

بحث بعنوان

القيادة التحويلية وأثرها على أداء القيادات والعاملين

اعداد الطالب/ أحمد معيض أحمد الرزقي

الرقم الجامعي/ 242000465

إشراف/

د. فيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2024

مقدمة

تُعتبر القيادة التحويلية أحد النماذج القيادية الأكثر تأثيرًا في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز فاعلية العمل داخل المؤسسات.

يعتمد هذا النوع من القيادة على قدرة القادة على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف جماعية تتجاوز التوقعات الفردية. في

العصر الحالي، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة نتيجة للتغيرات السريعة في بيئات العمل، مما يجعل الحاجة إلى قيادة فعالة

ومبتكرة أمرًا بالغ الأهمية. تشير الأبحاث إلى أن القيادة التحويلية تسهم في تحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز دافعية

العاملين وتحسين تفاعلهم مع بيئة العمل (Blickle, 2016).

في سياق القيادة التحويلية، يشير "بيرنز" (1978) إلى أهمية القيم والمعتقدات في تشكيل سلوك الأفراد داخل المؤسسات. وقد

تميز بين نوعين من القيادة: القيادة المعاملاتية التي تعتمد على المكافآت والعقوبات، والقيادة التحويلية التي تسعى إلى إحداث

تغييرات عميقة في سلوك الأفراد وتوجهاتهم. وبهذا الشكل، تعتبر القيادة التحويلية أكثر من مجرد أسلوب إداري، بل هي فلسفة

تتطلب رؤية ووعيًا اجتماعيًا وثقافيًا عميقين.

تطور هذا المفهوم على يد "برنارد باس" (1990)، الذي قدم نموذجًا شاملاً للقيادة التحويلية يتضمن أربعة أبعاد رئيسية: التأثير

المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري. تعمل هذه الأبعاد على تعزيز الأداء المؤسسي من خلال تحسين

الروابط بين القادة والموظفين وتحفيزهم نحو الابتكار والإبداع. كما أظهرت الدراسات أن القادة التحويليين قادرين على خلق بيئة

عمل إيجابية تعزز من فاعلية الأداء وتنمي روح التعاون بين الفرق (Gibson et al., 2003).

في السياق السعودي، يُعتبر تطبيق القيادة التحويلية أمرًا بالغ الأهمية في ظل التحديات التي تواجه المؤسسات. تشير دراسة "الفريجي" (2012) إلى أن أبعاد القيادة التحويلية تؤثر بشكل كبير على إدارة التغيير في المؤسسات التعليمية، حيث تسهم في تحسين تفاعل المعلمين والطلاب وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف التعليمية. بينما توضح دراسة "المرزوقي" (2010) وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وفعالية الأداء، مما يعكس الحاجة إلى تطبيق هذه الأساليب القيادية في مؤسسات أخرى. يهدف هذا البحث إلى استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء القيادات والعاملين ونظم الأداء. يتناول البحث مجموعة من التساؤلات المهمة: كيف تؤثر القيادة التحويلية على أداء القيادات والعاملين؟ وما هي الأبعاد القيادية الأكثر تأثيرًا في تحسين نظم الأداء داخل المؤسسات؟ بالإضافة إلى ذلك، كيف تسهم القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل؟

إن فهم العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء القيادات والعاملين يعد أمرًا حيويًا لتحقيق النجاح المستدام في المؤسسات. من المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تحسين استراتيجيات القيادة وإدارة التغيير، مما يساعد المؤسسات على مواجهة التحديات المستقبلية بشكل أكثر فعالية وكفاءة. ستعمل هذه الدراسة على توفير رؤى شاملة حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية بشكل فعال لتحقيق الأداء العالي وتعزيز الفاعلية المؤسسية.

الإطار العام للبحث

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل المعاصرة، باتت المؤسسات تواجه تحديات متزايدة تتطلب أساليب قيادية مبتكرة قادرة على تحقيق التميز والاستدامة في الأداء. ومن هنا، برزت القيادة التحويلية كأحد النماذج القيادية الحديثة التي

تعنى بإحداث تغييرات جذرية داخل المنظمات من خلال تحفيز القيادات والعاملين لتحقيق مستويات أعلى من الأداء، وتعزيز

نظم الأداء المؤسسي بما يتوافق مع المتغيرات الديناميكية.

