

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة الأعمال



أثر القيادة التحويلية على تحسين أداء فرق العمل دراسة تطبيقية على شركات المقاولات بمدينة الرياض

إعداد الطالب/

امجاد غانم عايض القحطاني

٢٤٣٠٠١١٥٥

أ.د. / الفیصل عبد الحمید

أ.د. / فايز جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

٣	مقدمة:
٣	مشكلة الدراسة:
٧	أهمية الدراسة:
٧	أهداف الدراسة:
٨	تساؤلات الدراسة:
٩	فروض الدراسة:
١٠	الدراسات السابقة:
٢٠	الفجوة البحثية:
٢٠	المنطلقات النظرية للدراسة:
٢٢	المنهجية وطرق البحث:
٢٤	مجتمع الدراسة وعينتها:
٢٤	أدوات جمع البيانات:
٢٥	طرق تحليل البيانات:
٢٦	حدود الدراسة:
٢٨	المراجع:

مقدمة:

تعزز القيادة التحويلية أداء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض حيث تلعب دورًا حيويًا في تحسين الإنتاجية ورفع مستوى التحفيز بين الموظفين و يُدرك القادة التحويليون أهمية إلهام فرق العمل وتحفيزهم من خلال تبني رؤية واضحة واستراتيجيات تدعم بيئة العمل التعاونية، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء والابتكار و تُشير الدراسات الحديثة إلى أن هذا النمط من القيادة لا يقتصر على التأثير في الأداء الفردي للموظفين فحسب بل يمتد ليشمل الأداء الجماعي والتنظيمي مما يجعل القيادة التحويلية من أبرز الأساليب الإدارية الفعالة في سياقات العمل المعقدة.

يعمل القادة التحويليون على تحفيز فرق العمل من خلال التأثير المثالي والاستراتيجيات التحفيزية وهو ما ينعكس بشكل مباشر على زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي و توضح دراسة (Purwanti & Sari, 2024) أن الموظفين الذين يعملون تحت قيادة تحويلين يظهرون مستويات أعلى من الالتزام والحماس تجاه العمل مما يساعد في تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أكبر و يُساهم القائد التحويلي في خلق بيئة عمل تشجع على التفكير الابتكاري والتعاون حيث يُصبح الموظفون أكثر استعدادًا للمساهمة بأفكارهم وإبداعاتهم في سبيل تطوير المؤسسة وتحسين أدائها.

تعتمد القيادة التحويلية على بناء علاقة قوية بين القائد والموظفين، حيث يُنظر إلى القائد كشخصية مؤثرة قادرة على إلهام وتحفيز الآخرين من خلال تقديم الدعم الشخصي وصياغة رؤية مقنعة للمستقبل. تكشف دراسة (Hussain et al., 2024) أن القادة الذين يمتلكون هذه المهارات لديهم تأثير إيجابي مباشر على أداء فرقهم، حيث يعملون على توجيه الموظفين نحو تحقيق أهداف واضحة وتعزيز انخراطهم في العمل بروح الفريق. يُظهر الموظفون في ظل هذه القيادة مستويات أعلى من الرضا

الوظيفي والولاء للمؤسسة، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويسهم في استقرار فرق العمل على المدى الطويل.

تلعب القيادة التحويلية دورًا أساسيًا في تعزيز تحفيز الموظفين حيث يشعر الأفراد بأنهم جزء من رؤية أكبر تسعى المؤسسة لتحقيقها وتشير دراسة (Suryadi et al., 2024) إلى أن الموظفين الذين يعملون تحت قيادة تحويليين يعبرون عن شعورهم بالتقدير والانتماء مما يرفع من دوافعهم الذاتية للعمل بجدية أكبر و تُساهم هذه الديناميكية في تعزيز بيئة العمل حيث يشعر الجميع بأنهم جزء من فريق متكامل يسعى لتحقيق النجاح الجماعي وهو ما يعزز من الأداء العام للمؤسسة.

يُعد التواصل الفعال أحد الركائز الأساسية التي تدعم القيادة التحويلية حيث يساعد القادة على ترجمة رؤاهم إلى مهام عملية يمكن تنفيذها بسهولة و توضح دراسة (Sidabutar et al., 2024) أن القادة الذين يتمتعون بمهارات تواصل قوية يستطيعون توجيه الموظفين بفاعلية أكبر مما يُقلل من الفجوات في الفهم ويعزز التعاون داخل الفرقو يؤكد البحث أن التأزر بين القيادة التحويلية والتواصل الفعال يؤدي إلى تحسين مستويات الأداء حيث يشعر الموظفون بأن لديهم رؤية واضحة للأهداف التي يسعون لتحقيقها.

على الرغم من الفوائد العديدة للقيادة التحويلية إلا أن هناك عوامل أخرى تلعب دورًا في تحديد فعالية هذا النهج مثل الثقافة التنظيمية وظروف السوق و تشير الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تكون أكثر تأثيرًا في بيئات عمل تشجع على الابتكار وتمتلك ثقافة تنظيمية داعمة و توضح دراسة (Sidabutar et al., 2024) أن الشركات التي تدمج القيادة التحويلية مع استراتيجيات إدارية مرنة تكون أكثر قدرة على التعامل مع تحديات السوق وتحقيق نجاح مستدام.

