

عنوان البحث

اثر القيادة التحويلية على انتاجية الموظف في القطاع التصنيعي بالمملكة
العربية السعودية

إعداد الطالب/

هيثم عايض القحطاني

241000225

إشراف/

Dr. Asma Abuanzeh

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

القيادة التحويلية تعتبر أحد أهم أساليب القيادة التي تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. يتصف القائد التحويلي بالقدرة على تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق أداء عالي من خلال التواصل الفعال وتقديم الدعم الشخصي. في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية، يعد هذا النوع من القيادة ضروريًا لتحسين جودة الإنتاج والابتكار. وتأتي هذه الدراسة استجابة للحاجة الملحة لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في هذا القطاع الحيوي.

تلعب القيادة التحويلية دورًا حاسمًا في تحويل ثقافة المنظمة وتحفيز الموظفين على تحقيق أهدافها.

القائد التحويلي يمتلك رؤية واضحة للمستقبل ويعمل على توجيه فريق العمل نحو تحقيق هذه الرؤية من خلال التحفيز والإلهام.

يتميز القائد التحويلي بقدرته على تحدي الوضع الراهن ودفع الموظفين للتفكير بطرق جديدة وإبداعية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

من جهة أخرى، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف الدور الذي يمكن أن تلعبه القيادة التحويلية في تحسين الإنتاجية في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين وتحديد العوامل التي تساهم في تعزيز هذه العلاقة.

مشكلة الدراسة:

رغم الاعتراف بأهمية القيادة التحويلية، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تستكشف تأثيرها على إنتاجية الموظفين في القطاع التصنيعي في المملكة العربية السعودية. العديد من المؤسسات الصناعية تواجه تحديات في تحقيق مستويات إنتاجية عالية، وغالبًا ما يُعزى ذلك إلى نقص القيادة الفعالة.

لذا، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في هذا القطاع، وذلك من خلال تحليل العناصر المختلفة للقيادة التحويلية وتأثيرها المباشر وغير المباشر على الإنتاجية.

تتجلى مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية تأثير القيادة التحويلية على الإنتاجية في السياق السعودي.

هذه الدراسة تسعى إلى سد الفجوة البحثية من خلال تقديم بيانات جديدة وتحليل شامل للعوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظفين في القطاع التصنيعي.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على الدور الحيوي للقيادة التحويلية في تحسين إنتاجية الموظفين، مما يساعد المديرين في القطاع التصنيعي على تبني أساليب القيادة الأكثر فعالية.

علاوة على ذلك، تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة البحثية في الأدبيات الموجودة حول هذا الموضوع في السياق السعودي، مما يوفر بيانات وأفكار جديدة يمكن استخدامها لتحسين ممارسات القيادة في هذا القطاع.

بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية مبنية على الأدلة للمديرين والقيادة في القطاع التصنيعي لتحسين أدائهم الإداري وزيادة الإنتاجية.

تساهم هذه الدراسة في تعزيز الفهم الأكاديمي للقيادة التحويلية وتأثيرها على الإنتاجية، كما توفر معلومات قيمة يمكن أن تكون مفيدة لصناع القرار في القطاع التصنيعي لتحسين ممارسات القيادة وزيادة الإنتاجية. من خلال تسليط الضوء على العوامل التي تؤثر على الإنتاجية، يمكن لهذه الدراسة أن تساعد في تطوير سياسات وإستراتيجيات تهدف إلى تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الفعالية.

أهداف الدراسة:

١. تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين في القطاع التصنيعي في المملكة العربية السعودية.
٢. تحديد العناصر الرئيسية للقيادة التحويلية التي تؤثر بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين.
٣. اقتراح توصيات لتحسين أساليب القيادة في القطاع التصنيعي استنادًا إلى نتائج الدراسة.

تساؤلات الدراسة

١. ما هو تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في القطاع التصنيعي؟
٢. ما هي عناصر القيادة التحويلية التي تؤثر بشكل كبير على إنتاجية الموظفين؟
٣. كيف يمكن للمديرين في القطاع التصنيعي تحسين أساليب القيادة لتعزيز الإنتاجية؟

فروض الدراسة:

١. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين في القطاع التصنيعي.
٢. العناصر الأساسية للقيادة التحويلية مثل التحفيز الفكري والتأثير المثالي تساهم بشكل كبير في تحسين إنتاجية الموظفين.

الدراسات السابقة:

تلعب الدراسات السابقة دورًا حاسمًا في بناء الإطار النظري للدراسة وتحديد الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى سدها. فيما يلي عشرة دراسات سابقة تتعلق بموضوع القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين:

١. (Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994):

تحسين الفعالية التنظيمية من خلال القيادة التحويلية. تناولت هذه الدراسة كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي والإنتاجية، وقد وجدت أن القادة التحويليين يساهمون بشكل كبير في تحسين الأداء والإنتاجية.

٢. (Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004):

القيادة التحويلية والتبادلية: اختبار ميتا-تحليلي لصلاحيتهما النسبية. توصلت هذه الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تساهم بشكل أكبر في تحسين أداء الموظفين مقارنة بالقيادة التبادلية.

