

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة

أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين
بالتطبيق على شركة صلة

إعداد الطالبة: دانية فهد النافع
إشراف: أ.د. عبدالرحيم نادر
الفصل الدراسي الأول – 2025م

جدول المحتويات

1. الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	3
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	3
1.3.2 على المستوى التطبيقي	3
1.4 أسئلة الدراسة	3
1.5 أهداف الدراسة	3
1.6 فرضيات الدراسة	3
1.7 نموذج الدراسة	3
1.8 منهجية الدراسة	3
1.9 الدراسة الميدانية	3
1.10 مخطط المشروع المقترح	3
2. قائمة المراجع	3

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة 1.1

تكتسب القيادة التحويلية أهمية متزايدة في بيئة العمل السعودية الحديثة التي تشهد تحولات اقتصادية وتنظيمية متسارعة في ظل رؤية المملكة 2030، حيث تسعى المنظمات إلى تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز الكفاءة الإنتاجية من خلال تطوير رأس المال البشري، الذي يُعد الركيزة الأساسية لتحقيق النمو والاستدامة. فالقيادة التحويلية تمثل أحد أهم الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تركز على تحفيز الأفراد وتمكينهم لبناء ثقافة عمل إيجابية قائمة على الإبداع والمسؤولية المشتركة.

تعمل القيادة التحويلية على إلهام الموظفين لتحقيق مستويات أداء تفوق التوقعات من خلال تعزيز الثقة المتبادلة بين القائد والمروسين، وبناء رؤية مشتركة تسهم في رفع مستوى الالتزام والانتماء للمؤسسة. كما تسهم في تطوير القدرات الفردية والجماعية عبر تشجيع التفكير الابتكاري، وتقدير الجهود المبذولة، وتعزيز روح الفريق، مما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي العام للعاملين.

في سياق سوق العمل السعودي، تزداد الحاجة إلى قيادات قادرة على إحداث تغيير إيجابي في بيئة العمل، بما يتوافق مع متطلبات التنمية والتحول الرقمي، ويواكب التوجهات العالمية في الإدارة الحديثة. ومن هذا المنطلق، برز مفهوم القيادة التحويلية كأحد الأساليب القيادية الفاعلة التي تُمكن المؤسسات من تحقيق أهدافها الاستراتيجية بفعالية أكبر من خلال الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره المحرك الرئيس للابتكار والتطور.

تُعد شركة صلة من الشركات السعودية الرائدة في مجال العمل عن بُعد والخدمات التقنية والإدارية، وقد استطاعت تحقيق نجاحات ملموسة في تمكين الكفاءات الوطنية وخلق بيئة عمل داعمة للإبداع. لذلك تُعتبر شركة صلة نموذجاً مثالياً لتطبيق مبادئ القيادة التحويلية وتحليل أثرها على رضا الموظفين، خصوصاً في ظل ما توليه من اهتمام بتطوير مهارات الموظفين وتحسين جودة الحياة المهنية داخل بيئة العمل.

انطلاقاً مما سبق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر القيادة التحويلية في تعزيز رضا الموظفين داخل شركة صلة، بوصفها إحدى المؤسسات التي تجسد قيم التمكين والتحفيز والالتزام برؤية المملكة 2030. كما تسعى الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للعلاقة بين أساليب القيادة الحديثة ومستوى الرضا الوظيفي، بما يسهم في تطوير استراتيجيات قيادية أكثر فاعلية تدعم أداء المؤسسات في القطاع الخدمي السعودي.

مشكلة الدراسة 1.2

تواجه العديد من المؤسسات تحديات في الحفاظ على مستويات عالية من رضا الموظفين، رغم تطبيقها لأنظمة إدارة حديثة. وقد لوحظ أن العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين لم تُدرس بشكل كافٍ في بيئة العمل السعودية، خصوصاً في قطاع الخدمات الذي تمثله شركة صلة

سؤال الدراسة الرئيس: ما أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة صلة؟

الفجوات النظرية 1.2.1

تركز معظم الدراسات السابقة على أثر القيادة التحويلية على الأداء أكثر من تركيزها على الرضا الوظيفي

الفجوات التطبيقية 1.2.2

قلة الدراسات التي تناولت تطبيق نموذج القيادة التحويلية في شركات سعودية خدمية مثل شركة صلة

أهمية الدراسة 1.3

تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال توافقها مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في تحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الحياة الوظيفية

أسئلة الدراسة 1.4

1. ما العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين؟
2. كيف تؤثر القيادة التحويلية على التحفيز والالتزام الوظيفي؟

أهداف الدراسة 1.5

1. تحديد أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين
2. تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الالتزام الوظيفي

فرضيات الدراسة 1.6

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين

نموذج الدراسة 1.7

المتغير المستقل: القيادة التحويلية
المتغير التابع: رضا الموظفين

منهجية الدراسة 1.8

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات

الدراسة الميدانية 1.9

يتم تطبيق الدراسة على عينة من موظفي شركة صلة في فروعها بمدينة الرياض وجدة

مخطط المشروع المقترح 1.10

يتكون المشروع من فصلين رئيسيين: الإطار العام والدراسات السابقة

(APA بنمط) قائمة المراجع

- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead. Emerald Group Publishing.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. Free Press.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755–768.
- Alshaabani, A., Hamza, K. A., & Rudnák, I. (2022). Impact of diversity management on employees' engagement. Sustainability, 14(1), 420.
- Yildiz, H. (2019). The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. SAGE Open, 9(3), 1–12.