

تأثير القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي للعاملين بالتطبيق على وزارة الإسكان بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض "دراسة حالة"

أمني محمد محسن

2021204621

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٢	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٧	١,٣,١. على المستوى النظري:
٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٨	١,٤. أسئلة الدراسة
٨	١,٥. أهداف الدراسة
٨	١,٦. فرضيات الدراسة
٩	١,٧. نموذج الدراسة
٩	١,٨. منهجية الدراسة
١٠	١,٩. الدراسة الميدانية
١٢	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	
٣	
١٤	٢,١. المقدمة:
١٤	٢,٢. المتغير المستقل
١٤	٢,٣. المتغير التابع
١٤	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٥	٢,٥. الخاتمة
١٥	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

في ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة التي تواجه المنظمات اليوم، أصبحت الحاجة ملحة إلى أنماط قيادية جديدة قادرة على تحفيز الموظفين وتطوير أدائهم. في هذا السياق، برزت أهمية نمط القيادة التحويلية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية (Al-Husseini et al., 2019).

الأداء الوظيفي هو قدرة الموظف على تنفيذ المهام المطلوبة منه بفعالية وكفاءة، وهو يعتبر مؤشرًا أساسيًا لنجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها. يُقاس الأداء الوظيفي بناءً على مجموعة من المعايير التي تشمل الجودة والإنتاجية والالتزام بالمواعيد والقدرة على الابتكار وحل المشكلات. وفقًا للرويس (٢٠١٩)، يُعد الأداء الوظيفي مقياسًا حيويًا يمكن من خلاله تقييم مدى تحقيق الأفراد للأهداف المحددة لهم، مما ينعكس بشكل مباشر على الأداء الكلي للمؤسسة (الرويس، ٢٠١٩). وبحسب الخطيب (٢٠١٩)، فإن الأداء الوظيفي يتأثر بعدة عوامل منها الدافعية والبيئة المحيطة وأسلوب القيادة المعتمد في المؤسسة، مما يجعل فهم هذه العوامل أمرًا ضروريًا لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية (الخطيب، ٢٠١٩).

يعد الأداء الوظيفي مؤشرًا حيويًا لفعالية الموظفين داخل المؤسسات ويعكس مدى قدرتهم على تحقيق الأهداف الموكلة إليهم بفعالية وكفاءة. يعرف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم بها الفرد لتحقيق أهداف محددة ضمن إطار العمل، ويتأثر هذا الأداء بعوامل متعددة منها الدافعية والظروف البيئية وأسلوب القيادة (الرويس، ٢٠١٩). يُعتبر الأداء الوظيفي أحد العناصر الأساسية في تقييم كفاءة الموظفين، حيث يساهم بشكل مباشر في تحسين إنتاجية المؤسسة ورفع مستويات التنافس. كما أشار الخطيب (٢٠١٩)، الأداء الوظيفي يتأثر بالتوجيه والتحفيز الذي يتلقاه الموظفون من القادة، مما يجعل القيادة دورًا حاسمًا في تحقيق أداء وظيفي متميز (الخطيب، ٢٠١٩).

ركزت العديد من الدراسات على استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، وأظهرت نتائج إيجابية تثبت تأثير هذا النمط القيادي على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. محمد (٢٠١٨) أجرى دراسة ميدانية في قطاع الصناعات التحويلية، حيث أظهرت النتائج أن القادة التحويليين يساهمون في تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم الوظيفي. وأكدت الدراسة أن القيادة التحويلية تعزز من روح المبادرة والالتزام الوظيفي لدى العاملين (محمد، ٢٠١٨). من جهة أخرى، أشار الحربي (٢٠٢٠) في دراسته التي أجريت على قطاع التعليم إلى أن القيادة التحويلية تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والاحترام المتبادل بين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ (الحربي، ٢٠٢٠). كما أوضح القحطاني (٢٠٢١) أن القيادة التحويلية تساهم في بناء الثقة وتعزيز الرضا الوظيفي بين الموظفين، مما يزيد من إنتاجيتهم ويحسن أدائهم العام (القحطاني، ٢٠٢١).

