

أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي بميناء السويس البحري دراسة حالة عن ميناء السويس البحري

إعداد

محمد عاطف عبد الحميد محمود
الهيئة العامة لموانئ البحر الاحمر

DOI NO. <https://doi.org/10.59660/49115>

Received 18/07/2024, Revised 02/09/2024, Acceptance 02/10/2024, Available online 01/01/2025

Abstract

This study aims to analyze the impact of transformational leadership on employee performance at Suez Port, focusing on the critical role that transformational leadership plays in enhancing institutional performance and achieving operational efficiency in maritime ports.

The study involved a comprehensive analysis of the four main dimensions of transformational leadership: intellectual stimulation, individual consideration, idealized influence, and inspirational motivation. The results reveal that transformational leadership has a partial effect on job performance at Suez Port, with intellectual stimulation and individual consideration being the most impactful dimensions in improving job performance, while idealized influence and inspirational motivation had less significant effects.

The study demonstrates that applying transformational leadership principles can significantly enhance job performance by promoting effective communication between leaders and employees, creating a supportive and motivating work environment, and stimulating creativity and innovation. It also emphasizes the importance of addressing individual employee needs and providing necessary support and encouragement to motivate them to achieve higher performance levels.

The study recommends developing new strategies aligned with transformational leadership principles, including establishing specialized support units for training leaders in ports, and conducting periodic evaluations to measure the effectiveness of transformational leadership on job performance. Additionally, the study contributes to a deeper academic and practical understanding of transformational leadership.

المستخلص

تستهدف هذه الدراسة تحليل تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في ميناء السويس البحري، مع التركيز على الدور الحاسم الذي تلعبه القيادة التحويلية في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الكفاءة التشغيلية في الموانئ البحرية. وقد تمت الدراسة من خلال تحليل شامل لأبعاد القيادة التحويلية الأربعة الرئيسية: التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي، والتأثير المثالي، والتحفيز الملهم. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل جزئي على الأداء الوظيفي في ميناء السويس، حيث كانت أبعاد التحفيز الفكري والاعتبار الفردي الأكثر تأثيراً في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، بينما لم يكن للتأثير المثالي والتحفيز الملهم تأثير كبير.

وتظهر الدراسة أن تطبيق مبادئ القيادة التحويلية يمكن أن يسهم بشكل ملحوظ في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز التواصل الفعال بين القادة والموظفين، وخلق بيئة عمل محفزة وداعمة، وتحفيز الإبداع والابتكار. كما يؤكد البحث على أهمية تلبية احتياجات الموظفين الفردية وتوفير الدعم والتشجيع اللازمين لتحفيزهم على تحقيق مستويات أداء أعلى. وأوصت بضرورة تطوير استراتيجيات جديدة تتماشى مع مبادئ القيادة التحويلية، بما في ذلك إنشاء وحدات دعم متخصصة لتدريب القادة في الموانئ، وإجراء تقييمات دورية لقياس فعالية القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، كما تسهم الدراسة في تحسين الفهم الأكاديمي والتطبيقي للقيادة التحويلية، مما يفتح المجال لمزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال الحيوي.

كما تسلط الدراسة الضوء على أهمية تبني القيادة التحويلية كأداة استراتيجية لتحسين الأداء في الموانئ البحرية، وتفتح المجال لتطبيق نماذج جديدة ومبتكرة تعزز الكفاءة والفعالية في هذا القطاع، مما يسهم في تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للميناء في السوق الدولية.

١ - مقدمة عامة

في إطار التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مجال الإدارة والقيادة، باتت القيادة التحويلية تُعدّ من أبرز الأساليب القيادية التي تسهم في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، كما تعتبر القيادة التحويلية منهجاً قيادياً يسعى إلى إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال التحول في الرؤية والقيم والسلوكيات، وتظهر أهمية هذا النوع من القيادة بشكل خاص في بيئات العمل التي تتسم بالديناميكية والتحديات المستمرة، مثل الموانئ البحرية، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في ميناء السويس، مع التركيز على كيفية تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال تبني أساليب قيادية فعالة تحفز الموظفين وتعزز من قدراتهم (القحطاني، ٢٠٢٢).

