

الريادة ومدى مساهمتها في تحقيق الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين في الشركة السعودية للكهرباء في
منطقة جدة

إعداد الطالبة/

بدرية عايض آل محمد ١٢٨٧ . ٢٣٣٠

إشراف/

د. الفايصل عبد الحميد محمد

Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohame

د.فايز علي جراد

Dr.Fayez Ali Jrad

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

نمو المنظمات وانتشارها السريع وتغلغلها في جميع جوانب وأنشطة حياة الأفراد والجماعات دفع الباحثين وغيرهم من المعنيين إلى الاهتمام بزيادة إنتاجية وأداء هذه المنظمات وفعاليتها. وقد ركزت العديد من الدراسات والأبحاث على سلوك الأفراد في المنظمات لخدمة أهداف المنظمة. كما تناولت هذه المحاولات والأبحاث البحث عن كفاءات إدارية جديدة وإعادة تصميم العمل والمنظمات. لتحقيق الاستفادة المثلى من قدرات وإمكانات العاملين، لا بد من الوصول إلى درجة عالية من الالتزام التنظيمي لديهم، إذ أن غياب الالتزام التنظيمي له دور بارز في تخفيض الفاعلية التنظيمية.

لقد تجاوزت الدراسات التي استخدمت في البحث وتفسير المسؤولين عن اتخاذ القرار إلى اعتبار الخصائص الريادية معلماً بارزاً لجودة القرار والسلوك، ومتغيراً على درجة عالية من الأهمية. بل اعتبرتها القوة الأساسية التي تدعم الكثير من الأفعال الاستراتيجية لدى متخذي القرار. الخصائص الريادية أصبحت تمثل حجر الأساس ونقطة الانطلاق نحو الوعي بالأهداف، فهي تهيئ قاعدة معرفية واستدلالية تجعل المعنيين قادرين على التفاعل مع التطورات والتحولات التي تشهدها بيئة المنظمات.

في العصر الحديث، أصبحت المنظمات تواجه تحديات متزايدة في ظل العولمة والتغيرات السريعة في بيئة الأعمال. لم يعد النجاح يعتمد فقط على الكفاءة التشغيلية، بل بات يرتبط بشكل وثيق بقدرة المنظمة على الابتكار والريادة. تعد الريادة الإدارية إحدى الأدوات الأساسية التي تساهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، حيث تمكن المنظمات من التكيف مع التحولات البيئية واستغلال الفرص المتاحة.

في هذا السياق، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين الريادة ومدى مساهمتها في تحقيق الولاء التنظيمي، حيث يُعتبر الولاء التنظيمي من العناصر الحاسمة في تعزيز الفعالية والأداء المؤسسي. فالولاء التنظيمي يعكس

مدى ارتباط العاملين بالمنظمة والتزامهم بأهدافها وقيمتها، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الإنتاجية وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

تتناول هذه الدراسة التطبيقية مدى تأثير الريادة الإدارية على الولاء التنظيمي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة جدة. تهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين تطبيقات الريادة والولاء التنظيمي، وتحديد العوامل التي تسهم في تعزيز هذا الولاء، وذلك من خلال تحليل سلوكيات وأداء العاملين في المنظمة.

مشكلة الدراسة:

مع تزايد الاهتمام بدراسة موضوع الريادة، وما رافق ذلك من جهود استهدفت التعرف على مختلف الجوانب التنظيمية التي يمكن أن تتأثر بها سواء على المستوى الكلي أو الجزئي في أي منظمة، برزت مسوعات منطقية دفعت للتفكير في أهمية خصائص الشخص الريادي والمجالات التي يمكن أن تكون فيها واضحة وجلية، وذلك بقصد التركيز عليها وتعميق استخدامها للوصول بالمنظمات إلى الموقع الذي يناسب إمكاناتها وطموحاتها في البيئة التي تعمل فيها. (Fernald & Solomon, 1988, p. 176)

وفي المقابل، ركزت العديد من الدراسات والأبحاث على سلوك الأفراد في المنظمات لخدمة أهداف المنظمة، وتبني نماذج جديدة لإشراك العاملين في وضع السياسات والأهداف واتخاذ القرارات، مما يزيد من حجم إنتاج المنظمة ويحسن الأداء. (Hitt & Camp, 2001, pp. 479-481) من هنا، أصبح العديد من المسؤولين عن توجيه المنظمات بحاجة ماسة إلى استبصار دور الخصائص الريادية في بناء وتعزيز الالتزام التنظيمي.

