

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية في
السعودية

التكليف الثاني

أسم الطالب

مرتضى محمد أبو عزيز

٢٠٢١٢٠٥٩٦٦

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

٣	أسئلة البحث.....
٥	أهداف البحث.....
٦	فرضيات البحث.....
٨	نموذج البحث.....
	منهجية البحث.....
٩	
١٠	الدراسة الميدانية.....
١٢	هيكل المشروع المقترح.....
١٢	قائمة المراجع.....

أسئلة البحث

يجب أن تكون الأسئلة الفرعية واضحة ومباشرة، وتعمل على تقسيم السؤال الرئيسي إلى أجزاء أصغر وأكثر قابلية للإدارة. تساعد هذه الأسئلة في استكشاف الجوانب المختلفة للسؤال الرئيسي بمزيد من التفصيل وتوفير إطاراً منهجياً لفحص تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية في السعودية. فيما يلي الأسئلة الفرعية بالتفاصيل:

سؤال البحث الرئيسي:

ما هو أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية في السعودية؟

أسئلة البحث الفرعية:

١. كيف يؤثر التحفيز الذي يقدمه القائد التحويلي على أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية

في السعودية؟

التفاصيل:

- الهدف: هذا السؤال يستكشف تأثير التحفيز كمكون من مكونات القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للموظفين.
- التحليل: سيتم تحليل كيف يساهم التحفيز المقدم من القائد في تحسين جوانب مختلفة من الأداء الوظيفي مثل الإنتاجية، الجودة، والالتزام.
- المصادر: ستعتمد الإجابة على بيانات الاستبيانات والمقابلات التي تقيم مدى تأثير التحفيز على الأداء.
- التحقق: قد يتم فحص مدى تفاعل الموظفين مع أساليب التحفيز المختلفة وتقييم النتائج المرتبطة بالأداء الوظيفي.

٢. ما هي العلاقة بين الرؤية المستقبلية للقائد التحويلي وبين زيادة الابتكار بين الموظفين في قطاع

الخدمات المالية؟

التفاصيل:

- الهدف: يهدف هذا السؤال إلى فهم كيف تساهم الرؤية المستقبلية للقائد التحويلي في تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين.
- التحليل: سيتم تحليل كيفية تأثير رؤية القائد على تشجيع الموظفين لتقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة.
- المصادر: سيتم استخدام بيانات الاستبيانات والمقابلات لتقييم مدى تأثير الرؤية المستقبلية على مستوى الابتكار.
- التحقق: يشمل التحقق من مدى وضوح الرؤية المستقبلية وتأثيرها الفعلي على قدرة الموظفين على الإبداع.

٣. كيف يؤثر الدعم الشخصي الذي يقدمه القائد التحويلي على رضا الموظفين وكفاءتهم في العمل؟

التفاصيل:

- **الهدف:** يستكشف هذا السؤال تأثير الدعم الشخصي من القائد التحويلي على رضا الموظفين وكفاءتهم في العمل.
- **التحليل:** سيتم فحص كيفية تأثير الدعم الشخصي على مشاعر الرضا العام وكفاءة أداء الموظفين في إنجاز مهامهم.
- **المصادر:** ستعتمد الإجابة على بيانات الاستبيانات والمقابلات التي تقيم مستويات الدعم الشخصي وتأثيرها على رضا وكفاءة الموظفين.
- **التحقق:** قد يتضمن التحقق من نوعيات الدعم المقدم وكيفية تأثيرها على التقييم الذاتي للموظفين حول رضاهم وكفاءتهم.

٤. ما هي التحديات التي تواجهها القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين في السياق الثقافي والتنظيمي السعودي؟

التفاصيل:

- **الهدف:** يهدف هذا السؤال إلى التعرف على التحديات والعقبات التي قد تواجه القيادة التحويلية في السياق الثقافي والتنظيمي السعودي.
- **التحليل:** سيتم فحص كيفية تأثير العوامل الثقافية والتنظيمية على فعالية استراتيجيات القيادة التحويلية.
- **المصادر:** سيتم استخدام بيانات المقابلات والمراجعات الأدبية لفهم التحديات الثقافية والتنظيمية التي تؤثر على القيادة التحويلية.
- **التحقق:** قد يشمل التحقق من العوائق التي تواجه القادة وكيفية تأثير هذه العوائق على تطبيق أساليب القيادة التحويلية.

