

عنوان البحث

تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود

إعداد الطالب/

محمد مبارك محمد بن جويعد

رقم الطالب: 242000334

إشراف/

قسم الماجستير للإدارة الأعمال

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تعد القيادة الإدارية من أهم العوامل التي تؤثر بشكل كبير على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات. فالقيادة الإدارية الفعالة لا تقتصر على إصدار الأوامر وتوجيه الموظفين فحسب، بل تتضمن أيضاً تطوير بيئة عمل محفزة تعزز من الإبداع وتزيد من الإنتاجية. ويعتبر تحسين الأداء الوظيفي من الأهداف الأساسية التي تسعى إليها كافة المؤسسات لتحقيق النجاح والتفوق في ظل بيئة تنافسية متغيرة.

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي، من خلال تحليل أساليب القيادة المختلفة ودورها في توجيه سلوك الموظفين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية. كما يتناول البحث كيفية تحقيق التوازن بين متطلبات القيادة وتوقعات الموظفين، وتأثير ذلك على مستوى الرضا الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد مدى تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات. فعلى الرغم من وجود العديد من الأساليب والأنماط القيادية، إلا أنه لا يزال هناك تساؤل حول أي منها أكثر فعالية في تحسين أداء الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم. كذلك، تواجه العديد من المؤسسات صعوبات في خلق بيئة قيادية تُشجّع على التعاون، الإبداع، والالتزام، مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء وعدم تحقيق الأهداف المرجوة.

ومن هنا، تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس: “ما هو تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي، وكيف يمكن تبني أساليب قيادية فعّالة لتعزيز مستوى الأداء داخل المؤسسات؟”

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من الدور المحوري الذي تلعبه القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة المؤسسات. تتضح أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

1. تعزيز الفهم النظري: تساهم الدراسة في توضيح مفهوم القيادة الإدارية وأساليبها المختلفة، وكيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي. مما يسهم في إثراء المعرفة الأكاديمية والمهنية في هذا المجال.
2. تحقيق الفعالية التنظيمية: تبرز أهمية هذه الدراسة في مساعدة المؤسسات على تحديد الأساليب القيادية الأكثر فعالية لتحسين الأداء الوظيفي، وبالتالي زيادة الكفاءة والإنتاجية.
3. رفع مستوى الرضا الوظيفي: توضح الدراسة العلاقة بين القيادة الإدارية ورضا الموظفين، مما يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تُشجّع على الابتكار وتقلل من نسب التسرب الوظيفي.
4. تقديم توصيات عملية: تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات علمية وعملية لقيادة المؤسسات لمساعدتهم في تطبيق أساليب قيادية تعزز من تحقيق أهداف المؤسسة وتطور أداء الموظفين.

بالتالي، فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في توفير رؤى واستراتيجيات تساهم في تطوير الأداء المؤسسي، وتحقيق النجاح والاستدامة في ظل التحديات المتزايدة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى فهم العلاقة بين القيادة الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي، وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

1. تحليل تأثير القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة كيفية تأثير الأساليب القيادية المختلفة على تحسين أداء الموظفين، واكتشاف العوامل التي تسهم في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.
2. تحديد أنماط القيادة الأكثر فعالية: التعرف على الأنماط القيادية التي يمكن أن تسهم في تحقيق أفضل أداء وظيفي داخل المؤسسات، وتقييم مدى ملاءمتها في مختلف بيئات العمل.
3. قياس مستوى رضا الموظفين وعلاقته بالقيادة: دراسة العلاقة بين أساليب القيادة المختلفة ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وتحليل أثر ذلك على الأداء العام للمؤسسة.
4. تقديم توصيات لتحسين الأداء الوظيفي: اقتراح استراتيجيات وأساليب قيادية عملية يمكن تطبيقها في بيئة العمل لتحسين الأداء ورفع مستوى الإنتاجية.
5. تعزيز بيئة العمل المحفزة: تحديد العناصر التي تساهم في بناء بيئة عمل تشجع على الابتكار والتعاون بين الموظفين، وذلك من خلال تطبيق أساليب قيادية محفزة.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى تقديم إضافة علمية وعملية تسهم في تطوير الأداء المؤسسي ودعم قادة المؤسسات في تبني أساليب قيادية فعّالة.