من خلال هذا الفصل النظري، سيتم تناول المفاهيم الأساسية للقيادة التحويلية، وتحديد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى استعراض الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في مختلف السياقات التنظيمية. كما سيتم مناقشة الأطر النظرية التي توضح كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، مع التركيز على البيئة الخاصة بميناء السويس. سيتناول هذا الفصل النظري أيضاً كيفية تطبيق مبادئ القيادة التحويلية في سياق ميناء السويس، حيث يبرز دور القيادة في تحفيز العاملين لتحقيق أعلى مستويات الأداء، وتعتبر القيادة التحويلية من الأدوات الفعالة في تحفيز الموظفين من خلال تعزيز شعورهم بالانتماء وتقديرهم لمساهماتهم الفردية في تحقيق أهداف المؤسسة (العتيبي، ٢٠٢١).

بالإضافة إلى ذلك، سيتم تحليل تأثير القيادة التحويلية على مؤشرات الأداء الوظيفي المختلفة مثل الجودة والإنتاجية. وذلك في ضوء التحديات التي يواجهها ميناء السويس، مثل زيادة حجم العمليات اللوجستية وتعقيدها، والتنافسية المتزايدة في قطاع الموانئ، والحاجة إلى التكيف مع التطورات التكنولوجية الحديثة، سيقدم هذا الفصل رؤية شاملة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي في ميناء السويس، مع التركيز على الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية مثل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، والاعتبار الفردي. وفي النهاية، سيتم طرح توصيات تستند إلى نتائج الدراسات السابقة والتحليل النظري، لتمكين قادة الميناء من تطبيق استراتيجيات القيادة التحويلية بفعالية لتحقيق أفضل النتائج على مستوى الأداء الوظيفي (الزهراني، ٢٠٢٣).

٢- مشكلة الدراسة

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها الموانئ البحرية العالمية، ومنها ميناء السويس، تتزايد الحاجة إلى تبني أساليب قيادية فعالة لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الكفاءة التشغيلية. رغم أن القيادة التحويلية قد أثبتت فعاليتها في العديد من المؤسسات، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تستكشف تأثيرها بشكل مباشر على الأداء الوظيفي في سياق الموانئ البحرية. يمثل هذا البحث محاولة لفهم مدى تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في ميناء السويس، مع التركيز على كيفية تحسين مؤشرات الأداء مثل الجودة والإنتاجية، في ضوء التحديات الفريدة التي يواجهها الميناء مثل زيادة حجم العمليات اللوجستية، التنافسية، والتطورات التكنولوجية.

٣- أهداف الدراسة

ان الهدف العام من الدراسة هو تحديد تأثير تطبيق القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في ميناء السويس البحري. ويمكن تفصيله كالتالي:

- تحليل مفهوم القيادة التحويلية.

- تحديد مدى تأثير القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي.

- تقييم أثر القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي لميناء السويس البحري.

٤- مفهوم القيادة وأهميتها وانواعها وأبعادها

القيادة هي عملية التأثير على الأفراد أو الفرق لتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف محددة، وتتضمن القيادة تقديم الرؤية والتوجيه، وتحفيز الأفراد، وإدارة الموارد، واتخاذ القرارات لضمان تحقيق نتائج إيجابية. يلعب القائد دورًا أساسيًا في تحفيز الأفراد، تعزيز العمل الجماعي، وتوجيههم لتحقيق الأداء الأمثل (الزعبي، ٢٠٢٠). وأهمية القيادة تتمثل في توجيه الرؤية والأهداف، حيث تساعد القيادة في تحديد رؤية واضحة وأهداف استراتيجية، مما يوفر اتجاهًا وهدفًا مشتركًا للفريق. إضافة إلى ذلك، يقوم القائد بتحفيز الأفراد وتشجيعهم على تحقيق أفضل أداء ممكن، مما يساهم في زيادة الدافعية والالتزام (الرفاعي، ٢٠٢١).

