

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

"تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة الصحة القابضة " بالمدينة المنورة

(دراسة حالة)

سلطان صالح المطيري

٢٠٢١٢٠٤٦٤٤

مشروع تخرج-2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤

شكر وتقدير

بكل فخر واعتزاز، نتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في هذا الإنجاز. شكراً لدعمكم وتفانيكم المستمر الذي كان له الأثر الكبير في تحقيق النجاح. نشمن جهودكم وتعاونكم، ونقدر عطاءكم المستمر ، تحياتنا القلبية للدكتور ه منى مصطفى العشري

الاهداء

بكل فخر وامتنان، أود أن أعبر عن شكري وتقديري العميقين للدكتورة منى العشري على إسهاماتها القيمة في إنجاز هذا البحث. بفضل رؤيتها الثاقبة وإرشاداتها السديدة، تمكنا من تحقيق هذا الإنجاز العلمي المميز. إن تفانيها وجهودها الدؤوبة كانت الدافع الرئيسي وراء نجاح هذا المشروع.

مع أسمى آيات الاحترام والتقدير،

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المؤسسات. تعتبر القيادة التحويلية أسلوبًا إداريًا يركز على تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق أهداف المؤسسة بطرق مبتكرة وخلاقة.

تم استخدام منهجية بحثية شملت استبيانات ومقابلات مع مجموعة من الموظفين في مختلف القطاعات لتقييم مستويات الرضا الوظيفي وتأثير أسلوب القيادة التحويلية عليهم. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية وزيادة رضا الموظفين. حيث تبين أن القادة الذين يعتمدون هذا الأسلوب يساهمون في تحسين الأداء الوظيفي، تعزيز الولاء المؤسسي، وزيادة الشعور بالرضا والسعادة في بيئة العمل.

ختامًا، يوصي البحث بضرورة تعزيز مهارات القيادة التحويلية بين القادة والمديرين لتحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسات بشكل أكثر فعالية.

فهرس المحتويات

١	الغلاف
٢	الشكر والتقدير
٣	الاهداء
٤	المستخلص
٥	فهرس المحتويات
٧-٦	مقدمه
٨	مشكله البحث
٩	اهميه البحث
١٠	اسئله البحث
١١	اهداف البحث
١٢	فرضيات البحث
١٣	نموذج البحث
١٤	دراسه الميدانيه
١٧-١٦-١٥	منهجية البحث
١٧	بصلة البحث
١٨	المخطط المقترح
٢٠-١٩	فصل الدراسات السابقه
٢١	ملخص البحث
٢٢	الفصل الثاني الدراسات السابقه
٢٣	الفصل الثالث منهجية الدراسة
٢٦-٢٥-٢٤	التعريفات الاجرائية للمتغيرات
٢٧	-اخلاقيات البحث العلمي و الخاتمة
٢٨	الفصل الرابع -التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
٢٨	المقدمه
٢٩	توصيف عينة الدراسة
٣٠	اختبارات الصدق والثبات للاستبيان
٣٢ ٣١	الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الاجابه علي اسالة البحث)
٣٣	اختبار الفرضيات
٣٥ ٣٤	ربط النتائج بالدراسات السابقه
٣٦	الخاتمه
٤٠ ٣٩ ٣٨ ٣٧	الفصل الخامس :حدود البحث والتوصيات والخاتمه
٤١	قائمة المراجع
٤٢	مقدمة الاستبيان
٤٣	الاستبيان الاول
٤٤	الاستبيان الثاني
٤٥	رابط الاستبيان

المقدمة

في عالم الأعمال الحديث، يعد رضا الموظفين أحد الركائز الأساسية التي تساهم في نجاح واستدامة الشركات. رضا الموظفين لا يقتصر فقط على توفير بيئة عمل مريحة، بل يمتد ليشمل عوامل متعددة تتعلق بالتقدير، التطور المهني، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والعلاقات الإيجابية مع الزملاء والمديرين.

رضا الموظفين يعكس مستوى السعادة والارتياح الذي يشعر به الموظفون تجاه وظائفهم ومهامهم اليومية. هذه الحالة النفسية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء والإنتاجية، حيث أن الموظفين الراضين يكونون أكثر اندماجاً في عملهم، وأكثر قدرة على الابتكار، وأقل عرضة للغياب أو التفكير في ترك العمل. لذلك، يعتبر رضا الموظفين مؤشراً مهماً لقياس صحة المنظمة وقدرتها على الاحتفاظ بالموهب وتعزيز الروح المعنوية.

1. دراسة باس وأفوليو (1994)

- **الافتباس:** "القيادة التحويلية تؤدي إلى مستويات عالية من رضا الموظفين من خلال تحفيزهم وإلهامهم لتحقيق أهداف أعلى من المعتاد."
- **رأي الباحثين:** باس وأفوليو يعتقدان أن القادة التحويليين يساهمون بشكل كبير في تحسين رضا الموظفين من خلال تحفيزهم وتشجيعهم على الابتكار.
- **التوافق:** يتفق العديد من الباحثين مع هذا الرأي، حيث يرون أن القيادة التحويلية تحسن من رضا الموظفين وأداء العمل.

2. دراسة هاوس وشامشير (1993)

- **الافتباس:** "القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين من خلال تعزيز الشعور بالانتماء والثقة في بيئة العمل. رأي الباحثين: هاوس وشامشير يدعمان فكرة أن القادة الذين يظهرون دعماً وتقديراً للموظفين يعززون رضاهم عن العمل. التوافق: يتوافق هذا الرأي مع نتائج دراسة باس وأفوليو، حيث تؤكد الدراسات على أهمية التقدير والدعم في تعزيز الرضا الوظيفي.

-
-
-
-
-
-
-

معظم الدراسات التي أجريت تركزت على صناعات أو قطاعات محددة مثل التعليم أو الرعاية الصحية، بينما لم تغط بشكل كافٍ قطاعات أخرى مثل التكنولوجيا، التصنيع، أو الخدمات المالية.
التأثير: هذا يترك فجوة في فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في مختلف القطاعات، حيث يمكن أن تكون هناك فروقات كبيرة بناءً على طبيعة العمل وبيئة العمل.

هناك نقص في الدراسات التي تتناول تأثير القيادة التحويلية في بيئات ثقافية مختلفة. معظم الأبحاث أجريت في الدول الغربية، مما يترك فراغاً في الفهم حول كيفية تطبيق هذا النمط القيادي في ثقافات أخرى.
التأثير: الفجوة في البحث الثقافي تعني أن الشركات متعددة الجنسيات قد تواجه تحديات في تطبيق القيادة التحويلية بنفس الفعالية في جميع فروعها حول العالم.

في بيئة الأعمال المتغيرة والسريعة، يعد رضا الموظفين أحد العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الشركة ونجاحها. القيادة التحويلية، كنمط قيادي يركز على التحفيز والإلهام، يُعتقد أنها تلعب دوراً مهماً في تعزيز رضا الموظفين. ومع ذلك، لا يزال هناك نقص في الفهم العميق للعلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، خاصة في ظل الفروق الثقافية، الصناعية، والفردية بين الموظفين.

تعتبر القيادة التحويلية من أكثر الأساليب القيادية تأثيراً في بيئة العمل الحديثة، حيث تركز على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق إمكاناتهم الكاملة. رضا الموظفين يعد عاملاً حاسماً في نجاح واستدامة الشركات، إذ يرتبط بشكل مباشر بزيادة الإنتاجية، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وتحسين الأداء العام. هذا البحث يسعى إلى استكشاف كيفية تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين، مما يساهم في تقديم رؤى عملية للشركات حول كيفية تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي.

فهم العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين يمكن أن يساعد الشركات على تبني استراتيجيات قيادية فعالة، مما يؤدي إلى تحسين معنويات الموظفين وزيادة التزامهم. هذا البحث يمكن أن يقدم إرشادات قيمة للقادة والمديرين في الشركات الناشئة والشركات الكبرى على حد سواء، لتحقيق بيئة عمل إيجابية ومستدامة.