تعكس هذه الدراسة أهمية القيادة التحويلية كعامل أساسي في تحسين أداء فرق العمل في قطاع المقاولات بمدينة الرياض وتُسلط الأدلة البحثية الضوء على دور هذا النمط من القيادة في تعزيز التحفيز والتواصل الفعال داخل فرق العمل مما يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى و يُظهر التحليل أن القادة القادرين على تقديم رؤية ملهمة وداعمة لموظفيهم يلعبون دورًا حاسمًا في تحسين بيئة العمل وتعزيز القدرة التنافسية للشركات

مشكلة الدراسة:

تعد القيادة التحويلية أحد أهم الأنماط القيادية الحديثة التي أثبتت فعاليتها في تعزيز أداء الأفراد والفرق داخل المؤسسات حيث تعتمد على تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق أهداف المنظمة من خلال التأثير المثالي والاستثارة الفكرية والاهتمام الفردي والتحفيز الإلهامي. مع التطورات السريعة في بيئات العمل وزيادة تعقيد العمليات التنظيمية أصبح لزامًا على المؤسسات تبني نماذج قيادية أكثر قدرة على التكيف مع هذه التغيرات لضمان تحقيق مستويات أداء مرتفعة والحفاظ على بيئة عمل تنافسية.

يتميز قطاع المقاولات بطبيعة ديناميكية تعتمد على تنسيق الجهود بين فرق متعددة التخصصات وتبرز الحاجة إلى نمط قيادي يمكنه تحفيز الموظفين وتوجيههم بفعالية نحو تحقيق الأهداف المشتركة و يعتمد نجاح المشاريع الإنشائية على جودة أداء فرق العمل والتي تتطلب قيادة قادرة على توجيه الأفراد وتحفيزهم بشكل يتجاوز حدود الأوامر والتعليمات التقليدية فإن تطبيق القيادة التحويلية في هذا القطاع قد يكون له أثر كبير على تحسين أداء فرق العمل، سواء من حيث الإنتاجية أو الالتزام التنظيمي أو الابتكار في حل المشكلات والتكيف مع التحديات المتغيرة.

تشير الدراسات السابقة إلى أن القيادة التحويلية تساهم بشكل إيجابي في تعزيز الأداء الوظيفي والجماعي داخل المؤسسات بمختلف أنواعها فقد وجدت دراسة الخصاونة (٢٠٢١) أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل مباشر على جودة حياة العمل، مما ينعكس إيجاباً على أداء الأفراد كما بينت دراسة الخصاونة والشريري (٢٠٢١) أن القيادة التحويلية تساهم في تعزيز التنوع في الموارد البشرية داخل المؤسسات، مما يساعد في خلق بيئة أكثر ابتكاراً وإنتاجية و توصلت دراسة بوكشيريدو وجواي (٢٠٢١) إلى وجود علاقة ارتباطية بين القيادة التحويلية والتعلم التنظيمي، وهو ما يعكس أهمية هذا النمط القيادي في تطوير فرق العمل وتحفيزها على تبني سلوكيات إبداعية.

تعدد الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية وأن أغلبها ركز على تأثيرها على الأداء الفردي أو مستوى الرضا الوظيفي، بينما لم تحظ العلاقة بين القيادة التحويلية وتحسين أداء فرق العمل في قطاع المقاولات باهتمام كافٍ ومعظم الدراسات تناولت بيانات عمل مختلفة مثل الجامعات والمستشفيات وشركات الاتصالات بينما يظل قطاع المقاولات بحاجة إلى دراسات متخصصة تستكشف كيفية تأثير هذا النمط القيادي على فرق العمل التي تعمل في بيئات تتسم بالتعقيد والتغيير المستمر.

اعتمدت أغلب الدراسات السابقة على تحليل التأثير العام للقيادة التحويلية دون التطرق إلى كيفية تفاعل أبعادها المختلفة مع خصائص فرق العمل في مشاريع المقاولات بينما تعد فرق العمل في هذا القطاع أكثر عرضة للتحديات التنظيمية والإدارية التي تتطلب قيادة قادرة على التوجيه الفعال وتحفيز الأداء الجماعي و لا تزال الحاجة قائمة لفهم مدى تأثير كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية على تحسين أداء هذه الفرق.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على تحسين أداء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض. هل تسهم القيادة التحويلية في تعزيز أداء فرق العمل داخل هذا القطاع الحيوي وما مدى تأثير كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية على عناصر الأداء الجماعي؟

أهمية الدراسة:

• الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إثراء الأدبيات الخاصة بالقيادة التحويلية، من خلال تحليل تأثيرها على أداء فرق العمل في قطاع المقاولات. تساعد الدراسة في توضيح العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية، والتي تشمل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، وبين مستوى الأداء الجماعي، مما يتيح فهمًا أعمق لكيفية توظيف هذه الأبعاد في سياقات مهنية مختلفة. كما تقدم الدراسة إطارًا علميًا يمكن أن يكون مرجعًا للدراسات المستقبلية التي تتناول القيادة في بيئات العمل الديناميكية، مما يعزز فهم دور القيادة التحويلية في تحقيق الكفاءة التنظيمية.

