

تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة سابك بالرياض

معلومات الطالب :

الاسم : يوسف حازم اقطيفان

التخصص : بكالوريوس الإدارة

الرقم الجامعي : 233002197

الفهرس

البيان	رقم الصفحة
الغلاف	1
الفهرس	2
المقدمة	3
الدراسات السابقة	4
الفجوات الدراسية	5
توضيح اهمية البحث	6
اهداف البحث	7
مقدمة عن مشكلة البحث	8
الفجوات النظرية	9
الفجوات التطبيقية	10
اسئلة البحث	11
مقدمة اهمية البحث	12
الاهمية النظرية	13
الاهمية التطبيقي	14
المراجع	15

المقدمة

إليك مقدمة أكاديمية مناسبة لبحث بعنوان “تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بالرياض”:

تُعد القيادة التحويلية من أكثر الأنماط القيادية اهتمامًا في الفكر الإداري المعاصر، لما لها من دور فاعل في تحفيز العاملين، وتنمية قدراتهم، وتعزيز روح الابتكار والعمل الجماعي داخل المنظمات. وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال، أصبحت المؤسسات بحاجة إلى قيادات قادرة على إلهام الموظفين وتحقيق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات العاملين، بما يسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحقيق التميز المؤسسي.

ويُعد الأداء الوظيفي من أهم المؤشرات التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم كفاءة العاملين ومدى تحقيقهم للأهداف التنظيمية، إذ يتأثر بالعديد من العوامل الإدارية، وفي مقدمتها أسلوب القيادة المتبع. ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية القيادة التحويلية بوصفها أحد الأساليب الإدارية الحديثة التي تسهم في تعزيز دافعية العاملين، وتحسين جودة الأداء، وزيادة الالتزام التنظيمي.

وتُعد شركة سابك إحدى أبرز الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، حيث تعتمد على الكفاءات البشرية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية والمحافظة على مكانتها التنافسية محليًا وعالميًا. لذا، فإن دراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بمدينة الرياض تمثل موضوعًا ذا أهمية علمية وعملية، لما قد تسفر عنه من نتائج تسهم في تطوير الممارسات القيادية وتحسين أداء العاملين. ويهدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير القيادة التحويلية في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بالرياض، من خلال تحليل العلاقة بين المتغيرين، وتقديم مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في دعم صنع القرار وتطوير بيئة العمل بما يحقق أهداف الشركة ويعزز كفاءة العاملين.

الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات موضوع القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وأكدت نتائجها وجود تأثير إيجابي لهذا النمط القيادي في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى رضاهم والتزامهم التنظيمي. الدراسة الأولى: هدفت دراسة (Bass & Avolio، 1994) إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين داخل المنظمات. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تسهم في زيادة دافعية العاملين، وتعزيز الإبداع، وتحسين الأداء الوظيفي من خلال التأثير الإيجابي في سلوك العاملين. الدراسة الثانية: هدفت دراسة (Judge & Piccolo، 2004) إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي من خلال مراجعة وتحليل عدد كبير من الدراسات السابقة. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، وأن هذا النمط القيادي يُعد من أكثر الأنماط تأثيراً في تحقيق فعالية المنظمات. الدراسة الثالثة: هدفت دراسة (Alrowwad وآخرون، 2020) إلى معرفة أثر القيادة التحويلية في أداء العاملين داخل الشركات. واعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً في الأداء الوظيفي من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من الدراسات السابقة اتفاقها على أن القيادة التحويلية تُعد من أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، وأن القادة الذين يتبنون هذا النمط يسهمون في رفع كفاءة العاملين وتحسين إنتاجيتهم. كما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تركز على العاملين في شركة سابك بمدينة الرياض، الأمر الذي يمنحها خصوصية من حيث البيئة التطبيقية، ويسهم في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات القيادية داخل الشركة.

