

الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

(دراسة حالة على عينة من العاملين في شركة الميم المتحدة المحدودة بمدينة الرياض)

أسم الطالب

(جلال محمد عبد الرب قاسم)

الرقم الجامعي (٢٠٢١٢٠١٧٦٤)

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

المستخلص:

جدول المحتويات:

المحتويات	رقم الصفحة
صفحة الغلاف	
الشكر والتقدير	١
الإهداء	٢
المستخلص	٣
جدول المحتويات	٤
قائمة الأشكال	٥
قائمة الجداول	٦
المقدمة	٧
مشكلة البحث	٨
أسئلة البحث	٨
أهمية البحث	٩
أهداف البحث	١٠
فرضيات البحث	١٠
حدود البحث	١١
نموذج البحث المقترح	١١
مبررات اختيار الموضوع	١٢
منهجية البحث	١٢
هيكلية البحث	١٣
الدراسات السابقة والإطار النظري	
الدراسة التطبيقية والميدانية	
الملخص	
المراجع	

قائمة الأشكال:

قائمة الجداول:

المقدمة:

يشهد العالم العديد من التحولات السريعة والتغيرات التي مست كافة المنظمات والمؤسسات الاجتماعية الاقتصادية والسياسية على اختلاف درجتها في التقدم والنمو حيث غاية كل مؤسسة هي الاستمرار في نموها وتنفيذ أهدافها لذلك فنجاح المؤسسة متوقف على العنصر البشري فكونه الهدف الأساسي للتحرك الاقتصادي والاجتماعي (بلزروق، حبيبة، بن علو، & خيرة. (٢٠٢٣)). وعلى إثر التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال أصبحت المؤسسات تواجه تحديات كبيرة نتيجة التغيرات الحاصلة في مختلف المجالات والأصعدة من زيادة حجم المنافسة وشدتها مما يهدد بقاءها واستمرارية نشاطها (بوهراوة، زبيدة، ماجن، خولة، زمالة، & عمر. (٢٠٢٢)). إن العنصر البشري هو أساس التقدم والتنمية الذي تركز عليه المجتمعات المتقدمة في تحقيق أهدافها المنشودة، فبدون تنميته وصقله بالمهارات الضرورية اللازمة، فلا مجال لزيادة الإنتاج أو تقديم خدمات ذات جودة عالية. وهذا لا يتأتى إلا من خال توفير مناخ جيد للعمل يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وتعد القيادة من أهم العوامل التي تركز عليها المنظمات في أداء أعمالها، وإن نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها بمهذبة عالية يتوقف إلى حد كبير على طبيعة قيادتها، ولذلك صارت المنظمات اليوم تهتم أيضا اهتمام بالقيادة باعتبارها حجر الزاوية في إدارة المنظمات. (محمد بخاري حسن، & الطيب حسن تجاني. ٢٠٢١) وتعتبر القيادة ضرورية في كل المنظمات بغض النظر عن نوع النشاط الذي تمارسه وفي كل المجالات الإدارية من تخطيط وتنظيم وتحفيز ورقابة ويقع على عاتق القائد مهمه توجيه جهود العاملين نحو تحقيق الاهداف من خلال قدرته في التأثير في سلوكهم (حنفي والقزاز ١٩٩٠) و القيادة من اهم عناصر النجاح اذ انها قادره على توجيه كاه الموارد نحو تحقيق الاهداف وأي مؤسسه لن يكتب لها النجاح حتى لو توفرت لديها كاه الامكانيات المادية في ظل عجز قيادي غير قادر على توجيه الموارد البشرية وتنظيمها وتنسيقها (الحراشه ٢٠٠٤) وللقيادة دور اساسي لبناء اي مؤسسه فهي عامل نجاح حيوي في حياه المنظمة وقادتها بل انها احد اسرار تفوقها وتمييزها بأدائها فالقائد هو المسؤول عن تنسيق جهود مروضي وتحفيزهم وتحسين ادائهم ورفع روحهم المعنوية بما يحقق اهداف المنظمة في جو من الرضا التام لدى العاملين . (بن عبشيش، مليكة، بردالي، & فتية. ٢٠١٨) ، وتلعب القيادة الإدارية دورا مهما في المؤسسات الاقتصادية حيث تعبر عن علاقة شخص باخر ألا وهي العلاقة القائمة بين القائد ومروضيه التي بواسطتها يمكن للقائد ان يؤثر تأثير مباشره على سلوك الافراد الذين يعملون معه وان يعطي المعلومات الضرورية لقراراته وذلك في نمط محدد ينتهجه (حنيش، & بونقاب ٢٠٢٢). إن اختيار الاسلوب القيادي الامثل والذي ينسجم مع قدرات وخبرات وتطلعات العاملين وتحقيق اهداف الافراد والمنظمة على سواء يدل على نجاح الإدارة وفعاليتها (بن العمودي أسماء، & خولة قريشي). ويعد النمط القيادي نوعا من السلوك الذي يمارسه المدير مع مروضيه في العمل ليؤثر فيهم تحقيقا للأهداف المطلوبة منهم بكل فاعلية (عبد المطلب، إبراهيم عبد السلام أحمد. ٢٠١٨). إن نمط القيادة الفعال يساهم بقوة في تحقيق الرضا الوظيفي للفرد، وفي تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة والأهداف الخاصة لموظفيها، (برو. ٢٠١٩) وكلما كانت القيادة ذات كفاءه انعكس ذلك ايجابيا على المنظمة واستطاعت تحقيق أهدافها ويعد موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تكتسي أهمية كبيرة في الحياة التنظيمية، ذلك أن المشكلة هي كيف نجمع عددا من الافراد كل له معتقده وأفكاره وقدراته الخاصة ونجعلهم يتعاونون في نشاط بشكل يحقق نجاح المؤسسة ورضاهم في الوقت نفسه (بن عبيلة، امين، صامت شامي، & ايوب) وتعد دراسة تأثير أنماط القيادة على تحقيق رضا الموظفين وولائهم أمرا حيوياً للمنظمات التي تهدف إلى تعزيز الأداء، وتعزيز بيئة العمل الإيجابية، (الهاجري، & زايد ذيب عبد الله الخليل.

