

العنوان باللغة العربية

أثر القيادة التحويلية على إنتاجية الموظف في القطاع التصنيعي
بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

هيثم عايض القحطاني

241000225

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

د. احمد راجح اسماعيل

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتويات

4	قائمة الجداول
6	المستخلص
7	الفصل الأول
8	المقدمة
11	مشكلة الدراسة
14	أهمية الدراسة
17	اهداف الدراسة
19	تساؤلات الدراسة
19	فرضيات الدراسة
22	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
24	الفصل الثاني
24	الدراسات السابقة
25	المقدمة
27	متغيرات الدراسة
29	الدراسات السابقة
36	الإطار النظري
39	الفصل الثالث
39	منهجية الدراسة
40	المقدمة
42	المنهجية وطرق البحث
44	مجتمع البحث
45	محددات حجم العينة
46	خطوات جمع البيانات
48	حدود البحث
50	الفصل الرابع
50	نتائج الدراسة
51	مقدمة
52	تحليل البيانات

83	 التوصيات
85	 المراجع
86	 المراجع الأجنبية
93	 الملاحق
94	 الاستبانة
95	 Abstract

قائمة الجداول

54	Table 1: التحليل الاحصائي للبيانات.
54	Table 2 : التحليل الاحصائي لسن المشاركين في التجربة
55	Table 3: التحليل الاحصائي لجنس المشاركين في تجربه
56	Table 4: التحليل الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في الاستبيان
57	Table 5: التحليل الاحصائي لتسهم القيادة التحويلية في زيادة إنتاجية الموظف في القطاع التصنيعي.
58	Table 6 : التحليل الاحصائي ليعتبر التواصل الفعال من قبل القادة عاملا مهما في تعزيز الإنتاجية
59	Table 7: التحليل الاحصائي لتشجع القيادة التحويلية على الابتكار والإبداع بين الموظفين.
60	Table 8: التحليل الاحصائي لتعتبر رؤية القيادة واضحة وملهمة للموظفين.
61	Table 9: التحليل الاحصائي لتؤثر مهارات القادة في تحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم.
62	Table 10: التحليل الاحصائي ليشعر الموظفون بأنهم معنيون في صنع القرار تحت قيادة تحويلية.
63	Table 11 : التحليل الاحصائي لتعزيز القيادة التحويلية من ثقافة العمل الجماعي في المؤسسة.
64	Table 12 التحليل الاحصائي ليعتبر الدعم المستمر من القادة حافزا لزيادة إنتاجية الموظف.
65	Table 13 التحليل الاحصائي لتساعد القيادة التحويلية في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءاتهم
66	Table 14 التحليل الاحصائي لتعتبر القيم المشتركة بين القادة والموظفين عاملا مهما في تحقيق النجاح.
67	Table 15 التحليل الاحصائي ليساهم التعرف على إنجازات الموظفين في رفع مستوى الإنتاجية.
68	Table 16 التحليل الاحصائي لتعزيز القيادة التحويلية من مستوى الالتزام لدى الموظفين.
69	Table 17 التحليل الاحصائي لتعتبر الاستجابة لاحتياجات الموظفين أولوية لدى القادة التحويليين.
70	Table 18 التحليل الاحصائي لتلعب القيادة التحويلية دورًا في تعزيز روح المبادرة لدى الموظفين.
71	Table 19 التحليل الاحصائي يعتبر توفير بيئة عمل محفزة جزءا من القيادة التحويلية.
72	Table 20 التحليل الاحصائي تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين بشكل إيجابي.
73	Table 21 التحليل الاحصائي تساهم القيادة التحويلية في تقليل معدلات التغيب بين الموظفين.
75	Table 22 مدي صلاحية البيانات ومدي دقتها
75	Table 23 قياس معامل الفاكرونباخ
78	Table 24 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في تعزيز الإنتاجية في القطاع التصنيعي بالملكة العربية السعودية.....
80	Table 25 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في تحفيز الموظفين في القطاع التصنيعي بالملكة العربية السعودية
82	Table 26 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في المشاركة لصنع القرار في القطاع التصنيعي بالملكة العربية السعودية

فهرس الأشكال

54	Figure 1 : التحليل الاحصائي لسن المشاركين في تجربه
55	Figure 2 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة
56	Figure 3: التحليل الاحصائي للدرجه العلميه للمشاركين في الاستبيان
57	Figure 4 : التحليل الاحصائي لتسهم القيادة التحويلية في زيادة إنتاجية الموظف في القطاع التصنيعي.
58	Figure 5: التحليل الاحصائي ليعتبر التواصل الفعال من قبل القادة عاملا مهما في تعزيز الإنتاجية.
59	Figure 6 التحليل الاحصائي لتشجع القيادة التحويلية على الابتكار والإبداع بين الموظفين.
60	Figure 7 التحليل الاحصائي لتعتبر رؤية القيادة واضحة وملهمة للموظفين.
61	Figure 8: التحليل الاحصائي لتؤثر مهارات القادة في تحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم.
62	Figure 9: التحليل الاحصائي ليشعر الموظفون بأنهم معنيون في صنع القرار تحت قيادة تحويلية.
63	Figure 10: التحليل الاحصائي لتعزيز القيادة التحويلية من ثقافة العمل الجماعي في المؤسسة.
64	Figure 11 التحليل الاحصائي ليعتبر الدعم المستمر من القادة حافظا لزيادة إنتاجية الموظف.
65	Figure 12 التحليل الاحصائي لتساعد القيادة التحويلية في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءاتهم.
66	Figure 13 التحليل الاحصائي لتعتبر القيم المشتركة بين القادة والموظفين عاملا مهما في تحقيق النجاح.
67	Figure 14 التحليل الاحصائي ليساهم التعرف على إنجازات الموظفين في رفع مستوى الإنتاجية.
68	Figure 15 التحليل الاحصائي لتعزيز القيادة التحويلية من مستوى الالتزام لدى الموظفين.
69	Figure 16 التحليل الاحصائي لتعتبر الاستجابة لاحتياجات الموظفين أولوية لدى القادة التحويليين
70	Figure 17 التحليل الاحصائي لتلعب القيادة التحويلية دورًا في تعزيز روح المبادرة لدى الموظفين.
71	Figure 18 التحليل الاحصائي يعتبر توفير بيئة عمل محفزة جزءا من القيادة التحويلية.
72	Figure 19 التحليل الاحصائي تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين بشكل إيجابي
73	Figure 20 التحليل الاحصائي تساهم القيادة التحويلية في تقليل معدلات التغيب بين الموظفين.
76	Figure 21 :متغيرات الدراسة
78	Figure 22 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في تعزيز الإنتاجية في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية
80	Figure 23 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في تحفيز الموظفين في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية
82	Figure 24 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في المشاركة لصنع القرار في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم دراسة شاملة لتأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية. وفي سياق بيئة الأعمال سريعة التطور والضغط التنافسية المتزايدة، أصبح تبني أنماط القيادة التحويلية أمراً ضرورياً لتعزيز مشاركة الموظفين وأدائهم. استكشف البحث كيف تؤثر ممارسات القيادة التحويلية على عناصر مختلفة من إنتاجية الموظفين، بما في ذلك الدافع والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، فضلاً عن دورها في تعزيز الابتكار وتحسين الروح المعنوية العامة في مكان العمل. تم استخدام نهج كمي لتقييم البيانات، باستخدام الاستبيانات التي تم توزيعها على عينة من الموظفين العاملين في منظمات التصنيع في جميع أنحاء المملكة. ركزت الأسئلة على جوانب رئيسية مثل فعالية التواصل القيادي، ومدى دعم القائد لتنمية الموظفين، وتأثير القيادة الرؤيوية على ديناميكيات الفريق والتعاون. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين. وجد أن القادة التحويليين يعززون الدافع والرضا الوظيفي بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين أداء العمل وزيادة الكفاءة في عمليات التصنيع. وأشارت النتائج أيضاً إلى أن القادة الذين يتواصلون بفعالية مع رؤية واضحة ويقدمون الدعم للنمو المهني يساهمون بشكل كبير في مستويات أعلى من الالتزام التنظيمي والاحتفاظ بالموظفين. وعلاوة على ذلك، كشف البحث أن المنظمات التي تتميز بالقيادة التحويلية أكثر قدرة على تعزيز ثقافة الابتكار والقدرة على التكيف، وهو أمر بالغ الأهمية في الاستجابة لتحديات قطاع التصنيع. ومع ذلك، حدد التقرير أيضاً التحديات التي تواجهها بعض المنظمات في تبني القيادة التحويلية بشكل كامل، مثل الحاجة إلى برامج تدريب وتطوير مستمرة للقادة وثقافة تنظيمية داعمة. ويوصي التقرير بتعزيز تطبيق القيادة التحويلية في قطاع التصنيع من خلال تنفيذ برامج تدريبية للقادة لتطوير مهاراتهم في تحفيز وتمكين الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يشجع المنظمات على تعزيز الاتصال المفتوح والممارسات التعاونية لتعزيز ديناميكيات الفريق. وعلاوة على ذلك، تدعو الدراسة إلى تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات في القيادة التحويلية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين إنتاجية الموظفين ونجاح المنظمة.

الفصل الأول

المقدمة

لقد حظيت القيادة التحويلية باعتراف واسع النطاق باعتبارها عنصراً حاسماً في دفع النجاح التنظيمي، وخاصة في القطاعات التي تشكل فيها الابتكار والكفاءة وإشراك الموظفين أهمية قصوى. ومع استمرار المنظمات في التكيف مع المناظر الطبيعية الاقتصادية المتغيرة، أصبحت مناهج القيادة التي تعزز ثقافة التحفيز والتمكين والإنتاجية أكثر أهمية من أي وقت مضى. ومن بين القطاعات الأكثر أهمية في هذا السياق قطاع التصنيع، حيث تتشابك الكفاءة التشغيلية وإنتاجية القوى العاملة بشكل وثيق مع النجاح التنظيمي. وفي المملكة العربية السعودية، تلعب القيادة التحويلية دوراً متزايد الأهمية في تشكيل مستقبل قطاع التصنيع، وهو ركيزة حيوية في سعي البلاد نحو التنوع الاقتصادي والنمو المستدام (Matsunaga، 2024).

تخضع المملكة العربية السعودية، باعتبارها أكبر اقتصاد في منطقة الخليج، حالياً لتحول كبير. وتحت رعاية رؤية السعودية 2030، تبذل البلاد جهوداً متضافرة للحد من اعتمادها على النفط وتنويع قاعدتها الاقتصادية. وقد تم تحديد قطاع التصنيع كواحد من الصناعات الرئيسية التي ستساهم في تحقيق هذا الهدف. ولضمان نجاح القطاع على المدى الطويل، هناك تركيز متزايد على ممارسات القيادة التي يمكن أن تعزز إنتاجية الموظفين، وتحسن العمليات التشغيلية، وتدفع الابتكار. ومن بين أنماط القيادة المختلفة، برزت القيادة التحويلية كطريقة فعالة بشكل خاص في تلبية المطالب الفريدة لصناعة التصنيع. ومن خلال إلهام الموظفين، وتعزيز الشعور بالهدف المشترك، وتشجيع الابتكار، يمكن للقادة التحويليين خلق قوة عاملة عالية الإنتاجية والتحفيز والتي تعد حاسمة لنمو القطاع وقدرته التنافسية (Rehman، 2023).

تتميز القيادة التحويلية بتركيزها على تمكين الموظفين، وتعزيز التواصل المفتوح، وتشجيع الابتكار. غالباً ما يعمل القادة الذين يمارسون هذا الأسلوب كقدوة، حيث يحفزون الموظفين على تحقيق ما يتجاوز توقعاتهم ويتحدونهم للتفكير بشكل إبداعي في حل المشكلات. وبدلاً من الاعتماد على أساليب القيادة والسيطرة التقليدية، يعطي القادة التحويليون الأولوية للتعاون والثقة والتنمية الفردية. إنهم يلهمون الموظفين لمواءمة أهدافهم الشخصية مع الرؤية التنظيمية، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من التحفيز والمشاركة. يفهم هؤلاء القادة أن إنتاجية الموظفين ليست مجرد وظيفة للمهارات الفنية أو العمليات التشغيلية، ولكنها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً برضا الموظفين والتزامهم وإحساسهم بالهدف (Karimi، 2023).

في قطاع التصنيع، حيث تعد الكفاءة والدقة والابتكار أمرًا ضروريًا، لا يمكن المبالغة في تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين. غالبًا ما يواجه هذا القطاع تحديات تتعلق بالمهام المتكررة والجداول الزمنية الصارمة والحاجة إلى التحسين المستمر في عمليات الإنتاج. قد يشعر الموظفون أحيانًا بالانفصال أو الانفصال عن المهمة التنظيمية الأوسع، خاصة إذا كانت أدوارهم تركز بشكل ضيق على المهام الروتينية. يمكن للقيادة التحويلية التخفيف من هذه التحديات من خلال تعزيز بيئة يشعر فيها الموظفون بالتقدير والاعتراف والتمكين للمساهمة في نجاح المنظمة بطرق ذات مغزى. من المرجح أن يشجع القادة الذين يظهرون صفات تحويلية الموظفين على تولي ملكية عملهم والبحث عن فرص الابتكار والتعاون بشكل فعال مع أقرانهم (Garad، 2022).

في قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية، يمكن للقيادة التحويلية أن تلعب دورًا حاسمًا في معالجة بعض التحديات الرئيسية التي تواجه الصناعة. مع انتقال البلاد نحو اقتصاد أكثر تنوعًا، يجب على قطاع التصنيع التكيف مع المنافسة العالمية والتقدم التكنولوجي ومتطلبات المستهلكين المتغيرة. ولكي تنجح الشركات في هذه البيئة الديناميكية، فإنها تحتاج إلى تنمية قوة عاملة لا تتمتع بالمهارات الفنية فحسب، بل وأيضًا بالقدرة على التكيف والإبداع والإنتاجية العالية. ويتمتع القادة التحويليون بمكانة فريدة تمكنهم من تسهيل هذا التحول من خلال تعزيز ثقافة التعلم المستمر والإبداع والتميز في الأداء. ومن خلال إلهام الموظفين لاحتضان التغيير والتفكير النقدي في أدوارهم، يستطيع القادة التحويليون مساعدة شركات التصنيع على تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والكفاءة والقدرة التنافسية (Nasir، 2022).

إن إحدى الطرق الرئيسية التي تؤثر بها القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في قطاع التصنيع هي من خلال التركيز على الاعتبارات الفردية. يتضمن هذا الجانب من القيادة التحويلية التعرف على نقاط القوة والاحتياجات والتطلعات الفريدة لكل موظف وتقديم الدعم الشخصي لمساعدته على النمو والنجاح. في بيئة التصنيع، يمكن أن يتجلى هذا بطرق مختلفة، مثل تقديم برامج تدريبية مخصصة، أو توفير فرص الإرشاد، أو إنشاء مسارات للتقدم الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بأن قادتهم يستثمرون حقًا في تنميتهم الشخصية والمهنية، فمن المرجح أن يكونوا متحفزين ومنخرطين ومنتجين. علاوة على ذلك، فإن الموظفين الذين يتلقون الدعم الفردي مجهزون بشكل أفضل للتعامل مع تحديات أدوارهم، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتقليل دوران العمل (Steinmann، 2018).

هناك بعد مهم آخر للقيادة التحويلية التي تساهم في إنتاجية الموظفين وهو التحفيز الفكري. يشجع القادة الذين يمارسون التحفيز الفكري الموظفين على التفكير النقدي في عملهم، وتحدي الوضع الراهن، والبحث عن حلول مبتكرة للمشاكل. في قطاع التصنيع، حيث تعد الكفاءة والتحسين من المحركات الرئيسية للنجاح، يمكن أن يؤدي التحفيز الفكري إلى تحسينات كبيرة في عمليات الإنتاج، واستخدام الموارد، ومراقبة الجودة. إن الموظفين الذين يتم تشجيعهم على التفكير الإبداعي والتجريب بأفكار جديدة هم أكثر عرضة لتحديد مجالات التحسين وتنفيذ الحلول التي تعزز الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، تعمل ثقافة التحفيز الفكري على تعزيز الشعور بالملكية والمساءلة بين الموظفين، حيث يصبحون مشاركون نشطين في دفع نجاح المنظمة (Hetland، 2018).

وعلاوة على ذلك، ترتبط القيادة التحويلية ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الدافع الملهم، والذي ينطوي على صياغة رؤية واضحة ومقنعة للمستقبل وإلهام الموظفين للعمل نحو هذه الرؤية. في سياق قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية، حيث تعد أهداف التنوع الاقتصادي والقدرة التنافسية العالمية محورية للأجندة الوطنية، فإن الدافع الملهم له أهمية خاصة. يمكن للقادة التحويليين الذين يتواصلون بفعالية مع المهمة التنظيمية الأوسع ويوازنونها مع الأهداف الشخصية للموظفين أن يخلقوا شعوراً قوياً بالهدف والالتزام داخل القوى العاملة. عندما يفهم الموظفون كيف تتناسب مساهماتهم الفردية مع الصورة الأكبر، فمن المرجح أن يكونوا متحفزين لأداء أفضل ما لديهم والمساهمة في نجاح المنظمة على المدى الطويل.

وعلاوة على ذلك، يلعب مفهوم التأثير المثالي، وهو عنصر رئيسي آخر من عناصر القيادة التحويلية، دوراً مهماً في تشكيل سلوك الموظفين وإنتاجيتهم. إن القادة الذين يظهرون معايير أخلاقية عالية، ونزاهة، والتزاماً بقيم المنظمة، يعملون كقدوة لموظفيهم. وفي قطاع التصنيع، حيث يعتبر العمل الجماعي والانضباط والالتزام ببروتوكولات السلامة أمراً بالغ الأهمية، يمكن للقادة الذين يظهرون نفوذاً مثالياً تعزيز ثقافة الثقة والمساءلة والاحترام المتبادل. إن الموظفين الذين يثقون في قادتهم وينظرون إليهم على أنهم جديرون بالثقة وأخلاقيون هم أكثر عرضة للتحفيز على اتباع مثالهم، والعمل بشكل تعاوني مع أقرانهم، والحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية.

وفي الختام، فإن تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية متعدد الأوجه وذو أهمية كبيرة. ومع استمرار البلاد في تنفيذ جدول أعمال التحول الاقتصادي الطموحة، فإن دور القيادة في تشكيل قوة عاملة منتجة وتحفيزية ومبتكرة سيكون مهماً بشكل متزايد. تقدم القيادة التحويلية، مع التركيز على الاعتبار

الفردى، والتحفيز الفكرى، والدافع الملهم، والتأثير المثلالى، نهجًا قويًا لتعزىز إنتاجية الموظفين ودفع النجاح التنظيمى فى قطاع التصنىع.

مشكلة الدراسة

يمكن تقسىم موضوع الدراسة للبحث فى تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين فى القطاع الصناعى فى المملكة العربية السعودية إلى 10 عناصر رئيسية، كل منها يعالج مشاكل مميزة، أو فجوات فى المعرفة، أو مجالات مثيرة للقلق تتطلب استكشافًا إضافيًا. توضح هذه الأفكار الطبيعة المعقدة للقيادة فى قطاع التصنىع، وخاصة فى البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحددة للمملكة العربية السعودية. تقدم كل نقطة نظرة أعمق إلى كيفية تأثير القيادة التحويلية أو تعزىزها أو فشلها فى معالجة الجوانب المهمة التى تعزز الإنتاجية ومشاركة العمال فى هذه الصناعة.

○ الافتقار إلى البحوث الشاملة فى قطاع التصنىع فى المملكة العربية السعودية

على الصعيد العالمى، تم البحث فى العلاقة بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين فى العديد من القطاعات والمواقع الجغرافية. ومع ذلك، هناك ندرة كبيرة فى الدراسات المتخصصة خاصة داخل القطاع الصناعى فى المملكة العربية السعودية. وهذا يشير إلى فجوة رئيسية فى معرفة كيف يمكن أو لا يمكن أن تنجح أساليب القيادة التى تعمل فى أماكن أخرى فى البيئة السعودية. البيئات الاقتصادية والثقافية والتنظيمية فى المملكة العربية السعودية متنوعة عن المواقع الأخرى، بحيث لا يمكن تعميم تكتيكات القيادة عبر الحدود. إن التحقيق المتعمق فى كيفية حدوث القيادة التحويلية داخل منظمات التصنىع السعودية أمر حيوى لفهم تأثيرها الحقيقى على الإنتاجية فى هذه الصناعة سريعة النمو (Altassan, 2024).

○ الحاجة إلى مواءمة أنماط القيادة مع أهداف رؤية 2030

تركز رؤية السعودية 2030، إطار استراتيجية الحكومة لتقليل اعتماد المملكة على النفط وتنوع اقتصادها، بشكل كبير على نمو القطاعات غير النفطية بما فى ذلك التصنىع. وهذا يولد طلبًا عاجلاً على أنماط القيادة التى يمكن أن تتناسب مع هذه الأهداف الاستراتيجية وتدفعها. القيادة التحويلية، مع التركيز على الرؤية والإبداع، أمر بالغ الأهمية. ومع ذلك، لا توجد بيانات كافية حول مدى نجاح أساليب القيادة الحالية فى الشركات الصناعية السعودية فى التوافق مع رؤية

2030. ويهدف هذا البحث إلى التحقيق فيما إذا كانت القيادة التحويلية قد تساعد في تحقيق الأهداف الوطنية الأكبر من خلال تعزيز قوة عاملة أكثر إنتاجية وتحفيزاً وإبداعاً في صناعة التصنيع.

○ انعدام مشاركة الموظفين وانخفاض الدافع

في السياقات الصناعية، يُعهد إلى الموظفين عمومًا بأداء مهام متكررة وتتطلب جهدًا بدنيًا. وقد يؤدي هذا إلى انعدام المشاركة والسخط وضعف الدافع، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية الإجمالية بشكل سلبي. وفي حين ثبت أن القيادة التحويلية تعمل على تعزيز مشاركة الموظفين وتحفيزهم في قطاعات أخرى، فإنه ليس من الواضح ما إذا كانت هذه المزايا تنطبق على التصنيع في المملكة العربية السعودية. يحاول البحث الكشف عن الدرجة التي يمكن بها للقيادة التحويلية في هذه الصناعة إلهام وتشجيع زملائهم، مما يؤدي إلى توليد قوة عاملة أكثر انخراطًا مما يضيف إلى إنتاجية أفضل. سيكون فهم هذا الارتباط أمرًا بالغ الأهمية لتصميم حلول لمعالجة انعدام مشاركة الموظفين ودورهم في التصنيع (Joyce, 2024).

○ فهم محدود لدور القيادة في الابتكار

الابتكار أمر حيوي في مجال التصنيع، خاصة وأن الشركات تحاول الحفاظ على قدرتها التنافسية في السوق العالمية. إن الاختراقات التكنولوجية وتحسينات العمليات هي عادة المفتاح لتعزيز الإنتاجية والكفاءة. ومع ذلك، فإن أهمية القيادة، وخاصة القيادة التحويلية، في إرساء ثقافة مبتكرة داخل مؤسسات التصنيع في المملكة العربية السعودية ليست معترف بها بشكل جيد. إن عنصر التحفيز الفكري للقيادة التحويلية يدفع الناس إلى التشكيك في الوضع الراهن والتفكير بشكل خيالي في حل المشكلات. يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيف يمكن للقيادة التحويلية التأثير بشكل مباشر على الابتكار في صناعة التصنيع، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وبيئة عمل أكثر ديناميكية (Tagscherer, 2023).

○ تأثير القيادة على الإنتاجية

الإنتاجية هي مؤشر حاسم للنجاح في الصناعة الصناعية، حيث يتم مراقبة الكفاءة والإنتاج باستمرار. ومع ذلك، هناك ندرة في الأدلة التجريبية حول كيفية تأثير أنماط القيادة، وخاصة القيادة التحويلية، على الإنتاجية في أعمال التصنيع في المملكة العربية السعودية. تحاول هذه الدراسة تحديد تأثير القيادة التحويلية على الإنتاجية من خلال تقييم خصائص القيادة الرئيسية التي تتوافق مع تحسين الإنتاج والكفاءة والأداء. من خلال تحديد هذه العادات، قد يقدم

البحث رؤى عملية للمنظمات الصناعية التي ترغب في تعزيز الكفاءة من خلال ممارسات القيادة المحسنة (Purbowo، 2022).

○ الاعتبارات الثقافية في القيادة

تتأثر الثقافة التنظيمية في المملكة العربية السعودية بشكل عميق بتقاليدها وأعرافها الاجتماعية وأنظمتها الهرمية. وقد تؤثر هذه العناصر الثقافية على فعالية أنماط القيادة مثل القيادة التحويلية، التي تؤكد على التمكين والتفويض والتواصل المفتوح. وفي بيئة ثقافية حيث يتم تقدير السلطة واحترام التسلسل الهرمي بشدة، قد تكون مرونة القيادة التحويلية مقيدة. سيقوم هذا البحث كيف تؤثر الديناميكيات الثقافية في منظمات التصنيع السعودية على فعالية مناهج القيادة التحويلية ويستكشف ما إذا كانت هناك حاجة إلى التكيف لتناسب مع التوقعات الثقافية لكل من القادة والعمال (Alqarni، 2020).

○ التحديات في تنمية الموظفين ونموهم

تركز القيادة التحويلية على الاهتمام المخصص، حيث يؤكد القادة على تنمية مواهب عمالهم وتقديمهم الوظيفي. وفي القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية، حيث قد لا يتمكن العديد من العمال من الوصول إلى فرص التطوير المهني المستمر، فإن هذا العنصر من القيادة أمر بالغ الأهمية بشكل خاص. وسوف يقيم المشروع ما إذا كانت القيادة التحويلية قادرة على حل الصعوبات المتمثلة في التقدم الوظيفي المحدود وتطوير المهارات في هذا المجال بنجاح. بالإضافة إلى ذلك، سوف يدرس المشروع كيف يمكن للمساعدة الفردية من القادة أن تؤدي إلى تحسين مستويات سعادة الموظفين والإنتاجية، حيث إن العمال الذين يشعرون بالتقدير والدعم هم أكثر عرضة للمساهمة بشكل إيجابي في العمل (Othayman، 2020).

○ مقاومة التغيير في منظمات التصنيع التقليدية

عادة ما يتم استقبال التغيير بالمعارضة، وخاصة في قطاعات مثل التصنيع، حيث يتم ترسيخ الإجراءات بشكل ثابت، وينتشر النفور من المخاطرة. في المملكة العربية السعودية، تعمل العديد من المنظمات الصناعية بهياكل إدارية تقليدية قد تكون مقاومة لتطبيق أساليب القيادة التحويلية. ستستكشف هذه الدراسة كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تساعد في التغلب على مقاومة التغيير، وخاصة في إرساء ثقافة الإبداع والتكيف. سوف يبحث هذا البحث في المشاكل الخاصة

التي يواجهها القادة التحويليون في تعزيز التغيير التنظيمي وكيف يمكن التغلب على هذه القضايا لتعزيز الإنتاجية (Alshehabeya، 2024).

