

التكليف الثامن-مقرر مهارات بحثية 1

عمل الطالبة: مها حمد الحمودي
الرقم الجامعي: 252001816
إشراف الدكتورة: مرفت محمد



المهمة المطلوبة

في ضوء دراستك للدراسات السابقة، اعرض لاثنين من الدراسات السابقة بشكل متسق مع المثال الذي تم عرضه في المحاضرة.

"دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وعملية صناعة القرار"

هيثم عادل بسيوني

إشراف/ الأستاذ الدكتور: محمد سيد عبدالعال

أستاذ إدارة الموارد البشرية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

مجلة القرار الاستراتيجي، المجلد 14، العدد 3، يوليو 2023 م.

ثانيًا: أهداف الدراسة

تحدد أهداف هذا البحث فيما يلي:

- الوقوف على واقع تطبيق ممارسات القيادة التحويلية.
- تحديد مدى تأثير أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز، الاستثارة الفكرية، الاعتبارات الفردية) على أبعاد صناعة القرار.
- تقديم عدد من النتائج والتوصيات والتي يُمكن أن تدعم القادة الإداريين في تحسين عملية اتخاذ القرار.

ثالثاً: عينة الدراسة

لم تعتمد الدراسة على عيّنة ميدانية، بل هي دراسة تحليلية نظرية اعتمدت على مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية وصناعة القرار.

وهذا مطابق للنص في الصفحات 1887-1889 حيث يوضح الباحث أن هدفه "الوقوف على نتائج الدراسات السابقة" وليس إجراء دراسة ميدانية حديثة.

رابعًا: أدوات الدراسة

نظرًا لأن الدراسة نظرية تحليلية، فإن الأداة المستخدمة هي:

- تحليل الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية وصناعة القرار.
- لم يستخدم الباحث استبانة أو مقابلات أو اختبار ميداني.

خامسًا: أهم النتائج

استنادًا إلى قسم "ملخص النتائج والتوصيات الأولية" فإن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

1. وجود تكامل نظري واضح بين أبعاد القيادة التحويلية ومراحل صناعة القرار.
2. كل الدراسات السابقة تُشير إلى أهمية القيادة التحويلية في تحفيز الموارد البشرية وتحسين قدرة المنظمة على اتخاذ القرار.
3. ساهمت الدراسات السابقة في توضيح دور القيادة التحويلية في كفاءة صناعة القرار.
4. ساهمت الدراسات السابقة في تأكيد موثوقية العلاقة بين القيادة التحويلية كنمط قيادي قادر على تحقيق المشاركة الفعالة في صناعة وتفعيل القرارات.
5. التحفيز والتأثير المثالي يُسهمان في احتواء المشكلات والانحرافات التنظيمية بشكل مبكر.

سادساً: توصيات الدراسة

وفقاً للتوصيات الواردة في الدراسة، فهي كالآتي:

1. تأهيل القيادات لتبني نمط القيادة التحويلية نظراً لدوره في رفع جودة القرارات.
2. دعم المؤسسات بأنظمة دعم قرار وقواعد بيانات تساعد القادة في ظل حالة عدم التأكد.
3. إجراء دراسات موسعة حول التقنيات الذكية ودورها في تحسين عملية اتخاذ القرار.
4. إعداد قيادات الصف الثاني بالمؤسسات وفق منظور القيادة التحويلية لتعزيز التأثير الإيجابي.

"دور أسلوب القيادة التحويلية في تفعيل أداء المعرفة وأثرهم على أداء المنظمة"

The Impact of Transformational Leadership on Organizational Performance and Innovation:
A Study of Saudi Arabian Institutions

إعداد: الباحث / محمد حمد العتيبي

ماجستير إدارة أعمال في كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن، المملكة العربية السعودية

إشراف: الأستاذ الدكتور / فيصل عبد الحميد، الدكتور / فايز جراد

أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن، المملكة العربية السعودية

ثانيًا: هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر القيادة التحويلية على إدارة المعرفة داخل الشركات السعودية، وذلك من خلال دراسة النقاط الآتية:

- بيان أثر القيادة التحويلية على الشركات المنتجة.
- بيان دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الشركات المنتجة.
- بيان أثر القيادة التحويلية على إدارة المعرفة في الشركات المنتجة.

