

التكليف الثامن-مقرر مهارات بحثية 1

عمل الطالبة: مها حمد الحمودي
الرقم الجامعي: 252001816
إشراف الدكتورة: مرفت محمد



المهمة المطلوبة

في ضوء دراستك للدراسات السابقة، اعرض لاثنتين من الدراسات السابقة بشكل متسق مع المثال الذي تم عرضه في المحاضرة.

"دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وعملية صناعة القرار"

هيثم عادل بسيوني

إشراف/ الأستاذ الدكتور: محمد سيد عبدالعال

أستاذ إدارة الموارد البشرية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

مجلة القرار الاستراتيجي، المجلد 14، العدد 3، يوليو 2023 م.

ثانيًا: أهداف الدراسة

تحدد أهداف هذا البحث فيما يلي:

- الوقوف على واقع تطبيق ممارسات القيادة التحويلية.
- تحديد مدى تأثير أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز، الاستشارة الفكرية، الاعتبارات الفردية) على أبعاد صناعة القرار.
- تقديم عدد من النتائج والتوصيات والتي يُمكن أن تدعم القادة الإداريين في تحسين عملية اتخاذ القرار.

ثالثاً: عينة الدراسة

لم تعتمد الدراسة على عيّنة ميدانية، بل هي دراسة تحليلية نظرية اعتمدت على مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية وصناعة القرار.

وهذا مطابق للنص في الصفحات 1887-1889 حيث يوضح الباحث أن هدفه "الوقوف على نتائج الدراسات السابقة" وليس إجراء دراسة ميدانية حديثة.

رابعًا: أدوات الدراسة

نظرًا لأن الدراسة نظرية تحليلية، فإن الأداة المستخدمة هي:

- تحليل الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية وصناعة القرار.
- لم يستخدم الباحث استبانة أو مقابلات أو اختبار ميداني.

خامسًا: أهم النتائج

استنادًا إلى قسم "ملخص النتائج والتوصيات الأولية" فإن أهم النتائج التي توصّل إليها الباحث:

1. وجود تكامل نظري واضح بين أبعاد القيادة التحويلية ومراحل صناعة القرار.
2. كل الدراسات السابقة تُشير إلى أهمية القيادة التحويلية في تحفيز الموارد البشرية وتحسين قدرة المنظمة على اتخاذ القرار.
3. ساهمت الدراسات السابقة في توضيح دور القيادة التحويلية في كفاءة صناعة القرار.
4. ساهمت الدراسات السابقة في تأكيد موثوقية العلاقة بين القيادة التحويلية كنمط قيادي قادر على تحقيق المشاركة الفعالة في صناعة وتفعيل القرارات.
5. التحفيز والتأثير المثالي يُسهمان في احتواء المشكلات والانحرافات التنظيمية بشكل مبكر.

سادساً: توصيات الدراسة

وفقاً للتوصيات الواردة في الدراسة، فهي كالآتي:

1. تأهيل القيادات لتبني نمط القيادة التحويلية نظراً لدوره في رفع جودة القرارات.
2. دعم المؤسسات بأنظمة دعم قرار وقواعد بيانات تساعد القادة في ظل حالة عدم التأكد.
3. إجراء دراسات موسعة حول التقنيات الذكية ودورها في تحسين عملية اتخاذ القرار.
4. إعداد قيادات الصف الثاني بالمؤسسات وفق منظور القيادة التحويلية لتعزيز التأثير الإيجابي.

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

The Impact of Transformational Leadership on Organizational Performance and Innovation:
A Study of Saudi Arabian Institutions

إعداد: الباحث / محمد حمد العتيبي

ماجستير إدارة أعمال في كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن، المملكة العربية السعودية

إشراف: الأستاذ الدكتور / فيصل عبد الحميد، الدكتور / فايز جراد

أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن، المملكة العربية السعودية

ثانيًا: هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر القيادة التحويلية على إدارة المعرفة داخل الشركات السعودية، وذلك من خلال دراسة النقاط الآتية:

- بيان أثر القيادة التحويلية على الشركات المنتجة.
- بيان دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الشركات المنتجة.
- بيان أثر القيادة التحويلية على إدارة المعرفة في الشركات المنتجة.