○ عدم وجود برامج تنمية القيادة

على الرغم من المزايا المحتملة للقيادة التحويلية، فإن العديد من المنظمات الصناعية في المملكة العربية السعودية قد لا يكون لديها برامج رسمية لتنمية القيادة تدعم أسلوب القيادة هذا. قد يعيق عدم وجود هذه البرامج قدرة الشركات على إنتاج قادة تحويليين يمكنهم تعزيز إنتاجية الموظفين. سيقوم هذا البحث بتقييم الحاجة إلى جهود تنمية القيادة في قطاع التصنيع وكيف يمكن تطوير هذه البرامج لتوليد قدرات القيادة التحويلية. من خلال تحليل العوائق التي تحول دون تنمية القيادة، قد يقدم البحث اقتراحات لتطوير ثقافة أكثر توجهاً نحو القيادة والتي تعزز الإنتاجية.

○ قياس فعالية القيادة

أخيراً، تتمثل إحدى العقبات الأساسية في البحث في القيادة التحويلية في غياب طرق موحدة لتقييم فعاليتها. في الصناعة الصناعية، لا توجد أطر محددة لتحليل كيفية تأثير أنماط القيادة، وخاصة القيادة التحويلية، على نتائج الموظفين مثل الإنتاجية والمشاركة والإبداع. سيحاول هذا البحث تقديم مقاييس دقيقة لقياس نجاح القيادة التحويلية في سياق القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. ومن خلال إنشاء إطار للتقييم، قد يوفر البحث معرفة أكثر موضوعية حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على الإنتاجية، مما يساعد الشركات على إيجاد مجالات للنمو وأفضل الممارسات.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة حول تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في الصناعة الصناعية في المملكة العربية السعودية أهمية كبيرة لعدة أسباب، بما في ذلك أثارها العلمية والعملية. إن فهم كيفية تأثير أنماط القيادة على أداء الموظفين وإنتاجيتهم أمر بالغ الأهمية لكل من تطوير النظرية الأكاديمية وتنفيذها في العالم الحقيقي، وخاصة في دولة ذات بيئة صناعية متغيرة باستمرار مثل المملكة العربية السعودية. هذا البحث مهم بشكل خاص بالنظر إلى التحول الاجتماعي والاقتصادي الأوسع في المملكة في ظل رؤية السعودية 2030، التي تسعى إلى تنويع الاقتصاد وتعزيز القطاعات الصناعية غير النفطية مثل التصنيع.

• الأهمية العلمية

- مساهمة في نظرية القيادة في سياق جديد.

تساهم هذه الدراسة في مجموعة المعرفة حول القيادة التحويلية من خلال التحقيق في تأثيراتها في السياقات الثقافية والصناعية المتميزة في المملكة العربية السعودية. في حين تم البحث في القيادة التحويلية على نطاق واسع في البيئات الغربية، فإن هذه الدراسة تمتد إلى تطبيقها على قطاع التصنيع السعودي، مما يعطي رؤى جديدة حول كيفية تأثير المتغيرات الثقافية والتنظيمية على فعالية القيادة (Alessa، 2021).

- سد الفجوة في الأدبيات الحالية.

تفتقر الأدبيات الأكاديمية الحالية إلى تحقيقات موسعة حول العلاقة بين القيادة وإنتاجية الموظفين في قطاع التصنيع السعودي. ومن خلال معالجة هذه الفجوة، تضيف الدراسة إلى فهم أفضل لديناميكيات القيادة والإنتاجية، مما يوفر وجهة نظر جديدة يمكن استخدامها للتأثير على البحوث المستقبلية في الصناعات المماثلة.

- التركيز على مقاييس الإنتاجية.

تسعى هذه الدراسة إلى تحديد تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين، وتوفير بيانات تجريبية مفيدة لإعلام المناقشات النظرية حول كيفية تأثير أنماط القيادة على أداء الموظفين. وهي تنشئ إطاراً لتقييم الارتباط المباشر بين سلوكيات القيادة ونتائج الإنتاجية في السياقات الصناعية، مما يؤدي إلى معرفة أكثر دقة بدور القيادة في تحسين كفاءة العمال (Shafi، 2020).

- التطبيق الثقافي لنظرية القيادة التحويلية

قد تؤثر المعايير الثقافية الفريدة في المملكة العربية السعودية، مثل أنظمة الإدارة الهرمية والقيم المجتمعية التقليدية، على كيفية تنفيذ القيادة التحويلية وقبولها. يضيف هذا البحث إلى الأدبيات العلمية من خلال التحقيق في كيفية تأثير المتغيرات الثقافية على تأثير القيادة على مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم، مما قد يؤدي إلى تعديلات على النظرية الحالية لاستخدامها في المواقف غير الغربية (Hadziahmetovic، 2020).

- إنشاء نماذج نظرية جديدة

قد تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى إنشاء نماذج أو أطر نظرية جديدة تشرح العمليات الفريدة التي تؤثر بها القيادة التحويلية على الإنتاجية في البيئات الصناعية. وستعمل هذه المساهمة في تطوير النظرية كمنصة للبحوث المستقبلية ويمكن استخدامها في مجموعة متنوعة من القطاعات والمجالات.

• الأهمية العملية

- تحسين ممارسات القيادة في التصنيع

يقدم هذا البحث رؤى عملية للقادة والمديرين في قطاع التصنيع السعودي من خلال تحديد ممارسات القيادة الدقيقة الأكثر إفادة في زيادة إنتاجية الموظفين. تقدم الدراسة اقتراحات قائمة على الأدلة يمكن تطبيقها من قبل الشركات التي تتطلع إلى زيادة الكفاءة التشغيلية من خلال تكتيكات القيادة (Salonitis، 2020).

- تحسين مشاركة الموظفين ورضاهم

تدرس هذه الدراسة الأساليب لتعزيز مشاركة الموظفين وسعادتهم في البيئات الصناعية من خلال القيادة التحويلية، والتي تؤكد على تمكين الموظفين وتحفيزهم ونموهم الشخصي. قد تستخدم المنظمات هذه الرؤى لإنشاء موظفين أكثر تحفيزاً، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وانخفاض معدلات دوران العمالة (Mazzetti، 2022).

- دعم رؤية السعودية 2030.

إن النتائج العملية لهذا البحث متوافقة مع أهداف رؤية السعودية 2030، التي تهدف إلى زيادة إنتاجية وتنافسية القطاعات الصناعية غير النفطية. ويقدم التقرير رؤى عملية تساعد في تحقيق أهداف التحول الاقتصادي الأوسع في المملكة من خلال اقتراح حلول قيادية لزيادة الكفاءة الصناعية.

- توجيه برامج تنمية القيادة

يمكن استخدام نتائج البحث لبناء برامج تنمية القيادة التي تستهدف المتطلبات الفريدة للقطاع الصناعي السعودي. ويمكن للمنظمات تطبيق هذه النتائج لتطوير مهارات القيادة التحويلية في فرق إدارتها، مما سيساعد في دفع التغيير التنظيمي والابتكار وتطوير الإنتاجية على المدى الطويل.

- تطوير ميزة تنافسية لشركات التصنيع

في السوق الدولية اليوم، تتمتع الشركات التي تستخدم القيادة بنجاح لزيادة الإنتاجية بميزة تنافسية. تدرس هذه الدراسة استراتيجيات القيادة التي قد تستخدمها منظمات التصنيع لتعزيز أدائها التشغيلي، وتمكينها من البقاء قادرة على المنافسة محليًا وعالميًا.

اهداف الدراسة

• الهدف الرئيسي

الغرض من هذه الدراسة هو دراسة تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية، مع التركيز بشكل خاص على كيفية تأثير سلوكيات القيادة على الدافعية والابتكار وكفاءة مكان العمل.

• الأهداف الفرعية

✓ دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين

يدرس هذا الهدف الارتباط المباشر بين خصائص القيادة التحويلية (مثل التحفيز الملمهم والتحفيز الفكري والاعتبارات المخصصة) وإنتاجية القوى العاملة في منظمات التصنيع. سيجمع المشروع البيانات حول مقاييس الإنتاجية وتقنيات القيادة لفهم العلاقة بينهما بشكل أفضل (Lin، 2020).

✓ تحديد سلوكيات القيادة التي تدفع الإنتاجية

يهدف البحث إلى اكتشاف سلوكيات القيادة التحويلية الدقيقة التي لها أكبر تأثير على إنتاجية الموظفين. يتضمن هذا تحديد مكونات القيادة، مثل الإلهام أو التحفيز الفكري، الأكثر فعالية في تعزيز الأداء التشغيلي في القطاع الصناعي (Lai، 2020).

✓ تقييم دور مشاركة الموظفين وتحفيزهم

يقيم هذا الهدف كيف تعمل القيادة التحويلية على تعزيز مشاركة الموظفين وتحفيزهم، وكيف تؤثر هذه المتغيرات على الإنتاجية. من خلال التحقيق في العوامل النفسية في العمل، سيدسلط البحث الضوء على كيفية تعزيز القادة لمشاركة الموظفين وجهودهم (Marshoudi، 2023).

✓ فهم تأثير العوامل الثقافية السعودية على القيادة

نظرًا للوضع الثقافي للمملكة العربية السعودية، يسعى هذا الهدف الفرعي إلى التحقيق في كيفية تأثير العناصر الثقافية مثل الهياكل الهرمية وأساليب الإدارة التقليدية والأعراف المجتمعية على تنفيذ وفعالية القيادة التحويلية في قطاع التصنيع (Abadi، 2023).

✓ تقييم تأثير القيادة على ابتكار التصنيع

تعزز القيادة التحويلية الإبداع والابتكار. سيبحث هذا الهدف الفرعي في كيفية تأثير القيادة على الابتكار في عمليات التصنيع وإنشاء المنتجات والتحسينات التشغيلية، وكلها ضرورية للبقاء في المنافسة في السوق العالمية.

✓ قياس رضا الموظفين وعلاقته بالإنتاجية

يبحث هذا الهدف الفرعي في العلاقة بين سعادة الموظفين كما تتأثر بالقيادة التحويلية والإنتاجية الإجمالية. سيبحث البحث ما إذا كان الموظفون الراضون - أولئك الذين يشعرون بالتشجيع والدافع والتقدير - أكثر إنتاجية في بيئة المصنع.

✓ التحقيق في دور القيادة في تطوير الموظفين

تؤكد القيادة التحويلية على الاهتمام الفردي وتقدم الموظفين. يحاول هذا الهدف الفرعي تحديد ما إذا كانت القيادة التي تعطي الأولوية لتنمية الموظفين تؤدي إلى زيادة الإنتاجية من خلال تعزيز مهارات الموظفين وثقتهم ورضاهم عن العمل.

✓ تعرف على مقاومة التغيير وكيف يمكن للقيادة التغلب عليها

غالبًا ما تكون إدارة التغيير مصدر قلق في البيئات الصناعية. سيتناول هذا الهدف الفرعي كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تساعد في التغلب على مقاومة التغيير، وخاصة عند تنفيذ التكنولوجيا أو العمليات الجديدة، وكيف يؤدي هذا إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة التشغيلية.

✓ تقييم التأثير الطويل الأمد للقيادة على الأداء التنظيمي

يسعى هذا الهدف الفرعي إلى تقييم التأثير الطويل الأمد للقيادة التحويلية على الأداء التنظيمي، بالإضافة إلى مكاسب الإنتاجية الفورية. وسوف يتحقق ما إذا كانت القيادة التحويلية المتسقة تؤدي إلى زيادات مستمرة في الإنتاجية، والاحتفاظ بالموظفين، والأداء التنظيمي العام.

✓ تقديم توصيات لبرامج تنمية القيادة

بناءً على النتائج، يسعى هذا الهدف الفرعي إلى تقديم اقتراحات عملية لبرامج تنمية القيادة المستهدفة للصناعة الصناعية السعودية. والهدف هو تحديد أنشطة التدريب والتطوير المحددة التي قد تساعد المديرين على بناء مهارات القيادة التحويلية وزيادة الإنتاجية التنظيمية.

تساؤلات الدراسة

أسئلة الدراسة

• السؤال الرئيسي للدراسة:

كيف تؤثر القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية؟

• الأسئلة الفرعية:

1. كيف تؤثر سلوكيات القيادة التحويلية المحددة على إنتاجية الموظفين؟
2. كيف تعمل القيادة التحويلية على تعزيز دافعية الموظفين ومشاركتهم؟
3. كيف تؤثر العوامل الثقافية السعودية على فعالية القيادة التحويلية في قطاع التصنيع؟
4. كيف تعمل القيادة التحويلية على تعزيز الإبداع والابتكار في عمليات التصنيع؟
5. كيف تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين وأداء الوظيفة؟

فرضيات الدراسة:

• الفرضية الرئيسية:

القيادة التحويلية تؤثر إيجاباً على إنتاجية الموظفين في قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية.

- الفروض الفرعية:

- فرضية زيادة الإنتاجية:

قد تعمل القيادة التحويلية على تعزيز أداء الموظفين بشكل كبير داخل الصناعة الصناعية في المملكة العربية السعودية. يأتي هذا التعزيز من خلال قدرة القائد على بناء جو من الإبداع والتحفيز الذاتي. عندما يشارك القادة في تحفيز الدافع، فإنهم يشرحون رؤية واضحة ويخلقون تفسيراً مقنعاً للناس لاحتضان مناصبهم بحماس. تشجع هذه التقنية العمال على تحمل مسؤولية وظائفهم، مما يؤدي إلى تحسين مستويات الإنتاج.

- فرضية التحفيز والمشاركة:

هناك ارتباط إيجابي بين أساليب القيادة التحويلية وزيادة مستويات تحفيز الموظفين ومشاركتهم. يدفع القادة التحويليون العمال إلى تجاوز توقعاتهم الخاصة من خلال الاعتراف بجهودهم ومكافأتها. يغرس هذا التقدير شعوراً بالانتماء والغرض، مما يلهم الناس لأداء أفضل ما لديهم. يكون العمال المنخرطون أكثر استعداداً لمشاركة جهودهم في واجباتهم، مما يرتبط على الفور بنتائج إنتاجية أكبر للشركة.

- فرضية التأثير الثقافي:

تحد المتغيرات الثقافية في المملكة العربية السعودية بشكل كبير من فعالية القيادة التحويلية وتأثيراتها على إنتاجية القوى العاملة. إن الخلفية الثقافية المميزة، بما في ذلك القيم مثل الجماعية واحترام السلطة، قد تؤثر على كيفية النظر إلى ممارسات القيادة التحويلية وتنفيذها. إن فهم هذه الاختلافات الثقافية أمر حيوي للمديرين التنفيذيين الذين يتطلعون إلى تنفيذ التقنيات التحويلية بنجاح وتحسين تأثيرهم على الإنتاجية.

- فرضية الإبداع والابتكار:

تلعب القيادة التحويلية دوراً حاسماً في إرساء ثقافة الإبداع والابتكار داخل العمليات الصناعية. من خلال تشجيع الناس على التفكير خارج الصندوق ومناقشة الوضع الراهن، قد يشجع القادة التحويليون خلق أفكار وتحسينات جديدة. لا تعمل ثقافة الإبداع هذه على تعزيز جودة المنتج فحسب، بل إنها تبسط الإجراءات أيضاً، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة والإنتاجية في جميع أنحاء الشركة.

- **فرضية رضا الوظيفة:**

يعمل سعادة الموظف كوسيط حاسم في الارتباط بين القيادة التحويلية والإنتاجية. عندما يشعر الأفراد بالرضا عن وظائفهم، فمن المرجح أن يظهروا مستويات أفضل من التفاني والأداء. يساهم القادة التحويليون في هذه المتعة من خلال تقديم الدعم والتقدير والفرصة للتطوير الشخصي والمهني. ونتيجة لذلك، يؤدي ارتفاع رضا العمل إلى إنتاجية أفضل ونجاح تنظيمي عام.

- **فرضية التطوير المهني:**

إن القيادة التحويلية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتطوير المهني للموظفين، والذي يؤثر بدوره بشكل إيجابي على مستويات الإنتاجية. إن القادة الذين يقدرون نمو وتطور أعضاء فريقهم يبنون جوّاً يشجع على التعلم المستمر. ومن خلال الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، يعمل القادة التحويليون على تعزيز مهارات وكفاءات موظفيهم، مما يسمح لهم بالقيام بمسؤولياتهم بشكل أكثر فعالية وكفاءة، مما يؤدي في النهاية إلى إنتاجية أكبر.

- **فرضية مقاومة التغيير:**

إن القيادة التحويلية تقلل بشكل كبير من مقاومة التغيير داخل الشركات الصناعية، مما يعزز الكفاءة في نهاية المطاف. في قطاع سريع التطور، يتم استقبال التغيير عادةً بالشك والمقاومة. ومع ذلك، قد يقلل القادة التحويليون من هذا التردد من خلال خلق الثقة والتواصل المفتوح. من خلال التواصل الواضح حول هدف التغيير ودمج الأشخاص في العملية، ينشئ هؤلاء القادة شعوراً بالملكية والالتزام، ودعم التحولات الأسهل والحفاظ على مستويات الإنتاجية طوال أوقات التغيير.

- **فرضية التعاون والتواصل:**

إن تشجيع التواصل الجيد والتعاون من خلال القيادة التحويلية يزيد بشكل كبير من أداء الفريق والإنتاجية في صناعة التصنيع. يتبنى القادة التحويليون الانفتاح ويشجعون الحوار المفتوح بين أعضاء الفريق. يعمل هذا الإطار التعاوني على تطوير التعاون وتعزيز القدرة على حل المشكلات، مما يمكن الفرق من العمل بشكل أكثر تماسكاً نحو تحقيق أهداف مشتركة. ونتيجة لذلك، يؤدي التعاون المتزايد إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة في العمليات الصناعية.

• فرضية الأداء المستدام:

يؤدي الاستخدام الطويل الأمد لأساليب القيادة التحويلية إلى مكاسب مستدامة في إنتاجية الموظفين بمرور الوقت. وعلى عكس ممارسات القيادة التحويلية التي قد توفر نتائج قصيرة الأجل، تشجع القيادة التحويلية ثقافة التطوير المستمر والمشاركة. من المرجح أن تبني المنظمات التي تنفذ تقنيات التحويل بشكل مستمر قوة عاملة متحفزة تظل منتجة ومكرسة على المدى الطويل، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق نجاح تنظيمي مستدام.

• فرضية برامج تنمية القيادة:

إن برامج تنمية القيادة الموجهة بشكل خاص لتعزيز سمات القيادة التحويلية من شأنها أن تؤدي إلى زيادة إنتاجية القوى العاملة في الصناعة الصناعية. وتركز هذه البرامج على بناء القدرات الأساسية للقيادة التحويلية الناجحة، مثل الذكاء العاطفي، والتواصل، وأساليب التحفيز. ومن خلال تثقيف القادة بخمس مهارات مهمة، تستطيع الشركات خلق جو يشعر فيه العمال بالدعم والاحترام والتمكين، مما يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية والأداء.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

الهدف من هذه الدراسة هو دراسة كيفية تأثير التحول على إنتاجية العمل في المملكة العربية السعودية. من خلال تعزيز الإبداع وثقافة الابتكار، يُنظر إلى الابتكار الحديث باعتباره أحد أكثر المنظمات تطوراً وحيوية والتي تعمل على إلهام العاملين وحثهم على الإبداع والتغيير. من خلال المساهمات الفردية المهمة، قد تعمل القيادة البديلة على تحسين أداء العمل وتكون بمثابة مصدر إلهام للأهداف المؤسسية.

• تحول القيادة وإدارة التغيير: تعد قدرة المنظمة على التعامل مع التغيير عاملاً رئيسياً في التغيير. يهدف هذا النهج، الذي بدأه جون كوتر، إلى تطوير التغيير عبر سلسلة من المراحل التي تبدأ بالحاجة إلى التغيير في المستقبل وتنتهي بدمج هذا التغيير في ثقافة مؤسسية. يبدو أن الباحثين البديلين في القطاع السياسي في المملكة العربية السعودية قادرون على إلهام الموظفين لإحداث التغيير وسيعملون من خلالهم لتقديم المساعدة، مما سيزيد من أعدادهم.

- السلطة على السلوك التنظيمي: تتطلب التحولية فهمًا شاملاً لكل من سلوك الفرد والجماعة داخل المنظمة. فحص هذا المحور العلاقات بين العمل والحوافز والتعاون والتواصل. يتغير القائد من خلال تعزيز التعاون والعمل الجماعي، مما يعزز الروح المعنوية ويحفز تجديد الوظائف. ويتجلى هذا في مجموعة متنوعة من المشروعات الغازية.
- نظرية النجاح الحاسمة: إن أساس التحول هو تحديد العناصر - مثل التخطيط الفعال، والتواصل الجيد، ولا شيء - التي تساهم في نجاح المنظمة. ومن خلال تعزيز جو العمل وتشجيع المساهمات لدعم الاستمرارية، يساعد ليونارد في تحسين هذه الجوانب. وقد أدى ذلك إلى تشكيل ثقافة حيث يتقبل القادة وجهات نظر جديدة تهدف إلى التغلب على العقبات، وتعزيز الأداء وتعزيز النجاح على المدى الطويل.
- الدافع الجديد: يتجنب القائد البديل الحاجة الصارخة إلى القيادة التحويلية، ويدفع أعضاء الفريق إلى التحقيق في الاكتشافات المتطورة في التكنولوجيا والأساليب لتعزيز الإنتاج. وبدلاً من ذلك، انتقل إلى بيئة نشطة تشجع ضخ الوقود الأحفوري، مما يعمل على تضخيم وتحسين العمليات النشطة بشكل كامل.
- فحص نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات والقيادة البديلة: القيادة البديلة قادرة على صياغة خطة مستنيرة من خلال فحص نقاط القوة، والضعف والفرص والتهديدات. يستخدم هذا البديل التحليل لتعزيز العمل في الصناعة، مما يساعد على التغلب على العقبات الخارجية وموازنة نقاط القوة والضعف.
- المؤسسات الاجتماعية: يشجع الممثلون تطوير شبكات داخلية قوية تعزز تعاون الموظفين. يصبحون أفضل بشكل متزايد في التعاون لتحقيق الأهداف كفريق واحد بفضل شبكات الرعاية الصحية هذه. يزيد هذا النوع من القيادة من التنوع ويعزز سير العمل في مشروب الميكروفون.
- وفقاً للدراسات المقدمة في المؤتمر، تلعب القيادة التحويلية دوراً حاسماً في إنتاجية الموظفين في صناعة الألبان في المملكة العربية السعودية. يمكن تحسين أداء وكفاءة المنظمات الصناعية بشكل كبير أثناء عملية التحول من خلال تعزيز التواصل والتأكيد والمشاركة بين فرق العمل، بدلاً من التغيير الجذري.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يقدم الفصل الثاني من الدراسة أساسًا حاسمًا لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية العمال في صناعة التصنيع في المملكة العربية السعودية. مع التركيز على العناصر التي تربط القيادة التحويلية بالإنتاجية الأعلى، يستعرض هذا الفصل الأبحاث السابقة والإطار النظري الذي يدعم التحقيق الحالي.

تعد الأبحاث السابقة بالغة الأهمية لأنها تضع الأساس لفهم ديناميكيات القيادة التحويلية وتأثيرها على العمال في مختلف البيئات، مثل صناعة التصنيع. من الممكن تقييم فعالية القيادة التحويلية في رفع الدافع والإنتاجية، فضلاً عن تعزيز أداء العمل، من خلال النظر في الدراسات السابقة. تتضمن هذه الدراسة دراسات حول القيادة التحويلية في مجموعة من البيئات الصناعية وكيف يمكن للاستراتيجيات التحويلية تعزيز الإنتاج وتحقيق الأهداف التنظيمية.

يركز هذا الفصل على كيفية تغير فكرة القيادة التحويلية بمرور الوقت وكيف استخدمتها البيئات الإدارية المختلفة. كما يدرس آثار القيادة التحويلية على رفع الإنتاجية والأداء في صناعة التصنيع، مع التركيز على الاستنتاجات والاقتراحات المستمدة من الدراسات السابقة. يحدد هذا التحليل فجوات البحث التي قد تساعد دراستنا في معالجتها، مما يمنحنا فهمًا أفضل لكيفية زيادة القيادة التحويلية لإنتاجية العمال.

يركز الإطار النظري للدراسة على المفاهيم والنظريات الأساسية المستخدمة لتحليل البيانات وفهم التأثيرات التي تخلفها القيادة التحويلية على العمال. تشمل هذه المفاهيم التأثير المثالي، والتحفيز الفكري، والدافع الذاتي - وهي أحجار الزاوية في نماذج القيادة التحويلية. يحاول هذا الإطار النظري التحقيق في كيفية تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين من خلال استخدام القيادة التحويلية.

يناقش الإطار النظري أيضًا الإجراءات والنتائج المستخدمة لقياس كيفية تأثير القيادة التحويلية على دوافع العمال وديناميكيات الفريق ومراجعات الأداء. يهدف هذا الفصل إلى توضيح الأساليب والأدوات التي تم استخدامها لقياس هذا التأثير وتحديد المواقف التي يمكن فيها استخدام هذه الأفكار في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية.

يتم تأسيس الأساس العلمي لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية وإنتاجية العمال في الغالب من خلال هذا الفصل. من خلال مراجعة الأبحاث السابقة وتطوير إطار نظري قوي، يمكن زيادة مصداقية الدراسة ويمكن أن تساعد في تقديم أفكار مبتكرة وقابلة للتطبيق تعمل على زيادة الإنتاجية الصناعية.

يقدم هذا الفصل رؤى جديدة يمكن أن تساعد في تحسين فعالية القيادة في صناعة التصنيع ويساعد في وضع الدراسة في إطار أكاديمي أكثر شمولاً. كما يساعد على فهم أفضل لكيفية استخدام القيادة التحويلية لزيادة الأداء والإنتاجية في منظمات التصنيع.

○ وظيفة القيادة التحويلية (متغير مستقل):

إن هدف القيادة التحويلية هو تشجيع وإلهام الناس للذهاب إلى أبعد مما هو متوقع منهم. يهدف القادة التحويليون إلى إحداث تغييرات كبيرة داخل الشركة من خلال تعزيز بيئة عمل ممتعة ورفع معنويات الموظفين وإبداعهم. يتميز هؤلاء القادة بقدرتهم على توجيه رؤية استراتيجية مميزة وتمكين الفرق من تجاوز الأهداف.

○ تشجيع التفاؤل (متغير تابع):

قد يساعد نشر التشجيع والتفاؤل داخل الشركة على تحسين المناخ النفسي والثقافة التنظيمية. يُعرف هذا باسم "تعزيز الإيجابية". تسهل القيادة التحويلية الجو الذي يعزز التعاون بين أعضاء الموظفين ويحفزهم على النجاح. تعزز هذه البيئة الشعور بالعمل الجماعي وتعزز الدافع والإنتاجية.

○ تحفيز الموظفين (متغير تابع):

تُعرف الدرجة التي يمكن بها للقيادة أن تلهم الناس لبذل المزيد من الجهد والمشاركة بشكل أكبر في العمل باسم تحفيز الموظفين. ترتفع مستويات الأداء نتيجة للرؤية الجذابة التي يتبناها القادة التحويليون وتشجيعهم لأعضاء هيئة التدريس على النمو المهني وتحقيق الطموحات الشخصية. كما تزداد درجة التزام الموظفين ورضاهم الوظيفي عندما يكونون متحفزين، وهو ما يؤثر بشكل إيجابي على أداء المنظمة.

