

دور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء الوظيفي للمشاريع بالتطبيق على شركة أرامكو في الظهران، السعودية

ساره يحيى صالح المطري

2021205964

مشروع النهائي - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1.1 المقدمة	4-5
1.2 مشكلة البحث	6
1.2.1 فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3 أهمية الدراسة	7
1.3.1 على المستوى النظري	7
1.3.2 على المستوى التطبيقي	7
1.4 أسئلة البحث	8
1.5 أهداف البحث	8-9
1.6 فرضيات البحث	9
1.7 نموذج البحث	10
1.8 الدراسة الميدانية	11
1.9 المنهجية	12
1.10 هيكل المشروع	13
2.1 المقدمة	15-16
2.2 المتغير الأول	17-18
2.2.1 تعريف القيادة التحويلية	17
2.2.2 تطوير القيادة التحويلية	17
2.2.3 أبعاد القيادة التحويلية	17
2.2.4 نظريات القيادة التحويلية	18
2.3 المتغير الثاني	19-20
2.3.1 تعريف الأداء الوظيفي	19
2.3.2 تطوير الأداء الوظيفي	19
2.3.3 أبعاد الأداء الوظيفي	19
2.3.4 نظريات الأداء الوظيفي	19
2.4 العلاقة بين المتغيرات	21-22
2.4.1 الانماط	21
2.4.2 الصراعات	21-22
2.4.3 الفجوات	22
2.5 الخاتمة	23
2.6 المراجع	24-25-26
2.7 الملاحق	28-29-30-31
2.7.1 استبيان المتغير المستقل	28-29
2.7.2 استبيان المتغير التابع	31-30

الفصل الأول :الاطار العام للدراسة

١,١ المقدمة

الأداء الوظيفي هو أحد الموضوعات الحيوية في مجال الإدارة والموارد البشرية، حيث يمثل قدرة الموظف على تحقيق الأهداف المحددة والقيام بالمهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية، يُعتبر الأداء الوظيفي مؤشراً رئيسياً على نجاح المنظمة واستدامتها، إذ ينعكس مباشرة على الإنتاجية والجودة العامة للعمل ، ايضاً يعكس قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف المحددة وإنجاز المهام بفعالية وكفاءة، وهو مؤشر رئيسي على نجاح المنظمة وإنتاجيتها (بدر، ٢٠٠٩). تتعدد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، بما في ذلك القدرات الفردية، التحفيز، البيئة التنظيمية (عبد الحميد، ٢٠١٣).

تناولت العديد من الدراسات السابقة القيادة التحويلية ودورها على الأداء التنظيمي فالقيادة تتلائم مع مواقف اتصالية محددة، يمثل القادة حلقة الوصل بين بيئة معلومات المنظمة وفعال الجماعة وهو ما يؤثر على فعالية الاداء التنظيمي كما يُعرف القادة بانهم مديرو المعاني - استخدام الاتصال بما يتضمنه من رموز لفظية وغير لفظية

في نقل المعاني للمرؤوسين وتنمية الموافقة او القبول الجماعي عادل(٢٠١٣) اتفق بعض الباحثين على أن القيادة التحويلية تعني إدارة تغييرات إدارية من خلال إقناع المرؤوسين بأهمية التحول من مصالحهم الشخصية إلى ما يخدم مصلحة المنظمة وتوسيع اهتماماتهم وتعزيز مستوى إدراكهم ورؤيتهم لأهداف المنظمة والتحفيز والإلهام ودعم الفرد والتشجيع محمد&احمد(٢٠١٨)

كما اتفق ال خليفة والربيعة (٢٠٠٠) أن النمط القيادي في بيئة في العمل يُفرض أنواع من المفردات المرؤوسين فلذلك فإن الموظف الذي يمتلك قدراً من الإبداع في الأداء التنظيمي يكون نتيجة طبيعية لخصائص البيئة يعمل بها وفي مقدمتها النمط القيادي

تواجه شركات النفط والغاز وجميع الشركات التي تقوم على المشاريع تحديات عديدة تشمل تقلبات الأسعار والمنافسة المتزايدة والمتطلبات البيئية المشددة كم ذكر السلطان (٢٠١٨) ان من أجل البقاء والازدهار تحتاج هذه الشركات إلى تحسين استراتيجياتها وعملياتها بطرق تتيح لها تحقيق الكفاءة والفاعلية في إدارة المشاريع.

كما ان شركة أرامكو (محورنا الاساسي) كأحد أبرز شركات النفط والغاز في العالم، كمل أشاد الى ذلك السوداني (٢٠١٥) انها تواجه تحديات فريدة في سعيها لتعزيز أداء مشاريعها و يعد التركيز على قيادة التحويلية في هذه الشركة خطوة حيوية نحو تحقيق هذا الهدف ، حيث تسعى الشركة إلى تعزيز الابتكار وزيادة التكامل بين الأقسام وتحقيق النتائج المالية الممتازة.

يثير العلماء مفهوم القيادة واثارها على الأداء الوظيفي تعتبر القيادة التحويلية ودورها على الاداء الوظيفي من النظريات البارزة التي تسلط الضوء على القدرة على تحقيق تغييرات إيجابية وتحفيز المرؤوسين لتحقيق الأهداف المشتركة ومع ذلك اوجدت

فجوات بحثية واضحة مما يؤثر على الفهم الشامل لتأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي ويوضح نقص الأدلة التجريبية كأحد التحديات الأساسية (الجمال، ٢٠١٧)

حيث تفنقر الدراسات الحالية إلى تجارب كافية تدعم فعالية القيادة التحويلية بشكل دقيق وموثوق.

إضافة إلى ذلك تتفاوت تأثيرات القيادة التحويلية بين الصناعات والثقافات المختلفة، مما يصعب تعميم النتائج وتطبيقها على مختلف البيئات التنظيمية تظل الآليات الدقيقة التي تؤثر من خلالها القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي غير واضحة بشكل كامل، حيث تحتاج الدراسات إلى استكشاف أعمق لكيفية تأثير التحفيز والإلهام على تحسين الأداء.

وكذلك يمكن أن يتأثر تأثير القيادة التحويلية بالعوامل الشخصية للمرؤوسين، مثل القيم الشخصية ومستوى التمكين الذاتي (النمر، ٢٠٢١)، وهي جوانب لم تحظَ باهتمام كافٍ في الدراسات المتوفرة .

أخيراً قد يُلاحظ أن معظم الدراسات الحالية هي دراسات مقطعية تفتقر إلى البيانات الطولية التي تتبع تأثيرات القيادة التحويلية على مدى فترة طويلة من الزمن، مما يحد من فهم التأثيرات المستدامة للقيادة التحويلية .

تتطلب معالجة هذه الفجوات المزيد من البحوث المتعمقة والموجهة التي تعتمد على أساليب بحثية متنوعة وهذا ما سنحاول فعله

تكتسب دراسة القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي أهمية كبيرة في سياق تحسين أداء المنظمات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتكمن أهمية هذا البحث في أنه يساهم في سد الفجوات المعرفية الحالية من خلال تقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين كما ان ارامكو تعتمد بشكل كبير على الأداء الفعّال لموظفيها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعتبر القيادة التحويلية في سياق أرامكو ذات أهمية خاصة هذا ما اشار له الخالدي(٢٠٢٠) حيث يمكن أن تسهم في تعزيز الابتكار وتحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين من خلال هذا البحث ،

يمكن توفير رؤى حول كيفية تطبيق مبادئ القيادة التحويلية لتعزيز الأداء الوظيفي يُعد فهم هذه العلاقة أساسياً لتطوير سياسات وإستراتيجيات قيادية فعّالة تعزز من كفاءة وإنتاجية الموظفين وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للنتائج التي يتوصل إليها البحث أن تكون مرجعاً قيماً للقيادة والمديرين في مختلف القطاعات كم قمت بالاستفادة من مراجع ثريه جدا بالمعلومات لتعزيز ممارسات القيادة التحويلية داخل منظماتهم،

مما يسهم في تحقيق تحولات ومما يدعم بيئة عمل مستدامة وإيجابية في أرامكو وفي جميع الشركات والمراجع بشكل عام السبيعي(٢٠١٩)