في ضوء ما تقدم، تمثل المشكلة الرئيسية الرد على السؤال التالي: ما اثر الريادة في تحقيق الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين في الشركة السعودية للكهرباء في منطقة جدة؟

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

١. إثراء المعرفة الأكاديمية: تسهم هذه الدراسة في إضافة معلومات جديدة ومهمة إلى الأدبيات الموجودة حول موضوع الريادة والالتزام التنظيمي. حيث تقدم تحليلاً عميقاً لكيفية تأثير خصائص الريادة على الولاء التنظيمي، مما يساعد الباحثين والمختصين في فهم أفضل للعلاقة بين هذه المفاهيم.

٢. نموذج تحليلي جديد: تقدم الدراسة نموذجاً تحليلياً يمكن استخدامه في الدراسات المستقبلية لفحص تأثير الريادة على الالتزام التنظيمي في سياقات مختلفة وبيئات عمل متنوعة.

٣. بناء إطار نظري: تسهم الدراسة في بناء إطار نظري متكامل يمكن الاعتماد عليه لتطوير أبحاث مستقبلية تتناول مواضيع مشابهة، مما يعزز من التراكم المعرفي في هذا المجال.

٤. تحفيز البحث المستقبلي: تساعد نتائج هذه الدراسة في تحديد الفجوات البحثية وتشجيع الباحثين على استكشاف مزيد من العلاقات الديناميكية بين الريادة والولاء التنظيمي في منظمات وقطاعات أخرى.

الأهمية العملية:

١. تحسين الأداء التنظيمي: تسهم نتائج الدراسة في تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء التنظيمي من خلال تعزيز خصائص الريادة لدى متخذي القرار، مما يمكن منظمات مثل الشركة السعودية للكهرباء من تحقيق مستويات أعلى من الولاء التنظيمي بين موظفيها.

٢. تطوير استراتيجيات إدارية: يمكن للإدارة العليا في الشركة السعودية للكهرباء استخدام النتائج

المستخلصة من الدراسة لتطوير استراتيجيات إدارية تعزز من خصائص الريادة وتدعم الالتزام

التنظيمي، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

٣. زيادة الإنتاجية: تساهم الدراسة في توجيه المنظمات نحو تبني ممارسات ريادية تعمل على

إشراك العاملين في وضع السياسات واتخاذ القرارات، مما يزيد من إنتاجية الموظفين ويعزز من

رضاهم الوظيفي.

٤. تعزيز التنافسية: من خلال التركيز على الريادة والولاء التنظيمي، يمكن للمنظمات تعزيز قدرتها

التنافسية في السوق من خلال تحسين مستوى الالتزام والانتماء لدى موظفيها، مما ينعكس إيجاباً

على جودة الخدمات والمنتجات المقدمة.

٥. تحقيق الاستدامة: تساهم الدراسة في دعم الجهود الرامية لتحقيق الاستدامة التنظيمية من خلال

تعزيز ممارسات الريادة التي تؤدي إلى التكيف مع التغيرات البيئية واستغلال الفرص المتاحة

بفعالية.

أهداف الدراسة:

- تقديم تعريف واضح وشامل لمفهوم الريادة في السياق التنظيمي.
 - تحديد الخصائص الرئيسية التي تميز الرياديين في بيئات العمل.
 - قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة جدة.
 - تحليل العوامل التي تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي في المنظمة.
 - تشخيص واقع خصائص الريادة في المنظمة محل الدراسة
 - تشخيص ومعرفة مرتكزات تعزيز الالتزام التنظيمي مع المنظمة قيد البحث
 - تحليل تأثير خصائص الريادة على الالتزام التنظيمي في المنظمة محل الدراسة
 - تشخيص مدى اختلاف درجات الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الريادية لمتخذي القرار
- في المنظمة محل الدراسة

تساؤلات الدراسة:

١. ما المقصود بالريادة وما خصائص الريادي؟ وما المقاييس المستخدمة لتقييمها؟
٢. ما هو مستوى الالتزام التنظيمي في المنظمة محل الدراسة؟
٣. إلى أي مدى يتمتع متخذو القرار بخصائص الريادة؟
٤. هل هناك علاقة بين ما يتمتع به متخذو القرار من خصائص الريادة وبين التوجه نحو تعزيز الالتزام التنظيمي؟
٥. ما أثر خصائص الريادة في المنظمة محل الدراسة على الالتزام التنظيمي؟

فروض الدراسة:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص الريادة ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة جدة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختلاف جنس العاملين في الريادة للقيادات العليا في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة جدة وبين مستوى التزامهم التنظيمي.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة وأعمار العاملين في الريادة للقيادات العليا في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة جدة وبين مستوى التزامهم التنظيمي.

الدراسات السابقة:

١. العجمي، أمل منير محمد، السلمي، & فاطمة بنت عايض. مشرف. (٢٠١٩). دور القيادات الإدارية في تعزيز الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مستشفى الحرس الوطني، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

يهدف البحث إلى دراسة دور القيادات الإدارية في تعزيز الالتزام التنظيمي بين العاملين في قسم طب الأسرة بمستشفى الحرس الوطني في الرياض. تم استخدام استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتبيننا المنهج الوصفي لتحليل البيانات المجمعة. تم اختيار عينة عشوائية تضم ٢٨٣ موظفًا من القسم المدروس في المستشفى، وجميع الاستثمارات النهائية كانت صالحة للتحليل. أظهرت نتائج الدراسة أن العينة المدروسة موافقة بدرجة متوسطة على جميع جوانب واقع القيادات الإدارية في تعزيز الالتزام التنظيمي. وأظهرت النتائج أيضًا موافقة كبيرة على بعد الالتزام العاطفي والالتزام المستمر، بينما كانت موافقة متوسطة على بعد الالتزام الدائم. استنتجت الدراسة أن هناك حاجة ملحة لتطوير القيادات الإدارية في المستشفى، وتعزيز أبعاد الالتزام التنظيمي بين العاملين. بناءً على النتائج، أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بتدريب وتطوير القيادات، وتعزيز الاستراتيجيات التي تسهم في تحقيق الالتزام التنظيمي الفعال في البيئة العملية للمستشفى.

٢. قنديل، رضا حسين محمد. (٢٠٢٤). دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة. المجلة العلمية لكلية التجارة (أسيوط)،

٤٤(٨٠)، ٩٩-١٥٩.

تهدف الدراسة إلى استكشاف مدى امتلاك القيادات الإدارية في الجامعات الخاصة لسلوكيات القيادة التمكينية، وتقييم مستوى الولاء التنظيمي للعاملين في الإدارة العامة بتلك الجامعات، واختبار تأثير أبعاد

القيادة التمكينية على تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين في الجامعات الخاصة المصرية. استخدمت الباحثة منهجاً وصفيًا تحليليًا، واعتمدت على استبانة جمعت بياناتها من عينة عشوائية مكونة من ٧٥ عاملاً في الإدارة العامة للجامعات الخاصة. أسفرت الدراسة عن عدة نتائج بارزة، حيث أظهرت وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة التمكينية والولاء التنظيمي، وتحديدًا أن أبعاد القيادة التمكينية الأكثر تأثيراً على سلوك الولاء التنظيمي هي العمل الجماعي ومنح الاستقلالية من القيود البيروقراطية. كما كشفت الدراسة أن ممارسة القيادة التمكينية تسهم بشكل كبير في تعزيز مشاعر الارتياح والمبادرة لدى العاملين. بناءً على النتائج الإيجابية، أوصت الدراسة بضرورة أن تتبنى الجامعات الخاصة رؤية واضحة تعزز من تطوير القيادات التمكينية بين القادة، وتعزز أيضًا سلوك الولاء التنظيمي لدى العاملين، مع وضع الإطار اللازم لتنظيم هذه العمليات بشكل فعال وفعال.

٣. أحمد البشير الشريف, عبد القادر محمد هويدي, & عبد الفتاح جمعة سالم. (٢٠٢١). أثر المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي. Alostath, (٢١).

