

عنوان البحث

دور القيادة في تحقيق الرضا الوظيفي
(دراسة حالة شركة المراعي)

إعداد الطالب/ عدنان ياسين الجفري

إشراف/ Dr. Fayez Jrad

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

الرضا الوظيفي يمثل مجموعة المشاعر والمعتقدات التي لدى الأفراد فيما يتعلق بكافة الجوانب ذات الصلة بوظائفهم مثل بيئة العمل والجوانب المهنية والمهام والمسؤوليات وغيرها، كما يعرف أيضاً الرضا الوظيفي على أنه كافة المشاعر والاتجاهات والتوجهات والسلوكيات التي لدى العامل فيما يتعلق بالوظيفة، وذلك من حيث النظر الإيجابية للعامل حول الوظيفة، وغيرها من التعريفات الأخرى التي تصف كافة العوامل الإيجابية والمؤثرات سواء في بيئة العمل الداخلية أو في بيئة العمل الخارجية التي تؤثر على النظرة الإيجابية للعامل حول الوظيفة بالمنظمة.

تحقق الرضا الوظيفي في المنظمات يساهم في تحسين مستويات الإنتاجية والأداء الخاص بالعاملين بشكل أكثر؛ بالإضافة أيضاً إلى استقراره أداء المنظمة ككل وقدرتها على تحقيق الأهداف بشكل مستقر دون وجود أي تقلبات وأيضاً القدرة على العلاقات الطيبة طويلة الأجل ما بين العاملين وما بين المنظمة والتي تفيد في نمو المنظمة وتحسين مستوى التنافسية الخاصة بها، بالإضافة أيضاً إلى تحسن معدل الابتكار الخاص بالعاملين وإنتاج الأفكار الإبداعية الابتكارية التي تحسن من مستويات أداء العاملين وتنافسية المنظمة.

يعد العنصر البشري أحد أهم الموارد التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق أهدافها؛ ويرجع ذلك لكون العنصر البشري يمثل العامل والمدير والقائد والمفكر والمبتكر والمخترع والموجه لكافة الموارد الأخرى المستخدمة في تقديم المنظمة لأعمالها، وبالتالي فإن العنصر البشري هو المحور الأساسي فيما تقدمه المنظمة من منتجات وخدمات لعملائها، وهو ما يعني الأهمية المتزايدة من قبل المنظمة بما يتطلبه المورد البشري داخل المنظمة وخارجها.

تعتبر القيادة الأساس الذي تعتمد عليه المؤسسة في تحقيق أهدافها المتعددة والمتنوعة من ربحية ونمو في المبيعات وبقاء واستمرارية وتنافسية في الأسواق، حيث أن القيادة هي الأسلوب الذي تسعى من خلاله المنظمة بواسطة قائدها إلى قيادة كل ما في المنظمة نحو تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وذلك لأن القيادة تؤثر على أداء المنظمة ككل، حيث أنها تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية العاملين ودورهم في تحقيق أهداف المنظمة، فيمكن من خلال القيادة الناجحة الوصول إلى أفضل مستويات الأداء للعاملين بالمؤسسة، ومن ثم الوصول لأفضل مستويات أداء للمنظمة ككل.

إن الآثار الإيجابية المصاحبة للقيادة الفاعلة في المنظمات متعددة ومتنوعة يتم من خلالها دعم الأفراد وفرق العمل وإعادة هيكلة المنظمة بأكملها من أجل تحقيق المزيد من الكفاءة في إنجاز العمليات المختلفة والوصول إلى قدر أكبر من المرونة يتم من خلالها تحقيق أفضل استجابة ممكنة لما يحدث من تغيرات وتطورات في أي عامل من العوامل الداخلية أو الخارجية التي تكون لها تأثيرات مباشرة وغير

مباشرة على مستويات الأداء والنجاح وتقدم أدلة حقيقية في مدى تأثير القيادة بالمنظمة في تحقيق تلك النجاحات والتميز لذلك تتزايد أهمية تحليل الممارسات القيادية في المنظمات وتقييم القيادات المسؤولة وتحليل تأثير العوامل الداخلية والخارجية على تلك الممارسات القيادية يمكن من خلالها تحليل الوضع الحالي للقيادة بصورة أفضل ورسم المسار الصحيح للممارسات القيادية في الفترات القادمة.

