

تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين
في شركة مجرات في مدينة مكة بالمملكة العربية السعودية

اسم الطالب

دنيا غلام حسين بخش

2021205317

مشروع تخرج – ١

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

اشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

المقدمة

تعتبر القيادة التحولية واحدة من أهم نظريات القيادة الحديثة التي تركز على قدرة القادة على إلهام وتحفيز العاملين لتحقيق أداء أعلى وتجاوز التوقعات التقليدية. في بيئة العمل المتغيرة باستمرار والتنافسية المتزايدة، بات البحث في تأثيرات هذه القيادة على أداء الموظفين محور اهتمام العديد من الباحثين وصناع القرار.

تستند القيادة التحولية إلى بناء رؤية مشتركة، وتعزيز الابتكار، وتطوير علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل. القائد التحويلي لا يكتفي بتحقيق الأهداف المحددة فحسب، بل يسعى إلى تحويل القيم والمعتقدات التي توجه سلوك الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

إن أسلوب القيادة التحولية يقوم على فلسفة توجيه جهود الأفراد نحو الوضع المرغوب فيه، من وابداعية، خال إرشادهم وتحسين قدراتهم عبر الدعم والتوجيه المستمر، وتحفيزهم على طرح أفكار جديدة وعليه إن هذا النوع من القيادة ينقل اهتمامات الأفراد من مجرد الاستجابة للمصالح الوقتية لهم إلى مستوى أعلى من الوعي بالقضايا الرئيسية، وبالتالي يجعلهم ينجزون الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية، وعليه يتضح أن القيادة التحولية تعمل على توجيه طاقات الأفراد واستثمارها إلى أقصى الدرجات للوصول إلى درجة عالية من الكفاءة والفعالية في الأداء لتحقيق التميز التنظيمي.

تعريف القيادة التحولية:

القيادة التحولية هي نموذج للنزاهة والعدل والإنصاف، تسعى لتحقيق أهداف المنظمة البعيدة المدى من خلال تطوير وثارة دافعية المرؤوسين للعمل بقوة وجدية (مؤسسة الباحث للاستشارات البحثية والنشر الدولي، ٢٠١٩، صفحة ٣)، ووفقا لهذا التعريف فإن القيادة التحولية تسعى إلى تحفيز المرؤوسين لتحقيق الأهداف المبتغاة من خلال المعاملة بدون تمييز. في حين عرفها (حسين محمد المراد) بأنها القيادة التي تغير الأفراد وتحولهم، وترفع مستوى المرؤوسين، وذلك من خلال خلق رؤية تفاعلية تتطلب التزاما بالقيم الثقافية التي تنعكس في إبداع المرؤوسين. (المراد، 2015، صفحة ٢٢١)، ويعكس هذا التعريف أن القيادة التحولية تسعى إلى تحويل أداء الأفراد من مستوى إلى مستوى أعلى من خلال تكوين رؤية ثقافية تفاعلية مشتركة بين المرؤوسين. وحسب (Ronald & Bernard) فإن القيادة التحولية تشتمل على إلهام المرؤوسين بالالتزام برؤية وأهداف المؤسسة، والعمل على حل المشاكل بشكل مبتكر، وتنمية القدرة القيادية لدى الأتباع من خلال التدريب والتوجيه، (٤) Ronald & Bernard, 2006. p. ، ونجد أن هذا التعريف يضيف خاصية حل المشاكل بطريقة مبتكرة، أي القيادة التحولية تركز على الابتكار وتنمية قدرات ومهارات الفرد.

