

عنوان البحث

أثر القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي داخل شركة ريد مارك  
للفعاليات والمعارض بمدينة الرياض

إعداد الطالبة/ مروة أبو عبيدة عبد الله الكي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥م

## الفصل الأول: مدخل الدراسة

## المقدمة:

تشهد بيئات العمل الحديثة تغيرات متسارعة وتحديات متزايدة ناتجة عن التنافس الحاد في الأسواق، وتطور العمليات التنظيمية، وضغوط الأداء المتنامية. وفي ظل هذا المناخ المهني المعقد، يبرز دور القيادة الفعالة كعنصر محوري في توجيه الفرق نحو تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة، مع ضمان بيئة عمل متوازنة تراعي احتياجات الموظفين النفسية والمهنية. ويُعد القائد الفعّال هو القادر على بناء علاقات قائمة على الثقة والدافعية، وعلى خلق مساحة للعمل الجماعي واتخاذ القرار بروح الفريق.

تُعرّف القيادة الفعالة بأنها منظومة من الممارسات والسلوكيات التي يتبناها القائد لتحقيق رؤية واضحة، وتحفيز الفريق، ودعم التطوير المستمر، وتعزيز التفاعل الإيجابي بين الأفراد. وتشمل هذه الممارسات مهارات تواصل ببناء، ووعي تنظيمي، وتفويض مسؤوليات، وقدرة على صنع القرار المستند إلى الواقع. ومن منظور القيادة التحويلية، يشير Bass و Avolio (1990) إلى أن القائد الفعّال هو من يُلهم أفراد فريقه لتجاوز تطلعاتهم الشخصية ويقودهم نحو تحقيق أهداف مشتركة من خلال التحفيز، والقُدوة، والاهتمام الفردي.

أما الرضا الوظيفي، فيعكس الحالة الذهنية والمشاعر الإيجابية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله ومحيطه المهني، مثل العلاقة مع الإدارة والزملاء، وشعوره بالتقدير والإنصاف داخل المؤسسة. ويُعد الرضا مؤشراً مهماً على جودة بيئة العمل واستقرارها، إذ يرتبط بشكل مباشر بمستوى الأداء، والانتماء الوظيفي، والاستمرارية، فضلاً عن انخفاض معدلات الغياب والانسحاب.

تُظهر الدراسات أن هناك علاقة إيجابية قوية بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي، فكلما تبنّت المؤسسة ممارسات قيادية مبنية على التحفيز والتمكين والتواصل الشفاف، انعكس ذلك إيجاباً على شعور الموظفين بالانتماء والحماس. وتؤكد نظريات القيادة الحديثة، ومنها القيادة الخدمية والتشاركية، على أهمية العامل الإنساني في تحقيق الأثر التنظيمي المستدام.

في سياق هذا البحث، تأتي شركة ريد مارك للفعاليات والمعارض بمدينة الرياض كنموذج مؤسسي تشهد تحولات نوعية في طبيعة خدماتها وطبيعة علاقاتها الداخلية. ويهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين أساليب القيادة الفعالة ومستوى رضا الموظفين داخل الشركة، وتقديم رؤية تطبيقية تسهم في تحسين الأداء المؤسسي، وبناء بيئة عمل مشجعة على الاستمرار والتميز.

### مشكلة الدراسة:

تشهد بيئات العمل في القطاع الخاص السعودي تغيرات مستمرة بفعل التطورات الاقتصادية والتكنولوجية، مما يزيد من تعقيد العمليات الإدارية ويضع ضغوطاً متزايدة على القيادات المؤسسية. ورغم أهمية القيادة الفعالة في التخفيف من هذه التحديات، تُلاحظ داخل شركة ريد مارك للفعاليات والمعارض تفاوت ملحوظ في مستويات الرضا الوظيفي بين الموظفين، خصوصاً بين الإدارات المختلفة والمستويات الوظيفية المتنوعة. وقد أثارت هذه الملاحظات الميدانية تساؤلات حول مدى كفاءة الممارسات القيادية المعتمدة، ومدى تأثيرها الفعلي على رضا العاملين واستقرارهم المهني.