تأتي القيادة على الرغم من أهميتها على مستوى المنظمة ككل بدور مهم في سبيل تحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي التمكن من الوصول إلى أحد أهم الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها نتيجة الوصول إلى عاملين لديهم روح معنوية وإيجابية ومستويات مشاركة فعالة وإنتاجية وغيرها من الأمور الأخرى التي تتحقق في العاملين بمجرد تحقق الرضا الوظيفي، وهو ما يؤدي بدوره إلى آثار أفضل ولكن كل هذه المستويات المرتفعة من الرضا الوظيفي مرتبطة بمستويات من القيادة التي يتم من خلالها قيادة العاملين نحو أفضل مستويات الأداء الممكنة؛ وهو ما يجعل الاهتمام بالقيادة كأسلوب فعال للوصول للرضا الوظيفي ونتائجه.

تحقق شركة المراعي منذ فترة زمنية أساليب وممارسات قيادية على أعلى مستوى تستهدف من ورائها أن تبني جيل من القادة يمكن من خلاله الوصول إلى أفضل مستويات العاملين والمدراء بالشركة، حيث أنه في ظل التطورات التي تحقّقها الشركة تمكنت بقوة من الوصول إلى مجموعة من القادة الذين تتوافر لديهم المهارات والخبرات والقدرات البشرية في إدارة وقيادة الشركة ككل وبناء العلاقات الطيبة مع العاملين والاهتمام بالوصول إلى رضا وظيفي على أعلى مستوى في الشركة.

مشكلة الدراسة:

يعد عدم الرضا الوظيفي مشكلة في حد ذاتها لها العديد من الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها وأنه يجب أن يتم اتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة على اعتبار أنها مشكلة وتطبيق خطوات صناعة القرار المتعارف عليها بدراسة تلك المشكلة وتحديد أسبابها الأساسية والفرعية من خلال جمع البيانات والمعلومات المختلفة عنها والمساهمة الفعالة في تحديد كافة البدائل المختلفة التي يتم من خلالها القضاء على تلك المشكلة والعمل على المفاضلة بين تلك البدائل والحلول لتلك المشكلة واختيار الحل الأنسب منها وتطبيقه على أرض الواقع بكل كفاءة من أجل الوصول إلى نتائج لحل هذه المشكلة وتقييم هذه النتائج.

تتزايد خطورة عدم توافر الرضا الوظيفي لوجود آثار متعددة ومتنوعة على مستوى العاملين وعلى مستوى المنظمة ككل وجميعها آثار سلبية خطيرة قد تؤدي إلى تدهور أداء وإنتاجية العامل، ومن

ثم تدهور أداء المنظمة ككل؛ بل وربما فشلها وعدم استمراريتها في الأسواق ولذلك فهي مشكلة خطيرة تساهم في حدوث مخاطر أكبر على مستوى المنظمة إذا لم يتم التعامل معها حيث تنهار القيمة التنافسية للمنظمة عبر الزمن.

إن مستويات الرضا الوظيفي التي يتوقف عليها الكثير من الآثار والنتائج على مستوى المنظمة تعتمد بالدرجة الأولى في الكثير من الشركات على أساليب وممارسات القيادة في هذه الشركات، حيث أنه باختلاف مستويات وأساليب الممارسات القيادية التي تتبعها الشركة تختلف مستويات رضا العاملين في الشركات ويختلف تأثير هذه الممارسات القيادية على الرضا الوظيفي المتحقق وبالتالي تتحدد المشكلة البحثية في وجود تأثير مختلف للمستويات المختلفة من الممارسات القيادية على الرضا الوظيفي في الشركات؛ ولذلك فإن مشكلة الدراسة تتمثل في تحليل ما مدى تأثير القيادة على الرضا الوظيفي في شركة المراعي؟، ويتحقق من خلال هذه المشكلة البحثية الوصول إلى تحليل لمستوى القيادة ونوعها ومستوى الرضا الوظيفي.

