

تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة جدة المملكة العربية
السعودية

أسم الطالبة

اثير بشير الوصابي

الرقم الجامعي

2021205024

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

المستخلص:

جدول المحتويات:

الموضوع	رقم الصفحة
صفحة الغلاف	١
الشكر والتقدير	٢
الإهداء	٣
المستخلص	٤
جدول المحتويات	٥
قائمة الأشكال	٦
قائمة الجداول	٧
المقدمة	٨-٩-١٠
مشكلة البحث	١١-١٢
أهمية البحث	١٣
أسئلة البحث	
أهداف البحث	
فرضيات البحث	
نموذج البحث	
منهجية البحث	
الدراسة الميدانية	
مخطط المشروع	
الدراسات السابقة والإطار النظري	
الملخص	
المراجع	١٤
الملاحق	١٥-١٦-١٧

قائمة الأشكال:

قائمة الجداول:

المقدمة:

رضا الموظفين هو مصطلح يشير إلى مدى رضا العاملين داخل المؤسسة أو المنظمة عن بيئة العمل وظروف العمل التي يعملون فيها يعتبر رضا الموظفين مؤشراً هاماً لجودة الحياة المهنية والكفاءة التنظيمية حيث يتأثر رضا الموظفين بعوامل متعددة، بما في ذلك: البيئة العامة للعمل: تشمل هذه العوامل العلاقات بين الزملاء، والتواصل مع الإدارة، والثقافة التنظيمية، والمرونة في العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل. التطوير المهني: يشمل هذا الجانب فرص التدريب والتطوير، والترقيات، والتحسين المستمر للمهارات والقدرات.

المكافآت والمزايا: تشمل الرواتب والمزايا الإضافية مثل التأمين الصحي والإجازات المدفوعة. التوجيه القيادي: يلعب دوراً كبيراً في تحقيق رضا الموظفين القادة الذين يظهرون التفهم والاهتمام بموظفيهم يساهمون في تعزيز رضاهم.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يعتبر هذا الجانب أحد العوامل المؤثرة في رضا الموظفين حيث أن القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يؤثر بشكل كبير على الرضا. فهم رضا الموظفين يساعد المنظمات على تحسين أدائها والحفاظ على موظفيها يعتبر تحقيق رضا الموظفين هدفاً استراتيجياً يجب أن يكون جزءاً من استراتيجية تطوير الموارد البشرية وإدارة المؤسسة.

“أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية”

الباحثة: عبير حسن محمود.

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى فهم أثر أبعاد القيادة الأخلاقية (مثل التوجه الأخلاقي للإدارة العليا وعلاقة المدير المباشر بموظفيه وحل القضايا الأخلاقية) على الرضا الوظيفي لموظفي الشركات التابعة لموانئ أبو ظبي حيث توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للقيادة الأخلاقية على زيادة الرضا الوظيفي.

“دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة...”

تناولت هذه الدراسة تأثير أنماط القيادة على تحقيق رضا الموظفين وولائهم للعمل أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أنماط القيادة والرضا الوظيفي، مما يساهم في تحسين الأداء وبيئة العمل.

“القيادة الإدارية وأثرها على الأداء”

أكدت هذه الدراسة أهمية القيادة في تحقيق الأداء الوظيفي وجدت أن نمط الإشراف الديمقراطي وبناء فرق العمل والتحفيز يؤثران إيجابياً على الرضا الوظيفي.

“تأثير الأنماط القيادية وفقاً لنظرية الطريق إلى الهدف للقيادة على أداء الموظفين” استكشفت هذه الدراسة تأثير أنماط القيادة على أداء الموظفين حيث وجدت أن القيادة الفعالة تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي والولاء للعمل.

يُعد تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية، موضوعاً هاماً يستحق البحث والتحليل على الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أن هناك فجوات في الأدبيات السابقة نتيجة قلة الدراسات المنشورة في هذا السياق ومن بعض النقاط التي يمكن أن تُظهر هذه الفجوات:

قلة الدراسات السابقة: يعتبر هذا أحد أهم الفجوات قد يكون هناك قلة في الأبحاث التي استكشفت تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة بجدة بشكل مفصل يُعزى ذلك جزئياً إلى قلة الاهتمام بمثل هذه الدراسات أو نقص في التمويل والدعم للأبحاث في هذا المجال. التركيز على القيادة الديمقراطية والبيروقراطية فقط: يلاحظ أن الدراسات السابقة غالباً ما تركز على أنماط القيادة الديمقراطية والبيروقراطية قد يكون هناك حاجة لاستكشاف أنماط قيادية أخرى مثل القيادة التحفيزية، القيادة الاستراتيجية، أو القيادة التحويلية.