ورغم وجود دراسات تناولت العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي، إلا أن معظمها ركز على قطاعات مثل التعليم، البنوك، أو الضيافة، دون اهتمام كافٍ بقطاع الفعاليات والمعارض،

الذي يتميز بطبيعته الموسمية واعتماده الكبير على فرق العمل الديناميكية. كما تُعاني هذه الدراسات من محدودية التعميم نتيجة غياب أدوات قياس محلية مُكيّفة، أو ضعف التغطية المنهجية للعوامل المرتبطة بالتمكين والتواصل والقيادة التشاركية.

من خلال متابعتي لبيئة العمل في شركة ريد مارك، تم رصد مؤشرات واضحة على وجود ضعف في التواصل بين القيادات العليا والموظفين التنفيذيين، وغياب رؤية قيادية موحدة، إضافة إلى قصور في تفويض الصلاحيات خصوصاً للعاملين في الأقسام التشغيلية. كما يظهر من استجابات بعض العاملين شعور بالتهميش وعدم التقدير، وهو ما ينعكس سلبيًا على جودة الأداء وعلى رغبتهم في الاستمرار داخل المؤسسة.

كما لم تتوفر حتى الآن بيانات بحثية داخل الشركة توضح العلاقة الإحصائية بين أساليب القيادة ومستويات الرضا، ولم يُطبق نموذج نظري مباشر يختبر أبعاد القيادة التحويلية والخدمية في هذا السياق. ومن هنا تبرز الحاجة إلى إجراء دراسة تطبيقية تُسهم في سد هذه الفجوة البحثية، وتقديم رؤية عميقة تساعد الإدارة العليا على اتخاذ قرارات مستندة إلى الأدلة، لتحقيق التوازن بين الكفاءة التشغيلية والاستقرار الوظيفي.

## أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال مساهمتها في إحداث تأثير عملي ونظري في مجال القيادة داخل بيئات العمل الخاصة، وتحديدًا في قطاع تنظيم الفعاليات والمعارض، الذي يشهد نمواً سريعاً وتفاعلاً مكثفاً بين فرق العمل. وتتمثل أهمية البحث فيما يلي:

- تمكين صناع القرار في شركة ريد مارك من تبني ممارسات قيادية فعالة تُعزز من دافعية الموظفين وتزيد من مستويات رضاهم الوظيفي.

- إثراء المكتبة البحثية العربية من خلال تقديم تطبيق عملي محلي للعلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي، في سياق لم يُدرس بشكل معمق من قبل.
- تقديم إطار نظري وتطبيقي قابل للتعميم على شركات مشابهة تعمل في المجالات ذات الطابع الخدمي والموسمي، مما يُسهم في تحسين أساليب القيادة في هذا القطاع.
- دعم الأداء التنظيمي المستدام من خلال ربط الأبعاد القيادية المؤثرة بمستوى رضا الموظفين، وهو ما يمكن أن ينعكس إيجاباً على إنتاجية المؤسسة واستقرارها.

## أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الفعالة على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة ريد مارك للفعاليات والمعارض بمدينة الرياض، من خلال تحقيق الأهداف التالية:
١. تحليل مدى انتشار أساليب القيادة الفعالة بين مديري الإدارات المختلفة داخل شركة ريد مارك، بما يشمل جوانب التحفيز، التواصل، التمكين، والرؤية المؤسسية.
  ٢. قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى عينة ممثلة من الموظفين داخل الشركة، وتحديد التفاوت بين الفئات الوظيفية المختلفة.
  ٣. الكشف عن العلاقة الإحصائية بين أساليب القيادة الفعالة ومستوى الرضا الوظيفي، باستخدام أدوات قياس كمية تضمن الموضوعية والدقة في التحليل.
  ٤. استكشاف الأبعاد القيادية الأكثر تأثيراً في تعزيز الرضا الوظيفي، مثل بُعد التحفيز أو التواصل أو التمكين، لتحديد الاتجاهات الأكثر فعالية في بيئة العمل المحلي.

٥. تقديم توصيات عملية للإدارة العليا تساعد على تطوير السياسات القيادية داخل الشركة بما

يتماشى مع نتائج الدراسة، ويُسهم في دعم الاستقرار الوظيفي وتحسين الأداء المؤسسي

بشكل مستدام.

