

" أثر القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي "

دراسة مقارنة بين الجهاز الإداري في جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر

The Impact of Transformational Leadership on Job Involvement

A comparison Study of The Administrative Apparatus in The Ain Shams University and The University of October 6

رسالة ☐

ماجستير مقدمة لنيل درجة الماجستير ☐

في إدارة الأعمال ☐

إعداد الباحث ☐

أحمد وصفي محي أحمد ☐

معيد في كلية الإقتصاد والإدارة جامعة ٦ أكتوبر ☐

تحت إشراف ☐

أ.د. / عنايات إبراهيم محمد ☐

أستاذ إدارة الأعمال المساعد ☐

كلية التجارة – جامعة عين شمس

أ.د. / ممدوح عبد العزيز رفاعي ☐

أستاذ إدارة الأعمال ☐

كلية التجارة – جامعة عين شمس ☐

٢٠١٧ ☐

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا }

□ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ }

سورة البقرة آية (٣٢)



جامعة عين شمس – كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

□ " أثر القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي "

□ دراسة مقارنة بين الجهاز الإداري في جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر

اسم الطالب : أحمد وصفي محي أحمد

الدرجة العلمية : ماجستير في إدارة الأعمال

الكلية : التجارة

الجامعة : عين شمس

سنة المنح: ٢٠١٧



جامعة عين شمس – كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

رسالة ماجستير فى إدارة الأعمال
مقدمة من

الباحث / أحمد وصفي محي أحمد

□ عنوان الرسالة: أثر القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي

أنعقدت لجنة المناقشة والحكم على الرسالة من السادة الأساتذة:

- ١- الأستاذ الدكتور / ممدوح عبد العزيز رفاعي
أستاذ إدارة الأعمال – كلية التجارة – جامعة عين شمس
(مُشرفاً ورئيساً)
- ٢- الأستاذة الدكتورة / جيهان عبد المنعم رجب
أستاذ إدارة الأعمال – كلية التجارة – جامعة عين شمس
(عضواً)
- ٣- الأستاذ الدكتور / ذكي صقر
أستاذ إدارة الأعمال – كلية التجارة – جامعة الزقازيق
(عضواً)
- ٤- الدكتورة / عنايات إبراهيم محمد
مدرس إدارة الأعمال – كلية التجارة – جامعة عين شمس
(مُشرفاً بالاشتراك)

تاريخ المناقشة: ٢٩ / ٧ / ٢٠١٧ م
الدراسات العليا

أجيزت الرسالة بتاريخ

٢٠١٧ / / م
موافقة مجلس الجامعة
٢٠١٧ / / م

ختم الإجازة

٢٠١٧ / / م
موافقة مجلس الكلية
٢٠١٧ / / م

إهداء

إلى الأصل الذي ينسب إليه كل ما أنا فيه

□ ((أبي الحبيب))

إلى من هي في الحياة حياة .. إلى نبع الحب والحنان والعطاء

□ ((أبي الغالية))

إلى من تحملتني كثيراً وصبرت عليّ أسأل الله أن يكون

ذلك في ميزان حسناتها وتكون حسنة الدنيا لي وخير متاع

لي في الدنيا والآخرة

(زوجتي الغالية)

إلى نبع السعادة والابتسامة والذي أتمنى أن يكون أفضل الناس

□ ((ابني عبر الله))

إلى رياحين حياتي في الشدة والرخاء

((أخوتي، عائلتي، أصدقائي))

وإلى كل من ساعدني وشجعني وآزرني ودعا لي دعوة نجاح

الباحث

أحمد وصفي محي أحمد

شكر وتقدير

الشكر لله أولاً على فضله وتوفيقه لي لإتمام هذه الرسالة..

كما أتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان والتقدير إلى:

الأستاذ الدكتور/ ممدوح عبد العزيز رفاعي أستاذ إدارة الأعمال والموارد البشرية في كلية التجارة جامعة عين شمس، لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة ولما بذلت من وقت وجهد في توجيه ومتابعة الباحث وحرصه الدائم على تقديم الدعم والعون له طوال فترة إشرافه في مرحلة الماجستير. واستفدت كثيراً من علمه وأخلاقه الحميدة فلم أشعر يوماً بأنه مشرفة من تواضعه بل كان بمثابة أب وأخ أكبر. فليسيادته كل الشكر والامتنان وجزاه الله عني وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتعه الله بوافر الصحة والعافية وأطال الله عمره وألهمه الصواب والرشد في عمله.

