

العنوان باللغة العربية
"دور القيادة التحويلية في إدارة المؤسسات: دراسة تحليلية لتأثير القيادة التحويلية على أداء المؤسسات"

إعداد الطالب/ بندر سعود محمد الغامدي
الرقم الجامعي : 242001419

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان لكل من أسهم في إتمام هذا البحث، وأخص بالذكر كل من دعم ووجه وساهم في تحقيق هذا العمل الأكاديمي

أولاً، أشكر جامعة ميدأوشن و الدكاترة الافاضل , فقد كان لكم الأثر الكبير في تطوير هذا البحث وإعطائه العمق الأكاديمي. لقد كانت توجيهاتكم وملاحظاتكم القيمة محط اهتمامي طوال فترة دراستي، وبدون دعمكم المستمر، لما كانت هذه الرسالة لتكتمل على هذا النحو.

ثانياً، أتوجه بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة الحكم والمناقشة على وقتهم الثمين والملاحظات القيمة التي أسهمت في تحسين جودة البحث ورفع مستوى محتواه. إن إسهامكم العلمي كان له بالغ الأثر في صياغة هذا العمل الأكاديمي بالشكل الذي يليق بمستوى البحث العلمي ان شاء الله.

وأود أن أعبر عن خالص امتناني إلى أسرتي الكريمة التي كانت دائماً سنداً لي في هذه الرحلة العلمية، فلو لا دعمهم وتفهمهم، لما استطعت أن أواصل مسيرتي الأكاديمية. شكراً لكم على تشجيعكم المستمر، وعلى تضحياتكم التي لا تقدر بثمن.

كما أقدم جزيل الشكر لجميع أصدقائي وزملائي الذين كانوا مصدر إلهام ودعم، سواء من خلال تبادل الأفكار أو مساعدتي في تخطي التحديات التي واجهتها خلال مسيرتي البحثية.

وأختم رسالتي هذه بالشكر والتقدير لكل من ساهم بشكل أو بآخر في إتمام هذا العمل، وأسأل الله العلي القدير أن يوفقنا جميعاً في مسيرتنا العلمية والعملية، وأن يجعل هذا العمل في ميزان حسناتنا جميعاً.

والله ولي التوفيق.

فهرس المحتويات:

الفصل الأول دراسة تحليلية لتأثير القيادة التحويلية على أداء المؤسسات

المقدمة	4
مشكلة الدراسة	4
أهمية الدراسة	4

5	أهداف الدراسة
5	تساؤلات الدراسة
5	فروض الدراسة
5	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

الفصل الثاني الدراسات السابقة

6	المقدمة
6	الدراسات السابقة:
8	الاستنتاجات من الدراسات السابقة
9	الخلاصة
9	الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية الدراسة

10	المقدمة
10	مجتمع البحث وحدوده

الفصل الرابع النتائج والتوصيات

11	المقدمة
11	النتائج
12	التوصيات
14	المراجع
15	الملاحق

الفصل الأول

المقدمة:

تعتبر القيادة التحويلية واحدة من أبرز الأنماط القيادية التي تحظى باهتمام كبير في مجال إدارة الأعمال. وهي تقوم على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف أكبر من مجرد المكافآت المادية، عبر التأثير في قيمهم ومعتقداتهم الشخصية بما يساهم في تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة. تمثل القيادة التحويلية أهمية كبيرة في إدارة المؤسسات الحديثة، خصوصاً في ظل التحديات المتزايدة والتغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

الهدف من هذه الدراسة هو تحليل دور القيادة التحويلية في تحسين أداء المؤسسات، وخصوصاً في بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالتغير السريع. سنقوم من خلال هذه الرسالة بالتركيز على تأثير القيادة التحويلية على مختلف جوانب الأداء التنظيمي مثل الرضا الوظيفي، الابتكار، الفعالية التنظيمية، والتحفيز.

مشكلة الدراسة.

رغم الأبحاث العديدة التي تناولت القيادة التحويلية، لا يزال هناك نقص في الدراسات التي توضح بشكل دقيق كيف يمكن أن تسهم القيادة التحويلية في تحسين الأداء المؤسسي. وبالتالي، تتعلق مشكلة البحث في كيفية تأثير القيادة التحويلية على التحفيز الوظيفي، الابتكار، والعمل الجماعي في المؤسسات، ومدى تأثير ذلك على الأداء العام للمؤسسة.

