

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الموارد البشرية.



تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي - دراسة تطبيقية في قطاع البنوك في المملكة العربية السعودية.

إعداد

الطالبة: العنود الجوير

الرقم الجامعي: ٢٤٢٠٠٠٨٧٨

إشراف

الدكتور: الفيصل عبد الحميد.

الدكتور: فايز جراد.

.٢٠٢٤

الفصل الأول

الاطار العام والدراسات السابقة

١ - ١ مقدمة

القيادة أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء وفعالية المنظمات، حيث تمثل القيادة الفعالة عنصراً أساسياً في تحقيق الأهداف المؤسسية وتحفيز الفرق العاملة نحو التميز والإبداع، وفي هذا السياق، يعتبر أسلوب القيادة التحويلية واحداً من الأساليب القيادية المهمة التي تسعى المنظمات لتبنيها بهدف تعزيز الأداء وبناء بيئة عمل إيجابية، وفي عالم الأعمال المعاصر، يعد أسلوب القيادة التحويلية من بين النماذج القيادية الهامة التي تتميز بقدرتها على تحفيز الموظفين وتحويل الأفكار والتطلعات إلى واقع ملموس، ويعتبر البحث في تأثير هذا النوع من القيادة على الرضا الوظيفي أمراً ذا أهمية بالغة، نظراً لتأثيره المحتمل على أداء المؤسسات واستمراريتها في السوق.

ويعيش العالم هذه الأيام في ظل بيئة ديناميكية متسارعة، تشهد تغيرات متعددة في مختلف جوانب الحياة، وبالتالي كان لابد على منظمات الأعمال الخاصة والعامة على حد سواء مواجهة هذه التغيرات بشتى الوسائل والسبل، من خلال الاهتمام بالعنصر البشري الذي يلعب دوراً أساسياً في نجاح هذه المنظمات وتحقيق أهدافها، وتوفير البيئة التنظيمية الصحية والسليمة والعادلة، وذلك لإفساح المجال للإبداع العاملين ببذل قصارى جهدهم في أداء العمل المطلوب منهم فمهما تقدم العلم وتطورت التكنولوجيا، تبقى مهمة المحافظة على المورد البشري الملتزم وتطوير قابلياته من أبرز التحديات التي تواجه القيادة بشكل مستمر (النويقة، ٢٠١٥، ص ٤٧)

وفي قطاع البنوك تُلعب القيادة التحويلية دوراً كبيراً، خاصة في ظل التحولات السريعة والتطورات التكنولوجية المستمرة التي يشهدها هذا القطاع، حيث يسهم القادة التحويليون في توجيه المؤسسات البنكية نحو الابتكار والتطوير، مما يعزز جودة الخدمات والمنتجات المالية المقدمة، ويُوفر تجارب عملاء متميزة، حيث يشهد القطاع المصرفي السعودي تنافساً شديداً في جذب العملاء والحفاظ على ولائهم من خلال تقديم خدمات متميزة تتجاوز توقعاتهم وتحقق رضاهم ومن أجل تحقيق هذا الهدف، يتطلب الأمر تكاتف الجهود الإبداعية في جميع أرجاء المنظمة، حيث يُعتبر الإبداع التسويقي حجر الزاوية لنجاح أي مؤسسة تسعى لتحقيق الريادة والتميز في السوق. لذا، تبرز أهمية القيادة التحويلية في تعزيز هذه الجهود من خلال تحفيز الموظفين وتمكينهم من تطوير أفكار جديدة ومبتكرة في تقديم الخدمات، مما يسهم في تعزيز

التنافسية والارتقاء بمستوى الخدمات المصرفية المقدمة. (محيلان وعثمان، ٢٠٢٤، ص ٩٧)