وعرف (Issa & Miynt) القيادة التحولية على أنها الأداء القيادي المتفوق، ويحدث عندما يعمل القادة على توسيع نطاق مصالح الموظفين وتوليد لديهم الوعي والقبول بأهداف المجموعة والنظر إلى ما هو أبعد من مصالحهم الشخصية. (١٠١) Myint & Issa, 2014. p. ، ويركز هذا التعريف على ضرورة تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية لتحقيق الأداء القيادي المتفوق. كما يمكن تعريف القائد التحويلي لهامه في التأثير على بأنه ذلك القائد الملهم الذي يستخدم إبداعاته وهامه في التأثير على المرؤوسين، فهو يتحدث للمرؤوسين حول كيفية إنجاز الأعمال ويثق بهم ويستخدم الكثير من الوسائل غير الاعتيادية لتجاوز المشكلة (عباس، ٢٠٠٤، صفحة ٢٩). ومن خلال سبق يمكن القول أن القيادة التحولية هي عملية ديناميكية تتجسد في ذلك التفاعل بين القائد ومرؤوسيه، وتقوم على استخدام الأساليب والطرق الجديدة ومكافأة الجهود والإمكانات المتميزة، وذلك بهدف تحقيق أهداف المؤسسة.

باختصار، يؤثر القائد التحويلي بشكل إيجابي على أداء الموظفين من خلال إلهامهم، تعزيز ثقتهم، وتعزيز التفاعل الإيجابي داخل الفريق. تشجع على الابتكار والإبداع وتساعد في تطوير مهارات القيادة وتحقيق النتائج المتميزة في المؤسسات والمنظمات.

تعريف أداء الموظفين :

بشكل عام، يعتبر فهم أداء الموظفين جزءاً أساسياً من إدارة الموارد البشرية والتخطيط التنظيمي، حيث يهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة من خلال توظيف القدرات وتعزيز الفعالية والكفاءة في العمل يشير إلى الأداء العملي الذي يقدمه الموظفون في سياق عملهم، ويمكن تعريفه بشكل عام على أنه القدرة على تحقيق الأهداف والمعايير المحددة بكفاءة وفعالية. يشمل أداء الموظفين عدة عناصر منها:

١. الإنتاجية: قدرة الموظف على إنتاج النتائج المطلوبة بدقة وفي الوقت المناسب.

٢. الجودة: مدى تميز العمل الذي يقدمه الموظف بما يلبي متطلبات الجودة والمعايير المحددة.

٣. الكفاءة: قدرة الموظف على استخدام الموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف المنصوص عليها.

٤. التفاعل والتعاون: مدى قدرة الموظف على التفاعل الإيجابي مع زملائه والمشاركة في العمل الجماعي.

٥. الابتكار والإبداع: القدرة على تطوير أفكار جديدة والمساهمة في تحسينات العمل أو ابتكار حلول جديدة.

أداء الموظفين يعتبر مؤشراً هاماً لفعالية ونجاح المنظمة، حيث يؤثر بشكل كبير على تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام. تقييم وتحسين أداء الموظفين يتطلب تفهماً عميقاً للعوامل التي تؤثر فيه مثل القيادة، والبنية التنظيمية، والمكافآت، وبيئة العمل بشكل عام.

سنتطرق في هذا المبحث إلى جملة من الدراسات التي تطرقت لموضوع القيادة التحويلية والتميز التنظيمي، مع تقديم تعليقاً يتضمن أوجه الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية.

- دراسة (WILLIAM، WEICHUN، BRUCE و PUJA، 2004) بعنوان Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance

القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي: دور الوسيط في التمكين النفسي ودور الاعتدال في البعد الهيكلي، والتي هدفت إلى اختبار عالقة تأثير القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي، بلغ حجم عينة الدراسة ٥٢٠ فرد من الممرضين العاملين في أحد أكبر المستشفيات العامة في سنغافورة، وقد تم قياس سلوك القيادة التحويلية باستخدام مقياس (MLQ (Bass & Avolio, 1997، وكان من أهم نتائجها أن تمكين العاملين يتوسط العالقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي، كما أن تباعد الهيكل التنظيمي بين القائد والمرووس يلعب دور الوسيط في تحديد العالقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي.