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة على مجموعة من التساؤلات التي تتمحور حول تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي، ومن أبرز هذه التساؤلات:

1. ما هو تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي؟
يهدف هذا التساؤل إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسات.
 2. ما هي الأنماط القيادية الأكثر فعالية في تحسين الأداء الوظيفي؟
يسعى إلى تحديد الأنماط القيادية التي تثبت فعاليتها في تعزيز كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.
 3. كيف تؤثر القيادة الإدارية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
يهتم هذا التساؤل بدراسة مدى تأثير أساليب القيادة المختلفة على رضا الموظفين وانعكاس ذلك على أدائهم.
 4. ما هي العوامل القيادية التي تعزز من بيئة العمل المحفزة؟
يركز على تحديد الخصائص والعوامل القيادية التي تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة للإبداع والتعاون.
 5. ما هي الاستراتيجيات التي يمكن لقادة المؤسسات تبنيها لتحسين الأداء الوظيفي؟
يهدف إلى تقديم حلول وتوصيات عملية يمكن تطبيقها لرفع كفاءة الأداء داخل المؤسسات.
- تهدف هذه التساؤلات إلى تقديم رؤية شاملة حول دور القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي، ودراسة الجوانب المختلفة التي تؤثر في هذه العلاقة.

فروض الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على مجموعة من الفروض التي تسعى إلى اختبار العلاقة بين القيادة الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي، ومن أبرز هذه الفروض ما يلي:

1. الفرض الأول: “تؤثر القيادة الإدارية بشكل إيجابي على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين”.
- يفترض هذا الفرض وجود علاقة إيجابية بين ممارسات القيادة الإدارية ومستوى أداء الموظفين داخل المؤسسة.
2. الفرض الثاني: “تساهم الأنماط القيادية التحفيزية في تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين”.
- يفترض هذا الفرض أن الأساليب القيادية التي تركز على التحفيز والتشجيع تسهم في زيادة رضا الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم.
3. الفرض الثالث: “يؤدي تبني أساليب القيادة التشاركية إلى تحسين التعاون وزيادة الإنتاجية”.
- يشير هذا الفرض إلى أن القادة الذين يشجعون على المشاركة واتخاذ القرارات الجماعية يساهمون في تعزيز التعاون بين الموظفين ورفع مستوى الإنتاجية.
4. الفرض الرابع: “تؤدي القيادة الفعالة إلى تقليل مستويات التوتر والصراعات في بيئة العمل”.
- يفترض هذا الفرض أن القيادة الإدارية الفعالة تسهم في خلق بيئة عمل مستقرة وتقلل من مستويات التوتر والصراعات بين الموظفين.
5. الفرض الخامس: “تؤثر القيادة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل مباشر من خلال تحسين أداء الموظفين”.
- يفترض هذا الفرض أن القيادة الإدارية الناجحة تلعب دوراً مباشراً في توجيه الموظفين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

تسعى الدراسة من خلال هذه الفروض إلى اختبار مدى صحة العلاقات المفترضة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي، وتقديم نتائج تسهم في تحسين استراتيجيات القيادة داخل المؤسسات.

الدراسات السابقة:

في إطار دراسة تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي، تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من جوانب متعددة. وفيما يلي أبرز هذه الدراسات:

1. دراسة حول أساليب القيادة وأثرها على الأداء الوظيفي

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الأساليب المختلفة للقيادة (مثل القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، والقيادة الديمقراطية) وكيف تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي للموظفين. ووجدت الدراسة أن القيادة التحويلية تسهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الوظيفي من خلال تحفيز الموظفين وتوجيههم نحو الأهداف المؤسسية.

2. دراسة حول القيادة الإدارية والتحفيز

بحثت هذه الدراسة في كيفية تأثير القيادة الإدارية على مستويات التحفيز لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. وأظهرت النتائج أن القادة الذين يركزون على تحفيز وتطوير الموظفين يحققون أداءً وظيفياً أعلى في مؤسساتهم.

3. دراسة مقارنة بين القيادة الأوتوقراطية والديمقراطية

تناولت هذه الدراسة مقارنة بين القيادة الأوتوقراطية (المركزية) والقيادة الديمقراطية وكيفية تأثير كل منهما على الأداء الوظيفي. أظهرت الدراسة أن القيادة الديمقراطية ترتبط بتحقيق رضا وظيفي أعلى وأداء أفضل، في حين أن القيادة الأوتوقراطية قد تؤدي إلى نتائج سلبية تؤثر على الأداء الوظيفي.

