

عنوان البحث:

العلاقة بين القيادة التحويلية وتحفيز الكفاءات الوطنية في إطار رؤية 2030

إعداد الطالب:

عبدالله فهد عشوي العنزي

إشراف:

د/ الفیصل عبدالحمید

أد/ فايز علي جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

مقدمة:3

مشكلة الدراسة:5

أهمية الدراسة:7

اهداف الدراسة:10

تساؤلات الدراسة:11

فرضيات الدراسة:11

الدراسات السابقة:13

المنطلقات النظرية للدراسة:20

المنهجية وطرق البحث:22

أدوات الدراسة:24

حدود الدراسة:26

المراجع:27

مقدمة:

في السنوات الأخيرة، شهد مفهوم القيادة تطوراً جذرياً، يعكس تزايد تعقيد وديناميكية السياقات التنظيمية والمشهد الاقتصادي العالمي. وقد أثبتت المناهج التقليدية للقيادة، القائمة غالباً على التحكم الهرمي وأساليب التوجيه، عدم كفايتها في تحفيز الموظفين وتعزيز الابتكار، لا سيما في المجتمعات التي تشهد تحولات سريعة استجابة للتقدم التكنولوجي والتنوع الاقتصادي والإصلاح الاجتماعي. ومن أكثر أساليب القيادة الحديثة فعالية القيادة التحويلية، التي تركز على الرؤية والإلهام والدعم الفردي والتحفيز الفكري. ولا يقتصر دور القادة التحويليين على توجيه مرؤوسيهم أو التحكم بهم فحسب، بل يسعون إلى إشراك دوافع الموظفين الفطرية، وتحفيز الإبداع، ومواءمة التطلعات الفردية مع الأهداف التنظيمية أو الاجتماعية الأسمى. وفي سياق التنمية الوطنية، تكتسب القيادة التحويلية أهمية خاصة لأنها قد تحشد الموارد البشرية، وتنمي المواهب، وتسهم في بناء مؤسسات قوية وعالية الأداء تخدم الرؤية طويلة المدى للبلد (Karimi, 2023).

تلعب القيادة التحويلية دوراً حاسماً في ضمان أن تكون القوى العاملة ليس فقط كفؤة، بل أيضاً متحفزة وملتزمة بتحقيق الأهداف الوطنية. تركز رؤية 2030 على التنمية المستدامة، والنمو الاقتصادي القائم على المعرفة، والابتكار، وتمكين رأس المال البشري المحلي، وهي كلها تتطلب قوة عاملة تتمتع بمهارات عالية وإبداع وحماس. ويعتمد نجاح هذه الأهداف بشكل كبير على القادة القادرين على تحفيز القوى العاملة وإشراكها، وتقدير القدرات الفردية، وبناء ثقافة المساءلة والتعاون والتطوير المستمر. وتعد قدرة القادة التحويليين على دمج الأهداف الشخصية والمؤسسية أمراً حيوياً في تعزيز الكفاءات الوطنية، حيث إن الموظفين الذين يعتقدون أن عملهم يسهم إسهاماً هادفاً في تحقيق الأهداف الوطنية هم أكثر ميلاً لإظهار مستوى عالٍ من المشاركة والتفاني والأداء (Alnajim, 2024).

من المكونات الرئيسية للقيادة التحويلية مراعاة الاحتياجات الفردية، والتي تتضمن فهم المهارات والأهداف والاحتياجات التنموية الفريدة لكل موظف. ويتوافق هذا النهج بشكل جيد مع أهداف رؤية 2030، التي تطمح إلى تطوير مهارات وكفاءات القوى العاملة الوطنية وضمان التوظيف الأمثل للموارد البشرية في قطاعات مهمة مثل التكنولوجيا والتعليم والرعاية الصحية والصناعات المستدامة. من خلال توفير الإرشاد والتغذية الراجعة وفرص التطوير المهني، يساعد القادة التحويليون الموظفين على تحقيق كامل إمكاناتهم، مما يعزز القدرة الكلية للأمة على تحقيق أهدافها طويلة المدى. ويعد التحفيز الفكري عنصراً أساسياً آخر، إذ يمكن الأفراد من التفكير النقدي، والسعي إلى مناهج جديدة، والابتكار. في عصر نعد فيه المعرفة والابتكار محركين رئيسيين للنمو الاقتصادي، يعد هذا العصر القيادي حيوياً بشكل خاص لتطوير ثقافة الإبداع وحل المشكلات، وهو أمر أساسي لتنفيذ المشاريع في مجالات البحث والتحول الرقمي وريادة الأعمال (Suryadi, 2024).

كما تؤثر القيادة التحويلية بشكل كبير على ثقافة الشركة، مما يحفز تحفيز الموظفين وأدائهم. يساهم القادة الذين يمثلون السلوك الأخلاقي، ويعبرون عن رؤية مقنعة، ويقدرون الإنجازات، في خلق مناخ مؤسسي إيجابي تسوده الثقة والعمل الجماعي والروح المعنوية العالية. في مثل هذه البيئات، يشعر الموظفون بالاحترام والتمكين والإلهام للمساهمة الفعالة، مما يحسن مشاركتهم ويقلل من استنزافهم. يعزز توافق الأهداف الفردية والوطنية الشعور بالهدف والانتماء لدى الموظفين. عندما يشعر العمال بأن جهودهم مرتبطة بأهداف وطنية أسمى، فإنهم يميلون أكثر إلى إظهار التفاني والمبادرة والسعي نحو التميز. هذا الارتباط مهم لتحقيق رؤية 2030، التي تعتمد على قوة عاملة متحمسة وقادرة ومبدعة لتنفيذ برامج في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية (Mishra, 2023).

تساهم القيادة التحويلية في تطوير قادة المستقبل من خلال بناء ثقافة الإرشاد والتعلم والتمكين. ومن خلال الاستثمار في نمو الأفراد وإتاحة فرص تطوير المهارات، يضمن القادة استدامة تنمية رأس المال البشري. تُعزز هذه العملية القوى العاملة الحالية وتكون مجموعة من القادة الموهوبين القادرين على مواصلة قيادة النجاح الوطني بما يتماشى مع رؤية 2030. علاوة على ذلك، يتجاوز تأثير القيادة التحويلية على التحفيز المنافع المادية. فبينما نعد المنافع المالية حيوية، يلعب الدافع الداخلي - التابع من العمل الجاد والتقدير والنمو المهني - دوراً حاسماً في زيادة أداء الموظفين ورضاهم. ويستخدم القادة التحويليون هذا الدافع الداخلي من خلال التعبير عن هدف مُقنع، وتمكين الاستقلالية، ودعم التطور الشخصي، مما يهيئ بيئة يشعر فيها الموظفون بالرغبة في بذل قصارى جهدهم (Hidayah, 2025).

باختصار، تُعد القيادة التحويلية أداةً استراتيجية لتعزيز قدرات الكفاءات الوطنية وتحفيزها، مما يُسهم في تحقيق رؤية 2030. فمن خلال بناء بيئة تُركز على الرؤية والإلهام والتحفيز الفكري والدعم الفردي، يمكن القادة التحويليين الموظفين من تحقيق كامل إمكاناتهم، وتشجيع الابتكار، ودمج الجهود الفردية مع أهداف التنمية الوطنية. ويضمن دمج ممارسات القيادة التحويلية داخل المؤسسات العاملة في القطاعات الاستراتيجية حشد رأس المال البشري بفعالية، والاحتفاظ بالكفاءات المؤهلة، وانخراط الموظفين في عمل هادف يُعزز أداء المؤسسة وأهداف المجتمع الأوسع. ومع سعي دول مثل الإمارات العربية المتحدة إلى تحقيق أهداف تنموية طموحة، يُصبح فهم وتطبيق مبادئ القيادة التحويلية أمراً حيوياً لتحفيز القوى العاملة الوطنية، وتنمية قادة المستقبل، وضمان نمو مستدام يتماشى مع رؤية 2030.

مشكلة الدراسة:

أدى التطور السريع للبيئات التنظيمية وخطط التنمية الوطنية إلى نشوء عقبات كبيرة في مواءمة ممارسات القيادة مع تحفيز القوى العاملة. ورغم تطبيق ممارسات القيادة الحديثة، لا تزال العديد من المؤسسات تواجه صعوبة في إشراك موظفيها على النحو الأمثل وتسخير كامل إمكاناتهم. ولا تطبق القيادة التحويلية، المعروفة عالمياً بأنها نهج يعزز الإبداع والتفاني، بشكل موحد في جميع الشركات، مما يؤدي إلى فجوات في التحفيز والإنتاجية وسعادة الموظفين. وفي إطار رؤية 2030، يمكن أن يُضعف هذا الاختلال الأهداف الوطنية، لا سيما في القطاعات الحيوية للنمو الاقتصادي المستدام والابتكار التكنولوجي. ويمكن التحدي في إدراك كيفية ترجمة أساليب القيادة إلى تأثير حقيقي على الكفاءة الوطنية وتفاعل القوى العاملة.

