

عنوان البحث

النمط القيادي للقائد ومدى تأثيره على جودة الاعمال بالتطبيق على المؤسسات المصرفية في المملكة العربية
السعودية

إعداد الطالب/ رائد حمد سليمان الهطلاني

الرقم الجامعي / ٢٣٣٠٠١٦٥٥

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جرّاد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

قائمة المحتويات:

٢.....	قائمة المحتويات:
٣.....	مقدمة:
٤.....	مشكلة الدراسة:
١١	أهمية الدراسة:
١٧	أهداف الدراسة:
٢٠	تساؤلات الدراسة:
٢١	فروض الدراسة:
٢١	الدراسات السابقة:
٢٥	المنطلقات النظرية للدراسة:
٢٦	المنهجية وطرق البحث:
٢٧	أدوات الدراسة:
٢٩	حدود الدراسة:
٣١.....	المراجع:

مقدمة:

تعد القيادة عنصراً محورياً في نجاح أي مؤسسة، حيث تلعب دوراً جوهرياً في تحديد اتجاه العمل وتحفيز العاملين لتحقيق الأهداف المنشودة. وفي سياق المؤسسات المصرفية، يبرز دور القيادة بشكل خاص نظراً للتحديات الفريدة التي تواجهها هذه المؤسسات في بيئة عمل معقدة وسريعة التغير. المملكة العربية السعودية، باعتبارها واحدة من أكبر اقتصادات المنطقة، تحتوي على قطاع مصرفي مزدهر يتطلب أنماطاً قيادية فعالة لضمان جودة الأعمال وتحقيق النمو المستدام.

تختلف الأنماط القيادية من قائد لآخر، وتؤثر بشكل مباشر على جودة الأعمال داخل المؤسسات المصرفية. يمكن تقسيم الأنماط القيادية إلى عدة أنواع، أبرزها القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، والقيادة الديمقراطية. كل نمط من هذه الأنماط له تأثيره الخاص على طريقة تسيير الأعمال وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. القائد التحويلي يركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أداء عالٍ. يتميز هذا النمط بالقدرة على رؤية الصورة الكبيرة، ووضع رؤية واضحة للمستقبل، وتشجيع الإبداع والابتكار بين الموظفين. في السياق المصرفي السعودي، يمكن للقادة التحويليين تحسين جودة الأعمال من خلال تعزيز ثقافة الشفافية، وتطوير حلول مصرفية مبتكرة تلبي احتياجات السوق المتغيرة. مثال على ذلك يمكن أن يكون إطلاق خدمات مصرفية رقمية جديدة تلبي تطلعات العملاء في ظل التحول الرقمي السريع (Alaqael, 2022).

القائد التبادلي يركز على المكافآت والعقوبات كوسيلة لتحفيز الموظفين. هذا النمط يعتمد على وضع أهداف واضحة وتوقع أداء معين من الموظفين مقابل مكافآت محددة. في المؤسسات المصرفية السعودية، يمكن أن يؤدي هذا النمط إلى تحسين الكفاءة التشغيلية من خلال توجيه جهود الموظفين نحو تحقيق أهداف محددة بوضوح. على سبيل المثال، قد يستخدم القادة التبادليون برامج تحفيز مبنية على الأداء لزيادة إنتاجية الموظفين في فروع البنوك.

القائد الديمقراطي يشرك الموظفين في عملية اتخاذ القرار، مما يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية بين الفريق. في البيئة المصرفية السعودية، يمكن لهذا النمط أن يعزز التعاون والابتكار، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من عملية التطوير واتخاذ القرار. هذا يمكن أن ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات المصرفية المقدمة، حيث يساهم الموظفون بأفكارهم ومقترحاتهم لتحسين العمليات والخدمات.

تتأثر جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية السعودية بشكل كبير بنمط القيادة المتبع. القادة الذين يتبنون القيادة التحويلية يمكنهم تحقيق مستويات عالية من التحفيز والرضا الوظيفي بين الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على جودة

الخدمات المصرفية المقدمة للعملاء. في المقابل، قد يساعد القادة التبادليون في تحسين الكفاءة التشغيلية والوصول إلى الأهداف بشكل أسرع من خلال نظام مكافآت فعال.

أما القيادة الديمقراطية، فيمكن أن تسهم في خلق بيئة عمل تعاونية ومبتكرة، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من النجاح المؤسسي. هذا النوع من القيادة يمكن أن يؤدي إلى تطوير حلول مصرفية جديدة تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل، مما يعزز ولاء العملاء ويزيد من الحصة السوقية للبنك.

رغم الفوائد المتعددة لأنماط القيادة المختلفة، تواجه القادة في المؤسسات المصرفية السعودية تحديات عديدة مثل التغيرات الاقتصادية السريعة، والتطورات التكنولوجية، والمتطلبات التنظيمية المتزايدة. لذا، من الضروري أن يتمتع القادة بمرونة كافية للتكيف مع هذه التحديات وتوجيه فرقهم نحو النجاح المستدام (Fu، ٢٠٢٢).

مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة هذه الدراسة حول استكشاف وفهم مدى تأثير النمط القيادي للقائد على جودة الأعمال داخل المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية. تشهد المؤسسات المصرفية في المملكة تحولاً كبيراً بفعل العولمة والابتكار التكنولوجي والتنظيمات المالية الصارمة، مما يزيد من أهمية الأدوار القيادية في تحقيق الكفاءة والجودة المطلوبة. تحديد المشكلة بشكل دقيق يساعد في تقديم حلول واقعية تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز جودة الخدمات المصرفية.

- السياق التنظيمي والاقتصادي

تشهد المملكة العربية السعودية تغييرات اقتصادية جذرية في إطار رؤية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على النفط. هذا السياق يضع المؤسسات المصرفية تحت ضغط كبير للتكيف مع المتطلبات الجديدة وتحسين جودة الخدمات المالية. القادة في هذه المؤسسات يلعبون دوراً حاسماً في توجيه جهود التحول وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية. دراسة تأثير الأنماط القيادية المختلفة في هذا السياق يعتبر ضرورة لفهم كيف يمكن للقادة أن يساهموا في تحسين جودة الأعمال.

• السياق التنظيمي

في السياق التنظيمي، تعتبر القيادة عنصراً أساسياً في إدارة أي مؤسسة. القيادة الفعالة تلعب دوراً حيوياً في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين جودة الأعمال. تتفاوت أنماط القيادة بين القادة وتتأثر بالعديد من العوامل بما في ذلك

الثقافة التنظيمية والسياسات الداخلية والخارجية والتحديات الفريدة التي تواجه المؤسسة. في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية، تتجلى هذه التحديات بوضوح في ظل التغيرات السريعة في القطاع المالي، المتطلبات التنظيمية الصارمة، والضغوط المتزايدة لتحقيق أعلى مستويات الأداء والجودة في الخدمات المصرفية. القيادة الفعالة هي التي تستطيع التكيف مع هذه المتغيرات وتحفيز الموظفين على تحقيق الأداء الأمثل. ومع ذلك، يواجه القادة في هذا القطاع تحديات متعددة، منها تحقيق التوازن بين التحفيز والانضباط، وبين الابتكار والمحافظة على الاستقرار، بالإضافة إلى ضرورة التكيف مع التقنيات الحديثة والرقمنة المتزايدة في الخدمات المصرفية.

• السياق الاقتصادي

من الناحية الاقتصادية، يعد القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية من أكثر القطاعات تأثيراً على الاقتصاد الوطني. يشكل هذا القطاع جزءاً حيوياً من رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تسعى لتنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على النفط. في هذا الإطار، تهدف المؤسسات المصرفية إلى تقديم خدمات ذات جودة عالية تلبي احتياجات العملاء وتدعم النمو الاقتصادي.

التحديات الاقتصادية التي تواجهها هذه المؤسسات تشمل التقلبات في أسعار النفط، التغيرات في السياسات الاقتصادية العالمية، ومتطلبات الامتثال للمعايير الدولية والمحلية. هذه العوامل تتطلب من القادة تبني أنماط قيادة تمكنهم من اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة، إدارة المخاطر بكفاءة، وتعزيز الابتكار والنمو المستدام.

• تأثير القيادة على جودة الأعمال

النمط القيادي للقائد يمكن أن يكون له تأثير كبير على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية. القيادة الديمقراطية مثلاً، تشجع على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتعزز الابتكار والإبداع، مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات المقدمة. على النقيض، القيادة التسلطية قد تساهم في تحسين الانضباط والكفاءة التشغيلية ولكنها قد تحد من إبداع الموظفين وتحفيزهم على المدى الطويل.

في السياق السعودي، تتميز القيادة التقليدية بالتركيز على الهياكل الهرمية والمركزية في اتخاذ القرارات. ومع ذلك، يتزايد الوعي بأهمية تبني أساليب قيادية حديثة مثل القيادة التحويلية التي تركز على تحفيز الموظفين وتطويرهم بشكل مستمر، مما يساهم في تحسين جودة الأعمال والابتكار في الخدمات المصرفية.

