



شبكة المعلومات الجامعية

التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

بسم الله الرحمن الرحيم



MONA MAGHRABY



شبكة المعلومات الجامعية

التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم



شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم



MONA MAGHRABY



شبكة المعلومات الجامعية
التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

جامعة عين شمس

التوثيق الإلكتروني والميكروفيلم

قسم

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها
على هذه الأقراص المدمجة قد أعدت دون أية تغيرات



يجب أن

تحفظ هذه الأقراص المدمجة بعيداً عن الغبار



MONA MAGHRABY

إطار مقتدرم لتأثير القيادة الملهمة والتكييف مع التغيير
على جودة الحياة الوظيفية
(دراسة مقارنة بين جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر)

رسالة مقدمة من الطالبة

فاطمة مصطفى عزوز محمد

بكالوريوس تجارة – المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية – ٢٠٠٠
ماجستير في العلوم البيئية – معهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس – ٢٠١٧

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة
في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية
معهد الدراسات والبحوث البيئية
جامعة عين شمس

صفحة الموافقة على الرسالة
إطار مقترن لتأثير القيادة الملهمة والتكييف مع التغيير
على جودة الحياة الوظيفية
(دراسة مقارنة بين جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر)
رسالة مقدمة من الطالبة

فاطمة مصطفى عزوز محمد

بكالوريوس تجارة - المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية - ٢٠٠٠
ماجستير في العلوم البيئية - عهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٧
لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم
البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية
وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

الجنة:

التوقيع

١- أ.د/ممدوح عبد العزيز رفاعي

أستاذ إدارة الأعمال — كلية التجارة
جامعة عين شمس

٢- أ.د/نادر البير فاتوس

أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال — كلية التجارة
جامعة عين شمس

٣- أ.د/محمد رزق البحيري

أستاذ علم النفس ووكيل كلية الدراسات العليا للطفولة
جامعة عين شمس

٤- أ.د/مسعد نجاح الرفاعي

أستاذ علم النفس — كلية الآداب
جامعة قناة السويس

إطار مقتدرم لتأثير القيادة الملهمة والتكييف مع التغيير
على جودة الحياة الوظيفية

(دراسة مقارنة بين جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر)

رسالة مقدمة من الطالبة

فاطمة مصطفى عزوز محمد

بكالوريوس تجارة - المعهد العالي للدراسات التعاونية والإدارية - ٢٠٠٠

ماجستير في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٧

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف:

١- أ.د/ ممدوح عبد العزيز رفاعي

أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة
جامعة عين شمس

٢- أ.د/ محمد رزق البحيري

أستاذ علم النفس - كلية الدراسات العليا للطفولة
جامعة عين شمس

٣- د/ ماجدة محمد جبريل

مدرس إدارة الأعمال - كلية التجارة
جامعة عين شمس

ختم الإجازة

أجيزت الرسالة بتاريخ ٢٠٢٠ / /

موافقة مجلس المعهد ٢٠٢٠ / / موافقة الجامعة ٢٠٢٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"مَنْ عَمِلَ طَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ

فَلَأَنْجِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ

بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ"

سورة النحل

الآية (٩٧)

اہم داد

إِلَيْنَا نُورٌ مُّهَاجِرٌ

إِلَى مَنْ أَدْعُوا اللَّهَ أَنْ يَحْفَظَهَا لَى

إلى أمي الحبيبة

شكر وعرفان

{ رَبَّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالَّذِي وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَلَذْخُنْيَ بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ } (النمل: الآية : ١٩)

أَمْمَدَ اللَّهُ تَعَالَى حَمْدًا كَثِيرًا طَيْبًا مِبَارِكًا فِيهِ عَلَى مَا أَكْرَمَنِي وَوَفَقَنِي، وَيُسَرِّ لِي، إِنَّمَا هَذَا الْعَمَلُ بِفَضْلِهِ وَتَوْفِيقِهِ، وَأَتَقْدِمُ بِجَزِيلِ الشَّكْرِ وَالْتَّقْدِيرِ وَالْعِرْفَانِ إِلَى السَّادَةِ :

