

تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي
بالتطبيق على شركة ريتاج الغلا في مدينة الرياض "دراسة حالة"

أسم الطالب

رحمة عبد الكريم بريكة

202125450

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	4
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	4
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	10
1.10. مخطط المشروع المقترح	11
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي للعاملين باهتمام كبير من العلماء والباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي وما يزال يلاقي الاهتمام المتزايد فالعنصر البشري هو المحور الأساسي للإنتاج في منظمات الأعمال وأساس نجاحها أو فشلها ، لهذا نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته نظريات وعناصر الرضا الوظيفي، أساليب قياس الرضا الوظيفي، ثم الدور الذي يلعبه النمط القيادي في تحقيق الرضا الوظيفي. (روان ، 2013)

موضوع القيادة من المواضيع الهامة التي تستدعي البحث في أي تنظيم أو مؤسسة قائمة لما له من تأثير كبير على كفاءة وفعالية المؤسسة من جهة و على رضا العاملين من جهة أخرى حيث تشكل القيادة عصب العملية الإدارية لأنها ترتبط بمدى فعالية ومهارة العملية القيادية والتي يلعب القائد فيها دورا أساسيا باعتباره يقوم بتوجيه ومتابعة وقيادة مجموعة من الفاعلين لتحقيق الأهداف المسطرة حيث شكلت هذه القضية اهتماما كبيرا لدى الباحثين والمفكرين الذين حاولوا من خلال دراساتهم وبحوثهم تحليل أساسيات القيادة وتأثيراتها في جميع الجوانب, مما يوفر لنا قدرة لا يستهان بها من النظريات العلمية التي أثرت على توجيه وتحديد مفاهيم القيادة والاساسيات المتعلقة بالقائد كتحديد مهاراته وصفاته والمهام التي يقوم بها. (حمري وآخرون ، 2022)

الرضا الوظيفي هو مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وهذه المشاعر تنتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، وبالتالي فإنه كلما قلة الفجوة بينما تقدمه الوظيفة لعامل وبينما ينبغي أن يحصل عليه من هذه الوظيفية كلما زاد رضا العاملين (عصماني نريم وآخرون ،2017)

التواصل بين القادة له تأثير كبير على أداء الموظفين والرضا الوظيفي والمواقف. لا يؤثر القادة على الحالة العاطفية والعقلية للموظفين فحسب، بل يكون لهم أيضاً تأثير كبير على سلوكيات الموظفين ذات الدوافع الجوهرية نحو تحقيق أهداف المنظمة (بيرنز، 2007)

يحتل الفرد مكانة بالغة لدى أصحاب هذه المنظمات و الباحثين رغم الصعوبة في صياغة محددة للرضا الوظيفي ، و الاسباب التي تعكر ظروف عملهم التي تؤثر سلبا على رضاهم المهني ولذلك جاء الاهتمام من قبل أصحاب المنظمات و الباحثين حول الظروف و الأسباب التي تعكر ظروف العمل و تؤثر سلبا على رضاهم المهني ، و المسببة لحالات التغيب و دوران العمل و انخفاض مستوى الإنتاجية و كذلك مستوى الأداء (zerfaoui ,Amel ,2014)

1.2. مشكلة الدراسة

يعد الرضا الوظيفي للموظفين في أي إدارة من الإدارات الحديثة الشغل الشاغل، والمتغير التابع الذي تستهدفه الإدارة في كل استراتيجياتها باعتباره الجسر الذي تحقق من خلاله فعالية الشركة وكفاءتها، ولذلك جرى بحث موضوع الرضا الوظيفي على نطاق واسع

تكمن المشكلة في كيفية اختيار الأنماط القيادية الملائمة لظروف الشركة، والأثر الذي تحدثه على الرضا الوظيفي 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 (هشام برو ، 2019)

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

التطرق لهذا الموضوع القيادة الفعالة وتأثيرها على تحقيق الرضا الوظيفي في شركات العمل من قبل العديد من الباحثين يوجد علاقة إيجابية بين هذين المفهومين إلا أن دراساتهم تناولت جوانب محددة من الموضوع، وهذا ما دفعنا لإعادة طرح هذا الموضوع وتدارك النقص الحاصل في تلك الدراسات التي لم يتم التطرق لها من قبل (فراس عماد علي ، 2021)

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الصعيد العملي تواجه الشركات التحديات والأزمات في تطبيق الرضا الوظيفي بفعالية فإن أحد العوامل الهامة التي تساهم في نجاح الرضا الوظيفي في الشركة هي القيادة الفعالة (سعد، عائشه خالد عبدالرحمن، 2023) .
ولذلك هناك حاجة لدراسة الكيفية التي يمكن من خلالها أن تؤثر القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي داخل الشركات

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي

"(ما هو اثر القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي بالتطبيق على شركة ريتاج الغلا في المملكة العربية السعودية مدينة الرياض)"

