

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي:
دراسة حالة شركة المحيط المتميزة في مكة

سلمى صادق علي

2021205555

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشهد المؤسسات اليوم حدة تنافسية في بيئة الاعمال، الأمر الذي يجعلها أمام حتمية اختيار قادة ذوي كفاءات و مهارات عالية، حيث من شأنها أن توجه كافة الموارد نحو تحقيق الاهداف، فإذا هيئت كافة الموارد المادية في ظل عجز قيادي غير قادر على توجيه الموارد البشرية و تنسيقها، فإنه لن يكتب النجاح لهذه المؤسسة في تحقيق أهدافها، كما قد يتناسب مستوى تحقيق الأهداف مع مستوى قوة القيادة في الاستفادة من طاقات العاملين وذلك من خلال إثارة دافعيتهم ، والعمل على توفير الرغبة و الحماس لديهم لبذل أقصى ما يمكن لمساعدة المؤسسة للوصول الى أهدافها، والكشف عن الطاقات الكامنة للوصول الى مستوى عال من رضا العاملين. وعليه فإن القائد الاداري وجب له أن يقوم باختيار النمط القيادي المناسب الذي يساهم له بتحفيز ودفع واستثارة الأفراد داخل المؤسسة، ومن أبرز هذه الأنماط القيادية ما يسمى بالقيادة التحويلية ، باعتبارها ركيزة أساسية لضبط سلوك العاملين و توجهاتهم و بناء رؤية واضحة لتحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة على المدى البعيد.(خالد_تلي، 2023).

تعددت الجهود البحثية في مجال علوم الإدارة لدراسة ظاهرة القيادة سواء من حيث أنماط القيادة، وخاصة نمط القيادة التحويلية وعلاقتها بالمتغيرات المختلفة أو من حيث وضع نظريات او مداخل لتفسير ظاهرة القيادة والوصول الى النموذج الفعال لها نظرا للأهمية التي تحظى بها القيادة والتي تفرض على القادة مسؤولية عظيمة، لإنجاح اهداف المؤسسة واهداف العاملين فيها، من خلال قدرة القائد الإداري (التحويلي) على اثارة اهتمام مروضيه ودفعهم الى الحرص على تحقيق الأداء الجيد بكامل طاقتهم. وأكدت العديد من الدراسات على فاعلية النمط التحويلي بالنسبة لجميع المنظمات في ظل الظروف المعاصرة ذلك لارتباطها مع معظم المتغيرات التنظيمية كالرضا الوظيفي والأداء التنظيمي و الجودة و العدالة و الثقة التنظيمية و سلوكيات المواطنة و الالتزام التنظيمي و الثقافة التنظيمية و الأهداف التنظيمية.

لذا ظهرت الحاجة الى نموذج القيادة التحويلية حيث يهدف القادة التحويلين الى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وهو ما سينعكس بالإيجاب على تحقيق اهداف المنظمة حيث يعد تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين هدفاً أساسياً لأنماط القيادة الحديثة وخاصة نمط القيادة التحويلية لا يتحقق بمعزل عن اهداف المنظمة ولعل الأداء الأهم التي يعتمد عليها القادة التحويليين في تحقيق الرضا الوظيفي هو اشراكهم في وضع اهداف المنشأة والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات وتفويض ونقل السلطات للعاملين وهو أساس فكرة التمكين.

تعد القيادة من المواضيع الهامة في الفكر الإداري و بين فترة و أخرى تظهر كتابات جديدة تشكل إضافة نوعية في هذا الحقل، حيث أن القيادة أحد المؤشرات الهامة التي تدل على مدى نجاح او فشل المنظمات بوجه عام، فالقيادة الفعالة هي القادرة على الاستخدام الأفضل للطاقات البشرية في المنظمات و بما تقوم بتحويله من أهداف منشودة الى نتائج ملموسة، كما تعد القيادة الفعالة هي حجر الزاوية في حياة المنظمات و نجاحها، فالقائد هو أول المسؤولين عن ضمان استقرار و نجاح المنظمات لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، فالقائد بذلك يدفع المنظمة بعوامل القوة و الحيوية و التقدم.