من جهة أخرى، يتماشى دور القيادة التحويلية في البنوك مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تحويل الاقتصاد السعودي إلى اقتصاد متنوع ومبتكر. تعكس هذه الرؤية أهمية تعزيز الابتكار والتنافسية في جميع القطاعات، بما في ذلك القطاع البنكي. تركز رؤية المملكة ٢٠٣٠ على تحويل قطاع البنوك إلى قطاع حيوي ورائد يسهم بشكل كبير في تعزيز النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية المستدامة، مما يتطلب تبني استراتيجيات قيادية فعالة تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي ورفع مستويات الأداء المؤسسي. (رؤية المملكة ٢٠٣٠)

لقد أصبح الاهتمام بمفهوم القيادة التحويلية عنصراً أساسياً في المنظمات المعاصرة، خاصة في القطاع المصرفي الذي يسعى إلى إرضاء عملائه وتلبية احتياجاتهم، تأتي هذه الدراسة لاستكشاف أثر أسلوب القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع البنوك، وفهم العلاقة بين هذا الأسلوب ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. وأرجو أن تساهم هذه الدراسة في تعزيز الفهم حول أهمية القيادة التحويلية في بيئة العمل، وتأثيرها على العلاقات التنظيمية والأداء المؤسسي. كما تأمل أن تكون نتائج الدراسة ذات قيمة للقادة والمديرين الذين يسعون لتعزيز التفاعلات الإيجابية وتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز رضا الموظفين.

١ - ٢ مشكلة الدراسة

تُعتبر القيادة واحدة من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء والسلوك الوظيفي للموظفين، حيث تلعب دوراً حاسماً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي والتزام الأفراد تجاه مؤسساتهم، وفي بيئات العمل الديناميكية مثل قطاع البنوك، يتعرض الموظفون لضغوط عمل مستمرة وتحديات تنافسية تتطلب إدارة فعالة لمواردهم البشرية، وبالرغم من الأهمية المتزايدة للقيادة التحويلية كأحد أساليب القيادة الحديثة التي تركز على تحفيز الموظفين وتمكينهم، إلا أن هناك نقصاً في الفهم العميق لتأثير هذه القيادة على الرضا الوظيفي لدى موظفي البنوك.

تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وضوح تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في هذا القطاع، حيث تفتقر الدراسات الحالية - على حد علم الباحث - إلى تقديم رؤية شاملة تفسر كيفية تأثير أساليب القيادة التحويلية على مشاعر الموظفين ورضاهم عن العمل، لذلك تعاني العديد من المؤسسات المالية من معدلات دوران مرتفعة للموظفين، مما يؤدي إلى تكاليف مرتفعة واستنزاف للموارد، كما تواجه البنوك تحديات مثل ضغوط العمل العالية وتوقعات الأداء المرتفعة، والتي تؤثر سلباً على مستوى الرضا الوظيفي.

وعلى الرغم من أهمية القيادة التحويلية، يفتقر القادة والمديرون في القطاع البنكي إلى توجهات عملية حول كيفية تنفيذ هذه الأساليب بشكل فعال لتعزيز الرضا الوظيفي وتحسين الأداء لذا، تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذه المشكلة من خلال استكشاف تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في قطاع البنوك. من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة وهو: ما هو تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لدى موظفي قطاع البنوك؟

١ - ٣ أهمية الدراسة

تعد القيادة من أهم العوامل التي تؤثر على أداء الأفراد والعاملين داخل المؤسسات، حيث تتنوع أساليب القيادة وتختلف تأثيراتها على الرضا الوظيفي ومستوى إنتاجية الموظفين، وتعتبر القيادة التحويلية من الأساليب الحديثة التي تركز على تحفيز الأفراد وتمكينهم من تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، مما يساهم في تحسين أدائهم وزيادة ولائهم للمؤسسة، وفي قطاع البنوك حيث البيئة تنافسية ومتطلبات العمل مرتفعة، فإن الرضا الوظيفي يلعب دوراً محورياً في تحقيق الأداء المؤسسي المتميز، ومن هنا تنبع أهمية دراسة تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في هذا القطاع والتي تتمثل في أهمية علمية وعملية يمكن توضيحها كما يلي:

١ - الأهمية العلمية للدراسة:

- تساهم الدراسة في تعزيز المعرفة العلمية حول تأثير القيادة التحويلية في بيئة العمل المصرفية، وهي بيئة تتميز بخصوصياتها ومتطلباتها المختلفة عن القطاعات الأخرى.
- تقدم الدراسة فهماً معمقاً حول العلاقة بين أساليب القيادة التحويلية وعوامل الرضا الوظيفي، مما يساعد الباحثين على تطوير نماذج نظرية تفسر هذه العلاقة بشكل أفضل.
- تساهم الدراسة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بتطبيق القيادة التحويلية في هذا القطاع الحيوي نظراً لقلة الدراسات - على حد علم الباحث- التي تناولت القيادة التحويلية في سياق البنوك.

٢ - الأهمية العملية للدراسة:

- من خلال فهم تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي، يمكن للإدارات المصرفية تبني استراتيجيات فعالة لتحسين الرضا، مما يساهم في تقليل معدلات دوران الموظفين وزيادة ولائهم.
- تطبيق القيادة التحويلية بشكل صحيح يمكن أن يساهم في تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام من خلال تحفيز الموظفين وتمكينهم من تحقيق أهدافهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنك.

- تسهم نتائج الدراسة في مساعدة الإدارات على تقليل التوتر الوظيفي لدى الموظفين من خلال تطبيق أساليب قيادية داعمة ومشجعة، مما يزيد من استقرار القوى العاملة.
- تساهم الدراسة في المجال الأكاديمي وفي تطوير وتحسين السياسات والممارسات الإدارية داخل قطاع البنوك.
- تقديم توصيات عملية للقادة والمديرين في قطاع البنوك حول كيفية تبني القيادة التحويلية لتعزيز الرضا الوظيفي، مما يساعد في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية.

١ - ٤ أهداف الدراسة

- ١- دراسة العلاقة بين أساليب القيادة التحويلية ومستويات الرضا الوظيفي لدى موظفي البنوك.
- ٢- تحديد مكونات القيادة التحويلية (مثل التحفيز، الاعتبار الفردي) الأكثر تأثيراً في تحسين الرضا الوظيفي.
- ٣- قياس مستويات الرضا الوظيفي وفقاً لعوامل مختلفة مثل الحوافز، التطوير المهني، وبيئة العمل التنظيمية.
- ٤- دراسة مدى تأثير إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرار على مستوى رضاهم عن العمل في البنوك.
- ٥- تقديم توصيات للمديرين في البنوك لتبني أساليب القيادة التحويلية التي تعزز من الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

١ - ٥ أسئلة الدراسة

سؤال الدراسة الرئيس هو: ما هو تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لدى موظفي قطاع البنوك؟ ومنه يمكن اشتقاق مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي:

- ما هي مكونات القيادة التحويلية الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي؟
- هل يختلف تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي باختلاف العوامل الديموغرافية للموظفين.
- ما هو تأثير إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات على رضاهم الوظيفي في قطاع البنوك؟
- كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تسهم في تقليل التوتر الوظيفي وزيادة الاستقرار الوظيفي لدى الموظفين؟

١ - ٦ فرضيات الدراسة

من خلال أسئلة البحث وأهدافه يمكن صياغة الفرضيات التالية:

١. توجد علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي لدى الموظفين في قطاع البنوك.
٢. يؤثر تبني القيادة التحويلية بشكل إيجابي على مستويات الرضا الوظيفي في بيئة العمل البنكية.
٣. توجد علاقة إيجابية بين إشراك الموظفين في اتخاذ القرار وزيادة رضاهم عن سياسات الحوافز والمكافآت.

٤. يؤدي الارتباط القوي بين القادة التحويليين والموظفين إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي داخل قطاع البنوك.

٥. القيادة التي تعتمد على بناء رؤية مشتركة تؤدي إلى زيادة الرضا عن الأمان الوظيفي والاستقرار في قطاع البنوك.

١ - ٧ الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع الدراسة الحالي وقد تم استكشاف مجموعة من هذه الدراسات وسوف يتم

تناول هذه الدراسات في السطور القادمة مرتبة من الاحداث إلى الاقدم كما يلي:

دراسة (محيلان وعثمان، ٢٠٢٤)

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارات الفردية، والتمكين) على الإبداع التسويقي في البنوك التجارية الأردنية في إقليم الشمال، وقد خلصت الدراسة إلى وجود تأثير واضح للقيادة التحويلية على الإبداع التسويقي في تلك البنوك، حيث أظهرت النتائج أن جميع الأبعاد المذكورة تساهم في تعزيز الإبداع التسويقي، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام استبيان كأداة لجمع البيانات من موظفي التسويق في البنوك التجارية الأردنية في إقليم الشمال، وقد توصلت الدراسة إلى أن البنوك المبحوثة تتمتع بقيادة تتميز بالأبعاد التالية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارات الفردية، والتمكين. كما اتفقت إجابات المشاركين على درجة عالية من الموافقة على وجود هذه الأبعاد، مما يدل على أن المتغير المستقل (القيادة التحويلية) له أثر ملموس على المتغير التابع (الإبداع التسويقي)، وعليه قدمت الدراسة عدة توصيات، كان من أبرزها ضرورة نشر ثقافة القيادة التحويلية بين العاملين في البنوك التجارية الأردنية في إقليم الشمال، بالإضافة إلى إتاحة الفرص وتمكين الموظفين المتميزين من تولي مواقع تناسب إمكاناتهم، بما يعود بالنفع على بنوكهم.

دراسة (حاجي كريمة ودولي سعاد، ٢٠٢٢)

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أهمية العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي للعاملين في شركة الاتصالات. تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من ٥٦ موظفاً في الشركة، واستخدم برنامج SPSS، والنمذجة الهيكلية كأدوات للتحليل، وأظهرت النتائج أن جميع أبعاد القيادة التحويلية كانت لها تأثيرات ملحوظة على الرضا الوظيفي للعاملين. كان بُعد "التمكين" هو الأكثر تأثيراً، يليه "التأثير المثالي"، ثم "التحفيز الإلهامي"، وأخيراً "الاعتبارات الفردية"، كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية واضحة بين أسلوب القيادة التحويلية للمديرين ومستوى الرضا الوظيفي للموظفين.

دراسة: (حسن البلوشي وآخرون، ٢٠١٩)

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية، وعلاقتها بالصحة التنظيمية، في مدارس التعليم الأساس ي بسلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي من خلال استخدام أداتين، الأولى: استبانة القيادة التحويلية وتكونت من (٣٣) مفردة، لقياس درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية في مدارس التعليم الأساس ي، والثانية مقياس (OHI-E)، وتكون من (٣٧) مفردة، لقياس مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساس ي من وجهة نظر المعلمين، وتم توزيع أداتي الدراسة على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة، بلغ حجمها (٥٠٤) معلماً ومعلمة، وبعد تحليل البيانات أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية في مدارس التعليم الأساس ي بسلطنة عمان من وجهة نظر معلمهم كبيرة، وأن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساس ي بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين في مدارسهم مرتفع، وأنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة دالة إحصائياً بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة المديرين للقيادة التحويلية، وبين متوسط تقديراتهم لمستوى الصحة التنظيمية في مدارسهم، وأوصى الباحثون بالاستمرار في تدريب المديرين على ممارسات أبعاد القيادة التحويلية، لتكون لديهم تصورات واضحة عن أهمية القيادة التحويلية، من أجل ترجمتها في الواقع الفعلي، متابعة مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساس ي، وذلك باستخدام (OHI) مقياس الصحة التنظيمية بين فترة وأخرى، للتأكد من مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساس ي بسلطنة عمان.

