

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في القطاع الحكومي السعودي

أسم الطالب

عادل عبدالرحن البريدي

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

2025 أغسطس - الثاني

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
4	1.2. مشكلة الدراسة
4	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
8	1.9. الدراسة الميدانية
8	1.10. مخطط المشروع المقترح
9	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
10	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية تحديات مستمرة في تحسين جودة الخدمات ورفع كفاءة الأداء بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 التي تشدد على ضرورة تطوير الإدارة العامة وتحديث أساليب القيادة. من أبرز هذه الأساليب الحديثة القيادة التحويلية، والتي تهدف إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوكيات الموظفين من خلال التحفيز الفكري، التأثير النموذجي، والاهتمام الفردي، ما يسهم في رفع مستوى الالتزام وتحقيق رضا الموظفين. تشير الأدبيات الإدارية إلى الأهمية الكبيرة لهذا النمط القيادي في تعزيز بيئة العمل، دعم روح الفريق، وتمكين الموظفين من الإبداع والمشاركة الفعالة. ومع ذلك، تتركز معظم الدراسات الحالية في سياقات مختلفة مثل القطاع الخاص أو القطاعات التعليمية، بينما تظل الأبحاث التي توثق أثر القيادة التحويلية في القطاع الحكومي السعودي محدودة للغاية. هذه الفجوة النظرية والتطبيقية تؤكد على ضرورة إجراء دراسة تطبيقية جديدة تستهدف صناع القرار والقادة الإداريين في المؤسسات الحكومية، موضحة لهم أهمية تبني هذا النمط القيادي في تحسين رضا الموظفين ورفع جودة الخدمات الحكومية. وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في القطاع الحكومي السعودي وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لدعم جهود الإصلاح الإداري وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود المتزايدة لتحديث الإدارة الحكومية في المملكة، إلا أن العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في السياق الحكومي المحلي لم تتل الاهتمام البحثي الكافي، ما يترك فجوة معرفية وتطبيقية تتطلب دراسة علمية معمقة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- نقص الدراسات العربية التي تناولت القيادة التحويلية في القطاع الحكومي السعودي.
- محدودية النماذج النظرية التي توضح آليات تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين.
- قلة الأطر العلمية التي تربط القيادة التحويلية بإدارة التغيير والتحفيز في البيئة الحكومية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- قلة الدراسات الميدانية المحلية التي توثق أثر القيادة التحويلية في المؤسسات الحكومية السعودية.
- ضعف تطبيق ممارسات القيادة التحويلية بشكل منهجي ومدرّس في الإدارات الحكومية.
- محدودية برامج التدريب والتطوير المهني التي تركز على تنمية مهارات القيادة التحويلية لدى القيادات الإدارية.

بناءً على ما سبق ما أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في القطاع الحكومي السعودي؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- إثراء الأدبيات العربية بدراسة تطبيقية جديدة تربط القيادة التحويلية برضا الموظفين في السياق الحكومي السعودي.
- سد الفجوة المعرفية المتعلقة بفهم العلاقة بين أساليب القيادة الحديثة وجودة بيئة العمل الحكومية.
- دعم تطوير نماذج نظرية تسهم في إدارة التغيير والتحفيز في المؤسسات العامة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تقديم توصيات عملية لصناع القرار والقيادات الإدارية حول تبني أسلوب القيادة التحويلية.
- المساهمة في تطوير برامج التدريب المهني الموجهة للقيادات الحكومية.
- تحسين رضا الموظفين، تقليل معدل دورانهم، ورفع جودة الأداء الحكومي بما يدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية؟
2. كيف تؤثر أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردية) على رضا الموظفين؟
3. هل تختلف درجة رضا الموظفين وفقاً لاختلاف الخصائص الديموغرافية مثل الجنس وسنوات الخبرة؟