- دراسة Teymournejad & Elghaei, 2017 بعنوان (Effect of Transformational Leadership on the Creativity of Employees: An Empirical Investigation)

تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي: دراسة تجريبية، هدفت هذه الأخيرة إلى تحديد أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، وتمثلت عينتها في (١٢٧) موظف في بنك ماسكان في طهران، وتم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات وتحليلها عن طريق اختبار الفرضيات باستخدام العالقات الخطية المنظمة، وتوصلت هذه الدراسة إلى أنه يوجد تأثير كبير إيجابي للقيادة التحويلية على إبداع موظفي بنك ماسكان.

مشكلة البحث

مشكلة البحث والفجوات النظرية والتطبيقية :

موضوع تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين يمثل مجالاً هاماً للبحث في علم إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي، حيث يستفيد منه الممارسون والباحثون لفهم كيفية تأثير هذا النمط القيادي على كفاءة وفعالية الموظفين داخل المنظمات. ومع ذلك، يوجد عدة فجوات في البحث تستحق التفكير والدراسة العميقة لملئها:

الفجوات النظرية :

١. تباين التأثيرات عبر الثقافات المختلفة:

- الفجوة: معظم الدراسات تركز على تأثير القيادة التحويلية في بيئات عمل غربية، مما يترك فجوة في فهم كيف يمكن أن تختلف هذه التأثيرات في الثقافات والبيئات التنظيمية الأخرى.

- التوصية: إجراء بحوث في سياقات ثقافية متنوعة لفهم كيف يمكن أن تتغير فعالية القيادة التحويلية بناءً على الاختلافات الثقافية.

٢. التأثير طويل الأمد للقيادة التحويلية:

- الفجوة: العديد من الدراسات تعتمد على بيانات مقطعية تعطي لمحة عن تأثير القيادة التحويلية في فترة زمنية قصيرة، مما يترك فجوة في فهم التأثيرات الطويلة الأمد.

- التوصية: إجراء دراسات طولية لفحص تأثير القيادة التحويلية على المدى الطويل على أداء الموظفين.

٣. التفاعلات مع أنماط القيادة الأخرى:

- الفجوة: التركيز غالباً ما يكون على القيادة التحويلية بشكل مستقل، دون النظر إلى كيفية تفاعلها مع أنماط القيادة الأخرى مثل القيادة التبادلية أو الأوتوقراطية.

- التوصية: دراسة التفاعلات بين القيادة التحويلية وأنماط القيادة الأخرى لفهم كيفية تعزيز أو تقليل فعالية القيادة التحويلية في سياقات مختلفة.

٤. تأثير العوامل السياقية والتنظيمية:

- الفجوة: هناك نقص في الدراسات التي تأخذ في الاعتبار العوامل السياقية والتنظيمية مثل حجم الشركة، نوع الصناعة، وثقافة المنظمة.

- التوصية: إدماج العوامل السياقية والتنظيمية في النماذج البحثية لفهم كيف يمكن لهذه العوامل أن تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

٥. التأثير على مختلف مستويات الأداء:

- الفجوة: معظم الدراسات تركز على الأداء الفردي دون النظر إلى تأثير القيادة التحويلية على الأداء الجماعي أو الأداء التنظيمي الشامل.

- التوصية: دراسة تأثير القيادة التحويلية على مستويات مختلفة من الأداء (الفردي، الجماعي، والتنظيمي) لتوفير صورة أكثر شمولية.

٦. التأثير على الجوانب النفسية والعاطفية للموظفين:

- الفجوة: هناك نقص في الفهم العميق لكيفية تأثير القيادة التحويلية على الجوانب النفسية والعاطفية للموظفين مثل التوتر، الرفاهية النفسية، والدافع الداخلي.

- التوصية: إجراء بحوث تركز على الجوانب النفسية والعاطفية للموظفين لفهم كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر على هذه الجوانب.

٧. قياس الأداء بشكل شامل:

- الفجوة: الطرق المستخدمة لقياس أداء الموظفين قد تكون محدودة أو تعتمد بشكل كبير على تقييمات ذاتية.

- التوصية: تطوير طرق قياس أكثر شمولية وموضوعية للأداء تشمل مؤشرات كمية ونوعية متعددة.