ثالثًا: عينة الدراسة

استنادًا إلى الملخص، فإن عينة الدراسة كانت كالتالي:

- تم توزيع 165 استبانة على الموظفين، وتم استرجاع 142 استبانة صالحة للتحليل، مما يمثل نسبة 95 % من إجمالي العينة المستهدفة.
- وُزعت الاستبانة على موظفين يعملون في مستويات إدارية مختلفة داخل شركات صناعية في المملكة العربية السعودية.
- تم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل متوازن لجميع المستويات الإدارية.
- العينة واضحة ومحددة.

رابعًا: أدوات الدراسة

وفق ما ورد في الملخص، اعتمدت الدراسة على:

- استبانة (Questionnaire) تقيس أبعاد القيادة التحويلية وإدارة المعرفة والأداء التنظيمي. وتضمنت الأداة قياس كل من: (الكاريزما، الاعتبار الفردي، الاستثارة الفكرية، التحفيز، التمكين)
- بالإضافة إلى مقاييس إدارة المعرفة والتي تشمل كل من: (اكتساب المعرفة – تقاسم المعرفة – واستخدام المعرفة).

خامساً: أهم النتائج

جاءت النتائج كما ذكرت في الدراسة كالتالي:

1. القيادة التحويلية وإدارة المعرفة لهما تأثير إيجابي معنوي على الأداء التنظيمي.
2. أكبر الأبعاد تأثيراً على الأداء التنظيمي هما:
 - الجاذبية والتأثير المثالي.
 - الاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي.
3. التحفيز والتمكين لهما تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي.
4. إدارة المعرفة تلعب دوراً مهماً في العلاقة بين القيادة التحويلية وتحسين الأداء التنظيمي.
5. الشركات التي تتبنى القيادة التحويلية تحقق مستويات أعلى من الربحية والحصة السوقية.

سادساً: التوصيات

جاءت التوصيات كما وُردت في الدراسة كالتالي:

1. تطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادة التحويلية للقادة مثل: التحفيز، والتمكين، وتشجيع الابتكار.
2. تعزيز التحفيز والتمكين وتوفير بيئة داعمة تُحفز الموظفين على المشاركة والابتكار.
3. تعزيز إدارة المعرفة والتي تُسهم في تحسين تخزين وتبادل المعلومات داخل المنظمة.
4. دعم الابتكار التنظيمي وتشجيع بيئة الابتكار.
5. إجراء تقييمات دورية للقيادة والأداء داخل المؤسسات لضمان أن القادة يعملون وفقاً للقيادة التحويلية.
6. تطبيق أنظمة تكنولوجية حديثة مثل الذكاء الاصطناعي والمحتوى الرقمي لتسهيل عملية تبادل المعرفة.

يتضح من خلال الدراستين أن القيادة التحويلية تمثل أحد أهم الأنماط القيادية الحديثة والتي تسهم في تحسين الأداء، وتعزيز المعرفة، ورفع جودة القرارات داخل المؤسسات. ورغم اختلاف منهجية الدراستين، (إحداهما نظرية والأخرى ميدانية)، فإنهما تتفقان على الدور المحوري والمهم للقيادة التحويلية في تطوير بيئة العمل ورفع فعالية المنظمات والمؤسسات.

08

الخلاصة





المجلة الأكاديمية للأبحاث والتطوير | الإصدار التاسع والستون | أيار/مايو 2025 م
ISSN: 2706-6495

دور أسلوب القيادة التحولية في تفعيل أداء المعرفة وأثره على أداء المنظمة

The Impact of Transformational Leadership on Organizational Performance and Innovation: A Study of Saudi Arabian Institutions

[إعداد: الباحث/ محمد حمد الحنفي]

