

المنهجية

- هل وفق البحث العلمي في اختيار المنهج العلمي الصحيح؟
- هل كان في الإمكان استخدام مناهج أخرى بالإضافة إلى ما تم اختياره؟
- هل كان هناك وصف واضح عن مجتمع الدراسة و العينة و أدوات جمع البيانات من العينة والأساليب الإحصائية
- هل كانت العينة مناسبة من حيث الحجم لتفصيل الدراسة؟
- هل كانت خصائص العينة تناسب موضوع الرسالة؟
- هل استخدم الباحث أداة بحث علمي مناسبة لمجتمعاً لدراسية؟
- هل كانت المعلومات التي تم الحصول عليها من المبحوثين فعالة؟



اسم الطالب: سليمان صليمان محمد الحربي
الرقم الجامعي: 222001259
اسم المادة: دراسات نقدية للمحاضرة السابعة
اسم المشرف: د. خالد طاهر
العام: ٢٠٢٤

د. نعيم بن علي البيحاني
عضو هيئة تدريس

بسام بن أحمد بالخير
باحث

قسم إدارة الأعمال
جامعة أم القرى – مكة المكرمة
المملكة العربية السعودية

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحولية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

المحور الأول- القيادة التحولية ظهورها ومفهومها

تقوم القيادة التحولية على القيادة بالتحفيز، فالقادة التحويليون يوفرون محفزات قوية للعاملين معهم؛ مما يرفع الروح المعنوية لديهم، وتكون علاقتهم مبنية على الاحترام المتبادل فيما بينهم، وعلى المشاركة والتعاون المستمر، وذات قيم واضحة مما يستثير تفكيرهم لإيجاد حلول ومعالجات جديدة وإبداعية للمشكلات التي تواجههم أثناء تنفيذ أعمالهم داخل المنظمة، ويشعر العاملون بالثقة والولاء والاحترام لقائدهم (العنيتي؛ والعظلمات 19: 2020).

وظهر مصطلح (القيادة التحولية) على يد Burns, 1987 في كتابه (القيادة) من أجل التمييز بين القادة الذين يكونون علاقة هادفة وتحفيزية مع مرؤوسهم من أولئك القادة الذين يعتمدون بشكل واسع على عملية تبادل المنافع؛ للحصول على نتائج جيدة. حيث إنه عرف القيادة التحولية بأنها: «عملية يسعى من خلالها القائد والتابعون إلى نهوض كل منهم بالآخر؛ للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق والهدف المنشود». ويسعى القائد التحولي إلى الجداثة والتغييرات الإيجابية في طريقة أداء العمل، وجعل التابعين يتعدون اهتمامهم الخاصة لصالح الآخرين، وليس مجرد أسلوب منح المكافآت أو العقاب بالنسبة لمن يؤدي العمل داخل المنظمة (الخصاونة؛ والشراري، 2021: 167-166).

والقائد التحولي هو من له القدرة على إلهام العاملين للرقى بمصالحهم الذاتية من أجل مصالح المنشآت، وله القدرة على إحداث تأثير خارق على تابعيه، كما أضاف (Schermerhorn, 1996) أن القادة التحويليين هم من يوفرون الحماس الذي يزيد الثقة والطموح وولاء المرؤوسين؛ مما يجعلهم مقتنعين في عملهم، ويمتلكون الرغبة في بذل الجهود الإضافية لتحقيق النجاح (قاسم، 2021).

خصائص وسمات القائد التحولي

ذكر زاوي (2016) في كتابه (القيادة التحولية وأثرها على الأداء الوظيفي) الخصائص التي يتحلى بها القائد التحولي في المؤسسة أن القائد التحولي يستطيع أن يضع رؤية ورسالة المؤسسة تكون واضحة ومحددة ذات طموح تخاطب العاملين بمنطقية وواقعية ويمكن تحقيقها وتعكس قيم المنظمة؛ مما يجعل المرؤوسين يؤمنون بها ويعملون. وأيضاً من خصائص القائد التحولي: أنه يستطيع أن ينقل العاملين بقلة نوعية حضارية تطويرية؛ لأنه يمتلك قدرات عالية وثقة بالنفس ووعياً وإدراكاً يجعل لدى العاملين قناعة داخلية بما يقوم به، ومما لا شك فيه أن لديه حضوراً وشخصية ونشاطاً عالياً وتعاوناً معهم بل يشارك الأفراد مشاكلهم، كما يعطهم حلولاً لمشكلاتهم بمرونة دون تعقيد.

