

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

الفصل الدراسي الثاني - 2024

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	9
1.8. منهجية الدراسة	10
1.9. الدراسة الميدانية	11
1.10. مخطط المشروع المقترح	12
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.....	1
3	
2.1. المقدمة:	14
2.2. المتغير المستقل	14
2.3. المتغير التابع	17
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	21
2.5. الخاتمة	22
قائمة المراجع	23

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

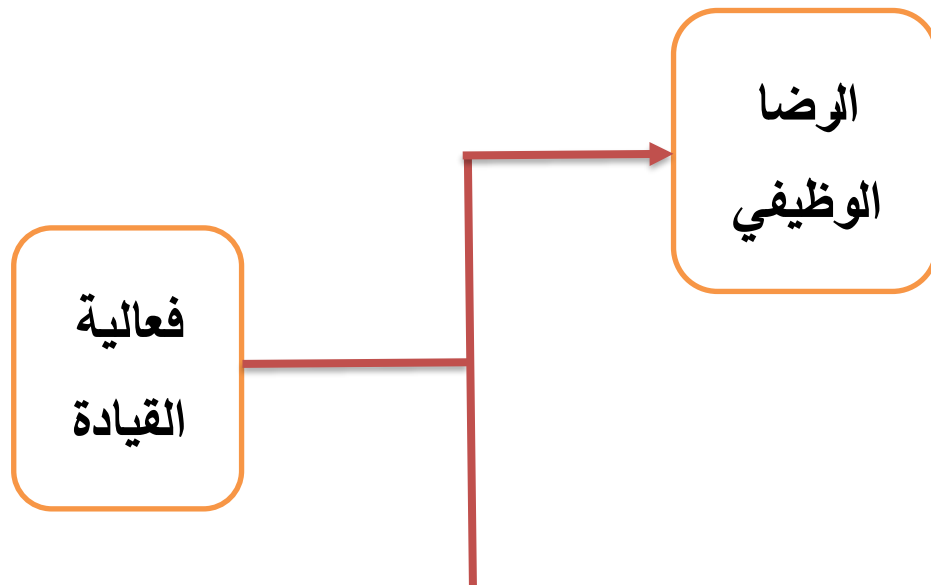
لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي للعاملين باهتمام كبير من العلماء والباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي وما يزال يلاقي الاهتمام المتزايد فالعنصر البشري هو المحور الأساسي للإنتاج في منظمات الأعمال وأساس نجاحها أو فشلها ، لهذا نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته نظريات وعناصر الرضا الوظيفي، 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) وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي بالتطبيق على شركة ريتاج الغلا بمنطقة الرياض .



الشكل : علاقة القيادة الفعالة بالرضا الوظيفي

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

تكمّن 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 طاقتهم 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