الْأَسْتَاذُ الدَّكْتُورُ الْفَاضِلُ / مُدْرِّسُ عَبْدِ الْعَزِيزِ رَفَاعِي أَسْتَاذُ إِدَارَةِ الْأَعْمَالِ بِكُلِّيَّةِ التَّجَارَةِ - جَامِعَةِ عَيْنِ شَمْسٍ لِتَكْرِمِهِ بِقَبْوِ الْإِشْرَافِ عَلَى هَذِهِ الرِّسَالَةِ وَلَا بِذَلِكَ مِنْ جَهَدٍ وَوَقْتٍ لِتَوْجِيهِ الْبَاحِثَةِ وَتَقْدِيمِ الْعُوَنِ لَهَا حِيثُ كَانَ لِتَوْجِيهِهِ أَثْرٌ كَبِيرٌ وَدَافِعٌ قَوِيٌّ عَلَى الْجَدِّ وَالْاجْتِهَادِ فَلَهُ تَقْدِيمُ الْبَاحِثَةِ بِأَسْمَى آيَاتِ الشَّكْرِ وَالْعِرْفَانِ بِالْجَمِيلِ وَالْتَّقْدِيرِ وَجَزَاهُ اللَّهُ عَيْنِي وَعَنْ جَمِيعِ الْبَاحِثِينَ خَيْرٌ جَزَاءً وَمَتَعَهُ بِوَافِرِ الصَّحةِ وَالْعَافِيَةِ.

كَمَا أَتَقْدِمُ بِالشَّكْرِ الْعَمِيقِ إِلَى الْأَسْتَاذِ الدَّكْتُورِ الْفَاضِلِ / مُحَمَّدِ رَزْقِ الْبَحِيرِيِّ أَسْتَاذُ عِلْمِ الْفُسُسِ وَوَكِيلُ كُلِّيَّةِ الْدِرَاسَاتِ الْعُلَيَا لِلْلَّطْفَوْلَةِ لِشَؤُونِ الْدِرَاسَاتِ الْعُلَيَا وَالْبَحْثِ - جَامِعَةِ عَيْنِ شَمْسٍ لِتَكْرِمِهِ بِالْمُوَافَقَةِ عَلَى الْاِشْتِرَاكِ فِي الْإِشْرَافِ عَلَى هَذِهِ الرِّسَالَةِ فَلَهُ تَقْدِيمُ الْبَاحِثَةِ بِخَالِصِ الشَّكْرِ وَالْتَّقْدِيرِ وَجَزَاهُ اللَّهُ عَيْنِي وَعَنْ جَمِيعِ الْبَاحِثِينَ خَيْرٌ جَزَاءً وَمَتَعَهُ بِوَافِرِ الصَّحةِ وَالْعَافِيَةِ.

وَأَتَقْدِمُ بِخَالِصِ الْإِمْتَانَ وَالشَّكْرِ إِلَى الدَّكْتُورَةِ / مَاجِدَةِ مُحَمَّدِ جَبَرِيلِ مُدْرِّسِ إِدَارَةِ الْأَعْمَالِ بِكُلِّيَّةِ التَّجَارَةِ - جَامِعَةِ عَيْنِ شَمْسٍ لِتَفَضِّلِهِ بِالْمُوَافَقَةِ عَلَى الْاِشْتِرَاكِ فِي الْإِشْرَافِ عَلَى هَذِهِ الرِّسَالَةِ فَلَهَا تَقْدِيمُ الْبَاحِثَةِ بِخَالِصِ الشَّكْرِ وَالْتَّقْدِيرِ وَجَزَاهَا اللَّهُ عَيْنِي وَعَنْ جَمِيعِ الْبَاحِثِينَ خَيْرٌ جَزَاءً وَمَتَعَهُ بِوَافِرِ الصَّحةِ وَالْعَافِيَةِ. كَمَا أَتَقْدِمُ بِوَافِرِ الشَّكْرِ وَالْتَّقْدِيرِ وَالْإِجْلَالِ إِلَى السَّادَةِ :

