

تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة جدة المملكة العربية
السعودية

أسم الطالبة

اثير بشير الوصابي

الرقم الجامعي

2021205024

مشروع تخرج- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث- 2024

الشكر والتقدير

من قال انا لها "نالها "

وانا لها إن أبت رغما عنها أتيت بها.

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها أن تكون لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوفاً
بالتسهيلات لكنني فعلتها ونلتها

إلى الذي زين أسمى بأجمل الألقاب، من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل
إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، الى من غرس في روحي مكارم
الأخلاق داعمي الأول في مسيرتي وسندي
وقوتي وملأني بعد الله ...

إلى فخري واعتزازي (والدي)

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها واحتضني قلبها قبل يدها وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى
القلب الحنون

والشمعة التي كانت لي في الليالي المظلمات

سر قوتي ونجاحي ومصباح دربي الى وهج حياتي (والدتي)

إلى ضلعي الثابت وأمان أيامي الى ملهمي نجاحي إلى من شددت عضدي بهم فكانوا لي ينابيع
أرتوي منها

الى خيرة أيامي وصفوتها الى قرة عيني (أخواني أخواتي)

لكل من كان عوناً وسندا في هذا الطريق... الرفقاء السنين وأصحاب الشدائد والأزمات
أهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي لطالما تمنيت هـ أنا اليوم أتممت أول ثمراته
راجية من الله تعالى أن ينفعني بما علمني وان يعلمني ما أجهل ويجعله حجة لي لا علي.

المستخلص:

يحمل هذا التقرير في طياته خلاصة ما تم تطبيقه واكتسابه حيث قمت أولاً بالتحدث في بداية تقريرتي عن الفصل الأول الاطار العام للدراسة وتحدثت فيه عن مقدمة ومشكلة البحث من ناحية الفجوات النظرية والتطبيقية واهمية البحث من ناحية أهمية نظرية وتطبيقية وأيضاً أسئلة البحث واهداف البحث وفرضيات البحث ونموذج البحث ومنهجية البحث والدراسة الميدانية وهيكل المشروع وتحدثت في الفصل الثاني الاطار النظري عن المقدمة وفي المبحث الأول نمط القيادة والمبحث الثاني رضا الموظفين و العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين.

المحتويات

6.....	1. الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
6.....	1.1 المقدمة:
9.....	1.2 مشكلة البحث:
9.....	1.2.1 الفجوات النظرية:
10.....	1.2.2 الفجوات العملية:
11.....	1.3 أهمية البحث:
11.....	1.3.1 الأهمية النظرية:
11.....	1.3.2 الأهمية العملية:
12.....	1.4 أسئلة البحث:
13.....	1.5 أهداف البحث:
14.....	1.6 فرضيات البحث:
15.....	1.7 نموذج البحث:
16.....	1.8 منهجية البحث:
17.....	1.9 الدراسة الميدانية:
18.....	1.10 هيكل المشروع المقترح:
19.....	2. الفصل الثاني: الإطار النظري
19.....	2.1 المقدمة:
21.....	2.2 المبحث الأول: دور إدارة الامتثال
23.....	2.3 المبحث الثاني: جودة خدمات المطار
25.....	2.4 المبحث الثالث: العلاقة بين دور إدارة الامتثال وجودة خدمات المطار
28.....	2.5 الخاتمة:
٣٢	3. الفصل الثالث منهجية البحث
٣٣	٣.١ المقدمة:
٣٣	٣.٢ التعريفات الإجرائية
٣٤	٣.٣ تصميم البحث

٣٥	٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات ..
٣٦	٣.٥ طرق جمع البيانات ..
٣٧	٣.٦ أنواع البيانات ..
٣٨	٣.٧ طرق وأساليب تحليل البيانات ..
٣٨	٣.٨ الخاتمة ..
٣٩	٤. الفصل الرابع/التحليل الإحصائي ..
٤٠	٤.١ المقدمة ..
٤٠	٤.٢ خصائص عينة الدراسة ..
٤٥	٤.٣ قياس صدق وثبات الدراسة ..
٤٥	٤.٤ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة ..
٤٩	٤.٥ ثبات اداة الدراسة ..
٥١	٤.٦ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ..
٥٢	٤.٧ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة ..
٥٣	٤.٨ فرضيات الدراسة ..
٣٩	المراجع ..
٤١	الملاحق ..

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
15	يتم تصميمها بواسطة الطالبة. المصدر (الطالبة)	الشكل ١
23	الدراسة السابقة نمط القيادة المصدر (بوعكاز، 2015)	الشكل ٢
25	الدراسة السابقة رضا الموظفين المصدر (Beselie and 2000) (Vander Wiele)	الشكل ٣
27	العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين. المصدر (زايد ذيب الهاجري، 2023)	الشكل ٤
٣٤	تصميم البحث المصدر (الطالبة، ٢٠٢٤)	الشكل ٥

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣٥	مجتمع الدراسة المصدر (الطالبة، ٢٠٢٤)	١
٣٥	عينة الدراسة المصدر (الطالبة، ٢٠٢٤)	٢
٣٦	المتغير المستقل المصدر (الطالبة، ٢٠٢٤)	٣
٣٧	المتغير التابع المصدر (الطالبة، ٢٠٢٤)	٤

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة:

1،1 المقدمة:

رضا الموظفين هو مصطلح يشير إلى مدى رضا العاملين داخل المؤسسة أو المنظمة عن بيئة العمل وظروف العمل التي يعملون فيها يعتبر رضا الموظفين مؤشراً هاماً لجودة الحياة المهنية والكفاءة التنظيمية حيث يتأثر رضا الموظفين بعوامل متعددة، بما في ذلك:

البيئة العامة للعمل: تشمل هذه العوامل العلاقات بين الزملاء، والتواصل مع الإدارة، والثقافة التنظيمية، والمرونة في العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل.
التطوير المهني: يشمل هذا الجانب فرص التدريب والتطوير، والترقيات، والتحسين المستمر للمهارات والقدرات.

المكافآت والمزايا: تشمل الرواتب والمزايا الإضافية مثل التأمين الصحي والإجازات المدفوعة.
التوجيه القيادي: يلعب دوراً كبيراً في تحقيق رضا الموظفين القادة الذين يظهرون التفهم والاهتمام بموظفيهم يساهمون في تعزيز رضاهم.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يعتبر هذا الجانب أحد العوامل المؤثرة في رضا الموظفين حيث أن القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يؤثر بشكل كبير على الرضا.
فهم رضا الموظفين يساعد المنظمات على تحسين أدائها والحفاظ على موظفيها يعتبر تحقيق رضا الموظفين هدفاً استراتيجياً يجب أن يكون جزءاً من استراتيجية تطوير الموارد البشرية وإدارة المؤسسة.

“أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية”

الباحثة: عبير حسن محمود.

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى فهم أثر أبعاد القيادة الأخلاقية (مثل التوجه الأخلاقي للإدارة العليا وعلاقة المدير المباشر بموظفيه وحل القضايا الأخلاقية) على الرضا الوظيفي لموظفي الشركات التابعة لموانئ أبو ظبي حيث توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للقيادة الأخلاقية على زيادة الرضا الوظيفي.

“دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة...”

تناولت هذه الدراسة تأثير أنماط القيادة على تحقيق رضا الموظفين وولائهم للعمل أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أنماط القيادة والرضا الوظيفي، مما يساهم في تحسين الأداء وبيئة العمل.

“القيادة الإدارية وأثرها على الأداء”

أكدت هذه الدراسة أهمية القيادة في تحقيق الأداء الوظيفي وجدت أن نمط الإشراف الديمقراطي وبناء فرق العمل والتحفيز يؤثران إيجابياً على الرضا الوظيفي.

“تأثير الأنماط القيادية وفقاً لنظرية الطريق إلى الهدف للقيادة على أداء الموظفين” استكشفت هذه الدراسة تأثير أنماط القيادة على أداء الموظفين حيث وجدت أن القيادة الفعالة تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي والولاء للعمل.

يُعد تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية، موضوعاً هاماً يستحق البحث والتحليل على الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أن هناك فجوات في الأدبيات السابقة نتيجة قلة الدراسات المنشورة في هذا السياق ومن بعض النقاط التي يمكن أن تظهر هذه الفجوات:

قلة الدراسات السابقة: يعتبر هذا أحد أهم الفجوات قد يكون هناك قلة في الأبحاث التي استكشفت تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة بجدة بشكل مفصل يُعزى ذلك جزئياً إلى قلة الاهتمام بمثل هذه الدراسات أو نقص في التمويل والدعم للأبحاث في هذا المجال. التركيز على القيادة الديمقراطية والبيروقراطية فقط: يلاحظ أن الدراسات السابقة غالباً ما تركز على أنماط القيادة الديمقراطية والبيروقراطية قد يكون هناك حاجة لاستكشاف أنماط قيادية أخرى مثل القيادة التحفيزية، القيادة الاستراتيجية، أو القيادة التحويلية.

السياق الثقافي والاجتماعي: يُعد السياق الثقافي والاجتماعي في جدة عاملاً مؤثراً في تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين قد يكون هناك حاجة لدراسات تأخذ في الاعتبار هذه العوامل المحلية.

التحليل النوعي والكمي: يمكن أن يكون هناك فجوة في استخدام منهجيات تحليلية متعددة، مثل التحليل النوعي والكمي، لفهم تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين.

في الختام، يُعد تعزيز الأبحاث في هذا المجال أمراً ضرورياً لتحقيق بيئة عمل أفضل وتعزيز رضا الموظفين في الشركات الخاصة بجدة.

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة حيث يعتبر رضا الموظفين مؤشراً هاماً للأداء التنظيمي والاستدامة يمكن أن يؤثر نمط القيادة على تجربة الموظفين في العمل وعلى مستوى رضاهم الشخصي.

القيادة تعتبر من الجوانب الأساسية في إدارة الأعمال وتحقيق النجاح في المؤسسات. يجب على القائد أن يتمتع بالصفات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة وتوجيه الفريق نحو النجاح هناك العديد من الأنماط القيادية التي يمكن للمديرين الاستفادة منها لتحقيق أقصى استفادة من فرقهم تشمل الأنماط القيادية الشائعة القيادة التحويلية والقيادة الديمقراطية والقيادة الأوتوقراطية

والقيادة التبادلية وغيرها تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين يعد موضوعًا حيويًا للمنظمات، حيث يمكن أن تساهم في تحقيق الأداء المثلى وتعزيز بيئة العمل الإيجابية حيث يعتمد اختيار الأنماط القيادية على طبيعة المؤسسة والفريق والمهمة التي يتم تنفيذها، ويجب على القائد اختيار الأنماط المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة باختصار، فإن فهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للشركة وتحقيق الاستدامة يجب أن يكون هذا البحث محوريًا لمناقشة استراتيجيات تطوير القيادة وتحسين العلاقة بين القادة والموظفين في الشركات الخاصة في جدة وغيرها من المناطق.

