

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة اعمال

اثر القيادة التحويلية على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية

إعداد الطالبة : غرام صالح العنزي

إشراف:

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

مقدمة:	٣
مشكلة الدراسة	٥-٤
أهمية الدراسة:	٧-٦
أهداف الدراسة	٨
تساؤلات الدراسة	٩
فروض الدراسة:	١٠
الدراسات السابقة:	١٣-١٢-١١
الفجوة البحثية:	١٦-١٥-١٤
المنطلقات النظرية للدراسة:	١٨-١٧
المنهجية وطرق البحث:	٢٠-١٩
مجتمع وعينة الدراسة	٢٤
أداة الدراسة	٢٣-٢٢-٢١
أساليب التحليل الإحصائي	٢٠
خامسًا: حدود الدراسة	٢٤
المراجع	٢٧-٢٦-٢٥

المقدمة:

يشهد العالم اليوم تحولات جوهرية متسارعة في بيئة الأعمال، فرضت على المنظمات ضرورة امتلاك قيادات قادرة على الإلهام والتغيير، وتحفيز العاملين نحو تحقيق الأهداف المؤسسية، وفي هذا السياق برزت القيادة التحويلية بوصفها نمطاً قيادياً فاعلاً يسهم في رفع مستوى الأداء وتعزيز الانتماء الوظيفي، إذ تُعدّ من الأدوات الفعّالة في إلهام الموظفين وتحفيزهم للمشاركة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة (دور القيادة التحويلية في رفع إنتاجية الموظفين، ٢٠٢٤).

ويُمثل الالتزام الوظيفي أحد أبرز المؤشرات الدالة على صحة المنظمة وكفاءتها التشغيلية؛ إذ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستويات الإنتاجية، وانخفاض معدلات دوران العمل، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية على المدى البعيد، كما تكمن أهمية القيادة التحويلية في إحداث تغيير نوعي متكامل في عمل المنظمة، إذ يهتم القائد التحويلي بتطوير العاملين ورفع مستوياتهم (مجلة كلية الإسراء، ٢٠٢٣).

وتكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة في ضوء ما يشهده قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من تحولات متسارعة دفعتها رؤية ٢٠٣٠، التي جعلت من التحول الرقمي ركيزةً أساسيةً للتنمية الاقتصادية، مما يضع شركات الاتصالات أمام تحديات جسيمة تستوجب قيادات تحويلية فاعلة، قادرة على استنهاض طاقات العاملين وتعزيز ولائهم المؤسسي.

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة التحويلية على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية، من خلال تناول أبعاد القيادة التحويلية المتمثلة في: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، وقياس انعكاساتها على مستويات الالتزام الوظيفي بأبعاده المختلفة.

وتأتي هذه الدراسة تلبيةً للحاجة الملحة لإثراء المكتبة العربية ودعم الأدبيات الإدارية المحلية في هذا القطاع الحيوي، وذلك في ضوء أبعاد القيادة التحويلية المختلفة وأثرها على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية

مشكلة البحث:

تُعدّ القيادة التحويلية من أبرز الأنماط القيادية الحديثة التي تسعى إلى تحفيز العاملين وإلهامهم نحو تحقيق ، ويُمثّل الالتزام الوظيفي أحد أبرز المؤشرات الدالة على كفاءة (Burns, 1978؛ Bass, 1985) الأهداف المؤسسية (Meyer & Allen, 1991) المنظمة وقدرتها على الاحتفاظ بكوادرها البشرية وتعزيز إنتاجيتها.

ويشهد قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية نمواً متسارعاً في ظل مستهدفات رؤية ٢٠٣٠، إذ بلغت قيمة العقود الحكومية في هذا القطاع ٣٨ مليار ريال عام ٢٠٢٤ بنمو ١٨,٧٥٪ مقارنة بعام ٢٠٢٣ (هيئة الحكومة الرقمية، ٢٠٢٤)، وبلغ إجمالي العاملين فيه ١٢٣,٣٣١ موظفاً في الربع الرابع من عام ٢٠٢٣، منهم ٧٦,٧١٤ موظفاً سعودياً، ارتفع عددهم بنسبة ٢٠,٤٪ في ربع واحد فقط (جريدة الاقتصادية، ٢٠٢٤).