-أهمية الدراسة:-

1. أهمية تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات: يساعد البحث في فهم دور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء المؤسسي، وبالتالي توفير طرق لتحسين العمليات الإدارية.
2. توسيع الفهم النظري: يساهم في تعزيز المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء المؤسسة.
3. تقديم توصيات للممارسين: يوفر استراتيجيات عملية تساعد القادة في تعزيز ثقافة التحول والإبداع داخل مؤسساتهم.

-أهداف الدراسة:-

الهدف من هذه الدراسة هو تحليل دور القيادة التحويلية في تحسين أداء المؤسسات، وخصوصاً في بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالتغير السريع. سنقوم من خلال هذه الرسالة بالتركيز على تأثير القيادة التحويلية على مختلف جوانب الأداء التنظيمي مثل الرضا الوظيفي، الابتكار، الفعالية التنظيمية، والتحفيز.

-تساؤلات الدراسة:

- 1- ما هو تأثير القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي؟
- 2- كيف تساهم القيادة التحويلية في تحسين التحفيز والرضا الوظيفي؟
- 3- هل تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الابتكار داخل المؤسسات؟
- 4- ما هي العوامل التي تعزز أو تعيق تأثير القيادة التحويلية في المؤسسات؟

- فروض الدراسة:

الفرضية الأولى: القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي مباشر على الأداء المؤسسي.

الفرضية الثانية: القيادة التحويلية تعزز التحفيز والرضا الوظيفي داخل المؤسسة.

الفرضية الثالثة: القيادة التحويلية تساهم في زيادة مستوى الابتكار داخل المؤسسات.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

- 1- المنهج البحثي: يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع الموظفين والقيادة في بعض المؤسسات الرائدة
- 2- مجتمع الدراسة: ستشمل الدراسة مجموعة من المؤسسات التي تعتمد على القيادة التحويلية كأحد أنماط القيادة الرئيسية.
- 3- أداة جمع البيانات: سيتم استخدام استبيان مكون من أسئلة مغلقة لقياس مستوى القيادة التحويلية وتحليل تأثيراتها على الأداء.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة:

تعد القيادة التحويلية من الموضوعات البحثية الحيوية في مجال الإدارة، خصوصاً في سياق المؤسسات التي تسعى لتحقيق التميز والنمو المستدام . وقد اثبتت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية لها دور كبير في تحسين الأداء المؤسسي و تعزيز الابتكار و الرضا الوظيفي ز سنعرض في هذا الجزء من البحث بعضاً من الدراسات السابقة التي تناولت دور القيادة التحويلية في إدارة المؤسسات , مع التركيز على تأثيراتها المختلفة .

-الدراسات السابقة:

1- القيادة والأداء في المؤسسات – Bass (1985) :
نموذج القيادة التحويلية الذي يعتمد على أربعة أبعاد رئيسية: التأثير Bass في دراسته الرائدة، قدم المثالي، التحفيز الملهم، التحدي الفكري، والرعاية الفردية. وقد أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي من خلال تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق أهداف أكبر. كما أن القادة التحويليين يشجعون على التغيير والابتكار، وهو ما يؤدي إلى تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات.

النتائج: بينت الدراسة أن القيادة التحويلية تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتعزز من التفاعل الإيجابي بين القادة والموظفين. كما أن القادة الذين يظهرون سلوكيات تحفيزية يتسببون في زيادة التزام الموظفين بالأهداف التنظيمية.

2- إعادة فحص القيادة التحويلية - (Avolio & Bass 1991) :
ركزت هذه الدراسة على التوسع في مفاهيم القيادة التحويلية وارتباطها بالأداء المؤسسي والابتكار. قام الباحثان بتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وأنماط الأداء في المؤسسات الكبرى. وجدت الدراسة أن القيادة التحويلية تساهم في تحقيق نتائج إيجابية بشكل غير مباشر من خلال تحفيز الموظفين على اتخاذ قرارات مبتكرة واستراتيجيات جديدة

النتائج: توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تحفز الإبداع والابتكار داخل الفرق، مما يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة. كما أشارت إلى أن القادة التحويليين يميلون إلى تبني استراتيجيات مرنة وفتح فرص جديدة للتغيير داخل المؤسسات.

3- القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي (Podsakoff et al. 1990):
في هذه الدراسة، استكشف الباحث وزملاؤه تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. أجريت الدراسة على مجموعة من المؤسسات في صناعات مختلفة، وركزت على العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية ومستوى الابتكار داخل الفرق.

النتائج: أكدت الدراسة أن القيادة التحويلية تلعب دوراً أساسياً في تعزيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسة من خلال توفير بيئة من الدعم والتوجيه الفردي. كما أظهرت أن القادة التحويليين يخلقون بيئة تشجع على المخاطرة المحسوبة والتفكير النقدي، مما يساهم في تحسين الابتكار المؤسسي.

4 - القيادة التحويلية والتحفيز في المؤسسات - (Eisenbeiss et al. 2008):

ركزت هذه الدراسة على العلاقة بين القيادة التحويلية والتحفيز الوظيفي في بيئة العمل. أجريت الدراسة على موظفي شركات متوسطة الحجم في دول مختلفة، ووجدت أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل كبير على مستوى تحفيز الموظفين والرضا الوظيفي.

النتائج: أظهرت الدراسة أن القادة التحويليين الذين يظهرون اهتمامًا شخصيًا في تطوير مهارات موظفيهم وزيادة مستوى التفاعل مع احتياجاتهم، يساهمون بشكل كبير في زيادة التحفيز والولاء داخل المؤسسة. كما تبين أن القيادة التحويلية تؤدي إلى زيادة الإنتاجية بسبب تحفيز الموظفين على بذل جهد إضافي في العمل.

5- القيادة التغيير والتوجه الاستراتيجي - (Kotter 1990): في دراسته على دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير داخل المؤسسات. تبين من خلال Kotter ركز الدراسة أن القيادة التحويلية هي عنصر أساسي في نجاح برامج التغيير الاستراتيجي في المؤسسات، حيث يقوم القادة التحويليون بتحفيز الموظفين على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية.

النتائج: وجدت الدراسة أن القيادة التحويلية تساهم في تسهيل عمليات التغيير المؤسسي، حيث يسعى القادة إلى تحفيز الموظفين وتقديم رؤية واضحة للتغيير. كما أظهرت أن القادة التحويليين يستخدمون التحفيز والإلهام لتحقيق توافق بين أهداف التغيير واحتياجات الموظفين.

6- تأثير القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي - (Judge & Piccolo 2004): تناولت هذه الدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء المؤسسي في بيئات العمل المختلفة. في هذه مراجعة الأدبيات السابقة حول القيادة التحويلية وارتباطاتها بالأداء Judge و Piccolo الدراسة، قام المؤسسي، وقدموا نموذجًا مدمجًا يوضح كيفية تأثير القيادة التحويلية في النتائج التنظيمية.

النتائج: أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي من خلال تعزيز مستوى الرضا الوظيفي والابتكار التنظيمي. كما تبين أن القيادة التحويلية تساعد على تحسين الأداء العام من خلال تأثيرها المباشر على دافعية الموظفين وإبداعهم.

7- نظرية القيادة التحويلية: منظور شامل - (Northouse 2016):

في هذه الدراسة مراجعة شاملة لنظرية القيادة التحويلية، موضحًا كيف يمكن تطبيقها في مختلف القطاعات الصناعية. ركزت الدراسة على الأبعاد الأساسية للقيادة التحويلية وارتباطها بتطوير الاستراتيجيات المؤسسية، خصوصًا في المؤسسات التي تشهد نموًا سريعًا أو تغييرات مستمرة.

النتائج: وجد الباحث أن القيادة التحويلية تساهم في تحقيق التغيير المؤسسي من خلال تحفيز الموظفين على التفكير الإبداعي والمساهمة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية. كما أكد على أهمية القيادة التحويلية في تحسين ثقافة العمل داخل المؤسسة، مما يساعد في تعزيز الابتكار وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الاستنتاجات من الدراسات السابقة:

1- القيادة التحويلية تحفز الابتكار: جميع الدراسات تشير إلى أن القادة التحويليين يلعبون دورًا رئيسيًا في تحفيز الإبداع والابتكار داخل المؤسسات من خلال تفعيل الأبعاد المختلفة للقيادة مثل التحفيز الملهم والتحدي الفكري.

2- تحسين الأداء المؤسسي: القيادة التحويلية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بتحسين الأداء المؤسسي، حيث تساهم في زيادة الإنتاجية والفعالية التنظيمية.