## تساؤلات الدراسة:

ينطلق هذا البحث من سؤال رئيسي يُعبّر عن جوهر العلاقة التي يسعى الباحث لاستكشافها،

ويتفرع منه مجموعة من الأسئلة التي توضح الجوانب التفصيلية للمشكلة وتوجه الدراسة نحو

تحقيق أهدافها المحددة.

## السؤال الرئيسي:

ما مدى تأثير القيادة الفعالة على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة ريد مارك

للفعاليات والمعارض بمدينة الرياض؟

## الأسئلة الفرعية:

١. ما مدى تطبيق ممارسات القيادة الفعالة من قبل مديري شركة ريد مارك للفعاليات

والمعارض؟

٢. كيف يتمثل مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الشركة؟

٣. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي؟

٤. أي من أبعاد القيادة الفعالة (الرؤية، التحفيز، التواصل، التمكين) له التأثير الأكبر على

مستوى الرضا الوظيفي؟

٥. هل تختلف درجة تأثير القيادة الفعالة باختلاف المستويات الوظيفية داخل الشركة؟

### فروض الدراسة:

#### الفرضية الصفرية: ( $H_0$ )

لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة ريد مارك للفعاليات والمعارض بمدينة الرياض.

#### الفرضية الرئيسية: ( $H$ )

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة ريد مارك للفعاليات والمعارض بمدينة الرياض.

#### الفرضيات الفرعية:

- $H_1$ : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الصفات القيادية الفعالة والرضا الوظيفي لدى الموظفين.
- $H_2$ : يوجد تأثير معنوي لنمط القيادة التحويلية على مستويات الرضا الوظيفي مقارنة بأنماط القيادة الأخرى.
- $H_3$ : يوجد تأثير معنوي للدعم القيادي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في مختلف مستويات الشركة
- $H_4$ : تختلف درجة تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي باختلاف المستوى الوظيفي (الإدارة العليا، الوسطى، التشغيلية).

## الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## الدراسات السابقة:

تُعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية في بناء الإطار النظري لأي بحث علمي، إذ تُسهم في توضيح المفاهيم، وتحديد الفجوات، وتوجيه الباحث نحو صياغة فرضياته بشكل منهجي. وفي سياق العلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي، تناولت العديد من الدراسات هذه العلاقة من زوايا متعددة، نعرض منها ما يلي:

### أولاً: دراسات تناولت القيادة الفعالة والرضا الوظيفي بشكل عام

- دراسة (Yukl 2013) أكدت أن القيادة الفعالة تتطلب مزيجاً من المهارات الشخصية والتنظيمية، مثل التفويض، بناء الثقة، والتعامل مع التغيير، وكلها ترتبط إيجابياً بمستوى رضا الموظفين.
- Bass & Avolio (1994) أشارا إلى أن القيادة التحويلية تُسهم في رفع مستوى الالتزام والرضا الوظيفي من خلال التأثير المثالي والتحفيز الإلهامي والاعتبار الفردي.
- Herzberg (1959) في نظريته الشهيرة، بيّن أن الرضا الوظيفي يتأثر بالعوامل التحفيزية مثل الإنجاز والتقدير، وهي عناصر ترتبط مباشرة بأسلوب القيادة المتبع داخل المؤسسة.

### ثانياً: دراسات تطبيقية في السياق العربي

- دراسة الحجيلي وآخرون (2024) في القطاع الصحي بالمدينة المنورة، أظهرت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والديموقراطية ومستوى الرضا الوظيفي، وأوصت بتبني أساليب قيادية متنوعة لتحسين بيئة العمل.

- دراسة حاجي كريمة ودولي سعاد (2022) في شركة الكهرباء والغاز ببشار، بيّنت أن أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيرًا على الرضا الوظيفي هو "الاستثارة الفكرية"، تليها "التحفيز الإلهامي" و"الاعتبارات الفردية"، مما يعكس أهمية البعد الإبداعي في القيادة.
- دراسة عبد الوهاب فتّيح (2018) تناولت أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي من خلال تمكين العاملين، وأكدت وجود علاقة إيجابية بينهما، مع توصية بتعزيز ممارسات التمكين داخل المؤسسات.
- دراسة آل سعد (2023) في الخطوط الجوية القطرية، خلصت إلى أن القيادة الفعالة تُعزز الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، مع أهمية مراعاة السياق الثقافي في تطبيق نماذج القيادة.
- دراسة منصور (2018) في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بسوريا، أظهرت أن القيادة التحويلية والديموقراطية تفسران نسبة كبيرة من تباين الرضا الوظيفي، مما يعكس أهمية النمط القيادي في تشكيل بيئة العمل.
- دراسة في مديرية الشباب والرياضة بالجزائر (2016) بيّنت أن القيادة الإدارية من خلال الاتصال والتحفيز واتخاذ القرار تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الرضا الوظيفي، خاصة في المؤسسات الحكومية.

