

مادة قضايا بحثية ٣

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف الثاني

ملخص الأبحاث العلمية مع تحديد اهم الاتجاهات والفجوات البحثية

لدراسة بعنوان " القيادة التحويلية وأثرها على بناء الجدارات الجوهرية: الالتزام التنظيمي متغيرا وسيطا: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية "

السعيدات، عدنان عطوي عقله، و الربابعة، فاطمة علي محمد.(٢٠٢٠). القيادة التحويلية وأثرها على بناء الجدارات الجوهرية: الالتزام التنظيمي متغيراً وسيطاً: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

دراسة كمال (٢٠١٩) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي لدى الموظفين في إحدى المؤسسات الجزائرية، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيانات كمية وزعت على عينة مكونة من ١٥٠ موظفًا، واستخدمت الدراسة استبيانين؛ أحدهما لقياس أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، التحفيز الإلهامي، والاعتبارات الفردية)، والآخر لقياس الالتزام التنظيمي. وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، مما يشير إلى أن القادة التحويليين قادرون على تعزيز التزام الموظفين بمؤسساتهم، وأكدت الدراسة على أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الولاء التنظيمي، موصيةً بتبني ممارسات القيادة التحويلية لرفع رضا الموظفين وتحسين مستويات الأداء.

وقد هدفت إلى البحث في تأثير القيادة التحويلية على الابتكار السلوكي، وحل **Sajee (2019) دراسة** المشكلات، والمرونة، مع دراسة المقدرة المعرفية كعامل وسيط، واعتمدت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على عينة مكونة من ٥٣٩ مديرًا في شركات صناعية هندية، وشملت الأداة البحثية استبيانًا يقيس مستويات القيادة التحويلية، الابتكار السلوكي، المرونة، والمقدرة المعرفية، وأوضحت النتائج أن القيادة التحويلية تساهم بشكل مباشر في تعزيز الابتكار السلوكي، وأن المقدرة المعرفية تلعب دورًا وسيطًا في تحسين هذه العلاقة. وبناءً على ذلك، أكدت الدراسة أهمية تطوير المهارات المعرفية للموظفين لدعم تأثير القيادة التحويلية وتعزيز الابتكار المؤسسي

دراسة الشنطي (٢٠١٩) هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى توفر أبعاد القيادة التحويلية لدى مديري وزارة التنمية الاجتماعية في قطاع غزة وتأثيرها على السلوك الإبداعي للعاملين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة البحث ٢٢٠ موظفًا من العاملين في الوزارة، واستخدم الباحث استبيانًا لقياس أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الإبداع لدى الموظفين وتوصلت النتائج إلى أن بعدي "التأثير المثالي" و"التحفيز الإلهامي" كان لهما تأثير قوي على السلوك الإبداعي، بينما كان تأثير "الاستثارة الفكرية" و"الاعتبارات الفردية" ضعيفًا، وأوصت الدراسة بتعزيز هذين البعدين الأخيرين لدى القادة من أجل رفع مستوى الإبداع بين العاملين.

دراسة Pérez & Freitas (2019) وقد هدفت إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة الجامعات في كولومبيا، حيث تم استخدام المنهج الكمي التحليلي من خلال توزيع استبيانات على ٣١ جامعة كولومبية، وقد تم تصميم الاستبيان لقياس تأثير القيادة التحويلية على الإدارة الأكاديمية، وتوصلت النتائج إلى أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الإداري والأكاديمي، حيث تساهم في تحسين جودة القرارات الإدارية وتعزيز الالتزام المؤسسي، وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة الجامعات بتشجيع نماذج القيادة التحويلية لتعزيز كفاءة الإدارة وتحقيق نتائج أكاديمية أفضل.

دراسة فخري (٢٠١٩) استهدفت هذه الدراسة تحليل دور القيادة التحويلية في تحقيق التفوق التنافسي داخل المؤسسات الصناعية، حيث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات عبر استبيانات وزعت على عينة مكونة من ٣٠ مديرًا ورئيس قسم في إحدى الشركات الإندونيسية لصناعة الزيوت، واستخدمت الاستبيان لقياس أبعاد القيادة التحويلية ومستوى التفوق التنافسي، وبينت وأن القادة الذين يتبنون القيادة التحويلية لديهم قدرة أكبر على تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف تنافسية، سواء من خلال التمايز أو تقليل التكاليف. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بأهمية تبني القيادة التحويلية لتعزيز التنافسية وتحقيق النمو المستدام في المؤسسات الصناعية.

