

عنوان البحث:

“أثر القيادة التحويلية على أداء العاملين في القطاع الخاص: دراسة تطبيقية في
مجال الترفيه والسياحة بمدينة جدة”

“The impact of transformational leadership on the performance
of workers in the private sector: an applied study in the field of
entertainment and tourism in Jeddah”

إعداد الطلاب:

غدي فلمبان

إبراهيم خوجة

خالد الجهني

إشراف:

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. وليد سليمان

الكود: PMG697

❖ هيكل البحث

الصفحة	الموضوع
	الشكر والتقدير
	ملخص البحث
	Abstract
2	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
6	فرضية الدراسة
7	أهداف الدراسة
7	أسئلة الدراسة
8	مراجعات أدبية "دراسات سابقة"
15	المنهجية وطرق البحث
15	مجالات وحدود الدراسة
16	التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية
16	المراجع

❖ مقدمة:

تعد القيادة التحويلية اليوم مدخلاً جديداً للتغيير والتطوير ومن أكثر النظريات القيادية شهرة لتحويل الأساليب الحديثة، وهنا تبرز الحاجة إلى الاستفادة من تطبيقات المنظمات من الأساليب القيادية التقليدية القيادة التحويلية، فالعمل الإداري بحاجة لقيادات من نوع خاص تتوافر فيها القدرة على رسم رؤية مستقبلية واضحة وذات شخصية الهامة، تعتبر القيادة التحويلية من المفاهيم الرئيسية في مجال إدارة الموارد البشرية التي تهدف إلى تحفيز العاملين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المؤسسة بطريقة ملهمة ومحفزة، يعكس القائد التحويلي قدرته على إثارة الحماس وتشجيع الابداع وبناء علاقات تعاونية قوية ، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء العاملين وتعزيز إنتاجية المؤسسة في سياق القطاع الخاص وبالأخص في مجالات الترفيه والسياحة ، يتطلب النجاح المستمر لتفعيل القيادة التحويلية بشكل خاص ، نظرا لطبيعة العمل الديناميكية وحاجة القطاع إلى التجديد والابتكار المستمر لتلبية تطلعات العملاء المتغيرة والتحديات البيئية المتنوعة، تعتبر القيادة التحويلية من النماذج الإدارية الحديثة التي تلقى اهتماماً متزايداً في ساحة الأعمال، حيث يُشار إليها باعتبارها الطريقة الفعالة لتعزيز الأداء والإنتاجية في المؤسسات. يعتمد هذا النوع من القيادة على تحفيز العاملين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المؤسسة بطريقة ملهمة وإشراكهم في عملية صنع القرار، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم، تتزايد أهمية دراسة أثر القيادة التحويلية على إنتاجية العاملين في القطاع الخاص، خاصة في مجالات الترفيه والسياحة التي تشهد تنافساً شديداً وتطوراً مستمراً، ومن بين المدن التي تشهد نمواً ملحوظاً في هذا القطاع هي مدينة جدة، التي تعتبر وجهة سياحية مهمة على مستوى المملكة العربية السعودية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة التحويلية على إنتاجية العاملين في مجال الترفيه والسياحة في مدينة جدة، وذلك من خلال دراسة تطبيقية تحليلية تستند إلى آراء العاملين وآراء الإدارة في المؤسسات ذات الصلة، وستركز الدراسة على تحليل مدى تأثير القيادة التحويلية على مختلف جوانب الإنتاجية، بما في ذلك الجودة، والكفاءة، والابتكار، ويأمل البحث في إضافة قيمة علمية وعملية من خلال توفير رؤى جديدة حول أهمية تبني القيادة التحويلية في قطاع الترفيه والسياحة، وتقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز هذا النوع من القيادة في المؤسسات ذات الصلة.

❖ مشكلة الدراسة:

تعتبر الدراسات التطبيقية التي تستكشف أثر القيادة التحويلية في قطاع الترفيه والسياحة نادرة، مما يقلل من الفهم الشامل للتأثير الفعلي لهذا النمط القيادي على إنتاجية العاملين في هذا القطاع.

