

أُسْئَلَةُ البَحْث:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الرئيس:

- ما تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين داخل المنظمات؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين تجاه الإدارة المباشرة؟
2. ما تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين تجاه الزملاء؟
3. كيف تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين تجاه بيئة العمل التنظيمية؟
4. ما مدى اختلاف مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين الذين يعملون تحت قادة ذوي أسلوب قيادي تحويلي مقارنةً بغيرهم؟

أَهْدَافُ البَحْث:

الهدف الرئيسي:

- تحليل تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين داخل بيئات العمل الحديثة.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد دور القيادة التحويلية في تحسين رضا الموظفين عن الإدارة المباشرة.
2. الكشف عن مدى تأثير القيادة التحويلية في تعزيز العلاقات الإيجابية بين الموظفين وزملائهم.
3. تحليل كيف تسهم القيادة التحويلية في تطوير بيئة عمل محفزة ومرضية.
4. توضيح أثر تبني نمط القيادة التحويلية على مستوى الانتماء الوظيفي والالتزام.

فرضيات البحث:

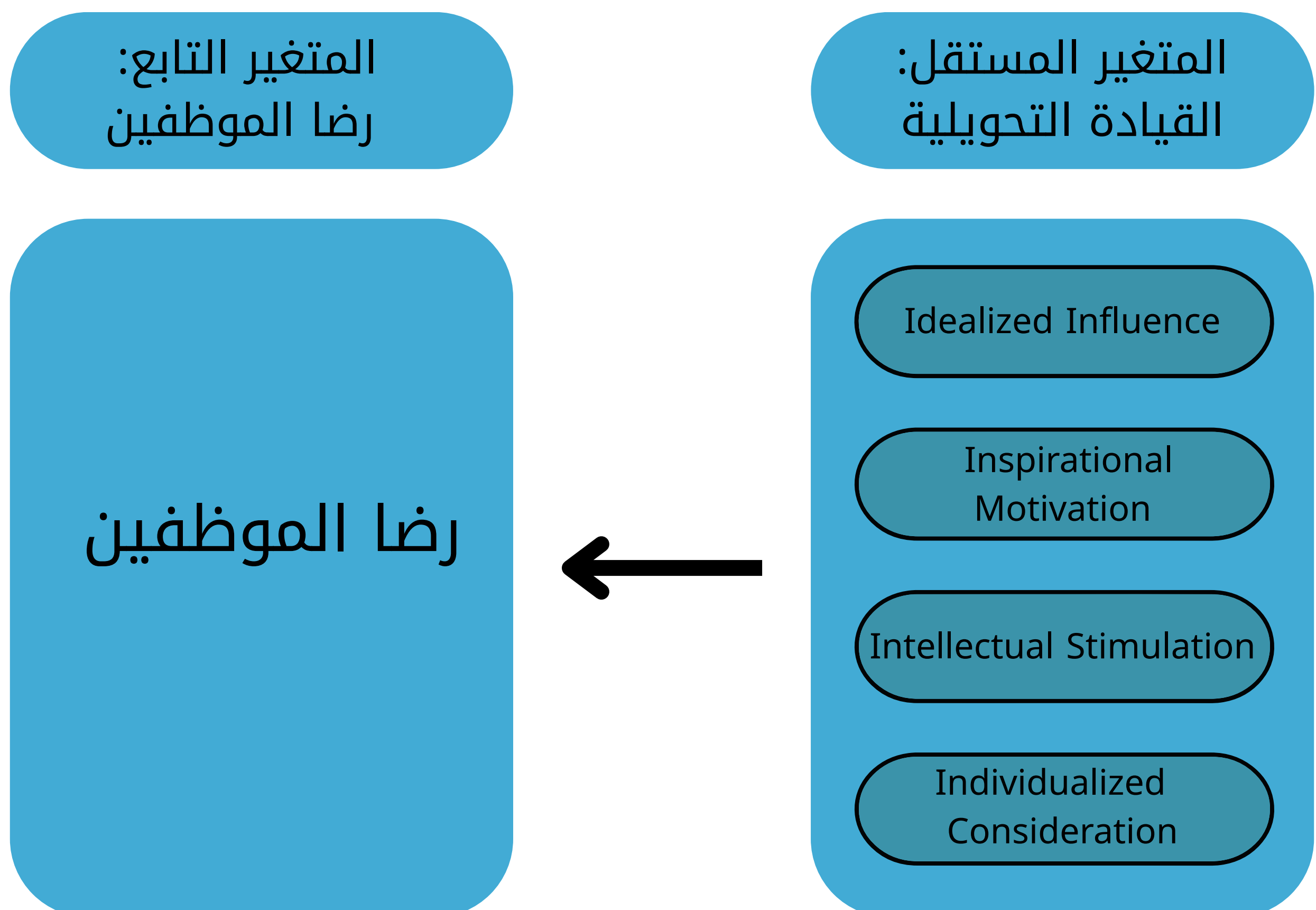
الفرضية الرئيسية H1:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين.