(٢٠٢٣). دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية (Master's thesis).

والدراسة الراهنة تتناول موضوع أنماط القيادة والرضا الوظيفي، من خلال تناول مجموعة من الانماط التي تمكنا من إيجاد العلاقة بين متغيري الدراسة.

مشكلة البحث:

احتل موضوع القيادة والرضا الوظيفي في العديد من المتغيرات التنظيمية والسلوكية اهمية خاصه كمجال من مجالات البحث والدراسة سواء على الجانب الأكاديمي او التطبيقي وعلى الرغم من تعدد البحوث التي تناولت هذه الجوانب فلا تزال تحتاج الى العديد من الدراسة والبحث لخاصه في بيئتنا العربية (Salama, Z. (٢٠٢٣)). ويحظى موضوع القيادة بالاهتمام الكبير من قبل الباحثين نظرا لدور القيادات واهتماماتها الفعالة في انجاز العمل حيث يعد النمط القيادي العامل الالهم في نجاح وفشل المؤسسات وللقائد دور فعال في تأثير سلوك العاملين كما يحظى موضوع الرضا الوظيفي باهتمام كثير في مختلف المؤسسات والسبب هو تزويد المديرين بالأراء والافكار الذي التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل فالرضا الوظيفي لدى العاملين يعتبر من اهم المحفزات والاحساس المادي والمعنوي للعامل فهو من المتغيرات الدافعة لقيام العامل بعمله على اكمل وجه ويعتبر كوسيله علاجه يمكن من خلالها المساهمة في الحد من المشكلات التي تعترض القوى العاملة وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يعتمد بشكل كبير على قدره القائد في التعامل مع العاملين. (بوزيد، مفيدة) ان تدني مستوى الرضا الوظيفي ربما يكون عائدا الى عدم توزيع الوظائف حسب قدرات الموظفين واستعداداتهم وميولهم و اسلوب تعامل الإدارة معهم وعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (نسرين خالد الكيلاني. (٢٠٢٢)، وتكمن مشكله هذا البحث في كيفية اختيار الانماط القيادية الملائمة والأثر التي تحدثه الانماط القيادية على الرضا الوظيفي ايجابا وسلبا حيث ان اختيار النمط القيادي الملائم لكل منظمه يحتاج الى دراسة ظروف المنظمة الداخلية التي تمارس فيها القيادة واختلاف العاملين واختلاف خصائصهم لأنه لا يوجد نمط قيادي مثالي يمكن تطبيقه على كل المنظمات (الشريف، طلال عبد الله، & أبو الفضل، عبد الشافي محمد مشرف. ٢٠٠٤).