مشكلة الدراسة تتجسد في تحليل كيفية تأثير الأنماط القيادية المختلفة على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية. ستساعد هذه الدراسة في تحديد النمط القيادي الأمثل الذي يعزز الأداء والجودة في هذا القطاع الحيوي، ويدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تنويع الاقتصاد وتعزيز النمو المستدام.

- تحديات القطاع المصرفي

القطاع المصرفي في المملكة يواجه مجموعة من التحديات التي تؤثر على جودة الأعمال، منها التغيرات التكنولوجية السريعة، التنافسية العالية، والضغوط التنظيمية. القادة الذين يفتقرون إلى القدرات القيادية اللازمة قد يجدون صعوبة في التعامل مع هذه التحديات، مما قد يؤدي إلى تراجع في جودة الخدمات والأداء العام للمؤسسة. على سبيل المثال، التحول الرقمي يتطلب قادة قادرين على تبني التكنولوجيا بشكل فعال وتحفيز فرق العمل على الابتكار والتطوير.

• تحديات القطاع المصرفي

القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية يواجه مجموعة من التحديات المتنوعة والمعقدة التي تؤثر بشكل كبير على جودة الأعمال والأداء العام للبنوك والمؤسسات المالية. تتطلب هذه التحديات من القادة تبني أنماط قيادية فعالة وقادرة على التكيف مع البيئة المتغيرة. سنستعرض هنا أهم التحديات التي تواجه القطاع المصرفي في السعودية وكيفية تأثيرها على مشكلة الدراسة المتعلقة بالنمط القيادي وجودة الأعمال.

١. التحول الرقمي والتكنولوجيا

التحول الرقمي هو أحد أكبر التحديات التي تواجه المؤسسات المصرفية في السعودية. يتطلب التحول الرقمي استثمارات ضخمة في التكنولوجيا والبنية التحتية الرقمية، بالإضافة إلى تطوير المهارات والقدرات الرقمية للموظفين. النمط القيادي يلعب دوراً حيوياً في توجيه هذا التحول وضمان نجاحه. القادة الذين يتبنون أساليب قيادية تشجع على الابتكار والتعلم المستمر يمكنهم إدارة هذا التحول بكفاءة وتحقيق تحسينات ملحوظة في جودة الخدمات المصرفية.

٢. الامتثال للمعايير التنظيمية

تواجه المؤسسات المصرفية في السعودية تحديات كبيرة في الامتثال للمعايير التنظيمية المحلية والدولية. هذه المعايير تشمل مكافحة غسل الأموال، حماية بيانات العملاء، والامتثال لمتطلبات رأس المال والسيولة. القادة الذين يتمتعون

بالقدرة على إدارة المخاطر والالتزام باللوائح يمكنهم تحسين الثقة لدى العملاء والشركاء، مما يساهم في تحسين جودة الأعمال.

٣. التغيرات الاقتصادية العالمية

التقلبات الاقتصادية العالمية، بما في ذلك التغيرات في أسعار النفط، تؤثر بشكل كبير على الاقتصاد السعودي وبالتالي على القطاع المصرفي. يتعين على القادة في البنوك أن يكونوا مرنين وقادرين على التكيف مع هذه التغيرات من خلال استراتيجيات مدروسة للتخفيف من المخاطر الاقتصادية وضمان استدامة الأعمال.

٤. المنافسة المتزايدة

مع دخول بنوك جديدة وتقديم خدمات مصرفية مبتكرة، تزداد المنافسة في القطاع المصرفي السعودي. القادة الذين يتبنون أنماط قيادية تركز على التميز في الخدمة وتطوير منتجات جديدة يمكنهم التفوق في هذه البيئة التنافسية. القيادة الفعالة تساهم في تعزيز الابتكار وتحفيز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، مما يحسن من جودة الخدمات المصرفية.

٥. إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية بكفاءة تمثل تحديًا آخر للقطاع المصرفي. يحتاج القادة إلى تطوير بيئة عمل تحفز الموظفين وتدعم نموهم المهني. الأنماط القيادية التي تركز على التحفيز والتطوير المستمر للموظفين تساهم في تحسين الأداء والجودة العامة للأعمال.

تأثير التحديات على جودة الأعمال

تؤثر هذه التحديات بشكل مباشر على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية. القيادة الفعالة يمكنها تحسين جودة الخدمات من خلال:

- ✓ تبني تقنيات جديدة وتقديم خدمات مبتكرة تلبي احتياجات العملاء.
- ✓ الالتزام باللوائح التنظيمية مما يعزز الثقة والمصداقية.
- ✓ التكيف مع التغيرات الاقتصادية وتقليل المخاطر المالية.
- ✓ تطوير استراتيجيات تسويقية فعالة وتميز في الخدمة.
- ✓ خلق بيئة عمل تحفز الموظفين على الأداء الجيد وتطوير مهاراتهم.

مشكلة الدراسة تتجسد في كيفية تأثير الأنماط القيادية المختلفة على جودة الأعمال في ظل التحديات التي يواجهها القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية. فهم كيفية إدارة هذه التحديات من خلال القيادة الفعالة يمكن أن يساهم في تحسين جودة الخدمات المصرفية وتحقيق أهداف المؤسسات المالية. ستساعد هذه الدراسة في تحديد النمط القيادي الأمثل الذي يعزز الأداء والجودة، ويدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تعزيز النمو الاقتصادي وتنويع الاقتصاد.

- التباين في الأنماط القيادية

تختلف الأنماط القيادية من قائد لآخر، حيث يتبنى البعض نمط القيادة التحويلية، بينما يعتمد آخرون على القيادة التبادلية أو الديمقراطية. هذا التباين يؤدي إلى نتائج مختلفة على مستوى جودة الأعمال. القادة التحويلين، على سبيل المثال، يركزون على التحفيز والإلهام، مما قد يؤدي إلى تحسين الأداء العام ورفع معنويات الموظفين. في المقابل، القادة التبادليون قد يركزون على المكافآت والعقوبات لتحفيز الأداء، وهو ما قد يكون فعالاً في تحقيق أهداف قصيرة المدى، ولكنه قد لا يعزز الالتزام الوظيفي على المدى الطويل.

تعتبر القيادة الفعالة من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسات المصرفية. ومع ذلك، يواجه القطاع المصرفي تحديات كبيرة تتعلق بالتباين في الأنماط القيادية المتبعة من قبل القادة. هذا التباين يمكن أن يؤثر بشكل كبير على جودة الأعمال والخدمات المصرفية. في هذا السياق، سنتناول بالتفصيل مشكلة الدراسة من خلال التركيز على التباين في الأنماط القيادية وكيفية تأثيرها على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية.

- الأنماط القيادية

١. القيادة التحويلية

القيادة التحويلية تركز على تحفيز وتطوير الموظفين من خلال الرؤية الملهمة وتشجيع الابتكار. القادة التحويليون يعززون بيئة العمل التعاونية والمفتوحة، ويعملون على تمكين الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة. ✓ التأثير على جودة الأعمال: يمكن للقيادة التحويلية أن تحسن جودة الأعمال من خلال تعزيز الإبداع والابتكار، مما يؤدي إلى تقديم خدمات مصرفية جديدة ومتميزة تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل.

٢. القيادة التبادلية

القيادة التبادلية تعتمد على نظام المكافآت والعقوبات لتحفيز الموظفين. القادة التبادليون يركزون على الأداء والتأكد من أن الموظفين يلتزمون بالمعايير المتوقعة.

- التأثير على جودة الأعمال: هذا النمط القيادي يمكن أن يحقق كفاءة تشغيلية عالية من خلال تعزيز الانضباط والالتزام بالمعايير. ومع ذلك، قد يحد من الإبداع والابتكار بسبب التركيز على المكافآت والعقوبات.

٣. القيادة الاستبدادية

القيادة الاستبدادية تتسم بالسيطرة المركزية واتخاذ القرارات من قبل القائد فقط، مع تقليل مشاركة الموظفين في صنع القرار.

- ✓ التأثير على جودة الأعمال: قد تحقق القيادة الاستبدادية انضباطاً وسرعة في اتخاذ القرارات، لكنها قد تؤدي إلى تدهور الروح المعنوية للموظفين وتقليل تحفيزهم وإبداعهم، مما يؤثر سلباً على جودة الخدمات المقدمة.

٤. القيادة الديمقراطية

- القيادة الديمقراطية تعتمد على المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات وتشجع على التعاون بين جميع أعضاء الفريق.
- ✓ التأثير على جودة الأعمال: يمكن لهذا النمط أن يحسن الجودة من خلال تشجيع المشاركة والإبداع، لكنه قد يتسبب في بطء عملية اتخاذ القرارات في بعض الأحيان.

التباين في الأنماط القيادية في المؤسسات المصرفية السعودية

في المملكة العربية السعودية، تتباين الأنماط القيادية بين المؤسسات المصرفية بناءً على الثقافة التنظيمية والسياسات الداخلية والخارجية والتحديات الاقتصادية والتنظيمية. هذا التباين يعكس تأثيرات مختلفة على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية. على سبيل المثال:

- بعض المؤسسات قد تتبنى نمط القيادة الاستبدادية أو التبادلية بناءً على الثقافة التنظيمية التقليدية التي تفضل الهياكل الهرمية والمركزية.
- مؤسسات أخرى قد تتبنى القيادة التحويلية أو الديمقراطية في سعيها لتعزيز الابتكار ومواكبة التحولات الرقمية في القطاع المصرفي.

