

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

كلية الإدارة
قسم / تخصص

عنوان المشروع
أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المنظمات
أسم الطالب
عمر هارون عبده الحطامي

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2026

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. الدراسة الميدانية	9
1.9. منهجية الدراسة	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	10
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	11
2.1. المقدمة:	12
2.2. المتغير المستقل	12
2.3. المتغير التابع	12
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	12
1.1. الخاتمة	13
قائمة المراجع	14

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد القيادة من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المنظمات، لأنها ترتبط بشكل مباشر بتوجيه الموظفين وتحفيزهم ورفع كفاءة الأداء. ومع التغيرات المتسارعة في بيئات العمل وزيادة التحديات التنظيمية، برزت الحاجة إلى أنماط قيادية قادرة على إحداث أثر إيجابي مستدام في أداء الموظفين، لا سيما الأنماط التي تركز على الإلهام وبناء الرؤية وتحسين السلوك التنظيمي.

وتُعد القيادة التحويلية من أكثر الأساليب القيادية حضورًا في الدراسات الإدارية الحديثة، إذ تقوم على تحفيز الموظفين وإلهامهم، وتطوير قدراتهم، وتعزيز التزامهم بأهداف المنظمة. كما تساعد القيادة التحويلية على خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على المبادرة والابتكار والالتزام، ما ينعكس في النهاية على جودة الأداء وفعاليته.

وفي المقابل، تعاني بعض المنظمات من تحديات تتعلق بتفاوت مستويات الأداء بين الموظفين، وضعف الدافعية، وارتفاع الضغوط، وتباين جودة النتائج، وهو ما يدفع إلى البحث عن العوامل القيادية التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء بصورة ملموسة. ومن هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين، باعتبارها علاقة محورية في تفسير نجاح المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المنظمات، وبيان كيفية إسهام هذا النمط القيادي في تحسين مستوى الأداء، بما يدعم متخذي القرار في تبني ممارسات قيادية أكثر فاعلية وتوافقًا مع متطلبات العمل الحديثة.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الاهتمام المتزايد بالقيادة التحويلية في سلوكيات الإدارية، إلا أن بعض المنظمات لا تزال تواجه تحديات في تحسين أداء موظفيها وتحقيق مستويات مستقرة من الإنتاجية والجودة. ويظهر ذلك في ضعف الالتزام أحياناً، أو انخفاض الحافزية، أو التباين في مستوى الإنجاز بين الفرق والأقسام، مما يؤثر على كفاءة الأداء العام.

وتتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم أوضح لمدى تأثير القيادة التحويلية في رفع أداء الموظفين داخل المنظمات، وتحديد ما إذا كانت ممارسات القيادة التحويلية قادرة على إحداث فرق ملموس في نتائج الأداء مقارنةً بالأساليب القيادية التقليدية. كما تسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي:

ما أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المنظمات؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوة النظرية في أن بعض الدراسات ركزت على القيادة التحويلية كمتغير مستقل دون التعمق الكافي في آليات تأثيرها على الأداء، أو دون توضيح الأبعاد الأكثر تأثيراً (مثل: الإلهام، التحفيز، الاعتبار الفردي، التأثير المثالي). كما أن هناك حاجة إلى مزيد من تناول المنظم للعلاقة بين القيادة التحويلية والأداء ضمن سياق إداري واضح ومحدد.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتظهر الفجوة في أن بعض المنظمات تطبق ممارسات قيادية مختلفة دون وجود تقييم واضح لمدى انعكاسها على أداء الموظفين، إضافة إلى ضعف برامج تطوير القيادات داخل بعض الجهات، وعدم وضوح المعايير السلوكية للقيادة التحويلية لدى القيادات الإدارية، مما يستدعي دراسة هذه العلاقة بصورة منظمة للخروج بتوصيات عملية فعالة قابلة للتطبيق.

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تكمن أهمية هذه الدراسة في إثراء السلوكيات العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية وأداء الموظفين من خلال توضيح طبيعة العلاقة بينهما، وتقديم إطار يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية ضمن مجالات السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية والقيادة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في مساعدة المنظمات والقيادات الإدارية على فهم دور القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين، وتقديم نتائج وتوصيات يمكن توظيفها في تطوير برامج إعداد القيادات، وتحسين بيئة العمل، ورفع كفاءة الأداء والإنتاجية، بما ينعكس إيجاباً على نتائج المنظمة.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المنظمات؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية وأداء الموظفين؟
- ما مدى مساهمة القيادة التحويلية في تحسين كفاءة الأداء داخل المنظمات؟

1.5. أهداف الدراسة

- التعرف على مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها الرئيسية.
- قياس مستوى أداء الموظفين في المنظمات محل الدراسة.
- اختبار أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين.
- تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء من خلال تبني أسلوب القيادة التحويلية.

1.6. فرضيات الدراسة

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

H1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي على أداء الموظفين.

H1-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز الإلهامي على أداء الموظفين.