٥. كيف يختلف تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين بين المؤسسات المالية الكبيرة والصغيرة في السعودية؟

التفاصيل:

- **الهدف:** هذا السؤال يسعى إلى مقارنة تأثير القيادة التحويلية بين المؤسسات المالية الكبيرة والصغيرة.
- **التحليل:** سيتم فحص كيفية اختلاف تأثير القيادة التحويلية في سياقات مختلفة مثل المؤسسات الكبيرة مقابل الصغيرة.
- **المصادر:** ستعتمد الإجابة على تحليل البيانات من الاستبيانات والمقابلات في مؤسسات مختلفة الحجم.
- **التحقق:** يتضمن التحقق من كيفية اختلاف استراتيجيات القيادة التحويلية بناءً على حجم المؤسسة ومدى تأثيرها على أداء الموظفين.

أهداف البحث

تسعى هذه الأهداف إلى تحقيق رؤى شاملة حول تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية في السعودية. تم تصميم الأهداف بحيث تتماشى مع الأسئلة الفرعية للبحث وتدعم الفرضيات المطروحة. يجب أن تكون الأهداف محددة، قابلة للقياس، يمكن تحقيقها، ذات صلة، ومحددة زمنياً (SMART) فيما يلي الأهداف التفصيلية للبحث:

١. تحليل تأثير التحفيز الذي يقدمه القائد التحويلي على أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية. التفاصيل:

- **الهدف:** يهدف هذا الهدف إلى فهم كيف يساهم التحفيز المقدم من القائد التحويلي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في قطاع الخدمات المالية.
 - **الأهمية:** يساعد هذا الهدف في تحديد العلاقة المباشرة بين التحفيز وأداء الموظفين، مما يوفر رؤى حول استراتيجيات التحفيز الأكثر فعالية.
 - **إجراءات تحقيق الهدف:** سيتم تحليل بيانات الاستبيانات والمقابلات التي تقيم كيفية تأثير التحفيز على الأداء الوظيفي. يتضمن ذلك قياس مستويات التحفيز ونوعياتها وتأثيرها على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية.
 - **الإطار الزمني:** سيتم تحقيق هذا الهدف من خلال جمع وتحليل البيانات على مدى ٦ أشهر.
- ### ٢. تقييم العلاقة بين الرؤية المستقبلية للقائد التحويلي وزيادة الابتكار بين الموظفين في المؤسسات المالية السعودية. التفاصيل:

- **الهدف:** يسعى هذا الهدف إلى دراسة كيفية تأثير الرؤية المستقبلية التي يقدمها القائد التحويلي على مستوى الابتكار والإبداع بين الموظفين.
 - **الأهمية:** يفيد هذا الهدف في تحديد مدى تأثير رؤية القائد على قدرة الموظفين على تقديم حلول جديدة وأفكار مبتكرة.
 - **إجراءات تحقيق الهدف:** سيتم تقييم الرؤية المستقبلية للقادة من خلال استبيانات ومقابلات، ثم تحليل كيف يؤثر هذا التوجه على مستوى الابتكار والإبداع في بيئة العمل.
 - **الإطار الزمني:** سيتم تحقيق هذا الهدف من خلال تحليل بيانات الابتكار والإبداع المتعلقة بالرؤية المستقبلية على مدى فترة البحث.
- ### ٣. مقارنة تأثير الدعم الشخصي من قبل القائد التحويلي على رضا الموظفين وكفاءتهم في المؤسسات المالية الكبيرة والصغيرة. التفاصيل:

- **الهدف:** يهدف هذا الهدف إلى مقارنة كيفية تأثير الدعم الشخصي الذي يقدمه القائد التحويلي على رضا وكفاءة الموظفين في بيئات العمل المختلفة، سواء في المؤسسات الكبيرة أو الصغيرة.