دراسة (Afsar & Umrani, 2019)

أكدت الدراسة أن سمات القيادة التحويلية التي يتمتع بها بعض المديرين تعد من العوامل الرئيسية والمهمة في تعزيز سلوك العمل المبتكر لدى الموظفين، وأوصى الباحثون إدارات المنظمات بضرورة التركيز على تطوير قدرات المديرين وتأهيلهم لتبني منهج القيادة التحويلية، بهدف خلق بيئة داعمة للابتكار.

دراسة (Masood & Afsar, 2018)

ركزت الدراسة على استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية لمديري التمريض في بعض المؤسسات الصحية الأمريكية وسلوك العمل المبتكر للممرضات التابعات لتلك المؤسسات، وسعت الدراسة إلى اختبار تأثير الكفاءة الذاتية للموظفين وقدراتهم الفطرية على الابتكار، بالإضافة إلى دراسة أثر الثقة في المشرفين على العلاقة بين نمط القيادة التحويلية وسلوكيات العمل المبتكر، وقد اعتمدت الدراسة على نهج تفاعلي، حيث افترضت أن هناك تفاعلاً بين القيادة التحويلية

والثقة في القائد وتجنب عدم اليقين، مما يؤثر على سلوك العمل المبتكر، وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية ترتبط ارتباطاً إيجابياً قوياً بسلوك العمل المبتكر لدى الممرضات اللواتي يتمتعن بمستويات عالية من الثقة وتجنب الشك. كما وجدت الدراسة أن الكفاءة الذاتية الابتكارية تلعب دوراً وسيطاً في هذا التفاعل الثلاثي بين القيادة التحويلية والثقة في القائد وتجنب عدم اليقين على سلوك العمل المبتكر.

وتوصلت النتائج إلى أن الجمع بين القيادة التحويلية والثقة في المشرف يمكن أن يؤدي إلى تعزيز سلوك العمل المبتكر، حيث يصبح التغلب على الغموض والمخاطر، والقلق والخوف من المجهول المرتبط بسلوك العمل المبتكر ممكناً فقط عندما تتوفر القيادة التحويلية والثقة.

دراسة: (الشوابكة وآخرون، ٢٠١٨)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي للقيادة، والتحفيز الملهم، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات. ولهذا الغرض، تم تصميم قائمة استبيان تكونت من ٩٢ عبارة، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لتجميع البيانات من مجتمع الدراسة. تم توزيع قائمة الاستبيان على جميع العاملين في الوظائف القيادية والإشرافية في الدائرة، حيث تم توزيع ١٤٢. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية لجمع البيانات اللازمة لإتمامها، واعتمدت على برمجية الإحصاء الوصفي للعلوم الاجتماعية SPSS في تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها. وقد استنتجت الدراسة مجموعة من النتائج، من أبرزها أن دائرة ضريبة الدخل والمبيعات تتميز باستخدام نمط القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة، وأظهر العاملون في الدائرة ارتباطاً ملحوظاً بالالتزام التنظيمي، كما أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة تساهم بشكل معنوي في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الدائرة المبحوثة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني العاملين الذين يتمتعون بسمات قيادية، والأخذ بعين الاعتبار عند اختيار وتعيين القادة الجدد توافر خصائص القيادة التحويلية المختلفة فيهم، وأوصت الدراسة تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، من خلال إشراكهم في عمليات اتخاذ القرارات.

دراسة: (وردة قحام، سلمى عوارطه، ٢٠١٨)

تهدف هذه الدراسة إلى فهم أثر القيادة التحويلية في إدارة الصراعات التنظيمية وعلاقتها بأبعاد القيادة التحويلية، وقد تمت دراسة هذا الأمر في مؤسسة محددة في ولاية جيجل، كما تم جمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على مجموعة من الموظفين، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، وبعد تحليل

البيانات، توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد أثر لأحد أبعاد القيادة التحويلية في إدارة الصراعات التنظيمية، وتحديدًا في بعد التأثير المثالي.