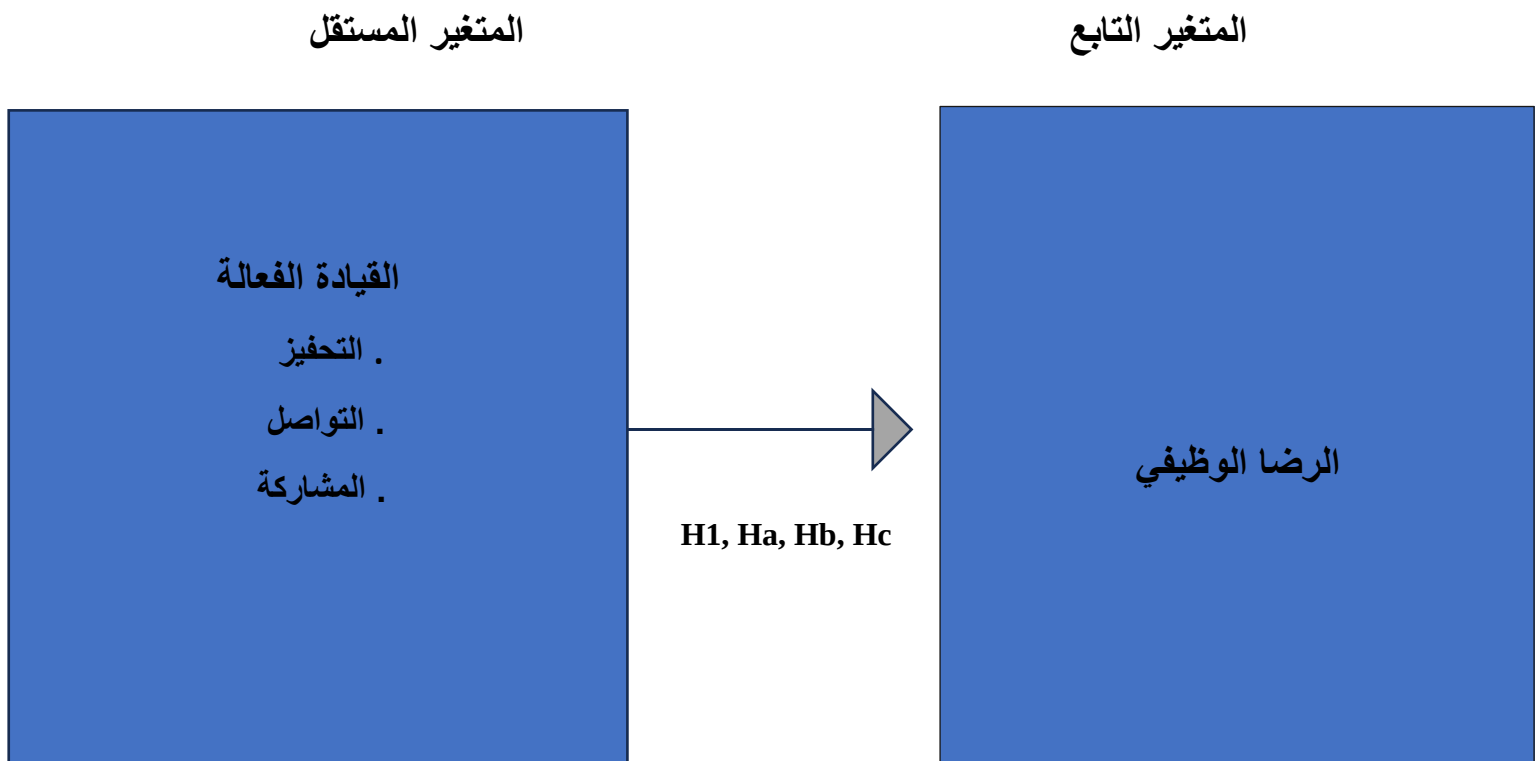
الفرضية الفرعية ١ : توجد علاقة معنوية إيجابية بين التحفيز و تطبيق الرضا الوظيفي

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:



Designed by researcher

تم تصميمها بواسطة الباحث

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

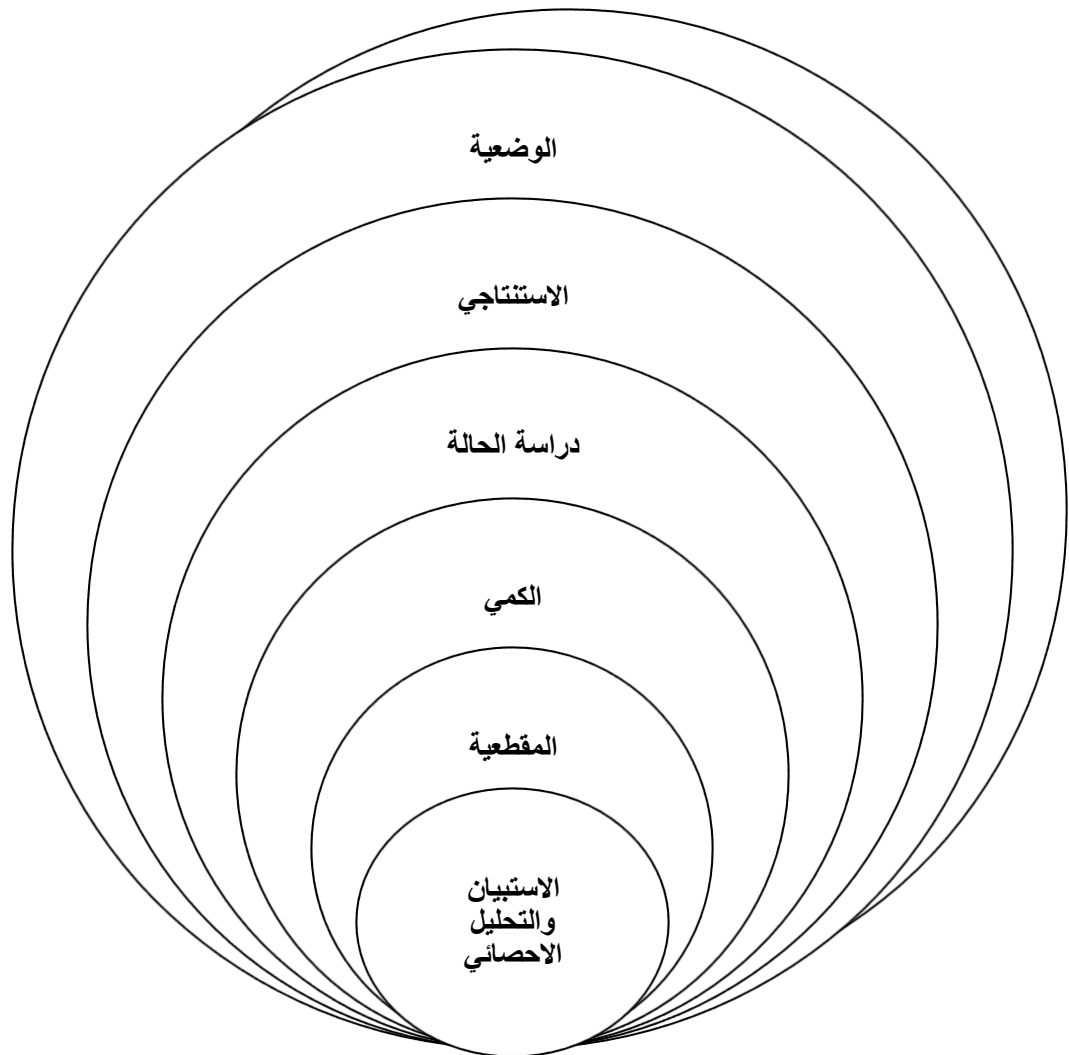
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقني والجراءات: 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. هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

موضوع الرضا الوظيفي فهو من أكثر الموضوعات التي تمت فيها الدراسات والبحوث في مجال علم النفس الإداري وحتى عام 1976م كان عدد هذه البحوث يفوق الثلاثة آلاف بحث، وترجع هذه الكثافة إلى أهمية هذه الموضوعات نظراً لأن الأفراد يقضون معظم أوقاتهم في العمل. كما يرجع هذا الاهتمام إلى الاعتقاد السائد بأن الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاج. (القبان ، 1402هـ: ص39).

أن فهم وإدراك دوافع الموظفين والعاملين في مجالات العمل ورضاهم الوظيفي يساعد الإدارة والمديرين والقادة على تصميم بيئة عمل مناسبة ونظام حوافز فعالة يساعد على حفظ فعال للموظفين والإبقاء عليهم في مجال العمل وزيادة فاعليتهم وأدائهم الوظيفي بصفته أهم الموارد التي تملكها منظمات العمل. (العديلي، 1993م: ص110).

إن نجاح أي شركة مرهون بتواجد قيادة فعالة تعمل باستمرار على توفير الأجواء المناسبة لظروف العمل، من شأنها رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، وبالتالي تفجير قدراتهم للوصول إلى أفضل مستويات الأداء ، ومن أجل هذا يجب أن يكون القائد ملماً بأساليب القيادة ومهاراتها من تخطيط وتنظيم وتوجيه أثناء العمل بالتعاون مع العاملين من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة (بولحفاًن وآخرون ، 2018) وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي بالتطبيق على شركة ريتاج الغلا بمنطقة الرياض .

2.2. المتغير الأول : القيادة الفعالة

قبل التطرق إلى مفهوم القيادة الفعالة لابد من تحديد مفهوم ومكونات هذا المصطلح كما يلي:

٢,٢,١ . مفهوم القيادة الفعالة

بدأت الأبحاث حول نظرية تصنيف القيادة في منتصف السبعينيات مع دراسة إدين وليفياتان (1975) وذلك مع تطور نظرية الإدراك الاجتماعي حيث ارتكزت هذه النظرية على اعتبار تصورات القيادة وتصنيفات السلوك والهياكل المعرفية لدى المراقبين أو الموظفين من أهم المكونات التي تؤدي لتصنيف الأفراد وتمييز القادة من غير القادة (شوندريك ولورد ، 2010).

وقد ساهمت الدراسات المتنوعة في هذا الإطار في توسع فهم الباحثين والمختصين لعمليات الادراك التي تلعب دوراً أساسياً في تكون فهم وتفسير وتفهم التابعين لسلوك القادة (شوندريك وآخرون، 2010). وتفترض العديد من نظريات القيادة امتلاك التابعين أو الموظفين في المؤسسات مخططات ذهنية تساعد على وضع افتراضات عامة ومعتقدات تتعلق بصفات القائد الضمنية ومن بينها سلوك القائد، ويقوم الأفراد بناءً على هذا بالاستجابة للقائد والتجاوب مع سلوكه (براون وآخرون، 2004).

إن الحاجة للقيادة الفعالة أصبحت ضرورة بشرية اقتضتها مصالح الحياة الإنسانية في شتى جوانبها والتي لا تتحقق إلا بوجود قيادة تنسق الجهود وتحرك الطاقات باتجاه الوصول إلى الغايات باعتبارها كما يرى ستوجديل بأنها عملية التأثير على نشاطات المجموعة من أجل وضع الأهداف وتحقيقها" (Stogdill، 1957 م، ص 317).

٢,٢,٢. عناصر القيادة الفعالة

هناك عدة عناصر مهمة ومكونة للقيادة الفعالة يتفق معظمهم عليها وهي:

- 1 - **الجماعة** : إذ لابد من وجود جماعة من الناس يقومون بممارسة نشاطات معينة ولتنسيق تلك الجهود والنشاطات لابد من قيادة فعالة تقوم بذلك وصولاً للأهداف المحددة.
- 2 - **الأهداف** : ضرورة وجود أهداف محددة تسعى القيادة الفعالة لتحقيقها والوصول إليها من خلال الجماعة.
- 3- **التأثير** : قدرة القيادة الفعالة على تحريك وتفعيل أفراد الجماعة وإقناعهم بالقيام بالمهام الموكلة إليهم وصولاً للأهداف المرجوة. (عادل عبد الرزاق، 2004).
- التحفيز** : قدرة القائد على تحفيز العاملين على تحقيق الأهداف وتطوير الأداء. (بوبيو ومانجانيلي، 2009 ؛ يوكل وآخرون، 2013).



الشكل : مكونات القيادة الفعالة

2.3. المتغير الثاني : الرضا الوظيفي

٢,٣,١. تعريف الرضا الوظيفي :

للرضا الوظيفي عدة تعريفات للتعبير عن مشاعر الأفراد تجاه وظائفهم منها :
يعرفه عبد الله (2008) في دراسته إلى أن الشعور بالرضا لدى الفرد يزيد من الإنتاج، والرضا عن العمل في الأمور الأساسية بالنسبة للفرد والمجتمع، فإذا وجد شعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مروضيه، ينتج بينه وبين من في العمل معه توافق نفسي واجتماعي، وهذا بدوره ينعكس أثره إيجابياً على أداء الفرد. وقد يمتد هذا الرضا إلى خارج إطار العمل .
كما يعرف على انه حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فان الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة (Jones and Slone , 2009)

٢,٣,٢. مفهوم أبعاد الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا عن العمل والاقتناع به يدفع الفرد إلى بذل قصارى جهده لإنجازه فهو يشكل دافعا قويا لإنجاز لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته وهو ما ينعكس على الإنتاجية ومعدل الغياب وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله و ينقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع وهي : تعريف وأهمية وأشكال (ذبلوي، ٢٠١٧).

