

أثر القيادة التحويلية على أداء الموارد البشرية

صالح، محمد عبدالله حسين. (2022). أثر القيادة التحويلية على أداء
الموارد البشرية. مجلة قراءات علمية في الأبحاث والدراسات القانونية
والإدارية، ع13 ، 247 - 257.

أحمد يوسف محبوب

252001794

Prepared by



يعكس العنوان توجهًا بحثيًا مركزيًا يتمحور حول **علاقة تأثيرية** بين مفهومين إداريين بارزين: القيادة التحويلية، وأداء الموارد البشرية. فهو لا يطرح موضوعًا وصفيًا فقط، بل يوحي مباشرة بوجود مشكلة قابلة للقياس والتحليل، وهي ما إذا كان هناك "أثر" (أي علاقة سببية) للقيادة التحويلية على أداء العاملين. هذه الصيغة تمنح العنوان طابعًا **وظيفيًا إجرائيًا**، حيث يضع القارئ مباشرة أمام تساؤل علمي ضمني، ويحدد ما تسعى إليه الدراسة من اختبار أو تفسير.

الموضوع نفسه يُعد معاصرًا وذو ارتباط قوي بمستجدات بيئة العمل، خاصة مع التحولات الإدارية التي تواجهها المنظمات في ظل التغيير المؤسسي، ما يجعل القضية البحثية المطروحة على درجة عالية من الأهمية والمواكبة.

يتضمن العنوان متغيرين رئيسيين:

• **المتغير المستقل:** القيادة التحويلية، وهي تُعبر عن أسلوب قيادي يسعى إلى إلهام الموظفين وتحفيزهم وتحقيق التغيير البناء داخل المؤسسة، يندرج هذا المفهوم ضمن الأدبيات الحديثة في القيادة التنظيمية، ويتضمن عدة أبعاد فرعية مثل: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري.

• **المتغير التابع:** أداء الموارد البشرية، وهو يعكس نتائج الجهد البشري داخل المؤسسة، ويُقاس غالبًا بمؤشرات كمية ونوعية مثل الإنتاجية، الكفاءة، الالتزام، الجودة، والابتكار في العمل.

لا يذكر العنوان أي متغير وسيط أو معدل، ما يُشير إلى أن الدراسة - وفقًا للعنوان - تتبنى نموذجًا مباشرًا وبسيطًا من حيث العلاقات التفسيرية بين المتغيرات، ورغم أن هذا ليس نقصًا بالضرورة، فإن وجود متغير وسيط كان سيثري التحليل، كأن يتم فحص دور "الرضا الوظيفي" أو "الدافعية"

كحلقة وصل بين القيادة والأداء.

يغيب عن العنوان التحديد المكاني أو القطاعي لمجال تطبيق الدراسة، فلا نعلم ما إذا كانت أجريت في القطاع الحكومي، أو الخاص، أو في قطاع خدمي محدد (مثل البلديات، التعليم، أو الصحة)، كما لا يظهر الإطار الجغرافي (مثل الجزائر أو غيرها).

هذا الغياب يحدّ من دقة العنوان ويؤثر على مدى قدرته على توجيه القارئ نحو البيئة التي تنطبق فيها نتائج الدراسة، وفي الدراسات التطبيقية، يُفضّل تضمين المجال المكاني والوظيفي ليتمكن القارئ من تقدير مدى قابلية التعميم، وسياق النتائج، وخصوصية بيئة الدراسة..

العنوان يتميز بعدة خصائص إيجابية:

• **الوضوح:** لغة العنوان مباشرة، خالية من التعقيد، وتُعبّر بدقة عن نية الباحث في دراسة العلاقة السببية.

• **الدقة:** حدد العنوان بدقة نوع العلاقة ("أثر") وطبيعة المتغيرات، مما يُسهّل فهم المسار التحليلي للدراسة.

• **الحدّثة:** مفهومي القيادة التحويلية وأداء الموارد البشرية من القضايا الحديثة في علم الإدارة، وتزداد أهميتهما مع تطور مفاهيم القيادة الرقمية والابتكار المؤسسي.

• **التحديد:** يفتقر العنوان إلى التحديد القطاعي والمكاني كما ذكر سابقًا، وهذا ما يقلل من قدرته على التعبير عن الخصوصية التطبيقية للدراسة.

تعبير "أثر" المستخدم في العنوان يعكس نية الباحث لدراسة علاقة سببية مباشرة، أي أنه لا يسعى فقط إلى رصد ارتباط بين المتغيرين، بل إلى اختبار فرضية وجود تأثير فعلي للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.

مثل هذه الصياغة تُوجّه القارئ إلى توقّع أن يكون التصميم المنهجي للدراسة تجريبيًا أو على الأقل كميًا تحليليًا، يعتمد على أدوات قياس مثل الاستبيانات، والتحليل الإحصائي لفحص الفرضيات. هذا يعزز من اتساق العنوان مع منهجية البحث العلمي، ويُظهر أن الباحث يعي الفرق بين العلاقات الارتباطية والسببية، وهي نقطة منهجية مهمة.

رغم أن العنوان لا يتضمن بشكل مباشر صياغة للمشكلة أو سؤالاً بحثياً، إلا أن مضمونه يُشير بوضوح إلى وجود مشكلة تستحق البحث.

فمجرد التساؤل عن "أثر" القيادة التحويلية على الأداء يُفترض وجود فجوة معرفية أو عملية في الواقع التنظيمي، قد تكون متمثلة في ضعف في الأداء، أو عدم فعالية أساليب القيادة الحالية.

بالتالي، العنوان لا يطرح مجرد موضوع، بل يتضمن ضمناً تساؤلاً بحثياً وإشكالية تطبيقية قابلة للفحص والاختبار.

رغم وضوح العنوان وبنائه الجيد، إلا أنه يمكن تعزيزه ليصبح أكثر دقة وشمولية من خلال:

• إضافة الإطار المكاني (مكان الدراسة): مثل "في بلديات الجزائر"

• تحديد القطاع أو البيئة الوظيفية: مثل "في المؤسسات الحكومية" أو "في القطاع البلدي"

• تحديد نوع الدراسة: مثل "دراسة تطبيقية" أو "تحليل ميداني"

ويمكن صياغته كالتالي :

• "أثر القيادة التحويلية على أداء الموارد البشرية في قطاع البلديات الجزائرية: دراسة ميدانية

تحليلية"



Thank You