مشكلة البحث

في بيئة العمل المعاصرة، تعد القيادة الفعالة مفتاحًا لتحقيق النجاح والاستدامة في أي منظمة. القيادة التحويلية، التي تركز على تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق أهداف أكبر من خلال تطوير قدراتهم وشحنهم، تعتبر أحد الأنماط القيادية الواعدة. ومع ذلك، يظل هناك نقص في الفهم الكامل لكيفية تأثير هذه القيادة على رضا الموظفين، وهو عامل أساسي لزيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

مشكلة البحث تكمن في تحديد مدى فعالية القيادة التحويلية في تعزيز رضا الموظفين في بيئات عمل متنوعة، وتأثيرها على الأداء الوظيفي والمعنويات. هذا البحث يهدف إلى سد الفجوات المعرفية الحالية وتقديم رؤى جديدة حول العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، مما يمكن الشركات من تبني استراتيجيات قيادية تعزز من رضا موظفيها ونجاحها على المدى الطويل.

1.2. الفجوات النظرية

الفجوة: هناك نقص في الدراسات التي تستكشف كيفية تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في مختلف الثقافات. معظم الأبحاث تركز على الدول الغربية، مما يترك فجوة في فهم كيفية تأثير هذا النمط القيادي في السياقات الثقافية المختلفة.

الأهمية: هذه الفجوة مهمة لأن الثقافات المختلفة قد تستجيب بشكل مختلف للقيادة التحويلية، مما يؤثر على فعالية هذا النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين.

2.2. الفجوات العملية

الفجوة: هناك نقص في الدراسات التي تستكشف تطبيق القيادة التحويلية عبر مجموعة متنوعة من الصناعات. معظم الأبحاث تركز على قطاعات محددة مثل التعليم أو الرعاية الصحية، بينما تقل الدراسات التي تدرس تأثير القيادة التحويلية في صناعات أخرى مثل التكنولوجيا، التصنيع، أو الخدمات المالية.

الأهمية: فهم كيفية تطبيق القيادة التحويلية في مختلف الصناعات يمكن أن يساعد في توفير استراتيجيات فعالة تناسب كل صناعة بشكل خاص.

"كيف تؤثر أساليب القيادة التحويلية على مستوى رضا الموظفين في مختلف بيئات العمل؟"

اهمية البحث

في عالم الأعمال اليوم، تلعب القيادة دوراً محورياً في تحقيق النجاح والاستدامة للمنظمات. القيادة التحويلية، التي تركز على تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، تعد من أبرز أساليب القيادة التي تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومُحفزة. رضا الموظفين يعتبر عاملاً حاسماً في تحسين الإنتاجية، والحد من معدل دوران الموظفين، وتعزيز الولاء التنظيمي. لذا، يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين، مما يمكن المنظمات من تبني استراتيجيات قيادية فعالة تعزز من رضا الموظفين وتدفع نحو تحقيق النجاح المستدام.

3.1 اهمية نظرية

يعد موضوع القيادة التحويلية واحداً من أبرز الموضوعات التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية والنفسية. تعتبر القيادة التحويلية نمطاً قيادياً متميزاً يركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق إمكاناتهم الكاملة وتجاوز الأهداف التقليدية. تأتي أهمية هذا البحث من كونه يساهم في توسيع المعرفة النظرية حول كيفية تأثير هذا النمط القيادي على رضا الموظفين، وهو عامل حاسم في تحقيق الأداء العالي والاستقرار التنظيمي.

من خلال استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، يساهم هذا البحث في سد الفجوات المعرفية في الأدبيات الحالية، ويقدم رؤى جديدة تساعد في فهم الديناميكيات الداخلية للمنظمات. كما يعزز هذا البحث النظرية الإدارية من خلال تقديم إطار تحليلي يمكن تطبيقه في سياقات مختلفة، مما يثري الأدبيات ببيانات ومعلومات تساعد الباحثين والقادة في تطوير استراتيجيات قيادية أكثر فعالية.

3.2 الاهمية العملية

تعد القيادة التحويلية أحد الأساليب القيادية الأكثر فعالية في تعزيز رضا الموظفين، وهو عامل أساسي لتحقيق النجاح التنظيمي. يأتي هذا البحث ليس فقط لیسد الفجوات النظرية، بل ليقدم أيضاً إرشادات عملية تساعد القادة والمديرين في مختلف القطاعات على تبني استراتيجيات قيادية تعزز من رضا الموظفين. من خلال فهم تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين، يمكن للشركات تطوير بيئات عمل إيجابية تزيد من الإنتاجية وتقلل من معدلات الدوران الوظيفي.

توفير بيئة عمل محفزة يتطلب من القادة تطبيق أساليب تحفيزية تتماشى مع احتياجات وتطلعات الموظفين. هذا البحث سيوفر أدوات وممارسات عملية يمكن استخدامها لتقييم وتطوير مهارات القيادة التحويلية، مما يساعد الشركات على تحقيق نتائج أفضل على مستوى الأداء الفردي والجماعي. بالإضافة إلى ذلك، سيساهم البحث في تحديد العوامل التنظيمية التي تدعم أو تعيق فعالية القيادة التحويلية، مما يمكن المنظمات من تعديل سياساتها وهياكلها لتحقيق أقصى استفادة من هذا النمط القيادي.

اسئلة البحث

ما هي مكونات القيادة التحويلية وكيف يمكن تعريفها؟
كيف يمكن قياس رضا الموظفين في المؤسسات المختلفة؟
ما العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية ومستوى رضا الموظفين؟
ما تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للموظفين؟
كيف يؤثر الدعم الذي يقدمه القائد التحويلي على معنويات الموظفين؟
هل هناك اختلافات في تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين بين القطاعات المختلفة؟
ما هي التحديات التي قد تواجه القادة التحويليين في تطبيق هذا الأسلوب؟
كيف يمكن تدريب القادة الحاليين والمستقبليين على استخدام أساليب القيادة التحويلية؟
ما دور القيادة التحويلية في تعزيز الولاء المؤسسي بين الموظفين؟
ما هي الأمثلة العملية الناجحة لتطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات؟

اهداف البحث

تحليل مكونات القيادة التحويلية: دراسة وتحديد العناصر الأساسية للقيادة التحويلية وكيفية تطبيقها في بيئات العمل المختلفة.

تقييم مستوى رضا الموظفين: قياس مدى رضا الموظفين في المؤسسات وتحديد العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي.

استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين: تحليل كيفية تأثير أسلوب القيادة التحويلية على مستويات رضا الموظفين.

تحديد تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي: دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين.

دراسة تأثير الدعم القيادي على معنويات الموظفين: تحليل كيف يمكن للدعم والتشجيع من قبل القادة التحويليين أن يرفع من معنويات الموظفين ويزيد من رضاهم.

مقارنة تأثير القيادة التحويلية عبر القطاعات المختلفة: دراسة الفروقات في تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين بين القطاعات المختلفة (مثل القطاع العام والقطاع الخاص).

تحديد التحديات في تطبيق القيادة التحويلية: تحديد ومعالجة التحديات التي قد تواجه القادة في تطبيق أساليب القيادة التحويلية.

تقديم توصيات لتدريب القادة: تطوير استراتيجيات وبرامج تدريبية للقادة الحاليين والمستقبليين لتبني وتطبيق أساليب القيادة التحويلية بشكل فعال.

تعزيز الولاء المؤسسي: دراسة دور القيادة التحويلية في تعزيز الولاء المؤسسي وزيادة التزام الموظفين تجاه مؤسساتهم.

