

عنوان المشروع
أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للعاملين

أسم الطالب:
كرم احمد ابو حسان

مشروع تخرج-1
كلية الادارة-جامعة ميدأوشن

اشراف:
دا سارة فريد
عضو هيئة التدريس-كلية الادارة-جامعة ميدأوشن

التاريخ - 2026/04/22 الفصل الدراسي\الثالث

أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للعاملين،
دراسة ميدانية على موظفي قطاع الخدمات في
الرياض

جدول المحتويات

1.....	الفصل الاول: الاطار العام للدراسة	1.
2.....	1.1 المقدمة	
3.....	مشكلة البحث	1.2
4.....	فجوات على المستوى النظري	1.3
5.....	فجوات على المستوى التطبيقي	1.4
6.....	اهمية الدراسة	1.5
7.....	على المستوى النظري	1.6
8.....	على المستوى التطبيقي	1.7
9.....	اسئلة الدراسة	1.8
10.....	اهداف الدراسة	1.9
11.....	فرضيات الدراسة	1.10
12.....	نموذج الدراسة	1.11
13.....	منهجية الدراسة	1.12
14.....	الدراسة الميدانية	1.13
15.....	مخطط المشروع المقترح	1.14
16.....	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	2
17.....	المقدمة	2.1
18.....	مفهوم اثر القيادة التحويلية	2.2
19.....	مفهوم الرضا الوظيفي	2.3
20.....	العلاقة بين اثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي	2.4
21.....	الخاتمة	2.5
22.....	قائمة المراجع	2.6

1.1 المقدمة:

تعد الموارد البشرية الركيزة الأساسية لأي منظمة تسعى للتميز والريادة في ظل بيئة أعمال تتسم بالتغير المستمر والتنافسية العالية. ومن هنا برز دور القيادة كعامل حاسم في توجيه طاقات الأفراد نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة مع ضمان بيئة عمل محفزة.

وتعتبر القيادة التحويلية من أكثر الأنماط القيادية فعالية في العصر الحديث، حيث تركز على إلهام التابعين وتحفيزهم فكرياً وتطوير قدراتهم الشخصية، مما ينعكس بشكل مباشر على شعورهم بالانتماء والرضا تجاه أعمالهم.

إن الرضا الوظيفي ليس مجرد شعور فردي، بل هو انعكاس لمدى نجاح السياسات الإدارية والقيادية في تلبية احتياجات الموظفين وتوقعاتهم. لذا، فإن فهم العلاقة بين نمط القيادة المتبع ومستوى الرضا يعد ضرورة ملحة لاستدامة الأداء المؤسسي.

وتأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على واقع هذه العلاقة في قطاع الخدمات، نظراً لطبيعة هذا القطاع التي تعتمد بشكل كلي على العنصر البشري في تقديم الخدمة، مما يجعل من رضا الموظف حجر الزاوية لرضا العميل النهائي.

وسوف يسعى هذا البحث من خلال فصوله القادمة إلى تحليل التأثيرات الجوهرية لأبعاد القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي، وتقديم توصيات تسهم في تطوير الممارسات القيادية بما يخدم أهداف التنمية الإدارية.

1.2 مشكلة البحث

تتمثل المشكلة في ملاحظة انخفاض إنتاجية الموظفين في بعض مؤسسات قطاع الخدمات، وهو ما قد يعزى إلى اتباع أنماط قيادية تقليدية لا تلبي تطلعات الكوادر الحديثة.

1.3 فجوات على المستوى النظري:

ندرة الدراسات التي تناولت أبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في البيئات الإدارية الرقمية الحديثة بالمنطقة.

1.4 فجوات على المستوى التطبيقي:

وجود شكاوى ميدانية من ارتفاع معدل دوران العمل، مما يشير إلى وجود خلل في مستوى الرضا الوظيفي ناتج عن الممارسات الإدارية اليومية.

1.5 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي يلعبه القائد في صياغة بيئة عمل إيجابية، ويمكن تلخيص الأهمية في النقاط التالية.

1.6 على المستوى النظري:

إثراء المكتبة العربية: المساهمة في سد النقص في الدراسات العربية التي تتناول العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، وتحديدًا في قطاع الخدمات داخل

تطوير الإطار المفاهيمي: تأصيل المفاهيم المتعلقة بأبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) ومدى مواءمتها مع الثقافة التنظيمية المحلية.

قاعدة للباحثين: توفير مرجع علمي وبيانات إحصائية يمكن للباحثين والطلاب الاعتماد عليها في إجراء دراسات مستقبلية حول سلوكيات القيادة.

1.7 على المستوى التطبيقي:

تجويد الأداء في قطاع الخدمات: بما أن قطاع الخدمات يعتمد على التفاعل المباشر مع الجمهور، فإن رضا الموظف ينعكس مباشرة على جودة الخدمة المقدمة، ومن ثم على سمعة المؤسسة.

توجيه القيادات العليا: تزويد صناع القرار في توصيات حول كيفية تبني نمط القيادة التحويلية لرفع الروح المعنوية للعاملين وتقليل معدل دوران العمل.