ولذا يحاول هذا البحث الكشف عن الانماط القيادية السائدة في شركة الميم المتحدة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. تكمن مشكلة البحث في كيفية اختيار الأنماط القيادية الملائمة لظروف الشركة، والأثر الذي تحدثه الانماط القيادية على الرضا الوظيفي ايجابا وسلبا حيث إن اختيار النمط القيادي الملائم لكل شركة يحتاج إلى دراسة ظروف الشركة الداخلية التي تمارس فيها القيادة واختلاف العاملين واختلاف خصائصهم لأنه لا يوجد نمط قيادي مثالي يمكن تطبيقه على كل الشركات.

وبناء على ما تقدم يمكن تحديد مشكله الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:
هل هناك علاقة بين الانماط القيادية والرضا الوظيفي في شركة الميم المتحدة؟

أسئلة البحث:

ومن التساؤل الرئيسي يمكن صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو النمط القيادي السائد في الشركة محل الدراسة.
- ما هو مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة
- ما علاقة النمط القيادي السائد بالرضا الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.

- هل يساهم النمط القيادي الديمقراطي في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.
- هل يساهم النمط القيادي الأوتوقراطي في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.
- هل يساهم النمط القيادي الفوضوي الحر في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.
- هل يساهم النمط القيادي التحويلي في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة محل الدراسة.
- ما هي العلاقة الارتباطية بين الأنماط القيادية) النمط الديمقراطي والنمط الأوتوقراطي والنمط الحر (والرضا الوظيفي.

أهمية البحث:

- إن معرفة أنماط القيادة السائدة لدى الشركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي يعد ضرورة ملحة من أجل تحسين كفاءة وفعالية العمل وزيادة مستويات الرضا، ومن ثم تحقيق أهداف الشركة.
- تتبع اهمية البحث من كونه يكشف عن مدى الرضا الوظيفي للعاملين بشركة الميم المتحدة بمدينة الرياض والتعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا او عدم الرضا الوظيفي بين الموظفين العاملين في الشركة.
- الأهمية النظرية:

- يستمد البحث أهميته العلمية من خلال اتباع منهج علمي قد يضيف معرفة علمية في مجال الإدارة بشكل عام فيما يتعلق بالأنماط القيادية الملائمة بالشركات والمؤسسات، ومدى تأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، كما نأمل أن تؤدي هذه الدراسة الى إضافة علمية تساعد الباحثين في احقل الاكاديمي في التعرف على النمط القيادي الملائم لرضا العاملين ودفعهم للابداع وبالتالي زيادة كفاءتهم.

- الأهمية العملية التطبيقية:

- يسعى البحث للوقوف على نمط القيادة المستخدم في الشركة وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين من أجل تقديم معلومات للمسؤولين عن الشركة لتساعدهم على اختيار النمط لقيادي الملائم الذي يؤثر إيجابا في الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة.