1,2 مشكلة البحث:

تعتبر رضا الموظفين أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء المؤسسات واستدامتها يعتبر نمط القيادة من أهم العوامل التي تؤثر على تجربة الموظفين في العمل وعلى مستوى رضاهم الشخصي حيث تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة، حيث يعد رضا الموظفين مؤشراً هاماً للأداء التنظيمي والاستدامة.

1,2,1 الفجوات النظرية:

نظرة عامة على الفجوات النظرية في موضوع تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة، المملكة العربية السعودية.

نقص في تحديد أبعاد نمط القيادة:

الدراسات السابقة قد تكون قليلة في تحديد أبعاد نمط القيادة المستخدمة في البحث يجب أن يتم تحديد الأبعاد المحددة لنمط القيادة، مثل القيادة التحويلية، القيادة التحفيزية، القيادة الديمقراطية، وغيرها هذا يساعد في فهم تأثير كل نمط على رضا الموظفين بشكل أفضل.

نقص في تحديد مؤشرات إدارة الامتثال:

إدارة الامتثال تلعب دوراً مهماً في تحقيق جودة الخدمات ومع ذلك، قد يكون هناك نقص في تحديد المؤشرات المحددة لقياس أداء إدارة الامتثال يجب تحديد مؤشرات ملموسة تتعلق بالامتثال، مثل الامتثال للمعايير القانونية، والسياسات الداخلية، والإجراءات.

نقص في تحليل العلاقة السببية:

الدراسات السابقة قد تكون قليلة في تحليل العلاقة السببية بين نمط القيادة ورضا الموظفين. يجب أن يتم استخدام تصميم البحث المناسب، مثل الدراسات الطويلة المدى أو التجارب الميدانية، لتحديد ما إذا كان نمط القيادة يؤثر بشكل فعال على رضا الموظفين.

بالنسبة للدراسات السابقة، يمكن أن تكون هذه الفجوات نقاط انطلاق للبحث المستقبلي يجب أن يتم توجيه البحث نحو تحديد أبعاد نمط القيادة وتحديد مؤشرات إدارة الامتثال بشكل أفضل، وتحليل العلاقة السببية بينهما لتحقيق فهم أفضل لتأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة.

1,2,2 الفجوات العملية:

الفجوات العملية في موضوع تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة، المملكة العربية السعودية:

نقص في البحوث الميدانية:

الدراسات السابقة قد تكون قليلة في البحوث الميدانية التي تستند إلى بيانات حقيقية من الشركات في جدة يجب أن يتم تنفيذ دراسات ميدانية تستخدم استبانات أو مقابلات مع الموظفين وقادة الشركات لفهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين بشكل أفضل.

استخدام أساليب إحصائية متقدمة:

يجب أن يتم استخدام أساليب إحصائية متقدمة لتحليل البيانات وقياس العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين يمكن استخدام تحليل التباين (ANOVA)، وتحليل الانحدار، وتحليل المسار لفهم العوامل المؤثرة.

تحديد العوامل الوسيطة:

يجب أن يتم تحديد العوامل الوسيطة التي تربط بين نمط القيادة ورضا الموظفين هل هناك عوامل أخرى تؤثر في هذه العلاقة، مثل الثقافة المؤسسية أو الرضا على العمل؟

تحليل السياق الثقافي:

يجب أن يتم تحليل السياق الثقافي في جدة وكيف يؤثر على تفسير نمط القيادة وتأثيره على رضا الموظفين هل هناك اختلافات ثقافية تؤثر في هذه العلاقة؟

توسيع نطاق الدراسة:

يمكن أن تشمل الدراسات المستقبلية شركات متعددة القطاعات في جدة، بما في ذلك الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة هذا يساعد في تعميم النتائج وفهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين بشكل أوسع.

بالتأكيد، يمكن أن تكون هذه الفجوات نقاط انطلاق للبحث المستقبلي لفهم أفضل لتأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة.

وعلى ضوء ما سبق، فإن السؤال الرئيسي للبحث هو:

ما هو أثر نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة جدة المملكة العربية السعودية؟

1,3 أهمية البحث:

القيادة تعتبر من الجوانب الأساسية في إدارة الأعمال وتحقيق النجاح في المؤسسات يجب على القائد أن يتمتع بالصفات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة وتوجيه الفريق نحو النجاح هناك العديد من الأنماط القيادية التي يمكن للمديرين الاستفادة منها لتحقيق أقصى استفادة من فرقهم تشمل الأنماط القيادية الشائعة القيادة التحويلية والقيادة الديمقراطية والقيادة الأوتوقراطية والقيادة التبادلية وغيرها تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين يعد موضوعًا حيويًا للمنظمات، حيث يمكن أن تساهم في تحقيق الأداء المثلى وتعزيز بيئة العمل الإيجابية حيث يعتمد اختيار الأنماط القيادية على طبيعة المؤسسة والفريق والمهمة التي يتم تنفيذها، ويجب على القائد اختيار الأنماط المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة باختصار، فإن فهم تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للشركة وتحقيق الاستدامة يجب أن يكون هذا البحث محوريًا لمناقشة استراتيجيات تطوير القيادة وتحسين العلاقة بين القادة والموظفين في الشركات الخاصة في جدة وغيرها من المناطق.

يعتبر هذا البحث مهمًا من عدة نواحي، سواء من الناحية النظرية أو العملية دعوني أسلط الضوء على أهمية هذا البحث في تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة، المملكة العربية السعودية:

1,3,1 الأهمية النظرية:

ملء الفجوة البحثية: يعاني البحث في هذا المجال من نقص في الدراسات الشاملة والمتقدمة إحصائيًا يمكن لهذا البحث أن يمثل إسهامًا قيمًا في ملء هذه الفجوة. توسيع الفهم النظري: يمكن أن يساهم هذا البحث في توسيع فهمنا للعلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين، وبالتالي يمكن أن يكون مرجعًا نظريًا للباحثين والممارسين.

1,3,2 الأهمية العملية:

تحسين الأداء التنظيمي: يمكن أن يساعد هذا البحث في تحسين أداء الشركات الخاصة من خلال تحديد أفضل ممارسات القيادة التي تؤدي إلى رضا الموظفين. تحسين بيئة العمل: يمكن أن يساهم هذا البحث في تحسين بيئة العمل والعلاقات بين القادة والموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الرضا والإنتاجية.

1,4 أسئلة البحث:

أسئلة البحث الفرعية:

كيف يؤثر نمط القيادة على رضا الموظفين؟

لماذا يعتبر رضا الموظفين أمرًا مهمًا للشركات؟

ما هي العوامل التي يجب أن يأخذها القادة في اعتبارهم لتحقيق رضا الموظفين؟

ما هي الاستراتيجيات التي يمكن أن يتبعها القادة لتحسين رضا الموظفين؟

1,5 أهداف البحث:

الهدف العام:

دراسة تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة، المملكة العربية السعودية.

الأهداف الفرعية:

تحديد أنماط القيادة المستخدمة في الشركات الخاصة في جدة.

قياس مستوى رضا الموظفين على أساس هذه الأنماط.

تحليل العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين.

تقديم توصيات للقادة حول كيفية تحسين رضا الموظفين من خلال تطوير نمط القيادة.

1,6 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية H1:

يوجد تأثير إيجابي معنوي بين نمط القيادة الديمقراطي ورضا الموظفين.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لتأثير نمط القيادة على رضا الموظفين.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

يوجد تأثير معنوي بين نمط القيادة التوجيهي ورضا الموظفين.

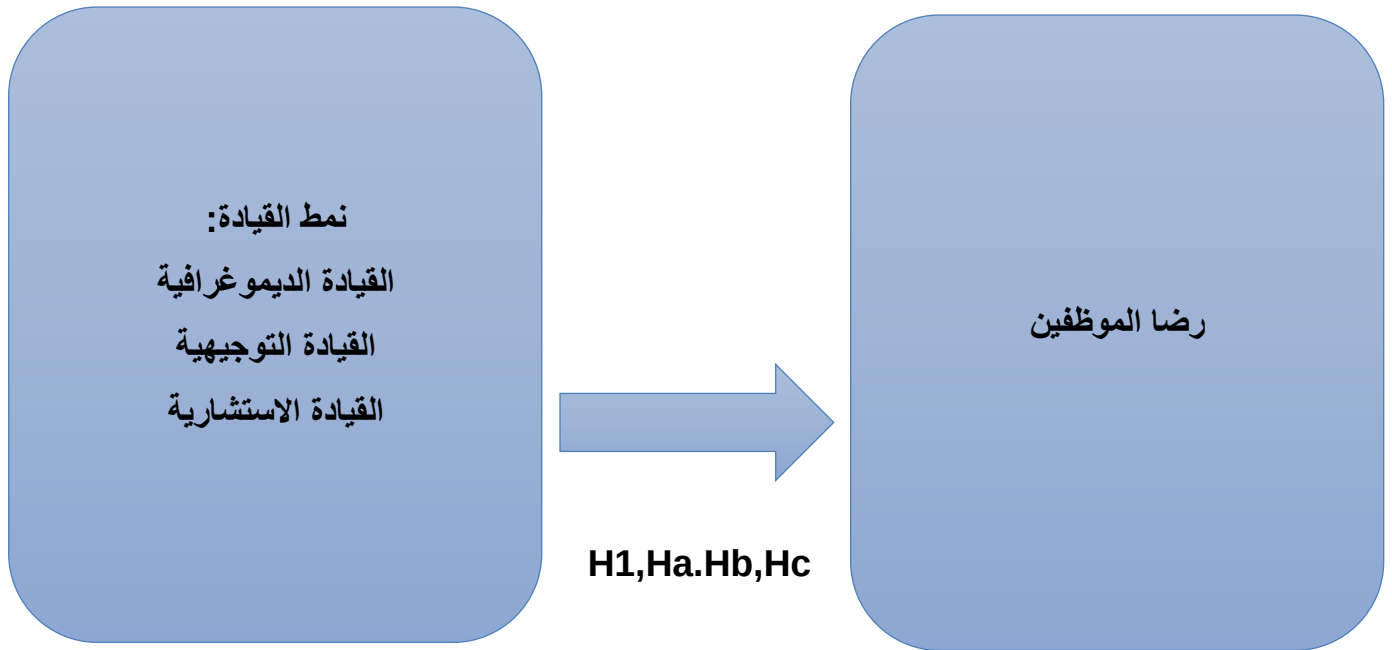
الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

هناك ارتباط معنوي بين نمط القيادة الاستشاري ورضا الموظفين.