تحديات التشغيل في القطاع: يواجه قطاع الترفيه والسياحة تحديات فريدة تؤثر على إدارة العمل وإنتاجيته، مثل تقلبات الطلب والعرض، وتنوع الخدمات المقدمة، وضغوطات الزمن والجدولة.

التأثير على الرضا والولاء للعاملين: قد يؤدي نمط القيادة التحويلية إلى تعزيز رضا العاملين والتزامهم بالمؤسسة، مما يؤثر إيجاباً على إنتاجيتهم، لكن هذا التأثير قد يختلف باختلاف طبيعة العمل وثقافة المؤسسة.

تطبيق المفاهيم النظرية في الواقع: قد تواجه الشركات صعوبة في تطبيق مفاهيم القيادة التحويلية في الواقع بسبب اختلاف الثقافات التنظيمية والتحديات العملية التي قد تواجهها.

قدرة القيادة على التكيف: قد تظهر فعالية القيادة التحويلية بشكل مختلف في بيئة العمل التي تتسم بالتحولات السريعة والتغيرات المستمرة مقارنة بالبيئات الأكثر استقراراً.

نقص البحوث والدراسات: قد يواجه القطاع نقصاً في الأبحاث والدراسات التي تحدد دور القيادة التحويلية في تعزيز إنتاجية العاملين، مما يجعل من الصعب تقدير الأثر الفعلي لهذا النوع من القيادة على الأداء في هذا القطاع.

- تحديات البيئة التنافسية: يواجه قطاع الترفيه والسياحة تحديات مستمرة ناتجة عن البيئة التنافسية الشديدة والتطورات السريعة، وقد يؤثر هذا على قدرة القيادة التحويلية على تحقيق النتائج المرجوة.
- تعقيدات التحديات الثقافية: يعمل القطاع في بيئة ثقافية متنوعة مع تحديات تتعلق باللغة والتفاهم الثقافي، مما قد يجعل تطبيق نموذج القيادة التحويلية أكثر تعقيداً وصعوبة.
- اختلافات الطبيعة العملية: قد يكون تأثير القيادة التحويلية مختلفاً بشكل كبير باختلاف نوعية العمل المنجز في قطاع الترفيه والسياحة، وقد تحتاج الاستراتيجيات المناسبة لتطبيقها بفعالية.
- التحديات المالية والموارد: يمكن أن تواجه الشركات في هذا القطاع تحديات مالية وصعوبات في توفير الموارد اللازمة لتطبيق مبادئ القيادة التحويلية بشكل فعال، مما يقيد قدرتها على تحقيق التحسين في الإنتاجية.

باختصار، تتعدد المشكلات والتحديات التي تواجه دراسة أثر القيادة التحويلية على إنتاجية العاملين في قطاع الترفيه والسياحة، ويتطلب التعامل مع هذه المشكلات بشكل متعمق لتحقيق فهم أكبر لهذه العلاقة وتحديد الحلول الفعالة لتعزيز الأداء والإنتاجية في هذا القطاع، تتعلق مشكلة أثر القيادة التحويلية على إنتاجية العاملين في قطاع الترفيه والسياحة بتحديد مدى تأثير هذا النمط القيادي على كفاءة العمل وجودة الخدمات المقدمة في هذا القطاع، وكيفية مواجهة التحديات الفريدة التي تواجهها هذه المؤسسات في تحقيق أهدافها الإنتاجية والتنافسية.