الفجوات الدراسية

الفجوات الدراسية

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، إلا أن هناك عددًا من الفجوات التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها، ومن أبرزها:

1. ركزت معظم الدراسات السابقة على قطاعات ودول مختلفة، بينما لم تتناول بشكل كافٍ بيئة الشركات الصناعية الكبرى في المملكة العربية السعودية، وبخاصة شركة سابك بمدينة الرياض.
 2. اختلفت نتائج الدراسات السابقة في مستوى تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي تبعًا لاختلاف البيئات التنظيمية والثقافية، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في البيئة السعودية.
 3. اعتمدت بعض الدراسات على عينات متنوعة من مؤسسات حكومية أو خدمية، في حين تركز الدراسة الحالية على العاملين في شركة سابك، بما يتيح فهمًا أكثر دقة للعلاقة بين متغيرات الدراسة في القطاع الصناعي.
 4. تسهم الدراسة الحالية في توفير نتائج حديثة يمكن أن تدعم متخذي القرار في تطوير الممارسات القيادية وتعزيز الأداء الوظيفي داخل شركة سابك.
- وبناءً على هذه الفجوات، تأتي الدراسة الحالية للكشف عن تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بمدينة الرياض، بما يسهم في إثراء الأدبيات العلمية وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

توضيح أهمية البحث

أهمية البحث

تنبع أهمية هذا البحث من أهمية القيادة التحويلية بوصفها أحد الأنماط القيادية الحديثة التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين وتعزيز كفاءة المنظمات. كما تبرز أهمية الدراسة في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال، والتي تتطلب وجود قيادات قادرة على تحفيز العاملين وتطوير قدراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية.

وتتمثل أهمية البحث في جانبين:
أولاً: الأهمية العلمية

- يثري البحث الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية والأداء الوظيفي.
 - يسهم في توضيح العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في البيئة السعودية.
 - يوفر مرجعاً يمكن للباحثين الاستفادة منه في إجراء دراسات مستقبلية في المجال نفسه.
- ثانياً: الأهمية العملية
- يساعد إدارة شركة سابل على التعرف إلى أثر القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
 - يدعم متخذي القرار في تطوير الأساليب القيادية بما يسهم في رفع كفاءة العاملين وزيادة الإنتاجية.
 - يقدم توصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تعزيز بيئة العمل وتحقيق التميز المؤسسي داخل الشركة.

أهداف البحث

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بمدينة الرياض، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الآتية:

1. التعرف على مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها في الأدبيات الإدارية.
2. تحديد مستوى تطبيق القيادة التحويلية في شركة سابك بمدينة الرياض.
3. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك.
4. قياس أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين.
5. تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.
6. التعرف على أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في الأداء الوظيفي.
7. الكشف عن المعوقات التي قد تحد من فاعلية القيادة التحويلية داخل الشركة.
8. تقديم مقترحات لتعزيز تطبيق القيادة التحويلية بما يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي.
9. دعم متخذي القرار بمعلومات تساعد في تطوير السياسات والممارسات القيادية.
10. الإسهام في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة التحويلية والأداء الوظيفي في البيئة السعودية.

مقدمة مشكلة البحث

تواجه المؤسسات المعاصرة تحديات متزايدة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين والمحافظة على مستويات عالية من الإنتاجية والتميز، الأمر الذي يجعل تبني الأنماط القيادية الفاعلة ضرورة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتُعد القيادة التحويلية من أبرز الأساليب القيادية الحديثة التي تركز على تحفيز العاملين، وتنمية قدراتهم، وتعزيز روح الابتكار والالتزام التنظيمي، بما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي ورفع كفاءة المؤسسة.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالقيادة التحويلية، فإن مستوى تأثيرها في الأداء الوظيفي قد يختلف باختلاف طبيعة المنظمة وبيئة العمل والثقافة التنظيمية. كما أن العديد من المؤسسات تسعى إلى تطوير ممارساتها القيادية بما يتوافق مع متطلبات المنافسة والتطور المستمر، إلا أن مدى انعكاس هذه الممارسات على أداء العاملين لا يزال بحاجة إلى المزيد من الدراسة، خاصة في الشركات الصناعية الكبرى بالمملكة العربية السعودية.

ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى دراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بمدينة الرياض، بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرين، وتحديد مدى إسهام القيادة التحويلية في رفع مستوى الأداء الوظيفي، بما يدعم متخذي القرار في تطوير الممارسات الإدارية وتحقيق التميز المؤسسي.