لقد تناولت العديد من الدراسات موضوع تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، مشيرة إلى الأثر الإيجابي الذي يمكن أن يحدثه هذا النمط القيادي. أجرى محمد (٢٠١٨) دراسة ميدانية في قطاع الصناعات التحويلية، حيث توصل إلى أن القادة التحويليين لديهم القدرة على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم الوظيفي. وخلصت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تعزز من روح المبادرة وتزيد من الالتزام الوظيفي (محمد، ٢٠١٨). من جهة أخرى، أشار الحربي (٢٠٢٠) إلى أن القيادة التحويلية تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والاحترام المتبادل بين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ (الحربي، ٢٠٢٠). كما أضاف القحطاني (٢٠٢١) أن القيادة التحويلية تساهم في بناء الثقة وتعزيز الرضا الوظيفي بين الموظفين، مما يزيد من إنتاجيتهم ويحسن أدائهم العام (القحطاني، ٢٠٢١).

على الرغم من التقدم الكبير الذي حققته الدراسات في فهم تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك عدة فجوات تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف. سعيد (٢٠٢١) أشار إلى أن معظم الأبحاث السابقة ركزت على الدراسات الوصفية أكثر من التجريبية، مما قد يحد من قدرة هذه الدراسات على تعميم نتائجها على سياقات مختلفة (سعيد، ٢٠٢١). إضافة إلى ذلك، لم تتناول العديد من الدراسات بشكل كافٍ تأثير العوامل الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو التحفيز الداخلي على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي وأوضح عبد الله (٢٠٢٢) أن الأبحاث غالباً ما تركز على القطاعات الكبيرة مثل الصناعات التحويلية والخدمات، مع إهمال قطاعات أخرى مثل التعليم والصحة، يستدعي إجراء دراسات جديدة في هذه المجالات (عبد الله، ٢٠٢٢).

من بين هذه الفجوات هو نقص الدراسات التي تناولت تأثير القيادة التحويلية في قطاعات محددة مثل القطاع الصحي والقطاع التعليمي بشكل منفصل. كما أشار سعيد (٢٠٢١) إلى أن معظم الأبحاث السابقة اعتمدت على مناهج وصفية بدلاً من الدراسات التجريبية، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج على سياقات مختلفة (سعيد، ٢٠٢١). إضافة إلى ذلك، لم تتناول العديد من الدراسات تأثير العوامل الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو التحفيز الداخلي على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، مما يستدعي إجراء أبحاث مستقبلية لتوضيح هذه العوامل وتأثيرها.

تتمثل مشكلة هذا البحث في كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات المختلفة، خاصة في ظل التحديات والمتغيرات الديناميكية التي تواجهها المؤسسات في العصر الحالي. على الرغم من الاعتراف الواسع بفوائد القيادة التحويلية، إلا أن هناك نقصاً في الفهم العميق لتطبيقاتها العملية في بيئات العمل المختلفة، وخاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وقد أشار عبد الله (٢٠٢٢) إلى أن الأبحاث الحالية لم تقدم توصيات واضحة حول كيفية تطبيق أساليب القيادة التحويلية بشكل فعال في هذه البيئات، مما يجعل من الضروري إجراء دراسات جديدة تساهم في سد هذه الفجوة (عبد الله، ٢٠٢٢).

تنبع أهمية هذا البحث من الحاجة الملحة لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات من خلال تبني أساليب قيادية فعالة مثل القيادة التحويلية. يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تحسين الأداء الوظيفي باستخدام أساليب القيادة التحويلية، مما يساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة أكبر. كما يساهم البحث في سد الفجوات المعرفية الحالية وتوفير بيانات حديثة تساهم في تطوير استراتيجيات إدارية فعالة.

