

تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي:
دراسة حالة شركة المحيط المتميزة في مكة

سلمى صادق علي

2021205555

مشروع تخرج - 2 كلية
الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1. 2. مشكلة الدراسة
5	1.1.2. فجوات على المستوى النظري
5	2. 2.1. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1. 3. أهمية الدراسة
5	1.1.3. على المستوى النظري:
5	2. 3.1. على المستوى التطبيقي:
6	1. 4. أسئلة الدراسة
6	5.1. أهداف الدراسة
6	6.1. فرضيات الدراسة
6	7.1. نموذج الدراسة
7	8.1. منهجية الدراسة
7	9.1. الدراسة الميدانية
..	1.10. مخطط المشروع المقترح
8..	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
8	1. 1. المقدمة:
9	2. 2. المتغير المستقل
9	3. 3.2. المتغير التابع
9	4. 4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	5. 5.2. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشهد المؤسسات اليوم حدة تنافسية في بيئة الاعمال، الأمر الذي يجعلها أمام حتمية اختيار قادة ذوي كفاءات و مهارات عالية، حيث من شأنها أن توجه كافة الموارد نحو تحقيق الاهداف، فإذا هيئت كافة الموارد المادية في ظل عجز قيادي غير قادر على توجيه الموارد البشرية و تنسيقها، فإنه لن يكتب النجاح لهذه المؤسسة في تحقيق أهدافها، كما قد يتناسب مستوى تحقيق الأهداف مع مستوى قوة القيادة في الاستفادة من طاقات العاملين وذلك من خلال إثارة دافعيتهم ، والعمل على توفير الرغبة و الحماس

لديهم لبذل أقصى ما يمكن لمساعدة المؤسسة للوصول الى أهدافها، والكشف عن الطاقات الكامنة للوصول الى مستوى عال من رضا العاملين. وعليه فإن القائد الإداري وجب له أن يقوم باختيار النمط القيادي المناسب الذي يساهم له بتحفيز ودفع واستثارة الأفراد داخل المؤسسة، ومن أبرز هذه الأنماط القيادية ما يسمى بالقيادة التحويلية ، باعتبارها ركيزة أساسية لضبط سلوك العاملين و توجهاتهم و بناء رؤية واضحة لتحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة على المدى البعيد.) خالد_تلي، 2023 .

تعددت الجهود البحثية في مجال علوم الإدارة لدراسة ظاهرة القيادة سواء من حيث أنماط القيادة، وخاصة نمط القيادة التحويلية وعلاقتها بالمتغيرات المختلفة أو من حيث وضع نظريات او مداخل لتفسير ظاهرة القيادة والوصول الى النموذج الفعال لها نظرا للأهمية التي تحظى بها القيادة والتي تفرض على القادة مسؤولية عظيمة ، لإنجاح اهداف المؤسسة واهداف العاملين فيها، من خلال قدرة القائد الإداري (التحويلي) على إثارة اهتمام مرؤوسيه ودفعهم الى الحرص على تحقيق الأداء الجيد بكامل طاقاتهم. وأكدت العديد من الدراسات على فاعلية النمط التحويلي بالنسبة لجميع المنظمات في ظل الظروف المعاصرة ذلك لارتباطها مع معظم المتغيرات التنظيمية كالرضا الوظيفي والأداء التنظيمي و الجودة و العدالة و الثقة التنظيمية و سلوكيات المواطن و الالتزام التنظيمي و الثقافة التنظيمية و الأهداف التنظيمية .

لذا ظهرت الحاجة الى نموذج القيادة التحويلية حيث يهدف القادة التحويلين الى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وهو ما سينعكس بالإيجاب على تحقيق اهداف المنظمة حيث يعد تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين هدف أساسي لأنماط القيادة الحديثة وخاصة نمط القيادة التحويلة لا يتحقق بمعزل عن اهداف المنظمة ولعل الأداء الأهم التي ي عتمد عليها القادة التحويليين في تحقيق الرضا الوظيفي هو اشراكهم في وضع اهداف المنشأة والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات وتفويض ونقل السلطات للعاملين وهو أساس فكرة التمكين .

تعد القيادة من المواضيع الهامة في الفكر الإداري و بين فترة و أخرى تظهر كتابات جديدة تشكل إضافة نوعية في هذا الحقل، حيث أن القيادة أحد المؤشرات الهامة التي تدل على مدى نجاح او فشل المنظمات بوجه عام، فالقيادة الفعالة هي القادرة على الاستخدام الأفضل للطاقات البشرية في المنظمات و بما تقوم بتحويله من أهداف منشودة الى نتائج ملموسة، كما تعد القيادة الفعالة هي حجر الزاوية في حياة المنظمات و نجاحها، فالقائد هو أول المسؤولين عن ضمان استقرار و نجاح المنظمات لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، فالقائد بذلك يدفع المنظمة بعوامل القوة و الحيوية و التقدم .

(فتيح, & هالة عبد الرحمن عبد الوهاب .2018).
لذا ظهرت الحاجة الى نموذج القيادة التحويلية حيث يهدف القادة التحويلين الى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وهو ما سينعكس بالإيجاب على تحقيق اهداف المنظمة حيث يعد تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين هدف أساسي لأنماط القيادة الحديثة وخاصة نمط القيادة التحويلية لا يتحقق بمعزل عن اهداف المنظمة ولعل الأداء الأهم التي يعتمد عليها القادة التحويليين في تحقيق الرضا الوظيفي هو اشراكهم في وضع اهداف المنشأة والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات وتفويض ونقل السلطات للعاملين وهو أساس فكرة التمكين. وقد أكدت دراسة موتيرا وزملائها (Muterera et al, 2018) عن وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي على ادراك ووعي كل من القائد والعاملين، كما أكدت على أن رضا العاملين بالمؤسسات يؤدي الى جودة الأداء. وتتميز القيادة التحويلية بإتباع أساليب وسلوكيات تشجع على خلق الرضا الوظيفي وتعزيزه لدى العاملين كتفويض المسؤوليات وتعزيز قدراتهم على التفكير بمفردهم، كما يعمل على إثارة قدرات العاملين على تحفيزهم المستمر للعمل بروح الفريق وتوحيد الأداء والمشاركة في وضع استراتيجية وأهداف المنظمة، والبحث الدائم عن الحلول الإبداعية لمشكلات المنظمة التي تعيق عمله واستراتيجية وأهداف المنظمة، والبحث الدائم عن الحلول الإبداعية لمشكلات المنظمة التي تعيق عمله وتأثير سلباً على تحقيق أهدافها

يهدف هذا البحث الى دراسة أثر القيادة التحويلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين ،
تتمحور حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسات .
تشمل المشكلة دراسة عناصر القيادة التحويلية، مثل التحفيز والإلهام ،

وتأثيرها على تحسين أداء ورضا الموظفين.

ويبرز دور القيادة التحويلية في تحقيق اهداف المنظمة ومنها الرضا الوظيفي للعاملين من خلال تأصيل مدخل التمكين حيث يمثل تمكين العاملين احد الخصائص التي تميز القيادة التحويلية عن القيادة التبادلية .

حيث يتميز القائد التحويلي باتباع أساليب و سلوكيات تشجيع على تمكين العاملين كتفويض المسؤوليات ، تعزيز قدرات المرؤوسين على التفكير بمفردهم، وتشجيعهم بطرح أفكار جديدة وإبداعية .

يستمد البحث أهمي ه من أهمية المشكلة التي يتناولها وال ذي يقدم حلول مقترحة لمشكلة غياب الرضا الوظيفي لدي العاملين وهو ما يؤثر على أداء العاملين وذلك من خلال ممارسات القيادة التحويلية واتباع مدخل التمكين لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين. فقد لقي كل من القيادة التحويلية والرضا الوظيفي اهتماما كبيرا من مختلف الباحث ين والدارسين؛ نظرا لأثره الكبير على المنظمات، وعليه تتأتى أهمية بحثنا من أنه

يلقي الضوء على متغير مهم وهو القيادة التحويلية وأثرها على الرضا الوظيفي . إن الهدف الرئيسي لدراستنا هو معرفة أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي أما الأهداف الفرعية لهذه الدراسة فتتمثل في القاء الضوء على القيادة التحويلية والاحاطة بمفهوم الرضا الوظيفي و التطرق لجوانبه الأساسية وتحديد العناصر الأساسية للقيادة التحويلية التي تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي و تحديد العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي .

1.2. مشكلة الدراسة:

يعد نمط القيادة التحويلية في المؤسسات اليوم من أهم أساليب الحصول على الميزة التنافسية، كما أن تبني هذا النمط القيادي أصبح من الضروريات ذلك لما له من تأثير على سلوك الأفراد باعتبار أنهم النواة لخلق القيمة وبلوغ أعلى المراتب التنافسية، ولعل من بين هذه السلوكيات الرضا الوظيفي، الذي يعبر عنه بالمشاعر مكونة لحالة نفسية ومفسرة لسلوك الفرد في المنظمة . تكمن مشكلة البحث في فهم تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسات، وكيف يمكن لهذه القيادة تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي. يهدف البحث إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية ومستوى الرضا لدى العاملين. و الى فهم كيفية تأثير أساليب القيادة التحويلية، مثل التحفيز والإلهام، على مستوى الرضا و الأداء الوظيفي .