الفجوات النظرية

بالرغم من كثرة الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، إلا أن الأدبيات ما زالت تتضمن عددًا من الفجوات النظرية التي تسعى الدراسة الحالية إلى الإسهام في معالجتها، ومن أبرزها:

1. اختلاف الأطر والنماذج النظرية التي فسرت العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي، مما أدى إلى تباين في تفسير طبيعة هذه العلاقة.
 2. عدم وجود اتفاق كامل بين الدراسات حول مدى تأثير أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) في الأداء الوظيفي.
 3. محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في البيئة التنظيمية السعودية، خاصة في القطاع الصناعي.
 4. تركيز عدد من الدراسات على قطاعات خدمية أو حكومية، مع قلة الدراسات التي تناولت الشركات الصناعية الكبرى مثل شركة سابك.
 5. الحاجة إلى إعادة اختبار النظريات القيادية في ظل التغيرات التنظيمية والتقنية الحديثة، للتأكد من استمرار قدرتها على تفسير الأداء الوظيفي في بيئات العمل المعاصرة.
- وانطلاقًا من هذه الفجوات النظرية، تسعى الدراسة الحالية إلى توضيح العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي لدى العاملين في شركة سابك بمدينة الرياض، بما يساهم في تعزيز الفهم النظري لهذا الموضوع وإثراء الأدبيات الإدارية في البيئة السعودية.

الفجوات التطبيقية

1. تشير مراجعة الدراسات السابقة إلى وجود عدد من الفجوات التطبيقية التي تبرز الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية، ومن أهمها:
2. قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الكبرى بالمملكة العربية السعودية، وخاصة شركة سابك.
3. اختلاف البيئات التنظيمية التي أُجريت فيها الدراسات السابقة، مما يجعل نتائجها غير قابلة للتعميم بشكل كامل على بيئة العمل في شركة سابك.
4. محدودية الدراسات التي اعتمدت على بيانات حديثة تعكس واقع الممارسات القيادية الحالية داخل الشركات السعودية.
5. الحاجة إلى تقديم نتائج عملية تساعد الإدارات في تطوير أساليب القيادة بما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي للعاملين.
6. قلة الدراسات التي تربط بين أبعاد القيادة التحويلية ومؤشرات الأداء الوظيفي في القطاع الصناعي السعودي، بما يساهم في تقديم حلول عملية قابلة للتطبيق.
7. وبناءً على ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوات التطبيقية من خلال دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بمدينة الرياض، والخروج بنتائج وتوصيات يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات القيادية وتحسين أداء العاملين.

اسئلة البحث

ينطلق البحث من السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بمدينة الرياض؟

ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

1. إلى أي مدى يمكن أن تؤثر القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بمدينة الرياض؟
2. كيف يؤثر أسلوب القيادة التحويلية في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك؟
3. ما أثر التحفيز الإلهامي، بوصفه أحد أبعاد القيادة التحويلية، على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك؟
4. ما أثر التأثير المثالي على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك؟
5. إلى أي مدى يمكن أن تؤثر الاستشارة الفكرية في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك؟
6. كيف يؤثر الاعتبار الفردي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك؟
7. إلى أي مدى تختلف مستويات الأداء الوظيفي باختلاف مستوى تطبيق القيادة التحويلية في شركة سابك؟

مقدمة أهمية البحث

تُعد الموارد البشرية من أهم الأصول الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها والمحافظة على قدرتها التنافسية، إذ يرتبط نجاح المنظمة بدرجة كبيرة بكفاءة العاملين ومستوى أدائهم الوظيفي. ويُعد الأداء الوظيفي مؤشرًا أساسيًا لقياس مدى قدرة العاملين على تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية، الأمر الذي يجعل تحسينه من أولويات الإدارات الحديثة. ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية تبني أنماط قيادية قادرة على توجيه العاملين وتحفيزهم واستثمار قدراتهم بما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية.

وتُعد القيادة التحويلية من أكثر الأنماط القيادية اهتمامًا في الفكر الإداري المعاصر، لما تتميز به من قدرة على إلهام العاملين، وتعزيز روح الابتكار والإبداع، وبناء بيئة عمل قائمة على الثقة والتعاون، إلى جانب تشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية. وقد أثبتت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية تؤدي دورًا مهمًا في رفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وتحسين الأداء الوظيفي، وزيادة الإنتاجية، مما يجعلها من العوامل الرئيسة المؤثرة في نجاح المؤسسات واستدامتها.

وفي ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، وما تشهده المملكة العربية السعودية من تطورات في إطار رؤية المملكة 2030، أصبح من الضروري أن تعتمد الشركات الوطنية الكبرى على أساليب قيادية حديثة تساهم في تطوير رأس المال البشري وتعزيز كفاءته. وتُعد شركة سابك من أبرز الشركات الصناعية في المملكة، حيث تعتمد على كوادر بشرية مؤهلة وتبني استراتيجيات تطوير مستمرة، الأمر الذي يجعل دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها موضوعًا ذا أهمية علمية وعملية.