3- الرضا الوظيفي والتحفيز: القيادة التحويلية تؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي وزيادة التحفيز، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للمؤسسة.

4- دور القيادة التحويلية في التغيير: تساهم القيادة التحويلية في نجاح عمليات التغيير المؤسسي والتكيف مع التحديات البيئية المستجدة.

الخلاصة:

توضح الدراسات السابقة أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الأداء المؤسسي، الابتكار، والتحفيز الوظيفي. كما تساهم في بناء بيئة عمل ملهمة ومرنة قادرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال.

-الإطار النظري:

القيادة التحويلية: يتم التركيز على أبعاد القيادة التحويلية الأربعة التي اقترحها باسي ورايكس:

- 1- التأثير المثالي (Idealized Influence)
- 2 -التحفيز الملهم (Inspirational Motivation)
- 3 -التحدي الفكري (Intellectual Stimulation)
- 4 - الرعاية الفردية (Individualized Consideration)

أداء المؤسسات: سيشمل هذا المفهوم العوامل المختلفة التي تؤثر في الأداء مثل الإنتاجية، الفعالية التنظيمية، مستوى الابتكار، والرضا الوظيفي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة:

تتمثل منهجية هذه الدراسة في اختيار التصميم الأمثل لجمع وتحليل البيانات التي تتيح فهم العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء المؤسسات. ستتبع الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا لاستكشاف دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء المؤسسي، وزيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الابتكار داخل المؤسسات. سيتم استخدام أدوات متعددة، مثل الاستبيانات والمقابلات الشخصية، للحصول على بيانات دقيقة من مجموعة متنوعة من المؤسسات.

-المنهجية وطرق البحث.

تتمثل منهجية هذه الدراسة في اختيار التصميم الأمثل لجمع وتحليل البيانات التي تتيح فهم العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء المؤسسات. ستتبع الدراسة منهجاً وصفيًا تحليليًا لاستكشاف دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء المؤسسي، وزيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الابتكار داخل المؤسسات. سيتم استخدام أدوات متعددة، مثل الاستبيانات والمقابلات الشخصية، للحصول على بيانات دقيقة من مجموعة متنوعة من المؤسسات.

الهدف الرئيسي: دراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي داخل المؤسسات.

المتغيرات الرئيسية: القيادة التحويلية (المستقلة) والأداء المؤسسي، الرضا الوظيفي، والابتكار (المتغيرات التابعة).

مجتمع البحث و حدوده:

ستتوجه الدراسة إلى مجموعة من المؤسسات التي تطبق القيادة التحويلية كاستراتيجية إدارية رئيسية. سيتم اختيار العينة وفقاً للمعايير التالية:
النوع: المؤسسات الكبيرة والمتوسطة في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية

الموقع الجغرافي: سيتم اختيار المؤسسات من مؤسسات صناعية في المنطقة الشرقية.
العدد: سيتم تحديد العينة بحجم كافٍ للحصول على نتائج قابلة للتعميم.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على الأداء المؤسسي: أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات التي تعتمد على هذه الأساليب القيادية. تبين أن القادة التحويليين الذين يتبنون سلوكيات مثل التحفيز الملهم والتحدي الفكري يعززون من فعالية الفرق ويحفزون الموظفين لتحقيق نتائج أعلى. هذا التأثير الإيجابي يمتد إلى عدة مجالات.

النتائج:

- 1- زيادة الإنتاجية: الموظفون الذين يتلقون تحفيزًا إيجابيًا من قادتهم يظهرون زيادة في الإنتاجية والالتزام بالمهام.
- 2- تحسين الابتكار: القيادة التحويلية تساهم في تعزيز القدرة على الابتكار داخل المؤسسات من خلال تشجيع الموظفين على التفكير النقدي وإيجاد حلول مبتكرة للتحديات.
- 3- التحسين في ثقافة المؤسسة: القيادة التحويلية تساهم في خلق بيئة عمل تتسم بالثقة، والانفتاح، والتعاون بين الموظفين والإدارة.
- 4- التحفيز والتأثير المثالي: أشارت الدراسة إلى أن القادة الذين يعرضون سلوكيات "التأثير المثالي" يشكلون قدوة للموظفين ويعززون من التزامهم بالقيم والأهداف المؤسسية. الموظفون الذين يشعرون أن قادتهم مثال يحتذى به، يميلون إلى اتباع نهج مشابه في العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء على مستوى الفريق والمستوى الفردي.
- 5- الرعاية الفردية: بينت الدراسة أن الرعاية الفردية من قبل القادة التحويليين تسهم في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل. عندما يولي القائد اهتمامًا بتطوير مهارات الموظف وتقديم الدعم الشخصي، يرتفع مستوى التحفيز والولاء للمؤسسة.