- فجوة في فهم تأثير القيادة التحويلية

على الرغم من الفوائد المُعترف بها للقيادة التحويلية، لا يزال هناك نقص كبير في الأدلة التجريبية التي تُفصل كيفية تأثير هذا الأسلوب القيادي تحديداً على تحفيز وأداء الكفاءات الوطنية في سياق خطط التنمية الوطنية الطموحة مثل رؤية 2030. تعتمد العديد من الشركات على ممارسات القيادة التقليدية أو تفترض أن نظريات القيادة العامة تُترجم فوراً إلى تحفيز أكبر للموظفين. ومع ذلك، فإن السمات المميزة للمواهب الوطنية، والتأثيرات الثقافية، والأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030 تتطلب بحثاً أعمق. يُعد فهم هذه الفجوة أمراً بالغ الأهمية لبناء برامج قيادية تحسن إمكانات رأس المال البشري في المجالات الاستراتيجية (Khan، 2020).

- تركيز محدود على تحفيز الكفاءات الوطنية

على الرغم من أن رؤية 2030 تُسلط الضوء على أهمية رأس المال البشري، إلا أن وسائل تشجيع الكفاءات الوطنية لم تُبحث بشكل كافٍ. غالباً ما تتناول الأبحاث الحالية التحفيز في السياقات التنظيمية العامة، لكنها تهمل الجوانب المحددة التي تُعزز مشاركة المواهب المحلية، والاحتفاظ بها، والأداء. يُصعب هذا النقص في الوعي على صانعي السياسات والمديرين تنفيذ تدابير ناجحة لتنمية الالتزام والابتكار بين الموظفين الوطنيين. تُعد معالجة هذه المشكلة أمراً بالغ الأهمية، فبدون وعي كافٍ، قد تظل الكفاءات الوطنية غير مستغلة بالشكل الكافي، مما يعيق تحقيق أهداف التنمية المستدامة والتنويع الاقتصادي المحددة في رؤية 2030 (Štáffenová، 2024).

- تحديات مواءمة الأهداف الفردية مع الأهداف الوطنية

من أبرز المخاوف في البيئات التنظيمية الحالية صعوبة مواءمة الطموحات الشخصية مع الأهداف الوطنية الأسمى. تُعزز القيادة التحويلية نظرياً هذا الارتباط، على الرغم من عدم كفاية الأبحاث حول الأساليب العملية التي تضمن إدراك الموظفين لأدوارهم على أنها ذات صلة في سياق التقدم الوطني. يمكن أن يؤدي عدم المواءمة إلى انخفاض الدافعية، ونقص المشاركة، وارتفاع معدل دوران العمل، لا سيما بين الأفراد ذوي المهارات العالية. يُعد البحث في كيفية مساهمة القادة التحويليين في سد الفجوة بين الطموحات الفردية والأهداف الوطنية أمراً حيوياً لخلق قوة عاملة متحمسة وقادرة على المساهمة بفعالية في أنشطة رؤية 2030 (Massis، 2023).

- نقص المعرفة حول تطوير قادة المستقبل

تُشدد القيادة التحويلية على تطوير قادة المستقبل من خلال الإرشاد والتدريب والدعم الفردي. ومع ذلك، لا توجد أدلة كافية على كيفية استفادة المؤسسات في إطار رؤية 2030 من هذه الأساليب لإنشاء خط إمداد مستدام من القادة الأكفاء. بدون فهم واضح، قد تفشل برامج تطوير القيادة في تنشئة الجيل القادم من صانعي القرار القادرين على قيادة الابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية الوطنية. لذا، يتطلب تحدي الدراسة دراسة استراتيجيات ونتائج القيادة التحويلية في تطوير قادة المستقبل القادرين على استدامة زخم التنمية الوطنية، وضمان الحفاظ على المعرفة والقدرات المؤسسية وتعزيزها (Training، 2024).

- نقص البيانات حول الثقافة التنظيمية والتحفيز

ومن القضايا الرئيسية الأخرى ندرة الأبحاث حول العلاقة بين القيادة التحويلية وثقافة الشركات وتحفيز الموظفين داخل المؤسسات الوطنية. إن وجود ثقافة مواتية تشجع على الإبداع والتعاون والتقدير أمر حيوي لإشراك الكفاءات الوطنية. ومع ذلك، تواجه العديد من الشركات صعوبة في تهيئة مثل هذه البيئة، إما بسبب نقص القدرات القيادية أو عدم كفاية فهم ديناميكيات التحفيز. ستوفر دراسة هذا التحدي رؤى ثاقبة حول كيفية بناء القادة التحويليين لثقافة تنظيمية لتعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم وإنتاجيتهم، وهو أمر بالغ الأهمية لتحقيق الأهداف النبيلة التي حددتها رؤية 2030 في كل من القطاعين العام والخاص (PAAIS، 2020).

- عوائق تطبيق ممارسات القيادة التحويلية

يواجه تطبيق القيادة التحويلية عملياً صعوبات متعددة، منها التردد في التغيير، والتقاليد الهرمية، وضعف الوعي بأفكار القيادة لدى المديرين. تُعيق هذه القيود القدرة على تحفيز الكفاءات الوطنية بفعالية، وتقلل من تأثيرها المحتمل على تحقيق أهداف رؤية 2030. قد تُطبق المؤسسات القيادة التحويلية بشكل سطحي دون دمج مفاهيمها بشكل كامل في العمليات اليومية، مما يؤدي إلى تحسين طفيف في مشاركة الموظفين وإبتكارهم. يُعد البحث في هذه المشكلات أمراً بالغ الأهمية لتحديد حلول عملية وتوصيات سياساتية قد تساعد في تطبيق مناهج القيادة التحويلية، مما يُعزز في نهاية المطاف أداء الكفاءات الوطنية وتحفيزها.

أهمية الدراسة:

• الأهمية العلمية:

- تطوير نظرية القيادة

تُسهم هذه الدراسة في الفهم النظري للقيادة التحويلية من خلال دراسة تأثيرها المباشر على تحفيز الكفاءات الوطنية. ورغم توثيق نظريات القيادة بشكل جيد، إلا أن الأدلة التجريبية التي تربط مناهج القيادة التحويلية ارتباطاً مباشراً بتطوير رأس المال البشري الوطني وإشراكه في السياق الاستراتيجي لرؤية 2030 محدودة. ومن خلال تحليل هذه العلاقات، تُعزز الدراسة الدراسات السابقة حول فعالية القيادة، وتوفر إطاراً للبحوث المستقبلية حول أساليب القيادة وتحفيز القوى العاملة في بيئات التنمية الوطنية (Alshehri، 2024).

- تعزيز المعرفة حول تحفيز رأس المال البشري

تُقدم الدراسة رؤى علمية حول الخصائص التي تُعزز التحفيز بين الكفاءات الوطنية. وتستكشف كيف يُمكن للقيادة التحويلية أن توفق بين الدوافع الفطرية للموظفين والأهداف التنظيمية والوطنية. وهذا يُساعد على فهم أعمق لنظريات التحفيز في الواقع، لا سيما في الثقافات التي تُعد فيها مشاركة القوى العاملة أمراً بالغ الأهمية لإنجاز مبادرات التنمية الوطنية واسعة النطاق (Al-Shaibani، 2025).

- دمج القيادة وأهداف التنمية الوطنية

من خلال ربط القيادة التحويلية بتحقيق رؤية 2030، تُقدم الدراسة إطاراً علمياً لفهم كيفية تأثير ممارسات القيادة بشكل مباشر على أهداف التنمية الاستراتيجية. ويُقدم هذا التكامل مساهمة فريدة في أدبيات السلوك التنظيمي من خلال دمج نظرية القيادة مع الأهداف الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، مؤكداً على أهمية رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة (Alharthi، 2023).

- مساهمة في أبحاث علم النفس التنظيمي

تستكشف الدراسة الاستجابات النفسية والسلوكية للموظفين لأساليب القيادة التحويلية. ومن خلال تحليل كيفية تأثير رؤية القادة وإلهامهم ودعمهم الفردي على مشاركة الموظفين وأدائهم، يُسهم البحث في علم النفس التنظيمي، مُقدماً أدلة جديدة حول كيفية تأثير القيادة على المواقف والدوافع والتطوير المهني في سياق وطني (Prastyani، 2024).

- أساس للأبحاث المستقبلية

ستُشكل نتائج هذه الدراسة أساساً للدراسات العلمية المستمرة في تقنيات القيادة، وتحفيز الموظفين، وتطوير الكفاءات الوطنية. ويمكن للباحثين البناء على هذا العمل لاستكشاف الاختلافات الخاصة بكل قطاع، والآثار الطويلة، وتأثير القيادة التحويلية على الابتكار، والاحتفاظ بالموظفين، والتنمية المستدامة للقوى العاملة.

• الأهمية العملية:

- السياسات والتخطيط الاستراتيجي

تقدم هذه الورقة أفكاراً عملية للسياسيين وقادة المؤسسات حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية

لتشجيع الكفاءات الوطنية. ويمكن للرؤى المستمدة من هذا البحث أن تُرشد استراتيجيات رأس المال البشري، وتخطيط القوى العاملة، وبرامج تطوير القيادة التي تُعزز التنفيذ الناجح لرؤية 2030 (Leila، 2025).

- تعزيز مشاركة القوى العاملة

من خلال تحديد أساليب القيادة الأكثر فعالية في إلهام وتشجيع الأفراد، يمكن للمؤسسات بناء تدخلات مُصممة خصيصًا لتعزيز مشاركة الكفاءات الوطنية وإنتاجيتها واستبقائها. ولهذا الأمر آثار واضحة على تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف الوطنية الاستراتيجية (Celestin، 2024).