٢,٣,٣ . أبعاد الرضا الوظيفي :

يحدد محيسن (٢٠٠٤) أبعاد الرضا الوظيفي في ثلاثة فئات هي:

الفئة الأولى: وهي تشمل عوامل ترجع إلى الفرد نفسه وتشمل الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، العمر، الحالة الصحية، الدرجة الوظيفية.

الفئة الثانية: عوامل ترجع إلى جماعة العمل، وهي تشمل العلاقة مع الرؤساء والعلاقة مع زملاء العمل، وتقدير الآخرين.

الفئة الثالثة: تتمثل في العوامل التي ترجع إلى المؤسسة، وهي تشمل الأجور والمكافآت المادية وعدالة العائد، وظروف العمل، والمزايا والخدمات المقدمة لهم، وفرص التقدم والترقية.

٢,٣,٤ . نظرية الرضا الوظيفي :

نظرية الرضا الوظيفي هي من النظريات الهامة في علم النفس التنظيمي حيث تهدف إلى فهم العوامل التي تؤثر على شعور الموظفين بالرضا عن وظائفهم واحدة من أكثر النظريات شهرة في هذا المجال هي "نظرية العاملين" (Two-factor Theory) لفريدريك هيرزبرغ ، التي تقسم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى فئتين:

1) (Motivators) العوامل المحفزة تشمل التحديات والإنجازات والشكر و التقدير والثناء والاحترام والتقدم المهني. عندما تكون هذه العوامل موجودة بشكل جيد في بيئة العمل، فإنها تزيد من رضا العاملين وتحفزهم على الإنجاز والتفوق.

2) (Hygiene Factors) العوامل الصحية تتعلق ببيئة العمل الخارجية وتشمل السياسات الإدارية ، الإشراف ، العلاقات مع الزملاء ، ظروف العمل ، الراتب والأمن الوظيفي عدم وجود هذه العوامل يؤدي إلى عدم الرضاء لكن وجودها لا يضمن الرضا الكامل .

تتضمن النظرية أن العوامل المحفزة تساهم في زيادة الرضا الوظيفي والدافعية، بينما العوامل الصحية تساهم في

تجنب عدم الرضا ولكنها ليست كافية لتحقيق الرضا الوظيفي بمفردها . Herzberg,F.(1968)

٢,٣,٥. مؤشرات عدم الرضا الوظيفي

يعد التمارض كثرة الشكاوي الإضراب اللامبالاة والتخريب والحوادث والإصابات أهم مؤشرات عدم الرضا الوظيفي :

١- التمارض

إن حالة عدم الرضا تخلق لدى الفرد نوع من التوتر والقلق، فمن أجل التخلص من عمل غير راض عنه، يلجأ الفرد إلى ظاهرة التمارض وتعني إظهار الفرد نفسه في حالة مرض ويلاحظ ذلك من خلال التردد المستمر على العيادة، وهذا السلوك ما هو إلا تعبير عن مشاكل في العمل والملل من الظروف المحيطة به (الشوا، ٢٠١٥).