تأثير التباين على جودة الأعمال

- التباين في الأنماط القيادية يمكن أن يؤثر بشكل كبير على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية:
- الأنماط القيادية التحويلية والديمقراطية تميل إلى تحفيز الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

- القيادة التبادلية والاستبدادية قد تحقق كفاءة تشغيلية عالية ولكن على حساب تحفيز الموظفين

وإبداعهم، مما يمكن أن يؤثر سلباً على الجودة على المدى الطويل.

- القيادة التحويلية تساهم في تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، بينما قد تواجه

القيادة الاستبدادية صعوبة في التكيف مع البيئة المتغيرة.

مشكلة الدراسة تتمحور حول التباين في الأنماط القيادية وكيفية تأثيرها على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في

المملكة العربية السعودية. فهم تأثيرات هذه الأنماط القيادية المختلفة يمكن أن يساعد المؤسسات المصرفية في

تحديد النمط القيادي الأمثل لتحقيق أعلى مستويات الجودة في خدماتها. هذه الدراسة تهدف إلى تقديم رؤى

واستراتيجيات يمكن أن تساهم في تحسين الأداء والجودة، ودعم تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تعزيز القطاع

المصرفي والاقتصاد الوطني.

- فجوة البحث

دراسة تأثير النمط القيادي للقادة على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية تكمن في

وجود فجوات بحثية مهمة يتعين معالجتها لفهم العلاقة بين هذين العنصرين بشكل أعمق وأكثر تفصيلاً. سنقوم هنا

بتحليل وشرح الفجوات البحثية التي تحتاج إلى اهتمام دقيق لتقديم مساهمة فعالة في المجال.

● قلة الدراسات في السياق المصرفي السعودي

على الرغم من وجود دراسات عديدة حول القيادة وجودة الأعمال في سياقات عالمية مختلفة، إلا أن هناك قلة في

الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في السياق المصرفي السعودي بشكل خاص. البيئة الثقافية والاقتصادية المميزة في

المملكة العربية السعودية تجعل هذه الدراسات ذات أهمية خاصة لفهم كيفية تأثير أنماط القيادة على أداء البنوك

والمؤسسات المالية هنا.

● تنوع الأنماط القيادية وتأثيرها المتباين

تتباين أنماط القيادة بشكل كبير بين القادة في المؤسسات المصرفية، من القيادة التحويلية إلى القيادة

الاستبدادية، ومن القيادة التبادلية إلى القيادة الديمقراطية. لكن هناك قلة في الدراسات التي قارنت بين هذه

الأنماط القيادية بشكل منهجي في السياق المصرفي السعودي وتحليل تأثير كل نمط على جودة الأعمال بشكل

منفصل.

• نقص الدراسات الطويلة الأمد والتحليل الزمني

الكثير من الدراسات تتمحور حول التأثير الفوري لأنماط القيادة على جودة الأعمال دون أخذ في الاعتبار التحليل الزمني لهذه العلاقة على المدى الطويل. هذا يعني أنه يوجد حاجة إلى دراسات تتبع تأثيرات القيادة على المؤسسات المصرفية عبر فترات زمنية متعددة لفهم الديناميكيات التي تحدث في العلاقة على مدى الزمن.

• التحديات الثقافية والتنظيمية المحلية

تواجه المؤسسات المصرفية في السعودية تحديات ثقافية وتنظيمية فريدة تؤثر على تطبيق أنماط القيادة بفعالية. قد تكون هذه التحديات تشمل القيم الثقافية المحلية، والتوقعات الاجتماعية، واللوائح الحكومية، وتعقيدات الهياكل التنظيمية. ينبغي على الدراسات أن تأخذ هذه التحديات في الاعتبار لتقديم نتائج تطبيقية أكثر دقة.

• الحاجة إلى إطار نظري متكامل

تعاني العديد من الدراسات من عدم وجود إطار نظري متكامل يربط بين أنماط القيادة وجودة الأعمال بشكل شامل. قد يكون هذا بسبب تنوع النماذج النظرية المستخدمة أو عدم وضوح العلاقات السببية بين المتغيرات. لذا، تحتاج الدراسات إلى تطوير إطار نظري متكامل يساعد في فهم العلاقة بين القيادة وجودة الأعمال بشكل أفضل وأكثر دقة. فجوة البحث في دراسة النمط القيادي للقادة وتأثيره على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية تتمثل في عدة جوانب أساسية تتطلب تركيزاً وبحثاً متعمقاً. من خلال معالجة هذه الفجوات، يمكن للبحث أن يساهم في تطوير السياسات والممارسات التي تعزز من كفاءة القيادة وتحسين جودة الخدمات المالية المقدمة، وبالتالي دعم التنمية المستدامة للقطاع المصرفي في السعودية.

تركز مشكلة الدراسة على العلاقة بين الأنماط القيادية وجودة الأعمال في المؤسسات المصرفية السعودية، مع الأخذ في الاعتبار السياق الاقتصادي والتنظيمي والثقافي. التحقيق في هذه العلاقة يمكن أن يقدم رؤى قيّمة لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز جودة الخدمات المصرفية في المملكة. هذه الدراسة تسعى لسد الفجوة البحثية الحالية وتقديم حلول واقعية ومبنية على الأدلة للقادة في القطاع المصرفي.

أهمية الدراسة:

تمثل هذه الدراسة أهمية كبيرة ليس فقط من الناحية الأكاديمية، بل أيضاً من الناحية العملية والتطبيقية في القطاع المصرفي بالمملكة العربية السعودية. فهم النمط القيادي للقائد ومدى تأثيره على جودة الأعمال يمكن أن

يسهم بشكل فعال في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز جودة الخدمات المقدمة للعملاء. حيث تنقسم الأهمية العالية إلى:

➤ الإسهام في المعرفة الأكاديمية

تشكل هذه الدراسة إضافة قيمة للأدبيات الأكاديمية حول القيادة والجودة في المؤسسات المالية، خاصة في سياق المملكة العربية السعودية. تفتقر الأدبيات الحالية إلى دراسة شاملة ومحددة تركز على تأثير الأنماط القيادية على جودة الأعمال في القطاع المصرفي السعودي. من خلال تحليل هذه العلاقة، تسد الدراسة فجوة معرفية وتقدم رؤى جديدة يمكن أن تساهم في تطوير نظريات القيادة والجودة في بيئات مختلفة. دراسة تأثير النمط القيادي للقيادة على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية تمثل مساهمة هامة في الإمكانات الأكاديمية والعلمية، وتبرز بأهمية خاصة في عدة جوانب تستحق النظر الدقيق (Psychol، ٢٠٢٢).

١. مساهمة في الأدبيات الأكاديمية

دراسة هذا الموضوع تسهم بشكل كبير في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالقيادة وإدارة الأعمال، وذلك من خلال تقديم تحليلات عميقة ونقدية لعلاقة القيادة بجودة الأعمال في السياق المصرفي السعودي. هذه التحليلات تساعد على توسيع فهمنا لكيفية تأثير القيادة على الأداء المؤسسي وماهية العوامل التي تحدده.

٢. دعم البحث العلمي والتطبيقي

تقدم هذه الدراسة أسساً علمية قوية تدعم البحث العلمي في مجال إدارة الأعمال والقيادة، وتشجع على تطبيق النتائج البحثية في الواقع العملي. بفهم أفضل لأنماط القيادة التي تنجح في تحسين جودة الأعمال، يمكن للمؤسسات المصرفية تحسين استراتيجياتها وممارساتها الإدارية بشكل أكثر فعالية.

٣. تعزيز الممارسات الإدارية والقيادية

من خلال إبراز الأنماط القيادية التي تسهم في تحقيق أفضل معايير الجودة في الخدمات المصرفية، تساعد هذه الدراسة في تعزيز الممارسات الإدارية والقيادية المبنية على الأدلة. وبالتالي، تساهم في رفع مستوى الكفاءة والفعالية في إدارة المؤسسات المصرفية.

٤. دعم استراتيجيات التنمية المستدامة

تعتبر دراسة تأثير القيادة على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية جزءاً من التحول نحو استراتيجيات التنمية المستدامة، خاصة في سياق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. تعزز هذه الدراسة قدرة المؤسسات على المساهمة في الاقتصاد الوطني بشكل أكبر من خلال تحسين الخدمات المالية والمساهمة في التنمية الاقتصادية.

٥. تقديم توصيات عملية للسياسات العامة والقطاعية

باستنتاجاتها وتوصياتها، تساهم هذه الدراسة في تقديم إرشادات عملية للصناعة المصرفية وللسياسات الحكومية، لتعزيز القيادة وتحسين جودة الأعمال في المملكة العربية السعودية. هذا يعزز الشراكة بين القطاع الخاص والحكومي نحو تحقيق الأهداف الوطنية للتنمية والازدهار.