○ اتخاذ القرارات باستخدام (متغير تابع):

يصف مصطلح "اتخاذ القرار" كيفية تأثير القائد على كيفية اتخاذ القرارات داخل المنظمة. فالفرق التي يقودها قادة تأويليون تكون أكثر قدرة على اتخاذ خيارات استراتيجية تتوافق مع مهمة الشركة. ويمكن هؤلاء القادة الفرق من اتخاذ خيارات فعالة وكفؤة تعمل على تحسين أداء المنظمة من خلال تنمية الثقة والانفتاح.

○ العلاقة بين المتغيرات:

إن تشجيع التفاؤل وإلهام العاملين وتسهيل عملية اتخاذ القرار هي المتغيرات التابعة الثلاثة التي تؤثر عليها القيادة التحويلية بشكل مباشر. وتعمل القيادة التحويلية القوية على تعزيز بيئة العمل الإيجابية وإلهام الأداء المتميز وتسهيل عملية اتخاذ القرارات الأكثر فعالية.

ونظرًا لأن الأداء التنظيمي هو المتغير الأخير الذي يتأثر بكل هذه العوامل، فإن هذه المتغيرات تؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء التنظيمي.

الدراسات السابقة

الهدف الأساسي من هذه الورقة هو دراسة تأثير سلوك القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، ستنظر الدراسة في تأثير العوامل الأخرى على الأداء التنظيمي، بما في ذلك الملكية النفسية، وبيئة العمل، ومشاركة الموظفين، والحوافز، وتحفيز الموظفين. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام أسلوب البحث الكمي، باستخدام استبانة تم إنشاؤها خصيصًا لجمع البيانات الأولية من عينات الدراسة، والتي شملت 250 مديرًا لمحلات الذهب في جدة. وتم استخدام SPSS 20.0 لتحليل البيانات المجمعة. أظهرت النتائج أن النجاح التنظيمي في قطاع الذهب السعودي يتأثر بشكل كبير بسلوك القيادة التحويلية، والملكية النفسية، وبيئة العمل، ومشاركة الموظفين، والحوافز، وتحفيز الموظفين. وأخيرًا، اقترح الباحث استخدام الندوات وورش العمل لنشر فكرة سلوك القيادة التحويلية في صناعة الذهب في المملكة العربية السعودية على المستويات الإدارية المختلفة. الأداء التنظيمي والقيادة التحويلية وصناعة الذهب (Alhshedi, 2020).

إن الكيانات الديناميكية هي تلك التي تتطور وتتغير دائمًا. وبالتالي تحتاج هذه المنظمات إلى قيادة يمكنها الإشراف على التغييرات. إن استراتيجية القيادة الناجحة التي تؤكد على التكيف مع الظروف البيئية الحالية - سواء من خلال البيانات الداخلية أو الموارد المالية والبشرية أو المتغيرات الخارجية الأخرى - هي القيادة التحويلية. الغرض من هذا البحث هو توضيح سمات القيادة التحويلية وكيف تؤثر على الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص. كما يسلط الضوء على الحاجة الملحة لتقييم النوايا السلوكية في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. تم استخدام العديد من مجموعات البيانات الكبيرة لتحقيق هذا الهدف. نظرًا لأن تركيز الدراسة هو القيادة التحويلية الحالية للجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، فقد تم اختيار مدة الدراسة من عام 2011 إلى عام 2020. من بين 47400000 بحث حول القيادة التحويلية التي كانت متاحة على Google، تم تقييم 22 بحثًا فقط وتم تنفيذها جميعًا في الجامعات السعودية. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تستخدم في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية في أربعة مجالات: الاهتمام الفردي، والتحفيز الفكري، والتأثير المثالي، والدافع المهم. وتم استعراض أحدث الأدبيات الإدارية حول موضوع القيادة التحويلية وتأثيراتها على المنظمات باستخدام أسلوب البحث الوثائقي. كما تم تحليل العلاقات بين القيادة التحويلية والنتائج التنظيمية التالية موضوعيًا باستخدام NVIVO 11: الالتزام التنظيمي، وتقنيات إدارة المعرفة، والمعنويات، وتمكين الموظفين، ودرجة الرضا الوظيفي، والإبداع الإداري، وسلوك المواطنة

التنظيمية، ودرجة التحول نحو الجودة وإثراء الوظيفة. وبالتالي، كان هناك اهتمام أكبر وتحليل نقدي للخصائص السلوكية بما في ذلك الرضا عن العمل، والتمكين، والالتزام التنظيمي، وتقنيات إدارة المعرفة. وعلاوة على ذلك، يتعين على المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية إجراء المزيد من الأبحاث حول هذه الخصائص السلوكية (Saad, 2021).

كانت العواقب البيئية مصدر قلق كبير للباحثين والمشرعين وقادة المنظمات على مدى العقود العديدة الماضية. قد يتأثر الأداء الأخضر للشركات ككل بقيادة المنظمات التي تعمل بها. في هذه الدراسة، نظرنا في التأثير المباشر للقيادة التحويلية الخضراء (GTFL) على الأداء البيئي للمنظمات الغذائية وكذلك التأثير غير المباشر الذي يأتي من السلوك الأخضر للعمال. وبشكل أكثر دقة، نظرنا في كيفية توسط سلوك الموظف الأخضر - سواء كان مؤيداً للبيئة أو مرتبطاً بالمهمة - للعلاقة بين GTFL والأداء البيئي. من أجل جمع البيانات لهذا الهدف، استخدمنا أداة بحث تم اختبارها مسبقاً من 1050 عاملاً في شركات أغذية مختلفة تقع في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية (KSA). تم استخدام نمذجة معادلات أموس البنوية (SEM) للتحقيق في التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لـ GTFL. أظهرت النتائج أن GTFL كان له تأثير إيجابي وملاموس على الأداء البيئي بالإضافة إلى الجوانب المتعلقة بالمهمة والمؤيدة للبيئة للسلوك الأخضر. أشارت النتائج إلى أنه في حين أن السلوك المؤيد للبيئة له تأثير وساطة كامل، فإن السلوك المرتبط بالمهمة له تأثير وساطة جزئي في العلاقة بين GTFL والأداء البيئي. وتؤكد النتائج على كيفية تأثير السلوك المؤيد للبيئة على العلاقة المذكورة أعلاه بطريقة ديناميكية وتوفر للمديرين التنفيذيين في قطاع الأغذية رسالة حيوية: إعطاء السلوك المؤيد للبيئة الأولوية القصوى عند تعيين واختيار أعضاء جدد من الموظفين. وعلاوة على ذلك، يجب تنفيذ مبادرات تنمية الموظفين لتحسين مواقفهم المؤيدة للبيئة (Sobaih, 2022).

تماشياً مع رؤية السعودية 2030، يبحث هذا البحث في كيفية تأثير القيادة التحويلية على ممارسات العمل المبتكرة، ومشاركة الموظفين، والأداء التنظيمي في المملكة العربية السعودية. أجريت الدراسات في المدينة المنورة وجدة والرياض مع التركيز على الشركات الكبرى التي توظف أكثر من 500 شخص. باستخدام Smart PLS 3.5، والإحصاءات الوصفية، وألفا كرونباخ، وتحليل الموثوقية المركبة، تم استخدام لفحص البيانات من 214 ردًا. تم استخدام إجراءات PLS والتمهيد لاختبار الفرضيات، وتم استخدام PLS-SEM blind banding لتقييم النموذج. أثبتت النتائج صحة كل فرضية. تم تعزيز الدافع وممارسات العمل الإبداعية والأداء التنظيمي من خلال القيادة التحويلية. كل من الدافع وسلوك العمل

الإبداعي لهما تأثير إيجابي على النجاح التنظيمي. تظهر أهمية سلوك العمل الإبداعي والدافع من خلال نتائج الدراسة التي تفيد بأنهما يخففان جزئيًا من الارتباط بين القيادة التحويلية والنجاح التنظيمي. تسلط هذه الدراسة الضوء على الكيفية التي قد تساعد بها القيادة التحويلية الشركات السعودية على أن تصبح أكثر شهرة وتنافسية على المستوى العالمي مع دعم أهداف رؤية السعودية 2030. كما تعمل على تعزيز المعرفة حول كيفية تأثير القيادة على سلوك العاملين ونتائج المنظمة، وتعزيز أهداف الدولة. وأخيرًا، يتم فحص تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي والدافع والإبداع في هذا البحث السعودي. وثبتت النتائج وجود ارتباطات إيجابية بين هذه العوامل، مما يؤكد أهمية القيادة التحويلية في تحقيق أهداف الشركات والتناغم مع رؤية السعودية 2030 (Parveen, 2023).

الهدف من البحث هو التأكد من كيفية تأثير أداء الشركات ومواءمة تكنولوجيا المعلومات والقيادة وبيئة العمل على التحول الرقمي لشركات القطاع الخاص في المنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية. إن ندرة الدراسات حول التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية هي القضية. لذلك، يمكن صياغة سؤال الدراسة على النحو التالي: "ما هي آثار القيادة وبيئة العمل ومواءمة عمليات تكنولوجيا المعلومات وأداء الشركة على التحول الرقمي للشركة؟". الهيكل النظري: تشكل جوانب (1) القيادة و(2) بيئة العمل و(3) مواءمة عمليات تكنولوجيا المعلومات و(4) أداء الشركة أساس إطار الدراسة. الغرض من هذا الإطار هو تسليط الضوء على كيفية تأثير هذه العوامل على التحول الرقمي للشركة. تم جمع البيانات من المصادر الأولية والثانوية. أكملت عينة من 461 شخصًا استبيانًا عبر الإنترنت. تم اختيار المنهج الاستنتاجي الكمي (QDA) كمنهجية للدراسة، وتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات. النتائج والاستنتاجات: أشارت نتائج الدراسة إلى أنه عندما يتعلق الأمر بالتحول الرقمي للشركة، فإن القيادة وبيئة العمل والتوافق مع إجراءات تكنولوجيا المعلومات والأداء كلها مرتبطة بشكل إيجابي كبير. يؤكد البحث أن أداء الشركة وبيئة العمل والقيادة وإجراءات تكنولوجيا المعلومات كلها لها تأثير على التحول الرقمي. وهذا مفيد للشركات التي تتوق إلى تبني التحول الرقمي على مستوى الإدارة. من منظور أكاديمي، يساهم التقرير في مجموعة المعرفة حول التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية. من منظور اجتماعي، من المهم مواكبة الاتجاه المتزايد باستمرار للتحول الرقمي في المجتمع السعودي (AlKubaisy, 2022).

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير القيادة التحويلية على إبداع التابعين والابتكار التنظيمي من خلال التحليل التجريبي. وهو يدرس الإبداع البشري والابتكار التنظيمي والقيادة التحويلية. وبعد تطوير المتغيرات والافتراضات، تم إنتاج نموذج

نظري. وتم استخدام استبيان الاستكمال الذاتي كأداة للمسح. وتم استخدام استراتيجية أخذ العينات العشوائية لتجنيد 503 شخصاً للعينة النهائية. وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي قوي بين إبداع التابعين والابتكار التنظيمي والقيادة التحويلية. بالإضافة إلى ذلك، تم اكتشاف ارتباط إيجابي قوي بين الابتكار التنظيمي وإبداع التابعين. وعلاوة على ذلك، فقد تبين أن هناك ارتباطاً إيجابياً وجوهرياً بين القيادة التحويلية وإبداع التابعين من خلال الأدوار الوسيطة للتمكين النفسي ودعم الابتكار والعلاقات في مكان العمل وتعلم الموظفين. ومع ذلك، أشارت المعلومات إلى أن العلاقة بين الإبداع والقيادة التحويلية لا تتأثر كثيراً بالدافع الجوهري. يقدم التقرير توصيات للشركات التي تحتاج إلى إجراء تغييرات استراتيجية على عمليات الابتكار والإبداع لديها، فضلاً عن أسلوب القيادة وموقفها. توفر الإرشادات التالية للشركات المعرفة حول كيفية تشجيع ودعم ومساعدة أعضاء موظفيها ليكونوا أكثر إبداعاً (Harbi, 2019).

تهدف الدراسة إلى تحديد الخصائص المتعلقة بالابتكار في الرعاية الصحية، والتحقيق في تأثير سلوك العمل الإبداعي على مؤسسات القطاع الصحي السعودي، وتقييم دور القيادة التحويلية كعامل وسيط في العلاقة بين سلوك العمل الإبداعي ومنظمات الرعاية الصحية. وعلى هذه الخلفية، انطلقت الدراسة الحالية لفحص كيفية تأثير سلوك العمل الإبداعي على الأداء التنظيمي وكيف تلعب القيادة التحويلية دوراً في هذه العملية. انطلق هذا البحث المقطعي الكمي للتحقيق في مكونات سلوك العمل الإبداعي كما يراها 587 مشاركاً (RQ1). تم استخدام الاستبيانات عبر الإنترنت لجمع البيانات في عشرة أقسام في شبكة الدمام الصحية الخامسة في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية. تم استخدام برنامج يسمى SmartPLS 3 لفحص البيانات. أظهرت النتائج أن العاملين في مجال الرعاية الصحية يعتقدون أن الاستقلالية والكفاءة والارتباط والدافع ومشاركة المعلومات هي مكونات مهمة تؤدي إلى كفاءة تنظيمية ممتازة ($p < 0.001$). بالإضافة إلى ذلك، أثر سلوك العمل الإبداعي بشكل كبير وإيجابي على الأداء التنظيمي ($p < 0.001$). عند أخذ الأداء التنظيمي في الاعتبار، كان لأسلوب القيادة التحويلية تأثير ضار لا يُذكر على أداء العمال للمهام ($P = 0.122$). وبالتالي، يبدو أن سلوكيات القيادة التحويلية لم يكن لها تأثير وسيط على فعالية أداء العمال للمهام، حيث لم يكن لدور الوساطة أي تأثير على الارتباط بالسلسلة التفاعلية فيما يتعلق بأداء الموظفين للمهام (Alshahrani, 2024).

إن القادة يلعبون أدواراً مهمة في الشركات وهم مسؤولون عن الوفاء بالمواعيد النهائية والأهداف. ومن أجل القيام بذلك، فإنهم يريدون موظفين يتمتعون بكفاءة عالية ودافعية يمكنهم تحسين الأداء من خلال الرؤية والسحر والمواهب التحفيزية. عندما تواجه المنظمة تحديات مثل الأداء الضعيف أو الالتزام أو المشاركة، يجب على قادتها استخدام أسلوب

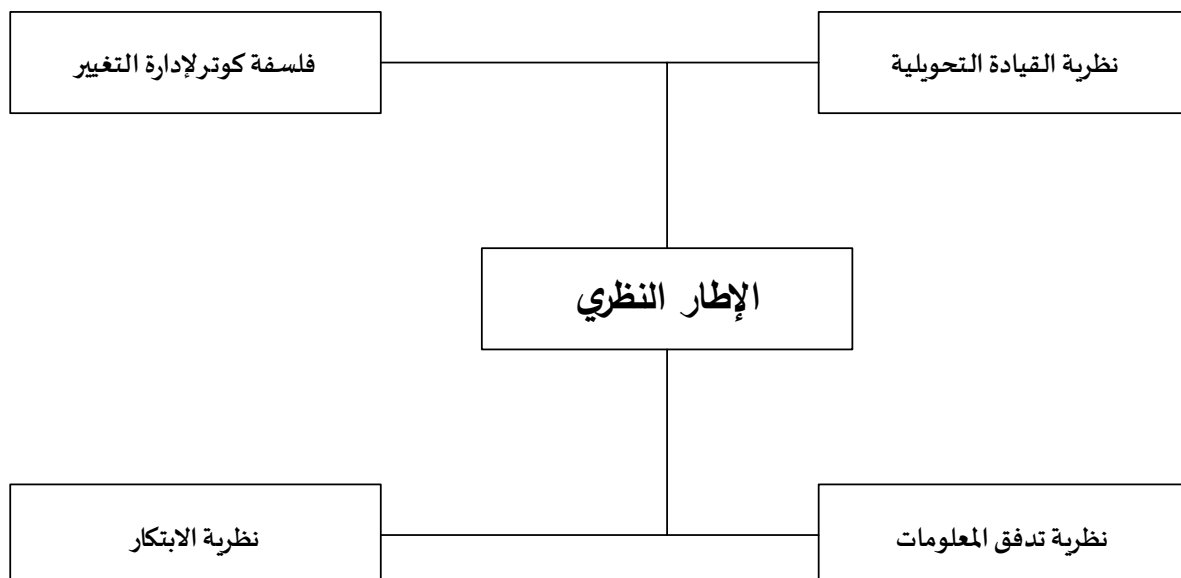
القيادة التحويلية لتحسين أداء الأطباء والممرضات. كان هدف الدراسة الحالية هو معرفة كيف أثرت القيادة التحويلية على أداء الأطباء والممرضات الذين عملوا في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية. تم اختيار حجم العينة باستخدام نهج العينة العشوائية الأساسية. بعد إرسال 450 استبيانًا، تم إرجاع 407 منها وتحليلها. تم استخدام PLS-SEM في تحليل البيانات. أظهرت النتائج أن جميع المقاييس وصلت إلى نقطة القطع، وتم قبول ثلاث من الفرضيات الأربع. في حين أن التأثير المثالي له تأثير كبير على تحسين الأداء، فإن الدافع والاعتبار والتحفيز لها تأثير أكبر على مدى جودة عمل الأطباء والممرضات في شركات الرعاية الصحية (Mughal, 2023).

في صناعة الأدوية في المملكة العربية السعودية، كان هناك القليل من الأبحاث السابقة حول العلاقة السببية بين القيادة التحويلية الخضراء (GTL) وإدارة سلسلة التوريد الخضراء (GSCM)، مع التأثير الوسيط لإدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM). وظل هذا التفاوت قائمًا حتى بعد أن أقرت رؤية السعودية 2030 بأهمية الخدمات اللوجستية، وخاصة إدارة سلسلة التوريد (SCM)، لخطة نمو البلاد. وذلك لأن القدرة التنافسية الحديثة تتحدد من خلال فعالية سلاسل التوريد (SCs) أكثر من أداء الشركات الفردية. وعلاوة على ذلك، فإن الدرجة التي تتوافق بها هذه الإنجازات مع تحديات ومتطلبات الاستدامة ستحدد مقدار النمو الاقتصادي الذي سيتم تحقيقه. والغرض من هذه المقالة هو دراسة الدرجة التي تدعم بها GTL ممارسات GRHM من أجل تحسين أداء GSCM في قطاع الأدوية في المملكة العربية السعودية. وبعبارة أخرى، فإن الغرض من الدراسة هو توضيح كيف تساهم GHRM و GTL في التباين في GSCM. باستخدام وجهة النظر القائمة على الموارد (RBV) ونظرية القدرة والدافع والفرصة (AMO)، قد تعمل GTL على تحسين عدد من مكونات GHRM، بما في ذلك عمليات التوظيف وإنشاء محتوى التدريب وتقييم أداء الموظفين وبرامج الحوافز القائمة على البيئة والتي لها تأثير مفيد على إجراءات GSCM. تم تحويل التقنية المنطقية المستخدمة إلى استبيان يعتمد على دراسة أدبية موسعة. بعد ذلك، تم جمع 111 ردًا من شركات الأدوية التي تعمل في المملكة العربية السعودية لاختبار هذا الاستبيان. توضح النتائج مدى أهمية GHRM و GTL لشركة GSCM في هذه الصناعة. بناءً على النتائج، تقدم الدراسة رؤية نظرية جديدة واقتراحات عملية. من حيث الحداثة، تبحث هذه الدراسة في كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية الخضراء والقيادة التحويلية لاستدامة سلسلة التوريد. قد تتبع الدراسة المستقبلية هذه المسارات لفحص التأثيرات المعتدلة أو الوسيطة لعناصر مهمة أخرى على استدامة سلسلة التوريد، مثل السلوك الصديق للبيئة أو التفكير الأخضر. التداعيات العملية: قدمت هذه الدراسة نظرة شاملة لأنشطة مديري وخبراء سلسلة التوريد المتعلقة بالاستدامة (Dahinine, 2024).

تتكون المنظمات الحديثة من عناصر مادية وغير مادية. وعلى الرغم من أن عددًا من هذه العناصر كانت محورًا للعديد من الدراسات الأكاديمية، سواء بمفردها أو فيما يتعلق ببعضها البعض، إلا أن بعض العناصر التنظيمية لا تزال بحاجة إلى مزيد من البحث. باستخدام نظام التحكم الإداري (MCS) كمتغير وسيط، يدرس البحث الحالي التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للقيادة التحويلية (TL) على الابتكار التنظيمي (OI). ساعد التحليل الشامل للأدبيات حول تأثيرات TL و MCS على OI في تحقيق هذا الهدف. بين مايو ويوليو 2019، أكمل 400 مدير رفيع المستوى من سبع مؤسسات سعودية الاستبيانات التي تم استخدامها لجمع البيانات. ثم تم جمع 264 استبيانًا للتحليل النهائي، مما أدى إلى دقة 66٪ في معدل الاستجابة. علاوة على ذلك، تم تقييم نموذج القياس والنموذج الهيكلي باستخدام المربعات الجزئية الصغرى SmartPLS 3.0. وقد تم اكتشاف وجود ارتباط قوي بين OI و TL و MCS. فيما يتعلق بدرجات تأثيرهما على OI، فإن TL و MCS لهما كميات مميزة إلى حد كبير. وأخيرًا، تقدم دراستنا بعض التوصيات لإجراء المزيد من الأبحاث للباحثين والممارسين (Alharbi I. B., 2020).

كان هدف هذه الدراسة هو معرفة كيف أثرت القيادة التحويلية للمديرين على مشاركة المعلمين في العمل في الجزء الشرقي من المملكة العربية السعودية. نظرًا لأن معظم الأبحاث حول هذا الموضوع أجريت في الدول الغربية، فمن غير المرجح أن يمكن استقراء الدرجة التي يزيد بها المديرون التحويليون من مشاركة المعلمين في سياقات أخرى. تم التأكد من وجهات نظر 407 معلمًا في المدارس الحكومية السعودية حول العلاقة بين القيادة التحويلية والمشاركة في العمل من خلال استخدام أسلوب وصفي مقطعي. أظهرت نتائج البحث أن القيادة التحويلية رفعت بشكل كبير من مستويات مشاركة المعلمين في العمل. عندما يحصل المعلمون على الدعم والتقدير لإنجازاتهم، ويتم منحهم رؤية واضحة للمستقبل، ويتم دفعهم للتفكير بشكل إبداعي وإعادة صياغة الصعوبات، يصبحون أكثر مشاركة في عملهم. إن نتائج البحث لها بعض الآثار المترتبة على المديرين في سياقات أخرى وكذلك مديري المدارس في المملكة العربية السعودية. تسلط النتائج الضوء على الحاجة إلى تزويد مديري المدارس بالتدريب حول كيفية دعم وتمكين أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من تصور المستقبل. وبشكل أكثر تحديدًا، تحتاج برامج التطوير المهني إلى تزويد الإداريين بالمهارات والمعرفة التي يحتاجون إليها لتشجيع وإلهام معلمهم وغرس السلطة والطاقة التي يحتاجون إليها فيهم. هناك سببان لأهمية هذه الدراسة. أولاً، من خلال تطوير أنماط قيادة أكثر ملاءمة لمديري المدارس، تدعم هذه الدراسة جهود الإصلاح الحالية في المملكة العربية

السعودية التي تسعى إلى زيادة مشاركة المعلمين في العمل. ثانيًا، تحاول هذه الدراسة زيادة مقدار المعرفة حول أسلوب القيادة التحويلي لمديري المدارس في سياق غير عربي (Ahmed, 2021).



رسم توضيحي 1: الإطار النظري

1. نظرية القيادة التحويلية: تركز هذه النظرية المعاصرة على وظيفة القيادة في تشجيع العمال ودفعهم لتجاوز التوقعات في الأداء وتحديد الأهداف. قد يؤثر القادة التحويليون على ثقافة الشركة ويحفزون العمال على الأداء بأعلى مستوى من خلال تعزيز الإبداع والابتكار.

هذه القيادة ضرورية لزيادة الإنتاجية في قطاع التصنيع لأن البيئة الصناعية تتطلب قادة قادرين على التكيف بسرعة مع التغيرات في الأسواق والتكنولوجيا. يتم تحقيق ذلك من خلال القيادة التحويلية من خلال:

- إشراك العمال في إجراءات التحسين المستمر.
- تعزيز عقلية مبتكرة ودفع الموظفين إلى طرح أفكار جديدة.
- التأكيد على النمو الشخصي لأعضاء الموظفين وتعزيز احترامهم لذاتهم، لأن هذا يحسن الأداء.
- إلى جانب تعزيز جو العمل التعاوني والمبتكر، تهدف القيادة التحويلية أيضًا إلى تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم الوظيفي، مما يعزز بدوره الإنتاجية الإجمالية.

2. نظرية تدفق المعلومات: البيانات هي مورد أساسي لكل شركة، لكنها تصبح أكثر أهمية في البيئات الصناعية المعقدة. تسلط هذه الفكرة الضوء على كيفية تأثير الاختيارات المتخذة داخل المنظمة بشكل كبير بكمية ونوعية المعلومات المتدفقة من خلالها.

فيما يلي بعض الطرق التي تعزز بها القيادة التحويلية تدفق المعلومات:

إنشاء خطوط اتصال مفتوحة بين الإدارة والموظفين.

إنشاء مساحة عمل حيث يمكن للعمال الحصول بسهولة على البيانات التي يحتاجون إليها للقيام بوظائفهم.

إن الحصول على معلومات حديثة وموثوقة يقلل من الأخطاء ويعزز الإنتاجية في الصناعة الصناعية. على سبيل المثال، قد يعمل الوصول السريع إلى بيانات الإنتاج أو الموارد على تعزيز عملية التصنيع على الفور وتمكين اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر كفاءة، مما يزيد من إنتاجية العمال.

3. نظرية كوتر لإدارة التغيير: قام جون كوتر، أحد أشهر الباحثين في هذا الموضوع، بإنشاء نموذج يحتوي على ثماني عمليات مترابطة لإدارة التغيير بشكل فعال في الشركات. تتكون هذه الإجراءات من:

تلعب تكنولوجيا المعلومات دورًا حاسمًا في دعم صناعة التصنيع وتنفيذ التغيير لأنها تسهل التعاون والتواصل بين الإدارات بشكل أفضل. وهذا يجعل من الأسهل على الشركة تنفيذ التعديلات التي يتعين عليها إجراؤها من أجل تعزيز الإنتاج والتكيف مع الأسواق المتغيرة. تُستخدم هذه الاستراتيجية جنبًا إلى جنب مع القيادة التحويلية، والتي تنطوي على تجنيد أعضاء الموظفين في رؤية التغيير وإلهامهم لتحقيق أهداف جديدة. هذا يزيد من الأداء والقدرة على التكيف.