فرضيات البحث

- .الفرضية الأولى: هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في المؤسسات
- .الفرضية الثانية: يؤثر الدعم والتحفيز الذي يقدمه القائد التحويلي بشكل إيجابي على معنويات الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي
- .الفرضية الثالثة: القيادة التحويلية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين مقارنة بأنماط القيادة التقليدية
- .الفرضية الرابعة: رضا الموظفين يختلف باختلاف مستوى تطبيق القيادة التحويلية في المؤسسات المختلفة
- .الفرضية الخامسة: هناك فروقات في تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين بين القطاعات العامة والخاصة
- .الفرضية السادسة: تطبيق أساليب القيادة التحويلية يؤدي إلى زيادة الولاء المؤسسي بين الموظفين
- .الفرضية السابعة: التدريب الفعال للقادة على مهارات القيادة التحويلية يعزز من رضا الموظفين في المؤسسة
- .الفرضية الثامنة: تحديات تطبيق القيادة التحويلية يمكن أن تؤثر على فعالية القيادة وبالتالي على رضا الموظفين

نموذج البحث

العلاقات المقترحة في النموذج

- تأثير القيادة التحويلية بجميع مكوناتها على رضا الموظفين بجميع أبعاده
 - دور المتغيرات الوسيطة في تعزيز أو تقليل تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين
- يمكنك تصور هذا النموذج على شكل مخطط بياني كما يلي

القيادة التحويلية -----> رضا الموظفين

| |

| |

// //

التحفيز الإلهامي الرضا الوظيفي

التأثير المثالي الولاء المؤسسي

الاعتبار الفردي الأداء الوظيفي

التحفيز الفكري معنويات الموظفين

المتغيرات الوسيطة:

- القطاع (عام/خاص)

- بيئة العمل

- الدعم المؤسسي

الدراسة الميدانية

المكان المقترح لتطبيق الدراسة: شركة الصحة القابضة بالمدينة المنورة

نبذة عن الشركة: شركة الصحة القابضة هي إحدى الشركات الرائدة في مجال الرعاية الصحية في المملكة، حيث تقدم مجموعة متنوعة من الخدمات الصحية عبر مرافقها المختلفة بما في ذلك المستشفيات والعيادات والمراكز الطبية. تلتزم الشركة بتقديم رعاية صحية عالية الجودة وتعمل على تحسين تجربة المرضى وتعزيز رفاهية الموظفين.

أهمية اختيار شركة الصحة القابضة

1. تنوع القطاعات الصحية: تتيح البنية التحتية لشركة الصحة القابضة إمكانية دراسة تأثير القيادة التحويلية في بيئات عمل متنوعة مثل المستشفيات والعيادات والمراكز الصحية، مما يوفر بيانات شاملة وموثوقة.
2. حجم المؤسسة: كواحدة من أكبر مقدمي خدمات الرعاية الصحية، تمتلك شركة الصحة القابضة عدداً كبيراً من الموظفين بمختلف التخصصات والمستويات الإدارية، مما يسمح بجمع بيانات متنوعة وتحليل شامل لتأثير القيادة التحويلية.
3. التزام الشركة بتطوير الموظفين: تمتلك الشركة برامج تدريبية وتنموية تهدف إلى تحسين مهارات وكفاءات الموظفين، مما يسهل تطبيق مفهوم القيادة التحويلية وقياس تأثيره.
4. البنية التحتية التكنولوجية: توفر الشركة بنية تحتية تكنولوجية متقدمة تدعم جمع وتحليل البيانات بشكل فعال، مما يساهم في دقة النتائج المستخلصة من الدراسة.
5. التوجه نحو التحسين المستمر: تبدي الشركة اهتماماً كبيراً بتحسين بيئة العمل ورفع مستوى رضا الموظفين، مما يجعلها بيئة مثالية لدراسة تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين.

منهجية البحث المتوقعة

تصميم البحث

البحث سيكون من نوع الدراسات الوصفية التحليلية، حيث يتم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات، وتحليلها لاستخلاص النتائج المتعلقة بآثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين

2. عينة الدراسة:

- عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في شركة الصحة القابضة بمختلف الأقسام والمستويات الإدارية.
 - حجم العينة: سيتم تحديد حجم العينة بناءً على حجم المجتمع الكلي للشركة لضمان تمثيل كافٍ ودقة في النتائج. يمكن أن تتراوح العينة بين 200 إلى 300 موظف.
- أدوات جمع البيانات 3.

- الاستبيانات: سيتم تصميم استبيان مخصص يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس متغيرات الدراسة (القيادة التحويلية ورضا الموظفين). الأسئلة ستغطي مجالات مختلفة مثل التحفيز الإلهامي، التأثير المثالي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري.
 - المقابلات: إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة مختارة من الموظفين والقادة للحصول على فهم أعمق للموضوع ولعرفة تفاصيل إضافية قد لا تكون واضحة في الاستبيانات.
- تحليل البيانات 4.

- تحليل البيانات الكمية المستخلصة R أو SPSS التحليل الإحصائي: سيتم استخدام البرامج الإحصائية مثل من الاستبيانات. سيتم استخدام اختبارات إحصائية مثل تحليل التباين والانحدار الخطي لتحليل العلاقات بين المتغيرات (ANOVA).

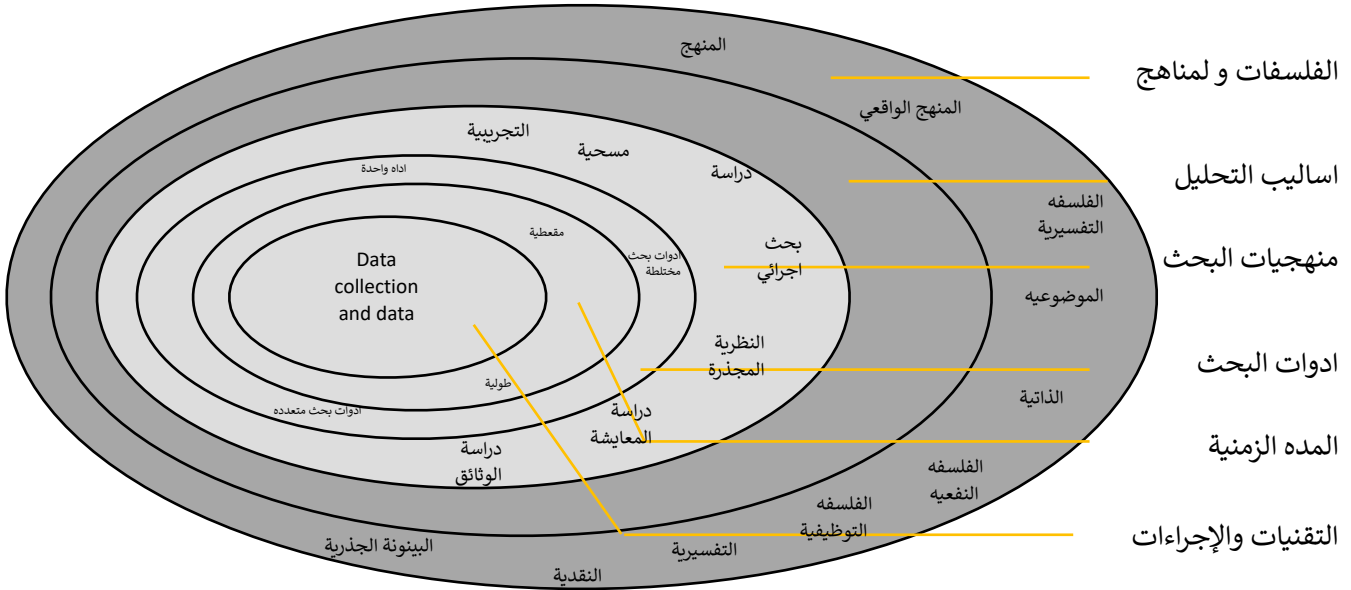
- التحليل النوعي: سيتم تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات باستخدام تقنيات
- تحليل المحتوى لاستخلاص المواضيع الرئيسية والأنماط
- الإجراءات 5.

- جمع البيانات: سيتم توزيع الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني أو بشكل ورقي حسب تفضيلات الموظفين، وإجراء المقابلات في مواعيد مناسبة للموظفين
- تحليل البيانات: بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام الأدوات المناسبة وتفسير النتائج لاستخلاص الاستنتاجات والتوصيات
- أخلاقيات البحث 6.

- الخصوصية والسرية: سيتم ضمان سرية وخصوصية المشاركين في الدراسة، حيث ستُعامل
- جميع البيانات بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث
- الموافقة المستنيرة: سيتم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المشاركين قبل البدء في جمع البيانات
- الجدول الزمني 7.

