

Eng. Abdullah M Alzahrani
Ph.D. in Management
261002763

مهمة رقم 7: شرح وتحليل لقضية بحثية

قضايا بحثية 1

د/فادي عبد الفتاح



شرح وتحليل لقضية بحثية

مهمة رقم 7

Prepared by
Eng. Abdullah M Alzahrani

عنوان ورابط الورقة البحثية

عنوان الورقة :

The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement

رابط الورقة :

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>

- يعكس العنوان نموذجًا سببيًا متقدمًا يربط بين ثلاثة متغيرات رئيسية ضمن سياق السلوك التنظيمي .
- يوضح بشكل مباشر نوع العلاقة واتجاهها، حيث يشير إلى تأثير القيادة التحويلية كمتغير مستقل، ووجود متغير وسيط هو مشاركة الموظف، ثم متغير تابع يتمثل في الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي .
- هذا النوع من العناوين يعكس عمقًا تحليليًا ويتجاوز الطرح الوصفي إلى بناء نموذج تفسيري يمكن اختباره إحصائيًا، وهو ما يعد من سمات الدراسات المتقدمة في الإدارة.

- تبدأ الدراسة بتوصيف بيئة العمل الحديثة التي تتسم بالتغير السريع والتنافسية العالية، وتوضح أن المنظمات لم تعد تعتمد فقط على الموارد المادية بل أصبحت تعتمد بشكل متزايد على رأس المال البشري.
- تنتقل المقدمة إلى إبراز أهمية القيادة كعامل حاسم في توجيه سلوك الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أداء أعلى.
- ثم تعرض فجوة بحثية واضحة تتمثل في أن العديد من الدراسات ركزت على العلاقة المباشرة بين القيادة والأداء دون التعمق في الآليات النفسية التي تفسر هذه العلاقة، مثل مشاركة الموظف.
- هذا التسلسل المنطقي يعزز قوة المقدمة ويجعلها مترابطة ومقنعة.

- تتمحور مشكلة الدراسة حول فهم الكيفية التي تؤثر بها القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وهل يتم هذا التأثير بشكل مباشر أم من خلال متغيرات وسيطة.
- تبرز المشكلة من خلال وجود نتائج متباينة في الأدبيات السابقة، حيث أشارت بعض الدراسات إلى تأثير مباشر قوي، بينما أوضحت دراسات أخرى أن التأثير غير مباشر ويعتمد على عوامل نفسية وسلوكية.
- لذلك تسعى الدراسة إلى اختبار نموذج يوضح هذه العلاقة بشكل أدق، مما يعزز من أهميتها العلمية والتطبيقية.

- تتمثل الأهمية النظرية في تطوير نموذج متكامل يجمع بين مفاهيم القيادة التحويلية ومشاركة الموظف والأداء الوظيفي، مما يسهم في إثراء الأدبيات في مجال السلوك التنظيمي.
- كما تقدم الدراسة إطارًا يمكن للباحثين استخدامه في دراسات مستقبلية.
- أما من الناحية التطبيقية، فإن نتائج الدراسة تساعد المديرين وصناع القرار على فهم أهمية تحفيز الموظفين وتعزيز مشاركتهم كوسيلة غير مباشرة لتحسين الأداء، مما يدعم فعالية القرارات الإدارية داخل المؤسسات.

- تهدف الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي بشكل شامل، مع التركيز على اختبار دور مشاركة الموظف كمتغير وسيط.
- كما تسعى إلى قياس قوة العلاقات بين المتغيرات باستخدام أساليب إحصائية متقدمة، والتأكد من مدى صلاحية النموذج المقترح في تفسير السلوك التنظيمي داخل بيئة العمل.

- تعرف القيادة التحويلية بأنها قدرة القائد على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف تتجاوز التوقعات التقليدية.
- أما مشاركة الموظف فتعبر عن مستوى اندماجه النفسي والعاطفي في العمل، وهو ما ينعكس على سلوكه وإنتاجيته.
- بينما يشير الأداء الوظيفي إلى مستوى الإنجاز والكفاءة في تنفيذ المهام.
- تعتمد هذه التعريفات على مصادر علمية معروفة، مما يعزز مصداقية الدراسة.

- استعرضت الدراسة مجموعة من الأبحاث التي تناولت العلاقة بين القيادة والأداء، مع التركيز على دور المتغيرات الوسيطة مثل التحفيز والمشاركة.
- أظهرت بعض الدراسات وجود تأثير مباشر قوي للقيادة التحويلية، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن هذا التأثير يمر عبر عوامل نفسية.
- هذا التنوع في النتائج ساعد الباحثين على بناء فرضيات الدراسة بشكل منطقي، وربطها بفجوة بحثية واضحة.

- تقوم الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي تفترض وجود تأثير إيجابي للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وتأثيرها على مشاركة الموظف، بالإضافة إلى وجود تأثير إيجابي لمشاركة الموظف على الأداء.
- كما تفترض أن مشاركة الموظف تلعب دور الوسيط في العلاقة بين القيادة والأداء، وهو ما يعكس بناءً نظرياً متماسكاً يمكن اختباره.

- يعتمد النموذج على مسار سببي يبدأ من القيادة التحويلية ويمر عبر مشاركة الموظف وصولاً إلى الأداء الوظيفي.
- يوضح هذا النموذج اتجاه العلاقات ويعكس فهمًا عميقًا لطبيعة التفاعل بين المتغيرات، كما يسهل اختباره باستخدام تقنيات تحليل المسار.

- استخدمت الدراسة منهجًا كميًا يعتمد على جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من الموظفين في عدة قطاعات.
- تم تصميم الأداة بناءً على مقاييس معتمدة في الأدبيات، مما يعزز من صدق وثبات النتائج.
- كما تم اختيار العينة بطريقة تسمح بتعميم النتائج نسبيًا.

- اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل تحليل الانحدار وتحليل المسار واختبار الوساطة.
- ساعدت هذه الأدوات في اختبار الفرضيات بشكل دقيق وتحديد قوة العلاقات بين المتغيرات، مما يعكس قوة التصميم البحثي.

- أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل غير مباشر على الأداء من خلال تعزيز مشاركة الموظف، مما يؤكد أهمية العوامل النفسية في بيئة العمل.
- أوصت الدراسة بضرورة تدريب القادة على مهارات القيادة التحويلية، والعمل على خلق بيئة تنظيمية تشجع على مشاركة الموظفين.
- كما أشارت إلى أهمية إجراء دراسات مستقبلية تستخدم بيانات طولية للتحقق من استمرارية هذه العلاقات.

- Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance. *Frontiers in Psychology*.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.



Thank You