهدافها وما توصلت له من نتائج وتوصيات بالأخص عدنان بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها وأوجه التفرد لهذا البحث:

- يتشابه البحث الحالي مع بعض البحوث والدراسات السابقة في استخدامه المنهج الوصفي الاستبانة كأداء لجمع البيانات
- اختار يختلف البحث الرائع البحوث والدراسات السابقة في مجتمع معينة البحث
- يختلف البحث الحالي على البحوث والدراسات السابقة في كونه يبحث دور القيادة التحويلية في تحسين منظومة الحج والعمرة

- يتفرد البحث الحالي على البحوث والدراسات السابقة بأنه يعد البحث الأول من نوعه في حدود علم الباحث
- يتميز البحث الحالي عن البحوث والدراسات السابقة في ندرة البحوث التي تناولت موضوع البحث بصفة عامة
- في يستفيد البحث الحالي من البحوث والدراسات السابقة في صياغة مشكلة البحث ومعرفة مدى أهمية هذه المشكلة وفي تعريف أدبيات البحث ومصادرة وفي بناء الاستبانة في استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائجها
- تساؤلات الدراسة:
ما دور القيادة التحويلية في تحسين أداء منظومة الحج والعمرة ؟ ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:
- ١- ما الأسس النظرية للقيادة التحويلية في الأدبيات المعاصرة؟
- ٢- ما الأسس النظرية للأداء الإداري من حيث: مفهومه، وأهميته للموظفين؟
- ٣- ما واقع القيادة التحويلية ودورها في تحسين منظومة الحج والعمرة؟
- متغيرات الدراسة:
١- متغير مستقل: ويتمثل في قيادة تحويلية من حيث مفهوم أبعادها وخصائصها
٢- متغير تابع: ويتمثل في الأداء الإداري من حيث مفهومه وأبعاده
٣- متغير وسيط: ويتمثل في المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة
- منهجية الدراسة:
لتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي أو من خلال وصف الظاهرة والإجابة على التساؤلات وتحليل البيانات المجمعة وتفسيرها، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات.
- التحليل الإحصائي:
اعتمدت هذه الدراسة على المصادر الثانوية والمصادر الأولية في جمع البيانات كما استخدمت أسلوب الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز SPSS وذلك لحساب المقاييس الإحصائية
- مناقشة النتائج والتوصيات:
- ١- النتائج:
توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والاستنتاجات منها:
- أن واقع القيادة التحويلية على العاملين بمنظومة الحج والعمرة جاء بدرجة متوسطة وبوزن نسبي (62%)
- أن واقع الأداء بمنظومة الحج والعمرة جاء بدرجة متوسطة بوزن نسبي (60%). وبناء عليه
- 2 - التوصيات:
- أوصى الباحث بعدد من التوصيات، من أبرزها ما يلي:

- أن يعمل قائد منظومة الحج والعمرة على تبني اتجاه إيجابي نحو رؤية المؤسسة ورسالتها.
- أن يكون قادراً على إقناع العاملين بالتغيير.
- أن يستثير الإبداع والتجديد لدى العاملين بمنظومة الحج والعمرة.
- أن يشترك مع الأفراد في إعداد خريطة بحثية مستقبلية لمنظومة الحج والعمرة.
- أن يُشجع العاملين على تقديم الأفكار والآراء المبدعة لحل المشكلات.
- أن يبدي اهتماماً بآراء العاملين واقتراحاتهم.

هذا وبالله التوفيق ،،،