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحاليه الى دراسة تاثير القيادة التحويلية ودورها على الأداء الوظيفي

1.2 مشكلة البحث

في ظل بيئة الأعمال المتغيرة والتنافسية، تظهر الحاجة الملحة لفهم كيفية قدرة القيادة التحويلية على تعزيز الاستجابة السريعة للتغيرات والتحديات، وبناء القدرة على الابتكار والتكيف مع المتغيرات السوقية وسرعة التطوير التي تواجبه أرامكو، كم أشار لها (العبيدي، ٢٠٠٩) مما يجعلها مشكلة بحث استراتيجية وضرورية لفهم كيفية تحقيق الشركات التنافسية في سوق يتطلب التكيف السريع والفعال مع التحديات الجديدة والفرص المتغيرة، كما يتطلب الفهم العميق للقيادة التحويلية دراسة شاملة لكيفية تأثير هذا النموذج على تنمية القدرات التنافسية لمرافق أرامكو وكما انه لدينا ندره عن معلومات أرامكو سيكون الموضوع صعباً

1.2.1 الفجوات النظرية

بالرغم من الاهتمام المتزايد بدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي إلا أن هناك عدة فجوات نظرية تستدعي البحث الإضافي بسبب عدم وجود إيطار نظري كامل وموسع عن كيفية تأثير القيادة بشكل عام أو القيادة التحويلية بشكل خاص على الاداء الوظيفي وهذا محل بحثنا المكثف الذي سنعمل عليه لتحسين الأداء في أرامكو، كما انه هناك حاجة ماسه للبحث عن دراسات اوسع لشركه ارامكو لان الدراسات الحالية تشير الى اهميه ارامكو في قياده الاقتصاد و انها الرائدة في الاستدامة البيئية والمشاريع النامية ولكن لم تذكر معلومات مفصله (الزبيدي، ٢٠١٥)

ولكن البحوث تفتقد للكثير من المعلومات الدقيقة كالتحديات تقنيه والوظيفية والمشاريع القائمة واهميتها الفعلية

1.2.2 الفجوات التطبيقية

في دراسات القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي على الرغم من الاهتمام المتزايد بالقيادة التحويلية كنموذج للقيادة الفعالة في مجالات متعددة، إلا أن هناك بعض الفجوات التي تستدعي المزيد من البحث والتحليل بسبب عدم وجود دراسات كافية ومشاريع موضحة حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية في الصناعات الاستراتيجية في شركات ذات الابعاد كأرامكو ، تأثير الثقافة المؤسسية والاجتماعية على فعالية القيادة التحويلية بالنسبة للأداء الوظيفي كمان ان الأدوات والمقاييس المستخدمة اصبحت قديمة وغير دقيقة حسب مقال نهى (٢٠٢٢)، إغلاق هذه الفجوات يمكن أن يسهم في تطوير استراتيجيات القيادة التحويلية و فهم أفضل لكيفية تحقيق الأداء الوظيفي المستدام في البيئات التنظيمية المعاصرة، كما هناك ضيق في نطاق استثماراتها في الاقتصاد الصناعي للمملكة يجب العمل عليه

سؤال البحث الرئيسي:

ما هو تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية في الظهران ؟

1.3 أهمية البحث

تعتبر القيادة التحويلية أسلوباً فعالاً في تحسين الأداء حيث اشار عدد كبير من الباحثين ان القيادة مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء فعندما يتم تبني هذا النمط يجب الارتقاء بمستوى كفاءته وفعاليته مع بث الثقة في نفوس الموظفين بان مساهمتهم فعالة (درويش & الشمري، ٢٠١٠)،

حيث يهدف البحث الى توضيح دور القيادة التحويلية على القادة المسؤولين عن العمل في القطاعات المختلفة (حمادة، ٢٠٢١) كقادة أرامكو والشركات الأخرى

1.3.1 أهمية نظرية

نظرية القيادة التحويلية تلعب دوراً بارزاً في شركة أرامكو السعودية وذلك بفضل تأثيرها الإيجابي على المجتمع، سواء داخل المملكة العربية السعودية أو على مستوى العالم ، نظراً لكونها شركة عالمية كما أشاد ياسر (٢٠٢١) بمساهمة هذه النظرية في تعزيز الابتكار والتفاعل في إنتاج الطاقة وايضا في تحقيق النجاح التنافسي من خلال التبني المستمر للتكنولوجيا الجديدة، كما أنها تسهم في تحسين الأداء والكفاءة وتعزيز التفاعل داخل المنظمة،

مما يساعد على تطوير القدرات الفردية والمهارات الشخصية للموظفين، بالإضافة إلى ذلك، فإن المرونة التنظيمية للقيادة التحويلية تساعد في تحقيق أداء مميز يعزز من مكانة أرامكو في السوق العالمي.

1.3.2 الأهمية العملية

دور القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي وأهميتها العملية في شركة أرامكو كبير جداً، وهناك حاجة إلى معالجة الفجوات التطبيقية لتحقيق تحسينات ملموسة في الأداء الوظيفي.

سنقوم بتطوير استراتيجيات قيادة تحويلية فعالة، مما يمكن الباحثين من تقديم استراتيجيات محسنة وموجهة بشكل أفضل.

فهم الأداء الوظيفي المستدام من خلال القيادة التحويلية سيتطلب التركيز على تطوير وتحسين الأدوات والمقاييس لتكون أكثر دقة وفعالية وهذا سيسهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام ويمكن للشركة أن تستفيد من هذه الاستراتيجيات والأدوات لتحسين إنتاجيتها وكفاءتها في البيئة التنافسية العالمية.

كما انه من خلال معالجة الفجوات الموجودة تم تحديد الأهمية فيمكن لشركة أرامكو أن تحقق إسهامات كبيرة في تحسين الأداء الوظيفي، مما يعزز من مكانتها الريادية في قطاع الطاقة العالمي ويضمن استدامتها ونموها على المدى الطويل (أرامكو، ٢٠١٥)

1.4 أسئلة البحث

تهدف الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيسي

(ما هو تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية في الظهران؟)

للإجابة على السؤال الرئيسي يجب الإجابة على الأسئلة الفرعية

ما هي العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة أرامكو؟

كيف تؤثر ممارسات القيادة التحويلية في تعزيز التمكين بين الموظفين في شركة أرامكو في الظهران؟

ما هو تأثير أساليب التحفيز المستخدمة من قبل القيادة التحويلية على رضا الموظفين عن وظائفهم في شركة أرامكو؟

كيف يؤثر الدعم والتطوير الذي تقدمه القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة أرامكو في الظهران؟

كيف تؤثر القيادة التحويلية على جودة وسرعة إنجاز المهام لدى الموظفين في شركة أرامكو؟

كيف يسهم التمكين القيادي في تحسين أداء الموظفين من حيث إنجاز المهام في شركة أرامكو؟

كيف يؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين عن طبيعة وجوهر عملهم في شركة أرامكو؟

كيف يؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين عن بيئة العمل في شركة أرامكو؟

كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تسهم في تحسين علاقة الموظفين مع الإدارة العليا وزيادة الثقة بينهم؟

1.5 أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة أرامكو، حيث يسعى إلى فهم كيفية مساهمة القيادة التحويلية في زيادة مستوى الرضا وتحفيز الموظفين على تحقيق أداء أعلى. كما يسعى البحث إلى تقييم مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع والابتكار داخل الشركة من خلال استكشاف الطرق التي يمكن من خلالها تعزيز التفكير الإبداعي وتطوير الحلول المبتكرة.

بالإضافة إلى ذلك، يهدف البحث إلى قياس تأثير القيادة التحويلية على الكفاءة التشغيلية، من خلال دراسة كيفية تحسين العمليات وزيادة الفعالية الإنتاجية بفضل الأساليب القيادية التحويلية. يتضمن البحث أيضاً فحص دور القيادة التحويلية في تعزيز الانخراط الوظيفي والالتزام التنظيمي بين موظفي الشركة مما يساهم في بناء ثقافة مؤسسية قوية ومستدامة.