تفترض نظرية الابتكار أن الابتكار يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الكفاءة داخل المنظمات، وخاصة في قطاع التصنيع حيث يجب تحسين العمليات باستمرار لمواكبة التطورات التقنية وتلبية متطلبات السوق. يتم تحفيز الابتكار من خلال القيادة التحويلية من خلال:

○ تشجيع التفكير غير التقليدي ومكافأة الأفكار الجديدة

تشجيع أعضاء الموظفين على التوصل إلى إجابات إبداعية للقضايا التي يواجهونها.

تساعد تكنولوجيا المعلومات بشكل كبير في هذه الابتكارات، والتي تمنح أعضاء الموظفين الموارد التي يحتاجون إليها لتقييم البيانات وإنشاء حلول ذكية تعزز العمليات. يمكن للشركات الصناعية تعزيز الإنتاج بشكل كبير وتوفير التكاليف من خلال تعزيز الابتكار، مما يحسن أيضًا الكفاءة التشغيلية.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

في هذا الفصل سوف نتناول عصر التفاعل الذي يحدد بنية وتوجهات البحث بما في ذلك التقنيات الأساسية للبحث ومجتمع البحث وحدود البحث في كافة أبعاده ولهذا السبب فقد تم تحديد الفصل بشكل محوري حول كيفية تحقيق أهداف البحث وشرح النتائج التي سيتم الاستفادة منها لمعرفة البيانات وضمان صحتها بشكل واضح.

سوف يوضح هذا الفصل التفاصيل ومنهجيات البحث التي ستستخدمها الدراسة والتي تشكل الأسس التي سيتم بناء عليها عمليات جمع وتقييم البيانات. النظرية هي الإطار الذي يحدد كيفية إجراء الدراسة، ويتضح ذلك من تصميمها والوصول إلى تحليل نتائجها. يتم تحديد المراحل الأساسية اعتماداً على أهداف الدراسة وأسئلة البحث التي يتم تناولها. في هذا البحث حيث يتم التركيز على تأثير تكنولوجيا المعلومات ككل على أداء إدارة المشاريع في الشركات في مدينة الرياض، سيلعب التطبيق دوراً أساسياً في اكتشاف المعلومات وفحصها وتقييمها.

من المهم جداً كيفية اختيار الأدوات والاستراتيجيات الأساسية لكاميرات البيانات. قد تشمل هذه الأدوات المكتبة أو التحليلات أو المفكرة، والتي تهدف إلى تقديم بيانات موثوقة وشاملة حول موضوع الدراسة. كما ستناقش كيفية إجراء إجراءات تحليل البيانات، بما في ذلك الأساليب الإحصائية والنوعية التي سيتم استخدامها لتقييم النتائج. وهذا من شأنه أن يضمن بناء البحث على أسس علمية جيدة وأن تكون النتائج موثوقة وقابلة للتصديق.

إن مجتمع البحث هو مجموعة الأشخاص أو الأشياء الموجودة فيه. في هذه الدراسة، التي تتناول الشركات في الرياض، سيكون مطلوباً وصفها بدقة من قبل جميع المشاركين في البحث وكيف تم اختيارهم. سيحتوي هذا على وصف للشركات والأشخاص الذين يستهدفونهم، والعينة التي يستخدمونها، وأنها ممثلة وكاملة. من خلال تقديم معلومات دقيقة عن مجتمع البحث، سيتمكن القارئ من فهم مدى اتساع الدراسة، والمقدار الذي تكون فيه النتائج خاصة باستهدافهم. كما يوضح كيفية ضمان تنوع العينة وتميزها عن الشركات المختلفة، مما يجعل مصداقية النتائج ممكنة لتسجيلها في نصوص أخرى.

تحديد نطاق البحث بعيداً عن الهدف الأساسي من البحث الشامل وتحديد ما سيشمه وما سيغفله، وهذا يشمل الحدود البشرية والزمنية والجغرافية. بالنسبة للحدود الشخصية، حدد الفئات التي هي فقط ووضح لماذا تم اختيار هذه الفئات وليس غيرها. وهذا يتضمن تحديد الفئات المختلفة للأشخاص أو المنظمات التي سيتم جمع البيانات منها، وكيف يؤثر هذا القرار على نتائج البحث. أما بالنسبة لقيود الوقت، فقد تم تحديد الفترة الزمنية التي ستجري فيها

البحث، بما في ذلك الوقت الذي سيتم فيه جمع البيانات ومعالجتها. ومن الواضح أنه من الأهمية بمكان كيف يمكن للتأثيرات أن تغير نتائج البحث، سواء من خلال التغييرات في السياسات الاقتصادية أو من خلالها، أو من خلال أي حركة مرور أخرى قد تشارك في البيانات. من حيث القيود الإقليمية، سيتم تحديد الأهداف التي سيتم إجراء الدراسة فيها، والتي تصل بشكل خاص إلى قطاع الأعمال في مدينة الرياض. يوضح هذا الرابط كيف يؤثر الموقع الجغرافي على نتائج البحث، وكيفية دمج الإعدادات المحلية في التحليل.

إن ممثل الفصل الثالث هو في الأساس والجوهر في خلق مصداقية الدراسة حوله. فمن خلال مناقشة الكود والبحث بشكل متعمق، سيتمكن القارئ من فهم كيفية إجراء الدراسة إلى تفاصيل جمع البيانات وتحليلها. وهذا يتطلب أن تكون الدراسة مبنية على أسس علمية متينة، مما يؤدي إلى قيمة البحث وتعزيز مصداقيته. إن تحديد مجتمع البحث والقيود البحثية بشكل صحيح يعطي أساسًا واضحًا لفهم مدى الدراسة وكيف ستكون النتائج. وهذا يساعد في ضمان أن تكون الاستنتاجات ذات قيمة منهجية وقابلة للتصديق في بيئاتنا عبر الإنترنت، ويعزز قدرة البحث على تقديم اقتراحات استشارية وقابلة للتنفيذ.

الفصل الثالث هو قسم حيوي من الدراسة، لأنه يحدد الأسس التي تُبنى عليها تقنيات البحث ويضمن إكمال الأهداف المحددة بدقة ونجاح. ومن خلال توفير تفاصيل دقيقة حول المنهجية ومجتمع البحث وحدود البحث يمكن التوصل إلى نتائج دقيقة وموثوقة مما يؤثر على أهمية الدراسة ويساهم في تقديم رؤى قيمة حول تقنية المعلومات الجاهزة في نجاح إدارة المشاريع في الشركات في مدينة الرياض.

المنهجية وطرق البحث

❖ النهج الكمي للتحقيق في تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية العمال

إن الأداة الحاسمة لفهم وتقييم تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية العمال في صناعة التصنيع هي النهج الكمي. وتعتمد هذه الطريقة على جمع وتقييم البيانات الكمية، مما يتيح إجراء تحليلات إحصائية دقيقة مدعومة بالأدلة لتقديم استنتاجات موثوقة واقتراحات مستهدفة. سيناقد هذا القسم التقنية الكمية المستخدمة في هذه الدراسة، بما في ذلك كل شيء من جمع البيانات وتحليلها إلى تصميم البحث وتفسير النتائج.

○ هدف الدراسة وتصميم البحث

الغرض من هذه الدراسة هو تقييم كيفية تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية العمال في الصناعة الصناعية في المملكة العربية السعودية. والهدف من البحث هو دراسة كيفية تأثير هذه القيادة على دافع العمال، وتعزيز الإنتاج، وتعزيز نتائج منظمات التصنيع. ستساعد الدراسة في صياغة توصيات لتطبيق القيادة التحويلية لتحسين الإنتاج والأداء.

○ تصميم استبيانات جمع البيانات

لجمع المعلومات حول إنتاجية الموظفين والقيادة التحويلية، تم إنشاء استبيان شامل. ينقسم الاستبيان إلى العديد من الأقسام التي تتناول جوانب مختلفة من الإنتاجية والقيادة، مثل:

- الاستفسارات حول التقنيات التحفيزية التي يستخدمها القادة التحويليون لإلهام العمال وتعزيز الإنتاج.
- المخاوف بشأن المسؤوليات الموكلة إلى القيادة، والاتصال التنظيمي، ووضوح مهمة المنظمة.
- المخاوف بشأن تعزيز الإبداع ومدى تأثير القادة على قدرة العمال على التفكير الإبداعي.
- المخاوف بشأن مكان العمل والدرجة التي تساهم بها القيادة التحويلية في تطوير بيئة عمل داعمة وتعاونية.
- المخاوف بشأن الأداء الحقيقي للعمال والدرجة التي يعزز بها الانخراط مع القيادة التحويلية الإنتاج.

- اختيار العينات

لضمان التغطية الشاملة والعادلة، تم اختيار عينة عشوائية من شركات التصنيع في المملكة العربية السعودية. تم تمثيل الشركات من مجموعة من القطاعات الصناعية، بما في ذلك الصناعات الغذائية والثقيلة والتصنيعية، في العينة. ولضمان صحة النتائج وإمكانية تعميمها على صناعة التصنيع، تم تحديد حجم العينة باستخدام معايير إحصائية.

يتم توزيع الاستبيانات وجمعها.

تلقى الموظفون في قطاع التصنيع على مستويات إدارية مختلفة الاستطلاعات عبر البريد الإلكتروني والزيارات الشخصية. وتم توضيح أهداف الدراسة وأهمية مشاركة المستجيبين لتحقيق معدل استجابة مرتفع، مما يساعد على توفير بيانات دقيقة وشاملة.

تفسير البيانات

- الفحص التفصيلي

- يعد التحليل الوصفي خطوة في عملية تحليل البيانات الأولى التي تتضمن:
- تحليل توزيع التردد: للتأكد من الأنماط العامة في بيانات الموظفين حول تأثير القيادة التحويلية وفهم توزيع الردود.
- يمكن أن يساعدك إيجاد المتوسطات والانحرافات المعيارية في قياس مدى إنتاجية وتحفيز القوى العاملة في كل قطاع صناعي.

- الاستدلال الاستنتاجي

- يتم اختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين المتغيرات باستخدام التحليل الاستدلالي. ويتكون من:
- اختبار t: للنظر في الاختلافات بين الشركات التي تستخدم أساليب القيادة التحويلية في أغلب الأحيان.
- تحليل التباين (ANOVA): للتحقيق في كيفية اختلاف إنتاجية الموظفين بين الصناعات المختلفة.
- لتحديد المتغيرات المؤثرة على إنتاجية العامل والدور الذي تلعبه القيادة التحويلية في ذلك، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد.

- تحليل الارتباطات

يتم تقييم العلاقات بين العديد من العناصر التي تؤثر على إنتاجية العامل، مثل التفكير الإبداعي ودعم القيادة والأساليب التحفيزية، باستخدام تحليل الارتباط. سيتم تقييم درجة وشدة الارتباط بين القيادة التحويلية وإنتاجية العامل باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

- في الختام

سيتم تمكين الفهم الدقيق للدراسة لكيفية تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية العامل في قطاع التصنيع من خلال منهجيتها الكمية، مما يجعل النتائج ذات أهمية بالغة لتعزيز أداء قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية.

مجتمع البحث

تعريف مجتمع البحث لدور العمل التعاوني في زيادة إنتاجية الموظفين ضمن معايير الدراسة التي ساعدت في تحليل الدور الذي يلعبه التعاون في إنتاج النفاث للموظفين في المملكة العربية السعودية، وأخيراً النتائج والمصادقية الملحوظة لمجتمع البحث. يعتمد هذا التعريف على جمع معلومات دقيقة عن الشركات العاملة في الصناعات والأدوار المقابلة لها داخلها. المجتمع العلمي يتكون مجتمع البحث في الدراسة من جميع الشركات الجزئية العاملة داخل المملكة العربية السعودية، والتي تظهر مجموعة من الأحجام والأنواع. تضمن هذه الشركات غير الصناعية المختلفة أن هذه الشركات تعمل في قطاعات الأغذية وغير المباشرة وغير المباشرة. يتراوح حجم وخبرة الشركات في هذا المجتمع من الشركات الكبيرة ذات العمالة الكثيرة إلى الشركات المتوسطة والصغيرة ذات القدرات الإنتاجية المحدودة.

إنه اختياري، لكن اختيار عينة متنوعة أمر مهم لضمان دقة النتائج. يتم اختيار الشركات بناءً على أدائها عبر مجموعة من السنوات، مما يضمن أن الدراسة تلتقط التأثيرات المتغيرة لجميع عوامل الصناعة. من أجل توفير صورة كاملة عن كيفية تأثير التغيير على إبداع الموظفين وإنتاجيتهم، يغطي هذا التنوع المنظمات التي تتعامل مع التكنولوجيا والأغذية والمعدات الصناعية وغيرها من الصناعات.

تحديد البيانات واختيار العينة يعد مزيج متوازن من أصحاب المصلحة من مختلف القطاعات، مثل المتغيرات ومديري الفريق، ضروريًا لاختيار العينة. إلى الحد الذي يؤثر فيه التحول على مشاركة الموظفين والتواصل، يتم جمع البيانات الصحية من هذه المجالات.

يتم استخدامه لمراقبة مجموعة متنوعة من البيانات، بما في ذلك الاستطلاعات والمقابلات الشخصية مع الليبراليين الآخرين. وبالتالي، الاستفسارات حول أساليب تحفيز الفرق من خلال القيادة البديلة والطرق التي يعزز بها هذا الناتج والإنتاجية.

فحص النتائج بناءً على الاختلافات النوعية الموجودة طوال التحقيق، يتم تحليل النتائج. يتم استخدام البيانات الارتباطية بين الإدارة والتحول الإنتاجي للموظفين لفحص البيانات الإحصائية. يسلط هذا البحث الضوء على التمييزات بين الشركات التي تعتمد بشكل كبير على التحكم مقابل تلك التي لا تعتمد عليه، مما يجعلها أسهل في الفهم بدلاً من التدخل في التحكم.

محددات حجم العينة

يتألف حجم مجتمع البحث من جميع المؤسسات الصناعية المختلفة في المملكة. ومع توقع وجود عشرات أو مئات المؤسسات في هذه المجموعة، يلزم حجم عينة كبير بما يكفي ليعكس التباين في حجم الشركة ونوع الصناعة والموقع الجغرافي. في الدراسات الاجتماعية، يتم استخدام مستوى ثقة 95%، مما يشير إلى أن النتائج تمثل 95% من مجتمع الدراسة. وكلما زاد حجم العينة المطلوب، زاد مستوى الثقة. تُعرف النسبة المئوية المسموح بها من عدم الدقة في النتائج بهامش الخطأ. وعادة ما يتم ضبطها عند 5% أو أقل. وسوف يساعد زيادة حجم العينة في خفض هامش الخطأ.

❖ التباين في مجتمع البحث: هذا هو المصطلح المستخدم لوصف الاختلافات في سمات المجتمع المستهدف. وكلما

زاد حجم العينة المطلوب لالتقاط هذا الاختلاف، زاد التباين في مستويات القيادة وحجم الشركة.

❖ التحليل الإحصائي: يحدد التحليل الإحصائي الذي يتم إجراؤه حجم العينة. عند إجراء تحليل المقارنة أو

اختبار الفرضيات، يجب أن يكون حجم العينة كبيرًا بما يكفي لتوفير نتائج دقيقة.

❖ معدل الاستجابة المتوقع: في الاستطلاعات أو المقابلات، قد يختار جزء من المشاركين عدم الإجابة. ومن أجل

مراعاة الإجابات المفقودة، قد يتم توسيع حجم العينة.

❖ نوع القطاع وبيئة العمل: لضمان تمثيل شامل للقيادة التحويلية، يجب أن تتألف العينة من موظفين من

مختلف المستويات الإدارية والعليا، نظرًا لتنوع المنظمات في قطاع التصنيع.

❖ الاعتبارات الجغرافية: يجب أن تأخذ العينة في الاعتبار الاختلافات الجغرافية في المملكة، حيث قد تختلف

أنماط الإنتاجية والقيادة في جميع المناطق.

خطوات جمع البيانات ❖ تحديد أهداف البحث

تحديد المشكلة: تحديد العلاقة بين القيادة التحويلية وإنتاجية العاملين في قطاع التصنيع.

صياغة الفرضيات: صياغة فرضيات الدراسة التي سيتم اختبارها، مثل "القيادة التحويلية تؤثر إيجاباً على إنتاجية العاملين".

❖ اختيار عينة البحث

❖ تحديد مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع البحث جميع الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية.

❖ اختيار العينة: اختيار عينة تمثيلية من الشركات تشمل مستويات إدارية مختلفة من الموظفين بأحجام ومناطق جغرافية مختلفة (مثل الرياض وجدة والدمام وغيرها). ويمكن استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان أن تشمل العينة جميع الفئات.

❖ تطوير أدوات جمع البيانات

تصميم الاستبانة:

إعداد استبانة يحتوي على أسئلة مركزة حول جوانب القيادة التحويلية وإنتاجية العاملين.

يجب أن يتضمن الاستبانة محاور رئيسية مثل:

❖ ممارسات القيادة التحويلية (التحفيز الفكري، التأثير المثالي، الاهتمام الشخصي).

❖ مستويات إنتاجية العاملين (الأداء، الكفاءة، الرضا الوظيفي).

❖ الأسئلة الديموغرافية لتحديد الخصائص العامة للمشاركين (العمر، الخبرة، المنصب).

❖ نوع السؤال: استخدم أسئلة مغلقة بناءً على مقياس ليكرت من خمس نقاط (1- أختلف بشدة، 5- أوافق

بشدة) لقياس آراء الموظفين حول تأثير القيادة التحويلية.

➤ التحقق والموثوقية:

قم بإجراء اختبار أولي للاستبيان على عينة صغيرة للتحقق من صحته وموثوقيته قبل التوزيع الجماعي.

❖ توزيع الاستبيان

❖ الطرق المستخدمة: يمكن توزيع الاستبيان بعدة طرق لضمان التغطية الواسعة:

❖ الاستبيان الإلكتروني: باستخدام أدوات مثل نماذج Google أو SurveyMonkey.

❖ الاستبيان الورقي: مفضل للاستخدام في بعض الشركات التي لا تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا.

❖ التواصل مع المشاركين: قدم شرحًا موجزًا لأهداف الدراسة وأهمية مشاركتهم، مع ضمان سرية وخصوصية البيانات.

➤ جمع البيانات النوعية (إن أمكن)

إجراء المقابلات الشخصية:

❖ قم بمقابلة المديرين والقادة في الشركات للحصول على فهم أعمق لأنماط القيادة التحويلية وتأثيرها على بيئة العمل.

❖ تساعد المقابلات في جمع المعلومات النوعية التي تدعم النتائج المستخلصة من الاستبيانات الكمية.

➤ التأكد من اكتمال جمع البيانات

❖ تذكير المشاركين: إرسال تذكير بعد فترة من إرسال الاستبيانات لضمان معدل استجابة أعلى.

❖ التعامل مع البيانات المفقودة: وضع خطة لمعالجة البيانات المفقودة (مثل تحليل استجابة بديلة أو توسيع العينة إذا كانت البيانات غير كافية).

➤ فرز البيانات وتنظيمها

❖ التحقق من صحة البيانات: مراجعة البيانات المستلمة للتأكد من اكتمال جميع الأسئلة.

❖ تنظيف البيانات: إزالة أي إجابات غير كاملة أو غير صحيحة لضمان دقة التحليل.

➤ تحليل البيانات

❖ التحليل الكمي: استخدام برامج تحليل البيانات مثل SPSS لتحليل الاستبيانات الكمية واختبار الفرضيات.

❖ التحليل النوعي: إذا تم جمع البيانات النوعية من المقابلات، يتم استخدام تحليل المحتوى لاستخراج الموضوعات الرئيسية.

➤ تفسير النتائج

تحليل النتائج المستخلصة من البيانات وتفسيرها في ضوء فرضيات الدراسة لتحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية العاملين.

➤ إعداد التقرير النهائي

تلخيص النتائج وتقديم التوصيات للشركات الصناعية حول كيفية تعزيز القيادة التحويلية لتحسين إنتاجية العاملين.

حدود البحث

إن حدود الدراسة هي مكونات حاسمة يجب تحديدها بشكل صحيح لضمان وضوح مدى التحقيق وتركيز الجهود على تحقيق أهداف معينة. ولضمان دقة وتطبيق النتائج، تؤكد دراسة الحالة لقطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية على تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين. كما تسلط الضوء على أهمية وضع حدود بشرية وزمنية وجسدية.

➤ الحدود البشرية

تم اختيار موظفي الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية كمشاركين في الدراسة، مع التركيز بشكل خاص على الفئات التالية:

مدبرو المشاريع: هؤلاء الأشخاص مسؤولون عن الإشراف على فرق العمال ويمتلكون فهمًا شاملاً للتأثير الذي تخلفه القيادة التحويلية على إنتاجية العمال.

العمال: نظرًا لأنهم يُعتقد أنهم العامل الأكثر أهمية في تحديد كيفية تأثير القيادة على إنتاجيتهم، فإن جميع العمال على مستويات إدارية مختلفة مدرجون في هذا القسم.

المستشارون والخبراء: يشمل هؤلاء المتخصصون في التنمية البشرية والإدارة الذين يقدمون معرفة متعمقة بالقيادة التحويلية وكيف تؤثر على الناتج.

حجم العينة: من المتوقع أن يتكون حجم العينة، الذي تم تحديده باستخدام معايير إحصائية، من 200 إلى 300 شخص من شركات مختلفة، موزعين بالتساوي عبر مستويات التوظيف والخلفيات الثقافية.

➤ الحدود الزمنية

يقتصر الإطار الزمني للدراسة على الأعوام 2022-2024. وقد تم اختيار هذا الإطار الزمني في ضوء التطورات الحالية في قيادة وإدارة القطاع الصناعي في المملكة، والتي تمكن من تحليل البيانات بكفاءة والتحقيق في الأنماط الناشئة في رفع الإنتاجية من خلال القيادة التحويلية.

➤ الحدود المكانية

تتضمن هذه الدراسة قيودًا جغرافية تشمل المملكة العربية السعودية ككل، مع التركيز على المدن الرئيسية مثل الرياض وجدة والدمام. ويشمل هذا كل من المناطق الحضرية والريفية، مما يوضح تنوع المعلومات. تركز الدراسة على المؤسسات الصناعية التي تنفذ مناهج القيادة التحويلية، مما يتيح تحليل الاختلافات في التأثيرات على إنتاجية العمال عبر مختلف بيئات العمل.

يتم تحسين جودة البيانات المسترجعة من خلال تحديد نطاق الدراسة بدقة، وضمان موثوقيتها وفائدتها لاختبار الفرضيات وصياغة النتائج. ويساعد هذا في تسليط الضوء بشكل مهم على كيفية تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية العمال في قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

في هذا الفصل سوف نتناول التفاصيل الأساسية المتعلقة بتحليل البيانات التي تم جمعها من الشركات في الرياض حول تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين. ويمثل هذا الفصل المرحلة النهائية من البحث، حيث يتم دمج كافة البيانات وتحليلها بعمق للوصول إلى استنتاجات واضحة تساهم في تعزيز إنتاجية الموظفين. ويكتسب هذا الفصل أهمية كبيرة لأنه يربط الجوانب النظرية بالتطبيق العملي، وبشكل خطوة حاسمة نحو تقديم توصيات يمكن تنفيذها على أرض الواقع. نبدأ هذا الفصل بتحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام أدوات تكنولوجية وإحصائية مختلفة. إن عملية تحليل البيانات معقدة وتتطلب مهارات تحليلية متقدمة لفهم وتفسير البيانات بطريقة تسمح لنا باستخلاص استنتاجات دقيقة حول تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين.

سيتضمن التحليل فحصاً شاملاً للبيانات الكمية والنوعية. وسنستخدم تقنيات التحليل الإحصائي لدراسة تأثير القيادة التحويلية على تحسين جوانب مختلفة من إنتاجية الموظفين، مثل التفاعل مع الزملاء، والابتكار، والالتزام الوظيفي. ومن خلال هذه التحليلات، سنحدد التأثيرات المحددة للقيادة التحويلية على نجاح الأداء الوظيفي، وما إذا كانت هذه التأثيرات تساهم في تحسين الجودة الشاملة لإنتاجية الموظفين.

بالإضافة إلى التحليل الإحصائي، سيحلل الفصل العوامل الرئيسية التي تؤثر على نتائج إنتاجية الموظفين. وسنقيم كيف تساهم أنماط القيادة التحويلية، مثل التحفيز والدعم، في تحسين الأداء والكفاءة في العمل. ويشمل هذا التحليل فحص كيفية تأثير القيادة على عمليات الاتصال وتحفيز الفرق وزيادة الانتماء التنظيمي.

بعد تحليل البيانات، سيكون الوقت قد حان لاستخلاص الاستنتاجات الرئيسية التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة. وسيتم تقديم النتائج بشكل منهجي، مع التركيز على النقاط الرئيسية المستخرجة من التحليل. وستوضح النتائج مدى تأثير القيادة التحويلية على تحسين إنتاجية الموظفين، وستكشف عن الاختلافات المهمة بين الموظفين الذين يتلقون قيادة تحويلية فعالة وأولئك الذين لا يتلقون هذا النوع من القيادة.

سيتم تقديم النتائج بطريقة تمكننا من مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير التي تم تحديدها في الفصول السابقة. سيتم شرح كيفية تأثير أنماط القيادة على جوانب مثل الالتزام والإنتاجية، باستخدام الرسوم البيانية والجداول لتقديم البيانات بطريقة سهلة الفهم.

تحليل البيانات

• الوصف الإحصائي للبيانات

الإحصاء الوصفي هو أحد المجالات الرئيسية للإحصاء الذي يسعى إلى تلخيص وشرح البيانات المكتسبة بطريقة بسيطة ومفهومة. الوصف الإحصائي هو مجموعة من التقنيات التي تساعد في فهم ميزات مجموعة من البيانات دون الحاجة إلى تحليل متطور. قد يقدم الباحثون صورة شاملة للبيانات باستخدام مقاييس أساسية مثل المتوسط والوسيط والمنوال، والتي تعكس الأنماط الأولية للبيانات. علاوة على ذلك، يتم استخدام مقاييس التشتت أو الانتشار مثل النطاق والانحراف المعياري لتحديد مستوى تباين البيانات حول المتوسط.

تستخدم الأوصاف الإحصائية أيضًا التمثيلات الرسومية مثل الرسوم البيانية الشريطية والرسوم البيانية الصندوقية ومخططات التردد لتصوير توزيع البيانات بيانيًا. تساعدك هذه الأدوات على تحليل الأنماط والاتجاهات في البيانات بسرعة. على سبيل المثال، إذا كانت البيانات تحتوي على عدد كبير من الأرقام، فقد يكون من الصعب تفسيرها؛ ومع ذلك، يمكن استخدام الرسوم البيانية أو جداول التردد لتبسيط التحليل.

الوصف الإحصائي هو مرحلة مهمة في تحليل البيانات قبل الانتقال إلى الإحصاءات الاستدلالية، والتي تحاول

استخلاص استنتاجات أو إجراء تنبؤات حول السكان بناءً على العينة (Amrhein, 2019).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.277	-0.117	0.139	0.065	1.100	308	السن
0.277	-1.467	0.139	-0.737	0.470	308	الجنس
0.277	-0.966	0.139	-0.780	1.481	308	الدرجة العلمية
0.277	-0.290	0.139	0.885	1.166	308	تسهم القيادة التحويلية في زيادة إنتاجية الموظف في القطاع التصنيعي.
0.277	-0.364	0.139	0.802	1.179	308	يعتبر التواصل الفعال من قبل القادة عاملاً مهماً في تعزيز الإنتاجية.

