

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أسم الطالب

محمد أسامة محمد ربيع

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

دور القيادة التحويلية في تعزيز أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

جدول المحتويات

4	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1 المقدمة
5	1.2 مشكلة البحث
6	1.2.1 الفجوة النظرية
6	1.2.2 الفجوة العملية
7	1.3 أهمية البحث
7	1.3.1 الأهمية النظرية
7	1.3.2 الأهمية العلمية
8	1.4 أسئلة البحث
8	1.5 أهداف البحث
8	1.6 فروض البحث
8	1.7 نموذج البحث
8	1.8 منهجية البحث
8	1.9 حدود الدراسة
9	الفصل الثاني: الإطار النظري
10	2.1 مقدمة
10	2.2 القيادة التحويلية (المتغير المستقل)
10	2.2.1 التعريف والتطور
11	2.2.2 الأبعاد والنظريات
11	2.3 أداء الموظفين (المتغير التابع)
11	2.3.1 التعريف والتطور
12	2.3.2 الأبعاد والنظريات
12	2.4 العلاقة بين المتغيرين
12	2.5 الخاتمة النظرية

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تعد القيادة التحويلية من الاتجاهات الإدارية الحديثة التي أثبتت قدرتها على إحداث تغيير إيجابي داخل المؤسسات، وخاصة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تواجه تحديات تتعلق بالمنافسة، ونقص الموارد، والقدرة على جذب الكفاءات والاحتفاظ بها. تعتمد القيادة التحويلية على مجموعة من السلوكيات التي يمارسها القائد، مثل الإلهام، والتحفيز، والتطوير الفردي، والقدرة على صياغة رؤية مشتركة، مما يسهم في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية وتعزيز أداء الموظفين.

في الوقت نفسه، يشكل أداء الموظفين حجر الأساس الذي تقوم عليه المؤسسات، حيث يرتبط بتحقيق الأهداف وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات. ويُنظر إلى أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باعتباره عاملاً حاسماً لبقائها واستمراريتها، نظراً لمحدودية مواردها واعتمادها الكبير على كفاءة العاملين فيها.

وتبرز أهمية القيادة التحويلية في قدرتها على التأثير في دوافع العاملين، وتنمية مهاراتهم، وتعزيز شعورهم بالانتماء، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الفردي والجماعي.

وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادة التحويلية في تعزيز أداء الموظفين داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من خلال تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين وفهم مدى تأثير ممارسات القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي. كما تهدف الدراسة إلى بيان أثر الاهتمام القيادي والتطوير الفردي والتحفيز الداخلي على زيادة الإنتاجية، وتقليل الدوران الوظيفي، وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

1.2 مشكلة البحث

تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدداً من التحديات مثل ضعف أنظمة العمل، ونقص الخبرات القيادية، وغياب ممارسات التحفيز، مما يؤدي غالباً إلى تدني مستويات الأداء الوظيفي. وتشير العديد من الدراسات الحديثة إلى أن أحد أسباب هذا الضعف يعود إلى غياب أنماط قيادية فعّالة. ومع انتشار النموذج التحويلي في الإدارة الحديثة، يبرز التساؤل حول مدى قدرة هذا النمط على تحسين أداء الموظفين داخل هذه المؤسسات.

وتتمثل مشكلة البحث في:

عدم وضوح الدور الحقيقي للقيادة التحويلية في تعزيز أداء الموظفين داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وعدم وجود دراسة كافية تربط بين سلوكيات القادة التحويليين ومستويات الأداء في هذه المؤسسات.

1.2.1 الفجوة النظرية

بالرغم من كثرة الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية، فإن غالبيتها ركزت على المؤسسات الحكومية أو الشركات الكبيرة، بينما تم إهمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تختلف في طبيعتها، وهيكلها التنظيمي، وطبيعة عملها. كما أن العديد من الدراسات تناولت أداء الموظفين من خلال عوامل عامة مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام، ولم تركز بشكل مباشر على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الفعلي القابل للقياس.