وقد أكد الزهراني (٢٠٢٣) على أن تحسين الأداء الوظيفي يعد أحد العوامل الرئيسية لتحقيق التميز المؤسسي والاستدامة في بيئات العمل التنافسية (الزهراني، ٢٠٢٣). وبذلك، فإن هذا البحث ليس فقط ذا أهمية نظرية، بل يحمل كذلك قيمة عملية عالية لمتخذي القرار في المؤسسات.

١,٢. مشكلة الدراسة

في عالم الأعمال اليوم، يواجه القادة تحديات متزايدة تتطلب أساليب قيادية مبتكرة وقادرة على تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف التنظيمية وتحفيز الموظفين. القيادة التحويلية، التي تعتمد على الإلهام والتحفيز وتشجيع الابتكار، تعتبر أحد أهم الأنماط القيادية التي أثبتت فاعليتها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين. مع ذلك، ما زالت هناك العديد من التساؤلات حول كيفية تأثير هذا النمط القيادي على الأداء الوظيفي في بيئات عمل مختلفة، وما هي العوامل التي تعزز أو تحد من هذا التأثير. تهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوات المعرفية والتطبيقية في هذا المجال، من خلال تقديم تحليل شامل ودقيق لكيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

تعد القيادة التحويلية موضوعًا غنيًا بالأبحاث والدراسات، إلا أن هناك عددًا من الفجوات النظرية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ. سعيد (٢٠٢١) أشار إلى أن معظم الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية كانت تركز بشكل أساسي على الأطر النظرية دون اختبارها تجريبيًا في سياقات متعددة، مما يقلل من إمكانية تعميم النتائج (سعيد، ٢٠٢١). بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في الدراسات التي تستكشف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في البيئات الثقافية المختلفة. فمعظم الأبحاث المتاحة تم إجراؤها في بيئات غربية، بينما تبقى البيئات العربية بحاجة إلى مزيد من الدراسة لفهم كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تؤثر على الأداء الوظيفي في هذه السياقات الخاصة.

كما أن الأبحاث النظرية غالبًا ما تتجاهل العوامل الوسيطة التي يمكن أن تؤثر على هذه العلاقة، مثل الثقافة التنظيمية ومستوى الدافعية الداخلية للموظفين. عبد الله (٢٠٢٢) أشار إلى أن الدراسات النظرية بحاجة إلى تطوير نماذج متكاملة تأخذ في الاعتبار هذه العوامل الوسيطة لتقديم صورة أكثر شمولية ودقة عن تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي (عبد الله، ٢٠٢٢).

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، تعاني الدراسات من نقص واضح في تقديم توصيات عملية يمكن للقادة تطبيقها لتحسين الأداء الوظيفي من خلال القيادة التحويلية. الحربي (٢٠٢٠) أكد أن معظم الدراسات تفتقر إلى تقديم إرشادات عملية واضحة ومفصلة يمكن استخدامها من قبل القادة في البيئات الحقيقية، مما يحد من فاعلية هذه الأبحاث في تحسين الممارسات الإدارية (الحربي، ٢٠٢٠).

كما أن الأبحاث الحالية تركز بشكل كبير على المؤسسات الكبيرة وتجاهل إلى حد كبير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تشكل جزءاً كبيراً من الاقتصاد العالمي. هذه المؤسسات تواجه تحديات فريدة تتطلب حلولاً مختلفة، وبالتالي فإن النتائج المستخلصة من الأبحاث التي تركز على المؤسسات الكبيرة قد لا تكون قابلة للتطبيق في سياقات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الزهراني (٢٠٢٣) أشار إلى أن هناك حاجة ماسة لإجراء دراسات تركز على تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لفهم كيف يمكن تحسين الأداء الوظيفي في هذه البيئات (الزهراني، ٢٠٢٣).

