

عنوان المشروع

أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في شركة

الاتصالات السعودية

أسم الطالبة

منى رياض ياسين

2021204566

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي - 2024

جدول المحتويات

1.1. مقدمة:	3
1.2. المشكلة البحثية	4
1.3. أهمية البحث	4
1.3.1. الأهمية النظرية	4
1.3.2. الأهمية التطبيقية	5
1.4. أسئلة البحث	5
1.5. أهداف البحث	6
1.6. فرضيات البحث	6
1.7. متغيرات الدراسة	6
1.8. مكان تطبيق البحث	7
1.9. المنهجية	7
1.10. مخطط المقترح	8
1.11. المراجع	9

1.1. مقدمة:

في مشهد الأعمال الديناميكي والتنافسي اليوم، تلعب القيادة الفعالة دوراً محورياً في تشكيل النجاح التنظيمي وتعزيز بيئة عمل إيجابية. ومن بين أنماط القيادة المختلفة، تبرز القيادة التحويلية كقوة فعالة تقود الأداء التنظيمي، ورضا الموظفين، وولائهم. تعتبر القيادة التحويلية أسلوب قيادي حظي باهتمام كبير في مجال السلوك التنظيمي والإدارة. ويتميز بالقادة الذين يلهمون ويحفزون ويمكّنون أتباعهم من تحقيق نتائج غير عادية ونمو شخصي. أحد مجالات الاهتمام في دراسة القيادة التحويلية هو تأثيرها على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بين الموظفين (جبار، 2017).

يشير الرضا الوظيفي إلى الحالة العاطفية والمواقفية الإيجابية التي يعيشها الفرد تجاه وظيفته. عندما يكون الموظفون راضين عن عملهم، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر تفاعلاً والتزاماً وإنتاجية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي. ومن ناحية أخرى، يشير الولاء التنظيمي إلى التزام الموظف وارتباطه بمنظمته، والذي يظهر من خلال استعداده لبذل جهد إضافي والبقاء مع المنظمة حتى في مواجهة التحديات أو الفرص البديلة (فتيح، 2018).

لقد كان تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي موضوع بحث مكثف. لقد أظهرت العديد من الدراسات باستمرار وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وكل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. يُعرف القادة التحويليون بقدرتهم على خلق بيئة عمل داعمة وتمكينية، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والإلهام والتحفيز لأداء أفضل ما لديهم (محمد، 2016).

يظهر القادة التحويليون سلوكيات مختلفة تساهم في الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. إنهم ينقلون رؤية مقنعة ويوفرون إحساساً بالهدف، مما يتوافق مع أهداف المنظمة مع التطلعات الفردية للموظفين. إنهم يعززون التواصل المفتوح والشفاف، ويستمعون بنشاط إلى مرؤوسيتهم، ويقدمون تعليقات بناءة، مما يعزز الرضا الوظيفي ويقوي الرابطة بين الموظفين والمنظمة. علاوة على ذلك، يشجع القادة التحويليون تطوير الموظفين ونموهم من خلال توفير فرص التعلم والتدريب والتقدم. إنهم يمكّنون أتباعهم من تولي ملكية عملهم، وتفويض المسؤوليات، واتخاذ قرارات مستقلة. تغرس هذه الاستقلالية والثقة شعوراً بالولاء والالتزام بين الموظفين، حيث يشعرون بالملكية والفخر بعملهم والمنظمة التي ينتمون إليها (البطاشي وآخرون، 2023).

إن تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي هو تأثير معنوي وإيجابي. يتمتع القادة التحويليون بالقدرة على خلق بيئة عمل تعزز الرضا والمشاركة والولاء بين الموظفين. من خلال إلهام وتمكين أتباعهم، يساهم القادة التحويليون في النجاح والفعالية الشاملة للمنظمة. يعد فهم تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي أمراً بالغ الأهمية للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز رفاهية الموظفين والاحتفاظ بهم وأدائهم (الزهران & مصطفى، 2022).

