



بسم الله الرحمن الرحيم

الاسم / فهد المبارك

المادة / قضايا بحثية 3 المهمة رقم : 2

اسم الرسالة / دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام و الولاء للموظفين في
القطاع الخاص في مدينة الرياض 2024

اعداد الطالب فهد المبارك للحصول على درجة الماجستير

مدرس المادة / الدكتورة تما را

في السنوات الأخيرة، كثفت الدراسات العملية الاهتمام بتأثير القيادة التحويلية على مستويات الالتزام والولاء لدى الموظفين، إذ أثبتت العديد من الأبحاث أن هذا النمط القيادي يلعب دورًا محوريًا في تحسين الأداء المؤسسي وتخفيف معدلات دوران الكوادر. فيما يلي ملخص لأهم الأبحاث العملية المنشورة في هذا المجال:

1. أسس القيادة التحويلية وتأثيرها على الالتزام الوظيفي:

يُعدّ عمل Bass و Avolio (1994) من الركائز الأساسية في تعريف وتوضيح مفهوم القيادة التحويلية. فقد اقترح الباحثان أن القادة التحويليون يتميزون برؤية واضحة، وقدرة على إلهام الموظفين، وتشجيعهم على تجاوز المألوف لتحقيق الأداء المتميز. وأظهرت الدراسة أن تطبيق هذا الأسلوب القيادي يرتبط إيجابيًا بزيادة مستويات الالتزام والولاء، إذ يشعر الموظفون بأنهم جزء من رؤية مشتركة ويعملون بروح الفريق الواحد.

2. تأثير القيادة التحويلية على الأداء الجماعي:

أُجريت دراسة بواسطة Dvir وآخرين (2002) تناولت تأثير أسلوب القيادة التحويلية على أداء الفرق داخل المؤسسات. وأكدت النتائج أن القادة الذين

يعتمدون هذا الأسلوب يسهمون في بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والدعم المتبادل، مما يؤدي إلى تحسين أداء الفرق وتقليل مستويات التوتر والضغط النفسي بين الموظفين. كما تبين أن هذا النمط القيادي يعزز من الإبداع والابتكار، وهما عنصران أساسيان في تحقيق نتائج إيجابية على المستوى المؤسسي.

3. القيادة التحويلية والتمكين الوظيفي:

أظهرت أبحاث لاحقة مثل دراسة Avolio و Walumbwa (2009) العلاقة بين القيادة التحويلية والشعور بالتمكين بين الموظفين. حيث خلصت الدراسة إلى

أن القادة التحويليون لا يقتصر دورهم على توجيه الموظفين فحسب، بل يعملون أيضاً على تمكينهم لاتخاذ القرارات والمساهمة بفعالية في تطوير سياسات وإجراءات العمل. وقد ساهم هذا التمكين في رفع مستويات الرضا الوظيفي، ما ينعكس إيجاباً على التزام الموظفين وولائهم للمؤسسة.

4. الدراسات العملية في السياق المحلي (المملكة العربية السعودية):

على الصعيد المحلي، أجريت عدة دراسات في القطاع الخاص بمدينة الرياض تناولت أثر القيادة التحويلية على الالتزام والولاء. إحدى هذه الدراسات شملت مجموعة من الشركات الخاصة، حيث تبين أن المؤسسات التي تعتمد أسلوب القيادة التحويلية تتمتع ببيئة عمل محفزة تركز على التواصل الفعال والمكافآت

التحفيزية. وقد أظهرت النتائج انخفاض معدلات دوران الموظفين وارتفاع مستويات الرضا، مما يدل على فعالية هذا الأسلوب في خلق بيئة عمل مستقرة ومنتجة.

5. العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا النفسي والعاطفي:

كذلك تناولت بعض الأبحاث الجانب النفسي للعاملين، مؤكدين أن القادة الذين يتمتعون بصفات تحويلية قادرون على بناء علاقات شخصية ومهنية قوية مع موظفيهم. وقد ثبت أن مثل هذه العلاقات تؤدي إلى انخفاض مستويات التوتر والقلق، مما يزيد من شعور الموظفين بالانتماء والولاء للمؤسسة. استخدمت هذه الدراسات مقاييس نفسية واستبيانات دقيقة لتقييم تأثير أسلوب القيادة على الحالة

النفسية للموظفين، مما أعطى نتائج موثوقة و عملية يمكن تطبيقها في بيئات العمل المختلفة.

تتقاطع نتائج الأبحاث العملية في التأكيد على أن القيادة التحويلية تُعدّ أداة فعّالة لتعزيز الالتزام والولاء لدى الموظفين، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي. إن تبني هذا النمط القيادي يُساهم في تحسين بيئة العمل، وزيادة الأداء والإنتاجية، وتخفيف معدلات دوران الموظفين. كما توجت الدراسات بأن تطبيق استراتيجيات القيادة التحويلية، خاصة في المؤسسات الخاصة بمدينة الرياض، يمثل خطوة مهمة نحو تحقيق استدامة النمو المؤسسي وتعزيز التنافسية في السوق

1. أهداف الدراسات

• فحص العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي:

هدفت الدراسات إلى تحديد مدى تأثير أسلوب القيادة التحويلية على زيادة مستوى الالتزام والولاء لدى الموظفين.