وفي ظل هذا النمو المتسارع في الكوادر البشرية، باتت قضية الالتزام الوظيفي لهؤلاء العاملين من أبرز التحديات التي تواجه شركات الاتصالات السعودية، في حين يستوجب تحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠ امتلاك كوادر بشرية وقد أثبتت دراسة مرتكوش (Jiatong et al., 2022) ملتزمة ومنتجة قادرة على مواكبة التحولات الرقمية المتسارعة (٢٠٢٢) وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي للعاملين في شركة سيرياتيل للاتصالات، إذ تبنت إدارات الشركة السلوك القيادي التحويلي بأبعاده الأربعة (مرتكوش، ٢٠٢٢، ص ١٤٣)، كما أكدت دراسة مجلة جامعة صنعاء (٢٠٢٤) أهمية القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة في قطاع الاتصالات من خلال عينة شملت ٤٥٢ من القيادات الإدارية في ثلاث شركات اتصالات (مجلة جامعة صنعاء، ٢٠٢٤).

غير أن الأدبيات العربية لا تزال تفتقر إلى دراسات تتناول أثر القيادة التحويلية على الالتزام الوظيفي في شركات الاتصالات السعودية تحديداً، وهو ما كشفت عنه دراسة المجلة العربية للعلوم (٢٠٢٣) التي تناولت القيادة التحويلية في شركات الاتصالات السعودية لكنها اقتصرَت على الإبداع المستدام دون الالتزام الوظيفي، مما يكشف عن فجوة بحثية واضحة تسعى هذه الدراسة إلى سدّها (المجلة العربية للعلوم، ٢٠٢٣).

وفي ضوء ما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة حول التساؤلات الآتية:

-ما مستوى تطبيق القيادة التحويلية في شركات الاتصالات السعودية؟

-ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية؟

-هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية؟

-ما أثر أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

- إثراء المعرفة النظرية في مجال القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي من خلال دراسة العلاقة بينهما في شركات الاتصالات السعودية.

- سد فجوة في الأدبيات العربية المتعلقة بأثر القيادة التحويلية على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية - تقديم إطار نظري متكامل يربط بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) والالتزام الوظيفي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- تقديم توصيات لشركات الاتصالات السعودية حول الممارسات القيادية التي تسهم في تعزيز الالتزام الوظيفي للعاملين.

- مساعدة صانعي السياسات ومنتخذي القرار في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل بما يدعم تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

- تطوير أداة قياس وتقييم يمكن الاستفادة منها في قياس مستوى القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية أهداف الدراسة

الهدف العام:

التعرف على أثر القيادة التحويلية على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية

الأهداف الفرعية:

- التعرف على مستوى تطبيق القيادة التحويلية في شركات الاتصالات السعودية
- قياس مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية
- الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية
- تحديد أثر أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية
- تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تعزيز الالتزام الوظيفي من خلال تطبيق ممارسات القيادة التحويلية في شركات الاتصالات السعودية.

أهداف الدراسة:

:الهدف العام

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية.

الأهداف الخاصة التفصيلية:

- التعرف على مستوى تطبيق القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) في شركات الاتصالات السعودية.

- التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية.

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية.

- قياس أثر بُعد التأثير المثالي على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية.

- قياس أثر بُعد التحفيز الإلهامي على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية.

- قياس أثر بُعد الاستثارة الفكرية على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية.

- قياس أثر بُعد الاعتبار الفردي على الالتزام الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات السعودية.

- تقديم توصيات عملية لشركات الاتصالات السعودية تُسهم في تعزيز القيادة التحويلية ورفع مستوى الالتزام الوظيفي.

تساؤلات الدراسة:

ما مستوى تطبيق القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) في شركات الاتصالات السعودية؟

ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية؟

ما أثر بُعد التأثير المثالي على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية؟

ما أثر بُعد التحفيز الإلهامي على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية؟

ما أثر بُعد الاستثارة الفكرية على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية؟

ما أثر بُعد الاعتبار الفردي على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية؟

فروض الدراسة:

الفرضيات الفرعية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد التأثير المثالي على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في (H11) الفرضية البديلة شركات الاتصالات السعودية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد التأثير المثالي على الالتزام الوظيفي لدى العاملين (H01) الفرضية الصفرية في شركات الاتصالات السعودية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد التحفيز الإلهامي على الالتزام الوظيفي لدى العاملين (H12) الفرضية البديلة في شركات الاتصالات السعودية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد التحفيز الإلهامي على الالتزام الوظيفي لدى (H02) الفرضية الصفرية العاملين في شركات الاتصالات السعودية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الاستثارة الفكرية على الالتزام الوظيفي لدى العاملين (H13) الفرضية البديلة في شركات الاتصالات السعودية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الاستثارة الفكرية على الالتزام الوظيفي لدى (H03) الفرضية الصفرية العاملين في شركات الاتصالات السعودية.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الاعتبار الفردي على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في (H14) لفرضية البديلة شركات الاتصالات السعودية.

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الاعتبار الفردي على الالتزام الوظيفي لدى (H04) الفرضية الصفرية العاملين في شركات الاتصالات السعودية.

الدراسات السابقة:

دراسة آل هذلول (٢٠٢٣): "أثر القيادة التحويلية على الإبداع المستدام: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع المستدام لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الاستنباطي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتكونت العينة من لتحليل البيانات. وتوصلت SPSS (١٢٣) موظفًا من العاملين في شركات الاتصالات السعودية، كما استخدمت برنامج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في تعزيز الإبداع المستدام، وأن مستوى ممارسة القيادة التحويلية في شركات الاتصالات جاء مرتفعًا. وتستفيد الدراسة الحالية منها في تناولها البيئة نفسها (شركات الاتصالات السعودية)، إلا أنها تختلف في المتغير التابع؛ إذ ركزت الدراسة السابقة على الإبداع المستدام، بينما تركز الدراسة الحالية على الالتزام الوظيفي.

الدراسة الثانية:

دراسة مرتكوش (٢٠٢٢): "أثر أبعاد القيادة التحويلية في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في شركة سيريتل".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد القيادة التحويلية في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركة سيريتل للاتصالات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من العاملين بالشركة. وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين. وتعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات ارتباطًا بالدراسة الحالية؛ لتشابهها في متغيري القيادة التحويلية والالتزام، إلا أنها تختلف في بيئة التطبيق، حيث أجريت في شركة اتصالات خارج المملكة.

الدراسة الثالثة:

”دراسة غانم والمرهضي (٢٠٢٤): “دور القيادة التحويلية في تحقيق الأداء المتميز في قطاع الاتصالات

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية في تحقيق الأداء المتميز في شركات الاتصالات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة، وشملت العينة (٤٥٢) من القيادات الإدارية في ثلاث شركات اتصالات. وأظهرت النتائج أن أبعاد القيادة التحويلية الأربعة تسهم بصورة إيجابية في تحقيق الأداء المتميز. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في دعم الإطار النظري المتعلق بالقيادة التحويلية، إلا أنها تختلف في المتغير التابع، حيث تناولت الأداء المتميز بدلاً من الالتزام الوظيفي.

الدراسة الرابعة:

”دراسة فرج وبشير (٢٠٢٥): “القيادة التحويلية وأثرها على الالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية على المصارف التجارية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المصارف التجارية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي. وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في متغيري الدراسة، إلا أنها تختلف في مجتمع الدراسة، إذ طبقت على المصارف التجارية بينما تطبق الدراسة الحالية على شركات الاتصالات السعودية

الدراسة الخامسة

دراسة Asfahani (2022): “The Role of Transformational Leadership in Human Resources Diversity in Saudi Telecommunication Companies”.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في تنوع الموارد البشرية بشركات الاتصالات السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستهدفت العاملين في شركات الاتصالات السعودية. وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تسهم في تعزيز إدارة تنوع الموارد البشرية داخل الشركات. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في دعم الإطار النظري الخاص بالقيادة التحويلية في قطاع الاتصالات السعودي، إلا أنها تختلف في المتغير التابع.

الدراسة السادسة:

دراسة السناني وأفانة (٢٠٢٢): “أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي: دراسة على شركات الاتصالات في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية (STC، موبيلي، زين). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وبلغت العينة (٢٤٣) موظفًا. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين. وتستفيد الدراسة الحالية من هذه الدراسة في فهم طبيعة الالتزام الوظيفي داخل قطاع الاتصالات السعودي، رغم اختلاف المتغير المستقل بين الدراستين.