1.2. المشكلة البحثية

على الرغم من الأدلة الوفيرة التي تسلط الضوء على العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي وكذلك الولاء التنظيمي، لا تزال هناك حاجة لمعالجة بعض الفجوات والتحديات في فهم وتنفيذ هذا النمط من القيادة بشكل فعال. المشكلة المطروحة هي الحاجة إلى استكشاف والتغلب على العوائق التي تعيق تحقيق الإمكانيات الكاملة للقيادة التحويلية في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي (الروسان، 2015). هناك نقص في الفهم الشامل فيما يتعلق بالآليات المحددة التي تؤثر من خلالها القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. في حين أن الأبحاث الحالية تثبت ارتباطاً إيجابياً، إلا أن هناك حاجة للتعمق أكثر في العمليات والعوامل الأساسية التي تتوسط أو تخفف من هذه العلاقة. ومن خلال تحديد وفهم هذه الآليات، لقد أثر التحول السريع المدفوع بالتقدم التكنولوجي وديناميكيات السوق المتغيرة بشكل كبير على تاريخ التوظيف والولاء التنظيمي داخل مؤسسات مثل مصرف الراجحي في المملكة العربية السعودية. ومع تزايد اعتماد القطاع المصرفي على الحلول الرقمية والأتمتة، تتطور الأدوار التقليدية، مما يخلق نقلة نوعية في متطلبات الوظيفة وتوقعات الموظفين. وبالتالي، فإن هذا التحول يثير مخاوف ذات صلة فيما يتعلق بولاء الموظفين على المدى الطويل واستقرار تاريخهم الوظيفي داخل المنظمة. يؤدي تكامل التكنولوجيا إلى إعادة تشكيل الأدوار الوظيفية داخل مصرف الراجحي، مما يتطلب من الموظفين التكيف مع مجموعات المهارات والكفاءات الجديدة. من المحتمل أن يتحدى هذا التطور المسارات الوظيفية التقليدية والمسارات التي اتبعتها الموظفون، مما يؤثر على تاريخهم الوظيفي داخل المنظمة. يمكن للمؤسسات تطوير استراتيجيات مستهدفة لتعزيز الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي من خلال القيادة التحويلية

1.3. أهمية البحث

1.3.1. الأهمية النظرية

تحتل دراسة تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي بأهمية نظرية كبيرة في مجال السلوك التنظيمي والبحوث القيادية. ومن خلال استكشاف الآليات والعمليات الأساسية التي من خلالها تؤثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، يمكن للباحثين المساهمة في تطوير وتحسين النظريات والنماذج الحالية. يمكن أن يوفر هذا الفهم أساسًا متينًا للبحث المستقبلي وبناء النظريات في مجال القيادة وتأثيرها على نتائج الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، فإن دراسة الجوانب النظرية للقيادة التحويلية يمكن أن تسلط الضوء على المفاهيم الأوسع لتحفيز الموظفين ومشاركتهم والتزامهم. فهو يساعد في تعزيز فهمنا لكيفية تأثير سلوكيات وممارسات القيادة على المواقف والسلوكيات الفردية داخل البيئات التنظيمية. تساهم هذه المعرفة في تطوير الأطر النظرية وتوسع فهمنا للديناميكيات المعقدة بين القادة والأتباع والنتائج التنظيمية.

1.3.2. الأهمية التطبيقية

إن الآثار العملية لفهم تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تعتبر كبيرة بالنسبة للقادة والمديرين والمنظمات. إن الاعتراف بمبادئ القيادة التحويلية وتبنيها يمكن أن يرشد القادة إلى تطوير مهاراتهم القيادية وتبني السلوكيات التي تلهم موظفيهم وتحفزهم. وهذا يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وزيادة الولاء التنظيمي، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الموظفين وإنتاجيتهم.

علاوة على ذلك، فإن فهم تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يمكن أن يفيد الممارسات والسياسات التنظيمية. يمكن للمنظمات تصميم برامج تنمية المهارات القيادية لتدريب ودعم القادة في إظهار السلوكيات التحويلية. يمكن أن يخلق هذا بيئة عمل إيجابية، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والدعم والمشاركة في عملهم. يمكن للمؤسسات أيضًا تنفيذ استراتيجيات لتعزيز ثقافة الاتصال المفتوح وتطوير الموظفين وتمكينهم، وهي عناصر أساسية للقيادة التحويلية.