إضافة إلى ذلك، هناك نقص في الدراسات التطبيقية التي تعتمد على أساليب البحث التجريبية لاختبار فعالية القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي. معظم الدراسات تعتمد على الاستبيانات وتحليل البيانات الوصفية، بينما هناك حاجة ماسة لاستخدام تجارب ميدانية ودراسات طولية لتقديم دليل قوي على فعالية هذا النمط القيادي في تحسين الأداء الوظيفي.

إذاً من خلال هذه الدراسة سنجيب على التساؤل الرئيسي التالي:

"ماهو تأثير القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي للعاملين في شركة ارامكو بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض
"دراسة حالة"

١,٣. أهمية الدراسة

تشكل القيادة التحويلية محوراً مهماً في الأدبيات الإدارية الحديثة، نظراً لدورها الكبير في تحقيق النجاح التنظيمي وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. يتناول هذا البحث تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وهي دراسة ذات أهمية كبيرة على عدة مستويات نظرية وعملية. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات، يصبح تبني نمط قيادي فعال ضرورة لتحقيق التميز والابتكار والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. يهدف هذا البحث إلى استكشاف الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين، مما يساهم في تقديم توصيات عملية ونظرية تساعد في تحسين إدارة المؤسسات.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تكمن أهمية البحث الحالي في الإسهام في المعرفة النظرية حول موضوع القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال:

- توسيع نطاق البحث: بينما أجريت العديد من الدراسات حول القيادة التحويلية في الدول الغربية، إلا أن هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات لفهم تأثير هذا الأسلوب القيادي في السياقات العربية، حيث تختلف الثقافات والقيم والمعايير الاجتماعية بشكل كبير. (أبو الخير، ٢٠١٦)

- دراسة أبعاد القيادة التحويلية المختلفة: لم تركز العديد من الدراسات على أبعاد القيادة التحويلية المختلفة بشكل كافٍ. (العمرى والغشام، ٢٠١٨)

- دراسة تأثير القيادة التحويلية على أنواع مختلفة من المهام: لم تُجرى دراسات كافية لفهم تأثير القيادة التحويلية على أنواع مختلفة من المهام، مثل المهام الروتينية والإبداعية. (الهاشمي، ٢٠٢٠)

- دراسة دور المتغيرات الشخصية في تأثير القيادة التحويلية: لم تدرس العديد من الدراسات دور المتغيرات الشخصية للموظفين، مثل: الدافعية، والكفاءة، والذكاء، في تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي. (الشمري، ٢٠٢١)

من ناحية أخرى، يقدم البحث مراجعة شاملة للأدبيات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية والأداء الوظيفي، مما يساعد الباحثين الآخرين على فهم الفجوات الموجودة في المعرفة الحالية وتوجيه جهودهم البحثية نحو سد هذه الفجوات. كما يساهم البحث في تقديم رؤى جديدة حول تأثير العوامل الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية والتحفيز الداخلي على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، وهي جوانب لم تحظ بالاهتمام الكافي في الأدبيات السابقة.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تكمن أهمية البحث الحالي في الإسهام في المعرفة العملية حول موضوع القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال:

- تقديم توصيات عملية للقيادة: يمكن لنتائج هذا البحث أن تساعد القادة على تطوير مهاراتهم القيادية وتطبيق سلوكيات القيادة التحويلية بشكل فعال لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين. (العمرى والغشام، ٢٠١٨)

- تطوير برامج تدريبية للقيادة: يمكن لنتائج هذا البحث أن تساهم في تطوير برامج تدريبية فعالة لمساعدة القادة على اكتساب مهارات القيادة التحويلية. (الحربي، ٢٠٢٠)

• تحسين سياسات وممارسات المنظمات: يمكن لنتائج هذا البحث أن تساعد المنظمات على تطوير سياسات وممارسات تُحفز القادة على تطبيق سلوكيات القيادة التحويلية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتحقيق أهداف المنظمة. (الزهراني, ٢٠٢٣)