(فتّيح, & هالة عبد الرحمن عبد الوهاب. 2018).

لذا ظهرت الحاجة الى نموذج القيادة التحويلية حيث يهدف القادة التحويلين الى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وهو ما سينعكس بالإيجاب على تحقيق اهداف المنظمة حيث يعد تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين هدف أساسي لأنماط القيادة الحديثة وخاصة نمط القيادة التحويلية لا يتحقق بمعزل عن اهداف المنظمة ولعل الأداء الأهم التي يعتمد عليها القادة التحويليين في تحقيق الرضا الوظيفي هو اشراكهم في وضع اهداف المنشأة والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات وتفويض ونقل السلطات للعاملين وهو أساس فكرة التمكين. وقد أكدت دراسة موتيرا وزملائها (Muterera et al, 2018) عن وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي على ادراك ووعي كلٍ من القائد والعاملين، كما أكدت على أن رضا العاملين بالمؤسسات يؤدي الى جودة الأداء. وتتميز القيادة التحويلية بإتباع أساليب وسلوكيات تشجع على خلق الرضا الوظيفي وتعزيزه لدى العاملين كتفويض المسؤوليات وتعزيز قدراتهم على التفكير بمفردهم، كما يعمل على إثارة قدرات العاملين على تحفيزهم المستمر للعمل بروح الفريق وتوحيد الأداء والمشاركة في وضع استراتيجيات وأهداف المنظمة، والبحث الدائم عن الحلول الإبداعية لمشكلات المنظمة التي تعيق عملها وتؤثر سلبا على تحقيق أهدافها يهدف هذا البحث الى دراسة أثر القيادة التحويلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، تتمحور حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات. تشمل المشكلة دراسة عناصر القيادة التحويلية، مثل التحفيز والإلهام، وتأثيرها على تحسين أداء ورضا الموظفين.

ويبرز دور القيادة التحويلية في تحقيق اهداف المنظمة ومنها الرضا الوظيفي للعاملين من خلال تأصيل مدخل التمكين حيث يمثل تمكين العاملين احد الخصائص التي تميز القيادة التحويلية عن القيادة التبادلية. حيث يتميز القائد التحويلي باتباع أساليب و سلوكيات تشجيع على تمكين العاملين كتفويض المسؤوليات، تعزيز قدرات المرؤوسين على التفكير بمفردهم، وتشجيعهم بطرح أفكار جديدة وابداعية.

يستمد البحث أهميه من أهمية المشكلة التي يتناولها والذي يقدم حلول مقترحة لمشكلة غياب الرضا الوظيفي لدى العاملين وهو ما يؤثر على أداء العاملين وذلك من خلال ممارسات القيادة التحويلية واتباع مدخل التمكين لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين. فقد لقي كل من القيادة التحويلية والرضا الوظيفي اهتماما كبيرا من مختلف الباحثين والدارسين؛ نظرا لأثره الكبير على المنظمات، وعليه تتأتى أهمية بحثنا من أنه يلقي الضوء على متغير مهم وهو القيادة التحويلية وأثرها على الرضا الوظيفي.

إن الهدف الرئيسي لدراستنا هو معرفة أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي أما الأهداف الفرعية لهذه الدراسة فتتمثل في لقاء الضوء على القيادة التحويلية والاحاطة بمفهوم الرضا الوظيفي و التطرق لجوانبه الأساسية وتحديد العناصر الأساسية للقيادة التحويلية التي تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي وتحديد العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي.

