

تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل
بالتطبيق على شركة المراعي في المملكة العربية السعودية بالرياض
"دراسة حالة"

أسم الطالب:
وليد مفرح المفرح
الرقم الجامعي: ٢٢١٠٠١٣٣٤

مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

جدول المحتويات

٢	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٧	١,٣,١. على المستوى النظري:
٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٧	١,٤. أسئلة الدراسة
٨	١,٥. أهداف الدراسة
٨	١,٦. فرضيات الدراسة
٨	١,٧. نموذج الدراسة
٩	١,٨. منهجية الدراسة
١٠	١,٩. الدراسة الميدانية
١٠	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	
	٢
١٣	٢,١. المقدمة:
١٣	٢,٢. المتغير المستقل
١٣	٢,٣. المتغير التابع
١٣	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٤	٢,٥. الخاتمة
١٥	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

بيئة الأعمال اليوم تشهد تغييرات متسارعة وتحديات متزايدة بفعل العديد من العوامل، من أبرزها التطورات التكنولوجية السريعة والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المتلاحقة (العنبي وآخرون، ٢٠٢٢). هذه البيئة المتغيرة تفرض على المنظمات ضرورة التكيف والمرونة لضمان بقائها واستمرارها (حمدان والعجلوني، ٢٠٢١). وفي ظل هذا السياق، أصبح من الضروري على المنظمات أن تكون قادرة على التنبؤ بالتغيرات المستقبلية وتطوير استراتيجيات فعالة للتعامل معها (محمود وآخرون، ٢٠٢٣). كما أن امتلاك المعرفة والمهارات اللازمة لاستغلال الفرص المتاحة في البيئة المتغيرة أصبح ميزة تنافسية هامة للمنظمات (الشنطي وآخرون، ٢٠٢٢).

تُعد فرق العمل أحد أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير في الأدبيات الإدارية والتنظيمية، نظرًا لدورها الحيوي في تحقيق الأهداف التنظيمية. فقد عرّف العديد من الباحثين فريق العمل بأنه "مجموعة من الأفراد تجمعهم أهداف مشتركة، ويعملون بتنسيق وتعاون فيما بينهم لإنجاز مهام محددة" (الطراونة وآخرون، ٢٠١٨). وبحسب الخطيب (٢٠٢٠)، فإن فرق العمل تُمثّل "مجموعة من الأفراد ذوي المهارات والخبرات المختلفة، يعملون معًا لتحقيق أهداف محددة بفعالية وكفاءة". كما أشار الجراح (٢٠٢١) إلى أن فرق العمل تُعد "أداة فعالة في تحسين الأداء التنظيمي، من خلال تعزيز التعاون والتنسيق بين أعضائها، وزيادة الإبداع والابتكار، وتحسين جودة القرارات المتخذة". وفي هذا السياق، أكد المشهداني (٢٠١٩) على أن "فرق العمل تُسهم في تعزيز الإنتاجية والفعالية التنظيمية، من خلال تقاسم المعرفة والخبرات بين أعضائها، واتخاذ القرارات الرشيدة". وفي دراسة أجراها الشمري وآخرون (٢٠٢٠)، تبين أن "فرق العمل تُسهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، من خلال تطوير المنتجات والخدمات، وتحسين الجودة، وتخفيض التكاليف". كما أشار الحراشة (٢٠٢١) إلى أن "فرق العمل تُساعد في زيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وتعزيز الالتزام التنظيمي، وتحسين مستويات الرضا الوظيفي".

تشير دراسة الشمري والعمرى (٢٠٢٢) إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في القطاع الحكومي. وقد لعب التمكين النفسي دوراً وسيطاً في هذه العلاقة. فالقادة التحويليون الذين يُمكنون رؤسائهم نفسياً ويحفزونهم على التفكير الإبداعي، ينعكس ذلك إيجابياً على فعالية الفرق في تحقيق أهدافها (Alshammari & Alomari, 2022).

كما توصلت دراسة الشريف وآخرين (٢٠٢١) إلى وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي وأداء فرق العمل في شركات المقاولات بقطاع غزة. فالقادة التحويليون الذين يُلهمون ويحفزون رؤسائهم

ويضعون رؤية مشتركة، يُسهمون في زيادة التزام الأفراد بالمنظمة وتحسين أداء فرق العمل (Alsharif et al., 2021).