وبطبيعة الحال يجب القائد التحولي التغيير للأفضل والتطوير والجودة ويدخل في مخاطر لعمل ذلك؛ ولكن يكون ذا علم بنتائجها وواثقاً بما يقوم به، كما يمتلك القدرة العالية في التعامل مع الغموض والمواقف المعقدة. ومن خصائصه: أنه يعطي العاملين معه مساحة لوضع أفكارهم ومقترحاتهم وتصوراتهم، وهو بذلك يعطيهم الثقة بقدراتهم وإبداعهم (زاوي، 20: 2016).

الوظائف التي يقوم بها القائد التحولي

إن القائد التحولي يجب أن يؤمن بالحاجة إلى التغيير، ويقدم رؤية مستقبلية، ويقوم باختيار النموذج المناسب للتغيير المطلوب، وإعادة تشكيل ثقافة المنظمة مع إدارة الفترة الانتقالية للمنظمة؛ لذلك يجب على القائد القيام بعدة

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

الأهمية النظرية

1- تناولت الدراسة مفهوم القيادة الذي يعد من أفضل وأهم وأبرز الموضوعات التي تتم مناقشتها من قبل الباحثين في مختلف العصور.

القيادة التحولية وأثرها على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة ...

2- ربطت الدراسة القيادة بموضوع حديث؛ وهو دور القيادة التحولية بالتأثير على قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة والذي لم يتم الربط بينهما في المملكة من وجهة نظر الباحثين.

الأهمية التطبيقية

1- تسهم الدراسة في لفت نظر إدارات قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة إلى ضرورة العمل على تطوير الطرق القديمة والتقليدية، واختيار الطرق المثل للقيادة التي تتناسب مع كل مرحلة.

2- تساعد نتائج الدراسة الجهات المختصة على تطبيق القيادة التحولية في جميع المنشآت في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال عمل برامج تطويرية ودورات تدريبية لقيادات المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

فروض الدراسة

في ضوء المخطط البحثي وأهداف الدراسة، تناولت متغيرات الدراسة الحالية مع متغيرات أخرى، حيث تخضع نتائج الفرضيات لتحليل الإحصائي:

1- من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق القيادة التحولية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وزيادة نسبة أرباحها في مكة المكرمة.

2- من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق القيادة التحولية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وزيادة المبيعات في مكة المكرمة.

3- من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق القيادة التحولية لدى قادة المنشآت الصغيرة والمتوسطة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة- المستوى التعليمي).

تصميم الدراسة

إن الهدف من الدراسة: محاولة التعرف على أي مدى يتبع العاملون في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة استراتيجيات القيادة التحولية لتحقيق أهداف المؤسسة، وكذلك تقييم أثر القيادة التحولية على تلك المنشآت، ولكي يتم تحقيق ذلك لابد من إتباع منهج وطرق وأدوات ملائمة، ويعد المنهج الوصفي التحليلي الأفضل والأنسب للتماشي مع طبيعة موضوع وإشكالية الدراسة؛ حيث إن أي باحث لا يقوم فقط بوصف البيانات التي سيتم جمعها؛ بل يقوم أيضاً

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

تعد قيادة المنشآت الصغيرة والمتوسطة ومنظمات الأعمال كافة العنصر الرئيسي والفعال لضمان استمرار قيام المؤسسة بوظائفها المعروفة؛ كالتنظيم والتخطيط، فالقيادة الفعالة القادرة على اتخاذ القرارات والتماشي مع متطلبات العصر الحديث بمثابة حجر الأساس في العمليات الإدارية الناجحة. ويعد قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة من أهم الروافد المنظمة والمحركة والداعمة للاقتصاد السعودي (بامرحول وآخرون، 2021).