• الأهمية العملية :

تساعد الدراسة شركات المقاولات في مدينة الرياض على استيعاب أهمية القيادة التحويلية في تحسين أداء فرق العمل مما يمكن المديرين والقادة من تطبيق استراتيجيات فعالة تسهم في زيادة الإنتاجية وتعزيز التعاون داخل الفرق من خلال التركيز على التحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية و يمكن خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار وتحسين مستوى الأداء الوظيفي. كما تقدم الدراسة توصيات عملية لتطوير أساليب الإدارة التي تدعم فرق العمل وتعزز من مستوى رضا

الموظفين مما يسهم في تحقيق نجاح مستدام لشركات المقاولات في ظل التحديات المتزايدة التي يواجهها القطاع.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها المتمثلة في التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي على تحسين أداء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض. وتتبع العديد من الاهداف فرعية :

- تحليل تأثير التأثير المثالي على تحسين أداء فرق العمل
- دراسة دور التحفيز الإلهامي في تعزيز كفاءة فرق العمل
- قياس أثر الاستشارة الفكرية في تطوير قدرات فرق العمل وزيادة إنتاجيتها
- توضيح العلاقة بين الاعتبار الفردي ومستوى التعاون والالتزام داخل فرق العمل

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر القيادة التحويلية بأبعادها المتمثلة في التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي على تحسين أداء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض؟ وتتفرع منه عدة اهداف فرعية منها :

- كيف يؤثر التأثير المثالي على تحسين أداء فرق العمل؟
- ما دور التحفيز الإلهامي في تعزيز كفاءة فرق العمل؟

- ما مدى تأثير الاستشارة الفكرية في تطوير قدرات فرق العمل وزيادة إنتاجيتها؟
- كيف يسهم الاعتبار الفردي في تعزيز مستوى التعاون والالتزام داخل فرق العمل؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها المتمثلة في التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي على تحسين أداء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض.

وينبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتأثير المثالي على تحسين أداء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتحفيز الإلهامي على تعزيز كفاءة فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستشارة الفكرية على تطوير قدرات فرق العمل وزيادة إنتاجيتها في شركات المقاولات بمدينة الرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاعتبار الفردي على تعزيز مستوى التعاون والالتزام داخل فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة:

دراسة (الخصاونة , ٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على جودة حياة العمل في شركات الاتصالات في المملكة الأردنية الهاشمية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيق الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات. وتكونت العينة من عدد من العاملين في شركات الاتصالات بالمملكة الأردنية الهاشمية، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة محكمة لقياس متغيرات الدراسة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تصورات العاملين حول القيادة التحويلية جاءت بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (٣.٧٩)، في حين كانت تصوراتهم حول جودة حياة العمل بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (٣.١٧). وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع القادة في شركات الاتصالات على الاستمرار في تبني نمط القيادة التحويلية نظرًا لأثره الإيجابي على فعالية الشركة، مع ضرورة مراعاة الجوانب الاجتماعية والإنسانية للعاملين لتعزيز جودة حياتهم الوظيفية.

دراسة (الخصاونة والشريري , ٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (الكاريزما، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على التنوع في الموارد البشرية في شركات الاتصالات في المملكة الأردنية الهاشمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٣٦٠) عاملاً تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية من أصل (٤١٠٠) عامل في شركات الاتصالات.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتنوع الموارد البشرية، حيث فسرت أبعاد القيادة التحويلية ما نسبته (٤٩.٥٪) من التباين في تنوع الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التنوع والاختلاف بين الموظفين في شركات الاتصالات، لما لذلك من فوائد في تعزيز الإبداع والابتكار، والاستفادة من الخبرات والمعارف والمهارات المتنوعة التي يحملها العاملون إلى بيئة العمل.

دراسة (بوكشيريدة، و جوادي. ٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نمط القيادة التحويلية بأبعاده (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الحفز الفكري، والاعتبارات الفردية) على التعلم التنظيمي في معمل لوراس للجبس بأولاد جلال واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من جميع أفراد مجتمع الدراسة وعددهم ٥٠ عاملاً حيث تم إجراء مسح شامل لهم وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS نسخة ٢٣.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التحويلية والتعلم التنظيمي، كما تبين أن مستوى ممارسة نمط القيادة التحويلية والتعلم التنظيمي كان متوسطاً لكلا المتغيرين، مما يؤكد الدور الحيوي الذي يلعبه نمط القيادة التحويلية في تعزيز التعلم التنظيمي داخل المؤسسة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية في بيئة العمل، من خلال تطوير مهارات القادة في التأثير المثالي، التحفيز، الحفز الفكري، والاعتبارات الفردية، لما لذلك من أثر إيجابي على التعلم التنظيمي وتحسين أداء العاملين.

دراسة (عليلي، و طيباوي. ٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدفع الإلهامي، الاعتبار الفردي، الاستثارة الفكرية، والتمكين) على تنمية مهارات العاملين في المؤسسة الجزائرية للنسجة الصناعية والتقنية (EATIT) بالمسيلة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من ٨٥ عاملاً.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تبني مؤسسة (EATIT) لنمط القيادة التحويلية كان بدرجة متوسطة، كما تبين وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتنمية مهارات العاملين، حيث كان لبعد الدفع الإلهامي الأثر الأكبر في تنمية مهارات العاملين مقارنةً بالأبعاد الأخرى. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية داخل المؤسسة مع التركيز على تطوير مهارات القادة في الدفع الإلهامي لما له من دور كبير في تحسين مهارات العاملين ورفع كفاءتهم الإنتاجية.