1.4. أسئلة البحث

السؤال الرئيسي:

1. ما مدى تطبيق القيادة التحويلية في الشركة السعودية للاتصالات؟

الأسئلة الفرعية

1. ما واقع تطبيق القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في الشركة السعودية للاتصالات؟

2. ما تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في الشركة السعودية للاتصالات؟

3. ما أثر الدور الوسيط للرضا الوظيفي على العلاقة بين القيادة التحويلية والولاء التنظيمي في الشركة السعودية للاتصالات؟

1.5. أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى

1. التعرف على مسوي تطبيق القيادة التحويلية في شركة الاتصالات السعودية.
2. التعرف على واقع تطبيق القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء في شركة الاتصالات السعودية.
3. التعرف على تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في شركة الاتصالات السعودية .
4. قياس أثر الدور الوسيط للرضا الوظيفي على العلاقة بين القيادة التحويلية والولاء التنظيمي في شركة الاتصالات السعودية

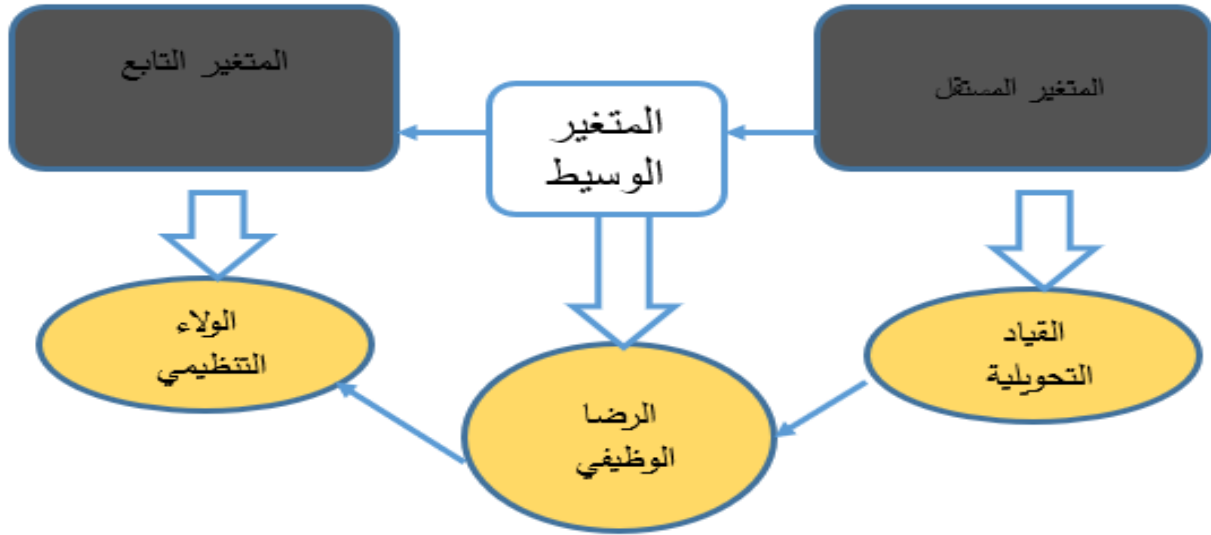
1.6. فرضيات البحث

- تبين لنا من خلال هذا الشكل أن البحث الحالي يحاول التعرف على أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في شركة الاتصالات السعودية، ومن ثم فإن البحث الحالي يقوم على الفرضية الرئيسية التالية:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرضا الوظيفي على العلاقة بين القيادة التحويلية والولاء التنظيمي
 - ومن خلال الفرضية الرئيسية تقوم الفرضيات الفرعية التالية :
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية.
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي في شركة الاتصالات السعودية

1.7. متغيرات الدراسة

- المتغيرات أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في شركة الاتصالات السعودية. هي
- المتغير المستقل : القيادة التحويلية.
 - المتغير الوسيط: الرضا الوظيفي

- المتغير التابع : الولاء التنظيمي.



شكل 1: نموذج ومتغيرات الدراسة

1.8. مكان تطبيق البحث

سيُطبق البحث على شركة STC (شركة الاتصالات السعودية) من خلال استخدام استبيان مصمم خصيصًا لجمع البيانات من الموظفين والإداريين داخل الشركة. سيتم توزيع الاستبيان عبر البريد الإلكتروني أو من خلال منصات إلكترونية مخصصة لضمان وصوله إلى جميع الموظفين. ستشمل العملية ضمان مشاركة واسعة من مختلف المستويات الوظيفية داخل الشركة للحصول على نظرة شاملة حول فعالية تطبيق مؤشرات الأداء المستدام. من خلال هذا النهج، يهدف البحث إلى جمع بيانات دقيقة وموثوقة تساعد في تقييم تطبيق استراتيجيات الاستدامة وتقديم توصيات بناءً على النتائج المستخلصة.

