

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- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 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 وخلق

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	قائمة المراجع
٢٣	مقدمة الاستبيان
٢٤	الاستبيان الاول
٢٥	الاستبيان الثاني

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)

- **اللاقتباس:** "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)

- **اللاقتباس:** "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).

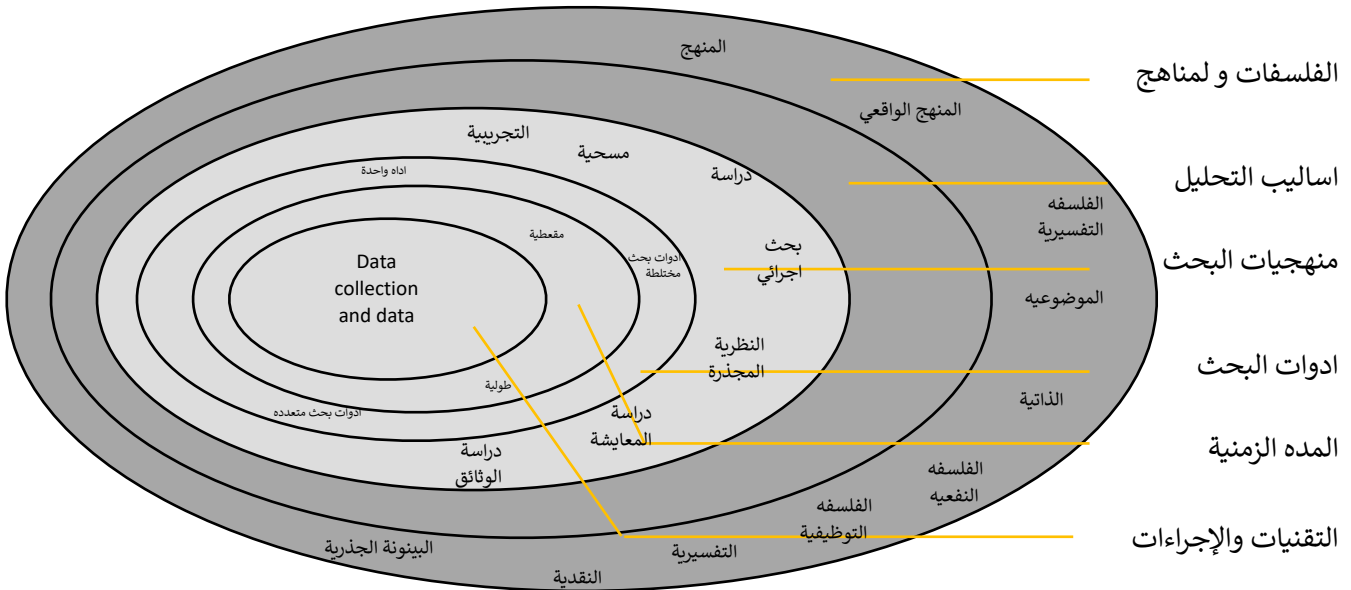
- التحليل النوعي: سيتم تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات باستخدام تقنيات
- تحليل المحتوى لاستخلاص المواضيع الرئيسية والأنماط
- الإجراءات 5.

- 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:

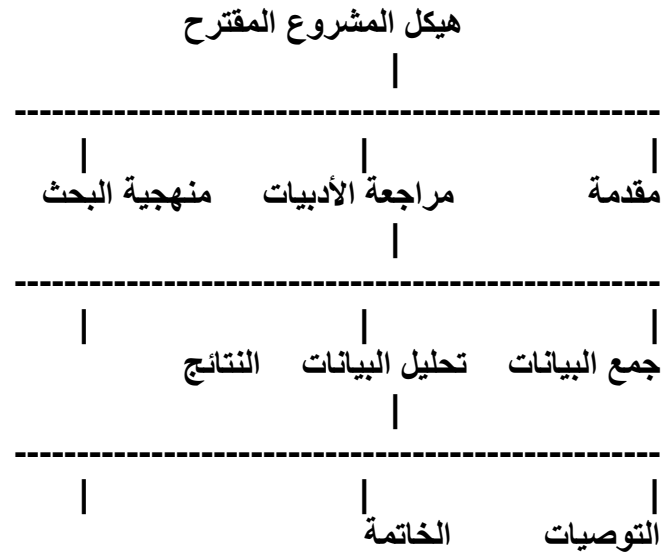
- التحليل الكمي: تحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات باستخدام البرامج الإحصائية
 - التحليل النوعي: تحليل البيانات المستخلصة من المقابلات باستخدام تقنيات تحليل المحتوى
- ### 6. النتائج:

- 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.

قائمة المراجع

1. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership**. Sage Publications
○ يتناول هذا الكتاب كيفية تحسين الفعالية التنظيمية من خلال القيادة التحويلية وأثرها على الموظفين.
2. House, R. J., & Shamir, B. (1993). **Toward the Integration of Transformational, Charismatic, and Visionary Theories**. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), **Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions**. Academic Press
○ يناقش هذا الفصل النظريات المختلفة للقيادة التحويلية والكاريزمية والرؤيوية وأثرها على رضا الموظفين.
3. Yukl, G. (2000). **Leadership in Organizations** (5th ed.). Prentice Hall
○ يقدم هذا الكتاب نظرة شاملة على مختلف أنواع القيادة بما في ذلك القيادة التحويلية وأثرها على بيئة العمل ورضا الموظفين.
4. Pomerantz, A. (2007). **Transformational Leadership: The Key to Employee Satisfaction**. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1016-1037
○ يركز هذا المقال على كيفية تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين من خلال تطوير بيئة عمل محفزة.
- 5-هباز, & انس. اثر القيادة التحويلية على الولاء التنظيمي (Master's thesis).
- 6-الشريف, & اشرف. (2021). القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

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
- ☐ أنثى
- ☐

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 مشاكلهم واهتماماتهم.

	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