وتشهد تلك المنشآت تطورات مستمرة وسريعة؛ مما يوجب الاهتمام بالأنماط القيادية، ومن ثم إعادة النظر في الأنماط الروتينية التقليدية، والعمل على استبدالها باستراتيجيات قيادية حديثة؛ كالعمل على تطبيق القيادة التحويلية لزيادة الإنتاجية لتلك المنشآت، ورغم أهمية تلك القيادة إلا أنها لم تنل القدر الوافي من الدراسة ((Parwanto, 2023، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة عن:

التساؤل الرئيسي

«ما أثر تطبيق القيادة التحويلية على قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة المكرمة؟» ويتفرع من السؤال الرئيسي:

التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما أثر تطبيق القيادة التحويلية على زيادة نسبة أرباح المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة المكرمة؟
- 2- ما أثر تطبيق القيادة التحويلية على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة المكرمة؟
- 3- هل هناك علاقة بين تطبيق القيادة التحويلية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة ونجاح المنشأة؟

أهداف الدراسة:

يمكن تلخيص أهداف الدراسة في الآتي:

- 1- التعرف على أي مدى يقوم المديرون في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة بتبني نمط القيادة التحويلية.
- 2- دراسة أثر القيادة التحويلية على قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة المكرمة.
- 3- التوصل لأهم التوصيات التي تساعد على تنفيذ استراتيجيات القيادة التحويلية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

الأهمية النظرية

- 1- تناولت الدراسة مفهوم القيادة الذي يعد من أفضل وأهم وأبرز الموضوعات التي تتم مناقشتها من قبل الباحثين في مختلف العصور.

فروض الدراسة

في ضوء المخطط البحثي وأهداف الدراسة، تناولت متغيرات الدراسة الحالية مع متغيرات أخرى، حيث تخضع نتائج الفرضيات لتحليل الإحصائي:

- 1- من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق القيادة التحويلية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وزيادة نسبة أرباحها في مكة المكرمة.
- 2- من المتوقع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق القيادة التحويلية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وزيادة المبيعات في مكة المكرمة.
- 3- من المتوقع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق القيادة التحويلية لدى قادة المنشآت الصغيرة والمتوسطة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة- المستوى التعليمي).

تصميم الدراسة

إن الهدف من الدراسة: محاولة التعرف على أي مدى يتبع العاملون في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة استراتيجيات القيادة التحويلية لتحقيق أهداف المؤسسة، وكذلك تقييم أثر القيادة التحويلية على تلك المنشآت، ولكي يتم تحقيق ذلك لابد من إتباع منهج وطرق وأدوات ملائمة، ويعد المنهج الوصفي التحليلي الأفضل والأنسب للتماشي مع طبيعة موضوع وإشكالية الدراسة؛ حيث إن أي باحث لا يقوم فقط بوصف البيانات التي سيتم جمعها؛ بل يقوم أيضاً بتحليلها وتفسيرها بشكل علمي (شحاتيت، وعبد الغفور، 40: 2013).

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بقطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، وفي هذه الدراسة المجتمع المستهدف هم العاملين في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة (مدير – رئيس قسم- موظف). وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية وتم إرسال أكثر من 350 استمارة، وتم استرجاع (216) استجابة مكتملة بعد استبعاد 17 استجابة غير مكتملة.

طريقة جمع البيانات

عند القيام بالدراسة النظرية قام الباحثان بالاعتماد على عدد من المصادر لجمع البيانات تشمل الكتب والمراجع العربية والأجنبية – الدوريات والأبحاث المنشورة باللغتين العربية والإنجليزية عبر البحث من شبكة الإنترنت – التقارير العالمية الصادرة من الجهات المشهورة والمؤتمرات المرتبطة بموضوع الدراسة – الرسائل العلمية المنشورة وغير المنشورة.

أداة الدراسة

بالاستناد إلى أهداف الدراسة والمنهجية تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات في الجانب الميداني للوصول إلى عينة الدراسة واختبار فروضها ومعرفة المتغيرات المراد اختبارها وقياسها. وتم ذلك من خلال إعداد استبانة صممت

• نعم، البحث وفق في اختيار المنهج العلمي الصحيح.

اختيار المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة هو اختيار موفق يتمشى مع طبيعة الأهداف البحثية التي يسعى الباحث لتحقيقها. هذا المنهج ليس فقط مناسباً لوصف الظاهرة المدروسة (القيادة التحويلية)، بل أيضاً لتحليل العلاقة بين هذه الظاهرة وأداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. المنهج الوصفي يتيح جمع البيانات بشكل منهجي من المجتمع المستهدف، وفي هذا السياق، يشمل العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة المكرمة.

المنهج الوصفي التحليلي يعتمد على تحليل الظواهر من خلال جمع البيانات والوصف الدقيق لها قبل البدء بتحليلها، وهو ما يتناسب مع دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء المنشآت. هذه العلاقة تتطلب فحصاً دقيقاً ومفصلاً، وهو ما يوفره المنهج الوصفي من خلال أدوات جمع البيانات المناسبة كالاستبيانات.

