

دور أسلوب القيادة التحويلية في تفعيل أداء المعرفة وأثرهم
على أداء المنظمة

إشراف الدكتورة / ريم ورد

سعد بن محمد العمري

إعداد الطالب

مقرر مهارات بحثية – مهمة الأسبوع التاسع



عنوان البحث: دور أسلوب القيادة التحويلية في تفعيل أداء المعرفة
وأثرهم على أداء المنظمة
الباحث: محمد حمد العتيبي
الجهة: جامعة ميدأوشن – المملكة العربية السعودية
التاريخ: ٥ / أغسطس ٢٠٢٥



مقدمة

- القيادة التحويلية تُعد من أبرز أساليب القيادة الحديثة.
- تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في أداء الأفراد والمؤسسات.
- البحث يستكشف العلاقة بين هذا النمط القيادي وإدارة المعرفة داخل المؤسسات السعودية.



مشكلة البحث

- رغم توفر الموارد، تعاني بعض المؤسسات من ضعف في الأداء التنظيمي.
- غياب نماذج قيادية فعالة يؤثر على استثمار المعرفة.
- الحاجة لفهم كيف تؤثر القيادة التحويلية على الأداء عبر إدارة المعرفة.



أهداف البحث

- تحليل تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي.
- دراسة دور إدارة المعرفة كوسيط في هذه العلاقة.
- تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي.



أهمية البحث

- يسهم في تطوير نماذج القيادة داخل المؤسسات السعودية.
- يعزز فهم العلاقة بين المعرفة والقيادة.
- يقدم أدوات عملية لتحسين الأداء المؤسسي في بيئات تنافسية.



منهجية البحث

• المنهج: وصفي تحليلي.

• الأداة: استبيان.

• العينة: ١٤٢ موظفًا في القطاع الصناعي السعودي.

• تم قياس أبعاد القيادة التحويلية وإدارة المعرفة والأداء التنظيمي.



أبعاد القيادة التحويلية المدروسة

الوصف المختصر	البُعد
تأثير القائد على الآخرين	الجاذبية
القوة والنزاهة	التأثير المثالي
بث الحماس والرؤية المشتركة	التحفيز الإلهامي
تشجيع التفكير النقدي والابتكار	الاستثارة الفكرية
مراعاة الفروق الفردية والتوجيه الشخصي	الاعتبار الفردي
منح الثقة والمسؤولية للمرؤوسين	التمكين



أبرز النتائج

- القيادة التحويلية تؤثر إيجابيًا على الأداء التنظيمي.
- الجاذبية والتأثير المثالي كانا الأكثر تأثيرًا.
- إدارة المعرفة تعزز هذا التأثير بشكل ملحوظ.
- التحفيز والتمكين لهما أثر ذو دلالة إحصائية.



التوصيات

- تبني برامج تدريبية لتعزيز القيادة التحويلية.
- دمج استراتيجيات إدارة المعرفة في الخطط الإدارية.
- تطوير ثقافة تنظيمية داعمة للتمكين والابتكار.
- التركيز على التحفيز والتوجيه الشخصي في القيادة.



المرجع :

دور أسلوب القيادة التحويلية في تفعيل أداء المعرفة وأثرهم على أداء المنظمة

<https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v6.69.9>