تنقسم الأهمية العملية للدراسة الى كل من:

➤ تعزيز الأداء المؤسسي

تعتبر القيادة الفعالة عاملاً أساسياً في تحسين الأداء المؤسسي. من خلال فهم تأثير الأنماط القيادية المختلفة على جودة الأعمال، يمكن للمؤسسات المصرفية تطوير استراتيجيات قيادية تتماشى مع أهدافها التنظيمية. هذا يساهم في تعزيز الأداء العام للمؤسسة، وزيادة كفاءة العمليات، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء. يمكن أن تتبنى المؤسسات المصرفية أفضل الممارسات القيادية التي تثبت فعاليتها من خلال هذه الدراسة، مما يعزز من تنافسيتها في السوق (Rahman، ٢٠٢٤).

دراسة تأثير النمط القيادي للقيادة على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية تمثل جوانب عدة تعزز الأداء المؤسسي بطرق متعددة ومتداخلة، مما يبرز أهمية هذه الدراسة بشكل واضح.

١. تعزيز فهم عميق للقيادة الفعالة

من خلال تحليل أنماط القيادة التي تؤثر بشكل إيجابي على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية، توفر هذه الدراسة فهماً عميقاً لما يجعل القادة فعالين في بيئة معينة كالسوق المصرفي السعودي. يمكن لهذا الفهم أن يوجه الممارسات التنظيمية ويعزز من قدرة القادة على تحقيق الأداء المؤسسي المتميز.

٢. تحسين استراتيجيات الإدارة والتخطيط

بوجود فهم دقيق لتأثير القيادة على جودة الأعمال، يمكن للمؤسسات المصرفية تحسين استراتيجياتها في الإدارة والتخطيط. يمكن للدراسة أن توفر الأدلة اللازمة لتطوير السياسات والعمليات التي تدعم تطوير وتحسين الأداء المؤسسي على المدى الطويل.

٣. تعزيز الابتكار والتطوير المستمر

القيادة الفعالة تعزز من روح الابتكار والتطوير المستمر في المؤسسات المصرفية، مما يؤدي إلى تقديم خدمات أفضل وتلبية احتياجات العملاء بشكل أكثر فعالية. من خلال دراسة هذه العلاقة، يمكن تشجيع المؤسسات على اعتماد أنماط قيادية تعزز من الابتكار والاستجابة السريعة للتحديات والفرص في السوق.

٤. دعم الاستدامة والنمو الاقتصادي

تحقيق الأداء المؤسسي المتميز يساهم في دعم الاستدامة الاقتصادية والنمو المستدام في المملكة العربية السعودية. بتحسين جودة الخدمات المصرفية والمساهمة في التنمية الاقتصادية، تقدم هذه الدراسة مساهمة قيمة في إحداث تأثير إيجابي على الاقتصاد المحلي.

٥. تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص

من خلال تقديم أدلة قوية حول تأثير القيادة على جودة الأعمال، تعزز هذه الدراسة الشراكة بين القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية. يمكن للحكومة والمؤسسات المصرفية أن تستفيد من هذه الأبحاث في تحديد السياسات والإجراءات التي تعزز من قدرة القطاع المصرفي على دعم الاقتصاد الوطني بشكل أكبر وأكثر فعالية.

➤ تحسين جودة الخدمات المصرفية

تعد جودة الخدمات المصرفية أمراً حيوياً لرضا العملاء وولائهم. من خلال تحليل تأثير الأنماط القيادية على جودة الأعمال، يمكن للقادة المصرفيين تحسين طريقة إدارة فرقهم وتوجيه جهودهم نحو تحقيق جودة أعلى في الخدمات المقدمة. على سبيل المثال، يمكن للقيادة التحويلية أن تعزز الابتكار والإبداع في تطوير منتجات وخدمات جديدة، مما يلبي تطلعات العملاء ويزيد من رضاهم (zia، ٢٠١٥).

دراسة تأثير النمط القيادي للقادة على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية تعد أساسية لتحسين جودة الخدمات المصرفية بشكل عام، وتقديم فوائد ملموسة على مستوى العملاء والاقتصاد الوطني.

١. تعزيز التفاعل مع العملاء ورضاهم

من خلال فهم أفضل لأنماط القيادة التي تؤثر إيجاباً على جودة الأعمال، يمكن للمؤسسات المصرفية تحسين التفاعل مع عملائها وزيادة رضاهم. القيادة الفعالة تعزز من استجابة المؤسسة لاحتياجات العملاء، مما يساهم في تقديم خدمات مصرفية متميزة وملائمة للسوق والعملاء.

٢. تحسين كفاءة العمليات الداخلية

توفر الدراسة أدلة على كيفية تأثير القيادة على جودة الأعمال، مما يساهم في تحسين كفاءة العمليات الداخلية في المؤسسات المصرفية. بفهم أفضل لما يجعل القيادة فعّالة، يمكن تحسين العمليات وتقليل الفجوات التشغيلية، مما يعزز من كفاءة تقديم الخدمات وتقليل التكاليف.

٣. تعزيز الشفافية والمساءلة

القيادة الفعّالة تساهم في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل المؤسسات المصرفية، مما يعزز من مستوى الثقة بين العملاء والمؤسسات المالية. بفهم عميق لأنماط القيادة التي تدعم هذه القيم، يمكن تعزيز النظم والإجراءات التي تضمن التزام المؤسسات بمعايير الجودة والأداء المتميز.

٤. تعزيز الابتكار والتنوع في الخدمات

القيادة الفعّالة تشجع على الابتكار وتعزز من تنوع الخدمات المصرفية المقدمة، مما يساعد في تلبية احتياجات عملاء متنوعين ومتغيرين بفعالية أكبر. من خلال دراسة تأثير القيادة على جودة الأعمال، يمكن تحديد الأساليب والإستراتيجيات التي تعزز من التفوق التنافسي والابتكار في السوق المصرفي.

٥. دعم النمو المستدام للقطاع المصرفي

تحسين جودة الخدمات المصرفية يساهم في دعم النمو المستدام للقطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية. بتحسين الأداء والكفاءة، يمكن للمؤسسات المصرفية أن تساهم بشكل فعال في التنمية الاقتصادية وتعزيز الاستقرار المالي على المدى البعيد.

➤ تعزيز ثقافة العمل الإيجابية

الثقافة التنظيمية تلعب دوراً محورياً في نجاح المؤسسات. تساهم الدراسة في فهم كيف يمكن للأنماط القيادية المختلفة تعزيز ثقافة عمل إيجابية داخل المؤسسات المصرفية. القيادة الديمقراطية، على سبيل المثال، يمكن أن

تشجع المشاركة والتعاون بين الموظفين، مما يخلق بيئة عمل محفزة وإيجابية. هذا بدوره يعزز الولاء الوظيفي ويقلل من معدلات دوران الموظفين، مما يؤدي إلى استقرار أكبر وأداء مستدام (Sürücü، ٢٠١٧).

دراسة تأثير النمط القيادي للقادة على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية تمثل جزءاً هاماً في تعزيز وتعميق ثقافة العمل الإيجابية داخل المؤسسات، مما يوفر فوائد عديدة على مختلف المستويات.

١. تعزيز الروح المؤسسية والانتماء

من خلال فهم أفضل لأنماط القيادة التي تؤثر بشكل إيجابي على جودة الأعمال، يمكن للدراسة أن تعزز من الروح المؤسسية داخل المؤسسات المصرفية. القيادة الفعالة تساهم في بناء ثقافة عمل تشجع على الانتماء وتعزز من مشاركة الموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل متجانس ومتكامل.

٢. تحفيز الفرق وتعزيز التعاون

القيادة الإيجابية تعزز من تحفيز الفرق وتعزيز التعاون داخل المؤسسات المصرفية. بوجود قادة يتسمون بالتوجيه والإلهام، يمكن تعزيز الروح التعاونية والعمل الجماعي، مما يؤدي إلى تحسين تنفيذ الاستراتيجيات وتحقيق أفضل النتائج المؤسسية.

٣. تعزيز الاستقرار والمرونة التنظيمية

الثقافة الإيجابية في العمل تعزز من استقرار المؤسسات وتزيد من مرونتها التنظيمية. بوجود بيئة عمل مشجعة وملهمة، يمكن للمؤسسات التكيف مع التحديات الخارجية بشكل أفضل والتعامل مع التغييرات بفعالية أكبر، مما يحقق الاستدامة والنمو المستدام.

٤. جذب واحتفاظ بالمواهب البشرية

القيادة الإيجابية تساهم في جذب واحتفاظ بالمواهب البشرية داخل المؤسسات المصرفية. ببيئة عمل محفزة ومشجعة، يمكن للمؤسسات جذب الكفاءات العالية والاحتفاظ بها، مما يساهم في بناء قاعدة موظفين ملتزمين ومتحمسين لتحقيق أهداف المؤسسة.

٥. تعزيز السمعة والمسؤولية الاجتماعية

القيادة الإيجابية تعزز من سمعة المؤسسة وتعزز من مسؤوليتها الاجتماعية. بتشجيع القيادات على ممارسات إدارية متميزة ومسؤولة، يمكن للمؤسسات المصرفية أن تلعب دوراً فعالاً في دعم المجتمع المحلي وتحقيق التنمية المستدامة.