دراسة Iqbal & Zaman (2019) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على نجاح المشاريع، حيث تم استخدام المنهج الكمي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على ١٢٥ مدير مشروع في باكستان. وتضمن الاستبيان مقاييس لتقييم القيادة التحويلية وعوامل نجاح المشاريع. وكشفت النتائج أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تعزيز نجاح المشاريع من خلال تحسين الالتزام التنظيمي وزيادة التعاون داخل الفرق، وأوصت المؤسسات بالاعتماد على القيادة التحويلية لتقليل المخاطر وتحسين أداء المشاريع، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أكبر.

دراسة الشهري وسلطان (٢٠١٨) هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر القيادة التحويلية على الإبداع الوظيفي في مؤسسة صناعية سعودية، حيث اعتمدت المنهج الكمي التحليلي عبر استبيانات وزعت على عينة مكونة من ٢٠٠ موظف في المؤسسة. وتم تصميم الاستبيان لقياس مستويات القيادة التحويلية ومستوى الإبداع، وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل كبير على مستويات الإبداع الوظيفي، مع تفاوت التأثير بناءً على مستوى الخبرة والتدريب، وفي ضوء هذه النتائج خلصت الدراسة إلى أهمية زيادة برامج تدريب القادة لتعزيز السلوكيات التحويلية داخل المنظمات الصناعية، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع معدلات الإبداع بين الموظفين.

دراسة (2018) Nicola & Isabel بحثت هذه الدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وفاعلية الفرق داخل الشركات التجارية في البرتغال، مع دراسة الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي، حيث تم توزيع استبيانات على ٤٤٥ موظفًا يعملون في مختلف القطاعات التجارية. تم استخدام استبيان لقياس القيادة التحويلية، الالتزام التنظيمي، وأداء الفرق. وأوضحت النتائج أن الالتزام التنظيمي يعزز العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الفريقي، حيث تسهم القيادة التحويلية في تحفيز الأفراد وتعزيز التعاون بينهم. وبناءً على ذلك، ترى الدراسة أن الشركات بتطوير ممارسات القيادة التحويلية لتعزيز التعاون وزيادة الإنتاجية في فرق العمل.

دراسة لطيف وبدوي (٢٠١٨) هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية على التحفيز الفردي داخل المؤسسات الأكاديمية التركية، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وشملت العينة ٧٨ قائدًا أكاديميًا من جامعات تركية، كما تم استخدام استبيان لقياس القيادة التحويلية ومستوى التحفيز الأكاديمي، وتوصلت النتائج أن القادة التحويليين يساهمون في زيادة التحفيز الفردي داخل المؤسسات الأكاديمية، مما يعزز من مستويات الرضا والاستقرار الأكاديمي، وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز نماذج القيادة التحويلية داخل الجامعات لدعم البيئة التعليمية وزيادة التحفيز الأكاديمي بين أعضاء هيئة التدريس.

دراسة العتيبي (٢٠١٧) هدفت إلى استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والتكيف النفسي للموظفين في شركات القطاع الخاص بالرياض، حيث اعتمدت المنهج الكمي من خلال استبانة تحليلية وزعت على ٣٤٨ موظفًا يعملون في شركات القطاع الخاص، وتم استخدام استبيان يقيس القيادة التحويلية والتكيف النفسي للموظفين. وتوصلت النتائج إلى أن الموظفين الذين يعملون تحت قيادة تحويلية يظهرون مستويات أعلى من التكيف النفسي، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم، وبناءً على ذلك، تشير الدراسة إلى العمل على تعزيز ممارسات القيادة التحويلية لتحسين الرفاهية النفسية للموظفين، مما ينعكس إيجابيًا على بيئة العمل.

- القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء التنظيمي

شهدت الأبحاث اهتمامًا واسعًا بدراسة القيادة التحويلية وتأثيرها على مختلف جوانب الأداء التنظيمي، وكما لاحظنا ركزت العديد من الدراسات على تحليل كيف يمكن للقيادة التحويلية أن يؤثر على التزام الموظفين، ورفع مستويات الأداء، وتعزيز بيئة العمل المبتكرة. يتجلى هذا الاهتمام من خلال عدة دراسات أشارت إلى أن القادة التحويليين الذين يستخدمون التأثير المثالي والتحفيز الفكري والاعتبارات الفردية يحققون تأثيرًا إيجابيًا على الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الولاء الوظيفي وتحسين الأداء المؤسسي.

كما أظهرت الأبحاث أن القادة التحويليين لهم دور مهم في تعزيز بيئة العمل التشاركية، حيث يدفعون الموظفين إلى تبني روح الابتكار، وتحفيزهم على تحقيق مستويات أداء عالية، وقد ركزت هذه الدراسات على تأثير القيادة التحويلية في بيئات عمل مختلفة، مثل المؤسسات التعليمية، والصناعية، والخدمية، مما يعكس أهمية هذا الموضوع في المجال البحثي.

- الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في تحسين الأداء المؤسسي

الاتجاه الثاني الأكثر شيوعاً في الدراسات السابقة هو دراسة الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة (العاطفي، المستمر، والمعياري) ودوره كمتغير وسيط بين عدة عوامل مثل بيئة العمل، القيادة، والممارسات الإدارية، وتأثيرها على الأداء الوظيفي، وقد ركزت الدراسات على كيفية تأثير القيادة التحويلية أو بيئة العمل الإيجابية على الالتزام التنظيمي، ومن ثم انعكاس هذا التأثير على الأداء التنظيمي، وأظهرت نتائج الأبحاث أن الالتزام التنظيمي القوي يرتبط بتحقيق نتائج إيجابية مثل تحسين جودة العمل، والحد من دوران الموظفين، وتعزيز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، كما وجدت بعض الدراسات أن الالتزام التنظيمي يمكن أن يكون أكثر تأثيراً في بيئات العمل التي تعتمد على التعاون الجماعي، حيث يؤدي الالتزام القوي بين الموظفين إلى تحسين التنسيق والفعالية داخل الفرق، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي ككل.

- دور الجدارات الأساسية في تحقيق النجاح المؤسسي

من الموضوعات التي لاحظت أنها نالت اهتمام واسع في الدراسات السابقة هو دراسة الجدارات الأساسية وأثرها في تعزيز الأداء المؤسسي والابتكار، وقد تركزت هذه الأبحاث حول دور الجدارات التنظيمية، مثل المعرفة، المهارات، والقدرات القيادية، في تحسين الأداء المؤسسي، وأكدت الدراسات على أن الجدارات الجوهرية ليست فقط عاملاً في تحسين الإنتاجية، ولكنها أيضاً ذات أهمية كبيرة في دعم الابتكار داخل المنظمات، فالشركات التي تستثمر في تطوير الجدارات التنظيمية لموظفيها تحقق مستويات أداء أعلى وتكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.

- بيئة العمل وتأثيرها على الرضا الوظيفي والأداء

اتجهت العديد من الدراسات إلى البحث في دور بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي. أظهرت الأبحاث أن بيئة العمل الإيجابية، التي تتضمن دعم الإدارة، وضوح الأهداف، والموارد الكافية، تساهم في تحسين الإنتاجية وتعزيز الشعور بالراحة النفسية للموظفين، كما ركزت بعض الدراسات على تحليل تأثير بيئة العمل على التزام الموظفين ودرجة اندماجهم في المؤسسة. أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يعملون في بيئات داعمة ومريحة يكونون أكثر إنتاجية وأقل عرضة لترك العمل.

- الابتكار واستيعاب المعرفة كعوامل لتعزيز الأداء المؤسسي

يُعد الابتكار المؤسسي واستيعاب المعرفة أحد المحاور الأساسية التي حظيت باهتمام واسع في الأبحاث، وقد أظهرت الدراسات السابقة أن استيعاب المعرفة له أهمية كبيرة في تحسين الابتكار داخل الشركات، حيث يساعد في تعزيز القدرة على تبني الأفكار الجديدة وتحسين المنتجات والخدمات، كما أشارت الأبحاث إلى أن الشركات التي تعتمد على استيعاب المعرفة كجزء من استراتيجيتها التنظيمية تحقق نتائج إيجابية من حيث الأداء والتنافسية، كما أن استيعاب المعرفة يساهم في تحسين عمليات اتخاذ القرار داخل المؤسسات، مما يعزز مرونتها في مواجهة التحديات المختلفة.

- غياب دراسات حول العلاقة بين القيادة التحويلية والمرونة التنظيمية على الرغم من الاهتمام الكبير بالقيادة التحويلية، إلا أن الأبحاث لم تستكشف بشكل كافٍ دور هذه القيادة في تعزيز المرونة التنظيمية، فلعلنا نلاحظ أن هناك حاجة لدراسات تحليلية لفهم كيف يمكن للقادة التحويليين مساعدة المنظمات على التكيف مع الأزمات والتغيرات غير المتوقعة.
- نقص الأبحاث حول تأثير التكنولوجيا والتحول الرقمي على بيئة العمل لم تتناول الدراسات السابقة بشكل كافٍ تأثير التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي على بيئة العمل، ففي ظل التطور السريع في مجالات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية، هناك حاجة ملحة لدراسات تبحث كيف يمكن لهذه التطورات أن تؤثر على التفاعل بين القادة والموظفين ودورها في تعزيز الابتكار.

