

أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي بالتطبيق على شركة بور العربية
لحفر الآبار المحدودة في المملكة العربية السعودية - مدينة الخبر

أسم الطالب

عبدالله يوسف الطليحان

الرقم الجامعي:

221001329

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الاول - 2025

جدول المحتويات

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

القيادة التحويلية هي نوع من القيادة التي تركز على تحفيز الموظفين ورفع مستوى أدائهم من خلال تعزيز التزامهم تجاه الأهداف المؤسسية. من خلال استخدام أساليب القيادة مثل التواصل الفعال، التشجيع على الإبداع، وتقديم الدعم الشخصي، تسهم القيادة التحويلية في زيادة الدافعية وتحقيق التفوق الوظيفي. يعد تحسين الأداء الوظيفي أحد الأهداف الأساسية التي تسعى إليها المنظمات، حيث يساهم في تحسين الإنتاجية، تعزيز الرضا الوظيفي، وتطوير بيئة العمل بشكل عام. هذا التفاعل بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي هو محور هذا البحث الذي يسعى إلى دراسة هذا التأثير بشكل معمق في بيئة العمل في السعودية.

تناولت العديد من الدراسات السابقة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، حيث وجد (أحمد، ٢٠٠٦) أن القيادة التحويلية تؤدي إلى تحفيز الموظفين وزيادة التزامهم بالعمل مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم. في دراسة أخرى لـ (خالد & محمد، ٢٠١٠)، تم التأكيد على أن هذا النوع من القيادة يزيد من مستوى التعاون والابتكار داخل الفرق. ومع ذلك، أظهرت دراسة (صالح وآخرون، ٢٠١٥) أن هذا التأثير قد يختلف من بيئة إلى أخرى حسب الثقافة التنظيمية. وعلى الرغم من توافق بعض الدراسات في تأكيد تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك تبايناً في الآراء حول درجة هذا التأثير في بيئات عمل معينة.

لكن هناك فجوة نظرية تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت تأثير القيادة التحويلية في بيئات العمل المتخصصة مثل الشركات التي تعمل في مجال حفر الآبار، خاصة في المملكة العربية السعودية. كما أن معظم الدراسات السابقة لم تركز على هذه البيئات الخاصة التي قد يكون لها خصائص مهنية وتنظيمية مميزة تختلف عن القطاعات الأخرى. لذلك، يعد هذا البحث خطوة مهمة لتسليط الضوء على هذه الفجوة من خلال دراسة التأثيرات الخاصة للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في هذا القطاع.

تتمثل مشكلة البحث في محاولة فهم تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في بيئة عمل متخصصة في قطاع حفر الآبار في المملكة العربية السعودية، وتحديد مدى قدرة القيادة التحويلية على تحسين أداء الموظفين في هذه الشركات. هذه المشكلة تثير العديد من الأسئلة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية في بيئات عمل مثل تلك التي توجد في شركة بور العربية لحفر الآبار المحدودة في مدينة الخبر.

تكمن أهمية هذا البحث في تقديم مساهمة علمية في فهم العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في بيئات العمل المتخصصة، والتي تعتبر غائبة نسبياً في الأدبيات الحالية. من الناحية النظرية، سيساعد البحث في توسيع قاعدة المعرفة حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية في قطاعات معينة، بينما من الناحية التطبيقية، سيقدم نتائج عملية يمكن أن تكون ذات فائدة لصناع القرار في الشركات المتخصصة لتحسين استراتيجيات القيادة وأداء الموظفين.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في محاولة فهم تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للموظفين في شركات حفر الآبار في مدينة الخبر.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، إلا أن هناك نقصاً في الأدبيات التي تتناول تأثير القيادة التحويلية في بيئات العمل المتخصصة مثل قطاع حفر الآبار. معظم الدراسات تركز على قطاعات عمل عامة أو على بيئات عمل تختلف عن البيئة المهنية لشركات حفر الآبار. هذا يحد من إمكانية تعميم النتائج في هذا القطاع الخاص الذي قد يتطلب استراتيجيات قيادة خاصة تتناسب مع طبيعته.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تفتقر الدراسات في المملكة العربية السعودية إلى دراسات تركز على تأثير القيادة التحويلية في الشركات المحلية المتخصصة في قطاع حفر الآبار. وعلى الرغم من أهمية هذا القطاع في السوق السعودي، إلا أن غياب الأبحاث التي تدرس العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في هذا السياق يخلق فجوة واضحة في المعرفة التطبيقية، مما يستدعي إجراء دراسة ميدانية تسلط الضوء على هذه العلاقة وتساهم في تطوير استراتيجيات القيادة وتحسين الأداء داخل هذه الشركات.

ما هو أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركات حفر الآبار في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

يعد هذا البحث ذا أهمية كبيرة في مجال الإدارة والقيادة، حيث يعزز الفهم حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وخاصة في بيئات العمل المتخصصة مثل شركات حفر الآبار.

1.3.1. على المستوى النظري:

يسهم البحث في سد الفجوات في الأدبيات المتعلقة بتأثير القيادة التحويلية في بيئات العمل المتخصصة، ويقترح مفاهيم جديدة لفهم هذه العلاقة في سياق الشركات السعودية، مما يوفر أطر عمل نظرية جديدة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، يساهم البحث في تقديم نتائج قابلة للتنفيذ على أرض الواقع تساعد المديرين وصناع القرار في الشركات المتخصصة مثل شركة "بور العربية لحفر الآبار المحدودة" على تحسين استراتيجيات القيادة، وبالتالي تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركات حفر الآبار في المملكة العربية السعودية؟
- إلى أي مدى تؤثر أبعاد القيادة التحويلية (كالرؤية الملهممة، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري) على أداء الموظفين؟
- هل تختلف تأثيرات القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين؟
- كيف يساهم دعم القادة التحويليين في رفع كفاءة وإنتاجية العاملين في بيئة العمل الميدانية؟

1.5. أهداف الدراسة

- لتعرف على مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها النظرية والتطبيقية.
- دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركات حفر الآبار.
- تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والعوامل المؤثرة في تحسين أداء الموظفين.
- تقديم توصيات لتطبيق نماذج القيادة التحويلية في بيئات العمل المتخصصة.

1.6. فرضيات الدراسة

1. الفرضية الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في شركات حفر الآبار.

2. الفرضية الثانية:

تؤثر أبعاد القيادة التحويلية (مثل الرؤية الملهمة، التحفيز الفكري، الدعم الشخصي، والاعتبارات الفردية) بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي في شركات حفر الآبار.

3. الفرضية الثالثة:

تختلف درجة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين مثل الجنس، العمر، والمستوى التعليمي.

4. الفرضية الرابعة:

تؤدي القيادة التحويلية إلى زيادة دافعية الموظفين وتحفيزهم على الابتكار وتحسين الإنتاجية في بيئة العمل الميدانية لشركات حفر الآبار.

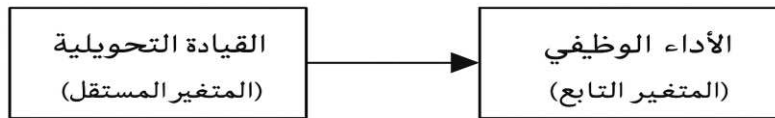
1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل: القيادة التحويلية

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

الاتجاه المفترض: تأثير إيجابي مباشر

• القيادة التحويلية → الأداء الوظيفي



1.8. منهجية الدراسة

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال توزيع استبيانات على عينة عشوائية من موظفي شركات حفر الآبار. سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات وقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.

1.9. الدراسة الميدانية

تعتبر الدراسة الميدانية جزءًا حيويًا من هذا البحث حيث تهدف إلى جمع البيانات المتعلقة بتأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي من خلال إجراء مسح ميداني شمل عينة من موظفي شركات حفر الآبار في مدينة الخبر. سيتم توزيع استبيانات شاملة تتضمن أسئلة تتعلق بالأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية، مثل الرؤية الملهمة، التحفيز الفكري، الاعتبارات الفردية، والدعم الشخصي، وكذلك الأسئلة المتعلقة بالأداء الوظيفي للموظفين مثل مستوى الدافعية، الإنتاجية، والابتكار في بيئة العمل. الأدوات المستخدمة:

- الاستبيانات: سيتم تصميم استبيانات تتكون من جزأين: الجزء الأول يركز على جمع المعلومات حول القيادة التحويلية، بينما الجزء الثاني يركز على قياس الأداء الوظيفي.
- المقابلات الشخصية: يمكن أيضًا إجراء مقابلات شخصية مع بعض الموظفين والمديرين في الشركات لاستكمال البيانات والحصول على فهم أعمق للموضوع.
- ملاحظات ميدانية: ستتم متابعة بيئة العمل عن كثب، خاصة في مواقع الحفر، لفهم تأثير القيادة التحويلية على أرض الواقع.

1.10. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
- الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة الميدانية

- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
- الفصل الخامس: التوصيات والمقترحات

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- أحمد، ع. (٢٠٠٦). أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة في الشركات الخاصة. الرياض: دار النشر الأكاديمية.
- 2- خالد، س. & محمد، ع. (٢٠١٠). القيادة التحويلية: العوامل المؤثرة على الأداء في بيئات العمل. مجلة العلوم الإدارية، ١٧ (٣)، ١١٥-١٢٩.
- 3- صالح، ف. وآخرون. (٢٠١٥). القيادة التحويلية وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة التطوير المؤسسي، ٣ (٢)، ١٤٥-١٦٠.
- 4- العتيبي، ر. (٢٠١٨). دور القيادة في تحسين أداء الموظفين في القطاع الصناعي. جامعة الملك سعود.
- 5- الجهني، م. (٢٠١٩). القيادة التحويلية في المؤسسات الحكومية السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٣٩ (١)، ٨٥-١٠٢.
- 6- العنزي، ن. (٢٠٢٠). العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي في القطاع الخاص. مجلة البحوث الإدارية والمالية، ٨ (٢)، ٢٣٤-٢٥٦.
- 7- الحمادي، ل. (٢٠٢١). أثر القيادة على الأداء في بيئة العمل السعودية. مجلة دراسات إدارية، ١٢ (٤)، ١٠٥-١٢٠.
- 8- الزهراني، ف. (٢٠١٧). القيادة في بيئات العمل الصعبة: دراسة قطاع النفط والغاز. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