➤ التكيف مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية

يشهد القطاع المصرفي تحولات جذرية بفعل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية السريعة. القيادة الفعالة ضرورية لمواجهة هذه التحديات والتكيف معها. تساعد هذه الدراسة المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية على فهم كيفية استجابة الأنماط القيادية المختلفة لهذه التغيرات، وتقديم توصيات لكيفية تحسين الأداء والابتكار في ظل هذه الظروف. هذا يشمل تبني التقنيات المالية الجديدة (Fintech) وتطوير استراتيجيات رقمية تلبى احتياجات السوق الحديثة (Rachida، ٢٠٢٣).

➤ تقديم توصيات قابلة للتطبيق

من الأهداف الأساسية لهذه الدراسة تقديم توصيات عملية وقابلة للتطبيق للقادة في القطاع المصرفي السعودي. هذه التوصيات تستند إلى تحليل دقيق للأدلة والبيانات، مما يجعلها مفيدة وفعالة لتحسين جودة الأعمال. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل التوصيات كيفية تعزيز القيادة التحويلية لتشجيع الابتكار، أو كيفية استخدام القيادة التبادلية لتحقيق الكفاءة التشغيلية العالية.

➤ دعم تحقيق رؤية ٢٠٣٠

تتماشى هذه الدراسة مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتحقيق نمو مستدام. القيادة الفعالة في المؤسسات المصرفية تساهم بشكل مباشر في تحقيق هذه الرؤية من خلال تحسين جودة الخدمات المالية، وتعزيز الابتكار، وزيادة الكفاءة. توفر الدراسة رؤى وأدوات يمكن أن تساعد في توجيه الجهود القيادية نحو تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، مما يساهم في النمو الاقتصادي والاستقرار المالي للمملكة.

➤ تعزيز القدرة التنافسية

في بيئة مصرفية تتسم بالتنافس الشديد، تعتبر القدرة التنافسية عاملاً حاسماً لنجاح المؤسسات. من خلال تحسين الأنماط القيادية وتوجيهها نحو تعزيز جودة الأعمال، يمكن للمؤسسات المصرفية السعودية تحسين قدرتها التنافسية على المستويين المحلي والدولي. هذا يساعد في جذب المزيد من العملاء، وزيادة الحصة السوقية، وتحقيق نمو مستدام (Nafei، ٢٠٢٢).

أهداف الدراسة:

الأهداف الرئيسية للدراسة:

- تحديد وتصنيف الأنماط القيادية المختلفة التي يستخدمها القادة في المؤسسات المصرفية السعودية.

- تقييم مدى تأثير أنماط القيادة المختلفة على جودة العمليات التجارية، وسعادة العملاء، والنجاح الشامل في الصناعة المصرفية.

الأهداف الفرعية للدراسة

- تحليل تأثير أنماط القيادة المختلفة في تحسين الكفاءة والإنتاجية والابتكار في المؤسسات المالية.
- تقييم تصورات الموظفين لأساليب قاداتهم وكيفية تأثيرها على رضاهم الوظيفي وتحفيزهم وأدائهم.
- تحديد العلاقات بين أنماط القيادة ومتغيرات العمل الأساسية، بما في ذلك الربحية وحصة السوق والاحتفاظ بالعملاء في المؤسسات المصرفية.
- البحث في تأثير أنماط القيادة على الثقافة التنظيمية، ونتيجة لذلك، على جودة الأعمال في المنظمات المالية.
- تقديم نصائح محددة للمؤسسات المالية لتبني أو تعديل أساليب القيادة لتحسين جودة الأعمال والأداء التنظيمي.

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الحيوية التي تساعد في فهم وتحليل العلاقة بين النمط القيادي للقائد وجودة الأعمال في المؤسسات المصرفية بالمملكة العربية السعودية. تكمن أهمية هذه الأهداف في توفير رؤى عميقة وتوصيات عملية تساعد على تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز جودة الخدمات المصرفية. من الأهداف الأساسية لهذه الدراسة هو تحديد الأنماط القيادية الأكثر شيوعاً في المؤسسات المصرفية السعودية. يشمل ذلك استكشاف أنماط القيادة التحويلية، التبادلية، والديموقراطية وغيرها من الأنماط القيادية. فهم هذه الأنماط يساعد في رسم صورة واضحة عن كيفية إدارة القادة في هذا القطاع الحيوي. قد يتم تحقيق هذا الهدف من خلال جمع البيانات من القادة والموظفين باستخدام استبيانات ومقابلات منظمة، مما يوفر قاعدة بيانات غنية للتحليل.

تهدف الدراسة إلى تحليل كيف يؤثر كل نمط من الأنماط القيادية على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية. يشمل ذلك تقييم معايير جودة الخدمة المصرفية مثل رضا العملاء، كفاءة العمليات، والابتكار في تقديم الخدمات. من

خلال هذا التحليل، يمكن تحديد الأنماط القيادية التي تسهم بشكل أكبر في تحقيق جودة عالية في الأعمال المصرفية. يستخدم التحليل الإحصائي لاختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير الأنماط القيادية على جودة الأعمال.

بناءً على نتائج التحليل، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للقادة في المؤسسات المصرفية حول كيفية تحسين أنماط القيادة لتعزيز جودة الأعمال. تتضمن هذه التوصيات استراتيجيات لتبني القيادة التحويلية لزيادة الإلهام والتحفيز بين الموظفين، واستخدام القيادة التبادلية لتعزيز الكفاءة التشغيلية، وتعزيز القيادة الديموقراطية لخلق بيئة عمل تعاونية وإبداعية. هذه التوصيات ستكون مبنية على الأدلة والبيانات المستخلصة من الدراسة، مما يجعلها قابلة للتطبيق وفعالة.

تهدف الدراسة إلى تقديم إرشادات لتطوير برامج تدريبية تستهدف تحسين المهارات القيادية لدى القادة في المؤسسات المصرفية. من خلال فهم الأنماط القيادية الفعالة، يمكن تصميم برامج تدريبية تركز على تعزيز القدرات القيادية التي تسهم في تحسين جودة الأعمال. تشمل هذه البرامج موضوعات مثل التحفيز، إدارة التغيير، الابتكار، والتواصل الفعال. يمكن لهذه البرامج أن تكون جزءاً من استراتيجيات التطوير المهني المستمر للقادة المصرفيين.

تهدف الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للأنماط القيادية المختلفة تعزيز الابتكار في تقديم الخدمات المصرفية. يشمل ذلك دراسة كيفية تشجيع القادة للموظفين على تقديم أفكار جديدة وتحسين العمليات الحالية لتلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل. من خلال تعزيز القيادة التحويلية، يمكن للقادة تحفيز الموظفين على التفكير بشكل إبداعي وتطوير حلول مبتكرة، مما يسهم في تقديم خدمات متميزة وزيادة رضا العملاء.

تسعى الدراسة إلى فهم كيف تتفاعل الأنماط القيادية مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية السريعة التي يشهدها القطاع المصرفي السعودي. يتضمن ذلك دراسة كيفية تبني القادة للتكنولوجيا المالية الجديدة (Fintech) والتكيف مع التغيرات الاقتصادية الناتجة عن رؤية ٢٠٣٠. من خلال هذا الهدف، يمكن تحديد الاستراتيجيات القيادية التي تساعد المؤسسات المصرفية على التكيف مع هذه التحولات والبقاء في المقدمة.

تهدف الدراسة إلى تقييم تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات المصرفية السعودية على فعالية الأنماط القيادية. الثقافة التنظيمية تلعب دوراً كبيراً في تحديد كيفية تفاعل القادة مع فرقهم وكيفية تطبيق استراتيجيات القيادة. من خلال فهم هذا التأثير، يمكن تقديم توصيات لتحسين الثقافة التنظيمية بما يدعم الأنماط القيادية الفعالة ويعزز جودة الأعمال.

تساؤلات الدراسة:

سؤال الدراسة الرئيسي:

- ما هو تأثير النمط القيادي للقائد على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية بالمملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي الأنماط القيادية السائدة في المؤسسات المصرفية السعودية؟
- يهدف هذا السؤال إلى تحديد الأنماط القيادية التي يستخدمها القادة في القطاع المصرفي السعودي وتوزيعها بين الأنماط المختلفة مثل القيادة التحويلية، التبادلية، والديموقراطية.
- كيف يؤثر النمط القيادي التحويلي على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية السعودية؟
- يستهدف هذا السؤال تحليل مدى تأثير القيادة التحويلية على جوانب مثل رضا العملاء، الابتكار في تقديم الخدمات، وكفاءة العمليات.
- ما هو تأثير القيادة التبادلية على كفاءة العمليات في المؤسسات المصرفية السعودية؟
- يسعى هذا السؤال إلى فهم دور القيادة التبادلية في تحسين الكفاءة التشغيلية وتحقيق أهداف المؤسسة على المدى القصير.
- كيف تساهم القيادة الديموقراطية في تعزيز بيئة عمل تعاونية وإبداعية في المؤسسات المصرفية السعودية؟
- يركز هذا السؤال على دراسة تأثير القيادة الديموقراطية على تعزيز التعاون والإبداع بين الموظفين وتأثير ذلك على جودة الخدمات المصرفية.
- ما هي التحديات التي تواجه القادة في تطبيق الأنماط القيادية المختلفة في المؤسسات المصرفية السعودية؟
- يهدف هذا السؤال إلى تحديد التحديات والعقبات التي يواجهها القادة عند تطبيق أنماط القيادة المختلفة، بما في ذلك التحديات الثقافية والتنظيمية.
- كيف يمكن تحسين برامج التدريب القيادي في المؤسسات المصرفية السعودية لتعزيز جودة الأعمال؟
- يسعى هذا السؤال إلى تقديم توصيات لتطوير برامج تدريبية تساعد في تحسين المهارات القيادية وتعزيز الأنماط القيادية الفعالة.