ومن الأهداف الأخرى للبحث هو فهم تأثير القيادة التحويلية في التفاعل مع الثقافة المؤسسية والاجتماعية في شركة أرامكو، حيث يتم تحليل كيفية تأثير السياقات الثقافية المختلفة على فعالية القيادة التحويلية.

يسعى البحث أيضاً إلى تطوير أدوات ومقاييس حديثة وفعالة لتقييم تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وذلك لضمان دقة التقييم وتحقيق نتائج أكثر واقعية.

علاوة على ذلك، يهدف البحث إلى تقديم استراتيجيات قيادة تحويلية محسنة يمكن تطبيقها لتعزيز الأداء الوظيفي مما يساعد الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

يتضمن البحث أيضاً دراسة كيفية تعزيز التكيف مع التغيرات الاقتصادية والبيئية من خلال القيادة التحويلية مما يمكن الشركة من الاستجابة بفعالية للتحديات العالمية.

وأخيراً يهدف البحث إلى تحديد التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية في شركة أرامكو وتقديم توصيات لكيفية التغلب عليها مما يساهم في تحقيق أداء وظيفي متميز ومستدام من خلال تحقيق هذه الأهداف، يسعى البحث إلى تقديم إسهامات قيمة في مجال القيادة التنظيمية وتعزيز الأداء الوظيفي في واحدة من أكبر شركات الطاقة في العالم.

1.6 فرضيات البحث

يفترض هذا البحث أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي وملحوس على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو في الظهران، حيث يتمثل هذا التأثير في تعزيز مستويات الإبداع، الكفاءة التشغيلية، والفعالية التنظيمية للموظفين.

الفرضية الأساسية H1

تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي.

توضح هذه الفرضية أن القادة التحويليين الذين يستخدمون أساليب تحفيزية وإلهامية من المرجح أن يعززوا من أداء موظفيهم من خلال تحسين كفاءتهم وإنتاجيتهم وجودة عملهم.

الفرضية الأساسية H2

تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي.

تتناول هذه الفرضية تأثير القيادة التحويلية على مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل، مما يعني أن القيادة التحويلية تساهم في زيادة رضا الموظفين عن عملهم وظروف عملهم.

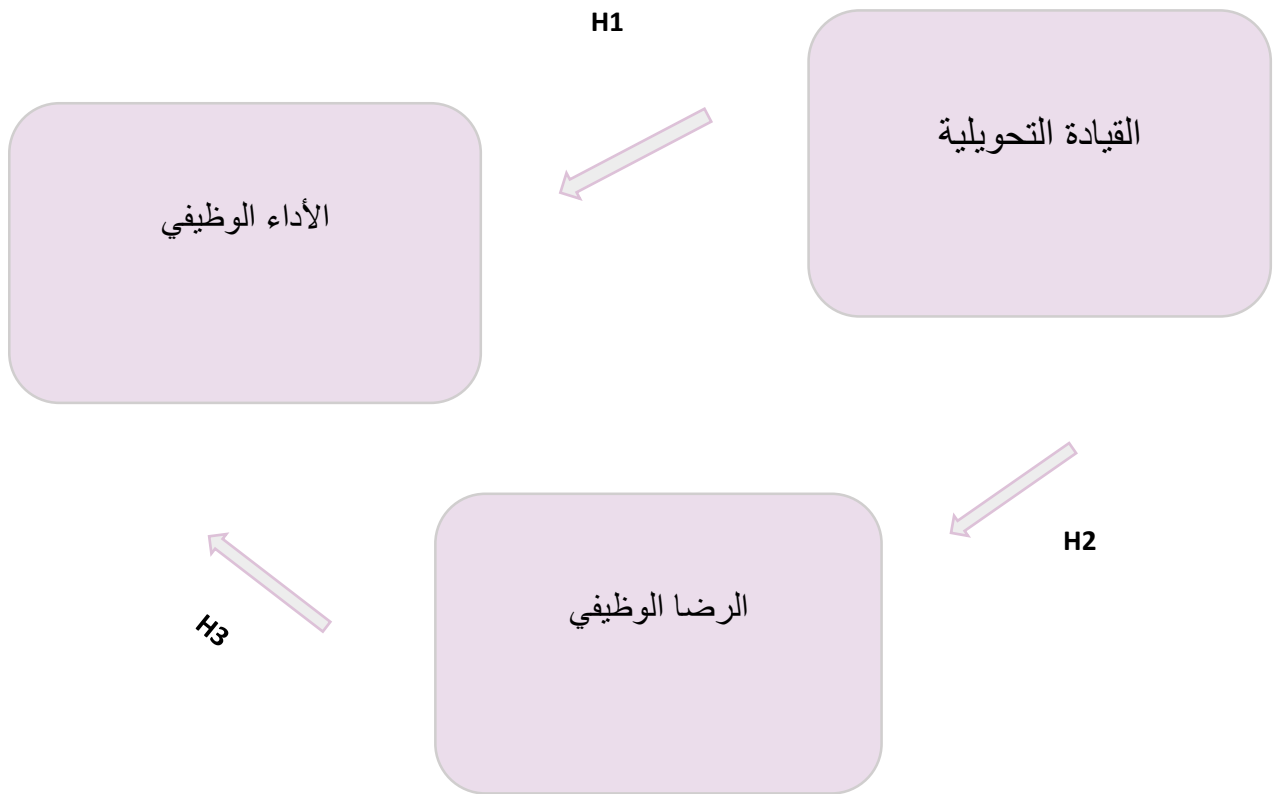
الفرضية الأساسية H3

يؤثر الرضا الوظيفي بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي.

توضح هذه الفرضية أن زيادة مستوى رضا الموظفين عن عملهم تؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي، حيث أن الموظفين الراضين يكونون أكثر التزاماً وإنتاجية.

هذه الفرضيات تشكل أساس البحث وتساعد في توجيه دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي عبر تأثير الرضا الوظيفي.

1.7 نموذج البحث



1.8 الدراسة الميدانية

تعد شركة أرامكو السعودية أكبر شركة نفط متكاملة في العالم تعتمد نجاحاتها على الكفاءة العالية للموظفين وقيادة فعّالة وتقع مدينة الظهران في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، بالقرب من ساحل الخليج العربي ، تعتبر الظهران مركزاً إدارياً وتجارياً هاماً (أرامكو، ٢٠٢٠)

كم أشار افوليو (١٩٩٤) ان القيادة التحويلية تعد واحدة من الأنماط القيادية الفعّالة التي يمكن أن تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال التحفيز والإلهام والتمكين ،

تساعد هذه الدراسة في تقديم رؤى عميقة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو ، ستساهم النتائج في تطوير استراتيجيات قيادية فعالة تساهم في تحسين إنتاجية الموظفين ورفع مستوى رضاهم عن العمل (الراجحي، ٢٠١٩).

الفرضية الأساسية (H1): تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو في الظهران

الفرضية البديلة (H2): لا توجد علاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في شركة أرامكو في الظهران

،في دراسة البحث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لاستكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي. سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للموظفين والمديرين في شركة أرامكو في الظهران (الحربي والعنزي'٢٠١٤)

ايضا تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين والمديرين في مختلف الأقسام في شركة أرامكو في الظهران لضمان تمثيل شامل لجميع الفئات الوظيفية.

تعتمد أرامكو على ثقافة مؤسسية قوية تقوم على الابتكار والجودة والسلامة والمسؤولية الاجتماعية. تشجع الشركة موظفيها على التطور المستمر والمساهمة الفعّالة في تحقيق أهداف الشركة.

ركز العتيبي (٢٠١٨) في بحثه من خلال هذه النظرة العامة على مكان عمل أرامكو يتضح أن الشركة لا تركز فقط على النجاح الاقتصادي بل تولي أيضاً اهتماماً كبيراً ببيئة العمل والثقافة المؤسسية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. هذه العوامل مجتمعة تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومستدامة لموظفيها والمجتمع المحيط بها.

