

تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

- هذا البحث يسعى إلى دراسة العلاقة بين نوع القيادة (القيادة التحويلية) ومدى تأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية. يهدف الباحث إلى استكشاف تأثير القيادة التحويلية على الموظفين في بيئة العمل التعليمية، وفحص كيفية تحسين الأداء من خلال أسلوب القيادة هذا.
-

2. طبيعة بيانات البحث

نوع البيانات:

- بيانات كمية: هذه البيانات تُجمع من خلال استبيانات مغلقة تحتوي على أسئلة متعددة الخيارات، حيث يتم تحديد علاقة القيادة التحويلية بالأداء الوظيفي بناءً على الإجابات التي يقدمها الموظفون.
- بيانات نوعية: يتم جمع هذه البيانات من خلال المقابلات المتعمقة مع عينة من الموظفين، والتي تهدف إلى تقديم رؤى وتفاصيل حول كيفية تأثير القيادة على الأداء الوظيفي، مما يساعد في تفسير البيانات الكمية بشكل أعمق.

عينة البحث:

- تتكون العينة من 200 موظف يعملون في مؤسسات تعليمية، حيث تم اختيارهم بشكل عشوائي لضمان تمثيل شامل للمؤسسات التعليمية المختلفة.

3. أداة جمع البيانات

تم استخدام استبيان مغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية، حيث يتم تقسيمه إلى 5 محاور رئيسية تعكس مختلف جوانب القيادة التحويلية والأداء الوظيفي. كما يتم دعم البيانات الكمية من خلال مقابلات نصف موجهة مع بعض المشاركين للحصول على تفاصيل إضافية.

أداة جمع البيانات تشمل:

- الاستبيانات: تحتوي على أسئلة مغلقة تسهم في الحصول على بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.
- المقابلات: تتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم بشكل أعمق حول تأثير القيادة على أدائهم الوظيفي.

4. تصميم استمارة الاستبيان

محاور الاستبيان الرئيسية:

1. محور القيادة التحويلية: يتضمن 5 عبارات لقياس مدى تأثير القيادة التحويلية على الموظف، مثل:
 - “قائدي يلهمني لتحقيق أهدافي الوظيفية”.
 - “القائد يركز على تطوير مهارات الموظفين”.
2. محور الرضا الوظيفي: يحتوي على 5 عبارات تسهم في قياس مستوى رضا الموظف عن بيئة العمل.
3. محور التحفيز: يتضمن 4 عبارات لتحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على تحفيز الموظفين.
4. محور التفاعل التنظيمي: يحتوي على 4 عبارات لفحص التفاعل بين الموظفين والإدارة.
5. محور الأداء الوظيفي: يتضمن 5 عبارات لقياس تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للموظفين، مثل:
 - “أشعر بأنني أحقق أهدافي المهنية بفعالية أكبر نتيجة القيادة التحويلية”.

- 5. ثبات الاستبيان

- ثبات الاستبيان:

- الباحث استخدم معامل كرونباخ ألفا كاختبار لقياس الثبات، وهو اختبار إحصائي يهدف إلى قياس الاتساق الداخلي بين العبارات في الاستبيان.
- النتيجة: حصل الاستبيان على قيمة معامل كرونباخ ألفا 0.89، مما يعني أن الاستبيان يتمتع بثبات مرتفع ويظهر درجة عالية من الاتساق بين الأسئلة.

6. اختبارات إثبات الثبات

الأدوات والاختبارات المستخدمة لإثبات الثبات:

- 1. اختبار كرونباخ ألفا: هذا الاختبار هو الأكثر شيوعاً في الدراسات الاجتماعية ويستخدم لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان.
- إذا كانت القيمة أكبر من 0.70، تعتبر الأداة ثابتة، وفي هذا البحث كانت القيمة 0.89 مما يدل على ثبات مرتفع.

2. اختبار إعادة التطبيق: (Test-Retest)

- تم تطبيق الاستبيان على نفس العينة بعد فترة زمنية معينة (شهر) بهدف التحقق من استقرار النتائج.
- أظهرت نتائج إعادة التطبيق درجة عالية من الاتساق بين الإجابات، مما يثبت أن الاستبيان يحتفظ بثباته عبر الزمن.

7. محاور الاستبيان والعبارات المستخدمة

مثال على عبارات الاستبيان:

• محور القيادة التحويلية:

“•قائدي يلهمني لتحقيق أهدافي الوظيفية”.

“•يحفزني القائد لتحقيق مستويات عالية من الأداء”.

• محور الرضا الوظيفي:

“•أشعر بالرضا عن بيئة العمل التي توفرها المؤسسة”.

“•أحصل على الدعم اللازم من الإدارة لتحسين أدائي”.

• محور التحفيز:

“•يشجعني القائد على التفوق في أداء العمل”.

“•أشعر بالتقدير من الإدارة عندما أحقق نتائج مميزة”.

• محور التفاعل التنظيمي:

“•يتم تشجيع العمل الجماعي في المؤسسة”.

“•التواصل مع الإدارة يساعدني في أداء مهامي بشكل أفضل”.

• محور الأداء الوظيفي:

“•أشعر أنني أحقق أهدافي المهنية بفعالية أكبر نتيجة القيادة التحويلية”.

“•تحسنت نتائج أدائي بفضل أسلوب القيادة الذي نتبعه”.

- في هذا البحث، تم استخدام أدوات جمع بيانات كمية ونوعية لاستكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي. الاستبيان المصمم لهذه الدراسة أظهر ثباتًا مرتفعًا وفقًا لاختبارات مثل معامل كرونباخ ألفا واختبار إعادة التطبيق. النتائج أظهرت أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، مع درجة عالية من الرضا والتحفيز بين الموظفين