- برامج تطوير القيادة

تقدم الدراسة اقتراحات لإنشاء برامج تدريب وتوجيه تُنمّي قدرات القيادة التحويلية لدى القادة الحاليين والمستقبليين. وتُعد هذه البرامج حيوية لضمان وجود قادة في الشركات قادرين على تحفيز الكفاءات الوطنية، وتشجيع الابتكار، والإبداع، والتميز (Soegiarto، 2024).

- تحسين استخدام رأس المال البشري

يمكن للدروس العملية المستقاة من البحث أن تُساعد المؤسسات على تحسين استخدام الكفاءات الوطنية من خلال ربط قدرات الموظفين بأهداف العمل. من خلال دعم التحفيز والتقدم المهني، يُمكن للقادة ضمان مساهمة الكفاءات بفعالية في القطاعات الرئيسية ذات الأهمية لرؤية 2030، بما في ذلك التكنولوجيا والتعليم والتنمية المستدامة (Bai، 2024).

- تعزيز الثقافة التنظيمية

تُظهر الدراسة تأثير القيادة التحويلية في ترسيخ ثقافة إيجابية في الشركات. باتباع النتائج، يُمكن للشركات تطوير ثقافة التعاون والابتكار والتقدير والمساءلة، مما يُعزز رضا الموظفين وولائهم. وهذا بدوره يُساهم في النمو المؤسسي المُستدام والتقدم الوطني طويل الأمد.

اهداف الدراسة:

• الهدف الرئيسي:

تقييم تأثير القيادة التحويلية على تحفيز الكفاءات الوطنية بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030.

• الأهداف الفرعية:

- تحليل خصائص القيادة التحويلية

تحديد وتقييم أهم سمات وممارسات القيادة التحويلية التي تؤثر على تحفيز الموظفين ومشاركتهم وأدائهم، وتقديم إطار عمل لفهم كيفية إلهام القادة للكفاءات الوطنية للمساهمة بفعالية في تحقيق أهداف رؤية 2030.

- تقييم الجوانب التحفيزية للكفاءات الوطنية

دراسة العناصر الداخلية والخارجية التي تحفز التحفيز لدى الموظفين الوطنيين، وتقييم كيفية تعزيز القيادة التحويلية لهذه الخصائص لتعزيز الإنتاجية والالتزام والتوافق مع خطط التنمية الوطنية.

- دراسة العلاقة بين القيادة وأداء الموظفين

دراسة كيفية تأثير أساليب القيادة التحويلية بشكل مباشر على أداء الكفاءات الوطنية وإبداعها وابتكارها، وضمان توافق مخرجات القوى العاملة مع الأهداف الطموحة المحددة في برامج رؤية 2030.

- تقييم نمو قادة المستقبل

استكشاف كيفية مساهمة القيادة التحويلية في الإرشاد والتدريب وبناء المهارات، مما يُمكن من بناء قادة المستقبل القادرين على استدامة التطوير المؤسسي ودعم الأهداف طويلة المدى للارتقاء بالكفاءات الوطنية.

- تقديم توصيات للسياسات والممارسات

وضع اقتراحات عملية واستراتيجية لقادة الشركات وصانعي السياسات حول تطبيق أساليب القيادة التحويلية التي تُعزز القدرات الوطنية بنجاح وتُحقق نتائج ناجحة بما يتماشى مع رؤية 2030.

تساؤلات الدارسة:

• السؤال الرئيسي للبحث

كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر على تحفيز الكفاءات الوطنية لتحقيق أهداف رؤية 2030؟

• الأسئلة الفرعية

1. ما هي العناصر الأساسية للقيادة التحويلية التي تؤثر على تحفيز الكفاءات الوطنية؟
2. كيف تعزز أساليب القيادة التحويلية الدافعية الذاتية والخارجية لدى الموظفين الوطنيين؟
3. ما هي العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين في القطاعات الاستراتيجية المتوافقة مع رؤية 2030؟
4. كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تساعد في بناء قادة المستقبل داخل المؤسسات الوطنية؟
5. ما هي الطرق العملية التي يمكن للمنظمات استخدامها لتطبيق القيادة التحويلية بفعالية لتعزيز أهداف رؤية 2030؟

فرضيات الدراسة:

• الفرضية الرئيسية:

للقيادة التحويلية تأثير إيجابي قوي في تشجيع الكفاءات الوطنية على تحقيق أهداف رؤية 2030.

• الفرضيات الفرعية:

- تأثير سمات القيادة التحويلية على التحفيز

لسمات الخاصة بالقيادة التحويلية، بما في ذلك صياغة الرؤية، والتواصل الملهم، والاهتمام الفردي، والتحفيز الفكري، تأثير ملموس وقابل للقياس على مستويات تحفيز الكفاءات الوطنية. فالموظفون الذين يتمتعون بهذه السمات القيادية يميلون إلى إظهار مشاركة وتفاؤل واستعداد أعلى للمساهمة في الأهداف الاستراتيجية للشركة. ومن خلال التركيز على هذه السمات، يمكن للقادة بناء مناخ عمل يربط التطلعات الفردية بأهداف التنمية الوطنية، مما يضمن تحفيز الموظفين بشكل طبيعي للمساعدة في تحقيق أنشطة رؤية 2030.

- تأثير ممارسات القيادة على أداء الموظفين

تُعزز أساليب القيادة التحويلية أداء وإنتاجية الكفاءات الوطنية بشكل إيجابي من خلال توفير توجيه واضح، وتمكين التعاون، وتشجيع الابتكار. يُسهم القادة الذين يُشركون الموظفين بفعالية، ويُقدرون إنجازاتهم، ويدعمون التقدم المهني، في بناء قوة عاملة مُحفزة وقادرة على تحقيق الأهداف التنظيمية والوطنية. تفترض الدراسة أن التطبيق المستمر لممارسات القيادة التحويلية يؤدي إلى تحسينات ملموسة في إنتاجية الموظفين، وإبداعهم، وقدراتهم على حل المشكلات، مما يدعم بشكل مباشر التنفيذ الناجح للمبادرات الاستراتيجية لرؤية 2030 في قطاعات حيوية مثل التكنولوجيا والتعليم والصناعات المستدامة.

- دور القيادة التحويلية في تطوير قادة المستقبل

تُسهم القيادة التحويلية بشكل كبير في تدريب قادة المستقبل داخل الشركات، مما يضمن استدامة رأس المال البشري وتعاقب القيادات. من خلال الإرشاد والتدريب والدعم الفردي، يُعزز القادة التحويليون المهارات والكفاءات وإمكانيات القادة لدى الموظفين. تؤكد الفرضية أن المؤسسات التي تُطبق مبادئ القيادة التحويلية بشكل منهجي تُرجح أن تُنتج جيلاً من قادة المستقبل الأكفاء القادرين على دعم الأداء التنظيمي، وتحفيز الكفاءات الوطنية، ومواصلة تطوير المبادرات الاستراتيجية المتوافقة مع رؤية 2030، مما يضمن التنمية المؤسسية والوطنية طويلة الأمد.

- العلاقة بين القيادة والثقافة التنظيمية

تُنشئ القيادة التحويلية ثقافة الشركة بطرق تُعزز التحفيز والمشاركة والالتزام بين الكفاءات الوطنية. فالقادة الذين يُظهرون سلوكاً أخلاقياً، ويعبرون عن رؤية مُقنعة، ويلهمون التعاون، يُطورون ثقافة ثقة وتقدير وتطوراً مستمراً. تشير الفرضية إلى أن الشركات التي تتمتع بثقافات قيادة تحويلية تُظهر مستويات أعلى من مشاركة الموظفين، والتزاماً أعمق بأهداف الشركة، ومواءمة أكبر مع الأهداف الوطنية. تُعزز هذه النتائج الثقافية تحقيق أنشطة رؤية 2030 من خلال تهيئة الظروف التي يشعر فيها الموظفون بالاحترام والتمكين والتحفيز الذاتي للمشاركة في مشاريع التنمية الوطنية الهامة.

- فعالية القيادة التحويلية في مواءمة الأهداف الاستراتيجية

تُمكّن القيادة التحويلية من ربط أهداف كل موظف بالأهداف الوطنية الأسمى، مما يُعزز الدافعية

والأداء. فالموظفون الذين يعتقدون أن مساهماتهم مهمة للمشاريع الوطنية يكونون أكثر انخراطاً وابتكاراً وتقانياً. تزعم هذه الفرضية أن استخدام أساليب القيادة التحويلية يضمن فهم الكفاءات الوطنية لمسؤولياتها في تحقيق أهداف رؤية 2030، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية، وزيادة الرضا الوظيفي، واستمرار التزام الموظفين. ويعزز التوافق الفعال قدرة القوى العاملة على توليد الابتكار، ودعم السياسات المؤسسية، والمساهمة بشكل مباشر في نتائج التنمية الوطنية.