### ثالثاً: الفجوات البحثية المستخلصة

- معظم الدراسات ركزت على قطاعات مثل التعليم، الصحة، أو البنوك، بينما قطاع الفعاليات والمعارض لم يُدرس بشكل كافٍ رغم طبيعته الديناميكية.

- هناك قلة في الدراسات المحلية التطبيقية التي تربط بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي داخل الشركات السعودية الناشئة.
- بعض الدراسات استخدمت أدوات قياس غير موحدة، مما يُصعّب المقارنة بين النتائج ويُضعف التعميم.
- لم تُدرس بشكل كافٍ الفروق بين الفئات الوظيفية في استجاباتهم لأنماط القيادة المختلفة، وهو ما تسعى هذه الدراسة لمعالجته.

## الفصل الثالث: الإطار النظري والمفاهيم الإجرائية

## الإطار النظري للدراسة:

يرتكز هذا البحث على مجموعة من المفاهيم والنظريات التي تُفسر العلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي، وتسهم في بناء قاعدة معرفية تساعد في تحليل الظاهرة محل الدراسة.

ويشمل الإطار النظري ما يلي:

### أولاً: مفهوم القيادة الفعالة

- تُعرف القيادة الفعالة بأنها القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق أهداف مشتركة، من خلال استخدام أساليب قيادية تُحفّز وتُمكن وتُشرك الموظفين في صنع القرار.
- وفقاً لـ Bass (1990)، القيادة الفعالة تشمل أنماطاً متعددة مثل القيادة التحويلية التي تُركّز على الإلهام والتحفيز الفكري والاعتبار الفردي.
- أما Northouse (2018)، فيُعرّف القيادة الفعالة بأنها "عملية التأثير على مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف مشترك"، ويُبرز أهمية التواصل والتمكين في تحقيق هذا التأثير.
- وتشير Yukl (2013) إلى أن القيادة الفعالة تتطلب مزيجاً من المهارات الشخصية والتنظيمية، مثل بناء الثقة، التفويض، وإدارة التغيير.

### ثانياً: مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو حالة نفسية إيجابية يشعر بها الموظف نتيجة تقييمه لتجربته في العمل، ويُعد من أهم مؤشرات الصحة التنظيمية.

• يُعرّفه (Locke 1976) بأنه "حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبراته الوظيفية".

• أما (Spector 1997)، فيشير إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط بجوانب متعددة مثل الأجور، العلاقات، التقدير، وفرص النمو.

• وتُبرز نظرية (Herzberg 1959) أن الرضا يتأثر بعوامل تحفيزية (مثل الإنجاز والتقدير) وعوامل وقائية (مثل ظروف العمل والسياسات الإدارية).

#### ثالثاً: النظريات المرتبطة بالقيادة الفعالة

• نظرية القيادة التحويلية: (Bass & Avolio, 1994) تُركّز على إلهام الموظفين وتحفيزهم من خلال رؤية مشتركة، وتسهم في رفع مستوى الالتزام والرضا.

• نظرية القيادة التبادلية: (Burns, 1978) تعتمد على تبادل المنافع بين القائد والتابعين، وتُركّز على المكافآت مقابل الأداء.

• نظرية الذكاء العاطفي: (Goleman, 1995) تُبرز أهمية فهم القائد لمشاعر الموظفين والتفاعل معها، مما يُعزز العلاقات ويُرفع الرضا.

• نظرية التمكين القيادي: (Yukl, 2013) تُوضح أن تفويض الصلاحيات وتشجيع المبادرة يُسهم في تعزيز الثقة والانتماء.

