

# المستخلص

تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية  
(دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك عبدالعزيز بجدة)

عالية بنت إبراهيم محمد طحطوح

د. زينب عبدالرحمن السحيمي

قسم الإدارة العامة – كلية الاقتصاد والإدارة

جامعة الملك عبدالعزيز بجدة

المملكة العربية السعودية

١٤٣٧هـ / ٢٠١٦م

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير أنماط القيادة الإدارية (نمط القيادة الأوتوقراطية، نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الحرة) على سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة. واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وعلى الاستبانة كأداة للدراسة لجمع البيانات. وكان مجتمع الدراسة مكون من الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبدالعزيز بالمقر الرئيسي - شطر الطالبات - البالغ عددهن (١١٤٢) موظفة، وشملت عينة الدراسة (٢٧٨) موظفة. وقد أظهرت الدراسة العديد من النتائج منها، تفوق نمط القيادة الديمقراطية، يليه نمط القيادة الحرة، ثم نمط القيادة الأوتوقراطية. ووجود درجة ممارسة مرتفعة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفات بنسبة بلغت (٧٣,٨٪). كما أظهرت الدراسة أيضاً وجود تأثير لنمط القيادة الحرة على سلوك المواطنة التنظيمية بنسبة (٢٣,٢٪)، وشبه غياب لتأثير نمط القيادة الأوتوقراطية، ونمط القيادة الديمقراطية على سلوك المواطنة التنظيمية. كما أثبتت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية اتجاه أنماط القيادة الإدارية، وسلوك المواطنة التنظيمية تُعزى إلى المتغيرات الشخصية (العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية). ومن أهم توصيات الدراسة، تعزيز ممارسة نمط القيادة الديمقراطية، واتخاذ إجراءات تصحيحية لممارسة نمط القيادة الأوتوقراطية، ونمط القيادة الحرة. وبذل المزيد من الجهود عند ترشيح واختيار القيادات الإدارية المناسبة وفق قواعد ومعايير عادلة وموضوعية. والعمل على المحافظة على درجة الممارسة المرتفعة لسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفات الإداريات من خلال تقديم الحوافز المعنوية. والاهتمام بترسيخ مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفات في مختلف المستويات الإدارية عن طريق عقد الندوات والدورات التدريبية.

# **Abstract**

## **The Impact of Managerial Leadership Styles on Organizational Citizenship Behavior**

(An Empirical Study on Female Employees at King Abdulaziz University in Jeddah)

**Alia Ibrahim Tahtouh**

**Dr. Zainab Abdulrahman Alsehaimi**

Department of Public Administration – Faculty of Economics and Administration

King Abdulaziz University in Jeddah

Kingdom of Saudi Arabia

1437AH / 2016 AD

This study aimed to identify the influence of different leadership styles (autocratic leadership, democratic leadership, and laissez-faire leadership) on organizational citizenship behaviour (OCB) of female administrators at King Abdulaziz University (KAU) in Jeddah. The researcher in this study relied on descriptive analysis and questionnaires as methods of data collection. This study included (1,142) female employees in the female section of KAU's main campus. The size of sample was (278) members. One interesting finding is that the democratic leadership style accounted for the majority of respondents. Laissez-faire leadership and autocratic leadership styles accounted for the second and third most common styles, respectively. The most striking result to emerge from the data was that (73.8%) of the sample exhibited a high degree of OCB. Furthermore, the impact of laissez-faire leadership style on the OCB was significant (23.2%). By contrast, the autocratic and democratic leadership styles have a marginal effect on OCB. In addition, the study has no statistically significant differences in the administrative leadership styles and OCB attributed to variables (age, education level, and years of experience in current job). This study suggests that the democratic leadership style should be encouraged. Also, effective measures should be taken to appropriately practice autocratic leadership and laissez-fair leadership styles. This study has raised the importance of adherence to high standards in recruiting leaders and the maintenance of a high degree of OCB in females through incentives. Also, it is recommended that the concept of OCB among employees at various administrative levels should be established through workshops.