❖ أهمية الدراسة:

دراسة أثر القيادة التحويلية على أداء العاملين في مجال الترفيه والسياحة تحمل أهمية كبيرة لعدة أسباب:

- تحسين تجربة العملاء: فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء العاملين يمكن أن يساعد في تحسين تجربة العملاء في قطاع الترفيه والسياحة، مما يؤدي إلى زيادة الرضا والولاء للمنشآت السياحية والترفيهية.
- تحسين الإنتاجية والكفاءة: فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء العاملين يمكن أن يساهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في المنشآت السياحية والترفيهية، مما يعزز تنافسيتها ونجاحها في السوق.
- تعزيز تطوير القادة: يمكن لنتائج الدراسة أن تساعد في تحسين تطوير مهارات وممارسات القادة في قطاع الترفيه والسياحة، مما يساهم في بناء قيادة فعالة تعزز الأداء والابتكار.
- زيادة الاستثمارات والنمو الاقتصادي: تحسين أداء العاملين في قطاع الترفيه والسياحة يمكن أن يساهم في جذب المزيد من الاستثمارات وتعزيز النمو الاقتصادي.
- تحقيق التنمية المستدامة: بتحسين أداء العاملين في قطاع الترفيه والسياحة، يمكن تحقيق التنمية المستدامة للمدينة، مما يساهم في رفع مستوى معيشة سكانها وتحسين البيئة الاقتصادية والاجتماعية بشكل عام.
- بالإضافة إلى ذلك، فهم أثر القيادة التحويلية في قطاع الترفيه والسياحة يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين أداء العاملين وتعزيز نجاح المؤسسات والمنشآت في هذا القطاع الحيوي.

❖ فرضية الدراسة:

تفترض علاقة مفترضة بين متغيرين أو أكثر، وتقدم افتراضاً يمكن اختباره خلال البحث. في هذه الحالة، فرضية البحث التي تناسب موضوع "أثر القيادة التحويلية على إنتاجية العاملين في قطاع الترفيه والسياحة" قد تكون كالتالي:

"إذا تم تبني القيادة التحويلية في مؤسسات قطاع الترفيه والسياحة في مدينة جدة، فإنه من المرجح أن يكون لها تأثير إيجابي على إنتاجية العاملين في هذا القطاع."

توضح هذه الفرضية وجود القيادة التحويلية، كنمط قيادي محدد، قد يؤدي إلى تحسين إنتاجية العاملين في مجال الترفيه والسياحة بشكل يعتبر معنوياً ومهماً. وهذا ما سيتم اختباره وتحليله خلال الدراسة التطبيقية للتحقق من صحة هذه الافتراضية ومدى تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية العاملين في الواقع العملي.

الفرضيات التي يمكن تطويرها للبحث حول أثر القيادة التحويلية على إنتاجية العاملين في قطاع الترفيه والسياحة:

➤ فرضية الإشباع الوظيفي: تفترض هذه الفرضية أن القيادة التحويلية تزيد من مستويات الإشباع الوظيفي لدى العاملين في قطاع الترفيه والسياحة، مما يؤدي إلى زيادة مشاركتهم والالتزام بالمؤسسة، وبالتالي تحسين إنتاجيتهم.

➤ فرضية التحفيز والالتزام: تفترض هذه الفرضية أن القيادة التحويلية تزيد من مستويات التحفيز لدى العاملين وتعزز الالتزام بأهداف المؤسسة ورؤيتها، مما يؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاجية والأداء العام في قطاع الترفيه والسياحة.

➤ فرضية التطوير الشخصي والمهني: تفترض هذه الفرضية أن القيادة التحويلية تساهم في تطوير مهارات وقدرات العاملين وتعزز نموهم الشخصي والمهني، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وإنتاجيتهم في قطاع الترفيه والسياحة.

➤ فرضية تحسين بيئة العمل: تفترض هذه الفرضية أن القيادة التحويلية تساهم في تحسين بيئة العمل والعلاقات العملية داخل المؤسسة، مما يزيد من مستويات الرضا والتواصل بين العاملين وبالتالي يحسن من أدائهم وإنتاجيتهم.

➤ فرضية التحفيز للابتكار: تفترض هذه الفرضية أن القيادة التحويلية تعزز من مستويات الابتكار والإبداع بين العاملين، مما يؤدي إلى تطوير خدمات جديدة وتحسين عمليات الإنتاج والخدمات في قطاع الترفيه والسياحة.

