

بسم الله الرحمن الرحيم
مشروع تخرج - إدارة أعمال (MGM496)
الفصل الدراسي الثالث 2025

عنوان البحث:

أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في
المؤسسات السعودية

مقدمة البحث:

تُعتبر القيادة أحد أهم العناصر المؤثرة في نجاح المؤسسات واستدامتها، إذ ترتبط بشكل مباشر بمستوى الرضا الوظيفي والتحفيز والإنتاجية بين الموظفين. وفي ظل التطور المتسارع في بيئة الأعمال السعودية، برزت الحاجة إلى تبني أنماط قيادية جديدة تواكب التحول المؤسسي الذي تشهده المملكة ضمن رؤيتها الطموحة 2030. ومن بين هذه الأنماط القيادية الحديثة برزت القيادة

التحويلية التي تركز على تطوير الأفراد وتحفيزهم وتشجيعهم على الإبداع والابتكار والمشاركة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة.

القيادة التحويلية تختلف عن النمط التقليدي في الإدارة الذي يعتمد على الأوامر والتوجيه المباشر، فهي تركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم فكريًا ونفسيًا، وتعزيز شعورهم بالانتماء للمؤسسة، مما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام. ويعد هذا النمط من القيادة أحد الأساليب الإدارية الأكثر فاعلية في تعزيز ثقافة العمل الجماعي وتنمية روح المسؤولية لدى العاملين. وبناءً على ذلك، تأتي أهمية دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في المؤسسات السعودية، خاصة في ظل التغيرات التنظيمية والاقتصادية التي تمر بها المملكة.

مشكلة البحث:

تواجه المؤسسات السعودية اليوم مجموعة من التحديات الإدارية التي تؤثر على رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي، فعلى الرغم من تطبيق العديد من سياسات التحفيز والمكافآت، إلا أن الرضا الوظيفي ما زال يشهد تذبذبًا في مستويات مختلفة بين القطاعات. وهنا يظهر تساؤل رئيسي حول مدى تأثير القيادة التحويلية على هذا الجانب المهم في بيئة العمل السعودية.

تشير الدراسات إلى أن القائد التحويلي يتميز بقدرته على إلهام مرؤوسيه من خلال رؤية واضحة، وتواصل فعال، ودعم مستمر لتنمية مهاراتهم وقدراتهم. ولكن، ما مدى قدرة هذا النمط القيادي على التأثير الفعلي في رضا الموظفين ضمن السياق الثقافي والتنظيمي للمؤسسات السعودية؟ ومن هنا تنبع

مشكلة هذا البحث، والتي يمكن تلخيصها في
السؤال الرئيس التالي:

ما مدى تأثير القيادة التحويلية على رضا
الموظفين في المؤسسات السعودية؟

أهمية البحث:

تنبع أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى
تسليط الضوء على أحد أهم الجوانب الإدارية
التي تمس استقرار بيئة العمل وجودة الأداء.
وفيما يلي أبرز أوجه أهمية الدراسة:

1. تساهم الدراسة في توضيح أثر القيادة
التحويلية على رضا الموظفين، وهو ما يساعد
في تحسين ممارسات القيادة داخل المؤسسات
السعودية.

2. تقدم نتائج البحث إطارًا عمليًا يمكن لمديري
الموارد البشرية الاعتماد عليه في تطوير بيئة

العمل وزيادة مستوى الالتزام الوظيفي.

3. تدعم نتائج البحث أهداف رؤية المملكة 2030 التي تسعى إلى تعزيز كفاءة رأس المال البشري ورفع جودة بيئة العمل.

4. تسهم الدراسة في إثراء الجانب الأكاديمي في مجال إدارة الأعمال من خلال ربط مفاهيم القيادة الحديثة بمستوى الرضا الوظيفي في السياق المحلي.

5. تتيح النتائج المقترحة للمؤسسات السعودية فرصة إعادة تقييم أساليب القيادة الحالية، واستبدالها بنماذج أكثر فاعلية في تحقيق الرضا والأداء المثالي.

نطاق البحث:

سيتم تنفيذ الدراسة ميدانيًا في إحدى المؤسسات السعودية الرائدة في القطاع الخدمي مثل شركة الاتصالات السعودية (STC) أو شركة أرامكو السعودية. ويهدف البحث إلى

قياس العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية ومستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل من خلال استبيان يتم توزيعه على عينة من الموظفين في مختلف الإدارات. كما ستسعى الدراسة إلى تحليل الفروق بين الجنسين والأعمار والخبرات الوظيفية لمعرفة ما إذا كانت القيادة التحويلية تؤثر بدرجات مختلفة باختلاف الفئات المستهدفة.

قائمة المراجع:

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.