أهمية الدراسة:

تنقسم الأهمية الخاصة بالدراسة على النحو التالي:

أهمية نظرية:

تركز الأهمية النظرية على دور وتأثير القيادة على مستويات الرضا الوظيفي من حيث الجانب النظري الذي يفسر ما هي الوسائل التي يتم من خلالها ربط القيادة بالرضا الوظيفي، كما أنها توفر إطار نظري مفيد للباحثين حول تحليل كيفية التأثير للممارسات القيادية المختلفة على مستوى الرضا الوظيفي عند العاملين بما يعني مستوى أفضل من التحليل النظري للعلاقة بين المتغيرين.

أهمية تطبيقية:

-تطبيق الدراسة المفسرة للعلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي على شركة المراعي وبالتالي استفادة من النتائج المستخلصة من هذه الشركة الكبيرة.

-استخدام نتائج التطبيق في الاعداد لدراسات مستقبلية أخرى.

-استخدام نتائج التطبيق في تقديم مقترحات لشركة المراعي.

-استفادة الشركة من معرفة طبيعة العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي.

-استفادة المجتمع من وجود نتائج تطبيقية أكثر دقة واستفادة من جانب الجميع.

أهداف الدراسة:

تنقسم أهداف الدراسة إلى الآتي:

-الهدف الأساسي:

هدف الدراسة الأساسي هو تحليل تأثير الممارسات القيادية في شركة المراعي على مستويات الرضا الوظيفي المتحققة في الشركة.

-الأهداف الفرعية للدراسة:

تنقسم الأهداف الفرعية للدراسة في الآتي:

- تقديم مجموعة الأبحاث والدراسات السابقة المختلفة التي تدعم الممارسات القيادية والرضا الوظيفي ذات الصلة بالموضوع لتحليل العلاقة بشكل أفضل.
- تحليل كلاً من الرضا الوظيفي والقيادة من حيث المفهوم والاهمية والاثار.
- تحليل طبيعة تأثير القيادة على الرضا الوظيفي في الاطار النظري.
- التطبيق في تحليل تأثير القيادة على الرضا الوظيفي في شركة المراعي.
- تحديد أهم نتائج الدراسة النظرية والدراسة الميدانية.
- تقديم مقترحات لاستفادة شركة المراعي والباحثين والشركات الاخرى.

تساؤلات الدراسة

تتمثل الاسئلة المرتبطة بالدراسة في الاتي:

-التساؤل الأساسي:

ما هي طبيعة العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي في شركة المراعي؟

-التساؤلات الفرعية

- ما هي ماهية ومحددات وأثار الرضا الوظيفي والقيادة في النظريات؟
- ما هي العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي في النظريات المختلفة؟
- ما هي المستويات من الرضا الوظيفي والقيادة في شركة المراعي؟
- ما هو تأثير القيادة على الرضا الوظيفي في شركة المراعي؟

فرضيات الدراسة:

تتحدد فرضيات الدراسة التي تحاول اختبارها في الآتي:

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات معنوية إحصائية للقيادة على بعد الاجور والتعويضات في الرضا الوظيفي بشركة المراعي.

الفرضية الثانية:

توجد علاقة ذات معنوية إحصائية للقيادة على بعد الروح المعنوية الايجابية في الرضا الوظيفي بشركة المراعي.

الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ذات معنوية إحصائية للقيادة على بعد بيئة العمل في الرضا الوظيفي بشركة المراعي.