1.2. مشكلة الدراسة:

يعد نمط القيادة التحويلية في المؤسسات اليوم من أهم أساليب الحصول على الميزة التنافسية، كما أن تبني هذا النمط القيادي أصبح من الضروريات ذلك لما له من تأثير على سلوك الأفراد باعتبار أنهم النواة لخلق القيمة وبلوغ أعلى المراتب التنافسية، و لعل من بين هذه السلوكيات الرضا الوظيفي، الذي يعبر عنه بالمشاعر مكونة لحالة نفسية ومفسرة لسلوك الفرد في المنظمة. تكمن مشكلة البحث في فهم تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسات، وكيف يمكن لهذه القيادة تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي. يهدف البحث إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية ومستوى الرضا لدى العاملين. و الى فهم كيفية تأثير أساليب القيادة التحويلية، مثل التحفيز والإلهام، على مستوى الرضا و الأداء الوظيفي.

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

لقد بينت نتائج العديد من الدراسات كدراسة الزهراني، ع. (2018). العلاقة بين القيادة التحويلية والسمات الشخصية: ندرة الأبحاث التي تدرس تأثير العوامل الشخصية للموظفين (مثل الدوافع والسمات) على العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي. وكذلك دراسة العبيدي، س. (2017). التي أظهرت تحديد الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية: محدودية الأبحاث التي تتناول جميع أبعاد القيادة التحويلية وتأثيرها الشامل على الرضا الوظيفي، مما يترك فجوة في فهم الآثار المتنوعة لكل بعد. وذكرى الجمل، م. (2015). بأن نقص الدراسات في السياق العربي التي تركز على تأثير القيادة التحويلية ضمن البيئات الثقافية العربية، مما يجعل التعميم على هذا السياق محدودا.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

نجد أن الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية اختبرت تأثيره على بعض المتغيرات مثل الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي، وبراعة الأداء، والمنظمات التعلم قد اختلفت فيما بينها في الأبعاد التي تم استخدامها لقياس القيادة التحويلية. بينت نتيجة دراسة Creswell, J. W. (2014). بأن الاستخدام المحدود لأدوات القياس المتنوعة حيث أن معظم الأبحاث تعتمد على الاستبيانات فقط، دون استخدام أساليب جمع بيانات نوعية مثل المقابلات.

تناول هذي الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

ما تأثير القيادة التحويلية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين؟

1.3. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من تناولها موضوعا على جانب كبير من الأهمية، وهو سلوك لقيادة التحويلية والتمكين النفسي، الامر الذي يمكن أن يساهم في تبني المديرين لأكثر أبعاد القيادة التحويلية علاقة بالتمكين النفسي، كما يمكن ان تساهم هذه الدراسة في توضيح صورة للقيادات الإدارية عن أكثر أبعاد القيادة علاقة بالرضا الوظيفي، التي تساهم في تحسين الكفاءة و الأداء و الإنتاجية لدى العاملين. وتتبع أيضا أهمية هذه الدراسة تجميع بين الدراسة بين متغيرين بالغى الأهمية في وقتنا الحاضر وهما القيادة التحويلية و الرضا الوظيفي. و يعتبر هذا البحث امتداد للدراسات الأكاديمية التي تناولت موضوع القيادة التحويلية و الرضا الوظيفي.

1.3.1. على المستوى النظري:

ندرة الأبحاث التي تناولت دور القيادة التحويلية كأحد أنماط القيادة العصرية في تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تطبيق مدخل تمكين العاملين.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يستمد البحث أهميته على المستوى التطبيقي مما يلي:

- 1- تحليل مسببات ظاهرة ضعف الرضا لدى العاملين و هو ينعكس على أداء العاملين و على تحقيق المنظمة لأهدافها.
- 2- أهمية دراسة القيادة التحويلية كأسلوب قيادي فعال في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين من خلال تطبيق مدخل التمكين.

