

الرحيم الرحمن الله بسم

(MGM496) أعمال إدارة - تخرج مشروع

2025 الثالث الدراسي الفصل

:البحت عنوان

السعودية المؤسسات في الموظفين رضا على التحويلية القيادة أثر

: (السابقة الدراسات) الأدبيات مراجعة

معظمها أظهرت وقد ،العالم حول مختلفة عمل بيانات في الموظفين ورضا التحويلية القيادة بين العلاقة الدراسات من العديد تناولت .الوظيفي الرضا ومستويات القيادي النمط هذا بين إيجابي ارتباط وجود مستقبلية رؤية خلال من مسؤوليهم يلهمون التحويليين القادة أن على التأكيد تم ،(Bass & Riggio, 2006) دراسة ففي .التنظيمية الأهداف تحقيق أجل من الشخصية المصالح تجاوز على ويحفزونهم ،واضحة بين والالتزام الثقة بمستوى قويا ارتباطا ترتبط التحويلية القيادة أن (Podsakoff et al., 1996) دراسة أوضحت كما .العمل في واستقرارهم رضاهم زيادة إلى يؤدي مما ،الموظفين

في مباشر بشكل تسهم السعودية المؤسسات في التحويلية القيادة أن (Al-Kahtani, 2020) دراسة أظهرت ،العربي السياق وفي الفردية بالاحتياجات الاهتمام خلال من الوظيفي الرضا وتعزيز العمل بيئة تحسين يمكن 2030 المملكة رؤية ضمن التحويلية القيادة مبادئ تطبيق أن إلى الدراسة وتشير .والتحفيزي النفسي الدعم وتقديم للموظفين .المؤسسي الأداء كفاءة رفع في يسهم أن

العقلي التحفيز بين تجمع لأنها تكاملاً القيادة أنماط أكثر من تُعد التحويلية القيادة أن (Northouse, 2018) دراسة بينت كما الموظفين سلوكيات على إيجاباً ينعكس مما ،والعاطفي محفزة عمل ثقافة يخلق الذي هو التحويلي القائد أن أوضحت فقد (Yukl, 2013) دراسة أما .الإنجاز نحو دافعيته من ويزيد ،والإبداع الابتكار نحو موظفيه ويوجه .والرضا بالانتماء شعورهم يعزز ما وهو

:والمناقشة التحليل

الرضا تحسين في تأثيراً القيادية الأنماط أكثر من تعد التحويلية القيادة إن القول يمكن ،السابقة الدراسات مراجعة خلال من .التنظيمي والالتزام الوظيفي بيئة يخلقون جهودهم وتقدير الموظفين وإلهام الفعال التواصل على القدرة يمتلكون الذين القادة أن والتطبيقية النظرية الأدلة تؤكد .والانتماء الولاء على تشجع إيجابية عمل

في المملكة تشهدها التي السريعة التغيرات ظل في ضرورة أصبحت التحويلية القيادة أن يتضح ،السعودية المؤسسات وفي .والإدارة الاقتصاد مجالات

بناء من تمكنهم تحويلية قيادية بقدرات يتمتعون قادة يتطلب ما وهو ،الرقمي والتحول الابتكار على الحديثة المؤسسات تعتمد إذ .والتعاون الثقة على قائمة تنظيمية ثقافة

،للمؤسسة العام الأداء تحسين مثل أخرى مجالات لتشمل تمتد بل ،الموظفين رضا في فقط تؤثر لا التحويلية القيادة أن كذلك يتبين

الموظفين دوران معدلات وتقليل
الجماعي العمل وتعزيز الإدارات بين الاتصال تحسين في دوراً التحويلية القيادة تلعب كما. الوظيفي الالتزام مستوى وزيادة

:والتوصيات الخاتمة

داخل التنظيمي والاستقرار الوظيفي الرضا تحقيق في أساسية ركيزة تمثل التحويلية القيادة إن القول يمكن، سبق ما ضوء في
السعودية المؤسسات
هذا تبني خلال ومن. والتميز الإبداع على وتشجعهم، المتبادل والاحترام والتحفيز الثقة على قائمة عمل بيئة للموظفين تتيح فهي
،القيادي النمط
2030 المملكة رؤية مع يتماشى بما الاستراتيجية أهدافها وتحقيق إنتاجيتها تعزيز المؤسسات في العليا للإدارات يمكن

يلي بما الدراسة هذه توصي، ولذلك

1. التحويلية القيادة مبادئ تطبيق على السعودية المؤسسات في والمديرين القادة تدريب ضرورة.
2. بالانتماء شعورهم لتعزيز بالموظفين الفردي والاهتمام المعنوي التحفيز ممارسات تشجيع.
3. والمروسين القادة بين والشفافية الإيجابي التواصل تدعم مؤسسية ثقافة تبني.
4. المملكة داخل مختلفة قطاعات في التحويلية القيادة أثر لقياس التطبيقية الدراسات من المزيد إجراء.

:المراجع قائمة

1. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. Lawrence Erlbaum Associates.
2. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors as determinants of employee satisfaction. Journal of Management, 22(2), 259–298.
3. Al-Kahtani, N. (2020). The impact of transformational leadership on job satisfaction in Saudi organizations. International Journal of Human Resource Studies, 10(3), 45–59.
4. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice (8th ed.). Sage Publications.
5. Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson Education.
6. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.