دراسة (رزق الله، و طيبي. ٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاعتبار الفردي، التشجيع الفكري، والدافع الإلهامي) على منظمات الرعاية الصحية في مستشفى أحمد بن عجيبة بالأغواط. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في الجانبين النظري والتطبيقي، وتكونت العينة من ٣١ استبياناً صالحاً للدراسة تم جمعها من عينة عشوائية من عمال المستشفى من أصل ٤٤٠ عاملاً.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستشفى أحمد بن عجيبة بالأغواط يطبق مفهوم القيادة التحويلية كما تبين عدم وجود فروق في القيادة التحويلية تعزى لمتغيري الوظيفة والخبرة وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية داخل المستشفى، والتركيز على تطوير مهارات القادة في التأثير

المثالي، التشجيع الفكري، والاعتبار الفردي، لما لذلك من أثر إيجابي على تحسين أداء العاملين وتطوير الخدمات الصحية المقدمة.

دراسة (صلاحي، و البكري. ٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (صياغة الرؤيا، التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) على التغيير الاستراتيجي في مديرية توزيع كهرباء بابل واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اختبار العلاقة بين مكونات القيادة التحويلية والتغيير الاستراتيجي، بالإضافة إلى مدى مساهمتها في إيجاد الحلول لأزمات المنظمة.

وتكونت العينة من العاملين في مديرية توزيع كهرباء بابل

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن نجاح القيادة التحويلية مرتبط بعناصر ومواصفات سلوكية، معرفية، وأخلاقية، كما تبين أن القيادة التحويلية تعد من أكثر المفاهيم القيادية فعالية في قيادة التغيير الاستراتيجي داخل المنظمات. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية في المؤسسات من خلال تطوير مهارات القادة في صياغة الرؤيا، التأثير المثالي، والحفز الإلهامي، لما لذلك من دور في تحقيق التغيير الاستراتيجي الفعال وتحسين الأداء التنظيمي.

دراسة (المحمادي، ٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (إحداث التغيير، تعزيز القيم، تطوير المهارات، التمكين الإداري، وتحفيز الإبداع) على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات والمنظمات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تناولت مفاهيم القيادة والإدارة، ومستويات القيادة،

بالإضافة إلى تحليل عناصر القيادة التحويلية، وصفات القائد التحويلي، والمعوقات التي تواجه القيادة التحويلية وطرق مواجهتها.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تسعى إلى إحداث تغيير حقيقي متكامل في الأجهزة الحكومية، وتسهم في الارتقاء بالمنظمات والأفراد من خلال تعزيز القيم وتطوير المهارات كما ثبت أن القيادة التحويلية تلعب دورًا كبيرًا في تحقيق جودة الحياة الوظيفية عبر التمكين الإداري مما يساعد الموظفين على اتخاذ القرارات وإظهار قدراتهم الإبداعية.

وأوصت الدراسة بضرورة الحد من المركزية في العمل عبر تمكين الأفراد ذوي الكفاءة العالية لاتخاذ القرارات وتعزيز دور الجامعات ومعاهد الإدارة لتصبح مراكز خبرة محلية ودولية في إعداد القيادات الإدارية الفعالة.

دراسة (الطعان، و العبيدي، ٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على تطبيق أنموذج القيادة التحويلية بأبعاده (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) على مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية في قيادات جامعات الفرات الأوسط واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اختيار عينة مكونة من ١١٥ فردًا من مجتمع تلك الجامعات، تضمنت رؤساء أقسام علمية

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين القيادة التحويلية والعدالة التنظيمية، لا سيما بين بعدي الاعتبارات الفردية والاستثارة الفكرية وجميع أنواع العدالة التنظيمية، كما تبين وجود علاقة تأثير قوية بين المتغيرين.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني بيئة تنظيمية تعزز مستوى الشعور بالعدالة التنظيمية، ومراجعة جميع السياسات والممارسات الإدارية التقليدية لضمان تحقيق العدالة بين جميع الأفراد داخل المؤسسات الجامعية.

دراسة (الزومان، ٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (الجاذبية أو التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاهتمام الإنساني للعاملين) على تطبيق إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية المركزية بمدينة الرياض. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة مكونة من ٦٠٠ موظف في ٢١ جهة حكومية، باستخدام أسلوب المعاينة متعددة المراحل، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق القيادة التحويلية يعزز تطبيق إدارة المعرفة بأبعادها المختلفة في الأجهزة الحكومية، كما تبين أن بعد "الاعتبار الفردي" له التأثير الأكبر في إدارة المعرفة، حيث إن منح القائد الاهتمام للموظف يحفزه على مشاركة معرفته لتحقيق أهداف المنظمة.

وأوصت الدراسة بضرورة وجود قيادة تحويلية داعمة لإدارة المعرفة، تمتلك رؤية واضحة لتشخيص المعرفة بأنواعها المختلفة، والقدرة على اختيار أفراد مؤهلين يمتلكون المعرفة مع إشراكهم في اتخاذ القرارات لضمان توحيد الرؤية داخل المنظمة وتعزيز ثقافة إدارة المعرفة.