علاوة على ذلك، يمكن أن تساعد نتائج البحث المؤسسات في تصميم برامج تدريبية وتطويرية موجهة للقادة، تهدف إلى تعزيز مهاراتهم في القيادة التحويلية وتمكينهم من تحفيز العاملين وزيادة إنتاجيتهم. كما يساهم البحث في توجيه استراتيجيات الإدارة نحو تعزيز بيئة عمل إيجابية تدعم التعاون والابتكار، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

١,٤. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي : ماهو تأثير القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي؟

- 1_ ما هو تأثير التحفيز الإلهامي من القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي؟
- 2_ كيف تؤثر الاستثارة الفكرية ضمن القيادة التحويلية على مستويات الأداء الوظيفي؟
- 3_ ما هو دور الاعتبار الفردي في القيادة التحويلية على تحسين أداء الموظفين في العمل؟
- 4_ كيف يعزز التمكين ضمن القيادة التحويلية من مستويات الأداء الوظيفي للموظفين؟

١,٥. أهداف الدراسة.

الهدف الرئيسي: التعرف على تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للموظفين.

- 1_ دراسة تأثير التحفيز الإلهامي ضمن القيادة التحويلية على مستويات الأداء الوظيفي.
- 2_ تحليل أثر الاستثارة الفكرية ضمن القيادة التحويلية على تحسين مستويات الأداء الوظيفي.
- 3_ التعرف على دور الاعتبار الفردي في القيادة التحويلية على تحسين أداء الموظفين في العمل.
- 4_ دراسة كيفية تعزيز التمكين ضمن القيادة التحويلية من مستويات الأداء الوظيفي للموظفين.

١,٦. فرضيات الدراسة.

H: يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي للموظفين

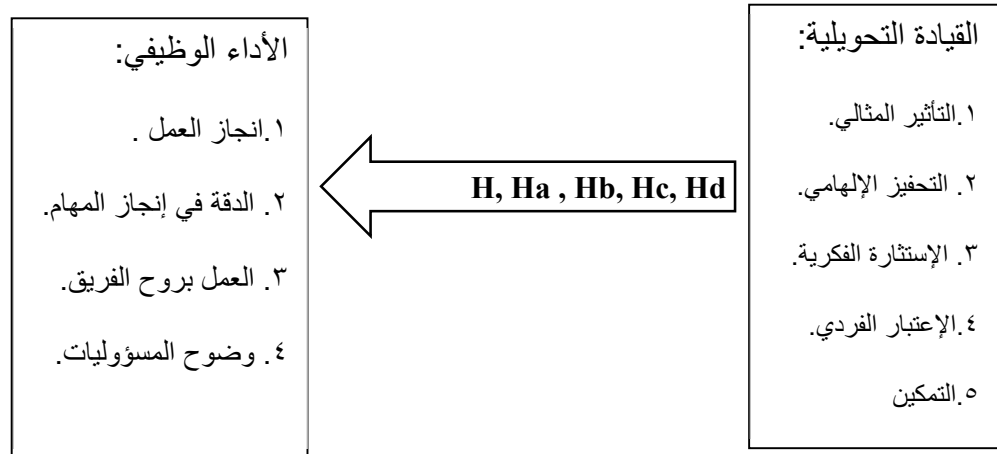
Ha_ يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الإلهامي ضمن القيادة التحويلية ومستويات الأداء الوظيفي.

Hb_ يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاستثارة الفكرية ضمن القيادة التحويلية وتحسين مستويات الأداء الوظيفي.

Hc_ يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاعتبار الفردي في القيادة التحويلية وتحسين أداء الموظفين في العمل.

