



جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد

القيادة الداعمة مدخل للحد من الاستقالة الصامتة
دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين في جامعة الموصل

رسالة ماجستير
إدارة الأعمال

زينب ربيع محمد الدبوني

بإشراف
الأستاذ المساعد الدكتور
أحمد حسين حسن الجرجري

المستخلص

سعت الدراسة لتسليط الضوء على أحد أبرز القضايا المعاصرة التي تشكّل تحدياً لمنظمات الأعمال عالمياً على صعيد إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، فضلاً عن قيادة المنظمة إجمالاً، وهي الاستقالة الصامتة. لذا هدفت الدراسة للوقوف على واقع الاستقالة الصامتة بجامعة الموصل واختبار مدى فاعلية القيادة الداعمة في العمل على الحد منها وتحجيمها. وبذلك اتجهنا أولاً لقياس القيادة الداعمة بدلالة أبعادها (التمكين، الدفع الإلهامي، عدالة المعاملة، عافية الموظف، المكافآت) بوصفها متغيراً مستقلاً؛ ثم الانتقال لتبيان مستوى الاستقالة الصامتة والوقوف عليها وذلك بقياسها بدلالة عواملها (الانفصال الوظيفي، ضعف الحافز، ضعف المبادرة) بوصفها متغيراً معتمداً. وذلك لسد الفجوة المعرفية بين هذه المتغيرات ولتحقيق ذلك تم بناء أنموذج فرضي لتبيان العلاقة بين متغيري الدراسة ارتكز على ارتباط القيادة الداعمة وتأثيرها في الاستقالة الصامتة.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فيما تجسد ميدان الدراسة بجامعة الموصل، فيما شكل موظفو الجامعة مجتمع الدراسة؛ أمّا العيّنة فقد شملت (٣٥٣) فرداً من الموظفين العاملين في جامعة الموصل. واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، فيما تمت معالجتها للوصول للنتائج اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة باعتماد مجموعة من الأساليب الإحصائية أبرزها: التحليل العاملي التوكيدي، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، الأهمية النسبية، الارتباط، الانحدار، اختبار Mann-Whitney U Test

وأظهرت النتائج وجود علاقات بين متغيرات الدراسة. وبالارتكاز عليها فقد خرجت الدراسة بمجموعة استنتاجات كان أبرزها وجود علاقة ارتباط معنوي عكسي عالٍ بين القيادة الداعمة والاستقالة الصامتة، إضافة للتأثير السلبي للقيادة الداعمة في الاستقالة الصامتة. وعلى ضوءها قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات: أبرزها ضرورة الاهتمام بتعزيز القيادة الداعمة في الجامعة كونها تشكّل عامل حد يعمل على كبح الاستقالة الصامتة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الداعمة، الاستقالة الصامتة، جامعة الموصل.

Abstract

The study aimed to shed light on one of the most prominent contemporary issues that pose a challenge to business organizations globally in terms of human resources management and organizational behavior as well as the leadership of the organization at whole, which is the quiet quitting. Therefore, the study aimed to find out the level of the quiet quitting at the University of Mosul and to test the effectiveness of supportive leadership in working on Reducing and sizing it. Thus, we moved first to measure supportive leadership in terms of its dimensions (empowerment, inspirational motivation, fairness of treatment, employee well-being, rewards) as an independent variable, then we moved on to indicate the level of quiet quitting and determine it by measuring it in terms of its factors (job de-attachment, lack of motivation, lack of initiative) as a dependent variable.

In order to bridge the knowledge gap between these variables, and to achieve this, a hypothetical model was built to show the relationship between the two variables of study, based on the relationship between supportive leadership and its effect on quiet quitting.

The study adopted the descriptive analytical approach, the field of study at the University of Mosul was embodied, while the university employees constituted the study community. As for the sample, it included (353) individuals from the employees working at the University of Mosul. The questionnaire was adopted as a tool for collecting data, while it was processed to reach the necessary results to test the hypotheses of the study by adopting a set of statistical methods: CFA, mean, standard deviations, RII, correlation, regression, Mann-Whitney U Test.

The results showed that there were relationships between the variables of the study, and based on them, the study came out with a set of conclusions. The most notable of which is the presence of an inverse significant correlation. Between supportive leadership and quiet quitting, in addition to the negative effect of supportive leadership on quiet quitting. In light of this, the study presented a set of proposals, the most prominent of which is the need to pay attention to strengthening supportive leadership at the university, as it constitutes a limiting factor that works to curb quiet quitting.

Keywords: Supportive Leadership, Quiet Quitting, University of Mosul

**University of Mosul
College of Administration
& Economics**



Supportive Leadership as an Approach to Limit Quiet Quitting

**An Analytical Study of the Opinions of a Sample
of Employees at University of Mosul**

**Master Thesis
Business Administration**

Zaynab Rabei Aldubooni

**Supervised By
Assistant Professor**

Dr. Ahmed Hussain Hasan Aljarjari

1446 A.H.

2024 A.D.