#### رابعاً: النظريات المرتبطة بالرضا الوظيفي

• نظرية الحافز والصيانة: (Herzberg, 1959) تُقسّم العوامل المؤثرة إلى محفزة (تُعزز الرضا) ووقائية (تمنع الاستياء).

- نظرية العدالة التنظيمية: (Adams, 1965) تشير إلى أن شعور الموظف بالإنصاف في بيئة العمل يُسهم في رفع مستوى الرضا.
- نظرية التوقع: (Vroom, 1964) توضح أن رضا الموظف يتأثر بتوقعاته حول العلاقة بين الجهد المبذول والمكافآت المتوقعة.
- نظرية التوافق الشخصي-الوظيفي: (Kristof-Brown et al., 2005) تبرز أهمية توافق مهارات الموظف مع متطلبات الوظيفة في تحقيق الرضا.

#### خامساً: العلاقة النظرية بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي

تشير معظم الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي، حيث تُسهم الممارسات القيادية مثل التحفيز، التمكين، والتواصل في تحسين بيئة العمل وتعزيز شعور الموظف بالرضا والانتماء.

- القادة الذين يُمارسون القيادة التحويلية يُحققون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي بين الموظفين.
- كما أن العدالة التنظيمية الناتجة عن أسلوب القيادة تُعد من أبرز العوامل المؤثرة في رضا الموظفين.

#### المفاهيم الإجرائية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من المفاهيم التي تم تحديدها إجرائيًا بما يتناسب مع أهداف البحث وتساؤلاته، وبما يُسهم في قياس المتغيرات بدقة من خلال أداة الاستبانة، وذلك على النحو التالي:

#### ١. القيادة الفعالة :

تُقاس من خلال مجموعة من العبارات التي تُعبّر عن ممارسات القائد داخل بيئة العمل، وتشمل: التحفيز، التمكين، التواصل البناء، الرؤية القيادية، والدعم الإداري. ويتم قياسها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي ضمن المحور الثاني من الاستبانة.

#### ٢. الرضا الوظيفي :

يُقاس من خلال مدى شعور الموظف بالارتياح تجاه عمله، ويشمل: الرضا عن طبيعة المهام، الأجور والمكافآت، العلاقات المهنية، التقدير الذاتي، وفرص النمو المهني. ويتم قياسه من خلال المحور الثالث في الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

#### ٣. التحفيز القيادي :

يُقاس من خلال مدى قدرة القائد على تشجيع الموظفين، وتقديم الدعم المعنوي، وتحفيزهم لتحقيق الأهداف، ويُقاس عبر عبارات محددة ضمن بُعد القيادة الفعالة.

#### ٤. التمكين :

يُقاس من خلال مدى تفويض الصلاحيات للموظفين، وإشراكهم في اتخاذ القرار، وتوفير بيئة عمل تُعزز الثقة والاستقلالية.

#### ٥. التواصل البناء :

يُقاس من خلال وضوح المعلومات، الإنصات الفعال، الاجتماعات الهادفة، وتبادل الآراء بين القائد والموظفين.

## ٦. الدعم القيادي :

يُقاس من خلال مدى تقديم القائد للدعم المهني والنفسي للموظفين، وتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة.

### المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق هذه الدراسة من مجموعة من النظريات العلمية التي تُسهم في تفسير العلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي، وتُعد هذه النظريات إطارًا فكريًا يُوجّه الباحثة نحو تحليل الظاهرة محل الدراسة، وهي كما يلي:

#### • نظرية القيادة التحويلية: (Bass & Avolio, 1994)

تُركز على قدرة القائد في إلهام الموظفين وتحفيزهم من خلال رؤية مشتركة، وتُعد من أبرز النظريات التي تربط بين القيادة الفعالة ومستوى الالتزام والرضا الوظيفي.

#### • نظرية الحافز والصيانة: (Herzberg, 1959)

تُوضح أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل تحفيزية مثل الإنجاز والتقدير، وهي عناصر ترتبط مباشرة بأسلوب القيادة المتبع داخل المؤسسة.