٨. التأثير على الموظفين في المراحل المهنية المختلفة:

- الفجوة: قد يختلف تأثير القيادة التحويلية على الموظفين بناءً على مرحلتهم المهنية (المبتدئين، المتوسطين، الكبار في المهنة).

- التوصية: دراسة تأثير القيادة التحويلية على الموظفين في مراحل مهنية مختلفة لتحديد كيف يمكن تعديل النهج القيادي ليلانم احتياجات كل مجموعة.

الفجوات التطبيقية :

١. تطبيق القيادة التحويلية في القطاعات المختلفة:

- الفجوة: العديد من الأبحاث تركز على قطاعات محددة مثل التعليم أو القطاع العام، مما يترك فجوة في فهم كيف يمكن تطبيق القيادة التحويلية بشكل فعال في قطاعات أخرى مثل الصناعة والتكنولوجيا والرعاية الصحية.

- التوصية: إجراء دراسات تطبيقية في مختلف القطاعات لتحديد كيفية تكييف القيادة التحويلية بما يتناسب مع خصائص كل قطاع.

٢. تحديات التنفيذ العملي:

- الفجوة: قد يواجه القادة صعوبة في تطبيق مبادئ القيادة التحويلية في البيئات التنظيمية المعقدة أو المقاومة للتغيير.

- التوصية: تطوير برامج تدريبية وعملية للقادة تركز على استراتيجيات التغلب على المقاومة وتنفيذ التحسينات التدريجية.

٣. قياس الأداء بشكل شامل وموضوعي:

- الفجوة: الاعتماد على تقييمات الأداء الذاتي أو من قبل المديرين قد يكون محدودًا ويحتاج إلى تعزيز بالبيانات الكمية والموضوعية.

- التوصية: استخدام أدوات قياس متعددة المصادر (مثل التقييمات ٣٦٠ درجة) ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لقياس تأثير القيادة التحويلية بدقة.

٤. استدامة التأثيرات الإيجابية:

- الفجوة: قد يكون تأثير القيادة التحويلية مؤقتًا ولا يستمر على المدى الطويل دون متابعة ودعم مستمر.

- التوصية: تصميم برامج دعم مستدامة للقادة تشمل التدريب المستمر وتقييم الأداء الدوري لتعزيز استدامة التأثيرات الإيجابية.

٥. التكيف مع السياقات الثقافية المختلفة:

- الفجوة: تختلف استجابات الموظفين للقيادة التحويلية بناءً على الخلفيات الثقافية، مما يتطلب تكيف النهج القيادي.
- التوصية: تطوير استراتيجيات قيادة تحويلية تأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي وتكيف الأساليب بما يتناسب مع السياقات الثقافية المختلفة.

٦. التفاعل مع أنواع القيادة الأخرى:

- الفجوة: قد تتداخل القيادة التحويلية مع أنماط قيادة أخرى مثل القيادة التبادلية أو الأوتوقراطية، مما يؤثر على فعاليتها.
- التوصية: تصميم برامج قيادة متكاملة تدمج مبادئ القيادة التحويلية مع عناصر من أنماط القيادة الأخرى لتلبية احتياجات المنظمة بشكل أفضل.

٧. تقييم العائد على الاستثمار (ROI) للقيادة التحويلية:

- الفجوة: قد تواجه المنظمات صعوبة في تقييم العائد المالي والمعنوي على الاستثمار في برامج القيادة التحويلية.
- التوصية: تطوير أدوات تقييم ROI تشمل المقاييس المالية وغير المالية مثل تحسين الأداء والإنتاجية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

٨. إشراك الموظفين في تصميم وتنفيذ القيادة التحويلية:

- الفجوة: قد يؤدي عدم إشراك الموظفين في تصميم وتنفيذ مبادرات القيادة التحويلية إلى نقص في التفاعل والالتزام.
- التوصية: إشراك الموظفين في عملية التغيير من خلال جمع ملاحظاتهم وتوفير فرص لهم للمشاركة الفعالة في تنفيذ المبادرات.