تُعرف القيادة التحويلية بأنها نهج قيادي يركز على التأثير العاطفي والفكري في الأفراد، من خلال تمكينهم وإلهامهم للتفوق في

أدائهم وتحقيق أهداف مؤسسية مشتركة. وتتمثل أهمية هذا النمط القيادي في دمج الأبعاد الإنسانية والتنظيمية لتحقيق التوازن

بين تحسين الأداء الفردي والجماعي، وضمان مرونة الأنظمة المؤسسية.

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء القيادات والعاملين، مع التركيز على تأثير القيادة التحويلية

على نظم الأداء المؤسسي. وقد تم تحديد مشكلة البحث في السؤال المحوري التالي: ما مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء

القيادات والعاملين، وما هو تأثيرها على نظم الأداء المؤسسي؟

وللإجابة عن هذا السؤال، يركز البحث على تحقيق الأهداف التالية:

دراسة تأثير القيادة التحويلية على أداء القيادات في المؤسسات.

تحليل دور القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية وتحسين نظم الأداء المؤسسي.

تقديم توصيات عملية لتنفيذ القيادة التحويلية كأداة استراتيجية لتحقيق التميز المؤسسي.

تتبع أهمية هذا البحث من بعدين أساسيين:

الأهمية النظرية: يسهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية، عبر تناول العلاقة بين أبعاد هذا النمط

القيادي وأداء القيادات والعاملين، بالإضافة إلى دوره في تحسين نظم الأداء المؤسسي.

الأهمية العملية: يقدم البحث حلولاً تطبيقية يمكن أن تدعم المؤسسات في تحسين الأداء وتحقيق أهدافها من خلال تبني القيادة

التحويلية كنهج فعال لتحفيز الأفراد وتعزيز كفاءة الأنظمة المؤسسية.

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي كأداة لدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء القيادات والعاملين ونظم الأداء

المؤسسي. وسيتم جمع البيانات من خلال أدوات بحث مثل الاستبيانات والمقابلات، باستخدام عينة تمثل القيادات والعاملين في

مؤسسات مختارة لضمان تمثيل شامل للمجتمع البحثي.

يتناول الإطار النظري للبحث مفهوم القيادة التحويلية كأحد المفاهيم القيادية الحديثة، مع التركيز على أبعادها الأربعة: التأثير

المثالي، الإلهام التحفيزي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. كما يسلط الضوء على تأثير القيادة التحويلية على أداء القيادات

والعاملين، ودورها في تحسين نظم الأداء المؤسسي. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استعراض الدراسات السابقة التي تناولت القيادة

التحويلية، مع تحليل أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين البحث الحالي لتحديد الفجوات البحثية التي يسعى هذا البحث إلى

معالجتها.

سيقتصر البحث موضوعيًا على القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء المؤسسي، ومكانيًا على مؤسسات محددة يتم اختيارها

كعينة للدراسة، وزمنيًا خلال فترة جمع البيانات الميدانية.

يتوقع أن يخرج البحث بنتائج تسهم في فهم عميق لدور القيادة التحويلية في تعزيز أداء القيادات والعاملين وتحسين نظم الأداء المؤسسي. كما يتوقع أن يقدم توصيات عملية يمكن أن تسهم في دعم المؤسسات لتبني هذا النهج القيادي بفعالية، بما يسهم في تحسين أدائها وتحقيق التميز في بيئة العمل المتغيرة.

مشكلة الدراسة

تُعتبر القيادة التحويلية أحد النماذج القيادية التي تحظى باهتمام كبير في مجالات الإدارة والتنمية المؤسسية، حيث تسعى إلى إحداث تغييرات إيجابية في سلوك الأفراد وأداء المؤسسات. رغم الاهتمام المتزايد بهذا النوع من القيادة، إلا أن هناك نقصاً في الفهم العميق لكيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء القيادات والعاملين، فضلاً عن عدم وضوح كيفية تحسين نظم الأداء من خلال تطبيق استراتيجيات القيادة التحويلية.