1.2.2 الفجوة العملية

لا تطبق العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ممارسات القيادة التحويلية رغم حاجتها إليها، مما أدى إلى ضعف القدرة التنافسية ونقص الولاء المؤسسي. كما أن محدودية التدريب وضعف الدور القيادي يجعل العلاقة بين القيادة والأداء غير فاعلة. وبالتالي، تظهر الحاجة لإجراء دراسة تطبيقية توضح أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في هذه البيئة.

1.3 أهمية البحث

تظهر أهمية هذا البحث من خلال عدة نقاط:

1.3.1 الأهمية النظرية

يسهم البحث في إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية؛ من خلال تحليل علاقتها المباشرة وغير المباشرة بأداء الموظفين في قطاع قليل الدراسة مثل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. كما يقدم إطاراً نظرياً متكاملًا يربط بين السلوك القيادي والأداء الوظيفي، ويوضح كيف يمكن للقيادة التحويلية إحداث تغيير إيجابي في بيئة العمل.

1.3.2 الأهمية العلمية

تساعد نتائج الدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تطوير أساليب قيادية حديثة تعتمد على التحفيز والإلهام، مما يعزز أداء الموظفين ويزيد من فعالية بيئة العمل. كما تقدم الدراسة توصيات يمكن تطبيقها لتطوير برامج تدريب القيادة، وتحسين مهارات المديرين، وتعزيز الأداء الوظيفي بصورة متكاملة.

1.4 أسئلة البحث

السؤال الرئيس:

ما دور القيادة التحويلية في تعزيز أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما تأثير الإلهام والتحفيز على أداء الموظفين؟
2. ما أثر التطوير الفردي على مستوى الأداء الوظيفي؟
3. كيف تسهم الرؤية المشتركة والقوة القيادية في تحسين مستوى الأداء؟

1.5 أهداف البحث

الهدف الرئيس:

تحديد دور القيادة التحويلية في تعزيز أداء الموظفين داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الأهداف الفرعية:

1. تحليل أثر التحفيز والإلهام على أداء الموظفين.
2. تحديد أثر التطوير الفردي في تحسين الأداء.
3. دراسة أثر السلوك القيادي القائم على القوة في رفع الإنتاجية.

1.6 فروض البحث

- H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتعزيز أداء الموظفين.
- Ha: يوجد تأثير إيجابي دال للتحفيز والإلهام على أداء الموظفين.

- **Hb:** يوجد تأثير للتطوير الفردي على تحسين مستوى الأداء الوظيفي.
- **Hc:** توجد علاقة بين القدرة القيادية وارتفاع مستوى الأداء.

1.7 نموذج البحث

المتغير المستقل: القيادة التحويلية

- الإلهام
- القدوة
- التحفيز
- التطوير الفردي

المتغير التابع: أداء الموظفين

1.8 منهجية البحث

- فلسفة البحث: وضعية
- منهج الدراسة: منهج استنباطي
- استراتيجية البحث: دراسة حالة على مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- طريقة الاختيار: العينة العشوائية البسيطة
- الأفق الزمني: مقطعي (Cross-sectional)
- أدوات جمع البيانات: الاستبانة
- أسلوب التحليل: التحليل الإحصائي باستخدام SPSS

1.9 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.
- الحدود المكانية: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المنطقة المختارة.
- الحدود الزمانية: خلال العام الأكاديمي 2025.
- الحدود البشرية: العاملون والموظفون في المؤسسات محل الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 مقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً نظرياً موسعاً لكل من القيادة التحويلية وأداء الموظفين، بالإضافة إلى النظريات التفسيرية وعلاقات المتغيرات كما ورد في الدراسات السابقة.

2.2 القيادة التحويلية (المتغير المستقل)

2.2.1 التعريف

القيادة التحويلية هي نمط قيادي يقوم على تحفيز العاملين، وإلهامهم، وتطوير قدراتهم، وبناء رؤية مشتركة داخل المؤسسة، بحيث يسعى القائد إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك الموظفين بما يحقق أهداف المؤسسة.