أَسْتَاذُ دَكْتُورٍ / نَادِرُ الْبَيْرُ فَانُوسُ أَسْتَاذُ وَرِئِسِيِّ قِسْمِ إِدَارَةِ الْأَعْمَالِ - كُلِّيَّةِ التَّجَارَةِ - جَامِعَةِ عَيْنِ شَمْسٍ. أَسْتَاذُ دَكْتُورٍ / مُسَعِّدُ نَجَاحِ الرَّفَاعِيِّ أَبُو الْدِيَارِ أَسْتَاذُ عِلْمِ الْفُسُسِ - كُلِّيَّةِ الْأَدْبِ - جَامِعَةِ السُّوِّيْسِ. عَلَى تَفَضِّلِهِمْ بِتَشْرِيفِهِ بِالْمُوَافَقَةِ عَلَى مُنَاقِشَةِ الرِّسَالَةِ وَالْحُكْمِ عَلَيْهَا وَإِثْرَائِهَا بِمُلَاحَظَاتِهِمْ وَتَوْجِيهِهِمْ وَإِبْدَاءِ النَّصْحِ حَوْلِ مَوْضِعِ الرِّسَالَةِ. سَائِلًا اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ - أَنْ يَدْسِمْ عَلَيْهِمْ مَوْفُورَ الصَّحةِ وَالْعَافِيَةِ، وَأَنْ يَبْرِزَ بِهِمْ خَيْرَ الْجَزَاءِ.

الْبَاحِثَةُ

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار يدرس طبيعة العلاقة بين القيادة المُلهمة والتكييف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية بين العاملين بالجامعتين محل الدراسة جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر على مختلف المستويات الوظيفية". بلغت عينة الدراسة (٣٨٢) مفردة من العاملين بمختلف المستويات الإدارية، وتم جمع البيانات الأولية للدراسة من خلال الاستقصاء حيث تم تصميم واختبار قائمة الاستقصاء بشكل مباشر من حيث الغرض وتحتوي على أسئلة مغلقة النهاية ذات إجابات محددة. وقد تم توزيع هذه القائمة على مفردات العينة المستهدفة. استُخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت نتائج الدراسة صحة الفرض الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة المُلهمة على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر محل الدراسة. وصحة الفرض الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التكييف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر محل الدراسة. وأخيراً عرضت الدراسة توصيات من أهمها تشجيع المديرين العاملين في الجامعة على العمل بالمفاهيم الحديثة في الإدارة واستعمالها كأسلوب إداري في عملهم اليومي من خلال نشر ثقافة القيادة المُلهمة بإطار عملية تدعم التطبيق تلقائياً، ضرورة حرص إدارة الجامعة على تحقيق رغبات المرؤوسين من خلال الرؤية المستقبلية التي يضعها القيادات في رؤيتهم المستقبلية للجامعة، وضع نظام موضوعي وعادل للأجور والكافات، أي الاهتمام بزيادة الأجر للعاملين وبصفة خاصة لوظائف الإدارة الوسطى والإشرافية والوظائف النمطية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة شعرهم بالحماس والتفاؤل أثناء العمل.

ملخص الدراسة

مقدمة:

تتناول هذه الدراسة التعرف على: "تأثير القيادة المُلهمة والتكييف مع التغيير بوصفه متغيراً مستنقاً على جودة الحياة الوظيفية"، وذلك من خلال إطار شامل لكل النقاط التي تُطبق من خلال "دراسة مقارنة بين العاملين بالجامعتين محل الدراسة جامعة عين شمس وجامعة ٦ أكتوبر على مختلف المستويات الوظيفية"

أولاً- مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير كل من القيادة المُلهمة والتكييف مع التغيير في جودة الحياة الوظيفية في الجامعتين محل الدراسة؟

وتبلور مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١- ما هو مستوى إدراك العاملين بالجامعتين محل الدراسة لمفهوم القيادة المُلهمة؟

٢- ما هو مستوى إدراك العاملين لعملية التكيف مع التغيير في الجامعتين محل الدراسة؟

٣- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية المتوفر حالياً لدى العاملين في الجامعتين محل الدراسة؟

٤- هل هناك تأثير لأبعاد القيادة المُلهمة في جودة الحياة الوظيفية في الجامعتين محل الدراسة؟

ثانياً:- فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة في:

الفرض الأول: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة المُلهمة على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالجامعة الحكومية والجامعة الخاصة محل الدراسة.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

١- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للرؤية المستقبلية على أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

٢- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحماس والنمو وتقدير الآخرين على أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

٣- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتحويل الأفكار إلى أفعال على أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

٤- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحساسية تجاه القيود البيئية على أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

الفرض الثاني: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد التكيف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالجامعة الحكومية والجامعة الخاصة محل الدراسة.

وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية:

١- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لقبول التغيير التنظيمي على أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

٢- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للنظرية الإيجابية للتغيير التنظيمي على أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

٣- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للسلوك الفردي القوي المصاحب للتغيير على أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

ثالثاً- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلى:

١- قياس مستوى إدراك العاملين لمفهوم القيادة المُلهمة.

٢- قياس مستوى إدراك العاملين لعملية التكيف مع التغيير في الجامعتين محل الدراسة.

٣- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية المتوفر حالياً لدى العاملين في الجامعتين محل الدراسة.

٤- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات لأثر أبعاد القيادة المُلهمة والتكيف مع التغيير التي تساعد على تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالجامعتين محل الدراسة.

رابعاً- منهج الدراسة:

١- الدراسة النظرية:

اتبعـت الباحـثـة في الـدـرـاسـة الـنـظـرـية الـأـسـلـوب الـوـصـفي التـحـلـيلي بالـاعـتـمـاد عـلـى الـمـرـاجـع وـالـدـوـرـيـات وـالـأـبـحـاثـ الـمـشـوـرـةـ وـغـيـرـ الـمـشـوـرـةـ الـعـرـبـيـةـ وـالـأـجـنـبـيـةـ .

٢- الـدـرـاسـةـ الـعـلـمـيـةـ:

قامت الباحثة بجمع البيانات بواسطة قائمة استقصاء أعادتها بغرض التعرف على تأثير القيادة المُلهمة والتكيف مع التغيير على جودة الحياة الوظيفية، لدى العاملين بجامعتي عين شمس و ٦ أكتوبر وتم توجيهها إلى مختلف المستويات الإدارية بالجامعتين محل الدراسة.

خامساً- هيكل الدراسة:

الفصل الأول: (الإطار المنهجي للدراسة - الدراسات السابقة):

المبحث الأول: الإطار العام للدراسة:

يتضمن مقدمة للدراسة، ومصطلحات الدراسة، ومشكلة الدراسة، وأهداف الدراسة، وفرض الدراسة، ومتغيرات الدراسة، وأهمية الدراسة، ومنهجية الدراسة (أسلوب - عينة)، واستمرار الاستقصاء، وأساليب التحليل الإحصائي وخطة الدراسة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة:

يتضمن الإسهامات المعرفية السابقة - العربية والأجنبية- المتعلقة بكل من القيادة المُلهمة، والتكيف مع التغيير، وجودة الحياة الوظيفية.

الفصل الثاني: الإطار الفكري للدراسة. (القيادة المُلهمة - التكيف مع التغيير - جودة الحياة الوظيفية):

المبحث الأول: القيادة المُلهمة:

يتضمن مفهوم القيادة، ومفهوم الإلهام، ومفهوم وأبعاد القيادة المُلهمة، وسمات وخصائص القائد الملهم، وأهمية القيادة المُلهمة في حياة المنظمات.

المبحث الثاني: التكيف مع التغيير:

يتضمن مفهوم التكيف مع التغيير التنظيمي، وخصائص التكيف التنظيمي، وأهمية التكيف التنظيمي، وعناصر القدرة على التكيف عند القادة، والسلوكيات الضرورية للتكيف التنظيمي، والعوامل المؤثرة في التكيف مع التغيير التنظيمي، والأسباب التي تدفع إلى التغيير في الجامعات، والعلاقة بين القيادة المُلهمة والتكيف مع التغيير.

المبحث الثالث: جودة الحياة الوظيفية:

يتضمن مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وأهمية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وبرامج تحسين جودة الحياة الوظيفية، والمراحل الرئيسية لجودة حياة العمل، ونماذج وتجارب لجودة الحياة الوظيفية في الجامعات العالمية.

الفصل الثالث: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

المبحث الأول: أساليب التحليل الإحصائي : يتضمن نتائج الإحصاءات الوصفية.
المبحث الثاني: يتضمن اختبار الفروض الرئيسية والفرض الفرعية، وعرض الإطار المقترن للدراسة.

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة الميدانية. نتائج صحة فروض الدراسة، والتوصيات.