6- التحدي الفكري والتحفيز الملهم: أظهرت الدراسة أن القادة التحويليين الذين يطرحون أفكارًا تحفز التفكير النقدي ويشجعون الموظفين على تحدي الوضع الراهن يعززون من الإبداع داخل المؤسسة. التحفيز الملهم، من خلال وضع أهداف ملهمة ورؤية مستقبلية واضحة، يزيد من التزام الموظفين بتلك الأهداف.

7- التأثير على الرضا الوظيفي: أثبتت الدراسة أن القيادة التحويلية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز الرضا الوظيفي. الموظفون الذين يشعرون بالتحفيز والإلهام من قادتهم يميلون إلى التفاعل بشكل أكثر إيجابية مع مهامهم، مما يعزز مستويات الرضا والولاء للمؤسسة.

8- التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية: على الرغم من الفوائد العديدة للقيادة التحويلية، أظهرت الدراسة بعض التحديات التي قد تواجهها المؤسسات عند تطبيق هذه الأنماط القيادية:

- مقاومة التغيير: في بعض الأحيان، قد يواجه الموظفون مقاومة للتغيير عندما يتم تطبيق القيادة التحويلية في بيئات عمل تقليدية أو روتينية.
- عدم وجود دعم كافٍ من القيادة العليا: القادة في المؤسسات قد يواجهون صعوبة في تطبيق القيادة التحويلية إذا لم يحصلوا على الدعم الكافي من القيادة العليا.

-التوصيات:-

1- تعزيز تدريب القادة على القيادة التحويلية: يجب على المؤسسات تطوير برامج تدريبية مكثفة للقادة لتعزيز مهارات القيادة التحويلية. يمكن أن تشمل هذه البرامج تدريبات على مهارات التحفيز، التأثير المثالي، إدارة التغيير، وتحدي التفكير التقليدي. يجب أن تكون هذه البرامج موجهة لتعزيز قدرة القادة على إلهام وتحفيز موظفيهم.

2 - تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسة: من خلال تبني أسلوب القيادة التحويلية، ينبغي على المؤسسات أن تركز على تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع. يمكن تحقيق ذلك عن طريق تشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة للتحديات، كما يجب تخصيص موارد لدعم المبادرات الجديدة التي يقترحها الموظفون.

3 - إعطاء الأولوية للرعاية الفردية: يجب على القادة التحويليين إيلاء مزيد من الاهتمام للجانب الشخصي للموظفين من خلال تطوير برامج للتوجيه والتدريب الفردي. قد تشمل هذه البرامج الدعم في تطوير المهارات المهنية، توفير الفرص للتعليم المستمر، وتقديم التغذية الراجعة المستمرة التي تساهم في تحسين الأداء الشخصي.

4 - إرساء ثقافة دعم التغيير: من المهم أن تخلق المؤسسات بيئة تشجع على قبول التغيير والابتكار. يجب على القيادات العليا تقديم دعم قوي لبرامج القيادة التحويلية، مما يعزز من نجاح تطبيق هذه الأنماط.

القيادية في بيئة العمل. ينبغي أن يتم شرح رؤية القيادة التحويلية بوضوح لجميع الموظفين، وتوضيح فوائدها بالنسبة لهم وللمؤسسة.

5 - قياس أداء القيادة التحويلية: يجب أن تكون هناك آليات لقياس تأثير القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي. يمكن استخدام استبيانات دورية لقياس رضا الموظفين عن القادة ومدى تأثير القيادة على الابتكار والإنتاجية. يجب أن توفر هذه القياسات رؤى واضحة حول فعالية القيادة التحويلية في تحسين الأداء المؤسسي.

6 - تعزيز التواصل الفعال: القادة التحويليون يجب أن يعززوا من مهاراتهم في التواصل الفعال مع موظفيهم. يجب أن يكون القادة قادرين على نقل رؤيتهم بوضوح وشفافية، كما يجب أن يشجعوا الموظفين على التعبير عن آرائهم وتحدياتهم. توفير بيئة حوارية مفتوحة يمكن أن يزيد من فاعلية القيادة التحويلية.