ويمكن أن نلخص أهمية البحث في:

- التزود بأهم المفاهيم النظرية التي تخص متغيرات البحث.
- توضيح تطبيق الجانب العملي من خلال دراسة حاله شركة الميم المتحدة المحدودة.
- دراسة العلاقة بين الانماط القيادية والرضا الوظيفي.
- معرفه مدى اسهام الانماط القيادية في تحقيق الرضا الوظيفي ما يساعد على خلق مناخ ملائم داخل الشركة مما يساعد على خلق ولاء المرؤوسين للعمل وابداعهم فيه. كما يساهم البحث في بث روح المنافسة بين الرؤساء لاتباع أنماط قيادية تخلق نظره تفاعليه لدى العاملين تجاه مستقبلهم في الشركة. وتحسين الأداء من خلال إرضاء العامل وتنمية ولائه للمنظمة التي يعمل فيها.
- معرفة نمط القيادة الانجح الذي يمكن اتباعه لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة، حيث يعد رضا العاملين مؤشر من مؤشرات نجاح القيادة في المنظمات المعاصرة. وتصحيح الأسلوب القيادي المتبع أو تطويره، أو الاستفادة منه في حال ثبتت فاعليته.

أهداف البحث:

استنادا الى مشكلة الدراسة وأهميتها فان البحث يسعى من خلال الجانب النظري والتطبيقي الى معرفة العلاقة بين الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة محل الدراسة؟ ويتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:

- الإجابة عن تساؤلات الدراسة الرئيسية والفرعية
- بيان أنماط ونظريات القيادة والتعرف على النمط القيادي المطلوب لتحقيق الرضا الوظيفي والوقوف على اهم الانماط القيادية المتبعة في الشركة محل الدراسة.
- التعرف على مفهوم ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة محل الدراسة وأهم العوامل التي تؤثر عليه ونظرياته وطرق قياسه.
- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الأنماط القيادية ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة محل الدراسة
- تقديم اقتراحات وتوصيات مهمة في ضوء نتائج الواقع. وتوصيات لتحسين الرضا وتحفيز المرؤوسين للعمل وزيادة فعاليتهم

فرضيات البحث:

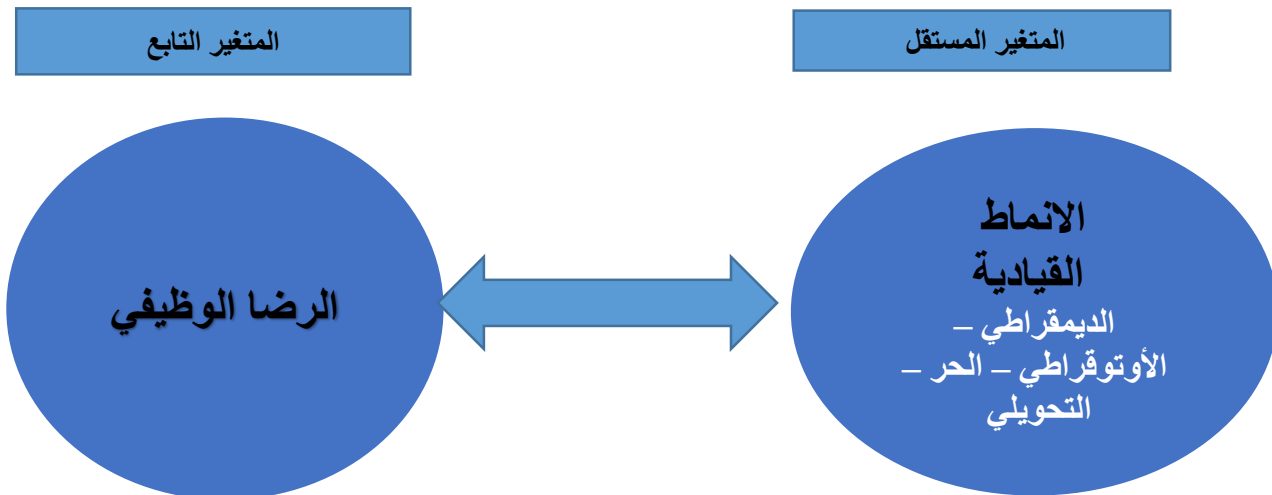
- انطلاقا من أهداف الدراسة والاجابة على تساؤلاتها فقد تم اعتماد الفرضية الرئيسية التالية:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة الميم المتحدة بمدينة الرياض
- ويندرج ضمن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة الميم المتحدة بمدينة الرياض.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط الأوتوقراطي والرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة الميم المتحدة بمدينة الرياض.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط الحر والرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة الميم المتحدة بمدينة الرياض.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط التحويلي والرضا الوظيفي لدى العاملين بشركة الميم المتحدة بمدينة الرياض.