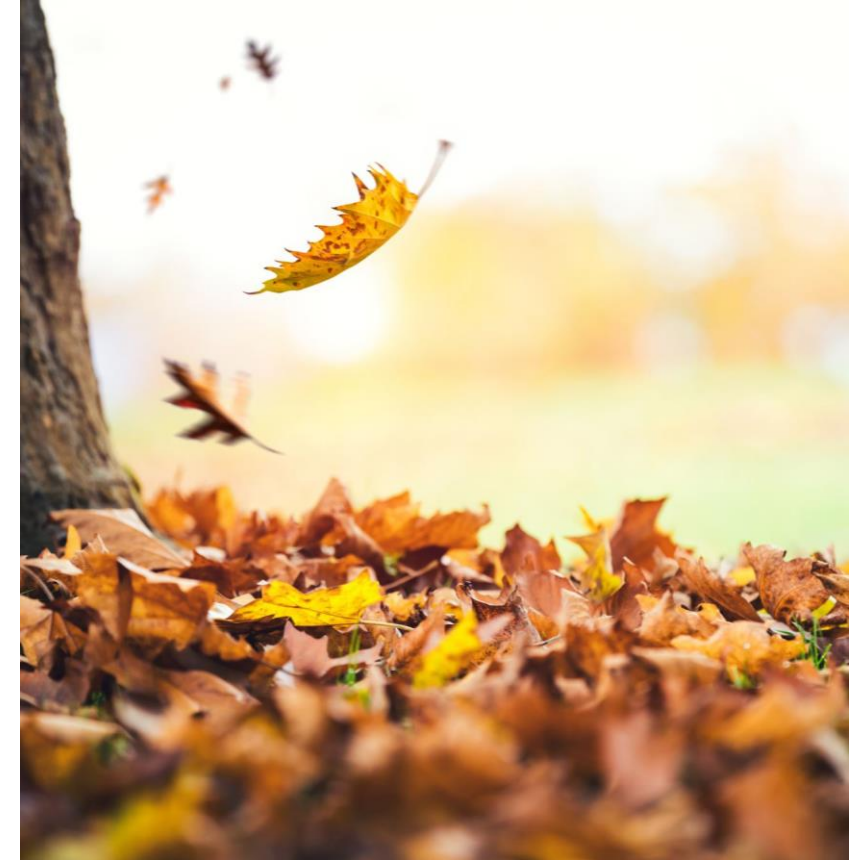
هل وفق البحث
العلمي في اختيار
المنهج العلمي
الصحيح؟

هل كان في الإمكان استخدام مناهج أخرى بالإضافة إلى ما تم اختياره؟

- نعم، كان من الممكن استخدام مناهج أخرى بالإضافة إلى المنهج الوصفي الذي تم اختياره في الدراسة حول القيادة التحويلية وأثرها على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

١. منهج دراسة الحالة:

كان من الممكن استخدام منهج دراسة الحالة للتعلم في تحليل حالات محددة من المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة المكرمة التي تطبق القيادة التحويلية. من خلال هذا المنهج، كان الباحثون سيتمكنون من إجراء دراسات مكثفة على عدد محدود من المنشآت، مما يسمح لهم بفهم أعمق وأكثر تفصيلاً لكيفية تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء. تحليل حالات نجاح وفشل القيادة التحويلية كان سيتيح استنتاجات أكثر تحديداً حول العوامل المؤثرة في نجاح هذا النمط القيادي.