0.277	-0.022	0.139	0.924	1.131	308	تشجع القيادة التحويلية على الابتكار والإبداع بين الموظفين.
0.277	-0.547	0.139	0.786	1.234	308	تعتبر رؤية القيادة واضحة وملهمة للموظفين.
0.277	-0.533	0.139	0.807	1.197	308	تؤثر مهارات القادة في تحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم.
0.277	-0.145	0.139	0.934	1.162	308	يشعر الموظفون بأنهم معنيون في صنع القرار تحت قيادة تحويلية.
0.277	-0.079	0.139	0.897	1.131	308	تعزز القيادة التحويلية من ثقافة العمل الجماعي في المؤسسة.
0.277	-0.705	0.139	0.754	1.269	308	يعتبر الدعم المستمر من القادة حافزاً لزيادة إنتاجية الموظف.
0.277	-0.235	0.139	0.914	1.176	308	تساعد القيادة التحويلية في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءاتهم.
0.277	-0.532	0.139	0.748	1.166	308	تعتبر القيم المشتركة بين القادة والموظفين عاملاً مهماً في تحقيق النجاح.
0.277	-0.329	0.139	0.823	1.172	308	يساهم التعرف على إنجازات الموظفين في رفع مستوى الإنتاجية.
0.277	-0.486	0.139	0.788	1.178	308	تعزز القيادة التحويلية من مستوى الالتزام لدى الموظفين.
0.277	-0.702	0.139	0.717	1.230	308	تعتبر الاستجابة لاحتياجات الموظفين أولوية لدى القادة التحويليين.
0.277	-0.105	0.139	0.924	1.176	308	تلعب القيادة التحويلية دوراً في تعزيز روح المبادرة لدى الموظفين.
0.277	0.084	0.139	0.943	1.143	308	يعتبر توفير بيئة عمل محفزة جزءاً من القيادة التحويلية.
0.277	-0.799	0.139	0.688	1.248	308	19.تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين بشكل إيجابي.

0.277	-0.103	0.139	0.916	1.165	308	20. تساهم القيادة التحويلية في تقليل معدلات التغيب بين الموظفين.
-------	--------	-------	-------	-------	-----	--

Table 1: التحليل الاحصائي للبيانات.

• سن المشاركين في التجربة

من الواضح زياده نسبه الفئه العمرية 50-40 الي 53.2% وهذا يدل علي وصول هذا الاستبيان لفئه اكبر منهم من

المهتمين بأثر القيادة التحويلية على انتاجية الموظف في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	38	12.3	12.3	12.3
	30-40	39	12.7	12.7	25.0
	40-50	164	53.2	53.2	78.2
	50-60	29	9.4	9.4	87.7
	60+	38	12.3	12.3	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 2 : التحليل الاحصائي لسن المشاركين في التجربة

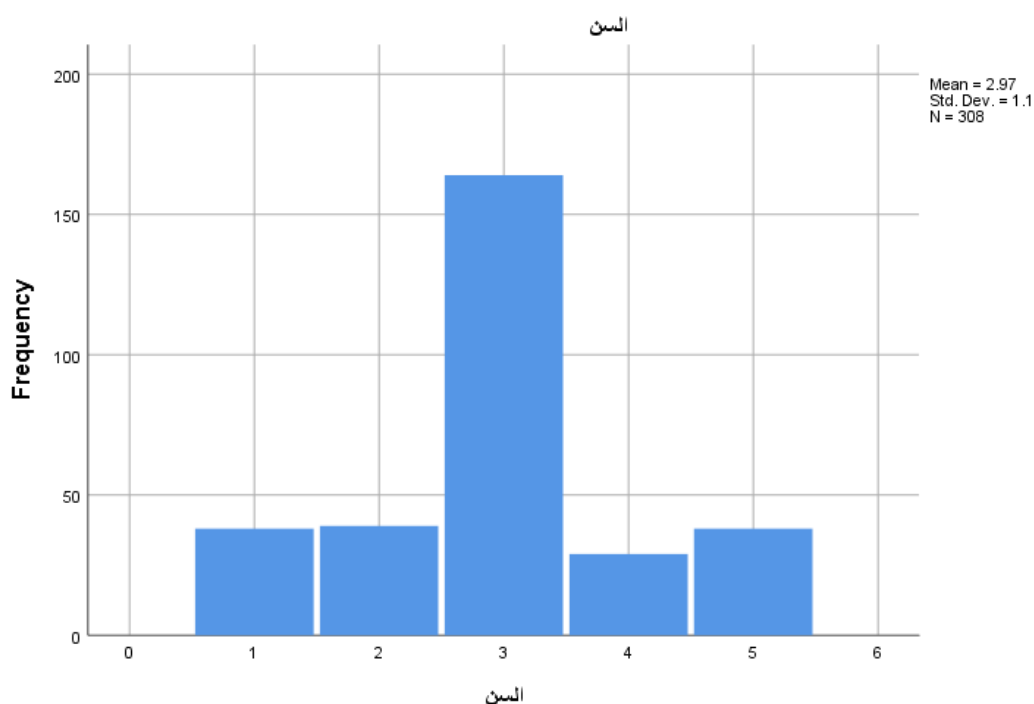


Figure 1 : التحليل الاحصائي لسن المشاركين في التجربة

• جنس المشاركين في التجربة

من الواضح زياده نسبه الذكور (67.2%) عن الاناث (32.8%) في نتائج الاستبيان مما يدل علي وصول الاستبيان لفئه اكبر من الرجال المهتمين بأثر القيادة التحويلية على انتاجية الموظف في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	101	32.8	32.8	32.8
	ذكر	207	67.2	67.2	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 3: التحليل الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة

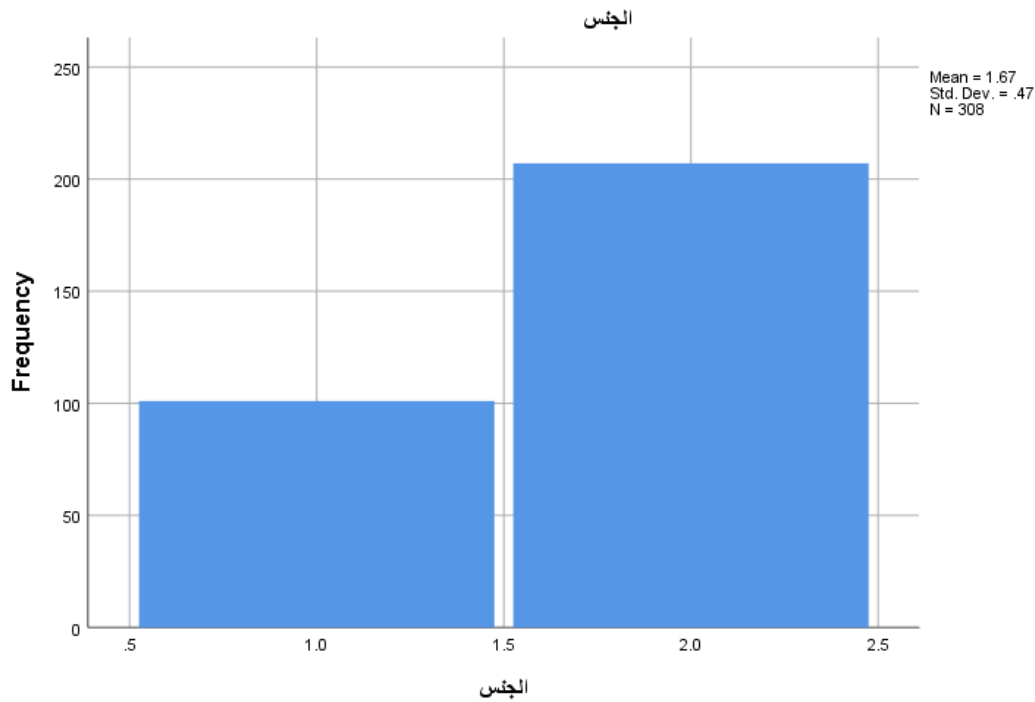


Figure 2 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة

• الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

تتخطى نسبة الحاصلين علي ماجستير الـ 50% ونستنتج من هذا ان الاستبيان وصل لفئه اعلي من الحاصلين علي

درجه الماجستير وغالبا هم الفئه المهتمة بشكل اكثر بموضوع الدراسة.

الدرجة العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	35	11.4	11.4	11.4
	دكتوراه	44	14.3	14.3	25.6
	شهادة الدراسة الثانوية	30	9.7	9.7	35.4
	شهادة عليا	35	11.4	11.4	46.8
	ماجستير	164	53.2	53.2	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 4: التحليل الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في الاستبيان

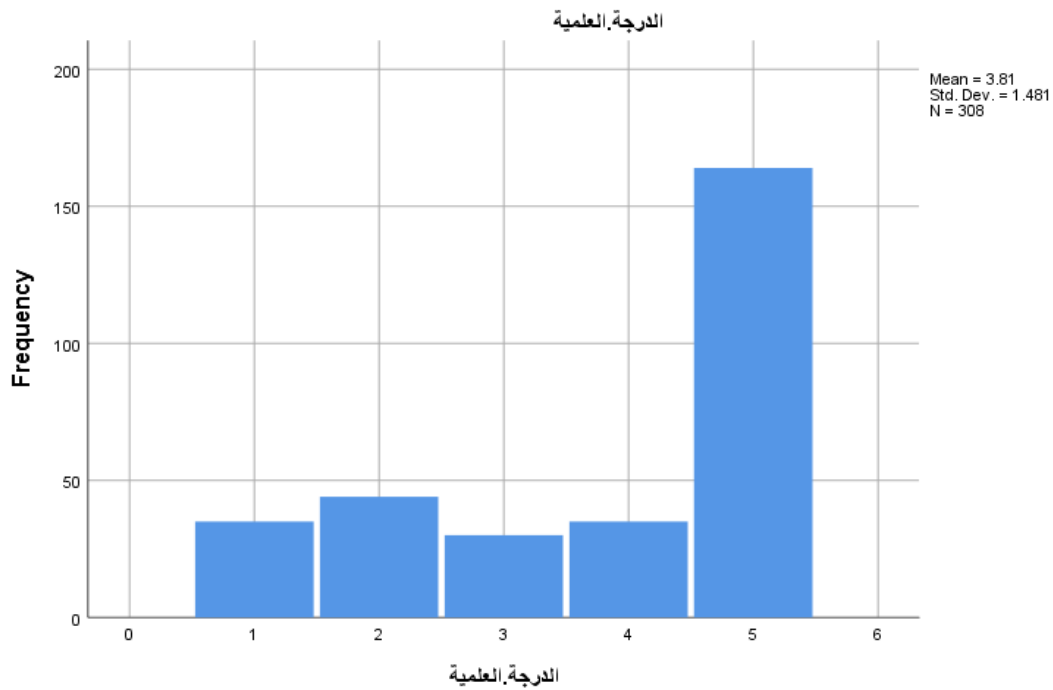


Figure 3: التحليل الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في الاستبيان

- تسهم القيادة التحويلية في زيادة إنتاجية الموظف في القطاع التصنيعي.

تزداد نسبة الموافقة بشده عن 50% ونستنتج من هذا ان للقيادة التحويلية اهميه كبيره في زياده انتاجيه الموظف في القطاع التصنيعي.

دور القيادة التحويلية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	29	9.4	9.4	9.4
	أوافق بشده	169	54.9	54.9	64.3
	لا أوافق	39	12.7	12.7	76.9
	لا أوافق بشده	35	11.4	11.4	88.3
	لا أوافق ولا أرفض	36	11.7	11.7	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 5: التحليل الاحصائي لتسهم القيادة التحويلية في زيادة إنتاجية الموظف في القطاع التصنيعي.

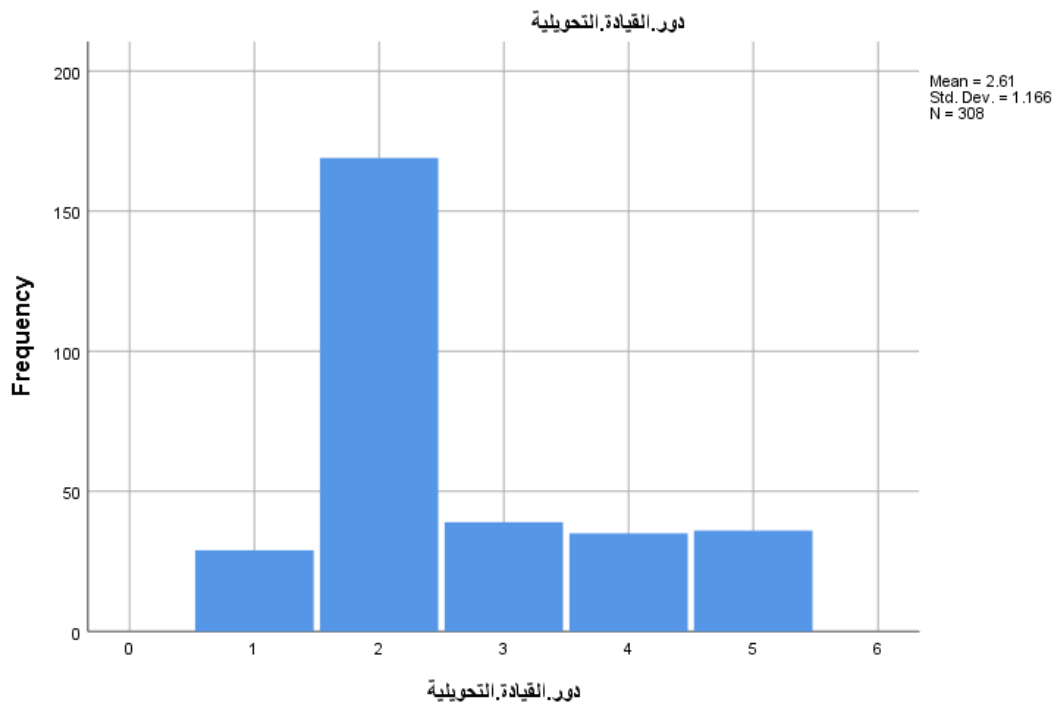


Figure 4: التحليل الاحصائي لتسهم القيادة التحويلية في زيادة إنتاجية الموظف في القطاع التصنيعي.

- يعتبر التواصل الفعال من قبل القادة عاملا مهما في تعزيز الإنتاجية.

نسبه الموافقة والموافقة بشده 63% تقريبا مما نستنتج منه اهميه التواصل الفعال كعامل مهم في تعزيز الإنتاجية الصناعية.

تعزيز الانتاجية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	37	12.0	12.0	12.0
	أوافق بشده	157	51.0	51.0	63.0
	لا أوافق	43	14.0	14.0	76.9
	لا أوافق بشده	37	12.0	12.0	89.0
	لا أوافق ولا أرفض	34	11.0	11.0	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 6 : التحليل الاحصائي ليعتبر التواصل الفعال من قبل القادة عاملا مهما في تعزيز الإنتاجية

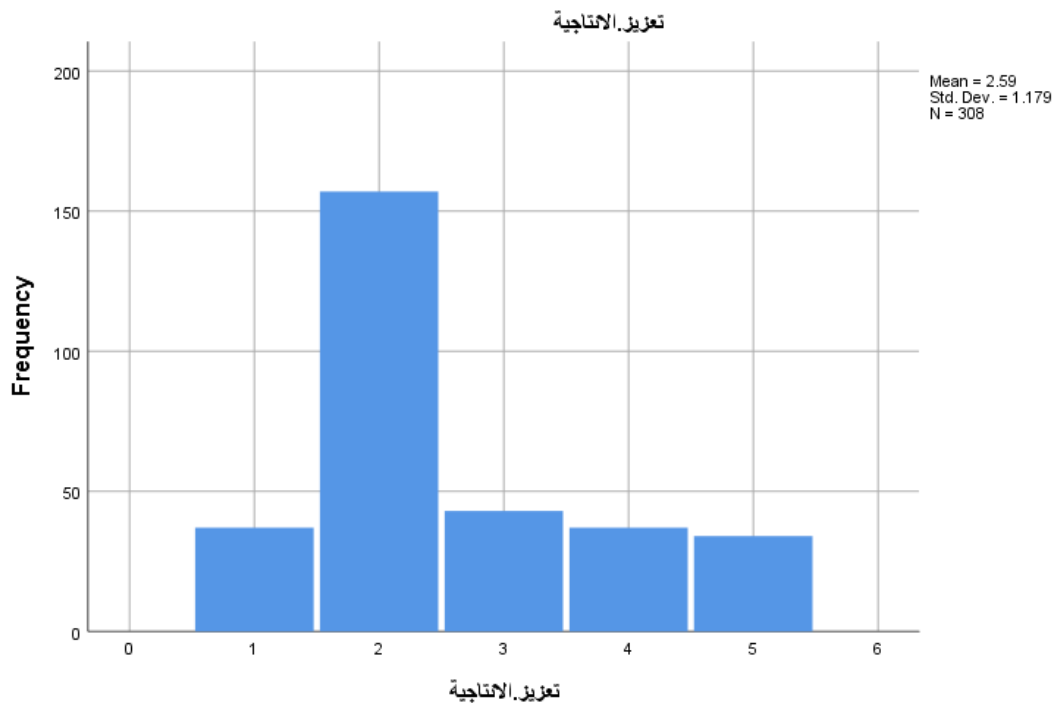


Figure 5: التحليل الاحصائي ليعتبر التواصل الفعال من قبل القادة عاملا مهما في تعزيز الإنتاجية.

- تشجع القيادة التحويلية على الابتكار والإبداع بين الموظفين.

تخطت النسبة للموافقة والموافقة بشده 65% مما يدل علي الأهمية الكبيرة للقيادة التحويلية في الابتكار والإبداع بين الموظفين.

الابتكار والإبداع					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	41	13.3	13.3	13.3
	أوافق بشدة	167	54.2	54.2	67.5
	لا أوافق	37	12.0	12.0	79.5
	لا أوافق بشدة	36	11.7	11.7	91.2
	لا أوافق ولا أرفض	27	8.8	8.8	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 7: التحليل الاحصائي لتشجع القيادة التحويلية على الابتكار والإبداع بين الموظفين.

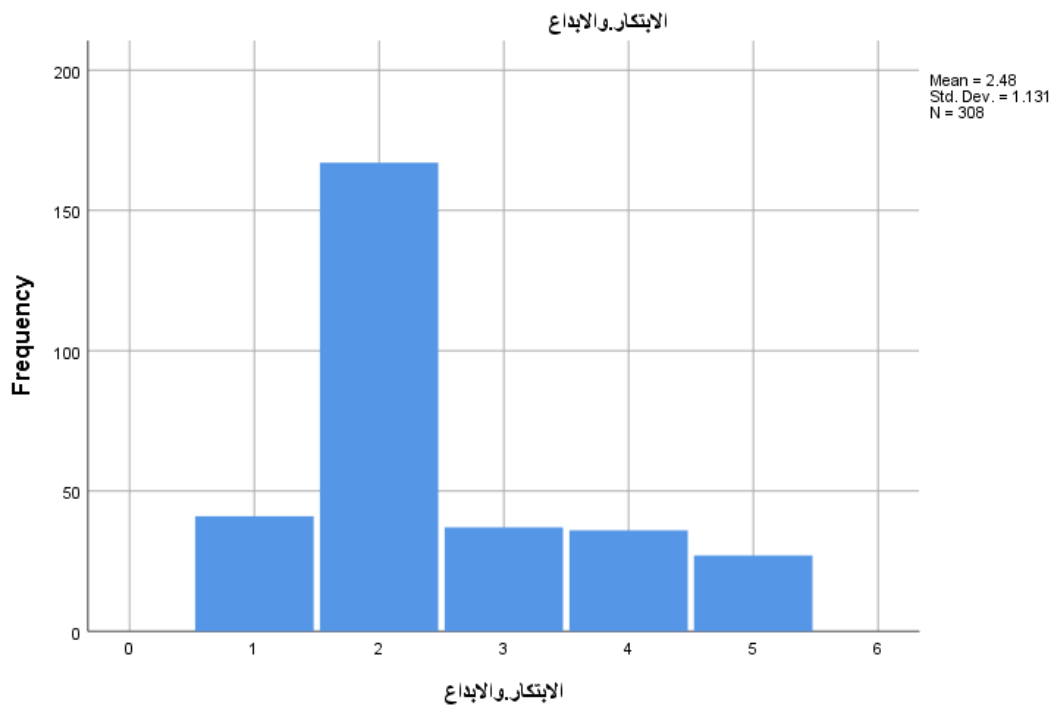


Figure 6: التحليل الاحصائي لتشجع القيادة التحويلية على الابتكار والإبداع بين الموظفين.

ان تخطي نسبة الموافقة والموافقة بشده 60% يدل علي ان اكثر من نصف المشاركين في التجربة يرون اهمية رؤية القيادة بالنسبة للموظفين.

رؤية القيادة		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	37	12.0	12.0	12.0
	أوافق بشدة	159	51.6	51.6	63.6
	لا أوافق	35	11.4	11.4	75.0
	لا أوافق بشدة	35	11.4	11.4	86.4
	لا أوافق ولا أرفض	42	13.6	13.6	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 8: التحليل الاحصائي لتعتبر رؤية القيادة واضحة وملهمة للموظفين.

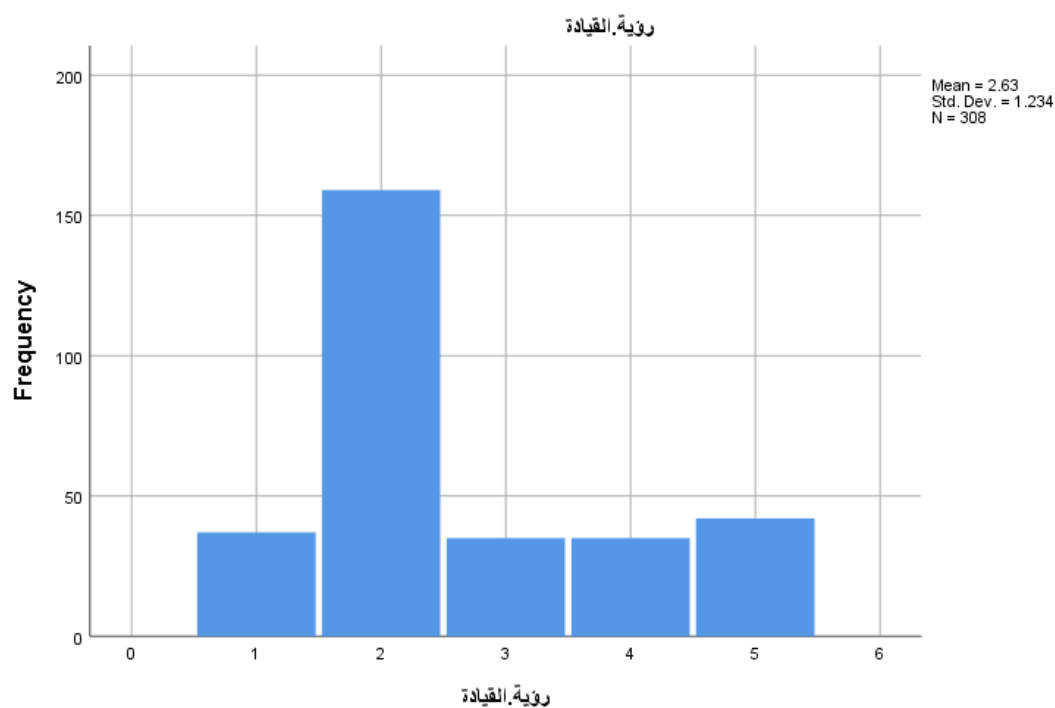


Figure 7: التحليل الاحصائي لتعتبر رؤية القيادة واضحة وملهمة للموظفين.

• تؤثر مهارات القادة في تحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم.

اقترب نسبه الموافقة والموافقة بشده من 65% يدل علي الأهمية الكبيرة ل مهارات القادة في تحفيز الموظفين على

تحقيق أهدافهم.

تحفيز الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	29	9.4	9.4	9.4
	أوافق بشدة	168	54.5	54.5	64.0
	لا أوافق	31	10.1	10.1	74.0
	لا أوافق بشدة	42	13.6	13.6	87.7
	لا أوافق ولا أرفض	38	12.3	12.3	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 9: التحليل الاحصائي لتؤثر مهارات القادة في تحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم.

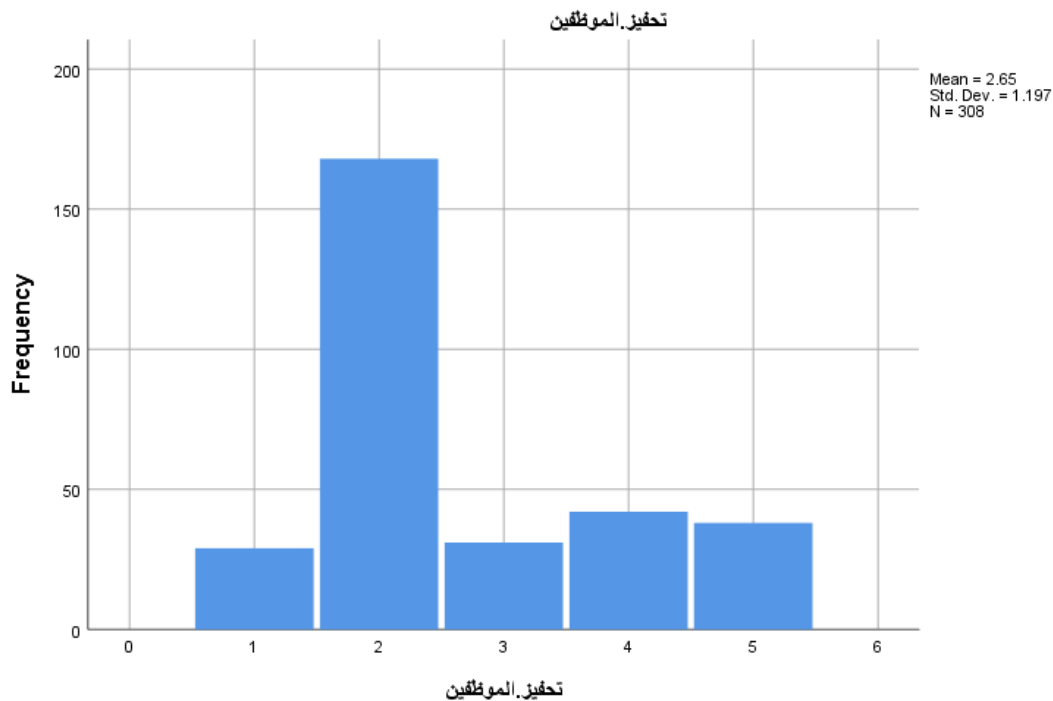


Figure 8: التحليل الاحصائي لتؤثر مهارات القادة في تحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم.

- يشعر الموظفون بأنهم معنيون في صنع القرار تحت قيادة تحويلية.

من الواضح بالنسبة للموظفين بأنهم معنيون في صنع القرار تحت قيادة تحويلية والدليل علي هذا تخطي نسبه

الموافقة والموافقة بشده 65%.