دراسة (حماد، ٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإلكترونية بأبعادها (فعالية قرار القائد الإلكتروني، الثقة الإلكترونية، والبعد التكنولوجي) على أداء فرق العمل الافتراضية في شركة مصر للتأمين واستخدمت

الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع البيانات من خلال عينة عشوائية طبقية مكونة من ٢٨٠ مفردة من كافة المستويات الإدارية (إدارة عليا، إدارة وسطى، إدارة تنفيذية).

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية قرارات القائد الإلكتروني وأداء فرق العمل الافتراضية، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة الإلكترونية للقائد وأداء فرق العمل الافتراضية بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التكنولوجي وأداء فرق العمل الافتراضية في شركة مصر للتأمين.

وأوصت الدراسة بضرورة إنشاء قاعدة بيانات مركزية تكون بمثابة وحدة مرجعية للعاملين في مختلف فروع الشركة بهدف أرشفة تقارير ومحاضر الاجتماعات التي تناقش المشكلات والتحديات التي واجهتها فرق العمل الافتراضية وقياداتها، مما يسهم في تقليل الوقت والجهد المبذولين في البحث عن حلول أو مقترحات للمشكلات المستقبلية.

دراسة (عمر، ٢٠٢١).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تمكين العاملين بأبعاده (المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية، توفير الموارد، والتطوير المستمر) على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة نפטال - فرع ولاية المدية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة.

وتكونت العينة من عدد من العاملين في الشركة، وتم تحليل البيانات لاختبار العلاقة بين تمكين العاملين والأداء الوظيفي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتمكين العاملين في تحسين الأداء الوظيفي، حيث يسهم التمكين في تعزيز مستوى الإنتاجية، وتحفيز العاملين، وزيادة كفاءتهم في أداء مهامهم.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز سياسات تمكين العاملين داخل المؤسسة من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات و منحهم مزيداً من الاستقلالية وتوفير الموارد اللازمة لتطوير مهاراتهم مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية داخل المؤسسة.

دراسة (Purwanti & Sari, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والتمكين) على أداء الفريق في بيئة العمل. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي من خلال تصميم المسح التفسيري لدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية ومؤشرات أداء الفريق، بما في ذلك الإنتاجية، الابتكار، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي.

وتكونت العينة من ٦٦ موظفًا من عدة أقسام، تم اختيارهم بناءً على معيار الخبرة العملية تحت قيادة تحويلية لمدة لا تقل عن سنة واحدة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي ودال إحصائيًا على أداء الفريق، حيث أظهرت نتائج اختبار الانحدار أن القيادة التحويلية تعزز الأداء الوظيفي من خلال التأثير المثالي، التحفيز، والتمكين الفكري كما أظهرت الدراسة أن تحفيز الفريق له تأثير إيجابي على الأداء وهو ما يشير إلى أن التحفيز الذاتي يعزز الإنتاجية وجودة الأداء.

وأوصت الدراسة بضرورة تركيز المؤسسات على تطوير القيادة التحويلية وخلق بيئة عمل تدعم التحفيز الذاتي لأعضاء الفريق، لما لذلك من دور في تحسين الإنتاجية وتعزيز جودة الأداء في بيئة العمل.

دراسة (Hussain et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على الأداء الوظيفي من منظور الموظفين واستخدمت الدراسة المنهج الكمي حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على موظفين من مختلف الأقسام في إحدى الشركات الواقعة في Bandar Baru Bangi، بهدف تحليل تأثير أبعاد القيادة التحويلية على أداء الموظفين.

وتكونت العينة من مجموعة من الموظفين الذين شاركوا في الاستبيان، وتم تحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط Pearson لقياس العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي دال إحصائيًا بين جميع أبعاد القيادة التحويلية وأداء الموظفين، حيث تبين أن القادة الذين يتمتعون بالكاريزما، ويقدمون رؤية ملهمة ويوفرون دعمًا فرديًا، ويشجعون التفكير الإبداعي ويساهمون بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني ممارسات القيادة التحويلية في المؤسسات لتعزيز أداء الموظفين من خلال توفير بيئة قيادية محفزة تعتمد على التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والدعم الشخصي، وتحفيز الابتكار مما يساهم في تحقيق النمو المستدام والنجاح التنظيمي.

دراسة (Suryadi et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على الأداء التنظيمي وتحفيز الموظفين واستخدمت الدراسة

المنهج الوصفي النوعي، حيث تم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة، الملاحظات، وتحليل الوثائق لفهم تأثير القيادة التحويلية على أداء المنظمة ودوافع الموظفين.

وتكونت العينة من مجموعة من الموظفين لمعرفة آرائهم حول تأثير القيادة التحويلية في بيئة العمل.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القادة التحويليين يتمتعون برؤية واضحة وقادرون على إيصالها بفعالية للموظفين، مما يؤدي إلى إلهامهم وتحفيزهم للعمل بجدية أكبر. كما تبين أن القادة التحويليين يقدمون دعماً عاطفياً وفكرياً لموظفيهم، مما يعزز تميزهم الشخصية والمهنية، ويخلق بيئة عمل إيجابية وتعاونية تساهم في تحسين الأداء التنظيمي العام. كما أوضحت المقابلات أن الموظفين يشعرون بالتقدير والتحفيز عند العمل تحت قيادة تحويلية مما يعزز دافعهم الداخلي ويساعدهم على تحقيق رؤية المنظمة وأهدافها و يشجع القادة التحويليون الابتكار والإبداع، وهما عاملان أساسيان في تحسين الأداء التنظيمي.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية في مختلف أنواع المؤسسات، حيث إنها تعد استراتيجية فعالة لتحقيق الميزة التنافسية والنمو المستدام من خلال إلهام وتحفيز الموظفين وخلق ثقافة تنظيمية ديناميكية ومنتجة.