1.5. أهداف الدراسة

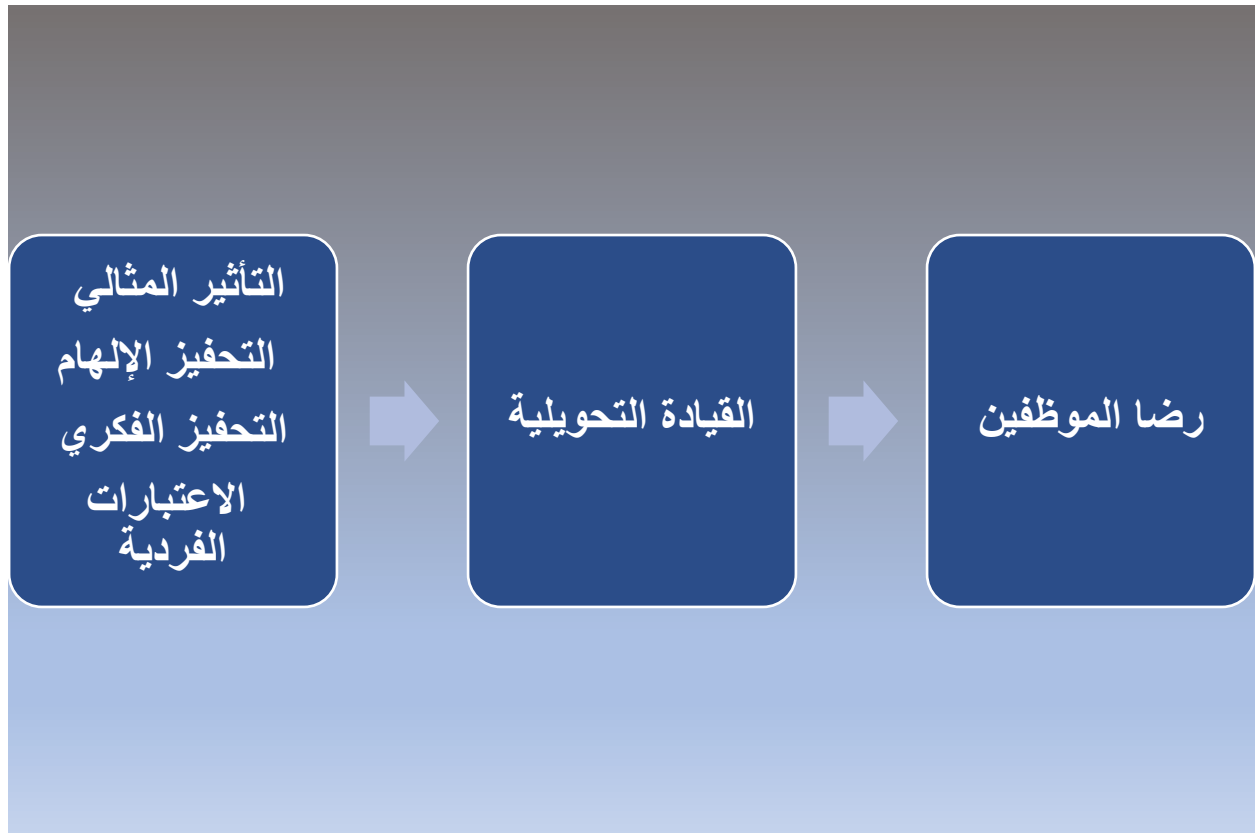
1. التعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويلية في المؤسسات الحكومية السعودية.
2. قياس أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على رضا الموظفين.
3. تحليل الفروق في رضا الموظفين بناءً على الخصائص الديموغرافية.
4. تقديم توصيات لتحسين أساليب القيادة بما يساهم في تعزيز رضا الموظفين.

1.6. فرضيات الدراسة

- الفرضية الصفرية: (H0)
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية.
- الفرضية البديلة: (H1)
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية.

1.7. نموذج الدراسة

يعرض النموذج المفاهيمي العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية ورضا الموظفين.