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من أثر المهارات القيادية على تعزيز الولاء التنظيمي في شركة ليببانا للهاتف المحمول. تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل حول مدى تأثير المهارات القيادية، مثل اتخاذ القرارات، التواصل الفعال، المشاركة والتحفيز، التطوير والتغيير، الابتكار والتجديد، إدارة الوقت، إدارة الأزمات، الكفاءة والفاعلية، تفويض السلطة، وإدارة ضغوط العمل، في تعزيز الولاء التنظيمي بين موظفي الشركة. استخدم الباحثون منهجاً وصفيًا تحليليًا، وأجري توزيع ٦٦ استبانة على قيادات الإدارتين العليا والوسطى في الشركة، حيث تم تحليل ٥١ استبانة باستخدام برنامج SPSS لتقدير العلاقات الإحصائية. أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- المهارات القيادية للموظفين في شركة ليببانا للهاتف المحمول مرتفعة عموماً.

- مستوى الولاء التنظيمي بين موظفي الشركة مرتفع أيضاً وفقاً لآراء المشاركين في الدراسة.
- وجود تأثير إحصائي significant للمهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي، حيث يمكن تفسير حوالي ٣٩.٣٪ من التغيير في مستوى الولاء التنظيمي بتغيير في مستوى المهارات القيادية بشكل مجتمع.
- وجود تأثير متفاوت لكل مهارة منفردة من المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي، مما يشير إلى أن بعض المهارات تلعب دوراً أكبر من غيرها في هذه العملية.

بناءً على هذه النتائج، أوصى الباحثون بالتالي:

١. تبني الشركة للتوجيهات والطرق الحديثة في تطوير مفاهيم القيادة الإدارية وتعزيزها داخل المؤسسة، مما سيؤدي إلى رفع مستوى المهارات القيادية لدى القادة الإداريين.
٢. الحفاظ على الممارسات الحالية ذات الأثر الكبير على الولاء التنظيمي وتعزيزها، بالإضافة إلى التركيز على تطوير المهارات القيادية ذات التأثير الضعيف مثل مهارات اتخاذ القرارات، المشاركة والتحفيز، والتواصل.

٤- التركي، زياد بن فهد. (٢٠١٤). المهارات الإدارية للقائد ودورها في الالتزام التنظيمي بالمديرية العامة للجوازات بالرياض.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور المهارات الإدارية للقادة في تحقيق الالتزام التنظيمي بالمديرية العامة للجوازات بالرياض. اعتمد الباحثون منهجاً وصفيّاً تحليليّاً، حيث تم جمع البيانات من خلال استخدام استبانة موزعة على عينة من ٢٢٦ ضابطاً، يشمل جميع الرتب العسكرية في المديرية. أظهرت نتائج الدراسة أن المهارات الإدارية لدى القادة متوفرة بدرجة عالية، وأن هناك ارتفاعاً ملحوظاً في مستوى

الالتزام التنظيمي بالمديرية بوجه عام. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أن المهارات الإدارية تلعب دوراً كبيراً في تعزيز الالتزام التنظيمي بالمديرية، وهو ما يشير إلى أهمية تطوير هذه المهارات وتعزيزها بشكل مستمر في بيئات العمل العسكرية. بناءً على هذه النتائج، يُوصى بتنفيذ برامج تدريبية موجهة لتطوير المهارات الإدارية، وتعزيز التبادل المعرفي بين القادة داخل المديرية ومع مؤسسات أخرى، وإجراء المزيد من الأبحاث لاستكشاف دور المهارات الإدارية في تعزيز أبعاد أخرى للالتزام التنظيمي.

