

تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين

شركة العوالي للتطوير العقاري
في جدة , المملكة العربية السعودية

غنى محمد رضوان قصاص

2021205886

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٦	١,٢. مشكلة الدراسة
٦	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٧	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٨	١,٣. أهمية الدراسة
٨	١,٣,١. على المستوى النظري:
٨	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٨	١,٤. أسئلة الدراسة
٨	١,٥. أهداف الدراسة
٨	١,٦. فرضيات الدراسة
٩	١,٧. نموذج الدراسة
٩	١,٨. منهجية الدراسة
١٠	١,٩. الدراسة الميدانية
١٠	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	١.
	١
١٢	٢,١. المقدمة:
١٢	٢,٢. المتغير المستقل
١٣	٢,٣. المتغير التابع
١٣	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٣	٢,٥. الخاتمة
١٣	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١ المقدمة:

في عالم الأعمال المعاصر ، أصبح الاهتمام بفاعلية القيادة وتأثيرها على رضا الموظفين من المواضيع الأساسية التي تستحق الدراسة والبحث. تعتبر القيادة أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين ورضاهم عن بيئة العمل. فالقائد الفعال لا يقتصر دوره على توجيه الفريق وتحقيق الأهداف التنظيمية، بل يمتد تأثيره إلى خلق بيئة عمل إيجابية تدعم رفاهية الموظفين وتعزز من دافعيتهم وإنتاجيتهم.

تتعدد أساليب القيادة التي يمكن للقادة استخدامها، ولكل منها تأثيرات مختلفة على رضا الموظفين. فقد أظهرت الدراسات أن القيادة التحولية، على سبيل المثال، يمكن أن تعزز من مستوى الرضا الوظيفي من خلال توفير رؤية ملهمة وتحفيز الموظفين على تحقيق الأداء الأمثل. من ناحية أخرى، يمكن أن تؤدي القيادة الأوتوقراطية إلى انخفاض مستوى رضا الموظفين بسبب قلة المشاركة في اتخاذ القرارات وقلة التقدير لجهودهم الفردية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير أساليب القيادة المختلفة على رضا الموظفين، وتحليل كيفية تأثير الأساليب القيادية على مستوى التحفيز والالتزام والراحة النفسية للموظفين. سيتم تحليل الأدبيات الحالية حول هذا الموضوع، ومراجعة الدراسات (Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006)). السابقة لفهم العلاقة بين أساليب القيادة ورضا الموظفين بشكل أفضل.

تشير الأبحاث إلى أن الأساليب القيادية تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل بيئة العمل وخلق ثقافة تنظيمية تدعم رضا الموظفين. على سبيل المثال، تبين الدراسات أن القيادة التحولية، التي تركز على إلهام وتحفيز الموظفين من خلال تقديم رؤية واضحة وتعزيز الابتكار، يمكن أن تسهم بشكل كبير في زيادة مستوى الرضا الوظيفي. من ناحية أخرى، فإن القيادة التبادلية التي تعتمد على المكافآت والعقوبات يمكن أن تؤدي إلى نتائج متباينة في رضا الموظفين، حيث قد تساهم في تحسين الأداء ولكنها قد لا تكون كافية لتحفيز الرضا المستدام.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيف تؤثر أساليب القيادة المختلفة على رضا الموظفين، من خلال تحليل كيفية تأثير كل أسلوب على العوامل التي تسهم في تجربة الموظف ورضاه. سيتم استخدام الأدبيات الحالية والدراسات السابقة لتقديم رؤى حول كيفية تأثير هذه الأساليب على التحفيز والالتزام والراحة النفسية للموظفين، وذلك لتحديد استراتيجيات القيادة التي يمكن أن (Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004)). تعزز من رضا الموظفين وتحسن من الأداء التنظيمي

يعتمد تحقيق التقدم في المؤسسات على استخدام كافة الإمكانيات المتاحة ، وبالاعتماد على القادة فيها، الذين يقومون بإعمالهم بطريقة فريدة وجودة عالية. الامر الذي يدفع تلك المؤسسات إلى تحقيق الاهداف التي أقيمت من أجلها ، سواء كانت إدارية أم فنية أم غيرها

