

المحاضرة ٥ لمقرر مهارات بحثية ٣

إعداد الباحث : سعد الدوسري

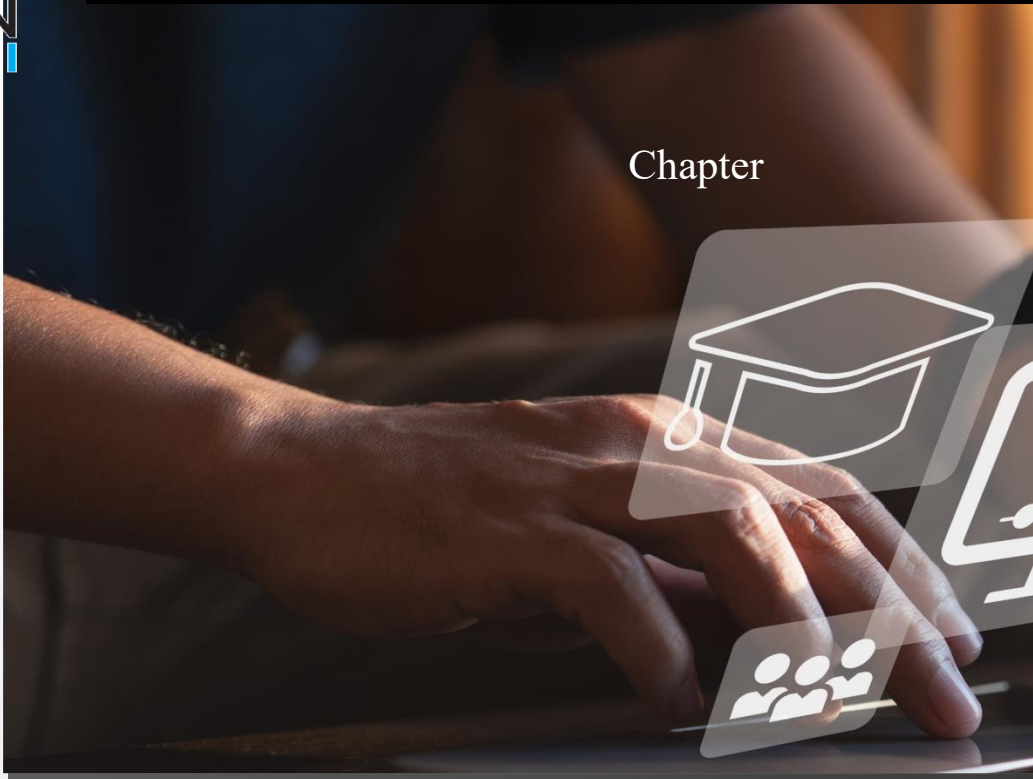


مهارات بحثية ٣

المحاضرة ٥

Chapter

التمهيد للمحاضرة ٥



استكمالاً للتكليف الأسبوعي الرابع الذي ركّز على تحليل أهداف وأهمية الدراسات العلمية المنشورة وفق معايير الأهداف الذكية (SMART) يأتي التكليف الأسبوعي الخامس ليمثل مرحلة تطبيقية أكثر عمقاً في مهارات البحث العلمي. حيث يهدف هذا التكليف إلى تدريب الباحث على تنظيم وعرض الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة المختارة، من خلال تحليل مجموعة من الدراسات العلمية الحديثة وربطها بموضوع البحث، بما يساهم في بناء قاعدة معرفية واضحة تساعد على فهم الاتجاهات البحثية وتحديد الفجوة العلمية التي يمكن أن تنطلق منها الدراسة المقترحة.

Chapter

العنوان الرئيسي للمحاضرة

أثر القيادة التحويلية في الأداء الوظيفي للعاملين: الدور الوسيط
للمتمكين الوظيفي.

Chapter

اهداف المحاضرة

- عنوان الدراسة
- الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير القيادة التحويلية
- الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التمكين الوظيفي
- الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الأداء الوظيفي
- الدراسات التي جمعت بين المتغيرات
- التحليل المقارن للدراسات السابقة
- الفجوة البحثية
- المراجع

أثر القيادة التحويلية في الأداء الوظيفي للعاملين: الدور الوسيط للتمكين الوظيفي.
متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: القيادة التحويلية

المتغير الوسيط: التمكين الوظيفي

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

مبررات اختيار المتغيرات

تُعد القيادة التحويلية من الأنماط القيادية الحديثة التي حظيت باهتمام كبير في الأدبيات الإدارية المعاصرة، نظرًا لدورها في تحفيز العاملين وتعزيز قدرتهم على الابتكار وتحقيق الأداء المتميز داخل المنظمات. كما يمثل التمكين الوظيفي أحد المفاهيم التنظيمية المهمة التي تسهم في تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وزيادة شعورهم بالمسؤولية تجاه العمل. أما الأداء الوظيفي فيعد من المؤشرات الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في تقييم كفاءة العاملين وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، الأمر الذي يجعل دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة ذات أهمية علمية وتطبيقية في مجال الإدارة الحديثة.



