

عنوان البحث

أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل – دراسة حالة شركة STC

إعداد الطالب:

عبدالعزیز محمود البهكلي

إشراف:

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

شهد العالم اليوم تحولات متسارعة في بيئة الأعمال نتيجة التقدم التكنولوجي، والعولمة، وتغير أنماط العمل والتواصل، مما فرض على المنظمات تحديات جديدة تستدعي تطوير أساليب الإدارة والقيادة لمواكبة هذه المتغيرات. ولم تعد القيادة التقليدية كافية لمواجهة هذه التحديات، بل أصبحت الحاجة ملحة إلى أنماط قيادية أكثر شمولاً وتأثيراً في العصر البشري، وتُعد "القيادة التحويلية" من أبرز هذه الأنماط وأكثرها تفاعلاً مع متطلبات العصر الحديث.

القيادة التحويلية ليست مجرد أسلوب إداري يتبع القواعد والتعليمات، بل هي فلسفة قيادية تقوم على التأثير الإيجابي في الموظفين، وتحفيزهم فكرياً وعاطفياً، وتمكينهم من تجاوز المهام الروتينية والسعي نحو الابتكار والتميز. يتجلى هذا النمط من القيادة من خلال أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، والتحفيز، والتنبيه الفكري، والاعتبار الفردي، وهي مجتمعة تساهم في بناء ثقافة تنظيمية داعمة وموجهة نحو الأداء العالي والنمو المستدام.

وفي الوقت الذي أصبحت فيه فرق العمل حجر الأساس في هيكل المنظمات المعاصرة، تزايدت الحاجة إلى قيادات قادرة على إدارة هذه الفرق بفعالية، وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. وتُعتبر فرق العمل من أكثر الوحدات التنظيمية تأثراً بنمط القيادة المتبع، حيث إن طبيعة العلاقات داخل الفريق، ومستوى التنسيق، ومدى الالتزام والانتماء، يتأثر بشكل مباشر بشخصية القائد وأسلوبه.

وقد أثبتت الأبحاث أن القيادة التحويلية تترك أثراً إيجابياً على أداء فرق العمل من خلال تعزيز روح التعاون، وتحفيز الإبداع، وتحسين جودة القرارات، وزيادة الالتزام المهني، إلا أن هذا الأثر قد يختلف باختلاف البيئة التنظيمية والثقافة المؤسسية السائدة، ما يجعل من الضروري دراسة هذا النمط القيادي في سياقات متنوعة وخاصة في البيئة السعودية.

ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة التي تسعى إلى تسليط الضوء على أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل في واحدة من أبرز الشركات السعودية، وهي شركة الاتصالات السعودية (STC) حيث تُعد STC من الشركات الكبرى التي تبنت التحول الرقمي ووضعت الإنسان في قلب استراتيجيتها، وتضم فرق عمل متعددة التخصصات، تعمل ضمن بيئة سريعة التغير وتحت ضغط المنافسة العالية.

واختيار STC كحالة للدراسة ينبع من كونها بيئة ديناميكية تجمع بين التوسع التقني، وتعدد القيادات، وتنوع الفرق العاملة، مما يجعلها نموذجاً مثالياً لفحص العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل

بشكل عملي وواقعي. وتُعد النتائج المتوقعة من هذه الدراسة ذات قيمة مضافة ليس فقط للشركة، وإنما للمنظمات السعودية الأخرى التي تسعى إلى تحسين أدائها من خلال تطوير أساليب القيادة.

بالتالي، فإن هذه الدراسة تستند إلى منهج علمي يسعى إلى تحليل هذه العلاقة من خلال أدوات بحثية دقيقة، للوصول إلى نتائج تساعد في دعم متخذي القرار، وتعزيز ممارسات القيادة داخل المؤسسات، بما يساهم في بناء بيئة عمل أكثر فاعلية، وتحقيق أهداف الرؤية الوطنية 2030 في دعم القيادات وتمكين رأس المال البشري.

