

تأثير أبعاد مصداقية المؤثرين عبر وسائل التواصل الاجتماعي
على اتصال العالمة بالذات
دراسة تطبيقية

https://alat.journals.ekb.eg/article_267674_1fb6fbb3b5b5038cac3f5384a7f2df78.pdf

Prepared by

هند فريد



أولاً: الإطار النظري للدراسة:

(1) مفهوم القيادة التحويلية:

- تعددت تعريفات القيادة التحويلية في الأدبيات، ومن أبرزها:
- تعريف بيرنز (1978): * "عملية دفع التابعين وتنشيطهم نحو تحقيق الأهداف، من خلال تعزيز القيم العليا والقيم الأخلاقية، والوصول بهم إلى مرتبة القيادة"
- تعريف باس (1985): * "النهوض بشعور التابعين، من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية، مثل الحرية والعدالة والمساواة والسلام والإنسانية"
- تعريف كونجر (2002): * "القيادة التي تتجاوز تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب إلى تطوير وتشجيع المروسين فكرياً وإبداعياً، وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للمنظمة"

(2) أبعاد القيادة التحويلية (حسب نموذج باس):

البعد الأول: التأثير المثالي (الكاريزما)

المفهوم:

- -يمثل قدرة القائد على ترسيخ الاعتزاز بالنفس في نفوس العاملين
- -القائد يصبح قدوة ومثلاً أعلى يحتذى به
- -يكسب القائد ثقة واحترام وإعجاب التابعين



الخصائص

- يضع معنى ومغزى للعمل من خلال الفهم والتواصل المستمر
- يمتلك مقدرة عالية على الإقناع
- يطرح رؤى وأفكاراً واضحة عن مستقبل المنظمة
- يهتم باحتياجات الآخرين أكثر من احتياجاته الشخصية
- يشارك التابعين بالمخاطرة

البعد الثاني: رعاية مشاعر الأفراد (الاعتبار الفردي)
المفهوم:

- القائد يعطي اهتماماً شخصياً لحاجات كل فرد
 - يعامل كل فرد بصفة مستقلة
 - يعترف بالفروق الفردية من حيث الاحتياجات والقدرات
- الممارسات:

- يعمل كمدرّب وناصح ومرشد
- يسهم في حل مشكلات الأفراد
- يحرص على إيجاد نظام اتصال فعال
- يمارس أسلوب الإدارة بالحضور (يكون قريباً من العاملين)
- يفوض بعض المهام لتنمية القدرات
- يوفر فرصاً جديدة للتعلم
- يستمع بفعالية للتابعين

البعد الثالث: التحفيز الإلهامي (الدافعية الإلهامية)*
المفهوم:

- يعمل على تحفيز وإلهام المحيطين به
- يعطي المعنى والتحدى لعمل المرؤوسين
- يغلب روح الجماعة

الممارسات:

- يظهر الحماس والتفاؤل
 - يجعل التابعين يركزون على حالات مستقبلية جذابة
 - يحفزهم على دراسة بدائل مختلفة ومرغوبة
 - يستخدم الرموز والشعارات لتوجيه الجهود
 - يوضح توقعاته العالية من تابعيه
 - يغرس الثقة بأن الأهداف سيتم تحقيقها
 - يجعل التابعين يشعرون بالقيمة والثقة
- البعد الرابع: الاستثارة الفكرية (لم يُدرج في هذا البحث)

3) أهمية القيادة التحويلية:

تكتسب القيادة التحويلية أهميتها من عدة عوامل:

عدم الاستئثار بالقوة:

- تسعى لتفويض السلطات المهمة
- تمكين الأفراد العاملين
- تطوير مهاراتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم
- إيجاد فرق عمل متجانسة ومتعاونة

قابلية التطوير بالتدريب:

- -صفات القيادة التحويلية يمكن تطويرها
- البرامج التدريبية المصممة جيداً تحسن فاعلية المديرين

المسؤولية الأخلاقية:

- تشكل عنصراً فعالاً ومؤثراً في تحفيز الموظفين
- تجاوز حدود المصالح الشخصية لمصلحة المؤسسة
- تسهيل اكتساب السلوك التعاوني

الصلاحية العامة:

- -يمكن تطبيقها في أي منظمة وفي مختلف المستويات
 - -صالحة لمواجهة جميع الحالات
 - -مناسبة للمنظمات الناجحة والتي تحتاج تغييرات جذرية
- مواكبة تحديات العصر:

- الحاجة لقائد ملهم وليس مجرد مدير
- القدرة على تطوير رؤية مستقبلية
- الاهتمام بالعاملين من خلال الكاريزما والحفز الإلهامي

4) خصائص القائد التحويلي:

أ. الكاريزماتيكية (الجاذبية)