عنوان الدراسة

هدفت دراسة (Imran & Iqbal (2022 إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الخدمية. وأظهرت نتائج الدراسة أن القادة الذين يتبنون أسلوب القيادة التحويلية يساهمون في تعزيز دافعية العاملين وتشجيعهم على المبادرة والإبداع، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة.

كما هدفت دراسة García-Morales et al. (2023 إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي وتحسين الأداء المؤسسي داخل عدد من المؤسسات الأوروبية. وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية تساهم في تحفيز العاملين وتعزيز قدراتهم الإبداعية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء المؤسسي.



الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير القيادة التحويلية

هدفت دراسة Lee & Kim (2021) إلى تحليل تأثير التمكين الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الخدمية. وأظهرت النتائج أن التمكين الوظيفي يسهم في تعزيز استقلالية العاملين في أداء مهامهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات التنظيمية، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

كما تناولت دراسة Spreitzer & Doneson (2022) دور التمكين الوظيفي في تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات التنظيمية وتحسين مستوى التزامهم التنظيمي. وأظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي تعتمد على تمكين العاملين تحقق مستويات أعلى من الأداء المؤسسي مقارنة بالمؤسسات التي تعتمد على الأساليب الإدارية التقليدية.



Chapter

الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التمكين الوظيفي

هدفت دراسة Ribeiro et al. (2022) إلى تحليل العوامل التنظيمية التي تؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات الحديثة. وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الفعالة وبيئة العمل الداعمة تمثلان من أهم العوامل التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

كما هدفت دراسة Nguyen et al. (2023) إلى تحليل العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الخدمية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين المناخ التنظيمي الإيجابي ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين.



الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الأداء
الوظيفي

هدفت دراسة Ali et al. (2023) إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وتمكين العاملين وتأثيرهما في الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الصناعية. واعتمدت الدراسة على نموذج المعادلات الهيكلية لتحليل البيانات. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تسهم في تعزيز تمكين العاملين، كما أن التمكين الوظيفي يلعب دورًا وسيطًا مهمًا في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.

التحليل المقارن للدراسات السابقة.

عند تحليل الدراسات السابقة يتضح وجود اتفاق عام حول الدور الإيجابي للقيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين داخل المنظمات. كما تشير العديد من الدراسات إلى أن التمكين الوظيفي يسهم في تعزيز مشاركة العاملين وزيادة دافعيتهم نحو العمل، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على أدائهم الوظيفي. كما يتضح أن بعض الدراسات ركزت على تحليل العلاقة المباشرة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، في حين تناولت دراسات أخرى دور التمكين الوظيفي في تحسين أداء العاملين. إلا أن عددًا محدودًا من الدراسات تناول العلاقة التكاملية بين القيادة التحويلية والتمكين الوظيفي والأداء الوظيفي في نموذج تحليلي واحد.



الدراسات التي جمعت بين المتغيرات

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية والتمكين الوظيفي والأداء الوظيفي، إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على تحليل العلاقة الثنائية بين هذه المتغيرات. في حين أن عددًا أقل من الدراسات تناول الدور الوسيط للتمكين الوظيفي في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي بصورة متكاملة. ومن ثم تسعى الدراسة المقترحة إلى تحليل هذه العلاقة بصورة أعمق من خلال دراسة الدور الوسيط للتمكين الوظيفي في تفسير تأثير القيادة التحويلية في الأداء الوظيفي للعاملين.



الفجوة البحثية

- Ali, M., Ahmad, N., & Khan, S. (2023). Transformational leadership and employee performance. Journal of Organizational Behavior.**
- García-Morales, V., Jiménez-Barrionuevo, M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2023). Transformational leadership influence on organizational performance. Business Research Quarterly.**
- Imran, M., & Iqbal, J. (2022). Impact of transformational leadership on employee performance. International Journal of Management.**
- Lee, J., & Kim, S. (2021). Employee empowerment and job performance. Human Resource Development Review.**
- Nguyen, T., Nguyen, H., & Tran, Q. (2023). Organizational climate and job performance. Journal of Management Studies.**
- Ribeiro, N., Duarte, A., & Filipe, R. (2022). Leadership and employee performance. European Management Journal.**
- Spreitzer, G., & Doneson, D. (2022). Empowering leadership and organizational effectiveness. Academy of Management Perspectives.**



المراجع



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

