

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

"تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة الصحة القابضة " بالمدينة المنورة

(دراسة حالة)

سلطان صالح المطيري

٢٠٢١٢٠٤٦٤٤

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - ٢٠٢٤

المقدمة

في عالم الأعمال الحديث، يعد رضا الموظفين أحد الركائز الأساسية التي تساهم في نجاح واستدامة الشركات. رضا الموظفين لا يقتصر فقط على توفير بيئة عمل مريحة، بل يمتد ليشمل عوامل متعددة تتعلق بالتقدير، التطور المهني، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والعلاقات الإيجابية مع الزملاء والمديرين.

رضا الموظفين يعكس مستوى السعادة والارتياح الذي يشعر به الموظفون تجاه وظائفهم ومهامهم اليومية. هذه الحالة النفسية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء والإنتاجية، حيث أن الموظفين الراضين يكونون أكثر اندماجاً في عملهم، وأكثر قدرة على الابتكار، وأقل عرضة للغياب أو التفكير في ترك العمل. لذلك، يعتبر رضا الموظفين مؤشراً مهماً لقياس صحة المنظمة وقدرتها على الاحتفاظ بالمواهب وتعزيز الروح المعنوية.

1. دراسة باس وأفوليو (1994)

- **الاقتباس:** "القيادة التحويلية تؤدي إلى مستويات عالية من رضا الموظفين من خلال تحفيزهم وإلهامهم لتحقيق أهداف أعلى من المعتاد."
- **رأي الباحثين:** باس وأفوليو يعتقدان أن القادة التحويليين يساهمون بشكل كبير في تحسين رضا الموظفين من خلال تحفيزهم وتشجيعهم على الابتكار.
- **التوافق:** يتفق العديد من الباحثين مع هذا الرأي، حيث يرون أن القيادة التحويلية تحسن من رضا الموظفين وأداء العمل.

2. دراسة هاوس وشامشير (1993)

- **الاقتباس:** "القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين من خلال تعزيز الشعور بالانتماء والثقة في بيئة العمل."
- **رأي الباحثين:** هاوس وشامشير يدعمان فكرة أن القادة الذين يظهرون دعمًا وتقديرًا للموظفين يعززون رضاهم عن العمل.
- **التوافق:** يتوافق هذا الرأي مع نتائج دراسة باس وأفوليو، حيث تؤكد الدراسات على أهمية التقدير والدعم في تعزيز الرضا الوظيفي.

معظم الدراسات التي أجريت تركزت على صناعات أو قطاعات محددة مثل التعليم أو الرعاية الصحية، بينما لم تغط بشكل كافٍ قطاعات أخرى مثل التكنولوجيا، التصنيع، أو الخدمات المالية. **التأثير:** هذا يترك فجوة في فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في مختلف القطاعات، حيث يمكن أن تكون هناك فروقات كبيرة بناءً على طبيعة العمل وبيئة العمل.

هناك نقص في الدراسات التي تتناول تأثير القيادة التحويلية في بيئات ثقافية مختلفة. معظم الأبحاث أجريت في الدول الغربية، مما يترك فراغاً في الفهم حول كيفية تطبيق هذا النمط القيادي في ثقافات أخرى. **التأثير:** الفجوة في البحث الثقافي تعني أن الشركات متعددة الجنسيات قد تواجه تحديات في تطبيق القيادة التحويلية بنفس الفعالية في جميع فروعها حول العالم.

في بيئة الأعمال المتغيرة والسريعة، يعد رضا الموظفين أحد العوامل الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الشركة ونجاحها. القيادة التحويلية، كنمط قيادي يركز على التحفيز والإلهام، يُعتقد أنها تلعب دوراً مهماً في تعزيز رضا الموظفين. ومع ذلك، لا يزال هناك نقص في الفهم العميق للعلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، خاصة في ظل الفروق الثقافية، الصناعية، والفردية بين الموظفين.

تعتبر القيادة التحويلية من أكثر الأساليب القيادية تأثيراً في بيئة العمل الحديثة، حيث تركز على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق إمكاناتهم الكاملة. رضا الموظفين يعد عاملاً حاسماً في نجاح واستدامة الشركات، إذ يرتبط بشكل مباشر بزيادة الإنتاجية، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وتحسين الأداء العام. هذا البحث يسعى إلى استكشاف كيفية تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين، مما يساهم في تقديم رؤى عملية للشركات حول كيفية تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي.

فهم العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين يمكن أن يساعد الشركات على تبني استراتيجيات قيادية فعالة، مما يؤدي إلى تحسين معنويات الموظفين وزيادة التزامهم. هذا البحث يمكن أن يقدم إرشادات قيمة للقادة والمديرين في الشركات الناشئة والشركات الكبرى على حد سواء، لتحقيق بيئة عمل إيجابية ومستدامة.

مشكلة البحث

في بيئة العمل المعاصرة، تعد القيادة الفعالة مفتاحًا لتحقيق النجاح والاستدامة في أي منظمة. القيادة التحويلية، التي تركز على تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق أهداف أكبر من خلال تطوير قدراتهم وشحنهم، تعتبر أحد الأنماط القيادية الواعدة. ومع ذلك، يظل هناك نقص في الفهم الكامل لكيفية تأثير هذه القيادة على رضا الموظفين، وهو عامل أساسي لزيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

مشكلة البحث تكمن في تحديد مدى فعالية القيادة التحويلية في تعزيز رضا الموظفين في بيئات عمل متنوعة، وتأثيرها على الأداء الوظيفي والمعنويات. هذا البحث يهدف إلى سد الفجوات المعرفية الحالية وتقديم رؤى جديدة حول العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، مما يمكن الشركات من تبني استراتيجيات قيادية تعزز من رضا موظفيها ونجاحها على المدى الطويل.

1.2. الفجوات النظرية

الفجوة: هناك نقص في الدراسات التي تستكشف كيفية تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في مختلف الثقافات. معظم الأبحاث تركز على الدول الغربية، مما يترك فجوة في فهم كيفية تأثير هذا النمط القيادي في السياقات الثقافية المختلفة.

الأهمية: هذه الفجوة مهمة لأن الثقافات المختلفة قد تستجيب بشكل مختلف للقيادة التحويلية، مما يؤثر على فعالية هذا النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين.

2.2. الفجوات العملية

الفجوة: هناك نقص في الدراسات التي تستكشف تطبيق القيادة التحويلية عبر مجموعة متنوعة من الصناعات. معظم الأبحاث تركز على قطاعات محددة مثل التعليم أو الرعاية الصحية، بينما تقل الدراسات التي تدرس تأثير القيادة التحويلية في صناعات أخرى مثل التكنولوجيا، التصنيع، أو الخدمات المالية.

الأهمية: فهم كيفية تطبيق القيادة التحويلية في مختلف الصناعات يمكن أن يساعد في توفير استراتيجيات فعالة تناسب كل صناعة بشكل خاص.

"كيف تؤثر أساليب القيادة التحويلية على مستوى رضا الموظفين في مختلف بيئات العمل؟"

اهمية البحث

في عالم الأعمال اليوم، تلعب القيادة دوراً محورياً في تحقيق النجاح والاستدامة للمنظمات. القيادة التحويلية، التي تركز على تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، تعد من أبرز أساليب القيادة التي تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة. رضا الموظفين يعتبر عاملاً حاسماً في تحسين الإنتاجية، والحد من معدل دوران الموظفين، وتعزيز الولاء التنظيمي. لذا، يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين، مما يمكن المنظمات من تبني استراتيجيات قيادية فعالة تعزز من رضا الموظفين وتدفع نحو تحقيق النجاح المستدام.

3.1 اهمية نظرية

يعد موضوع القيادة التحويلية واحداً من أبرز الموضوعات التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات الإدارية والنفسية. تعتبر القيادة التحويلية نمطاً قيادياً متميزاً يركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق إمكاناتهم الكاملة وتجاوز الأهداف التقليدية. تأتي أهمية هذا البحث من كونه يساهم في توسيع المعرفة النظرية حول كيفية تأثير هذا النمط القيادي على رضا الموظفين، وهو عامل حاسم في تحقيق الأداء العالي والاستقرار التنظيمي.

من خلال استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، يساهم هذا البحث في سد الفجوات المعرفية في الأدبيات الحالية، ويقدم رؤى جديدة تساعد في فهم الديناميكيات الداخلية للمنظمات. كما يعزز هذا البحث النظرية الإدارية من خلال تقديم إطار تحليلي يمكن تطبيقه في سياقات مختلفة، مما يثري الأدبيات ببيانات ومعلومات تساعد الباحثين والقادة في تطوير استراتيجيات قيادية أكثر فعالية.