#### • نظرية العدالة التنظيمية: (Adams, 1965)

تُبرز أهمية شعور الموظف بالإنصاف في بيئة العمل، وتُعد القيادة الفعالة أحد العوامل التي تُسهم في تحقيق هذا الشعور، مما ينعكس إيجابًا على الرضا الوظيفي.

#### • نظرية الذكاء العاطفي: (Goleman, 1995)

تُشير إلى أن قدرة القائد على فهم مشاعر الموظفين والتفاعل معها تُعزز من جودة العلاقات داخل بيئة العمل، وتُسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي.

• نظرية التمكين القيادي: (Yukl, 2013)

تُوضح أن تفويض الصلاحيات وتشجيع الموظفين على اتخاذ القرار يُعد من ممارسات القيادة الفعالة التي تُساهم في تعزيز الشعور بالثقة والانتماء.

## الفصل الرابع: منهجية البحث

## المنهجية وطرق البحث:

يركّز هذا الفصل على توضيح المنهجية العلمية التي اتبعتها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها. ويشمل العرض ما يلي:

### 4.1 فلسفة البحث

تعتمد هذه الدراسة على الفلسفة الوضعية (Positivist Philosophy) التي تركز على جمع البيانات الكمية وتحليلها إحصائيًا بغرض اختبار الفرضيات. تستند الفلسفة الوضعية إلى مبدأ أن المعرفة الحقيقية تتأتى من الملاحظة المباشرة والتجربة المنهجية، مما يضمن موضوعية النتائج وقابليتها للتكرار.

### 4.2 منهج البحث

تم اعتماد المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach) الذي يبدأ من إطار نظري عام يحدد المتغيرات والعلاقات المتوقعة، ثم ينتقل إلى جمع البيانات واختبار الفرضيات. يُعزّز هذا المنهج القدرة على التحقق من مدى صدق النظريات السابقة في سياق شركة ريد مارك.

### 4.3 نوع الدراسة

وذلك لكونها تعتمد (Quantitative Study) تتدرج الدراسة الحالية ضمن الدراسات الكمية . على أداة قياس موحدة وتصنيف النتائج بالأرقام والنسب المئوية تهدف هذه الطريقة إلى الوصول إلى استنتاجات موضوعية قابلة للتعميم جزئيًا على بيانات مشابهة

#### 4.4 أسلوب الدراسة

اختير أسلوب دراسة الحالة (Case Study) لتحليل بيئة شركة ريد مارك للفعاليات والمعارض بمدينة الرياض. يتيح هذا الأسلوب فهمًا عميقًا لكيفية ممارسة القيادة الفعالة وتأثيرها في مستوى الرضا الوظيفي داخل سياق تنظيمي ديناميكي.

#### 4.5 الأفق الزمني للدراسة

تم تطبيق التصميم المقطعي (Cross-sectional Design) ، بحيث جُمعت البيانات في فترة زمنية واحدة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٦ هـ. يُمكن هذا الاختيار من التقاط واقع الممارسات القيادية ومستويات الرضا الوظيفي دون امتداد طويل يفقد الدراسة تركيزها.

#### 4.6 أدوات جمع البيانات

أُعدت استبانة مغلقة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي، ومقسمة إلى ثلاثة محاور رئيسية:

- بيانات تصنيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).
- ممارسات القيادة الفعالة (التحفيز، التمكين، التواصل البناء، الدعم الإداري، الرؤية).
- مستوى الرضا الوظيفي (طبيعة المهام، الأجور والمكافآت، العلاقات المهنية، التقدير، فرص النمو).

## 4.7 منهج التحليل الإحصائي

استُخدمت أساليب إحصائية متعددة لتحليل البيانات، وهي:

١. التحليل الوصفي لعرض التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.
٢. اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.
٣. تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار أثر كل بُعد قيادي على الرضا الوظيفي.
٤. اختبارات الفروقات (T-Test) و (ANOVA) لدراسة تأثير المتغيرات الديموغرافية والمستوى الوظيفي.

## 4.8 اختبار الفرضيات

تعتمد آلية اختبار الفرضيات على مقارنة القيمة الاحتمالية (P-value) بمستوى الدلالة  $\alpha$   
 $= 0.05$ .

- إذا كانت  $P \leq 0.05$  ، يُرفض الفرض الصفري وتُقبل الفرضية البديلة.
- إذا كانت  $P > 0.05$  ، يُحتفظ بالفرض الصفري.