دراسة (Sidabutar et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) والتواصل الفعال على أداء الموظفين في إحدى الشركات المتخصصة في تقديم خدمات الاستشارات المعمارية، المدنية، الميكانيكية، الكهربائية، وإدارة البيئة في مدينة باندونغ.

واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، مع اتباع النهج الوصفي والتحقيقي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على عينة مكونة من ١٠٠ موظف في الشركة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادة التحويلية والتواصل الفعّال لهما تأثير كبير على أداء الموظفين، حيث تبين أن التغير في الأداء الوظيفي يُعزى إلى القيادة التحويلية والتواصل الفعّال كما أظهرت النتائج أن تعزيز القيادة التحويلية وتحسين استراتيجيات التواصل يساهمان في رفع كفاءة الموظفين وتعزيز أدائهم، خاصة في قطاع خدمات الاستشارات البيئية.

وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تطوير القيادات داخل المؤسسات، وتعزيز استراتيجيات التواصل الفعّال، لخلق بيئة عمل تدعم تحقيق أقصى إمكانات الموظفين وتحسين الأداء العام. كما أشارت إلى أهمية دراسة العوامل الأخرى التي قد تؤثر على أداء الموظفين في أبحاث مستقبلية نظراً لأن هذه الدراسة شملت عينة محدودة مما قد يحدّ من تعميم نتائجها.

الفجوة البحثية

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لأثر القيادة التحويلية وأبعادها المختلفة على الأداء حيث ركزت معظم الدراسات على العلاقة بين القيادة التحويلية وعوامل مثل الأداء الوظيفي، التعلم التنظيمي، العدالة التنظيمية، وإدارة المعرفة كما أن العديد من الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي أو المنهج الكمي في تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ومتغيرات الأداء مما يعزز من موثوقية نتائجها كذلك فإن أبعاد القيادة التحويلية التي تم تناولها في الدراسة الحالية، والتي تشمل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، تتوافق مع الأبعاد التي تم تحليلها في معظم الدراسات السابقة مما يساهم في بناء إطار نظري متكامل حول تأثير القيادة التحويلية

على الأداء و تم تطبيق العديد من الدراسات السابقة في بيئات عمل متنوعة مثل المؤسسات الصحية، الجامعات، شركات الاتصالات، والمؤسسات الصناعية ما يتيح إجراء مقارنات منهجية بين بيئات العمل المختلفة.

على الرغم من هذا التشابه فإن الدراسة الحالية تسد فجوة بحثية من خلال تركيزها على أثر القيادة التحويلية على تحسين أداء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض، وهو قطاع لم يحظ بنفس القدر من الاهتمام في الدراسات السابقة التي ركزت في الغالب على الأداء الفردي أو التنظيمي العام كما أن بيئة التطبيق في هذه الدراسة تتميز بخصوصيتها حيث إن قطاع المقاولات يتميز بطبيعة عمل ديناميكية تعتمد على فرق العمل متعددة التخصصات مما يجعل القيادة التحويلية ذات تأثير مباشر على التنسيق والإنتاجية داخل الفرق كذلك تختلف هذه الدراسة في تركيزها على تحسين أداء الفرق، وليس فقط الأداء الفردي، مما يضيف بُعدًا جديدًا في دراسة القيادة التحويلية في بيئات العمل التعاونية وإن الدراسة الحالية توفر تطبيقًا عمليًا مباشرًا في قطاع المقاولات مما يتيح تقديم توصيات أكثر تحديدًا تتناسب مع احتياجات هذه الصناعة وهو ما لم يتم التركيز عليه في الدراسات السابقة التي تناولت القيادة التحويلية في سياقات أكثر عمومية.

بناء على هذه الفجوة البحثية فإن الدراسة الحالية تسهم في تطوير الفهم حول دور القيادة التحويلية في بيئة عمل تعتمد بشكل أساسي على فرق العمل مما يعزز من إمكانية تطبيق نتائجها في تحسين الأداء الجماعي وتعزيز الكفاءة في قطاع المقاولات كما أنها توفر إطارًا عمليًا يمكن أن يكون مرجعًا لصناع القرار في هذا المجال مما يساعدهم في تطوير استراتيجيات قيادية تساهم في تحسين أداء الفرق وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى.

المنطلقات النظرية للدراسة

القيادة التحويلية

تُعرّف القيادة التحويلية بأنها نمط قيادي يهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في الأفراد والمؤسسات من خلال التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، حيث يركز القائد التحويلي على إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق مستويات أداء مرتفعة، وتعزيز الابتكار والإبداع، وبناء رؤية مشتركة تحفزهم على تحقيق أهداف المنظمة (الخصاونة، ٢٠٢١).

وتُعرف القيادة التحويلية في هذه الدراسة بأنها مجموعة من السلوكيات والممارسات التي يمارسها القائد في شركات المقاولات بمدينة الرياض، والتي تشمل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، بهدف تحسين أداء فرق العمل وتحفيزها لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية.