- الشهر الأول: إعداد الأدوات البحثية (الاستبيانات والمقابلات) والحصول على الموافقات اللازمة
- الشهر الثاني والثالث: جمع البيانات من الموظفين من خلال الاستبيانات والمقابلات
- الشهر الرابع والخامس: تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية والنوعية
- الشهر السادس: كتابة تقرير البحث واستخلاص النتائج والتوصيات
- بتطبيق هذه المنهجية، يمكن الحصول على نتائج دقيقة وشاملة تعكس تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة الصحة القابضة، مما يساهم في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الرضا والأداء

بصله البحث



هيكل المشروع المقترح

1. المقدمة:

- الخلفية والأهمية: توضيح أهمية دراسة أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين
- أهداف الدراسة: تحديد الأهداف الرئيسية والفرعية للدراسة
- فرضيات الدراسة: عرض الفرضيات التي سيتم اختبارها في البحث

2. مراجعة الأدبيات:

- مراجعة الدراسات السابقة: تحليل الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية ورضا الموظفين
- النظريات الأساسية: عرض النظريات والنماذج النظرية ذات الصلة بالموضوع

3. منهجية البحث:

- تصميم البحث: وصف التصميم البحثي المستخدم (دراسة مسحية، دراسة حالة، إلخ)
- عينة الدراسة: تحديد عينة الدراسة وطرق اختيارها
- أدوات جمع البيانات: وصف الاستبيانات والمقابلات المستخدمة لجمع البيانات
- تحليل البيانات: توضيح الأساليب الإحصائية والنوعية المستخدمة لتحليل البيانات

4. جمع البيانات:

- تنفيذ الاستبيانات: توزيع الاستبيانات وجمع الردود
- إجراء المقابلات: تنظيم وإجراء المقابلات مع المشاركين المختارين

5. تحليل البيانات:

- التحليل الكمي: تحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات باستخدام البرامج الإحصائية
- التحليل النوعي: تحليل البيانات المستخلصة من المقابلات باستخدام تقنيات تحليل المحتوى

6. النتائج:

- عرض النتائج: تقديم النتائج المستخلصة من التحليل الكمي والنوعي
- مناقشة النتائج: مقارنة النتائج بالدراسات السابقة وتفسيرها

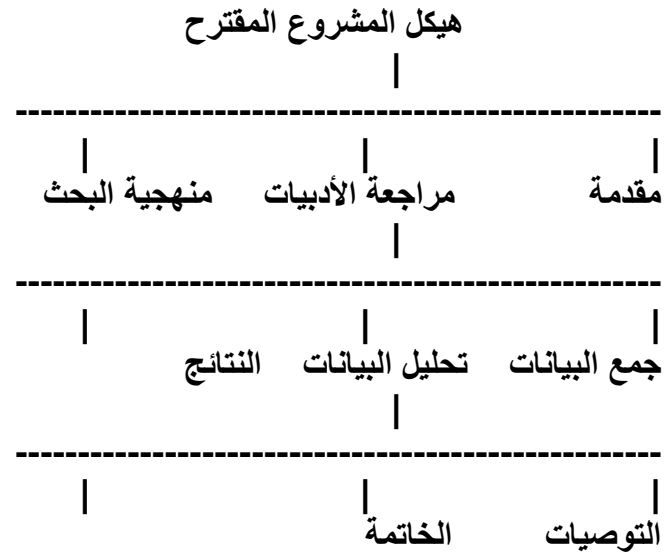
7. التوصيات:

- التوصيات العملية: تقديم توصيات لتحسين القيادة التحويلية وزيادة رضا الموظفين في الشركة
- التوصيات البحثية: اقتراح مجالات للدراسات المستقبلية

8. الخاتمة:

- ملخص النتائج: تلخيص النتائج الرئيسية للدراسة
- الأثر المتوقع: توضيح الأثر المتوقع لتطبيق نتائج الدراسة على الشركة

الرسم التوضيحي لهيكل المشروع



شرح الرسم التوضيحي

1. المقدمة: تحتوي على الخلفية، الأهداف، والفرضيات.
 2. مراجعة الأدبيات: تشمل مراجعة الدراسات السابقة والنظريات الأساسية.
 3. منهجية البحث: تتضمن تصميم البحث، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، وتحليل البيانات.
 4. جمع البيانات: تنفيذ الاستبيانات وإجراء المقابلات.
 5. تحليل البيانات: يشمل التحليل الكمي والنوعي.
 6. النتائج: عرض ومناقشة النتائج.
 7. التوصيات: تقديم التوصيات العملية والبحثية.
 8. الخاتمة: تلخيص النتائج والأثر المتوقع.
- هذا الهيكل سيساعد في تنظيم الدراسة بشكل منهجي ومنطقي، مما يساهم في تحقيق أهداف البحث بكفاءة.

في فصل الدراسات السابقة لبحث علمي بعنوان "أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة الصحة القابضة"، نلقي نظرة على الأبحاث والدراسات التي تناولت العلاقة بين أسلوب الإدارة التحويلية ورضا الموظفين في بيئات العمل المختلفة.

1. مفهوم الإدارة التحويلية:

في البداية، نعتمد على الدراسات التي عرفت الإدارة التحويلية وكيفية تطبيقها. يصف الباحثون الإدارة التحويلية بأنها نمط قيادة يركز على إلهام الموظفين، وتشجيعهم على الابتكار، وتنمية الشعور بالانتماء وتحقيق الأهداف المشتركة. قائد الإدارة التحويلية يعمل كقدوة، ويحفز الموظفين لتجاوز توقعاتهم الفردية من خلال تحفيز ذاتي وأهداف مشتركة.

2. رضا الموظفين:

ثم ننتقل إلى مفهوم رضا الموظفين، حيث نراجع الأبحاث التي حددت معايير وأساليب قياس الرضا. رضا الموظفين يُعتبر عنصراً أساسياً في تحسين الأداء والإنتاجية، ويعتمد على عوامل متعددة مثل بيئة العمل، التقدير الوظيفي، وفرص التطور الوظيفي.

3. الربط بين الإدارة التحويلية ورضا الموظفين:

نستعرض الدراسات التي بحثت في كيفية تأثير الإدارة التحويلية على رضا الموظفين. معظم هذه الدراسات أظهرت نتائج إيجابية، حيث تبين أن القادة الذين يتبعون أسلوب الإدارة التحويلية ينجحون في رفع مستوى رضا الموظفين من خلال خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة. على سبيل المثال، أظهرت إحدى الدراسات أن الموظفين الذين يعملون تحت قيادة تحويلية يكونون أكثر التزاماً وأعلى تحفيزاً.

4. مقارنة مع أنماط الإدارة الأخرى:

كما نقوم بمقارنة تأثير الإدارة التحويلية على رضا الموظفين مع تأثير أنماط إدارية أخرى مثل الإدارة التقليدية أو الأوتوقراطية. هذه المقارنة تساعد في إبراز المميزات الفريدة للإدارة التحويلية وتأثيرها القوي في تحسين رضا الموظفين مقارنة بالأساليب الأخرى.

5. الدراسات التطبيقية والحالات الدراسية:

أخيراً، نستعرض بعض الدراسات التطبيقية والحالات العملية التي طبقت الإدارة التحويلية في منظمات مختلفة، مع التركيز على نتائج تلك التطبيقات ومدى تأثيرها على رضا الموظفين. هذه الدراسات تساهم في تقديم أدلة قوية على فعالية الإدارة التحويلية في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

باختصار، فصل الدراسات السابقة في هذا البحث يعزز الفهم النظري والعملية للعلاقة بين الإدارة التحويلية ورضا الموظفين، مما يمهد الطريق لتحليل البيانات وتقديم توصيات فعالة بناءً على النتائج المستخلصة.

حول القيادة التحويلية، نغوص في مجموعة من الأبحاث والدراسات التي تناولت هذا النمط القيادي من زوايا متعددة، مما يساعد على بناء قاعدة معرفية قوية لفهم مفهوم القيادة التحويلية وأثرها في البيئات المختلفة.