٥- الجاف، نظيمة أحمد رحيم، اوامر، شيروان عمر، و صادق، زانا مجيد. (٢٠١٩). دور مهارات القيادة الإدارية في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء الأقسام في ديوان محافظة أربيل. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع ٣٦ ، ٩٩ - ١١٥.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1004597>

هدف البحث الحالي يركز على استكشاف دور مهارات القيادة الإدارية، وتحديد المهارات الذهنية/الفكرية، المهارات الإنسانية، والمهارات الإدارية، في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى مدراء الأقسام ومسؤولي الشعب في ديوان محافظة أربيل بإقليم كوردستان العراق. تم تصميم استبانة تضمنت ٣٠ سؤالاً وتم توزيعها على عينة من ٣٩ فرداً، حيث جمعت وتحليلت ٣٠ استمارة كانت جميعها صالحة للتحليل. أظهرت نتائج البحث وجود علاقة إيجابية بين مهارات القيادة الإدارية وتعزيز الالتزام الوظيفي، مما يشير إلى أهمية تطوير وتعزيز هذه المهارات بين المدراء. بناءً على هذه النتائج، قدم البحث مجموعة من التوصيات والمقترحات، منها زيادة الاهتمام بتطوير مهارات القيادة الإدارية وتعزيزها لدى المدراء، مع التركيز على تحفيز وتعزيز هذه المهارات في بيئة العمل لتعزيز الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المنظمة المبحوثة.

٦- الشريف، أحمد البشير، هويدي، عبدالقادر محمد، و سالم، عبدالفتاح جمعة. (٢٠٢١). أثر المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بشركة ليببانا للهاتف المحمول

<http://search.mandumah.com/Record/1281954>

هدفت هذه الدراسة إلى فهم دور المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي في شركة ليببانا للهاتف المحمول. استخدم الباحثون منهجاً وصفيّاً تحليليّاً، حيث وزعوا ٦٦ استمارة على قادة الإدارات العليا والوسطى بالشركة، وتم تحليل ٥١ استمارة باستخدام برنامج SPSS. أظهرت الدراسة النتائج التالية: مستوى المهارات القيادية عالٍ بشكل عام بين الموظفين، وأن مستوى الولاء التنظيمي في الشركة مرتفع حسب آراء المشاركين. وجدت الدراسة وجود أثر إحصائي significant للمهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي، حيث يمكن أن يرجع حوالي ٣٩.٣٪ من التغير في مستوى الولاء التنظيمي إلى المهارات القيادية. كما بينت الدراسة أن لكل مهارة قيادية منفردة تأثيراً جزئياً ومتفاوتاً في تعزيز الولاء التنظيمي. استناداً إلى هذه النتائج، أوصى الباحثون بالاستفادة من أحدث التوجيهات والأساليب في مفاهيم القيادة الإدارية داخل الشركة لرفع مستوى المهارات القيادية، وبتعزيز الممارسات الحالية التي ترتبط بالمهارات القيادية ذات التأثير العالي، مع إيلاء اهتمام خاص للمهارات ذات التأثير الضعيف مثل مهارات اتخاذ القرار، المشاركة والتحفيز، والتواصل.

٧- الغنام، حامد علوان خلف، و عبابنه، رائد إسماعيل. (٢٠١٩). دور الرقابة الادارية في تعزيز الولاء التنظيمي في جامعة تكريت في العراق (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت،

المفروق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1029801>

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور الرقابة الإدارية في تعزيز الولاء التنظيمي للموظفين في جامعة تكريت في العراق، مركزة على خمسة أبعاد رئيسية للرقابة الإدارية: الإشراف، والمتابعة، وتحديد المعايير لقياس الأداء، وقياس الأداء، واتخاذ الإجراءات التصحيحية. كان مجتمع الدراسة يشمل جميع الموظفين

الإداريين بالجامعة، الذين يبلغ عددهم ١٦٢٦ موظفًا، وتم اختيار عينة عشوائية منهم لتلبية الاستبانة، والتي بلغ عددها النهائي المستخدم في التحليل ٢٨٩ استبانة. تم استخدام الأساليب الوصفية الإحصائية وتحليل الانحدار المتعدد لاستكشاف العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة. وأظهرت الدراسة أن الرقابة الإدارية لها أثر ملحوظ إيجابي على تعزيز الولاء التنظيمي في جامعة تكريت، حيث بلغت قيمة معامل التفسير ٢٨٪. كما أظهرت الدراسة أن مستوى ممارسة الرقابة الإدارية ككل كان متوسطاً (٣.٥١)، بينما حصل مستوى ممارسة الولاء التنظيمي على تقييم مرتفع ٤.٠٤، وبناءً على النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات مهمة، منها زيادة الاهتمام بالرقابة الإدارية والمتابعة الدقيقة من قبل كافة الإدارات، وتحليل مسببات عدم إنجاز المهام الموكلة للموظفين، بما يتضمن الحد من المحسوبية والمتابعة الفعالة بعد التدريب، بالإضافة إلى صياغة معايير أداء تناسب طبيعة العمل وملاءمة الشخص المناسب في المكان المناسب لتجنب تكرار الأخطاء.