التأثير المثالي

يشير التأثير المثالي إلى قدرة القائد على أن يكون نموذجًا يُحتذى به، حيث يتمتع بالكاريزما التي تجعل الموظفين ينظرون إليه بإعجاب واحترام، مما يعزز التزامهم وولاءهم للمنظمة (حسين وآخرون، ٢٠٢٤).

و يُقاس التأثير المثالي في هذه الدراسة بمدى قدرة القائد في شركات المقاولات على كسب احترام وثقة أعضاء فرق العمل، وخلق بيئة تحفيزية تدفعهم لتحقيق أداء متميز.

التحفيز الإلهامي

يعكس التحفيز الإلهامي قدرة القائد على نقل رؤية واضحة وملهمة للموظفين، وتحفيزهم على العمل بحماس والتفاني في تحقيق الأهداف المشتركة، من خلال بث الطاقة الإيجابية والتفاؤل لديهم (بوكشيريدو وجوادي، ٢٠٢١).

ويُقاس التحفيز الإلهامي في هذه الدراسة بقدرة القائد في شركات المقاولات على تحفيز أعضاء فرق العمل وتشجيعهم على تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال تقديم رؤية ملهمة واستراتيجيات واضحة.

الاستشارة الفكرية

تعني الاستشارة الفكرية تشجيع القائد لأفراد الفريق على التفكير النقدي والإبداعي، ودفعهم لابتكار حلول جديدة وتحليل المشكلات بطرق غير تقليدية لتحقيق التحسين المستمر في الأداء (علي وطيبي، ٢٠٢١).

يُقاس هذا البعد في الدراسة بمدى تشجيع القائد في شركات المقاولات على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق مبتكرة داخل فرق العمل، مما يعزز الأداء الجماعي.

الاعتبار الفردي

يشير الاعتبار الفردي إلى اهتمام القائد بالاحتياجات الفردية لأعضاء الفريق، ودعمه لتطورهم المهني والشخصي من خلال تقديم التوجيه والتحفيز الشخصي (رزق الله وطيبي، ٢٠٢١).

و يُقاس هذا البعد في الدراسة من خلال مدى اهتمام القائد في شركات المقاولات بمتابعة أفراد الفريق بشكل فردي، وتقديم الدعم والتوجيه لهم لتحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم.

أداء فرق العمل

يُعرّف أداء فرق العمل بأنه قدرة المجموعة على تحقيق أهدافها من خلال العمل الجماعي الفعّال، وتحقيق الإنتاجية، والابتكار، والالتزام التنظيمي، وهو يتأثر بنمط القيادة داخل المنظمة (Purwanti & Sari, 2024).

و يُقاس أداء فرق العمل في هذه الدراسة بمستوى الإنتاجية، الابتكار، التعاون، والالتزام التنظيمي في فرق العمل بشركات المقاولات في مدينة الرياض وتأثير القيادة التحويلية على تحقيق هذه العوامل.

المنهجية وطرق البحث:

ستعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها من خلال جمع البيانات وتحليلها لاستخلاص العلاقات والأنماط التي تساهم في فهم أثر القيادة التحويلية على تحسين أداء فرق العمل في شركات المقاولات بمدينة الرياض.

مجتمع الدراسة وعينتها:

ستتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات المقاولات بمدينة الرياض حيث سيتم التركيز على الموظفين في مختلف المستويات الوظيفية داخل هذه الشركات بهدف تحليل تأثير معايير الصحة والسلامة المهنية على تحسين الإنتاجية بأبعادها المختلفة.

أما عينة الدراسة، فسيتم اختيارها باستخدام أسلوب العينة الطبقية العشوائية، بحيث تشمل مجموعة من الموظفين بمختلف الفئات الوظيفية والتخصصات لضمان تمثيل شامل وموضوعي لمجتمع الدراسة. وسيتم تحديد حجم العينة بناءً على الأساليب الإحصائية المناسبة لضمان دقة النتائج وقابليتها للتعميم.

أدوات جمع البيانات:

ستعتمد الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث سيتم تصميم استبيان محكم لقياس تأثير القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على تحسين أداء فرق العمل دراسة تطبيقية على شركات المقاولات بمدينة الرياض.

سيضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تقيس اتجاهات وآراء المشاركين حول أبعاد القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على تحسين أداء فرق العمل دراسة تطبيقية على شركات المقاولات بمدينة الرياض.

سيتم تحكيم الاستبيان من قبل مختصين في المجال لضمان صدق وثبات الأداة، كما سيتم توزيعه إلكترونياً وورقياً على عينة الدراسة التي سيتم اختيارها وفق العينة الطبقية العشوائية. وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

الاساليب الإحصائية المستخدمة:

ستعتمد الدراسة على برنامج SPSS في تحليل البيانات الإحصائية، حيث سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات وتحليل تأثير القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير

المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على تحسين أداء فرق العمل دراسة تطبيقية على شركات المقاولات بمدينة الرياض.

– **الإحصاء الوصفي:** سيتم استخدام التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لوصف خصائص العينة وتحليل اتجاهات المشاركين.

– **اختبار معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):** لقياس ثبات وموثوقية الاستبيان والتأكد من دقة أداة القياس.

– **اختبار الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis):** لتحليل تأثير القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على تحسين أداء فرق العمل دراسة تطبيقية على شركات المقاولات بمدينة الرياض.