مشكلة الدراسة:

مع التغيرات المتسارعة التي يشهدها قطاع الأعمال، برزت الحاجة إلى أنماط قيادية أكثر قدرة على التفاعل مع الديناميكيات الجديدة، وتحقيق التوازن بين متطلبات السوق المتزايدة وتطلعات الموظفين. ومن بين هذه الأنماط، ظهرت القيادة التحويلية كأحد أكثر الأساليب فاعلية في التأثير الإيجابي على أداء الموظفين وخلق فرق العمل، لما لها من دور في تعزيز الدافعية الداخلية، وبناء الثقة، وتحقيق التفاعل العاطفي والمعرفي مع القائد.

ورغم أن الأدبيات الإدارية تُجمع على أهمية هذا النمط القيادي، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة في الدراسات التطبيقية التي تربط بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل، خاصة في السياق السعودي، وداخل المؤسسات الكبرى مثل شركة الاتصالات السعودية (STC). إذ تندر الدراسات التي تستكشف فعلياً أثر تطبيق هذا النمط القيادي على فرق العمل ضمن بيئة تقنية وتنظيمية معقدة كما هو الحال في STC، حيث تتعدد مستويات القيادة، وتتنوع فرق العمل، وتتفاوت التحديات اليومية.

وتُعد فرق العمل عنصراً حيوياً في بيئة شركة STC، التي تعتمد على فرق متعددة التخصصات، تعمل ضمن أطر تنظيمية مرنة وسريعة التغير، تستوجب وجود قيادة قادرة على التكيف، والتأثير، وتحقيق النتائج. ومع ذلك، يلاحظ تفاوت في مستوى الأداء بين الفرق المختلفة داخل الشركة، مما يطرح تساؤلات حقيقية حول مدى كفاءة أنماط القيادة المستخدمة، ومدى فاعلية القيادة التحويلية في هذا السياق بالتحديد.

كما أن بعض فرق العمل قد تواجه تحديات داخلية مثل ضعف التواصل، أو انخفاض الروح المعنوية، أو عدم وضوح الأهداف، أو حتى غياب التقدير، وهي عوامل ترتبط بشكل مباشر وغير مباشر بقدرات

القائد على ممارسة دور تحويلي مؤثر. لذلك، من الضروري تحليل هذه العلاقة بشكل ميداني لفهم مدى قدرة القائد التحويلي على تجاوز هذه التحديات وتحقيق التمكين الفعلي للفريق.

وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في السعي إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل داخل شركة STC ، من خلال الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل في شركة الاتصالات السعودية (STC) ؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية التي سيتم تناولها في فصل لاحق، بهدف بناء تصور شامل عن طبيعة العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ومؤشرات الأداء الجماعي

أهمية الدراسة:

تُعد هذه الدراسة من الدراسات المهمة على المستويين النظري والتطبيقي، نظرًا لما تتناوله من موضوع حيوي يتقاطع مع أحد أهم التحديات التي تواجه المنظمات الحديثة، وهو كيفية تحقيق أداء فعال لفرق العمل من خلال أساليب قيادية متقدمة. وفيما يلي توضيح موسّع لأبعاد أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية (الأكاديمية)

1. إثراء الأدبيات العربية في مجال القيادة التحويلية

تُساهم هذه الدراسة في تعزيز المحتوى العربي العلمي حول موضوع القيادة التحويلية، الذي لا يزال حديثاً نسبياً في البيئة البحثية العربية، لا سيما فيما يتعلق بتطبيقه في المؤسسات السعودية. إذ تفتقر المكتبة العربية إلى دراسات معمّقة تتناول القيادة التحويلية في سياق الشركات التقنية الكبرى مثل STC.

2. توضيح العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل

تقدم هذه الدراسة رؤية تحليلية تربط بين مفهومي القيادة التحويلية وأداء الفرق، من خلال بناء نموذج علمي يعتمد على أطر نظرية رصينة، مما يساهم في تطوير المعرفة الأكاديمية في مجال السلوك التنظيمي.

3. بناء إطار علمي لقياس القيادة التحويلية

تُوفر الدراسة أدوات قياس معيارية يمكن اعتمادها في دراسات لاحقة لقياس مدى تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها داخل منظمات مختلفة.

