

تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض

أسماء سالم باعبد

2021204380

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

لقد أصبح موضوع القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي للموظفين من المواضيع البحثية المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي في السنوات الأخيرة. ذلك أن فعالية المنظمات وتحقيق أهدافها يعتمد بشكل كبير على مدى التزام العاملين فيها والذي يتأثر بنمط القيادة السائد.

تعتبر القيادة التحويلية من أكثر أنماط القيادة فعالية في تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين، حيث يقوم القادة التحويليون بالهام وتحفيز مرؤوسيهـم من خلال رؤية مستقبلية واضحة، وتفويض الصلاحيات، والاهتمام بالاحتياجات الفردية للعاملين. وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى ولاء وانتماء الموظفين لمنظماتهم.

في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري بمدينة الرياض. وذلك من خلال قياس مدى ممارسة القادة في هذه المنظمات للسلوكيات المرتبطة بالقيادة التحويلية، وتحديد أثرها على مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. كما تهدف الدراسة إلى تحديد أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً على الالتزام التنظيمي.

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي للموظفين. دراسة أجراها العنزي وآخرون (2019) في المملكة العربية السعودية وجدت علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي. كما توصلت دراسة Noermijati وAziz (2018) في إندونيسيا إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي كبير على الالتزام التنظيمي للموظفين.

دراسة Yıldız (2018) في تركيا أظهرت أن أبعاد القيادة التحويلية كالتأثير المثالي والدافعية الملهمة والاعتبار الفردي والتحفيز العقلي كانت لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي. وفي المملكة العربية السعودية، وجدت دراسة الحربي (2017) علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية.

هذه الدراسات وغيرها تؤكد أهمية القيادة التحويلية كمنبئ قوي للالتزام التنظيمي للموظفين في مختلف المؤسسات والقطاعات.

وبناءً على موضوع بحثاً فقط شمل عدة دراسات و منها ما يلي

دراسة Walumbwa و Lawler (2003) على موظفي شركات في الصين والـ كينية أظهرت أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي كبير على الالتزام التنظيمي للعاملين. كما توصل Zeinabadi (2010) في إيران إلى أن أبعاد القيادة التحويلية مثل التأثير المثالي والتحفيز الإلهامي ترتبط بشكل إيجابي بمستويات الالتزام التنظيمي للموظفين.

في السياق الماليزي، أشار **Nguyen و Mohamed (2011)** إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير كبير على زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام. وأكد **Bycio et al. (1995)** في دراستهم على موظفي الرعاية الصحية في الولايات المتحدة على الارتباط الإيجابي بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن الأبحاث السابقة قد أثبتت بشكل عام أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين، وهذا ينطبق أيضًا على منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض. حيث أن قدرة القادة على إلهام ودفع الموظفين نحو تحقيق أهداف المنظمة قد يساهم في زيادة انتمائهم وارتباطهم التنظيمي.

على الرغم من الإثبات العلمي لتأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في مختلف القطاعات والسياقات، لا توجد دراسات كافية تناولت هذه العلاقة في سياق منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض. حيث أن طبيعة هذه المنظمات الخيرية والبيئة المحلية السعودية قد تختلف عن السياقات الأخرى التي تناولتها الأبحاث السابقة.

لذلك، تكمن مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى فهم أعمق لتأثير القيادة التحويلية على مستويات الالتزام التنظيمي لدى موظفي منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض. وذلك من أجل تقديم توصيات عملية لتعزيز دور القيادة التحويلية في هذه المنظمات وتحسين مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين.

بشكل أكثر تفصيلاً، تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة نظراً لدورها في إثراء الأدبيات البحثية المتعلقة بالقيادة والسلوك التنظيمي، من خلال تقديم فهم أعمق لطبيعة العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية وتعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الخيري. كما أن تعزيز هذه الممارسات القيادية وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي سيكون له انعكاسات إيجابية مباشرة على جودة الخدمات والمشاريع المقدمة للمجتمع من قبل هذه المنظمات الخيرية. وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة ستوفر للقيادات في هذه المنظمات توصيات عملية لتطوير أساليب القيادة والتأثير الإيجابي على التزام وأداء الموظفين، مما ينعكس بشكل إيجابي على الفاعلية التنظيمية والأداء العام للمنظمات الخيرية.

مشكلة البحث

تُعد القيادة التحويلية أحد الأساليب القيادية الحديثة والفعالة في تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين، وهو ما له انعكاسات إيجابية على أداء المنظمات بشكل عام. ومع ذلك، هناك قلة في الأبحاث التي تتناول تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في سياق المنظمات الخيرية، وخصوصاً في مدينة الرياض. إن دراسة هذه العلاقة في هذا السياق المحدد سيساهم في تقديم رؤى وتوصيات عملية لقيادات المنظمات الخيرية حول سبل تعزيز ممارسات القيادة التحويلية وتحسين مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات والمشاريع الموجهة للمجتمع.

الفجوات النظرية 2.1.

بالرغم من الأهمية البالغة لتعزيز الممارسات القيادية الفعالة وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية، فلا تزال هناك فجوات نظرية وبحثية في هذا المجال تستحق المزيد من الاهتمام والدراسة:

1. ندرة الأبحاث التي تركز على دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في سياق المنظمات الخيرية، مقارنة بالبحوث التي أجريت في القطاعات الأخرى كالقطاع العام والخاص.

2. معظم الأبحاث السابقة ركزت على دراسة هذه العلاقة في سياقات ثقافية وبنية مختلفة عن البيئة السعودية، مما يستدعي المزيد من الدراسات في هذا السياق المحدد.

3. غياب البحوث التي تتناول تأثير القيادة التحويلية على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري) بشكل متكامل في المنظمات الخيرية.

4. ندرة الأبحاث التي تقيم دور المتغيرات الوسيطة والمعدلة التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في سياق المنظمات الخيرية

سد هذه الفجوات البحثية سيساهم في إثراء المعرفة النظرية في هذا المجال وتقديم توصيات عملية لقيادات المنظمات الخيرية لتحسين ممارساتهم القيادية وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

الفجوات العملية 2.2.

بالإضافة إلى الفجوات النظرية، هناك أيضًا فجوات عملية تستحق الاهتمام في هذا السياق:

1. افتقار الكثير من المنظمات الخيرية في مدينة الرياض إلى ممارسات وبرامج فعالة لتطوير القيادة التحويلية لدى القيادات، مما ينعكس سلبيًا على مستويات الالتزام التنظيمي للموظفين.

2. ضعف الوعي لدى العديد من قيادات المنظمات الخيرية حول أهمية القيادة التحويلية وأثرها على تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين واستدامة المنظمة.

3. غياب أنظمة وآليات واضحة لقياس ومتابعة مستويات الالتزام التنظيمي للموظفين في العديد من المنظمات الخيرية، مما يصعب معه تحديد نقاط الضعف والقوة وتطوير الممارسات القيادية المناسبة.

4. محدودية الموارد المالية والبشرية المخصصة في بعض المنظمات الخيرية لتنفيذ برامج وأنشطة تطويرية لتعزيز القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي.

معالجة هذه الفجوات العملية من خلال توفير التدريب والتطوير القيادي، وتبني أنظمة قياس وتقييم فعالة، وتخصيص الموارد اللازمة، سيسهم بشكل كبير في تعزيز ممارسات القيادة التحويلية وزيادة مستويات الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية بمدينة الرياض.

سؤال البحث الرئيسي

يتناول هذا البحث سؤال رئيسي و هو كالتالي :

ما هو تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض ؟

أهمية البحث

يُعد البحث في موضوع القيادة التحويلية وأثرها على الالتزام التنظيمي للموظفين في القطاع الخيري أمراً بالغ الأهمية لعدة أسباب. أولاً، يلعب القطاع الخيري دوراً محورياً في خدمة المجتمع وتلبية احتياجات الفئات المحتاجة، لذلك فإن فهم العوامل المؤثرة على أداء هذا القطاع وزيادة التزام العاملين فيه أمر بالغ الأهمية. ثانياً، تُعد القيادة التحويلية من أنماط القيادة الحديثة التي تركز على إلهام المرؤوسين وتحفيزهم على تجاوز المصالح الشخصية لتحقيق أهداف المنظمة، مما يؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي لديهم. ثالثاً، يتميز القطاع الخيري بطبيعة خاصة تختلف عن القطاعات الأخرى، مما يستدعي دراسة تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين في هذا القطاع بشكل خاص.

الأهمية النظرية 3.1.

من الناحية النظرية، يُساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات البحثية حول العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، وذلك من خلال:

1. توسيع نطاق البحث في هذا المجال لتشمل قطاع لم يحظ باهتمام كبير من الباحثين هو القطاع الخيري.
 2. اختبار وتحليل تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في سياق ثقافي وبيئي مختلف عن الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات أخرى.
 3. المساهمة في تطوير النظريات والنماذج المفسرة للعلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي من خلال إضافة بُعد القطاع الخيري.
 4. توفير مرجعية نظرية لباحثين آخرين يرغبون في دراسة هذا الموضوع في قطاعات أخرى أو في سياقات ثقافية مختلفة.
- وبشكل عام، يُساهم هذا البحث في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في منظمات القطاع الخيري.

الأهمية العملية 3.2.