1.4. قائمة المراجع:

- 1-المحضر, و. ا. أ. أ., & وائل المحضر أنور أحمد. (2022). علاقة القيادة التحويلية بتحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية The Transformational Leadership Relation to Improving Job Satisfaction among Faculty Members from the Perspective of Social Work General Practice. مجلة الخدمة الاجتماعية, 74(3), 183-148.
- 2-العتيبي, س. ب. م., & سعد بن مرزوق. (2016). أثر القيادة التحويلية على التمكين النفسي لدى العاملين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة, 36(1), 238-213.
- 3-عثماني, زين العابدين, غنتوي, ياسين, تيقاوي, & العربي/مؤطر. (2020). دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي في منظمات الأعمال (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
- 4-فتيح, ه. ع. ا. ع. ا., & هالة عبد الرحمن عبد الوهاب. (2018). اثر تطبيق ممارسات القيادة التحويلية علي الرضا الوظيفي لدي العاملين (دراسه نظريه). المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, 9(العدد الثالث), 529-501.
- 5- مرغني, & أحمد. (2023) اثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي دراسة حالة مؤسسة سونلغاز الوادي

1.5. أسئلة البحث:

- كيف يؤثر التأثير الكاريزمي للقادة على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين؟
- ما مدى تأثير الحافز الالهامي للقادة على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين؟
- ما هو تأثير المؤثرات الفكرية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين؟
- كيف تؤثر الاعتبارات الفكرية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين؟

1.6. أهداف الدراسة:

- التعرف على مفهوم واهمية القيادة التحويلية.
- التعرف على أبعاد القيادة التحويلية وتأثيرها على الرضا الوظيفي.
- التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي.
- دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي.
- التعرف على نماذج و نظريات الرضا الوظيفي.

1.7. فرضيات الدراسة

الفرضية الأساسية H_0

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي لدى الموظفين.

الفرضية الفرعية H_a

هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (الرؤية الملهمة، التحفيز الفكري، التقدير الفردي، التأثير المثالي) على الرضا الوظيفي لدى الموظفين

Hb الفرضية الفرعية

التحفيز الفكري كأحد أبعاد القيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين

Hc الفرضية الفرعية

الرؤية الملهمة كأحد أبعاد القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين

Hd الفرضية الفرعية

التقدير الفردي كأحد أبعاد القيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين

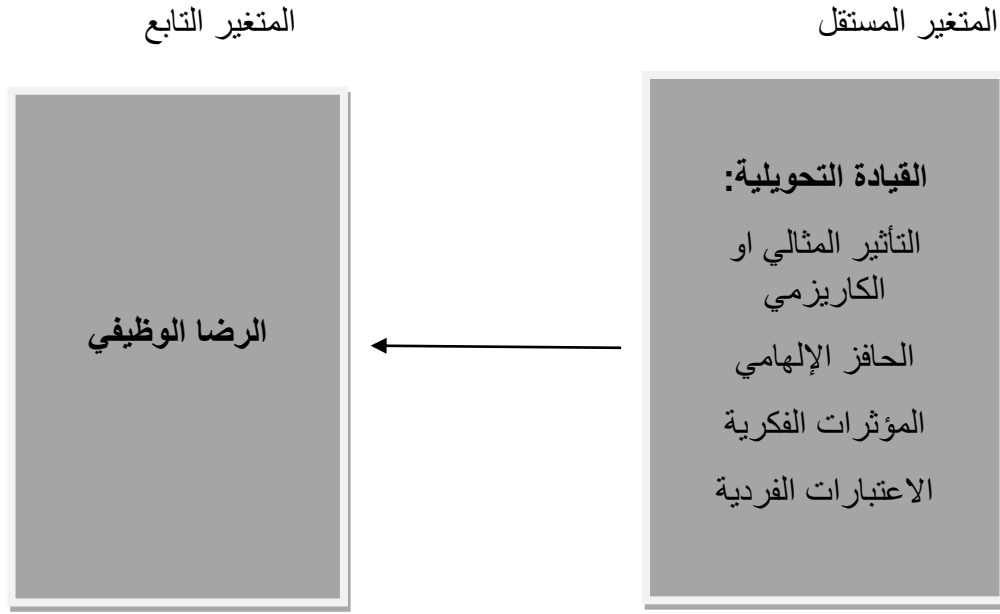
He الفرضية الفرعية

التأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين

Hf الفرضية الفرعية

يختلف تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة، ومستوى التعليم).