1,7 نموذج البحث:

المتغير المستقل:

المتغير التابع:



يتم تصميمها بواسطة الطالبة

شكل رقم 1

1,9 الدراسة الميدانية:

تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطن التنظيمية:
دراسة أجريت على موظفات جامعة الملك عبدالعزيز بجدة.
أظهرت الدراسة تفوق نمط القيادة الديمقراطية، يليه نمط القيادة الحرة، ثم نمط القيادة الأوتوقراطية.
وجود ممارسة مرتفعة لسلوك المواطن التنظيمية بنسبة 73.8%.
تأثير نمط القيادة الحرة على سلوك المواطن التنظيمية بنسبة 23.2%.
دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي:
دراسة أجريت على موظفي مركز الوطني للأرصاد بجدة.
أظهرت الدراسة أهمية القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي.
تنمية رأس المال البشري والمعرفي تساهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
بناءً على هذه الدراسات، يُفضل تعزيز ممارسة نمط القيادة الديمقراطية وتحسين العلاقات بين الموظفين والقادة كما يُنصح بتطبيق مبادئ القيادة الاستراتيجية لتحقيق التميز المؤسسي.
الدراسة ستكون نظرية تعتمد على تحليل الأدبيات العلمية والبيانات المتاحة من الشركات الخاصة في مدينة جدة ومصادر أخرى موثوقة والهدف هو تقديم توصيات قائمة على الأدلة التي يمكن ان تسهم تعزيز نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة في مدينة جدة.

1,10 هيكل المشروع المقترح:

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الرابع: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الإطار النظري:

2,1 المقدمة:

تعتبر القيادة من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين وأدائهم في الشركات الخاصة في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية، وتلعب أنماط القيادة دورًا حيويًا في تحديد مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين. تتنوع أنماط القيادة بين القيادة الأوتوقراطية، القيادة الديمقراطية، والقيادة التحويلية، وكل نمط له تأثيراته الخاصة على بيئة العمل وأداء الموظفين.

كما تشير الدراسات إلى أن القيادة الديمقراطية، التي تشجع على المشاركة واتخاذ القرارات الجماعية، تساهم بشكل كبير في تعزيز رضا الموظفين وزيادة ولائهم للشركة من ناحية أخرى، يمكن أن تؤدي القيادة الأوتوقراطية، التي تعتمد على القرارات الفردية والتحكم الصارم، إلى تقليل مستوى الرضا الوظيفي وزيادة التوتر بين الموظفين.

في السياق السعودي، وخاصة في جدة، يعتبر فهم تأثير أنماط القيادة المختلفة على رضا الموظفين أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق التميز المؤسسي وتعزيز الإنتاجية من خلال تبني أساليب قيادة تتناسب مع ثقافة العمل المحلية واحتياجات الموظفين، يمكن للشركات الخاصة تحقيق بيئة عمل إيجابية ومستدامة.

الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة ذات أهمية كبيرة في مجال القيادة ورضا الموظفين لعدة أسباب: توفير الأساس النظري: تساعد الدراسات السابقة في بناء قاعدة معرفية قوية حول الموضوع، مما يسهل فهم المفاهيم والنظريات المتعلقة بالقيادة ورضا الموظفين.

تحديد الفجوات البحثية: من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن للباحثين تحديد الفجوات في المعرفة الحالية وتوجيه أبحاثهم نحو مجالات جديدة تحتاج إلى استكشاف.

تقديم الأدلة التجريبية: توفر الدراسات السابقة أدلة تجريبية تدعم أو تنفي الفرضيات والنظريات المختلفة، مما يساعد في بناء استنتاجات موثوقة.

توجيه الممارسات العملية: يمكن استخدام نتائج الدراسات السابقة لتوجيه الممارسات الإدارية والقيادية في الشركات، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

تعزيز المصداقية: الاعتماد على الدراسات السابقة يعزز من مصداقية البحث الجديد ويظهر أن الباحث قد استند إلى أسس علمية قوية.

في سياق القيادة ورضا الموظفين في جدة، المملكة العربية السعودية، يمكن أن تكون الدراسات

السابقة مفيدة بشكل خاص في فهم تأثير الأنماط القيادية المختلفة على رضا الموظفين وتحديد الأساليب الأكثر فعالية في هذا السياق.

نظرة عامة عن العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة: تعتبر العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين في الشركات الخاصة في جدة موضوعًا حيويًا يؤثر بشكل كبير على الأداء والإنتاجية وهي:

القيادة التحويلية: هذا النمط يركز على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار والتغيير حيث إن القادة التحويليون يعملون على بناء رؤية مشتركة وإلهام الفريق لتحقيق أهداف أعلى هذا النمط غالبًا ما يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين بسبب الشعور بالتقدير والتمكين.

القيادة الديمقراطية: تعتمد على إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتشجيع الحوار المفتوح هذا النمط يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية بين الموظفين، مما يزيد من رضاهم الوظيفي.

القيادة الأوتوقراطية: تعتمد على اتخاذ القرارات بشكل فردي دون مشاركة الفريق على الرغم من أن هذا النمط يمكن أن يكون فعالًا في بعض الحالات الطارئة، إلا أنه غالبًا ما يؤدي إلى تقليل رضا الموظفين بسبب الشعور بالتجاهل وعدم التقدير.

القيادة التبادلية: تركز على تبادل المنافع بين القائد والموظفين، حيث يتم تحفيز الموظفين من خلال المكافآت والعقوبات كما أن هذا النمط يمكن أن يكون فعالًا في تحقيق أهداف قصيرة المدى، لكنه قد لا يكون كافيًا لتعزيز الرضا الوظيفي على المدى الطويل.

في جدة، تلعب الثقافة المحلية والعوامل الاجتماعية دورًا كبيرًا في تحديد فعالية نمط القيادة حيث إن القادة الذين يفهمون احتياجات موظفيهم ويعتمدون أساليب قيادة تتناسب مع تلك الاحتياجات يمكنهم تحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والإنتاجية.

2,2 المبحث الأول: نمط القيادة

تعريفه:

القيادة هي العقل والقلب النابض لكل المنظمات، والحديث عن القيادة قديم قدم التاريخ حيث تعددت مفاهيم القيادة بتعدد الاتجاهات والأطر النظرية عبر مراحل تطورها، فالبعض اتجه إلى تعريفها على أنها مجموعة من الصفات الشخصية، وآخرون اعتبروا أن القيادة ولاية وسلطة رسمية، بينما تركز الدراسات الحديثة على أن القيادة سلوك وتفاعل وتأثير على الآخرين.

نمط القيادة هو الأسلوب أو الطريقة التي يتبعها القائد في توجيه وتحفيز وإدارة فريق العمل لتحقيق الأهداف المحددة كما يتم تعريف القيادة بأنها هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة، فهي مسؤولية تجاه المجموعة المقادة لتحقيق النتائج المرسومة.

أو هي أنها عملية التأثير في نشاطات الجماعة بهدف تحقيق الأهداف، وتعتبر القيادة بوجه عام عن القيام بتلك الأعمال التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها.

تطوره:

تطورت القيادة وأصبحت علماً رائداً يؤثر في جميع مجالات الحياة، فالقيادة المتميزة تحقق التطور المؤسسي المستمر وتسعى في تحقيق الأهداف بفاعلية، حيث اهتمت الدول المتقدمة بنظام الإدارة والقيادة في مختلف مؤسساتها واختارت أفضل الأنماط والاتجاهات الإدارية والقيادية وحققت النمو والتطور الشامل، فوضعت القائد المناسب في المكان المناسب.

ويؤكد (كنمي) أن القيادة حجر الزاوية لكل منظمة، ويعتمد نجاح أي منظمة سواء كانت خدمية أو ربحية على كفاءة القيادة المتواجدة على هرم تلك المنظمة، فلم تعد المصادر المالية هي العامل الحاسم لنجاح المنظمات كما كانت في الماضي، بل أضحت القيادة وما تحتوي من المفاهيم كالأخلاقيات والرضا الوظيفي وغيرها هي محددات نجاح المنظمات (Koonmee et al, 2010) لذلك تعددت نظريات القيادة ولاقت اهتمام بالغ لدى الباحثين منذ زمن بعيد، ولكن شهد القرن الحادي والعشرين اهتمام كبير وغير مسبوق بدراسة وتطوير نظريات القيادة، كون القيادة في معناها العام محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء.

أبعاده:

أبعاد القيادة هي الجوانب المختلفة التي يجب على القائد مراعاتها لتحقيق قيادة فعالة وهي:

البعد الاستراتيجي: يتضمن وضع رؤية واضحة وأهداف طويلة الأمد، وتطوير استراتيجيات لتحقيق هذه الأهداف، القائد الاستراتيجي يركز على التخطيط المستقبلي والتكيف مع التغيرات.

البعد التنظيمي: يشمل تنظيم الموارد وتوزيع المهام بشكل فعال لضمان تحقيق الأهداف، القائد التنظيمي يحرص على تحسين العمليات وتنسيق الجهود بين أعضاء الفريق.

البعد التحفيزي: يتعلق بقدرة القائد على تحفيز الفريق وتشجيعه على الأداء بأفضل ما يمكن، القائد التحفيزي يستخدم المكافآت والتقدير لتعزيز الروح المعنوية.

البعد التواصل: يشمل القدرة على التواصل بوضوح وفعالية مع الفريق، القائد التواصل يحرص على نقل الأفكار والمعلومات بشكل يسهل فهمها ويعزز التعاون.

البعد الأخلاقي: يتضمن الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية في القيادة، القائد الأخلاقي يحرص على النزاهة والعدالة في التعامل مع الفريق.

البعد العاطفي: يتعلق بقدرة القائد على فهم مشاعر الفريق والتعامل معها بفعالية، القائد العاطفي يبني علاقات قوية وإيجابية مع أعضاء الفريق.

نظريته:

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير ما يجعل القائد ناجحًا وكيف يمكن تطوير مهارات القيادة وهي:

نظرية الرجل العظيم: تفترض هذه النظرية أن القادة يولدون ولا يُصنعون، وأن هناك خصائص فطرية تجعل الشخص قائدًا عظيمًا، مثل الكاريزما والثقة بالنفس والذكاء.

نظرية السمات: تركز هذه النظرية على الصفات الشخصية التي تميز القادة الناجحين، مثل القدرة على التواصل، الرؤية المستقبلية، والقدرة على اتخاذ القرارات.

النظرية السلوكية: تركز هذه النظرية على سلوك القائد وكيف يؤثر على الفريق، تفترض أن القيادة يمكن تعلمها من خلال تطوير سلوكيات معينة مثل التحفيز والتوجيه.

النظرية الموقفية: تعتمد هذه النظرية على فكرة أن القيادة الفعالة تعتمد على الموقف والظروف المحيطة، القائد يجب أن يكون مرناً ويكيف أسلوبه بناءً على الموقف.

نظرية المعاملات: تركز هذه النظرية على التبادل بين القائد والفريق، حيث يتم تحفيز الفريق من خلال نظام المكافآت والعقوبات لتحقيق الأهداف.

نظرية القيادة التحويلية: تركز على إلهام وتحفيز الفريق لتحقيق تغييرات إيجابية، القائد التحويلي يعمل على تطوير قدرات الفريق وإمكاناتهم لتحقيق الأهداف المشتركة.