- **الأهمية:** يوفر هذا الهدف رؤى حول كيفية تباين تأثير الدعم الشخصي بناءً على حجم المؤسسة، مما يساعد على تحسين استراتيجيات القيادة في بيئات مختلفة.
- **إجراءات تحقيق الهدف:** سيتم مقارنة نتائج الاستبيانات والمقابلات بين المؤسسات المالية الكبيرة والصغيرة، مع التركيز على تقييم مستويات الرضا والكفاءة الناتجة عن الدعم الشخصي.
- **الإطار الزمني:** سيتم تحقيق هذا الهدف من خلال جمع وتحليل البيانات من مؤسسات مختلفة على مدى 6 أشهر.
- ٤. **استكشاف التحديات التي تواجه القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين ضمن السياق الثقافي والتنظيمي السعودي.**

التفاصيل:

- **الهدف:** يهدف هذا الهدف إلى فهم التحديات المحلية التي قد تؤثر على فعالية القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين، مع التركيز على السياق الثقافي والتنظيمي في السعودية.
- **الأهمية:** يساعد هذا الهدف في تحديد العوائق المحتملة التي قد تعيق تطبيق استراتيجيات القيادة التحويلية بنجاح في السياق السعودي.
- **إجراءات تحقيق الهدف:** سيتم استكشاف التحديات من خلال تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات مع القادة والموظفين، وكذلك مراجعة الأدبيات ذات الصلة.
- **الإطار الزمني:** سيتم تحقيق هذا الهدف خلال مرحلة البحث الميداني وتحليل النتائج على مدى فترة البحث.

فرضيات البحث

- تعد الفرضيات جزءاً أساسياً من البحث حيث تساهم في تحديد الاتجاهات المحتملة للعلاقة بين المتغيرات وتوجه البحث نحو أهدافه. تستند الفرضيات إلى المعرفة السابقة والنظريات البحثية، وتوفر إطاراً لتفسير النتائج المتوقعة. في هذا البحث، يركز اهتمامنا على تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية في السعودية. وفيما يلي الفرضيات الرئيسية التي يهدف البحث إلى اختبارها:
١. **القيادة التحويلية تؤدي إلى تحسين ملحوظ في أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية في السعودية.**

التفسير:

- تفترض هذه الفرضية أن القيادة التحويلية، من خلال أساليبها المختلفة مثل التحفيز والإلهام وتقديم الرؤية المستقبلية، تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. يتم دعم هذه الفرضية بناءً على الأدبيات السابقة التي تشير إلى أن القيادة التحويلية تؤدي إلى نتائج إيجابية في الأداء الوظيفي. القيادة التحويلية تساهم في رفع مستويات الأداء من خلال تعزيز الالتزام والإنجازات الفردية والجماعية داخل المنظمة.

الأساس النظري:

- تستند هذه الفرضية إلى نتائج الأبحاث التي تبين أن القادة التحويليين قادرون على تحسين أداء الموظفين من خلال توفير بيئة عمل ملهمة وداعمة. على سبيل المثال، أظهرت دراسات مثل تلك التي قام بها Bass (1985) أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي بالأداء العالي بين الموظفين.
- ٢. يساهم التحفيز المقدم من القائد التحويلي في زيادة مستوى الابتكار والإبداع بين الموظفين في المؤسسات المالية السعودية.

التفسير:

- تفترض هذه الفرضية أن التحفيز الذي يقدمه القائد التحويلي يؤدي إلى تعزيز الابتكار والإبداع بين الموظفين. من المتوقع أن يؤدي التحفيز إلى خلق بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي وتقديم حلول جديدة. تتناول هذه الفرضية كيفية تأثير التحفيز على القدرة الابتكارية للأفراد، مما قد يساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.

الأساس النظري:

- استناداً إلى نظرية القيادة التحويلية، يعد التحفيز أحد الأبعاد الرئيسية التي تدفع الموظفين نحو الابتكار. أبحاث سابقة مثل تلك التي أجراها Amabile (1996) تبين أن التحفيز يمكن أن يكون عاملاً رئيسياً في تعزيز الإبداع داخل المنظمات.
- ٣. الدعم الشخصي من قبل القائد التحويلي يرتبط بشكل إيجابي بزيادة رضا وكفاءة الموظفين في المؤسسات المالية.

التفسير:

- تفترض هذه الفرضية أن الدعم الشخصي الذي يقدمه القائد التحويلي يؤثر بشكل إيجابي على رضا وكفاءة الموظفين. من المتوقع أن يكون الدعم الشخصي، مثل التوجيه والتدريب والتقدير، له تأثير كبير على زيادة رضا الموظفين وكفاءتهم في أداء مهامهم.