مصطلحات الدراسة:

الريادة:

الريادة هي مصطلح يُستخدم للإشارة إلى قدرة الفرد على تطوير أفكار جديدة وتحويلها إلى أعمال عملية ومبتكرة تخلق قيمة مضافة، سواء في القطاع الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي. من الناحية اللغوية، تُعبر كلمة "ريادة" عن القدرة على القيادة والابتكار،

وتعرف اجرائياً في هذا البحث " استخدام الأفراد للأفكار الجديدة والابتكارات لتحقيق تحسينات وتطوير داخل منظماتهم، بما في ذلك الشركة السعودية للكهرباء في منطقة جدة. تشمل الريادة إطلاق المشاريع الجديدة وتطبيق الحلول المبتكرة لتحسين العمليات وتعزيز الفعالية والكفاءة، مما يعزز من اندماج الموظفين مع المؤسسة وزيادة رغبتهم في التفاني والالتزام معها"

الولاء التنظيمي:

تعددت التعريفات لمفهوم الولاء التنظيمي في الأدب الأكاديمي، حيث يمكن تلخيص أهم هذه التعريفات كما يلي:

١. يُعرف الولاء التنظيمي بأنه "مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها" (البدوي، ٢٠١٦).

٢. يتمثل الولاء التنظيمي في "درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة" (عبد الباقي، ٢٠٠٤).

٣. يمكن تفسير الولاء التنظيمي بأنه "اقتران فعال بين الفرد والمنظمة، حيث يبدي الموظفون الموالون للمنظمة رغبتهم في خدمتها بشكل كبير برغم حصولهم على مردود أقل"، ويستند إلى ثلاث مرتكزات رئيسية: الاحساس بالانتماء، والمساهمة الفعالة، والإخلاص (غنام، ٢٠٠٥).

بالنظر إلى التعريف الإجرائي، يُفهم الولاء التنظيمي على أنه "مدى المحبة والإخلاص التي يبديها الموظف لشركته وينعكس على تقبله لأهدافها وتفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لإنجاحها" (أحمد، ٢٠١٥).

المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بوصف وتحليل جوانب الظاهرة المدروسة من خلال مراجعة الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع البحث في الدراسات السابقة. تم تحديد الجوانب التي تم استكشافها بالفعل من قبل الباحثين السابقين، بينما ركز الاهتمام أيضًا على الجوانب التي لم تتم معالجتها بشكل كافٍ، مما أتاح للباحثين وضع افتراضات منطقية تعكس التحليل الشامل للظاهرة المدروسة. يعتبر المنهج التحليلي جزءًا أساسيًا في هذا السياق، حيث تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة، وهي الاستبانة. تهدف هذه العملية التحليلية إلى الإجابة عن تساؤلات وفروض الدراسة، والوصول إلى إجابات متناسقة ومنطقية. يُسلط الضوء في النهاية على تأثير الريادة في تحقيق الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين في الشركة السعودية للكهرباء في منطقة جدة.

أدوات الدراسة :

كانت الاداة المناسبة بناء على المنهج المتبع في الدراسة هي الاستبانة وقد وفرت الاستبانة الاجابة على ائلة الدراسة حول تاثير الريادة في تحقيق الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين في الشركة السعودية للكهرباء في منطقة جدة وتم الاعتماد في بناء الابعاد والمحاور على الدراسات السابقة وادبيات الدراسة وتكونت الاستبانة في شكلها النهائي من ثلاثة ابعاد وكل بعد عبارة عن (٥ اسئلة) وتم الاعتماد على المقياس التالي في التصحيح:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة جدة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام ٢٠٢٤.