٩. التأثير على الموظفين في مراحل مهنية مختلفة:

- الفجوة: قد تختلف احتياجات وتأثيرات القيادة التحويلية على الموظفين بناءً على مراحلهم المهنية.
- التوصية: تصميم برامج قيادة تحويلية تراعي اختلافات المراحل المهنية للموظفين وتقديم الدعم المناسب لكل مرحلة.

أهمية البحث :

البحث في تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين له أهمية كبيرة في مجالات الإدارة والموارد البشرية. القيادة التحويلية هي نوع من القيادة يركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف عالية وتحسين أدائهم من خلال تغيير وتحفيز القيم والأهداف الشخصية لديهم. إليك بعض النقاط التي توضح أهمية هذا البحث:

١. تحسين الأداء: القيادة التحويلية يمكن أن تعزز من أداء الموظفين من خلال تعزيز دافعهم الداخلي وإلهامهم لتحقيق نتائج أفضل. فهم كيفية تأثير هذه القيادة يمكن أن يساعد المؤسسات في تطبيق استراتيجيات فعالة لزيادة الإنتاجية.

٢. زيادة الرضا الوظيفي: قادة التحويلية يميلون إلى توفير بيئة عمل تحفز وتدعم الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم وولائهم تجاه المنظمة.

٣. الابتكار والتطوير: القادة التحويليون يشجعون على التفكير الإبداعي والابتكار، مما يمكن أن يؤدي إلى تطوير حلول جديدة وتحسينات في عمليات العمل.

٤. تنمية القادة المستقبليين: فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية يمكن أن يساعد في تدريب وتطوير قادة مستقبليين قادرين على تحفيز الفرق وتحقيق أهداف المنظمة.

٥. تأثير على الثقافة التنظيمية: القيادة التحويلية يمكن أن تسهم في تشكيل ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم التعاون والتفاني في العمل.

٦. استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: يمكن أن يوفر البحث رؤى قيمة لتصميم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تركز على تعزيز القيادة التحويلية لتطوير بيئة عمل متميزة.

أسئلة البحث:

١. كيف يؤثر الإلهام التحفيزي للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للموظفين؟
٢. ما هو تأثير التحفيز الفكري للقيادة التحويلية على مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين؟
٣. كيف يؤثر الاعتبار الفردي للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للموظفين؟
٤. ما هو تأثير التأثير المثالي للقيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين؟
٥. كيف يؤثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي والإبداع لدى الموظفين؟
٦. ما هو تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين؟
٧. كيف يتفاعل الإبداع والابتكار مع الأداء الوظيفي للموظفين؟

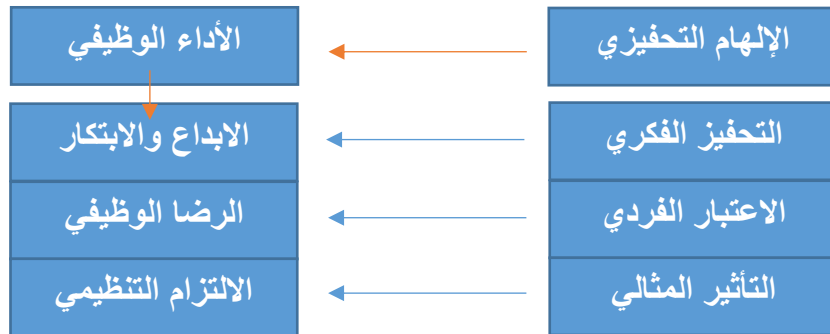
أهداف البحث:

١. تحديد تأثير الإلهام التحفيزي للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للموظفين.
٢. تحليل تأثير التحفيز الفكري للقيادة التحويلية على مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين.
٣. استكشاف تأثير الاعتبار الفردي للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للموظفين.
٤. تقييم تأثير التأثير المثالي للقيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للموظفين.
٥. فحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والإبداع لدى الموظفين.
٦. دراسة تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين.
٧. استكشاف كيفية تفاعل الإبداع والابتكار مع الأداء الوظيفي للموظفين.