❖ أهداف البحث:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- دراسة تأثير أساليب القيادة التحويلية على رضا العاملين في قطاع الترفيه والسياحة بمدينة جدة، وكيفية تأثير ذلك على أدائهم واستمراريتهم في العمل.
- استكشاف كيفية تأثير القيادة التحويلية على قدرة العاملين في مجال الترفيه والسياحة على الابتكار وتطوير خدمات جديدة وجذب الزوار.
- تحليل كيفية تأثير القيادة التحويلية على كفاءة العمل والإنتاجية في قطاع الترفيه والسياحة، وكيف يمكن تحسين هذه الجوانب من خلال تبني أساليب قيادية تحويلية.
- دراسة كيفية تأثير القيادة التحويلية على فهم العاملين لرؤية العملاء وتلبية احتياجاتهم وتحسين جودة الخدمة المقدمة في قطاع الترفيه والسياحة بمدينة جدة.
- دراسة كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحفيز العاملين على تطوير مهاراتهم والاستمرار في التعلم والتطوير في مجال الترفيه والسياحة.

❖ أسئلة الدراسة:

- كيف يمكن تعريف القيادة التحويلية وما هي سماتها الرئيسية؟
- كيف يمكن تقييم أثر القيادة التحويلية على رضا العاملين في قطاع الترفيه والسياحة؟
- كيف يؤثر نمط القيادة التحويلية على مستوى الابتكار والإبداع في قطاع الترفيه والسياحة؟
- ما هي علاقة القيادة التحويلية بتحسين كفاءة العمل والإنتاجية في قطاع الترفيه والسياحة؟
- كيف يمكن قياس تأثير القيادة التحويلية على جودة الخدمة المقدمة ورؤية العملاء في قطاع الترفيه والسياحة؟
- ما هي أفضل الممارسات والإجراءات لتطبيق القيادة التحويلية في قطاع الترفيه والسياحة بمدينة جدة؟

❖ مراجعات أدبية (دراسات سابقة):

الباحث	عنوان الدراسة	سنة الدراسة	الملخص
محمود عبد الرحمن الشنطي	أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية	٢٠١٦	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية ودرجة ممارسة القيادة التحويلية في وزارة الصحة الفلسطينية بقطاع غزة، وكذلك الكشف عن أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة على جودة الحياة الوظيفية، بالإضافة إلى التحقق من تأثير العدالة الإجرائية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة الوظيفية. ولتحقيق أهداف البحث، تم تطوير أداة القياس (الاستبيان) بالاعتماد على الدراسات السابقة. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (٣٧٠) من الموظفين العاملين بوزارة الصحة بقطاع غزة، وبلغت نسبة الاستبيانات المستلمة (٢٣٥) وكانت نسبة الاستجابة (% ٦٣,٥) من مجتمع الدراسة الكلي. وقد خلُصت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة، وكذلك مستوى ممارسة القيادة التحويلية كما يُدركها العاملون بوزارة الصحة كانت أيضاً متوسطة. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية (التأثير الكاريزمي والاعتبارات الفردية) تؤثر تأثيراً جوهرياً وإيجابياً على جودة الحياة الوظيفية. كما وكشفت أن العدالة الإجرائية تتوسط