الفرضية الرابعة:

توجد علاقة ذات معنوية إحصائية للقيادة على بعد الحوافز في الرضا الوظيفي بشركة المراعي.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

ساهمت الدراسات العربية بتحليل موضوع الرضا الوظيفي وعلاقة القيادة به بالإضافة إلى تحليل التأثيرات المختلفة للرضا الوظيفي على العاملين والمنظمة ككل، حيث قامت دراسة آل سعد، 2023 بعنوان الدراسة " تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في الخطوط الجوية القطرية" تم تحديد هدف أساسي في البحث المتمثل في تحديد التأثيرات المختلفة التي يمكن أن تحققها القيادة على مستويات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وقد حاولت الدراسة التأكيد على تلك العلاقة من خلال اتباع المنهج التحليلي الوصفي والعمل على استخدام التأثير الفعال للقيادة على الرضا الوظيفي وقد تم الاعتماد على تقديم استبيان لدراسة كمية وقد حاولت الدراسة تحليل التأثيرات المختلفة للقيادة على الرضا الوظيفي وأبعاده وقد توصلت إلى أن الممارسات القيادية تعمل على تحقيق تأثيرات ايجابية على الرضا الوظيفي وأبعاده على العاملين في شركة الخطوط الجوية القطرية والتي أصبحت أولى شركات العالم وتحسين التنافسية من خلال بناء بيئة عمل وتحقيق رضا وظيفي على أعلى ساهم بقوة في تحسين مستويات الأداء والإنتاجية وبالتالي تحسين مستويات التنافسية في الخدمات التي تقدمها شركة الخطوط الجوية القطرية والاستمرارية في عمليات التطوير والتحديث؛ ولذلك جاءت التوصية من الدراسة على أنه يتوجب على شركة الخطوط الجوية القطرية أن تضمن الانفاق على الابتكار والابداع في بيئة العمل والتواصل الفعال والمثمر مع العاملين باستمرار للوصول إلى رضا وظيفي أفضل من خلال تنفيذ مقترحات العاملين والتغلب على شكواهم.

ركزت دراسة (الزغبى، 2023) بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على مستوى الانتاجية لدى ممرضى القطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض دراسة تطبيقية على مستشفى الايمان العام بمدينة الرياض" بتحليل ما يمكن أن يحققه الرضا الوظيفي على مستوى الانتاجية وذلك من خلال التطبيق على عينة من الممرضين في القطاع الصحي الحكومي في مدينة الرياض ومن أجل الوصول إلى هذا الهدف تم تطبيق المنهج التحليلي الوصفي واختيار العينة التي وصل العدد فيها إلى 173 من العاملين في مستشفى الايمان العام وقد تم الاعتماد على أداة الاستبيان للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لتحقيق الهدف من الدراسة والاعتماد على الاساليب الاحصائية المختلفة خاصة المتوسطات للوصول إلى المتوسط في المقياس الخماسي ليكرت وبناء على النتائج التي تم التوصل إليها المتعلقة بالرضا الوظيفي فإن هناك تأكيد على التأثيرات الايجابية للرضا الوظيفي على مستويات الإنتاجية وأن هذا التأثير معنوي احصائيا، وبالتالي أكدت نتائج الدراسة على أن مستوى الاهتمام بالرضا الوظيفي في المستشفى ساهم بدوره في تعزيز وتحسين مستويات الأداء في المستشفى من خلال تحسين مستويات الإنتاجية للعاملين الممرضين في المستشفى وبسبب هذه النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات في الدراسة التي تمثل أهمها في أن

تحسين مرضي في الرواتب للمرضيين والحوافز المادية والمعنوية الكافية وبيئة العمل المشجعة تعمل على التحسن المستمر في الرضا الوظيفي والوصول إلى مستويات إنتاجية أفضل.