1.9 منهجية البحث



الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الثالث: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني :الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

تعد القيادة التحويلية أحد الأنماط القيادية الحديثة التي لاقت اهتمامًا كبيرًا في مجال الإدارة وعلوم السلوك التنظيمي. تركز القيادة التحويلية على قدرة القائد على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف المنظمة، بالإضافة إلى تعزيز الثقة والتمكين لديهم. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي مع الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، وتحقيق الأهداف التنظيمية (الباز ٢٠١٤).

في هذا السياق، سعت العديد من البحوث إلى استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في مختلف البيئات التنظيمية. يتناول هذا الجزء من الدراسة مراجعة لبعض الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، بهدف تقديم إطار نظري يعزز فهمنا للقيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي.

البحث العلمي هو عملية منهجية تهدف إلى استكشاف القضايا والمشكلات المختلفة وتحليلها للوصول إلى حلول جديدة ومعرفة عميقة. يبدأ البحث بتحديد مشكلة أو سؤال يسعى الباحث للإجابة عليه، مما يشكل أساساً لتوجهات البحث وأهدافه. أشار الفقي (٢٠١٨) هذه العملية يتم صياغة الفرضيات التي تعمل كنقاط انطلاق للتحقيق، وهي توقعات مبنية على معارف سابقة حول العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

يعتمد البحث على إطار نظري يوفر قاعدة علمية لفهم وتحليل المشكلة، ويتبع منهجية محددة لجمع وتحليل البيانات. المنهجية المستخدمة تختلف باختلاف نوع البحث وطبيعة المشكلة المدروسة. من خلال جمع البيانات وتحليلها بدقة، يمكن للباحثين الوصول إلى نتائج موثوقة تقدم استنتاجات قائمة على الأدلة، مما يساهم في تطوير المعرفة وتقديم توصيات للتطبيق العملي أو لمزيد من البحث.

مع التقدم التكنولوجي وتزايد الحاجة إلى حلول مبتكرة للتحديات المعاصرة، أصبح تحديث البحث العلمي ضروريًا. يتطلب ذلك تبني مناهج جديدة ودمج تقنيات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي والتحليل البياني الضخم، لزيادة دقة وفعالية الأبحاث. بالإضافة إلى ذلك، يتعين مراجعة وتحسين المعايير الأخلاقية لضمان أن الأبحاث تجرى بطرق تحترم حقوق الأفراد والمجتمعات.

البحث العلمي هو أداة أساسية لفهم العالم وتحقيق التقدم في مختلف المجالات. تحديث وتطوير هذا البحث يظل ضروريًا لمواكبة التغيرات السريعة وضمان أن النتائج المستخلصة تكون ذات فائدة عملية وفعالة (الشمري، ٢٠١٩).

أهمية إجراء الدراسات السابقة تكمن في عدة جوانب رئيسية تجعلها جزءاً لا غنى عنه في أي بحث علمي. أولاً، تُساعد الدراسات السابقة في تقديم خلفية نظرية قوية للبحث من خلال تجميع المعلومات والمعارف المتوفرة حول الموضوع المدروس، مما يُسهل فهم الإطار العام للبحث وتحديد الفجوات المعرفية التي يمكن أن يسدها البحث الحالي.

ثانياً، تساهم الدراسات السابقة في توجيه الباحث لاختيار منهجية البحث المناسبة بناءً على تجارب ودروس مستفادة من أبحاث سابقة. إذ تساعد في تحديد الأساليب الأكثر فعالية لجمع وتحليل البيانات، وكذلك في تجنب التحديات أو الأخطاء التي قد وقع فيها باحثون آخرون.

ثالثاً، توفر الدراسات السابقة قاعدة من الأدلة التي يمكن من خلالها مقارنة النتائج الجديدة. هذا يسمح للباحث بتقييم مدى تماشي نتائجه مع الأبحاث السابقة أو تحديد مدى تميز واختلاف نتائجه (الهاشمي ٢٠١٩).

أخيراً نصل إلى مقتطفات من كتاب الأبحاث والرسائل العلمية للخطيب (٢٠١٥) تُعزز الدراسات السابقة من مصداقية البحث من خلال استناد الباحث إلى أدلة موثوقة تم التحقق من صحتها في أبحاث سابقة. هذا يعزز من قوة الحجة البحثية ويسهم في بناء معرفة أكثر شمولية وتكاملاً في المجال المدروس

في أي بحث علمي، تلعب المتغيرات دوراً حاسماً في توجيه عملية البحث وتحليل النتائج. المتغيرات هي العناصر أو العوامل التي يتناولها الباحث بالدراسة والتفسير، ويتم تصنيفها عادةً إلى متغيرات مستقلة، تابعة وسيطية بناء على طبيعة العلاقة بينها.

المتغير المستقل هو المتغير الذي يتحكم فيه الباحث ويقوم بتغييره لمعرفة تأثيره على المتغير الآخر. يُعتبر المتغير المستقل هو السبب أو المؤثر في الدراسة، حيث يسعى الباحث لمعرفة كيفية تأثير هذا المتغير على المتغير التابع.

المتغير التابع هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل، ويُعتبر نتيجة أو تأثيراً لما يحدث عندما يتم تغيير المتغير المستقل. يهتم الباحث بقياس هذا المتغير لتحديد مدى تأثير المتغير المستقل عليه.

المتغير الوسيط هو متغير يدخل بين المتغير المستقل والمتغير التابع ليشرح كيفية أو سبب تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. يُستخدم المتغير الوسيط لتحليل العلاقة بين المتغيرات بشكل أعمق وتوضيح ما إذا كانت هذه العلاقة مباشرة أم أنها تتأثر بعوامل أخرى (الطرابلسي ٢٠١٨) في سياق دراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو، يمكن تحديد المتغيرات كالتالي:

١. المتغير المستقل: القيادة التحويلية، حيث يتم دراسة كيف يؤثر هذا النمط من القيادة على الأداء الوظيفي للموظفين.

٢. المتغير التابع: الأداء الوظيفي، وهو المتغير الذي يسعى الباحث لقياسه لتحديد مدى تأثيره بالقيادة التحويلية.

٣. المتغير الوسيط: قد تشمل المتغيرات الوسيطة عوامل مثل الرضا الوظيفي أو التمكين الوظيفي، والتي قد تفسر كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.

هذه النظرة العامة تساعد في فهم العلاقات بين المتغيرات المدروسة، وتوجيه الباحث نحو استخدام

الأساليب المناسبة لتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

2.2 المتغير الأول :

2.2.1 تعريف القيادة التحويلية

هي نمط من أنماط القيادة حيث يقوم القائد بتحفيز وإلهام مرؤوسيه لتحقيق أداء أعلى مما هو متوقع. يعتبر القائد التحويلي شخصاً يسعى لإحداث تغييرات إيجابية في المنظمة من خلال التأثير الإيجابي على الموظفين، تعزيز الابتكار، وتطوير الأفراد داخل المنظمة. القادة التحويليون لا يكتفون بإدارة الأوضاع الراهنة فحسب، بل يعملون على تحويل رؤية المنظمة وطموحاتها إلى واقع ملموس من خلال التأثير على القيم والمعتقدات والسلوكيات لدى الموظفين.

2.2.2 تطور القيادة التحويلية

القيادة التحويلية تطورت على مر العقود لتصبح أحد أهم الأنماط القيادية في الدراسات التنظيمية. بدأ المفهوم بالظهور في الأدبيات العلمية مع عمل جيمس ماكجريجور بيرنز عام ١٩٧٨، الذي قدم الفرق بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية. بينما تعتمد القيادة التبادلية على التبادل بين القائد والتابعين (مثل المكافآت مقابل الأداء)، فإن القيادة التحويلية تتجاوز هذا المستوى من خلال إلهام التابعين لتحقيق نتائج تتجاوز ما هو متوقع منهم.

لاحقاً، طور برنارد باس هذا المفهوم وأضاف إليه عناصر جديدة، حيث ركز على أن القادة التحويليين لا يحفزون التابعين فقط على الأداء الجيد، بل يساهمون في تغيير القيم والأهداف الخاصة بهم، مما يؤدي إلى تحول شامل في الثقافة التنظيمية.