دراسة: (حسيبة بوميمزو سليمة شطابي، ٢٠١٦)

سعت الدراسة إلى فهم دور القيادة في تخفيف تأثير الصراع التنظيمي على رضا الوظائف، وكيفية تحقيق هذا الهدف تم استخدام المسح الشامل لجميع موظفي مستشفى محمد الصديق بن يحيى وكلية الاقتصاد والتجارة وإدارة الأعمال في جامعة محمد الصديق بن يحيى، حيث شمل عدد الأفراد الذين شملهم مسح الدراسة ٣٩١ عامل تم جمع ٣٤١ استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، والذي تم تنفيذه باستخدام تحليل الانحدار الخطي مع تطبيق النموذج الإحصائي، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها أن صراع المهام يؤثر إيجاباً على صراع العلاقات، وبالمثل يؤثر صراع العلاقات سلباً على رضا الوظائف، كما أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تعدل تأثير كل من صراع المهام وصراع العلاقات على رضا الوظائف، ولم تجد الدراسة أي دليل إحصائي على دور بارز للقيادة التبادلية في تخفيف تأثير الصراع التنظيمي على رضا الوظائف.

دراسة: (أيلين، ٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية في المدرسة الابتدائية والبيئة المدرسية، ومستويات التحصيل العلمي للطلاب في المدرسة، استناداً على المعلومات المتعلقة بالمدرسة، وقد تم جمع البيانات من خلال عينة هادفة من مديري المدارس الابتدائية، وعينة مقصودة من المعلمين في مدارس مدينة تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية، وباستخدام مقياس القيادة التحويلية (MLQ) لقياس درجة تصورات المعلمين لممارسات المديرين للقيادة التحويلية، واستخدام مقياس المناخ المدرسي (SCT_R) لقياس تصورات المعلمين للمناخ المدرسي، وأشارت النتائج إلى: وجود علاقات إيجابية وذات دلالة إحصائية بين عوامل القيادة التحويلية، وأبعاد المناخ المدرسي، ومع ذلك لم تكن هنالك علاقات إيجابية بين القيادة التحويلية وتحصيل الطلاب في الرياضيات، ووجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وتحصيل الطلاب في القراءة.

١ - ٨ المنطلقات النظرية للدراسة:

من المنطلقات النظرية التي يمكن تناولها في هذه الدراسة:

١. نظرية القيادة التحويلية:

كيفية تأثير القادة على مرؤوسهم من خلال الإلهام والتحفيز والتوجيه نحو تحقيق الأهداف المشتركة، وتشمل العناصر الرئيسية للقيادة التحويلية مثل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية.

٢. نظرية الرضا الوظيفي:

تتناول العوامل المؤثرة على رضا الموظفين عن وظائفهم، مثل بيئة العمل، التعويضات، فرص التقدم، ودعم القيادة.

٣. نظرية الدافعية:

- تستند إلى مفاهيم مثل نظرية الحوافز ونظرية التحفيز، وأهمية التحفيز والدعم في تعزيز الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين على الابتكار والإنتاجية.

٤. نظرية الثقافة التنظيمية:

تأثير ثقافة المنظمة على سلوكيات الموظفين وأدائهم، وكيف يمكن أن تُعزز القيادة التحويلية من تطوير ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الابتكار.

٥. نظرية السلوك الإبداعي:

تتناول العوامل التي تعزز أو تعيق سلوكيات العمل المبتكر لدى الموظفين، والقيادة التحويلية تعتبر هنا عاملاً مؤثراً في هذا السياق.

١ - ٩ منهجية الدراسة

في هذه الدراسة سوف يتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي إلى جانب الاطلاع على الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة، والدراسة التحليلية لاستطلاع آراء مجموعة من قيادات ومدراء الإدارات ورؤساء الأقسام والمكاتب والوحدات المركزية التي تدخل في صنع القرار في قطاع البنوك في المملكة العربية السعودية، ومن ثم يمكن القول ان منهجية الدراسة سوف تتم من خلال عدد من الخطوات يمكن ايجازها في النقاط التالية:

١. مراجعة وجمع البيانات من الدراسات والاوراق البحثية عن مجال البحث.

٢. مراجعة الخبرات السابقة والدراسات العملية والعلمية للباحث.