ويوجد في هذا المجال العديد من الانماط للقيادة ، و التي يستخدمها لأجل تحقيق الغايات المؤسسة بكفاءة وفاعلية، ومنها الأنماط القيادية القديمة والتقليدية كالقيادة الأوتوقراطية، والقيادة الديمقراطية، والقيادة الترسلية المنطلقة أو ما تسمى بالقيادة ؛ التي تعتبر مفهومًا معاصرًا يحتاج (Agile Leadership) الفوضوية، ومنها أيضًا النمط العقلاني، ومنها القيادة الرشيقة

إلى تنمية القادة، وزيادة مهاراتهم لحل المشكلات التي تواجههم، والمقدرة على اتخاذ القرارات التشاركية الملائمة والتي تسهم في تحقيق غايات المؤسسة، وتحقيق التأقلم والتعايش مع الظروف المتغيرة بشكل دائم، والتنبؤ بالمخاطر واستثمار الفرص الممكنة التي تسهم في رفع مستوى الأداء. وتكمن أهمية القيادة الرشيقة عبر ما تقوم به من أدوار جوهرية تسهم في الحد من العديد من المشكلات التنظيمية والإدارية داخل بيئة العمل

يعتبر عمل الاقسام الإدارية في مديريات التربية و التعليم ، أحد أهم الأسباب الرئيسة لتحقيق التميز فيها المؤسسات التعليمية ، من خلال ما يقومون به من دور قيادي لمواجهة ضغوط العمل المختلفة ، لتحقيق الرضا من قبل متلقي الخدمة من معلمين و مدراء . و يكون ذلك بتطبيق أنماط القيادة المتنوعة ، و في مقدمتها القيادة الرشيقة ، التي تمكن من التخلي عن الأساليب التقليدية في الادارة ، وتحديث أساليب عملهم باستمرار ، لتحسين مستويات الأداء وصولا الى تحقيق الجودة

وتطوير التنافسية إلى خلق حالة من التميز والتفرد، لضمان الوصول إلى التميز المؤسسي في عناصره المختلفة ومنها: القيادة والموارد البشرية والعمليات والمعرفة والتميز المالي. (السليحات ، ٢٠٢١ ، ص ٢)

تشكل ضغوط العمل عامل مهم، يؤثر في عمل القيادات الادارية، حيث تخلق عائق مهم أمامهم ، يمنعهم من التصدي للعمل . بكفاءة كبيرة من جوانب عدة تغير من مفهوم القيادة الرشيقة و أهدافها

وهذا يبرز أداء رؤساء الاقسام في ظل ضغوط العمل ، لتعزيز دورهم القيادي، خاصة في ظل العولمة الحالية والتطورات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتحديات المستمرة، ومع نمو المعرفة العلمية الذي أوجب السعي الدائم لتجاوز الضغوط المختلفة ، الذي يؤهله لمواجهة التحديات والتغيرات المعاصرة بشكل دائم وفقاً لقدراتها ومواردها الداخلية. وهذا يدفع لتظافر الجهود لتطبيق مفهوم القيادة الرشيقة من قبل رؤساء الاقسام الإدارية بهدف مواجهة ضغوط العمل. عبيدات (٢٠٢٤)

تشير الدراسات إلى أن القيادة التحولية، التي تركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المشتركة، يمكن أن تؤدي إلى زيادة كبيرة في رضا الموظفين. في المقابل، يمكن أن تؤدي القيادة التبادلية، التي تعتمد على المكافآت والعقوبات كوسيلة لتحفيز الأداء، إلى نتائج مختلطة فيما يتعلق بالرضا الوظيفي. ومع ذلك، بالرغم من توفر الكثير من الأبحاث حول تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين، لا يزال هناك نقص في الفهم الشامل حول كيف يمكن أن تختلف هذه التأثيرات بناءً على عوامل سياقية وثقافية.

تشمل المشكلات الأساسية التي تواجهها الأبحاث الحالية عدم وضوح كيفية تأثير كل نوع من أساليب القيادة في سياقات متنوعة مثل الصناعات المختلفة أو البيئات الثقافية المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، تفتقر العديد من الدراسات إلى تحليل شامل للعوامل الوسيطة التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة ورضا الموظفين، مثل ديناميات العمل والتفاعل الشخصي بين القائد والموظف.

من هنا تبرز أهمية البحث في هذا المجال، حيث يمكن أن يساهم في سد هذه الفجوات المعرفية من خلال توفير رؤى جديدة حول كيفية تحسين أساليب القيادة لزيادة رضا الموظفين. سيعمل البحث على تحليل كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة في سياقات متنوعة، وتحديد العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة، مما يساعد في تطوير استراتيجيات قيادة أكثر فعالية تعزز من رضا الموظفين وتدعم الأداء التنظيمي. القاضي ، ت. أ. ، وبيكولو ، ر. ف (٢٠٢٤)

تعتبر القيادة أحد العوامل المحورية التي تساهم بشكل كبير في تحديد مستوى رضا الموظفين داخل المؤسسات. في عصر يتسم بالتغيرات السريعة والتطورات المستمرة في بيئات العمل، يصبح من الضروري فهم كيف تؤثر أساليب القيادة المختلفة على رضا الموظفين. القيادة ليست مجرد عملية توجيه وتحقيق الأهداف، بل تشمل أيضاً قدرة القائد على إلهام وتحفيز الموظفين، مما يؤثر بشكل مباشر على تجربتهم في العمل ورضاهم العام.

تتنوع أساليب القيادة بشكل ملحوظ، من القيادة التحولية التي تركز على تحفيز الموظفين من خلال تقديم رؤية ملهمة ودعم النمو الشخصي، إلى القيادة التبادلية التي تعتمد على نظام المكافآت والعقوبات لضمان تحقيق الأهداف. تشير الأبحاث إلى أن القيادة التحولية قد تساهم بشكل أكبر في تعزيز رضا الموظفين مقارنةً بالقيادة التبادلية، حيث توفر بيئة عمل تشجع على الابتكار وتقدير الجهود الفردية. ومع ذلك، تظل العلاقة بين أساليب القيادة ورضا الموظفين معقدة وتؤثر عليها عوامل متعددة قد تكون غير مغطاة بشكل كافٍ في الدراسات الحالية.

تواجه الأبحاث الحالية عدة مشكلات تتطلب الانتباه. على سبيل المثال، هناك نقص في الدراسات التي تستعرض تأثير هذه الأساليب في سياقات متنوعة مثل الصناعات المختلفة أو الثقافة التنظيمية. كما تفتقر العديد من الدراسات إلى تحليل شامل للعوامل الوسيطة التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة ورضا الموظفين، مثل الديناميات الجماعية والتفاعلات الشخصية.

إدراكاً لهذه الفجوات، يهدف هذا البحث إلى تقديم تحليل عميق لتأثير أساليب القيادة المختلفة على رضا الموظفين، مع التركيز على كيفية اختلاف التأثيرات بناءً على العوامل السياقية والوسيطية. سيساعد هذا البحث في تحسين فهمنا للعلاقة بين القيادة

ورضا الموظفين، مما يمكن المنظمات من تبني استراتيجيات قيادة أكثر فعالية تعزز من رضا الموظفين وتحسن من الأداء العام (2004). القاضي ، ت. أ. ، وبيكولو ، ر. ف

١,٢. مشكلة الدراسة

تظل مشكلة تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين مسألة معقدة تتطلب بحثاً دقيقاً بسبب تعدد الأبعاد التي تؤثر على العلاقة بين القيادة ورضا الموظفين. بالرغم من توفر مجموعة واسعة من الدراسات التي تستعرض تأثير القيادة التحولية والتبادلية على رضا الموظفين، لا يزال هناك نقص في الدراسات التي تركز على كيفية تأثير هذه الأساليب في سياقات متباينة، بما في ذلك الأبعاد الثقافية، التنظيمية، والتكنولوجية الحديثة.

إحدى المشكلات الرئيسية هي غياب الدراسات التي تعالج كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المتغيرة، مثل تلك التي تشمل العمل عن بُعد والتقنيات الحديثة. بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في الأبحاث التي تستكشف كيف يمكن أن تتداخل متغيرات مثل حجم الفريق ونوع الصناعة مع تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين. على سبيل المثال، قد تؤثر القيادة التحولية بشكل إيجابي في بيئات العمل ذات الأبعاد الثقافية الداعمة للابتكار، بينما قد تكون أقل فعالية في بيئات ذات هياكل تنظيمية تقليدية.

كما أن معظم الدراسات الحالية تركز على العلاقة المباشرة بين أساليب القيادة ورضا الموظفين، متجاهلةً العوامل الوسيطة مثل تأثيرات القيادة على التفاعل بين الموظفين وديناميات العمل، التي قد تكون حاسمة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي.

لمعالجة هذه الفجوات، من الضروري القيام بدراسات ميدانية تركز على تأثير أساليب القيادة في سياقات متنوعة وتراعي العوامل الوسيطة والتكنولوجية الحديثة. مثل هذه الدراسات يمكن أن تقدم رؤى جديدة تساعد المنظمات في تبني استراتيجيات... قيادة تتماشى مع التغيرات الحالية في بيئات العمل. يوكل ، ج. (٢٠١٣). القيادة في المنظمات (الطبعة ٨). بيرسون

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

عند دراسة تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين، تظهر عدة فجوات نظرية في الأدبيات الحالية التي قد تؤثر على فهمنا للعلاقة بين القيادة ورضا الموظفين:

١- تفاوت تعريفات أساليب القيادة: تتباين تعريفات أساليب القيادة مثل القيادة التحولية والتبادلية بشكل كبير عبر الدراسات. هذا التباين في التعريفات والمفاهيم يؤدي إلى صعوبات في مقارنة النتائج وتطبيقها بشكل موحد عبر السياقات المختلفة. هناك حاجة إلى تعريفات أكثر وضوحاً وموحدة تعزز من التفاهم النظري حول كيفية تأثير كل أسلوب قيادي على رضا الموظفين (Northouse, 2018).

٢- نقص في فهم الأبعاد الثقافية: غالباً ما تركز الأبحاث على كيفية تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين في سياقات غربية، مما يؤدي إلى نقص في المعرفة حول كيفية تأثير هذه الأساليب في ثقافات وتنظيمات مختلفة. يجب تطوير نماذج (House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, 2004) نظرية تأخذ في الاعتبار تأثير العوامل الثقافية والتنوع التنظيمي على العلاقة بين القيادة ورضا الموظفين.

٣- عدم الاهتمام بالعوامل الوسيطة: تركز الدراسات الحالية بشكل رئيسي على العلاقة المباشرة بين أساليب القيادة ورضا الموظفين، دون النظر إلى العوامل الوسيطة التي قد تلعب دوراً هاماً في هذه العلاقة. هناك حاجة إلى نماذج نظرية تدمج

(Avolio & Bass, 2004) عوامل وسائطية مثل تفاعل القائد مع الموظف، التفاعل بين الزملاء، وتأثير البيئة التنظيمية على رضا الموظفين

٤- تأثير التغيرات التكنولوجية والابتكارات الحديثة: مع تطور التكنولوجيا وتزايد استخدام العمل عن بُعد، هناك فجوة في النظرية المتعلقة بكيفية تأثير هذه التغيرات على فعالية أساليب القيادة في تعزيز رضا الموظفين. تحتاج الدراسات إلى تضمين (Bass & Riggio, 2006) تأثيرات الابتكارات التكنولوجية وتغير نماذج العمل في نماذجها النظرية

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

عند دراسة تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين من منظور تطبيقي، تظهر عدة فجوات قد تؤثر على كيفية تطبيق هذه الأساليب في بيئات العمل المختلفة:

- ١- تطبيق أساليب القيادة في السياقات المتنوعة: هناك نقص في الأبحاث التي تستعرض كيفية تطبيق أساليب القيادة المختلفة بفعالية في سياقات صناعية وثقافية متنوعة. غالباً ما تكون الدراسات التي تجري في بيئات عمل محددة غير قابلة للتعميم على صناعات أو ثقافات أخرى. هذا يشير إلى الحاجة لتطوير استراتيجيات تطبيقية تأخذ في اعتبارها الاختلافات السياقية. (Yukl, 2013)
- ٢- □فعالية أساليب القيادة في البيئات الحديثة: مع تزايد استخدام العمل عن بُعد والتكنولوجيا الحديثة، لا توجد بيانات كافية حول كيفية تطبيق أساليب القيادة التقليدية في هذه البيئات. تحتاج الدراسات إلى استكشاف كيفية تكيف الأساليب القيادية مع التغيرات في بيئات العمل الحديثة لضمان تحقيق فعالية القيادة في سياقات العمل الجديدة (Avolio & Kahai, 2003).
- ٣- تأثير القيادة على الرضا في المنظمات الصغيرة والكبيرة: معظم الدراسات تركز على المنظمات الكبيرة، مع إغفال تأثير أساليب القيادة في المنظمات الصغيرة أو الفرق الصغيرة. من الضروري دراسة كيفية تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين في أنواع مختلفة من المنظمات لضمان تطوير استراتيجيات تناسب جميع أحجام وأشكال المؤسسات (Hersey & Blanchard, 1982)
- ٤- التدريب وتطوير القادة: هناك فجوة في فهم كيفية تدريب القادة وتطويرهم لتطبيق أساليب القيادة بشكل فعال. الكثير من البرامج التدريبية تركز على نظريات القيادة دون تقديم استراتيجيات عملية قابلة للتطبيق في سياقات العمل اليومية. من المهم تطوير برامج تدريبية تعزز من فعالية تطبيق أساليب القيادة في الواقع العملي. (Day, 2001)
- ٥- قياس الأثر وتقييم النتائج: لا تزال هناك تحديات في قياس وتقييم تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين بشكل موضوعي ودقيق. العديد من الدراسات تعتمد على مقاييس ذاتية أو غير دقيقة لتقييم رضا الموظفين، مما يؤثر على دقة النتائج وتطبيق الاستراتيجيات. (Robinson & Judge, 2007)

"كيف تؤثر أساليب القيادة المختلفة على رضا الموظفين بالتطبيق على شركة العوالي في جدة، المملكة العربية السعودية؟"

١,٣. أهمية الدراسة

في عالم الأعمال المعاصر، يُعتبر رضا الموظفين أحد العناصر الأساسية التي تؤثر على الأداء العام والنجاح التنظيمي. لذلك، أصبحت دراسة تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين من المواضيع الحيوية التي تتطلب اهتماماً عميقاً. قيادة فعالة لا تؤثر فقط على تحفيز الموظفين وإنتاجيتهم، بل تلعب أيضاً دوراً محورياً في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز من رضاهم وولائهم. باس، بي إم، وريجيو، آر إي (٢٠٠٦).

١,٤. أسئلة الدراسة

- ما هي أساليب القيادة الأكثر شيوعاً في المؤسسات المختلفة، وكيف تختلف تأثيراتها على رضا الموظفين؟
- هي العوامل السياقية التي يمكن أن تعزز أو تحد من فعالية أساليب القيادة المختلفة في تحسين رضا الموظفين، مثل الثقافة التنظيمية أو حجم الفريق؟
- كيف يتفاوت تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين بناءً على مستويات مختلفة من الموظفين (مثل المديرين، المشرفين، والموظفين العاديين)؟
- ما هو دور التواصل والشفافية في تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين؟
- كيف تؤثر أساليب القيادة على رضا الموظفين في بيئات العمل التي تتسم بالتغيير السريع أو العمل عن بُعد؟

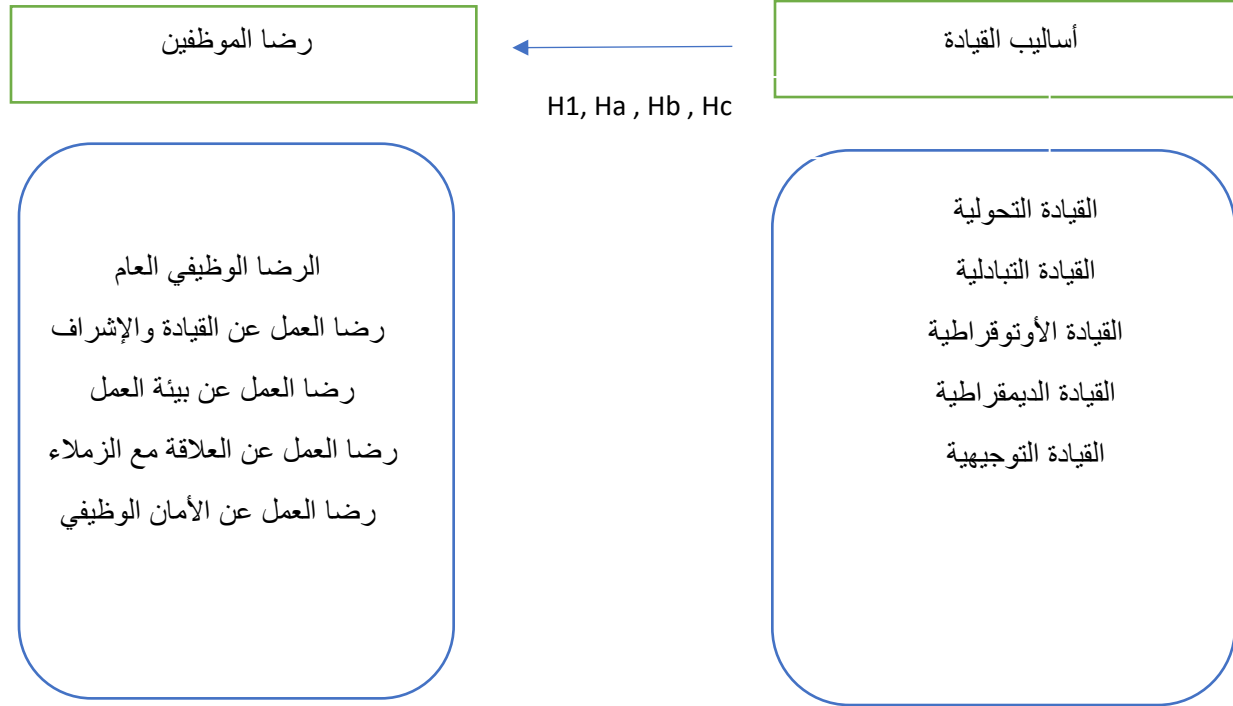
١,٥. أهداف الدراسة

- التعرف على وتصنيف الأساليب القيادية الأكثر شيوعاً المستخدمة في المؤسسات المختلفة، مثل القيادة التحولية، القيادة التبادلية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة الديمقراطية، والقيادة التوجيهية.
- تحديد وتحليل العوامل السياقية مثل الثقافة التنظيمية، حجم الفريق، ونوع الصناعة، لفهم كيفية تأثيرها على فعالية أساليب القيادة المختلفة في تحسين رضا الموظفين.
- دراسة كيفية تأثير الأساليب القيادية المختلفة على رضا الموظفين بناءً على مستوياتهم الوظيفية المختلفة. يشمل ذلك تقييم كيف يؤثر الأسلوب القيادي على المديرين، المشرفين، والموظفين العاديين.
- تحليل كيف يؤثر مستوى التواصل والشفافية الذي يتبعه القادة على رضا الموظفين. يشمل ذلك تقييم كيف تسهم التواصل الفعال والشفافية في تعزيز أو تقليل رضا الموظفين.
- دراسة تأثير الأساليب القيادية على رضا الموظفين في بيئات العمل التي تشهد تغييرات سريعة أو تتسم بالعمل عن بُعد. يشمل ذلك تحليل كيف يمكن أن تتكيف الأساليب القيادية مع هذه الظروف الفريدة.