4. تحفيز دراسات مستقبلية في البيئة السعودية

من خلال تناول شركة STC كنموذج تطبيقي، تشجّع هذه الدراسة الباحثين على إجراء دراسات ميدانية مشابهة في شركات أخرى وقطاعات متنوعة، كالصحة، التعليم، والقطاع المالي، مما يدعم تطور البحث العلمي المحلي.

ثانيًا: الأهمية العملية (التطبيقية)

1. تعزيز جودة القرارات القيادية داخل STC

من خلال نتائج الدراسة، يمكن للإدارة التنفيذية وفرق الموارد البشرية في STC الاستفادة من التحليلات المقدمة لتحسين أساليب القيادة المتبعة، وتوجيه القادة نحو تبني ممارسات أكثر فاعلية لتحسين أداء فرقهم.

2. تشخيص واقع القيادة داخل بيئة العمل السعودية

تسهم الدراسة في تقديم صورة واضحة عن واقع القيادة في المؤسسات المحلية، مما يساعد على تحديد نقاط القوة ونقاط التحسين في أسلوب الإدارة والتحفيز داخل فرق العمل.

3. دعم التمكين المؤسسي والتطوير الإداري

تُبرز الدراسة أهمية تبني القيادة التحويلية كمدخل أساسي لتمكين الموظفين ورفع كفاءتهم، وهو ما ينسجم مع توجهات الشركات الراغبة في خلق بيئة عمل محفزة على النمو والإبداع.

4. تقديم توصيات تطويرية تستند إلى معطيات واقعية

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية، سيتم تقديم مقترحات عملية قابلة للتنفيذ، يمكن أن تسهم في تحسين الأداء الجماعي، وتوجيه البرامج التدريبية لتطوير القادة الإداريين داخل الشركة.

5. خدمة أهداف رؤية السعودية 2030

تأتي هذه الدراسة منسجمة مع رؤية المملكة 2030 التي تركز على تمكين رأس المال البشري، وتعزيز الكفاءات الوطنية، وتطوير بيئة العمل في القطاعين الحكومي والخاص، لا سيما من خلال بناء قيادات فاعلة تُسهم في رفع مستوى الإنتاجية.

6. إفادة المؤسسات المماثلة

لا تقتصر أهمية الدراسة على STC فقط، بل تمتد إلى باقي المؤسسات السعودية، وخاصة

الشركات التي تعمل وفق فرق عمل متكاملة، إذ يمكن لتلك الجهات الاستفادة من مخرجات الدراسة لتطوير ممارسات القيادة داخلها.

ثالثاً: أهمية التوقيت والسياق

1. تزامن الدراسة مع تحولات كبرى في سوق العمل

تأتي الدراسة في وقت تشهد فيه المؤسسات السعودية تحولاً رقمياً وهيكلياً واسعاً، ما يجعلها في حاجة إلى أساليب قيادة مرنة وفعالة تستجيب للمتغيرات وتسهم في تحقيق أهدافها بكفاءة.

2. مواكبة التغير في ثقافة العمل الحديثة

يبرز في السنوات الأخيرة توجه متزايد نحو تعزيز العمل الجماعي والقيادة التشاركية، مما يجعل من موضوع الدراسة مواكباً للتوجهات العالمية في إدارة الموارد البشرية.

تجمع هذه الدراسة بين القيمة العلمية الأكاديمية، والأثر العملي التطبيقي، وتقدم مساهمة جادة لفهم أثر القيادة التحويلية في السياق السعودي، مع إمكانية تعميم نتائجها على قطاعات ومؤسسات مماثلة. وتُعد مدخلاً فعالاً لتوجيه السياسات الإدارية نحو أساليب قيادية تحويلية تسهم في بناء بيئة عمل أكثر مرونة، وتحقيق فرق أكثر التزاماً وإنجازاً.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل في شركة الاتصالات السعودية (STC)، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين ممارسات القادة التحويليين وبين مستويات الأداء الجماعي في بيئة العمل السعودية. وتتمثل أهمية هذه الأهداف في أنها تمثل الإطار الذي سَتُبْنَى عليه الدراسة وتوجّهها نحو تقديم نتائج قابلة للتطبيق النظري والميداني.