٣. جمع البيانات من خلال استبيان لاستطلاع آراء مجموعة من قيادات ومدراء الإدارات ورؤساء الأقسام مجال البحث.

٤. رصد الاستجابات ومعالجتها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

٥. تفسير ومناقشة نتائج البحث المرتبطة بالإجابة عن أسئلته، وتقديم التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج البحث. وذلك بهدف استكشاف العلاقة بين متغيرات الدراسة والتي تتمثل في:

المتغير المستقل: أسلوب القيادة التحويلية المتبع في قطاع البنوك.

المتغير التابع: مستوى الرضا الوظيفي في قطاع البنوك.

حتى يتم تحديد أثر أسلوب القيادة التحويلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في قطاع البنوك، حيث انه عندما يتم تغيير أسلوب القيادة إلى القيادة التحويلية، يتوقع أن يزيد ذلك يزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في هذا القطاع المالي.

١ - ١٠ أدوات الدراسة :

سوف يتم استخدام الأدوات التالية لتحقيق هدف الدراسة:

١.١ استبيان

وهو الأداة رئيسية لجمع البيانات، ويتكون من قسمين أساسيين القسم الأول يتضمن البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة مثل الاسم، العمر، المؤهل الدراسي، والقسم الثاني يتكون من (٢٢) عبارة تغطي أبعاد القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، وسوف يتم توزيعها على عينة الدراسة لاستطلاع آرائهم حول موضوع الدراسة.

٢.٢ لمقابلات:

بإجراء مقابلات مع بعض القادة والموظفين في القطاع البنكي لفهم تجاربهم وآرائهم حول القيادة التحويلية وأثرها على الرضا الوظيفي.

٣. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة لتحديد الأدوات المستخدمة في الأبحاث السابقة حول القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، والاسترشاد بها في الدراسة الحالية.

١ - ١١ حدود الدراسة

الحدود الزمانية: أُجريت الدراسة خلال العام ٢٠٢٤م.

الحدود المكانية: قطاع البنوك في المملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: تطبيق أداة البحث على عينة عشوائية لمجموعة من قيادات ومدراء الإدارات ورؤساء الأقسام والمكاتب والوحدات المركزية التي تدخل في صنع القرار في قطاع البنوك بالمملكة العربية السعودية.

١ - ١٢ تقسيم فصول الدراسة

الفصل الأول: الاطار العام والدراسات السابقة.

أولاً: الاطار العام

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- فرضيات الدراسة
- حدود الدراسة
- منهجية الدراسة

ثانياً: الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الاطار النظري

أولاً: القيادة التحويلية.

- مفهوم القيادة التحويلية.
- خصائص القيادة التحويلية.
- ابعاد القيادة التحويلية.

- وظائف ومهام القائد التحويلي.

ثانياً: الرضا الوظيفي.

- مفهوم الرضا الوظيفي.
- ابعاد الرضا الوظيفي.
- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
- قياس الرضا الوظيفي وأهميته في بيئة العمل.

ثالثاً: القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي.

- تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي.
- تأثير القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي.
- دور القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع والابتكار في المؤسسات.
- العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع في بيئة العمل.

الفصل الثالث: منهجية البحث

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة
- صدق وثبات أداة الدراسة

الفصل الرابع: مناقشة النتائج

الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات

المراجع

المراجع

- محيلان، محمد حيدر صادق، عثمان، محمد على يحيي. (٢٠٢٤)، أثر القيادة التحويلية في مستوى الإبداع التسويقي للعاملين لدى البنوك التجارية الأردنية - إقليم الشمال، المجلة العربية للإدارة، مج ٤٤، ع ٥، ص ٩٧ - ١١٨.
- النويقة، عطا الله، ٢٠١٥: أثر الأنماط القيادية في تحقيق الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة الداخلية - الأردن، «دراسات: العلوم الإدارية»، ٤٢ (١)، ص ٤٥ - ٦٣.
- وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.