الدراسات السابقة:

يخضع قطاع التعليم في كمبوديا حالياً لإصلاحات جوهرية لتحسين جودة التدريس وأداء الطلاب. ومع ذلك، لا يوجد سوى القليل من الأبحاث حول كيفية تأثير أنماط القيادة المدرسية على تعاون المعلمين والتطوير المهني داخل مجتمعات التعلم المهني (PLCs). وقد أنشأت وزارة التعليم والشباب والرياضة (MoEYS) ثقافة التعلم مدى الحياة وإطار التطوير المهني المستمر (CPD) للمعلمين ومديري المدارس لضمان وتحسين خبراتهم (المعرفة والمهارات والمواقف والسلوك) ومؤهلاتهم أثناء تقدمهم في حياتهم المهنية. يمكن أن تكون القيادة التحويلية، التي تحددها رؤية واضحة وتحفيز فكري واهتمام شخصي، محركاً أساسياً لمجتمعات التعلم المهني الفعالة. تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية مجتمعات التعلم المهني في المدارس الثانوية الكمبودية، مع التركيز على مقاطعة باتامبانج، لتقديم رؤى ذات صلة بالسياسات للتغييرات التعليمية. المواد والطرق تم استخدام نهج المسح المقطعي، حيث تم تجنيد 525 مدرساً من 15 مدرسة ثانوية عامة باستخدام عينات عشوائية وهادفة. استخدم استبيان مُهيكل لجمع البيانات حول أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، والدافع الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي) باستخدام 29 بنداً باستخدام مقياس ليكرت رباعي مُقتبس من تشيانغ سانجفات، وخصائص مجتمع التعلم الشخصي (القيادة المشتركة والداعمة، والقيمة والرؤية المشتركة، والتعلم والتطبيق الجماعي، والممارسات الشخصية المشتركة، والظروف الداعمة (الهياكل والعلاقات)) باستخدام 52 بنداً. استخدم برنامج IBM SPSS (الإصدار 29) للتحليلات الوصفية والاستدلالية، واستُخدم نموذج المعادلات الهيكلية لتحديد الارتباطات المباشرة وغير المباشرة بين هذه المفاهيم. النتائج تُظهر النتائج الأولية وجود ارتباط إيجابي كبير بين أساليب القيادة التحويلية وفعالية مجتمع التعلم الشخصي. أفادت المدارس التي حصلت على درجات أفضل في الدافع الملهم والاعتبار الفردي عن تدريس أكثر تعاوناً ومحادثات استبطانية. كما أظهر المعلمون في هذه المدارس التزاماً أقوى بنتائج تعلم الطلاب. وعلى العكس من ذلك، أظهرت المدارس ذات الدرجات المنخفضة تعاوناً ضئيلاً، مما يعني أن ممارسات القيادة لها تأثير كبير على عمق واستدامة مجتمع التعلم الشخصي. الاستنتاجات والتوصيات. تُسلط هذه النتائج الضوء على أهمية القيادة التحويلية في بناء مجتمعات تعلم مهنية قوية في المدارس الثانوية الكمبودية، وتحديدًا من خلال تشجيع التعاون والممارسة التأملية والمساءلة المشتركة. قد يُعزز تعزيز القدرات القيادية من خلال برامج التطوير المهني المركزة مشاركة المعلمين، وبالتالي يُحسن نتائج الطلاب. يُشجع صانعو السياسات على دمج تدريب القيادة التحويلية في الإصلاحات التعليمية الأوسع، مع التركيز على أساليب تُعزز التأثير المثالي، والتحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاهتمام الشخصي. يمكن للبحوث المستقبلية استخدام منهجيات طولية أو نوعية لفهم كيفية تغير ديناميكيات القيادة وبناء المجتمع مع مرور الوقت. قد يُسهّم توسيع النطاق الإقليمي خارج باتامبانج في الكشف عن صعوبات أخرى مُرتبطة بالسياق وممارسات مُفيدة. وأخيراً، قد يؤدي ربط تنمية القيادة بمبادئ مجتمعات التعلم المهنية إلى نظام تعليمي أكثر تكاملاً وتأملاً وفعالية في كمبوديا (Thay، 2025).

تشهد عُمان تحولاً اقتصادياً هاماً، مدفوعةً بخطة الاستراتيجية "رؤية عُمان 2040"، بهدف الانتقال من نموذج يعتمد على الموارد إلى اقتصاد متنوع قائم على المعرفة. ويعتمد تحقيق هذا الطموح الوطني على قدرة القطاع الخاص على الابتكار. وبالتالي، فإن ترسيخ ثقافة ابتكار قوية داخل الشركات ليس هدفاً للشركة فحسب، بل ضرورة وطنية استراتيجية. تبحث هذه الدراسة تجريبياً في مدى مساهمة القيادة التحويلية، كما تُعرّف بأبعادها الأربعة - التأثير المثالي (II)، والدافع الملهم (IM)، والتحفيز الفكري (IS)، والاعتبار الفردي (IC)، في تعزيز ثقافة الابتكار داخل شركات القطاع الخاص العماني. وقد استخدم تصميم مسح كمي مقطعي، مع استجابات من 231 موظفاً يمثلون ست قطاعات رئيسية. تم تقييم القيادة التحويلية باستخدام استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ)، بينما فحصت ثقافة الابتكار باستخدام مقياس مُعدل قائم على جرد مناخي منشور، واختبرت الارتباطات المفترضة باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية (SEM). أظهر نموذج القياس خصائص سيكومترية جيدة، حيث تجاوزت قيم ألفا كرونباخ 0.85 لجميع التراكيب، وبلغت صلاحيتها التقاربية والتمييزية القوية. كشف النموذج الهيكلي أن القيادة التحويلية تُعد مؤشراً قوياً لثقافة الابتكار، حيث تُفسر ما يقارب 62% من تباينها ($R^2 \approx 0.62$). وبرزت جميع أبعاد القيادة الأربعة كمؤشرات إيجابية ذات دلالة إحصائية، وكان للتأثير المثالي التالي التأثير الأكبر. كما أظهر النموذج أهمية تنبؤية كبيرة ($Q2 \approx 0.37$). تقدم هذه النتائج أدلة دامغة على أن القيادة التحويلية تشكل رافعة أساسية لتنمية ثقافة الابتكار اللازمة لتحقيق تطلعات رؤية عُمان 2040، فضلاً عن كونها إرشادات عملية للمنظمات التي تصمم برامج تنمية القيادة التي تتضمن سلوكيات أثبتت فعاليتها في تعزيز القدرة الابتكارية والمساهمة بشكل مباشر في أجندة الابتكار في البلاد (Rasbi، 2025).

أثار الذكاء العاطفي اهتمام العديد من الخبراء مؤخرًا، إذ أدرك العالم ضرورة دراسة المحتوى العاطفي للأفراد، الذي يُغير حياتهم بوتيرة متسارعة. ينتشر الضيق العاطفي بشكل كبير هذه الأيام نتيجةً لأعباء العمل المفرطة والضغط النفسي لتحسين الأداء. وقد تضرر بشدة عدم التوافق بين التطلعات في السياقات الاجتماعية وبيئة العمل، مما يُظهر النمو السريع للتعاسة العاطفية. ول معالجة هذا الوضع، من الضروري التركيز على ظاهرة الذكاء العاطفي والكفاءات المرتبطة بها، حتى يتمكن الأفراد من تنظيم معاييرهم العاطفية بنجاح وتحقيق التوازن بين احتياجاتهم الاجتماعية والمهنية. تُحدد قدرات الذكاء العاطفي مسارات العمل في مختلف المجالات التي يُمكن للفرد من خلالها التعامل مع حالاته العاطفية وإدارتها، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. وتعرّف الدراسة الحالية كفاءات الذكاء العاطفي بأنها الوعي الذاتي، والتحفيز، والتنظيم الذاتي، والتعاطف، وإدارة العلاقات، والقدرة على التكيف، وإدارة التوتر، وضبط الانفعالات، والشفافية، والتفاؤل. أسلوب القيادة التحويلية هو أسلوب يُمكن الأفراد من إلهام الآخرين، مما يُمكنهم من مواءمة أهدافهم مع الموارد المتاحة لتحقيقها بكفاءة. وقد اختارت الدراسة الحالية عنصر التأثير المثالي (المنسب)، وعنصر التأثير المثالي (السلوكيات)، وعنصر الاعتبارات الفردية، وعنصر التحفيز الملهم، وعنصر التحفيز الفكري، كأبعاد للقيادة التحويلية. وقد حلت الدراسة استجابات 300 مُعلم من مدارس مُتعددة في فرعي راجوري وثاناماندي بمنطقة راجوري في جامو وكشمير. وتسعى الدراسة البحثية إلى دراسة العلاقة بين كفاءات الذكاء العاطفي المتميزة وخصائص القيادة التحويلية المختلفة (Mir, 2025).