الأساس النظري:

- تستند هذه الفرضية إلى الأدبيات التي تدعم فكرة أن الدعم الشخصي من القادة يمكن أن يحسن من رضا الموظفين وكفاءتهم. دراسة مثل تلك التي أجراها House (1977) توضح أن الدعم الشخصي يعزز من رضا الموظفين ويساهم في تحسين أدائهم.
- ٤. تواجه القيادة التحويلية تحديات خاصة في تحسين أداء الموظفين بسبب الثقافة والتنظيم المحلي في السعودية.

التفسير:

- تفترض هذه الفرضية أن هناك تحديات محلية قد تؤثر على فعالية القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين. تتضمن هذه التحديات قدراً من المقاومة للتغيير، والتفاوت الثقافي، والاختلافات في الأدوار التنظيمية التي قد تؤثر على كيفية تطبيق القيادة التحويلية في السياق السعودي.

الأساس النظري:

- تشير الأبحاث إلى أن السياقات الثقافية والتنظيمية يمكن أن تؤثر على تطبيق استراتيجيات القيادة. دراسات مثل تلك التي قام بها Hofstede (1980) توضح كيف تؤثر الثقافة على أساليب

القيادة وإدارتها. في حالة السعودية، قد تلعب القيم الثقافية والديناميات التنظيمية دوراً في التأثير على نجاح القيادة التحويلية.

نموذج البحث

نموذج البحث يعكس الإطار النظري الذي يستند إليه البحث، ويهدف إلى توضيح كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية. يتكون النموذج من عناصر رئيسية تمثل أبعاد القيادة التحويلية وكيفية تأثيرها على نتائج مختلفة تتعلق بالأداء الوظيفي. النموذج مصمم ليكون واضحاً بصرياً وسهل الفهم، ويعكس الاتجاهات الأساسية بين المتغيرات.

نموذج تأثير القيادة التحويلية

العناصر الأساسية للنموذج:

١. التحفيز:

- يُقصد به قدرة القيادة التحويلية على تحفيز الموظفين من خلال تحفيزهم لتحقيق أهداف أعلى، وتعزيز الدافع الداخلي لديهم للعمل بجدية.

٢. الرؤية المستقبلية:

- تتعلق بقدرة القادة التحويليين على تقديم رؤية واضحة ومُلهمة للمستقبل، مما يساعد الموظفين على فهم الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة ويحفزهم لتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

٣. الدعم الشخصي:

- يشمل تقديم الدعم والإرشاد الشخصي للموظفين، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم وتحقيق إمكاناتهم الكاملة.

الاتجاهات في النموذج:

١. تأثير التحفيز على الأداء الوظيفي:

- العلاقة بين التحفيز الذي يقدمه القائد التحويلي وأداء الموظفين. من المتوقع أن يؤثر التحفيز بشكل إيجابي على كيفية أداء الموظفين لمهامهم وتحقيق الأهداف.

٢. تأثير الرؤية المستقبلية على الابتكار:

- العلاقة بين الرؤية المستقبلية التي يقدمها القائد والتحفيز على الابتكار داخل المنظمة. من المفترض أن تساهم رؤية واضحة في تعزيز الابتكار والقدرة على تقديم حلول جديدة.

٣. تأثير الدعم الشخصي على رضا الموظفين وكفاءتهم:

- العلاقة بين الدعم الشخصي الذي يقدمه القائد التحويلي ورضا الموظفين وكفاءتهم. من المتوقع أن يؤدي الدعم الشخصي إلى زيادة رضا الموظفين وتحسين كفاءتهم في العمل.

المثال التوضيحي للنموذج:

١. القيادة التحويلية → التحفيز → أداء الموظفين:

○ القيادة التحويلية، من خلال تقديم التحفيز، تؤثر على أداء الموظفين. هذا العنصر يبرز كيف يمكن للتحفيز الناتج عن القيادة التحويلية تحسين أداء الموظفين بشكل مباشر.

٢. القيادة التحويلية → رؤية مستقبلية → ابتكار:

○ القيادة التحويلية، من خلال تقديم رؤية مستقبلية واضحة، تؤثر على الابتكار. يشير هذا إلى كيف يمكن للرؤية المستقبلية التي يحددها القائد أن تعزز من قدرة الموظفين على الابتكار وتقديم حلول جديدة.