فرضيات البحث:

١. H1: الإلهام التحفيزي للقيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين.
٢. H2: التحفيز الفكري للقيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي على مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين.
٣. H3: الاعتبار الفردي للقيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين.
٤. H4: التأثير المثالي للقيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي على الالتزام التنظيمي للموظفين.
٥. H5: الرضا الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين.
٦. H6: الرضا الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين.
٧. H7: الالتزام التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين.
٨. H8: الإبداع والابتكار يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للموظفين.

القيادة التحويلية



- النموذج المقترح لدراسة البحث والمصدر

الدراسة الدراسية

الدراسات الميدانية حول تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين تركز على جمع بيانات واقعية من المؤسسات وتطبيقاتها العملية. هذه الدراسات تساعد في فهم كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر فعليًا على الأداء والتفاعل اليومي للموظفين. إليك بعض الجوانب المهمة التي تعطيها هذه الدراسات:

١. تصميم الدراسة: يشمل تحديد نوع البيانات التي سيتم جمعها (كمية أو نوعية) وتحديد المنهجيات المناسبة (مثل الاستبيانات، المقابلات، أو الملاحظات المباشرة). قد تشمل أيضًا اختيار المؤسسات أو الفرق التي سيتم دراستها.

٢. جمع البيانات: يتضمن ذلك استخدام أدوات بحث متنوعة مثل الاستبيانات التي تقيس جوانب القيادة التحويلية مثل التحفيز والإلهام والرؤية، بالإضافة إلى تقييم أداء الموظفين من خلال معايير محددة.

٣. تحليل البيانات: يشمل فحص العلاقة بين أساليب القيادة التحويلية وأداء الموظفين. يمكن أن تشمل الأساليب الإحصائية لتحديد مدى تأثير القيادة على الأداء وتقييم مدى توافق النتائج مع الفرضيات.

٤. النتائج والتفسير: تقديم نتائج تحليل البيانات وتفسيرها في سياق الأدبيات الحالية. قد تتضمن النتائج كيف تؤثر القيادة التحويلية على التحفيز، التزام الموظفين، والإبداع، وتحقيق الأهداف التنظيمية.

٥. التوصيات: بناءً على النتائج، تقدم التوصيات للمنظمات حول كيفية تطبيق مبادئ القيادة التحويلية لتحسين الأداء وتعزيز بيئة العمل.

٦. دراسات الحالة: قد تتضمن الدراسة أمثلة من مؤسسات محددة نجحت في تطبيق القيادة التحويلية وكيف أثرت على أدائها ونتائج الموظفين.

٧. التحديات والقيود: تسليط الضوء على التحديات التي قد تواجهها الدراسة مثل تحيزات الاستجابة، قيود العينات، أو صعوبة قياس بعض المتغيرات بشكل مباشر.

من خلال إجراء دراسة ميدانية شاملة، يمكن للمؤسسات أن تحصل على رؤى عملية حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية بفعالية لتحسين أداء الموظفين وزيادة تحقيق الأهداف التنظيمية.

منهجية البحث :

1. الأساليب والنماذج (Research Approaches)

- الاستدلال الاستنباطي : (Deductive)

سنبدأ من النظرية العامة للقيادة التحويلية ونختبر فرضيات محددة حول تأثيرها على أداء الموظفين.

2. الفلسفات (Philosophies)

- الإيجابية : (Positivism)

سنعتمد على الفلسفة الإيجابية لجمع البيانات الكمية وتحليلها بأساليب علمية موضوعية.

3. الاستراتيجيات : (Strategies)

- المسح : (Survey)

استخدام الاستبيانات لجمع البيانات من عينة كبيرة من الموظفين.

4. الاختيارات : (Choices)

- الطريقة الواحدة : (Mono method)

سنعتمد على طريقة واحدة لجمع البيانات (استبيانات كمية).