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تكتيكات القيادة التحويلية للتغييرات التعليمية التي يمكن أن تعزز ابتكار المعلمين وتخلق بيئة صفية محفزة وجذابة. أجريت الدراسة في المدارس الابتدائية الحكومية في قسم ريزال، المكتب الفرعي رودريغيز، خلال العام الدراسي 2023-2024. وشمل المستجيبون مائتين واثنين وثلاثين مدير مدرسة ومعلم رئيسي ومعلمين من الدرجة الأولى إلى الثالثة. تم اختيارهم باستخدام عينة عشوائية طبقية بناءً على المكاتب الفرعية للقسم. جمع الباحث البيانات باستخدام تصميم بحث كمي وصفي مع استبيان أعده الباحث. كشفت البيانات أن غالبية المستجيبين من الذكور، الذين تتراوح أعمارهم بين 41 عامًا فأكثر، ويشغلون منصب المعلم الأول. ويقوم معظمهم بالتدريس لمدة تتراوح من 6 إلى 10 سنوات، وهو ما يعتبر نموًا في منتصف حياتهم المهنية، وقد تابعوا دورات الدراسات العليا. تُفسر جميع أساليب القيادة التحويلية المتعلقة بالتغييرات التعليمية التي تؤثر على ابتكار المعلمين في المدارس الابتدائية الحكومية، من حيث الجوانب العاطفية والتحفيز الفكري والاعتبارات الفردية، على أنها "دائمًا". ويُصنف المعلمون في المدارس الابتدائية الحكومية على أنهم "مبتكرون للغاية" من حيث مهارات التعلم في القرن الحادي والعشرين، والتعلم الفردي، ودمج التكنولوجيا، والتعلم العملي القائم على المشاريع، وإصلاح التقييم. هناك ارتباط إيجابي كبير بين أساليب القيادة التحويلية ومستوى الابتكار الذي يظهره المعلمون في المدارس الابتدائية الحكومية، مما يشير إلى وجود علاقة وثيقة بين استراتيجيات التدريس المبتكرة وممارسات القيادة التحويلية. تختلف استراتيجيات القيادة التحويلية المتعلقة بالإصلاحات التعليمية التي تؤثر على ابتكار المعلمين في المدارس الابتدائية الحكومية اختلافًا كبيرًا باختلاف العمر والجنس وعدد سنوات الخدمة والمنصب الوظيفي وأعلى مستوى تعليمي. الكلمات المفتاحية: الإصلاح التعليمي، الإطار التعليمي، استراتيجيات القيادة، ابتكار المعلمين والقيادة التحويلية (Morales, 2025).

يجب على الشركات التكيف مع التطورات التقنية السريعة في عصر المعلومات للتنافس على نطاق عالمي. وقد غيّرت عملية الإصلاح الإلزامية هذه مفهومنا عن القيادة. يبرز القادة كمديرين للشركات قادرين على مواكبة هذا التحول والمشاركة فيه. وبينما يتطور مفهومنا عن القيادة، يتأثر الموظفون أيضًا بهذا التحول. يعزز القادة التحويليون كفاءاتهم الإدارية من خلال إدراكهم لتحول قواهم العاملة. تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن كيفية قدرة القادة التحويليين على تعزيز الإنتاجية من خلال تحويل الكفاءات الإدارية للموظفين، بالإضافة إلى الفوائد التي يمكن أن يجلبها هذا التحول لهم. وفي الوقت نفسه، تستكشف الدراسة الأساليب التي يستخدمها القادة التحويليون لتعزيز مواهب الموظفين الإدارية بكفاءة أكبر، وكيف يمكن أن يفيد هذا التغيير الشركات. وأخيرًا، ندرس مكاسب الإنتاجية المحتملة والآثار الإيجابية على نجاح المؤسسة التي قد تنجم عن إشراك الموظفين في عملية التحول. يطور الموظفون المشاركون في عملية التحول قدرات تفكير جديدة، ويتكيفون مع التغيير بسرعة أكبر، ويساهمون بشكل مباشر في الأداء العام للمؤسسة. علاوةً على ذلك، يؤكد أن إشراك الموظفين بفعالية في العملية لا يُحسن الأداء الفردي فحسب، بل يُحسن أيضًا العمل الجماعي وثقافة الشركة. الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، والتحفيز، والتفكير الإبداعي (Kızıldaş, 2025).

القيادة التحويلية استراتيجية ديناميكية متمحورة حول الإنسان، تُعزز الرؤية والتحفيز والتطوير الشخصي ونجاح المجموعة. تتناول هذه الدراسة النوعية، التي تتناول حالة فردية، مسيرة قائد مدرسة في القيادة، مستخدمة مقابلات شبه منظمة لاستخلاص رؤى ثرية ومرتبطة بالسياق. واستنادًا إلى نظرية القيادة التحويلية، حدد التحليل محاور مهمة مثل تمكين الزملاء، وبناء الثقة والتعاون، وإلهام رؤية مشتركة، والتغلب على التحديات المؤسسية. وقد كانت أفعال القائد، مثل نمذجة السلوكيات، وتعزيز الاستقلالية، والحفاظ على تواصل مفتوح وداعم، متوافقة بوضوح مع المفاهيم التحويلية، لا سيما خلال تجارب الجائحة. وبرزت عناصر القيادة الخدمية، مظهرًا التزامًا قويًا ببناء العلاقات، والمشاركة المجتمعية، والقيادة الموجهة نحو الخدمة. وساعدت هذه الرؤى في صياغة إطار عمل LEAD، الذي يُجسد القيم والممارسات الأساسية التي حددت رحلة القائد التحويلية. وأخيرًا، لهذه

الدراسة آثار مهمة على القادة التربويين، إذ تُثبت أن القيادة الفعالة تقوم على الخدمة والثقة والسعي التعاوني لإحداث تغيير هادف (Villamor, 2025).

يبحث هذا الفصل في الدور الحاسم للرؤية في القيادة التحويلية، وتحديدًا من خلال منظور المساواة والتغيير المنهجي. لا تُعرّف القيادة الرؤيوية بالطموح فحسب، بل أيضًا بالقدرة على صياغة مستقبل مُقنع، وتحفيز العمل الجماعي، والحفاظ على الزخم في مواجهة الشدائد. وبالاستناد إلى البحث والخبرة الشخصية كقائدة سوداء في التعليم وريادة الأعمال، ينظر هذا الفصل في كيفية تمكين الرؤية للقادة غير الممثلين تمثيلًا كافيًا من مواجهة العقبات النظامية وتعزيز التغيير طويل الأمد. تشمل الموضوعات الرئيسية التقاطع بين الرؤية والمرونة، وقيمة الإرشاد، وأهمية اتخاذ القرارات القائمة على المساواة. توضح دراسة حالة من مجموعة Learn, Empower, Grow الاستشارية كيف يمكن للقيادة الرؤيوية إنشاء شركات صحية وشاملة حتى في خضم الكارثة. وينتهي الفصل بالتأكيد على الرؤية كدليل شخصي وأداة استراتيجية لتحقيق العدالة والابتكار في جميع الصناعات (Blake, 2025).

تبحث هذه الدراسة في كيفية تعامل القيادة التحويلية مع الصعوبات الخاصة بالقطاع في مجال الترجمة القانونية في سلطنة عُمان، مع مراعاة التأثيرات الثقافية والاقتصادية والتنظيمية. لقد شهدت عُمان تحولًا هائلًا، حيث انتقلت من اقتصاد تقليدي إلى اقتصاد يعتمد على المعلومات والبنية التحتية الرقمية. ومع نمو صناعة الترجمة القانونية بسبب الاستثمار الأجنبي والعولمة، فإنها تواجه تحديات كبيرة في دمج التقنيات الحالية والوصول إلى التميز. تعاني الشركات الصغيرة والمتوسطة، على وجه الخصوص، من أساليب إدارة قديمة تخنق الابتكار وفعالية الموظفين. ولعلاج هذه الصعوبات، تقدم الدراسة إطارًا مفاهيميًا يجمع بين القيادة التحويلية والابتكار الذكي لتحسين مرونة المؤسسة وفعاليتها القيادية والقدرة التنافسية في صناعة الترجمة القانونية. يركز النموذج على العناصر الأربعة الرئيسية للقيادة التحويلية - التأثير المثالي، والدافع الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي - ويبحث في قدرتها على تعزيز الابتكار. كما تشدد الدراسة على أهمية المرونة التنظيمية كمحرك رئيسي للابتكار، مقدّمة رؤى حول كيفية تأثير سلوكيات القيادة، مثل مواءمة القيم مع أهداف الابتكار ودعم تبادل المعلومات، على تقدم القطاع. علاوة على ذلك، تُشكك الدراسة في نماذج القيادة المتمحورة حول الغرب، وتقتترح تعديلات تُراعي البيئة المؤسسية والثقافية المتميزة في عُمان. وتُشدّد الدراسة على الحاجة إلى برامج تطوير قيادي مُناسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة، ومعايير اعتماد أكثر وضوحًا، ودعم حكومي مُتزايد للتحسينات التقنية. ومن خلال ربطها برؤية عُمان 2040، تهدف الدراسة إلى تعزيز النمو المحرك بالابتكار، وتحسين جودة الخدمات، وتعزيز سمعة قطاع الترجمة القانونية، مع توفير دعم عملي للتغلب على المشكلات الحالية وضمان نجاح القطاع على المدى الطويل (Saadi, 2025).