- غياب التحليل العابر للثقافات في دراسات الالتزام التنظيمي
لم يتم استكشاف كيف تختلف أنماط الالتزام التنظيمي بين الثقافات المختلفة، فمثلا معظم الدراسات ركزت على بيانات عمل محددة، مما يجعل من الضروري إجراء دراسات مقارنة تستكشف كيف تؤثر العوامل الثقافية على الالتزام التنظيمي وأداء الموظفين في بيئات متعددة الثقافات.
- نقص الدراسات حول تأثير الصحة النفسية على الأداء الوظيفي
لم يتم التركيز بشكل كافٍ على العلاقة بين الصحة النفسية في بيئة العمل والأداء الوظيفي، ففي ظل ازدياد الضغوطات النفسية والمهنية، هناك حاجة لدراسات تستكشف كيف يمكن تحسين بيئة العمل لتعزيز الصحة النفسية وزيادة الإنتاجية.

- غياب الأبحاث حول تأثير القيادة التشاركية على الابتكار المؤسسي
- على الرغم من الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية، إلا أن هناك نقصًا في الأبحاث حول دور القيادة التشاركية في تعزيز الابتكار المؤسسي، وبالتالي فمن الضروري دراسة كيف يمكن لمشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات أن تؤثر على مستويات الابتكار والمرونة التنظيمية.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة نجد أن القيادة التحويلية، الالتزام التنظيمي، الجدارات الأساسية، بيئة العمل، والابتكار، هي من بين المواضيع الأكثر بحثاً في المجال، ومع ذلك لا تزال هناك فجوات بحثية تتطلب مزيداً من الدراسة، مثل دور القيادة التحويلية في تعزيز المرونة التنظيمية، تأثير التحول الرقمي على بيئة العمل، الفروق الثقافية في الالتزام التنظيمي، ودور الصحة النفسية في الأداء الوظيفي يمكن للدراسات المستقبلية معالجة هذه الفجوات لتعزيز فهمنا للمتغيرات التنظيمية وتحقيق تحسينات مستدامة في الأداء المؤسسي.

السعيدات، عدنان عطوي عقله، و الرابعة، فاطمة علي محمد.(٢٠٢٠). القيادة التحويلية وأثرها على بناء الجدارات الجوهرية: الالتزام التنظيمي متغيرا وسيطا: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

الشمري، عبد الرحمن، سلطان ندى (٢٠١٨). مدى ممارسة القيادات الإدارية للقيادة التحويلية: دراسة ميدانية على العاملين في المؤسسة العامة لصوامع الغلال والدقيق في السعودية". المجلة العربية للإدارة، ١(١)، ٢٢٥ - ٢٣٥.

الشنطي، محمود، (٢٠١٩). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الابداعي لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، قطاع غزة. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات، ٢٩ (٢)، ١-٣٣.

- السعيدات، عدنان عطوي عقله، و الرابعة، فاطمة علي محمد.(٢٠٢٠). القيادة التحويلية وأثرها على بناء الجدارات الجوهرية: الالتزام التنظيمي متغيراً وسيطاً: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
- الشمري، عبد الرحمن، سلطان ندى (٢٠١٨). مدى ممارسة القيادات الإدارية للقيادة التحويلية: دراسة ميدانية على العاملين في المؤسسة العامة لصوامع الغلال والدقيق في السعودية". المجلة العربية للإدارة، ١(١)، ٢٢٥ - ٢٣٥.
- الشنطي، محمود، (٢٠١٩). دور الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والسلوك الابداعي لدى العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية، قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات، ٢٩ (٢)، ١-٣٣.
- العتيبي، سعد بن مرزوق (٢٠١٧) ، أثر القيادة التحويلية على التمكين النفسي لدى العاملين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة، ٣٦ (١)، ٢١٠-٢٢٥.
- فخري، نور (٢٠١٩). القيادة التحويلية ودورها في تحقيق التفوق التنافسي: بحث تطبيقي في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١١٨ ، ٢٤٥-٢٥٥.
- كمال، برباوي (٢٠١٩). علاقة القيادة التحويلية بالالتزام التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة الجزائر للمياه وحدة بشار. مجلة اقتصاد المال والأعمال (JFBE)، ٣(٢)، ٥٥٩-٥٧٢.

لطيف، خلف وبدوي، نسرین (٢٠١٨) دور ابعاد القيادة التحويلية في تعزيز متطلبات الاداء المتميز : دراسة مقارنة لآراء عينة من القيادات الاكاديمية في جامعتي تكريت وكركوك. مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، ٨(٢) ١١٥-١٣٠.

Iqbal, & Zaman. (2019). Influence of Transformational Leadership Factors on Project Success, *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*. 13(1), 231-256.

Nicola, I. (2018). Transformational Leadership and Team Effectiveness: The mediating Role of Affective Team Commitment. *Revista de Psicologia de Organization*, 34(3), 135-144.

Perez, G. & Freitas, Z. (2019). Model of Relationship of Transformational Leadership and University Management, *Dyna Journal*. 86(210), 9-16.

Sajee, K. (2019). Does Meaningful Work Explain the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior? *Journal of Change Management*. 4(3), 330-345.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