وتتعدد أنواع القيادة وتشمل القيادة التحويلية، التي تركز على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق نتائج تفوق التوقعات من خلال تقديم رؤية ملهمة وتعزيز الابتكار. وهناك أيضًا القيادة التبادلية، التي تعتمد على تبادل المكافآت والعقوبات لتحقيق الأداء، حيث يتم تقديم مكافآت للأداء الجيد وعقوبات للأداء الضعيف. أما القيادة الأوتوقراطية، فيتخذ القائد جميع القرارات ويتمتع بسلطة كاملة، حيث يتم فرض القوانين والسياسات على الأفراد دون مشاركة. من جهة أخرى، تشجع القيادة الديمقراطية على المشاركة الفعالة من جميع أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات، مما يعزز من روح التعاون والتفاهم. بينما يركز القائد في القيادة الخدمية على خدمة الآخرين ودعمهم لتحقيق أهدافهم، مما يعزز من النمو والتطوير الشخصي للفريق (الهاشمي، ٢٠٢٢).

٥- القيادة التحويلية

القيادة التحويلية هي أسلوب قيادي يتمحور حول إلهام وتوجيه الأفراد لتحقيق أداء عالٍ من خلال تحفيزهم على تجاوز التوقعات. يشمل هذا الأسلوب توفير رؤية واضحة، وتحفيز التزام الأفراد، وتعزيز الإبداع والابتكار، ودعم النمو الشخصي. يعتمد القائد التحويلي على استخدام استراتيجيات تحفيزية لزيادة دافعية الأفراد وتعزيز التزامهم، وتطوير مهاراتهم لتحقيق النمو الشخصي والمهني، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق نتائج متميزة (العمرى، ٢٠٢١).

وتشير أبعاد القيادة التحويلية إلى الجوانب الأساسية التي يركز عليها القائد التحويلي لتحفيز وتحسين أداء الأفراد. تشمل هذه الأبعاد التحفيز الإلهامي الذي يركز على إلهام الأفراد من خلال تقديم رؤية ملهمة وأهداف واضحة، والتأثير المثالي حيث يكون القائد قدوة للأفراد من خلال سلوكياته وأخلاقياته. كما تشمل التحفيز الفكري الذي يشجع على التفكير النقدي والإبداعي، والدعم الفردي الذي يركز على تقديم الدعم الشخصي وتطوير مهارات الأفراد. تساهم هذه الأبعاد في تعزيز الأداء الوظيفي وتحفيز الأفراد لتحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال تحسين دافعية الأفراد وتطوير قدراتهم (العتيبي، ٢٠٢١؛ الحمادي، ٢٠٢٠؛ عبد الله، ٢٠١٨؛ السالم، ٢٠١٩؛ المصري، ٢٠٢١).

٦- الأداء الوظيفي وأبعاده

الأداء الوظيفي هو مقياس لمدى قدرة الأفراد على تحقيق الأهداف والمهام المحددة في وظائفهم (العباسي، ٢٠٢٢)، ويتضمن الأداء الوظيفي عدة أبعاد رئيسية. تتضمن هذه الأبعاد الجودة التي تشير إلى دقة وكفاءة العمل المنجز ومدى مطابقته للمعايير والمواصفات المحددة، والكمية التي تعبر عن حجم العمل المنجز خلال فترة زمنية معينة مثل عدد الوحدات المنتجة أو المهام المكتملة. كما يشمل الالتزام بالمواعيد النهائية والانضباط في أداء المهام، والإبداع والابتكار الذي يعكس القدرة على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة، والتعاون الذي يبرز فعالية العمل الجماعي. وأيضًا يشمل الاستجابة للتغذية الراجعة التي تعكس مدى قدرة الأفراد على تحسين أدائهم بناءً على ملاحظات الآخرين، والتفاني والمبادرة في إظهار مستوى عالٍ من الالتزام، والقدرة على حل المشكلات بفعالية (السيد، ٢٠٢١).