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

لقد بين ت نتائج العديد من الدراسات كدراسة الزهراني، (ع) .2018). العلاقة بين القيادة التحويلية والسمات الشخصية: ندرة الأبحاث التي تدرس تأثير العوامل الشخصية للموظفين (مثل الدوافع والسمات) على العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي. وكذلك دراسة العبيدي،

س) 2017. التي أظهرت تحديد الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية: محدودية الأبحاث التي تتناول جميع أبعاد القيادة التحويلية وتأثيرها الشامل على الرضا الوظيفي، مما يترك فجوة في فهم الآثار المتنوعة لكل بعد. وذكرى الجمل، م) 2015. بأن نقص الدراسات في السياق العربي التي تركز على تأثير القيادة التحويلية ضمن البيئات الثقافية العربية، مما يجعل التعميم على هذا السياق محدودا.

2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي:

نجد أن الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية اختبرت تأثيره على بعض المتغيرات مثل الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي، وبراعة الأداء، والمنظمات التعلم قد اختلفت فيما بينها في الأبعاد التي تم استخدامها لقياس القيادة التحويلية. بينت نتيجة دراسة (Creswell, J. W. 2014). بأن الاستخدام المحدود لأدوات القياس المتنوعة حيث أن معظم الأبحاث تعتمد على الاستبيانات فقط، دون استخدام أساليب جمع بيانات نوعية مثل المقابلات.

تناول هذي الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

ما تأثير القيادة التحويلية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين ؟

1.3. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من تناولها موضوعا على جانب كبير من الأهمية، وهو سلوك لقيادة التحويلية والتمكين النفسي، الامر الذي يمكن أن يساهم في تبني المديرين لأكثر أبعاد القيادة التحويلية علاقة بالتمكين النفسي، كما يمكن ان تساهم هذه الدراسة في توضيح صورة للقيادات الإدارية عن اكثر أبعاد القيادة علاقة بالرضا الوظيفي، التي تساهم في تحسين الكفاءة و الأداء و الإنتاجية لدى العاملين. وتتبع أيضا أهمية هذه الدراسة تجميع بين الدراسة بين متغيرين بالغى الأهمية في وقتنا الحاضر وهما القيادة التحويلية و الرضا الوظيفي. و يعتبر هذا البحث امتداد للدراسات الأكاديمية التي تناولت موضوع القيادة التحويلية و الرضا الوظيفي.

1.3.1. على المستوى النظري:

ندرة الأبحاث التي تناولت دور القيادة التحويلية كأحد أنماط القيادة العصرية في تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تطبيق مدخل تمكين العاملين.

2.3.1. على المستوى التطبيقي:

يستمد البحث أهميته على المستوى التطبيقي مما يلي:

1- تحليل مسببات ظاهرة ضعف الرضا لدى العاملين و هو ينعكس على أداء العاملين و على تحقيق المنظمة لأهدافها .

2- أهمية دراسة القيادة التحويلية كأسلوب قيادي فعال في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين من خلال تطبيق مدخل التمكين .

1.5. أسئلة البحث:

- كيف يؤثر التأثير الكاريزمي للقيادة على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين

؟

- ما مدى تأثير الحافز الالهال مي للقادة على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين ؟
- ما هو تأثير المؤثرات الفكرية على تحقيق الرضا الوظيفي
- ل دى العاملين ؟
- كيف ت وثر الاعتبارات الفكرية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين ؟

1.6. أهداف الدراسة:

- التعرف على مفهوم واهمية القيادة التحويلية .
- التعرف على أبعاد القيادة التحويلية وتأثيرها على الرضا الوظيفي.
- التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي.
- دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي.
- التعرف على نماذج و نظريات الرضا الوظيفي.

1.7. فرضيات الدراسة

الفرضية الأساسية H

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي لدى الموظفين.

الفرضية الفرعية Ha

هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (الرؤية الملهمة، التحفيز الفكري ، التقدير الفردي، التأثير المثالي) على الرضا الوظيفي لدى الموظفي ن

الفرضية الفرعية Hb

التحفيز الفكري كأحد أبعاد القيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين ن

Hc الفرضية الفرعية

الرؤية الملهمة كأحد أبعاد القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين ن

Hd الفرضية الفرعية

التقدير الفردي كأحد أبعاد القيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين

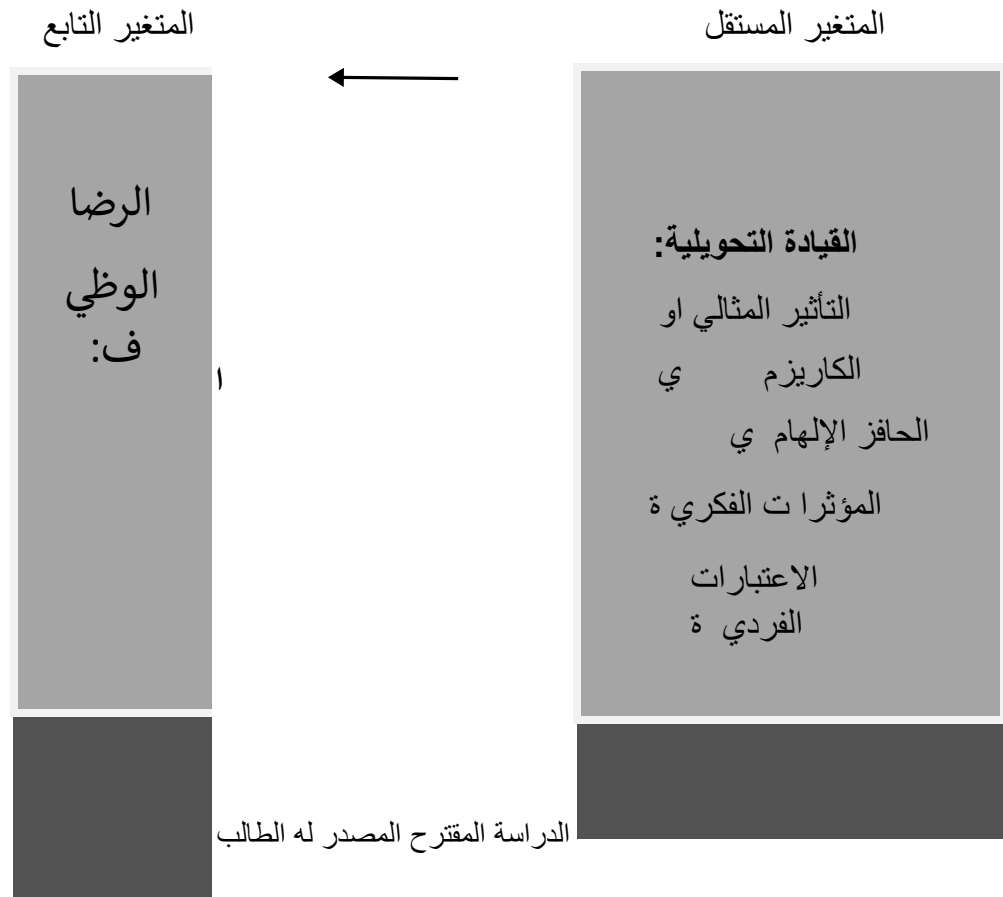
He الفرضية الفرعية

التأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية يؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين ن

Hf الفرضية الفرعية

يختلف تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين (مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة، ومستوى التعليم).

1.8. نموذج الدراسة



الشكل 1: نموذج

1.9. الدراسة الميدانية

سيتم دراسة حالة لشركة المحيط المتميزة في المملكة العربية السعودية بمنطقة مكة
تحاول هذه الدراسة الوصول الى الاستخدام الأمثل للقيادة التحويلية الفاعلة للعاملين في الشركة و
تأثيرها على الرضا الوظيفي لدى العاملين، كما ان القيادة التحويلية تحفز الابداع و الابتكار لدى
العاملين في الشركة وتدعم التطور المهني المستمر وبناء بيئة عمل إيجابية تعزز التعاون و
المساهمة الفعالة لدى العاملين في الشركة
شركة المحيط المتميزة في مكة هي إحدى شركات السياحة في المملكة العربية السعودية
وتتخذ من مكة مقراً لها، تقدم الشركة خدمات السفر والسياحة لكل من القطاعين الخاص والحكومي

والافراد. أيضا تقدم الشركة نصائح حول أفضل الوجهات وتنظم جولات سياحية مميزة

1.10. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية .

منهج البحث: الاستنتاجي .