وفي سياق آخر، أظهرت دراسة العزام وآخرين (٢٠٢٠) وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في تعزيز فعالية فرق العمل في شركة الاتصالات الأردنية. فالقادة التحويليون الذين يُلهمون ويُمكنون مرؤوسيهـم، ينعكس ذلك على زيادة فعالية فرق العمل في تحقيق أهدافها (Alazzam et al., 2020).

وفي ظل الدراسات السابقة تبين وجود فجوات، حيث ان هناك حاجة إلى المزيد من البحوث التي تبحث في تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في القطاع العام. معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع الخاص فقط (Alazzam et al., 2020; Alsharif et al., 2021). ومع ذلك، فإن القطاع العام له خصائصه المميزة والتي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية الفريق.

وهناك حاجة إلى المزيد من الفهم للدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية الفريق. بعض الدراسات السابقة قد بحثت هذا الدور الوسيط (Alshammari & Alomari, 2022)، لكن المزيد من البحوث مطلوبة لتعزيز هذه النتائج.

وهناك حاجة إلى المزيد من البحوث متعددة القطاعات والتي تركز على الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية فرق العمل في القطاعين العام والخاص. (Alshammari & Alomari, 2022)

يعد موضوع تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل من المواضيع المهمة في الأدب الإداري، حيث أظهرت الدراسات السابقة أن القيادة التحويلية لها دور كبير في تعزيز فعالية الفرق وتحسين أدائها (Alazzam et al., 2020; Alsharif et al., 2021).

وهناك حاجة متزايدة لفهم هذه العلاقة بشكل أعمق، خاصة في القطاع العام. تشير الأبحاث إلى أن القطاع يواجه تحديات في تحقيق فعالية الفرق مقارنة بالقطاع الخاص (Alshammari & Alomari, 2022). لذلك، فإن إجراء المزيد من الأبحاث في هذا المجال سيساهم في تقديم توصيات قيمة لمديري القطاع العام لتحسين فعالية فرق العمل من خلال ممارسات القيادة التحويلية.

كما أن البحث في الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية الفريق يعد موضوعاً مهماً، حيث إنه يساعد في فهم الآليات الكامنة وراء هذه العلاقة (Alshammari & Alomari, 2022). وبالتالي، فإن المزيد من الأبحاث في هذا المجال ستعزز المعرفة النظرية وتقدم رؤى عملية للمديرين لتحسين فعالية فرق العمل.

على الرغم من الاهتمام المتزايد بممارسات القيادة التحويلية، إلا أن هناك تحديات تواجه فعالية فرق العمل في القطاع العام (Alshammari & Alomari, 2022). فقد أظهرت الدراسات أن مستويات فعالية الفرق في

المؤسسات الحكومية أقل مقارنةً بالقطاع الخاص (Alazzam et al., 2020) هذا يشير إلى وجود فجوة بين ما تحققه ممارسات القيادة التحويلية وبين ما تم تحقيقه في فعالية الفرق.

بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة لفهم الآليات الكامنة وراء العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية الفرق. تشير الأبحاث إلى أن التمكين النفسي للأفراد قد يلعب دورًا وسيطًا في هذه العلاقة (Alsharif et al., 2021) ومع ذلك، لا تزال هناك حاجة لإجراء المزيد من الأبحاث لاختبار هذه العلاقة الوسيطة.

لذلك، تكمن مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى فهم أعمق لتأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل، مع التركيز على دور التمكين النفسي كمتغير وسيط. هذا من شأنه المساهمة في ردم الفجوة البحثية في هذا المجال.

١,٢. مشكلة الدراسة

في ظل بيئة الأعمال المتغيرة والتنافسية، باتت المنظمات بحاجة ماسة إلى قادة يمتلكون القدرة على تحفيز وتطوير فرق عملهم لتحقيق أداء متميز. وتُعتبر القيادة التحويلية أحد أنماط القيادة الحديثة التي تركز على إحداث تغييرات إيجابية في سلوك ودوافع وقدرات المرؤوسين.