أولاً: المقارنة بين الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يتضح أن متغيري القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي لم يُدرسا معاً بصورة مباشرة في قطاع الاتصالات السعودي.

فقد تناولت دراسة السناني وأفانة (٢٠٢٢) القيادة التحويلية في شركات الاتصالات السعودية، إلا أنها ركزت على علاقتها بمتغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، دون بحث أثرها في الالتزام الوظيفي.

القيادة التحويلية في قطاع (Asfahani (2022 كما تناولت دراسات آل هذلول (٢٠٢٣)، وغانم والمرهضي (٢٠٢٤)، و الاتصالات، وربطتها بمتغيرات مختلفة مثل الإبداع المستدام، والأداء المتميز، وتنوع الموارد البشرية، ولم تتناول الالتزام الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً.

وفي المقابل، تناولت دراسة مرتكوش (٢٠٢٢) ودراسة فرج وبشير (٢٠٢٥) العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي، إلا أن تطبيقهما كان في بيئات مختلفة عن شركات الاتصالات السعودية، مثل شركة سيريتل السورية والقطاع المصرفي، الأمر الذي يحد من إمكانية تعميم نتائجها على قطاع الاتصالات السعودي.

ثانياً: التناقضات بين الدراسات السابقة:

أشارت معظم الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والمتغيرات التنظيمية المختلفة، ومنها الالتزام الوظيفي أو التنظيمي، إلا أن اختلاف البيئات التنظيمية وقطاعات التطبيق أدى إلى تباين في قوة هذه العلاقة ونتائجها.

كما أن غالبية الدراسات أجريت في قطاعات مصرفية أو تعليمية أو حكومية أو في شركات اتصالات خارج المملكة العربية السعودية، مما يبرز الحاجة إلى اختبار هذه العلاقة داخل شركات الاتصالات السعودية، في ظل ما يشهده القطاع من تطورات تنظيمية وتحول رقمي متسارع

الاعتماد على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة فقط في معظم الدراسات، دون الاستفادة من أدوات بحثية أخرى. يمكن أن تعزز تفسير النتائج

اختلاف بيئات التطبيق؛ إذ أجريت معظم الدراسات في قطاعات أو دول مختلفة، وهو ما يجعل الحاجة قائمة . لإجراء دراسة في قطاع الاتصالات السعودي

عدم الجمع بين متغيري القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي داخل شركات الاتصالات السعودية في حدود ما اطلعت عليه الباحثة من الدراسات السابقة

أظهرت مراجعة الدراسات السابقة عددًا من القيود، من أبرزها:

- . الاعتماد على عينات محدودة نسبيًا في بعض الدراسات، مما قد يؤثر في إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة . بصورة أوسع
- . الاعتماد على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة فقط في معظم الدراسات، دون الاستفادة من أدوات بحثية أخرى . يمكن أن تعزز تفسير النتائج
- . اختلاف بيانات التطبيق؛ إذ أجريت معظم الدراسات في قطاعات أو دول مختلفة، وهو ما يجعل الحاجة قائمة . لإجراء دراسة في قطاع الاتصالات السعودي
- . عدم الجمع بين متغيري القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي داخل شركات الاتصالات السعودية في حدود ما اطلعت . عليه الباحثة من الدراسات السابقة

فجوة البحث:

في حدود ما اطلعت عليه الباحثة من الدراسات السابقة، لا توجد دراسة عربية تناولت أثر القيادة التحويلية على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية بصورة مباشرة

وعلى الرغم من وجود دراسات تناولت القيادة التحويلية في شركات الاتصالات السعودية، فإنها ربطتها بمتغيرات أخرى، كما تناولت دراسات أخرى الالتزام الوظيفي في قطاعات مختلفة عن قطاع الاتصالات السعودي، الأمر الذي يبرز وجود فجوة بحثية تتمثل في الحاجة إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي داخل شركات الاتصالات السعودية، بما يساهم في إثراء الأدبيات العربية وتقديم نتائج يمكن الاستفادة منها على المستوى الأكاديمي والتطبيقي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

(Burns, 1978؛ Bass, 1985) أولاً: نظرية القيادة التحويلية

عام ١٩٨٥ ليُحدد أبعادها الأربعة، إذ ترى Bass عام ١٩٧٨ مفهوم القيادة التحويلية، ثم طوّره Burns أرسى هذه النظرية أن القائد التحويلي يتجاوز دوره التقليدي في إصدار الأوامر، ليصبح مُلهماً لموظفيه ومحفزاً لهم نحو تحقيق الأهداف المؤسسية بقناعة ذاتية، وقد أثبتت الدراسات أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على الرضا ،، وتتمثل أبعادها في (Jiatong et al., 2022؛ Allozi et al., 2022) الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين

التأثير المثالي: القائد يكون قدوة يحتذى بها لموظفيه.