حدود البحث :

- يتحدد البحث بالحدود الآتية:
- **الحدود الموضوعية:** التزم البحث بالمتغيرات المستنتجة من الإطار النظري والدراسات السابقة والتي تحددت في الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.
- **الحدود البشرية:** اقتر هذا البحث على عينة من العاملين لدى شركة الميم المتحدة المحدودة
- **الحدود المكانية:** يقتصر هذا البحث على شركة الميم المتحدة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية
- **الحدود الزمانية:** تم إجراء البحث الميداني من شهر الى غاية شهر لسنة ٢٠٢٤ م

نموذج البحث المقترح:

الشكل أدناه يمثل نموذج الدراسة الذي يقوم على التأثير والتفاعل لكل الأنماط القيادية كمتغيرات مستقلة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الميم المتحدة.



المصدر : من اعداد الباحث

مبررات اختيار موضوع البحث :

المبررات الذاتية:

- الميول الشخصي والاحساس بالمشكلة لتحديد العلاقة بين النمط القيادي والرضا الوظيفي ونوعها.
- يندرج موضوع القيادة والرضا الوظيفي ضمن التخصص ويعتبر من المواضيع الهامة التي تتطلب الدراسة ومحاولة تقديم بعض المفاهيم عن القيادة والرضا الوظيفي.

الأسباب الموضوعية:

- بيان الأسباب الحقيقية لعدم رضا الموظفين.
- السعي لمعرفة النوع القيادي المؤثر في الرضا الوظيفي.
- إظهار مدى أهمية الرضا الوظيفي في الشركة باعتباره من المؤشرات الهامة التي تحكم على مدى نجاح أو فشل أية منظمة في تحقيق أهدافها.
- بيان أثر النمط القيادي على الرضا الوظيفي للعاملين
- التعرف الى واقع الشركة وما يحصل داخلها و على طبيعة القيادة التي تدعم مستويات الرضا الوظيفي و معرفة مدى رضا العامل عن القيادة داخل الشركة.
- الرغبة في افادة إدارة الشركة بدراسة تسهم فيحل العوائق التي تصادفهم من خلال وجهات نظر العاملين بها.

منهجية البحث:

- انطلاقا من أسئلة الدراسة وأهدافها ونظرا لطبيعة الدراسة في بيان أثر القيادة على الرضا الوظيفي ، تم استخدام المنهج الوصفي لدراسة الأنماط القيادية السائدة لدى المديرين في شركة الميم المتحدة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفين من خلال ما يتوفر للباحث من بيانات واحصاءات وتقارير ومقابلات وكذلك من خلال استبيان لاستطلاع آراء العاملين عن أنماط القيادة السائدة لدى العاملين بالشركة وعلاقتها بالرضا الوظيفي الدراسة بغية تفسير العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث اذا تم دراسة وتحليل البيانات ومقارنة متغيرات الدراسة من خلال تحويل المتغيرات غير الكمية الى متغيرات كمية قابلة للقياس وذلك بهدف التعامل معها في الإجابة على تساؤلات الدراسة وبيان نتائجها وتوصياتها .

هيكل البحث:

لتحقيق اهداف الدراسة والاجابة عن إشكالية البحث واختبار فرضياته تم تقسيمه الى فصلين:

فصل نظري وفصل تطبيقي.