في هذا السياق، تواجه شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية تحديات في تحقيق فعالية فرق عملها، حيث تشير التقارير الداخلية إلى انخفاض مستويات الأداء والرضا الوظيفي لدى بعض الفرق. وقد يكون ذلك مرتبطًا بنمط القيادة السائد في الشركة.

على الرغم من أن القيادة التحويلية أثبتت فعاليتها في تعزيز أداء الفرق في العديد من السياقات التنظيمية، إلا أن هناك فجوة في فهم آليات هذه العلاقة في سياق شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. كما أن معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع العام، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في القطاع الخاص.

بالإضافة إلى ذلك، قد يلعب التمكين النفسي للأفراد دورًا وسيطًا في تعزيز تأثير القيادة التحويلية على فعالية الفرق. ولكن هذا الدور الوسيط لم يُختبر بشكل كافٍ في السياق السعودي.

لذلك، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوات النظرية والتطبيقية من خلال فحص تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في شركة المراعي بالرياض، مع التركيز على دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في هذه العلاقة. وذلك بهدف تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية فرق العمل في الشركة.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

- على الرغم من أن القيادة التحويلية أثبتت فعاليتها في تعزيز أداء الفرق في العديد من السياقات التنظيمية، إلا أن هناك فجوة في فهم آليات هذه العلاقة في سياق شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.
- معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع العام، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في القطاع الخاص.
- قد يلعب التمكين النفسي للأفراد دورًا وسيطًا في تعزيز تأثير القيادة التحويلية على فعالية الفرق، ولكن هذا الدور الوسيط لم يُختبر بشكل كافٍ في السياق السعودي.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

- تواجه شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية في الرياض تحديات في تحقيق فعالية فرق عملها، حيث تشير التقارير الداخلية إلى انخفاض مستويات الأداء والرضا الوظيفي لدى بعض الفرق.
- قد يكون انخفاض أداء الفرق في شركة المراعي مرتبطًا بنمط القيادة السائد في الشركة، مما يستدعي فحص تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في هذا السياق التنظيمي.

ذا من خلال هذه الدراسة سيتم الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

"ما هو تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل في شركة المراعي في المملكة العربية السعودية في الرياض؟"

١,٣. أهمية الدراسة

في ظل البيئة العمل المتغيرة والتنافسية، أصبحت المنظمات بحاجة ماسة إلى قادة قادرين على تحفيز وتطوير فرق عملهم لتحقيق أداء متميز. وتُعتبر القيادة التحويلية من أنماط القيادة الحديثة التي تركز على إحداث تغييرات إيجابية في سلوك ودوافع وقدرات المرؤوسين. في هذا السياق، تواجه شركة المراعي في الرياض، المملكة العربية السعودية، تحديات في تحقيق فعالية فرق عملها، حيث تشير التقارير الداخلية إلى انخفاض مستويات الأداء والرضا الوظيفي لدى بعض الفرق. وقد يكون ذلك مرتبطًا بنمط القيادة السائد في الشركة.

على الرغم من أن القيادة التحويلية أثبتت فعاليتها في تعزيز أداء الفرق في العديد من السياقات التنظيمية، إلا أن هناك فجوة في فهم آليات هذه العلاقة في سياق شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. كما أن معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع العام، مما يستدعي إجراء المزيد من الدراسات في القطاع الخاص. بالإضافة إلى ذلك، قد يلعب التمكين النفسي للأفراد دورًا وسيطًا في تعزيز تأثير القيادة التحويلية على فعالية الفرق. ولكن هذا الدور الوسيط لم يُختبر بشكل كافٍ في السياق السعودي.

لذلك، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوات النظرية والتطبيقية من خلال فحص تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل في شركة المراعي، مع التركيز على دور التمكين النفسي كمتغير وسيط في هذه العلاقة. وذلك بهدف تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية فرق العمل في الشركة. ٧.