١,٦. فرضيات الدراسة

- ١- القيادة التحولية تؤدي إلى رضا موظفين أعلى مقارنةً بالقيادة التبادلية.
- ٢- القيادة الديمقراطية تساهم في زيادة رضا الموظفين أكثر من القيادة الأوتوقراطية.
- ٣- التواصل الفعال والشفافية من قبل القائد يعززان من رضا الموظفين بشكل إيجابي.
- ٤- أساليب القيادة التي تتسم بالمرونة والتكيف تؤدي إلى رضا أعلى في بيئات العمل الديناميكية مثل العمل عن بُعد أو في ظروف التغيير السريع.
- ٥- تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين يختلف بناءً على مستوى الموظف في التسلسل الهرمي (مديرين، مشرفين، موظفين عاديين).

١,٧. نموذج الدراسة

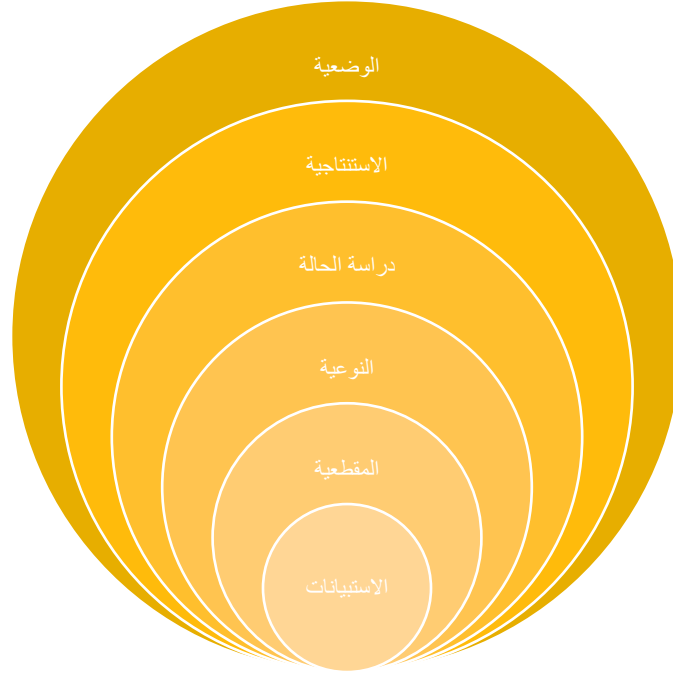


من تصميم الباحث

١,٨. منهجية الدراسة

تعتبر منهجية البحث ضرورية لفهم كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على رضا الموظفين وتقديم رؤى عملية لتحسين بيئة العمل. حيث تحدد الأساليب والإجراءات التي سيتم اتباعها لجمع البيانات وتحليلها بهدف تحقيق أهداف البحث. في دراسة تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: دراسة حالة
- اختيار البحث: كمي
- الأفق الزمني: مستعرضة
- تقنيات جمع وتحليل البيانات: التحليل الاحصائي لنتائج المسح



١,٩. الدراسة الميدانية

بدأت شركة العوالي للتطوير العقاري من عام ٢٠١١ حيث قادها الشغف والالتزام تجاه تحسين حياة الإنسان، وقامت بتوسيع آفاقها ومشاريعها لتشمل العديد من مدن المملكة، تتوق العوالي التميز في القطاع العقاري عبر إنشاء وتخطيط وعمارة مستقبلي الأجيال القادمة

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣. المتغير التابع

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥. الخاتمة

قائمة المراجع

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006)

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004)

عبيدات & سهيل. (٢٠٢٤). مستوى تطبيق القيادة الرشيدة لدى رؤساء الأقسام الإدارية في مديرية تربية وتعليم لواء المزار الشمالي و دورها بمواجهة ضغوط العمل من وجهة نظر المدراء. مجلة كلية التربية (السيوط) 40(5.2), 145-166

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). *Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. Journal of Applied Psychology, 89*(5), 755-768

.Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations (8th ed.)*. Pearson

[الرئيسية - العوالى العقارية \(alawaly.sa\)](http://alawaly.sa)

(Bass & Riggio, 2006).

(House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, 2004).

(Avolio & Bass, 2004).

(House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, 2004).

(Northouse, 2018).

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence Erlbaum Associates.

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

