

1.8 اسئلة الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة، تثير هذه الدراسة الأسئلة التالية:

- 1- ما هو مستوى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية في المنظمة محل الدراسة؟
- 2- ما هو مستوى الرضا الوظيفي السائد لدى العاملين؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التحويلية والرضا الوظيفي؟

1.9 اهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- تحديد مدى تطبيق القادة لأبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية).
- 2- قياس مستوى الرضا الوظيفي العام لدى الكوادر البشرية في المنظمة.
- 3- الوصول إلى توصيات تساهم في تطوير الأداء القيادي لرفع الروح المعنوية للموظفين.

1.10 فرضيات الدراسة:

تعتمد الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة).

1.11 نموذج الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة من متغيرين أساسيين:

المتغير المستقل: القيادة التحويلية (بأبعادها: الكاريزما، الإلهام، التقدير الفردي).

المتغير التابع: الرضا الوظيفي (الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر، الرضا عن الترقية).

1.12 منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليل العلاقة بين المتغيرات.

1.13 الدراسة الميدانية:

مجتمع الدراسة: جميع الموظفين العاملين في [الرياض].

أداة الدراسة: سيتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة.

1.14 مخطط المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (المقدمة، المشكلة، الأهداف).

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري (المتغير المستقل والتابع).

الفصل الثالث: تصميم الاستبانة وتوزيعها على عينة الدراسة ميدانياً.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي للبيانات وكتابة النتائج والتوصيات.

2.1 المقدمة:

يستعرض هذا الفصل الأسس النظرية للمتغيرات البحثية، حيث يتم التركيز على مفهوم القيادة التحويلية كمتغير مستقل، والرضا الوظيفي كمتغير تابع، مع بيان طبيعة العلاقة التأثيرية بينهما من واقع الدراسات السابقة.

2.2 مفهوم أثر القيادة التحويلية (المتغير المستقل):

تُعرف القيادة التحويلية بأنها النمط الذي يسعى فيه القائد إلى النهوض بدوافع التابعين وتحقيق تغييرات جوهرية في قيمهم ومعتقداتهم لتتواءم مع رؤية المنظمة وتشمل أبعادها الأساسية:

- 1- التأثير المثالي: قدرة القائد على أن يكون نموذجاً يحتذى به في السلوك والأخلاقيات.
- 2- التحفيز الإلهامي: بث روح الحماس والتفاؤل لدى الفريق لتحقيق أهداف طموحة.
- 3- الاستثارة الفكرية: تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق غير تقليدية.

2.3 مفهوم الرضا الوظيفي (المتغير التابع):

يُمثل الرضا الوظيفي الحالة النفسية الإيجابية أو الشعور بالراحة الذي يستمدّه الموظف من تقييمه لعمله أو خبراته الوظيفية. ويتأثر بعدة عوامل منها:

- 1- بيئة العمل: مدى ملاءمة الظروف المادية والمعنوية للإنتاج.
- 2- نظام الحوافز: عدالة الأجور والمكافآت مقارنة بالجهد المبذول.
- 3- العلاقات الاجتماعية: جودة التفاعل مع الزملاء والرؤساء داخل المنظمة.

2.4 العلاقة بين أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي:

أجمعت أغلب الدراسات السابقة على وجود علاقة طردية قوية بين ممارسات القيادة التحويلية وزيادة معدلات الرضا الوظيفي. فالفائد الذي يمنح موظفيه التقدير الفردي والتحفيز المستمر يساهم في خلق بيئة عمل مستقرة تزيد من ولاء الموظف وإنتاجيته.

2.5 الخاتمة:

نستخلص مما سبق أن تبني أنماط القيادة الحديثة ليس ترفاً إدارياً، بل هو ضرورة لتحقيق الرضا الوظيفي الذي يعد المحرك الأساسي لنجاح المنظمات في العصر الحالي. وبناءً على هذه الخلفية النظرية، سيتم إجراء الدراسة الميدانية للتحقق من هذه النتائج في الواقع التطبيقي.

2.6 قائمة المراجع:

جامعة ميدأوشن (2025). نموذج مشروع التخرج المعتمد. (MGM 496)

علي، السلمي (2022). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. دار غريب، القاهرة.

القحطاني، محمد (2023). أثر القيادة على الأداء التنظيمي. المجلة العلمية للإدارة، المجلد 5، العدد 1.