تُركز هذه الورقة البحثية على موضوع تنمية القيادة التحويلية لدى معلمي المرحلة الابتدائية المستقبلين، بالاستناد إلى المثل الوطنية. وقد أُجريت مراجعة للأدبيات لتقييم المستوى الحالي لتنمية القيادة التحويلية، وهي إحدى أنواع المهارات الشاملة، بالإضافة إلى تجارب وآفاق استخدام القيم الوطنية والقيادة. وانطلاقًا من حرص معلمي المرحلة الابتدائية المستقبلين على تعزيز قدراتهم على التكيف والمرونة من خلال القيم الوطنية، تؤكد الورقة البحثية على أهمية بناء قيادة طلابية تحويلية استجابة لهذه الرغبة. وتُحلل نتائج برامج تدريب القيادة التحويلية التي أعدها المؤلف لطلاب برنامج "علم أصول التدريس وأساليب التعليم الابتدائي" في جامعة آباي الكازاخية الوطنية التربوية، بالإضافة إلى رؤساء مؤسسات التعليم الثانوي المهني في جمهورية كازاخستان وأساتذة الجامعات. وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود مواقف وتصورات إيجابية لدى المتعلمين تجاه المثل الوطنية. ووفقًا لهذه النتائج، يُتيح تطوير القيادة التحويلية فرصة للحصول على تعليم متميز يركز على المثل الوطنية، مع بناء أمة قادرة على المنافسة (Sarsenbayeva, 2025).

في عصر التعليم العالي الحالي، الذي يركز على التطوير "المتميز المزدوج"، تتمتع الجامعات الخاصة في الصين بإمكانات هائلة وتحديات كبيرة. يرتبط نجاح هذه المؤسسات ارتباطًا وثيقًا بالقيادة الفعالة، وخاصة القيادة التحويلية، التي ثبت أنها تلهم الموظفين وتشجعهم على تحقيق نتائج باهرة. تبحث هذه الدراسة في وجود القيادة التحويلية وتأثيرها على أداء المعلمين في المؤسسات الخاصة الصينية. وتسعى إلى سد فجوة بحثية حول دور القيادة التحويلية في بيئة محدودة الموارد، مع تقديم رؤى عملية لتحسين أداء المعلمين، مما يساهم في التطور السريع للجامعات الخاصة وتحقيق أهداف التطوير "المتميز المزدوج". اعتمدت هذه الدراسة على استراتيجية المدخلات-العمليات-المخرجات، حيث جمعت البيانات النوعية من المقابلات الشخصية مع 12 مديرًا تنفيذيًا في جامعة قوانغدونغ للعلوم والتكنولوجيا مع البيانات الكمية من استطلاع إلكتروني شمل 392 أستاذًا جامعيًا. تم فحص البيانات باستخدام SPSS26.0 و AMOS24.0 و NVIVO14، بما في ذلك التحليلات الاستكشافية والتأكديّة للعوامل وتقييم تحيز الطريقة الشائعة وتحليل الارتباط. تم التحقيق في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء عمل المعلمين باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية باستخدام AMOS24.0، مع تقييم كل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية من حيث تأثيره. وجدت الدراسة أن مناهج القيادة التحويلية تُستخدم في الكليات الصينية الخاصة، وإن كان ذلك نادرًا، مع تأثيرات معتدلة على أداء وظيفة المعلم. وجدت الدراسة أن الرؤية التنظيمية والتحفيز الفكري والتقدير الشخصي كانت محركات رئيسية لتحسين الأداء بين أعضاء هيئة التدريس. ومع ذلك، لم تؤكد الدراسة تأثير القيادة الداعمة أو التواصل الملهم أو النمذجة الأخلاقية في المؤسسات الصينية الخاصة. المناقشة تحدد النتائج المجالات المحتملة

للتحسين في تقنيات القيادة، مثل تعزيز كفاءات المعلمين وتحفيزهم وتوفير فرص عمل إيجابية ومحيط إيجابي وتشكيل فرق معلمين فعالة (Jang, 2024).

الغرض من دراسة (Kim, 2023) هو تحديد العناصر التي تساهم أكثر في كفاءات القيادة التحويلية في سياق فيتنام. الإطار النظري بناءً على الدراسات السابقة، يؤكد المؤلف في هذه الدراسة على العلاقة بين صفات القيادة التحويلية والمزايا التنافسية وأداء الأعمال. التصميم/المنهجية/النهج: طبق هذا المؤلف تحليل العوامل الاستكشافية على دراسة حالة لمنظمة أمنية فيتنامية لفحص العوامل المؤثرة على كفاءات القيادة التحويلية. النتائج: يمكن تصنيف كفاءات القيادة التحويلية للقادة من الأقوى إلى الأضعف على النحو التالي: كفاءات التفكير الرؤيوي، وكفاءات الإبداع، وكفاءات القدرة على التكيف، وكفاءات بناء العلاقات، وكفاءات التواصل الملهم. الآثار البحثية والعملية والمجتمعية: للحصول على فهم شامل لشركات الأوراق المالية الفيتنامية، وخاصة تلك التي تمر بمرحلة انتقالية، هناك حاجة إلى مزيد من البحث. حددت الدراسة خمسة جوانب لكفاءات القيادة التحويلية وهي بالغة الأهمية لأنها تسمح للقادة بتحسين مهاراتهم القيادية. يمكن لشركات الأوراق المالية الأخرى في فيتنام استخدام هذه الخصائص لتدريب موظفيها على كفاءات القيادة. الأصالة/القيمة: في سياق المشهد الاقتصادي المتغير في فيتنام، فإن الجوانب الثلاثة الأكثر أهمية لكفاءات القيادة التحويلية هي التفكير الرؤيوي، والإبداع، والقدرة على التكيف.

المنطلقات النظرية للدراسة:

- نظرية القيادة التحويلية:

أنشأ جيمس ماكجرجور بيرنز نظرية القيادة التحويلية، التي طوّرها برنارد باس لاحقاً. تُركّز هذه النظرية على إلهام وتشجيع الرؤوسين على تجاوز التوقعات من خلال ربط معتقداتهم وطموحاتهم بمعتقدات وطموحات المنظمة. ويرتكز هذا النهج على أربعة عناصر رئيسية: التأثير المثالي، والتحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. تُقدّم القيادة التحويلية نموذجاً لفهم كيفية مساهمة القادة في تعزيز الابتكار والمشاركة والتقدم المهني في سياق الكفاءات الوطنية. وتصف كيف يؤثر القادة على مواقف الموظفين وسلوكهم وأدائهم، وهي أمور بالغة الأهمية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، كتلك المذكورة في رؤية 2030 (Ugochukwu, 2025).

- نظريات التحفيز

تساعدنا نظريات التحفيز، مثل هرم ماسلو للاحتياجات، ونظرية العاملين لهيرزبرغ، ونظرية تقرير المصير، على فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على الكفاءات الوطنية. وتؤكد هذه النظريات على أهمية العناصر الداخلية والخارجية في تحديد سلوك الموظفين. يستخدم القادة التحويليون مناهج تحفيزية لتلبية الاحتياجات النفسية للموظفين، وتقدير إنجازاتهم، وتوفير فرص للتطوير. يُمكن فهم هذه الأفكار الدراسية من استكشاف كيفية تأثير ممارسات القيادة على تحفيز القوى العاملة، ومشاركتها، والالتزام، وهي أمور أساسية لزيادة الإنتاجية ومواءمة جهود الموظفين مع أهداف التنمية الوطنية في إطار رؤية 2030 (Nickerson, 2025).

- نظرية رأس المال البشري

ترى نظرية رأس المال البشري أن معارف الموظفين ومهاراتهم وقدراتهم تُعد أصولاً مهمة تُساهم في الإنتاجية التنظيمية والوطنية. تعزز القيادة التحويلية تنمية رأس المال البشري من خلال توفير التدريب والتوجيه وفرص التقدم. تساهم هذه النظرية في الدراسة من خلال وصف العلاقة بين القيادة الناجحة، وتطوير الموظفين، وتحسين الكفاءات الوطنية. يُمكن الاستثمار في رأس المال البشري الشركات من تحقيق أهداف استراتيجية طويلة الأجل، مثل تنفيذ رؤية 2030. يوفر فهم هذه الفكرة إطاراً لتحليل كيفية تأثير ممارسات القيادة على تنمية المهارات، وتحفيز القوى العاملة، والاستفادة من الإمكانيات الوطنية على المدى الطويل (Awu, 2025).

- نظرية الثقافة التنظيمية

تُركّز نظرية الثقافة التنظيمية على القيم والمواقف والممارسات المشتركة التي تؤثر على سلوك الموظفين داخل المؤسسة. للقيادة التحويلية تأثيرٌ بالغ على ثقافة الشركة، إذ تغرس الثقة والعمل الجماعي والسلوك الأخلاقي. فالثقافة القوية التي تتوافق مع الأهداف الوطنية تزيد من الدافعية والالتزام بين الكفاءات الوطنية. تُساهم هذه النظرة النظرية في الدراسة من خلال تقديم رؤى حول كيفية تأثير القيادة على المعايير الثقافية، والتي بدورها تؤثر على مشاركة الموظفين وابتكارهم وأدائهم. يُساعد تطبيق نظرية الثقافة التنظيمية في توضيح كيفية قدرة القادة التحويليين على تهيئة بيئات مواتية لتحقيق أهداف رؤية 2030، مع غرس شعور الانتماء والهدف في نفوس الموظفين (Fernandes, 2023).