## 4.9 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: تحليل العلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي في أبعاد محددة دون تدخلات تنظيمية أخرى.

- الحدود المكانية: موظفو شركة ريد مارك للفعاليات والمعارض في مدينة الرياض.
- الحدود البشرية: تشمل الفئات الوظيفية المختلفة داخل الشركة دون شمل شركات أخرى.
- الحدود الزمنية: جُمعت البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من عام ١٤٤٦ هـ فقط.

#### 4.10 مبررات اختيار الشركة

قمت باختيار شركة ريد مارك بناءً على ما يلي:

- تمثيلها لبيئة تنظيمية ناشئة ومتطورة في قطاع الفعاليات.
- تنوع مستوياتها الوظيفية وأساليبها القيادية.
- توفر إمكانية الوصول إلى أفراد العينة لجمع البيانات بدقة.
- ندرة الدراسات السابقة في سياق الشركات السعودية العاملة في هذا القطاع.

#### 4.11 النموذج التصوري للعلاقة بين المتغيرات (لفظي)

يرتكز النموذج التصوري لهذه الدراسة على تحليل العلاقة بين القيادة الفعالة باعتبارها المتغير المستقل، والرضا الوظيفي باعتباره المتغير التابع، وذلك من خلال مجموعة من الأبعاد الفرعية التي تُسهم في تفسير هذه العلاقة داخل بيئة العمل في شركة ريد مارك للفعاليات والمعارض بمدينة الرياض.

##### المتغير المستقل: القيادة الفعالة

تُقاس القيادة الفعالة من خلال خمسة أبعاد رئيسية، وهي:

- التحفيز القيادي: قدرة القائد على تشجيع الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف.

- **التمكين:** مدى تفويض الصلاحيات وإشراك الموظفين في اتخاذ القرار.
- **التواصل البناء:** وضوح المعلومات، الإنصات الفعال، وتبادل الآراء.
- **الدعم الإداري:** تقديم الدعم المهني والنفسي وتوفير بيئة عمل آمنة.
- **الرؤية القيادية:** وضوح التوجهات المستقبلية للقائد وقدرته على توجيه الفريق.

### المتغير التابع: الرضا الوظيفي

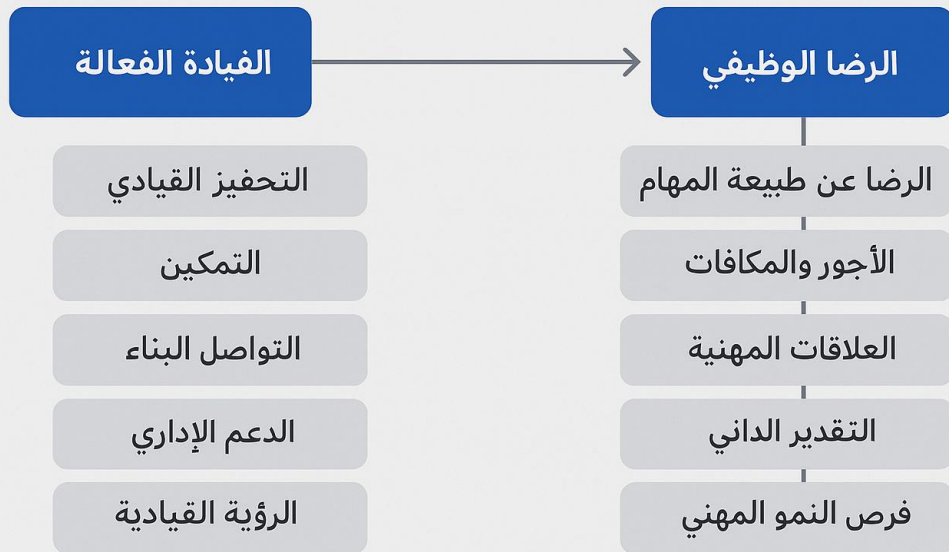
يُقاس الرضا الوظيفي من خلال خمسة مؤشرات أساسية، وهي:

- **الرضا عن طبيعة المهام:** مدى ملاءمة المهام لقدرات الموظف وتنوعها.
- **الأجور والمكافآت:** شعور الموظف بالإنصاف في التعويضات المالية.
- **العلاقات المهنية:** جودة العلاقة مع الزملاء والإدارة.
- **التقدير الذاتي:** شعور الموظف بالتقدير والاحترام داخل المؤسسة.
- **فرص النمو المهني:** توفر فرص التدريب والترقي الوظيفي.