الفرضيات الفرعية:

- H1a: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين عن الإدارة المباشرة.
- H1b: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين عن الزملاء.
- H1c: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين عن بيئة العمل.

نموذج البحث (Research Model):



ويُتوقع أن يؤثر كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية على مستوى رضا الموظفين بدرجات مختلفة.

التطبيق المقترح (Industry / Organization):

سيتم تطبيق البحث على إحدى المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية، حيث يتسم هذا القطاع بتفاعل بشري عالٍ واعتماده الكبير على الرضا الوظيفي لتحقيق جودة الخدمة. تُعد بيئات العمل الخدمية مجالاً مناسباً لدراسة القيادة التحويلية نظراً لتعدد العلاقات، ومستوى التغيير، والحاجة إلى تحفيز الموظفين والمحافظة عليهم.

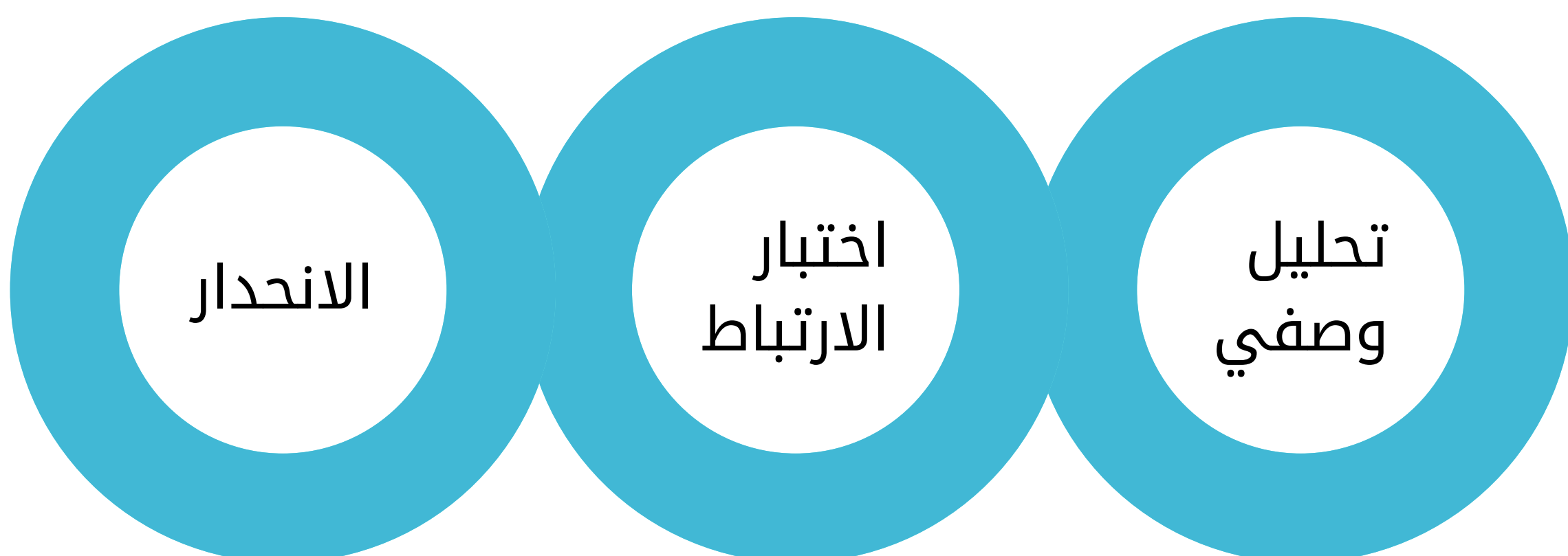
المنهجية المقترحة (Research Methodology):