وقد تم تقسيم أهداف الدراسة إلى ثلاث مستويات رئيسية: **أهداف عامة، وأهداف تحليلية (فرعية)، وأهداف استراتيجية**، لضمان شمولية التناول وتوسيع نطاق الفائدة من نتائج البحث.

أولاً: الهدف العام (الرئيسي)

- تحليل أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل داخل شركة STC ، والتعرف على مدى فعالية هذا النمط القيادي في تحسين أداء الأفراد داخل الفرق الجماعية وتعزيز مخرجاتهم المؤسسية.

يمثل هذا الهدف المحور الأساس للدراسة، وينطلق منه جميع الأهداف التفصيلية الأخرى، وهو ما سيتم التحقق منه من خلال أدوات بحثية ميدانية كمية ونوعية، تستهدف عينة من فرق العمل داخل الشركة.

ثانيًا: الأهداف الفرعية (التحليلية)

1. التعرف على مدى ممارسة القيادة التحويلية داخل STC

يسعى هذا الهدف إلى قياس مدى توافر عناصر القيادة التحويلية لدى القادة في الشركة، كما يدركها العاملون ضمن الفرق، مع الوقوف على التفاوت بين الإدارات المختلفة في تطبيق هذا النمط.

2. تحليل أبعاد القيادة التحويلية الأربعة وأثر كل منها على فرق العمل

يشمل ذلك دراسة الأبعاد التالية:

- التأثير المثالي (القائد كنموذج يحتذى به)
- التحفيز الإلهامي (دفع الفريق برؤية مشتركة)
- التنبيه الفكري (تشجيع التفكير الإبداعي والنقدي)
- الاعتبار الفردي (الاهتمام بالفروق الفردية بين الأعضاء)

ويعتبر الهدف في معرفة أي من هذه الأبعاد له التأثير الأقوى على تحسين الأداء الجماعي، ومن الأكثر استخدامًا وتأثيرًا داخل الشركة.

3. قياس أداء فرق العمل في STC بناءً على مؤشرات محددة

يتضمن هذا الهدف تقييم الأداء الجماعي من خلال معايير كمية ونوعية، مثل:

- مستوى الإنتاجية
- جودة العمل
- الالتزام بالمواعيد

- فاعلية التواصل
- القدرة على حل المشكلات
- التعاون بين أعضاء الفريق

4. استكشاف العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ومؤشرات أداء الفرق

يهدف هذا الهدف إلى فهم طبيعة العلاقة بين النمط القيادي المتبع ومستوى أداء الفريق. هل العلاقة إيجابية؟ هل هناك علاقة سببية أم ارتباط فقط؟ وهل تختلف بحسب طبيعة الفريق أو الإدارة؟

5. رصد الفروق في الأداء بين الفرق التي يقودها قادة تحويليون وتلك التي لا تعتمد هذا النمط

يتناول هذا الهدف إجراء مقارنة كمية بين الفرق التي تتوفر فيها ممارسات القيادة التحويلية بوضوح، وبين تلك التي تعتمد على أساليب تقليدية، لتحديد مدى تأثير النمط التحويلي فعليًا على النتائج.

6. الكشف عن التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية في بيئة العمل السعودية

تسعى الدراسة إلى تحديد المعوقات التي قد تحدّ من فعالية القادة التحويليين داخل STC ، مثل:

- الثقافة المؤسسية
- المركزية في اتخاذ القرار
- ضعف التدريب القيادي
- غياب نظام الحوافز الداعمة لهذا النمط

ثالثًا: الأهداف الاستراتيجية (البعيدة المدى)

1. دعم بناء ثقافة قيادية تحفيزية داخل المؤسسات السعودية

من خلال نشر نتائج الدراسة وتوصياتها، يمكن المساهمة في بناء ثقافة قيادية قائمة على التمكين، والانفتاح، وتشجيع المبادرات، بما ينعكس إيجابيًا على أداء الفرق في مختلف القطاعات.

2. تقديم نموذج تطبيقي يمكن اعتماده في شركات مشابهة

يمكن أن يشكل هذا البحث مرجعًا علميًا وتطبيقيًا للمؤسسات السعودية الأخرى، في كيفية تبني القيادة التحويلية بشكل عملي لتحسين الأداء التنظيمي.