2.2.3 أبعاد القيادة التحويلية

القيادة التحويلية تتضمن أربعة أبعاد رئيسية، والتي تُعرف أحياناً بالعناصر الأربعة أو "العوامل الأربعة":

١. التأثير المثالي: القادة التحويليون يقدمون مثلاً يُحتذى به ويعتبرون قدوة لمرؤوسيه. هؤلاء القادة يتمتعون بصفات مثل النزاهة والأمانة والثقة، ويؤثرون بشكل إيجابي على القيم والمعتقدات لدى موظفيهم.

٢. التحفيز الإلهامي: القائد التحويلي يحفز الموظفين من خلال رؤيته الواضحة والمُلهمة للمستقبل. هذا النوع من القادة يمكنه تحفيز التابعين على الالتزام بالأهداف التنظيمية من خلال التواصل الفعال، وتشجيعهم على تجاوز التوقعات.

٣. التحفيز الفكري: يشجع القادة التحويليون موظفيهم على الابتكار والإبداع من خلال تحفيزهم على التفكير النقدي وحل المشكلات بطرق غير تقليدية. هذا البعد يعزز من الابتكار ويشجع على تبني أساليب جديدة في العمل.

٤. الاعتبار الفردي: القائد التحويلي يهتم بالاحتياجات الفردية لكل موظف ويوفر الدعم والتوجيه الشخصي. من خلال فهم الاحتياجات الفريدة لكل فرد، يمكن للقائد التحويلي تطوير وتنمية إمكانيات الموظفين بشكل فعال.

2.2.4 نظريات القيادة التحويلية

تُعد القيادة التحويلية من أكثر النظريات القيادية تأثيرًا في الأبحاث الإدارية، وهناك عدة نظريات تناولت هذا النمط القيادي:

١. نظرية جيمس ماكجريجور بيرنز: بيرنز هو من قدم مفهوم القيادة التحويلية، حيث وصفها بأنها عملية يتم فيها تفاعل القائد مع المرؤوسين بطريقة ترفع من مستوى الأخلاق والدوافع لدى كل من القائد والتابعين.

٢. نظرية برنارد باس: باس قام بتطوير نظرية القيادة التحويلية وأضاف إليها أبعادًا جديدة، مثل التحفيز الإلهامي والتأثير المثالي. ووفقًا لباس، يمكن قياس القيادة التحويلية عبر هذه الأبعاد، وقد قام بتطوير أدوات لقياس هذه الأنماط.

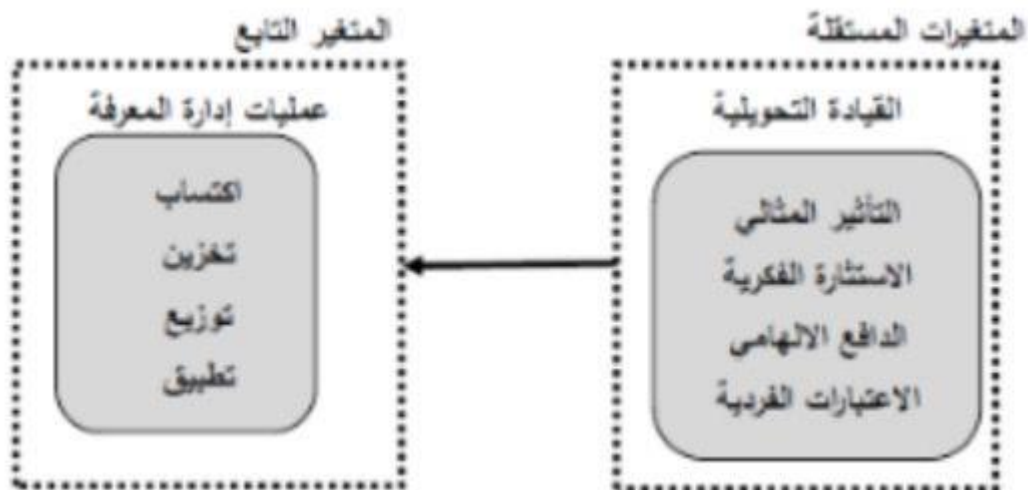
٣. نظرية التحفيز الذاتي: تعتمد هذه النظرية على فكرة أن القادة التحويليين يعملون على زيادة الدوافع الذاتية للمرؤوسين. عبر تحفيز الإبداع وتعزيز الرؤية المشتركة، يمكن للقائد التحويلي أن يزيد من الرغبة الذاتية للموظفين لتحقيق الأهداف التنظيمية.

رسم توضيحي

تأثير القيادة التحويلية على دوافع الموظفين والأداء



جداول



2.3 المتغير الثاني :

2.3.1 تعريف الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو مدى فعالية وكفاءة الموظف في تنفيذ مهام وظيفته وفقًا لمتطلبات ومهام العمل المحددة. يتضمن الأداء الوظيفي تحقيق الأهداف المطلوبة، والامتثال للمعايير المهنية، والقدرة على التعامل مع التحديات والمشاكل في العمل.

يُعتبر الأداء الوظيفي أحد العوامل الأساسية التي تحدد نجاح الأفراد في بيئة العمل وتأثيرهم على تحقيق أهداف المنظمة.

2.3.2 تطور الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي ليس ثابتًا، بل يمكن أن يتغير بمرور الوقت نتيجة لعوامل مختلفة. قد يتأثر الأداء الوظيفي بظروف العمل، وتحفيز الموظف، ونوعية القيادة، والتدريب والتطوير المهني، والتقنيات المستخدمة.

التحسينات في هذه العوامل يمكن أن تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي، بينما التحديات والضغوطات قد تؤدي إلى تراجع الأداء.

2.3.3 أبعاد الأداء الوظيفي

تشمل أبعاد الأداء الوظيفي عادةً:

١. الكفاءة: القدرة على إنجاز المهام بكفاءة وسرعة، والحد من الأخطاء.
٢. الجودة: مستوى جودة العمل المقدم ومدى توافقه مع المعايير والمتطلبات.
٣. الالتزام: مدى التزام الموظف بالقوانين والسياسات الداخلية وإكمال المهام في الوقت المحدد.
٤. الابتكار: قدرة الموظف على تقديم أفكار وحلول جديدة وتحسين طرق العمل.

2.3.4 نظريات الأداء الوظيفي

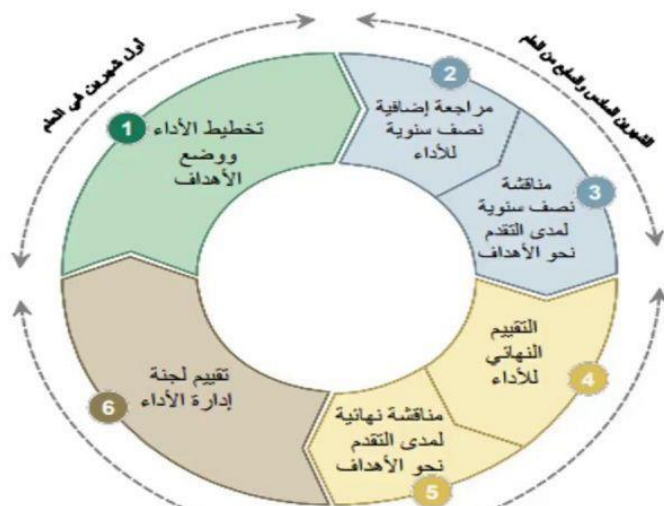
١. نظرية التوقعات: تقترح أن الأفراد يتخذون قرارات بشأن أدائهم بناءً على توقعاتهم للنتائج. إذا كان الموظف يتوقع أن يؤدي عمله بشكل جيد سيؤدي إلى مكافآت إيجابية، فإنه سيكون أكثر تحفيزًا لأداء مهامه بكفاءة.

٢. نظرية العدل: تركز على كيفية تأثير إدراك الموظف للعدالة في بيئة العمل على أدائه. إذا شعر الموظف بأن هناك عدم توازن بين جهوده والمكافآت التي يحصل عليها مقارنةً بالآخرين، فقد يؤثر ذلك سلبًا على أدائه.