١,٣,١. على المستوى النظري:

- إثراء الأدبيات البحثية حول دور القيادة التحويلية في تحقيق فعالية فرق العمل، خاصة في سياق شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. حيث معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاع العام.
- اختبار الدور الوسيط للتمكين النفسي للأفراد في العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية فرق العمل، وهو دور لم يُختبر بشكل كاف في السياق السعودي.
- المساهمة في تطوير النظريات القائمة حول القيادة التحويلية وفعالية الفرق من خلال توفير فهم أعمق لآليات هذه العلاقة.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

- تقديم توصيات عملية لشركة المراعي بالرياض لتعزيز فعالية فرق عملها من خلال استخدام القيادة التحويلية وتعزيز التمكين النفسي للأفراد.
- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة من قبل شركات القطاع الخاص الأخرى في المملكة العربية السعودية لتحسين فعالية فرق عملها.
- مساعدة المديرين والقادة في شركات القطاع الخاص على فهم أهمية القيادة التحويلية وآليات تعزيز التمكين النفسي للموظفين لتحسين أداء الفرق.

١,٤. أسئلة الدراسة

أن الدراسة الحالية تهدف إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما هو تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل في شركة المراعي في المملكة العربية السعودية في الرياض؟

وللإجابة على هذا السؤال الرئيسي فيجب الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- __ ما هي الطرق التي تنتهجها القيادة التحويلية لإلهام الموظفين وجعلهم أكثر التزامًا بأهداف الشركة؟
- __ ما هي الممارسات التي تتبناها القيادة التحويلية لتحفيز الموظفين على التحدي الذاتي وحل المشكلات بطرق مبتكرة؟
- __ ما هي الطرق التي تتبعها القيادة التحويلية لجذب واستقطاب أفضل الكفاءات والمواهب للعمل في الشركة؟

ما هي الممارسات التي تتبناها القيادة التحويلية لتفويض الصلاحيات وتحفيز الموظفين على المبادرة والاستقلالية في العمل؟

١,٥. أهداف الدراسة

أن الهدف الرئيسي من هذا السؤال هو تقييم تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل في الشركة. وتهدف أيضا إلى:

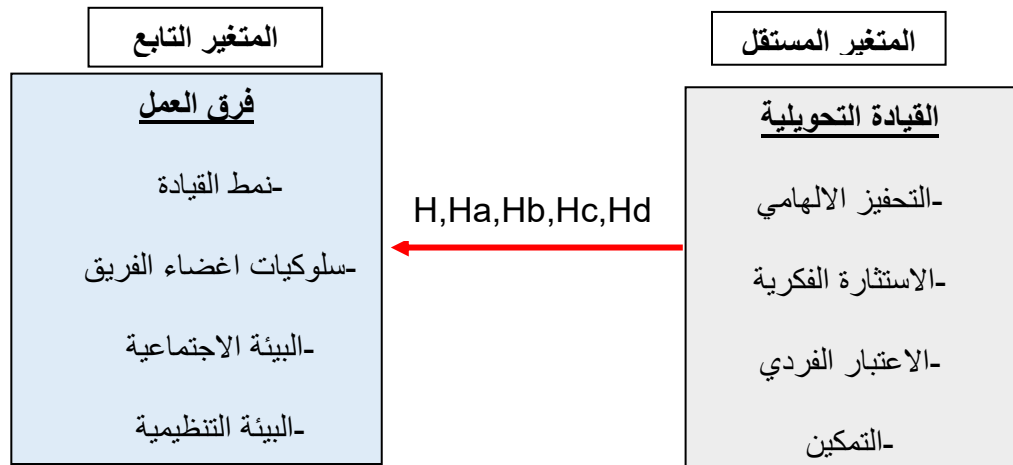
- تحديد الطرق التي تنتهجها القيادة التحويلية لتحفيز وإلهام موظفي الشركة.
- تحديد الممارسات التي تتبناها القيادة التحويلية في الشركة لتحفيز الموظفين على التحدي الذاتي والتفكير الإبداعي لحل المشكلات بطرق مبتكرة.
- تحديد الطرق والممارسات التي تتبعها القيادة التحويلية في الشركة لجذب واستقطاب أفضل الكفاءات والمواهب للعمل في الشركة.
- تحديد الممارسات التي تتبناها القيادة التحويلية في الشركة لتفويض الصلاحيات وتحفيز الموظفين على المبادرة.

١,٦. فرضيات الدراسة

- H توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تأثير القيادة التحويلية على فرق العمل.
- H_a توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين التحفيز الإلهامي كأحد ابعاد القيادة التحويلية وفرق العمل.
- H_b توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين الاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية وفرق العمل.
- H_c توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين الاعتبار الفردي كأحد ابعاد القيادة التحويلية وفرق العمل.
- H_d توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية ما بين التمكين كأحد ابعاد القيادة التحويلية وفرق العمل.

١,٧. نموذج الدراسة

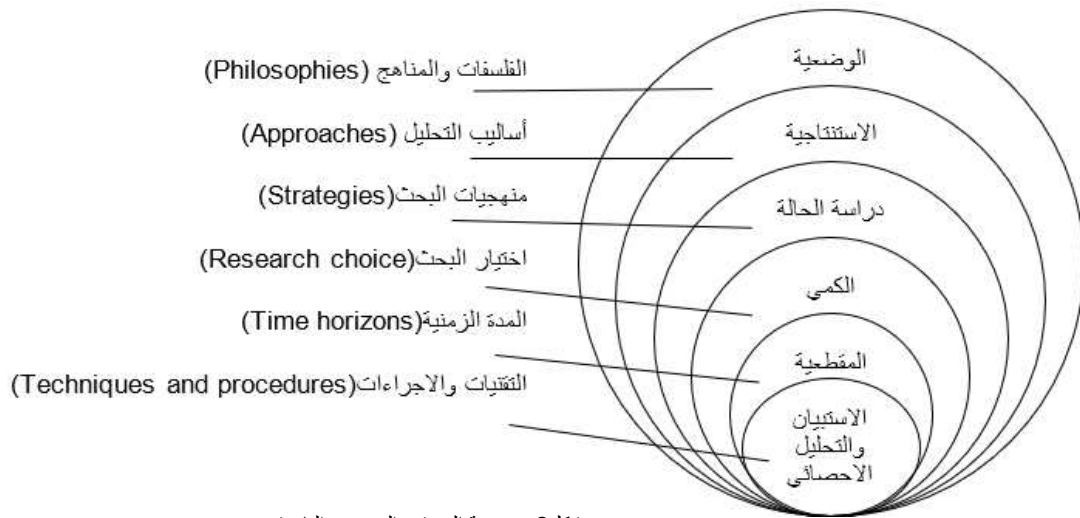
يشير الشكل التالي إلى العلاقة ما بين المتغيرات التي وضح من خلالها الفرضيات الخاصة بالدراسة.



شكل 1 نموذج البحث المقترح المصدر: الباحث

٨, ١. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية.
- منهج البحث: الاستنتاجية.
- إستراتيجية البحث: دراسة حالة.
- اختيار البحث: الكمي.
- الأفق الزمنية: المقطعية.
- التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.



شكل 2 منهجية البحث . المصدر: الباحث

١,٩. الدراسة الميدانية

شركة المراعي هي إحدى الشركات الرائدة في مجال إنتاج الألبان والمشروبات في الشرق الأوسط. تأسست في عام ١٩٧٧، وسرعان ما نمت لتصبح أكبر شركة ألبان متكاملة رأسياً. يقع مقرها الرئيسي في الرياض، المملكة العربية السعودية، وتهدف إلى تقديم منتجات غذائية عالية الجودة.

تسعى المراعي لأن تكون الخيار المفضل للمستهلكين من خلال ريادتها في الأسواق المستهدفة، حيث تقدم مجموعة واسعة من المنتجات تحت علامات تجارية معروفة مثل المراعي ولوزين وسفن دايز. تصل منتجات الشركة إلى أكثر من ٤٢ مليون مستهلك يومياً في دول الخليج ومصر والأردن.

تولي المراعي اهتماماً كبيراً بالجودة، حيث تجري أكثر من ١٠,٠٠٠ اختبار جودة يومياً. كما تركز على الابتكار، حيث تختبر سنوياً حوالي ٦٣٠ منتجاً وتعمل على تطوير ٦٥ منتجاً في الوقت نفسه. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر المراعي مسؤولة اجتماعياً حيث تدعم عدداً من المبادرات لتحسين المجتمع والبيئة.