تواجه المؤسسات اليوم العديد من التحديات بسبب التغيرات السريعة في بيئات العمل، مثل التقدم التكنولوجي، والعولمة، ومتطلبات السوق المتغيرة. هذه التغيرات تستدعي الحاجة إلى قادة قادرين على تحفيز فرق العمل وقيادتهم نحو تحقيق الأهداف المؤسسية في سياقات متعددة. تشير الدراسات السابقة إلى أن القيادة التحويلية تلعب دوراً مهماً في تحفيز العاملين وزيادة التزامهم، مما يسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة (Bass, 1990; Burns, 1978). ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات في الأبحاث التي تدرس كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء بشكل متكامل، وخاصة في السياقات الثقافية والاجتماعية المختلفة.

أيضا يمكن أن يؤدي الفشل في تطبيق القيادة التحويلية بشكل فعال إلى تدني أداء المؤسسات وصعوبة في إدارة التغيير .

فالتحديات المرتبطة بالثقافة التنظيمية، وتوازن القوى، وممارسات الإدارة الحالية قد تعوق جهود القادة في تحقيق التأثير

المطلوب. لذلك، يتطلب الأمر دراسة متعمقة لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء القيادات والعاملين ونظم الأداء، بهدف

تقديم توصيات عملية تسهم في تعزيز فعالية القيادة التحويلية في المؤسسات.

أهمية البحث

1- الأهمية النظرية

تأتي الأهمية النظرية لهذا البحث من كونه يركز على أحد أبرز الأنماط القيادية الحديثة، وهو القيادة التحويلية، التي تشهد

اهتماماً متزايداً في الأدبيات الإدارية. وتتمثل الأهمية النظرية فيما يلي:

❖ إثراء الإطار العلمي للقيادة التحويلية: يقدم البحث إضافة معرفية تسهم في فهم العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء

القيادات والعاملين، مع التركيز على تأثير هذا النمط القيادي على نظم الأداء المؤسسي.

❖ معالجة الفجوات البحثية: يستجيب البحث للحاجة إلى دراسات تدمج بين تأثير القيادة التحويلية على المستويين

الفردى والمؤسسي، مما يعزز فهم دورها في تحقيق التغيير الإيجابي.

❖ تطوير نظريات القيادة: يوفر البحث فهماً أكثر تفصيلاً لكيفية تأثير الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية، مثل التحفيز

الفكري والاعتبار الفردي، على أداء الأفراد والمؤسسات.

2- الأهمية العملية

تبرز الأهمية العملية لهذا البحث في تقديم حلول تطبيقية تعزز من قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات الحالية في بيئة

العمل. وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

❖ **توجيه القادة لتحسين الأداء:** يقدم البحث إرشادات عملية للقادة حول كيفية تبني القيادة التحويلية لتحفيز العاملين

وتعزيز ولائهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية العامة.

❖ **تعزيز نظم الأداء المؤسسي:** يوضح البحث كيفية توظيف القيادة التحويلية لتحسين نظم الأداء من خلال تطوير

آليات التقييم والمساءلة، بما يضمن تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة.

❖ **دعم بيئة الابتكار:** يساعد البحث المؤسسات على فهم أهمية القيادة التحويلية في تعزيز ثقافة الابتكار داخل فرق

العمل، مما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

❖ **التكيف مع التغيرات:** يوفر البحث حلولاً عملية تساعد المؤسسات على التكيف مع المتغيرات المستمرة في بيئات

العمل، من خلال تبني نماذج قيادية مرنة وداعمة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1) تحليل مفهوم القيادة التحويلية:

تقديم فهم شامل لمفهوم القيادة التحويلية وأبعادها المختلفة، وكيفية تطبيقها في بيئات العمل المتغيرة.

(2) تقييم تأثير القيادة التحويلية على أداء القيادات:

دراسة كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء القيادات في المؤسسات، بما في ذلك أساليبهم في التحفيز والتوجيه.

(3) استكشاف تأثير القيادة التحويلية على أداء العاملين:

تحليل كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء العاملين، ورفع مستوى التزامهم ورضاهم الوظيفي.

(4) دراسة أثر القيادة التحويلية على نظم الأداء:

استكشاف كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحسين نظم الأداء داخل المؤسسات، بما في ذلك كيفية إدارة التغيير وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

(5) تقديم توصيات عملية:

تطوير توصيات مستندة إلى النتائج المستخلصة من الدراسة لتحسين تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات وتعزيز فعالية نظم الأداء.