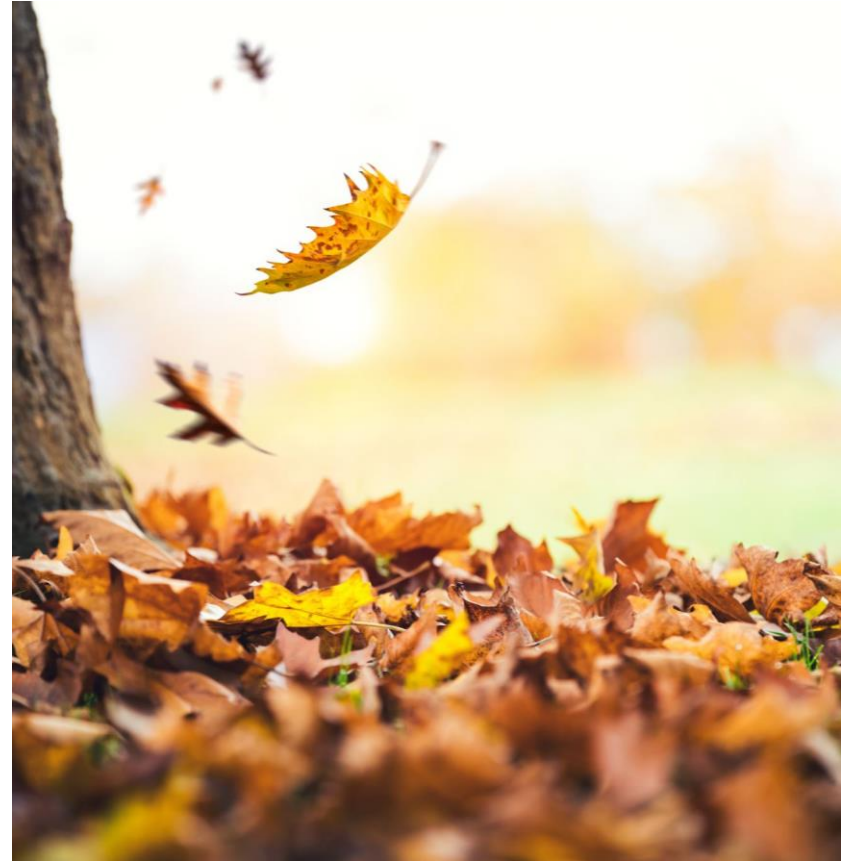
هل كان في الإمكان استخدام مناهج أخرى بالإضافة إلى ما تم اختياره؟

٢. منهج البحث المقارن:

كان القيادة التحويلية مع تلك التي تطبق أنماط قيادية أخرى مثل القيادة التبادلية أو القيادة الأوتوقراطية. هذا المنهج كان سيوفر رؤى مقارنة توضح ما إذا كانت القيادة التحويلية بالفعل هي الأكثر فعالية في زيادة الأداء أم أن هناك أنماطاً أخرى قد تكون أكثر ملاءمة في ظروف معينة.

٣. المنهج التجريبي:

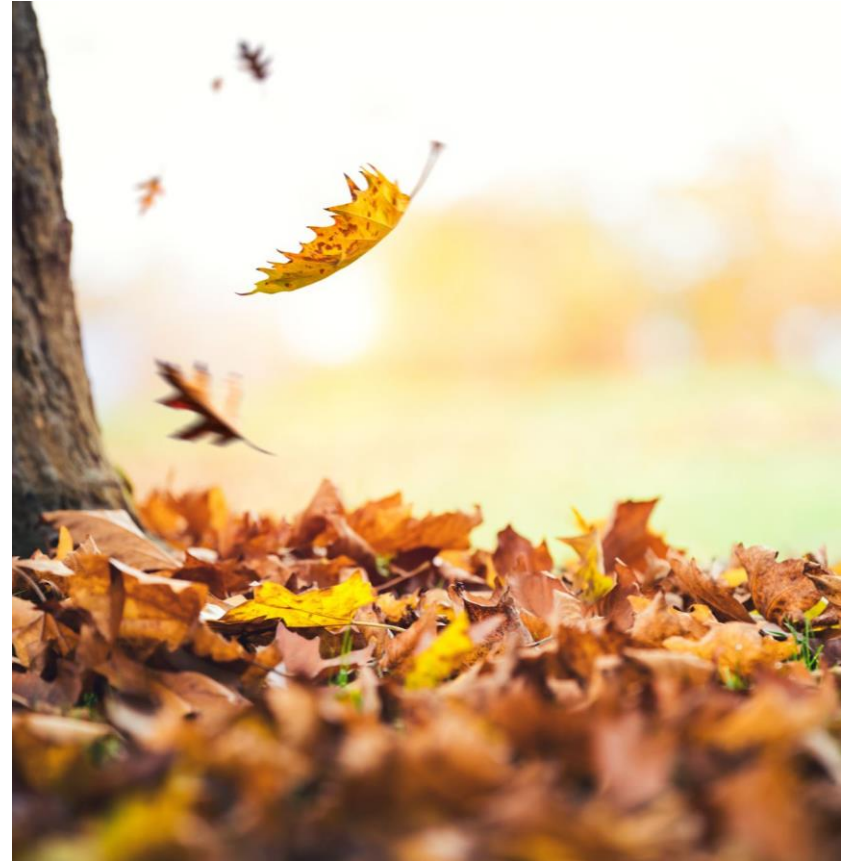
يمكن أيضاً استخدام المنهج التجريبي، حيث يتم تطبيق نموذج القيادة التحويلية في مجموعة من المنشآت (المجموعة التجريبية) ومقارنتها بمجموعة أخرى لا تطبق هذا النموذج (المجموعة الضابطة). يتم قياس التغيرات في الأداء بين المجموعتين بعد فترة زمنية محددة. هذا النهج سيمكن من إقامة علاقة سببية أكثر وضوحاً بين القيادة التحويلية والأداء، بدلاً من الاكتفاء من الممكن استخدام منهج البحث المقارن لمقارنة أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تطبق بالملاحظات القائمة على الاستبيانات.