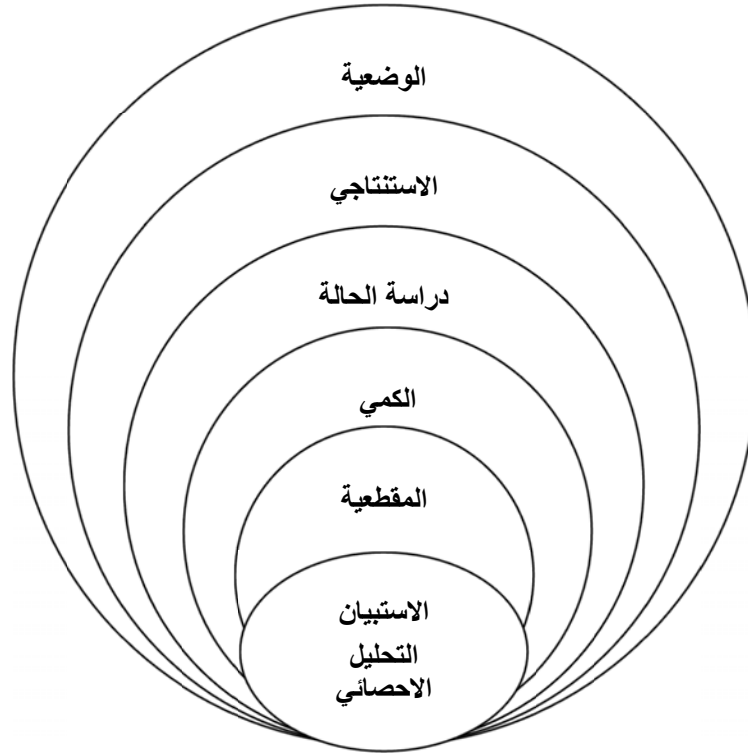
Hd_ يوجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التمكين ضمن القيادة التحويلية ومستويات الأداء الوظيفي للموظفين.

١,٧. نموذج الدراسة



١,٨. منهجية الدراسة:

٢. فلسفة البحث: الوضعية.
٣. منهج البحث: الاستنتاجي.
٤. استراتيجية البحث: دراسة الحالة.
٥. نوع البحث: الكمي.
٦. الأفق الزمني: المقطعية.
٧. التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



٧,١. الدراسة الميدانية

برنامج سكني هو أحد المبادرات الرئيسية التي أطلقتها وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان في المملكة العربية السعودية، بهدف توفير حلول سكنية وتمويلية للمواطنين وزيادة نسبة تملك الأسر السعودية للمساكن. إليك معلومات تفصيلية عن البرنامج وخدماته:

أهداف برنامج سكني

١. زيادة نسبة تملك المساكن: يهدف البرنامج إلى رفع نسبة تملك الأسر السعودية للمساكن إلى ٧٠٪ بحلول عام ٢٠٣٠، تماشيًا مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٢. توفير حلول سكنية متنوعة: يقدم البرنامج خيارات متنوعة من الوحدات السكنية التي تشمل الفلل، الشقق، والتاون هاوس، ضمن مشاريع سكنية متكاملة.

الخدمات التي يقدمها برنامج سكني

١. الحلول التمويلية:

- توفير قروض سكنية مدعومة بالتعاون مع البنوك والشركات التمويلية.
- تقدي ٢. المشاريع السكنية:
- تطوير مشاريع سكنية في جميع مناطق المملكة بالتعاون مع القطاع الخاص.
- توفير وحدات سكنية بأسعار مناسبة تتراوح بين ٢٥٠,٠٠٠ و ٧٥٠,٠٠٠ ريال سعودي.

٣. الأراضي السكنية:

- تخصيص أراضٍ سكنية للمواطنين بدون مقابل مالي في بعض الحالات.
- توفير أراضٍ مهيأة للبناء مدعومة بالخدمات الأساسية.

٤. الخدمات الإلكترونية:

- تطبيق وموقع سكني: يتيح للمواطنين التسجيل، حجز المواعيد، متابعة الطلبات، والاستعلام عن الوحدات السكنية المتاحة.
- خدمة "راسلنا": تتيح للمواطنين تقديم استفساراتهم وملاحظاتهم مباشرة عبر الموقع الإلكتروني.م دعم مالي مباشر لبعض الفئات المستحقة.