(6) تحديد التحديات والفرص:

التعرف على التحديات التي قد تواجه القادة أثناء تطبيق استراتيجيات القيادة التحويلية، والفرص التي يمكن استغلالها لتعزيز الأداء المؤسسي.

تساؤلات الدراسة

تهدف الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

ما هو تأثير القيادة التحويلية على أداء القيادات في المؤسسات؟

كيف تساهم القيادة التحويلية في تعزيز كفاءة وفاعلية القادة في تحقيق الأهداف المؤسسية؟

كيف تؤثر القيادة التحويلية على أداء العاملين داخل المؤسسات؟

ما هي الطرق التي تعزز من دافعية العاملين ورفع مستوى إنتاجيتهم من خلال أساليب القيادة التحويلية؟

ما هي الأبعاد الرئيسية للقيادة التحويلية التي تؤثر على أداء القيادات والعاملين؟

أي من الأبعاد (مثل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري) تلعب دورًا أكبر في تحسين الأداء؟

كيف تساهم القيادة التحويلية في تحسين نظم الأداء داخل المؤسسات؟

ما هي التغيرات التي يمكن أن تطرأ على نظم الأداء نتيجة لتطبيق استراتيجيات القيادة التحويلية؟

ما هي التحديات التي تواجه القادة في تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات؟

ما هي العقبات الثقافية أو التنظيمية التي قد تعوق تطبيق هذا النوع من القيادة وتأثيرها على الأداء؟

كيف يمكن استغلال الفرص الناتجة عن القيادة التحويلية لتعزيز الأداء المؤسسي؟

ما هي الاستراتيجيات التي يمكن أن يتبناها القادة لتحقيق أفضل النتائج من القيادة التحويلية؟

فروض الدراسة

تهدف الدراسة إلى اختبار الفروض التالية:

1- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء القيادات في المؤسسات:

نفترض هذه الفرضية أن القادة الذين يمارسون القيادة التحويلية سيقفون مستويات أعلى من الأداء القيادي مقارنة بالقادة الذين

يستخدمون أنماط قيادة أخرى.

2- تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على أداء العاملين في المؤسسات:

تفترض هذه الفرضية أن تطبيق مبادئ القيادة التحويلية يسهم في تحسين مستوى أداء العاملين وزيادة التزامهم ورضاهم الوظيفي.

3- تسهم القيادة التحويلية في تحسين نظم الأداء داخل المؤسسات:

تفترض هذه الفرضية أن القيادة التحويلية تعزز من فعالية نظم الأداء من خلال تحفيز العاملين على الابتكار وتحسين التفاعل بين الفرق.

4- تؤثر أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، التحفيز الفكري) على أداء

القيادات والعاملين:

تفترض هذه الفرضية أن كل بعد من هذه الأبعاد له تأثير خاص على تحسين أداء القيادات والعاملين، مما يعكس أهمية كل بعد في تحقيق النجاح المؤسسي.

5- القيادة التحويلية تعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل:

تفترض هذه الفرضية أن القادة التحويليين يستطيعون توجيه فرقهم نحو التكيف والابتكار في مواجهة التحديات والمتغيرات في بيئات العمل.

الدراسات السابقة

تعتبر القيادة التحويلية وإدارة التغيير من الموضوعات التي لاقت اهتمامًا واسعًا في الأبحاث الأكاديمية خلال العقود الأخيرة، حيث أثبتت العديد من الدراسات تأثيرها الإيجابي على الأداء المؤسسي والتحويلات التنظيمية. وفيما يلي عرض لأهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع:

أولاً: الدراسات السابقة العربية:

محمد العازمي (2018): دراسة بعنوان "العلاقة بين سمات القائد التحويلي وتوافر الإبداع لدى العاملين المدنيين بديوان وزارة

الداخلية". أظهرت النتائج أن العديد من سمات القيادة التحويلية متوفرة في القيادات المدنية، وأن هناك علاقة طردية بين

امتلاك القيادات لسمات القيادة التحويلية وامتلاك مرؤوسيهها لمهارات إبداعية.

مشهور ناير (2016): دراسة عن "العلاقة بين خصائص القيادة التحويلية وإدارة الجودة الشاملة". توصلت الدراسة إلى أن

مستوى السلوك القيادي التحويلي للمديرين لا يرتقي إلى المستوى المأمول، كما أشارت إلى وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائيًا

بين خصائص القيادة التحويلية وإدارة الجودة الشاملة.

