

التكليف 8
مقرر: مهارات بحثية 1- برنامج الدكتوراه

إعداد: علي القرني
Ali Alqarni
الرقم الجامعي:
253002107



المهمة المطلوبة:
استعراض الدراسات السابقة (دراستين)



استلام البحث أكتوبر 2025
وقبل للنشر أكتوبر 2025
وتم نشره إلكترونياً في نوفمبر 2025
(معرفة الوثائق الرقمي):
<https://doi.org/10.64190/abj.1.1.2026.5>

Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 (CC-BY-NC)



أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: الدور الوسيط لمتغير الصحة النفسية بالتطبيق على ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي بدولة قطر

ريم العبيد^(*)

معهد الدوحة للدراسات العليا - قطر

أحمد الماوري

معهد الدوحة للدراسات العليا - قطر

الملخص

تسعى هذه الدراسة إلى قياس أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي بدولة قطر، مع اختبار الدور الوسيط للصحة النفسية. اعتمدت الدراسة المنهج الكمي، واستخدمت قائمة استقصاء موجهة إلى عينة من موظفي الديوان بلغت 300 موظف بالاستناد إلى معادلة كرجيسي ومورجن، استجاب منهم 197، وكان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل 195. تم اختبار الفرضيات باستخدام أساليب الانحدار الخطي ونمذجة المعادلات البنائية (SEM). أظهرت النتائج أن ارتفاع مستوى القيادة التحويلية يسهم في تحسين الصحة النفسية ($\beta = -0.368, p = 0.000; R^2 = 0.0653$)، كما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء ($\beta = 0.0243, p = 0.030; R^2 = 0.069$)، وفي المقابل تبين أن ارتفاع الشعور باليأس يرتبط بانخفاض مستوى الأداء ($\beta = -0.218, p = 0.002; R^2 = 0.048$). وفي النموذج المتكامل، اختفى الأثر المباشر للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي ($\beta = 0.049, p = 0.134$)، مع بقاء أثر اليأس دالاً إحصائياً ($\beta = -0.053, p = 0.019$)، مما يؤكد تحقق الوساطة الكاملة للصحة النفسية في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي. أي أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي ليس عبر تأثير مباشر، بل من خلال مسارات وسيطة أبرزها تحسين الصحة النفسية. وتوصي الدراسة بترسيخ ممارسات القيادة التحويلية التي تُعزز الالتزام الوظيفي، وتطوير برامج مؤسسية للرفاه النفسي بوصفها مدخلاً تشغيلياً فاعلاً لرفع جودة الأداء.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، الأداء الوظيفي، الصحة النفسية، دولة قطر.

المؤلف المراسل: ريم العبيد، موظفة في القطاع الحكومي بدولة قطر، حاصلة على ماجستير في الإدارة العامة والتنمية الإدارية، وتتم بقضايا الصحة النفسية في بنات، <https://orcid.org/0009-0006-0699-3711>, ral040@dohainstitute.edu.qa.

الاقتباس: العبيد، ريم؛ والماوري، أحمد. (2026). أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: الدور الوسيط لمتغير الصحة النفسية بالتطبيق على ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي بدولة قطر. *ARADO Business Journal*, 1(1), 15-42. <https://doi.org/10.64190/abj.1.1.2026.5>

تفاصيل الورقة البحثية (1):



- عنوان الدراسة: أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: الدور الوسيط لمتغير الصحة النفسية.
- مكان التطبيق: ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي - قطر.
- اسم الباحثان : ريم العبيد ، أحمد الماوري
- جهة النشر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية (ARADO).
- سنة النشر: 2025
- مجال الدراسة: القيادة - الأداء - الصحة النفسية.

رابط ملف الاطلاع على الورقة البحثية: [انقر هنا](#)

فكرة الدراسة

- تبحث الدراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.
- تدرس الدور الوسيط للصحة النفسية في هذه العلاقة.
- تأتي أهميتها من كونها تُطبَّق على مؤسسة حكومية مركزية.