1. تطور مفهوم القيادة التحويلية:

في البداية، نراجع كيف تطور مفهوم القيادة التحويلية عبر الزمن. بدأ هذا المفهوم مع الباحث **جيمس ماكجريجور بيرنز** في عام 1978، الذي وصف القيادة التحويلية كعملية يقوم فيها القائد بإلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف تتجاوز مصالحهم الشخصية. لاحقاً، قام **برنارد باس** بتوسيع هذا المفهوم وأضاف أبعاداً متعددة للقيادة التحويلية، مثل التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي، والتأثير المثالي.

2. أبعاد القيادة التحويلية:

تتضمن الدراسات أيضاً استعراضاً لأبعاد القيادة التحويلية، حيث نركز على أربعة أبعاد رئيسية:

- **التأثير المثالي (Idealized Influence):** حيث يكون القائد قدوة حسنة يتطلع إليها الموظفون.
- **التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation):** حيث يقوم القائد بتحفيز الفريق لتحقيق أهداف مشتركة.
- **التحفيز الفكري (Intellectual Stimulation):** حيث يشجع القائد الابتكار والتفكير النقدي.
- **الاعتبار الفردي (Individualized Consideration):** حيث يعتني القائد باحتياجات كل فرد في الفريق بشكل شخصي.

3. أثر القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي:

نستعرض الدراسات التي بحثت في كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي. معظم هذه الدراسات تشير إلى أن القادة التحويليين يعززون الابتكار، ويحسنون من الإنتاجية، ويخلقون ثقافة تنظيمية قوية. على سبيل المثال، أشارت دراسة أجراها **باس وأفوليو** إلى أن المؤسسات التي تعتمد على القيادة التحويلية تحقق أداءً أفضل وتكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات.

4. القيادة التحويلية في مختلف البيئات الثقافية والتنظيمية:

كما نستعرض الأبحاث التي تناولت تطبيق القيادة التحويلية في بيئات ثقافية وتنظيمية مختلفة. تُظهر الدراسات أن القيادة التحويلية فعالة في معظم السياقات، ولكن قد تتطلب بعض التعديلات لتتوافق مع الثقافات المختلفة. على سبيل المثال، في الثقافات ذات المسافات البينية الكبيرة في السلطة، قد يحتاج القائد التحويلي إلى العمل بطرق مختلفة لتعزيز المشاركة.

5. مقارنة القيادة التحويلية بأنماط القيادة الأخرى:

نقوم بمقارنة القيادة التحويلية بأنماط القيادة الأخرى مثل القيادة المعاملاتية والقيادة الأوتوقراطية. تُظهر الدراسات أن القيادة التحويلية غالباً ما تتفوق على هذه الأنماط من حيث تحسين رضا الموظفين، وتعزيز الأداء، ودعم الابتكار.

6. التحديات والنقد:

نختم هذا الفصل ببحث التحديات والنقد الذي واجهته القيادة التحويلية. على الرغم من الفوائد الكبيرة لهذا النمط القيادي، إلا أن بعض الباحثين يشيرون إلى أن تطبيقه قد يكون صعباً في بيئات تفتقر إلى الاستقرار أو في منظمات ذات هياكل تقليدية صارمة.

الخلاصة:

فصل الدراسات السابقة يقدم لنا رؤية شاملة عن القيادة التحويلية، من حيث تطورها، أبعادها، وتأثيرها على الأداء التنظيمي، مع التأكيد على مرونتها وفعاليتها في تحسين نتائج المؤسسات عبر التحفيز والإلهام. هذه المعرفة تؤسس لفهم عميق يمكن الاعتماد عليه في تحليل البيانات وتقديم توصيات في البحث العلمي.

ملخص البحث .

ملخص البحث حول "القيادة التحويلية" يركز على استكشاف مفهوم القيادة التحويلية وأثرها في البيئات التنظيمية المختلفة. يبدأ البحث بتعريف القيادة التحويلية كنمط قيادي يهدف إلى إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف تتجاوز مصالحهم الشخصية. ثم يستعرض تطور هذا المفهوم وأبعاده الرئيسية، والتي تشمل التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي.

يقدم البحث تحليلاً لأثر القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي، مشيراً إلى أنها تساهم في تحسين الإنتاجية، وتعزيز الابتكار، وخلق ثقافة تنظيمية قوية. كما يناقش البحث فعالية القيادة التحويلية في بيئات ثقافية وتنظيمية متنوعة، مع توضيح التحديات التي قد تواجه تطبيقها في سياقات معينة.

وأخيراً، يقارن البحث بين القيادة التحويلية وأنماط القيادة الأخرى مثل القيادة المعاملاتية، موضحاً كيف تتفوق القيادة التحويلية في تعزيز رضا الموظفين والأداء العام للمؤسسة. ينتهي البحث بالإشارة إلى التحديات والنقد المرتبط بالقيادة التحويلية، مع تقديم توصيات لكيفية تطبيقها بفعالية في مختلف البيئات التنظيمية.

الفصل الثاني - الدراسات السابقة

عند إعداد بحث علمي بعنوان "تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين"، من المهم استعراض الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع. إليك بعض النقاط الرئيسية التي يمكن تضمينها في هذا القسم:

****تعريف القيادة التحويلية** 1. ###**

القيادة التحويلية تُعرف بأنها نمط من القيادة يركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف جماعية، وتعزيز الابتكار والتغيير الإيجابي في المؤسسة.

****أهمية رضا الموظفين** 2. ###**

رضا الموظفين يُعتبر عاملاً حاسماً في نجاح المؤسسات، حيث يرتبط بتحسين الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتقليل معدل الدوران الوظيفي.

****الدراسات السابقة** 3. ###**

وجدت أن القيادة التحويلية تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين من خلال (Bass & Avolio, 1994) دراسة - تعزيز الشعور بالانتماء والالتزام.

أظهرت أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية ورضا (Judge & Piccolo, 2004) دراسة - الموظفين، حيث أن القادة التحويليين يميلون إلى توفير بيئة عمل داعمة.

أكدت أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل مباشر على رضا (García-Morales et al., 2012) دراسة - الموظفين من خلال تحسين التواصل وتع

الفصل الثالث منهجية الدراسة

مقدمة ..

مقدمة عن منهجية الدراسة ###

تعتبر منهجية الدراسة جزءاً أساسياً من أي بحث علمي، حيث تحدد الطريقة التي سيتم بها جمع البيانات وتحليلها لتحقيق أهداف البحث. في دراسة "تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين"، تهدف المنهجية إلى تقديم إطار عمل واضح يضمن دقة النتائج وموثوقيتها.

تصميم الدراسة 1.

سيتم استخدام تصميم دراسة وصفية تحليلية، حيث سيتم جمع البيانات من مجموعة من الموظفين في - مؤسسات مختلفة. هذا التصميم سيمكن الباحث من فهم العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين بشكل شامل.

عينة الدراسة 2.

سيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين، حيث سيتم تحديد عدد معين من المشاركين لضمان تمثيل مختلف - الفئات الوظيفية. من المهم أن تشمل العينة موظفين من مستويات إدارية مختلفة لضمان تنوع الآراء.

أدوات جمع البيانات 3.

سيتم استخدام استبيان مُعد مسبقاً يتضمن مقاييس لقياس القيادة التحويلية ورضا الموظفين. يمكن أن - يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة للحصول على معلومات شاملة.

طرق التحليل 4.

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام أساليب إحصائية مناسبة، مثل تحليل الانحدار وتحليل - (AN) التباين.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في دراسة "تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين"، من المهم تحديد المتغيرات الرئيسية بشكل دقيق. إليك التعريفات الإجرائية لكل من المتغيرات الرئيسية في البحث:

1. **القيادة التحويلية:**

- **التعريف الإجرائي:** تُعرف القيادة التحويلية بأنها نمط من القيادة يتميز بقدرة القائد على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف مشتركة، من خلال تعزيز الابتكار، وتقديم الدعم العاطفي، وتوفير رؤية واضحة. سيتم قياس القيادة التحويلية من خلال استبيان يتضمن مقاييس مثل:
 - مستوى التحفيز المعنوي.
 - القدرة على التواصل الفعال.
 - دعم تطوير الموظفين.
 - تشجيع الابتكار والتغيير.