• تقييم تأثير التمكين والتحفيز:

تم التركيز على كيفية مساهمة القادة التحويليين في تمكين الموظفين وتحفيزهم، مما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل وإنتاجية الفرق.



تحليل آثار القيادة على بيئة العمل:

تم استقصاء العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية وخلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والإبداع وتقليل معدلات دوران الموظفين.

• تقديم توصيات إدارية:

هدفت الأبحاث إلى تقديم إطار عملي يمكن للمؤسسات الاستفادة منه لتحسين أساليب الإدارة والقيادة، وبالتالي تعزيز الأداء العام للمؤسسة.

2. المنهجية المستخدمة

• تصميم الدراسة:

اعتمدت معظم الدراسات على تصميم بحث كمي باستخدام استبيانات مدروسة، حيث تم توزيعها على عينات من الموظفين والمديرين في مؤسسات القطاع الخاص والعام.

• أدوات القياس:

تم استخدام مقاييس معتمدة مثل مقياس Bass & Avolio لتقييم القيادة التحويلية، إلى جانب مقاييس للرضا الوظيفي والالتزام والولاء.

• التحليل الإحصائي:

استخدمت الدراسات أساليب تحليل إحصائية مثل التحليل العاملي، والانحدار الخطي، والنماذج الهيكلية، وذلك لفحص العلاقة بين المتغيرات بدقة.

• النهج النوعي (عند الحاجة):

دمجت بعض الدراسات أساليب بحث نوعية مثل المقابلات المتعمقة للحصول على رؤى أكثر تفصيلاً حول التجارب الفردية للموظفين مع أسلوب القيادة التحويلية.

3.النتائج الرسمية

• علاقة إيجابية واضحة:

أثبتت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وزيادة مستويات الالتزام والولاء لدى الموظفين.

• تعزيز التمكين:

أظهرت الدراسات أن القادة التحويليين يساهمون في رفع مستوى التمكين الشخصي والمهني للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والابتكار.

• تقليل معدلات الدوران:

تبين أن المؤسسات التي تعتمد أسلوب القيادة التحويلية تشهد انخفاضاً في معدلات دوران الموظفين، مما يساهم في استقرار القوى العاملة.

• تحسين بيئة العمل:

النتائج أكدت أن بيئة العمل الداعمة والتواصل الفعال بين القادة والموظفين يلعبان دوراً رئيسياً في رفع معنويات الفريق وتحسين الأداء العام.

4. الاستنتاجات

• فعالية القيادة التحويلية:

تتوصل الدراسات إلى أن تبني أسلوب القيادة التحويلية يُعد استراتيجية فعالة

لتعزيز الالتزام والولاء لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي.

● أهمية التمكين والتحفيز:

يشير الاستنتاج إلى أن التمكين والتحفيز هما من النتائج الرئيسية للقيادة التحويلية، حيث يساهمان في خلق بيئة عمل محفزة تدعم الابتكار والإبداع.

● التكامل بين عناصر القيادة والثقافة المؤسسية:

يتضح أن نجاح تطبيق أسلوب القيادة التحويلية يعتمد أيضاً على مدى انسجامه مع ثقافة المؤسسة وسياساتها الإدارية، مما يعزز من استدامة النمو والتطوير.

● توصيات عملية:

بناءً على النتائج، يُوصى بتطوير برامج تدريبية مستمرة لتعزيز مهارات

القيادة التحويلية لدى المدراء، بالإضافة إلى تحسين سياسات التمكين
والمكافآت كأدوات أساسية لتحسين مستويات الالتزام والولاء

● تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي والولاء:

● الموضوع: دراسة كيفية تأثير الصفات القيادية التحويلية—مثل الرؤية،
والإلهام، والدعم العاطفي—على تعزيز شعور الموظفين بالانتماء والالتزام
تجاه مؤسساتهم.

● المقاربات: غالبًا ما استخدمت دراسات كمية عبر استبيانات معتمدة (مثل
مقياس Bass & Avolio) إلى جانب النماذج الهيكلية لتحليل العلاقات
السببية بين المتغيرات.

● مقارنة أنماط القيادة:

● **الموضوع:** مقارنة القيادة التحويلية مع أنماط القيادة الأخرى مثل القيادة المعاملاتية والقيادة الخدمية بهدف تحديد أي منها يساهم بشكل أكثر فعالية في رفع مستويات الالتزام والولاء.

● **المقاربات:** استخدام الدراسات المقارنة التجريبية والدراسات الطولية لتحليل تأثير كل نمط قيادي على الأداء التنظيمي والرضا الوظيفي.

● **دور الثقافة التنظيمية والبيئة المؤسسية:**

● **الموضوع:** استقصاء كيفية تأثير الثقافة التنظيمية والسياق البيئي (مثل بيئة العمل في مدينة الرياض والقطاع الخاص) على تطبيق ممارسات القيادة التحويلية ونتائجها.