- نظرية التبادل الاجتماعي

تُحدد نظرية التبادل الاجتماعي العلاقة المتبادلة بين القادة والموظفين، حيث تؤدي الإجراءات القيادية الإيجابية إلى تعزيز الولاء والدافعية والالتزام. يستثمر القادة التحويليون في نمو ورفاهية موظفيهم،

متوقعين في المقابل المشاركة والإنتاجية والتوافق مع أهداف العمل. تُشكل هذه الفرضية أساس البحث من خلال توضيح كيف تُغير علاقات القائد بالتابع مواقف الكفاءات الوطنية وأدائها. يقدم هذا البحث إطاراً لدراسة العوامل النفسية والاجتماعية التي تحفز القيادة التحويلية من خلالها الموظفين، وتحفز الإبداع، وتُعزز التوافق مع أهداف رؤية 2030. يُعدّ فهم هذا المفهوم أمراً بالغ الأهمية لتحديد مدى فعالية القيادة في تحفيز رأس المال البشري الوطني (Alnajim A., 2021).

- نظرية القيادة الاستراتيجية

تؤكد نظرية القيادة الاستراتيجية على قدرة القادة على التأثير في اتجاه المؤسسة وتحقيق الأهداف طويلة المدى مع إدارة الموارد والمواهب بكفاءة. يتوافق هذا النهج مع القيادة التحويلية، التي تركز على الرؤية والإلهام والتطوير الاستباقي لرأس المال البشري. يُمكن هذا الإطار النظري الدراسة من دراسة كيفية استخدام القادة للكفاءات الوطنية استراتيجياً لتحقيق أهداف تنمية طموحة، كتلك الموضحة في رؤية 2030. تُقدّم هذه النظرية رؤى ثاقبة في صنع القرار، وتخطيط القوى العاملة، وإدارة الأداء، من خلال ربط ممارسات القيادة بالنتائج الاستراتيجية، مؤكدة على أهمية القيادة التحويلية في تحقيق التنمية الوطنية طويلة المدى، وتحفيز قوى عاملة كفؤة ومُنخرطة.

المنهجية وطرق البحث:

سيستخدم المشروع أسلوب بحث كمي، وصفي، وتحليلي لدراسة تأثير القيادة التحويلية على تنمية المهارات الوطنية في سياق رؤية 2030. وقد اختير أسلوب كمي لإتاحة الفحص الإحصائي لارتباطات المتغيرات، مما يضمن موضوعية النتائج وموثوقيتها وقابليتها للتعميم. سيوفر الجانب الوصفي فهماً شاملاً لممارسات القيادة الحالية ومستويات التحفيز لدى الموظفين الوطنيين، بينما سيبحث الجانب التحليلي عن الارتباطات والأنماط والعلاقات السببية بين سمات القيادة التحويلية وتحفيز العمل.

- تصميم البحث:

ستعتمد الدراسة نهج المسح المقطعي، الذي يُمكن من جمع البيانات في لحظة زمنية محددة من عينة تمثيلية. يُعد هذا التصميم ممتازاً لتحليل الارتباطات بين المتغيرات واختبار الفرضيات المقترحة بشأن دور القيادة التحويلية في تحفيز الموظفين.

- مجتمع الدراسة والعينة:

سيكون مجتمع الدراسة من كوادر وطنية عاملة في منظمات ومؤسسات رئيسية مرتبطة بأهداف رؤية 2030، وخاصة في قطاعات مثل التكنولوجيا والتعليم والرعاية الصحية والصناعات المستدامة. سيتم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان التمثيل عبر مختلف الصناعات والوظائف ومستويات الخبرة. سيتم تحديد حجم العينة باستخدام صيغ إحصائية معتمدة لضمان دقة كافية لاختبار الفرضيات.

- طرق جمع البيانات:

سيتم الحصول على البيانات الأولية من خلال استبيانات موحدة مصممة لقياس أساليب القيادة التحويلية وتحفيز الموظفين. سيتضمن الاستبيان درجات موحدة للقيادة التحويلية، وتشمل عناصر مثل التأثير المثالي، والتحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. سيتم فحص الدافعية باستخدام أدوات معتمدة تشمل المكونات الداخلية والخارجية. بالإضافة إلى ذلك، سيتم جمع المعلومات الديموغرافية لتعديل المتغيرات المربكة المحتملة.

- أساليب تحليل البيانات:

سيتم فحص البيانات المجمعة باستخدام برامج إحصائية (مثل SPSS أو R). سيلخص الإحصاء الوصفي خصائص العينة وتوزيعات المتغيرات. سيتم استخدام الإحصاء الاستدلالي، بما في ذلك تحليل الارتباط، وتحليل الانحدار، واختبار الفرضيات (اختبارات t أو تحليل التباين ANOVA حسب الحاجة)، لتقييم الروابط بين القيادة التحويلية ومستويات الدافعية. ستتحقق تقييمات الموثوقية والصلاحية، بما في ذلك معامل ألفا كرونباخ، من اتساق ودقة مقاييس القياس.

- الاعتبارات الأخلاقية:

ستلتزم الدراسة بمعايير البحث الأخلاقية من خلال ضمان الموافقة المستنيرة والسرية والمشاركة الطوعية لجميع المشاركين. سيتم إخفاء هوية البيانات، وسيتم مشاركة الاستنتاجات بشكل مُجمّع لحماية هويات الأفراد. القيود: تشمل القيود المحتملة التحيز في الإبلاغ الذاتي، إذ قد يُبالغ المجيبون أو يُقللون من شأن دوافعهم أو انطباعاتهم عن القيادة. إضافة إلى ذلك، يُقيد النهج المقطعي القدرة على إثبات الروابط السببية بشكل كامل، وقد تؤثر الخصائص الثقافية أو التنظيمية على إمكانية تعميم النتائج على جميع القطاعات.

- القيود:

تشمل القيود المحتملة تحيز التقارير الذاتية، إذ قد يُبالغ المجيبون أو يُقلّلون من شأن دوافعهم أو انطباعاتهم عن القيادة. إضافة إلى ذلك، يُعَيّد النهج المقطعي القدرة على إثبات الروابط السببية بشكل كامل، وقد تؤثر الخصائص الثقافية أو التنظيمية على إمكانية تعميم النتائج على جميع القطاعات.

أدوات الدراسة

سيستخدم المشروع استبيانات مُهيكلّة كأداة رئيسية لجمع البيانات، مُصمّمة لدراسة ممارسات القيادة التحويلية ومستويات تحفيز الكفاءات الوطنية. وقد تم اختيار الاستبيانات لأنها تُتيح جمع البيانات بشكل منهجي من عدد كبير من المشاركين بسهولة، وتوفر بيانات كمية مناسبة للتحليل الإحصائي، وتضمن اتساق قياس المتغيرات بين المشاركين.

- قسم المعلومات الديموغرافية

يجمع هذا القسم البيانات الشخصية والمهنية للمشاركين، بما في ذلك العمر والجنس والتعليم والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة والقطاع التنظيمي. تساعد هذه البيانات في تحليل الأنماط، وتوفير سياق لروابط القيادة والتحفيز، ومراعاة العوامل المربكة المحتملة التي قد تؤثر على استجابات الموظفين بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030.

- مقياس القيادة التحويلية

يُقيّم هذا القسم السلوكيات التحويلية للقادة باستخدام عوامل مثل التأثير المثالي، والتحفيز المُهم، والتحفيز الفكري، والاهتمام الفردي. يقيس مقياس ليكرت (1 = أعارض بشدة إلى 5 = أوافق بشدة) أساليب القيادة، مما يسمح بإجراء دراسة إحصائية لتأثيرها على تحفيز الكفاءات الوطنية، وتحليل فعالية القيادة التحويلية في سياقات الشركات.

- مقياس تحفيز الموظفين

يحلل هذا القسم عناصر التحفيز الداخلية والخارجية، بما في ذلك الرضا الوظيفي، والتقدير، والتقدم المهني، والاستقلالية، والتوافق مع أهداف الشركة والوطنية. يحافظ استخدام مقياس ليكرت على الاتساق مع قسم القيادة. ويساعد في تحديد العناصر التحفيزية الأكثر تأثيرًا بأساليب القيادة التحويلية.

- الاختبار التجريبي

قبل اكتمال النشر، سيخضع الاستبيان لاختبار تجريبي مع عينة صغيرة من الموظفين. يساعد هذا الاختبار على تقييم وضوح الإجابات، وفهمها واتساقها. يتحقق هذا الاختبار التجريبي من موثوقية الأداة وصلاحياتها، ويُقيّم سلوكيات القيادة التحويلية وتحفيز الموظفين بشكل مناسب، مع تقليل أي أخطاء أو غموض في الدراسة الرئيسية.

- التحقق من قبل الخبراء

سيُراجع الاستبيان خبراء في القيادة وإدارة الموارد البشرية لضمان صحة محتواه. يُراجع الخبراء مدى ملاءمة البنود ووضوحها وشموليتها، لضمان أن تقيس المقاييس المفاهيم المطلوبة. تُحسن ملاحظاتهم الأداة وتعزز دقتها العلمية، مما يدعم جمع بيانات دقيقة وصحيحة للدراسة.

- المقابلات التكميلية

تُقدم المقابلات شبه المنظمة مع رؤساء تنفيذيين ومديري موارد بشرية مُختارين رؤى نوعية. تتناول هذه المقابلات أساليب القيادة، واستراتيجيات التحفيز، وثقافة الشركة، مما يُعزز البيانات الكمية. إنها تسمح للباحثين بوضع البيانات الإحصائية في سياقها، وفهم القضايا العملية، وجمع الآراء التي قد لا تنعكس بشكل كامل في استجابات الاستبيان الموحد.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية:

تركز الدراسة على الكوادر الوطنية العاملة في كبرى المؤسسات والمنظمات المرتبطة بأهداف رؤية 2030. ويشمل المشاركون عاملين من قطاعات مثل التكنولوجيا والتعليم والرعاية الصحية والصناعات المستدامة. وتستبعد الدراسة الكوادر غير الوطنية للحفاظ على تركيز واضح على تأثير القيادة التحويلية في تشجيع الكفاءات الوطنية.

