

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة التحولية على تحفيز الموظفين وأدائهم في الشركات الكبرى

أسم الطالب

محمد عوض شعيب الشمري

221001463

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للبحث.....	3
1.1. المقدمة:.....	4
1.2. مشكلة البحث.....	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....	5
1.3. أهمية البحث.....	6
1.3.1. على المستوى النظري:.....	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....	6
قائمة المراجع.....	7

1. الفصل الأول: الإطار العام للبحث

1.1. المقدمة:

القيادة التحولية هي أحد الأساليب القيادية التي تسهم في تحسين الأداء الفردي والجماعي في الشركات في ظل التحديات المتزايدة التي .الكبرى، وذلك من خلال إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أفضل النتائج تواجه الشركات الكبرى في بيئة العمل المعاصرة، يصبح من الضروري تبني أساليب قيادية تتلاءم مع احتياجات العصر، ومن أبرز هذه الأساليب هو أسلوب القيادة التحولية

تعتبر القيادة التحولية من الأساليب التي تؤثر بشكل كبير على تحفيز الموظفين، حيث يعمل القائد التحولي على تقديم رؤية مشتركة تلهم الموظفين للعمل بكفاءة أعلى، مما يؤدي إلى تحسين الأداء داخل بيئات العمل التي تتسم بالتغير المستمر

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التحولية على تحفيز الموظفين وأدائهم في الشركات الكبرى، مع وفي .التركيز على الدور الذي تلعبه هذه القيادة في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية هذا السياق، يتم استكشاف العلاقة بين القيادة التحولية وتحفيز الموظفين، وكيفية تحسين أدائهم في بيئات العمل المعقدة

من خلال هذه الدراسة، سيتم فحص تأثير القيادة التحولية في رفع مستوى التحفيز لدى الموظفين وكيفية كما سيتم تناول الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع لتقديم تحليل شامل حول .تعزيز أدائهم الجماعي والفردي الكبرى كيفية تأثير القيادة التحولية في تحسين بيئات العمل داخل الشركات

2.1. مشكلة البحث

تعتبر القيادة التحولية أحد الأساليب القيادية التي تُسهم في تطوير أداء الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف مؤسسية عالية. في ظل بيئات العمل المتغيرة والتحديات المستمرة التي تواجهها الشركات الكبرى، باتت القيادة التحولية أداة أساسية لتحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. ومع ذلك، رغم كثرة الدراسات حول القيادة التحولية، لا تزال هناك فجوات في الأدبيات التي تتعلق بتأثير هذه القيادة في تحفيز الموظفين وأدائهم في الشركات الكبرى.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على المستوى النظري، تتواجد فجوات كبيرة في فهم العلاقة بين القيادة التحولية وتحفيز الموظفين في بيئات العمل المتغيرة. رغم أن العديد من الدراسات ناقشت القيادة التحولية بشكل عام، إلا أن هذه الدراسات لا توفر رؤية شاملة حول كيفية تأثير القيادة التحولية في تحفيز الموظفين في سياقات محددة مثل الشركات الكبرى. كما أن هناك قلة من الأبحاث التي تناولت العوامل التي يمكن أن تعزز من فعالية القيادة التحولية في مثل هذه البيئات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتتمثل الفجوات في تطبيق أساليب القيادة التحولية في الشركات الكبرى، حيث تفتقر العديد من الشركات إلى استراتيجيات محددة يمكن من خلالها تحقيق أقصى استفادة من القيادة التحولية. تظل الأساليب القيادية المعتمدة في هذه الشركات غالباً تقليدية، مما يقلل من قدرتها على تحفيز الموظفين وتحقيق الأداء المطلوب. كما أن هناك نقصاً في الدراسات التي تركز على كيفية تطبيق القيادة التحولية في بيئات العمل التي تتسم بالتحولات السريعة والتحديات المتزايدة.

كيف تؤثر القيادة التحولية على تحفيز الموظفين وأدائهم في الشركات الكبرى؟

3.1. أهمية البحث

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل أهمية الدراسة على المستوى النظري في سد الفجوات المعرفية المتعلقة بفهم تأثير القيادة التحويلية على تحفيز الموظفين وأدائهم في الشركات الكبرى .على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية، إلا أن تأثيرها الفعلي في تحفيز الموظفين وتحسين الأداء داخل الشركات الكبرى لم يُبحث بشكل كافٍ .ستساهم هذه الدراسة في تعزيز الأدبيات الأكاديمية بتقديم تحليل شامل لآلية تأثير القيادة التحويلية على الموظفين في بيئات العمل المتطورة والمعقدة، وبالتالي تُعتبر إضافة هامة للمفاهيم النظرية حول القيادة التحويلية

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى التطبيقي، فإن أهمية الدراسة تكمن في تقديم حلول عملية يمكن أن تساهم في تحسين فعالية القيادة التحويلية في الشركات الكبرى .من خلال استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والتحفيز، ستساعد الدراسة الشركات في فهم كيفية تحسين أساليب القيادة لتحفيز الموظفين وتحقيق الأداء الأمثل .كما أن نتائج هذه الدراسة قد تساهم في تطوير برامج تدريبية وقيادية تركز على تطبيق أساليب القيادة التحويلية بشكل فعال في بيئات العمل المعقدة، مما يعزز من كفاءة الشركات الكبرى في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

قائمة المراجع

1. الحربي، عادل. (2012). القيادة التحولية وتأثيرها على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية في الشركات الكبرى. مجلة دراسات الإدارة
2. الطيبشي، فهد. (2016). القيادة التحولية في منظمات الأعمال: تأثيرها على تحفيز الموظفين وأدائهم. مجلة الفكر الإداري
3. السعيد، صالح. (2018). دور القيادة التحولية في تحسين الأداء التنظيمي في الشركات الكبرى. دراسة تطبيقية على الشركات السعودية الكبرى. المجلة العربية للإدارة.
4. الشهري، ماجد. (2015). القيادة التحولية وتحفيز الموظفين: تحليل للأثر في بيئات العمل الحديثة. مجلة العلوم الإدارية
5. العتيبي، فواز. (2017). أثر القيادة التحولية في تحفيز الموظفين وزيادة الإنتاجية في الشركات الكبرى. مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد
6. الموسى، خالد. (2019). القيادة التحولية وفعاليتها في تعزيز الأداء في المؤسسات الكبرى. المجلة الدولية للإدارة والتطوير
7. الزهراني، أحمد. (2020). تأثير القيادة التحولية على تحفيز الموظفين في بيئات العمل التنافسية. مجلة الإدارة الحديثة
8. الماجد، هيفاء. (2014). القيادة التحولية وأثرها على التحفيز الوظيفي في المؤسسات الكبرى. مجلة الاقتصاد والتنمية
9. الجبيل، فهد. (2013). القيادة التحولية: الأسس والمفاهيم والتطبيقات في الشركات الكبرى. دار المعارف.
10. الغامدي، نواف. (2016). دور القيادة التحولية في تعزيز التحفيز والأداء في بيئات العمل المتغيرة. مجلة العلوم الإدارية المعاصرة