أحمد سالم (2016): دراسة بعنوان "سلوك القيادة التحويلية في الأجهزة الحكومية السعودية". خلصت الدراسة إلى أن سلوك

المواطنة بأبعاده المختلفة كان متدنياً، كما أن القيادة التحويلية لم تكن على المستوى المطلوب لتحقيق سلوك المواطنة

التنظيمية.

سعيد محمد الحسنيين (2013): دراسة حول "القيادة التحويلية في الجامعات السعودية". أظهرت نتائج الدراسة أن خصائص

القيادة التحويلية وابعادها كانت متوسطة في القيادات الأكاديمية.

ثانياً: الدراسات السابقة الأجنبية:

دراسة تناولت تقييم الأداء الوظيفي باستخدام مؤشرات محددة، مثل الجودة والقدرة على التكيف مع **Blickle (2016):**

التغيرات، وأكدت أهمية القيادة التحويلية في تحسين أداء المؤسسات.

دراسة بحثت في تأثير الرغبة في التفاعل مع العمل كمؤشر لأداء العمل، وأكدت أن القيادة التحويلية تلعب **Spuill (2015):**

دورًا حاسمًا في تحفيز العاملين.

Afolabi & Oher (2015) :

دراسة تناولت الأداء الفردي وتأثير القيادة على الابتكار، وأكدت أن الأداء يتحدد كنتيجة للتفاعل بين العوامل الدافعة، والدعم

التنظيمي، والقدرة الفردية.

المنطلقات النظرية للدراسة

نظرية القيادة التحويلية

تُعتبر القيادة التحويلية نموذجًا قياديًا يتسم بقدرته على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف جماعية. يعود الفضل في تطوير هذا المفهوم إلى "جيمس ماكجريجور بيرنز" الذي عرّف القيادة التحويلية بأنها عملية تساهم في تغيير قيم وسلوك الأفراد داخل المؤسسات. (Burns, 1978) وفقًا لـ "حماده محمدي" (2021)، تسعى القيادة التحويلية إلى تعزيز الولاء والانتماء لدى العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي. يتضمن هذا النموذج أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري، وكل بُعد يساهم في تحسين دافعية الموظفين وأدائهم.

نظرية تمكين الأفراد

ترتبط هذه النظرية بأهمية تمكين الأفراد في المؤسسة من خلال تفويض السلطات والمسؤوليات. القيادة التحويلية تُعزز من قدرة الأفراد على اتخاذ القرارات والمشاركة الفعّالة في تحقيق أهداف المنظمة. يشير "حماده محمدي" (2021) إلى أن تمكين الأفراد يساهم في تعزيز شعورهم بالمسؤولية ويؤدي إلى تحسين أداء العمل، حيث يشعر العاملون أنهم جزء من عملية اتخاذ القرار.

نظرية السلوك الوظيفي

تعكس هذه النظرية كيفية تأثير القيادة على سلوكيات الأفراد داخل المنظمة. تشير الأبحاث إلى أن القيادة التحويلية تعزز من سلوكيات المواطنين التنظيمية، مثل التعاون والمبادرة، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إنتاجية. وفقًا لـ "حماده محمدي" (2021)، يتمكن القادة التحويليون من تحسين الروح المعنوية للموظفين من خلال تقديم الدعم والتقدير، مما يؤثر إيجابًا على أدائهم.

نظرية الثقافة التنظيمية

تُعنى هذه النظرية بدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء والقيادة. تُعتبر الثقافة التنظيمية عاملاً حاسماً في نجاح القيادة التحويلية، حيث تساهم في تشكيل القيم والسلوكيات التي تعزز من الأداء. يشير "حماده محمدي" (2021) إلى أن الثقافة الإيجابية تدعم القيادة التحويلية وتساهم في تحسين تفاعل العاملين مع الأهداف المؤسسية.