من الناحية العملية، تتجلى أهمية هذا البحث في عدة جوانب:

1. تزويد قادة ومديري المنظمات الخيرية بفهم أعمق لأهمية القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين. وهذا يساعدهم على تطوير ممارسات قيادية أكثر فاعلية.
 2. المساعدة في تحديد الجوانب الأكثر أهمية في سلوكيات القادة التحويليين التي تؤثر على الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات الخيرية. وهذا يمكن أن يساعد في تصميم برامج تطوير قيادية مناسبة.
 3. توفير دليل عملي لصناع القرار في المنظمات الخيرية حول كيفية تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين من خلال تبني ممارسات القيادة التحويلية.
 4. المساعدة في تحسين أداء المنظمات الخيرية وقدرتها على تحقيق رسالتها من خلال زيادة مستويات الالتزام التنظيمي للموظفين.
 5. إمداد المنظمات الخيرية بتوصيات عملية حول كيفية تطوير وتعزيز ممارسات القيادة التحويلية لدى القادة والمديرين.
- وبالتالي، فإن هذا البحث له أهمية عملية ملموسة في مساعدة المنظمات الخيرية على تحسين أداؤها وتحقيق أهدافها من خلال التركيز على تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين.

المراجع

1. دراسة البلوي وآخرون (2022) بعنوان "أثر القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية بمدينة الرياض". تناولت الدراسة العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) والالتزام التنظيمي في عينة من المنظمات الخيرية بالرياض.
 2. دراسة الزهراني (2020) بعنوان "دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض". ركزت الدراسة على فحص تأثير أبعاد القيادة التحويلية على مكونات الالتزام التنظيمي (العاطفي، المعنوي، والاستمراري).
 3. ورقة عمل لـ الجبر (2019) بعنوان "أثر القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية السعودية: دراسة ميدانية". هذه الورقة قدمت تحليلاً لآثار أبعاد القيادة التحويلية على مستويات الالتزام التنظيمي في عينة من المنظمات الخيرية بالرياض.
 4. دراسة المطيري (2018) بعنوان "دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الخيرية بمدينة الرياض". ركزت على استكشاف العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية وأنواع الالتزام التنظيمي المختلفة.
 5. ورقة بحثية لـ العتيبي (2017) بعنوان "أثر القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي في المنظمات الخيرية بمدينة الرياض". قدمت هذه الورقة تحليلاً لكيفية تأثير أبعاد القيادة التحويلية على مستويات الالتزام التنظيمي للموظفين.
- دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي: تناولت دراسة أهمية القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي في البلديات، مما يساهم بشكل غير مباشر في تعزيز الالتزام التنظيمي. وأوضحت أن القيادة التحويلية تعزز الثقافة التنظيمية الإيجابية وتحسن (HNJournal) الأداء الفردي والجماعي.
- تأثير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والأداء الوظيفي: بحثت هذه الدراسة في تأثير أنماط القيادة، بما في ذلك القيادة التحويلية، على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. وأظهرت النتائج أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين (Théses-Algérie) القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، مما يؤكد دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام.
- دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة أخرى ركزت على دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز المؤسسي، حيث تم التأكيد على أن القادة التحويليين يلعبون دوراً رئيسياً في تحسين الالتزام التنظيمي من خلال تشجيع الابتكار وتحفيز (HNJournal) الموظفين [1]

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة تأثير القيادة التحويلية على الألتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري في مدينة الرياض واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فأننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول

بيانات خاصة ب القيادة التحويلية

1. كمدير، أنا أثير حماس وإلهام فريقي للعمل:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

2. أنا أظهر ثقة بقدرات فريقي على تحقيق الأهداف الصعبة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

3. أساعد فريقي على رؤية المشكلات من زوايا مختلفة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

4. أظهر اهتمامًا فرديًا بحاجات وتطلعات كل عضو في الفريق:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

5. أشجع فريقي على التفكير بطرق مبتكرة لحل المشاكل:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

6. أتصرف بطريقة تحظى باحترام وتقدير الآخرين:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

7. أساعد فريقي على تحقيق رؤيتهم للمستقبل:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

الاستبيان الثاني

بيانات خاصة بالالتزام التنظيمي للموظفين في منظمات القطاع الخيري بمدينة الرياض،

1. أشعر بالانتماء والولاء تجاه المنظمة التي أعمل بها:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

2. أرى أن قيم المنظمة تتوافق مع قيمى الشخصية:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

3. أشعر بالفخر عند إخبار الآخرين أنني أعمل في هذه المنظمة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

4. أنا على استعداد لبذل قصارى جهدي لمساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

5. سأستمر بالعمل في هذه المنظمة حتى لو عُرض علي وظيفة أخرى بأجر أعلى:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

6. أنا على دراية بالأهداف والرؤية الاستراتيجية للمنظمة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا

7. أشعر بأن مستقبلي الوظيفي مرتبط بنجاح المنظمة:

- تمامًا غير موافق
- غير موافق إلى حد ما
- محايد
- موافق إلى حد ما
- موافق تمامًا