والدكتورة / عنايات إبراهيم محمد مدرس إدارة الأعمال في كلية التجارة جامعة عين شمس لتفضلها بالإشراف على الرسالة وما قدمته لي من مد يد العون وتقديم كل شيء في البحث العلمي في مرحلة الماجستير. فكانت نعم الأخت الأكبر التي لم تبخل عني بمعلومة واحدة واستفدت كثيراً من علمها وأخلاقها الحميدة فلم أشعر يوماً بأنها مشرفة من تواضعها. فليسيادتها كل الشكر والامتنان وجزاها الله تعالى عني وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتعها الله بوافر الصحة والعافية.

والأستاذ الدكتور / ذكي صقر أستاذ إدارة الأعمال في كلية التجارة جامعة الرقازيق، لقبوله المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة، فللباحث الشرف أن يوضع اسم هذا العالم على رسالته. كما استفاد الباحث كثيراً من مؤلفاته وأبحاثه العلمية المنشورة في مرحلة الماجستير. وليسيادته كل الشكر والامتنان وجزاه الله تعالى عني وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتعه بوافر الصحة والعافية وأطال الله عمره وألهمه الصواب والرشد في عمله.

والأستاذة الدكتورة / جيهان عبد المنعم رجب أستاذ إدارة الأعمال في كلية التجارة جامعة عين شمس، لقبولها المشاركة في لجنة المناقشة والحكم على هذه الرسالة، فللباحث الشرف أن يوضع اسم الدكتورة على رسالته. وليسيادتها كل الشكر والامتنان وجزاها الله تعالى عني وعن جميع الباحثين خير الجزاء ومتعها بوافر الصحة والعافية وأطال الله عمرها وألهمها الصواب والرشد في عملها.

كما أتقدم بالشكر إلى جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر وجميع أساتذتي

وزملائي لتوجيهاتهم الكريمة وتشجيعهم المستمر.

الباحث

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
١	المقدمة:
٣	١/١ مشكلة الدراسة.
٤	٢/١ فروض الدراسة.
٦	٣/١ متغيرات الدراسة.
٧	٤/١ أهداف الدراسة.
٧	٥/١ أهمية الدراسة.
٨	٦/١ مصطلحات الدراسة.
١٠	٧/١ منهجية الدراسة.
١٣	٨/١ الدراسات السابقة:
١٣	▪ الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت القيادة التحويلية.
٢١	▪ الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الاستغراق الوظيفي.
٢٨	▪ الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت علاقة القيادة التحويلية بالاستغراق الوظيفي.
٢٩	٩/١ التعليق على الدراسات السابقة.

(تابع) قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الفصل الثاني: القيادة التحويلية	
المقدمة:	٣١
١/٢ تعريف القيادة التحويلية.	٣١
٢/٢ أهمية القيادة التحويلية.	٣٣
٣/٢ سمات القيادة التحويلية.	٣٤
٤/٢ وظائف ومهارات القيادة التحويلية.	٣٦
٥/٢ الفرق بين القيادة التحويلية والقيادة التقليدية.	٣٨
٦/٢ أبعاد القيادة التحويلية.	٣٩
٧/٢ أنماط القيادة التحويلية.	٤١
٨/٢ العلاقة بين القيادة التحويلية وبعض أنماط القيادة الأخرى.	٤٤
الفصل الثالث: الاستغراق الوظيفي	
المقدمة:	٤٩
١/٣ تعريف الاستغراق الوظيفي .	٤٩
٢/٣ أهمية الاستغراق الوظيفي .	٥٥
٣/٣ خصائص الاستغراق الوظيفي .	٥٨
٤/٣ أبعاد الاستغراق الوظيفي .	٥٩
٥/٣ الآثار الإيجابية للاستغراق الوظيفي .	٦٨
٦/٣ متطلبات الاستغراق الوظيفي.	٦٨
٧/٣ استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي.	٦٩
٨/٣ العلاقة بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي.	٧١

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الفصل الرابع:	
الدراسة الميدانية والنتائج والتوصيات	
١/٤ المقدمة:	٧٣
٢/٤ أهداف الدراسة.	٧٣
٣/٤ فروض الدراسة.	٧٣
٤/٤ مجتمع الدراسة.	٧٥
٥/٤ عينة الدراسة.	٧٥
٦/٤ مراحل التحليل الإحصائي.	٧٦
٧/٤ مقياس صدق وثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة.	٨١
٨/٤ التحليل العاملي للمتغير المستقل (القيادة التحويلية).	٩٠
٩/٤ التحليل العاملي للمتغير التابع (الاستغراق الوظيفي).	٩٣
١٠/٤ الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.	٩٥
١١/٤ اختبار فروض الدراسة.	١١١
١٢/٤ نتائج الدراسة الميدانية.	١٢٥
١٣/٤ توصيات الدراسة.	١٣٢
١٤/٤ توصيات البحوث المستقبلية.	١٣٣
المراجع:	١٣٥
الملاحق:	١٤٩