٥. مركز سكني الشامل:

- مراكز خدمية متكاملة تقدم خدمات استشارية وتمويلية للمواطنين.
- توفير خدمات ميدانية وحلول سريعة لمساعدة المستفيدين في الحصول على سكن مناسب.

٧,٢. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

٨. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٨,١. المقدمة:

٨,٢. المتغير المستقل

٨,٣. المتغير التابع

٨,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٨,٥. الخاتمة

قائمة المراجع

- أبو الخير، م. ع. (٢٠١٦). تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية. مجلة الدراسات الإدارية والمالية، ٢٣(٢)، ٤٢٣-٤٤٤. (<https://search.mandumah.com/Record/982229>)
- الحربي، س. (٢٠٢٠). القيادة التحويلية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية. مجلة البحوث الإدارية، ٥٥(٢)، ١٩٠-٢١٠. (<http://www.maraasi.org/ar>)
- الخطيب، أ. (٢٠١٩). عوامل تأثير الأداء الوظيفي. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٤٥(٣)، ٢٣٣-٢٥٤.
- الرويس، م. (٢٠١٩). الأداء الوظيفي في المؤسسات: مفاهيم وأسس. الرياض: دار النشر.
- الزهراني، خ. (٢٠٢٣). تحسين الأداء الوظيفي كعامل رئيسي للتميز المؤسسي. مجلة البحوث الإدارية، ٦٤(٥)، ٢٧٥-٣٠٠. (<http://www.alzahraniresearch.org/ar/>)4.
- سعيد، م. (٢٠٢١). الفجوات البحثية في دراسة القيادة التحويلية. مجلة العلوم الإدارية، ٦٠(٤)، ٩٩-١٢٠. (<http://www.saidadmin.org/ar/>)
- الشمري، م. (٢٠٢١). القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في بيئات العمل السعودية. مجلة البحوث الإدارية، ٥٥(٢)، ٩٠-١١٠. (<http://www.alshammari.org/ar/>)

عبد الله، ع. (٢٠٢٢). تأثير القيادة التحويلية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة الاقتصاد والعلوم الاجتماعية، ٧٨(١)، ٤٥-٦٧. (<http://www.abdallahorg.org/ar/>)

العمرى، أ. ح.، والغشام، ع. م. (٢٠١٨). أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات المالية المصرفية في الأردن. مجلة جامعة اليرموك للبحوث والدراسات، ٣٩(١)، ١٧٣-١٩٠. (<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/70022>)

القحطاني، ن. (٢٠٢١). القيادة التحويلية وتأثيرها على الولاء الوظيفي. مجلة الإدارة الحديثة، ٣٦(٤)، ٣٠٠-٣٢٠.

محمد، أ. (٢٠١٨). تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٤٥(٣)، ٢٣٣-٢٥٠.

الهاشمي، س. ع. (٢٠٢٠). تأثير القيادة التحويلية على الإبداع الوظيفي في الشركات الصناعية. مجلة العلوم الإدارية، ١٥(٤)، ١٣٩-١٢٠. (<http://www.alhashimi.org/ar/>)

(<https://sakani.housing.sa/contact>)

Al-Husseini, S., El Beltagi, I., & Moizer, J. (2019). Transformational leadership and innovation: the mediating role of knowledge sharing amongst Iraqi higher education leaders. *Studies in Higher Education*, 44(1), 43-57.

الملاحق:

استبيان:

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ ابتدائي

☐ متوسط

☐ ثانوي

☐ جامعي

العمر:

☐ أقل من ٢٥ سنة

☐ من ٢٥ سنة الى ٣٥ سنة

☐ من ٣٥ سنة الى ٤٥ سنة

☐ أكثر من ٤٥ سنة

