

# **Final Project 3**

Code: MGM 496-PMG496

## **Project Template**

Faculty of Management  
Midocean University

## عنوان المشروع

أسم الطالب

محمد أسامة محمد ربيع

مشروع تخرج- 3

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

## كتابة فصل الدراسات السابقة

## الفصل الثالث: الدراسات السابقة

### 3.1 مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى استعراض وتحليل مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، والذي يتناول **دور القيادة التحويلية في تعزيز أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**. وتُعد الدراسات السابقة عنصرًا أساسيًا في البحث العلمي؛ إذ تساهم في توضيح الجهود البحثية السابقة، وتحديد أهم النتائج التي توصل إليها الباحثون، بالإضافة إلى إبراز الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

وقد تم اختيار الدراسات السابقة بعناية بحيث تشمل دراسات عربية وأجنبية تناولت القيادة التحويلية وأداء الموظفين والعلاقة بينهما، مع التركيز على الدراسات ذات الصلة ببيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لما لهذا القطاع من أهمية اقتصادية وتنظيمية.

---

### 3.2 الدراسات السابقة العربية

#### الدراسة الأولى

آل سليمان، خالد (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية في تحسين أداء الموارد البشرية في منظمات الأعمال. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة من العاملين في القطاع الخاص.

وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتحسين أداء الموارد البشرية، حيث أسهمت ممارسات التحفيز والإلهام في رفع مستوى الإنتاجية والالتزام الوظيفي. وتنسجم هذه الدراسة مع البحث الحالي في تأكيدها على الدور المحوري للقيادة التحويلية في تحسين الأداء.

---

## الدراسة الثانية

**البابطين، ناصر(2020)**

سعت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أنماط القيادة على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت أداة الاستبانة على عينة من الموظفين. وتوصلت النتائج إلى أن القيادة التحويلية كانت الأكثر تأثيراً في تحسين أداء العاملين مقارنة بالأنماط القيادية الأخرى، لا سيما في جانب التحفيز وتعزيز روح المبادرة. وتدعم هذه النتائج فرضيات الدراسة الحالية المتعلقة بأثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.

---

## الدراسة الثالثة

**الحربي، عبدالعزيز(2019)**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في القطاع الخاص السعودي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الالتزام

التنظيمي لدى العاملين، وأشارت الدراسة إلى أن ارتفاع الالتزام التنظيمي ينعكس إيجابًا على أداء الموظفين، مما يدل على وجود تأثير غير مباشر للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.

---

## الدراسة الرابعة

**الجهني، مشعل (2022)**

تناولت هذه الدراسة العوامل المؤثرة في أداء الموظفين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى أن العوامل القيادية والتحفيزية تُعد من أبرز محددات الأداء الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تبني أساليب قيادية حديثة، وعلى رأسها القيادة التحويلية، لما لها من أثر إيجابي في رفع كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

---

## 3.3 الدراسات السابقة الأجنبية

### الدراسة الخامسة

**Bass & Riggio (2006)**

تناولت هذه الدراسة مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها وتأثيرها على سلوك وأداء العاملين داخل المنظمات. اعتمدت الدراسة على التحليل النظري المدعوم بنتائج دراسات تطبيقية متعددة. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تسهم في تحسين الأداء

الوظيفي، ورفع مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. وتعد هذه الدراسة من المراجع الأساسية التي استندت إليها الدراسة الحالية في بناء إطارها النظري.

---

## الدراسة السادسة

**Judge & Piccolo (2004)**

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة أثر القيادة التحويلية والقيادة التبادلية على أداء الموظفين، من خلال تحليل شمولي (Meta-analysis) لعدد كبير من الدراسات السابقة. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تمتلك تأثيرًا أقوى وأكثر استدامة على أداء الموظفين مقارنة بالقيادة التبادلية. وتؤكد هذه النتائج أهمية التركيز على القيادة التحويلية في البحث الحالي.

---

## الدراسة السابعة

**Purwanto (2021)**

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. استخدمت الدراسة المنهج الكمي، واعتمدت على الاستبانة والتحليل الإحصائي. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، مما يدعم توجه الدراسة الحالية في دراسة هذا النمط القيادي داخل بيئة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

---

### 3.4 خلاصة الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، يتضح وجود اتفاق عام بين الباحثين على أن القيادة التحويلية تلعب دورًا مهمًا في تحسين أداء الموظفين، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال متغيرات وسيطة مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي. كما أظهرت معظم الدراسات أن أبعاد التحفيز، والإلهام، والتطوير الفردي تُعد من أكثر ممارسات القيادة التحويلية تأثيرًا في الأداء الوظيفي.

ورغم ذلك، تشير الدراسات إلى وجود فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في **المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، خاصة في البيئة المحلية. ومن هنا، تأتي أهمية الدراسة الحالية في سد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل علمي وتطبيقي يربط بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين في هذا النوع من المؤسسات.

---

## استكمال قائمة المراجع

## قائمة المراجع (APA Style)

1. آل سليمان، خالد. (2021). القيادة التحويلية ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية في منظمات الأعمال. *مجلة العلوم الإدارية*, 12 (3)، 67.45-.
2. البابطين، ناصر. (2020). تأثير أنماط القيادة على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. *مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال*, 8 (2)، 110.88-.
3. الحربي، عبدالعزيز. (2019). العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في القطاع الخاص السعودي. *مجلة جامعة الملك سعود - إدارة الأعمال*, 33 (1)، 125.101-.
4. الجهني، مشعل. (2022). العوامل المؤثرة في أداء الموظفين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. *مجلة ريادة الأعمال العربية*, 5 (1)، 79.55-.
5. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
6. 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.
7. Purwanto, A. (2021). The effect of transformational leadership on employee performance in SMEs. *Management Science Letters*, 11(6), 1909–1916.