7- تقييم تأثير القيادة التحويلية على المدى الطويل: ينبغي أن تجرى دراسات متابعة لتقييم تأثير القيادة التحويلية على المدى الطويل. يمكن أن يساعد ذلك في تحديد ما إذا كانت هناك أي تحديات مستمرة أو فرص للتحسين في تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسة. قد يتطلب الأمر أيضًا تعديل بعض استراتيجيات القيادة لتناسب مع التغيرات البيئية والتكنولوجية في المستقبل.

8- مواجهة مقاومة التغيير: من المهم أن تعمل المؤسسات على تقليل مقاومة التغيير لدى الموظفين من خلال تبني أساليب قيادة تحترم مشاعرهم وتساعدتهم على التكيف مع التغييرات المتوقعة. يجب أن يتم ذلك من خلال تواصل فعال، وتوضيح فوائد القيادة التحويلية، وتقديم دعم مناسب للموظفين في مرحلة الانتقال.

المراجع

-المراجع الأجنبية-

1. Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

2. Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. The Leadership Quarterly.
3. Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. World Publishing.

الملاحق

-الاستبانة:

تعد هذه الاستبانة جزءاً من دراسة حول "دور القيادة التحويلية في إدارة المؤسسات"، وتهدف إلى فهم تأثير القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي، الابتكار، والرضا الوظيفي. سيتم استخدام البيانات التي يتم جمعها في هذه الاستبانة لتحليل العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية ونتائج المؤسسة. نرجو منك الإجابة على الأسئلة التالية بكل صراحة ودقة.

تعليمات:

جميع الإجابات ستكون سرية وستستخدم فقط لأغراض البحث.

يرجى قراءة كل سؤال بعناية واختيار الإجابة التي تعبر عن رأيك بشكل أفضل. استخدم مقياس من 5 نقاط للإجابة على الأسئلة التالية، حيث:

= (1) غير موافق تمامًا

= (2) غير موافق

= (3) محايد

= (4) موافق

= (5) موافق تمامًا

القسم الأول: المعلومات العامة للمستجيب

1- الوظيفة:

[] قائد (مدير، مشرف، مسؤول فريق)

[] موظف في فريق العمل

[] آخر _____:

2- القطاع الذي تعمل فيه المؤسسة:

[] القطاع الخاص

[] القطاع العام

[] القطاع غير الربحي

[] آخر _____:

3- عدد سنوات الخبرة في العمل:

[] أقل من سنة

[] من 1 إلى 3 سنوات

[] من 3 إلى 5 سنوات

[] أكثر من 5 سنوات

4 - حجم المؤسسة:

[] صغيرة (أقل من 50 موظف)

[] متوسطة (من 50 إلى 250 موظف)

[] كبيرة (أكثر من 250 موظف)

القسم الثاني: القيادة التحويلية

يرجى تقييم الأسئلة التالية بناءً على تجربتك مع القيادة في مؤسستك.

1- التأثير المثالي: (Idealized Influence)

القائد في مؤسستي يظهر سلوكًا يُحتذى به من قبل الموظفين [] .

القائد يلتزم بالقيم والمبادئ الأخلاقية التي تشجعني على متابعته [] .

القائد يمثل قدوة للموظفين في التصرفات المهنية [] .

2- التحفيز الملهم: (Inspirational Motivation)

القائد يلهمني لتحقيق الأهداف العليا للمؤسسة [] .

القائد يعرض رؤية واضحة للمستقبل ويحفزني للعمل نحو تحقيقها] [.
القائد يعزز الروح المعنوية في الفريق ويشجعنا على العمل بتفانٍ] [.

3- التحدي الفكري: (Intellectual Stimulation)

القائد يشجعنا على التفكير النقدي والابتكار في حل المشكلات] [.
القائد يدعونا لتقديم حلول جديدة ومبتكرة للتحديات التي نواجهها] [.
القائد يقدر الإبداع والابتكار ويشجعنا على تجربة أفكار جديدة.

4- الرعاية الفردية: (Individualized Consideration)

القائد يهتم بتطوير مهاراتي ويقدم لي الدعم الشخصي في مهام العمل] [.
القائد يوفر لي فرصًا للتعلم والنمو المهني] [.
القائد يولي اهتمامًا خاصًا لاحتياجاتي ويساعدني على تحسين أدائي الشخصي] [.