1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج يهدف إلى فهم وتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين من خلال مراجعة الدراسات والبحوث المنشورة في هذا المجال.

1.9. الدراسة الميدانية

لا تتضمن هذه الدراسة تطبيقاً ميدانياً مباشراً، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال مراجعة وتحليل دراسات وأبحاث سابقة تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في القطاع الحكومي. وقد تم اختيار هذا النهج لتوفير فهم نظري ومعرفي شامل دون الحاجة إلى جمع بيانات من الميدان

1.10. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول: الإطار العام للبحث
ويتضمن مقدمة البحث، مشكلة الدراسة، أهدافها، أسئلتها، فرضياتها، أهمية البحث، حدود الدراسة، مصطلحات البحث، وهيكل البحث.
- الفصل الثاني: الدراسات السابقة
ويشمل استعراض الأدبيات المتعلقة بالمتغير المستقل (القيادة التحويلية)، والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)، بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما، مع الخاتمة التي توضح الفجوة البحثية.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية لأي بحث علمي، فهي توضح ما تم إنجازه في موضوع الدراسة، وتحدد الفجوات التي يسعى البحث الحالي إلى معالجتها. في هذا الفصل سيتم استعراض الأدبيات المتعلقة بالقيادة التحويلية (المتغير المستقل)، والرضا الوظيفي (المتغير التابع)، بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما.

2.2. المتغير المستقل

- أشار العتيبي (2022) إلى أن القيادة التحويلية أسلوب إداري حديث يسهم في إدارة التغيير ورفع مستوى الأداء الوظيفي.
- أكد الشمري (2019) أن القائد التحويلي يعزز الإبداع والابتكار لدى الموظفين من خلال التشجيع والدعم.

2.3. المتغير التابع

- بينت دراسة الزهراني (2021) أن توفير بيئة عمل مناسبة وحوافز مادية ومعنوية يرفع من مستوى رضا الموظفين في المؤسسات الحكومية.
- أوضح السلمي (2018) أن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية وإشراك الموظفين في اتخاذ القرار من أبرز محددات الرضا الوظيفي.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

- توصلت دراسة الحجيلي وآخرون (2024) في القطاع الصحي السعودي إلى أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على رضا الموظفين، وتقلل من معدلات دورانهم الوظيفي.
- أكد العوفي (2020) أن القادة الذين يتبنون القيادة التحويلية يحققون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بالقادة التقليديين.

2.5. الخاتمة

من خلال مراجعة الأدبيات العربية، يتضح أن القيادة التحويلية تعتبر من أهم الأساليب القيادية المؤثرة في رضا الموظفين. ورغم وجود دراسات تطبيقية في قطاعات متعددة، إلا أن الحاجة لا تزال قائمة لإجراء دراسات متعمقة في القطاع الحكومي السعودي، خاصة في ظل أهداف رؤية المملكة 2030.

قائمة المراجع

1. العتيبي، س. (2022). دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير. مجلة التربية النفسية والاجتماعية الدولية.
2. السلمي، ع. (2018). الإدارة الجديدة.. طريق التميز. القاهرة: دار غريب.
3. الحجيلي، ر، أبو عنزة، أ، & نشأت، إ. (2024). تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين في القطاع الصحي: دراسة حالة بإدارة تجمع المدينة المنورة الصحي. مجلة الشرق الأوسط للنشر العلمي، 12(4)، 155-176.
4. السلمي، م. (2025). القيادة التكيفية ودورها في إدارة الأزمات في المنظمات. المجلة العربية للإدارة، 45(3)، 307-332.
5. العوفي، م. (2020). القيادة الإدارية وأثرها على الرضا الوظيفي في القطاع العام. مجلة الإدارة العامة.
6. الشمري، ن. (2019). أنماط القيادة الحديثة وأثرها في تطوير أداء الموظفين. مجلة دراسات إدارية.