ثالثاً: عينة الدراسة

استناداً إلى الملخص، فإن عينة الدراسة كانت كالتالي:

- تم توزيع 165 استبانة على الموظفين، وتم استرجاع 142 استبانة صالحة للتحليل، مما يمثل نسبة 95 % من إجمالي العينة المستهدفة.
- وُزعت الاستبانة على موظفين يعملون في مستويات إدارية مختلفة داخل شركات صناعية في المملكة العربية السعودية.
- تم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل متوازن لجميع المستويات الإدارية.
- العينة واضحة ومحددة.

رابعًا: أدوات الدراسة

وفق ما ورد في الملخص، اعتمدت الدراسة على:

- استبانة (Questionnaire) تقيس أبعاد القيادة التحويلية وإدارة المعرفة والأداء التنظيمي. وتضمنت الأداة قياس كل من: (الكاريزما، الاعتبار الفردي، الاستثارة الفكرية، التحفيز، التمكين)
- بالإضافة إلى مقاييس إدارة المعرفة والتي تشمل كل من: (اكتساب المعرفة – تقاسم المعرفة – واستخدام المعرفة).

خامساً: أهم النتائج

جاءت النتائج كما ذكرت في الدراسة كالتالي:

1. القيادة التحويلية وإدارة المعرفة لهما تأثير إيجابي معنوي على الأداء التنظيمي.
2. أكبر الأبعاد تأثيراً على الأداء التنظيمي هما:
 - الجاذبية والتأثير المثالي.
 - الاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي.
3. التحفيز والتمكين لهما تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي.
4. إدارة المعرفة تلعب دوراً مهماً في العلاقة بين القيادة التحويلية وتحسين الأداء التنظيمي.
5. الشركات التي تتبنى القيادة التحويلية تحقق مستويات أعلى من الربحية والحصة السوقية.

سادساً: التوصيات

جاءت التوصيات كما وُردت في الدراسة كالتالي:

1. تطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادة التحويلية للقادة مثل: التحفيز، والتمكين، وتشجيع الابتكار.
2. تعزيز التحفيز والتمكين وتوفير بيئة داعمة تُحفز الموظفين على المشاركة والابتكار.
3. تعزيز إدارة المعرفة والتي تُسهم في تحسين تخزين وتبادل المعلومات داخل المنظمة.
4. دعم الابتكار التنظيمي وتشجيع بيئة الابتكار.
5. إجراء تقييمات دورية للقيادة والأداء داخل المؤسسات لضمان أن القادة يعملون وفقاً للقيادة التحويلية.
6. تطبيق أنظمة تكنولوجية حديثة مثل الذكاء الاصطناعي والمحتوى الرقمي لتسهيل عملية تبادل المعرفة.

يتضح من خلال الدراستين أن القيادة التحويلية تمثل أحد أهم الأنماط القيادية الحديثة والتي تسهم في تحسين الأداء، وتعزيز المعرفة، ورفع جودة القرارات داخل المؤسسات. ورغم اختلاف منهجية الدراستين، (إحداهما نظرية والأخرى ميدانية)، فإنهما تتفقان على الدور المحوري والمهم للقيادة التحويلية في تطوير بيئة العمل ورفع فعالية المنظمات والمؤسسات.

08

الخلاصة





رابط المقالة

The Impact of Transformational Leadership on Organizational Performance and Innovation: A Study of Saudi Arabian Institutions

عضو هيئة التدريس في كلية الإدارة، جامعة ميداوثن، المملكة العربية السعودية

هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التحولية وإدارة المعرفة على الأداء التنظيمي في المؤسسات السودانية تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان موجه لـ لجنة مكونة من 142 من الموظفين العاملين في مختلف المستويات الإدارية للشرائح العاملة في القطاع الصناعي في المملكة العربية السودانية تم قياس أبعاد القيادة التحولية، مثل الجانبية والتفكير العقلاني، التحفيز الإلهامي، الاستنارة الفكرية، الاعتراف الفردي، والتعقيد. كما تم قياس أبعاد إدارة المعرفة من خلال اكتساب المعرفة، نقل المعرفة، واستدعائها، إضافة إلى تغيير الأداء التنظيمي عبر الرقابة والحكمة السوقية.