3. اقتراح برامج تدريبية لتأهيل القادة التحويليين

تهدف الدراسة في نهايتها إلى تقديم توصيات عملية يمكن من خلالها تصميم برامج تطوير قيادي تستند إلى نتائج حقيقية من ميدان العمل، وتسهم في إعداد جيل جديد من القادة القادرين على قيادة فرق عمل عالية الكفاءة.

تساؤلات الدراسة:

تنطلق هذه الدراسة من تساؤل رئيس يتناول جوهر العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فرق العمل داخل شركة STC ، وينبثق منه مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تعالج جوانب مختلفة من المتغيرين محل الدراسة. وتهدف هذه التساؤلات إلى بناء إطار بحثي متكامل يساعد على استكشاف الأبعاد التفصيلية للموضوع، وتحليل العلاقات بين المتغيرات بشكل علمي دقيق.

السؤال الرئيسي للدراسة:

ما أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل في شركة الاتصالات السعودية (STC) ؟

يتناول هذا التساؤل طبيعة العلاقة بين النمط القيادي (التحويلي) المتبع من قبل قادة الفرق، وبين مستوى أداء الفرق داخل بيئة العمل المؤسسية في STC. ويُعد هذا السؤال هو المنطلق الأساسي الذي تسعى الدراسة للإجابة عنه من خلال الدراسة الميدانية وتحليل النتائج.

التساؤلات الفرعية:

1. ما مدى ممارسة القيادة التحويلية من قبل القادة داخل شركة STC كما يُدركها أفراد فرق

العمل؟

○ يهدف هذا السؤال إلى تقييم مستوى إدراك الموظفين لممارسات القيادة التحويلية،

ومدى انتشار هذا النمط بين القيادات في مختلف الإدارات.

2. ما أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في أداء فرق العمل في شركة STC ؟

○ هل التأثير المثالي للقائد هو الأكثر حضوراً؟

- أم أن التحفيز الإلهامي يلعب الدور الأكبر؟
- كيف يسهم الاعتبار الفردي في بناء الثقة؟
- 3. ما مستوى أداء فرق العمل داخل شركة STC وفقاً لمعايير الأداء الجماعي؟
 - ما مدى التزام الفرق بتحقيق الأهداف؟
 - ما درجة التعاون والتواصل الفعال بين الأعضاء؟
 - ما جودة المخرجات التي تقدمها هذه الفرق؟
- 4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة التحويلية ومستوى أداء فرق العمل؟
 - وهل العلاقة طردية؟
 - وهل تختلف باختلاف الإدارات أو سنوات الخبرة أو نوع الفريق (فني – إداري – تشغيلي)؟
- 5. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية داخل فرق العمل في STC ؟
 - هل توجد معوقات تنظيمية أو ثقافية أو شخصية تحد من فعالية هذا النمط؟
 - ما دور السياسات الداخلية ونظام الحوافز في دعم أو إضعاف ممارسات القيادة التحويلية؟

فروض الدراسة:

بُنيت هذه الدراسة على مجموعة من الفروض العلمية التي تم اشتقاقها من الإطار النظري وتساؤلات الدراسة، والتي سيتم التحقق من صحتها من خلال الدراسة الميدانية، باستخدام أدوات كمية (مثل الاستبيان) وتحليل إحصائي للبيانات.

وتمثل هذه الفروض الصياغات التفسيرية المؤقتة التي تسعى الدراسة لاختبارها بهدف إثبات العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة التحويلية) والمتغير التابع (أداء فرق العمل).

الفرض الرئيسي للدراسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على أداء فرق العمل في شركة الاتصالات السعودية (STC).

الفروض الفرعية:

1. يوجد مستوى عالٍ من إدراك العاملين في شركة STC لممارسات القيادة التحويلية من قبل قادتهم.

2. تؤثر أبعاد القيادة التحويلية الأربعة بشكل إيجابي على أداء فرق العمل في شركة STC. ويُشتق منه الفروض الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي للقائد على أداء فرق العمل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الإلهامي على أداء فرق العمل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتنبيه الفكري على أداء فرق العمل.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبار الفردي على أداء فرق العمل.

