



جامعة إفريقيا العالمية
عمادة الدراسات العليا



كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية
قسم الإدارة

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

بمعنوان:

النمط القيادي وأثره على رضا
العاملين

دراسة حالة "شركة يمن سوفت للأنظمة والاستشارات المحدودة"

في الفترة من 2010-2015م

إشراف الدكتور:

أسامة عبد الكريم محمد

إعداد الطالبة:

امنة اثير عبد الحكيم محمد

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى من جرع الكاس فارغاً ليسقيني قطرة حب

إلى من كلت أنامله ليقدّم لي لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير (والدي العزيز)

إلى من ارضعتني الحب والحنان

إلى رمز الأمان والشفاء

إلى القلب الناصع البياض (والدتي الحبيبة)

إلى القلوب الطارة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي (إخوتي)

(يزن ومحمود)

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد النبي

الأمي الأمين، وعلى اله وصحبه الطيبين الطاهرين

اما بعد اقدم كل الشكر لجامعة افريقيا العالمية وكلية

الاقتصاد والعلوم الادارية والسياسية

واتقدم بالشكر الخاص الى استاذي الجليل الاستاذ الدكتور:

(أسامة عبد الكريم) لدعمة المتواصل

طوال فترة البحث، فله مني جزيل الشكر والتقدير والى

كافة أساتذة قسم الادارة.

وأخيرا وليس اخرا لابد ان اشكر كل من ساهم في انجاز

هذا العمل واظهاره بصورته اللائقة فلهم مني كل

الاحترام والتقدير.

المستخلص

تناولت الدراسة النمط القيادي وأثره على رضا العاملين بالتطبيق في شركة يمن سوفت للأنظمة والاستشارات المحدودة . حيث تمثلت مشكلة البحث في النمط القيادي في الشركات غير مؤسس بطريقة علمية . ونبعت أهمية الدراسة في توضيح أهمية النمط القيادي المتبع في أي مؤسسة وأثره على زيادة أو خفض الرضا الوظيفي لدى العاملين . وهدفت هذه الدراسة الى بيان طبيعة العلاقة بين انماط القيادة الادارية والرضا الوظيفي ، والتعرف على أنماط القيادة المطلوبة لمواجهة العولمة . أما فروض البحث فهي النمط القيادي المتبع في الشركات يساعد على رضا الموظفين ، ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر على إنتاجية المؤسسة التي يعملون فيها . انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة . خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها النمط القيادي المتبع في الشركات يساعد على رضا العاملين ، حرص ادارة الشركة على التعرف على مشاكل العاملين والعمل على حلها ، السلوك الايجابي القيادي للمدير في الشركة يؤثر في رفع كفاءة أداء العاملين ، تحرص شركة "يمن سوفت" على اتباع اسلوب المشاركة في اتخاذ القرار في تعاملها مع العاملين ، مستوى الرضا الوظيفي للعاملين يؤثر على إنتاجية المؤسسة التي يعملون فيها ، نظام الحوافز المتبع في الشركة يساعد على الاستقرار الوظيفي للعاملين ، توفر المنظمة بيئة عمل جيدة هذا يساعد على رفع مستوى الأداء ، استخدام ادارة الشركة للمهارات الانسانية يساعد على تفجير الطاقات الابداعية لدى العاملين . خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها يجب على ادارة الشركة أن تحافظ على مستوى الأداء الجيد في توجيه الموظفين نحو الانتاجية المرتفعة ، على الشركة أن توفر أنظمة برمجيات متنوعة ومتقدمة وعدم التركيز على نوع معين ، يجب على ادارة الشركة أن تشجع روح المبادرة وروح التعاون بين العاملين لأنجاز الأعمال ، يجب أن تتناسب الحوافز المادية والمعنوية مع ما يبذله الموظفين من جهد في العمل ، الأهتمام بترشيح الموظفين الأكفاء وفقاً لمعايير مقننة وواضحة تقوم على أساس الكفاءة والعدالة في الاختيار والترشيح وليس على حساب المجاملة والمصالح والمحاباة.