السياق الثقافي والاجتماعي: يُعد السياق الثقافي والاجتماعي في جدة عاملاً مؤثراً في تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين قد يكون هناك حاجة لدراسات تأخذ في الاعتبار هذه العوامل المحلية.

التحليل النوعي والكمي: يمكن أن يكون هناك فجوة في استخدام منهجيات تحليلية متعددة، مثل التحليل النوعي والكمي، لفهم تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين. في الختام، يُعد تعزيز الأبحاث في هذا المجال أمراً ضرورياً لتحقيق بيئة عمل أفضل وتعزيز رضا الموظفين في الشركات الخاصة بجدة.

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة حيث يعتبر رضا الموظفين مؤشراً هاماً للأداء التنظيمي والاستدامة يمكن أن يؤثر نمط القيادة على تجربة الموظفين في العمل وعلى مستوى رضاهم الشخصي.

القيادة تعتبر من الجوانب الأساسية في إدارة الأعمال وتحقيق النجاح في المؤسسات. يجب على القائد أن يتمتع بالصفات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة وتوجيه الفريق نحو النجاح هناك العديد من الأنماط القيادية التي يمكن للمديرين الاستفادة منها لتحقيق أقصى استفادة من فرقهم تشمل الأنماط القيادية الشائعة القيادة التحويلية والقيادة الديمقراطية والقيادة الأوتوقراطية والقيادة التبادلية وغيرها تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين يعد موضوعاً حيويًا للمنظمات، حيث يمكن أن تساهم في تحقيق الأداء المثلى وتعزيز بيئة العمل الإيجابية حيث يعتمد اختيار

الأنماط القيادية على طبيعة المؤسسة والفريق والمهمة التي يتم تنفيذها، ويجب على القائد اختيار الأنماط المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة باختصار، فإن فهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للشركة وتحقيق الاستدامة يجب أن يكون هذا البحث محوريًا لمناقشة استراتيجيات تطوير القيادة وتحسين العلاقة بين القادة والموظفين في الشركات الخاصة في جدة وغيرها من المناطق.

مشكلة البحث:

تعتبر رضا الموظفين أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء المؤسسات واستدامتها يعتبر نمط القيادة من أهم العوامل التي تؤثر على تجربة الموظفين في العمل وعلى مستوى رضاهم الشخصي حيث تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة، حيث يعد رضا الموظفين مؤشراً هاماً للأداء التنظيمي والاستدامة.

الفجوات النظرية:

نظرة عامة على الفجوات النظرية في موضوع تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة، المملكة العربية السعودية.

نقص في تحديد أبعاد نمط القيادة:

الدراسات السابقة قد تكون قليلة في تحديد أبعاد نمط القيادة المستخدمة في البحث يجب أن يتم تحديد الأبعاد المحددة لنمط القيادة، مثل القيادة التحويلية، القيادة التحفيزية، القيادة الديمقراطية، وغيرها هذا يساعد في فهم تأثير كل نمط على رضا الموظفين بشكل أفضل.

نقص في تحديد مؤشرات إدارة الامتثال:

إدارة الامتثال تلعب دوراً مهماً في تحقيق جودة الخدمات ومع ذلك، قد يكون هناك نقص في تحديد المؤشرات المحددة لقياس أداء إدارة الامتثال يجب تحديد مؤشرات ملموسة تتعلق بالامتثال، مثل الامتثال للمعايير القانونية، والسياسات الداخلية، والإجراءات.

نقص في تحليل العلاقة السببية:

الدراسات السابقة قد تكون قليلة في تحليل العلاقة السببية بين نمط القيادة ورضا الموظفين. يجب أن يتم استخدام تصميم البحث المناسب، مثل الدراسات الطويلة المدى أو التجارب الميدانية، لتحديد ما إذا كان نمط القيادة يؤثر بشكل فعال على رضا الموظفين.