وتنبع أهمية هذا البحث من سعيه إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك بمدينة الرياض، من خلال تقديم إطار علمي يوضح طبيعة هذه العلاقة، وقياس مدى تأثير القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين. كما يسعى البحث إلى تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن يستفيد منها متخذو القرار في تطوير السياسات الإدارية والقيادية، وتعزيز بيئة العمل، ورفع مستوى الأداء والإنتاجية. كذلك يُتوقع أن يساهم البحث في إثراء الأدبيات العربية في مجال القيادة التحويلية، ويفتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول هذا الموضوع في قطاعات وبيئات تنظيمية مختلفة داخل المملكة العربية السعودية.

الاهمية النظرية

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إسهامها في تعزيز المعرفة العلمية المتعلقة بموضوع القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، من خلال تقديم إطار نظري يجمع بين المفاهيم والنظريات والأدبيات ذات الصلة، بما يسهم في توضيح طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة وتفسيرها في ضوء النظريات الإدارية الحديثة.

كما تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية في مجال القيادة التحويلية، خاصة في ظل محدودية الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة السعودية، وبالأخص في القطاع الصناعي. ومن المتوقع أن توفر الدراسة إضافة علمية يمكن أن يستفيد منها الباحثون والدارسون عند إجراء بحوث مستقبلية تتناول القيادة التحويلية أو الأداء الوظيفي أو العلاقة بينهما.

وتبرز الأهمية النظرية أيضًا في إعادة اختبار العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في سياق تنظيمي مختلف، بما يساعد على التحقق من مدى اتساق نتائج الدراسات السابقة مع واقع الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، ويسهم في توسيع نطاق المعرفة العلمية المتعلقة بهذا المجال.

إضافةً إلى ذلك، تقدم الدراسة مرجعًا علميًا يمكن الاستفادة منه في تطوير البحوث المستقبلية، سواء من خلال اعتماد متغيرات الدراسة الحالية، أو إضافة متغيرات جديدة تسهم في تفسير الأداء الوظيفي بصورة أكثر شمولاً، مما يدعم تراكم المعرفة العلمية في مجال إدارة الأعمال والقيادة التنظيمية.

الأهمية التطبيقية

تنبع الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من إمكانية الاستفادة من نتائجها في تطوير الممارسات القيادية داخل شركة سابك بمدينة الرياض، وذلك من خلال توضيح أثر القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، بما يساعد الإدارة على تبني أساليب قيادية أكثر فاعلية تتوافق مع أهداف الشركة وتوجهاتها الاستراتيجية.

كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في دعم متخذي القرار من خلال تزويدهم بمعلومات علمية تساعد على تصميم برامج تدريبية لتطوير المهارات القيادية لدى المديرين والمشرفين، وتعزيز قدرتهم على تحفيز العاملين، وتشجيع الإبداع والابتكار، وبناء بيئة عمل إيجابية تسهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية. وتساعد الدراسة كذلك في التعرف على الجوانب التي تحتاج إلى تطوير في الممارسات القيادية داخل الشركة، مما يسهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين، والحد من المشكلات الإدارية التي قد تؤثر في كفاءة الأداء. ومن المتوقع أن تستفيد الجهات الأكاديمية والباحثون من نتائج الدراسة في بناء دراسات تطبيقية مستقبلية تتناول القيادة التحويلية في قطاعات مختلفة داخل المملكة العربية السعودية، كما يمكن أن تستفيد منها المؤسسات الحكومية والخاصة عند وضع سياسات وبرامج تهدف إلى تطوير القيادات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي، بما ينسجم مع أهداف التنمية المؤسسية ورؤية المملكة العربية السعودية 2030.

المراجع

(References)

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance .beyond expectations. Free Press

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through .transformational leadership. Sage Publications

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004).

Transformational and transactional leadership: A meta-analysis of their relative validity. Journal of Applied Psychology, 89(5), 755–768.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>

Northouse, P. G. (2022). Leadership: Theory and .practice (9th ed.). Sage Publications

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023).

.Organizational behavior (19th ed.). Pearson

Yukl, G. (2020). Leadership in organizations (9th .ed.). Pearson

البكري، ثامر ياسر. (2020). إدارة الموارد البشرية: مدخل

استراتيجي. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الطائي، يوسف حليم، والعلاق، بشير عباس. (2019). إدارة

الموارد البشرية. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.