دراسات ميدانية حول شركة المراعي

على الرغم من عدم توفر الكثير من الدراسات الميدانية الأكاديمية حول شركة المراعي، إلا أن هناك بعض الأبحاث التي تناولت مواضيع تتعلق بأداء الشركة واستراتيجياتها.

- **تحليل الأداء المالي:** بعض الأبحاث تناولت الأداء المالي لشركة المراعي، مع التركيز على تحليل الربحية والنمو.
- **استراتيجيات التسويق:** دراسات تناولت استراتيجيات التسويق والابتكار في المنتجات، وكيفية استجابة الشركة لمتطلبات السوق.
- **التكنولوجيا والإنتاج:** أبحاث حول استخدام التكنولوجيا في تحسين عمليات الإنتاج وكفاءة سلسلة الإمداد.
- **الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية:** تناولت بعض الأبحاث الجهود التي تبذلها الشركة في مجال الاستدامة وتأثيرها على المجتمع.

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

يشير الشكل التالي إلى المخطط المقترح لمشروع التخرج النهائي.

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

شكل 3 مخطط المشروع المقترح المصدر:الباحث

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

٢,٢. المتغير المستقل

٢,٣. المتغير التابع

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

قائمة المراجع

- الجراح، ف. (٢٠٢١). دور فرق العمل في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في وزارة الصحة الأردنية. المجلة العربية للإدارة، ٤١(٢)، ٨٩-١١٢.
- حمدان، ز.، والعجلوني، م. (٢٠٢١). متطلبات التكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة: دراسة حالة. المجلة العربية للإدارة، ٤١(١)، ٨٧-١١٠.
- الخطيب، أ. (٢٠٢٠). أثر فرق العمل في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة في شركة زين للاتصالات الأردنية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٢(٤٥)، ١٢٣-١٤٥.
- الشمري، ي.، والحراحشة، م.، والطراونة، ب. (٢٠٢٠). أثر فرق العمل في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية في شركة زين للاتصالات الأردنية. المجلة العربية للإدارة، ٤٠(٣)، ١٢٣-١٤٥.
- الشنطي، ع.، والغامدي، ن.، والمزروع، خ. (٢٠٢٢). المعرفة التنظيمية وأثرها على الميزة التنافسية في بيئة الأعمال المتغيرة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٥٤(١)، ٧٥-٩٤.
- الطراونة، ب.، والشمري، ي.، والحراحشة، م. (٢٠١٨). دور فرق العمل في تعزيز الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة زين للاتصالات الأردنية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٣٢(٦)، ١١٢٣-١١٤٨.
- العتيبي، ب.، والرحيلي، أ.، والرشيدي، ع. (٢٠٢٢). أثر التغيرات البيئية على أداء المنظمات: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الإدارية، ١٨(٢)، ٤٥-٦٧.
- محمود، س.، والسيد، ع.، والحسيني، ف. (٢٠٢٣). دور التنبؤ الاستراتيجي في تعزيز المرونة التنظيمية. مجلة الإدارة العامة، ٦٣(٣)، ١٩-٣٨.
- المشهداني، ح. (٢٠١٩). أثر استخدام فرق العمل في تحقيق الفعالية التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١١(٤٠)، ٦٧-٨٨.

- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
- Burn, J. M. (1978). Leadership. Harper & Row.
- Alazzam, M., Bashayreh, A., Alshurideh, M., & Al Kurdi, B. (2020). The impact of transformational leadership on work teams' effectiveness in the telecommunications company in Jordan. *Management Science Letters*, 10(10), 2141-2150.
- Alshammari, A., & Alomari, M. (2022). The impact of transformational leadership on team effectiveness in the Jordanian public sector: The mediating role of psychological empowerment. *International Journal of Public Sector Management*, 35(3), 295-312.
- Alsharif, R., Aljanabee, M., & Alhalabi, W. (2021). The impact of transformational leadership on organizational commitment and team performance in construction companies in Gaza Strip. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(3), 298-310.
- Almarai Company. (n.d.). Annual Report. Retrieved from [<https://www.almarai.com/ar/corporate>]