وقد تمحورت دراسة (السلوم والمعارك، 2024) بعنوان أثر نظام العمل على رضا موظفي الادارة العامة للتواصل الداخلي في وزارة الصحة حول كيفية الوصول إلى معرفة كيفية تأثير العمل المرن على الرضا الوظيفي للعاملين في وزارة الصحة من وجهة نظر العاملين وتأثير ذلك على الرضا الوظيفي وقد تم الوصول إلى الهدف الأساسي للدراسة من خلال اتباع المنهج التحليلي الوصفي بالتطبيق على عينة 155 مفردة وتم استخدام الاساليب الاحصائية المتنوعة للوصول إلى النتائج التي أكدت على أن العلاقة طردية ذات معنوية احصائية لأبعاد العمل المرن على الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الادارة العامة بالتواصل الداخلي بوزارة الصحة، كما أكدت النتائج على أن مستوى ابعاد الرضا الوظيفي مرتفعة منتشر في الادارة العامة، وقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي تمثل أهمها في أنه يجب تطبيق أنظمة العمل المرن بصورة أكثر كفاءة والعمل على تحديد أفضل لساعات العمل اليومية ومراعاة المعايير والحياة الشخصية بصورة أفضل.

الدراسات الأجنبية:

ساهمت الدراسات الاكاديمية الانجليزية في تحليل الرضا الوظيفي ودور القيادة في التأثير عليه ومن هذه الدراسات دراسة (Attia et al, 2023) التي هدفت إلى البحث في تأثير أسلوب القيادة على رضا الموظفين عن وظائفهم، وقد تمثل مجتمع الدراسة في موظفي قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في مصر. ومن خلال أخذ العينات الملائمة غير الاحتمالية، تم جمع وتحليل 388 استبيان و10 مقابلات بدقة. وقد تم اختيار التحليل الموضوعي لتحليل البيانات النوعية؛ وتم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (26) من IBM لتحليل البيانات الكمية، وقد أكدت نتائج الدراسة على أن أنماط القيادة التحويلية والمعاملاتية تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين عن وظائفهم بطريقة إيجابية. وتقتصر الدراسة على فحص نمطين للقيادة، وإهمال الأنماط الأخرى التي يمكن أن تؤثر على مستويات رضا الموظفين عن وظائفهم، وتقتصر هذه الدراسة على تقييم موظفي قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وإهمال الموظفين في مجالات مختلفة، وتزايد أهمية هذه الدراسة في أنها تساهم في توفير نموذج إرشادي للإدارة العليا يوضح أسلوب القيادة المهمة التي تؤثر على رضا الموظفين عن وظائفهم.

ساهمت أيضا دراسة (Kuncorowati et al, 2022) في تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي ودور في تحسين الأداء، توجد علاقة جوهريّة ومعنوية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الخاص بالعاملين في المنظمات؛ وذلك بما يؤكد على الأهمية الجوهريّة التي يحتلها الرضا الوظيفي في التأثير الإيجابي على المنظمة ككل، ويرجع ذلك إلى أن الرضا الوظيفي يهتم بتحقيق الاتجاهات والمشاعر الإيجابية من العاملين نحو بيئة العمل والوظيفة في المنظمة؛ ومن ثم فكلما تمكنت المنظمة من تحقيق الرضا الوظيفي والوصول إلى تلك المشاعر والاتجاهات والتوجهات الإيجابية للعاملين فإن ذلك يعني قيام العاملين ببذل قصارى جهدهم في العمل لتحقيق نتائج أفضل؛ ومن ثم تحسين مستويات الإنتاجية ومستويات الأداء الخاص بالعاملين نتيجة هذا المستوى المرتفع من الرضا الوظيفي؛ وذلك على العكس تماماً من المنظمات التي لا يتوافر لدى العاملين فيها مستوى رضا وظيفي أعلى، حيث أن عدم توافر الرضا الوظيفي سيؤثر سلبياً على مستويات الأداء نتيجة عدم وجود الدافع والحافز لدى العاملين على تحسين مستويات الأداء والإنتاجية الخاصة بالعاملين.