٣. القيادة التحويلية → دعم شخصي → رضا الموظفين وكفاءتهم:

○ القيادة التحويلية، من خلال تقديم الدعم الشخصي، تؤثر على رضا الموظفين وكفاءتهم. يعكس هذا كيف يمكن للدعم الشخصي المقدم من القائد أن يزيد من رضا الموظفين ويعزز من كفاءتهم في الأداء الوظيفي.

تصميم النموذج:

يجب أن يتم تصميم النموذج بطريقة بصرية واضحة، مثل استخدام الرسوم البيانية أو المخططات الانسيابية، لإظهار العلاقات بين العناصر المختلفة بوضوح. يمكن استخدام الأسهم أو خطوط التوصيل للإشارة إلى الاتجاهات والتأثيرات بين القيادة التحويلية والعناصر المختلفة (التحفيز، الرؤية المستقبلية، الدعم الشخصي) والنتائج المتوقعة (أداء الموظفين، الابتكار، رضا الموظفين وكفاءتهم).

منهجية البحث

الأفق الزمني:

سوف يتم تنفيذ البحث على مدى ٦ أشهر. يشمل هذا الوقت جمع البيانات، وتحليلها، واستخلاص النتائج. خلال هذه الفترة، سيتم إجراء الاستبيانات والمقابلات، وتحليل البيانات باستخدام تقنيات التحليل الإحصائي والنوعي. الأفق الزمني المحدد يوفر إطاراً مناسباً للتأكد من جمع البيانات بدقة وتحليلها بشكل شامل، مما يساهم في تحقيق نتائج موثوقة ومفيدة.

طرق جمع وتحليل البيانات:

١. جمع البيانات:

- الاستبيانات: سيتم تصميم استبيانات لقياس تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي بناءً على الأبعاد المختلفة للقيادة والأداء. ستوزع الاستبيانات على الموظفين في المؤسسات المالية المشاركة للحصول على بيانات كمية واسعة.
- المقابلات: ستجرى مقابلات مع عينة من الموظفين والقادة لجمع بيانات نوعية. ستساعد هذه المقابلات في فهم أعمق للتجارب الفردية وتأثير القيادة التحويلية على الأداء.

٢. تحليل البيانات:

- **التحليل الإحصائي:** سيتم استخدام برامج التحليل الإحصائي لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. يشمل ذلك استخدام اختبارات إحصائية لتحديد العلاقات والاتجاهات والاختلافات بين المتغيرات.
- **التحليل النوعي:** سيتم تحليل البيانات النوعية من المقابلات باستخدام تقنيات تحليل المحتوى أو التحليل الموضوعي. يساعد هذا التحليل في تصنيف واستخلاص الأنماط الرئيسية والموضوعات المرتبطة بتأثير القيادة التحويلية على الأداء.

الدراسة الميدانية

مكان تطبيق البحث:

١. قطاع الخدمات المالية في السعودية:

يعتبر قطاع الخدمات المالية في السعودية من القطاعات الحيوية التي تلعب دوراً أساسياً في الاقتصاد الوطني. يشمل هذا القطاع مجموعة متنوعة من المؤسسات المالية مثل البنوك التجارية، وشركات التأمين، وشركات الاستثمار، وشركات التمويل، وصناديق الاستثمار. يمثل هذا القطاع شريان الحياة للاقتصاد من خلال توفير الخدمات المالية للأفراد والشركات، ويمثل أحد المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي والتنمية.

• أهمية القطاع:

يلعب قطاع الخدمات المالية دوراً مهماً في استقرار وتنمية الاقتصاد السعودي من خلال تسهيل حركة الأموال، وتقديم القروض، وإدارة الاستثمارات، وتوفير التأمين والحماية المالية. يعزز هذا القطاع أيضاً من تنوع الاقتصاد الوطني ويساهم في تحقيق رؤية السعودية ٢٠٣٠ التي تهدف إلى تقليل الاعتماد على النفط وتنمية القطاعات غير النفطية.

