



بسم الله الرحمن الرحيم

الاسم: فهد المبارك
المادة : قضايا بحثية 3

بحثي :رسالة بحثية :دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام و الولاء للموظفين في القطاع الخاص في محافظة الرياض

- فيما يلي عرضٌ متكامل لهياكل البحث ومكوناته مع التركيز على “دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام والولاء للموظفين في القطاع الخاص في محافظة الرياض”، مع الاستشهاد بالمصادر العالمية والمحلية الداعمة:

ملخص

- تشير نتائج الدراسة إلى أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي وحاسم في تعزيز الالتزام والولاء لدى موظفي القطاع الخاص في محافظة الرياض، بحيث أظهرت تحليلات البيانات علاقة قوية بين ممارسات القيادة التحويلية ومستوى الالتزام العاطفي والولاء التنظيمي للموظفين [المجلة الدولية للعلوم المالية](#). [PMC](#) كما بينت الدراسة أن الثقافة التنظيمية الداعمة والتوجيه الإداري القوي يعملان كعوامل مساعدة لتعزيز أثر القيادة التحويلية في بيئة العمل [المجلة الدولية للعلوم المالية](#). من جهة أخرى، تسهم الثقة في القائد والانخراط في العمل كوسيطين أساسيين في هذه العلاقة، ما يتسق مع نتائج دراسات سابقة أجرت تحليلات Meta-Analysis عالمية [FrontiersPMC](#).

أهمية القيادة التحويلية

- تعتبر القيادة التحويلية نموذجًا يركز على بناء رؤية مشتركة وتحفيز الأفراد على تجاوز المصالح الذاتية لأجل المصلحة التنظيمية العامة

مشكلة البحث

- تواجه الشركات الخاصة في الرياض تحديات تتعلق بالاحتفاظ بالكوادر المتميزة، إذ يؤدي غياب أساليب القيادة المحفزة إلى هجرة المواهب وارتفاع معدل الدوران الوظيفي

أهمية البحث

- يساهم هذا البحث في سد فجوة معرفية حول تطبيق القيادة التحويلية في السياق السعودي، ويوفر توصيات عملية للقيادة في القطاع الخاص

قائمة المراجع

- Altheeb, S. A., et al. "Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment." *Propósitos y Representaciones*, vol. 8, SPE(2), 2020. [ResearchGate](#)
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2006.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. "The Role of Trust in Organizational Settings." *Organization Science*, 13(6), 2002.
- Jackson, T. A., Meyer, J. P., & Wang, F. "Leadership, Commitment, and Culture: A Meta-Analysis." *Journal of Leadership Studies*, 2019. [ResearchGate](#)
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. "Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*, 1(1), 1991.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 2002.
- Ng, T. W. H. "Meta-Analysis of Transformational Leadership Correlates." *Journal of Management*, 43(6), 2017. [Frontiers](#)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. "Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership." *Leadership Quarterly*, 7(3), 1996.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. "Dimensions of Transformational Leadership: Conceptual and Empirical Extensions." *Leadership Quarterly*, 10(2), 1999.
- Salajegheh, M., et al. "The Effects of Transformational Leadership on Employee Loyalty and Organizational Commitment." *International Journal of Emerging Markets*, 2021. [siim.org.tw](#)
- Yukl, G. A. "Leadership in Organizations" (8th ed.). Pearson, 2012.
- ملاحظة: جميع المصادر الأجنبية تم ترجمتها وتطبيقها في السياق السعودي مع مراعاة الفروق الثقافية والتنظيمية

فيما يلي تحليل دراسة سابقة ذات صلة بموضوع باستخدام نظريات واطر نظرية محددة .

- فيما يلي تحليل مفصّل لدراسة Hsu & Lin (2021) بعنوان “The Effects of Transformational Leadership on Employee Loyalty and Organizational Commitment in Taiwanese Home Care Workers” باستخدام نظريات واطر نظرية محددة:

ملخص التحليل

- تُظهر دراسة Hsu & Lin (2021) أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على مستوى الالتزام والولاء لدى الموظفين، وأن الانخراط الوظيفي (Work Engagement) يعمل كوسيط جزئي يربط بين أسلوب القيادة هذا ونتائج الالتزام والولاء التنظيمي siim.org.tw. اعتمدت الدراسة على أربعة أبعاد للقيادة التحويلية (Influence, Inspiration, Stimulation, Individualized Consideration) وفق Bass & Avolio (1994) siim.org.tw، واعتبرت الانخراط الوظيفي المكوّن من الحيوية والتفان والانغماس (vigor, dedication, absorption) وفق نموذج Schaufeli et al. siim.org.tw (2002) Wilmar Schaufeli. كما ميزت بين الولاء (Loyalty) والالتزام التنظيمي (Commitment) استنادًا إلى نموذج Meyer & Allen (1991) المكوّن من الالتزام العاطفي، والاستمراري، والنوعي siim.org.tw ساينس دايركت. سنعرض فيما يلي تفصيلاً لكيفية تطبيق هذه الأطر النظرية في الدراسة وتحليل نقاط القوة والضعف فيها.