ركزت دراسة (Rodrigo et al, 2022) بصورة أكثر على محددات الرضا الوظيفي والتي أوضحت أن أهمها يتمثل في التعويضات، حيث أن تعد مجموعة التعويضات المادية للعاملين في أداء وظائفهم من أهم العوامل التي تؤثر في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي؛ ويرجع ذلك إلى أن الدافع الأساسي من وراء العمل والحصول على عوائد مالية مجزية تساهم في تحقيق مستوى معيشة أفضل للعاملين؛ وذلك لأن هذه التعويضات المادية هي الأساس في قبول العاملين لبذل المزيد من الجهد والوقت للحصول على عوائد مادية أكبر ولذلك فإن نظرة العاملين إلى عدالة وتوازن وواقعية التعويضات المادية في المنظمة يساهم في تحقيق مستويات رضا وظيفي أعلى، وظروف العمل، حيث أنه مما لا شك فيه أن العاملين هم في واقع الأمر أفراد يتأثرون بكافة ظروف العمل داخل المنظمة سواء كانت ظروف عمل مادية من حيث الإضاءة والتهوية والنظافة وغيرها أو من حيث ظروف عمل تتعلق بعلاقات العاملين وبعضهم البعض ومدى وجود صراعات أو نزاعات داخل بيئة العمل وأسلوب القيادة في بيئة العمل وغيرها من الأمور الأخرى التي تؤثر في العامل بشكل إيجابي أو بشكل سلبي على حسب ما إذا كانت بيئة العمل محفزة ومشجعة أم بيئة عمل سيئة ومنفرة.

اتبعت دراسة (Nigma et al, 2018) اتجاه آخر في تحليل الرضا الوظيفي وذلك من خلال المنافع التي يتم الحصول عليها من قبل العامل، فقامت بتحليل صافي المنفعة التي يمكن أن تحقق مستويات رضا أعلى للعاملين في المنظمة وهو ما يتحقق بالضرورة من خلال الكثير من العوامل التي تحقق مستويات الرضا الوظيفي المقبولة للعامل، وقد أكدت النتائج في الدراسة على أن الرضا الوظيفي يمثل العلاقة بين مجموعة العوائد والمنافع المتوقع الحصول عليها من الوظيفة من قبل العامل ومجموعة العوائد والمنافع

الفعلية التي يحصل عليها العامل من الوظيفة، فإذا تساوت أو تجاوزت العوائد الفعلية العوائد المتوقعة فإن الفرد يشعر بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح إذا كانت العوائد والمنافع الفعلية التي يحصل عليها العامل أقل من المتوقع الحصول عليها من الوظيفة فإن الفرد يشعر بحالة من عدم الرضا الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتسمت الدراسات السابقة بالتنوع بين دراسات عربية وأخرى أجنبية وحاولت التركيز على هدف أساسي متمثل في كيفية التأثير للقيادة على الرضا الوظيفي ومجموعة الاثار المرتبطة بالرضا الوظيفي والقدرة على تحليل الاثار المختلفة المرتبطة بالقيادة وبالتالي فإن حجم التعدد والتنوع في الدراسات سيؤدي إلى تحليل أكثر شمولية في التطبيق على شركة المراعي عند تحليل تأثير القيادة على مستويات الرضا الوظيفي المتحققة في تلك الفترة وبالتالي فإن الاطلاع على الدراسات السابقة يحدد طبيعة الاتجاهات المختلفة وحجم ونوعية التأثير لهذه الاتجاهات في القيادة على الرضا الوظيفي وبالتالي تحديد تخطيط أفضل لكيفية إجراء الدراسة الحالية بتطبيق على بيانات حديثة ومكان محدد يختلف بالضرورة عن طبيعة أماكن التطبيق الأخرى في الدراسات السابقة، وبالتالي فإن الدراسات السابقة بها أوجه تشابه واختلاف مع الدراسة الحالية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

