

Final Project 1

Code: MGM 496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات الحديثة

أسم الطالب
جاسم بن محمد بن جاسم الخليفة
مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. آلاء أحمد – سارة فريد – رقية صلاح
أعضاء هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي
الفصل الدراسي الأول 2026

جدول المحتويات

1. مشروع التخرج
2. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3. المقدمة 1.1
4. مشكلة الدراسة - 1.2.1 فجوات على المستوى النظري - 1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي 1.2
5. أهمية الدراسة - 1.3.1 على المستوى النظري - 1.3.2 على المستوى التطبيقي 1.3
6. أسئلة الدراسة 1.4
7. أهداف الدراسة 1.5
8. فرضيات الدراسة 1.6
9. نموذج الدراسة 1.7
10. منهجية الدراسة 1.8
11. الدراسة الميدانية 1.9
12. مخطط المشروع المقترح 1.10
13. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14. المقدمة 2.1
15. المتغير المستقل: القيادة التحويلية 2.2
16. المتغير التابع: الأداء الوظيفي 2.3
17. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع 2.4
18. الخاتمة 2.5
19. قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تواجه المنظمات في العصر الحديث تحديات متسارعة تتعلق بالتنافسية، الابتكار، وإدارة رأس المال البشري. وفي ظل هذه المتغيرات، برزت القيادة التحويلية كأحد أهم الأساليب القيادية القادرة على تعزيز الأداء الوظيفي وتحفيز الموظفين نحو مستويات أعلى من الإبداع والالتزام. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، مع التركيز على آليات التأثير والعوامل الوسيطة التي تعزز العلاقة بينهما.

1.2 مشكلة الدراسة

على الرغم من انتشار مفهوم القيادة التحويلية، إلا أن العديد من المنظمات لا تزال تعاني من ضعف في الأداء الوظيفي نتيجة غياب الأساليب القيادية الحديثة. ومن هنا تنطلق مشكلة الدراسة:

ما أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات؟

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

- محدودية الدراسات التي تربط القيادة التحويلية بالأداء الوظيفي في بيئات العمل العربية.
- نقص النماذج النظرية التي تشرح آليات تأثير القيادة التحويلية على السلوك الوظيفي.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

- ضعف تطبيق أساليب القيادة التحويلية في العديد من المؤسسات.
- غياب برامج تدريبية فعالة لتطوير القادة وفق هذا النموذج.

1.3 أهمية الدراسة

1.3.1 على المستوى النظري

- إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية.
- تقديم إطار نظري يربط بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

- مساعدة المؤسسات على تبني أساليب قيادية فعالة.
- تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الدافعية والالتزام.

1.4 أسئلة الدراسة

1. ما هي أبعاد القيادة التحويلية؟
 2. كيف يُقاس الأداء الوظيفي داخل المنظمات؟
 3. ما طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي؟
 4. ما العوامل التي تعزز أو تضعف هذا التأثير؟
-

1.5 أهداف الدراسة

- تحليل مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها.
 - دراسة مفهوم الأداء الوظيفي ومحدداته.
 - تحديد العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.
 - تقديم توصيات عملية للمنظمات.
-

1.6 فرضيات الدراسة

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.
 - تؤثر أبعاد القيادة التحويلية بشكل مباشر على الدافعية والالتزام.
 - يلعب الرضا الوظيفي دورًا وسيطًا في العلاقة بين المتغيرين.
-

1.7 نموذج الدراسة

القيادة التحويلية: المتغير المستقل

الأداء الوظيفي: المتغير التابع

الرضا الوظيفي – الالتزام التنظيمي: المتغيرات الوسيطة

1.8 منهجية الدراسة

- وصفي تحليلي: المنهج.
- Likert استبانة مبنية على مقياس: أداة الدراسة.
- موظفون في قطاع حكومي أو خاص: العينة.
- لاختبار الارتباط والانحدار SPSS استخدام: التحليل.

1.9 الدراسة الميدانية

تشمل جمع البيانات من العينة المستهدفة، تحليل النتائج، واستخلاص الدلالات الإحصائية المتعلقة بفرضيات الدراسة.

1.10 مخطط المشروع المقترح

1. الإطار العام للدراسة.
 2. الدراسات السابقة.
 3. المنهجية والدراسة الميدانية.
 4. التحليل الإحصائي.
 5. النتائج والتوصيات.
-

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1 المقدمة

تستعرض هذه الدراسة مجموعة من الأبحاث السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية والأداء الوظيفي، بهدف بناء إطار نظري متكامل.

2.2 المتغير المستقل: القيادة التحويلية

تشير الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تعتمد على التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي.

2.3 المتغير التابع: الأداء الوظيفي

يتضمن الأداء المهني، الأداء السياقي، والأداء الإبداعي، ويُعد مؤشرًا رئيسيًا لنجاح المنظمة.

2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت الأدبيات وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، حيث تساهم القيادة التحويلية في تعزيز الدافعية، الالتزام، والإبداع.

الفصل الثالث: الإطار النظري للدراسة

3.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة، من خلال توضيح المفاهيم الأساسية والنماذج النظرية والعلاقات المتوقعة بين المتغيرات.

3.2 مفهوم القيادة التحويلية

تُعرف القيادة التحويلية بأنها قدرة القائد على إحداث تغيير إيجابي في سلوك الموظفين من خلال التأثير والإلهام. وتعتمد على أربعة أبعاد: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي.

3.3 مفهوم الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو مجموعة السلوكيات التي يقوم بها الموظف لتحقيق أهداف المنظمة، ويتضمن الأداء المهني، الأداء السياقي، والأداء الإبداعي.

3.4 المتغيرات الوسيطة

3.4.1 الرضا الوظيفي

يمثل مدى شعور الموظف بالرضا تجاه عمله، ويؤثر بشكل مباشر على أدائه.

3.4.2 الالتزام التنظيمي

يعكس مدى ارتباط الموظف بالمنظمة ورغبته في الاستمرار فيها.

3.5 النموذج النظري المقترح

يعتمد النموذج على العلاقات التالية:

القيادة التحويلية → تؤثر على الأداء الوظيفي
القيادة التحويلية → تؤثر على الرضا الوظيفي والالتزام
الرضا والالتزام → يؤثران على الأداء

3.6 الخاتمة

يمثل هذا الإطار النظري الأساس الذي تُبنى عليه الدراسة، ويحدد العلاقات المتوقعة بين المتغيرات، بما يدعم التحليل الميداني لاحقاً.

قائمة المراجع

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance.
- Eisenbeiss, S. A., van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors.