

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السعودية.

أسم الطالب
هناء صالح الشاعر

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة - الفصل الثالث - يونيو 2025م.

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة في بيئات الأعمال والضغوط التنافسية المتزايدة، أصبحت المؤسسات – خاصة الصغيرة والمتوسطة – مطالبة بتبني أنماط قيادية فعالة تسهم في تعزيز أداء موظفيها ورفع مستويات رضاهم الوظيفي. ويُعد نمط القيادة التحويلية من أكثر الأنماط القيادية التي لاقت اهتمامًا واسعًا في أدبيات الإدارة الحديثة، نظرًا لارتباطه بتحفيز الموظفين، وبناء رؤية تنظيمية مشتركة، وزيادة التفاعل الإيجابي داخل بيئة العمل.

وفي المملكة العربية السعودية، تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نسبة كبيرة من القطاع الخاص، إلا أن الكثير منها ما زال يعاني من ضعف في رضا الموظفين، ما ينعكس سلبيًا على الأداء العام ومعدل الاستمرارية الوظيفية.

بناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين، من خلال دراسة حالة في مؤسسة العيسائي التجارية، لتقديم توصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئات العمل القيادية.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من التقدم في المفاهيم الإدارية وتزايد الاهتمام بأساليب القيادة الحديثة، مثل القيادة التحويلية، إلا أن هناك فجوة واضحة في الدراسات التطبيقية التي تناولت أثر هذا النمط القيادي على رضا الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، خصوصاً في السياق السعودي

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

بالرغم من وجود دراسات كثيرة تناولت موضوعات القيادة وأساليبها، إلا أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السياق السعودي لا تزال محدودة.

تفتقر الأدبيات الإدارية العربية إلى بحوث تحليلية تربط بين هذه المفاهيم داخل بيئة الأعمال المحلية، مما يخلق فجوة بحثية تستحق المعالجة

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تشير ملاحظات واقعية وتقارير موارد بشرية إلى تدنٍ في مستويات الرضا الوظيفي داخل عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة، ومنها مؤسسة العيسائي التجارية، نتيجةً لأنماط قيادة تقليدية لا تتفاعل مع احتياجات الموظفين النفسية والمهنية.

ومن هنا، تبرز الحاجة العملية لفهم ما إذا كان تبني القيادة التحويلية يمكن أن يسهم فعلياً في تحسين رضا الموظفين في هذا النوع من المؤسسات.

وصياغة المشكلة بصيغة سؤال بحث رئيسي:
إلى أي مدى تؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على أحد أنماط القيادة الحديثة وهو “القيادة التحويلية”، وعلاقته بمستوى رضا الموظفين داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، التي تُعد من الركائز الأساسية للاقتصاد الوطني. وتبرز أهمية الدراسة في كونها تسعى إلى تقديم فهم أعمق لتأثير الأسلوب القيادي على العاملين، مما يساعد في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الانتماء المؤسسي. كما تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج وتوصيات قد تُسهم في تطوير بيئات العمل، وتعزيز فعالية القيادة، وبالتالي دعم استمرارية ونمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية

1.3.1. على المستوى النظري:

- تُسهم الدراسة في إثراء المحتوى العلمي العربي في مجال القيادة التحويلية وربطه بمفهوم الرضا الوظيفي داخل مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة.
- تساعد في سد الفجوة النظرية المتعلقة بتطبيقات القيادة التحويلية في بيئة العمل السعودية.
- تعزز من فهم التداخل بين الجوانب السلوكية والقيادية وتأثيرها على أداء الموظف

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تُقدم نتائج عملية قد تساعد صناع القرار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تبني أساليب قيادية أكثر فاعلية.
- تُمكن مديري الموارد البشرية من تحسين بيئة العمل من خلال تحسين أنماط القيادة المستخدمة.
- تساعد مؤسسة العيسائي التجارية (كنموذج تطبيقي) على قياس وتطوير فعالية القيادة الداخلية ومدى انعكاسها على رضا موظفيها

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- Alghamdi, N. (2020). Transformational Leadership and Employee Satisfaction in Saudi SMEs. *Journal of Business Research*, 45(2), 110-123.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Alqahtani, A. (2021). The Role of Leadership Styles in Employee Engagement in Saudi Enterprises. *Middle East Journal of Management*, 7(1), 66–84.