1.8. نموذج الدراسة



الشكل 1: نموذج الدراسة المقترح المصدر له الطالب

1.9. الدراسة الميدانية

سيتم دراسة حالة لشركة المحيط المتميزة في المملكة العربية السعودية بمنطقة مكة تحاول هذه الدراسة الوصول الى الاستخدام الأمثل للقيادة التحويلية الفاعلة للعاملين في الشركة و تأثيرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما ان القيادة التحويلية تحفز الابداع و الابتكار لدى العاملين في الشركة وتدعم التطور المهني المستمر وبناء بيئة عمل إيجابية تعزز التعاون و المساهمة الفعالة لدى العاملين في الشركة.

شركة المحيط المتميزة في مكة هي احدى شركات السياحة في المملكة العربية السعودية وتتخذ من مكة مقرا لها، تقدم الشركة خدمات السفر والسياحة لكل من القطاعين الخاص والحكومي والافراد. أيضا تقدم الشركة نصائح حول أفضل الوجهات وتنظم جولات سياحية مميزة.

1.10. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

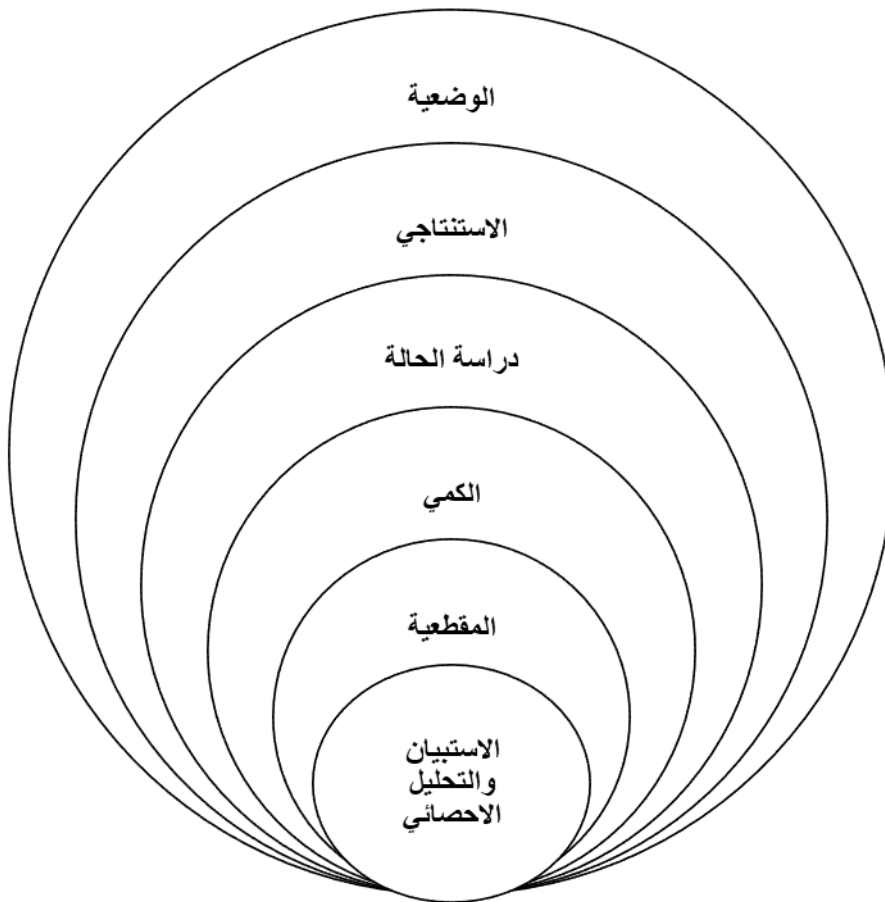
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.11. مخطط المشروع المقترح:

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

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

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*