وتتعدد أنواع الأداء الوظيفي وتشمل الأداء الفعّال الذي يعكس تحقيق الأهداف بكفاءة، والأداء غير الفعّال الذي يحتاج إلى تحسين، والأداء المتميز الذي يتجاوز التوقعات، والأداء المتوسط الذي يلبي المعايير الأساسية فقط، والأداء القائم على النتائج الذي يركز على تحقيق الأهداف، والأداء السلوكي الذي يقيم السلوكيات الفردية في العمل، والأداء الفردي الذي يقيم أداء الفرد بشكل مستقل، والأداء الجماعي الذي يقيم فعالية الفرق في تحقيق الأهداف المشتركة (أحمد، ٢٠٢٠؛ مصطفى، ٢٠١٨). هذه الأنواع المختلفة تساعد في تقديم تقييم شامل للأداء الوظيفي وتحديد مجالات التحسين لتعزيز فعالية وكفاءة العمل داخل المؤسسة (زكريا، ٢٠٢٠).

وتختلف طرق قياس الأداء الوظيفي وتشمل التقييم الذاتي، والتقييم من قبل المشرفين، والتقييم من قبل الزملاء (التقييم ٣٦٠ درجة)، وتقييم الأداء بناءً على الأهداف (MBO)، ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)، والتقييم بناءً على المراجعات الدورية، والاختبارات والمقاييس النفسية، والتحليل البياني للأداء (العمرى، ٢٠١٩؛ الجندي، ٢٠١٨؛ العمر، ٢٠١٦؛ النجار، ٢٠١٩؛ الأحمدى، ٢٠٢١؛ البرعى، ٢٠٢٢؛ المرسي، ٢٠٢٣؛ السيد، ٢٠٢٣؛ الغانم، ٢٠٢٢). تساعد هذه الأساليب في تقييم الأداء من زوايا مختلفة وتوفير معلومات شاملة حول فعالية وكفاءة الأفراد في أدوارهم الوظيفية، مما يدعم عملية اتخاذ القرارات الإدارية والتطوير المستمر للموظفين (الدويري، ٢٠٢٣).

٧- منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي عرفه (القحطاني وآخرون، ٢٠٠٤) بأنه: "البحث الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة، أو تحديد المشكلة أو تبرير الظروف والممارسات، أو التقييم والمقارنة، أو التعرف على ما يعملها الآخرون، فإن التعامل مع الحالات المماثلة لوضع الخطط المستقبلية"، ويعتبر مناسباً لأي

دراسة؛ لأنه يعتمد على وصف الواقع من خلال معرفة الحقائق والمعلومات، ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها؛ للإجابة على تساؤلات وفروض الدراسة، بالرجوع إلى المراجع والمصادر التي لها صلة بالدراسة، واستخدام المنهج الاستقرائي المطبق في هذا البحث بملخص لفروض معروفة معينة، وعلاقات منطقية بين المفاهيم؛ حيث يعمل المنهج الاستقرائي من العام إلى الخاص .

٨- مجتمع الدراسة:

يمثل المجتمع كل العناصر التي يمكن أن تتضمنها الدراسة (Mnisi, ٢٠٠٥)، كما أشار (Sekaran, 2016) بأن مجتمع الدراسة يعرف بأنه مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث. وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف للدراسة سيكون ممثلًا فيها، وسوف يقتصر مجتمع الدراسة على العاملين بميناء السويس البحري، العينة الكلية: قام الباحث بأخذ عينة عشوائية عددها (٤٣١) من العاملين بميناء السويس البحري بالمستويات الإدارية والقيادية والإشرافية.

