



جامعة ميدأوشن
كلية إدارة الأعمال

مشروع بحث نهائي
التكليف الثالث
الفصل الثاني: الدراسات السابقة

عنوان البحث:
أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المنظمات السعودية

إعداد الطالب: سعود ناصر الجريد
الرقم الأكاديمي: 243000616
المقرر: MGM496
الفصل الدراسي الأول 2026

فهرس المحتويات

مقدمة الفصل 2-1

مفهوم القيادة التحويلية 2-2

أبعاد القيادة التحويلية 2-3

أداء الموظفين 2-4

العلاقة بين المتغيرات 2-5

الدراسات السابقة 2-6

التحليل النقدي 2-7

الفجوة البحثية 2-8

خاتمة الفصل 2-9

المراجع

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة الفصل 2-1

يعد فصل الدراسات السابقة من أهم الفصول في البحث العلمي، إذ يهدف إلى مراجعة وتحليل الأدبيات العلمية المرتبطة بموضوع الدراسة، وتحديد ما توصلت إليه البحوث السابقة من نتائج، والكشف عن الفجوات العلمية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها. كما يسهم هذا الفصل في بناء إطار نظري متين يربط بين متغيرات الدراسة الحالية والمتمثلة في القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

يعد فصل الدراسات السابقة من أهم الفصول في البحث العلمي، إذ يهدف إلى مراجعة وتحليل الأدبيات العلمية المرتبطة بموضوع الدراسة، وتحديد ما توصلت إليه البحوث السابقة من نتائج، والكشف عن الفجوات العلمية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها. كما يسهم هذا الفصل في بناء إطار نظري متين يربط بين متغيرات الدراسة الحالية والمتمثلة في القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

مفهوم القيادة التحويلية 2-2

القيادة التحويلية أحد الأنماط القيادية الحديثة التي تركز على إحداث تغيير إيجابي في اتجاهات وسلوك العاملين، من خلال التحفيز والإلهام، وتنمية القدرات، وبناء رؤية مشتركة بين القائد والموظفين. ويتميز القائد التحويلي بقدرته على دفع العاملين نحو تحقيق مستويات أداء أعلى من المتوقع، وغرس روح الانتماء والالتزام التنظيمي.

القيادة التحويلية أحد الأنماط القيادية الحديثة التي تركز على إحداث تغيير إيجابي في اتجاهات وسلوك العاملين، من خلال التحفيز والإلهام، وتنمية القدرات، وبناء رؤية مشتركة بين القائد والموظفين. ويتميز القائد التحويلي بقدرته على دفع العاملين نحو تحقيق مستويات أداء أعلى من المتوقع، وغرس روح الانتماء والالتزام التنظيمي.

أبعاد القيادة التحويلية 2-3

تتمثل القيادة التحويلية في أربعة أبعاد رئيسية هي: التأثير المثالي الذي يجعل القائد قدوة حسنة، والتحفيز الإلهامي الذي يرفع الحماس والدافعية، والاستثارة الفكرية التي تشجع الابتكار وحل المشكلات، والاعتبار الفردي الذي يهتم باحتياجات الموظفين وتنميتهم المهنية.

تتمثل القيادة التحويلية في أربعة أبعاد رئيسية هي: التأثير المثالي الذي يجعل القائد قدوة حسنة، والتحفيز الإلهامي الذي يرفع الحماس والدافعية، والاستثارة الفكرية التي تشجع الابتكار وحل المشكلات، والاعتبار الفردي الذي يهتم باحتياجات الموظفين وتنميتهم المهنية.

أداء الموظفين 2-4

يقصد بأداء الموظفين مستوى الكفاءة والفاعلية في تنفيذ المهام الوظيفية وتحقيق أهداف المنظمة. ويتأثر الأداء بعدة عوامل من أهمها نمط القيادة، وبيئة العمل، والتحفيز، والتدريب، والرضا الوظيفي.

يقصد بأداء الموظفين مستوى الكفاءة والفاعلية في تنفيذ المهام الوظيفية وتحقيق أهداف المنظمة. ويتأثر الأداء بعدة عوامل من أهمها نمط القيادة، وبيئة العمل، والتحفيز، والتدريب، والرضا الوظيفي.

العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين 2-5

أشارت العديد من الدراسات الإدارية إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، حيث يسهم هذا النمط القيادي في رفع الدافعية، وتحسين الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام التنظيمي، مما ينعكس مباشرة على جودة الأداء والإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

أشارت العديد من الدراسات الإدارية إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، حيث يسهم هذا النمط القيادي في رفع الدافعية، وتحسين الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام التنظيمي، مما ينعكس مباشرة على جودة الأداء والإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

أشارت العديد من الدراسات الإدارية إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، حيث يسهم هذا النمط القيادي في رفع الدافعية، وتحسين الرضا الوظيفي، وتعزيز الالتزام التنظيمي، مما ينعكس مباشرة على جودة الأداء والإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

الدراسات السابقة 2-6

يعد أول من قدم مفهوم القيادة التحويلية، وأوضح أنها عملية ترتقي بالقائد والتابعين نحو مستويات أعلى من: Burns (1978) الدافعية والالتزام.

وتبرز هذه الدراسة أهمية تبني القيادة التحويلية داخل المنظمات السعودية من أجل رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين المخرجات التنظيمية.

توصل إلى أن القيادة التحويلية ترتبط بارتفاع الأداء المؤسسي، وزيادة رضا العاملين، وتحقيق نتائج أفضل: Bass (1985)

وتبرز هذه الدراسة أهمية تبني القيادة التحويلية داخل المنظمات السعودية من أجل رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين المخرجات التنظيمية.

بينت الدراسة أن القيادة التحويلية تسهم في تعزيز الثقة والولاء التنظيمي بين الموظفين: Avolio & Bass (1994)

وتبرز هذه الدراسة أهمية تبني القيادة التحويلية داخل المنظمات السعودية من أجل رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين المخرجات التنظيمية.

أظهرت الدراسة من خلال تحليل إحصائي شامل وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية والأداء: Judge & Piccolo (2004) الوظيفي.

وتبرز هذه الدراسة أهمية تبني القيادة التحويلية داخل المنظمات السعودية من أجل رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين المخرجات التنظيمية.

أكد أن القيادة التحويلية من أكثر الأنماط القيادية فاعلية في المؤسسات الحديثة: Northouse (2018)

وتبرز هذه الدراسة أهمية تبني القيادة التحويلية داخل المنظمات السعودية من أجل رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين المخرجات التنظيمية.

أوضحت الدراسة أن القيادة التحويلية ترتبط بالإنتاجية والرضا الوظيفي: Robbins & Judge (2019)

وتبرز هذه الدراسة أهمية تبني القيادة التحويلية داخل المنظمات السعودية من أجل رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين المخرجات التنظيمية.

أشار إلى أن القيادة التحويلية تسهم في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية وتحقيق الأداء العالي: Yukl (2020)

وتبرز هذه الدراسة أهمية تبني القيادة التحويلية داخل المنظمات السعودية من أجل رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين المخرجات التنظيمية.

التحليل النقدي للدراسات السابقة 2-7

يتضح من خلال الدراسات السابقة وجود اتفاق واسع على أهمية القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين، إلا أن بعض الدراسات ركزت على بيئات غربية تختلف في خصائصها عن البيئة السعودية، كما أن بعض الدراسات لم تتناول جميع أبعاد القيادة التحويلية بصورة متكاملة. ومن ثم تبرز الحاجة إلى دراسات تطبيقية محلية أكثر شمولاً

الفجوة البحثية 2-8

على الرغم من كثرة الدراسات العالمية، إلا أن الدراسات التطبيقية الحديثة في المملكة العربية السعودية التي تناولت أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين لا تزال محدودة، خاصة في ظل التحولات الإدارية والتنظيمية المرتبطة برؤية المملكة 2030

خاتمة الفصل 2-9

خلص هذا الفصل إلى أن القيادة التحويلية تمثل أحد أهم العوامل المؤثرة في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم، وأن نتائج الدراسات السابقة تدعم أهمية الدراسة الحالية، وتؤكد ضرورة التوسع في تطبيق هذا النمط القيادي في المنظمات السعودية

- Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations. Free Press.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology.
- Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice. Sage.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. Pearson.
- Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations. Pearson.