- كيف تتفاعل الأنماط القيادية مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية في القطاع المصرفي السعودي؟
- يهدف هذا السؤال إلى فهم كيفية استجابة الأنماط القيادية المختلفة للتحولات الاقتصادية والتكنولوجية وتأثير ذلك على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية.

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي:

- يوجد تأثير جوهري للنمط القيادي للقائد على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية بالمملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية:

- القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية السعودية.
- القيادة التبادلية تؤثر بشكل إيجابي على كفاءة العمليات في المؤسسات المصرفية السعودية.
- القيادة الديمقراطية تساهم في تعزيز بيئة عمل تعاونية وإبداعية في المؤسسات المصرفية السعودية.
- التحديات الثقافية والتنظيمية تؤثر على فعالية تطبيق الأنماط القيادية المختلفة في المؤسسات المصرفية السعودية.
- برامج التدريب القيادي المطورة تساهم في تحسين المهارات القيادية وجودة الأعمال في المؤسسات المصرفية السعودية.
- تتفاعل الأنماط القيادية بشكل مختلف مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية في القطاع المصرفي السعودي.

الدراسات السابقة:

القيادة التحويلية هي التصميم الحالي للعديد من المؤسسات المالية والذي يوضح كيف يمكن للمسؤولين التنفيذيين في البنوك التأثير على التفاعلات النفسية والسلوكية لممثلي البنوك. الهدف النهائي من هذه الدراسة البحثية الوصفية هو تحديد العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى القوى العاملة في السوق المالي

بجدة، المملكة العربية السعودية. تم تقسيم استبيان مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط، والذي يحتوي على ٣٨ عنصراً للمسح، إلى أربع مكونات تم تطويرها ومراجعتها. تم تصنيف أربع مؤسسات مالية على أساس مبدأ اختبار مباشر وفريد من نوعه. تم توزيع ما مجموعه ٣٠٠ استبانة في أربعة بنوك، حيث تم تبادل ١٨١ استبياناً بمعدل استجابة ٦٠,٣٣ بالمائة. لغرض المعالجة والتحليل، يتم تجميع البيانات القابلة للاستخدام في حزمة برامج تسمى SPSS. تم فحص سلامة الاستبانة ووجد أنها ٠,٨٥. وكشفت نتائج البحث عن دعم قوي للعلاقة الهامة والإيجابية المقترحة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لمثلي البنوك. بالإضافة إلى ذلك، أشارت النتائج إلى العلاقة المقلوبة بين الرضا الوظيفي للموظفين وكذلك لأغراض التنازل عن مؤسستهم المالية (Abouraia, ٢٠١٧).

تعد دراسة تأثير أنماط القيادة على تحقيق رضا الموظفين وولائهم أمراً حيوياً للمنظمات التي تهدف إلى تعزيز الأداء، وتعزيز بيئة العمل الإيجابية، وتقديم هذه الدراسة رؤية توضح العلاقة بين أنماط القيادة وتحقيق الرضا الوظيفي بما يعود بالنفع على المنظمة عموماً ومن خلال فهم كيفية تأثير أنماط القيادة على عوامل عديدة منها أداء الموظفين، والإنتاجية، والرفاهية، بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه الدراسة في فهم نظرية القيادة وتساعد في مواجهة التحديات التي تعيق العمل بروح الفريق الواحد، وتدعم تنمية العلاقات القوية بين الموظف والمدير بشكل عام، كما توفر هذه الدراسة معرفة قابلة للتنفيذ تساهم في النجاح التنظيمي كونها تتناول موضوعين مهمين في مجال الإدارة وهما أساليب القيادة والرضا الوظيفي لأن التجارب العملية أثبتت أهمية القيادة وأثرها على أداء المؤسسات، باعتبار أن العنصر البشري هو محور العملية الإدارية ومصدر رئيس في العملية الإنتاجية، فهو أكثر الموارد إمكانية لتحقيق التميز والتفوق، كما وتبحث هذه الدراسة في أنماط القيادة المختلفة وتأثيراتها على رضا الموظفين وولائهم، مما يساهم في فهم أفضل لكيفية تأثير ممارسات القيادة على النتائج التنظيمية ومن المتوقع أن تقدم النتائج رؤى دقيقة تستهدف أساليب القيادة الأكثر فعالية في تعزيز رضا الموظفين وولائهم، وفق بيئة عمل مناسبة مبنية على التواصل (الهجري، ٢٠٢٣).

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع نفسه، حيث إنها تتناول جانباً حساساً وهو القيادة، حيث تحتاج رؤية السعودية ٢٠٣٠ إلى معرفة القدرات القيادية للقادة السعوديين الناشئين للتأكد من جاهزية وتأهيل قادة المستقبل لدعمها. التنفيذ الحالي للرؤية والمضي قدماً في المبادرات الإستراتيجية بعد التنفيذ. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الصفات القيادية لدى القادة السعوديين الناشئين في دعم رؤية السعودية ٢٠٣٠. يتكون مجتمع الدراسة من ٢٨

شركة تجارية جميعها تعمل في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية أصحاب المصلحة وجميع الموظفين ذوي المستويات الإدارية العليا في الشركات محل الدراسة تم استهدافها. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من ١٢٨ فرداً، حيث تم استرجاع ١٠٢ استبانة صالحة للتحليل. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: مستوى توافر القيادة بأبعادها (التأثير المثالي، الدافع، النقابات الفردية، الإثارة الفكرية، التمكين) في الشركات التجارية التي تمت دراستها في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية كان مرتفعاً؛ وكانت فعالية دعم رؤية المملكة ٢٠٣٠ ضمن الشركات التي تمت دراستها في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية عالية. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للصفات القيادية لدى القادة السعوديين الناشئين في دعم رؤية المملكة ٢٠٣٠ بشكل كبير. وأوصت الدراسة: تعزيز الاعتماد على الأسلوب القيادي داخل إدارات الشركات السعودية من أجل زيادة فاعلية المساهمة في رؤية المملكة ٢٠٣٠، تشجيع تبني مفهوم "التأثير المثالي" بين قادة العمل من خلال العمل كنماذج يسعى هؤلاء الموظفون إلى الاقتداء بها (Alharthi, ٢٠٢٣).

تبحث دراسة (Al-Otaibi, ٢٠٢٠) في كيفية ارتباط مسارين بحثيين مهمين، وهما أساليب القيادة (LS) والتعلم التنظيمي (OL). بمعنى آخر، يمثل LS وOL خطين غنيين من الأبحاث: أحدهما يدور حول كيفية قيادة الأشخاص والآخر يدور حول كيفية تعلم الناس. على وجه التحديد، تتناول هذه المساهمة قضيتين (١) المواقف التقييمية للموظفين تجاه LS وOL و(٢) العلاقة بين LS وOL. أجريت هذه الدراسة في البنوك السعودية بمحافظة الطائف بالمملكة العربية السعودية. يعد هذا البحث عملياً حسب غرضه، ووصفياً حسب منهجه في جمع البيانات. وتمت مراجعة ثلاث مجموعات من العاملين في البنوك السعودية. ومن أصل ٣٣٥ استبانة تم توزيعها، تم إعادة ٢٨٥ استبانة قابلة للاستخدام، بنسبة استجابة ٨٥٪. تكشف النتائج أن هناك اختلافات بين المجموعات الثلاث من الموظفين فيما يتعلق بمواقفهم التقييمية تجاه LS وOL. أيضاً، تكشف هذه الدراسة أن جوانب LS لها تأثير مباشر كبير على OL. وعليه قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات تضمنت الحاجة إلى أساليب القيادة المعاملاتية (TALS) بشكل عام، وأسلوب القيادة التحويلية (TFLS) بشكل خاص، من أجل تحقيق أفضل استجابة لاحتياجات ورغبات العاملين في المملكة العربية السعودية. على البنوك زيادة مساهمتها في تحقيق أهداف التنظيم من ناحية، ورفع مستوى أدائها وتعزيز الميزة التنافسية لهذه المنظمات من ناحية أخرى.