دراسة (بوعكاز 2015) : بعنوان الانماط القيادية الساندة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي داخل المؤسسة دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الدينية والاقواف لولاية ام البواقي وتتمحور اشكالية الدراسة في: ما هو النمط القيادي الساندة لمؤسسة الشؤون الدينية والاقواف وما مدي تأثيره علي الالتزام التنظيمي للموظف داخل المؤسسة وقد اظهرت نتائج الدراسة: الى وجود علاقة ارتباطية بين الانماط القيادية الديمقراطية و الفوضوي والتسلطي والالتزام الوظيفي لدي العاملين كما تبين النمط الديمقراطي في تحقيق اهداف وطموحات المؤسسة واستخدام تقنيات جديدة ومتطورة في العمل من اجل توفير الوقت والجهد.

شكل رقم 3

2,3 المبحث الثاني: رضا الموظفين

تعريفه:

يعبر مصطلح الرضا الوظيفي عن الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف بشكل عام تجاه عمله، بسبب تحقيق احتياجاته، ورغباته في العمل، إذ إنه من الأهداف الأساسية التي تسعى معظم المؤسسات للحصول عليه لما له من دور في زيادة إنتاجية العمال وتحفيزهم.

تطوره:

تطور رضا الموظفين هو عملية مستمرة تتأثر بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية في بيئة العمل ومن بعض النقاط الرئيسية التي توضح كيفية تطور رضا الموظفين:

تحسين بيئة العمل: توفير بيئة عمل مريحة وآمنة يعزز من رضا الموظفين حيث أن هذا يشمل تحسين الظروف المادية مثل الإضاءة والتهوية، وكذلك توفير الأدوات والمعدات اللازمة لأداء العمل بكفاءة.

التطوير المهني: تقديم فرص للتدريب والتطوير المهني يساعد الموظفين على تحسين مهاراتهم والشعور بالتقدم في مسيرتهم المهنية وهذا يعزز من شعورهم بالرضا والإنجاز.

التقدير والمكافآت: الاعتراف بجهود الموظفين وتقديم المكافآت المناسبة يعزز من رضاهم كما يمكن أن تكون المكافآت مادية أو معنوية، مثل شهادات التقدير أو الترقيات.

التواصل الفعال: بناء قنوات تواصل مفتوحة بين الإدارة والموظفين يساعد في حل المشكلات بسرعة ويعزز من شعور الموظفين بأنهم جزء من الفريق.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية: توفير سياسات مرنة تساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الشخصية يعزز من رضاهم.

أبعاده:

أبعاد الرضا الوظيفي تشمل عدة جوانب تؤثر على شعور الموظف بالرضا تجاه عمله ومن بين هذه الأبعاد:

البعد النفسي: يشمل الشعور بالإنجاز والتقدير والاحترام في العمل عندما يشعر الموظف بأن جهوده معترف بها ومقدرة، يزيد ذلك من رضاه الوظيفي.

البعد الاجتماعي: يتعلق بالعلاقات مع الزملاء والمديرين حيث أن بيئة العمل التي تشجع على التعاون والتواصل الفعال تساهم في زيادة الرضا الوظيفي.

البعد المادي: يشمل الأجور والمزايا المالية الأخرى حيث أن الرضا عن التعويض المالي يلعب دوراً كبيراً في شعور الموظف بالرضا.

البعد التنظيمي: يتعلق ببيئة العمل والسياسات والإجراءات المتبعة في الشركة كما أن وجود نظام عمل منظم وواضح يساعد في تحسين الرضا الوظيفي.

البعد المهني: يشمل فرص التطور المهني والتدريب عندما يشعر الموظف بوجود فرص للنمو والتقدم في مسيرته المهنية، يزيد ذلك من رضاه الوظيفي.

نظريته:

هناك العديد من النظريات التي تفسر رضا الموظفين وتساعد في فهم العوامل التي تؤثر عليه ومن بعض النظريات الرئيسية:

نظرية ماسلو للاحتياجات: تقترح هذه النظرية أن احتياجات الإنسان مرتبة في تسلسل هرمي من خمسة مستويات: الاحتياجات الفسيولوجية، الأمان، الانتماء، التقدير، وتحقيق الذات كما يعتقد ماسلو أن إشباع هذه الاحتياجات بالتسلسل يعزز من رضا الموظف.

نظرية هيرزبيرج للعوامل المحفزة والنظافة: يقترح هيرزبيرج أن هناك نوعين من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي: العوامل المحفزة (مثل الإنجاز والتقدير) التي تزيد من الرضا، وعوامل النظافة (مثل ظروف العمل والسياسات) التي قد تؤدي إلى عدم الرضا إذا لم تكن موجودة، لكنها لا تزيد من الرضا إذا كانت موجودة.

نظرية التوقعات: تفترض هذه النظرية أن رضا الموظف يعتمد على توقعاته حول ما سيحصل عليه من العمل مقارنة بما يعتقد أنه يستحقه إذا كانت النتائج تتوافق مع التوقعات أو تتجاوزها، فإن الرضا يزيد.

نظرية العدالة: تركز هذه النظرية على الشعور بالعدالة في مكان العمل إذا شعر الموظفون بأنهم يعاملون بعدالة فيما يتعلق بالأجور والترقيات والمعاملة العامة، فإن ذلك يعزز من رضاهم الوظيفي.

نظرية التناقض: تقترح هذه النظرية أن الرضا الوظيفي يعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الموظف من العمل وما يحصل عليه فعلياً. كلما كان التناقض أقل، زاد الرضا الوظيفي.

وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية في العمل في فرق عمل، والتركيز على الاستقلالية في العمل ومختلف مشاركة الموظف وأنظمة الأجور، تعمل على تحفيز العاملين ومن ثم إنتاجية أعلى (Beselie and Vander Wiele 2000). أما بالنسبة للعلاقة بين الأجور والرضا الوظيفي، فقد بين (Clark and Oswald, 1996) أن مستوى رفاه العاملين يرتبط بشكل ضعيف مع دخولهم، بينما لم يجد (Belfield and Harris, 2002) دليلاً على تلك العلاقة، وهناك كم كبير من الأبحاث عن ضعف العلاقة بين الدخل والرضا عن الحياة فقد بين (2006 Layard, Clark) و (2005 Clark) أنه بالرغم من رفع الأجور إلا أن مستويات الرضا الوظيفي ظلت منخفضة بينما أظهرت دراسات أخرى أن الدخل النسبي بدلاً من الدخل الخاص، هو الذي يهتم بالنسبة للرضا الوظيفي (Clark and Oswald, 1996)

شكل رقم 4

2,4 المبحث الثالث: العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين:

الأنماط:

توجد العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين أنماط القيادة ورضا الموظفين، حيث أظهرت أنماط القيادة المختلفة تأثيرات متنوعة على مستوى رضا الموظفين وهي:

القيادة التحويلية: هذا النمط يركز على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار والتغيير، القادة التحويليون يعملون على تطوير قدرات الموظفين وإلهامهم لتحقيق أهداف أعلى وهذا النمط غالباً ما يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين بسبب الشعور بالتقدير والتطوير المستمر.

القيادة الديمقراطية: يعتمد هذا النمط على إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات، مما يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية، القادة الديمقراطيون يشجعون الحوار المفتوح والنقاش، مما يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين نتيجة للشعور بالمشاركة والتقدير.

القيادة الأوتوقراطية: في هذا النمط، يتخذ القائد جميع القرارات بنفسه دون استشارة الفريق وهذا الأسلوب يمكن أن يكون فعالاً في الحالات التي تتطلب قرارات سريعة وحاسمة، لكنه قد يؤدي إلى انخفاض في رضا الموظفين بسبب الشعور بعدم التقدير وعدم المشاركة في القرارات. القيادة التبادلية: يقوم هذا النمط على تبادل المنافع بين القائد والفريق، حيث يتم تحفيز الموظفين من خلال نظام المكافآت والعقوبات والقادة التبادليون يركزون على تحقيق الأهداف قصيرة المدى، مما يمكن أن يؤدي إلى رضا الموظفين إذا كانت المكافآت واضحة وعادلة.

القيادة التفويضية: يمنح القائد في هذا النمط الموظفين الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات وتنفيذ المهام بشكل مستقل وهذا الأسلوب يعزز الثقة والاعتماد على الذات لدى الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم نتيجة للشعور بالاستقلالية والمسؤولية.

هذه الأنماط القيادية تؤثر بشكل مباشر على مستوى رضا الموظفين، ويعتمد اختيار النمط المناسب على طبيعة المؤسسة والفريق والأهداف المحددة.

الصراعات:

الصراعات في العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين يمكن أن تنشأ نتيجة لتباين الأساليب القيادية وتأثيرها على بيئة العمل وهي:

القيادة الأوتوقراطية والصراعات: في هذا النمط، يتخذ القائد جميع القرارات دون استشارة الفريق، مما قد يؤدي إلى شعور الموظفين بعدم التقدير وعدم المشاركة وهذا يمكن أن يسبب صراعات داخلية نتيجة لعدم الرضا والشعور بالإحباط.

القيادة الديمقراطية والصراعات: على الرغم من أن هذا النمط يشجع على المشاركة في اتخاذ القرارات، إلا أنه قد يؤدي أحياناً إلى صراعات إذا لم يتم التوصل إلى توافق في الآراء ويمكن أن يشعر بعض الموظفين بأن آرائهم لم تؤخذ بعين الاعتبار بشكل كافٍ، مما يؤدي إلى توتر وصراعات داخل الفريق.

القيادة التحويلية والصراعات: هذا النمط يركز على تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الابتكار، ولكن قد تنشأ صراعات إذا شعر الموظفون بأن التوقعات غير واقعية أو أن الضغط لتحقيق الأهداف مرتفع جداً ويمكن أن يؤدي ذلك إلى شعور بالإجهاد وعدم الرضا.

القيادة التبادلية والصراعات: يعتمد هذا النمط على نظام المكافآت والعقوبات، مما قد يؤدي إلى صراعات إذا شعر الموظفون بأن النظام غير عادل أو أن المكافآت لا تتناسب مع الجهود المبذولة، هذا يمكن أن يسبب شعوراً بعدم الرضا والتوتر داخل الفريق.

إدارة الصراع التنظيمي: من المهم أن يكون القادة قادرين على إدارة الصراعات بفعالية من خلال التواصل المفتوح والشفاف، وتقديم الدعم اللازم للموظفين، والعمل على حل النزاعات بشكل عادل وسريع والإدارة الفعالة للصراعات يمكن أن تساهم في تحسين رضا الموظفين وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

الفجوات:

الفجوات في العلاقة بين نمط القيادة ورضا الموظفين يمكن أن تنشأ نتيجة لعدة عوامل تؤثر على كيفية تأثير القيادة على رضا الموظفين وهي:

التوقعات غير المتوافقة: قد يكون هناك فجوة بين توقعات القائد وتوقعات الموظفين وإذا كانت توقعات القائد غير واضحة أو غير متوافقة مع توقعات الفريق، يمكن أن يؤدي ذلك إلى شعور بعدم الرضا والإحباط.

نقص التواصل: التواصل الفعال هو عنصر أساسي في القيادة وإذا كان هناك نقص في التواصل بين القائد والفريق، يمكن أن يؤدي ذلك إلى سوء فهم وصراعات داخلية، مما يؤثر سلباً على رضا الموظفين.