- -طبيعة السلوك التي تجعله ذا شخصية جذابة
- -إحساس عالٍ بالذات يؤدي لدافعية أقوى

ب. الرؤية

- المستقبل الجذاب والمثالي للمؤسسة
- قيادة العاملين باتجاه ربط الحاضر بالمستقبل
- رفع طاقات العاملين
- -مساعدة الناس في إيجاد معنى واضح لعملهم



ج. التمكين

- القدرة على تحفيز العاملين
- جعلهم يستمتعون بهذا الإحساس
- يؤثر عليهم في المبادرة لتنفيذ المهام بفاعلية
- يصبحون ملتزمين في العمل بشكل أفضل
- يأخذون المسؤولية على عاتقهم

د. القدرة على التغيير

- يشتمل على عدة أبعاد: الاستراتيجية، الهيكل، الأفراد، السلوك
- تهيئة العاملين نحو التغيير
- تقبل التغيير وتخفيف المقاومة له

هـ. خصائص إضافية:

- حضور واضح في المنظمة
- نشاط بدني متفاعل
- مشاركة العاملين مشاكلهم
- السعي لتحقيق إنتاجية عالية تفوق الأهداف
- التعامل مع الغموض والمواقف المعقدة

ثانياً: الأداء الوظيفي

(1) مفهوم الأداء الوظيفي:

(2) تعددت تعريفات الأداء الوظيفي:

- تعريف أحمد صقر عاشور (1994): * "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله خلال فترة محددة"
- تعريف ناصر محمد عقيل (2006): * "مجهود الشركات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة"
- تعريف الحراشة (2011): * "قيام الفرد بالعمل الصحيح وبالطريقة الصحيحة مراعيًا الفاعلية والكفاية والسلامة العامة في العمل والاحترام وتوفير الوقت"

(2) عوامل الأداء الوظيفي:

أ. الدافع (الدافعية)

- -القدرة الحقيقية التي تجعل الإنسان يقوم بنشاط معين
- -عامل داخلي يستثير سلوك الإنسان ويوجهه
- -يحقق التكامل في السلوك

ب. القدرات

- القدرة على أداء معين (عضلي أو عقلي)
- ما يستطيع الفرد إنجازه بالفعل
- مرتبطة بالسرعة والدقة في الأداء

ج. الإدراك

- عملية إدراكية تنتهي بتكوين معانٍ وتفسيرات
- يتأثر بدوافع الفرد وقدراته السابقة
- طبيعة المعلومات وخصائصها

3) عناصر الأداء الوظيفي:

المعرفة بمتطلبات الوظيفة:

- المعارف العامة
- المهارات الفنية والمهنية
- الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها

نوعية العمل:

- مدى إدراك الفرد لعمله
- الجودة والدقة في الأداء
- الإتقان والمهارة

كمية العمل :

- حجم الإنجاز المحقق
- السرعة في الأداء

-الإنتاجية

4.أهمية الأداء الوظيفي:

- يمثل *القاسم المشترك* لاهتمام علماء الإدارة
- يعتبر *ظاهرة شمولية* وعنصر محوري لجميع فروع المعرفة الإدارية
- يعتبر *دالة لكافة أنشطة المنظمة*
- يعتبر *مرآة تعكس وضع المنظمة*
- يعتبر *مركز الإدارة الاستراتيجية*

رابعاً: منهجية البحث بالتفصيل*

منهج الدراسة*:

-المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لأهداف البحث

-يصف الظاهرة ويجمع المعطيات والمعلومات

-يحلل البيانات ويعرف العلاقة بين مكوناتها

مجتمع الدراسة

*-العدد: * 136 مشرفاً ومشرفة

*-الموقع: * وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان

*-المهام: * الإشراف على:

- أئمة المساجد

- المرشدين والمرشدات

- معلمي ومعلمات القرآن الكريم

عينة الدراسة:

*-النوع: * عينة شاملة (جميع أفراد المجتمع)

*-التوزيع حسب الجنس

*-التوزيع حسب العمر

- فئات عمرية متعددة

*-التوزيع حسب سنوات الخبرة:

- خبرات متنوعة

الخلاصة

هذا البحث يمثل *إضافة نوعية* للمكتبة العربية في مجال القيادة التحويلية، حيث:

* ✓ يربط بين متغيرين مهمين: * القيادة التحويلية والأداء الوظيفي

* ✓ يقدم دليلاً علمياً: * على العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية والأداء

* ✓ يطبق في سياق عربي إسلامي: * (الإشراف الديني في سلطنة عمان)

* ✓ يقدم توصيات عملية: * قابلة للتطبيق في المؤسسات الحكومية

* ✓ يستخدم منهجية علمية صارمة: * (عينة شاملة، ثبات عالٍ، أساليب إحصائية متقدمة)





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