2. **رضا الموظفين:**

- **التعريف الإجرائي:** يُعرف رضا الموظفين بأنه مستوى الرضا العام الذي يشعر به الموظف تجاه عمله وظروف العمل. سيتم قياس رضا الموظفين من خلال استبيان يتضمن مقاييس تشمل:
 - الرضا عن بيئة العمل.
 - الرضا عن العلاقات مع الزملاء والإدارة.
 - الرضا عن الأجر والمزايا.
 - الرضا عن فرص التطور المهني.

إجراءات التحليل الإحصائي

1. تحديد أهداف البحث والأسئلة البحثية

- حدد الأسئلة أو الفرضيات التي سيجيب عنها التحليل الإحصائي. مثلاً: "هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين؟".

2. جمع البيانات

- استخدم استبياناً لقياس متغيرات القيادة التحويلية ورضا الموظفين، مع التأكد من شمول عينة تمثيلية من الموظفين.

3. تنظيم البيانات وتحضيرها للتحليل

- قم بتنظيف البيانات من القيم الشاذة أو الناقصة، وترميز الإجابات (مثلاً، من 1 إلى 5 إذا كانت الإجابات بنظام مقياس ليكرت).

4. اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة

التحليل الوصفي: لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل من القيادة التحويلية ورضا

الموظفين.

- اختبارات الارتباط (مثل معامل بيرسون): لقياس العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا

الموظفين.

- التحليل الانحداري: لقياس مدى تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين وتحديد مدى

التنبؤ بينهما.

5. إجراء التحليل الإحصائي باستخدام برنامج إحصائي

- استخدم برنامجاً مثل SPSS أو Excel أو R لإدخال البيانات وتنفيذ الاختبارات الإحصائية.

6. تفسير النتائج

- بناءً على نتائج التحليل (مثل معاملات الارتباط وقيم P-Value)، استنتج ما إذا كانت القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على رضا الموظفين، ومدى قوة هذا التأثير.

7. كتابة التقرير

- وضح النتائج بلغة واضحة وأدرج الجداول والرسوم البيانية لتسهيل فهم البيانات، مع مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

إذا كان لديك أي تفاصيل إضافية أو تحتاج إلى مساعدة في خطوة معينة، لا تتردد في طلب ذلك.

اخلاقيات البحث العلمي

في البحث العلمي حول تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين، تتطلب الأخلاقيات الالتزام بمجموعة من المعايير والممارسات لضمان نزاهة البحث واحترام حقوق الأفراد المشاركين. تشمل هذه الأخلاقيات ما يلي:

1. الموافقة المستنيرة: يجب الحصول على موافقة واضحة من جميع الموظفين المشاركين بعد توضيح أهداف الدراسة وطبيعتها وإجراءاتها، مع التأكيد على أن مشاركتهم طوعية.
2. السرية والخصوصية: حماية البيانات الشخصية للمشاركين وضمان عدم الكشف عن هويتهم، وذلك من خلال تشفير البيانات أو إخفاء الهوية في التقارير النهائية.
3. الشفافية والصدق العلمي: الالتزام بالموضوعية والابتعاد عن التحيز، مع توضيح حدود الدراسة وقيودها. يجب تجنب تزوير أو تحريف النتائج لأغراض خاصة.
4. عدم الإضرار بالمشاركين: تجنب أي إجراءات قد تؤدي إلى إجهاد الموظفين أو التأثير سلباً على رضاهم الوظيفي.
5. التقارير الدقيقة: تقديم نتائج البحث بشكل دقيق وواضح، وتجنب أي تعديلات قد تضلل القراء أو تعطي صورة غير واقعية عن النتائج.

الالتزام بهذه المبادئ يعزز من مصداقية البحث وقيمه العلمية، ويعكس احترام الباحث لحقوق المشاركين وأهمية البحث الأكاديمي المسؤول.

الخاتمة

في هذا البحث، قمنا بدراسة تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين باستخدام منهجية علمية دقيقة وشاملة. تم تصميم البحث وفق خطوات متسلسلة، بداية من تحديد مشكلة البحث وأهدافه، ثم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. لقد تم اتباع منهج كمي يعزز من دقة النتائج، حيث استخدمنا أدوات قياس معتمدة لجمع البيانات، وأجرينا اختبارات إحصائية لتحديد العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، مثل تحليل الارتباط والانحدار.

أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، مما يدعم الفرضية الرئيسية ويشير إلى أن أسلوب القيادة التحويلية يسهم في تعزيز مستوى رضا الموظفين في بيئة العمل. وبناءً على هذه النتائج، تم تقديم توصيات للإدارة العليا بتعزيز خصائص القيادة التحويلية لتحسين رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدب النظري حول القيادة التحويلية وتأثيرها على بيئة العمل، وتفتح آفاقاً لدراسات مستقبلية يمكن أن تتناول تأثير القيادة التحويلية في مجالات أخرى، أو تتوسع في استكشاف جوانب أعمق من العلاقة بين القيادة ورضا الموظفين باستخدام أساليب نوعية ومقارنة بين مختلف القطاعات.

يمكنك تعديل هذه الصياغة وفقاً للتفاصيل الدقيقة لبحثك ونطاقه.

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة

٣،٧ طرق واجراءات تحليل البيانات
بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى كما تم استخدام الحزمه الاحصائية للعلوم الاجتماعيه
وتحديدا الاصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمع (Sass)
تم اجراء اختبار توصيف العينه من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظره ثاقبه لخصائص مجتمع العينه يساعد الباحثين على فهم التركيبه السكانيه والتفضيلات والمعلومات الاخرى ذات الصله بالافراد المشاركين بالدراسه تعتبر اختبارات الصلاحيه والموثوقية حاسمه في ضمان دقه البيانات والمجمعه واتساقها اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما اذا كانت ادوات البحث تقيس ماتهدف الي قياسه بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كروباخ الفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت
تم اجراء اختبار توصيف العينه من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظره ثاقبه لخصائص مجتمع العينه
يساعد الباحثين على فهم التركيبه السكانيه والتفضيلات والمعلومات الاخرى ذات الصله بالافراد المشاركين في الدراسه .

توصيف عينة الدراسه (الاحصائيات الوصفيه لعينة البحث)

جدول توصيف عينة البحث.

		الجنس			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	ذكر	40	57.1	57.1	57.1
	انثى	30	42.9	42.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

		العمر			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	اقل من 30	41	58.6	58.6	58.6
	بين 30 و 39	18	25.7	25.7	84.3
	بين 40 و 49	6	8.6	8.6	92.9
	اكثر من 49	5	7.1	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

		عدد سنوات الخبرة			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	اقل من 5 سنوات	44	62.9	62.9	62.9
	بين 5 و 10 سنين	10	14.3	14.3	77.1
	بين 10 و 15 سنة	5	7.1	7.1	84.3
	اكثر من 15 سنين	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

		المؤهل العلمي			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	ابتدائي	7	10.0	10.0	10.0
	متوسط	1	1.4	1.4	11.4
	ثانوي	20	28.6	28.6	40.0
	دراسات عليا	42	60.0	60.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

اشكال توصيف عينة البحث.