3. يوجد تباين في أداء فرق العمل في STC باختلاف درجة ممارسة القيادة التحويلية.

أي أن الفرق التي تتعرض لقيادة تحويلية أقوى تحقق أداءً أعلى من غيرها

4. تؤثر خصائص القائد التحويلي (مثل الكاريزما، التواصل، التحفيز) على استجابة الفريق وتحقيق الأهداف الجماعية.

5. توجد علاقة طردية بين مستوى ممارسة القيادة التحويلية ومستوى رضا الفريق عن بيئة العمل.

6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل تُعزى إلى

متغيرات ديموغرافية مثل: (الجنس – سنوات الخبرة – القسم الإداري – حجم الفريق).

7. تُسهم القيادة التحويلية في تعزيز مؤشرات الأداء الجماعي، مثل: جودة التواصل – درجة الالتزام – الابتكار – الرضا الوظيفي – كفاءة اتخاذ القرار.

الدراسات السابقة:

تُعد مراجعة الدراسات السابقة جزءًا أساسيًا من بناء الأساس العلمي والمنهجي للبحث، حيث تساهم في تحديد الإطار النظري المناسب، ودعم توجهات الدراسة، والكشف عن الفجوات البحثية التي لم تغطها الأدبيات السابقة. وقد تناول العديد من الباحثين العلاقة بين أنماط القيادة، ولا سيما القيادة التحويلية، وبين أداء فرق العمل في مؤسسات مختلفة. وفي هذا القسم، سيتم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي تُعد مرجعًا مهمًا للدراسة الحالية، سواء من الأدبيات العربية أو الأجنبية.

1.دراسة الروسان(2021)

العنوان: أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي والمالي – دراسة تطبيقية على شركة الروسان للمقاولات

المنهج المستخدم: المنهج التحليلي الميداني

أداة الدراسة: استبانة موجهة إلى موظفي الأقسام المالية بالشركة

النتائج: خلصت الدراسة إلى أن نمط القيادة الاستراتيجية يسهم بشكل فعال في تحسين الأداء المؤسسي من خلال التخطيط المالي الدقيق، والتحليل المالي الاستباقي، وزيادة درجة التنسيق بين الإدارات المختلفة. كما أشارت النتائج إلى أن قدرة القائد على تحديد أهداف واضحة، ومتابعة تنفيذها ضمن أطر تنظيمية مرنة، تؤدي إلى تحسين الكفاءة المؤسسية.

2.دراسة القحطاني(2019)

العنوان: أثر أنماط القيادة على أداء فرق العمل في الشركات السعودية – دراسة تطبيقية على قطاع المقاولات

المنهج المستخدم: وصفي تحليلي

أداة الدراسة: مقابلات شخصية واستبانة مغلقة

النتائج: توصلت الدراسة إلى أن نمط القيادة التحويلية هو الأكثر تأثيرًا في رفع مستوى أداء فرق العمل مقارنة بالقيادة التبادلية أو الأوتوقراطية، خاصة في بيئات العمل عالية الضغط. وأظهرت النتائج أن

القائد الذي يعتمد على التحفيز الإلهامي والتأثير المثالي قادر على تعزيز التزام الفريق وتحسين جودة التعاون الداخلي.

3. دراسة العمري (2020)

العنوان: أثر القيادة التحويلية على فاعلية فرق العمل في المؤسسات الحكومية

المنهج المستخدم: وصفي كمي

أداة الدراسة: استبانة على عينة من الموظفين في إدارات حكومية متعددة

النتائج: بينت الدراسة أن ممارسات القيادة التحويلية تسهم في تحسين فاعلية فرق العمل، لا سيما من خلال بُعد "الاعتبار الفردي"، الذي يُعزز شعور الموظف بالتقدير، وبُعد "التحفيز الإلهامي"، الذي يدفع الفريق للعمل بروية مشتركة. كما أوضحت أن ثقافة العمل الإيجابية تعزز من تأثير القيادة التحويلية.