ماجستير إدارة أعمال، كلية الإدارة، جامعة ميدووسن، المملكة العربية السعودية

[إشراف: الأستاذ الدكتور/ فيصل عبد الحميد، الدكتور/ فخر جراد

عضو هيئة التدريس في كلية الإدارة، جامعة ميدووسن، المملكة العربية السعودية

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التحولية وإدارة المعرفة على الأداء التنظيمي في المؤسسات السعودية تم إعداد المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان موجه لـ 42 مؤسسة مكونة من 142 من الموظفين العاملين في مختلف القطاعات الإدارية للدراسة العلاقة بين القيادة التحولية والابتكار في المؤسسات السعودية تم قياس أداء القيادة التحولية، مثل الجانبية والتفكير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الإغناء الفردي، والتفكير كما تم قياس أداء إدارة المعرفة من خلال اكتساب المعرفة، تقاسم المعرفة، واستخدامها إضافة إلى تقييم الأداء التنظيمي عبر الرقعة والمهمة الوظيفية. أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التحولية وإدارة المعرفة لهما تأثير إيجابي ومعهم على الأداء التنظيمي، وحصلت الدراسة على أن المؤسسات التي تتبنى هذه العوامل تحقق نتائج إيجابية على مستوى الرقعة والمهمة الوظيفية، كما أظهرت نتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أداء القيادة التحولية والأداء التنظيمي، كذلك الجانبية والتفكير المثالي من أبرز الأبعاد التي أظهرت تفكيراً قوياً على الأداء التنظيمي، كما أظهرت النتائج أن التحفيز والتفكير لهما تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الأداء التنظيمي، وبناءً على النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز القيادة التحولية وتفعيل استراتيجيات إدارة المعرفة لتحسين الأداء التنظيمي، وتطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز مهارات القيادة التحولية لدى المديرين، مثل القدرة على التحفيز، والتفكير، والتوجيه الشمسي، وتشجيع الابتكار. هذه البرامج يجب أن تكون جزءاً من الاستراتيجيات الإدارية في المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحولية، إدارة المعرفة، الأداء التنظيمي، المؤسسات السعودية، الرقعة المهمة الوظيفية.

دراسة العلاقة بين القيادة التحولية وعملية صناعة القرار

هبة خليل بسويدي

دراسة العلاقة بين القيادة التحولية وعملية صناعة القرار

هبة خليل بسويدي

إشراف

الأستاذ الدكتور: محمد سيد عبد العال

أستاذ إدارة الموارد البشرية أكاديمية السادات للعلوم الإدارية

ملخص البحث:

يشهد العصر الحالي معدلات متسارعة من التحويلات والتغيرات، مما دفع المنظمات والدول حول العالم للتركيز على دراسة القيادة الإدارية لمواجهة بيئة العمل الدينامية وذلك من خلال الاعتماد على نمط قيادي قادر على مواكبة التغيير داخل المنظمة وخارجها بطرق غير تقليدية؛ وبهذا ظهرت القيادة التحولية كأحد أهم الأساليب القيادية التي أفرزها التقدم العلمي وهو نمط قيادي يتميز بقدرة عالية على مواجهة وتجاوز من خلال التفكير في سلوكيات التبعين وتلبية قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية، وفتح المجال لهم لمراح أفكارهم وتوجيههم على ابتكار حلول غير تقليدية لمواجهة المشاكل والمسببات التي تواجه المنظمة ولقد كانت القيادة التحولية في جوهرها تعمل على تحقيق أكبر تأثير للتقدم على التبعين، وذلك من خلال عملية صناعة القرار قادرة على تحقيق الأهداف ومع اختلاف الأنواع والوسائل التي يستخدمها القائد التحولي تكون قادرة على تحقيق الأهداف المطلوبة فقامت على تحفيز دوافع العاملين من خلال التفكير المثالي للسمات والسلوك، لرفع كفاءة وفاعلية الموارد البشرية باعتبارها ميزة تنافسية قادرة على توفير الخدمة لفاعلية عملية صناعة القرار وعلى ما سبق وفي ضوء الدراسات السابقة تستهدف الورقة البحثية الوقوف على نتائج الدراسات السابقة لتحديد التكامل النظري بين مختبرات الدراسة والبناء عليها لتقديم توصيات أولية.

الكلمات المفتاحية:

القيادة التحولية – صناعة القرار – بدائل القرار – اتخاذ القرار .

08

رابط المقالة





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