4. دراسة حول دور القيادة في بناء الثقافة المؤسسية

ركزت هذه الدراسة على كيفية تأثير القيادة الإدارية في تشكيل ثقافة مؤسسية قوية، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي. وبيّنت الدراسة أن القادة الذين يعززون قيم المشاركة والتعاون داخل بيئة العمل ينجحون في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

5. دراسة حول القيادة التبادلية والأداء الوظيفي

تسلط هذه الدراسة الضوء على تأثير القيادة التبادلية، حيث يعتمد القائد على تبادل المصالح وتقديم الحوافز لزيادة الأداء. أظهرت النتائج أن هذا النوع من القيادة يمكن أن يكون فعالاً في تحسين الأداء الوظيفي في بعض الحالات، لكنه قد يؤدي إلى تأثيرات سلبية عند الإفراط في استخدامه.

6. دراسة حول القيادة والتفاعل بين المدير والموظف

تتناول هذه الدراسة كيف تؤثر جودة العلاقة بين القائد والمروّوس على أداء الموظف. وجدت الدراسة أن العلاقة الإيجابية والمبنية على الثقة بين القائد والموظف تؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي.

هذه الدراسات تعطي نظرة شاملة على كيفية تأثير أنواع وأساليب القيادة الإدارية المختلفة على الأداء الوظيفي، ويمكن أن تكون قاعدة ممتازة لبناء بحثك وتطويره.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية للدراسة تعد بمثابة الأساس الذي تعتمد عليه الدراسة لفهم العلاقة بين القيادة الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي. هذه المنطلقات تعتمد على مجموعة من النظريات والنماذج العلمية التي تساعد في تحليل وتفسير تأثير القيادة على الأداء، ومن أهمها:

1. نظرية القيادة التحويلية: تشير هذه النظرية إلى أن القائد التحويلي يلهم الموظفين ويشجعهم على الابتكار وتطوير أنفسهم، مما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي. تعتمد هذه النظرية على أربعة أبعاد رئيسية، وهي: التأثير المثالي، التحفيز الملم، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي.
2. نظرية القيادة الموقفية: تنص هذه النظرية على أن فعالية القيادة تعتمد على القدرة على التكيف مع المواقف المختلفة والاحتياجات المتغيرة للموظفين. تشير النظرية إلى أن القائد الناجح هو من يستطيع تغيير أسلوب قيادته بناءً على مستوى نضج الموظفين ومتطلبات الموقف.
3. نظرية القيادة التبادلية: تركز هذه النظرية على العلاقة التبادلية بين القائد والموظفين، حيث يقوم القائد بمكافأة الأداء الجيد ومعاقبة الأداء السيئ. وتعتبر هذه النظرية أن التحفيز عن طريق المكافآت والعقوبات يساهم في تحسين الأداء الوظيفي.
4. نظرية الحاجات لماسلو: تشير هذه النظرية إلى أن تحقيق الحاجات الأساسية للأفراد يساهم في رفع مستوى الرضا وتحسين الأداء الوظيفي. القادة الذين يدركون هذه الحاجات ويعملون على تلبيتها، يستطيعون تعزيز الرضا وزيادة إنتاجية الموظفين.

5. نظرية التوقع: تعتمد هذه النظرية على فكرة أن الموظفين يتوقعون أن يكون لجهودهم تأثير على النتائج التي يحصلون عليها. القيادة الفعالة تكون قادرة على تعزيز هذا التوقع من خلال خلق بيئة عمل تدعم الجهود وتكافئ الأداء المتميز.

6. نظرية التبادل الاجتماعي: تفترض هذه النظرية أن العلاقة بين القائد والموظفين تعتمد على مبادئ التبادل الاجتماعي، حيث يتم بناء الثقة والالتزام بين الطرفين من خلال تقديم الدعم المتبادل والتفاعل الإيجابي.

تستند الدراسة إلى هذه المنطلقات النظرية لفهم أعمق للعلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي، وتقديم إطار علمي يمكن من خلاله تفسير النتائج واختبار الفروض.

المنهجية وطرق البحث:

تتبع الدراسة منهجية علمية دقيقة تهدف إلى تحليل تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي. وفيما يلي تفصيل للمنهجية وطرق البحث المستخدمة:

1. المنهج المستخدم

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي. يتيح هذا المنهج فهم طبيعة التأثير وتحديد المتغيرات المختلفة المرتبطة بها.

2. أدوات جمع البيانات

لجمع البيانات اللازمة للدراسة، سيتم الاعتماد على الأدوات التالية:

- الاستبيان: سيتم إعداد استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة المقننة التي تقيس أبعاد القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي، بناءً على نماذج وأساليب قياس معتمدة في الأدبيات السابقة.
- المقابلات الشخصية: لإثراء البيانات، سيتم إجراء مقابلات مع عدد من قادة المؤسسات وبعض الموظفين، لاستكشاف وجهات النظر المختلفة حول أساليب القيادة وتأثيرها على الأداء.