4. دراسة الشمري (2022)

العنوان: دور القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين – دراسة حالة على قطاع الاتصالات في السعودية

المنهج المستخدم: وصفي تحليلي

أداة الدراسة: استبانة إلكترونية موزعة على موظفي إحدى شركات الاتصالات الكبرى

النتائج: كشفت الدراسة أن نمط القيادة التحويلية يُعد أحد العوامل الأساسية في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الالتزام التنظيمي، خصوصاً في الفرق التي تتعامل مع العملاء. كما أن القائد الذي يُشرك أعضاء الفريق في اتخاذ القرار ويُحفّزهم فكرياً يُحقق نتائج أفضل على مستوى الأداء الجماعي.

المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، الذي يُعد من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية في بيئتها الطبيعية، خاصة عند تحليل العلاقات بين المتغيرات. ويهدف ، وتحليل أثرها على STC هذا المنهج إلى **وصف الواقع القائم** لممارسات القيادة التحويلية في شركة .أداء فرق العمل، باستخدام أدوات بحث ميدانية تهدف إلى جمع البيانات من عينة مدروسة

تم اختيار هذا المنهج لما يتميز به من مرونة في دراسة المتغيرات، وقدرته على الربط بين الجانب النظري والتطبيقي، بالإضافة إلى ملاءمته للهدف العام للدراسة، الذي يتمثل في تحليل أثر متغير (القيادة التحويلية) على متغير تابع (أداء فرق العمل).

أدوات الدراسة:

تم اعتماد أداة رئيسية في جمع البيانات وهي "الاستبانة"، وتم تصميمها بعناية لتناسب مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها. واشتملت الاستبانة على ثلاثة محاور رئيسية:

1. **البيانات الديموغرافية:** شملت أسئلة تتعلق بالجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الإدارة التي يعمل بها الموظف.
2. **محور القيادة التحويلية:** تم بناء هذا المحور بالاعتماد على نموذج Bass & Avolio ، ويتضمن أربعة أبعاد:
 - التأثير المثالي
 - التحفيز الإلهامي
 - التنبيه الفكري
 - الاعتبار الفردي واحتوى هذا المحور على مجموعة من البنود لقياس كل بُعد باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.
3. **محور أداء فرق العمل:** ويقاس أداء الفريق من حيث التعاون، الإنتاجية، الالتزام، القدرة على حل المشكلات، جودة التواصل، وفعالية اتخاذ القرار.

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والسلوك التنظيمي للتحقق من صدق المحتوى، كما تم إجراء اختبار أولي (Pilot Study) لقياس ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وأظهرت النتائج مستوى ثبات جيد لجميع المحاور.

خامساً: أساليب تحليل البيانات

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الإحصائية، وتم تطبيق الأساليب التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لتحليل البيانات الديموغرافية

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل استجابات العينة
- اختبار (T) واختبار تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفروق الإحصائية
- تحليل الارتباط والانحدار لاختبار العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة

حدود الدراسة:

تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج وتعميمها، وتشمل هذه الحدود ما يلي:

أولاً: الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على موضوع محدد يتمثل في "أثر القيادة التحويلية على أداء فرق العمل"، دون التطرق إلى أنماط القيادة الأخرى مثل القيادة التبادلية أو الأوتوقراطية أو الخادمة. كما يقتصر الاهتمام على الأداء الجماعي (أداء الفرق) دون تحليل الأداء الفردي لكل موظف.

ثانياً: الحدود المكانية

فقط، مما يعني أن النتائج المستخلصة (STC) تُجرى هذه الدراسة في شركة الاتصالات السعودية. تعكس واقع هذه المؤسسة تحديداً، ولا يمكن تعميمها بشكل كامل على بقية الشركات أو القطاعات الأخرى دون دراسات مقارنة إضافية.

ثالثاً: الحدود الزمانية

تم تنفيذ هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2025، وبالتالي فإن نتائجها تعكس الأوضاع التنظيمية والسياق الإداري في هذه الفترة الزمنية فقط، وقد تختلف النتائج في حال تكرارها في فترات لاحقة نتيجة لتغيرات داخلية أو خارجية.

