

عنوان المشروع

أثر القيادة الفعالة على رضا الموظفين: بالتطبيق على مركز الملك فيصل
للبحوث والدراسات الإسلامية بمدينة الرياض (دراسة حالة)

أسم الطالب

بدر عبدالله الأنصاري

2021204842

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

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

أداء الموظفين يُعتبر مؤشراً أساسياً لكفاءة وفعالية العمل داخل المؤسسات والشركات. يُفهم أداء الموظفين على أنه مجموعة الأداءات والنتائج التي يحققها الموظفون في محيط عملهم، وتشمل هذه النتائج المستوى العملي والإنتاجية والإبداع والتفاني في العمل. يتأثر أداء الموظفين بعدة عوامل، منها البيئة التنظيمية والقيادة الفعالة. ريتشارد ل. دافتون وفريد ل. إيسلر (2017)

تشير الدراسات السابقة إلى أن التدريب الفعّال يمكن أن يعزز أداء الموظفين بشكل كبير. على سبيل المثال، أظهرت دراسة أجريت في مؤسسة كبيرة أن برامج التدريب المستمرة أسهمت في تحسين مستوى الأداء وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين. (جون دو-2015)

معظم الدراسات التي تناولت تأثير التدريب على أداء الموظفين لم تعالج بشكل كافٍ دور القيادة الفعالة كعامل مؤثر. فالتركيز كان عادةً على البرامج التدريبية بدون استكشاف كيفية تأثير القيادة الفعالة على فعالية هذه البرامج. (بيتر سميث-2018)

مشكلة البحث تتمثل في ضرورة فهم كيفية تأثير القيادة الفعالة على تعزيز فعالية برامج التدريب وبالتالي تحسين أداء الموظفين. يتطلب ذلك دراسة دقيقة لآليات وممارسات القيادة التي تعزز نجاح برامج التدريب وتحقيق أهدافها بشكل أفضل. (ديفيد غرين-2016).

يعتبر هذا البحث أساسياً نظراً لأهمية فهم كيفية تأثير القيادة الفعالة على رضا الموظفين وبالتالي تحسين أدائهم. من خلال هذا البحث، سيتمكن القادة والمديرين من تعزيز ممارسات القيادة التي تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية وزيادة التفاعل الإيجابي بين الموظفين. (ماري كارتر-2019)

1.2. مشكلة الدراسة

مشكلة البحث تتمثل في ضرورة فهم كيفية تأثير القيادة الفعالة على تعزيز فعالية برامج التدريب وبالتالي تحسين أداء الموظفين. يتطلب ذلك دراسة دقيقة لآليات وممارسات القيادة التي تعزز نجاح برامج التدريب وتحقيق أهدافها بشكل أفضل. (ديفيد غرين-2016).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

يفتقر البحث في تأثير القيادة الفعالة على رضا الموظفين إلى النظريات المتكاملة التي تفسر كيفية عمل القيادة على مستوى الفرد والفرق والمؤسسة بشكل متكامل.

لم يتم التطرق بشكل كافٍ إلى كيفية تأثير السياق الثقافي على فعالية القيادة الفعالة وبالتالي على رضا الموظفين.

تفتقر الدراسات إلى فهم كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة على فعالية القيادة الفعالة ومدى تأثيرها على رضا الموظفين.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

يعاني البحث من قلة الدراسات التي تقدم نماذج نظرية مطبقة ومجربة في بيئات عمل واقعية.

تفتقر الدراسات إلى تحليل تأثير التحديات التنظيمية والهيكلية على قدرة القيادة الفعالة على تحقيق رضا الموظفين.

ينقص البحث التطبيقي الدراسات التي تحدد تأثير التحولات الاقتصادية والاجتماعية على فعالية القيادة الفعالة وبالتالي على رضا الموظفين.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

"ما مدى تأثير القيادة الفعالة على رضا الموظفين في مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية؟"

1.3. أهمية الدراسة

يعتبر هذا البحث أساسياً نظراً لأهمية فهم كيفية تأثير القيادة الفعالة على رضا الموظفين وبالتالي تحسين أدائهم. من خلال هذا البحث، سيتمكن القادة والمديرين من تعزيز ممارسات القيادة التي تساهم في بناء بيئة عمل إيجابية وزيادة التفاعل الإيجابي بين الموظفين. (ماري كارتر-2019)

1.3.1. على المستوى النظري:

دراسة أثر القيادة الفعالة على رضا الموظفين تساهم في تعزيز الفهم النظري لتأثير القيادة على البيئات العملية. من خلال فحص النظريات المتكاملة والمعاصرة، يمكن تحديد العوامل التي تساهم في تحسين رضا الموظفين وتعزيز أداءهم.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

البحث يقدم فرصاً لتطبيق النتائج والنظريات في البيئات العملية الحقيقية، مما يمكن المنظمات من اعتماد ممارسات قيادية فعالة تحقق رضا الموظفين وتحسين أدائهم. بفضل الدراسات التطبيقية، يمكن تحديد الإجراءات الفعالة التي تعزز التفاعل الإيجابي بين القادة والموظفين.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

Renz, D. O., Brown, W. A., & Andersson, F. O. (Eds.). (2024). *The Jossey-Bass handbook of nonprofit leadership and management*. John Wiley & Sons

[https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=02X7EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=brown,+C.+\(2018\).+Leadership+and+Management:+Concepts+and+Applications&ots=SqDRMx2Eis&sig=bhUdlPlxoBsxQyW1il7BPzVzKxI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.sa/books?hl=ar&lr=&id=02X7EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=brown,+C.+(2018).+Leadership+and+Management:+Concepts+and+Applications&ots=SqDRMx2Eis&sig=bhUdlPlxoBsxQyW1il7BPzVzKxI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

e

Davis, G. (2020). *Perceived Effects of Black Female Principals' Servant Leadership on Teacher Job Satisfaction* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).

<https://www.proquest.com/openview/56e8d1fb6804061d4482837401063ed3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=44156>

Williams, W. E. (2018). *Principal leadership style, teacher motivation, and teacher retention* (Doctoral dissertation, Walden University).

<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7427&context=dissertations>

Young, K. G. (Ed.). (2019). *The future of economic and social rights*. Cambridge University Press

<https://lira.bc.edu/files/pdf?fileid=04ecdd11-90c2-4ea1-a953-2f7372b2fa4a>