المراجع:

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو سمرة، محمد (٢٠٠٩): "الاتصال الإداري والإعلامي". ط١، الأردن، دار أسامة للنشر والتوزيع.
 - أبو شنب، جمال (٢٠٠٦): "نظريات الاتصال والإعلام: المفاهيم - المداخل النظرية - القضايا". ط١، الإسكندرية، مصر، دار المعرفة الجامعية.
 - أحمد البشير الشريف، عبد القادر محمد هويدي، & عبد الفتاح جمعة سالم. (٢٠٢١). أثر المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي. Alostath, (٢١).
 - بدوي، هناء (٢٠٠٣): "الاتصال بين النظرية والتطبيق". ط١، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
 - البقمي، صالح (٢٠١٨): "شركة المساهمة في النظام السعودي": دراسة مقابلة بالفقه الإسلامي. ط٢، الرياض، المملكة العربية السعودية، العبيكان للنشر.
 - التركي، زياد بن فهد. (٢٠١٤). المهارات الإدارية للقائد ودورها في الالتزام التنظيمي بالمديرية العامة للجوازات بالرياض.
 - الجاف، نظيمة أحمد رحيم، اوامر، شيروان عمر، و صادق، زانا مجيد. (٢٠١٩). دور مهارات القيادة الإدارية في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء الأقسام في ديوان محافظة أربيل. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع٣٦، ٩٩ - ١١٥.
- مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1004597>
- حمود، خضير (٢٠٠٢): "السلوك التنظيمي". ط١، عمان، الأردن، دار الصفاء للنشر والتوزيع.

- دليو، فضيل (٢٠٠٣): "الاتصال: مفاهيمه -نظرياته -وسائله". ط١، القاهرة، مصر، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- السмир، علي، وعوده، مبروكة (٢٠١٥): "التنظيم الإداري في المكتبات المدرسية: دراسة مقارنة (سوريا ومصر)". ط١، سوريا، من منشورات المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات.
- السيف، حسان (٢٠٠٦): "أحكام الاكتتاب في الشركات المساهمة". ط١، الرياض، المملكة العربية السعودية، دار ابن الجوزي.
- الشريف، أحمد البشير، هويدي، عبدالقادر محمد، و سالم، عبدالفتاح جمعة. (٢٠٢١). أثر المهارات القيادية في تعزيز الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية بشركة ليبانا للهاتف المحمول بطرابلس. مجلة الأستاذ، ع ٢١٦، ١٧٦ - ٢٠٠. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1281954>
- الصيرفي، محمد (٢٠٠٩): "الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي (التحليل على مستوى المنظمات)". ج٤، ط١، الإسكندرية، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
- عبد الباقي، صلاح الدين (٢٠٠٤): "السلوك الفعال في المنظمات". ط١، الإسكندرية، مصر، الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- عبوي، زيد (٢٠٠٦): "التنظيم الإداري: مبادئه وأساسياته". ط١، عمان، الأردن، دار أسامة، دار المشرق العربي.
- العجمي، أمل منير محمد، السلمي، & فاطمة بنت عايض. مشرف. (٢٠١٩). دور القيادات الإدارية في تعزيز الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين في مستشفى الحرس الوطني، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- الغنام، حامد علوان خلف، و عبابنه، رائد إسماعيل. (٢٠١٩). دور الرقابة الادارية في تعزيز الولاء التنظيمي في جامعة تكريت في العراق (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1029801>
- قنديل، رضا حسين محمد. (٢٠٢٤). دور القيادة التمكينية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالإدارة العامة في بعض الجامعات الخاصة. المجلة العلمية لكلية التجارة (أسيوط)، ٤٤ (٨٠)، ٩٩-١٥٩.

ثانياً - المراجع بالأجنبية:

- Alex muchielli (a). (2001): "les science de l'information et de la communication". édition hachette,paris.
- Bethami, A.Dobkin and Roger C.Pace. (2006): "Communication in a changing World". USA: Mc Graw Hill Higher Education, Edition. P102.
- Carlo, Borzaga and Ermanno Tortia. (2006): "Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services". USA: the Institute for the Development, The Nonprofit Research Group (ISSAN), located in the Department of Economics, Trento University, vol. 35, No.2, P228.
- Mohamed Meziane. (2006): "Communication Ethics and Planetary Village". Edition al hikma, Alger, p171.

- Richard Arcand. (1998): "la communication efficace". debock université, paris.