

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة

أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين
بالتطبيق على شركة صلة

إعداد الطالبة: دانية فهد النافع
إشراف: أ.د. عبدالرحيم نادر
الفصل الدراسي الأول – 2025م

جدول المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 1.

- 1.1 المقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
 - 1.2.1 الفجوات النظرية
 - 1.2.2 الفجوات التطبيقية
- 1.3 أهمية الدراسة
- 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

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- 2.1 المقدمة
- 2.2 المتغير المستقل: القيادة التحويلية
- 2.3 المتغير التابع: الرضا الوظيفي
- 2.4 العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي
- 2.5 الخاتمة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة 1.1

تكتسب القيادة التحويلية أهمية متزايدة في بيئة العمل السعودية الحديثة التي تشهد تحولات اقتصادية وتنظيمية متسارعة في ظل رؤية المملكة 2030، حيث تسعى المنظمات إلى تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز الكفاءة الإنتاجية من خلال تطوير رأس المال البشري، الذي يُعد الركيزة الأساسية لتحقيق النمو والاستدامة. فالقيادة التحويلية تمثل أحد أهم الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تركز على تحفيز الأفراد وتمكينهم لبناء ثقافة عمل إيجابية قائمة على الإبداع والمسؤولية المشتركة.

تعمل القيادة التحويلية على إلهام الموظفين لتحقيق مستويات أداء تفوق التوقعات من خلال تعزيز الثقة المتبادلة بين القائد والمروسين، وبناء رؤية مشتركة تسهم في رفع مستوى الالتزام والانتماء للمؤسسة. كما تسهم في تطوير القدرات الفردية والجماعية عبر تشجيع التفكير الابتكاري، وتقدير الجهود المبذولة، وتعزيز روح الفريق، مما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي العام للعاملين.

في سياق سوق العمل السعودي، تزداد الحاجة إلى قيادات قادرة على إحداث تغيير إيجابي في بيئة العمل، بما يتوافق مع متطلبات التنمية والتحول الرقمي، ويواكب التوجهات العالمية في الإدارة الحديثة. ومن هذا المنطلق، برز مفهوم القيادة التحويلية كأحد الأساليب القيادية الفاعلة التي تُمكن المؤسسات من تحقيق أهدافها الاستراتيجية بفعالية أكبر من خلال الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره المحرك الرئيس للابتكار والتطور.

تُعد شركة صلة من الشركات السعودية الرائدة في مجال العمل عن بُعد والخدمات التقنية والإدارية، وقد استطاعت تحقيق نجاحات ملموسة في تمكين الكفاءات الوطنية وخلق بيئة عمل داعمة للإبداع. لذلك تُعتبر شركة صلة نموذجاً مثالياً لتطبيق مبادئ القيادة التحويلية وتحليل أثرها على رضا الموظفين، خصوصاً في ظل ما توليه من اهتمام بتطوير مهارات الموظفين وتحسين جودة الحياة المهنية داخل بيئة العمل.

انطلاقاً مما سبق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر القيادة التحويلية في تعزيز رضا الموظفين داخل شركة صلة، بوصفها إحدى المؤسسات التي تجسد قيم التمكين والتحفيز والالتزام برؤية المملكة 2030. كما تسعى الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للعلاقة بين أساليب القيادة الحديثة ومستوى الرضا الوظيفي، بما يسهم في تطوير استراتيجيات قيادية أكثر فاعلية تدعم أداء المؤسسات في القطاع الخدمي السعودي.

مشكلة الدراسة 1.2

تواجه العديد من المؤسسات تحديات في الحفاظ على مستويات عالية من رضا الموظفين، رغم تطبيقها لأنظمة إدارة حديثة. وقد لوحظ أن العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين لم تُدرس بشكل كافٍ في بيئة العمل السعودية، خصوصاً في قطاع الخدمات الذي تمثله شركة صلة

سؤال الدراسة الرئيس: ما أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة صلة؟

الفجوات النظرية 1.2.1

تركز معظم الدراسات السابقة على أثر القيادة التحويلية على الأداء أكثر من تركيزها على الرضا الوظيفي

الفجوات التطبيقية 1.2.2

قلة الدراسات التي تناولت تطبيق نموذج القيادة التحويلية في شركات سعودية خدمية مثل شركة صلة

أهمية الدراسة 1.3

تتضح أهمية هذه الدراسة من خلال توافقها مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في تحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الحياة الوظيفية

أسئلة الدراسة 1.4

1. ما العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين؟
2. كيف تؤثر القيادة التحويلية على التحفيز والالتزام الوظيفي؟