كليا العلاقة بين التأثير الكاريزمي وجودة الحياة الوظيفية وجزئياً العلاقة بين الاعتبارات الفردية وجودة الحياة الوظيفية. وأخي ر، أوصت الدراسة بالعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية بالتركيز على إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي، زيادة مشاركة العاملين بعملية صنع القرار، الأمان الوظيفي وتفعيل نظم الحوافز والتعويضات. إضافة إلى تشجيع المدراء على تبني نمط القيادة التحويلية.			
هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها) التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي، التمكين(وأداء العاملين في الشركة المبحوثة. وقد اختبرت الدراسة الفروض التالية: توجد علاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين في شركة كوفي للمواد الغذائية، توجد علاقة بين التأثير المثالي وأداء العاملين في شركة كوفي للمواد الغذائية، توجد علاقة بين الحفز الإلهامي وأداء العاملين في شركة كوفي للمواد الغذائية، توجد علاقة بين الاستثارة الفكرية وأداء العاملين في شركة كوفي للمواد الغذائية، توجد علاقة بين الاعتبار الفردي وأداء العاملين في شركة كوفي للمواد الغذائية، توجد علاقة بين التمكين وأداء العاملين في شركة كوفي للمواد الغذائية. اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة	٢٠٢٢	"أثر القيادة التحويلية في أداء العاملين" دراسة حالة: شركة كوفي للمواد الغذائية -الخرطوم	د. نهى عثمان عبد المجيد محمد أرباب

أداة الاستبيان لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكون من العاملين في شركة كوفتي للمواد الغذائية حيث تم توزيعه على جميع العاملين وتوصلت الدراسة إلى أن شركة كوفتي للمواد الغذائية تمتلك قيادة تتميز بالأبعاد التالية: (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين). وهذا بناء على إجابات المبحوثين حيث كانت جميعها بدرجة موافقة مرتفعة على وجود هذه الأبعاد، توجد علاقة بين المتغير المستقل القيادة التحويلية بمختلف أبعاده (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين (والمتغير التابع) أداء العاملين). ومن ثم قدمت الدراسة عدة توصيات كان أهمها، الاهتمام بنشر ثقافة القيادة التحويلية بين العاملين في شركة كوفتي، وضع القواعد والنظم التي تتيح الفرص للأفراد المتميزين للترقي واتخاذ مواقع قيادية . الكلمات المفتاحية: القيادة، القيادة التحويلية، التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين.			
هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر القيادة التحويلية على تمكين وإبداع الموظفين في مؤسسات التعليم العالي. واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت	2018	أثر القيادة التحويلية على تمكين وإبداع الموظفين الإداريين في مؤسسات التعليم العالي - دراسة تطبيقية على الموظفين	صباح بنت عبد الله الصومالي ورزان فريد متولي

"الاستبانة" كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيع "الاستبانة" إلكترونياً وورقياً على الموظفين الإداريين في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، وتم الحصول على عدد (٣٣٣) استجابة. وتم استخدام معامل الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد وذلك لاختبار فرضيات الدراسة، حيث توصّلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية ومُوجبة بين القيادة التحويلية وتمكين الموظفين، وأيضاً وجود علاقة قوية ومُوجبة بين القيادة التحويلية وإبداع العاملين. وتم أيضاً استخدام تحليل المتوسطات والانحراف المعياري، لمعرفة مدى ممارسة القيادة التحويلية في جامعة الملك عبد العزيز، وتوصّلت الدراسة إلى وجود درجة عالية من ممارسة القيادة التحويلية في جامعة الملك عبد العزيز، ووضعت الدراسة عدّة توصيات للمؤسسات التعليمية لتشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي، وبثّ الحماس في نفوسهم للنجاح والتطوُّر وإيجاد طرق جديدة لحل المشاكل القديمة.		الإداريين في جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية	
هدفت الدراسة الى التعرف على أثر ممارسات القيادة التحويلية وممارسات القيادة التبادلية على اداء العاملين في فنادق الخمسة نجوم في الاردن من وجهة نظر العاملين فيها، وتناولت أربعة أبعاد للقيادة التحويلية (الاجاذبية والتأثير، والتحفيز الإلهاميين، والاستثارة الفكرية،	٢٠١٩	أثر القيادة التحويلية والقيادة التبادلية على اداء العاملين: دراسة ميدانية في فنادق الخمسة نجوم في الاردن	احمد منير ذعار العتيبي