بالنسبة للدراسات السابقة، يمكن أن تكون هذه الفجوات نقاط انطلاق للبحث المستقبلي يجب أن يتم توجيه البحث نحو تحديد أبعاد نمط القيادة وتحديد مؤشرات إدارة الامتثال بشكل أفضل، وتحليل العلاقة السببية بينهما لتحقيق فهم أفضل لتأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة.

الفجوات العملية:

الفجوات العملية في موضوع تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة، المملكة العربية السعودية:

نقص في البحوث الميدانية:

الدراسات السابقة قد تكون قليلة في البحوث الميدانية التي تستند إلى بيانات حقيقية من الشركات في جدة يجب أن يتم تنفيذ دراسات ميدانية تستخدم استبانات أو مقابلات مع الموظفين وقادة الشركات لفهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين بشكل أفضل.

استخدام أساليب إحصائية متقدمة:

يجب أن يتم استخدام أساليب إحصائية متقدمة لتحليل البيانات وقياس العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين يمكن استخدام تحليل التباين (ANOVA)، وتحليل الانحدار، وتحليل المسار لفهم العوامل المؤثرة.

تحديد العوامل الوسيطة:

يجب أن يتم تحديد العوامل الوسيطة التي تربط بين نمط القيادة ورضا الموظفين هل هناك عوامل أخرى تؤثر في هذه العلاقة، مثل الثقافة المؤسسية أو الرضا على العمل؟

تحليل السياق الثقافي:

يجب أن يتم تحليل السياق الثقافي في جدة وكيف يؤثر على تفسير نمط القيادة وتأثيره على رضا الموظفين هل هناك اختلافات ثقافية تؤثر في هذه العلاقة؟

توسيع نطاق الدراسة:

يمكن أن تشمل الدراسات المستقبلية شركات متعددة القطاعات في جدة، بما في ذلك الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة هذا يساعد في تعميم النتائج وفهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين بشكل أوسع.

بالتأكيد، يمكن أن تكون هذه الفجوات نقاط انطلاق للبحث المستقبلي لفهم أفضل لتأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة.

وعلى ضوء ما سبق، فإن السؤال الرئيسي للبحث هو:

ما هو أثر نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة جدة المملكة العربية السعودية؟

أهمية البحث:

القيادة تعتبر من الجوانب الأساسية في إدارة الأعمال وتحقيق النجاح في المؤسسات يجب على القائد أن يتمتع بالصفات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة وتوجيه الفريق نحو النجاح هناك العديد من الأنماط القيادية التي يمكن للمديرين الاستفادة منها لتحقيق أقصى استفادة من فرقهم تشمل الأنماط القيادية الشائعة القيادة التحويلية والقيادة الديمقراطية والقيادة الأوتوقراطية والقيادة التبادلية وغيرها تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين يعد موضوعًا حيويًا للمنظمات، حيث يمكن أن تساهم في تحقيق الأداء المثلى وتعزيز بيئة العمل الإيجابية حيث يعتمد اختيار الأنماط القيادية على طبيعة المؤسسة والفريق والمهمة التي يتم تنفيذها، ويجب على القائد اختيار الأنماط المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة باختصار، فإن فهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للشركة وتحقيق الاستدامة يجب أن يكون هذا البحث محوريًا لمناقشة استراتيجيات تطوير القيادة وتحسين العلاقة بين القادة والموظفين في الشركات الخاصة في جدة وغيرها من المناطق.

يعتبر هذا البحث مهمًا من عدة نواحي، سواء من الناحية النظرية أو العملية دعوني أسلط الضوء على أهمية هذا البحث في تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة، المملكة العربية السعودية:

الاهمية النظرية:

ملء الفجوة البحثية: يعاني البحث في هذا المجال من نقص في الدراسات الشاملة والمتقدمة إحصائيًا يمكن لهذا البحث أن يمثل إسهامًا قيمًا في ملء هذه الفجوة. توسيع الفهم النظري: يمكن أن يساهم هذا البحث في توسيع فهمنا للعلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين، وبالتالي يمكن أن يكون مرجعًا نظريًا للباحثين والممارسين.