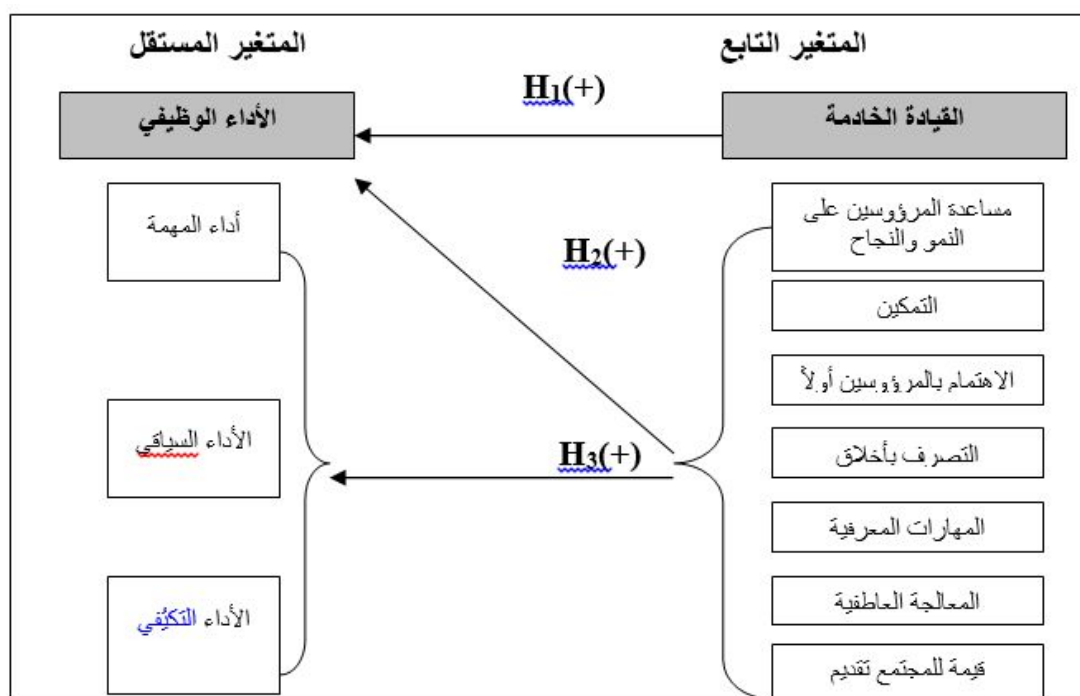
٣. نظرية الإدارة بالنتائج: تقترح تحديد أهداف واضحة ومحددة للموظفين لتوجيههم وتحفيزهم على تحقيق الأداء المطلوب. يتم قياس الأداء بناءً على مدى تحقيق هذه الأهداف.

٤. نظرية التحفيز: تركز على العوامل التي تحفز الأفراد على تحسين أدائهم، مثل المكافآت، والاعتراف، وتحقيق الذات.

دورة الأداء الوظيفي



الجدول



2.4 العلاقة بين المتغيرات

في دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية، الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، يمكن تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في الأنماط المختلفة، الصراعات المحتملة، والفجوات في البحث الحالي.

2.4.1 الأنماط

١. القيادة التحويلية والرضا الوظيفي:

تشير العديد من الدراسات إلى وجود نمط إيجابي بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي. القادة التحويليون عادةً ما يخلقون بيئة عمل محفزة ومشجعة، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين. يتميز هذا النمط بالاستمرارية عبر مختلف القطاعات والمجالات، حيث تتضح العلاقة بين النمط القيادي التحويلي ومستويات الرضا الوظيفي.

٢. القيادة التحويلية والأداء الوظيفي:

هناك نمط إيجابي آخر يظهر بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي. القادة الذين يمارسون القيادة التحويلية غالبًا ما يساعدون في تحسين أداء الموظفين من خلال تعزيز الالتزام، التحفيز، والابتكار. يعتبر هذا النمط واسع الانتشار ويشير إلى أن القيادة التحويلية يمكن أن تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين بشكل ملحوظ.

٣. الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي:

يرتبط الرضا الوظيفي أيضًا بالأداء الوظيفي بطريقة إيجابية. عندما يكون الموظفون راضين عن عملهم وبيئتهم الوظيفية، يميلون إلى تقديم أداء أفضل وأكثر فعالية. هذا النمط يؤكد أهمية الرضا الوظيفي كوسيط بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.

2.4.2 الصراعات

١. تضارب الأولويات:

قد تنشأ صراعات عندما تتعارض أولويات القائد التحويلي مع توقعات الموظفين. فعلى سبيل المثال، قد يرغب القائد في دفع الموظفين نحو الابتكار والتغيير، بينما قد يشعر الموظفون بالراحة في الحفاظ على الوضع الحالي. هذا التضارب يمكن أن يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي، وبالتالي على الأداء الوظيفي.

٢. التباين في استجابة الموظفين:

ليس كل الموظفين يستجيبون بنفس الطريقة للقيادة التحويلية. يمكن أن يؤدي التباين في الاستجابة إلى صراعات داخل الفرق، حيث قد يشعر البعض بأنهم لا يتلقون الدعم الكافي أو التحفيز اللازم، مما يؤدي إلى تفاوت في الأداء الوظيفي.

. اختلاف الثقافات التنظيمية:

قد يكون هناك صراع بين الثقافة التنظيمية القائمة ومتطلبات القيادة التحويلية. إذا كانت الثقافة التنظيمية تقاوم التغيير والابتكار، فقد يواجه القادة التحويليون صعوبة في تحقيق النتائج المرجوة، مما يؤثر على الرضا والأداء الوظيفي.

2.4.3 الفجوات

١. فجوات البحث:

بالرغم من أن العلاقة بين القيادة التحويلية وكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي قد تم تناولها في العديد من الدراسات، إلا أن هناك فجوات بحثية تتعلق بتأثير السياقات المختلفة مثل القطاع الصناعي أو الثقافات التنظيمية المختلفة. لم يتم استكشاف تأثير القيادة التحويلية بشكل كافٍ في بعض القطاعات أو في ثقافات تنظيمية معينة.

٢. الفجوة بين النظرية والتطبيق:

قد توجد فجوة بين ما تم طرحه في الأدبيات النظرية حول القيادة التحويلية وبين كيفية تطبيق هذه الممارسات في الواقع العملي. هذا يتطلب مزيداً من البحث لتحديد كيفية تطبيق القيادة التحويلية بفعالية في بيئات عمل مختلفة.

٣. الفجوة في تأثير الرضا الوظيفي كوسيط:

بالرغم من الاعتراف بدور الرضا الوظيفي كوسيط بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، إلا أن هناك حاجة لمزيد من الدراسات لفهم كيف يمكن تحسين هذا التأثير الوسيط في سياقات مختلفة.

كما أن تشير الأنماط المستخلصة من الأدبيات إلى وجود علاقات إيجابية بين القيادة التحويلية، الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي. ومع ذلك، فإن الصراعات والفجوات في البحث تشير إلى ضرورة استكشاف المزيد من السياقات والظروف التي قد تؤثر على هذه العلاقات.

تحليل هذه العلاقات بشكل أعمق يساعد في تقديم رؤى أكثر دقة حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية بفعالية في بيئات العمل المختلفة، وكيف يمكن تجاوز التحديات التي قد تنشأ.

2.5 الخاتمة

في ضوء ما تم استعراضه من دراسات سابقة حول القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، يمكن القول إن القيادة التحويلية قد أثبتت قدرتها على إحداث تغييرات جوهرية وإيجابية في بيئة العمل. تظهر الدراسات بشكل واضح أن القادة الذين يتبنون هذا الأسلوب القيادي يمكنهم تحسين مستوى أداء الموظفين من خلال تعزيز الشعور بالانتماء، زيادة الالتزام الوظيفي، وتحفيز الموظفين على الابتكار والإبداع.

أحد النتائج البارزة التي أكدت عليها الدراسات هو أن القيادة التحويلية لا تؤثر فقط على الأداء الوظيفي بشكل مباشر، بل أيضاً تعمل على تحسين الرضا الوظيفي، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء. يُظهر هذا النمط من القيادة اهتماماً حقيقياً بالموظفين، حيث يتم التعامل معهم كأفراد وليس كأرقام أو موارد. هذا الاهتمام الشخصي يُمكن القادة من فهم احتياجات الموظفين وتقديم الدعم المناسب لهم، مما يعزز من شعورهم بالتحفيز والتمكين في مكان العمل.