تطوير الكفاءات: مساعدة أقسام الموارد البشرية في تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تنمية المهارات القيادية لدى المديرين بما يخدم أهداف الرضا الوظيفي.

مواكبة التغيير: مساعدة المؤسسة على التكيف مع التحديات الحديثة من خلال قادة قادرين على إلهام الموظفين وتحفيزهم للابتكار بدلاً من الاعتماد على الأوامر التقليدية.

1.8 اسئلة الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة، تثير هذه الدراسة الأسئلة التالية:

ما هو مستوى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية في المنظمة محل الدراسة؟

ما هو مستوى الرضا الوظيفي السائد لدى العاملين؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة التحويلية والرضا الوظيفي؟

1.9 اهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد مدى تطبيق القادة لأبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية).

- قياس مستوى الرضا الوظيفي العام لدى الكوادر البشرية في المنظمة.

- الوصول إلى توصيات تساهم في تطوير الأداء القيادي لرفع الروح المعنوية للموظفين.

1.10 فرضيات الدراسة:

تعتمد الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة).

1.11 نموذج الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة من متغيرين أساسيين:

المتغير المستقل: القيادة التحويلية (بأبعادها: الكاريزما، الإلهام، التقدير الفردي).

المتغير التابع: الرضا الوظيفي (الرضا عن العمل، الرضا عن الأجر، الرضا عن الترقية).

1.12 منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليل العلاقة بين المتغيرات.

1.13 الدراسة الميدانية:

مجتمع الدراسة: جميع الموظفين العاملين في [الرياض].

أداة الدراسة: سيتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة.

1.14 مخطط المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (المقدمة، المشكلة، الأهداف).

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري (المتغير المستقل والتابع).

الفصل الثالث: تصميم الاستبانة وتوزيعها على عينة الدراسة ميدانياً.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي للبيانات وكتابة النتائج والتوصيات.

2.1 المقدمة :

يستعرض هذا الفصل الأسس النظرية للمتغيرات البحثية، حيث يتم التركيز على مفهوم القيادة التحويلية كمتغير مستقل، والرضا الوظيفي كمتغير تابع، مع بيان طبيعة العلاقة التأثيرية بينهما من واقع الدراسات السابقة.

2.2 مفهوم أثر القيادة التحويلية (المتغير المستقل):

تُعرف القيادة التحويلية بأنها النمط الذي يسعى فيه القائد إلى النهوض بدوافع التابعين وتحقيق تغييرات جوهرية في قيمهم ومعتقداتهم لتتواءم مع رؤية المنظمة. وتشمل أبعادها الأساسية:

التأثير المثالي: قدرة القائد على أن يكون نموذجاً يحتذى به في السلوك والأخلاقيات.

التحفيز الإلهامي: بث روح الحماس والتفاؤل لدى الفريق لتحقيق أهداف طموحة.

الاستشارة الفكرية: تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق غير تقليدية.

2.3 مفهوم الرضى الوظيفي (المتغير التابع):

يُمثل الرضا الوظيفي الحالة النفسية الإيجابية أو الشعور بالراحة الذي يستمدّه الموظف من تقييمه لعمله أو خبراته الوظيفية. ويتأثر بعدة عوامل منها:

بيئة العمل: مدى ملاءمة الظروف المادية والمعنوية للإنتاج.

نظام الحوافز: عدالة الأجور والمكافآت مقارنة بالجهد المبذول.

العلاقات الاجتماعية: جودة التفاعل مع الزملاء والرؤساء داخل المنظمة.

2.4 العلاقة بين أثر القيادة التحويلية على الرضى الوظيفي:

أجمعت أغلب الدراسات السابقة على وجود علاقة طردية قوية بين ممارسات القيادة التحويلية وزيادة معدلات الرضا الوظيفي. فالقائد الذي يمنح موظفيه التقدير الفردي والتحفيز المستمر يساهم في خلق بيئة عمل مستقرة تزيد من ولاء الموظف وإنتاجيته.

2.5 الخاتمة:

نستخلص مما سبق أن تبني أنماط القيادة الحديثة ليس ترفاً إدارياً، بل هو ضرورة لتحقيق الرضا الوظيفي الذي يعد المحرك الأساسي لنجاح المنظمات في العصر الحالي. وبناءً على هذه الخلفية النظرية، سيتم إجراء الدراسة الميدانية للتحقق من هذه النتائج في الواقع التطبيقي.

2.6 قائمة المراجع:

جامعة ميدأوشن (2025). نموذج مشروع التخرج المعتمد. (MGM 496)

علي " السلمي (2022). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. دار غريب، القاهرة.

محمد، القحطاني (2023). أثر القيادة على الأداء التنظيمي. المجلة العلمية للإدارة، المجلد 5، العدد 1

عساف، محمود (2022). القيادة الإدارية والتحول المؤسسي. دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.

سعد، العتيبي (2023). السلوك التنظيمي والرضا الوظيفي في البيئة العربية. المجلة العلمية للإدارة، المجلد 10، العدد 2.