

دراسات نقدية 3

الواجب الثاني

تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي: دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية

ملخص البحث:

ركزت هذه الدراسة على تحليل تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية. تهدف الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت القيادة التحويلية، التي تتميز بتحفيز العاملين وتشجيعهم على الابتكار والالتزام بالمهام، تؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية. تم اختيار قطاع التعليم كعينة للدراسة، حيث تم توزيع استبيانات على الموظفين لتقييم تأثير أساليب القيادة التحويلية.

منهجية البحث:

1- نوع الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الحالة والبيانات الكمية لتوضيح العلاقة بين المتغيرات. تم الاعتماد على منهج كمي من خلال توزيع استبيانات على الموظفين لقياس تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.

2- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 350 موظفاً في قطاع التعليم الحكومي بالمملكة العربية السعودية، وتضمنت العينة المعلمين والإداريين من مختلف المستويات التنظيمية. تم اختيار العينة بشكل منهجي للتأكد من شمول مختلف قطاعات التعليم وشرائح الموظفين.

3- أدوات جمع البيانات

تم استخدام استبيان مكون من ثلاثة محاور أساسية :

المحور الأول: مقياس القيادة التحويلية (يقيس القدرة على التحفيز، التأثير المثالي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي).

المحور الثاني: الأداء الوظيفي (قياس الكفاءة، الالتزام، والإنتاجية)

المحور الثالث: المتغيرات الديموغرافية (السن، الجنس، سنوات الخبرة، ومستوى التعليم).

4- أساليب تحليل البيانات .

استخدام التحليل الإحصائي من خلال برنامج التحليل الإحصائي spss للبيانات التي تم جمعها. من خلال استخدام أدوات إحصائية متعددة مثل:

- التحليل التكراري لفحص التوزيع الديموغرافي للموظفين.

- تحليل الانحدار المتعدد لتحديد العلاقة بين متغيرات القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

- لفحص الفروق بين مجموعات العينة المختلفة (ANOVA) تحليل التباين.

معامل بيرسون للارتباط لتحديد مدى قوة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

نتائج الدراسة:

- 1- أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الحكومي.
- 2- بينت الدراسة أن القيادة التحويلية، وخاصةً التأثير المثالي والتحفيز الفكري، لها تأثير كبير في زيادة الإبداع والكفاءة لدى الموظفين.
- 3- وجد أن القيادة التي توفر الاعتبار الفردي وتدعم الموظفين على المستوى الشخصي والنفسي تساهم في تحسين الالتزام تجاه العمل.

تقييم منهجية البحث:

- 1- القوة:
 - الاستبيان المفصل المستخدم يغطي جميع الجوانب المتعلقة بالقيادة التحويلية ويعطي صورة شاملة عن كيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي.
 - الاعتماد على عينة كبيرة ومتنوعة يزيد من مصداقية النتائج ويجعل النتائج قابلة للتعميم على قطاع أكبر.

2- القيود

- الاعتماد الكلي على الاستبيانات قد يكون له بعض القيود، إذ يمكن أن يؤدي إلى تحيز في الردود، حيث قد يميل الموظفون إلى تقديم إجابات تعكس ما يعتقدون أنه يُتوقع منهم، بدلاً من تجاربهم الحقيقية.
- تركز الدراسة بشكل رئيسي على قطاع التعليم، مما قد يحد من تعميم النتائج على القطاعات الأخرى في القطاع الحكومي.

3- التوصيات لتحسين منهجية البحث:

- من المفيد إجراء دراسات نوعية إضافية (مثل المقابلات الشخصية أو المجموعات البؤرية) - لفهم تأثير القيادة التحويلية بشكل أعمق وأكثر شمولية.
- توسيع نطاق الدراسة لتشمل قطاعات حكومية أخرى مثل *قطاع الصحة أو القطاع البلدي.

الفجوات البحثية:

على الرغم من أن الدراسة تقدم فهماً جيداً للعلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، إلا أن هناك فجوات بحثية يجب أخذها بعين الاعتبار:

- الدراسات المقارنة بين القيادة التحويلية وأنماط القيادة الأخرى (مثل القيادة الأوتوقراطية أو القيادة التفاعلية) على الأداء الوظيفي.
- دراسة تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية في المملكة على فعالية نماذج القيادة المختلفة.
- استكشاف الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بتأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.