ستعتمد هذه الدراسة على منهج كمي (Quantitative Approach) باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وسيتم:

- استخدام مقياس جاهز لقياس القيادة التحويلية مثل (MLQ – Multifactor Leadership Questionnaire)
- واستخدام مقياس موثوق لقياس رضا الموظفين.

عينة الدراسة:
عينة عشوائية من موظفي مؤسسة خدمية (إدارية + تشغيلية)
تشمل فئات مختلفة.

أسلوب التحليل:



نطاق الدراسة:

يُقصد بنطاق الدراسة الحدود التي تركز عليها الباحثة من أجل تحديد الجوانب التي سيتم تناولها في البحث والجوانب التي لا تقع ضمن الاهتمام المباشر للدراسة. ومن خلال هذا البحث، سيتم التركيز على دراسة تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين داخل إحدى المؤسسات الخدمية في المملكة العربية السعودية، وذلك لما يتمتع به هذا القطاع من بيئة عمل ديناميكية تتطلب أساليب قيادة فعّالة ومرنة قادرة على تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين.

يركز نطاق الدراسة على تحليل العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل وهو القيادة التحويلية، بأبعادها الأربعة المتمثلة في: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي؛ وبين المتغير التابع وهو رضا الموظفين. وستتضمن الدراسة قياس جوانب الرضا الوظيفي المتعلقة بعلاقة الموظف برئيسه المباشر، وبزملائه، وبيئة العمل التنظيمية، وذلك بهدف توفير فهم شامل للعوامل التي تُساهم في تحسين مستوى الرضا داخل المؤسسة

ويتضمن نطاق الدراسة كذلك الجانب الزمني، حيث سيتم جمع البيانات وتحليلها خلال الفترة المحددة للمشروع، دون امتدادها إلى فترات زمنية أخرى، وذلك لإبقاء الدراسة ضمن حدود واضحة ومحددة. كما تركز الدراسة على الجانب السلوكي والإداري دون التطرق إلى الجوانب المالية أو التقنية أو القانونية في المؤسسات.

وباختصار، يتمثل نطاق هذه الدراسة في تحديد وتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي داخل بيئة عمل خدمية سعودية، من خلال منهج كمي يعتمد على جمع بيانات مباشرة من الموظفين، وبحدود مكانية وزمانية واضحة تساهم في بناء نتائج دقيقة وقابلة للتعميم داخل الإطار الذي تدور حوله الدراسة

حدود الدراسة:

تُعد حدود الدراسة أحد العناصر الأساسية التي تساهم في رسم إطار واضح للبحث، وتساعد على فهم الظروف التي جرت فيها الدراسة. وتشمل هذه الحدود ثلاثة محاور رئيسية: الحدود الموضوعية، المكانية، والزمانية.

▪ الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي فقط، دون التوسع في أنواع أخرى من القيادة مثل القيادة التبادلية أو القيادة الخدمية أو القيادة الموقفية. كما أن الدراسة تركز على المتغير التابع وهو رضا الموظفين بأبعاده المتعلقة بالعلاقة مع الإدارة والزملاء وبيئة العمل، ولا تشمل الرضا المرتبط بالعوامل المالية أو الهيكل التنظيمي أو المسار الوظيفي.

▪ الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة داخل مؤسسة خدمية واحدة في المملكة العربية السعودية، وذلك لضمان عمق التحليل ودقة النتائج. وقد تم اختيار المؤسسة بناءً على توفر خصائص بيئة العمل المناسبة لموضوع الدراسة، مما يجعل النتائج مرتبطة بالسياق التنظيمي الداخلي لتلك المؤسسة دون تعميم واسع على باقي المؤسسات المختلفة.