نظرية الأداء المؤسسي

تركز هذه النظرية على قياس وتحسين الأداء داخل المنظمات. تشير الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تؤدي إلى تحسين نظم الأداء من خلال تحفيز العاملين وتعزيز التعاون بين الفرق. يُظهر "حماده محمدي" (2021) أن أداء القيادات والعاملين يرتبط بشكل مباشر بفاعلية القيادة التحويلية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

المنهجية وطريقة البحث

تتطلب دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة التغيير استخدام منهجية علمية متكاملة تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية، مما يساعد على تحقيق فهم شامل للموضوع. تتضمن المنهجية التالية:

المنهج الوصفي التحليلي

يعد المنهج الوصفي التحليلي هو الخيار الرئيسي للدراسة، حيث يهدف إلى وصف وتحليل الظواهر المرتبطة بالقيادة التحويلية وأثرها على الأداء المؤسسي. سيستخدم هذا المنهج في:

جمع البيانات: سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى عينة من القادة والموظفين في مؤسسات مختلفة. ستضمن الاستبيانات أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة تتعلق بأبعاد القيادة التحويلية وأداء العاملين ونظم الاداء.

المنهج الكمي سوف يتم استخدام المنهج الكمي لتحليل البيانات الإحصائية الناتجة عن الاستبيانات، مما يساهم في اختبار الفروض المطروحة. تتضمن خطوات هذا المنهج:

تحديد العينة: سيتم اختيار عينة عشوائية تمثل مختلف القطاعات (التعليم، الصحة، الأعمال) لضمان تنوع البيانات.

تحليل البيانات: سيتم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو AMOS لتحليل البيانات واستخراج النتائج الإحصائية، مثل التوزيعات التكرارية، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، والعلاقات بين المتغيرات.

المنهج النوعي

يمكن أيضًا استخدام المنهج النوعي لجمع بيانات تفصيلية تعزز من نتائج المنهج الكمي، من خلال:

المقابلات الشخصية: إجراء مقابلات مع مجموعة من القادة والموظفين للحصول على رؤى عميقة حول تجاربهم مع القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء. ستساعد هذه المقابلات في فهم السلوكيات، التحديات، والاستراتيجيات القيادية التحويلية وتأثيرها على الاداء

تحليل المحتوى سيتضمن البحث تحليل المحتوى للمواد المكتوبة مثل التقارير السنوية، والمقالات الأكاديمية، والكتب حول بالقيادة التحويلية وأدائها، مما يساعد على استخراج الأنماط والموضوعات الرئيسية.

الدراسة الميدانية

تتضمن المنهجية إجراء دراسة ميدانية في مؤسسات مختارة لدراسة تجارب القيادة التحويلية في بيئات العمل الحقيقية. ستسهم هذه الدراسة في توفير بيانات واقعية عن كيفية تطبيق القادة لنماذج القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

أهداف المنهجية

تقديم تحليل شامل للعلاقة بين القيادة التحويلية وأداء القيادات والعاملين.

اختبار الفرضيات المطروحة وتقديم توصيات عملية قائمة على الأدلة.

فهم التجارب والآراء المتنوعة للقادة والموظفين حول تطبيق القيادة التحويلية في مؤسساتهم.

أدوات الدراسة

تتضمن أدوات الدراسة مجموعة من الوسائل التي سيتم استخدامها لجمع وتحليل البيانات، والتي تساهم في تحقيق أهداف البحث. وتشمل الأدوات التالية:

الاستبيانات

الوصف: سيتم تصميم استبيان موجه إلى القادة والموظفين في المؤسسات المستهدفة. يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة لجمع بيانات كمية ونوعية حول القيادة التحويلية وأثرها على الأداء.

المكونات:

أسئلة حول القيادة التحويلية: تشمل أبعاد مثل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري.

أسئلة حول أداء القيادات والعاملين: تتعلق بتقييم الأداء، والالتزام، والدافعية.

أسئلة عن نظم الأداء: تتعلق بمدى فعالية نظم الأداء الموجودة في المؤسسات.

أسئلة ديموغرافية: تشمل معلومات مثل العمر، الجنس، المسمى الوظيفي، والخبرة العملية.

المقابلات الشخصية

الوصف: سيتم إجراء مقابلات شخصية مع مجموعة من القادة والموظفين لجمع بيانات نوعية تفصيلية.

المكونات:

أسئلة مفتوحة: لاستكشاف تجارب الأفراد مع القيادة التحويلية وأثرها على الاداء، وفهم التحديات والفرص التي تواجههم.

التسجيل: سيتم تسجيل المقابلات (بعد الحصول على إذن) لتسهيل عملية التحليل.