والاهتمام بالمشاعر الفردية)، بالإضافة الى ثلاثة ابعاد للقيادة التبادلية (الادارة بالاستثناء السلبية، الادارة بالاستثناء الايجابية، المكافآت المشروطة). وتكون مجتمع الدراسة من جميع فنادق الخمسة نجوم في الاردن والبالغ عددها ٣٦ فندق حسب اخر احصائية لوزارة السياحة والأثار الاردنية في عام ٢٠١٨. وقد تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية لدراسة مجتمع الدراسة، وبلغت العينة (٣٤٨) موظف، وقد استخدمت الاستبانة وسيلة للحصول على البيانات. وقد تم استخدام عددا من الأساليب الإحصائية، منها: الوسط الحسابي، واختبار الانحدار الخطي المتعدد لتحليل البيانات المستخرجة من افراد عينة الدراسة. النتائج اكدت ان كل من اسلوب القيادة التحويلية واسلوب القيادة التبادلية يؤثر بشكل ايجابي على اداء العاملين، ولكن كان التأثير الاكبر لممارسات القيادة التحويلية حيث وجد ان ثلاثة من اصل اربعة ابعاد للقيادة التحويلية مؤثرة بشكل ايجابي على اداء العاملين وهي الجاذبية والتأثير (الاكثر تأثيرا)، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، بينما وجد متغير واحد فقط من متغيرات القيادة التبادلية وهو (المكافآت المشروطة) مؤثرة بشكل ايجابي على اداء العاملين. وقد خلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات، منها ضرورة			
--	--	--	--

تجنب نمط القيادة التبادلية باستثناء تطبيق مفهوم المكافآت المشروطة، والتركيز على تطبيق ممارسات القيادة التحويلية والتي وجدت مناسبة في ادارة الموظفين خصوصا في قطاع الفنادق.			
لقد اجتذبت القيادة التحويلية اهتمامًا واسع النطاق في بحوث الإدارة. وفي هذا المجال، يعد تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين فرعًا مهمًا. تشير الأبحاث الحديثة إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية يلعب دورًا وسيطًا بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين. ومع ذلك، فإن بعض هذه النتائج تتناقض مع بعضها البعض. وبالنظر إلى الخلفية التي يتم فيها إيلاء اهتمام أكبر للقيادة التحويلية في صناعة البناء والتشييد، يهدف هذا البحث إلى معرفة درجة تأثير القيادة التحويلية على الأداء المستدام للموظفين، فضلا عن الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية. تم جمع ما مجموعه ٣٨٩ استبيانًا من المقاولين وتحليلها من خلال نمذجة المعادلات الهيكلية. وتكشف النتائج أن الأداء المستدام للموظفين يتأثر بشكل إيجابي بالقيادة التحويلية. بالإضافة إلى ذلك، فإن أكثر من نصف هذا التأثير يتوسطه سلوك المواطنة التنظيمية. تُذكر هذه النتائج مديري المشاريع بالحاجة إلى إيلاء اهتمام وثيق للقيادة التحويلية، لتنمية سلوك المواطنة التنظيمية، وبالتالي	٢٠١٧	أثر القيادة التحويلية على الأداء المستدام للموظفين: الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية	Weiping Jiang Xianbo Zhao and Jiongbin Ni