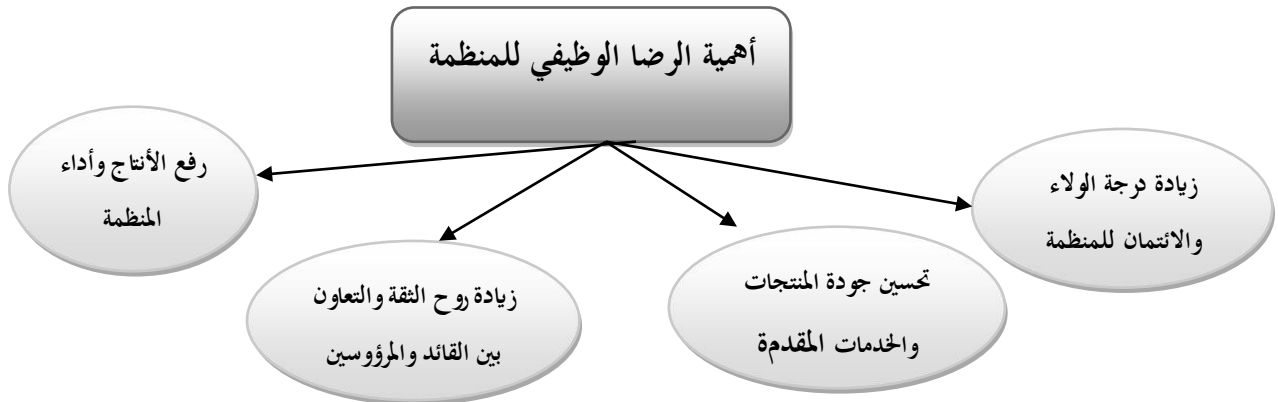
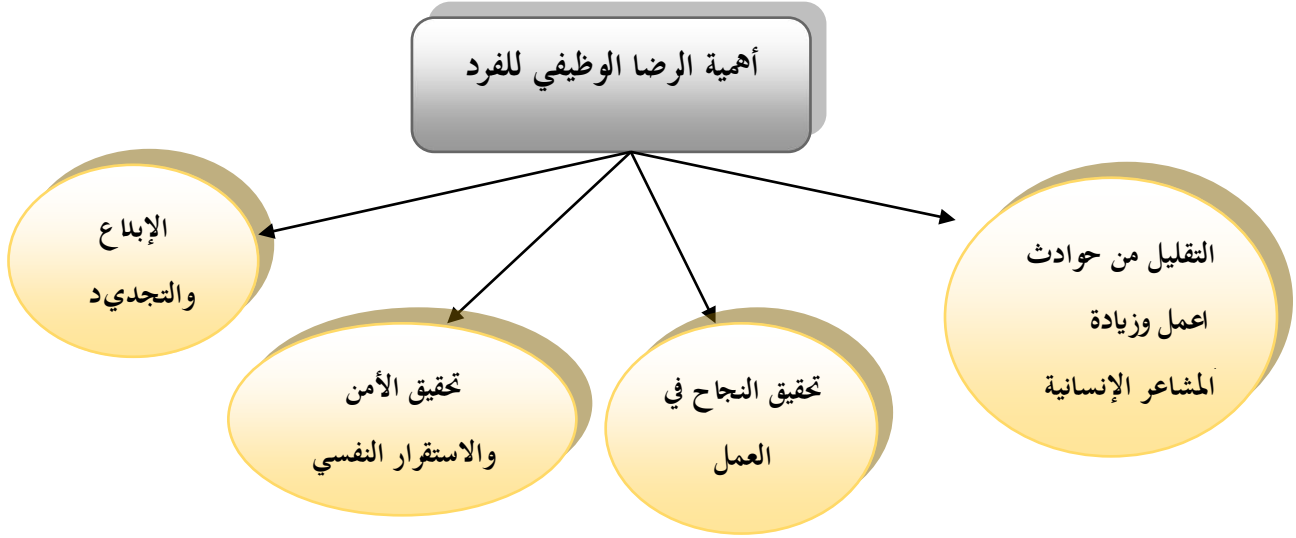
٢- كثرة الشكاوي

إن الإستياء من طرق المعاملة أو الظروف المحيطة بالعمل تدفع بالعاملين المستائين إلى رفع شكاويهم كتابياً أو شفهيّاً لرؤسائهم، فنسبة الشكاوي المقدمة تعكس لنا مستوى الرضا من عدمه ، الأمر الذي يتوجب أخذها بعين الاعتبار وتحليلها بدقة لإيجاد الحلول الممكنة برياح وموساوي (٢٠١٦).