هل كان في الإمكان استخدام مناهج أخرى بالإضافة إلى ما تم اختياره؟

٤. المنهج النوعي (الكيفي):

بالإضافة إلى استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات، كان من الممكن استخدام المقابلات المتعمقة أو مجموعات التركيز للحصول على فهم أعمق لتجارب المديرين والموظفين مع القيادة التحويلية. البيانات النوعية توفر رؤى غنية عن كيفية تفسير الأفراد لتأثيرات القيادة التحويلية على أدائهم اليومي وكيفية تعاملهم مع التحديات المرتبطة بتطبيق هذا النوع من القيادة.



هل كان هناك وصف واضح عن مجتمع الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات من العينة – والأساليب الإحصائية؟

• نعم، الدراسة قدمت وصفا واضحا لمجتمع الدراسة والعينة المستخدمة، وكذلك لأدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية التي تم تطبيقها. فيما يلي شرح مفصل لهذه العناصر:

١. مجتمع الدراسة:

الدراسة حددت مجتمع الدراسة بشكل واضح، حيث ركزت على العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في منطقة مكة المكرمة. هذا التحديد يوضح الفئة المستهدفة من الدراسة، مما يسهل عملية جمع البيانات وتحليلها.

٢. العينة:

الباحث وضح أيضا طريقة اختيار العينة من مجتمع الدراسة. العينة تم اختيارها بأسلوب منظم يضمن تمثيلا مناسباً للعاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على معايير إحصائية تهدف إلى تحقيق دقة عالية في النتائج، مع مراعاة توفير تمثيل شامل للفئات المختلفة داخل المجتمع المستهدف.



هل كان هناك وصف واضح عن مجتمع الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات من العينة – والأساليب الإحصائية؟

٣. أدوات جمع البيانات:

استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات تم وصفه بوضوح. الاستبيان صمم ليشمل مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس متغيرات الدراسة مثل مستوى القيادة التحويلية وأداء المنشآت. كما تم شرح كيفية توزيع الاستبيانات على أفراد العينة وطريقة استردادها، مما يعكس منهجية دقيقة في جمع البيانات.

٤. الأساليب الإحصائية:

الدراسة اعتمدت على مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المجمعة. من بين هذه الأساليب تم استخدام التحليل الوصفي لتحليل البيانات الديموغرافية للعينة، وكذلك استخدام اختبارات إحصائية للتحقق من الفرضيات، مثل اختبار T-test وتحليل التباين (ANOVA) وغيرها. هذه الأساليب ساهمت في تقديم نتائج مدعومة إحصائيًا توضح العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء المنشآت.



هل كانت العينة مناسبة من حيث الحجم لتفصيل الدراسة؟

- نعم، العينة التي تم استخدامها في الدراسة بحجم ٢١٦ من أصل أكثر من ٣٥٠ كانت مناسبة لتفصيل الدراسة.

١. نسبة تمثيل العينة:

عند تحليل حجم العينة مقارنة بحجم مجتمع الدراسة الأصلي، يمكن ملاحظة أن العينة تمثل حوالي ٦١,٧% من إجمالي مجتمع الدراسة (٢١٦ من أصل ٣٥٠). هذه النسبة تعتبر كافية من الناحية الإحصائية لتمثيل المجتمع بشكل مناسب، خاصة إذا كانت العينة قد اختيرت بطريقة تضمن التنوع والتمثيل العادل لمختلف الفئات داخل المجتمع.