توجد العديد من المنطلقات النظرية التي يتم الاعتماد عليها وهي الاتي:

- نظرية العدالة والتي تركز بشكل أساسي على أن العدالة في بيئة العمل هي المحدد الأساسي للرضا الوظيفي المتحقق في المنظمة وهي الأساس في الحفاظ على الرضا الوظيفي.
- نظرية بوتر ولولر والتي أكدت على أن الرضا الوظيفي يتعلق أكثر بما يتوقع الفرد الحصول عليه ومقارنته بالعوائد الفعلية التي حصل عليها فإذا كانت العوائد الفعلية أكثر فإن الرضا الوظيفي يتحقق والعكس صحيح.
- نظرية وضع الأهداف والتي تحدد الرضا الوظيفي من خلال مدى مشاركة العاملين في وضع الأهداف وأن الأهداف التي يسعون لتحقيقها جزء من أهداف المنظمة وأن أدائهم هو المحدد لتحقيق أهدافهم وبالتعبية أهداف المنظمة.

المنهجية وطرق البحث:

يتم الاعتماد على منهج تحليلي وصفي يعتمد على الآتي:

- الأسلوب الوصفي في وصف الرضا الوظيفي وأهميته وآثاره.
- الأسلوب الوصفي في وصف القيادة وآثارها وأهميتها.
- الأسلوب التحليلي في تحليل تأثير القيادة على الرضا الوظيفي.
- الأسلوب التحليلي في استخلاص الآثار النهائية للتطبيق.

أدوات الدراسة :

تتمثل أدوات الدراسة المستخدمة في الآتي:

- الاستبيان من أدوات جمع البيانات من العينة المحددة في شركة المراعي.
- النسب الاحصائية مثل الوسط الحسابي والنسب المئوية والانحراف المعياري وغيرها من النسب الأخرى لمعالجة البيانات.
- الأدوات المرتبطة بالتحليل والاستنتاج للمعلومات المختلفة التي تفيد إجراء تحليل أفضل للنتائج ووضع توصيات أكثر واقعية وشمولية.

حدود الدراسة :

تنقسم حدود الدراسة للآتي:

الحدود الزمانية :

تركز الدراسة على العام الهجري 1445

الحدود الجغرافية:

التطبيق على شركة المراعي بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

المراجع العربية:

- آل سعد. عائشة (2023). تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في الخطوط الجوية القطرية. رسالة ماجستير. كلية الادارة والاقتصاد. جامعة قطر.
- الزغبى. صالح محمد. (2023). أثر الرضا الوظيفي على مستوى الانتاجية لدى ممرضى القطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض دراسة تطبيقية على مستشفى الايمان العام بمدينة الرياض. مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية والادارية. المجلد 7. العدد 6.
- السلوم، رافد بن عبد الله والمعارك، هلاء بنت عثمان. (2024). أثر نظام العمل المرن على رضا موظفي الادارة العامة للتواصل الداخلي في وزارة الصحة. المجلة العربية للنشر العلمي. الإصدار السابع. العدد 63.

المراجع الأجنبية:

- Attia, S., Zayed, A., Elsamadicy, A. and Negm, E. (2023). The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction of Employees in the Government Communications and Information Technology Sector in Egypt. Alexandria Univesity for Administrative Sciences© – Vol. 60 – No. 2 .
- Heru Kuncorowati , Heru Noor Rokhmawati , Lalu Supardin. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. International journal of economics, Vol. 1, No. 3,
- Rodrigo, A. G., Kuruppu, C. L. and Pathirana, G. Y.. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. Asian Journal of Economics, Business and Accounting.
- Nigma, K.; Selvabaskar, S.; Surulivel, S. T.; Alamelue, R.; & Uthayajoice, D. (2018). Job satisfaction among school teachers. International Journal of Pure and Applied Mathematics, 119, (7).