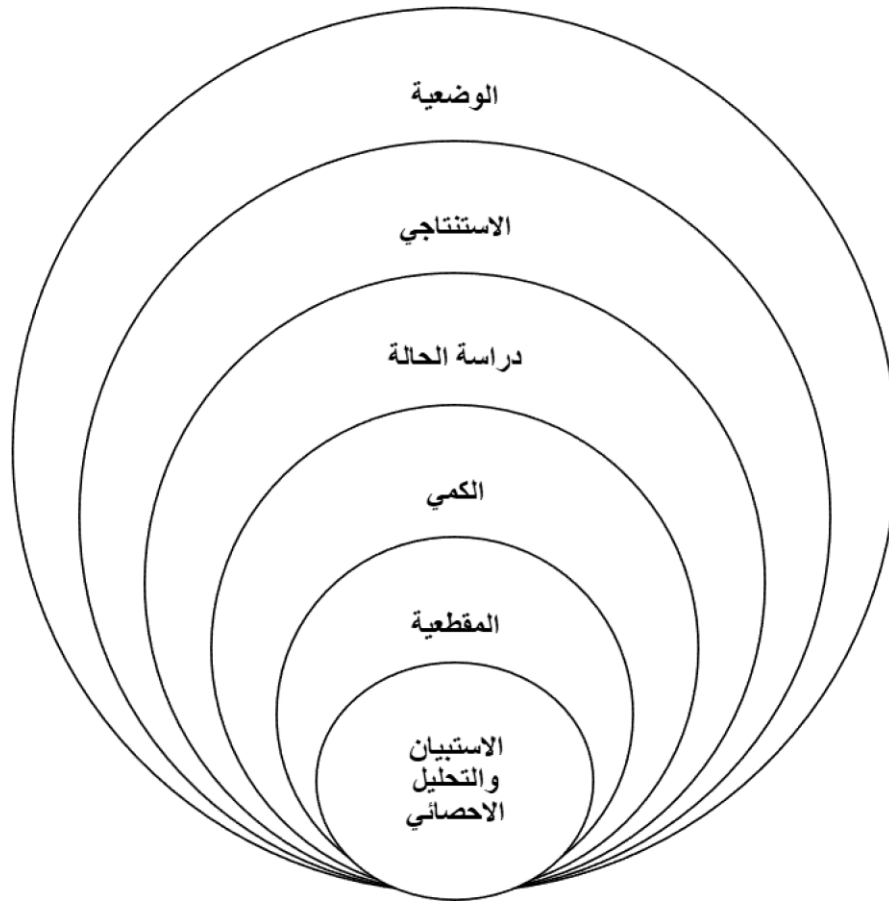
استراتيجية البحث: دراسة الحالة .

نوع البحث: الكمي .

الأفق الزمني: المقطعية .

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.

الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطال ب



1.11. مخطط المشروع المقترح:

- الفصل الأول: الأطار العام للدراسة
- الفصل الثاني: الأطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تعتبر القيادة أحد أهم العوامل التي تؤثر بشكل كبير على الأداء العام للمنظمات وتوجهاتها الاستراتيجية. ومع تطور النظريات القيادية، برزت القيادة التحويلية كأحد الأساليب القيادية الفعالة التي تسهم في تحفيز الأفراد وتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل متميز. تتميز القيادة التحويلية بقدرتها على إحداث تغييرات جوهرية في ثقافة المنظمة من خلال إلهام الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق رؤية مشتركة

تعد القيادة التحويلية من أهم الأساليب القيادية الحديثة التي تسهم في تحقيق التغيير الإيجابي داخل

المنظمات. تتميز القيادة التحويلية بقدرتها على تحفيز الأفراد وإلهامهم للعمل نحو تحقيق أهداف مشتركة، وذلك

. من خلال تعزيز الروح الجماعية وبناء علاقات قوية تقوم على الثقة والاحترام المتبادل بين القائد والمرؤوسين

لعب القائد التحويلي دوراً محورياً في تحسين مستوى الرضا الوظيفي، حيث يسعى إلى تلبية احتياجات

الموظفين الفردية وتطوير إمكانياتهم بما يتوافق مع رؤية المنظمة. ومن خلال توجيه الجهود نحو الابتكار والتطوير

المستمر، يمكن للقيادة التحويلية أن تخلق بيئة عمل محفزة تدعم الأداء العالي وتزيد من التزام الموظفين تجاه

المنظمة يلعب القائد التحويلي دوراً محورياً في تحسين مستوى الرضا الوظيفي، حيث يسعى إلى تلبية احتياجات

الموظفين الفردية وتطوير إمكانياتهم بما يتوافق مع رؤية المنظمة. ومن خلال توجيه الجهود نحو الابتكار والتطوير المستمر، يمكن للقيادة التحويلية أن تخلق بيئة عمل محفزة تدعم الأداء العالي وتزيد من التزام الموظفين تجاه المنظمة.

القيادة التحويلية تعتمد على القيم الأخلاقية والقدرات على بناء علاقات قوية مع الاتباع مما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي إذا يشعر الموظفون بالانتماء والاهتمام من قبل القادة التحويليين ويزداد تقديرهم لعملهم وللمنظمة بشكل عام هذا الرضا الوظيفي يمثل عمل محوري في تعزيز الاداء الفردي والجماعي مما ينعكس ايجابيا على نتائج المنظمة و نجاحها من هذا المنطلق يهدف هذا البحث الى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية و الرضا الوظيفي و تحليل اثر هذه العلاقة على اداء الموظفين داخل المنظمات سيتم استعراض النظريات المتعلقة بالقيادة التحويلية والرضا الوظيفي بهدف تقديم توصيات تساهم في تعزيز القيادة الفعالة و تحقيق مستويات اعلى من الرضا الوظيفي

2.2. المتغير المستقل

القيادة التحويلية هي نوع من القيادة يعتمد على تحفيز الأفراد وإلهامهم لتحقيق أداء يتجاوز التوقعات من خلال بناء رؤية مشتركة، وتعزيز القيم والمعتقدات، وتطوير الأفراد على المستوى الشخصي والمهني. يُعد القائد التحويلي نموذجًا يُحتذى به للأتباع، حيث يركز على تلبية احتياجاتهم وتحفيزهم لتحقيق التميز والإبداع

تطورات القيادة التحويلية

تم تطوير مفهوم القيادة التحويلية لأول مرة من قبل جيمس ماكجريجور بيرنز في عام 1978 في كتابه "القيادة"، حيث ميز بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية. في القيادة التبادلية، يتفاعل القادة مع الأتباع بناءً على مبدأ المكافأة والعقاب. بينما في القيادة التحويلية، يتم تحفيز الأتباع بشكل عميق لتحقيق أهداف جماعية ومشاركة، متجاوزةً الفوائد الشخصية

لاحقًا، قام برنارد باس في عام 1985 بتوسيع مفهوم القيادة التحويلية وإضافة أبعاد محددة لهذه القيادة، مما ساهم في تطوير أدوات قياس لتقييم فعالية القادة التحويليين

أبعاد القيادة التحويلية

التأثير المثالي (Idealized Influence)

يشير إلى سلوك القائد كنموذج يُحتذى به. القادة الذين يمتلكون تأثيراً مثالياً يتمتعون بالأخلاقيات العالية والقيم، مما يجعل الأتباع يثقون بهم ويحترمونها.

التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation)

القائد الذي يستخدم التحفيز الإلهامي يلهم الأتباع بتقديم رؤية ملهمة للمستقبل، مما يدفعهم إلى التفوق والالتزام بأهداف المنظمة

الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation)

يشجع القائد التحويلي الأتباع على التفكير الإبداعي والنقدي، وحل المشكلات بطرق مبتكرة. الاعتبار الفردي (Individualized Consideration)

يهتم القائد التحويلي باحتياجات كل فرد من الأتباع ويوفر الدعم والتوجيه الشخصي لتعزيز النمو الشخصي والمهني.

2.3. المتغير التابع

الرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالراحة والرضا تجاه وظيفته والبيئة التي يعمل فيها، ويتحقق عندما يشعر الفرد بالإنجاز والتقدير والانسجام مع قيم ومبادئ المنظمة التي يعمل بها. يُعتبر الرضا الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤثر في أداء الموظف وفعاليته وفي استمراره في العمل داخل المؤسسة .

تطورات مفهوم الرضا الوظيفي

بدأ الاهتمام بمفهوم الرضا الوظيفي في أوائل القرن العشرين، حيث بدأ الباحثون بدراسة العوامل المؤثرة على الرضا وعدم الرضا في بيئة العمل. في البداية، كانت الدراسات تركز على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ولكن بمرور الوقت توسعت لتشمل عوامل أخرى مثل الالتزام التنظيمي، والدافعية، والبيئة الاجتماعية في العمل. فريدريك تايلور كان من أوائل من درسوا هذا الموضوع في إطار الإدارة العلمية، حيث ركز على كيفية تحسين كفاءة العمل عن طريق تحسين الظروف البيئية والعوامل المادية. في فترة لاحقة، جاءت دراسة إلتون مايو في تجارب هاوثورن في الثلاثينيات، التي أظهرت أن العوامل الاجتماعية والنفسية لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي، حيث وجد أن العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل تساهم بشكل كبير في زيادة الرضا الوظيفي.