تحليل المحتوى

الوصف: يتضمن تحليل المواد المكتوبة مثل التقارير السنوية، المقالات الأكاديمية، والكتب المتعلقة بالقيادة التحويلية وأداء

القيادات والعاملين.

المكونات:

تحديد الموضوعات الرئيسية: من خلال قراءة وتحليل النصوص لتحديد الأنماط والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالقيادة التحويلية.

الدراسة الميدانية

الوصف: إجراء دراسات ميدانية في المؤسسات المستهدفة لدراسة تطبيق القيادة التحويلية في بيئات العمل الحقيقية.

المكونات:

الملاحظة المباشرة: لمراقبة سلوكيات القادة والموظفين أثناء تطبيق استراتيجيات القيادة التحويلية وأثرها على الاداء.

جمع البيانات من الاجتماعات: تسجيل الملاحظات من الاجتماعات وورش العمل المتعلقة بالتغيير.

البرامج الإحصائية

الوصف: سيتم استخدام برامج مثل SPSS أو AMOS لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات.

المكونات:

الإحصاءات الوصفية: مثل التوزيعات التكرارية والمتوسطات.

التحليل المتعدد: لاختبار الفرضيات واستخراج العلاقات بين المتغيرات.

حدود الدراسة

تحدد حدود الدراسة إطار العمل الذي سيتم ضمنه تنفيذ البحث، وتساهم في توضيح نطاقه وتركيزه. وتشمل حدود الدراسة

الجوانب التالية:

الحدود الزمنية

الفترة الزمنية: ستم دراسة القيادة التحويلية وإدارة التغيير خلال عام 2024. سيتم جمع البيانات وتحليلها في هذه السنة.

الحدود الجغرافية

ستقتصر الدراسة على المؤسسات في المملكة العربية السعودية. هذا التركيز الجغرافي يتيح فهماً عميقاً للقيادة التحويلية وأداء

القيادات والعاملين. في سياق ثقافي واقتصادي محدد، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على مؤسسات في دول أو مناطق أخرى.

الحدود الموضوعية

الموضوعات التي سيتم تناولها: ستركز الدراسة على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء القيادات والعاملين ونظم الاداء.

الحدود المنهجية

أساليب جمع البيانات: ستعتمد الدراسة على أساليب محددة مثل الاستبيانات والمقابلات الشخصية.

الحدود السكانية

المشاركون في الدراسة: ستقتصر عينة الدراسة على القادة والموظفين في المؤسسات المشاركة في المملكة العربية السعودية.

الحدود الثقافية

التنوع الثقافي: قد تؤثر الخلفيات الثقافية للمشاركين على كيفية فهمهم للقيادة التحويلية وأداء القيادات والعاملين، وبالتالي قد

تكون النتائج متعلقة بالسياق الثقافي السعودي.

Afolabi, A. A., & Oher, D. (2015). Performance, leadership, and innovation: The impact of transformational leadership on individual performance. *International Journal of Research in Business Management*, 3(3), 19-28.

Blickle, G. (2016). Assessing job performance: The role of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 374-387.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2013). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. London: SAGE Publications.

Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2003). Organizations: Behavior, structure, processes (11th ed.). New York: McGraw-Hill.

Spuill, S. (2015). Desire to interact as a performance indicator: The role of transformational leadership. Journal of Leadership Studies, 9(1), 56-67.

المراجع العربية

- حماده محمدي عبد الحميد علي. (2021). القيادة التحويلية وأثرها على أداء القيادات والعاملين ونظم أداء العمل بوزارة الشباب والرياضة. مجلة تطبيقات علوم الرياضة، 2(108)، 179-203.
- المرزوقي، محمد. (2010). العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية الأداء في المؤسسات التعليمية.
-
- الفريجي، أفراح حنين راضي. (2012). أبعاد القيادة التحويلية لعمداء المدارس الثانوية وعلاقتها بإدارة التغيير.
- أحمد سالم. (2016). سلوك القيادة التحويلية في الأجهزة الحكومية السعودية.
- سعيد محمد الحسنين. (2013). القيادة التحويلية في الجامعات السعودية.
- مشهور ناير. (2016). العلاقة بين خصائص القيادة التحويلية وإدارة الجودة الشاملة.

- محمد العازمي. (2018). العلاقة بين سمات القائد التحويلي وتوافر الإبداع لدى العاملين المدنيين بديوان وزارة الداخلية.