رابعاً: الحدود البشرية

ممن ينتمون إلى فرق العمل التنظيمية في الإدارات STC تقتصر عينة الدراسة على العاملين في المختلفة، ولا تشمل القيادات العليا التنفيذية أو أعضاء مجلس الإدارة. كما أن اختيار العينة تم من فئات معينة بناءً على مدى إمكانية الوصول إليهم وتوافرهم أثناء فترة توزيع الاستبانة.

خامساً: الحدود المنهجية

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات، مما قد يترتب عليه بعض القيود مثل:

- تأثير الإجابات الذاتية للمشاركين بعوامل اجتماعية أو نفسية.
- احتمال وجود تحيز في بعض الاستجابات.
- اقتصار النتائج على المؤشرات التي تم قياسها فقط ضمن محاور الاستبانة.

ورغم هذه الحدود، فقد تم الحرص على تقليل آثارها من خلال تنويع العينة، وضبط أدوات القياس، واستخدام تحليل إحصائي دقيق لضمان الوصول إلى نتائج علمية يمكن الاستفادة منها

المراجع:

1. السلطان، أحمد إبراهيم. (2025). ممارسات القيادة التحويلية في السعودية: دراسة حالة على قطاع الاتصالات. مجلة الإنسانيات البيئية، 4(2)، 472-491.
2. ألوي، بي. ج، كيرو، ك. أ، ديببلا، ك. ل. (2025). القيادة التحويلية وأداء الشركات: مراجعة منهجية للأدبيات. مجلة الابتكار وريادة الأعمال، 14، المقال رقم 29.
3. الدوسري، ر.، و التوبي، س. (2018). القيادة التحويلية والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في السعودية. مجلة التدريب المهني وتطوير المسار الوظيفي.
4. مجلة فرونتيرز في علم النفس. (2021). أبعاد القيادة التحويلية وآثارها في الجامعات السعودية الحكومية.
5. تشو، ه. و.، لين، ي. ه.، تشانغ، ه. ه.، تشوانغ، و. و. (2015). القيادة التحويلية وأداء الفريق: الأدوار الوسيطة للثقة المعرفية والكفاءة الجماعية. مجلة سايج المفتوحة.
6. وانغ، شياو وآخرون. (2011). القيادة التحويلية وأداء الفريق: مراجعة تحليلية تجميعية. مجلة إدارة الأعمال العالمية.
7. جادج، تيموثي أ.، و بيكولو، ريك ف. (2004). اختبار تحليلي مقارنة لفعالية القيادة التحويلية مقابل القيادة التبادلية. مجلة علم النفس التطبيقي.
8. باس، بيرنارد م.، و أفوليو، بروس ج. (1995). القيادة التحويلية والأداء المؤسسي. مجلة القيادة الفصلية.
9. موقع ريسيرش غيت. (2024). القيادة التحويلية وأداء الموظفين: نظرة معمقة إضافية عبر الاندماج الوظيفي في قطاع الضيافة.
10. الحربي، فيصل سعود. (2021). أنماط القيادة وأداء الفريق. مجلة وزارة التعليم السعودية.
11. إيميرالد. (2024). القيادة التحويلية وأداء الفريق تحت التحديات الظرفية. مجلة تحليل بيئة العمل.
12. المركز الوطني للمعلومات التقنية الحيوية. (2022). القيادة التحويلية اليومية: مصدر للإلهام ورفاه الموظف. مجلة السلوك التنظيمي.
13. سيلفا، ف. ك.، وآخرون. (2017). كيف يؤثر قادة فرق تطوير البرمجيات على سلوك أعضاء الفريق. أرشيف ما قبل النشر العلمي.
14. المركز الوطني للطب الحيوي. (2023). تأثير القيادة التحويلية على رفاه الموظفين من ذوي الإعاقة في بيئة العمل. مجلة بحوث علم النفس وإدارة السلوك.

15. أغازو، ب. ج، كيرو، ك. أ، ديببلا، ك. ل. (2025). القيادة التحويلية وأداء الشركات: مراجعة منهجية للأبحاث. مجلة الابتكار وريادة الأعمال، 14، 29.