الاهمية العملية:

تحسين الأداء التنظيمي: يمكن أن يساعد هذا البحث في تحسين أداء الشركات الخاصة من خلال تحديد أفضل ممارسات القيادة التي تؤدي إلى رضا الموظفين. تحسين بيئة العمل: يمكن أن يساهم هذا البحث في تحسين بيئة العمل والعلاقات بين القادة والموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الرضا والإنتاجية.

المراجع:

المجلات:

- ١- عبير حسن محمود. (٢٠٢٠). أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٤٠ (١)، ٢٠-١.
- ٢- الهاجري، زايد ذيب عبدالله. (٢٠٢٣). دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية. مجلة كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٤٠ (١)، ٢٠-١.
- ٣- عطوي، مليكة. (٢٠١٠). الحماية القانونية لحقوق الملكية الفكرية على شبكة الأنترنت [مصدر نصي غير مخطوط]: دراسة وصفية تحليلية. جامعة الجزائر ٣.

الملاحق:

استمارة البحث:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أنا طالبة في كلية الإدارة، وأقوم بإجراء بحث علمي عن تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة جدة المملكة العربية السعودية والهدف من هذا البحث هو معرفة مدى تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة جدة المملكة العربية السعودية، وما هي العوامل المؤثرة على هذا الدور، وكيف يمكن تحسينه وتطويره.

ويعتبر استبيان هذا البحث أحد أدوات جمع البيانات، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث، ويستهدف عينة من الموظفين والعملاء في الشركات الخاصة بمدينة جدة ويتم تقديم الاستبيان بشكل إلكتروني عبر الإنترنت، ويستغرق الإجابة عليه ما بين ١٠ إلى ١٥ دقيقة.

وأرجو منكم التكرم بالمشاركة في هذا الاستبيان، والإجابة على الأسئلة بكل صدق وموضوعية، مع العلم أن جميع البيانات والمعلومات التي تقدمونها ستكون سرية ومحمية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وأشكركم مقدما على تعاونكم ومشاركتكم في هذا البحث.

والله ولي التوفيق

المعلومات الشخصية:

١. الجنس:

انثى

ذكر

٢. العمر:

من ٢٥ الى اقل من ٣٥ سنة:

من ١٨ الى اقل من ٢٥ سنة:

أكبر من ٥٠ سنة:

من ٣٥ الى اقل من ٥٠ سنة:

الاستبيان الأول:

نمط القيادة

الرجاء التعبير عن مدى موافقتك أو عدم موافقتك على العبارات التالية، بواسطة وضع علامة

(✓) في المربع المناسب، وفقا للمقياس التالي:

١: لا أوافق

٢: محايد

٣: أوافق

١. القائد يجب أن يكون دائماً صارماً ومتحكماً في الفريق.

أوافق

محايد

لا أوافق

٢. القائد يجب أن يكون متساهلاً ومتفهماً تجاه أفراد الفريق.

أوافق

محايد

لا أوافق

٣. أنا أفضل القيادة الديمقراطية على القيادة الأوتوقراطية.

أوافق

محايد

لا أوافق

٤. القائد الذي يظهر الرؤية ويحفز الفريق يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

لا أوافق ☐ محايد ☐ أوافق ☐

الاستبيان الثاني:

رضا الموظفين

الرجاء التعبير عن مدى رضاك أو عدم رضاك عن العبارات التالية، بواسطة وضع علامة (✓) في المربع المناسب، وفقا للمقياس التالي:

١: لا أوافق

٢: محايد

٣: أوافق

١. الموظفون يتلقون دعمًا من الإدارة في حالة وجود مشكلات أو تحديات.

لا أوافق ☐ محايد ☐ أوافق ☐

٢. يتم تقديم التقدير والتشجيع من قبل الزملاء والإدارة.

لا أوافق ☐ محايد ☐ أوافق ☐

٣. أشعر بأن الإدارة تهتم برأيي وتقديري كموظف.

لا أوافق ☐ محايد ☐ أوافق ☐

٤. البيئة العامة في العمل مريحة ومحفزة.

لا أوافق ☐ محايد ☐ أوافق ☐