صنع القرار					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	34	11.0	11.0	11.0
	أوافق بشده	171	55.5	55.5	66.6
	لا أوافق	36	11.7	11.7	78.2
	لا أوافق بشده	33	10.7	10.7	89.0
	لا أوافق ولا أرفض	34	11.0	11.0	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 10: التحليل الاحصائي ليشعر الموظفون بأنهم معنيون في صنع القرار تحت قيادة تحويلية.

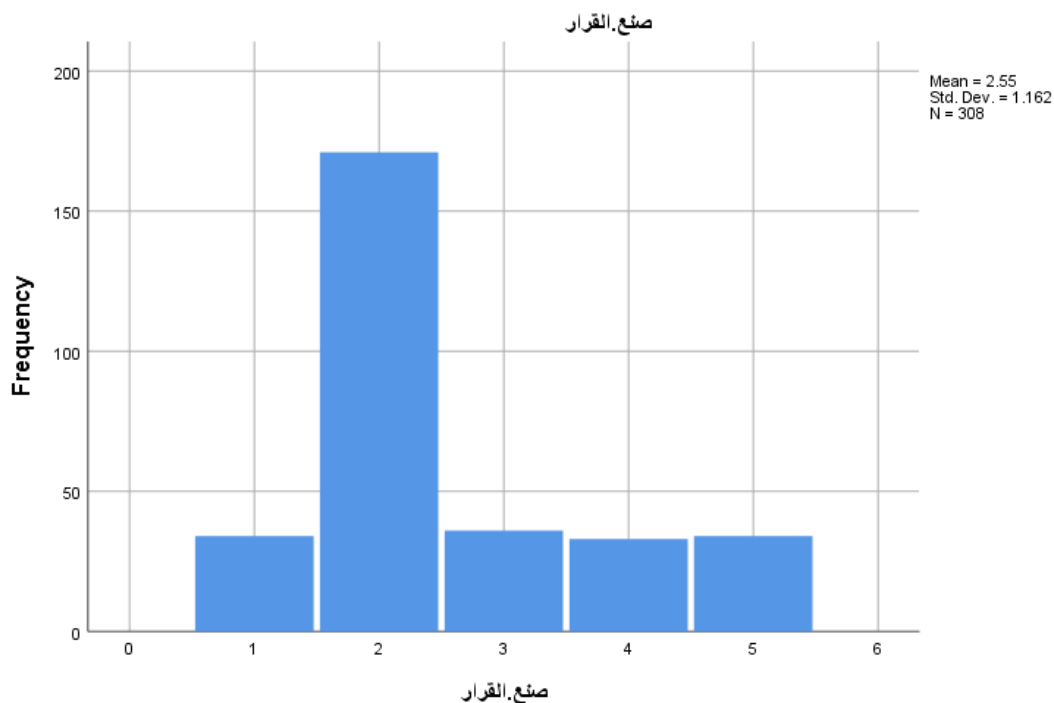


Figure 9: التحليل الاحصائي ليشعر الموظفون بأنهم معنيون في صنع القرار تحت قيادة تحويلية.

- تعزز القيادة التحويلية من ثقافة العمل الجماعي في المؤسسة.

تخطت نسبه الموافقة والموفقة بشده 65% مما يدل علي الأهمية الكبيرة للقيادة التحويلية في تعزيز ثقافة العمل

الجماعي في المؤسسة.

العمل الجماعي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	38	12.3	12.3	12.3
	أوافق بشدة	165	53.6	53.6	65.9
	لا أوافق	41	13.3	13.3	79.2
	لا أوافق بشدة	36	11.7	11.7	90.9
	لا أوافق ولا أرفض	28	9.1	9.1	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 11 : التحليل الاحصائي لتعزز القيادة التحويلية من ثقافة العمل الجماعي في المؤسسة.

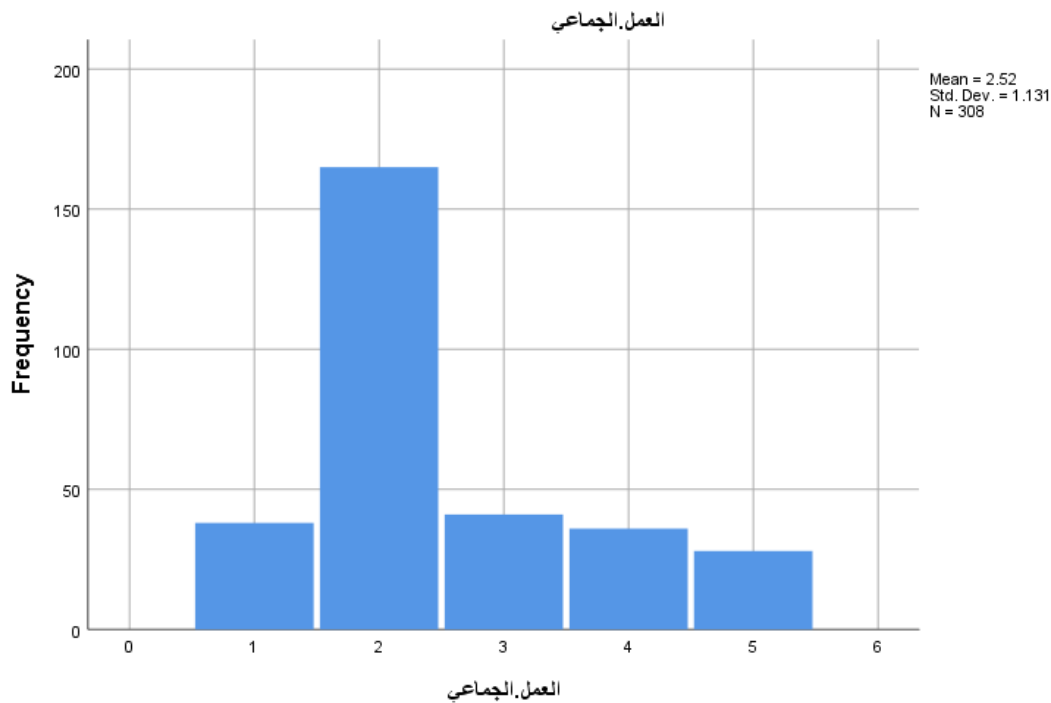


Figure 10: التحليل الاحصائي لتعزز القيادة التحويلية من ثقافة العمل الجماعي في المؤسسة.

- يعتبر الدعم المستمر من القادة حافزا لزيادة إنتاجية الموظف.

تتخطى النسبة للموافقة والموافقة بشده 60% مما يؤدي الى استنتاج اهميه الدعم المستمر في زيادة إنتاجية الموظف.

الدعم المستمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	34	11.0	11.0	11.0
	أوافق بشده	160	51.9	51.9	63.0
	لا أوافق	32	10.4	10.4	73.4
	لا أوافق بشده	33	10.7	10.7	84.1
	لا أوافق ولا أرفض	49	15.9	15.9	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 12 التحليل الاحصائي ليعتبر الدعم المستمر من القادة حافزا لزيادة إنتاجية الموظف.

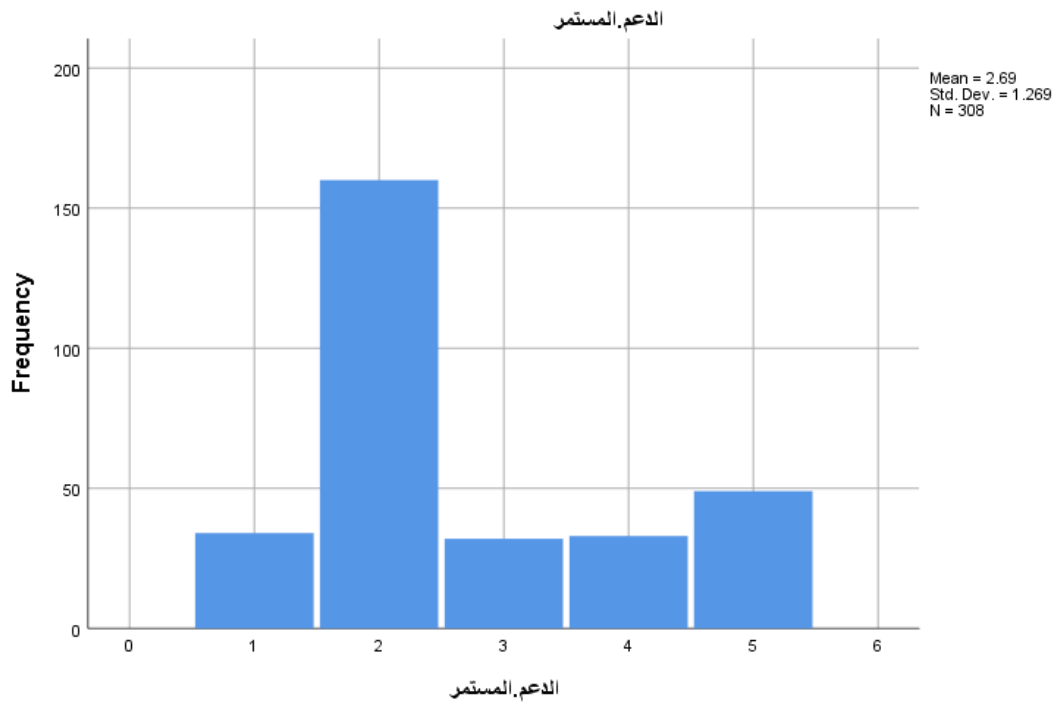


Figure 11 التحليل الاحصائي ليعتبر الدعم المستمر من القادة حافزا لزيادة إنتاجية الموظف.

- تساعد القيادة التحويلية في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءاتهم.

تغطي نسبة الموافقة والموافقة بشده 65% يوضح ان القيادة التحويلية تساعد في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءاتهم.

مهارات الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	32	10.4	10.4	10.4
	أوافق بشده	170	55.2	55.2	65.6
	لا أوافق	37	12.0	12.0	77.6
	لا أوافق بشده	32	10.4	10.4	88.0
	لا أوافق ولا أرفض	37	12.0	12.0	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 13 التحليل الاحصائي لتساعد القيادة التحويلية في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءاتهم

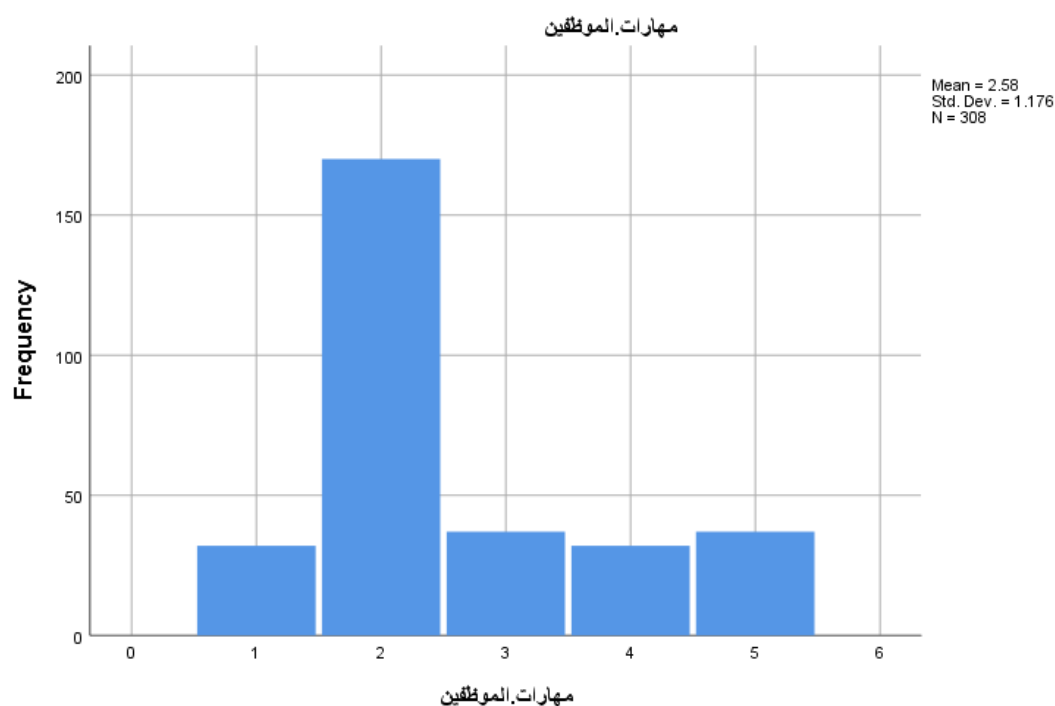


Figure 12 التحليل الاحصائي لتساعد القيادة التحويلية في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز كفاءاتهم

- تعتبر القيم المشتركة بين القادة والموظفين عاملا مهما في تحقيق النجاح.

من الواضح ان القيم المشتركة بين القادة والموظفين تعتبر عاملا مهما في تحقيق النجاح والدليل علي هذا تخطي نسبه الموافقة والموافقة بشده 60%.

القيم المشتركة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	31	10.1	10.1	10.1
	أوافق بشدة	162	52.6	52.6	62.7
	لا أوافق	35	11.4	11.4	74.0
	لا أوافق بشدة	49	15.9	15.9	89.9
	لا أوافق ولا أرفض	31	10.1	10.1	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 14 التحليل الاحصائي لتعتبر القيم المشتركة بين القادة والموظفين عاملا مهما في تحقيق النجاح.

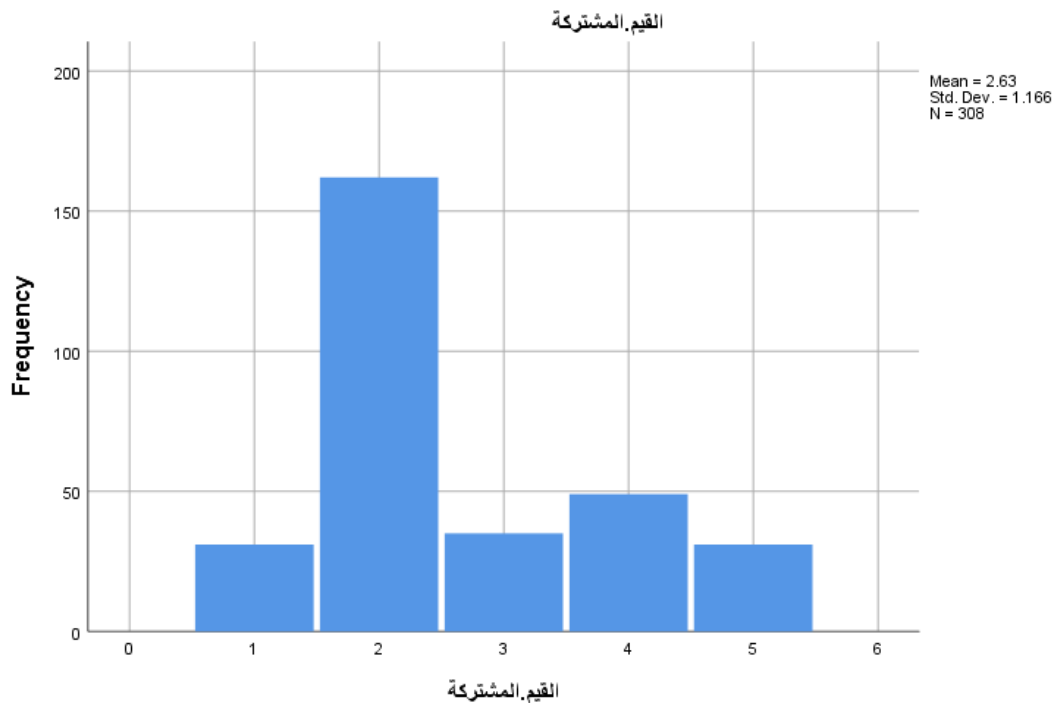


Figure 13 التحليل الاحصائي لتعتبر القيم المشتركة بين القادة والموظفين عاملا مهما في تحقيق النجاح.

- يساهم التعرف على إنجازات الموظفين في رفع مستوى الإنتاجية.

تتخطى نسبه الموافقة والموافقة بشده 62% مما يدل علي ان التعرف على إنجازات الموظفين يساهم في رفع مستوى الإنتاجية.

إنجازات الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	34	11.0	11.0	11.0
	أوافق بشدة	159	51.6	51.6	62.7
	لا أوافق	45	14.6	14.6	77.3
	لا أوافق بشدة	35	11.4	11.4	88.6
	لا أوافق ولا أرفض	35	11.4	11.4	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 15 التحليل الاحصائي ليساهم التعرف على إنجازات الموظفين في رفع مستوى الإنتاجية.

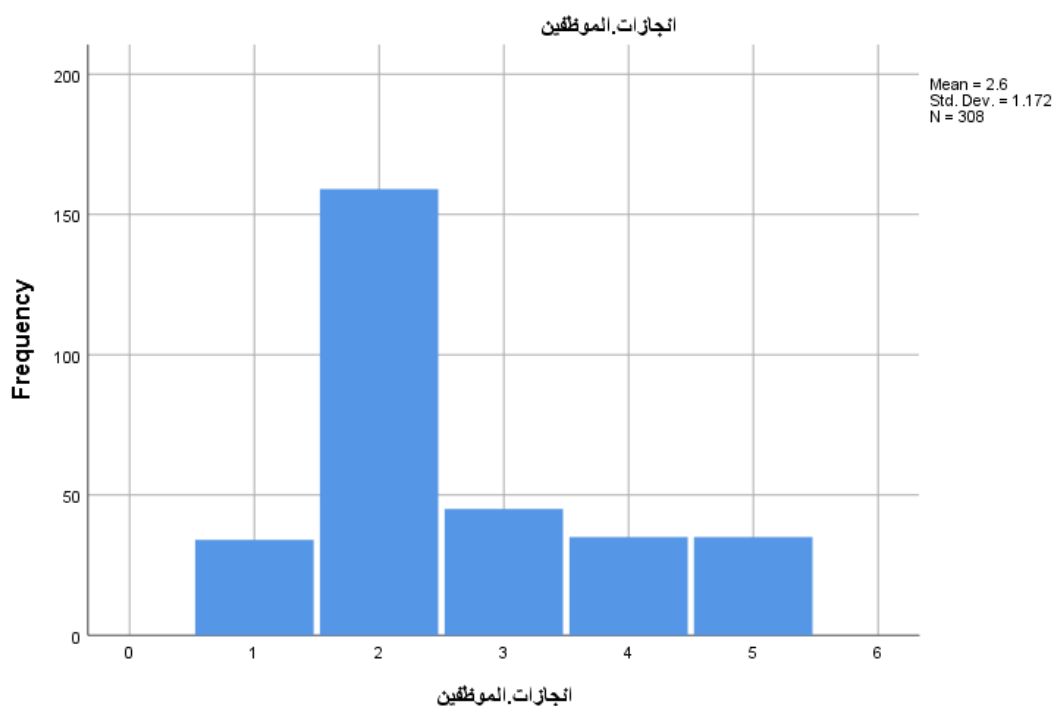


Figure 14 التحليل الاحصائي ليساهم التعرف على إنجازات الموظفين في رفع مستوى الإنتاجية.

- تعزز القيادة التحويلية من مستوى الالتزام لدى الموظفين.

تقترب بشده نسبه الموافقة والموافقة بشده من 65% مما يدل علي ان القيادة التحويلية تعزز من مستوى الالتزام لدى الموظفين.

الالتزام					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	31	10.1	10.1	10.1
	أوافق بشدة	164	53.2	53.2	63.3
	لا أوافق	35	11.4	11.4	74.7
	لا أوافق بشدة	44	14.3	14.3	89.0
	لا أوافق ولا أرفض	34	11.0	11.0	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 16 التحليل الاحصائي لتعزز القيادة التحويلية من مستوى الالتزام لدى الموظفين.

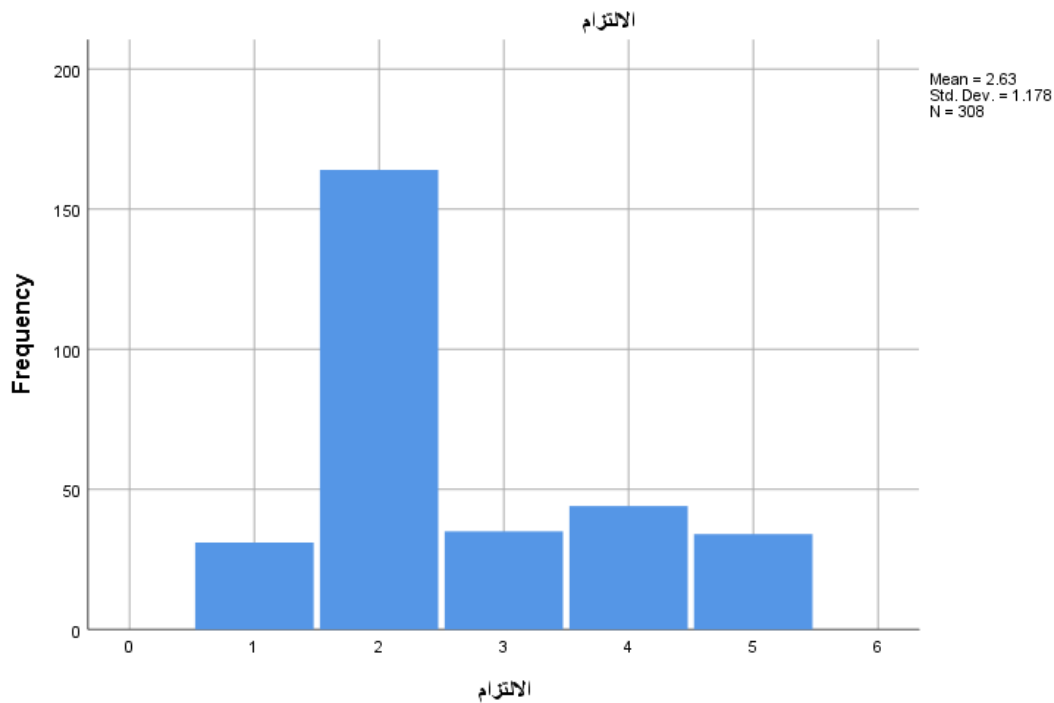


Figure 15 التحليل الاحصائي لتعزز القيادة التحويلية من مستوى الالتزام لدى الموظفين.

- تعتبر الاستجابة لاحتياجات الموظفين أولوية لدى القادة التحويليين.

تتخطى النسبة للموافقة والموافقة بشده 60% مما يدل علي ان الاستجابة لاحتياجات الموظفين تعتبر أولوية لدى

القادة التحويليين.

احتياجات الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	30	9.7	9.7	9.7
	أوافق بشدة	158	51.3	51.3	61.0
	لا أوافق	36	11.7	11.7	72.7
	لا أوافق بشدة	41	13.3	13.3	86.0
	لا أوافق ولا أرفض	43	14.0	14.0	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 17 التحليل الاحصائي لتعتبر الاستجابة لاحتياجات الموظفين أولوية لدى القادة التحويليين.

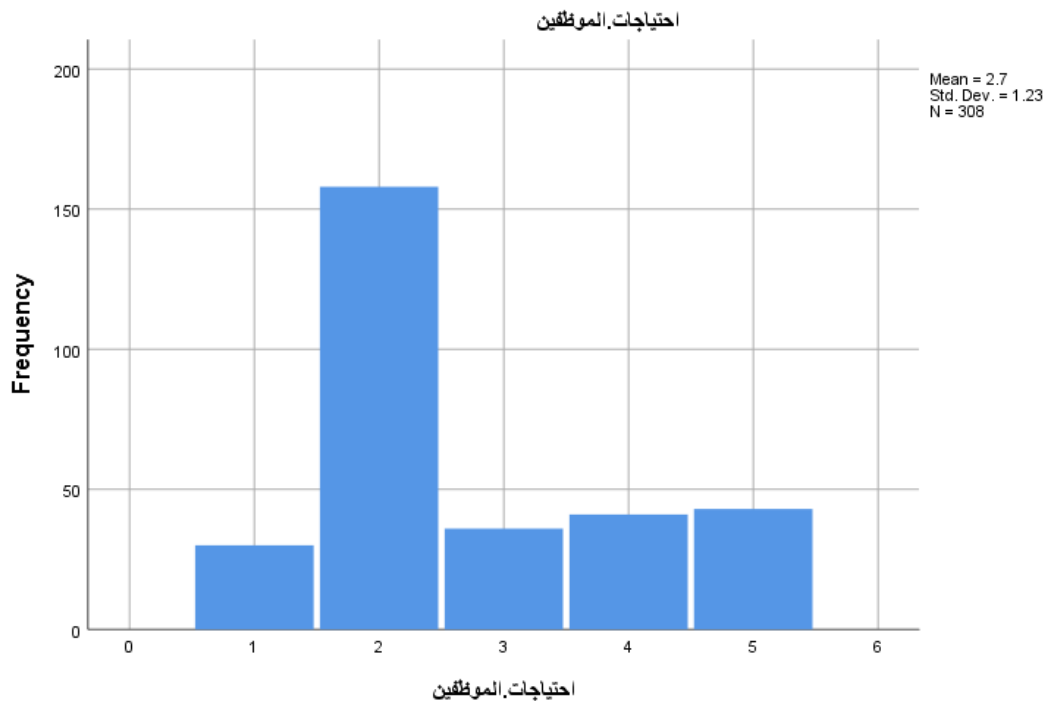


Figure 16 التحليل الاحصائي لتعتبر الاستجابة لاحتياجات الموظفين أولوية لدى القادة التحويليين

- تلعب القيادة التحويلية دورًا في تعزيز روح المبادرة لدى الموظفين.

تتخطى النسبة للموافقة والموافقة بشده 65% مما يدل علي ان القيادة التحويلية تلعب دورًا في تعزيز روح المبادرة لدى الموظفين.

روح المبادرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	41	13.3	13.3	13.3
	أوافق بشدة	163	52.9	52.9	66.2
	لا أوافق	41	13.3	13.3	79.5
	لا أوافق بشدة	28	9.1	9.1	88.6
	لا أوافق ولا أرفض	35	11.4	11.4	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 18 التحليل الاحصائي لتلعب القيادة التحويلية دورًا في تعزيز روح المبادرة لدى الموظفين.