على الرغم من هذه النتائج الإيجابية إلا أن هناك بعض التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية بشكل فعال. من بين هذه التحديات، اختلاف الثقافات التنظيمية وسياقات العمل، حيث يمكن أن تختلف استجابة الموظفين للقيادة التحويلية بناءً على ثقافة المنظمة أو القطاع الذي يعملون فيه. لذا، يُعد هذا مجالاً مهماً للبحث المستقبلي، حيث يمكن دراسة كيفية تطبيق القيادة التحويلية في مختلف البيئات التنظيمية والثقافية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم استكشاف دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي والتغيير الثقافي بشكل أعمق. مع تزايد التحديات في بيئات العمل الحديثة، أصبحت القدرة على التكيف مع التغييرات والابتكار أمراً حاسماً لنجاح المنظمات. لذلك، يمكن للبحث المستقبلي أن يركز على كيفية تمكين القادة التحويليين من قيادة فرق عمل مبدعة وقادرة على التكيف مع التغييرات السريعة.

من ناحية أخرى، يمكن النظر في دور القيادة التحويلية في تعزيز الرفاهية النفسية والاجتماعية للموظفين. فبالإضافة إلى تحسين الأداء الوظيفي والرضا، يمكن أن تساهم القيادة التحويلية في تقليل الضغوط النفسية وتعزيز الصحة النفسية للعاملين، مما يؤدي إلى خلق بيئة عمل أكثر استدامة وسعادة.

من حيث المساهمات الإجمالية لهذا البحث في مجال القيادة والإدارة، فإنه يقدم رؤى جديدة حول أهمية القيادة التحويلية كأداة استراتيجية لتحسين الأداء التنظيمي. كما أنه يُلقي الضوء على كيفية تفعيل هذه القيادة بطريقة فعالة في مختلف السياقات التنظيمية. يمكن أن يستفيد المديرون والقادة في المنظمات من هذه النتائج لتطوير استراتيجيات قيادية تساهم في تحقيق نجاحات مستدامة، مع التركيز على تطوير مهارات القيادة التحويلية لديهم ولدى فرق العمل.

في الختام، يمكن القول إن القيادة التحويلية ليست مجرد أسلوب قيادي، بل هي فلسفة تهدف إلى تحويل المنظمات من خلال تطوير الأفراد، تعزيز الابتكار، وتحقيق التغيير الإيجابي. تظل هذه القيادة إحدى الأدوات الأكثر فعالية في تحقيق التميز التنظيمي والنجاح المستدام في عالم الأعمال المعاصر.

2.6 المراجع

عثماني، زين العابدين، غنتوي، ياسين، تيقاوي، & العربي/مؤطر. (٢٠٢٠). دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي في منظمات الأعمال (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).

بجقينة & مصطفى. *إثر العوامل البيئية التنظيمية الداخلية على أداء الإدارة الإقليمية في الجزائر (حالة ولايتي ورقلة و الجلفة)*. (Doctoral dissertation).

باس، ب. م.، و أفوليو، ب. ج. (1994). *تحسين فعالية المنظمة من خلال القيادة التحويلية*. منشورات ساج. متاح على [Sage Publications] :

(<https://us.sagepub.com/en-us/nam/improving-organizational-effectiveness-through-transformational-leadership/book3727>)

أحمد بدر (٢٠٠٩). *إدارة الموارد البشرية*. القاهرة: دار الكتب العلمية

الجمال، ن. (٢٠١٧). *القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي*. دار الفكر العربي.

٥. الراجحي، عبد الرحمن. (٢٠١٩). *تقييم استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية في شركة أرامكو السعودية*. مجلة المسؤولية الاجتماعية، ٢٥(٤)، ١٢٣-١٥٠. متاح على: [مجلة المسؤولية الاجتماعية] (<https://csr-magazine.org/issues/volume25-issue4/article7>)

لنمر، خ. (٢٠٢١). *أثر القيادة التحويلية في أداء العاملين*. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث الشمري، ع. (٢٠١٨). *تحليل أثر القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين*. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٠(٣)، ٤٥-٦٢.

الرميان، ي. ب. ع. (٢٠٢٢). *رئيس وكبير الإداريين التنفيذيين في شركة أرامكو*. موقع أرامكو الرسمي.

<https://www.aramco.com/-/media/images/investors/annual-report/aramco-2022-overview-arabic.pdf>

سامي عبد الحميد (٢٠١٣). "العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي". *مجلة العلوم الإدارية*

عادل (٢٠١١) *المجلة المصرية لبحوث الرأي العام*

محمد السرحان & احمد السالم (٢٠١٨) *المجلة العربية للنشر العلمي*

الخالدي (٢٠٢٠). *القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية*. مجلة العلوم الإدارية، ٢٥(٤)، ١٢٣-١٤٠.

لعتيبي، ناصر. (٢٠١٨). *أثر برامج التدريب والتطوير في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين: دراسة حالة شركة أرامكو السعودية*. مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية، ٣٠(٢)، ٨٩-١١٢. متاح على: [مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية] (<https://jsae.edu.sa/issues/volume30-issue2/article55>)

السبيعي (٢٠١٩). دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار الوظيفي في شركة أرامكو. مجلة الإدارة العامة، ١٥ (٢)، ٨٥-١٠٠.

السوداني (٢٠١٥). دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والتغيير الإداري. مجلة الإدارة والتنمية الاقتصادية.

أرامكو. (٢٠١٥). الطاقة: فرص واعدة. شركة أرامكو السعودية.

<http://argaamplus.s3.amazonaws.com/f753981c-e3bf-4ef3-b813-429c0b98b5ae.pdf>

السلطان (٢٠١٨). تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة في صناعة النفط والغاز. مجلة البحوث الإدارية.

العبيدي، ح. (٢٠٠٩). القيادة التحويلية: أسلوب فعال لتحفيز الفريق وتحقيق الأداء المتميز. مجلة التطوير الإداري.

الزبيدي، ع. (٢٠١٥). دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والأداء التنظيمي: دراسة حالة شركة أرامكو السعودية.

نهى، ع. (٢٠٢٢). أثر القيادة التحويلية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي .

الحربي، محمد، والعنزي، خالد. (٢٠١٤). تطبيقات الاستدامة البيئية في شركة أرامكو السعودية. مجلة البيئة والتنمية، ١٥ (٣)، ٤٥-٧٢. متاح على: [مجلة البيئة والتنمية]

[https://environnement-developpement.org/issues/volume15-\(issue3/article3](https://environnement-developpement.org/issues/volume15-(issue3/article3)

درويش، م.، & الشمري، إ. (٢٠١٠). تفويض السلطة: الأسلوب الأمثل لرفع كفاءة الأداء الوظيفي (دراسة المدراء عينة من المدراء في الشركة العامة لصناعة الأسمدة/المنطقة الوسطى/الكوفة). مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، العراق، عدد ٨٢، ص. ٧٤.

حمادة، ح. (٢٠٢١). القيادة التحويلية وأثرها على أداء القيادات والعاملين ونظم أداء العمل في وزارة الشباب والرياضة. مجلة العلوم الرياضية التطبيقية، ٢٠٢١.

https://jaaralexu.journals.ekb.eg/article_197008_8f54d78a21f6b5be020b8d59d3d18366.pdf

الباز، ع. (٢٠١٤). أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الفقي، ع. (٢٠١٦). "تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الخاص". مجلة الإدارة والتنمية، ١٨ (٢)، ٩٩-١٢٠.

الشمري، م. ع. (٢٠١٩). "العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي في الشركات الكبرى". مجلة الدراسات الإدارية، ٢١ (١)، ٤٥-٧٠.

الخطيب، أ. (٢٠١٥). منهجية البحث العلمي: دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية. عمان: دار الشروق.

الطرابلسي، ن. (٢٠١٨). أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي. القاهرة: دار الفكر العربي.