التحفيز الإلهامي: القائد يلهم موظفيه برؤية مستقبلية واضحة.

الاستثارة الفكرية: القائد يشجع موظفيه على الإبداع والتفكير النقدي.

الاعتبار الفردي: القائد يهتم بكل موظف بشكل شخصي ويطور قدراته.

وتُوظّف هذه النظرية في الدراسة الحالية لقياس مستوى تطبيق القيادة التحويلية في شركات الاتصالات السعودية من خلال أبعادها الأربعة.

(Meyer & Allen, 1991) ثانياً: نظرية الالتزام التنظيمي

عام ١٩٩١ نموذجاً ثلاثي الأبعاد للالتزام الوظيفي، يرى أن بقاء الموظف في منظمته يعود Meyer & Allen قدّم لأحد ثلاثة أسباب، وقد أكدت الدراسات اللاحقة أهمية هذه الأبعاد في فهم سلوك الموظفين داخل المنظمات (المحمد وحنيفضل، ٢٠٢٣)، وتتمثل أبعاده في

الالتزام العاطفي: الموظف يبقى لأنه يُحب شركته وينتمي إليها

الالتزام المستمر: الموظف يبقى لأنه يحتاج الشركة ويخشى تكاليف المغادرة

الالتزام المعياري: الموظف يبقى لأنه يشعر بواجب أخلاقي تجاه شركته

وتُوظَّف هذه النظرية في الدراسة الحالية لقياس مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية بأبعاده الثلاثة

العلاقة بين النظريتين في الدراسة الحالية:

تنطلق هذه الدراسة من افتراض أن القيادة التحويلية وفق نظرية Bass (١٩٨٥) تؤثر إيجابياً على الالتزام الوظيفي وفق نظرية Meyer & Allen (١٩٩١)، إذ يُتوقع أن القائد التحويلي الذي يُلهم موظفيه ويهتم بتطويرهم في شركات الاتصالات السعودية سيُسهم في رفع مستوى التزامهم الوظيفي بأبعاده الثلاثة.

المنهجية وطرق البحث

أولاً: نوع الدراسة

تُعد الدراسة الحالية من الدراسات الوصفية التحليلية، إذ تهدف إلى وصف مستوى القيادة التحويلية والالتزام الوظيفي لدى العاملين في شركات الاتصالات السعودية، وتحليل العلاقة بينهما، وقياس أثر القيادة التحويلية في الالتزام الوظيفي.

ثانياً: المنهج

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام المدخل الكمي، وذلك من خلال جمع البيانات ، للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار (SPSS) باستخدام الاستبانة وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج فرضياتها

ثالثاً: خطة البحث وخطوات التنفيذ

مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية والالتزام الوظيفي .

إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) والتحقق من صدقها وثباتها .

توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في شركات الاتصالات السعودية .

٤ جمع البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS).

تفسير النتائج، ومناقشتها، وصياغة التوصيات والمقترحات .

أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقد تم تصميمها بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، وتكوّنت من جزأين رئيسين:

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

يتضمن هذا الجزء المعلومات الأساسية الخاصة بالمشاركين، وتشمل:

الجنس.

الفئة العمرية.

المؤهل العلمي.

المسمى الوظيفي.

سنوات الخبرة.

اسم شركة الاتصالات التي يعمل بها المشارك.

الجزء الثاني: مقياس ليكرت الخماسي

يتضمن هذا الجزء فقرات لقياس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)، ويتكون من محورين رئيسين:

المحور الأول: القيادة التحويلية

يشمل أبعاد القيادة التحويلية الأربعة، وهي

التأثير المثالي.

التحفيز الإلهامي.

الاستثارة الفكرية.

الاعتبار الفردي.

المحور الثاني: الالتزام الوظيفي:

يشمل أبعاد الالتزام الوظيفي، وهي:

الالتزام العاطفي.