تناولت دراسة (Jaouadi, ٢٠٢٣) العلاقات بين أنماط القيادة المختلفة وأداء البنوك في المملكة العربية السعودية. تم إجراء المربع الأصغر الجزئي لتقييم آثار القيادات الاستبدادية والديمقراطية والحرية والتحويلية على الأداء المالي

للبنوك باستخدام بيانات من ١٩٩٩ استجابة تم جمعها من ٧ بنوك سعودية. وأظهرت النتائج أن القيادة الاستبدادية كان لها تأثير إيجابي كبير على الأداء، في حين أن تأثير القيادة الديمقراطية كان ضئيلاً. ولم تؤثر القيادة التحويلية بشكل كبير على النتائج على الرغم من ارتباطها القوي بالقيادة الديمقراطية. وقد تبين أن قيادة عدم التدخل تؤثر سلباً على القيادة التحويلية. توفر هذه النتائج رؤى مفيدة، ولكنها تستحق أيضاً فحصاً أعمق للعوامل المعتدلة. وتبدو القيادة الاستبدادية مناسبة نظراً للتفضيلات المحلية للسلسلة الهرمي، ولكنها تخاطر بخنق الإبداع على المدى الطويل. تشجع القيادة الديمقراطية الابتكار، ولكنها لا تزال غير قادرة على التأثير بشكل إيجابي على كفاءة صنع القرار. من غير المتوقع أن تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الأداء المالي للبنوك في المملكة العربية السعودية. المنظمات هي كيانات ديناميكية، بحيث أنها تتطور وتتغير باستمرار. وعلى هذا النحو، تحتاج هذه الكيانات إلى قيادة قادرة على إدارة التحولات. القيادة التحويلية هي نموذج قيادي فعال يركز على التكيف مع الظروف البيئية القائمة سواء من خلال المعلومات الداخلية أو الموارد البشرية والنقدية أو المتغيرات الخارجية المختلفة. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على خصائص القيادة التحويلية وأثرها على الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بشكل خاص، وتسليط هذه الدراسة الضوء على الحاجة الملحة لاختبار النوايا السلوكية في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق هذا الهدف، تم استخدام العديد من قواعد البيانات الرئيسية. تم تحديد فترة الدراسة من ٢٠١١ إلى ٢٠٢٠ حيث إن موضوع الدراسة هو القيادة التحويلية الحالية داخل الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. كان هناك ما مجموعه ٤٧,٤٠٠,٠٠٠ دراسة حول القيادة التحويلية على جوجل، ومع ذلك، تمت مراجعة ٢٢ دراسة فقط والتي أجريت بالكامل في جامعات المملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج أنه في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، تمارس القيادة التحويلية عبر أربعة أبعاد: التأثير المثالي، والتحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. وتم استخدام منهج البحث الوثائقي لاستعراض أحدث جوانب الأدبيات الإدارية حول نظرية القيادة التحويلية ونتائجها التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام NVIVO 11 لإجراء تحليل موضوعي للروابط بين القيادة التحويلية والنتائج التنظيمية: الالتزام التنظيمي، وممارسات إدارة المعرفة، والروح المعنوية، وتمكين الموظفين، ومستوى الرضا الوظيفي، والإبداع الإداري، وسلوك المواطنة التنظيمية، ومستوى التحول نحو الجودة والإثراء الوظيفي. ولذلك، فقد تمت دراسة الاتجاهات السلوكية مثل الالتزام التنظيمي، والتمكين، والرضا الوظيفي، وممارسات إدارة المعرفة بشكل أكثر إثارة للاهتمام وانتقاداً. علاوة على ذلك،

تحتاج هذه الجوانب السلوكية إلى استكشاف أكثر في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية (Alessa)،
(٢٠٢١).

المنطلقات النظرية للدراسة:

١. نظرية القيادة التحويلية

تعد القيادة التحويلية من أكثر النظريات القيادية تأثيراً في الأدبيات الحديثة حول القيادة. تقوم هذه النظرية على فكرة أن القادة التحويليين يلهمون ويتحدون أتباعهم لتحقيق مستويات أداء غير عادية من خلال تبني رؤية مستقبلية مشتركة والتحفيز الفكري والعناية الفردية. القادة التحويليين يركزون على تطوير وتحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق تحسينات جوهرية في الأداء المؤسسي وجودة الأعمال. في السياق السعودي، يمكن أن تكون هذه النظرية أساسية لفهم كيف يمكن للقادة في المؤسسات المصرفية أن يستخدموا رؤيتهم واستراتيجياتهم التحفيزية لتوجيه فرقهم نحو تحقيق أهداف طموحة وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

٢. نظرية القيادة التبادلية

تعتمد نظرية القيادة التبادلية على مفهوم التبادل أو المعاملات بين القائد وأتباعه. هنا، يتم تحفيز الموظفين من خلال نظام واضح من المكافآت والعقوبات المرتبطة بالأداء. القائد التبادلي يركز على تحقيق الأهداف قصيرة المدى من خلال مراقبة الأداء وتقديم المكافآت الفورية عند تحقيق الأهداف، أو تقديم التوجيهات اللازمة عند حدوث انحرافات عن الأداء المتوقع. في المؤسسات المصرفية السعودية، يمكن أن تلعب هذه النظرية دوراً هاماً في تحسين الكفاءة التشغيلية وضمان تحقيق الأهداف المؤسسية من خلال تعزيز الالتزام والانضباط بين الموظفين.

٣. نظرية القيادة الديمقراطية

ترتكز نظرية القيادة الديمقراطية على مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات، مما يعزز الشعور بالانتماء والالتزام تجاه المؤسسة. القائد الديمقراطي يشجع على تبادل الأفكار والمقترحات بين أعضاء الفريق ويعمل على خلق بيئة عمل تعاونية. هذه البيئة التشاركية تساعد على تحفيز الابتكار والإبداع، حيث يشعر الموظفون بأنهم جزء من العملية الاستراتيجية للمؤسسة. في السياق السعودي، تعتبر القيادة الديمقراطية مهمة لتعزيز ثقافة العمل التعاوني داخل المؤسسات المصرفية، مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المصرفية من خلال الاستفادة من الأفكار والمبادرات المبتكرة.

٤. نظرية الثقافة التنظيمية

تعتبر الثقافة التنظيمية من العوامل الحاسمة التي تؤثر على سلوكيات القادة والموظفين داخل المؤسسة. الثقافة التنظيمية تشمل القيم والمعتقدات والممارسات التي تشكل هوية المؤسسة وتوجهاتها. فهم الثقافة التنظيمية يمكن أن يساعد في تفسير كيفية تأثير الأنماط القيادية المختلفة على جودة الأعمال. في المؤسسات المصرفية السعودية، تلعب الثقافة التنظيمية دورًا كبيرًا في تحديد مدى فعالية الأنماط القيادية المختلفة. يمكن أن تساعد هذه النظرية في تحليل كيف يمكن للقادة تكييف أساليبهم القيادية لتتماشى مع الثقافة التنظيمية السائدة، وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي.

٥. نظرية التغيير التنظيمي

تتعلق نظرية التغيير التنظيمي بكيفية إدارة وتوجيه التغييرات داخل المؤسسات لتحقيق تحسينات في الأداء والجودة. التغيير التنظيمي يحتاج إلى قيادة فعالة تستطيع التعامل مع مقاومة التغيير وتوجيه المؤسسة نحو مستقبل أفضل. القادة الذين يتبنون نمط القيادة التحويلية يمكنهم لعب دور رئيسي في تحقيق التغيير التنظيمي من خلال تحفيز الموظفين وتطوير رؤية مشتركة للتغيير. في المؤسسات المصرفية السعودية، يمكن أن تساعد هذه النظرية في فهم كيفية قيادة التغييرات التنظيمية والتكنولوجية التي تطرأ نتيجة للتطورات الاقتصادية ورؤية ٢٠٣٠.

٦. نظرية التحفيز

تقدم نظريات التحفيز مثل نظرية ماسلو للحاجات ونظرية هيرزبيرغ للعوامل المحفزة رؤى مهمة حول كيفية تحفيز الموظفين لتحقيق أداء عالٍ. القادة الذين يفهمون احتياجات ودوافع موظفيهم يمكنهم تطبيق استراتيجيات تحفيزية فعالة تعزز من رضا الموظفين وأدائهم. في المؤسسات المصرفية السعودية، يمكن لتطبيق هذه النظريات أن يساعد القادة على خلق بيئة عمل محفزة تشجع على تحقيق جودة عالية في الأعمال.

المنهجية وطرق البحث:

١. تصميم الدراسة

سيتم اعتماد منهجية كمية لجمع البيانات وتحليلها. سيتم استخدام تصميم الدراسة الوصفي والتحليلي لفهم العلاقة بين النمط القيادي وجودة الأعمال. سيتم توضيح كيفية استخدام استبيانات ومقاييس قياسية لجمع البيانات.

٢. اختيار العينة

سيتم اختيار عينة من المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية. سيتم اختيار المؤسسات استنادًا إلى معايير معينة مثل حجم الشركة ونوعية الخدمات المقدمة. سيتم استهداف القادة التنفيذيين والموظفين المباشرين لجمع البيانات.

٣. جمع البيانات

سيتم استخدام استبيانات إلكترونية لجمع البيانات من العينة المختارة. ستحتوي الاستبيانات على مقاييس موثقة لقياس النمط القيادي للقادة ومقاييس لقياس جودة الأعمال. سيتم توضيح كيفية ضمان جودة البيانات وتحقيق الموثوقية في النتائج.

٤. تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب التحليل الإحصائي المناسبة مثل التحليل الانحداري للفحص الإحصائي للعلاقة بين الأنماط القيادية وجودة الأعمال. سيتم أيضًا استخدام تقنيات التحليل الثنائي لتحليل الفروق بين مجموعات القادة.