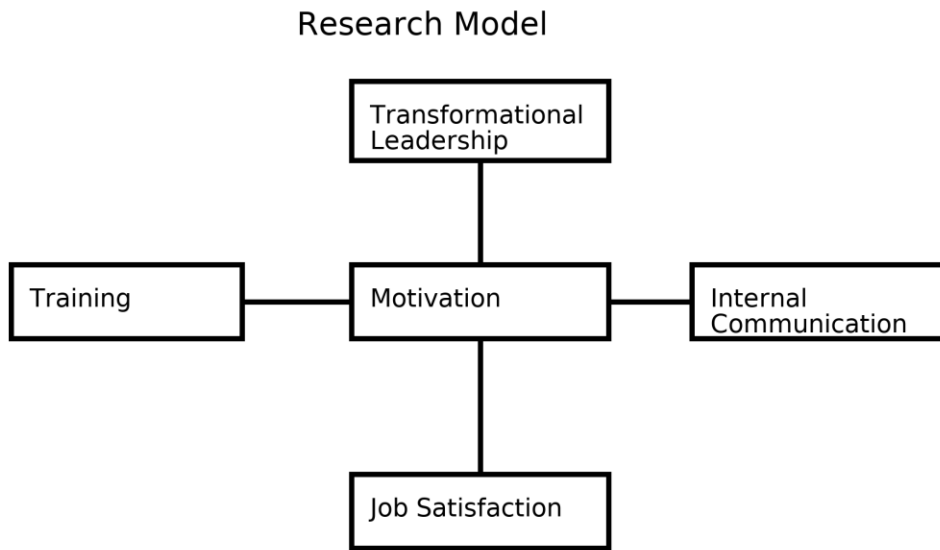
أهداف الدراسة 1.5

1. تحديد أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين
2. تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية ومستوى الالتزام الوظيفي

فرضيات الدراسة 1.6

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين

شكل (1): نموذج الدراسة



نموذج الدراسة 1.7

يوضح نموذج الدراسة أثر القيادة التحويلية (بأبعادها: التدريب، التحفيز، الاتصال الداخلي) بوصفها متغيرًا مستقلًا على الرضا الوظيفي بوصفه متغيرًا تابعًا لدى موظفي شركة صلة

منهجية الدراسة 1.8

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الكمي، بهدف وصف ظاهرة القيادة التحويلية وتحليل أثرها على الرضا الوظيفي. وقد تم اختيار الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة من موظفي شركة صلة. سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة تعكس واقع بيئة العمل

1.9 الدراسة الميدانية

سيتم تطبيق الدراسة ميدانياً في شركة صلة باعتبارها إحدى الشركات السعودية الرائدة في مجال العمل عن بُعد والخدمات التقنية والإدارية، وتهدف الدراسة إلى قياس أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين من خلال توزيع استبانة على عينة من الموظفين في فروع الشركة.

1.10 مخطط المشروع المقترح

يتكون مخطط المشروع المقترح من الفصول التالية:

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة -
- الفصل الثاني: الدراسات السابقة -
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة -
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي للبيانات -
- الفصل الخامس: النتائج والتوصيات -

تعتمد المنهجية المتوقعة على العناصر التالية

شكل (2): منهجية الدراسة

Summary of Methodology

Research Philosophy:	Positivism
Research Design:	Quantitative Descriptive Analytical
Research Strategy:	Survey in Sela Company
Data Collection Tool:	Questionnaire
Population:	Employees of Sela Company
Time Horizon:	Cross-sectional (2025)

(APA بنمط) قائمة المراجع

Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead. Emerald Group Publishing.

Alshaabani, A., Hamza, K. A., & Rudnák, I. (2022). Impact of diversity management on employees' engagement. Sustainability, 14(1), 420.

الدراسات السابقة

المقدمة 2.1

يهدف هذا الفصل إلى استعراض أبرز الدراسات والأبحاث السابقة المتعلقة بموضوع القيادة التحويلية وأثرها على رضا الموظفين، وذلك بهدف تقديم إطار معرفي يدعم الدراسة الحالية. وقد ركزت العديد من الأدبيات على دور القيادة في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الرضا، خاصة في البيئات التنظيمية الحديثة التي تعتمد على التحول الرقمي والابتكار. وتمثل مراجعة الدراسات السابقة خطوة أساسية لفهم الأسس النظرية والتطبيقية للمتغيرات محل الدراسة، إضافةً إلى تحديد الفجوات العلمية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها.

المتغير المستقل 2.2

تشير القيادة التحويلية إلى نمط قيادي يقوم على إلهام الموظفين وتحفيزهم من خلال بناء رؤية مشتركة أن القيادة التحويلية تتكون من أربعة أبعاد (Bass 1985) وتعزيز الإبداع والثقة والتمكين. وقد وضع رئيسية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتنشيط الفكري. وأكدت دراسات مثل أن هذا النمط القيادي يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تزيد من الالتزام (Judge & Piccolo 2004) الوظيفي وتعزيز دافعية الموظفين، مما يؤدي بدوره إلى رفع مستوى الرضا. وأوضحت الأدبيات أن القائد التحويلي قادر على التأثير في سلوك الموظفين من خلال تشجيع المبادرة الشخصية وتعزيز قيمة العمل الجماعي.