عدم التقدير والاعتراف: الموظفون يحتاجون إلى الشعور بالتقدير والاعتراف بجهودهم وإذا لم يتم تقدير الموظفين بشكل كافٍ من قبل القائد، يمكن أن يؤدي ذلك إلى شعور بعدم الرضا وانخفاض الروح المعنوية.

القيادة غير المرنة: القادة الذين لا يتكيفون مع التغيرات والظروف المختلفة قد يواجهون صعوبة في تلبية احتياجات الفريق والقيادة غير المرنة يمكن أن تؤدي إلى شعور الموظفين بعدم الدعم وعدم الرضا.

التركيز على النتائج فقط: القادة الذين يركزون فقط على تحقيق النتائج دون مراعاة رفاهية الموظفين يمكن أن يسببوا شعورًا بالإجهاد وعدم الرضا ومن المهم تحقيق توازن بين تحقيق الأهداف ودعم الموظفين.

عدم التوازن بين العمل والحياة: القادة الذين لا يدعمون التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين يمكن أن يسببوا شعورًا بالإجهاد وعدم الرضا ومن المهم توفير بيئة عمل تدعم هذا التوازن.

هذه الفجوات يمكن أن تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين وأدائهم ومن المهم أن يكون القادة على دراية بهذه الفجوات ويعملوا على معالجتها من خلال تحسين التواصل، تقديم التقدير، وتكييف أساليب القيادة لتلبية احتياجات الفريق.

(زايد ذيب الهاجري، 2023) دراسة تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين وولائهم للعمل: هذه الدراسة تناولت تأثير أنماط القيادة المختلفة على رضا الموظفين وولائهم في قطاع وزارة الداخلية. الدراسة أوضحت أن أنماط القيادة تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الأداء وبيئة العمل الإيجابية. من خلال فهم كيفية تأثير أنماط القيادة على عوامل مثل أداء الموظفين، الإنتاجية، والرفاهية، يمكن للمنظمات تحسين رضا الموظفين وولائهم.

شكل رقم 5

2,5 الخاتمة:

إن القيادة هي العقل والقلب النابض لكل المنظمات وتعددت مفاهيم القيادة عبر التاريخ، حيث اعتبرها البعض مجموعة من الصفات الشخصية، وآخرون ولاية وسلطة رسمية، بينما تركز الدراسات الحديثة على أنها سلوك وتفاعل وتأثير على الآخرين ونمط القيادة هو الأسلوب الذي يتبعه القائد في توجيه وتحفيز وإدارة فريق العمل لتحقيق الأهداف المحددة وأصبحت القيادة علماً رائداً يؤثر في جميع مجالات الحياة والقيادة المتميزة تحقق التطور المؤسسي المستمر وتسعى لتحقيق الأهداف بفاعلية والدول المتقدمة اهتمت بنظام الإدارة والقيادة في مؤسساتها، مما ساعدها على تحقيق النمو والتطور الشامل والقيادة أصبحت محدداً رئيسياً لنجاح المنظمات، بجانب الأخلاقيات والرضا الوظيفي والبعد الاستراتيجي وضع رؤية واضحة وأهداف طويلة الأمد، وتطوير استراتيجيات لتحقيقها والبعد التنظيمي تنظيم الموارد وتوزيع المهام بشكل فعال والبعد التحفيزي تحفيز الفريق وتشجيعه على الأداء بأفضل ما يمكن والبعد التواصلية القدرة على التواصل بوضوح وفعالية مع الفريق والبعد الأخلاقي الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية في القيادة والبعد العاطفي فهم مشاعر الفريق والتعامل معها بفعالية ونظرية الرجل العظيم القادة يولدون ولا يُصنعون، ولديهم خصائص فطرية مثل الكاريزما والثقة بالنفس ونظرية السمات تركز على الصفات الشخصية التي تميز القادة الناجحين والنظرية السلوكية تركز على سلوك القائد وكيف يؤثر على الفريق والنظرية الموقفية القيادة الفعالة تعتمد على الموقف والظروف المحيطة ونظرية المعاملات تركز على التبادل بين القائد والفريق من خلال نظام المكافآت والعقوبات ونظرية القيادة التحويلية تركز على إلهام وتحفيز الفريق لتحقيق تغييرات إيجابية والرضا الوظيفي هو الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف تجاه عمله نتيجة تحقيق احتياجاته ورغباته في العمل ويعتبر من الأهداف الأساسية للمؤسسات لأنه يزيد من إنتاجية العمال وتحفيزهم وتحسين بيئة العمل توفير بيئة مريحة وآمنة يعزز من رضا الموظفين والتطوير المهني تقديم فرص للتدريب والتطوير المهني يساعد في تحسين مهارات الموظفين والتقدير والمكافآت الاعتراف بجهود الموظفين وتقديم المكافآت المناسبة يعزز من رضاهم والتواصل الفعال بناء قنوات تواصل مفتوحة بين الإدارة والموظفين يساعد في حل المشكلات بسرعة والتوازن بين العمل والحياة الشخصية توفير سياسات مرنة تساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الشخصية وأن البعد النفسي الشعور بالإنجاز والتقدير والاحترام في العمل والبعد الاجتماعي العلاقات مع الزملاء والمديرين والبعد المادي الأجور والمزايا المالية الأخرى والبعد التنظيمي بيئة العمل والسياسات والإجراءات المتبعة في الشركة والبعد المهني فرص التطور المهني والتدريب وأن نظرية ماسلو للاحتياجات ترتبب احتياجات الإنسان

في تسلسل هرمي من خمسة مستويات ونظرية هيرزبيرج للعوامل المحفزة والنظافة نوعان من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي ونظرية التوقعات رضا الموظف يعتمد على توقعاته حول ما سيحصل عليه من العمل ونظرية العدالة الشعور بالعدالة في مكان العمل ونظرية التناقض الرضا الوظيفي يعتمد على الفرق بين ما يتوقعه الموظف وما يحصل عليه فعلياً.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

1. تحسين بيئة العمل

تطوير السياسات: يمكن أن تساعد نتائج البحث في تطوير سياسات جديدة لتحسين بيئة العمل، مثل توفير مساحات عمل مريحة وآمنة.

التكنولوجيا: استخدام التكنولوجيا لتحسين التواصل بين الموظفين والإدارة.

2. التطوير المهني

برامج التدريب: يمكن أن تؤدي نتائج البحث إلى إنشاء برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهارات القيادة لدى المديرين.

التعليم المستمر: تشجيع التعليم المستمر للموظفين لتعزيز مهاراتهم وزيادة رضاهم الوظيفي.

3. التقدير والمكافآت

نظام مكافآت جديد: تطوير نظام مكافآت يعتمد على الأداء والإنجازات الفردية والجماعية.

التقدير المعنوي: تعزيز ثقافة التقدير المعنوي من خلال شهادات التقدير والاحتفالات بالإنجازات.

4. التوازن بين العمل والحياة الشخصية

سياسات مرنة: تقديم سياسات عمل مرنة مثل العمل عن بُعد أو ساعات العمل المرنة.

دعم الصحة النفسية: توفير برامج دعم الصحة النفسية للموظفين.

5. التواصل الفعال

قنوات تواصل مفتوحة: إنشاء قنوات تواصل مفتوحة وشفافة بين الإدارة والموظفين.

اجتماعات دورية: عقد اجتماعات دورية لمناقشة التحديات والإنجازات.

6. البحث المستقبلي

دراسات مقارنة: إجراء دراسات مقارنة بين أنماط القيادة المختلفة وتأثيرها على رضا الموظفين في قطاعات مختلفة.

تحليل البيانات: استخدام تقنيات تحليل البيانات لفهم أعمق للعوامل التي تؤثر على رضا الموظفين.

7. التطبيق العملي

تجارب ميدانية: تنفيذ تجارب ميدانية لتطبيق نتائج البحث في بيئات عمل حقيقية.

تقييم الأداء: تطوير أدوات تقييم الأداء لقياس تأثير أنماط القيادة على رضا الموظفين بشكل دوري.

المساهمات الإجمالية لبحث "تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة بجدة، المملكة العربية السعودية"

1. تطوير السياسات الإدارية

تحسين بيئة العمل: تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل من خلال توفير مساحات عمل مريحة وآمنة.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية: اقتراح سياسات مرنة تساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الشخصية.

2. التطوير المهني

برامج تدريبية: إنشاء برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهارات القيادة لدى المديرين.

التعليم المستمر: تشجيع التعليم المستمر للموظفين لتعزيز مهاراتهم وزيادة رضاهم الوظيفي.

3. التقدير والمكافآت

نظام مكافآت جديد: تطوير نظام مكافآت يعتمد على الأداء والإنجازات الفردية والجماعية.

التقدير المعنوي: تعزيز ثقافة التقدير المعنوي من خلال شهادات التقدير والاحتفالات بالإنجازات.

4. التواصل الفعال

قنوات تواصل مفتوحة: إنشاء قنوات تواصل مفتوحة وشفافة بين الإدارة والموظفين.

اجتماعات دورية: عقد اجتماعات دورية لمناقشة التحديات والإنجازات.

٣. الفصل الثالث

منهجية الدراسة

3.1 المقدمة:

يوضح هذا الفصل المنهجية المستخدمة لدراسة موضوع تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة بجدة بالمملكة العربية السعودية، ويعرض هذا الفصل بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراء تحليل البيانات.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تعتبر التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث وسيلة مهمة للباحثين فيها يتم قياس المتغيرات بوضوح، ويصف التعريف الاجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به، ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحيتها.