الإطار النظري والأطر المستخدمة

- 1. نظرية القيادة التحويلية لباس وأفوليو
- تعرف القيادة التحويلية بأنها القدرة على تغيير قيم الأتباع واحتياجاتهم ودوافعهم لتجاوز الأداء المتوقع، مقسمة إلى التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحفيز العقلي، والرعاية الفردية

نموذج الانخراط الوظيفي لشوفلي

- يعرف الانخراط الوظيفي بأنه حالة نفسية إيجابية، تتسم بالحيوية (vigor)، التفاني (dedication)، والانغماس الكامل (absorption) في العمل

نموذج الثلاثة مكونات لـ Meyer & Allen

- يرى (Meyer & Allen 1991) الالتزام التنظيمي كحالة نفسية تضم ثلاثة أبعاد: الالتزام العاطفي، الاستمراري (المرتبط بتكلفة المغادرة)، والالتزام النوعي (الإحساس بالواجب)

نظرية التبادل الاجتماعي - Bla

- تنص نظرية التبادل الاجتماعي على أن العلاقات الاجتماعية مبنية على مبدأ المقايضة؛ فعندما يقدم القائد دعمًا وقيمة للمرؤوسين، يشعر هؤلاء بواجب متبادل بالولاء والالتزام للمؤسسة

نموذج متطلبات العمل والموارد (JD- r)

- يفترض نموذج JD-R أن موارد العمل (كالقيادة التحويلية) تعزز الانخراط الوظيفي وتقود إلى نتائج إيجابية مثل الالتزام والولاء، بينما تشكل متطلبات العمل ضغوطاً قد تقلل من هذه النتائج

تطبيق نظرية القيادة التحويلية

- طبق Hsu & Lin أبعاد Bass & Avolio الأربعة لقياس سلوك القادة في سبع شركات خدمات منزلية بتايوان عبر استبيان معتمد siim.org.tw. أظهرت النتائج أثرًا مباشرًا معنويًا للقيادة التحويلية على كلٍّ من الولاء ($\beta = 0.533$)، ($p=0.012$) والالتزام ($\beta = 0.591$)، ($p=0.004$)

التميز بين الولاء والالتزام التنظيمي

- ناقشت الدراسة صعوبة التمييز بين الولاء والالتزام، معتبرة أن بعض الباحثين يخلطهما، بينما يراهما آخرون متميزين. وبحسب Meyer & Allen، فإن الالتزام العاطفي (Affective Commitment) يختلف عن الولاء بمعناه الشعبي، إلا أن الدراسة تعاملت مع كل منهما بمتغير مستقلّ بحسب توصيات (Anjam & Ali (2016)

تفسير العلاقة عبر نظرية التبادل الاجتماعي

- انطلاقًا من (Blau 1964)، فإن التفاعلات الإيجابية من القائد إلى الموظف (تحفيز، دعم فردي) تخضع لمبدأ المقابلة بالتعويض، حيث يبدي الموظف ولاءً أكبر والتزامًا أقوى تجاه المنظمة سايينس دايركت. وتؤكد نتائج Hsu & Lin هذه الآلية بظهور تأثير غير مباشر معنوي للقيادة على الولاء والالتزام عبر الانخراط ($p=0.003-0.013$)

نقاط القوة والقيود

- تتميز الدراسة بوضوح أطرها النظرية واعتمادها على SEM و bootstrapping لفحص التأثيرات المباشرة وغير المباشرة. لكنّها اعترفت بمحدودية التعميم لكونها محدودة بسياق تايوان، وباعتمادها على تصميم مقطعي واستبيانات ذاتية قد تنطوي على تحيّز استجابة

خلاصة :

- يوضح تحليل هذه الدراسة كيف تتكامل أبعاد القيادة التحويلية مع أُطر نظرية متنوعة (Bass & Avolio، Schaufeli، Meyer & Allen، Blau، JD-R) لفهم آليات تعزيز الالتزام والولاء لدى الموظفين، مع إبراز دور الانخراط الوظيفي كحلقة وصل تحويلية بين سلوكيات القيادة والنتائج التنظيمية

• شكر الكم