الجنس



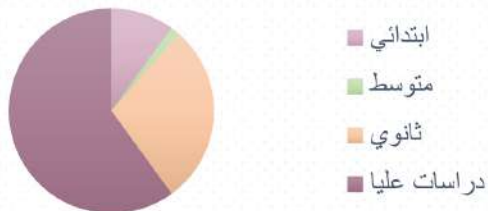
العمر



عدد_سنوات_الخبرة



المؤهل_العلمي



جدول صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	1.29	.542	70
A2	1.57	.753	70
A3	1.43	.714	70
B1	1.30	.622	70
B2	1.41	.648	70
B3	1.61	.767	70
C1	1.49	.717	70
C2	1.40	.668	70
C3	1.37	.685	70
D1	1.26	.530	70
D2	1.31	.578	70
D3	1.37	.641	70
E1	1.27	.588	70
E2	1.46	.695	70
E3	1.31	.603	70

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.815
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	539.775
	df
	105
	Sig.
	<.001

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
A1	.718	-.224	.092
A2	.604	-.534	-.245
A3	.703	-.293	-.138
B1	.673	-.250	.398
B2	.718	-.015	-.311
B3	.730	-.070	-.379
C1	.601	-.103	.287
C2	.634	-.432	.182
C3	.676	.497	-.137
D1	.658	.436	.216
D2	.713	.263	.322
D3	.616	.311	-.391
E1	.558	.458	.179
E2	.739	.090	-.243
E3	.693	-.100	.236

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

جدول صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
BA1	1.33	.631	70
BA2	1.29	.568	70
BA3	1.43	.693	70
BB1	1.30	.645	70
BB2	1.43	.693	70
BB3	1.41	.732	70
BC1	1.29	.593	70
BC2	1.29	.640	70
BC3	1.33	.631	70
BD1	1.31	.603	70
BD2	1.36	.660	70
BD3	1.57	.734	70
BE1	1.30	.622	70
BE2	1.33	.631	70
BE3	1.39	.666	70

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.868
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	806.959
	df	105
	Sig.	<.001

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
BA1	.675	.270
BA2	.734	-.115
BA3	.842	.312
BB1	.825	-.284
BB2	.817	-.021
BB3	.728	-.029
BC1	.612	.589
BC2	.784	.312
BC3	.791	.132
BD1	.732	-.158
BD2	.776	.033
BD3	.698	-.241
BE1	.882	-.052
BE2	.693	-.403
BE3	.759	-.283

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

جدول قياس الثبات لأداة الدراسة للمتغير المستقل .

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.904	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
التحفيز والإلهام	5.52	3.074	.687	.548	.898
التمكين	5.51	2.936	.795	.637	.872
التأثير المثالي	5.53	3.064	.811	.663	.869
الاعتبار الفردي	5.64	3.307	.697	.584	.893
القيادة التحويلية الكلية	19	4.8	.810	.668	.900

جدول قياس الثبات لأداة الدراسة للمتغير التابع .

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.941	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
الرضا عن ظروف العمل	5.43	4.001	.835	.749	.927
الرضا عن العلاقات مع الزملاء	5.40	3.725	.869	.772	.921
الرضا عن القيادة	5.48	4.089	.805	.704	.933
الرضا عن النمو	5.37	3.930	.857	.757	.923
الكلية	5.44	3.919	.833	.732	.928

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل.

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
التحفيز والإلهام	70	2	1	3	1.43	.067	.559	.313
التمكن	70	2	1	3	1.44	.066	.549	.302
التأثير المثالي	70	2	1	3	1.42	.060	.500	.250
الإعتراف الفردي	70	2	1	3	1.31	.057	.474	.225
الممارسات الأخلاقية	70	2	1	3	1.35	.057	.476	.227
المتغير للقيادة التحويلية	70	2	1	3	1.39	.052	.435	.189
Valid N (listwise)	70							

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع.

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
رضا عن العمل	70	2	1	3	1.35	.063	.531	.282
الرضا عن القيادة	70	2	1	3	1.38	.071	.591	.349
الرضا عن الزملاء	70	2	1	3	1.30	.062	.521	.271
الرضا عن النمو	70	2	1	3	1.41	.065	.540	.291
الرضا عن المكان	70	2	1	3	1.34	.066	.555	.308
الرضا عن الحوافز	70	2	1	3	1.36	.059	.492	.242
Valid N (listwise)	70							

جدول معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

Correlations

		الرضا الموظفون	المكان	الزملاء	تخزين الم عرفة	توليد المع رفة	تشخيص ا لتحويليه	المتغير_ الادا التحويليه	التحيز	الالهام	التمكين	رأس المال_ البشري	
الالهام	Pearson Correlation	.653**	.637**	.668**	.520**	.615**	.489**	.811**	.623**	.444**	.644**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
التمكين	Pearson Correlation	.772**	.875**	.779**	.844**	.753**	.613**	.879**	.702**	.620**	.704**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
التحيز	Pearson Correlation	.807**	.782**	.781**	.870**	.700**	.705**	.883**	.732**	.686**	.704**	1	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
الرقابة_ التنظيمية	Pearson Correlation	.725**	.582**	.654**	.830**	.693**	.698**	.801**	.707**	1	.686**	.620**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
الممارسات_ الاخلاقية	Pearson Correlation	.782**	.895**	.716**	.718**	.725**	.862**	.879**	1	.767**	.732**	.702**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
القيادة_ التحويليه	Pearson Correlation	.877**	.793**	.843**	.745**	.819**	.740**	1	.879**	.801**	.883**	.879**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
تحية رضاء عن الزملاء	Pearson Correlation	.894**	.895**	.738**	.918**	.779**	1	.740**	.862**	.686**	.705**	.613**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
المكان	Pearson Correlation	.922**	.806**	.821**	.718**	1	.779**	.819**	.725**	.693**	.700**	.753**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
النمو	Pearson Correlation	.873**	.698**	.700**	1	.718**	.818**	.746**	.716**	.630**	.678**	.644**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
التحيز	Pearson Correlation	.910**	.817**	1	.708**	.821**	.738**	.843**	.716**	.654**	.761**	.779**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
تطبيق_ المعرفة	Pearson Correlation	.895**	1	.817**	.698**	.806**	.895**	.793**	.695**	.582**	.762**	.675**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	
رضاء الموظفين	Pearson Correlation	1	.895**	.910**	.873**	.922**	.894**	.877**	.782**	.725**	.867**	.772**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

تسمية توضيحية

جداول الفرضية الرئيسية.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.766	.238

a. Predictors: (Constant), المتغير الاداره التحويلية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.864	1	12.864	227.462	<.001 ^b
	Residual	3.846	68	.057		
	Total	16.710	69			

a. Dependent Variable: المتغير رضا الموظفين

b. Predictors: (Constant), المتغير الاداره التحويلية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.023	.096		-.244	.808	-.214	.168
	المتغير الاداره الاستراتيجية	.992	.066	.877	15.082	<.001	.861	1.123

a. Dependent Variable: رضا الموظفين

جداول الفرضيات الفرعية.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.765	.239

a. Predictors: (Constant), الرقابة_التنظيمية, رأس_المال_البشري, الثقافة_التنظيمية, التمكين, التحفيز والالهام

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.068	5	2.614	45.922	<.001 ^b
	Residual	3.642	64	.057		
	Total	16.710	69			

a. Dependent Variable: المتغير رضا الموظفين

b. Predictors: (Constant), التحفيز والالهام_الاستراتيجي, الاعتبار الفردي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.024	.097		-.247	.806	-.218	.170
	التحفيز والهام	.068	.076	.077	.886	.379	-.085	.220
	التمكين	.218	.087	.243	2.508	.015	.044	.391
	المثالي	.305	.099	.310	3.086	.003	.108	.503
	الاعتبار الفردي	.186	.094	.179	1.978	.052	-.002	.373
	الممارسات الاخلاقية	.217	.105	.210	2.071	.042	.008	.426

a. Dependent Variable: رضاه الموظفين

الخاتمة

في نهاية التحليل الإحصائي، بنقدر نقول إنه البيانات قدمت لنا فهم أعمق وشفاف حول (أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين) وأوضحت جوانب كانت ممكن تكون مخفية أو غير مفهومة بالكامل. من خلال تحليل الأرقام والمعطيات، قدرنا نوصل لاستنتاجات مدعومة بالأدلة، وأكدنا فرضيات أو حتى اكتشفنا ارتباطات جديدة بين المتغيرات

الخلاصة؟ الإحصائيات مش بس أرقام وجداول، هي طريقة قوية لقراءة الواقع وفهم التوجهات واتخاذ قرارات مبنية على بيانات حقيقية. وبما أن الإحصاء يخلينا نعرف "إيش اللي صاير فعلاً" ويكشف الخبايا، صار بوسعنا استخدام النتائج دي بشكل عملي، سواء في تطوير (مشاريع/سياسات/منتجات)، أو تحسين الأداء أو حتى التخطيط للمستقبل