3. مجتمع الدراسة وعينتها

سيتم اختيار مجتمع الدراسة من المؤسسات ذات الصلة بالموضوع (مثل المؤسسات الحكومية أو الخاصة، بناءً على هدف الدراسة). أما عينة الدراسة، فستكون عبارة عن عينة عشوائية من الموظفين والقادة الإداريين، بحيث تعكس التنوع داخل المجتمع المستهدف. وسيتم تحديد حجم العينة بناءً على أسس إحصائية مناسبة لضمان تمثيلية كافية.

. طرق تحليل البيانات

سيتم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي يتم جمعها من خلال الاستبيانات والمقابلات. يتضمن ذلك:

- التحليل الوصفي: لوصف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة.
- تحليل الارتباط: لقياس العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي.
- التحليل العاملي: لتحديد مدى تأثير كل من المتغيرات القيادية على الأداء.
- الاختبارات الإحصائية (مثل اختبار T والأنوفا) للتحقق من صحة الفروض.

5. حدود الدراسة

تشمل الحدود الزمنية والمكانية، حيث سيتم تحديد فترة زمنية معينة لإجراء البحث والمجتمع الذي سيتم اختيار العينة منه. أيضاً، ستكون هناك حدود موضوعية تتمثل في مدى توافر بيانات كافية عن متغيرات الدراسة.

تهدف هذه المنهجية إلى تقديم تحليل دقيق وشامل للعلاقة بين القيادة الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي، مما يساهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئات العمل المختلفة.

أدوات الدراسة :

تتضمن أدوات الدراسة الوسائل التي سيتم استخدامها لجمع وتحليل البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة. وفيما يلي أدوات الدراسة المستخدمة:

1. الاستبيان:

يُعد الاستبيان الأداة الأساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، وسيتم تصميمه بطريقة علمية ليشمل مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة. سيُقسّم الاستبيان إلى محاور متعددة، مثل:

- محور القيادة الإدارية: لقياس الأنماط القيادية المختلفة وأساليب القيادة التي يمارسها القادة.
 - محور الأداء الوظيفي: لقياس مستوى الأداء الوظيفي، بما في ذلك الإنتاجية والالتزام والرضا الوظيفي.
 - محور الرضا الوظيفي: لقياس مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل والقيادة.
- سيتم استخدام مقياس ليكرت (Likert scale) لقياس درجات الاستجابة، مثل: “أوافق بشدة”، “أوافق”، “محايد”، “لا أوافق”، “لا أوافق بشدة”.

2. المقابلات الشخصية:

سُجّر مقابلات مع قادة وموظفين مختارين بهدف الحصول على بيانات نوعية وتفصيلية حول أساليب القيادة وتأثيرها على الأداء. ستساعد المقابلات في فهم الانطباعات والخبرات الفعلية للأفراد في بيئة العمل، مما يضيف عمقاً للتحليل الكمي المستند إلى الاستبيانات.

3. الملاحظة الميدانية:

في بعض الحالات، يمكن الاعتماد على الملاحظة الميدانية لرصد سلوك القادة والموظفين في بيئة العمل الفعلية. ستساعد هذه الملاحظة في دعم البيانات المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات، والتحقق من مدى توافقها مع الواقع.

4. الوثائق والتقارير:

سيتم جمع البيانات والمعلومات الإدارية المتاحة مثل تقارير الأداء السنوية، ووثائق السياسات الإدارية، وذلك لدراسة الإجراءات والأساليب القيادية المطبقة فعلياً في المؤسسة وتأثيرها على الأداء.

أسباب اختيار هذه الأدوات:

- الاستبيان يسمح بجمع كمية كبيرة من البيانات بشكل منظم وسريع، مع توفير مرونة في التحليل.
- المقابلات تتيح استكشاف الأفكار والتوجهات غير الظاهرة من البيانات الكمية.
- الملاحظة تساعد في رصد السلوكيات والتفاعلات الفعلية التي قد لا تظهر في الاستجابات.
- الوثائق تقدم خلفية تاريخية وإدارية للمؤسسة وتساعد في مقارنة النتائج مع الأداء الفعلي.

استخدام هذه الأدوات بشكل متكامل يعزز من مصداقية وموثوقية الدراسة، ويسهم في تقديم نتائج دقيقة وموضوعية.