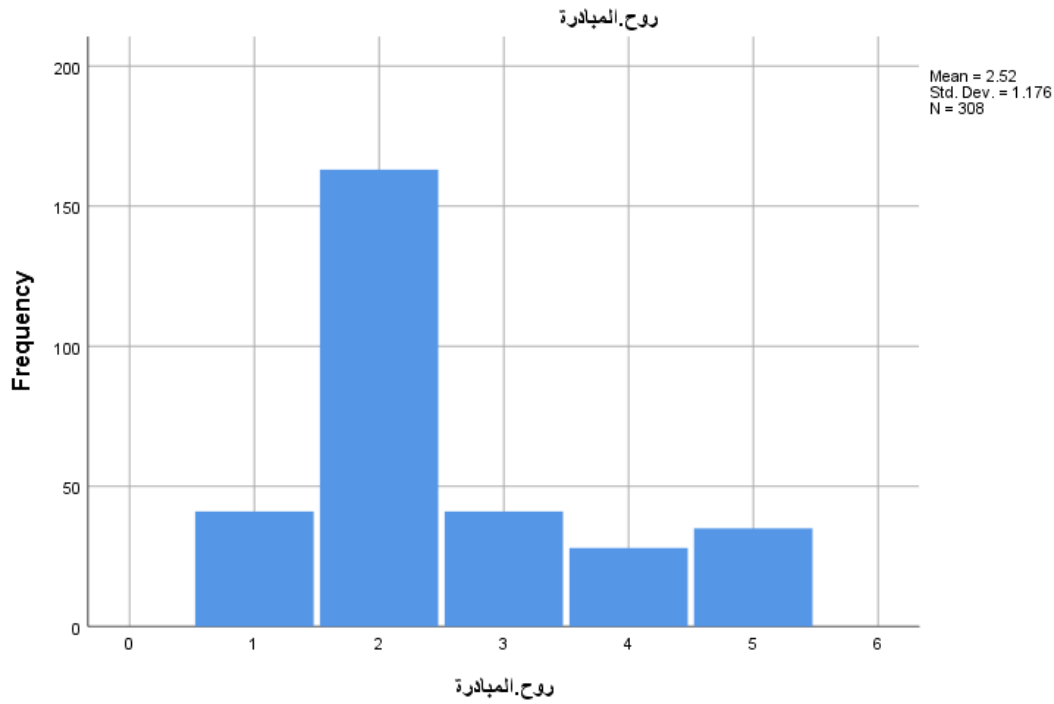


Figure 17 التحليل الاحصائي لتلعب القيادة التحويلية دورًا في تعزيز روح المبادرة لدى الموظفين.

- يعتبر توفير بيئة عمل محفزة جزءا من القيادة التحويلية.

تتخطى النسبة للموافقة والموافقة بشده 65% مما يوضح ويبين الأهمية الكبيرة لتوفير بيئة عمل محفزة جزءا من القيادة التحويلية.

بيئة عمل محفزة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	14.6	14.6	14.6
	أوافق بشدة	160	51.9	51.9	66.6
	لا أوافق	46	14.9	14.9	81.5
	لا أوافق بشدة	27	8.8	8.8	90.3
	لا أوافق ولا أرفض	30	9.7	9.7	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 19 التحليل الاحصائي يعتبر توفير بيئة عمل محفزة جزءا من القيادة التحويلية.

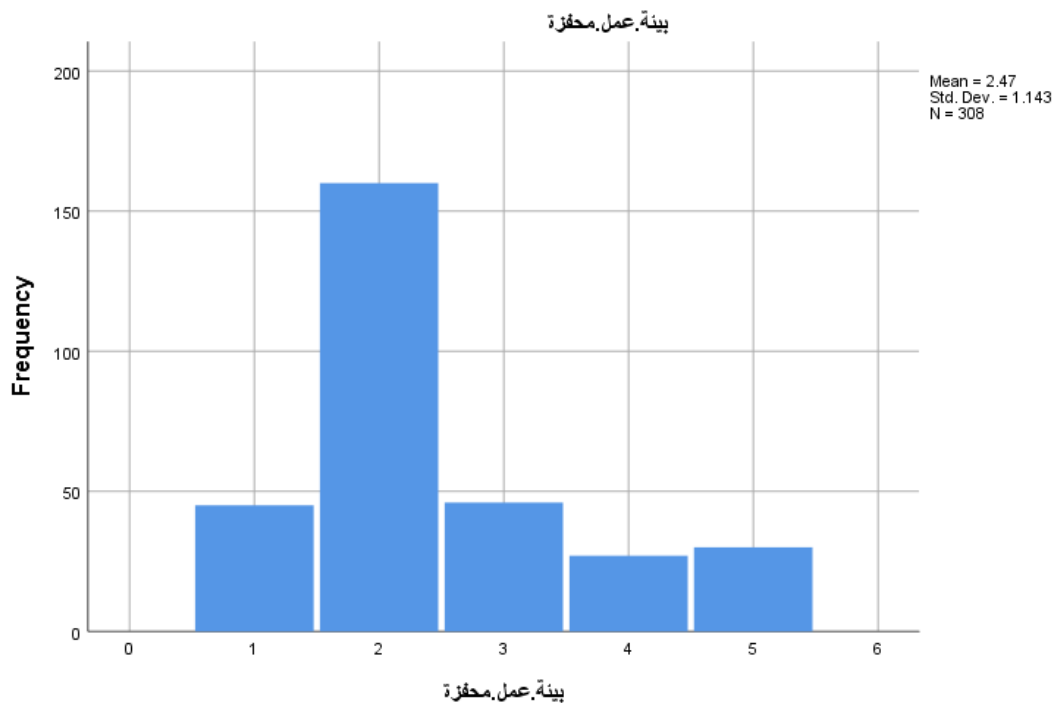


Figure 18 التحليل الاحصائي يعتبر توفير بيئة عمل محفزة جزءا من القيادة التحويلية.

• تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين بشكل إيجابي.

تتخطى النسبة للموافقة والموفقة بشده 60% مما يوضح كم تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين بشكل إيجابي.

رضا الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	29	9.4	9.4	9.4
	أوافق بشده	158	51.3	51.3	60.7
	لا أوافق	33	10.7	10.7	71.4
	لا أوافق بشده	42	13.6	13.6	85.1
	لا أوافق ولا أرفض	46	14.9	14.9	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 20 التحليل الاحصائي تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين بشكل إيجابي.

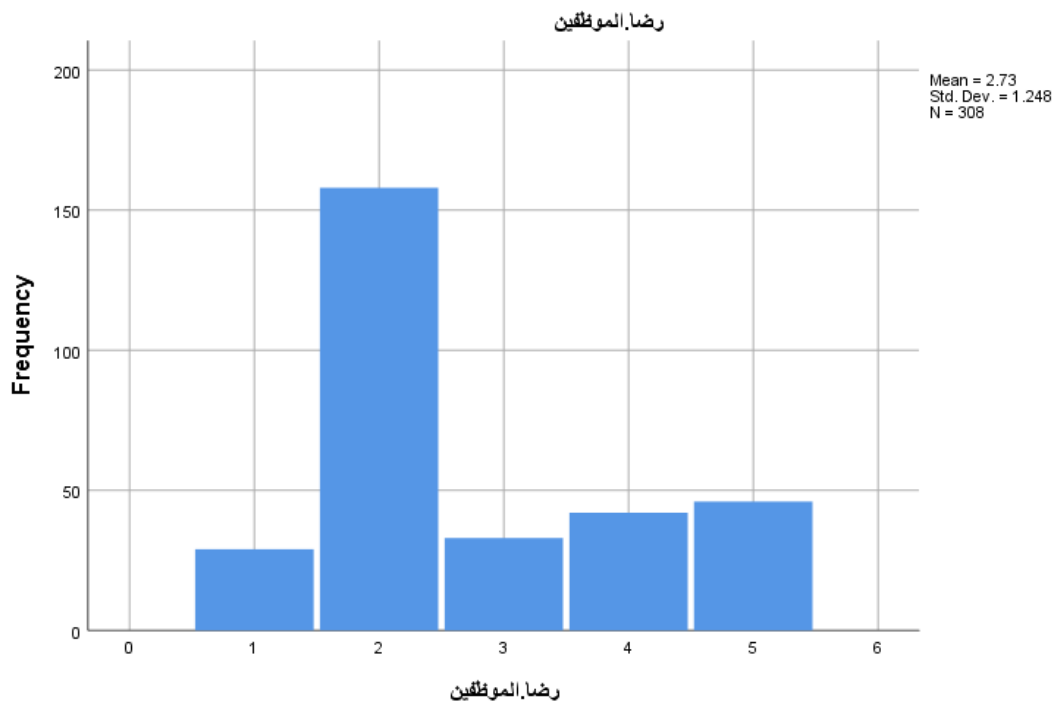


Figure 19 التحليل الاحصائي تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين بشكل إيجابي

- تساهم القيادة التحويلية في تقليل معدلات التغيب بين الموظفين.

من الواضح تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 66% مما يؤدي الى استنتاج كم تساهم القيادة التحويلية في

تقليل معدلات التغيب بين الموظفين.

تقليل معدلات التغيب					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	42	13.6	13.6	13.6
	أوافق بشدة	164	53.2	53.2	66.9
	لا أوافق	38	12.3	12.3	79.2
	لا أوافق بشدة	32	10.4	10.4	89.6
	لا أوافق ولا أرفض	32	10.4	10.4	100.0
	Total	308	100.0	100.0	

Table 21 التحليل الاحصائي تساهم القيادة التحويلية في تقليل معدلات التغيب بين الموظفين.

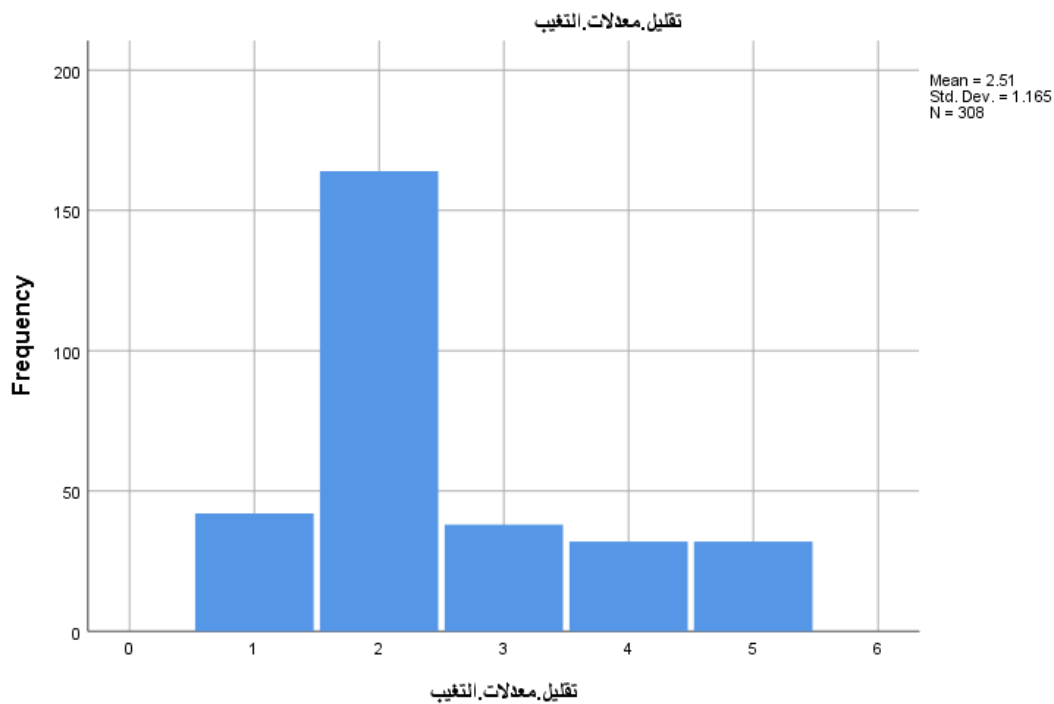


Figure 20 التحليل الاحصائي تساهم القيادة التحويلية في تقليل معدلات التغيب بين الموظفين.

• تحليل المصدقية الموثوقية

تحليل الموثوقية هو مرحلة مهمة في البحث الكمي لأنه يحدد دقة واستقرار أداة البحث أو الاستبيان المستخدم لجمع البيانات. يشير هذا إلى قدرة الأداة على تقديم نتائج متسقة عندما يتم تكرار القياسات في ظل ظروف قابلة للمقارنة. الموثوقية هي مقياس للاتساق الداخلي للأداة، أو مدى ارتباط العناصر المختلفة في الاستبيان ببعضها البعض. إذا كانت الأداة جديرة بالثقة، فسوف تقدم نتائج قابلة للمقارنة ومتسقة عند اختبارها على نفس العينة مرة أخرى. ألفا كرونباخ هي طريقة معروفة لقياس الموثوقية لأنها تقيس درجة الاتساق الداخلي بين أسئلة الاستبيان المختلفة. يعتمد ألفا كرونباخ على تحليل الارتباطات بين العناصر لتقييم مقدار تماسكها وتبعيتها، وينتج درجة تتراوح من 0 إلى 1، حيث تشير القيمة الأقرب إلى 1 إلى موثوقية عالية. تعتبر قيمة ألفا كرونباخ التي تزيد عن 0.7 بشكل عام مؤشرًا على درجة عالية من الموثوقية، ومع ذلك، في بعض الدراسات، قد يكون المعامل الأقل قليلاً مقبولاً اعتماداً على طبيعة الدراسة وعدد الأسئلة.

يعد تحليل موثوقية ألفا كرونباخ أمراً بالغ الأهمية لضمان تمثيل نتائج الاستبيان بشكل صحيح للمفهوم أو الظاهرة قيد التحقيق. إذا كان معامل الموثوقية منخفضاً، فقد يشير ذلك إلى الحاجة إلى تغيير أو إزالة بعض الأشياء التي تؤدي إلى انخفاض الموثوقية والاتساق، مما يسمح للباحثين بتعزيز جودة أدوات القياس وإنتاج نتائج أكثر دقة (Lubiano, 2022).

وباستخدام تحليل ألفا كرونباخ لاختبار موثوقية وصلاحية الإجابات على المتغيرات في التجربة، اكتشفنا أن البيانات صالحة بنسبة 100%، مما يشير إلى أنها شرعية ويمكن تحليلها. وعلاوة على ذلك، فإن معامل ألفا كرونباخ هو 0.716، وهو قريب للغاية من القيمة الصحيحة، مما يشير إلى أن النتائج التجريبية موثوقة وحقيقية للغاية.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	308	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	308	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Table 22 مدي صلاحية البيانات ومدي دقتها

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.716	.698	20

Table 23 قياس معامل الفакرونباخ

• متغيرات الدراسة

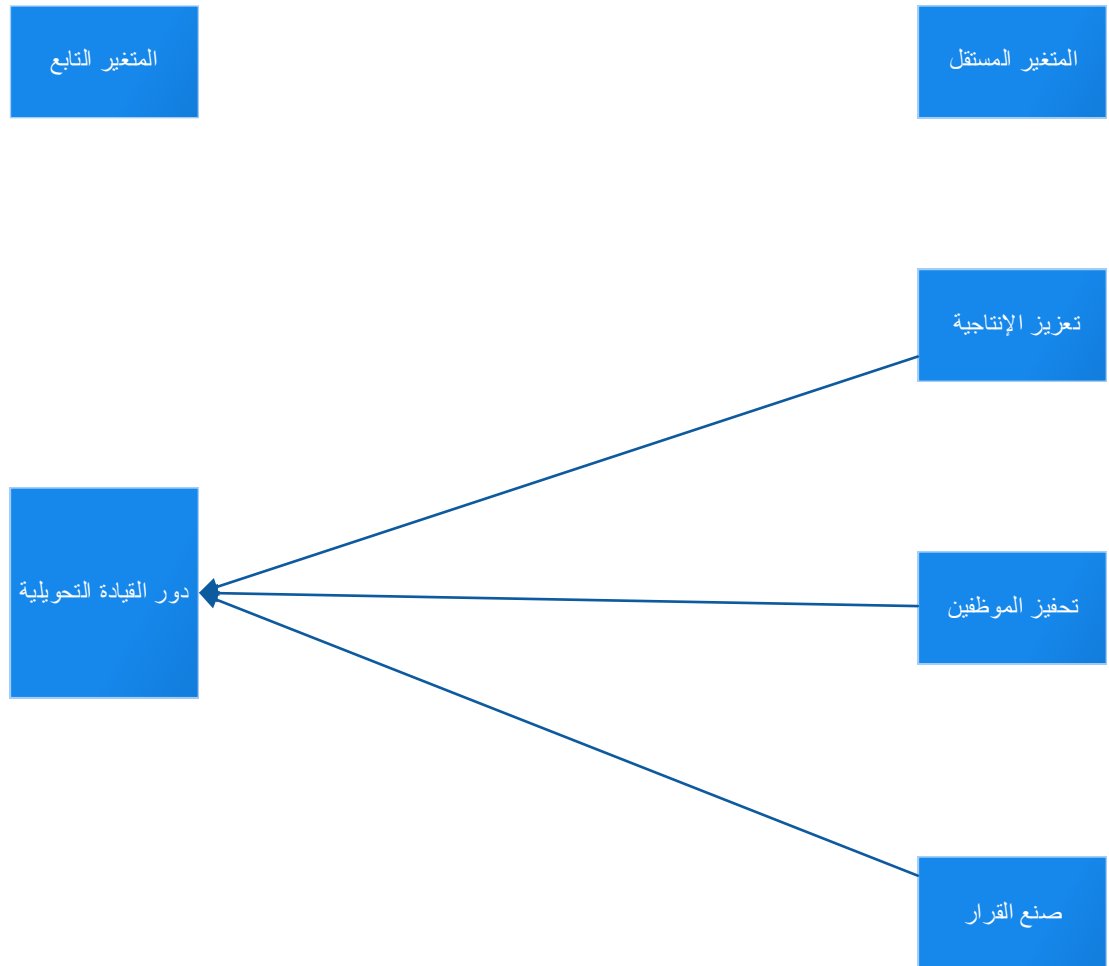


Figure 21: متغيرات الدراسة

• دور القيادة التحويلية في تعزيز الإنتاجية في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

إن القيادة التحويلية تشكل أهمية بالغة في زيادة الإنتاجية في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية، لأنها تلهم وتحفز الناس على تحقيق أهداف أكبر من خلال رؤية مشتركة وتعزز روح الإبداع. وتستند القيادة التحويلية إلى دفع الأفراد إلى التفكير بشكل مختلف وتطوير حلول إبداعية للمشاكل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. ولا يكتفي القادة التحويليون بإصدار الأوامر، بل يركزون على تمكين وتحسين مواهب الناس، مما يسمح لهم باتخاذ خيارات أفضل وأكثر نجاحًا.

إن هذا النوع من القيادة بالغ الأهمية بشكل خاص في الصناعة الصناعية، حيث توجد مشاكل متزايدة مثل المنافسة العالمية والتقدم التقني السريع والجهود المبذولة لتحسين الكفاءة. يساهم القادة التحويليون في خلق جو عمل ملهم يشعر فيه الناس بالتقدير والاندماج. كما يسعون إلى تعزيز الروح المعنوية وتشجيع الموظفين على الاستمرار في تحسين أدائهم.

وعلاوة على ذلك، تعمل القيادة التحويلية على تعزيز تطوير ثقافة التحسين المستمر والتعلم التنظيمي من خلال تشجيع القادة على تبني أفكار جديدة وتطبيق أفضل الممارسات، مما يساعد على تحسين عمليات التصنيع والحد من النفقات وزيادة الإنتاجية. وتولي رؤية المملكة 2030 أهمية أكبر للقيادة التحويلية لتحسين الكفاءة الصناعية وتسريع النمو الاقتصادي، ومساعدة الشركات السعودية في تحقيق أهداف الإنتاجية والقدرة التنافسية (Alhshedi, The Effect of Transformational Leadership Behavior on Organizational Performance in Gold Industry of Saudi Arabia, 2020).

من الواضح انخفاض درجة الحرية إلى 4 مما نستنتج منه قلة التششت بين المتغيرات وموثوقية الاجابات وقوه العلاقة بين القيادة التحويلية و تعزيز الإنتاجية في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	159.087 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	166.356	4	.000
Linear-by-Linear Association	34.257	1	.000
N of Valid Cases	308		
a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.20.			

Table 24 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في تعزيز الإنتاجية في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

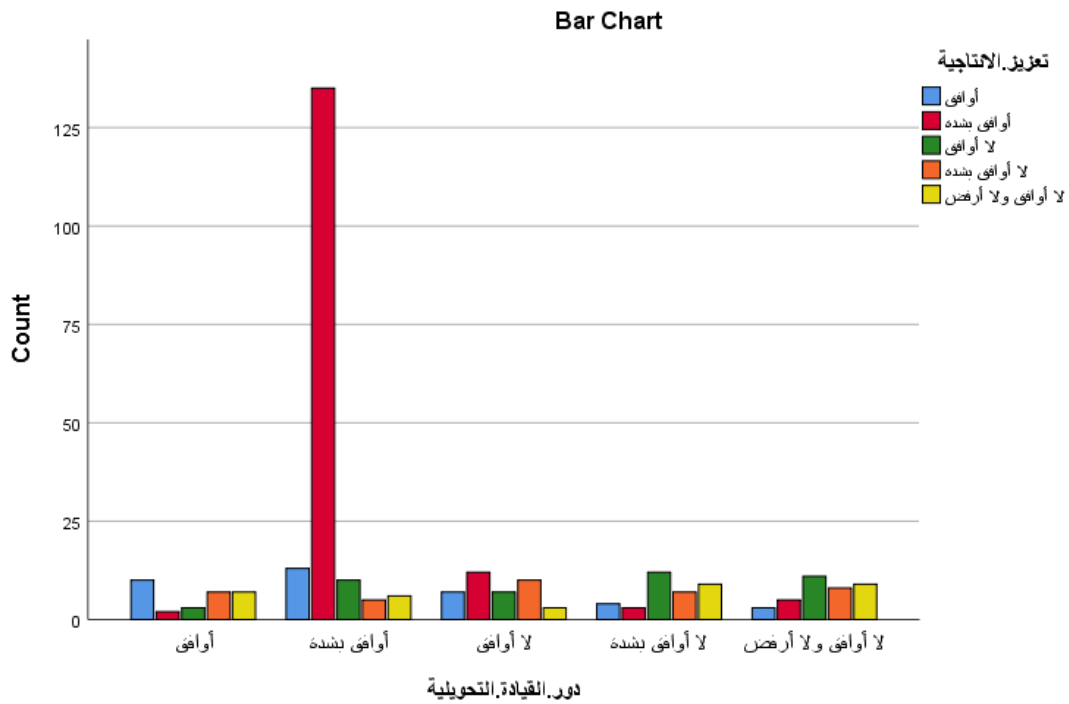


Figure 22 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في تعزيز الإنتاجية في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

• دور القيادة التحويلية في تحفيز الموظفين في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

تعتبر القيادة التحويلية أمراً حيوياً في تحفيز الأفراد في قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية لأنها تركز على تطوير الأفراد وتشجيعهم على تحقيق أعلى أداء من خلال الإبداع والابتكار والتعاون. يتم تعريف القادة التحويليين بقدرتهم على إلهام العمال برؤية مشتركة وحثهم على التفكير خارج الصندوق لمعالجة القضايا اليومية للصناعة. يعتمد هذا النمط من القيادة على التواصل المفتوح والاتصال المستمر بين القادة والعمال، مما يبني الثقة والالتزام بتحقيق الأهداف المشتركة.

يشعر الموظفون بالتمكين والثقة في مواهبهم عندما يعملون في جو يدعم التحسين المستمر، مما يلهمهم للعمل بجدية أكبر لتعزيز جودة العمل وكفاءة الإنتاج. كما تعمل القيادة التحويلية على تعزيز الدافع الداخلي بين العمال من خلال الاعتراف بإنجازاتهم ودفعهم إلى النمو مهنياً وعاطفياً. يسعى القادة التحويليون إلى تقديم المساعدة المناسبة للعمال، سواء من خلال التدريب المستمر أو تعزيز بيئة عمل ممتعة، من أجل إنشاء فريق متكامل ومخلص يمكنه تحقيق النجاح.

وتشجع القيادة التحويلية الناس على بذل قصارى جهدهم في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية، حيث تعد الكفاءة والابتكار أمرين أساسيين لمواكبة التقدم التقني وزيادة القدرة التنافسية. كما تساعد هذه القيادة في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، والتي تتضمن تنمية الاقتصاد الوطني وزيادة مساهمة القطاع الصناعي فيه (Ghuzayil، 2021).

من الواضح انخفاض درجة الحرية إلى 3 مما نستنتج منه قلة التشتت بين الاجابات وقوه العلاقة بين القيادة التحويلية و تحفيز الموظفين في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	128.905 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	134.118	3	.000
Linear-by-Linear Association	29.536	1	.000
N of Valid Cases	308		
a. 15 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.73.			

Table 25 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في تحفيز الموظفين في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

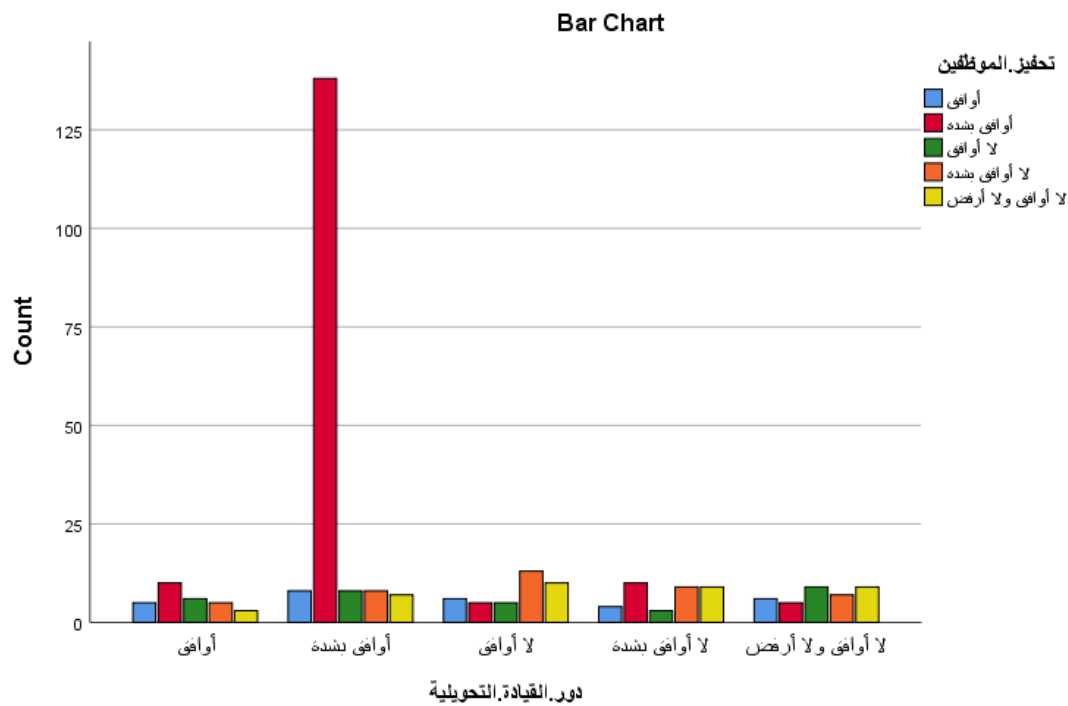


Figure 23 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في تحفيز الموظفين في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

- دور القيادة التحويلية في المشاركة لصنع القرار في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

إن القيادة التحويلية تشكل أهمية بالغة في تعزيز المشاركة في صنع القرار في قطاع التصنيع في المملكة العربية السعودية، وذلك لأنها تشرك الموظفين في عملية صنع القرار بدلاً من الاعتماد على النمط التقليدي للقيادة التوجيهية. ويعمل القادة التحويليون على تعزيز أجواء المشاركة التي تركز على التعاون والإبداع، حيث يتم تقدير آراء وأفكار العمال، مما يزيد من شعورهم بالمسؤولية والانتماء إلى الشركة.