5. أفق الزمن : (Time Horizons)

- مستعرضة : (Cross-sectional)

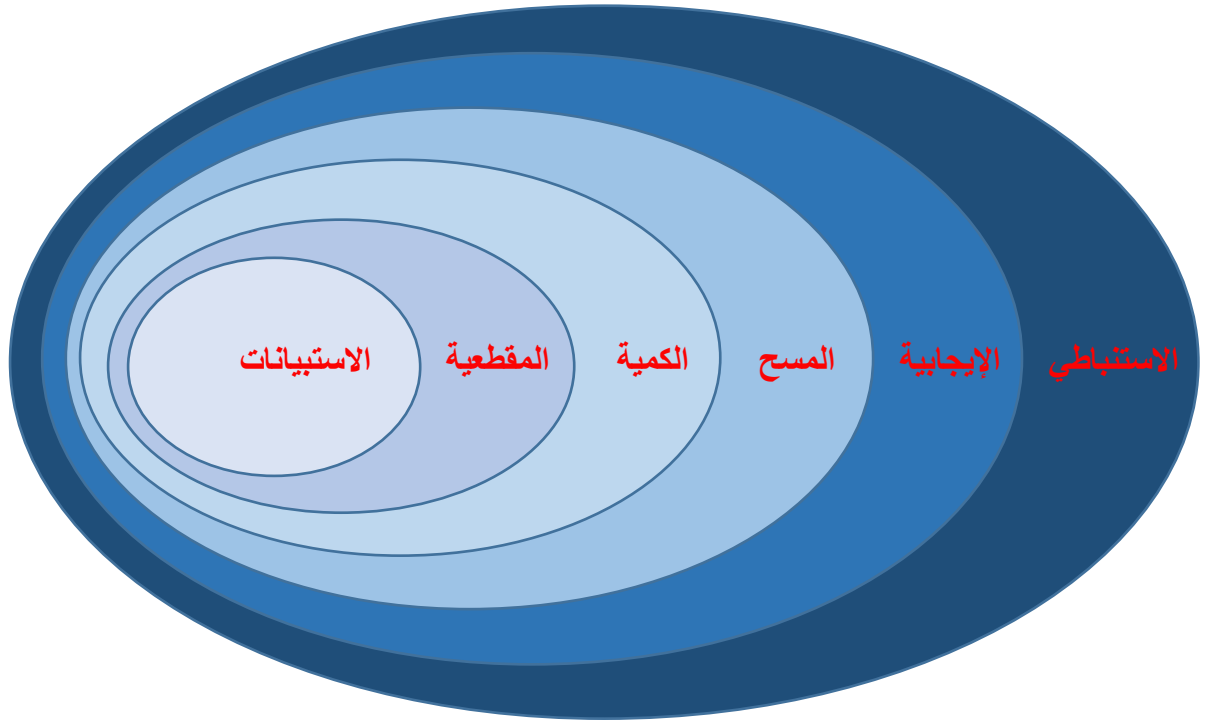
جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقييم الوضع الحالي.

6. تقنيات وإجراءات جمع وتحليل البيانات : (Techniques and Procedures)

- جمع البيانات وتحليلها : (Data collection and data analysis)

استخدام الاستبيانات لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برامج إحصائية مثل (SPSS).

بصلة البحث :



جدول المحتويات :

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

قائمة المصادر والمراجع :

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

السعيد، & رابحة. العوامل التنظيمية المؤثرة في الأداء الوظيفي دراسة حالة ديوان مؤسسات الشباب لولاية ورقلة (Doctoral dissertation)

Kaveh Teymournjad, Reza Elghaei, Effect of Transformational Leadership
،On the Creativity of Employees: An Empirical Investigation, Engineering
Technology & Applied Science Research, Issue 7, (2017), Pages 1413 - 1419

،J. AVOLIO BRUCE, ZHU WEICHUN, KOH WILLIAM, BHATIA PUJA
Transformational leadership and organizational commitment: mediating role
،Of psychological empowerment and moderating role of structural distance
،Journal of Organizational Behavior, Without Issuing, 15 June 2004
.Pages 952-968