سادساً- نتائج الدراسة

النتائج الخاصة بالإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

المتغير المستقل الأول: القيادة المُلهمة:

- ١- من خلال نتائج الدراسة تبين موافقة عينة الدراسة بعد الرواية المستقبلية بوزن نسبي (٦٣,٢٥%) وكان ترتيب البعد الثاني بالنسبة لأبعاد القيادة المُلهمة.
- ٢- تبين موافقة عينة الدراسة بعد الحماس والنمو وتقدير الذات (١٨,٣) بوزن نسبي (٦٣,٦٥%) وكان ترتيب البعد الأول بالنسبة لأبعاد القيادة المُلهمة.
- ٣- تبين موافقة عينة الدراسة بعد تحويل الأفكار إلى أفعال بوزن نسبي (٥٧,٨%)، وكان ترتيب البعد الثالث بالنسبة لأبعاد القيادة المُلهمة.
- ٤- تبين موافقة عينة الدراسة بعد الحساسية تجاه القيود البيئية بوزن نسبي (٥٦,٧٥%)، وكان ترتيب البعد الرابع بالنسبة لأبعاد القيادة المُلهمة.

المتغير المستقل الثاني: التكيف مع التغيير:

- ١- تبين موافقة عينة الدراسة بعد قبول التغيير التنظيمي بوزن نسبي (٥٧,١%)، وكان ترتيب البعد الأول بالنسبة لأبعاد التكيف مع التغيير.
- ٢- تبين موافقة عينة الدراسة موافقة ضعيفة بعد النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي بوزن نسبي (٥١,٣%)، وكان ترتيب البعد الثالث بالنسبة لأبعاد التكيف مع التغيير، كما رفضت عينة الدراسة العبارة (إن التغييرات التنظيمية غالباً ما تجعلني مضططعاً).
- ٣- تبين موافقة عينة الدراسة بعد السلوك الفردي القويم المصاحب للتغيير بوزن نسبي (٥٤,١٥%) وكان ترتيب البعد الثاني بالنسبة لأبعاد التكيف مع التغيير وكان ترتيب البعد الثاني بالنسبة لأبعاد التكيف مع التغيير.

المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية:

- ١ تبين رفض عينة الدراسة بعد الاستقلالية في العمل بوزن نسبي (٧٥,٤٨%)، وكان ترتيب البعد الرابع بالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية.
- ٢ تبين موافقة عينة الدراسة بعد المشاركة في اتخاذ القرارات بوزن نسبي (٥٥,٥١%)، وكان ترتيب البعد الثاني بالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية.
- ٣ تبين موافقة عينة الدراسة بنسبة ضعيفة بعد التوازن بين الحياة والعمل بوزن نسبي (٨٥,٥٠%)، وكان ترتيب البعد الثالث بالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، كما رفضت عينة الدراسة العبارة (نقدم الجامعة التسهيلات الازمة لتحقيق التوازن بين الحياة والعمل).
- ٤ تبين موافقة عينة الدراسة بعد فرص التطوير وتنمية القدرات البشرية بوزن نسبي (٨٥,٥١%)، وكان ترتيب البعد الأول بالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية.
- ٥ تبين رفض عينة الدراسة بعد عدالة نظم الأجر والكافات بوزن نسبي (٧,٤١%)، وكان ترتيب البعد الخامس بالنسبة لأبعاد جودة الحياة الوظيفية.

حيث أكدت النتائج على أنه:

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جامعة عين شمس وجامعة ٦ اكتوبر لكل من بعد تحويل الأكاديميين، بعد الحساسية تجاه القيود البيئية، وإجمالي القيادة المُلهمة، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي جامعة عين شمس وجامعة ٦ اكتوبر لكل من الرؤية المستقبلية والحماس والنمو وتقدير الذات.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جامعة عين شمس وجامعة ٦ اكتوبر لكل من بعد قبول التغيير التنظيمي، وبعد النظرة الإيجابية للتغيير التنظيمي، بعد السلوك الفردي القوي، إجمالي للتكيف مع التغيير.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين جامعة عين شمس وجامعة ٦ اكتوبر لكل من بعد الاستقلالية في العمل، بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، بعد التوازن بين الحياة والعمل، بعد عدالة نظم الأجر والكافات، إجمالي جودة الحياة الوظيفية.
- توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج في ضوء اختبار الفروض التي تسند إليها الدراسة:

تبين من تحليل نتائج الدراسة ما يلي:

- ١- يوجد ارتباط بين القيادة المُلهمة وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة عين شمس بقيمة (٠,٧٣٦) وهي قيمة أكبر من قيمة معامل الارتباط بين القيادة المُلهمة