1.3. أهمية الدراسة

تلعب القيادة الفعالة دوراً هاماً في التأثير على الأفراد في الشركة فهي تجعلهم يواجهون طاقاتهم من أجل تحقيق أهداف الشركة ، و تسعى إلى تحقيق رضاهم من خلال الممارسات القيادية التي يمارسها القائد في الشركة، فالرضا الوظيفي يعتبر عامل مهم في زيادة إنتاجية الشركة لهذا على القائد الوعي بتأثير ممارسة القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي (بوهراوة وآخرون ، 2022)

1.3.1. على المستوى النظري:

من الناحية النظرية ، يساهم هذا البحث في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي . يساعد هذين المفهومين ، وذلك من خلال رصد طبيعة هذه العلاقة كما هي في الواقع ومن ثم تقديم بعض المقترحات وتوصيات لتطوير وتحسين هذا الواقع وصياغة اليات فعاله من شأنها ان تجعل القيادة تحقق اهداف الشركة . (يحيوي وآخرون ، 2022) كما يدرس ممارسات القيادة الفعالة نظرا لأهميتها في التأثير على الرضا الوظيفي للعاملين وتغيير اتجاهاتهم مما يدفعهم للعمل أكثر . (بوهراوة وآخرون ، 2022) بالإضافة إلى ذلك ، يساهم البحث في تقديم إضافات علمية حول موضوع القيادة الفعالة والرضا الوظيفي قد تفيد الباحثين وتفتح مجال أوسع لمواصلة البحث و الدراسة . (رفيده وآخرون ، 2022)

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية العملية ، يساعد هذا البحث القيادة الفعالة على السعي لإشباع حاجات الأفراد في الشركة لتحقيق لمستوى عالي من الرضا الوظيفي لديهم وذلك من خلال مشاركتهم في صنع القرارات وتحفيزهم على الأداء وتعاملهم جميعاً بدون تحيز وتهيئ لهم بيئة عمل جيدة ، حتى تستطيع الإدارة أن تحقق أهدافها (رفيده وآخرون ، 2022) حيث يوجه ارشادات لممارسة كثير من التدريب والذي يصبح بدوره شرطاً موضوعياً لإنجاز مهمة قيادية فعالة واتخاذ قرار إداري سليم ، حيث يعد النمط القيادي المستخدم عاملاً مهماً في تقدم الشركة أو تعثرها لما له من تأثير بالغ على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وعلى المناخ العام للشركة . (روان ، 2013) كما يساعد القيادة الفعالة في قدرتها على إدارة الصراع التنظيمي والعمل على الحد منه بأي طريقة كانت لان له نتائج تنعكس على الرضا الوظيفي (ساري وآخرون ، 2024) . بالتالي ، يمكن للشركات الاستفادة من هذا البحث لتحسين أدائها وتعزيز الرضا الوظيفي من خلال تطبيق القيادة الفعالة

1.4. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي : ماهو أثر تطبيق القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي؟

السؤال الفرعي ١ : كيف يؤثر التحفيز على الرضا الوظيفي؟

السؤال الفرعي ٢ : كيف يؤثر التواصل على الرضا الوظيفي؟

السؤال الفرعي ٣ : كيف تؤثر المشاركة على الرضا الوظيفي؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي : دراسة تأثير تطبيق القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي؟

الهدف الفرعي ١ : دراسة تأثير التحفيز في تطبيق الرضا الوظيفي ؟

الهدف الفرعي ٢ : التحقق من تأثير التواصل على الرضا الوظيفي؟

الهدف الفرعي ٣ : تقييم تأثير المشاركة على الرضا الوظيفي؟

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة و الرضا الوظيفي

الفرضية الفرعية ١ : توجد علاقة معنوية إيجابية بين التحفيز و تطبيق الرضا الوظيفي

الفرضية الفرعية ٢ : توجد علاقة معنوية إيجابية بين التواصل والرضا الوظيفي

الفرضية الفرعية ٣ : توجد علاقة معنوية إيجابية بين المشاركة و الرضا الوظيفي

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:

المتغير المستقل

المتغير التابع

القيادة الفعالة

. التحفيز

. التواصل

. المشاركة



H1, Ha, Hb, Hc

الرضا الوظيفي

Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

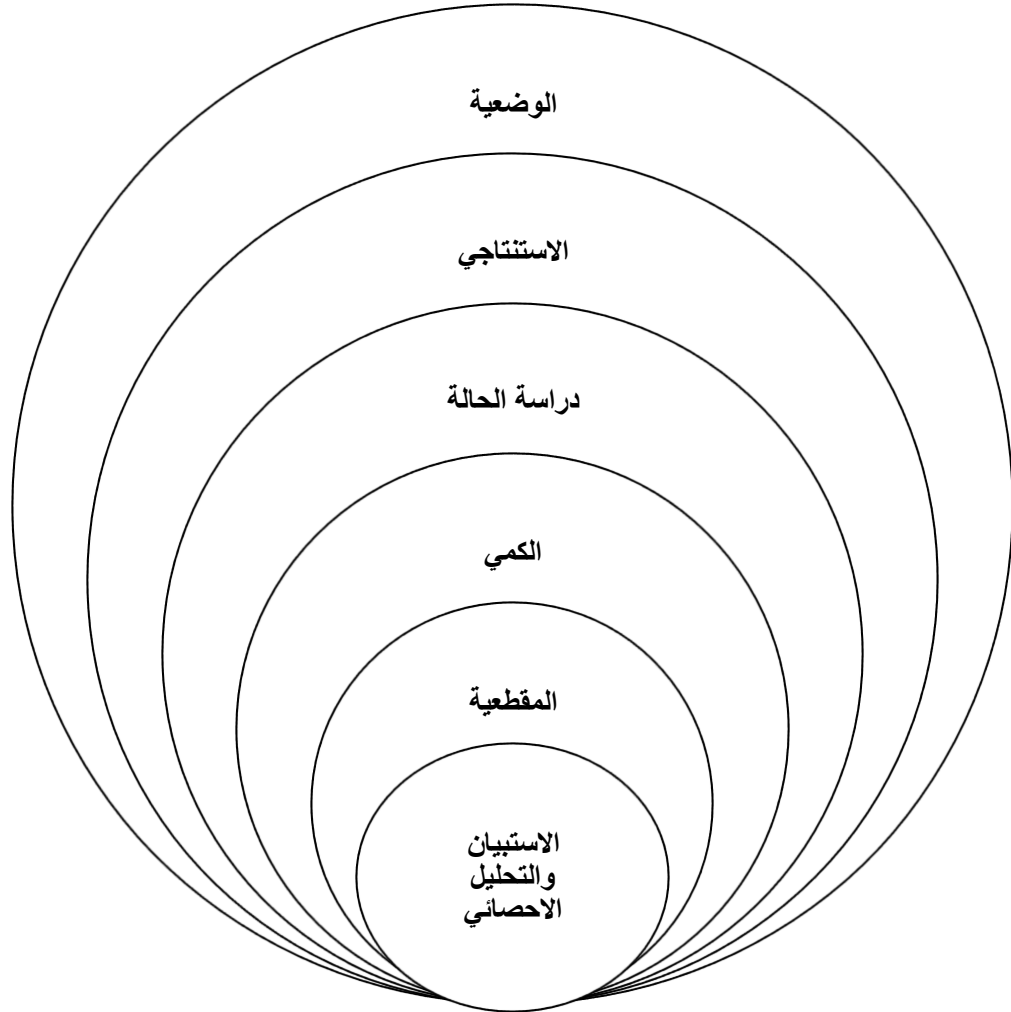
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقني والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.9. الدراسة الميدانية

تأسست شركة ريتاج الغلا في عام 2010 بدأنا الإنتاج من سنة 2013 إلى 2016 بدأ نمو الشركة في 2017 و الشركات تعرفت علينا أكثر استمرت الشركة إلى الأمام وازدادت مبيعاتها وصلنا لدول الخليج وبعض الدول العربية شاركنا في المعارض من دعم تنمية الصادرات السعودية مادياً ومعنوياً جرب متعة الحلويات الشعبية شركة ريتاج الغلا نقدم مجموعة متنوعة من الحلويات اللذيذة. الكعك والمعمول والكليجا والتمر وحتى الحلويات الشرقية الفاخرة وغيرها الكثير

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
	الفصل الثاني: الإطار النظري
	الفصل الثالث: منهجية البحث
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

قائمة المراجع

العربية

- آل سعد, & عائشة خالد عبدالرحمن. (2023). تأثرت بالقيادة الإدارية والولاء التنظيمي في الخطوط الجوية القطرية(رسالة ماجستير).
- بوهراوة, زبيدة, ماجن, خولة, زمالة, & عمر. (2022). أثر الممارسات القيادية على الرضا الوظيفي.
- التأثير التنظيمي على تسجيل الأداء الوظيفي. (أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خضر بسكرة ، 2014).
- حمري, رقيق, خلف الله, & زكرياء. (2022). القيادة و أثرها على الرضا الوظيفي لدى العمال.
- روان. (٢٠١٣) دور الأسلوب القيادي في تحقيق الرضا الوظيفي (رسالة ماجستير).
- رفيدة, بوريشة, ظريف, & عبد الله. (2022). أثر القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي للعمال.
- د. ساري, نصر الدين, لحرر, & خولة. (2024). أثر ابعاد القيادة الادارية على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة حالة بمنجم الحديد الوزنة (أطروحة دكتوراه , جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة).
- عصماني نريم — عصماني ومي. موني. 2017
- فراس عماد علي. 2021. القيادة الناجحة و دورها في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسات الأعمال. مجلة الجامعة العراقية،مج. 29، ع. 53، ج. 1، ص ص. 547-556.
- هشام برو اثر النمط القيادي لرؤساء الاقسام على الرضا الوظيفي لدى المرووسين المباشرين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية , اطروحة دكتوراه جامعة محمد خيضر الجزائر ٢٠١٩

يحياوي, عبد القادر, عقاد, & غالية. (2022). القيادة وعلاقتها بالأداء الوظيفي-دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد *CNR* (رسالة دكتوراه , جامعة ابن خلدون-تيارت).

الإنجليزية

Sahu, K. K. (2023). Assessing the influence of & ,.Dubey, P., Pathak, A. K effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship .behaviour. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 221-237

<https://retaj-alghala.com>