تحسين الأداء المستدام للموظفين في نهاية المطاف.			
الغرض من هذه الورقة هو اقتراح إطار مفاهيمي ونمذجة العلاقة السببية للقيادة التحويلية على التزام الموظف. تم إجراء مراجعة شاملة للأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية والتزام الموظف لتحقيق أهداف هذا الاختبار. استخدمت هذه الدراسة التجريبية تصميم البحث الوصفي. إن السكان المستهدفين في هذه الدراسة هم الموظفون العاملون في صناعة البناء والتشييد في الأردن. يتكون حجم العينة من ٢٤٠ شخصًا، وتم تحديده باستخدام صيغة سلوفين. تم جمع كافة البيانات باستخدام استبيان ذاتي. تم اختيار المشاركين باستخدام تقنية أخذ عينات عشوائية بسيطة لتجنب التحيز في الاختيار ولضمان وجود تمثيل مناسب للسكان. تم تحليل البيانات باستخدام إجراءات نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام IBM-SPSS-AMOS 24.0. وجدت الدراسة أن القيادة التحويلية ساهمت بأثر إيجابي وكبير على التزام الموظف. إن تقييم النموذج المفاهيمي المتعلق بآثار القيادة التحويلية على التزام الموظف من شأنه أن يدعم المديرين والأشخاص الذين يقودون التغيير الصناعي لفهم مساهمة القيادة التحويلية في التزام الموظف بشكل أفضل. ساهمت هذه الدراسة	٢٠١٩	أثر القيادة التحويلية على التزام العاملين في صناعة البناء والتشييد	Shatha Mahfouz & Zainudin Awang

بنموذج جديد في الأدبيات الموجودة، وهو نموذج القيادة التحويلية الموجه من قبل الموظف.			
---	--	--	--

❖ المنهجية وطرق البحث:

منهجية الدراسة: تتبع الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع الدراسة:

سوف يكون مجتمع الدراسة هو جميع العاملين في مجال السياحة والترفيه في مدينة جدة.

عينة الدراسة:

سوف يتم أخذ عينة من مجتمع الدراسة للقيام بالبحث ونستهدف بأخذ نسبة ١٠ جميع العاملين في مجال السياحة والترفيه في مدينة جدة.

❖ مجالات وحدود الدراسة:

- ✓ المجال المكاني: ويقصد به الحدود المكانية لعمل دراسة البحث العلمي والتي تساعد الباحث في حصر موضوع البحث. وفي موضوع بحثنا هذا سوف نتحدث عن شركات قطاع السياحة والترفيه في مدينة جدة.
- ✓ المجال الزمني: ويقصد به الفترة أو المدة الزمنية التي نحتاجها لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بموضوع البحث. وهي الفترة ما بين فبراير ٢٠٢٤ إلى إبريل ٢٠٢٤ م.

المجال البشري: العاملين في قطاع السياحة والترفيه في مدينة جدة.

❖ التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:

خطوات البحث والتبويب المقترح:

سوف يقوم الباحثين بإجراء الدراسة الاستطلاعية من تاريخ ١٠ / ٣ / ٢٠٢٤ إلى تاريخ ٢٠ / ٣ / ٢٠٢٤ عن طريق إجراء الاستبيانات الرقمية وسوف يشمل هذا الاستبيان جميع العاملين في مجال السياحة والترفيه. بعد ذلك سوف يقوم الباحث بتحديد وتحليل نتائج الدراسة بناء على ما تم جمعه ورصده من البيانات والمعلومات. وعليه سوف يتم إعطاء التوصيات المستقبلية.

المراجع

مراجع أولية:

١. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire: Manual and Sampler Set (3rd ed.). Mind Garden, Inc.
٢. Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. Free Press.
٣. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
٤. Bono, J. E., & Ilies, R. (2006). Charisma, positive emotions and mood contagion. The Leadership Quarterly, 17(4), 317-334.
٥. Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. Journal of Applied Psychology, 78(6), 891-902.
٦. Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755-768.
٧. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. Journal of Management, 22(2), 259-298.

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577-594.

Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 285-305.

https://web2.aabu.edu.jo/thesis_site/thes_dtl.jsp?thes_no=5885.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/553.11>

<https://search.emarefa.net/ar/detail/BIM-647482-%D8%A3%D8%AB%D8%B1-%D9%85%D9%85%D8%A7%D8%B1%D8%B3%D8%A9-%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%8A%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%AC%D9%88%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%8A%D8%A7%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A%D8%A9>

https://www.researchgate.net/publication/347476204_Impact_of_transformational_leadership_on_work_performance_burnout_and_social_loafing_a_mediation_model