3.2.1 نمط القيادة

التعريف الاجرائي: هو مجموعة من السلوكيات المتكررة التي يتصرف بها القائد عند مع الآخرين حتى يستطيع كسب تعاونهم وإقناعهم بتحقيق الأهداف والذي يشكل نمطا يميزه عن بقية القادة الإداريين، كما أن أسلوب القائد يؤثر في سلوك العاملين، ومدى تحقيق الأهداف المطلوبة، لذلك هناك عدة مؤثرات في اختيار أسلوب القيادة المناسب منها ما يتعلق بالمنظمة، وبعضها يتعلق بالمجتمع، وأخرى بالقائد والعاملين، وكذلك بما يتعلق بطبيعة العمل. (ابو الغنم، ٢٠١٣)

3.2.2 رضا الموظفين

التعريف الاجرائي: هو مفهوم يُشير إلى مستوى الإشباع والارتياح الذي يشعر به الموظفون تجاه بيئة العمل والمهام الموكلة إليهم ويتضمن ذلك تقييمهم لظروف العمل، والعلاقات مع الزملاء والإدارة، ومدى تقديرهم من قبل المؤسسة، كما يعكس رضا الموظفين الفرص المتاحة لهم للتطوير المهني والمكافآت التي يحصلون عليها. (شريقي، وآخرون، ٢٠١٤)

3.3 تصميم البحث:

فلسفة البحث: المنهج الوضعي positivism

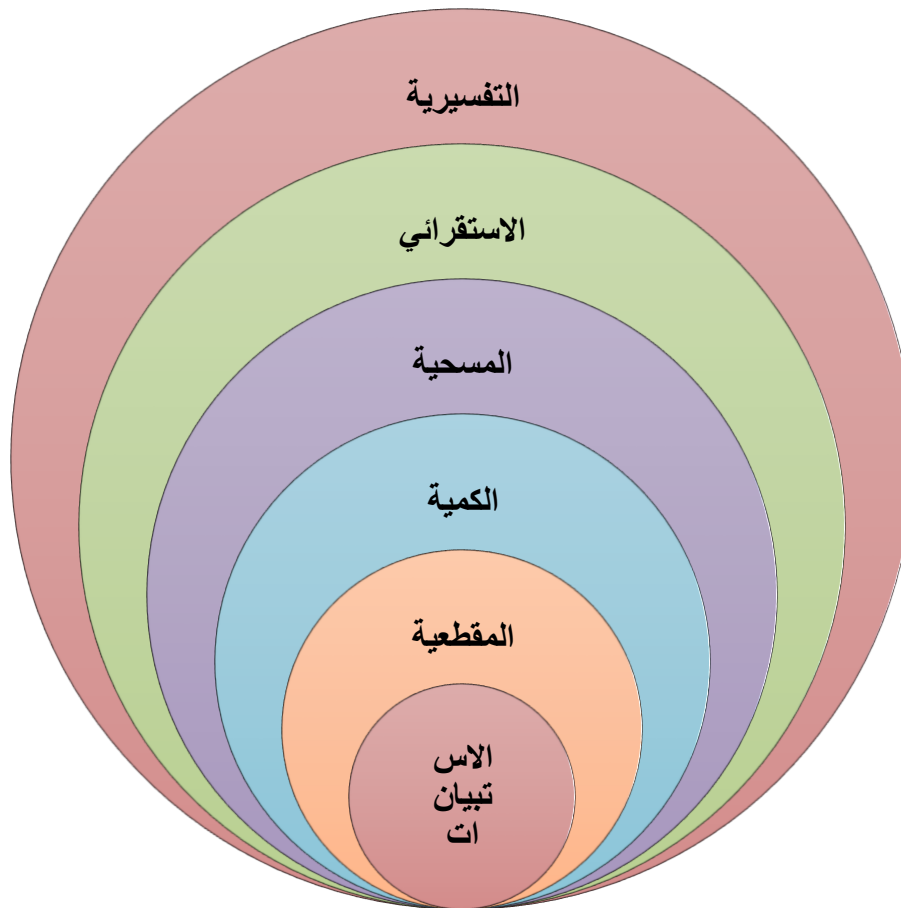
أسلوب التحليل: استنتاجي Deductive

استراتيجية البحث: دراسة حالة Case study

أداة البحث: كمية Mono method

المدة الزمنية: مقطعية cross sectional

تقنيات تجميع البيانات: استبيان



الشكل ٦

ملخص منهجية البحث

المصدر: الطالب

3.4 مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

في إجراء البحوث العلمية، تُعتبر عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من الركائز الأساسية، لأن المعلومات والبيانات التي يتم جمعها من هذه العينات هي التي يتم الاعتماد عليها في إجراء التحليل الإحصائي، لذلك يجب على الباحثين توخي الدقة والموضوعية في اختيار عينة البحث وفي طرق أخذها، حتى تكون هذه البيانات ممثلة بشكل صحيح للمجتمع محل الدراسة، وهذا بدوره سيؤدي إلى نتائج بحثية موثوقة وصادقة، ويشرح هذا القسم مجتمع الدراسة وعينة الدراسة وتقنيات أخذ العينة كالآتي:

3.4.1 مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
الشركات الخاصة	الإدارة العليا	٨
	الموظفين	٣٩

جدول رقم: ١

المصدر: الطالب

3.4.2 عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفين في الشركات الخاصة	٣٩ موظف

جدول رقم ٢

المصدر: الطالب

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

3.5 طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً، حيث يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة، وسيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل نمط القيادة والمتغير التابع رضا الموظفين.

3.5.1 نمط القيادة

اعتمد الطالب على استبانة ابو الغنم ٢٠١٣، من أجل قياس المتغير المستقل (التواصل لدى المعلمين وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي: نمط الأوتوقراطي، نمط الديمقراطية، نمط المتساهل، بإجمالي ١٨ عنصر للمتغير، حيث إن جميع الأبعاد اشتملت على ٦ عناصر، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة).

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
نمط القيادة	نمط الأوتوقراطي	١٨ عبارة	ابو الغنم، ٢٠١٣
	نمط الديمقراطي		
	نمط المتساهل		

جدول رقم ٣

المصدر: الطالب

3.5.2 رضا الموظفين

اعتمد الطالب على استبانة بكة ٢٠٢٤، من أجل قياس المتغير التابع (رضا الموظفين) بإجمالي ١٢ عنصر للمتغير، كما أن نوع الأداة المستخدمة هي: لكرت الخماسي (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة).

المتغير التابع

المتغيرات	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
رضا الموظفين	رضا الموظفين	١٢ عبارة	بكة، ٢٠٢٤

جدول رقم ٤

المصدر: الطالب

3.6 أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية وهي التي تم تجميعها من قبل الباحث وبيانات أولية تم جمعها بواسطة باحثين آخرين وهي كالاتي:

3.6.1 البيانات الأولية

- توزيع استبيانات على مجموعة من الموظفين في الشركات الخاصة
- قياس مستوى أنماط القيادة وأثره على أداء الموظفين.

3.6.1 البيانات الثانوية

- مراجعة الأبحاث السابقة لاستنباط معلومات تتعلق أنماط القيادة.
- الاطلاع على الكتب والمقالات العلمية المتعلقة بأساليب رضا الموظفين

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص، مجتمع العينة، حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة.

وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشاف) تستخدم لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرو نباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.8 الخاتمة

تم استعراض في الفصل الثالث منهجية البحث، حيث شملت على المقدمة والتعريفات الإجرائية للبحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطريقة جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وأساليب تحليل البيانات، وأنتهت الخاتمة.

٤. الفصل الرابع

التحليل الإحصائي

المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية. تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 في جميع مراحل التحليل، بدءًا من الإحصائيات الوصفية للعينة، وصولاً إلى التحليل الاستدلالي. شمل التحليل تقييم أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات، ثم تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات البحثية وتحديد العوامل المؤثرة في (رضا الموظفين)

خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس-الفئة العمرية-المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية – سنوات الخبرة ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: من ٢٠ الى ٣٠ من. ☐ من ٣١ الى ٤٠ من. ☐ من ٤١ وفوق ☐

المؤهل الدراسي: ثانوي. ☐ دبلوم. ☐ بكالوريوس. ☐كتوراه ☐

الحالة الاجتماعية: أعزب. ☐ مطلق ☐ متزوج ☐ أرمل ☐

سنوات الخبرة: ٣ سنوات فأقل ☐ من ٦ الى ١٠ ☐ من ١١ الى ١٥ سنة ☐
من ١٦ الى ٢٠ سنة ☐ من ٢٠ وأكثر ☐

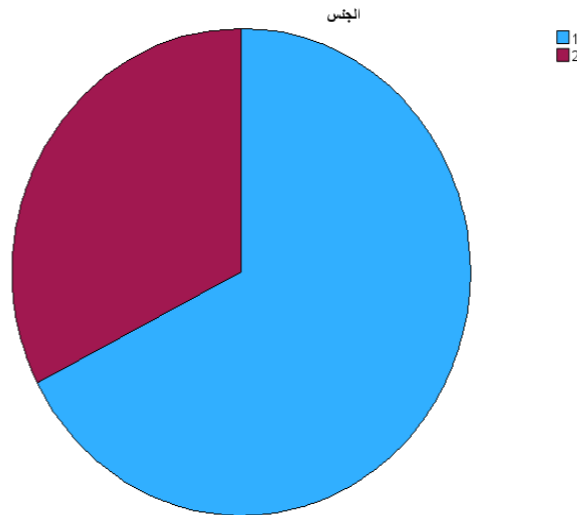
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	1. ذكر	٢٩	٪٦٧
	2. أنثى	١٤	٪٣٣
	الإجمالي	٤٣	100%
الفئة العمرية	من ٢٠ إلى ٣٠ سنة	٩	٪٢٠
	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	١٧	٪٣٩
	٤٠ سنة فما فوق	١٧	٪٣٩
	الإجمالي	٤٣	100%
المؤهل الدراسي	ثانوي	٥	٪١٢
	دبلوم	١١	٪٢٥
	بكالوريوس	٢٦	٪٦٠
	دكتوراه	١	٪٢
	الإجمالي	٤٣	100%
الحالة الاجتماعية	اعزب	9	٪٢٠
	مطلق	30	٪٦٩

متزوج	4	٩%
الإجمالي	٤٣	100%
٣ سنوات فأقل	١١	٢٥
من ٦ الى ١٠ سنوات	٦	١٣%
من ١١ الى ١٥	١٣	٣٠%
من ١٦ الى ٢٠	٣	٦%
من ٢٠ وأكثر	١٠	٢٣%
الاجمالي	٤٣	%100

الخبرة

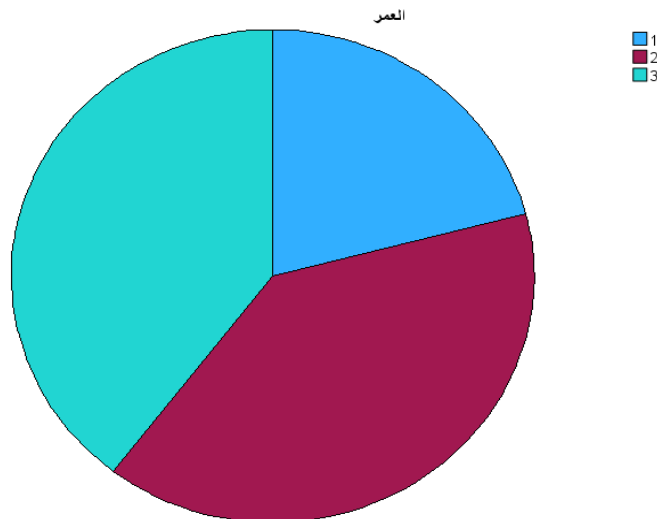
من بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين جابوا على الاستبيان بلغ عددهم (٢٩)، بنسبة (٦٧%) بينما بلغ عدد الإناث (١٤) مفردة بنسبة (٣٣%) من إجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفق الجنس

الفئة العمرية: أظهرت النتائج الإحصائية أن (٩) مفردة تبلغ أعمارهم بين (٢٠ سنة الى ٣٠) وهم يمثلون (٢٠٪)، وبلغ عدد الافراد الذين تبلغ أعمارهم بين (٣١ إلى ٤٠) يساوي (١٧) مفردة بنسبة (٣٩) من العينة، أما الذين تتراوح أعمارهم بين (٤٠ فأكثر) فهم (١٧) مفردة بنسبة (٣٩٪) من إجمالي العينة، وفقاً للشكل التالي:



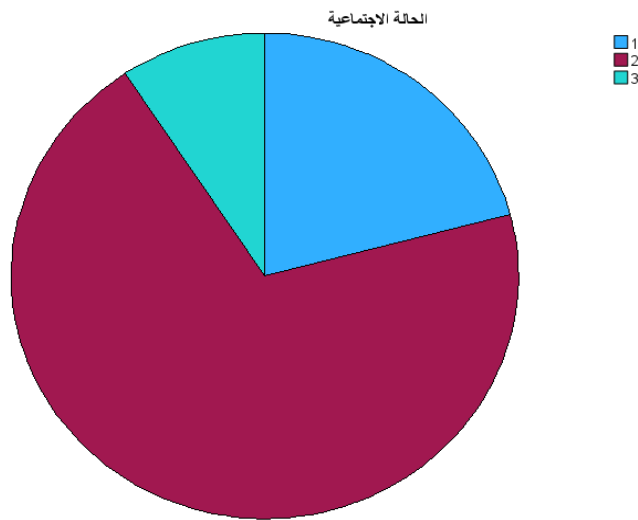
تصنيف عينة الدراسة وفق العمر

المؤهل العلمي: بلغ عدد الأشخاص ذو المؤهل (ثانوي) ما يصل إلى (٥) بنسبة (١٢٪) أما الذين مؤهلهم (دبلوم) فعددهم (١١٪) مفردة بنسبة (٢٥٪) أما (بكالوريوس) فبلغ عددهم (٢٦) بنسبة (٦٠٪) وبلغ عدد الحاصلين على مؤهل (دكتوراه) ما يصل إلى (١) بنسبة (٢٪).



تصنيف عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي

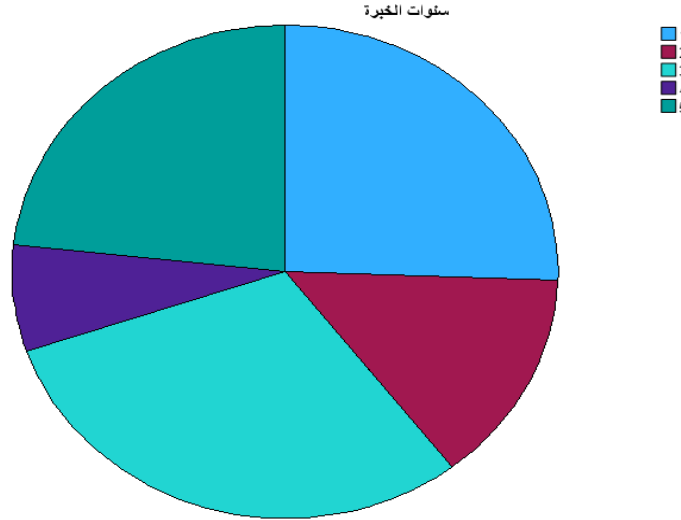
الحالة الاجتماعية: بلغ عدد ذو تصنيف (أعزب) إلى (٩) بنسبة (٢٠٪) أما (مطلق) فعددهم (٣٠) بنسبة (٦٩٪) وبلغ عدد (المتزوج) (٤) بنسبة (٩٪) وفق الشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفق الحالة الاجتماعية

سنوات الخبرة: أظهرت النتائج الإحصائية أن (١١) مفردة تبلغ خبرتهم بين (من ٣ سنوات فأقل) وهم يمثلون (٢٥٪)، وبلغ عدد الافراد الذين تبلغ خبرتهم بين (من ٦ الى ١٠ سنوات) يساوي (٦) مفردة بنسبة (١٣٪) من العينة، أما الذين تتراوح خبرتهم بين (من ١١ الى ١٥)

فهم (١٣) مفردة بنسبة (٣٠٪) من العينة، في حين تتراوح خبرتهم بين (١٦ الى ٢٠ سنة) فهم (٣) بنسبة (٦٪) من العينة، كما الذين خبرتهم فوق (٢٠ سنة) فعدددهم (١٠) بنسبة (٣٢٪) إجمالي العينة، وفقاً للشكل التالي:



تصنيف العينة وفق سنوات الخبرة

قياس صدق وثبات الدراسة:

تم إجراء تحليل للصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة لضمان دقتها وموثوقيتها. كما تم استخدام نموذج المعادلات البنائية لتحليل البيانات وتحقيق الثبات الداخلي من خلال معامل ألفا كرونباخ. جميع التحليلات الإحصائية تمت باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28، وستوضح الفقرات والجداول التالية ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختيار صدق الاتساق الداخلي كأحد معايير الصدق، حيث تم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ. كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم الصدق التقاربي بين البنود عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج.

يشير صدق الاتساق الداخلي إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. لذلك، قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير. وفقاً لدراسة كايسر (1974)، يتم حذف أي عبارة يكون معامل ارتباطها أقل من 0.5 من الاستبانة.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
0,73017	0,66851	0,00	0,384541	0,683	0,789	A1	النمط الأوتوقراطي	نمط القيادة
		0,00	0,313111	0,790		A2		
		0,00	0,192911	0,714		A3		
		0,00	0,152301	0,815		A4		
		0,00	0,318161	0,833		A5		
		0,00	0,345191	0,796		A6		
	0,38916	0,00	0,005521	0,377		B1	نمط الديمقراطي	
		0,00	0,152301	0,870		B2		
		0,00	0,275031	0,900		B3		
		0,00	0,219991	0,822		B4		

46

4,67588		0,00	0,136821	0,761	0,740	B5	نمط المتساهل	رضا الموظفين		
		0,00	0,138771	0,886		B6				
	0,10916	0,00	0,066451	0,846		C1				
		0,00	0,098681	0,902		C2				
		0,00	0,049651	0,506		C3				
		0,00	0,92940	0,713		C4				
		0,00	0,093121	0,823		C5				
		0,00	0,99612	0,669		C6				
		0,00	0,80891	0,852		A1				
		0,00	0,119641	0,788		A2				
		0,00	0,044951	0,572		A3				
	4,67588									

0,00	0,186391	0,516	A4
0,00	0,95873	0,570	A5
0,00	0,70984	0,831	A6
0,00	0,80420	0,562	A7
0,00	0,138771	0,898	A8
0,00	0,077301	0,813	A9
0,00	0,231281	0,871	A10
0,00	0,180311	0,794	A11
0,00	0,155181	0,715	A12

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (نمط القيادة) عند قيم أكبر من 0/7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0/001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح

أن قيمته للمتغير (نمط القيادة) هو (0,73017) < 0.5 ووفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (رضا الموظفين) قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (رضا الموظفين) ككل الذي يساوي (4,67588) وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائجه عند إعادة توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة. لضمان ثبات الاستبيان، تم حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28. ووفقاً لمعايير (Hair et al., 2010)، تُعتبر قيمة ألفا كرونباخ التي تتجاوز 0.7 مؤشراً جيداً على ثبات المقياس.

Cronbach's alpha		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
0,790	0,781	6	الأوتوقراطي	نمط القيادة
	0,788			
	0,776			
	0,778			
	0,792			
	0,792			
	0,777	6	الديموقراطي	
	0,768			

	0,783 0,777 0,787 0,782			
	0,777 0,776 0,774 0,786 0,783 0,773	6	المتساهل	
0,910	0,909 0,904 0,904 0,903 0,901 0,918 0,909 0,897 0,893 0,896 0,896 0,896	12	رضا الموظفين	رضا الموظفين

(نمط القيادة): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0,790) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

(رضا الموظفين): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0,910) ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$
(المقياس الخماسي) $= 20\%$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36%	منخفض جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68 إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100%	مرتفع جداً

المتغير		المتوسط الحسابي		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
نمط القيادة	الأوتوقراطي	0,66851	0,73017	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جدا	منخفض جدا
	الديموقراطي	0,38916		غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جدا	منخفض جدا
	المتساهل	0,10916		غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	منخفض جدا	منخفض جدا
رضا الموظفين	رضا الموظفين	4,67588	4,67588	موافق بشدة	موافق بشدة	مرتفع جدا	مرتفع جدا

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

النمط القيادي على رضا الموظفين		الأوتوقراطي	الديموقراطي	المتساهل
رضا الموظفين	Pearson correlation	0,530	0,605	0,815
	Sig. (2-tailed)	<0.01	<0.01	<0.01
	N	43	43	43

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية H1: يوجد تأثير إيجابي معنوي بين نمط القيادة الديمقراطي ورضا الموظفين.
الفرضية الفرعية الأولى Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لتأثير نمط القيادة على رضا الموظفين.

الفرضية الفرعية الثانية Hb: يوجد تأثير معنوي بين نمط القيادة التوجيهي ورضا الموظفين.
الفرضية الفرعية الثالثة Hc: هناك ارتباط معنوي بين نمط القيادة الاستشاري ورضا الموظفين.

العلاقة بين النمط القيادي على الرضا الوظيفي:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,493	,243	,225	,66632

a. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

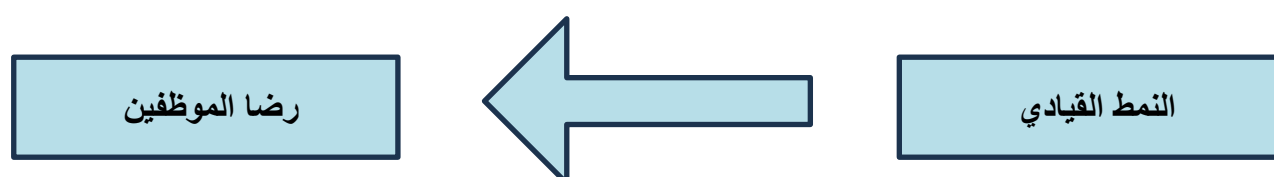
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,8525	1	,8525	,18013	<.001 ^b
	Residual	,20318	41	,444		
	Total	,05524	42			

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	,770	,531		,4511
	المتغير_الاول	,684	,188	,493	,6303
					<.001

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني



Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,223	,050	,026	,74670

a. Predictors: (Constant), البعد_الاول_المتغير_الاول

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,1951	1	,1951	,1432	^b ,151
	Residual	,86022	41	,558		
	Total	,05524	42			

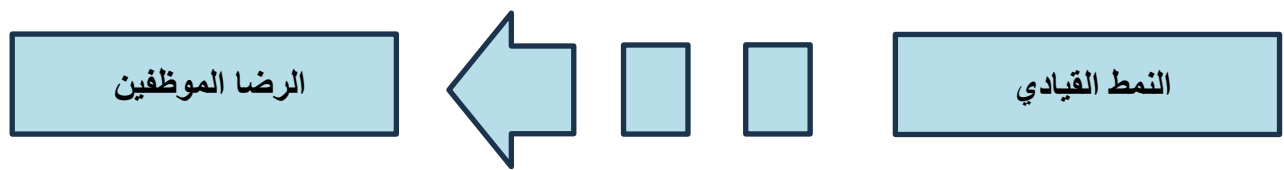
a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد_الاول_المتغير_الاول