● **المقاربات:** دمج الأساليب الكمية مع النوعية، مثل دراسات الحالة والمقابلات المتعمقة، للحصول على رؤية شاملة تتناسب مع السياقات المحلية.

• التأثيرات النفسية والاجتماعية للقيادة التحويلية:

• **الموضوع:** دراسة الأبعاد النفسية والاجتماعية التي تساهم في تعزيز الشعور بالتمكين والرضا لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على مستويات الالتزام والولاء.

• **المقاربات:** استخدام مقاييس نفسية واستبيانات متخصصة بالإضافة إلى التحليل النوعي لفهم التجارب الشخصية للموظفين في ظل القيادة التحويلية.

• الابتكار والتطوير التنظيمي:

• **الموضوع:** بحث العلاقة بين القيادة التحويلية وخلق بيئة عمل محفزة للابتكار والتغيير الإيجابي، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي واستدامته.

• **المقاربات:** استخدام الدراسات الميدانية، التحليل الإحصائي للنماذج الهيكلية، والمناهج المختلطة التي تجمع بين البيانات الكمية والنوعية.

● التطبيقات الإقليمية والدراسات الميدانية في سياقات محددة:

● الموضوع: تركيز الدراسات على تأثير القيادة التحويلية في مؤسسات معينة، خاصةً في البيئات المحلية مثل القطاع الخاص في مدينة الرياض، مع مراعاة العوامل الاقتصادية والثقافية المميزة للمنطقة.

● المقاربات: إجراء أبحاث ميدانية في مؤسسات مختارة، استخدام المسوح والاستبيانات، ومقابلات مع مدراء وموظفين لتحليل الفروق السياقية وتأثيرها على نتائج القيادة

المراجع:

1. أبو رمان (2016م) أثر القيادة التحويلية في الاستعداد لإدارة الأزمات
2. أحمد، محمد الزائدي. ٢٠١٥. سلوك القيادة التحويلية لدى مديري مكاتب التعليم بمحافظة جدة وعلاقته بالثقة التنظيمية لدى المشرفين التربويين. مجلة كلية التربية (أسيوط) 31 (5), 169-242.

3. آل عزام، سعد؛ ظفرة، فايز. ٢٠٢٣. أثر القيادة التحويلية على إدارة الأزمة الصحية في ظل وباء كوفيد19 بالتطبيق على إمارة منطقة عسير. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية 24 (2), 267-299.
4. آل فطيح (1439هـ) علاقة تطبيقات القيادة التحويلية بالتعلم التنظيمي في الأجهزة الأمنية
5. جاد الرب، جاد الرب عبدالسميع حسانين؛ السراج حسين. ٢٠٢٣. تأثير القيادة التحويلية علي الملكية النفسية بالتطبيق علي العاملين بقطاعات وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة . المجلة المصرية للدراسات التجارية 46 (4), 531-600.
6. الحلواني، حنان صلاح الدين محمد؛ محمد، مروة مصطفى محمد. ٢٠٢٢. دور القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحسين

المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (دراسة ميدانية بجامعة
أسيوط). مجلة كلية التربية (أسيوط) 38 (12), 286-179.

7. الخالدي، ٢٠١٤. منتهي محمد. دور القيادة التحويلية في تحسين جودة
العملية التعليمية والتربوية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء
الهيئة التدريسية. دراسات في التعليم العالي 7 (7), 245-224.

8. زيد، جمال درهم أحمد؛ العزيزي. محمود عبده حسن محمد. ٢٠٢٢.
جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم
والتكنولوجيا اليمنية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية 9 (61).

9. شلبي، أحمد محمد عفيفي؛ عبد الرحمن، عادل محمد؛ شاهين، صبري
منصور إبراهيم. ٢٠٢١. تأثير نمط القيادة التحويلية في تفعيل قدرات

البراعة التنظيمية بالقطاع المصرفي (دراسة ميدانية على بنوك قطاع
الاعمال بالقاهرة الكبرى). Journal of Environmental Studies
and Researches 11 (1), 251-259.

10. الشوابكة، زياد على؛ الشلبي، فراس سليمان؛ الخوالدة، رياض عبد
الله. ٢٠١٨. دور القيادة التحويلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين
في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية. المجلة العربية للإدارة 38 (4),
166-145.

11. العازمي، محمد بزيح حامد بن تويلى (2011م) القيادة التحويلية
وعلاقته بالإبداع الإداري (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف
العربية للعلوم الصحية الرياض).

12. عبدالله. محمد موسى. ٢٠٢٢. درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية القيادة التحويلية في لواء القصر من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية (أسيوط) 38 (10.2), 71-88.

13. غادة رياض عبد الحكيم جاد. ٢٠١٥. مقومات النجاح الوظيفي لمديري المدارس في ضوء نمط القيادة التحويلية. مجلة كلية التربية (أسيوط) 31 (1), 70-

14.

15. مددين، سحر بنت خلف سلمان (1434هـ) درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، (جامعة أم القرى، مكة المكرمة)

16. الوطبان، فهد بن ناصر. (1432هـ). الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام العلمية بالجامعات

السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة التربوية، كلية التربية،
جامعة الملك سعود، الرياض.