### العلاقة المفترضة

يفترض النموذج أن القيادة الفعالة تؤثر بشكل إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، بحيث تؤدي الممارسات القيادية الجيدة إلى تعزيز شعور الموظف بالانتماء، والارتياح، والتحفيز، مما ينعكس على جودة الأداء والاستقرار الوظيفي. كما يُتوقع أن تختلف درجة هذا التأثير باختلاف النمط القيادي والمستوى الوظيفي داخل الشركة.

## النموذج التصوري للعلاقة بين المتغيرات



الشكل (١): النموذج التصوري للعلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي

## الفصل الخامس: أدوات الدراسة

## أدوات الدراسة:

تم استخدام الاستبانة المغلقة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تصميمها وفق مقياس ليكرت الخماسي، لتغطي المحاور التالية:

- **البيانات الديموغرافية:** الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.
- **أبعاد القيادة الفعالة:** التحفيز، التمكين، التواصل البناء، الدعم الإداري، الرؤية القيادية.
- **مؤشرات الرضا الوظيفي:** طبيعة المهام، الأجور والمكافآت، العلاقات المهنية، التقدير، فرص النمو. تم اختبار الاستبانة مبدئياً على عينة تجريبية محدودة للتأكد من الصدق والثبات، قبل تعميمها على العينة الكاملة.

## حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة على العلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي، دون التطرق إلى أنماط قيادية أخرى أو متغيرات تنظيمية مختلفة.
- الحدود المكانية:** تُطبق الدراسة داخل شركة ريد مارك للفعاليات والمعارض بمدينة الرياض، باعتبارها بيئة تنظيمية ناشئة في قطاع الفعاليات.
- الحدود البشرية:** تقتصر العينة على موظفي الشركة بمختلف مستوياتهم الوظيفية، دون شمول شركات أو قطاعات أخرى.
- الحدود الزمنية:** تم جمع البيانات خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٥م،

## المراجع الإنجليزية:

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). \*Improving organizational effectiveness through transformational leadership\*. Sage Publications
- Yukl, G. (2013). \*Leadership in Organizations\* (8th ed.). Pearson Education
- Herzberg, F. (1959). \*The Motivation to Work\*. Wiley
- Locke, E. A. (1976). \*The nature and causes of job satisfaction\*. In M. D. Dunnette (Ed.), \*Handbook of Industrial and Organizational Psychology\* (pp. 1297–1349). Rand McNally
- Spector, P. E. (1997). \*Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences\*. Sage
- Goleman, D. (1995). \*Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ\*. Bantam Books
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. \*Advances in Experimental Social Psychology\*, 2, 267–299
- Vroom, V. H. (1964). \*Work and Motivation\*. Wiley
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis. \*Personnel Psychology\*, 58(2), 281–342

## المراجع العربية:

- الحجيلي، وآخرون. (٢٠٢٤). القيادة التحويلية والرضا الوظيفي في القطاع الصحي. \*مجلة الإدارة الصحية السعودية\*.

- عبد الوهاب فتيح. (٢٠١٨). أثر القيادة في تمكين العاملين والرضا الوظيفي. \*المجلة العربية للعلوم الإدارية\*.
- آل سعد. (٢٠٢٣). القيادة الفعالة والولاء التنظيمي في بيئة الطيران. \*مجلة الخليج للإدارة الحديثة\*.
- منصور، م. (٢٠١٨). القيادة الديمقراطية والتحويلية والرضا الوظيفي. \*مجلة الإدارة العامة السورية\*.
- كريمة حاجي ودولي سعاد. (٢٠٢٢). أثر القيادة على الرضا الوظيفي في شركات الطاقة الجزائرية. \*مجلة التنمية البشرية\*.
- مديرية الشباب والرياضة الجزائر. (٢٠١٦). القيادة الإدارية والرضا في المؤسسات الحكومية. \*مجلة البحوث الإدارية\*.