▪ الحدود الزمانية:

تم تنفيذ الدراسة في الفترة المحددة لمشروع التخرج خلال العام الجامعي الحالي، حيث تم جمع البيانات وتحليلها ضمن إطار زمني محدد. ولا تشمل الدراسة أي تغيرات مستقبلية قد تحدث في أسلوب القيادة أو مستوى رضا الموظفين بعد انتهاء الفترة الزمنية للبحث.

مبررات اختيار موضوع الدراسة:

اختيار موضوع تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين لم يكن اختياراً عشوائياً، بل جاء نتيجة مجموعة من الاعتبارات الواقعية والعلمية. ففي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، أصبح من الضروري الاعتماد على أنماط قيادية قادرة على التكيف، وتحفيز الموظفين، ورفع مستوى الالتزام لديهم. وتمثل القيادة التحويلية أحد أبرز هذه الأنماط لما تحمله من خصائص تركز على الإلهام، وتمكين العاملين، وبناء علاقات إنسانية إيجابية.

كما أن رضا الموظفين يُعد من أهم العوامل التي تحدد استقرار المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها. حيث تشير العديد من الدراسات إلى أن الموظف الراضي يكون أكثر إنتاجية وإبداعاً، وأقل عرضة لترك العمل. وبناءً على ذلك، جاء اختيار الموضوع لتسليط الضوء على كيفية تأثير القائد في تشكيل بيئة عمل صحية ترفع مستوى الرضا الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، اختار هذا الموضوع يسهم في سد فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات المحلية التي ركزت على القيادة التحويلية داخل المؤسسات الخدمية السعودية تحديداً، مما يعطي الدراسة قيمة مضافة ويسهم في توفير معلومات يمكن لصناع القرار الاعتماد عليها.

الأسس النظرية التي يستند إليها البحث:

يقوم هذا البحث على مجموعة من الأسس النظرية والنماذج التي تُعد المرجع الأساسي لتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي. ويعتمد الأساس الأول على نظرية القيادة التحويلية كما صاغها Burns و Bass، والتي تؤكد أن القائد لا يقتصر دوره على التوجيه والتحكم، بل يسعى إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك العاملين وتنمية قدراتهم وإلهامهم للوصول إلى أقصى إمكاناتهم.

أما الأساس الثاني فيستند إلى نظريات الرضا الوظيفي مثل نظرية هيرزبرغ للعوامل الثنائية، ونظرية العدالة، ونظرية التوقع، والتي تشرح العوامل المؤثرة في رضا الموظفين، ودور القيادة في تعزيز مشاعر العدالة والتحفيز والتقدير داخل بيئة العمل.

كما تستند الدراسة إلى نموذج العلاقة المتبادلة بين القائد والتابعين (Leader-Member Exchange) الذي يعتبر أحد أهم النماذج التي تبين كيف تؤثر جودة العلاقة بين القائد والموظف على مستوى الرضا والالتزام.

ومن خلال توظيف هذه الأسس النظرية، تتمكن الدراسة من تقديم تفسير منطقي وعلمي للعلاقة بين نمط القيادة التحويلية ومستوى رضا الموظفين، مما يساهم في بناء نتائج دقيقة ومدعومة بالأطر العلمية.

الهيكل المقترح للمشروع (Suggested Structure):

الفصل الأول - الإطار العام

للدراسة

• المقدمة

• مشكلة البحث

• أسئلة البحث

• أهداف البحث

• فرضيات البحث

• أهمية البحث

• المصطلحات

• هيكل البحث

الفصل الثاني - الإطار النظري

• مفهوم القيادة التحويلية

• نماذج القيادة التحويلية

• مفهوم الرضا الوظيفي

• نظريات الرضا الوظيفي

• العلاقة بين القيادة التحويلية

والرضا الوظيفي

• دراسات سابقة

الفصل الثالث - المنهجية

• مجتمع وعينة الدراسة

• أدوات جمع البيانات

• الصدق والثبات

• تصميم الدراسة

• الإجراءات الإحصائية

الفصل الرابع - التحليل الإحصائي

• وصف العينة

• اختبار الفرضيات

• النتائج ومناقشتها

الفصل الخامس - الخاتمة

• النتائج

• التوصيات

• المقترحات البحثية المستقبلية