أبعاد الرضا الوظيفي

الرضا عن العمل نفسه: يتضمن مدى شعور الموظف بالرضا عن طبيعة العمل الذي يقوم به، ومدى تحديه لمهاراته وتقديمه فرصة للتطوير المهني

الرضا عن العلاقات و الحوافز : يتعلق برضا الموظف عن المقابل المالي الذي يحصل عليه مقابل عمله، ومدى شعوره بالعدالة في توزيع الرواتب والحوافز

الرضا عن العلاقة مع الزملاء: يشمل الرضا عن العلاقات الاجتماعية والمهنية مع الزملاء ، ومدى التعاون والدعم المتبادل بينه م

الرضا عن العلاقة مع الادارة : يتعلق بالرضا عن نوعية الإشراف والدعم المقدم من قبل الإدارة، ومدى شعور الموظف بالعدل والثقة تجاه المديرين

الرضا عن بيئة العمل : يشمل الرضا عن الظروف المادية والبيئة العامة للعمل، مثل الموقع، والأدوات المتاحة، وظروف السلامة والصحة المهنية

الرضا عن فرص الترقية و التطوير المهني : يتضمن الشعور بالرضا تجاه الفرص المتاحة للترقية والتدريب والتطوير المهني

تعتمد دراسة الرضا الوظيفي على عد نظريات اساسية منها:

نظرية الاحتياجات لماسل و (Maslow's Hierarchy of Needs) :
تقترح أن الرضا الوظيفي يتحقق من خلال تلبية الاحتياجات الأساسية للموظف، بدءًا من الاحتياجات الفيزيولوجية وصولاً إلى تحقيق الذات

نظرية العاملين لهيرزبرج (Herzberg's Two-Factor Theory)

تميز هذه النظرية بين العوامل الدافعة التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي (مثل الإنجاز، والتقدير، وطبيعة العمل) والعوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا (مثل الرواتب، والسياسات الإدارية، وظروف العمل)

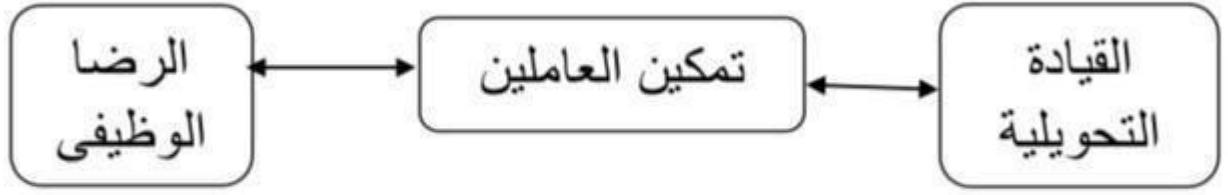
(Vroom's Expectancy Theory) نظرية التوقعات:

تشير إلى أن الرضا الوظيفي يعتمد على توقعات الموظف حول ما يمكن أن يحققه من خلال أداء وظيفته، وعلاقة ذلك بالنتائج المحققة

تشير إلى أن الرضا الوظيفي يتحقق عندما يشعر
الموظف بالعدل في توزيع المكافآت والفرص مقارنة
بزملائه

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تناول علاقة القيادة التحويلية بالرضا الوظيفي يتسم بالتداخل حيث يمكن أن نفسر هذي العلاقة بين المتغيرات وعلى ذلك فإن العلاقة بين القيادة التحويلية و الرضا الوظيفي و تمكين العاملين تمثل حلقة متصلة و علاقة متشابكة و متداخلة و متبادلة و هو مدافع إلى تضمين المتغيرات السابقة لفهم أوضح لعلاقة المتغير المستقل (القيادة التحويلية) بالمتغير التابع (الرضا الوظيفي)



العلاقة القيادية التحويلية والرضا الوظيفي من خلال تمكين العاملين

القيادة التحويلية نمط قيادي يبني الالتزام، و يخلق الحماس، و الدافعية لدى العاملين للتغيير، و يزرع لديهم الامل بالمستقبل، و الإيمان بإمكانية التخطيط للأمور المتعلقة بنموهم المهني و إدارتها، والعمل التعاوني الذي تسعى القيادة التحويلية إلى تعميم على المشاركين في العملية من إتقان عملهم و استشراف مستقبلهم، و يزرع لديهم احساس بالامل، والتفاؤل، و الطاقة للعمل، والقيادة التحويلية في هذا المجال هي القيادة التي تساعد على إعادة النظر في الرؤية المتعلقة بالإفراج ومهماتهم و أدوارهم، و تعمل على تجديد التزامهم، و تسعى لإعادة بناء النظم و القواعد العامة التي تسهم في تحقيق غاياتهم و مما سبق يمكن القول بأن نجاح نمط القيادة التحويلية يجعله الخيار الأمثل لطبيعة تحديات بيئة الأعمال التنافسية، مما ينعكس بالإيجاب على أداء العاملين و رضاهم الوظيفي في مجالات اعمال المنظمات المختلفة.

و يمثل التمكين أحد السمات الجوهرية للقيادة التحويلية، حيث أن الافتراض الرئيس في فكرة التمكين أن سلطة اتخاذ القرار يجب أن يتم تفويضها للموظفين في الصفوف الأمامية لكي يمكن تمكينهم للاستجابة بصورة مباشرة لطلبات العملاء و مشاكلهم واحتياجاتهم، ويتضح من ذلك أن فكرة التمكين تتطلب التخلي عن النموذج التقليدي للقيادة الذي يركز على التوعية إلى قيادة تؤمن بالمشاركة و التشاور.

و هذا بدوره يتطلب تغيير جذري في أدوار العمل و من ثم العلاقة بين المدي ر. بالنسبة لدور المدير يتطلب التحول من التحكم و التوجيه الى الثقة و التفويض ، اما بالنسبة لدور المرؤوسين فيتطلب التحول من اتباع التعليمات و القواعد إلى المشاركة في اتخاذ القرارات.

و يبرز دور القيادة التحويلية حيث يمثل تمكين العاملين أحد الخصائص التي تميز القيادة التحويلية عن القيادة التبادلية. حيث يتميز القائد التحويلي باتباع أساليب و سلوكيات تشجع على تمكين العاملين كتنفيذ المسؤوليات، تعزيز قدرات المرؤوسين، و تشجيعهم لطرح أفكار و إبداءية.

ووجدت بعض الدراسات ان تمكين الموظفين من الاستقلالية بأعمالهم يعمل دور الوسيط في رفع مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين، فهو يعمل على رفع الروح المعنوية لدى العاملين، ويكسبهم الثقة في ذاتهم، والشعور بالمسؤولية تجاه اعمالهم، كما أن القائد في هذا البعد يكون مصدر إلهام لتابعيه عندما يدفعهم إلى تبني عنصر المخاطرة المحسوبة في الاعمال.

2.5. الخاتمة

في ختام هذا البحث، يتضح أن القيادة التحويلية تلعب دورًا جوهريًا في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين من خلال التأثير الإيجابي على مجموعة من العوامل النفسية والسلوكية. حيث تساهم أبعاد القيادة التحويلية، مثل التأثير المثالي والتحفيز الإلهامي والاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي، في خلق بيئة عمل تشجع على الانتماء، وتعزز من شعور الموظفين بالتقدير والاحترام، مما ينعكس بشكل مباشر على رضاهم الوظيفي .

تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تطبق أساليب القيادة التحويلية تتميز بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي بين موظفيها، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتقليل معدلات دوران العمل (السيد، 2020؛ الطويل، 2018). بالإضافة إلى ذلك، تعزز القيادة التحويلية من قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال تمكين الموظفين وإشراكهم بشكل فعال في عمليات اتخاذ القرار (العلي، 2019) .

نمط القيادة التحويلية هو أكثر أنماط القيادة ملائمة لتحفيز العاملين على بذل أقصى طاقتهم في سبيل تحقيق أهداف المنشأة ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثل ي-الحافز الالهام ي-الاعتبارات الفردية-المؤثرات الفكرية) تؤثر إيجابا على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين حيث تعمل على إشباع حاجاتهم المادية و المعنوية .

اتباع القادة التحويلين لممارسات تمكين العاملين و إشراكهم في وضع أهداف المنشأة يحسن من التزامهم ويشبع حاجاتهم المعنوية مما ينعكس إيجابا على درجة الرضا م الوظيفي .

وبناءً على هذه النتائج، يُوصى بأن تقوم المؤسسات بتطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات القيادة التحويلية بين القادة والمديرين، والتركيز على خلق بيئة عمل تحفز الإبداع والابتكار وتعزز من شعور الموظفين بالانتماء. من خلال هذه الجهود، يمكن للمؤسسات تحسين مستويات الرضا الوظيفي، وبالتالي تحقيق أداء أفضل وأكثر استدامة .

يُوصى باتباع نمط القيادة التحويلية بدلا من أنماط القيادة النمطية و التقليدية لما له من أثر إيجابي على استجابة العاملين لمتطلبات العمل وبذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة .

يُوصى باتباع ممارسات تمكين العاملين من قبل القادة و العمل على إشراك العاملين في وضع أهداف المنظمة مما سيجعلهم أكثر حرصا على تحقيقها و يحقق رضاهم الوظيفي .

العمل على تحفيز العاملين والاهتمام برضاهم الوظيفي لأن ه أحد أهم أهداف المنظمة وضمانه أساسية لجودة الأداء وتقليل مشاكل العاملين ،من خلال إشباع احتياجاتهم المادية والمعنوية .

منهجية الدراسة

تستوجب طبيعة الموضوع على الباحث اختيار المنهج الذي ستعتمده و الأدوات المستعملة التي تساعدها في ذلك و من خلال هذا المطلب سيتم التطرق الى منهج وجمع بيانات الدراسة من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والذي من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة , وتحليل بياناتها , ونوعية العلاقة بين متغيراتها, و الآراء التي تطرح حولها , والعمليات التي تنظمها , و الاثر التي تحدثها.

المتغيرات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

في الدراسة البحثية, تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. ويصف التعريف الاجرائي كيفية قياس متغير او ملاحظة او التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراستهم وموثوقيتهم وصلاحيته م

التعريف الاجرائي للقيادة التحويلية:

يتم قياس القيادة التحويلية في الدراسة من خلال عدة أبعاد مثل: الإلهام التحفيزي، التأثير المثالي، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي ويمكن قياسها من خلال الاستبيان

التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي:

يتم قياس الرضا الوظيفي من خلال استبيان يقيس مشاعر الموظف تجاه عدة جوانب من العمل مثل: ظروف العمل، العلاقات مع الزملاء، الرواتب، النمو الوظيفي، التقدير من الإدارة، والبيئة العامة للعمل.

تصميم البحث:

فلسفة الدراسة: الوضعية .

الوضعية تركز على القياسات الوضعية والجوانب القابلة للملاحظة من الواقع الاجتماعي و تعتمد هذا الفلسفة على الأساليب الكمية لجمع البيانات و تحليلها مما يتيح لنا اختيار الفرضيات ب ناء على الأدلة التجريبي ة.

منهج الدراسة : الاستنتاجية.

النهج الاستنتاجي يختبر النظريات الحالية من خلال صياغة فرضيات يتم اختبارها باستخدام الملاحظة التجريبية في هذا البحث نسعى لاختبار فرضية اثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي.

استراتيجية الدراسة: دراسة حالة.

دراسة حالة وهي استكشاف متعمق لحالة واحدة أو فرد أو مجموعة أو حدث للحصول على فهم تفصيلي لخصائصه الفريدة وتجاربها وسياقها ويستخدم اذا كان البحث يطبق على منظمة أو شركة واحدة.

الأفق الزمني: المقطعية .

الدراسات المقطعية تجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقديم لقطة لحالة المتغيرات تحت التحقيق و هذا يتيح لنا فهم الوضع الحالي و تأثير العوامل في الوقت الحالي.

التقنيات و الإجراءات : الاستبيان.

تستخدم الاستبيانات لجمع البيانات الموحدة المست جيبين والتي يمكن تحليلها احصائيات لاستخلاص الاستنتاجات حول فرضيات البحث تصميم الاستبيان يعتمد على الأسئلة المقترحة لجمع بيانات دقيقة وشاملة.

1. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. SAGE Publications.
2. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice (8th ed.). SAGE Publications.
3. Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (Eds.). (2013). Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead. Emerald Group Publishing.
4. 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.
5. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. The Leadership Quarterly, 1(2), 107-241.

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجنس:		☐ ذكر	☐ أنثى
العمر:		☐ من 20 الى 25	☐ من 25 الى 30
المستوى التعليمي:		☐ ثانوي	☐ جامعي
المستوى التنظيمي للوظيفة:		☐ موظف	☐ مدير
سنوات الخبرة:		☐ أقل	☐ من 10 الى 15 سنوات
سنوات		☐ من 5 سنوات	☐ من 10 الى 15 سنوات
سنوات		☐ من 15 سنوات	☐ من 10 الى 15 سنوات

المحور الثاني: القيادة التحويلية و الرضا الوظيفي

القيادة التحويلية نوع من أنواع القيادة تسعى الى تحفيز الموظفين و تطوير قدراتهم لتحقيق اهداف المؤسسة

الرضا الوظيفي هو وصف لحالة الرضا التي يكون عليها الفرد حيال وظيفته أو وظيفتها. كلما زادت سعادة المرء بوظيفته، كلما زادت حالة الرضا التي يشعر بها. فلا تعتبر حالة الرضا الوظيفي كحالة الحماس، برغم الترابط الشديد بينهما، وفيما

يلي مجموعة من العبارات التي تقيس مؤشرات القيادة التحويلية و الرضا الوظيفي.

أولاً: القيادة التحويلية

الرقم	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
01	يتخلّى مسؤولو شركة المحيط المتميزة على مصلحتهم الخاصة من أجل تحقيق المصلحة العامة لمؤسسته م					
02	يحظى مسؤولو شركة المحيط المتميزة بالاحترام من طرف العاملين					
03	يتعامل مسؤولو شركة المحيط المتميزة بمبدأ الثقة مع مرؤوسيه م					
04	يمتلك مسؤولو شركة المحيط المتميزة خبرة تساعد على مواجهة المواقف الصعبة					
05	يمتلك مسؤولو شركة المحيط المتميزة القدرة على اقناع العاملين لزيادة حماسهم للعمل					

المثالي

06	يتمتع مسؤولو شركة المحيط المتميزة بشخصية تفاؤلية عن مستقبل مؤسسته م					
07	يشجع مسؤولو شركة المحيط المتميزة على العمل الجماعي					
08	يعمل مسؤولو شركة المحيط المتميزة على غرس الانسجام بين العاملين					
09	يعمل مسؤولو شركة المحيط المتميزة على بث روح الفريق لتحفيز العاملين على التعاون					
10	يمنح مسؤولو شركة المحيط المتميزة حوافز للعاملين بغية تطوير قدراته م					

الأهم

					يشجع مسؤولي شركة المحيط المتميزة العاملين على تقديم أفكار جديدة في مجال عمله م	11	
					يثق مسؤولو شركة المحيط المتميزة في قدرات و مهارات عماله م	12	
					ينصح مسؤولو شركة المحيط المتميزة العاملين في حالة ارتكابهم للأخطاء	13	
					يتقبل مسؤولو شركة المحيط المتميزة أفكار العاملين حتى لو تعارضت مع افكاره م	14	
					يصف مسؤولو شركة المحيط المتميزة الصعوبات التي تواجههم على انها قابلة للحل	15	
					يحرص مسؤولو شركة المحيط المتميزة على تزويد العاملين بكل المعلومات الخاصة بعمله م	16	
					يهتم مسؤولو شركة المحيط المتميزة بمتطلبات العمالي ن	17	
					يعبر مسؤولو شركة المحيط المتميزة عن تقديرهم للعاملين عند انجاز أعمالهم بشكل جي د	18	
					يسعى مسؤولو شركة المحيط المتميزة الى تطوير قدرات العاملين عن طريق التعليم و التدري ب	19	
					يراعي مسؤولو شركة المحيط المتميزة الاختلافات في قدرات العمالي ن	20	

					يحرص مسؤولو شركة المحيط المتميزة على اشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات	21	التمكين
					يشجع مسؤولو شركة المحيط المتميزة العاملين على تحمل مسؤوليته م	22	
					يفوض المسؤول بعض من صلاحيته للعاملين حسب قدراته م	23	
					تتوفر للعاملين ف ي شركة المحيط المتميزة الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجههم في عمله م	24	

					25	تتوفر لعاملي شركة المحيط المتميزة الفرصة في اتخاذ أي إجراء يضمن تحسين أداء عملهم
--	--	--	--	--	----	--

ثانياً: الرضا الوظيفي

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	الراتب الذي احصل يتناسب مع حجم العمل الذي أقوم به			
02	اشعر بأن عملي يتناسب مع الراتب الذي احصل علي ه			
03	العلاوات السنوية المقدمة لي مجزي ة			
04	يتناسب الراتب مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع ع			
05	يعقد المدير اجتماعات خاصة من اجل مناقشات هادفة في مجال العمل			
06	المهام المطلوبة في العمل واضحة و دقيقة ة			
07	تتيح لي وظيفتي وقت مناسب للتواجد مع اسرت ي			
08	فترة الدورات التدريبية المنعقدة مناسبة مع تأديتي لعمل ي			
09	هناك تفاهم بيني وبين مديري في العمل			
10	يقبل مديري اقتراحاتي حول تطوير العم ل			
11	العمل يتيح لي فرصة لتكوين الصداقا ت			
12	احصل على قدر مناسب من التحفيز و التشجيع مع الزملاء و رئيسي في العمل			
13	عملي يمكنني من الحصول على ما استحقه من تقدي ر			
14	اشعر بالأمان و الطمأنينة في عمل ي			
15	اشعر بالعدالة وعدم تحيز في وظيفت ي			

			اشعر بحرص الإدارة على سماع اقتراحاتي مهما كانت بسيطة	16
--	--	--	--	----

التحليل الاحصائي:

- التمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS بالإصدار 28. يسمح هذا التحليل بتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، كما يوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهمنا للظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة وداعمة للفرضيات المطروحة في البحث.

خصائص عينة الدراسة :

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس- الفئة العمرية- عدد سنوات الخبرة- طبيعة العمل والمستوى التعليمي.

• تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل الجنس ويشتمل على ذكر، أنثى (

الفئة العمرية وتشمل) من 20 إلى 25 سنة، من 25 إلى 30 سنة، من 30 إلى 40 سنة، أك ب من 40 سنة (عدد سنوات الخبرة وتشمل) أقل من 5 سنوات / من 5 إلى 10 سنوات / من 10 إلى 15 سنة / أك ب من 15 سنة)

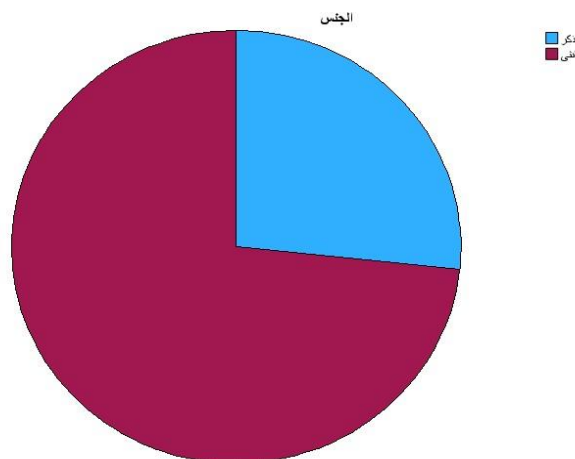
طبيعة العمل وتشمل (موظف/ة / مديرة / مدير تنفيذي / أخرى)
المستوى التعليمي (ويشمل) ثانوي / جامعي / دراسات عليا /
موظف)

الجدول، الرسوميات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما يلي :

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	1. ذكر	8	26.7 %
	2. أنثى	22	3.73 %
	إجمالي	30	100 %

الفئة العمرية			1. من 20 الى 25	17	7.56%
2.			30-25	2	6.7%
3.			40-30	10	33.3%
4. اكثر من 40				1	3.3%
إجمالي				30	100
سنوات الخبرة			1. اقل من 5 سنوات	21	0.70%
2. من 5 إلى 10 سنوات				4	3.13%
3. من 10 سنوات الى 15 سنة				5	7.16%
إجمالي				30	100%
المستوى التعليمي			1. المستوى الثانوي	4	3.13%
2. مستوى جامعي				24	0.80%
3. موظف				2	7.6%
إجمالي				30	100

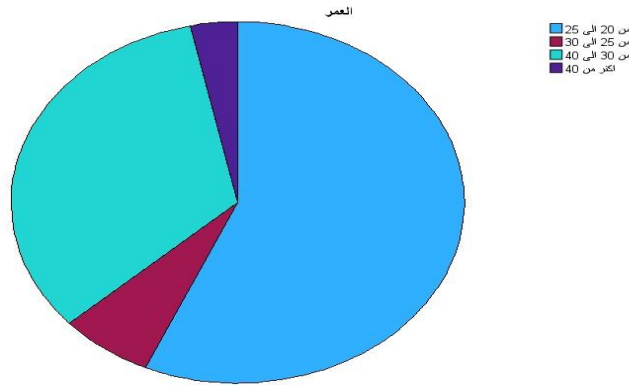
بالنسبة للتوزي ع حسب الجنس: اظهر النتائج الإحصائية ان عدد الاناث ف العينة فاق عدد الذكور، حيث يبلغ عدد الاناث 22 مما يشكل 73.3% من اجما لى العينة، ف حري بلغ عدد الذكور 8 اي ما يعادل 26.7% من العينة. كما هو موضح بالشكل الالى:



الشكل ((تصنيف العينة وفقا للجنس

اما بالنسبة فيما يتعلق بالعمر : فقد أظهرت النتائج الإحصائية ان 17 شخصا من افراد العينة ت باوح أعمارهم ب ري 20 و 25 وهو ما يعادل 56.7% من اجما لى العينة. ف حري ان شخصان ت باوح أعمارهم ب ري 25 و 30 أي ما يعادل 6.7% من العينة.

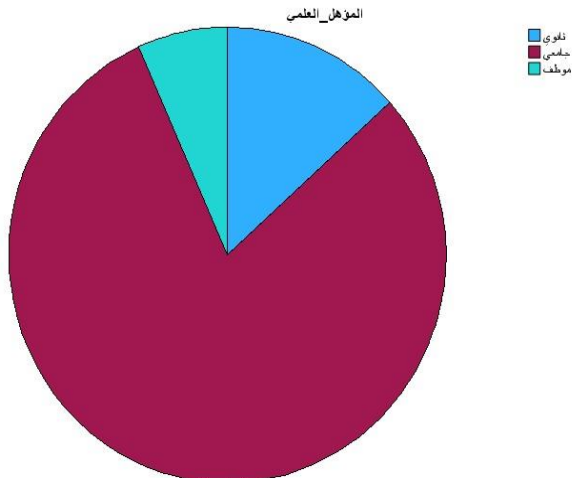
كما ان 10 اشخاص ت باوح أعمارهم ب ري 30 و 40 وهو ما يشكل أيضا 33.3% من العينة وأخرب ا هناك 1 شخص يزيد عمره عن 40 سنة وهو ا يشكل 3.3% من اجما لى العينة كما هو موضح ف الشكل التالى :



الشكل ((تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

اما بالنسبة للتوزي ع حسب المستوى التعليمي م: ف قد أظهرت النتائج الإحصائية ان 4 اشخاص من افراد العينة حاصلون علد شهادة الثانوي، مما يمثل 13.3% من اجما لى العينة. بينما هناك 24 شخص حاصلون

الشهادة الجامعية مما يشكل 80.0% من العينة. وفيما يتعلق بالموظف ري فقد تباري ان هناك شخص ري فقط من افراد العينة مما يشكل 6.7% من اجما لى العينة. كما هو موضح ف الشكل التالى :



الشكل ((تصنيف العينة وفقا للمستوى التعليمي

اما بالنسبة للتوزيع حسب عدد سنوات الخبرة: فقد أظهرت النتائج الإحصائية ان 21 شخصا من افراد العينة لديهم خبرة اقل من 5 سنوات، مما يمثل 0.70% من اجمالي العينة. بينما هناك 4 اشخاص لديهم خبرة تتراوح بين 5 الى 10 سنوات، مما يمثل 3.13% من اجمالي العينة. اما بالنسبة لأفراد العينة التي تتراوح خبرتهم بين 10 الى 15 سنة، فقد بلغ عددهم 5 اشخاص، وهو يمثل 7.16% من العينة. كما هو موضح بالشكل الاتي :



قياس الصدق و الثبات لأدوات البحث:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلى لاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقارري عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE).

اما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات، تشمل حساب قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وقيمة الثبات المركب (Composite Reliability)، بالإضافة إلى حساب معامل الثبات (ho). تم تنفيذ هذ التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling - SEM)، من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار 28. الفقرات و الجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل .

تم اختبار صدق الاتساق الداخلى للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاررى عن

طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Extracted Variance Average - AVE).

صدق الاتساق الداخلى: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغرب الذي تنتم إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلى للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغرب التى تنتم إليه. وفقاً لدراسة (Kaiser, 1974) معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاررى Convergent Validity : يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التى تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التى يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقاً ل (Hair et al. 2006).

الجدول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة بمعاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغرب، لقياس صدق الاتساق الداخلى للاستبانات. كذلك، احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاررى للاستبانات، وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM عرب برنامج

SPSS بالإصدار 28، كما يلي :

Variable المتغير		Statements العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	ValuesP	Average variance extracted متوسط المستخرج التباين	
الرضا الوظيفي	التحفيز والرضا	BA1	.566	.870	1.219	0.00	0.761	0.367
		BA2		.652	.1074	0.00		
	التعلم المستمر	BA3		.913	1.038	0.00	0.827	
		BA4		.741	1.326	0.00		
	كفاءة العمليات	BB1		.380	1.176	0.00	0.6195	
		BB2		.859	1.186	0.00		
القيادة التحويلية	القيادة والإدارة	BB3	.606	.708	1.147	0.00	.07245	2.955
		BC1		.741	1.104	0.00		
	المشاركة والتواصل	BC2		.794	1.278	0.00	0.788	
		BC3		.782	.960	0.00		
	التدريب والتطوير	A1		.822	1.158	0.00	0.794	
		A2		.766	.936			
	القياس والتحسين	A3		.601	1.129		0.5915	
		A4		.582	.968			
	الثقافة المؤسسية	A5		.831	1.160		0.71	
		B1		.589	.985			

يتضح من الجدول بالأعلى:

- مقياس تطبيق نظم العمل عالية الأداء: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها، عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح أن قيمته لمتغير تطبيق التحول الرقمية هو $0.565 < 0.5$ ، وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقارري لاستبانة.
- مقياس التمر بـ المؤسس: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير التمر بـ المؤسس (قيمه أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائية عند

مستوى معنوي

أقل من 0.001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث

ثبات أداة الدراسة :

يشرب ثبات الاستبيان إلى: الاستقرار ف نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه ا على افراد العينة عدة مرات خلال ف بات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (Hair et al, 2010) يجب ان تكون القيم الثالثة أكبر من 7.0 ح ت يتحقق الثبات للمقياس. الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثالث قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب Composite r

Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
الراتب_والمكافآت	30	1	2	3	2.46	.070	.383	.147
مهام_العمل_وواجباته	30	1	2	3	2.26	.052	.286	.082
العلاقة_مع_الزملاء_والرؤساء	30	1	2	3	2.23	.058	.317	.101
الرضا_الوظيفي	30	1	2	3	2.33	.051	.281	.079
Valid N (listwise)	30							

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
التأثير_المعالي	7.80	3.524	.742	.583	.786
التحيز_الإلهامي	7.68	3.501	.473	.314	.848
الاستشارة_الفكرية	7.62	2.833	.687	.576	.791
الاعتبار_الفردى	7.61	3.045	.784	.720	.759
الممكن	7.69	3.525	.576	.572	.817

التحليل الوصفى لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	-----------	-------	-------	------------

level (degree) Practice/importance مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية	Relative weight % الوزن النسبى %	Result (general trend) النتيجة (الاتجاه العام)	The value of the arithmetic mean المتوسط الحسابى
منخفض جداً	من 20 إلى أقل من 36%	غير موافق بشدة	من 1 إلى أقل من 80.1
منخفض	من 36 إلى أقل من 52%	غير موافق	من 80.1 إلى أقل من 60.2
متوسط	من 52 إلى أقل من 68%	محايد	من 60.2 إلى أقل من 40.3
مرتفع	من 68 إلى أقل من 84%	موافق	من 40.3 إلى أقل من 20.4
مرتفع جداً	من 84 إلى أقل من 100%	موافق بشدة	من 20.4 إلى أقل من 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

Variable المتغير	Arithmetic Mean المتوسط الحسابي	Standard deviation الانحراف المعياري	Standard المتوسط	General trend الاتجاه العام	Level of importance مستوى الأهمية				
الرضا الوظيفي	التحفيز والرضا	3.54	.348	.923	.439	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التعلم المستمر	3.63		.883		موافق		مرتفع	
	كفاءة العمليات	3.26		.594		موافق		مرتفع	
القيادة التحويلية	التأثير المثالي	3.63	3.56	.965	.793	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التأثير الالهامي	3.25		.939		موافق		مرتفع	
	الاستشارة الفكرية	3.62		.983		موافق		مرتفع	
	الاعتبار الفردي	3.60		.868		موافق		مرتفع	
	التمكين	3.72		.939		موافق		مرتفع	

ينتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل نظم العمل عالية الأداء: إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من نظم العمل عالية الأداء بالقطاع الصحي، وذلك، حيث كان المتوسط الحسابي لآراء أفراد العينة هو (4.032). (بنسبة موافقة عالية بلغت 64.80% ، عند الانحراف معياري (613.0)

■ بالنسبة لتوصيف المتغير التابع التميز المؤسسي: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام

لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق التميز المؤسسي بالقطاع الصحي.

حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 3923. (بنسبة موافقة بلغت) % 46.78 (عند الانحراف المعياري) 68.0

معاملات الارتباط الخ ط ب ري متغيرات الدراسة :

Correlations

		اللائس_المدالي	الانتشار_الفكرية	المتغير_الالهامي	الاعتبار_الفردى	الممكن	القادة_الحوثية	الرائب_والمكافاة	مهام_العمل_وواجباته	المتابعة_مع_الزملاء_والرؤساء	الرضا_الوظيفى
اللائس_المدالي	Pearson Correlation	1	.585**	.415*	.715**	.627**	.822**	.629**	.331	.647**	.665**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.023	<.001	<.001	<.001	<.001	.074	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الانتشار_الفكرية	Pearson Correlation	.585**	1	.543**	.663**	.375*	.845**	.482**	.398*	.410*	.524**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.002	<.001	.041	<.001	.007	.029	.025	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
المتغير_الالهامي	Pearson Correlation	.415*	.543**	1	.362*	.228	.682**	.254	.029	.450*	.300
	Sig. (2-tailed)	.023	.002		.049	.227	<.001	.176	.878	.013	.107
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الاعتبار_الفردى	Pearson Correlation	.715**	.663**	.362*	1	.718**	.868**	.636**	.472**	.462*	.649**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.049		<.001	<.001	<.001	.008	.010	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الممكن	Pearson Correlation	.627**	.375*	.228	.718**	1	.699**	.582**	.392*	.254	.525**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.041	.227	<.001		<.001	<.001	.032	.175	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
القادة_الحوثية	Pearson Correlation	.822**	.845**	.682**	.868**	.699**	1	.638**	.407*	.563**	.664**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.026	.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الرائب_والمكافاة	Pearson Correlation	.629**	.482**	.254	.636**	.582**	.638**	1	.677**	.531**	.934**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.007	.176	<.001	<.001	<.001		<.001	.003	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
مهام_العمل_وواجباته	Pearson Correlation	.331	.398*	.029	.472**	.392*	.407*	.677**	1	.333	.789**
	Sig. (2-tailed)	.074	.029	.878	.008	.032	.026	<.001		.072	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
المتابعة_مع_الزملاء_والرؤساء	Pearson Correlation	.647**	.410*	.450*	.462*	.254	.563**	.531**	.333	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.025	.013	.010	.175	.001	.003	.072		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
الرضا_الوظيفى	Pearson Correlation	.665**	.524**	.300	.649**	.525**	.664**	.934**	.789**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.107	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

نتائج اختبار الفرض الرئيسة للدراسة:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.422	.213

a. Predictors: (Constant), القيادة_التحويلية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.008	1	1.008	22.134	<.001 ^b
	Residual	1.275	28	.046		
	Total	2.283	29			

a. Dependent Variable: الرضا_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), القيادة_التحويلية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.529	.175		8.754	<.001	1.171	1.887
	القيادة_التحويلية	.417	.089	.664	4.705	<.001	.235	.599

a. Dependent Variable: الرضا_الوظيفي

نتائج اختبار الفرض الفرع الأول والثاني والثالث والرابع والخامس:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,408	,216

a. Predictors: (Constant), الممكن_الحفز_الالهامي, الاستشارة_الفكرية, القائد_المثالي, الاعتبار_الفردى

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,164	5	,233	4,997	,003 ^b
	Residual	1,119	24	,047		
	Total	2,283	29			

a. Dependent Variable: الرضا_الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الممكن_الحفز_الالهامي, الاستشارة_الفكرية, القائد_المثالي, الاعتبار_الفردى

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1,503	,191		7,864	<.001	1,108	1,897
	القائد_المثالي	,245	,142	,381	1,723	,098	-,048	,539
	الحفز_الالهامي	-,015	,080	-,033	-,191	,851	-,181	,151
	الاستشارة_الفكرية	,048	,088	,120	,545	,591	-,134	,231
	الاعتبار_الفردى	,133	,133	,270	1,000	,327	-,141	,407
	الممكن	,029	,117	,054	,247	,807	-,213	,271

a. Dependent Variable: الرضا_الوظيفي

الخاتمة :

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كالم من برنامجي SPSS الإصدار 28 و SEM-PLS. فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة. وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك، فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الثالث الفرعية

الفصل الخامس:

حدود البحث:

حدود البحث الزمنية:

-يركز هذا البحث على الفترة من بداية 2023 حتى منتصف 2025، و هي الفترة التي تم فيها جمع البيانات و تحليلها.

-حدود البحث المكانية:

-تتمحور الدراسة حوكة شركة المحيط المتميزة في مكة، وهي شركة تعمل في مجال السفر و السياحة. يقع مركز الشركة في مكة، المملكة العربية السعودية.

حدود البحث البشرية:

-يشمل مجتمع البحث جميع موظفي شركة المحيط المتميزة في السعودية. تم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي مختلف الإدارات و المستويات الوظيفية داخل الشركة لضمان تنوع البيانات و تنوع النتائج.

حدود البحث الموضوعية:

-يركز البحث على تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للموظفين. يتناول البحث العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الرضا الوظيفي، و كيف يمكن للقيادة التحويلية تحسينه.

البحوث المستقبل:

1. تأثير السياقات الثقافية:

- دراسة كيف تختلف العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي بناءً على الاختلافات الثقافية أو البيئات التنظيمية.
- استكشاف كيفية تأثير القيم الثقافية (مثل الفردية مقابل الجماعية) على فعالية القيادة التحويلية.

2. التغيرات الزمنية:

- تحليل تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي بمرور الوقت، وهل يظل التأثير مستدامًا على المدى الطويل؟
- دراسة كيفية تطور العلاقة خلال مراحل التغيير التنظيمي.

3. الأدوار الوسيطة:

- استكشاف المتغيرات الوسيطة مثل الثقة التنظيمية، التمكين الوظيفي، الالتزام التنظيمي، أو بيئة العمل.
- فحص كيف تؤثر هذه العوامل على العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي.

4. القطاعات المختلفة:

- مقارنة تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في قطاعات مختلفة مثل القطاع الحكومي، الخاص، أو غير الربحي.
- دراسة تأثير القيادة التحويلية في الصناعات ذات الطابع الإبداعي مقابل الصناعات التقليدية.

5. الفرق بين الأجيال:

- دراسة كيف تختلف استجابة الأجيال المختلفة (مثل جيل الألفية وجيل Z) للقيادة التحويلية وتأثيرها على الرضا الوظيفي.
- 6. الجوانب النفسية والسلوكية:
 - تحليل الجوانب النفسية المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل المرونة النفسية، والتوازن بين العمل والحياة.
 - استكشاف تأثير القيادة التحويلية على سلوكيات الموظفين، مثل المشاركة في العمل أو الاستعداد لتجاوز المتوقع.

7. الدراسات التجريبية:

- إجراء تجارب ميدانية لاختبار نماذج القيادة التحويلية وربطها بالرضا الوظيفي في سياقات حقيقية.
- استخدام أساليب جديدة مثل تحليل الشبكات الاجتماعية لقياس تأثير القيادة التحويلية.
- 8. التكنولوجيا والتحول الرقمي:
 - دراسة كيف تؤثر القيادة التحويلية في ظل التحول الرقمي على رضا الموظفين.
 - تحليل دور التقنيات الحديثة في تعزيز أو تقليل فعالية القيادة التحويلية •

توصيات:

تطوير مهارات القادة التحويليين:

- تنظيم برامج تدريبية وورش عمل للقادة لتعزيز مهارات القيادة التحويلية مثل التحفيز الملهم، التشجيع على التفكير الإبداعي، والاعتراف بإنجازات الموظفين.
- تعزيز قدرات القادة على فهم احتياجات الموظفين وتوجيههم لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.