– **اختبار T للعينات المستقلة (Independent Sample T-test):** للمقارنة بين مجموعات مختلفة في العينة بناءً على الفئات الوظيفية.

– **تحليل التباين الأحادي (ANOVA):** لاختبار الفروق الإحصائية بين المتغيرات وفقاً للخصائص الديموغرافية للمشاركين.

– **اختبار الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Test):** لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة على تحليل تأثير القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على تحسين أداء فرق العمل دراسة تطبيقية على شركات المقاولات بمدينة الرياض.
- **الحدود الزمانية:** يتم تطبيق الدراسة خلال الفترة الزمنية ٢٠٢٥م.
- **الحدود المكانية:** تُجرى الدراسة في شركات المقاولات بالرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على العاملين في شركات المقاولات بالرياض بالمملكة العربية السعودية ، حيث سيتم اختيار عينة من مختلف المستويات الوظيفية لضمان تمثيل شامل لمجتمع الدراسة

المراجع :

- بوكشيرية، صابر، و جوادي، يوسف. (٢٠٢١). نمط القيادة التحويلية وعلاقته بالتعلم التنظيمي. مجلة دفاتر المخبر، مج ١٦، ع ١٤، ٩٧ - ١٢٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1170669>
- حماد، محمد محمد محمود. (٢٠٢١). أثر القيادة الإلكترونية على أداء فرق العمل الافتراضية: دراسة ميدانية على شركة مصر للتأمين. المجلة العلمية للبحوث التجارية، س ٨، ع ٣، ١٧٧ - ٢٠٥. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1231189>
- الخصاونة، معن يوسف. (٢٠٢١). تأثير القيادة التحويلية في جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الاتصالات المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٥، ع ٤، ١٨٠ - ٢٠٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1151201>
- الخصاونة، معن يوسف، و الشرايري، معتصم عبدالله. (٢٠٢١). أثر القيادة التحويلية في تنوع الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في شركات الاتصالات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج ٢٩، ع ١، ١٦٤ - ١٩٤. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1121449>
- رزق الله، عبدالرحمان، و طيبي، حمزة. (٢٠٢١). واقع القيادة التحويلية في منظمات الرعاية الصحية: دراسة حالة لمستشفى أحمد بن عجيبة الأغواط. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال،

مج ٧، ٢٤ ، ٧٦ - ٩١. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1206226>

- الزومان، موزي بنت محمد. (٢٠٢١). أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة: دراسة ميدانية على عينة من موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، س٤٧، ع١٨١، ٢٩٥ - ٣٤٣. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1155161>

- صلاحي، فريبا، و البكري، مصطفى عدنان مدلول. (٢٠٢١). أثر القيادة التحويلية في التغيير الاستراتيجي. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مج ١٣، ع ٢٤

، ١٢١ - ١٤٣. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1263421>

- الطعان، حاتم، و العبيدي، ميسون علي حسين. (٢٠٢١). دور القيادة التحويلية في تحقيق العدالة التنظيمية: بحث ميداني في بعض الجامعات العراقية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، مج ١٣، ع ٣٤، ١٩٠ - ٢١٥. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1263638>

- علي، نادية، و طيباوي، أحمد. (٢٠٢١). دور القيادة التحويلية في تنمية مهارات العاملين: دراسة حالة: المؤسسة الجزائرية للأنسجة الصناعية والتقنية "EATIT" بالمسيلة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مج ٧، ع ١، ١٣٧ - 156. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1201952>

- عمر، روجي فيسة. (٢٠٢١). تمكين العاملين كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة نفطال فرع ولاية المدية. المجلة الدولية للأداء الاقتصادي،

مج ٤، ع ٣ ، ١٥٥ - ١٧٠ . مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1232357>

- المحمادي، خالد بن غازي مسفر. (٢٠٢١). القيادة التحويلية ودورها في جودة الحياة الوظيفية.

مجلة الجامعة العراقية، ع ٥١، ج ٣ ، ٤٤٣ - ٤٥٩. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1265087>

- Hussain, N., Nazari, P. N. A., & Husin, N. (2024). Transforming Performance: The Significance of Transformational Leadership. *E-Jurnal Penyelidikan Dan Inovasi*, 11(2), 177–195. <https://doi.org/10.53840/ejpi.v11i2.200>
- Purwanti, G. A., & Sari, M. (2024). The Effect of Transformational Leadership on Team Performance in The Work Environment. *Smart International Management Journal*, 1(3), 1–6. <https://doi.org/10.70076/simj.v1i3.41>
- Sidabutar, J. M., Machmud, S., & Megawati, I. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Communication on Employee Performance. *Bisnis Dan Iptek*, 17(2), 125–139. <https://doi.org/10.55208/zwns211>
- Suryadi, Y., Dewi, N. L. Y., Trisnawati, T., & Al-Amin, A.-A. (2024). The Impact Of Transformational Leadership On Organizational Performance And Employee Motivation. *Transforma*, 2(2), 65–76. <https://doi.org/10.56457/tjm.v2i2.129>

Mid–Ocean University

College of Management

Specialization: Business Administration



**"The Impact of Transformational Leadership on
Improving Team Performance: An Applied Study on
Construction Companies in Riyadh"**

Preparation:

Supervision:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

1446 – 2025