المتغير التابع 2.3

يُعرف رضا الموظفين بأنه الشعور الإيجابي للموظف تجاه وظيفته وظروف العمل المحيطة به، ويُعد من أهم العوامل المؤثرة في استقرار القوى العاملة داخل المؤسسة. وقد بينت الدراسات أن الرضا الوظيفي يرتبط بعوامل متعددة مثل: الدعم القيادي، فرص التطوير، العدالة التنظيمية، طبيعة العمل أن مستوى الرضا الوظيفي يؤثر بشكل مباشر في (Yildiz 2019) والبيئة الداخلية. وأظهرت دراسة مستوى الإنتاجية، ويقلل من معدلات دوران الموظفين. كما أكدت الأدبيات أن الرضا الوظيفي يُعتبر مؤشراً أساسياً على جودة بيئة العمل وقدرة المؤسسة على الاحتفاظ بمواردها البشرية.

العلاقة بين المتغيرين 2.4

أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين. إلى أن القائد التحويلي قادر على خلق بيئة (Avolio & Yammarino 2013) فقد توصلت دراسة إلى أن أساليب (Alshaabani et al. 2022) وظيفية محفزة تؤدي إلى تعزيز الرضا. كما أشارت دراسة القيادة الحديثة، خاصة التحويلية، تدعم بيئة العمل وتزيد من ارتباط الموظفين بمؤسساتهم، مما يرفع مستوى الرضا العام لديهم. وتشير الأدلة إلى أن القيادة التحويلية تُعد من أهم الأنماط القيادية المؤثرة في تحسين الحالة النفسية والعملية للموظفين داخل المؤسسات الخدمية.

2.5 الخاتمة:

خلصت الدراسات السابقة إلى أن القيادة التحويلية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز رضا الموظفين من خلال توفير بيئة عمل داعمة قائمة على التحفيز والثقة والتمكين. كما تبين أن العلاقة بين المتغيرين علاقة إيجابية واضحة تدعم أهمية دراسة هذا الموضوع في المؤسسات الحديثة. ويسهم هذا الفصل في تقديم الأساس النظري الذي تعتمد عليه الدراسة الحالية، إضافةً إلى تحديد الفجوات العلمية التي يمكن معالجتها في الفصول التالية.

مراجع إضافية

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire.

Northouse, P. G. (2021). Leadership Theory and Practice.

Yukl, G. (2020). Leadership in Organizations.

الفصل الثالث: أخلاقيات البحث واستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي

3.1 أخلاقيات البحث

تلتزم هذه الدراسة بجميع مبادئ أخلاقيات البحث العلمي المعتمدة، حيث تم مراعاة الموافقة المستنيرة للمشاركين، وضمان سرية المعلومات وعدم استخدام البيانات إلا لأغراض البحث العلمي فقط. كما تم احترام الخصوصية وعدم الإفصاح عن أي معلومات شخصية قد تؤدي إلى التعرف على هوية المشاركين. وتحرص الباحثة على الصدق والنزاهة العلمية في جمع البيانات وتحليلها وعرض نتائجها دون تحريف أو تلاعب.

3.2 استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في البحث

تم استخدام بعض أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل محدود كأدوات مساعدة في هذا البحث، وذلك في مجالات التدقيق اللغوي وتنظيم الأفكار، والمساعدة في البحث عن الدراسات السابقة، دون الاعتماد عليها في توليد النتائج أو تحليل البيانات. وقد تم الالتزام بالإرشادات الأكاديمية الخاصة باستخدام الذكاء الاصطناعي، مع التأكيد على أن جميع المحتويات العلمية والتحليلية تعكس جهد الباحث. لتجنب أي شكل من أشكال الانتحال العلمي APA الباحثة الشخصي، وتم توثيق جميع المصادر وفق أسلوب

محدثة – (APA بنمط) قائمة المراجع

- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). Transformational and charismatic leadership: The road ahead. Emerald Group Publishing.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice (9th ed.). Sage Publications.
- Yukl, G. (2020). Leadership in organizations (9th ed.). Pearson Education.
- Blumberg, B., Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). Business research methods (4th ed.). McGraw-Hill Education.
- ESRC. (2004). Research ethics framework. Economic and Social Research Council.
- European Commission. (2023). Ethics guidelines for trustworthy artificial intelligence. Publications Office of the European Union.
- Floridi, L., & Cowls, J. (2019). A unified framework of five principles for AI in society. *Harvard Data Science Review*, 1(1).