٣- الإضراب

مما لا شك فيه أن حدوث الإضراب يعكس بالفعل تواجد الاختلال في العلاقات التنظيمية (علاقة العمل العلاقات الإنسانية)، لذا يعد أهم المؤشرات الدالة على وجود مشاعر عدم الرضا المعبر عنها بشكل صريح، فالإضراب بصورة عامة تعبير عن وضعية العمال التي يعيشونها ولا تتوافق مع متطلباته (بووذن ٢٠٠٧)

(: أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للفرد



2.4. العلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي:

١, ٤, ٢. أنماط التأثير بين القيادة الفعالة و الرضا الوظيفي

تتكون هذه العلاقة من ٥ مكونات أساسية تجمع ما بين السمات و السلوكيات المتصلة بالقيادة الفعالة والرضا الوظيفي :

- ١- النظرة
- ٢- التحفيز
- ٣- الدعم
- ٤- حل المشكلات
- ٥- المشاركة

هذه المكونات تعزز الرضا الوظيفي من خلال:

النظرة : امتلاك القائد للبصيرة والنظرة الواضحة للمستقبل

التحفيز : قدرة القائد على تحفيز العاملين على تحقيق الأهداف وتطوير الأداء

الدعم : يقدم القائد الرعاية والدعم المعنوي والمشورة والإرشادات للعاملين

حل المشكلات: قدرة القائد على مواجهة التحديات وحل المشكلات بشكل فعال

المشاركة : مشاركة القائد الآخرين في التخطيط وصنع القرارات

(بوبيو ومانجانيلي، 2009 ؛ يوكل وآخرون، 2013) .

2.5. الخاتمة

من خلال كل ما سبق نستنتج أن سر تنمية الشركات لم يعد فقط في مقدرتها على إدارة ثرواتها المادية فقط، وإنما أيضا في كيفية استخدام قادتها في توجيه القوى العاملة ، ودفعها إلى اكتشاف وتفجير الطاقات الخلاقة لذلك فإن الشركات خصوصا اليوم بحاجة إلى الاهتمام بهؤلاء القادة و الرفع من مستواهم القيادي حتى يتمكنوا من مواجهة المخاطر و الاستفادة من الفرص من خلال التأثير على الآخرين للوصول إلى الأداء المرضي للشركة وزيادة قدرتها التنافسية وبذلك تعد القيادة الفعالة من العوامل المهمة ذات الأثر الكبير في حركية الجماعة و نشاط الشركة ، وفي خلق التفاعل الإنساني اللازم لتحقيق الأهداف، سواء كانت هذه الأخيرة تخص الفرد أو الشركة ، وإن فعالية القيادة لا تظهر في المواقف غير المتكررة أو ذات الأجل القصير، أو المواقف المحددة ، فالقائد يرتبط مع الآخرين بعلاقات تفاعلية، متبادلة ومتكررة تتميز بالاستقرار والاستمرار وهذا بدوره يحقق الرضا الوظيفي للأفراد وشعورهم بالانتماء للشركة .

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 المرؤوسين 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).

مجيد مصطفى منصور. (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين.

اتش, ز. ع. ع., زينب عبدالله علي, الشيراوي, مريم عيسى, الخميسي, & السيد سعد. (2018). الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة، الملتحقين ببرنامج التوظيف المدعوم وغير المدعوم. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*. 117-189, 2(2) ,

ذبلاوي. دور تمكين العاملين في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة" المديرية الجهوية موبيليس ورقلة" (أطروحة دكتوراه , جامعة قاصدي مرباح ورقلة).

بوهراوة, زبيدة, ماجن, خولة, زمالة, & عمر. (2022). أثر الممارسات القيادية على الرضا الوظيفي.

كتاب القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين – تأليف عادل عبدالرزاق سعيد هاشم
https://books.google.com.sa/books?id=ExJhDwAAQBAJ&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

بولحافان, فتيحة, شبوتي, بوجردة, & ياسين (مشرفا).
(2018). القيادة و الرضا الوظيفي (أطروحة دكتوراه)

حسن, عروس, صالح, محمود, & أحمد. (2020). قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الفندقية المصرية: دراسة تحليلية. *مجلة كلية السياحة والفنادق-جامعة مدينة السادات*. 102-114, 4(2) ,

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>

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم

جامعة ميدأوشن

تخصص : بكالوريوس إدارة مشاريع

اخي الفاضل اختي الفاضلة

بغرض استكمال متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في ادارة المشاريع، فإننا نعكف حاليا على إعداد دراسة بعنوان " تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي " لذا يسعدنا وضع هذه الاستمارة بين أيديكم من أجل ملئها بعد قراءة كل عبارة من العبارات قراءة متأنية ووضع علامة (X) في الخانة المناسبة ، علما بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وفقط ، كما أن دقة وصحة النتائج التي ستتوصل إليها هذه الدراسة تتوقف على مدى تعاونكم معنا في ملء هذه الاستمارة بطريقة واضحة وجادة

وشكرا لكم

المحور الأول : المعلومات الشخصية : الرجاء وضع علامة (x) في الخانة المناسبة لإجابتك.