منهج عرض الدراسات السابقة

- قُسمت الدراسات السابقة إلى مجموعات حسب المتغيرات:
 - القيادة التحويلية
 - الأداء الوظيفي
 - الصحة النفسية
 - الدراسات التي ربطت بين المتغيرات الثلاثة
- عرض الباحث: الهدف – المنهج – العينة – أبرز النتائج، باختصار.

دراسات حول القيادة التحويلية



- ركزت الدراسات على دور القيادة التحويلية في:
 - تحسين الالتزام
 - رفع التحفيز
 - تعزيز العلاقات الإدارية
- أبرز نتائجها: القادة التحويليون يرتبطون إيجابًا بالأداء والسلوك الوظيفي.

دراسات حول الأداء والصحة النفسية



- أظهرت الدراسات أن الصحة النفسية تؤثر مباشرة على الأداء.
- بينت أن الضغوط تزيد الأخطاء وتخفض معها جودة العمل.
- قدمت دراسات عربية وخليجية نموذجًا مشابهًا للعلاقة الوسيطة.

أوجه الاتفاق والاختلاف

- اتفاق: وجود علاقة إيجابية بين القيادة والأداء.
- اتفاق: الصحة النفسية وسيط مهم في بيئات العمل.
- اختلاف: قوة التأثير تختلف باختلاف المؤسسات والثقافات والسياق الوظيفي.

ما الذي اعتمدت عليه الدراسة من الدراسات السابقة؟



- تحديد أبعاد القيادة التحويلية.
- تحديد مؤشرات الأداء الوظيفي.
- تبني دور الصحة النفسية كمتغير وسيط.
- بناء الفروض على نتائج الدراسات السابقة.

الخلاصة والتوصيات



الخلاصة:

- أظهرت الدراسات السابقة التي استندت إليها الورقة أنّ القيادة التحويلية ترتبط إيجابًا بالأداء الوظيفي.
- لعبت الصحة النفسية دورًا وسطيًا مهمًا في تعزيز العلاقة، مما يعكس أهمية الجوانب النفسية في بيئات العمل الحكومية.
- بينت الأدبيات أن القيادة الفعّالة ترفع مستوى التمكين والتحفيز، وتؤثر على جودة الأداء من خلال تحسين الصحة النفسية للعاملين.

التوصيات:

- تعزيز التدريب القيادي الموجه نحو أساليب القيادة التحويلية داخل المؤسسات الحكومية.
- إدماج برامج دعم الصحة النفسية في بيئة العمل لتقوية العلاقة بين القيادة والأداء.
- تبني مقاييس دورية لقياس الصحة النفسية والأداء لضمان التحسين المستمر.
- تشجيع القادة على الاهتمام بالجانب الإنساني للعاملين لرفع كفاءتهم الوظيفية.

عنوان البحث

الإحباط الوظيفي بمدارس التعليم العام في منطقة القصيم

نايف محمد عيد الحربي¹

¹ كلية التربية، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.

HNSJ, 2025, 6(4); <https://doi.org/10.53796/hnsj64/13>

<https://arsri.org/10000/64/13> المعرف العلمي العربي للأبحاث:

تاريخ النشر: 2025/04/01م

تاريخ القبول: 2025/03/15م

تاريخ الاستقبال: 2025/03/07م

المستخلص

هدف هذا البحث الى الوقوف على واقع الإحباط الوظيفي بمدارس التعليم العام في منطقة القصيم والتعرف على دلالة الفروق ذات الدلالة الإحصائية للإحباط الوظيفي بمدارس التعليم العام بمنطقة القصيم والتي ترجع لمتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة). توصل البحث الى عدة نتائج أهمها: ارتفاع مستوى الإحباط الوظيفي من وجهة نظر العاملين بمدارس التعليم العام برياض الخبراء في منطقة القصيم. توصل البحث كذلك الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أفراد العينة للإحباط الوظيفي بمدارس التعليم العام برياض الخبراء في منطقة القصيم تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور. قدم البحث عدة توصيات أهمها ضرورة الاهتمام بالمعلم من قبل المشرفين على الاعمال وبالأعمال الوظيفية وبذل الجهد في العمل وبأداء الاعمال والحرص على الحضور بالمدرسة. ضرورة الاعتراف بإنجازات المعلم وتشجيعه لما يقوم به من مهام وإعطاءه تقارير كفاية مناسبة ووضع لائحة للمكافآت لإنجاز الأعمال وعدم توجيه اللوم للمعلم وترقية المعلم في المواعيد المستحقة له.