3.2 الاهمية العملية

تعد القيادة التحويلية أحد الأساليب القيادية الأكثر فعالية في تعزيز رضا الموظفين، وهو عامل أساسي لتحقيق النجاح التنظيمي. يأتي هذا البحث ليس فقط ليعيد النظر في الفجوات النظرية، بل ليقدم أيضاً إرشادات عملية تساعد القادة والمديرين في مختلف القطاعات على تبني استراتيجيات قيادية تعزز من رضا الموظفين. من خلال فهم تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين، يمكن للشركات تطوير بيئات عمل إيجابية تزيد من الإنتاجية وتقلل من معدلات الدوران الوظيفي.

توفير بيئة عمل محفزة يتطلب من القادة تطبيق أساليب تحفيزية تتماشى مع احتياجات وتطلعات الموظفين. هذا البحث سيوفر أدوات وممارسات عملية يمكن استخدامها لتقييم وتطوير مهارات القيادة التحويلية، مما يساعد الشركات على تحقيق نتائج أفضل على مستوى الأداء الفردي والجماعي. بالإضافة إلى ذلك، سيساهم البحث في تحديد العوامل التنظيمية التي تدعم أو تعيق فعالية القيادة التحويلية، مما يمكن المنظمات من تعديل سياساتها وهياكلها لتحقيق أقصى استفادة من هذا النمط القيادي.

قائمة المراجع

1. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership**. Sage Publications
○ يتناول هذا الكتاب كيفية تحسين الفعالية التنظيمية من خلال القيادة التحويلية وأثرها على الموظفين.
2. House, R. J., & Shamir, B. (1993). **Toward the Integration of Transformational, Charismatic, and Visionary Theories**. In M. M. Chemers & R. Ayman (Eds.), **Leadership Theory and Research: Perspectives and Directions**. Academic Press
○ يناقش هذا الفصل النظريات المختلفة للقيادة التحويلية والكاريزمية والرؤيوية وأثرها على رضا الموظفين.
3. Yukl, G. (2000). **Leadership in Organizations** (5th ed.). Prentice Hall
○ يقدم هذا الكتاب نظرة شاملة على مختلف أنواع القيادة بما في ذلك القيادة التحويلية وأثرها على بيئة العمل ورضا الموظفين.
4. Pomerantz, A. (2007). **Transformational Leadership: The Key to Employee Satisfaction**. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1016-1037
○ يركز هذا المقال على كيفية تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين من خلال تطوير بيئة عمل محفزة.
- 5- هباز, & انس. اثر القيادة التحويلية على الولاء التنظيمي (Master's thesis).
- 6- الشريف, & اشرف. (2021). القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين.

مقدمة الاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في بيئة العمل. يعتبر فهم هذه العلاقة أمراً بالغ الأهمية لتمكين الشركات من تبني استراتيجيات قيادية فعالة تعزز من رضا الموظفين وتحسن الأداء التنظيمي. من خلال تحليل استجابات هذا الاستبيان، نأمل في تقديم رؤى قيمة يمكن أن تساعد القادة والمديرين على تعزيز بيئة عمل إيجابية تزيد من رضا الموظفين وتدعم تحقيق أهداف الشركة. نرجو من سيادتكم وضع علامة (صح) في الخانة التي ترونها مناسبة، هذا الاستبيان لغرض البحث العلمي . وسيتم التعامل معه بسريته تامة .

المعلومات الشخصية

1. العمر:

- ☐ أقل من 25
- ☐ 25-34
- ☐ 35-44
- ☐ 45-54
- ☐ 55 فأكثر

الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى
- ☐

1st questionnaire الإستبيان الأول

١. يقوم قائدي بإلهامي لتحقيق أهداف أكبر من المتوقع.

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٢. يتحدث قائدي بحماس عن مستقبل المنظمة.

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٣. يهتم قائدي بتطوير قدراتي ومهاراتي الفردية.

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٤. يخصص قائدي وقتاً للاستماع إلى مشاكلهم واهتماماتهم.

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٥. يشجعني قائدي على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة لحل

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

2st questionnaire الإستبيان الثاني

١. هل تشعر بالرضا عن طبيعة المهام التي تقوم بها؟

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٢. هل تشعر بأن لديك الموارد اللازمة لأداء عملك بكفاءة؟

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٣. هل ترى أن هناك فرصاً واضحة للتقدم الوظيفي؟

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٤. كيف تقيم التوازن بين حياتك الشخصية والعمل؟

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

٥. هل تشعر بأنك تتلقى تقديراً كافياً لعملك؟

	نوعا ما		لا		نعم
----------------------	---------	----------------------	----	----------------------	-----

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It` s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