حيث خصص الفصل الأول:

- الادبيات النظرية حول القيادة وانماطها المختلفة من خلال ثلاث مباحث
- المبحث الأول: الادبيات النظرية للقيادة وانماطها.
- المبحث الثاني الادبيات النظرية للرضا الوظيفي.
- المبحث الثالث للدراسات السابقة حول أنماط القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي.
- وخصص الفصل الثاني الادبيات التطبيقية للدراسة من خلال ثلاث مباحث.
- المبحث الأول: تقديم عام للشركة محل الدراسة.
- المبحث الثاني الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.
- المبحث الثالث عرض النتائج واختبار الفرضيات

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الملخص:

المراجع:

- ١- Salama, Z. (٢٠٢٣). دراسة احصائية لأنماط القيادة على الرضا الوظيفي في قطاع التعليم العالي. Tishreen University Journal-Economic and Legal Sciences Series, 45(5), 333-354.
- ٢- برو. (٢٠١٩). اثر النمط القيادي لرؤساء الاقسام على الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين المباشرين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. (Doctoral dissertation, université de Biskra).
- ٣- بلزروق، حبيبة، بن علو، & خيرة. (٢٠٢٣). القيادة التنظيمية والرضا الوظيفي-دراسة ميدانية بمقاطعة الوقود نفطال تيارت (Doctoral dissertation، جامعة ابن خلدون-تيارت).
- ٤- بن العمودي أسماء، & خولة قريشي. " أثر الأنماط القيادية على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة دراسة حالة المؤسسة الوطنية لتوزيع الكرباء و الغاز ورقلة" حضري (Doctoral dissertation).
- ٥- بن عبشيش، مليكة، بردالي، & فتحة. (٢٠١٨). تأثير النمط القيادي على الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين- راسة حالة صندوق التامينات الاجتماعية للعمال الاجراء تيسمبيلت.
- ٦- بن عبيلة، امين، صامت شامي، & ايوب. اثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي (Doctoral dissertation).
- ٧- بوزيد، مفيدة. الانماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي دراسه حاله المكتبه الرئيسيه للمطالعه العموميه لولايه بسكره.
- ٨- بوهراوة، زبيدة، ماجن، خولة، زمالة، & عمر. (٢٠٢٢). أثر الممارسات القيادية على الرضا الوظيفي.
- ٩- الحراشيه. محمد عبود، العلاقة بين الانماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في محافظه الطفيليه مجله العلوم التربويه والنفسيه مجلد٧، العدد ١
- ١٠- حنفي عبد الغفار والقزاز حسين ١٩٩٦ السلوك التنظيمي واداره الافراد الإسكندرية الدار الجامعي.
- ١١- حنيش، & بونقاب. دور القيادة الادارية في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية للعاملين بالصندوق الوطني للتقاعد-ورقلة (Doctoral dissertation، جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
- ١٢- الشريف، طلال عبد الله، & أبو الفضل، عبد الشافي محمد مشرف. (٢٠٠٤). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة.
- ١٣- عبد المطلب، إبراهيم عبد السلام أحمد. (٢٠١٨). الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على عينة من العاملين بالبنوك السودانية. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، ١٩٤، ٢١٦ – ٢٣١.
- ١٤- قطب، س. م. ع.، & سلوى محمد على. (٢٠١٩). Job Satisfaction for Administrative Employees in Educational Helwan Management of Cairo Governorate and its Relationship with Customers Satisfaction الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين بإدارة حلوان التعليمية بمحافظة القاهرة وعلاقته برضا العملاء. المجلة العربية للإدارة، ٣٩(٣)، ١٧-٣٦.

- ١٥- محمد بخاري حسن، & الطيب حسن تجاني. (٢٠٢١). تأثير القيادة الإدارية في زيادة أو نقصان الرضا الوظيفي في الجامعات التشادية: دراسة تطبيقية على جامعتي الملك فيصل بن تشاد وجامعة هيك تشاد، ٢٠٢٠م. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٥(١١)، ٤٨-٦٥.
- ١٦- نسرين خالد الكيلاني. (٢٠٢٢). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بدرجة تحسين الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦(٥)، ١-٢٤.
- ١٧- الهاجري، & زايد ذيب عبدالله الخليل. (٢٠٢٣). دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية (Master's thesis).