

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المؤسسات

أسم الطالبة

خلود محمد معروف امير

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025/10/25

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	10
2.3. المتغير التابع	10
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	10
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	11

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعدّ القيادة من أهم العوامل التي تحدد نجاح المؤسسات واستقرارها، إذ تمثل المحرك الرئيس الذي يوجّه الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية. ومع تطور بيئات العمل وازدياد التحديات المعاصرة، برزت الحاجة إلى أنماط قيادية قادرة على مواكبة التغيرات وتحفيز العاملين، ومن أبرزها القيادة التحويلية، التي تعتمد على الإلهام والتحفيز وتنمية القدرات الفردية وتعزيز روح الانتماء للمؤسسة.

من جهة أخرى، يُعد رضا الموظفين عنصرًا محوريًا في تحقيق الاستقرار الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية، إذ إن الموظف الراضي يكون أكثر التزامًا وإبداعًا في أداء مهامه، مما ينعكس إيجابًا على أداء المؤسسة ككل.

أشارت دراسات سابقة إلى وجود علاقة وثيقة بين أنماط القيادة المختلفة ومستوى الرضا الوظيفي. فقد بينت أن القيادة التحويلية تساهم في تعزيز رضا العاملين من خلال بناء (Bass & Riggio, 2006) دراسة أن القادة الذين يتبعون (Judge & Piccolo, 2004) الثقة والتحفيز المعنوي، في حين أوضحت دراسة الأسلوب التحويلي يحققون معدلات أعلى من الالتزام والانتماء الوظيفي. ومع ذلك، ركزت معظم هذه الدراسات على بيئات العمل الغربية، مع قلة في الأبحاث التي تناولت هذا الموضوع في البيئة العربية الخليجية تحديدًا.

بناءً على ما سبق، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في المؤسسات السعودية، وذلك لفهم مدى تأثير هذا النمط القيادي في تحسين بيئة العمل وتعزيز الالتزام التنظيمي. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة التي تسعى إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين، وتوضيح كيف يمكن للقادة والمديرين الاستفادة من هذا النمط في رفع مستوى الأداء الوظيفي. كما تهدف الدراسة إلى تقديم تصور عملي يساعد المؤسسات على تبني ممارسات قيادية أكثر فاعلية تساهم في تحقيق الرضا والولاء الوظيفي بين العاملين.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الأهمية الكبيرة التي تحظى بها القيادة في نجاح المؤسسات، ما زالت العديد من الجهات تواجه ضعفًا في مستوى رضا الموظفين، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء وزيادة معدل دوران العمل. ويثير ذلك تساؤلًا حول مدى فعالية أنماط القيادة المطبقة حاليًا، وخاصة القيادة التحويلية، في تعزيز رضا العاملين وتحقيق بيئة عمل إيجابية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تظهر المراجعات السابقة وجود نقص في الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في السياق المحلي، خصوصًا في بيئات العمل الخليجية. كما أن معظم الأبحاث ركزت على القيادة التقليدية أو الأوتوقراطية، دون التعمق في الأبعاد التحفيزية والتحويلية للقيادة

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد العملي، ما زالت بعض المؤسسات تفتقر إلى التطبيق الفعلي لممارسات القيادة التحويلية رغم إدراكها لأهميتها. كما يُنظر إلى رضا الموظفين في كثير من الأحيان على أنه مؤشر ثانوي، وليس كعامل استراتيجي مؤثر في الأداء العام للمؤسسة.

السؤال الرئيسي للدراسة

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في بيئة العمل؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على أحد أهم الجوانب الإدارية الحديثة، وهو دور القيادة التحويلية في رفع مستوى رضا العاملين وتحسين الأداء المؤسسي.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء المعرفة النظرية حول العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، من خلال تقديم إطار علمي يوضح أثر هذا النمط القيادي في تحقيق الرضا الوظيفي. كما تضيف بُعدًا جديدًا للأبحاث العربية في مجال القيادة الحديثة، بما يدعم الأدبيات الإدارية باللغة العربية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتيح نتائج الدراسة للقادة المؤسسات ومديرها فرصة لتبني ممارسات قيادية فعالة تركز على تحفيز الموظفين وتنمية قدراتهم مما ينعكس على تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الدوان الوظيفي وتعزيز الولاء المؤسسي

1.2.1 الفجوات النظرية

1.2.2 الفجوات التطبيقية

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

1. Al-Asmari, T. A.-A., & Alshehri, K. (2024). Transformational Leadership and Its Relationship To Job Satisfaction Among Educational Supervisors At The General Directorate of Education in the Eastern Province. *Migration Letters*, 21(S11), 92–110. Retrieved from <https://migrationletters.com/index.php/ml/article/view/10642>.

2. Susanto, B., Tukiran, M., & Wiguna, W. (2023). The Relationship Between Transformational Leadership and Job Satisfaction: A Literature Review. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 3(2), 542–552. <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i2.177>