وبعد استعراض نتائج بعض الاختبارات الأساسية للتأكد من صلاحية الاستبيان وسلامته من خلال معاملات الصدق والثبات وكذا التحليل الديموغرافي، تم تناول المقاييس الأساسية لمحاوَر الدراسة باستخدام مجموعة من المقاييس الإحصائية والمتمثلة في (المتوسط- الوسيط- الانحراف المعياري) و معامل تضخم التباين ، واختبار التباين المسموح للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباط بين المتغيرات المستقلة، وتحليل الانحدار البسيط ؛ وذلك للتحقق من أثر المتغيرات المستقلة الفرعية على المتغير التابع، وتمثل نتائج محاور الدراسة فيما يلي:

- **الفرض الرئيسي الأول:** “يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد القيادة التحويلية على مستوى الأداء الوظيفي (محور أداء المهام) للعاملين بميناء السويس البحري” ويتفرع منه الفروض التالية:
- **الفرض الفرعي الأول:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبعْد التأثير المثالي على مستوى الأداء الوظيفي (محور أداء المهام) للعاملين بميناء السويس البحري من متابعة قيم اختبار (ت) ان بعد التأثير المثالي له تأثير غير معنوي على مستوى أداء المهام، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (٦٩٧)، وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما يؤدي إلى رفض الفرض الفرعي الأول.
- **الفرض الفرعي الثاني:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبعْد التحفيز الملهم على مستوى الأداء الوظيفي (محور أداء المهام) للعاملين بميناء السويس البحري ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان بعد التحفيز الملهم له تأثير غير معنوي على مستوى أداء المهام، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (١,٨١٠)، وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما يؤدي إلى رفض الفرض الفرعي الثاني.
- **الفرض الفرعي الثالث:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبعْد الاعتبار الفردي على مستوى الأداء الوظيفي (محور أداء المهام) للعاملين بميناء السويس البحري ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان بعد الاعتبار الفردي له تأثير معنوي على مستوى أداء المهام، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (١,٨١٠)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.001$). مما يؤدي إلى قبول الفرض الفرعي الثالث.
- **الفرض الفرعي الرابع:** يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبعْد التحفيز الفكري على مستوى الأداء الوظيفي (محور أداء المهام) للعاملين بميناء السويس البحري. ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان بعد التحفيز الفكري له تأثير معنوي على مستوى أداء المهام، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (7.863)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.001$). مما يؤدي إلى قبول الفرض الفرعي الرابع. كما نجد ان قيمة معامل التأثير

للقيادة التحويلية بأبعادها ٤٨٦، أي ٤٨،٦٪ من التغيرات الحادثة في متغير أداء المهام ترجع إلى القيادة التحويلية.

- بناء على ما سبق يتم قبول الفرض الرئيسي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد القيادة التحويلية على مستوى الأداء الوظيفي (محور أداء المهام) للعاملين بميناء السويس البحري، جزئياً.
- الفرض الرئيسي الثاني: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد القيادة التحويلية على مستوى الأداء الوظيفي (محور الأداء السياقي) للعاملين بميناء السويس البحري" ويتفرع منه الفروض التالية:
- الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبعء التأثير المثالي على مستوى الأداء الوظيفي (محور الأداء السياقي) للعاملين بميناء السويس البحري. ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان بعد التأثير المثالي له تأثير غير معنوي على مستوى الأداء السياقي، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (٦٩٤)، وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما يؤدي إلى رفض الفرعي الأول.
- الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبعء التحفيز الملهم على مستوى الأداء الوظيفي (محور الأداء السياقي) للعاملين بميناء السويس البحري ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان بعد التحفيز الملهم له تأثير معنوي على مستوى الأداء السياقي، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (١،٩٩١)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما يؤدي إلى قبول الفرض الفرعي الثاني.
- الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبعء الاعتبار الفردي على مستوى الأداء الوظيفي (محور الأداء السياقي) للعاملين بميناء السويس البحري ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان بعد الاعتبار الفردي له تأثير معنوي على مستوى الأداء السياقي، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (٢،٢١٥)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.001$). مما يؤدي إلى قبول الفرض الفرعي الثالث.
- الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لبعء التحفيز الفكري على مستوى الأداء الوظيفي (محور الأداء السياقي) للعاملين بميناء السويس البحري ومن متابعة قيم اختبار (ت) ان بعد التحفيز الفكري له تأثير معنوي على مستوى الأداء السياقي، حيث بلغت قيم (ت) المحسوبة (٣،٦٢٣)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.001$). مما يؤدي إلى قبول الفرض الفرعي الرابع. كما نجد ان قيمة معامل التأثير للقيادة التحويلية بأبعادها ١٩،٦٪، أي ١٩،٦٪ من التغيرات الحادثة في متغير الأداء السياقي ترجع إلى القيادة التحويلية.
- بناء على ما سبق يتم قبول الفرض الرئيسي الثاني: "يوجد أثر معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد القيادة التحويلية على مستوى الأداء الوظيفي (محور الأداء السياقي) للعاملين بميناء السويس البحري".

٩- توصيات الدراسة

توصيات الدراسة تعتمد على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال دراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في ميناء السويس البحري. فيما يلي أبرز التوصيات:

- تعزيز أبعاد القيادة التحويلية:

- التحفيز الفكري: نظرًا للتأثير الإيجابي الكبير لهذا البعد على الأداء الوظيفي، يوصى بتشجيع القادة على تبني أساليب تحفيز الفكر وتشجيع الابتكار والإبداع بين الموظفين.
- الاعتبار الفردي: من الضروري أن يولي القادة اهتمامًا أكبر بتلبية الاحتياجات الفردية للموظفين وتقديم الدعم الشخصي لهم، مما يعزز الرضا الوظيفي ويزيد من الأداء.

- تطوير برامج تدريبية للقيادة التحويلية: يوصى بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة التحويلية بين القادة والمديرين في ميناء السويس البحري. هذه البرامج يجب أن تركز على كيفية تطبيق مختلف أبعاد القيادة التحويلية بفعالية.

- إجراء تقييمات دورية لأداء القادة: يوصى بإجراء تقييمات منتظمة لأداء القادة بناءً على معايير القيادة التحويلية. هذه التقييمات ستساعد في تحديد نقاط القوة والضعف وتوجيه القادة نحو تحسين جوانب محددة من قيادتهم.

- تشجيع بيئة عمل تحفيزية: يوصى بتعزيز بيئة العمل بحيث تشجع على التحفيز والإلهام من خلال توفير تحديات جديدة وفرص للنمو والتطوير المهني. هذه البيئة ستعزز من دافعية الموظفين وتزيد من مستوى الأداء.

- دعم التواصل الفعال بين القادة والموظفين: لتعزيز التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية، يوصى بتحسين قنوات التواصل بين القادة والموظفين، مما يساهم في تعزيز الثقة المتبادلة وزيادة التعاون وتحقيق الأهداف المشتركة.

- متابعة وتقييم تأثير القيادة على الأداء المؤسسي: يوصى بإجراء دراسات متابعة لتقييم مدى تأثير التغيرات في أساليب القيادة على الأداء المؤسسي بشكل عام، مع تقديم توصيات مستمرة للتحسين استنادًا إلى البيانات الجديدة.

- تعزيز ثقافة الاعتراف والتقدير: نظرًا لأهمية الاعتبار الفردي، يوصى بإنشاء نظام مكافآت وتقدير يبرز الجهود الفردية والجماعية، مما يعزز من التزام الموظفين ويحفزهم على تحقيق أداء أفضل.

تطبيق هذه التوصيات يمكن أن يؤدي إلى تحسين ملموس في أداء العاملين بميناء السويس البحري، كما يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الأداء المؤسسي بشكل عام.

١٠- المراجع

- القحطاني، محمد. ٢٠٢٢. "القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات البحرية." مجلة الإدارة والتنظيم ١٠ (٣).

- العتيبي، فهد. ٢٠٢١. "القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات: دراسة تطبيقية على الموانئ البحرية." مجلة الدراسات الإدارية ١٢ (٤).