الجنس :

أنثى () ذكر ()

السن:

٣٠-٢٠ () ٤٠-٣٠ () ٥٠-٤٠ () أكثر من ٥٠ ()

المستوى التعليمي :

ثانوي فأقل () ماستر () دراسات ()

الحالة الاجتماعية :

أعزب / عزباء () متزوج / متزوجة ()

سنوات الخبرة :

أقل من سنة () من ٥ إلى ١٠ () من ١٥ إلى ٢٠ ()

أكثر من ٢٠ ()

المحور الثاني : القيادة الفعالة

نرجو منكم التكرم بوضع إشارة (x) تحت التقييم المناسب :

العبرة	غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
1 يقدر القائد الجهود التي أبذلها في العمل من أجل تحسين بالرضا عن نفسي في العمل					
يتفهم القائد الظروف الشخصية للمرؤوسين وذلك لتجنب عدم الرضا في العمل					
يسعى القائد على تحقيق أهدافه ليكون قدوة بين مرؤوسيه ويزيد من شعورهم بالرضا					
يقوم القائد بالتعامل مع المرؤوسين دون تمييز بغية تجنب عدم الرضا					
يعمل القائد على خلق بيئة عمل تساعد على تنمية الإبداع والابتكار من أجل تحقيق الرضا في الشركة					

المتغير الثالث الرضا الوظيفي

نرجو منكم التكرم بوضع إشارة (x) تحت التقييم المناسب :

العبرة	غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
1. أشعر بعدم مضي الوقت في العمل					
3. أرغب في البقاء في هذه الوظيفة دون الوظائف الأخرى					
2. أثق في قدرتي على أداء مهامي على أكمل وجه					
1. تتناسب الحوافز المقدمة للعاملين مع أداءهم					
1. ارتبي لا يلبي كل متطلباتي الضرورية					
6. ألتقى الاحتمال والنقد من قبل زملائي في العمل					
7. هناك فرص ترقية وتتم على أسس عادلة					
2. تواصل العاملين مع الإدارة يكون بسهولة وبسرعة					
2. تتناسب عدد ساعات عملي مع حجم المهام الموكلة إلي					
11. تتناسب المهام التي أقوم بها مع قدراتي الشخصية					

المحور الرابع : علاقة القيادة الفعالة بالرضا الوظيفي

نرجو منكم التكرم بوضع إشارة (x) تحت التقييم المناسب

العبرة	غير موافق جدا	غير موافق	محايد	موافق	موافق جدا
1. آ ارئي وقت ارحاتي تأخذ بعى الاعتبار من قبل القائد وهذا يشعري بالرضا					
3. يسعى القائد على إيجاد جو من الصداقة بين المرؤوسين من أجل تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة					
2. يطبق القائد العدالة والمساواة بين المرؤوسين وهذا ما يحسبهم بالرضا عن القيادة					
1. يقدر القائد الجهود التي أبذلها في العمل من أجل تحسين الرضا عن نفسي في العمل					
1. يتفهم القائد الظروف الشخصية للمرؤوسين وذلك لتجنب عدم الرضا في العمل					
6. يسعى القائد على تحقيق أهدافه ليكون قدوة بين مرؤوسيه ويزيد من شعورهم بالرضا					
7. يقوم القائد بالتعامل مع المرؤوسين دون تمييز بغية تجنب عدم الرضا					
2. يعمل القائد على خلق بيئة عمل تساعد على تنمية الإبداع والابتكار من أجل تحقيق الرضا في المؤسسة					