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
١١	عدد أعضاء الجهاز الإداري في الجامعتين محل الدراسة	١
١٢	عدد استمارات الاستقصاء الموزعة على أعضاء الجهاز الإداري في الجامعتين محل الدراسة	٢
١٣	الدراسات السابقة الخاصة بالقيادة التحويلية	٣
٢١	الدراسات السابقة الخاصة بالاستغراق الوظيفي	٤
٢٨	الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي	٥
٣٨	الفرق بين القائد التحويلي والقائد التقليدي	٦
٥٤	تعريفات الاستغراق الوظيفي	٧
٧٥	البيانات الشخصية لعينة الدراسة	٨
٨٢	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات (التأثير المثالي) والمتوسط العام للبعد.	٩
٨٣	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات (التحفيز الملهم) والمتوسط العام للبعد	١٠
٨٣	معامل الارتباط بين عبارات (التحفيز الفكري) والمتوسط العام للبعد	١١
٨٤	معامل الارتباط بين عبارات (الاعتبارات الفردية) والمتوسط العام للبعد	١٢
٨٥	معامل الارتباط بين عبارات (المشاركة في اتخاذ القرار) والمتوسط العام للبعد	١٣
٨٥	معامل الارتباط بين عبارات (توسيع العمل) والمتوسط العام للبعد	١٤
٨٦	معامل الارتباط بين عبارات (الاستقلال في العمل) والمتوسط العام للبعد	١٥
٨٧	معامل الارتباط بين عبارات (العلاقة مع الزملاء) والمتوسط العام للبعد	١٦
٨٧	معامل الارتباط بين عبارات (الرضا عن العمل) والمتوسط العام للبعد	١٧
٨٨	معامل الارتباط بين عبارات (التغذية العكسية) والمتوسط العام للبعد	١٨
٨٩	مقاييس الثبات Reliability لأبعاد الدراسة	١٩
٩٢	نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد القيادة التحويلية	٢٠

(تابع) قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
٩٤	نتائج التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد الاستغراق الوظيفي	٢١
٩٦	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد التأثير المثالي	٢٢
٩٧	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد التحفيز الملهم	٢٣
٩٩	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد التحفيز الفكري	٢٤
١٠٠	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد الاعتبارات الفردية	٢٥
١٠٢	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد المشاركة في اتخاذ القرار	٢٦
١٠٣	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد توسيع العمل	٢٧
١٠٥	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد الاستقلال في العمل	٢٨
١٠٦	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد العلاقة مع الزملاء	٢٩
١٠٨	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد الرضا عن العمل	٣٠
١٠٩	نتائج الإحصاء الوصفي واختبار T لعينة واحدة لبعد التغذية العكسية	٣١
١١١	نتائج T test لاختبار وجود فروق بين جامعتي عين شمس، و ٦ أكتوبر من حيث القيادة التحويلية	٣٢
١١٤	نتائج اختبار T test لاختبار وجود فروق بين جامعتي عين شمس، و ٦ أكتوبر، من حيث الاستغراق الوظيفي	٣٣
١١٧	الارتباط بين أبعاد القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي	٣٤
١١٩	نتائج الانحدار البسيط بين أبعاد القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي	٣٥
١٢٤	نتائج معامل الارتباط بين أبعاد القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي	٣٦
١٢٩	ملخص نتائج فروض الدراسة	٣٧
١٣٢	توصيات الدراسة	٣٨

قائمة الأشكال

رقم الشكل	أسم الشكل	رقم الصفحة
١	المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة المستخدمة في الدراسة	٦
٢	نموذج القيادة التبادلية	٤٦
٣	نموذج القيادة التحويلية	٤٧
٤	أهم الشروط لتحقيق الاستغراق الوظيفي	٥٣
٥	مزايا استراتيجية استغراق العاملين	٥٧
٦	التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد القيادة التحويلية	٩١
٧	التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد الاستغراق الوظيفي	٩٣
٨	أبعاد القيادة التحويلية حسب درجة توافرها	١٠١
٩	أبعاد استجابات الموظفين حول الاستغراق الوظيفي بكافة أبعاده	١١٠
١٠	مقارنة بين متوسط استجابات جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر حول أبعاد القيادة التحويلية	١١٣
١١	مقارنة بين متوسط استجابات جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر حول الاستغراق الوظيفي	١١٧
١٢	العلاقة بين التأثير المثالي والاستغراق الوظيفي	١٢٠
١٣	العلاقة بين التحفيز الملهم والاستغراق الوظيفي	١٢١
١٤	العلاقة بين التحفيز الفكري والاستغراق الوظيفي	١٢٢
١٥	العلاقة بين الاعتبارات الفردية والاستغراق الوظيفي	١٢٣