أظهرت نتائج الدراسة أن الفعالية وإدارة المعرفة لها تأثير إيجابي ومعهم على الأداء التنظيمي، وخلفت الدراسة أن المؤسسات التي تتبنى هذه العوامل تحقق نجاحاً إيجابياً على مستوى الرضاية المعنوية كما أظهرت نتائج وجود أثر إيجابي على الأداء المالي للأداء التنظيمي. كما أظهرت نتائج الدراسة الإيجابية تأثير القيادة التحويلية والتعاليم من أبرز الأدلة التي أثبتت تفكرنا أولاً على الأداء التنظيمي، كما أظهرت نتائج أن التغيير والتعلم كانا تأثيراً إيجابياً على أدولة المحاسبة في الأداء التنظيمي، وبناءً على نتائج الدراسة، نوصي الممارسين والمختصين في المجالين الإداري والمالي بالتوجه إلى إدارة المعرفة كعنصر الأداء التنظيمي، وتطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز مهارات القيادة في المديرين، مثل القدرة على التغيير، والتفكير، والرجوع، والتعلم، وتنظيم التفكير. كما نوصي الباحثين بعدم تجاهل الأثر الاستراتيجي للأداء التنظيمي والمؤسسات.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحولية، إدارة المعرفة، الأداء التنظيمي، المؤسسات السعودية، الريجة، الحصة السوقية.

دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وعملية صياغة القرار

عبدہ عادل و سہیل

دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وعملية صناعة القرار

هستم عادل بسونی

شرف

الأستاذ الدكتور: محمد سيد عبد العال

أستاذ إدارة الموارد البشرية أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

ملخص البحث :

يُنهض السمر الدحل المتركز خلال فترات مسفرة من الحلات المُتفرّات ، مما يخلق التباين في نمو الدحل بين الدحل المركزي داخل الدائرة الموضوعة له ومجاورة الدحل المحيطية ، ومن خلال الاعتماد على هذا الفارق يقدّر على مؤسّسة التفرّد داخل الدائرة الموضوعة له أن تتفوّق على باقي الدوائر المجاورة له ، وبما تطوّر الدائرة المتفرّدة كأمّ الدائرة الموضوعة لها في أفرزها الفصّات الضامّي و هو متعاوّد في بيئته بقدرة عالية على مواجهة وتجاوز من خلال التفكير في سلوكياتها الباشيئة وتيمّنه بأفكاره ومهاراته الإبداعية ، وعلى الدحل المهرّج أن يكرّمه وتجنّبه على أن يحدّ كل دحل عن تفريغته من الأفكار والمشاكل والسموات التي تفرّد بها وتتميّز به ولكّ ذلك الفصّات المتفرّدة في مواجهة الدحل على تحقّق كل فكر تفرّد القادّة على التفكير وذلك من خلال عملية صناعته الفرار الداعي عن تلك الأفراف عن تحقّق الأفكار من الحلات المُتفرّات والوسايل التي يستعتمد عليها الدحلويون كمن كثره على تحقّق الأفكار الموضوعة قلّمة على تخفيف العنصر المعين من خلال التفكير الفصّاتي المتوازي المتوازي في أفرزها وكذا على الدائرة الشريفة العاطفية من خلال تفصيلية أدقّ في سلوكها الصلابة العالية صناعته الفرار وعلى ما سبق وفي ضوء الدراسات السابقة سنسبّط الفحصيّة البديّة (الرفوف) التي نتجّج الدحلويين الدائرة المحيطة بسحب التكامل التفرّدي بين متفرّقات الدائرة على سطح الدائرة الموضوعة له

الكلمات المفتاحية :

القيادة التحولية - صناعة القرار - بدائل القرار - اتخاذ القرار .

المجلد الرابع عشر
١٨٨٧
العدد الثالث - يوليو ٢٠٢٣



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

