

الملخص باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى القيادة التحويلية في مصانع الإسمنت بمحافظة حضرموت، وكذا معرفة مستوى أداء العاملين على مصانع الإسمنت في محافظة حضرموت، واختبار أثر القيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة ومنفردة: (التأثير المثالي، التحفيز، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) في أداء العاملين على مصانع الإسمنت في محافظة حضرموت، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كمنهجاً للدراسة، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مصانع الإسمنت بمحافظة حضرموت، وتكونت عينة الدراسة من (255) مفردة، تشكل ما نسبته (33%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٧٧٢) مفردة، ولجمع بيانات الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، تم توزيع عينة طبقية عشوائية على مدرء الإدارات ورؤساء الأقسام والموظفين.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن مستوى القيادة التحويلية في مصانع الإسمنت بمحافظة حضرموت كان مرتفعاً؛ إذ بلغ المتوسط العام لأبعاد القيادة التحويلية مجتمعة (4.16)، وأن مستوى اتجاهات عينة الدراسة عن متغير أداء العاملين كان مرتفعاً؛ إذ بلغ المتوسط العام لأبعاد أداء العاملين (3.93). كما أشارت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة ومنفردة (التأثير المثالي، التحفيز، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفكرية) في أداء العاملين بمعامل ارتباط $R(0.386)$ ومعامل تحديد $R^2(0.149)$.

وخرجت الدراسة بعددٍ من التوصيات، من أهمها: تعزيز المستويات المرتفعة للقيادة التحويلية وأداء العاملين والمحافظة عليها، والعمل على توعية العاملين بأهمية القيادة التحويلية باعتبارها متغيراً مهماً في أداء العاملين، تطوير سياسة الاستقطاب وبالأخص في المراكز القيادية، تنوع أساليب التحفيز لكسر الروتين، العمل على تنمية العنصر البشري وتطويره وتأهيله وتدريبه بعناية فائقة؛ لرفع مستوى أداء العاملين، إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، والاستفادة من المخزون الفكري لديهم عن طريق الاستثارة الفكرية؛ لكي يسهل التغلب على مواجهة المشكلات وحلّها، والحرص على مراعاة الفروق الفردية بين العاملين حين التعامل معهم.

Abstract

This study aimed to know the level of transformational leadership in cement factories as well as the level of performance of employees in cement factories in Hadhramaut Governorate. It aimed to measure the level of transformational leadership and its impact on its collective dimensions and individually: (idyllic influence, motivation, intellectual stimulation,

individual morality) on the performance of employees in cement factories in Hadhramaut Governorate. The descriptive analytical approach was adopted as a method for the study. The study population consisted of all employees in cement factories in Hadhramaut Governorate. The study sample consisted of (255) individuals, constituting (33%) of the study population. To collect data, a questionnaire was used as the main tool for the study, it was distributed at random to a stratified sample of directors, heads of departments, and employees.

The study reached many results, most important of which are: that the level of transformational leadership in cement factories in Hadhramaut Governorate was high. The general average of the dimensions reached of transformational leadership combined was (4.16), also the level of the study sample's attitudes regarding the employee performance variable was also high. The general average of the dimensions of employee performance reached (3.93). The study indicated a statistically significant effect of transformational leadership with its collective and individual dimensions (idealized influence, motivation, intellectual arousal, intellectual consideration) on the performance of employees with a correlation coefficient R (0.386) and a coefficient of determination R^2 (0.149).

The study came out with many recommendations, most important of which are: enhancing and maintaining high levels of transformational leadership and employee performance, working to educate employees about the importance of transformational leadership as an important variable in employee performance, developing a policy of recruitment, especially leadership positions, diversifying methods of motivation to break the routine, working to improve and develop the training qualify of human personnel paying great care to raise the level of employee performance. Moreover, involving employees in decision-making and benefiting from their intellectual skills through intellectual stimulation to facilitate overcoming confrontations and solving problems, and taking into account individual differences when dealing with them