- الزهراني، خالد. ٢٠٢٣. "تحليل تأثير القيادة التحويلية على مؤشرات الأداء الوظيفي في قطاع الموانئ: دراسة حالة ميناء السويس." مجلة العلوم الإدارية ١٤ (٢).

- الزعبي، خلود فواز. ٢٠١٣. أبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالتمائل التنظيمي. عمان: دار النشر الأكاديمي.

- الرفاعي، حسن، ٢٠٢١. دور القيادة في تحسين الأداء الوظيفي. بيروت: دار الفكر العربي.

- الهاشمي، عادل، ٢٠٢٢. أنواع القيادة وأثرها على الأداء الوظيفي. بيروت: دار النشر الأكاديمي.

- العمري، يوسف، ٢٠٢١. القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي. القاهرة: دار المعرفة.

- العتيبي، عبد الله. ٢٠٢١. أسس القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحديثة. الرياض: مركز البحوث الإدارية.

- الحمادي، محمد. ٢٠٢٠. أساليب القيادة الحديثة: النظرية والتطبيق. دبي: دار النشر العربي.

- عبد الله، حسن. ٢٠١٨. الإدارة القيادية والإبداع التنظيمي: منظور حديث. القاهرة: دار الفكر العربي.
- السالم، فهد. ٢٠١٩. القيادة التحويلية وتطوير الأفراد: استراتيجيات وتطبيقات. الرياض: دار الثقافة.
- المصري، علي. ٢٠٢١. القيادة التحويلية وأثرها على الأداء: دراسة نظرية وتطبيقية. بيروت: دار المعرفة.
- العباسي، حسن. ٢٠٢٢. مفاهيم الأداء الوظيفي وتقييمه. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
- السيد، أحمد. ٢٠٢١. إدارة الأداء الوظيفي: جوانب وتطبيقات. الرياض: دار الفكر العربي.
- أحمد، أحمد. ٢٠٢٠. "أبعاد الأداء الوظيفي في المنظمات". رسالة ماجستير، جامعة القاهرة.
- مصطفى، محمد. ٢٠١٨. "أنواع الأداء الوظيفي وأثرها على فعالية الفرق". مجلة الإدارة والتنظيم ١٢ (٢).
- زكريا، أحمد. ٢٠٢٠. "أبعاد تقييم الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية". المجلة العربية للإدارة ١٤ (١).
- العمري، أحمد عبد الله. ٢٠١٩. "أساليب تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات". المجلة العربية للإدارة.
- الجندي، محمد. ٢٠١٨. "تقييم الأداء الوظيفي: الأسس والتطبيقات". دار النشر للتنمية والتدريب.
- العمر، ناصر. ٢٠١٦. "أساليب تقييم الأداء الوظيفي: تحليل وتطبيق". دار الفكر العربي.
- النجار، عبد الرحمن. ٢٠١٩. "التقييم من قبل الزملاء في بيئة العمل: الأسس والتطبيقات". دار العلوم للنشر.
- الأحمد، عادل. ٢٠٢١. "تقييم الأداء بناءً على الأهداف: مبادئ وتطبيقات". مركز البحوث الإدارية.
- البرعي، سامي. ٢٠٢٢. "مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs): تطبيقات وأبعاد". دار النشر الأكاديمية.
- المرسي، محمد. ٢٠٢٣. "أساليب تقييم الأداء: المراجعات الدورية وفوائدها". مجلة إدارة الموارد البشرية ١٥.
- السيد، أحمد. ٢٠٢٣. "الاختبارات والمقاييس النفسية في تقييم الأداء: مزايا وعيوب". المجلة العربية للعلوم النفسية ١٠.
- الغانم، سامي. ٢٠٢٢. "التحليل البياني للأداء: أدوات وتحليل". مجلة دراسات الأداء والإدارة ٨.
- الدويري، عادل. ٢٠٢٣. "تقييم الأداء: طرق وتقنيات". مجلة الأبحاث الإدارية ١٥.

- Mnisi, Sydney. (2005). Title of the study. Publisher.

- Sekaran, Uma. (2016). Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.). Wiley.