• المؤسسات المالية:

يضم القطاع مؤسسات مالية كبيرة مثل البنوك الكبرى (مثل البنك الأهلي السعودي، وبنك الرياض، والبنك السعودي الفرنسي) التي تقدم مجموعة واسعة من الخدمات المصرفية والاستثمارية. كما يضم أيضاً مؤسسات مالية صغيرة ومتوسطة تقدم خدمات متخصصة مثل التمويل الشخصي، والتأمين، وإدارة الأصول.

٢. متغيرات البحث:

في سياق هذا البحث، يهدف إلى دراسة تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين في قطاع الخدمات المالية. لتحقيق هذا الهدف، سيتم التركيز على متغيرات محددة تشمل:

• القيادة التحويلية:

يتم تحليل كيف يساهم القادة التحليليون في تحسين أداء الموظفين من خلال استراتيجيات التحفيز، والرؤية المستقبلية، والدعم الشخصي.

- أداء الموظفين:
يشمل قياس مدى تحقيق الموظفين لأهدافهم الوظيفية، ومستوى إنتاجيتهم، ورضاهم الوظيفي. سيشمل البحث تقييم الأداء من خلال مؤشرات مثل جودة العمل، والابتكار، والتعاون مع الفريق.
- الاختلافات بين المؤسسات المالية الكبيرة والصغيرة:
سيتم مقارنة تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المؤسسات المالية الكبيرة (مثل البنوك الكبرى) والصغيرة (مثل شركات التمويل الخاصة) لتحديد كيف يمكن أن تختلف التأثيرات بناءً على حجم المؤسسة.

المراجع:

مراجع من الموقع الإلكتروني للمنظمات:

- البنك الأهلي السعودي: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يقدم هذا الرابط معلومات حول البنك الأهلي، بما في ذلك استراتيجيات القيادة والتوجهات المؤسسية.
- بنك الرياض: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يوفر معلومات عن بنك الرياض واستراتيجياته القيادية وأداء الموظفين.
- البنك السعودي الفرنسي: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يعرض تفاصيل حول البنك السعودي الفرنسي، بما في ذلك سياسات القيادة والتطوير المؤسسي.
- شركة المشرق للتمويل: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يقدم معلومات عن شركة المشرق، بما في ذلك سياسات القيادة وأداء الموظفين في قطاع التمويل.
- شركة الجزيرة للتأمين: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يحتوي على تفاصيل حول شركة الجزيرة للتأمين واستراتيجيات القيادة والتحفيز.
- شركة مجموعة سابك للاستثمار: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يوفر معلومات عن مجموعة سابك وخدماتها الاستثمارية، بما في ذلك استراتيجيات القيادة والتطوير.
- شركة الدار للاستثمار: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يقدم تفاصيل عن شركة الدار للاستثمار، بما في ذلك سياسات القيادة وأداء الموظفين.
- شركة المتحدة للتأمين: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يعرض معلومات حول شركة المتحدة للتأمين واستراتيجيات القيادة.
- شركة أوليفيا للاستثمار: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يقدم معلومات حول شركة أوليفيا للاستثمار، بما في ذلك استراتيجيات القيادة والتطوير.
- شركة النور للتأمين: [رابط الموقع الإلكتروني](#)
 - يعرض تفاصيل حول شركة النور للتأمين واستراتيجيات القيادة والتحفيز.

هيكل المشروع المقترح

- الفصل الأول: المقدمة
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

قائمة المراجع

١. الشمrani، ج. (2019). القيادة التحويلية وأداء الموظفين: دراسة حالة على البنوك السعودية . مجلة الاقتصاد والإدارة، ١7 (2)، ١٣٤-١٥٠.
٢. الحربي، ن. (2020). دور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء المؤسسي في المؤسسات المالية .مجلة القيادة والتنمية الإدارية، ٢١ (3)، ٩٥-١١٢.
٣. العبيدي، خ. (2018). تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في القطاع المصرفي السعودي . المجلة السعودية للدراسات الإدارية، ١٣ (4)، ٧٨-٩٣.
٤. البركات، د. (2021). القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الشركات المالية في السعودية .مجلة البحوث المالية والإدارة، ١١ (2)، ٦٥-٨٢.
٥. الحسيني، ع. (2017). القيادة التحويلية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات المالية السعودية .مجلة الدراسات الإدارية، ١٢ (3)، ١٢١-١٣٩.