الهاشمي، ع. (٢٠١٩). تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة على الشركات النفطية. مجلة العلوم الإدارية، ٢٥(١)، ٧٥-٩٨.

2.7 الملاحق

مقدمة الاستبيان

عزيزي/عزيزتي المشارك/ة

تحية طيبة وبعد:

في إطار بحثي حول تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو، نود الحصول على آرائكم وتجاربكم القيمة التي ستساهم بشكل كبير في تحقيق فهم أعمق لهذا الموضوع الهام ، يهدف هذا البحث إلى دراسة كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تعزز من كفاءة الأداء الوظيفي وتساهم في تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

نؤكد أن جميع المعلومات التي ستقدمونها ستظل سرية تمامًا وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. مشاركتكم في هذا الاستبيان ستساعدنا في تقديم توصيات هامة لتحسين استراتيجيات القيادة داخل أرامكو، مما ينعكس إيجابًا على بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي.

مع خالص التقدير:

سارة المطري

ميدأوشن

إشراف: د منى مصطفى العشري

نشكر لكم وقتكم وتعاونكم.

المحور الاول: البيانات الشخصية

الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

العمر:

☐ أقل من ٣٠ سنة ☐ من ٣٠ إلى ٤٠ سنة ☐ أكثر من ٤٠ سنة

المستوى التعليمي:

☐ ثانوي ☐ تقني ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير

المستوى التنظيمي للوظيفة:

☐ موظف ☐ رئيس ☐ مصلحة ☐ مدير

سنوات الخبر:

☐ خمس سنوات و اقل ☐ من ٦ الى ١٠ سنوات ☐ من ١٠ الى ٢٠ سنوات ☐ من ٢٠ الى ٣٠ سنه

2.7.1 استبيان المتغير المستقل (القيادة التحويلية):

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات	..
----------------	-----------	-------	-------	------------	---------	----

بعد التأثير المثالي

					يخطئ مسؤولي شركة ارامكو مصلحتهم الخاصة من أجل تحقيق مصلحة شركتهم	١
					يحظى مسؤولي شركة ارامكو بالاحترام من طرف موظفيهم	٢
					يتمتع مسؤولي شركة ارامكو بمستوى عالي من الاخلاق في تعاملاتهم	٣
					يمتلك مسؤولي شركة ارامكو القدرة على إقناع الموظفين لزيادة حماسهم للعمل	٤
					يمتلك مسؤولي شركة ارامكو خبرة تساعد على مواجهة مواقفهم الصعبة	٥

بعد التحفيز الالهام

				=	يتمتع مسؤولي شركة ارامكو بشخصية تفاؤلية عن مستقبل شركتهم	٦
					يشجع مسؤولي شركة ارامكو على تفعيل فرق العمل الجماعي	٧
					يعمل مسؤولي شركة ارامكو على غرس الانسجام والثقة بين موظفيهم	٨
					يعبر مسؤولي شركة ارامكو عن أهداف شركتهم بدرجة عالية من الثقة.	٩
					يمنح مسؤولي شركة ارامكو حوافز للموظفين بغية تحقيق أهداف شركتهم	١٠

بعد الاستثارة الفكرية

					يشجع مسؤولي شركة ارامكو على تقديم أفكار جديدة في مجال عملهم	١١
					يثق مسؤولي شركة ارامكو في قدرات ومهارات موظفيهم	١٢
					ينصح مسؤولي شركة ارامكو موظفيهم في حالة ارتكابهم لأخطاء	١٣
					يتقبل مسؤولي شركة ارامكو أفكار موظفيهم حتى لو تعارضت مع أفكارهم	١٤
					يصف مسؤولي شركة ارامكو الصعوبات التي تواجههم على أنها قابلة للحل	١٥

بعد الاعتبار الفردي

					يحرص مسؤولي شركة ارامكو على تزويد موظفيهم بكل المعلومات الخاصة بعملهم	١٦
					يهتم مسؤولي شركة ارامكو لرغبات ومتطلبات موظفيهم	١٧
					يعبر مسؤولي شركة ارامكو عن تقديرهم لموظفيهم عند إنجاز أعمالهم بشكل جيد	١٨
					يسعى مسؤولي شركة ارامكو إلى تطوير قدرات موظفيهم عن طريق التعليم والتدريب	١٩
					يراعي مسؤولي الاختلافات في قدرات موظفيهم	٢٠

بعد التمكن

					يحرص مسؤولي شركة ارامكو على إشراك موظفيهم في عملية اتخاذ القرارات	٢١
					يشجع مسؤولي شركة ارامكو موظفيهم على تحمل مسؤوليتهم	٢٢
					فوض المدير شركة ارامكو بعض من صلاحيته للموظفين حسب قدرتهم	٢٣
					تتوفر لموظفي شركة ارامكو الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجههم في عملهم	٢٤
					تتوفر لموظفي شركة ارامكو الفرصة في اتخاذ أي	٢٥
					إجراء يضمن جودة عالية في أداء عملهم	٢٦

استبيان المتغير التابع (تحسين الأداء الوظيفي):

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	..
عملك يناسب كفاءتك						١
الواجبات المسندة إليك واضحة تماما						٢
تستخدم كل طاقتك في عملك						٣
لديك الرغبة في انجاز الأعمال اليومية التي تتطلبها وظيفتك						٤
تنجز عملك في الوقت المحدد دون تأخير						٥
لديك الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتك الخاطئة						٦
لديك الاستعداد لتولي مسؤولية أعلى						٧
تقوم بتنظيم أعباء العمل يوميا مع التقيد بالقواعد والتنظيمات للوصول إلى الأداء الجيد						٨
هناك معرفة وإلمام لدى الموظفين بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم						٩
يبدل الموظفون الجهد الكافي الانجاز الأعمال في الوقت المحدد						١٠
يتحلى المرؤوسون بالقدرة على التصرف في المواقف الحرجة						١١
يتم سؤال الموظفين عن أسباب انخفاض أدائهم في فترة ما						١٢
تساهم السياسات والإجراءات والقوانين والأنظمة واللوائح المعتمدة في تحسين الأداء الوظيفي						١٣
لمشاركة في صنع القرار المتعلق بعملك تزيد من اهتمامك وحماسك للعمل/ تحسين أدائك الوظيفي						١٤
إعطاء الولاية الاهتمام الكامل للموظفين يساهم في تحسين الأداء الوظيفي						١٥
الالتزام بالوقت المحدد للعمل يساهم في تحسين الأداء						١٦

١٧	تشجع الموظفين على التعاون مع زملائهم في العمل				
١٨	تتنافس مع زملائك بهدف تحسين الأداء الوظيفي				
١٩	مقتنع بأن راحتك النفسية مع زملائك تساهم في تحسين الأداء الوظيفي				
٢٠	تعتبر عملية تقييم أدائك الوظيفي عملية مهمة لتحسين أداء العاملين				
٢١	وضع كل موظف في الوظيفة التي تناسب قدراته يساهم في تحسين الأداء				
٢٢	إعطاء الوظيفة أولويتها من خلال وضعها في المستوى الإداري المطلوب يساهم في تحسين أداء شاغله				
٢٣	تقييم الأداء لديكم يشمل كافة المستويات				
٢٤	تولي وظيفتين تكون إحداها مسؤولة على الأخرى يساهم في تحسين الأداء				
٢٥	التنسيق بين الوظائف يساهم في تحسين الأداء الوظيفي				
٢٦	تساهم التقنية في السرعة والدقة في إنجاز الأعمال المطلوبة وتحسين الكفاءات وزيادة الفعالية				
٢٧	تساهم التقنية في تهيئة الظروف المناسبة عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب مما ينعكس على تحسين أداء الموظفين				
٢٨	تساهم التقنية في زيادة الحرفية في الأداء من خلال مواكبة التطورات العالمية في أساليب تأدية الوظائف				
٢٩	تساهم التقنية في تسهيل الوصول إلى المعلومات و الملفات المحفوظة وبالتالي تحسين الأداء				
٣٠	تعمل التقنية على تحسين الأداء من خلال توزيع المهام والواجبات والعمل بشكل سليم بين الأفراد والجماعات				