في الصناعة الصناعية، حيث تعد الكفاءة التشغيلية والابتكار أمراً بالغ الأهمية، تعمل القيادة التحويلية على تسهيل عمليات صنع القرار من خلال تشجيع العمال على جميع المستويات على المساهمة بالأفكار. ولا تعمل هذه المشاركة على تعزيز روح الفريق فحسب، بل إنها تساعد أيضاً في تحسين جودة الخيارات المتخذة، حيث غالباً ما يكون لدى العاملين في الخطوط الأمامية فهم أفضل للعمليات اليومية والقضايا المباشرة في الإنتاج.

تتحسن ثقة الموظفين بأنفسهم وتفانيهم في تحقيق الأهداف المشتركة عندما يشاركون في صنع القرار. تعمل القيادة التحويلية على تعزيز ثقافة منفتحة ومرنة يشارك فيها الناس في عملية التغيير المستمرة وتحسين الأداء. ويساهم هذا النمط القيادي في تحسين قدرة المؤسسات الصناعية السعودية على التكيف مع التحديات العالمية مثل التقدم التكنولوجي وزيادة القدرة التنافسية، كما يساهم بشكل مباشر في تحقيق رؤية المملكة 2030 التي تركز على تمكين الموارد البشرية وتطوير قطاع التصنيع كمكون أساسي للاقتصاد الوطني. كما تعمل القيادة التحويلية على تنمية مهارات القيادة للموظفين، مما يضع الأساس للقيادة الإبداعية القادرة على مواجهة المشكلات المستقبلية. (Albejaidi, 2020).

من الواضح انخفاض درجة الحرية إلى 3 مما نستنتج منه قوة العلاقة بين القيادة التحويلية و تحفيز الموظفين في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	132.375 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	135.054	3	.000
Linear-by-Linear Association	6.024	1	.014
N of Valid Cases	308		

a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.11.

Table 26 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في المشاركة لصنع القرار في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

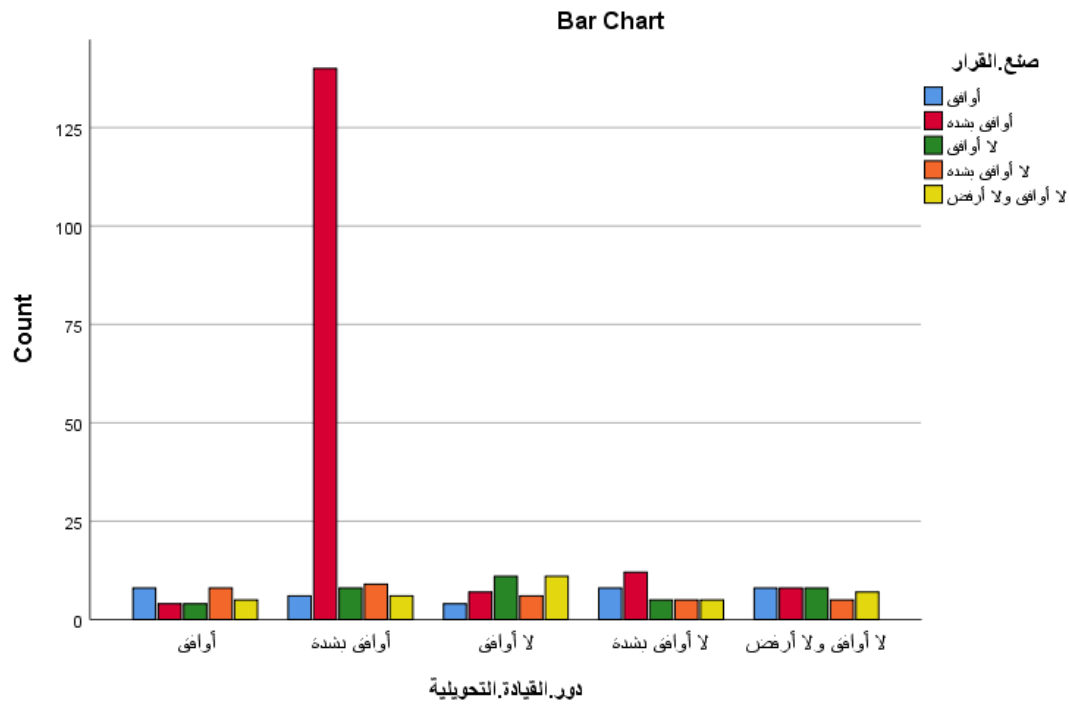


Figure 24 اختبار كاي اسكوير لدور القيادة التحويلية في المشاركة لصنع القرار في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية

التوصيات

- برامج تعزيز التدريب تشارك بشكل مستمر، ومن المهم أن تستثمر الشركات في مهارات تعزيز الموظفين ومعرفتهم الكاملة بممارسات القيادة البديلة، ويجب توفير برامج متخصصة في التخصص الدقيق في تنمية الموظفين، بما في ذلك التحفيز والاتصال الفعال، مما يساهم في تعزيز كفاءة الموظفين، كما يحسن التعاون مع الكليات لأنها مستقلة ويمكن أن تساعد في إنتاجهم.
- تحديث السياسات الإلكترونية والإدارية على الرغم من التقدم في القيادة المركزية، فمن الضروري تحديث السياسات الإلكترونية والإدارية داخل المناطق لمواكبة التطور السريع لبيئة العمل، ومن المقترح تشكيل لجنة متخصصة حديثة في مجال الاتصالات لهذا القطاع، مع التركيز على القيادة المتخصصة، واتباع ذلك في كفاءة الأداء الوظيفي وزيادة قدرة الموظفين على تحديد التحديات.
- التفاعل بين كبار المسؤولين وكذلك التقرير لتحسين التواصل بين كبار المسؤولين ودور العمل والتعاون والتفاعل، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم ورش عمل دورية وجماعية بين الجميع للوصول إلى رؤى وأفكار جديدة، وهذه المشاركة ستساعد في تبادل الخبرات الروحية الجماعية، مما يؤدي إلى تحسين إنتاجية الموظفين.
- تسريع تنفيذ أشكال متعددة من التحكم بالحاسوب أظهرت الأبحاث أن الاعتماد على أشكال متعددة من التحكم في المركبات يساهم بشكل كبير في إنتاجية الموظفين. لذلك، يسلط التقرير الضوء على زيادة كبيرة في هذه التطبيقات الرائدة في مجال الموانع الدقيقة. يمكن لهذه البرامج تحسين مستوى التنفيذ والتحفيز بين الموظفين، مما يساهم في التسليم المباشر والفعال بشكل عام.
- اعتماد معايير الجودة العالمية في القيادة تشير الأبحاث إلى أهمية اعتماد معايير القيادة العالمية مثل معايير القيادة الاستراتيجية، وتوفير خطة فعالة دائماً تعزز أداء الموظفين. يجب على الشركات الحصول على شهادات معترف بها كدليل على أفضل ممارساتها. ثم يتم إجراء تعديلات دورية والالتزام بها لتحسينات مستمرة في إنتاجية الموظفين.

- تحفيز الإبداع من خلال النقل العكسي، والبحث عن تقديم حوافز لمن يظهرون فرقاً في تطبيق النقل العكسي. يمكن أن تشمل هذه المكافآت مكافآت مالية أو وكلاء خاصين للموظفين المتميزين.

المراجع

- Abbas J Ali .(2018) .Business and Management Environment in Saudi Arabia: Challenges and Opportunities for Multinational Corporations من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/256197281_Business_and_Management_Environment_in_Saudi_Arabia_Challenges_and_Opportunities_for_Multinational_Corporations
- Abdullah Almuqrin .(2023) .Information System Success for Organizational Sustainability: Exploring the Public Institutions in Saudi Arabia من الاسترداد .<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/12/9233>
- Abdullah Alsharef .(2024) .Biggest Challenges Facing the Construction Industry من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/379064007_Biggest_Challenges_Facing_the_Construction_Industry
- Ahmad Al-Tit .(2019) .Critical Success Factors of Small and Medium-Sized Enterprises in Saudi Arabia: Insights from Sustainability Perspective من الاسترداد .(2)9 .
<https://www.mdpi.com/2076-3387/9/2/32>
- aiquest .(2024) .Exploring the Importance of Statistics in Data Science and its Impact on Data Analysis, Decision Making, and Predictive Modeling من الاسترداد .
<https://aiquest.org/exploring-the-importance-of-statistics-in-data-science-and-its-impact-on-data-analysis-decision-making-and-predictive-modeling/>
- Al Saleh .(2016) .Developing a model to predict the performance of small and medium-sized enterprises: the case of the kingdom of Saudi Arabia من الاسترداد .<https://e-space.mmu.ac.uk/257/>
- Almajed .(2018) .Information Technology Project Success in Saudi Arabian Public Organisations: Chief Information Officers' Perceptions من الاسترداد .
<https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/68695/>
- Altuwaijri .(2019) .External Factors in Using GIS Tools for City Management - Case Study: Riyadh, Saudi Arabia من الاسترداد .
<https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A14%3A1944046/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A139740318&crl=c>
- Amani Bu-Qammaz .(2020) .A critical success factors model for effective implementation of risk management process in the construction projects من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/343743725_A_critical_success_factors_model_for_effective_implementation_of_risk_management_process_in_the_construction_projects
- Anna Benzaquen .(2023) .Achieving Project Success: Understanding and Setting Clear Objectives in Project Management من الاسترداد .
<https://www.appvizer.com/magazine/operations/project-management/objectives-of-project-management>
- Ashaduzzaman Nour .(2018) .Implementation of Total Quality Management (TQM) in Public Organizations: A Review من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/343970881_Implementation_of_Total_Quality_Management_TQM_in_Public_Organizations_A_Review

- Ashraf Elhendawi .(2018) .Methodology for BIM implementation in KSA in AEC industry . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/338990337_Methodology_for_BIM_implementation_in_KSA_in_AEC_industry
- Awwadh Almutairi .(2017) .Comprehensive Assessment of The implications of Privatization in Saudi Arabia . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/319526201_Comprehensive_Assessment_of_The_implications_of_Privatization_in_Saudi_Arabia
- Ayesha Fayaz .(2017) .Critical success factors in information technology projects . تم الاسترداد من (2)7.
<http://growingscience.com/beta/msl/2437-critical-success-factors-in-information-technology-projects.html>
- Bandar Alharbi .(2024) .The influence of project management practices on project performance in manufacturing small and medium sized enterprises (SMEs) in the KSA . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/383876882_The_influence_of_project_management_practices_on_project_performance_in_manufacturing_small_and_medium_sized_enterprises_SMEs_in_the_KSA
- Bence Tamás Venczel .(2021) .Project Management Success Factors . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/352043540_Project_Management_Success_Factors
- Faihan Mosaad Saud Al-Otaibi .(2019) .Effect of Total Quality Management Practices Factors on the Competitiveness: Evidence from Saudi Arabia . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/276163676_Effect_of_Total_Quality_Management_Practices_Factors_on_the_Competitiveness_Evidence_from_Saudi_Arabia
- Fatma S. Hafez .(2023) .Energy Efficiency in Sustainable Buildings: A Systematic Review with Taxonomy, Challenges, Motivations, Methodological Aspects, Recommendations, and Pathways for Future Research . تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2211467X22002073>
- Fauziyah Fauziyah .(2023) .Local people perception on Carcinoscopus rotundicauda and Tachypleus spp. in Banyuasin, Sumatera, Indonesia . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/370100770_Local_people_perception_on_Carcinoscopus_rotundicauda_and_Tachypleus_spp_in_Banyuasin_Sumatera_Indonesia
- Fawaz Alshihre .(2020) .Improving clients' satisfaction in construction projects: the case of Saudi Arabia . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/343585886_Improving_clients'_satisfaction_in_construction_projects_the_case_of_Saudi_Arabia
- Frank Quansah .(2017) .The Use Of Cronbach Alpha Reliability Estimate In Research Among Students In Public Universities In Ghana . تم الاسترداد من 6.
<https://journal.lib.uoguelph.ca/index.php/ajote/article/view/3970>
- Habib M .(2022) .Analysis of the implementation of urban computing in smart cities: A framework for the transformation of Saudi cities . تم الاسترداد من
[https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(22\)02426-4](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(22)02426-4)

- Habib M. Alshuwaikhat .(2022) .A Lifecycle-Based Smart Sustainable City Strategic Framework for Realizing Smart and Sustainability Initiatives in Riyadh City من الاسترداد 14 (14) .
<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/14/8240>
- Hafiez Sofyani .(2020) .Improving service quality, accountability and transparency of local government: The intervening role of information technology governance .*Cogent Business & Management* من الاسترداد 7 (1) ،
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1735690>
- Haitham A. Alzghaibi .(2022) .Exploring facilitators of the implementation of electronic health records in Saudi Arabia من الاسترداد .<https://link.springer.com/article/10.1186/s12911-022-02072-5>
- Heather Stevens .(2023) .<https://asana.com/resources/project-risk-management-process> تم الاسترداد من <https://olive.app/blog/5-reasons-why-stakeholder-engagement-is-crucial-for-it-project-success/>
- Ilham Nur Pratama .(2023) .Optimization of Resource Allocation and Task Allocation with Project Management Information Systems in Information Technology Companies من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/373458299_Optimization_of_Resource_Allocation_and_Task_Allocation_with_Project_Management_Information_Systems_in_Information_Technology_Companies
- Iryna Kurkina .(2017) .WHAT IS PROJECT PLANNING AND HOW TO CREATE AN IT PROJECT PLAN IN 10 STEPS WITH EXAMPLES من الاسترداد .<https://academysmart.com/insights/what-is-project-planning-and-how-to-create-an-it-project-plan-in-10-steps-with-examples/>
- Jawaher Alshehri .(2023) .Critical Success Factors and Challenges in Adopting Digital Transformation in the Saudi Ministry of Education من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/375130974_Critical_Success_Factors_and_Challenges_in_Adopting_Digital_Transformation_in_the_Saudi_Ministry_of_Education
- Julia Martins .(2024) .What is project risk management? 6 steps to boost success من الاسترداد .
<https://asana.com/resources/project-risk-management-process>
- Kevin Almerini .(2023) .Driving change through innovation risk management من الاسترداد .
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/industry/public-sector/public-sector-innovation-risk-management.html>
- Khalid Nasralden Mandeli .(2016) .New public governance in Saudi cities: An empirical assessment of the quality of the municipal system in Jeddah من الاسترداد 51 ، 114-123 .
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0197397515002234>
- Lovlyn EKEOWA Kelvin-Iloafu .(2016) .STRATEGIES FOR BUILDING HIGH PERFORMANCE WORK TEAMS IN PUBLIC SECTOR ORGANIZATIONS IN NIGERIA من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/327202901_STRATEGIES_FOR_BUILDING_HIGH_PERFORMANCE_WORK_TEAMS_IN_PUBLIC_SECTOR_ORGANIZATIONS_IN_NIGERIA
- Mahmoud Ershadi .(2021) .Comparative Analysis of PMO Functions between the Public and Private Sectors: Survey of High-Performing Construction Organizations من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/354269514_Comparative_Analysis_of_PMO_Functions_between_the_Public_and_Private_Sectors_Survey_of_High-Performing_Construction_Organizations

- Majdi M Alzoubi .(2019) .Total quality management in the health-care context: integrating the literature and directing future research من الاسترداد .
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6765328/>
- Majed Alzara .(2018) .Analysis of Cost Overruns in Saudi Arabia Construction Projects: A University Case Study من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/326960517_Analysis_of_Cost_Overruns_in_Saudi_Arabia_Construction_Projects_A_University_Case_Study
- Meshal Alharbi .(2022) .Factors influencing project team effectiveness to achieve quality of building projects in the kingdom of Saudi Arabia من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/359176169_Factors_influencing_project_team_effectiveness_to_achieve_quality_of_building_projects_in_the_kingdom_of_Saudi_Arabia
- Mhamed Biygautane .(2024) .Public-private partnerships for school infrastructure development: International review and recommendations for Saudi Arabia من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/381438485_Public-private_partnerships_for_school_infrastructure_development_International_review_and_recommendations_for_Saudi_Arabia
- Mohamed Aichouni .(2023) .An Empirical Study of the Contribution of Total Quality Management to Occupational Safety and Health Performance in Saudi Organizations من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/367008967_An_Empirical_Study_of_the_Contribution_of_Total_Quality_Management_to_Occupational_Safety_and_Health_Performance_in_Saudi_Organizations
- Mohamed Essam Ali Shaawat .(2018) .Analysis of challenges in sustainable construction industry by using analytic hierarchy process: a case study of Jubail Industrial City, Saudi Arabia من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/325747028_Analysis_of_challenges_in_sustainable_construction_industry_by_using_analytic_hierarchy_process_a_case_study_of_Jubail_Industrial_City_Saudi_Arabia
- Mohammad Abazid .(2019) .Application of Total Quality Management in Saudi Arabia Construction Project من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/333357205_Application_of_Total_Quality_Management_in_Saudi_Arabia_Construction_Project
- Mohd Akhter Ali .(2023) .Economic Policies for Sustainable Development: Balancing Growth, Social Equity, and Environmental Protection من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/371413334_Economic_Policies_for_Sustainable_Development_Balancing_Growth_Social_Equity_and_Environmental_Protection
- Muhammad Zada .(2023) .Linking public leadership with project management effectiveness: Mediating role of goal clarity and moderating role of top management support من الاسترداد .
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10149401/>
- Musaed Ali Alharbi .(2018) .The Status Quo of Health Information Technology and Health Information Management Efficiency in Saudi Arabia: A Narrative Review من الاسترداد .
https://www.scienpress.com/Upload/IJHRI/Vol%206_1_2.pdf

- Nadege Minois .(2023) .The Importance of Communication in Project Management تم الاسترداد من <https://instituteprojectmanagement.com/blog/the-crucial-role-of-communication-in-project-management/>
- Nafal Al-Harthi .(2019) .Drivers for successful implementation of ERP in Saudi Arabia public sector : A case study تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/334133658_Drivers_for_successful_implementation_of_ERP_in_Saudi_Arabia_public_sector_A_case_study
- Nasser Abdul .(2019) .The effect of total quality management practices on employee performance: The moderating role of knowledge sharing تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/335220202_The_effect_of_total_quality_management_practices_on_employee_performance_The_moderating_role_of_knowledge_sharing
- Nasser Alotaibi .(2018) .Managing Critical Factors Causing Delays in Public Construction Projects in Kingdom of Saudi Arabia تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/294088511_Managing_Critical_Factors_Causing_Delays_in_Public_Construction_Projects_in_Kingdom_of_Saudi_Arabia
- Nouf Almobarak .(2023) .The Use of Software Project Management Tools in Saudi Arabia: An Exploratory Survey تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/269524153_The_Use_of_Software_Project_Management_Tools_in_Saudi_Arabia_An_Exploratory_Survey
- Obaid Aljobaly .(2019) .Evaluation of the Saudi Construction Industry for Adoption of Building Information Modelling تم الاسترداد من https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20454-9_49
- Oluwatobi Nurudeen Oyefusi .(2024) .Development of a novel performance evaluation framework for implementing regenerative practices in construction تم الاسترداد من <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0195925524001367>
- Om Gupta .(2024) .What is Resource Allocation? A Comprehensive Guide for Project Success تم الاسترداد من <https://www.saviom.com/blog/what-is-resource-allocation-and-why-is-it-important/>
- Paulo Manuel Sousa .(2018) .Implementation of project management and lean production practices in a SME Portuguese innovation company تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/328470245_Implementation_of_project_management_and_lean_production_practices_in_a_SME_Portuguese_innovation_company
- Ramakrishnan Ramachandran .(2019) .Theories of Stakeholder Management تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/339857108_Theories_of_Stakeholder_Management
- Ray W. Cooksey .(2020) .Descriptive Statistics for Summarising Data .*Springer Nature - PMC COVID-19 Collection* ، 139–1 ، تم الاسترداد من <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7221239/>
- Saeed Jameel Aburizaizah .(2022) .The role of quality assurance in Saudi higher education institutions تم الاسترداد من 3(4) .

- https://www.researchgate.net/publication/357916294_The_role_of_quality_assurance_in_Saudi_higher_education_institutions
- Saeed Rouhani .(2016) .The impact of business intelligence on decision support and organizational benefits . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/277003403_The_impact_of_business_intelligence_on_decision_support_and_organizational_benefits
- Salwa Abdullah Alhamoudi .(2020) .Strategic Knowledge Management System In Public Sector in Saudi Arabia: An adaptation of the Balanced Scorecard . تم الاسترداد من <https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/bitstream/2440/100454/2/02whole.pdf>
- Samer Hussein Imfadh Alhamad .(2023) .The Effectiveness of Applying the Economic and Technological of the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030 Dimensions in Achieving the Competitive Advantage of the Hail Region . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/369631982_The_Effectiveness_of_Applying_the_Economic_and_Technological_of_the_Kingdom_of_Saudi_Arabia's_Vision_2030_Dimensions_in_Achieving_the_Competitive_Advantage_of_the_Hail_Region
- Samwel Macharia Chege .(2020) .Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya . *Information Technology for Development* . تم الاسترداد من <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02681102.2019.1573717>
- Shuaib .(2016) .Project management performance in Saudi Arabia: an exploratory study into the constructs that most influence project success . تم الاسترداد من <https://digital.library.adelaide.edu.au/dspace/handle/2440/100454>
- Stanislaw Gasik .(2018) .A framework for analysing differences between public-sector and other-sector projects . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/329805946_A_framework_for_analysing_differences_between_public-sector_and_other-sector_projects
- Steve Jose Bolongaita Aranjuez .(2022) .TM 204 -Management of Research and Development A Case Study on the National Innovation System of the Kingdom of Saudi Arabia . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/360931553_TM_204_-_Management_of_Research_and_Development_A_Case_Study_on_the_National_Innovation_System_of_the_Kingdom_of_Saudi_Arabia
- Sulaiman Aljarallah .(2021) .A framework for software sustainability: a case study of e-government and the private sector in KSA . تم الاسترداد من https://repository.lboro.ac.uk/articles/thesis/A_framework_for_software_sustainability_a_case_study_of_e-government_and_the_private_sector_in_KSA/13325348
- Sutrisno Sutrisno .(2023) .The Role of Information Technology in Driving Innovation and Entrepreneurial Business Growth . *Jurnal Minfo Polgan* . تم الاسترداد من <https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/12463>
- Tochukwu Ignatius Ijomah .(2024) .Advancements in project management methodologies: Integrating agile and waterfall approaches for optimal outcomes . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/383846668_Advancements_in_project_management_methodologies_Integrating_agile_and_waterfall_approaches_for_optimal_outcomes

Turki Abdulaziz Alnemr .(2024) .Critical Success Factors (CSFs) For Saudi Governmental Projects as Seen by Project Managers . تم الاسترداد من 44(1) .
https://aja.journals.ekb.eg/article_186160_78b13145a4275f64f11c7efabfff9954.pdf

Turki Mohammed Nasser AlSudiri .(2022) .A framework for aligning projecmanagement to business strategy: a qualitative case study in Saudi telecommunications industry . تم الاسترداد من
<https://bura.brunel.ac.uk/handle/2438/13894>

Voltage Control .(بلا تاريخ) .Change Management in Project Management: Essential Strategies for Leaders . تم الاسترداد من <https://voltagecontrol.com/articles/change-management-in-project-management-essential-strategies-for-leaders/>

Wael Alattyih .(2020) .Risk Factors Impacting the Project Value Created by Green Buildings in Saudi Arabia . تم الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2076-3417/10/21/7388>

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة

- العمر
- الجنس
- الدرجة

- أسئلة الاستبانة

- تعتبر تكنولوجيا المعلومات عاملا رئيسيا في تحسين نجاح إدارة المشاريع.
- تسهم أدوات تكنولوجيا المعلومات في تسهيل التخطيط لمشاريع الشركات.
- تعزز تكنولوجيا المعلومات من فعالية التواصل بين أعضاء الفريق.
- تساعد أنظمة إدارة المشاريع في تحسين توزيع الموارد بشكل أفضل.
- تعتبر تقنيات تحليل البيانات ضرورية لتقييم أداء المشاريع.
- تعزز تكنولوجيا المعلومات من القدرة على تحديد المخاطر وإدارتها.
- يساعد استخدام البرمجيات الحديثة في تسريع إنجاز المهام.
- يعتبر التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات جزءا أساسيا من نجاح المشاريع.
- تعزز تكنولوجيا المعلومات من مستوى الشفافية في إدارة المشاريع.
- تساهم أنظمة إدارة المعلومات في تحسين دقة التنبؤات الزمنية للمشاريع.
- تعتبر أدوات التعاون عبر الإنترنت مفيدة لتنسيق العمل بين الفرق المختلفة.
- تساهم تكنولوجيا المعلومات في رفع مستوى رضا العملاء عن المشاريع المنجزة.
- تعتبر آليات التحكم في التكاليف المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات فعالة.
- تساعد تكنولوجيا المعلومات في تحسين استجابة الشركات للتغيرات السوقية.
- يعتبر استخدام البيانات الكبيرة (Big Data) أساسيا لتحسين نتائج المشاريع.
- تعزز تكنولوجيا المعلومات من قدرة الشركات على الابتكار في إدارة المشاريع.
- يساهم الدعم الفني المستمر في نجاح المشاريع المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات.

https://docs.google.com/forms/d/19Ceo1BDvutEh_ypRdCBYrcqJan6PT5qQwB4H-pFfjRk/edit

Abstract

This research aims to provide a comprehensive study of the impact of transformational leadership on employee productivity in the manufacturing sector in the Kingdom of Saudi Arabia. In the context of a rapidly evolving business environment and increasing competitive pressures, the adoption of transformational leadership styles has become essential for enhancing employee engagement and performance. The research explored how transformational leadership practices influence various elements of employee productivity, including motivation, job satisfaction, and organizational commitment, as well as their role in fostering innovation and improving overall workplace morale. A quantitative approach was employed to assess the data, utilizing questionnaires distributed to a sample of employees working in manufacturing organizations across the Kingdom. The questions focused on key aspects such as the effectiveness of leadership communication, the extent of leader support for employee development, and the influence of visionary leadership on team dynamics and collaboration. The results demonstrated a strong positive correlation between transformational leadership and employee productivity. Transformational leaders were found to enhance motivation and job satisfaction among employees, leading to improved work performance and increased efficiency in manufacturing processes. The findings also indicated that leaders who effectively communicate a clear vision and provide support for professional growth contribute significantly to higher levels of organizational commitment and employee retention. Moreover, the research revealed that organizations characterized by transformational leadership are more adept at fostering a culture of innovation and adaptability, which is crucial in responding to the challenges of the manufacturing sector. However, the report also identified challenges faced by some organizations in fully embracing transformational leadership, such as the need for ongoing training and development programs for leaders and a supportive organizational culture. The report recommends enhancing the application of transformational leadership in the manufacturing sector by implementing training programs for leaders to develop their skills in motivating and empowering employees. Additionally, it encourages organizations to promote open communication and collaborative practices to strengthen team dynamics. Furthermore, the study calls for fostering partnerships between public and private sectors to share experiences and best practices in transformational leadership, ultimately driving improvements in employee productivity and organizational success.

Midocean University



College of Management

Specialization in Business Management

Title in English

The impact of transformational leadership on employee productivity in the
manufacturing sector in the Kingdom of Saudi Arabia

Student preparation/

Haitham Ayidh Al-Qahtani

241000225

Supervisor/

Dr. Asma Abuanzeh

Dr. Ahmed Rajih Ismail

Year:

2024