1.9. المنهجية

فلسفة البحث: الوضعية.

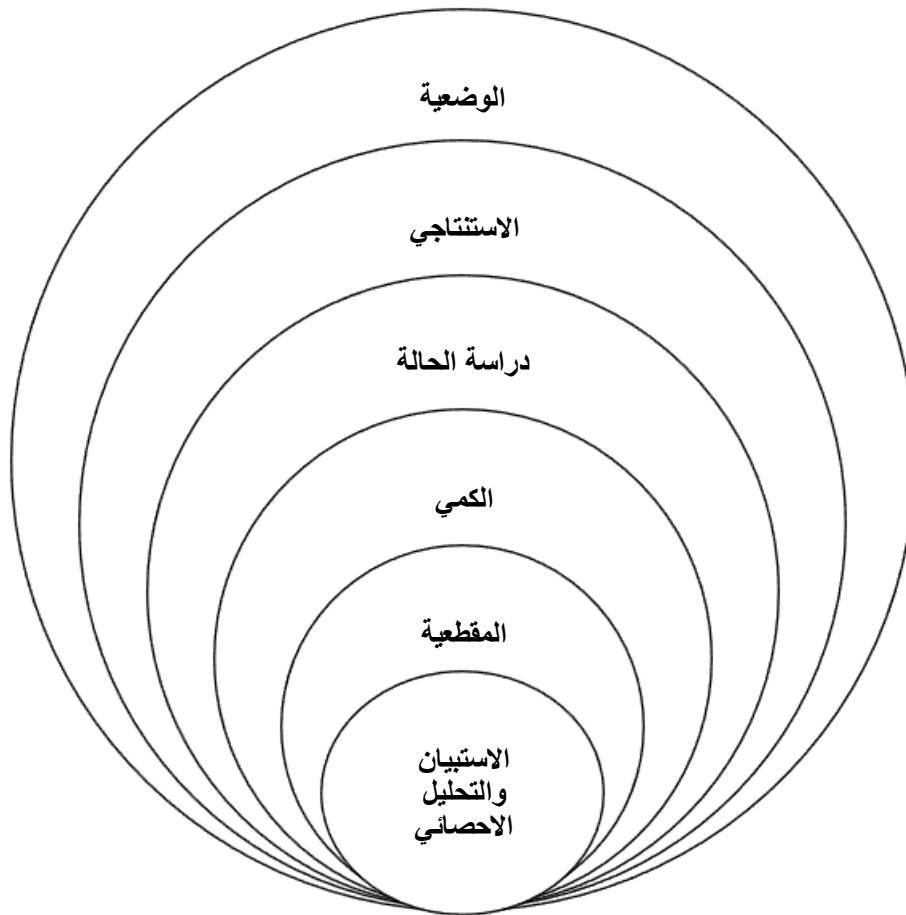
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب.

1.10. مخطط المقترح

الفصل الاول : المقدمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث: الدراسات السابقة

الفصل الرابع : المنهجية

الفصل الخامس : النتائج والمناقشة

1.11. المراجع

1. البطاشي, م. ب. ع. ب. م., ماجد بن عدي بن محمد, حمزة, إسماعيل حسين, عثمان, عزام & ... محمد برهان. (2023). أثر ممارسة القيادة التحويلية لمديري المدارس على الرضا الوظيفي للمعلمين بسلطنة عمان .المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. 508-481, (34)7 ,
2. جبار, جبار, شاطر & شفيق (مشرف). (2017). أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة شركة الخزف الصحي الميلية (Doctoral dissertation, جامعة جيجل).
3. الزهراء علالي & سفيان مصطفى. (2022). سلوك القائد التحويلي وأثره على الرضا الوظيفي-دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل. *El-Wahat Journal for Research and Studies*, 15(2).
4. فتّيح, ه. ع. ا. ع. ا. & هالة عبد الرحمن عبد الوهاب. (2018). إثر تطبيق ممارسات القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لدي العاملين (دراسه نظريه) .المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية 9, (العدد الثالث), 501-529.
5. نصر محمد سعيد, م & .محمد. (2016). التمكين الادارى كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي (دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة بنها بجمهورية مصر العربية .المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. 109-41, (4)46 ,