الفصل الأول الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تعيش المنظمات المعاصرة في بيئة متغيرة في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتبحث عن آليات حديثة للمنافسة من أجل الحفاظ على قدرتها على التكيف والتأقلم لضمان الاستمرار والبقاء والنمو في مجال الأعمال في ظل هذه التحديات المحلية والعالمية، وهذا ما يبرر حاجة المنظمات إلى الاستثمار الفعال للموارد البشرية الذي يجعل المنظمات قادرة على التنافس، ويتجسد هذا الاستثمار في أفضل صورة في امتلاك المنظمات لأفراد لديهم القدرة على القيادة التحويلية التي من شأنها أن تؤثر في أداء المرؤوسين وتجعلهم يندمجون مع الوظيفة التي يمارسونها ويستشعرون بأهميتها.

وتعتبر نظرية القيادة التحويلية من نظريات القيادة الحديثة، وقد ظهرت لأول مرة عام ١٩٧٨م^(١). وتركز النظرية على أهمية المرؤوسين في العملية القيادية، وتؤكد بشكل قوي على الأخلاق والقيم وبصفة عامة تختص القيادة التحويلية بالكثير من الاهتمام والتطوير من قبل الباحثين، ومن أبرز الإسهامات في دراسة نظرية القيادة التحويلية إسهامات (Bass&Avolio)^(٢) (1992).

كما ترى (الفرجاني، ٢٠١٤) أن القيادة التحويلية تقوم بدور بارز في تشكيل قيم المرؤوسين وأهدافهم وطموحاتهم من خلال احتذائهم لقيم قادتهم، ومعتقداتهم، والعمل على تبنيها والأخذ بها، فالقائد التحويلي يعمل دوماً على حث مرؤوسيه على بذل كل ما في وسعهم لأداء أعمالهم بشكل متميز. قد يفوق هذا الأداء نطاق الأدوار الرسمية المحددة لهم، وذلك من خلال بناء الرؤية الواضحة لما ينبغي أن يكون عليه الحال مستقبلاً، والعمل كنموذج يحتذى، التشديد على قبول أهداف الجماعة، والاهتمام والدعم الشخصي للمرؤوسين والتشجيع الإبداعي لديهم^(٣).

1- Bruce A. Tucker and Robert F. Russell (2004)"The influence of the Transformational leaders" Journal of leadership & organizational , vol.10, No.4.

2- Bernard M. Bass and Bruce J. Avolio (2006)".. Developing Transformation Leadership 1992"and Beyond , "Journal of European Industrial Training" ,Vol.14.No.5, P.61.

٣ - فاطمة الفرجاني، (٢٠١٤)، "أثر القيادة التحويلية على إدارة المواهب"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ص ٢٥.

وفي هذا الصدد ذكر(Manshadi, et al, 2014) أن الدراسات تشير إلى أن القيادات التحويلية تؤثر في المرؤوسين، بحيث يصبحون أكثر ثقة في قادتهم ومنظمتهم، ويشعرون بأنهم يعملون بعدالة، وهذا بدوره يعطي تأثيراً إيجابياً على دافعتهم للعمل. ومن ناحية أخرى تؤكد الأبحاث أن القادة الذين يمارسون سلوكيات القيادة التحويلية يبذل أتباعهم جهداً أكثر من المتوقع منهم، كما يرتفع مستوى أدائهم، ويشعرون بالرضا، وتتميز منظماتهم بفاعلية الأداء^(١).

والقائد التحويلي في أي منظمة يعمل على إيجاد رؤية جديدة وواضحة، ويشجع تطور الأفراد، ويعمل على تزويدهم بتغذية راجعة في مجال عملهم بشكل دوري، ويرفع الروح المعنوية للأفراد عبر مفاهيم التعاون والعدالة والثقة المتبادلة في أجواء المنظمة، وقد عرف ((Burns, 2004)^(٢) القيادة التحويلية بأنها "عملية تحدث عندما يقوم شخص أو أكثر بالالتحام مع آخرين بطريقة تمكن القادة والتابعين برفع بعضهم بعضاً لمستويات أعلى من الأخلاق والدوافع والسلوكيات (رغبات، وحاجات، وطموحات، وقيم التابعين الأساسية) مما يؤدي إلى الاستغراق الوظيفي الناجح .