٥. التفسير والتحليل

سيتم تفسير النتائج وتحليلها بالمقارنة مع الإطار النظري والأدبيات المتعلقة. سيتم توضيح كيفية تطبيق النتائج في سياق المؤسسات المصرفية وتقديم الاستنتاجات العملية.

أدوات الدراسة:

تهدف أدوات الدراسة إلى جمع وتحليل البيانات بشكل دقيق وموضوعي لفهم تأثير النمط القيادي للقائد على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية. سيتم استخدام مجموعة من الأدوات الكمية الموثوقة والمثبتة علميًا لضمان جمع بيانات شاملة ومعالجة تلك البيانات بطريقة تمكن من استخلاص استنتاجات دقيقة وموثوقة.

١. الاستبيانات

تعتبر الاستبيانات من الأدوات الأساسية في هذا البحث، حيث سيتم تصميم استبيان شامل يتضمن مجموعة من الأسئلة الموجهة للمدراء التنفيذيين والموظفين في المؤسسات المصرفية. سيتم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أقسام رئيسية:

- **البيانات الديموغرافية:**

- يتضمن هذا القسم جمع المعلومات الأساسية عن المشاركين مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي. تهدف هذه المعلومات إلى تقديم صورة شاملة عن خصائص العينة.

- **الأنماط القيادية:**

- سيحتوي هذا القسم على أسئلة مصممة لقياس النمط القيادي للقائد باستخدام مقاييس معروفة مثل استبانة القيادة التحويلية (MLQ)، الذي يقيس الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية والتبادلية والديموقراطية. هذه الأسئلة تساعد في تحديد النمط القيادي السائد وتقييم كيفية تطبيق القادة لهذه الأنماط في ممارساتهم اليومية.

- **جودة الأعمال:**

- سيشمل هذا القسم أسئلة تقيس جوانب جودة الأعمال مثل رضا العملاء، كفاءة العمليات، الابتكار، والأداء العام للمؤسسة. سيتم استخدام مقاييس موثوقة مثل مقياس رضا العملاء (CSI) ومقياس الأداء المؤسسي لتقديم تقديرات دقيقة لجودة الأعمال.

٢. المقابلات

لتحقيق فهم أعمق للبيانات التي تم جمعها عبر الاستبيانات، سيتم إجراء مقابلات نصف منظمة مع مجموعة مختارة من القادة والموظفين في المؤسسات المصرفية. تتيح هذه المقابلات الحصول على رؤى تفصيلية حول كيفية تأثير الأنماط القيادية على جودة الأعمال، والظروف التنظيمية التي يمكن أن تؤثر على فعالية القيادة، والتحديات التي يواجهها القادة في تطبيق الأنماط القيادية المختلفة.

٣. التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من الاستبيانات والمقابلات، سيتم استخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو R لتحليل البيانات. سيتم تنفيذ الخطوات التالية في التحليل الإحصائي:

- **تحليل التوزيع التكراري:**

- لفحص توزيع المتغيرات الديموغرافية والأنماط القيادية وجودة الأعمال، مما يوفر نظرة عامة على خصائص العينة.

- تحليل الانحدار:

- لاختبار العلاقة بين النمط القيادي وجودة الأعمال، سيتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفهم تأثير المتغيرات المستقلة (الأنماط القيادية) على المتغيرات التابعة (جودة الأعمال).

- اختبارات الفروق:

- سيتم استخدام اختبارات t واختبارات ANOVA لتحليل الفروق بين المجموعات المختلفة (مثل الجنس، العمر، والخبرة) في تطبيق الأنماط القيادية وتأثيرها على جودة الأعمال.

٤. مراجعة الأدبيات

سيتم استخدام مراجعة الأدبيات كأداة لفهم الخلفية النظرية والبحث السابق حول الموضوع. ستساعد مراجعة الأدبيات في توضيح الفجوات البحثية وتحديد السياق الذي يتم فيه دراسة النمط القيادي وجودة الأعمال في المؤسسات المصرفية. ستركز مراجعة الأدبيات على الدراسات السابقة في القيادة، الأداء المؤسسي، ورضا العملاء في السياق المصرفي.

٥. تحليل الوثائق

ستشمل أدوات الدراسة أيضًا تحليل الوثائق الرسمية والتقارير السنوية للمؤسسات المصرفية المختارة. سيتم استخدام هذه الوثائق للحصول على بيانات ثانوية حول الأداء المؤسسي وجودة الخدمات المصرفية، مما يساعد في تعزيز الفهم الناتج من البيانات الأولية.

حدود الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير النمط القيادي للقائد على جودة الأعمال في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية. لضمان الدقة والموثوقية في النتائج، من المهم تحديد حدود الدراسة بوضوح. تشمل هذه الحدود الجوانب البشرية، الزمانية، والمكانية، والتي ستؤثر بشكل مباشر على نطاق ونتائج البحث.

- الحدود البشرية

- تقتصر الدراسة على القادة والموظفين العاملين في المؤسسات المصرفية في المملكة العربية السعودية. سيتم التركيز على المديرين التنفيذيين، رؤساء الأقسام، والموظفين الإداريين والعاملين في الخطوط الأمامية الذين يتفاعلون مباشرة مع العملاء ويؤثرون على جودة الخدمات المصرفية.

- الحدود الزمانية

- ستتم عملية جمع البيانات على مدى فترة زمنية محددة، تتراوح عادة بين ستة إلى اثني عشر شهرا.

- الحدود المكانية

- تقتصر الدراسة على المؤسسات المصرفية العاملة في المملكة العربية السعودية. سيتم اختيار مجموعة متنوعة من المؤسسات من مختلف المناطق الجغرافية في المملكة لضمان شمولية النتائج.
- تشمل الدراسة أنواعًا مختلفة من المؤسسات المصرفية مثل البنوك التجارية، البنوك الإسلامية، والبنوك الاستثمارية. سيساعد هذا التنوع في فهم كيفية تأثير النمط القيادي على جودة الأعمال عبر أنواع مختلفة من الخدمات المصرفية.

- Abouraia, M. K. (2017). Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives. 7(4). Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=75576>
- Alaqueel, O. (2022). Impact of Leadership Skills on Entrepreneurs' Business Success in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.proquest.com/openview/889371e1e4a74ac780adf3783afcf060/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Alessa, G. S. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8635992/>
- Alharthi, A. B. (2023). The Impact of Leadership Qualities of Emerging Saudi Leaders in Supporting Saudi Vision 2030. 4(45). Retrieved from <https://aseestant.ceon.rs/index.php/jouproman/article/view/27033>
- Al-Otaibi, R. G.-H. (2020). The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. 8(2). Retrieved from https://www.scirp.org/html/3-2830474_100349.htm
- Fu, Q. (2022). Enhancing Employee Creativity in the Banking Sector: A Transformational Leadership Framework. 14(8). Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/8/4643>
- Havrlant, D. (2021). Economic Diversification Under Saudi Vision 2030: Sectoral Changes Aiming At Sustainable Growth. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350965378_Economic_Diversification_Under_Saudi_Vision_2030_Sectoral_Changes_Aiming_At_Sustainable_Growth
- Jaouadi, S. (2023). A Study of Influencing Leadership Styles on Financial Performance in Saudi Arabian Commercial Banks. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375728795_A_Study_of_Influencing_Leadership_Styles_on_Financial_Performance_in_Saudi_Arabian_Commercial_Banks
- Nafei, W. (2022). Leadership Styles and Organizational Learning An Empirical Study on Saudi Banks in Al-Taif Governorate Kingdom of Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/265001064_Leadership_Styles_and_Organizational_Learning_An_Empirical_Study_on_Saudi_Banks_in_Al-Taif_Governorate_Kingdom_of_Saudi_Arabia
- Psychol, F. (2022). Role of Leadership in Adoption of Blockchain Technology in Small and Medium Enterprises in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9114744/>
- Rachida, B. J. (2023). A Study of Influencing Leadership Styles on Financial Performance in Saudi Arabian Commercial Banks. 7(11). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375728795_A_Study_of_Influencing_Leadership_Styles_on_Financial_Performance_in_Saudi_Arabian_Commercial_Banks
- Rahman, H. A. (2024). Leadership Styles and Performance of Public Sector Organizations: The Case of Saudi Arabia. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/324603102_Leadership_Styles_and_Performance_of_Public_Sector_Organizations_The_Case_of_Saudi_Arabia

Sürücü, L. (2017). The Impact of Leadership Styles on Organizational Culture. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/319135951_The_Impact_of_Leadership_Styles_on_Organizational_Culture

zia, a. (2015). Transformational Leadership A Study of Banking Sector in Saudi Arabia.

دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية. (2023). الهاجري, ز. ذ. Retrieved from <http://dspace.univ-jijel.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/10822/%D8%A3%D8%AB%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%86%D9%85%D8%A7%D8%B7%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A9%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1%20%D8%A7%D9%84%D9%85>



Midocean University

Management College

Specialization in Business Administration

Research Title

The leadership pattern of the Commander and its impact on the quality of business on banking institutions in Saudi Arabia

Student preparation/ RAED HMAD SOLIMAN ALHATLANY

Student ID / 233001655

Supervisor/

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

Year:

2024