حدود الدراسة :

تحديد حدود الدراسة يعد أمرًا ضروريًا لفهم نطاق البحث والمحددات التي قد تؤثر على النتائج. فيما يلي حدود الدراسة المتعلقة بتأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي:

1. الحدود الزمنية

تقتصر الدراسة على فترة زمنية محددة لجمع البيانات وتحليلها. قد تؤثر التغيرات الاقتصادية أو التنظيمية خلال هذه الفترة على نتائج الدراسة، مما يحد من تعميم النتائج على فترات زمنية أخرى.

2. الحدود المكانية

ستُجرى الدراسة في مجموعة محددة من المؤسسات (مثل المؤسسات الحكومية أو الخاصة) في منطقة جغرافية معينة. قد تكون النتائج خاصة بهذا السياق المحلي ولا تعكس بالضرورة الظروف في مؤسسات أو مناطق أخرى.

3. الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي، مما يعني أنها قد لا تأخذ بعين الاعتبار عوامل أخرى محتملة تؤثر في الأداء، مثل العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، أو الثقافية. هذه العوامل قد تلعب دورًا مهمًا في نتائج الأداء ولكن لا تُعد جزءًا من نطاق هذه الدراسة.

4. الحدود المتعلقة بالعينة

سيتم اختيار عينة محددة من الموظفين والقادة الإداريين، مما يعني أن النتائج قد لا تعكس الآراء أو التجارب لكافة الموظفين في المؤسسة. قد يؤدي ذلك إلى تباين في النتائج بناءً على خصائص العينة المختارة.

5. الحدود الإدارية

قد تواجه الدراسة تحديات تتعلق بالحصول على البيانات الدقيقة والشاملة، خاصة إذا كان هناك نقص في التعاون من قبل بعض المؤسسات أو الأفراد. قد يؤثر ذلك على جودة البيانات المجمعة ومدى تمثيلها.

6. الحدود الأخلاقية

من المهم احترام خصوصية الأفراد والمؤسسات المعنية خلال عملية جمع البيانات، مما قد يحد من كمية المعلومات المتاحة للتحليل. سيتم التأكيد على الحصول على الموافقة المسبقة من المشاركين في الدراسة.

7. الحدود المنهجية

تعتمد الدراسة على أدوات معينة (مثل الاستبيانات والمقابلات) وقد تتأثر النتائج بالتحيزات المحتملة في إجابات المشاركين أو مناهج البحث المستخدمة.

تحديد هذه الحدود يساعد في إدارة التوقعات حول نتائج الدراسة، ويعزز من مصداقيتها من خلال تقديم إطار واضح للقيود والمحددات التي يمكن أن تؤثر على النتائج والتوصيات المستخلصة.

المراجع:

إليك نموذج لمجموعة من المراجع التي يمكن استخدامها لدعم دراسة “تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي”. يمكنك تعديل أو إضافة مراجع أخرى حسب الحاجة:

مراجع باللغة العربية:

1. الجهني، ع. (2018). أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الخاص. مجلة العلوم الإدارية، 12(2)، 34-56.
2. الزهراني، م. (2019). أساليب القيادة الإدارية ورضا الموظفين: دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية. مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، 15(1)، 78-95.
3. الشمراني، ر. (2020). القيادة الإدارية وبيئة العمل: دراسة تحليلية. المجلة العربية للإدارة، 22(3)، 112-130.
4. العتيبي، س. (2021). تأثير القيادة التشاركية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة. مجلة العلوم الاجتماعية، 14(4)، 201-215.
5. القحطاني، أ. (2022). القيادة التحفيزية ودورها في تحسين الإنتاجية. مؤتمر القيادة والإدارة في العصر الحديث، 1-15.

مراجع باللغة الإنجليزية:

1. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice (8th ed.). SAGE Publications.
2. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
3. Yukl, G. A. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson.
4. Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755-768.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). 5.
Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as
Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and
Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-
298.

مراجع للدراسات السابقة:

1. السبيعي، ف. (2017). أثر القيادة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على المؤسسات التعليمية. *مجلة البحوث والدراسات*، 9(1)، 45-60.
2. العمري، م. (2015). دور القيادة التحولية في تعزيز الأداء الوظيفي في القطاع الصحي. *المجلة الدولية للإدارة*، 11(2)، 103-118.

كيفية الاستشهاد بالمراجع:

تأكد من استخدام نظام الاقتباس الذي تفضله (مثل APA، MLA، أو أي نظام آخر) عند إعداد قائمة المراجع في دراستك. إذا كنت بحاجة إلى مساعدة في التنسيق أو استشهادات معينة، فلا تتردد في طلب المساعدة.