الكلمات المفتاحية: الإحباط الوظيفي، التعليم العام، منطقة القصيم.

تفاصيل الورقة البحثية (2):

- عنوان الدراسة: الإحباط الوظيفي بمدارس التعليم العام في منطقة القصيم.
- اسم الباحث : نايف محمد عيد الحربي
- مجتمع الدراسة: معلمو ومعلمات التعليم العام.
- جهة النشر: مجلة hnjournal.net (مجلة إنسانية عربية محكمة).
- بيانات النشر : 2025/04/01م
- المجلد (6) العدد (4).
- الصفحات: 241 - 265
- مجال الدراسة: علم نفس تربوي – ضغوط العمل.
- رابط ملف الاطلاع على الورقة البحثية: [انقر هنا](#)

فكرة الدراسة

- تبحث مستوى الإحباط لدى المعلمين.
- تحدد العوامل المرتبطة بالإحباط (البيئة – الإدارة – العلاقات – الأعباء).
- تهدف إلى كشف الفروق حسب الجنس، المرحلة، الخبرة، نوع المدرسة.

منهج عرض الدراسات السابقة

- صنّف الباحث الدراسات السابقة إلى ثلاثة محاور:
- دراسات عن الإحباط الوظيفي عامة
 - دراسات عن الإحباط لدى المعلمين
 - دراسات سعودية وخليجية في البيئة التعليمية
 - عرض: الهدف – المنهج – النتائج – نوع العينة.

دراسات حول الإحباط الوظيفي



- بينت الدراسات أن الإحباط يرتبط بضعف الحوافز وارتفاع الأعباء.
- أظهرت أن الإحباط يزيد السلوكيات السلبية ويضعف الرضا.
- دراسات في التربية والصحة والإدارة دعمت نفس الاتجاه.

دراسات عن المعلمين وأسباب الإحباط



أبرز الأسباب:

- الضغط الإداري
- العلاقة مع القيادة المدرسية
- نقص الموارد
- التكدر والعبء التدريسي
- بعض الدراسات بيّنت فروقاً حسب المرحلة التعليمية.

أوجه الاتفاق والاختلاف



- اتفاق: المعلمون يتعرضون لإحباط وظيفي بدرجات متفاوتة.
- اتفاق: العوامل النفسية والإدارية تؤثر بوضوح على مستوى الإحباط.
- اختلاف: مدى قوة الفروق حسب الجنس والخبرة والمنطقة التعليمية.

ما الذي اعتمدت عليه الدراسة من الدراسات السابقة؟



- تحديد أبعاد الإحباط الوظيفي.
- بناء الأداة وفق مقاييس عربية مستخدمة سابقًا.
- صياغة الفروض بناءً على وجود فروق متوقعة بين الفئات.
- تبرير اختيار القصيم لوجود فجوة بحثية مقارنة بمناطق أخرى.

الخلاصة والتوصيات



الخلاصة:

- بينت الدراسات السابقة أنّ الإحباط الوظيفي من أكثر المشكلات انتشارًا بين المعلمين، ويرتبط بعوامل إدارية ونفسية ومهنية.
- أظهرت الأدبيات أنّ الأعباء المتزايدة وضعف الدعم الإداري من أهم مسببات الإحباط.
- أشارت دراسات عديدة إلى وجود فروق في مستوى الإحباط بين فئات المعلمين بناءً على الجنس، الخبرة، والمرحلة التعليمية.

التوصيات:

- تحسين بيئة العمل المدرسية عبر خفض الأعباء الإدارية وزيادة الدعم من القيادة المدرسية.
- توفير برامج تدريبية نفسية ومهنية للمعلمين للحدّ من الضغوط.
- متابعة مستويات الإحباط بشكل مستمر عبر أدوات قياس معتمدة.
- زيادة المشاركة المهنية وتمكين المعلمين في اتخاذ القرار لرفع الشعور بالرضا والدافعية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