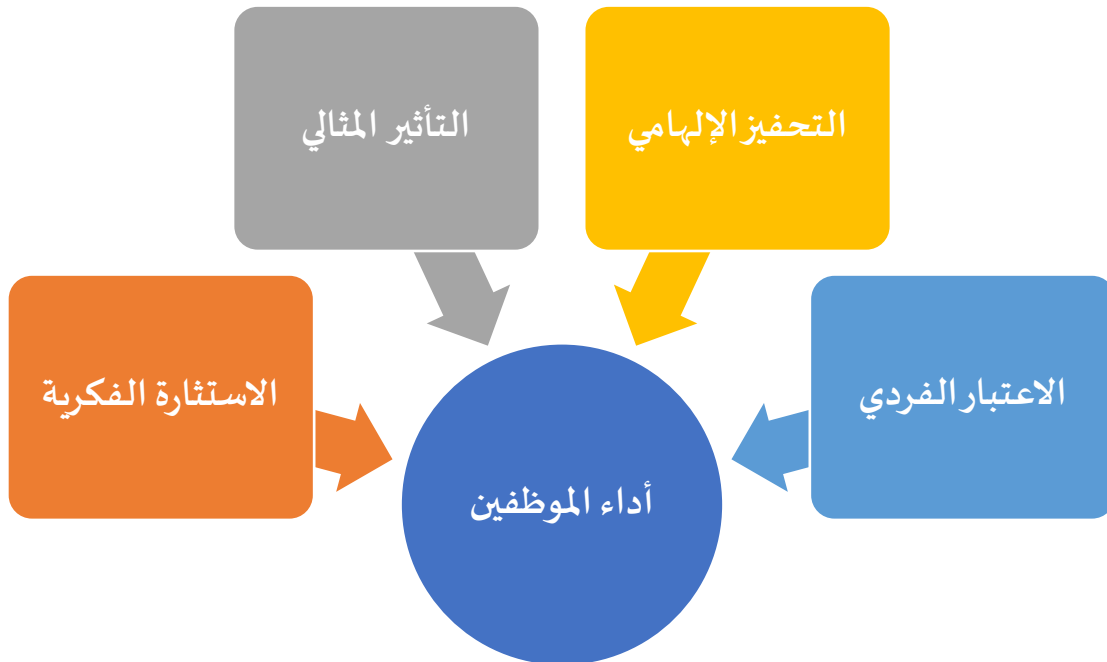
H1-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية على أداء الموظفين.

H1-4: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبار الفردي على أداء الموظفين.

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على اختبار أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على أداء الموظفين، حيث تمثل القيادة التحويلية المتغير المستقل، بينما يمثل أداء الموظفين المتغير التابع.

ويتكون النموذج من الأبعاد التالية للقيادة التحويلية:



1.8. الدراسة الميدانية

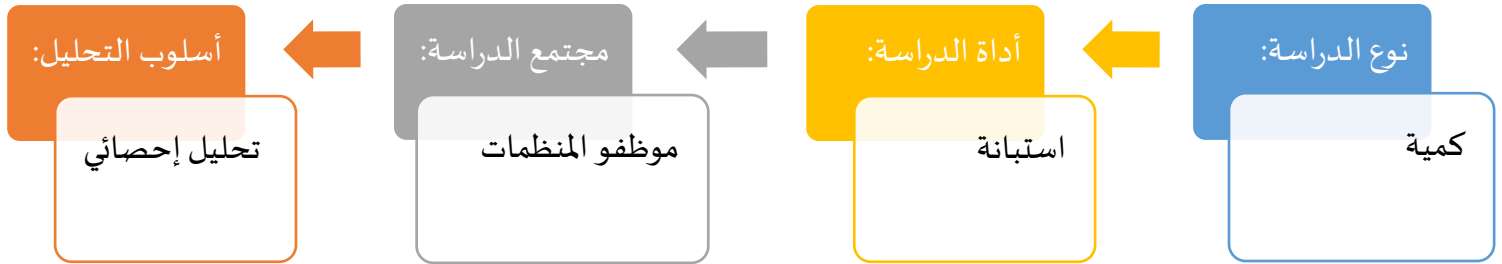
سيتم تطبيق الدراسة ميدانيًا على عينة من الموظفين في عدد من المنظمات والشركات العاملة في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وذلك بهدف قياس مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى القيادات الإدارية وأثرها على أداء الموظفين.

وسيتم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على الموظفين في مجالات عمل مختلفة لضمان تنوع العينة وتمثيلها لمجتمع الدراسة بشكل مناسب.

1.9. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي، باستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة من الموظفين في المنظمات والشركات العاملة في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل معامل الارتباط وتحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة.



1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: تحليل النتائج

الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1.1. الخاتمة

قائمة المراجع

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). The full range of leadership development. *Binghamton: Center for Leadership Studies*.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 37(6), 1552–1586.
- Banks, G. C., McCauley, K. D., Gardner, W. L., & Guler, C. E. (2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 27(4), 634–652.