٣. (Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011):

القيادة التحويلية والأداء عبر المعايير والمستويات: مراجعة ميتا-تحليلية لـ ٢٥ عامًا من الأبحاث. أوضحت هذه الدراسة أن القيادة التحويلية لها تأثيرات إيجابية واضحة على أداء الموظفين في مختلف السياقات.

٤. (Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009):

القيادة التحويلية: مراجعة شاملة وتطوير النظرية. استعرضت هذه الدراسة الأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية ووضعت إطارًا نظريًا شاملاً لتفسير تأثيرها على الأداء التنظيمي.

٥. (Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990):

تأثيرات سلوكيات القيادة التحويلية على السلوكيات التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية. أظهرت هذه الدراسة أن القيادة التحويلية تعزز سلوك المواطنة التنظيمية وبالتالي تزيد من الإنتاجية.

٦. Bass, B. M. (1985):

القيادة والأداء ما وراء التوقعات. ناقشت هذه الدراسة كيفية تأثير القيادة التحويلية على تجاوز التوقعات وتحقيق أداء فائق من قبل الموظفين.

٧. Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1996):

القيادة التحويلية: بناء الثقة وتحقيق الأداء العالي. أكدت هذه الدراسة على أهمية بناء الثقة بين القائد والموظفين كجزء من القيادة التحويلية لتحقيق مستويات أداء أعلى.

٨. Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996):

فعالية القيادة التحويلية: مراجعة ميتا-تحليلية. أوضحت هذه الدراسة من خلال مراجعة ميتا-تحليلية أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي مع الأداء التنظيمي العالي.

٩. Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011):

التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على العمل: دور التحفيز الذاتي. أظهرت هذه الدراسة أن التحفيز الذاتي يلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين.

١٠. Nguyen, P. M., & Mohamed, S. (2011):

القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين في القطاع الصناعي: دراسة حالة في فيتنام. تناولت هذه الدراسة كيفية تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في قطاع صناعي محدد ووجدت أن هذا النوع من القيادة يعزز الإنتاجية بشكل ملحوظ.

تساهم هذه الدراسات السابقة في توفير إطار نظري قوي للدراسة الحالية وتساعد في فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على إنتاجية الموظفين في القطاع التصنيعي بالمملكة العربية السعودية. من خلال تحليل هذه الدراسات، يمكن تحديد العناصر الأساسية للقيادة التحويلية التي تؤثر بشكل كبير على الإنتاجية وتقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات القيادة في هذا القطاع.

المنطلقات النظرية للدراسة:

الإطار النظري للدراسة يستند إلى نظرية القيادة التحويلية التي تتضمن العناصر الرئيسية مثل التأثير المثالي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. سيتم استعراض الأطر النظرية الأخرى ذات الصلة بإنتاجية الموظفين، مثل نظرية التحفيز الذاتي ونظرية الأهداف. يتميز القائد التحويلي بقدرته على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء أعلى من خلال التواصل الفعال، وتقديم الدعم الشخصي، وتحدي الوضع الراهن لتحقيق الابتكار والتطوير المستمر.

المنهجية وطرق البحث:

- تصميم البحث:

سيتم استخدام التصميم الكمي في هذه الدراسة، وذلك لجمع وتحليل البيانات بشكل منهجي ودقيق.

- عينة البحث:

سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين والمديرين في عدة مصانع تمثل مختلف مناطق المملكة. ستتراوح حجم العينة بين ٢٠٠ إلى ٣٠٠ مشارك لضمان تمثيل مناسب وشمولية النتائج.

- طرق جمع البيانات:

استخدام الاستبيانات لجمع البيانات من المشاركين. سيتم تصميم الاستبيان لقياس مستوى القيادة التحويلية لدى المديرين وإنتاجية الموظفين، وسيتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة.

أدوات الدراسة :

- استبيان مخصص:

يتضمن قسمين رئيسيين؛ القسم الأول يقيس مستوى القيادة التحويلية باستخدام مقياس متعدد الأبعاد يغطي التأثير المثالي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. القسم الثاني يقيس إنتاجية الموظفين باستخدام مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية.

- أدوات تحليل إحصائي:

سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة. سيتم تطبيق تحليل الارتباط والانحدار لتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين.

حدود الدراسة:

- حدود زمنية:

ستغطي الدراسة فترة زمنية محددة من العام ٢٠٢٤، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على فترات زمنية أخرى.

- حدود مكانية:

تركز الدراسة على مصانع في مناطق محددة من المملكة العربية السعودية، مما قد يحد من تعميم النتائج على جميع المناطق أو القطاعات الأخرى.

- حدود موضوعية:

تقتصر الدراسة على تأثير القيادة التحويلية على الإنتاجية دون النظر إلى العوامل الأخرى المحتملة التي قد تؤثر على الإنتاجية، مثل البيئة التنظيمية والسياسات الإدارية.

المراجع:

سيتم تضمين قائمة المراجع التي تم الاعتماد عليها في إعداد هذه الدراسة، مع الإشارة إلى الكتب والمقالات والدراسات السابقة التي تم مراجعتها. بعض المراجع الرئيسية تتضمن:

١. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Sage Publications
٢. 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
٣. Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. Group & Organization Management, 36(2), 223-270