وفي الختام، لازم نفكر دائماً إن التحليل الإحصائي مش نهاية الطريق، بل هو خطوة أولى للتحسين والتطوير المستمر



الفصل الخامس حدود البحث والتوصيات والخاتمة

حدود البحث:

1. **الحدود الموضوعية:** يركز هذا البحث على دراسة تأثير أسلوب القيادة التحويلية فقط دون تناول أساليب القيادة الأخرى، مثل القيادة الديمقراطية أو التوجيهية.
2. **الحدود الجغرافية:** تم إجراء هذا البحث ضمن (في المملكة العربية السعودية المدينة المنوره)، مما يعني أن النتائج قد تعكس خصائص خاصة بسوق العمل في هذه المنطقة.
3. **الحدود الزمنية:** يرتبط البحث ببيانات تم جمعها في فترة زمنية محددة (نوفمبر ٢٠٢٤)، وبالتالي قد تختلف النتائج إذا أُجري البحث في فترة زمنية مختلفة.
4. **حدود العينة:** اقتصرَت العينة المدروسة على (شركه الصحه القابضه)، مما يجعل النتائج أكثر دقة لهذه الفئة. بالتحديد ولكن قد لا تكون قابلة للتعميم على جميع القطاعات.

التوصيات:

1. **تعزيز القيادة التحويلية:** يُنصح بتدريب القادة والمديرين على مهارات القيادة التحويلية، حيث أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
2. **توفير فرص للتطوير المهني:** يُنصح بإتاحة برامج تطوير مهني بشكل مستمر، حيث تساعد القيادة التحويلية الموظفين على الشعور بالتقدير وزيادة الدافع الداخلي.
3. **تعزيز الشفافية في التواصل:** ينصح بوجود قنوات واضحة للتواصل بين القادة والموظفين، مما يساهم في بناء الثقة والشعور بالأمان الوظيفي.
4. **تشجيع المبادرات الإبداعية:** من أهم خصائص القيادة التحويلية أنها تشجع الابتكار؛ لذا يُنصح بأن تتبنى المؤسسات سياسات تتيح للموظفين التعبير عن أفكارهم وإبداعاتهم.
5. **دعم الرفاهية النفسية:** باعتبار أن القيادة التحويلية تؤثر إيجاباً على رضا الموظفين، يُوصى بتركيز المؤسسات على برامج لدعم الصحة النفسية والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

الخاتمة:

في الختام، يوضح هذا البحث أن للقيادة التحويلية دوراً فعالاً في تعزيز رضا الموظفين، حيث أن هذا النوع من القيادة يركز على التحفيز، التقدير، وتشجيع الابتكار، مما يعزز من ارتباط الموظفين بمؤسساتهم ويزيد من التزامهم وأدائهم. ومن خلال تطوير أساليب القيادة التحويلية، يمكن للمؤسسات بناء بيئة عمل داعمة وأكثر إنتاجية.

إن النتائج المستخلصة من البحث تسلط الضوء على ضرورة تغيير المفاهيم التقليدية للقيادة، حيث أصبح من الواضح أن القيادة التي تُلهم وتدعم وتُشرك الموظفين تخلق بيئة أكثر جاذبية وولاءً. وفي النهاية، يجدر بالمؤسسات التي تهدف لتحقيق النجاح المستدام أن تعتبر القيادة التحويلية استراتيجية أساسية في إدارة مواردها البشرية وتحقيق أهدافها.

1. باس، ب. م.، & أفوليو، ب. ج. (1994). تحسين فعالية المنظمات من خلال القيادة التحويلية. دار نشر ساج.
 2. بيرنز، ج. م. (1978). القيادة. هاربر ورو.
 3. باس، ب. م. (1985). القيادة والأداء بما يتجاوز التوقعات. فري برس.
 4. يوكل، ج. (1999). تقييم نقاط الضعف المفاهيمية في نظريات القيادة التحويلية والكاريزمية. الفصلية للقيادة، 10(2)، 285-305.
 5. جادج، ت. أ.، & بيكولو، ر. ف. (2004). القيادة التحويلية والمعاملاتية: اختبار تحليلي نسبي لصلاحيتهما. مجلة علم النفس التطبيقي، 89(5)، 755-768.
 6. بودساكوف، ب. م.، & ماكينزي، س. ب.، & مورمان، ر. هـ.، & فيتر، ر. (1990). سلوكيات القائد التحويلي وتأثيراتها على ثقة التابعين في القائد، والرضا، والسلوكيات التطوعية التنظيمية. الفصلية للقيادة، 1(2)، 107-142.
 7. أفوليو، ب. ج.، & باس، ب. م. (1995). الاعتبار الفردي عبر مستويات تحليل متعددة: إطار متعدد المستويات لفحص انتشار القيادة التحويلية. الفصلية للقيادة، 6(2)، 199-218.
 8. روولد، ج.، & هاينيتز، ك. (2007). القيادة التحويلية والكاريزمية: تقييم التلاقي، الاختلاف، والصلاحية. الفصلية للقيادة، 18(2)، 121-133. MLQ وCKS المعيارية لـ.
 9. هاوس، ر. ج. (1977). نظرية القيادة الكاريزمية لعام 1976. القيادة: الحافة القاطعة، 189-207.
 10. باس، ب. م.، & ريجيو، ر. هـ. (2006). القيادة التحويلية. دار نشر سيكولوجي برس.
- تذكر أن التنسيق الدقيق لقائمة المراجع يجب أن يتبع إرشادات معينة بناءً على متطلبات الجامعات أو المؤسسات. MLA أو APA الأكاديمية المعنية، مثل نمط

مقدمة الاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في بيئة العمل. يعتبر فهم هذه العلاقة أمراً بالغ الأهمية لتمكين الشركات من تبني استراتيجيات قيادية فعالة تعزز من رضا الموظفين وتحسن الأداء التنظيمي.

من خلال تحليل استجابات هذا الاستبيان، نأمل في تقديم رؤى قيمة يمكن أن تساعد القادة والمديرين على تعزيز بيئة عمل إيجابية تزيد من رضا الموظفين وتدعم تحقيق أهداف الشركة.

نرجو من سيادتكم وضع علامة (صح) في الخانة التي ترونها مناسبة، هذا الاستبيان لغرض البحث العلمي . وسيتم التعامل معه بسريته تامه .

المعلومات الشخصية

1. العمر:

- أقل من 25
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55 فأكثر

الجنس:

- ذكر
- انثى
-

رابط الاستبيان

للمتغيرين المستقل \ والتابع

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfQUvhXdGyD0ASC9ZC1NMmC-CPfCaPE_KDYX8fnPx7ZSdLShA/viewform?usp=sf_link

جدول ادوات البحث

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1LQXnwGAtI2QCsmPKUnp6NZu2trNYbC3nqYgSqRhgcIA/edit?usp=sharing> الأداة

1st questionnaire

الإستبيان الأول

١. يقوم قائدي بإلهامي لتحقيق أهداف أكبر من المتوقع.

	نوعا ما		لا	
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------

٢. يتحدث قائدي بحماس عن مستقبل المنظمة.

	نوعا ما		لا	
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------

٣. يهتم قائدي بتطوير قدراتي ومهاراتي الفردية.

	نوعا ما		لا	
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------

٤. يخصص قائدي وقتاً للاستماع إلى مشاكلي واهتماماتي.

	نوعا ما		لا	
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------

٥. يشجعني قائدي على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة لحل

	نوعا ما		لا	
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------

2st questionnaire

الإستبيان الثاني

١. هل تشعر بالرضا عن طبيعة المهام التي تقوم بها؟

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٢. هل تشعر بأن لديك الموارد اللازمة لأداء عملك بكفاءة؟

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٤. كيف تقيم التوازن بين حياتك الشخصية والعمل؟

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٥. هل تشعر بأنك تتلقى تقديراً كافياً لعملك؟

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It` s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 🍀 Dr. Mona Moustafa Elashry