Abstract

The study dealt with the leadership and its impact on the satisfaction of the employees in the pattern application YemenSoftcompany Systems and Consulting Limited. It was where the research problem in the leadership of the companies is the founder of the style in a scientific way. The study is important in clarifying the importance of leadership pattern in any institution and its effect on increasing or decreasing job satisfaction among workers. This study aimed to explain the nature of the relationship between the modes of administrative leadership and job satisfaction, and to identify the patterns of leadership that is needed to cope with globalization. The study adopted a descriptive analytical approach and the methodology of the historical case study. The study concluded many of the most important results of command pattern is followed in the organization helps to satisfaction of the employees, the keenness of Directors to identify personnel problems and work to resolve them, positive leadership behavior of the director of the organization Aathervi raise the efficiency of the performance of employees, company "YemenSoft" keen to follow the style Democratic in its dealings with employees, the level of job satisfaction for workers affects the productivity of the organization in which they work, incentives followed system in the company helped to job stability for employees, the organization provides a good working environment that helped to raise the level of performance, the use of Directors of skills humanity helped

blow energies creativity among workers. The study several recommendations including the Organization Department must maintain a level of good performance in staff directed towards higher productivity, the company that diversified and advanced software systems availability and lack of focus on a particular type, the company's management should encourage entrepreneurship and the spirit of cooperation between the personnel to accomplish Business, it must fit the material and moral incentives with responsibilities as employees of an effort to work, interest in the nomination of qualified personnel in accordance with the standards codified and clear based on efficiency and equity in the selection and nomination and not on courtesy and interests and favoritism account

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوعات
أ	البسمة
ب	الإستهلال
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	المستخلص
و-ز	Abstract
ح	فهرس الموضوعات
ط	فهرس الجداول
ي	فهرس الأشكال
	الفصل الأول: الأطار المنهجي والدراسات السابقة
(3-1)	المبحث الأول: أساسيات البحث
(6-3)	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: مفهوم القيادة ونظرياتها
(17-7)	المبحث الأول: القيادة وأهميتها في الإدارة
(33-18)	المبحث الثاني: مهارات القيادة ونظرياتها
	الفصل الثالث: الرضا الوظيفي
(55-34)	المبحث الأول: ماهية الرضا الوظيفي
(71-55)	المبحث الثاني: النمط القيادي وأثره على رضا العاملين
	الفصل الرابع: دراسة الحالة في شركة يمن سوفت للأنظمة والأستشارات المحدودة
(76-75)	المبحث الأول: نبذة تعريفية عن شركة يمن سوفت
(93-76)	المبحث الثاني: الدراسة الميدانية
	الخاتمة
94	أولاً: النتائج
95	ثانياً: التوصيات
(100-96)	ثالثاً: قائمة المصادر
	الملاحق
(107-101)	الاستبانة

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
10	نواحي التمييز بين الإدارة والقيادة	(1/2)
11	القيادة مقابل المدراء	(2/2)
27	أبعاد القيادة التبادلية والتحويلية	(3/2)
28	خصائص القائد التحويلي والقائد التبادلي	(4/2)
30	الفرق بين الممارسات الأخلاقية وغير الأخلاقية للقيادة الكارزمية	(5/2)
30	الفرق بين القيادة الكاريزمية والقيادة التقليدية	(6/2)
32	ملخص لأهم مناهج ومداخل القيادة	(7/2)
34	أوجه الاختلاف بين القائد والرئيس	(8/2)
77	يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لأختبار ثبات الأستبيان	(1/4)
78	يوضح النوع	(2/4)
79	يوضح المؤهل العلمي	(3/4)
80	يوضح سنولت الخبرة	(4/4)
81	يوضح التخصص العلمي	(5/4)
82	يوضح المركز الوظيفي	(6/4)
83	يوضح الالتحاق بالدورات التدريبية	(7/4)
84	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور الأول	(8/4)
86	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الأول	(9/4)
87	يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الأول	(10/4)
87	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور الثاني	(11/4)
89	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الثاني	(12/4)
90	يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الثاني	(13/4)
90	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور الثالث	(14/4)
91	يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الثالث	(15/4)
92	يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الثالث	(16/4)

فهرس الإشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
18	يوضح توزيع المهارات في التنظيم المؤسسي	(1)
22	يوضح التوزيع المتوازن بين استخدام السلطة وحرية التابعين	(2)
74	يوضح أنماط القيادة الادارية ويبين أهتمام كل نمط بالعاملين والعمل	(3)
79	يوضح النوع	(4)
80	يوضح المؤهل العلمي	(5)
81	يوضح سنوات الخبرة	(6)
82	يوضح التخصص العلمي	(7)
83	يوضح المركز الوظيفي	(8)
84	يوضح الالتحاق بالدورات التدريبية	(9)