- الحدود المكانية:

يقتصر البحث على المؤسسات والمنظمات داخل دولة الإمارات العربية المتحدة. ويضمن هذا التحديد الجغرافي أن تستكشف الدراسة العلاقة بين القيادة والتحفيز في سياق الثقافة التنظيمية المتميزة لدولة الإمارات العربية المتحدة، واللوائح التنظيمية، والأنشطة الاستراتيجية في إطار رؤية 2030. ولا

تشمل الدراسة المنظمات خارج دولة الإمارات العربية المتحدة أو الفروع الدولية.

- الحدود الزمنية:

سيغطي البحث فترة زمنية محددة من يناير 2025 إلى ديسمبر 2025. وسيتم جمع البيانات ومعالجتها وإعداد التقارير عنها خلال هذه الفترة. ويضمن هذا التحديد أن تعكس النتائج ممارسات القيادة الحالية واتجاهات تحفيز القوى العاملة المرتبطة بالتنفيذ المستمر لأنشطة رؤية 2030.

المراجع

- Alharthi, A. (2023). The Impact of Leadership Qualities of Emerging Saudi Leaders in Supporting Saudi Vision 2030. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372579574_The_Impact_of_Leadership_Qualities_of_Emerging_Saudi_Leaders_in_Supporting_Saudi_Vision_2030#:~:text=The%20importance%20of%20the%20study,leaders%20to%20support%20the%20current
- Alnajim, A. (2024). The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- Alnajim, A. y. (2021). Impact and Application of Social Exchange Theory in Employee Retention. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/353219725_Impact_and_Application_of_Social_Exchange_Theory_in_Employee_Retention
- Al-Shaibani, E. S. (2025). The Impact of Leadership Styles on Employee's Motivation and Commitment: Case Study. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/393107987_The_Impact_of_Leadership_Styles_on_Employee's_Motivation_and_Commitment_Case_Study
- Alshehri, A. A. (2024). .Theoretical Foundations of Transformational Leadership in Modern Organizations. Retrieved from https://caf.journals.ekb.eg/article_371225.html#:~:text=%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D9%84%D8%B5%20This%20paper%20delves%20into%20the%20theoretical,and%20offer%20personalized%20support%20to%20their%20followers.

- Awu, E. (2025). Human Capital Theory: Viewing Employees As Organizational Asset. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/390399383_Human_Capital_Theory_Viewing_Employees_As_Organizational_Asset
- Bai, Y. (2024). A Study of the Impact of Human Capital Investment on Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381539686_A_Study_of_the_Impact_of_Human_Capital_Investment_on_Organizational_Performance
- Blake, S. E. (2025). The Power of Vision in Transformational Leadership. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/393918386_The_Power_of_Vision_in_Transformational_Leadership
- Celestin, M. (2024). Enhancing Employee Satisfaction and Engagement to Boost Productivity: The Role of Leadership, Culture, and Recognition Programs. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384538072_Enhancing_Employee_Satisfaction_and_Engagement_to_Boost_Productivity_The_Role_of_Leadership_Culture_and_Recognition_Programs
- Fernandes, P. (2023). Organizational culture and the individuals' discretionary behaviors at work: a cross-cultural analysis. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10291069/>
- Hidayah, T. (2025). The Role of Transformational Leadership in Improving Organisational Performance: A Human Resource Management Perspective. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/389259253_The_Role_of_Transformational_Leadership_in_Improving_Organisational_Performance_A_Human_Resource_Management_Perspective
- Jang, G. (2024). A framework for transformational leadership to enhance teacher's work performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/382886956_A_framework_for_transformational_leadership_to_enhance_teacher%27s_work_performance
- Karimi, S. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/2/1267>

- Khan, H. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. Retrieved from <https://fbj.springeropen.com/articles/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kim, M. T. (2023). An Analysis of the Factors Impacting Transformational Leadership Competencies: A Case Study of a Vietnamese Security Firm. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373387130_An_Analysis_of_the_Factors_Impacting_Transformational_Leadership_Competencies_A_Case_Study_of_a_Vietnamese_Security_Firm
- Kızıltaş, F. N. (2025). The Effect of Transformational Leadership on Employees' Managerial Competencies. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/394950806_The_Effect_of_Transformational_Leadership_on_Employees%27_Managerial_Competencies
- Leila, H. (2025). Assessing the Role of Strategic Planning & Transformational Leadership on MNCs Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/391384668_Assessing_the_Role_of_Strategic_Planning_Transformational_Leadership_on_MNCs_Organizational_Performance
- Massis, A. D. (2023). Organizational Goals, Outcomes, and the Assessment of Performance: Reconceptualizing Success in Management Studies. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373328063_Organizational_Goals_Outcomes_and_the_Assessment_of_Performance_Reconceptualizing_Success_in_Management_Studies
- Mir, D. A. (2025). Association Of Emotional Intelligence Competencies with Transformational Leadership. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/393083233_Association_Of_Emotional_Intelligence_Competencies_with_Transformational_Leadership
- Mishra, D. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Employee Engagement and Performance: A Comprehensive Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372908034_The_Impact_of_Transformational_Leadership_on_Employee_Engagement_and_Performance_A_Comprehensive_Review

- Morales, J. S. (2025). STRENGTHENING TEACHERS' INNOVATIVENESS THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP EDUCATIONAL REFORM FRAMEWORK. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/394655829_STRONGTHENING_TEACHERS%27_INNOVATIVENESS_THROUGH_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_EDUCATIONAL_REFORM_FRAMEWORK
- Nickerson, C. (2025). Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
- PAAIS, M. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/343996070_Effect_of_Motivation_Leadership_and_Organizational_Culture_on_Satisfaction_and_Employee_Performance
- Prastyani, D. (2024). The Influence of Transformational Leadership, Structural Empowerment and Psychological Well-Being on Work Engagement. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379196878_The_Influence_of_Transformational_Leadership_Structural_Empowerment_and_Psychological_Well-Being_on_Work_Engagement
- Rasbi, A. A. (2025). THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN FOSTERING INNOVATION CULTURE WITHIN OMAN'S PRIVATE SECTOR. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/396469279_THE_ROLE_OF_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_IN_FOSTERING_INNOVATION_CULTURE_WITHIN_OMAN%27S_PRIVATE_SECTOR
- Saadi, A. A. (2025). A Conceptual Framework for Transformational Leadership and Smart Innovation in Oman's Legal Translation Sector. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/394671275_A_Conceptual_Framework_for_Transformational_Leadership_and_Smart_Innovation_in_Oman%27s_Legal_Translation_Sector
- Sarsenbayeva, G. (2025). TECHNIQUES FOR DEVELOPING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF FUTURE PRIMARY EDUCATION TEACHERS BASED ON

NATIONAL VALUES. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/396597789_TECHNIQUES_FOR_DEVELOPING_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_OF_FUTURE_PRIMARY_EDUCATION_TEACHERS_BASED_ON_NATIONAL_VALUES

Soegiarto, I. (2024). Effects of Leadership Development Programs, Mentorship, and Employee Empowerment on Organizational Performance. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/382441622_Effects_of_Leadership_Development_Programs_Mentorship_and_Employee_Empowerment_on_Organizational_Performance

Štaffenová, N. (2024). Human capital management – values, competencies, and motivation – concerning Industry 4.0. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/378781114_Human_capital_management_-_values_competencies_and_motivation_-_concerning_Industry_40

Suryadi, Y. (2024). The Impact Of Transformational Leadership On Organizational Performance And Employee Motivation. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/383846415_The_Impact_Of_Transformational_Leadership_On_Organizational_Performance_And_Employee_Motivation

Thay, S. (2025). Relationship Between Transformational Leadership and Professional. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/392760217_Relationship_Between_Transformational_Leadership_and_Professional

Training, A. (2024). Empowering the Future: The Leader's Role in Cultivating New Leadership. Retrieved from
<https://auroratrainingadvantage.com/articles/cultivating-new-leadership/>

Ugochukwu, C. (2025). Transformational Leadership Style: How to Inspire and Motivate. Retrieved from
<https://www.simplypsychology.org/what-is-transformational-leadership.html>

Villamor, S. (2025). UNVEILING THE POWER OF LEADERSHIP: A TRANSFORMATIONAL LEADERS JOURNEY TOWARD DEVELOPING THE LEAD FRAMEWORK By. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/395936037_UNVEILING_THE_POWER_OF_LEADERSHIP_A_TRANSFORMATIONAL_LEADERS_JOURNEY_TOWARD_DEVELOPING_THE_LEAD_FRAMEWORK_By



Major: Human Resources

Mid-Ocean University
College of Management

Research Title:

The Relationship between Transformational Leadership and Motivating National Talents within the Framework of Vision 2030

Student Preparation:

Abdullah fahad aloneze

Supervision:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr.Fayez Ali Jrad

Academic Year:

2025