ويمثل الاستغراق الوظيفي الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها، ولهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً، إذ يتأثر الاستغراق بالعديد من المؤثرات منها المستوى العاطفي ويتضح ذلك من آثاره الإيجابية على الفرد مثال ذلك مشاعر السعادة والرضا والتقدير العالي للذات، وعكس ذلك صحيح عندما ينخفض مستوى الاستغراق، فيتضح التأثير السلبي على مشاعر الفرد مثال ذلك القلق والضيق والكآبة والإحساس باليأس. والاستغراق الوظيفي يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد ووظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته وفي تقديره لذاته (المغربي، ٢٠٠٤)^(٣).

كما أن الاستغراق الوظيفي يعد واحداً من أهم المداخل المستخدمة لتنمية وتحسين جودة حياة العمل Qwlthrough Employee involvement . والتفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام التنظيمي يجعل الفرد المستغرق في وظيفته، لديه التزام تنظيمي نحو منظمته وأكثر بقاء فيها، حريصاً على تنميتها وتطوير عملياتها. وخصائص العمل بما تشتمل

1 - Manshadi, Mansoor ., Ebrahimi, Fatemeh ., AbdiA, Hadi (2014), A study of the relationship between transformational leadership and organizational learning, European Journal of Experimental Biology, 2014, 4(1):12-20.

2- Burns, G ,M .(2004)"The influence of the Transformational leaders" Journal of leadership & organizational , vol.

٣ - عبد الحميد المغربي، (٢٠٠٤)، "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي"، دراسة ميدانية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.

عليه من تنوع واستقلالية ونوعية المهام والأنشطة وكذلك التغذية المرتدة، تلعب دوراً مهماً في تنمية استغراق الفرد في عمله (قاسم، ٢٠١٢) (١).

يتضح مما سبق الدور الذي يمكن أن يلعبه الرؤساء والمديرون الذين يمتلكون صفات القائد التحويلي في التأثير على أداء المرؤوسين وجعلهم يندمجون مع الوظيفة التي يمارسونها ويستشعرون بأهميتها. وبناءً على ما تقدم تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء الجهاز الإداري بجامعة عين شمس وجامعة 6 أكتوبر.

١/١ مشكلة الدراسة:

نظراً للحاجة المستمرة إلى التغيير بسبب التحديات المختلفة التي تواجه الجامعات والكليات والأقسام والمعاهد، فإن هناك حاجة كبيرة إلى قيادات فاعلة على مستوى الرئيس والعميد ورئيس القسم، فهم على قدر كبير من الأهمية نظراً للدور الكبير الذي يقومون به، وحتى تستمر الكليات والأقسام بمهامها الأكاديمية لتحقيق غاية الجامعة التي أنشئت من أجلها، لا بد من توفير قيادات أكاديمية قادرة على تحقيق هذه الغاية، فقد أكدت كثير من الدراسات العلمية التي تناولت موضوع القيادة التحويلية على أهميتها ودورها الكبير في الاستغراق الوظيفي، وما تعكسه لديهم من مشاعر تجاه بيئة العمل، فأظهرت نتائج دراسة (البلوشي، ٢٠٠٩)، أن القيادة التحويلية تهتم بتحقيق أهداف كل من المنظمة والعاملين فيها، وبناء رسالة ورؤية مستقبلية للمنظمة وللأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وهي تهدف إلى بناء الالتزام بالأهداف التنظيمية، وتمكن المرؤوسين من إنجاز هذه الأهداف، من خلال توفير بيئة مناسبة لإقامة علاقات تفاعلية، وتهيئة مناخ من الثقة يدعم المشاركة في صياغة رؤية وأهداف المنظمة. كما أن هناك العديد من الدراسات الأجنبية مثل دراسة (Hayat, 2014) ودراسة (Yildiz & Zcan, 2014) ودراسة (Richardson & vandenbergh, 2005) التي أكدت على ذلك وأكدت على أن هناك تأثير إيجابي لمكونات القيادة التحويلية على الانخراط في العمل والاستغراق الوظيفي؛ حيث ينقل القائد التحويلي حماسه وطاقته إلى مرؤوسيه مما يجعل المرؤوسين لديهم حماس ودافع وتفاؤل يؤدي في النهاية إلى تحقيق النجاح في العمل.

١- مرفت قاسم، (٢٠١٢)، "نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي والاستغراق في العمل"، دراسة ميدانية على العاملين المدنيين بوزارة الداخلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، كلية التجارة.