2. تعزيز التواصل الفعال:

- تشجيع القادة على فتح قنوات تواصل مستمرة وشفافة مع الموظفين لتبادل الآراء والملاحظات.
- تعزيز ثقافة الحوار البناء لمعرفة توقعات الموظفين وزيادة إحساسهم بالمشاركة.

4- خلق بيئة عمل تحفيزية:

- ربط رؤية المؤسسة وأهدافها بقيم الموظفين لتحفيزهم على المساهمة الفعالة.
- توفير بيئة عمل تُعزز الابتكار والإبداع من خلال السماح للموظفين بالتجربة وتقديم أفكار جديدة.

4. الاعتراف بالمجهودات الفردية والجماعية:

- تعزيز شعور الموظفين بالتقدير من خلال مكافأة الأداء المميز سواء مادياً أو معنوياً.
- تخصيص جوائز شهرية أو سنوية لتكريم الإنجازات التي تتماشى مع أهداف المنظمة.

5- تشجيع النمو المهني:

- وضع خطط تطوير فردية لكل موظف تساعد على تحقيق تطلعاتهم المهنية.
- توفير دورات تدريبية وفرص للتقدم الوظيفي داخل المؤسسة.

6- تعزيز التفاعل الاجتماعي والثقافة التنظيمية:

- تشجيع التعاون بين الفرق وتعزيز علاقات العمل الجيدة من خلال الأنشطة الجماعية.
- بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام المتبادل، التقدير، والانتماء.

7. قياس أثر القيادة التحويلية بانتظام:

- إجراء استطلاعات دورية لقياس رضا الموظفين عن القيادة والتحقق من مدى تأثير القيادة التحويلية على أدائهم ورضاهم.
- استخدام نتائج هذه الاستطلاعات لتحسين استراتيجيات القيادة بشكل مستمر.

الخاتمة:

تظهر هذه الدراسة تطبيق أنظمة القيادة التحويلية يمكن ان يكون له تأثير كبير على تحسين الرضا الوظيفي في المؤسسات الكبيرة او الصغيرة مثل شركة المحيط المتميزة، توفر الإدارة اقسام متخصصة وخطط استراتيجية وسياسات جديدة في التعيين والتدريب والترفيه، مما يعزز كفاءة الشركة ويسهم في تنظيم العمل و زيادة الكفاءة.

بالرغم من الفوائد الواضحة للقيادة التحويلية، هناك بعض التحديات والعقبات التي يجب التعامل معها، مثل عدم وضوح السياسات التحفيزية والتفاوت في التقييم المستمر والاستثمار في البحث والتطور. توصي الدراسة بتعزيز برامج التدريب والتطور، تحسين سياسات التحفيز، زيادة الاستثمار في البحث والتطوير، وتعزيز التقييم المستمر لأداء الموظفين.

بالتبني الفعال للتوصيات المقدمة، يمكن للمؤسسات تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق مستويات اعلى من الكفاءة و الإنتاجية، مما يسهم في تحقيق أهدافها ورفع مستوى رضا الموظفين.

قائمة المراجع العربية

- ١- المحضر, و. ا. أ. أ., & وائل المحضر أنور أحمد). 2022. (علاقة القيادة التحويلية بتحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية The Transformational Leadership Relation to Improving Job Satisfaction among Faculty Members from the Perspective of Social Work General Practice. مجلة الخدمة الاجتماعية, 3(74), 148-183.
- 2- العتيبي, س. ب. م., & سعد بن مرزوق). 2016. (أثر القيادة التحويلية على التمكين النفسي لدى العاملين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة, 36(1), 213-238.
- 3- عثمانى, زين العابدين, غنتوي, ياسين, تيقاوي, & العربي/مؤطر). 2020. (دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي في منظمات الأعمال) Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
- 4- فتحي, ه. ع. ع. ا., & هالة عبد الرحمن عبد الوهاب). 2018. (اثر تطبيق ممارسات القيادة التحويلية علي الرضا الوظيفي لدي العاملين) دراسه نظريه. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, 9(العدد الثالث), 501-529.
- 5- مرغني, & أحمد). 2023. (اثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي دراسة حالة مؤسسة سونلغاز الوادي
- 6- السيد, محمد). (2020). "نظريات القيادة الحديثة: بين التحويلية والتبادلية". دار الكتاب الجامعي
- 7- الطويل, يوسف). (2018). "القيادة التحويلية وأثرها على الأداء المؤسسي". مجلة الإدارة العامة, العدد 47

- 8- العلي، أحمد(. 2019). "تطبيقات القيادة التحويلية في المنظمات العربية". دار الفكر العربي
ن
- 9- جاسم، زهير عبد الله، والدليمي، عدنان أحمد(. 2012). القيادة التحويلية وعلاقتها بالرضا
الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 4 (6)، 115-140
- 10- الحسن، محمد صالح، وعمر، أحمد محمود(. 2015). أثر القيادة التحويلية على
الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم
الإدارية،
3(28)، 78-102
- 11- عبد الرحمن، خالد عبد الله(. 2019). القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي
والرضا الوظيفي في المنظمات العربية. مجلة الاقتصاد والأعمال، 12(2)، 153-175.
- 12- السرحان، سامي(. 2015). "الرضا الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة
تطبيقية في القطاع الحكومي". مجلة الإدارة العامة، العدد 53.
- 13- الخولي، علي(. 2018). "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في بيئة العمل
العربية". دار الفكر العربي
- 14- المهيري، نورة(. 2020). "نظريات الرضا الوظيفي وتطبيقاتها في الإدارة الحديثة".
دار الكتاب الجامعي

ملحق (2)
مخرجات التحليل الاحصائي لبرنامج SPSS 27

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	1.73	.785	30
A2	1.70	.651	30
A3	1.83	.747	30
A4	2.00	.910	30
A5	1.73	.640	30
B1	1.97	.765	30
B2	1.87	.681	30
B3	2.03	.718	30
B4	1.90	1.029	30
B5	1.83	.747	30
C1	1.97	.964	30
C2	2.13	1.008	30
C3	1.67	.661	30
C4	2.00	.695	30
C5	2.17	1.206	30
D1	2.17	.874	30
D2	1.87	.900	30
D3	1.73	.640	30
D4	2.07	.980	30
D5	2.10	.759	30
E1	1.90	.662	30
E2	1.97	.765	30
E3	2.07	.980	30
E4	1.70	.877	30

Correlation Matrix^a

		BA1	BA2	BA3	BA4	BB1	BB2	BB3	BC1	BC2	BC3
Correlation	BA1	1.000	.523	.222	.202	.033	.235	.404	.095	-.101	-.211
	BA2	.523	1.000	.476	.424	.049	.530	.530	.250	.354	.063
	BA3	.222	.476	1.000	.874	.386	.437	.437	.618	.437	.391
	BA4	.202	.424	.874	1.000	.484	.333	.333	.707	.500	.447
	BB1	.033	.049	.386	.484	1.000	.311	-.035	.196	.138	.402
	BB2	.235	.530	.437	.333	.311	1.000	.167	.000	.167	.000
	BB3	.404	.530	.437	.333	-.035	.167	1.000	.530	-.042	.000
	BC1	.095	.250	.618	.707	.196	.000	.530	1.000	.354	.443
	BC2	-.101	.354	.437	.500	.138	.167	-.042	.354	1.000	.224
	BC3	-.211	.063	.391	.447	.402	.000	.000	.443	.224	1.000
Sig. (1-tailed)	BA1		.002	.119	.142	.432	.105	.013	.309	.298	.132
	BA2	.002		.004	.010	.399	.001	.001	.091	.028	.370
	BA3	.119	.004		.000	.018	.008	.008	.000	.008	.016
	BA4	.142	.010	.000		.003	.036	.036	.000	.002	.007
	BB1	.432	.399	.018	.003		.047	.428	.150	.233	.014
	BB2	.105	.001	.008	.036	.047		.189	.500	.189	.500
	BB3	.013	.001	.008	.036	.428	.189		.001	.413	.500
	BC1	.309	.091	.000	.000	.150	.500	.001		.028	.007
	BC2	.298	.028	.008	.002	.233	.189	.413	.028		.117
	BC3	.132	.370	.016	.007	.014	.500	.500	.007	.117	

a. Determinant = .003

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.598
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	147.164
	df	45
	Sig.	<.001

Communalities

	Initial	Extraction
BA1	1.000	.631
BA2	1.000	.745
BA3	1.000	.822
BA4	1.000	.869
BB1	1.000	.569
BB2	1.000	.787
BB3	1.000	.791
BC1	1.000	.870
BC2	1.000	.371
BC3	1.000	.615

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.960	39.595	39.595	3.960	39.595	39.595
2	1.874	18.738	58.333	1.874	18.738	58.333
3	1.238	12.378	70.711	1.238	12.378	70.711
4	.975	9.748	80.459			
5	.595	5.947	86.405			
6	.539	5.393	91.799			
7	.365	3.652	95.451			
8	.233	2.329	97.780			
9	.148	1.484	99.263			
10	.074	.737	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.