الالتزام المستمر.

الالتزام المعياري.

اختبارات الصدق والثبات

أولاً: صدق المحكمين

سيتم التحقق من صدق الاستبانة من خلال عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين في الإدارة والموارد البشرية؛ للتأكد من ملائمة الفقرات، وسلامتها العلمية واللغوية، ومدى ارتباطها بمتغيرات الدراسة

ثانياً: معامل كرونباخ ألفا

سيتم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، ويُعد معامل الثبات مقبولاً إذا بلغت قيمته (٠,٧٠) فأكثر، مما يدل على اتساق فقرات الاستبانة وإمكانية الاعتماد عليها في جمع البيانات وتحليلها

حدود الدراسة:

المجال البشري:

(، موبايلي، زين STC) مجتمع الدراسة: جميع العاملين في شركات الاتصالات السعودية

عينة الدراسة:

عينة من العاملين في شركات الاتصالات السعودية الثلاث في مختلف مناطق المملكة

حجم العينة وطريقة اختيارها:

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية بحيث تمثل كل شركة بشكل متناسب مع حجمها

المجال المكاني:

المنطقة الجغرافية: المملكة العربية السعودية، وتشمل الشركات العاملة في مختلف مناطقها

المجال الزمني:

فترة جمع البيانات: الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٤٨هـ

فترة الدراسة:

٢٠٢٦ — ٢٠٢٧ م

المراجع:

آل هذلول. (٢٠٢٣). أثر القيادة التحويلية على الإبداع المستدام: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد ٥٢ <https://www.ajrsp.com/vol/issue52/8/>

السنانى؛ وأفانة. (٢٠٢٢). أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي: دراسة على شركات الاتصالات في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1398532>

جريدة الاقتصادية. (٢٠٢٤، أبريل ٢٠). ارتفاع عدد السعوديين العاملين في قطاع الاتصالات والمعلومات ٢٠٪ في ٣ أشهر https://www.aleqt.com/2024/04/20/article_2719506.html

فرج، محمد صالح؛ وبشير، عبد الواحد محمد. (٢٠٢٥). القيادة التحويلية وأثرها على الالتزام الوظيفي: دراسة ميدانية على المصارف التجارية. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٤(٣)، ٢٤٥-٢٥٧ <https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/article/view/1338>

غانم، إبراهيم طاهر علي؛ والمرهضي، سنان غالب. (٢٠٢٤). دور القيادة التحويلية في تحقيق الأداء المتميز: دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات في اليمن. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، ٣(٢)، ٢٠٤-٢٣٤ <https://journals.su.edu.ye/index.php/jhs/article/view/827>

القيادة التحويلية ودورها في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية. (٢٠٢٣). مجلة كلية الإسرائ الجامعة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ٥(١٠)، ٢٢٩ <https://iasj.rdd.edu.iq/journals/uploads/2025/07/09/b0a6da289195938329236f53aa0105b1.pdf>

المحمد، داوود؛ وحنيزل، عماد الدين. (٢٠٢٣). أبعاد الالتزام التنظيمي وأثرها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الإنسانية. مجلة الشرق الأوسط للنشر العلمي، ٦(٣)، ١٦-١. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-1695625>

مرتكوش، نعيم. (٢٠٢٢). أثر أبعاد القيادة التحويلية في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على عاملي شركة سيريتل في مدينة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، ٣٨(٣)، ١٤٣-١٥٧. <https://journal.damascusuniversity.edu.sy/index.php/ecoj/article/view/6615>

هيئة الحكومة الرقمية. (٢٠٢٤). تقرير الإنفاق الحكومي على خدمات الاتصالات وتقنية المعلومات لعام ٢٠٢٤. <https://dga.gov.sa/ar/news/dga-launched-government-ICT-spending-report-Saudi-Arabia-2024>

Allozi, A., Alshurideh, M., AlHamad, A., & Al Kurdi, B. (2022). Impact of transformational leadership on the job satisfaction with the moderating role of organizational commitment. *Academy of Strategic Management Journal*, 21, 1-13

Asfahani, A. (2022). The role of transformational leadership in human resources diversity in Saudi telecommunication companies. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-05-2021-2822>

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.

Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Gill, S. A. (2022). The impact of transformational leadership on affective organizational commitment and job performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 831060.

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.831060/full>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89