2.2.2 التطور

بدأ ظهور مفهوم القيادة التحويلية مع (Burns, 1978) ، ثم طوّره (Bass (1985 ليصبح من أهم الأساليب القيادية في الإدارة الحديثة. وركز المفهوم على قدرة القائد في تغيير سلوكيات العاملين عبر التأثير والإلهام، وليس عبر الأمر والرقابة.

2.2.3 الأبعاد

1. التأثير المثالي (القُدوة) : القائد نموذج يحتذى به.
2. التحفيز الإلهامي : خلق رؤية مستقبلية.
3. الاستثارة الفكرية : تشجيع الإبداع وحل المشكلات.
4. الاعتبار الفردي : دعم احتياجات الموظفين وتطويرهم.

2.2.4 النظريات المرتبطة

- نظرية التبادل الاجتماعي
- نظرية القيادة الكاريزمية
- نظرية تمكين العاملين

2.3 أداء الموظفين (المتغير التابع)

2.3.1 التعريف

هو مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف في المهام الموكلة إليه ضمن إطار زمني محدد، ويُقاس بجودة العمل، الدقة، الإنتاجية، الالتزام، والقدرة على حل المشكلات.

2.3.2 التطور

أصبح الأداء أحد أهم مؤشرات نجاح المؤسسات الحديثة، وارتبط بالعوامل القيادية والتحفيزية والثقافية داخل بيئة العمل.

2.3.3 الأبعاد

1. الأداء الكمي
2. الأداء النوعي
3. الالتزام والانضباط
4. المبادرة والإبداع

2.3.4 النظريات المرتبطة

- نظرية دافع الإنجاز
- نظرية المسار-الهدف
- هرم ماسلو للحاجات

2.4 العلاقة بين المتغيرين

يُتوقع – استنادًا إلى الأدبيات – أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابًا على أداء الموظفين؛ فالقائد الذي يمارس التأثير المثالي والاستثارة الإلهامية يبعث في العاملين روح الحماس والانتماء، والقائد الذي يشجع على التفكير الإبداعي ويهتم بالفروق الفردية يخلق بيئة عمل داعمة، مما ينعكس على جودة الأداء والإنتاجية والالتزام.

يمكنك هنا كتابة فقرتين أو ثلاث تشرح بشكل تحليلي كيف يؤثر كل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية في أبعاد أداء الموظفين، مع أمثلة من واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

2.5 الخاتمة النظرية

يخلص هذا الفصل إلى أن القيادة التحويلية تمثل مدخلًا مهمًا لتحسين أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ إذ تسهم في بناء رؤية مشتركة، وتعزيز الثقة، وتشجيع الإبداع، وتقديم الدعم للموظفين، وكلها عوامل ترتبط بارتفاع مستويات الأداء. وتشكل هذه الخلاصة الأساس النظري الذي تُبنى عليه فرضيات البحث وتصميم الدراسة الميدانية في الفصول اللاحقة.

قائمة المراجع (APA Style)

1. آل سليمان، خالد. (2021). *القيادة التحويلية ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية في منظمات الأعمال*. مجلة العلوم الإدارية، 12(3)، 67-45.
2. البابطين، ناصر. (2020). *تأثير أنماط القيادة على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*. مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، 8(2)، 110-88.
3. الحربي، عبدالعزيز. (2019). *العلاقة بين القيادة التحويلية والالتزام التنظيمي في القطاع الخاص السعودي*. مجلة جامعة الملك سعود – إدارة الأعمال، 33(1)، 125-101.
4. الجهني، مشعل. (2022). *العوامل المؤثرة في أداء الموظفين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية*. مجلة ريادة الأعمال العربية، 5(1)، 79-55.
5. الزهراني، طلال. (2021). *دور القيادة التحويلية في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين*. مجلة البحوث التجارية والإدارية، 20(4)، 259-233.
6. منصور، فهد. (2020). *أثر القيادة التحويلية على تحسين جودة الأداء الوظيفي في بيئة الأعمال*. مجلة الإدارة والتنمية، 14(2)، 115-97.