٢. كفاية العينة للتحليل الإحصائي:

حجم العينة البالغ ٢١٦ فردا يعد كافيا لتطبيق معظم الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات الاجتماعية والإنسانية. سواء كانت هذه الأساليب تشمل التحليل الوصفي أو الاختبارات الفرضية، فإن هذا الحجم يوفر دقة معقولة في النتائج ويمكن الاعتماد عليه في تحليل العلاقات بين المتغيرات المدروسة.



هل كانت العينة مناسبة من حيث الحجم لتفصيل الدراسة؟

٣. التمثيل والتعميم:

عند استخدام عينة تمثل حوالي ٦١,٧% من المجتمع، يكون هناك ثقة أكبر في أن النتائج المستخلصة يمكن تعميمها على المجتمع الأكبر. هذا الحجم من العينة يتيح للباحثين تقديم استنتاجات دقيقة حول تأثير القيادة التحويلية على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

٤. القواعد العامة لاختيار حجم العينة:

وفقاً للقواعد العامة في البحث العلمي، كلما كان حجم العينة أكبر، كلما كانت النتائج أكثر دقة وقابلية للتعميم. ومع ذلك، عينة تمثل أكثر من ٦٠% من المجتمع تعتبر كبيرة بما يكفي لتوفير نتائج موثوقة، بشرط أن تكون العينة مختارة بطريقة عشوائية وتمثل مختلف الخصائص الديموغرافية والوظيفية للمجتمع.



هل كانت خصائص العينة تناسب موضوع الرسالة؟

خصائص العينة:

تم إجراء الدراسة باستخدام المنهج الوصفي، واستهدفت الموظفين في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في منطقة مكة المكرمة. شملت العينة مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك المديرين العامين، ورؤساء الأقسام، والموظفين، مما وفر رؤية شاملة لديناميكيات القيادة داخل هذه المنظمات. تم جمع ٢١٦ استجابة صالحة، والتي تم تحليلها لتحديد العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء المنظمة.

مدى ملائمة العينة لموضوع الدراسة:

يتوافق البحث بشكل جيد مع أهداف الدراسة حيث يركز على القيادة التحويلية، وهو نمط قيادة مهم معروف بقدرته على إلهام وتحفيز الموظفين من خلال خلق بيئة من الثقة والاحترام والسلوك الأخلاقي. وقد أظهرت القيادة التحويلية تأثيرا إيجابيا كبيرا على أداء المنظمات، خاصة في قطاعات مثل المنشآت الصغيرة والمتوسطة، حيث تؤثر القيادة بشكل مباشر على الابتكار، ورضا الموظفين، والنجاح العام للأعمال.

هل استخدم الباحث أداة بحث علمي مناسبة لمجتمع الدراسة؟

الباحث استخدم أداة بحث علمي مناسبة لمجتمع الدراسة، حيث إن الاستبانة كان ملائماً لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة بشكل فعال.

• أداة البحث المستخدمة:

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة. تم توزيع ٣٥٠ استبياناً، وتم جمع ٢١٦ استجابة صالحة. الاستبانة كان مصمماً بعناية لقياس مدى تأثير أنماط القيادة التحويلية على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

• مدى ملائمة الأداة لمجتمع الدراسة:

الاستبانة يُعتبر أداة مناسبة لمثل هذه الدراسات لأنه يسمح بجمع كمية كبيرة من البيانات بشكل منهجي ومن شريحة واسعة من الأفراد العاملين في هذه المنشآت. كما أن الاستبيانات تُسهل على الباحثين تحليل البيانات واستخلاص النتائج المتعلقة بكيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء.

هل كانت المعلومات التي تم الحصول عليها من المبحوثين فعالة؟

نعم، كانت المعلومات التي تم الحصول عليها من المبحوثين في الدراسة حول القيادة التحويلية وأثرها على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية فعالة. الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي من خلال توزيع استبيانات على عينة من العاملين في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في مكة المكرمة. هذه الاستبيانات وفرت بيانات دقيقة وموثوقة حول تأثير القيادة التحويلية على الأداء، حيث أشارت النتائج إلى وجود أثر إيجابي في تطبيق القيادة التحويلية على زيادة أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك زيادة المبيعات ونسبة الأرباح.

بناءً على هذه البيانات، تم التوصل إلى استنتاجات تدعم أهمية تعزيز أسلوب القيادة التحويلية في إدارة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، مع التركيز على تطوير مهارات العاملين وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار، مما يساهم في زيادة فعالية أداء المنشآت.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