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,1263	,336	,2999	<.001
	البعد_الاول_المتغير_الاول	,160-	,109	,223-	,464-1

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,766	,586	,576	,49283

a. Predictors: (Constant), البعد_الثاني_المتغير_الاول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,09714	1	,09714	,04258	<.001 ^b
	Residual	,9589	41	,243		
	Total	,05524	42			

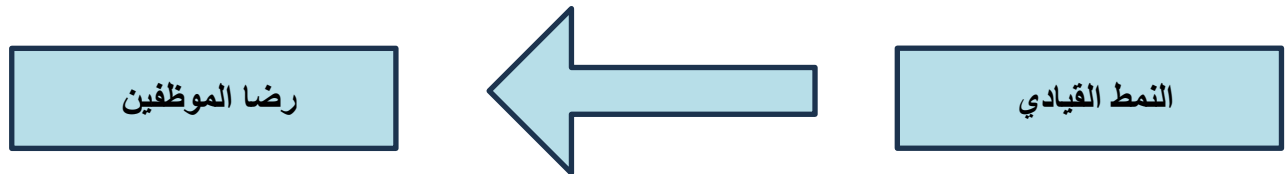
a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد_الثاني_المتغير_الاول

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,0981		,0215	<.001
	البعد_الثاني_المتغير_الاول	,619	,766	,6197	<.001

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,518	,268	,250	,65531

a. Predictors: (Constant), البعد_الثالث_المتغير_الاول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,4486	1	,4486	,01515	<.001 ^b
	Residual	,60717	41	,429		
	Total	,05524	42			

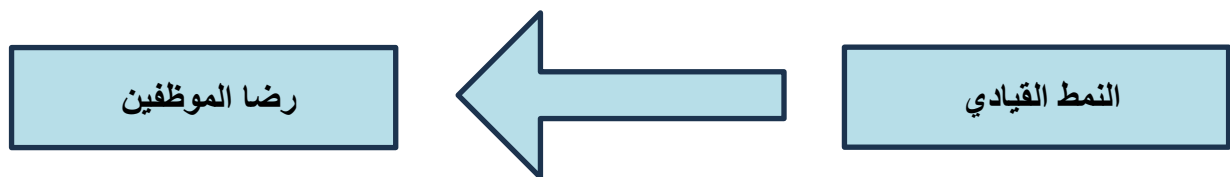
a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد_الثالث_المتغير_الاول

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	,870	,473		,8371	,074
	البعد_الثالث_المتغير_الاول	,623	,161	,518	,8753	<.001

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني



المراجع:

المجلات:

- 1- ابو الغنم، ٢٠١٣، أثر أنماط القيادة في مقاومة التغيير في منظمات الأعمال، دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الاردنية
- 2- بكه، ٢٠٢٤، استبيان رضا الموظفين وعلاقته في بيئة العمل
- 3- عبير حسن محمود. (2020). أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة كلية التجارة، جامعة المنصورة، 40(1)، 1-20.
- 4- الهاجري، زايد ذيب عبد الله. (2023). دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية. مجلة كلية التجارة، جامعة المنصورة، 40(1)، 1-20.
- 5- عطوي، مليكة. (2010). الحماية القانونية لحقوق الملكية الفكرية على شبكة الأنترنت [مصدر نصي غير مخطوط]: دراسة وصفية تحليلية. جامعة الجزائر.
- 6- زايد ذيب عبد الله الخليل الهاجري، (2023)، دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين wees وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية، جامعة قطر، كلية الإدارة والاقتصاد.
- 7- ريم أحمد عادل، (2013)، تأثير نمط القيادة التنظيمية على الاستراتيجيات الاتصالية لإدارة الصراع التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من المنظمات في مصر، المجلد 12، العدد 4.
- 8- شريقي، وآخرون، ٢٠١٤، أثر الاتصال الداخلي على الرضا الوظيفي -دراسة حالة مؤسسة توزيع التجهيزات المنزلية والمكاتب - بالبويرة -
- 9- عايض شافي الأكلبي، (2018)، دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي، دراسة علمية بالتطبيق على جامعة شقراء وكلياتها، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- 10- ابو الغنم، ٢٠١٣، استبيان نمط القيادة، أثر أنماط القيادة في مقاومة التغيير في منظمات الأعمال، دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الأردنية.
- 11- بكه، ٢٠٢٤، استبيان رضا الموظفين، رضا الموظفين وعلاقته في بيئة العمل.

الروابط:

1. عالية بنت إبراهيم ، زينب عبد الرحمن السحيمي , 2016, تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطن التنظيمية (دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز في جدة)،

https://www.kau.edu.sa/Show_Res.aspx?Site_ID=306&LNG=AR&RN=67716

2. احمد بن علي الزهراني، 2023، دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي (دراسة ميدانية على موظفي المركز الوطني للأرصاد بجدة ، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات ، المجلد الرابع ، الإصدار السابع والاربعون ،

<https://www.ijrsp.com/pdf/issue-47/13.pdf>

3. نظريات القيادة وكيفية تطبيقها، نظريات القيادة: 6 نظريات في القيادة وكيفية تطبيقها - أسود البيزنس (business4lions.com)

الملاحق:

استمارة البحث:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أنا طالبة في كلية الإدارة، وأقوم بإجراء بحث علمي عن تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة جدة المملكة العربية السعودية والهدف من هذا البحث هو معرفة مدى تأثير نمط القيادة على رضا الموظفين في الشركات الخاصة جدة المملكة العربية السعودية، وما هي العوامل المؤثرة على هذا الدور، وكيف يمكن تحسينه وتطويره.

ويعتبر استبيان هذا البحث أحد أدوات جمع البيانات، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بموضوع البحث، ويستهدف عينة من الموظفين والعملاء في الشركات الخاصة بمدينة جدة ويتم تقديم الاستبيان بشكل إلكتروني عبر الإنترنت، ويستغرق الإجابة عليه ما بين 10 إلى 15 دقيقة.

وأرجو منكم التكرم بالمشاركة في هذا الاستبيان، والإجابة على الأسئلة بكل صدق وموضوعية، مع العلم أن جميع البيانات والمعلومات التي تقدمونها ستكون سرية ومحمية، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وأشكركم مقدما على تعاونكم ومشاركتكم في هذا البحث.

والله ولي التوفيق

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: من ٢٠ الى ٣٠ من. ☐ من ٣١ الى ٤٠ من. ☐ من ٤١ وفوق ☐

المؤهل الدراسي: ثانوي. ☐ دبلوم. ☐ بكالوريوس. ☐كتوراه ☐

الحالة الاجتماعية: أعزب. ☐ مطلق ☐ متزوج ☐ أرمل ☐

سنوات الخبرة: ٣ سنوات فأقل ☐ من ٦ الى ١٠ ☐ من ١١ الى ١٥ سنة ☐
من ١٦ الى ٢٠ سنة ☐ من ٢٠ وأكثر ☐

استبيان نمط القيادة

الرقم	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
النمط الأوتوقراطي						
١	يجبر الموظفين على القيام بأعمال ليست من اختصاصهم وإرغامهم على ذلك					
٢	ينفرد باتخاذ القرارات ويطلب من الموظفين تنفيذها					
٣	لا يفوض السلطة والصلاحيه لغيره ويشرف بنفسه مباشرة على تفاصيل العمل					
٤	يصدر رئيسي الأوامر والتعليمات ويفرض على كيفية تنفيذها					

					لا يتراجع عن قراراته مهما كان هناك اعتراضات أو تذمر من الموظفين	٥
					لا يبدي أي اهتمام بالنواحي الاجتماعية والإنسانية الصعبة لدى الموظفين	٦
نمط الديمقراطي						
					يفوض رئيسي السلطة الكافية ويمنح الصلاحيات ويهتم بنتائج الأعمال	٧
					يعمل رئيسي على تطوير أداء الموظفين من خلال التدريب	٨
					يشجع رئيسي الموظفين على إبداء آرائهم وطرح أفكار والمقترحات الجديدة	٩
					ينظر رئيسي إلى أخطاء العمل على أنها فرص تدريبية لرفع كفاءة الموظفين	١٠
					يتعاطف رئيسي مع الموظفين الذين يواجهون صعوبات مادية واجتماعية وعملية	١١
					يشرك رئيسي الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات	١٢
نمط المتساهل						
					يتكيف مع مختلف الظروف والمواقف بسهولة ونادرا ما يبدي اعتراض على بعضها	١٣
					يستمع إلى وجهات نظر الموظفين ومقترحاتهم وآرائهم ويوافق عليها ويطلب تنفيذها	١٤
					لا يتدخل رئيسي بمشكلات العمل إلا في حالات الأزمة الشديدة	١٥
					يهدر الوقت في أنشطة اجتماعية مختلفة	١٦

					أثناء وقت الدوام الرسمي	
					يتجنب محاسبة الموظفين المخالفين لأنظمة وقوانين العمل وقليلي الإنجاز	١٧
					يفوض رئيسي سلطة اتخاذ القرار على أوسع نطاق	١٨

استبيان رضا الموظفين

يرجى الإجابة على الأسئلة عن طريق وضع علامة ✓ على الخيار الذي يعكس رأيك، نود أن نؤكد أنه لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، فالهدف هو قياس وجهات نظركم.

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: من ٢٠ الى ٣٠ من ☐ من ٣١ الى ٤٠ من ☐ من ٤١ وفوق ☐

المؤهل الدراسي: ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دكتوراه ☐

الحالة الاجتماعية: أعزب ☐ مطلق ☐ متزوج ☐ أرمل ☐

سنوات الخبرة: ٣ سنوات فأقل ☐ من ٦ الى ١٠ ☐ من ١١ الى ١٥ سنة ☐
من ١٦ الى ٢٠ سنة ☐ من ٢٠ وأكثر ☐

الرقم	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	يعتبر الراتب الأساسي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بحجم مهامك ومسئولياتك داخل العمل مرضيا لك					
٢	يعتبر الحافز السنوي الذي تتقاضاه هذا العام عادلاً ومرضياً لك					
٣	النموذج الحالي المستخدم لتقييم الأداء يعتبر مناسباً لوظيفتك					

٤	نتيجة تقييم الأداء الخاصة بك تعكس فعليا حقيقة أدائك بالعمل				
٥	لديك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرار في حال تطلب موقعك الوظيفي لذلك				
٦	برأيك اعطاء الصلاحيات يزيد من الانتاجية				
٧	لديك المعلومات والبيانات اللازمة للقيام بعملك على أكمل وجه				
٨	مديرك المباشر يقوم بتطوير أدائك ويزيد من خبراتك العملية				
٩	أفكارك وأرائك تؤخذ بعين الاعتبار من قبل مديرك عند اتخاذه للقرار				
١٠	لديك الثقة بان المؤسسة تحافظ على الموظفين المتميزين بالعمل				
١١	لديك ثقة بما يتم أخبارك او وعدك به من قبل الإدارة				
١٢	يقوم مديرك المباشر بمناقشة أدائك خلال عملية التقييم (توضيح نقاط الضعف وإمكانية التطوير)				