القسم الثالث: الأداء المؤسسي

يرجى تقييم الأسئلة التالية بناءً على مدى تأثير القيادة التحويلية على أداء المؤسسة.

1- الإنتاجية:

القيادة التحويلية ساعدت في زيادة الإنتاجية داخل المؤسسة] [.
القادة في المؤسسة يساهمون في تحسين مستوى الأداء الفردي والجماعي] [.

2- الابتكار والإبداع:

القيادة التحويلية تشجع الابتكار والإبداع داخل المؤسسة] [.
المؤسسة تشهد زيادة في تقديم الأفكار والحلول الجديدة نتيجة لتطبيق القيادة التحويلية] [.

3- التعاون وروح الفريق:

القيادة التحويلية عززت من التعاون والعمل الجماعي بين الفرق] [.
هناك تحسين في التواصل بين الموظفين والإدارة بفضل أسلوب القيادة التحويلية] [.

4- تحقيق الأهداف المؤسسية:

القيادة التحويلية ساعدت في تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية] [.
القادة التحويليون يعززون من التزام الموظفين بأهداف المؤسسة ورؤيتها] [.

-القسم الرابع: الرضا الوظيفي

يرجى تقييم الأسئلة التالية بناءً على مدى تأثير القيادة التحويلية على رضاك الوظيفي.

1- الرضا العام:

أنا راضٍ عن أسلوب القيادة التحويلية في المؤسسة] [.
القائد يلبي احتياجاتي المهنية ويساهم في تحسين بيئة العمل] [.

2- التقدير والاعتراف:

القائد يقدر جهودي ويسعى للاعتراف بإنجازاتي الشخصية [].
القيادة التحويلية توفر بيئة تشجع على تحسين الأداء الشخصي والتطور المهني.

4- التحفيز الشخصي:

القيادة التحويلية تجعلني أشعر بالحافز للعمل بشكل أفضل [].
القائد يعزز من ثقتي في قدرتي على إنجاز المهام الموكلة إلي [].

القسم الخامس: أسئلة مفتوحة (اختياري)

هل تعتقد أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي على أداء مؤسستك؟ ولماذا؟

ما هي التحديات التي تواجهها المؤسسة أو القائد عند تطبيق القيادة التحويلية؟

هل لديك أي اقتراحات لتحسين تطبيق القيادة التحويلية في مؤسستك؟

-الملخص Abstract

تعد القيادة التحويلية من أساليب القيادة الفعالة التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الرضا الوظيفي من خلال التأثير الإيجابي على الموظفين وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة التحويلية في إدارة المؤسسات، وتحليل تأثيرها على الأداء المؤسسي، الابتكار، والرضا الوظيفي. تعتمد الدراسة على استبانة موجهة للموظفين والقادة في المؤسسات ذات الحجم المتوسط والكبير، حيث تتناول أربعة أبعاد رئيسية للقيادة التحويلية: التأثير المثالي، التحفيز الملهم، التحدي الفكري، والرعاية الفردية.

توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تلعب دوراً مهماً في تعزيز الإنتاجية والابتكار داخل المؤسسات، كما أنها تساهم في تحسين ثقافة العمل الجماعي وزيادة رضا الموظفين. كما أظهرت النتائج أن القادة الذين يتبنون أسلوب القيادة التحويلية قادرون على تحفيز فرق العمل لتحقيق الأهداف العليا للمؤسسة وتطوير بيئة عمل مهنية وصحية. من ناحية أخرى، أظهرت الدراسة بعض التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق القيادة التحويلية، مثل مقاومة التغيير والحاجة إلى الدعم المستمر من القيادة العليا.

توصي الدراسة بتطوير برامج تدريبية للقادة لتعزيز مهارات القيادة التحويلية، بالإضافة إلى تعزيز بيئة تشجع الابتكار وتدعم الاحتياجات الفردية للموظفين. كما تدعو إلى إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية لفهم تأثير القيادة التحويلية على المدى الطويل في مختلف الصناعات.

Midocean University

College of Management

Department of Business Management

Title in English

**The Role of Transformational Leadership in Organizational
Management**

Prepared by:

Bandar Saud Mohammed Al-Ghamdi

242001419

Supervised by:

Dr.Alfaisal Hasan

Dr.Fayes Jrad

Year: 2024