

د. إبراهيم حمد السعيد
مهارات بحثية ١
التكليف التاسع



القيادة الشاملة

عنوان البحث

أثر القيادة الشاملة في تعزيز الأداء التنظيمي والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في المؤسسات التعليمية

المقدمة

شهد الفكر الإداري المعاصر تطورات متسارعة في مفاهيم القيادة وأساليبها، نتيجة التغيرات التنظيمية والاجتماعية التي فرضت على المؤسسات تبني نماذج قيادية أكثر مرونة وإنسانية. ومن أبرز هذه النماذج الحديثة القيادة الشاملة، التي تقوم على استيعاب التنوع البشري داخل المنظمة، وتمكين الأفراد، وإشراكهم في صنع القرار، وبناء بيئة عمل قائمة على العدالة والاحترام والثقة المتبادلة.

وتُعد القيادة الشاملة من المداخل الإدارية المهمة في المؤسسات التعليمية؛ نظرًا لاعتماد تلك المؤسسات على العنصر البشري بوصفه المحرك الأساسي لتحقيق الجودة والتميز المؤسسي.

مشكلة البحث

تعاني بعض المؤسسات التعليمية من انخفاض مستويات الرضا الوظيفي، وضعف مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، ووجود فجوات في الاتصال الإداري، الأمر الذي ينعكس سلبًا على الأداء المؤسسي. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة مدى إسهام القيادة الشاملة في تحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر القيادة الشاملة في تعزيز الأداء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية؟
ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

١. ما مستوى تطبيق القيادة الشاملة في المؤسسات التعليمية؟
٢. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الشاملة والأداء التنظيمي؟
٣. هل تؤثر القيادة الشاملة في مستوى الرضا الوظيفي؟
٤. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق القيادة الشاملة؟

أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. توضيح الإطار المفاهيمي للقيادة الشاملة وأبعادها.
٢. قياس مستوى تطبيق القيادة الشاملة في المؤسسات التعليمية.
٣. التعرف على أثر القيادة الشاملة في الأداء التنظيمي.
٤. بيان علاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين.
٥. تقديم توصيات عملية لتفعيل القيادة الشاملة.

أهمية البحث

أولاً: الأهمية العلمية

١. إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بالقيادة الشاملة.
٢. دعم الدراسات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي والقيادة الإدارية.
٣. فتح المجال لدراسات مستقبلية تربط القيادة الشاملة بمتغيرات أخرى.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

١. مساعدة القيادات التعليمية في تبني ممارسات إدارية حديثة.
٢. تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.
٣. تعزيز الانتماء الوظيفي وتقليل الصراعات التنظيمية.

الإطار النظري

تشير القيادة الشاملة إلى قدرة القائد على خلق بيئة يشعر فيها جميع الأفراد بالتقدير والانتماء، مع مراعاة الفروق الفردية والثقافية بينهم، وتوفير فرص عادلة للمشاركة والنمو.

أبعاد القيادة الشاملة:

١. العدالة التنظيمية.
٢. المشاركة في اتخاذ القرار.
٣. التمكين الإداري.
٤. احترام التنوع.
٥. التواصل المفتوح.
٦. الدعم النفسي والمهني.

فرضيات البحث

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الشاملة والأداء التنظيمي.
- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الشاملة والرضا الوظيفي.
- تؤثر القيادة الشاملة تأثيرًا مباشرًا في رفع مستوى الانتماء المؤسسي.

منهجية البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة، من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها إحصائيًا لاختبار الفرضيات.

مجتمع الدراسة:

العاملون في المؤسسات التعليمية.

عينة الدراسة:

عينة عشوائية مناسبة تمثل مجتمع الدراسة.

النتائج المتوقعة

ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي في البيئات التي تطبق القيادة الشاملة.
تحسن الأداء المؤسسي نتيجة مشاركة العاملين.
انخفاض النزاعات التنظيمية.
تعزيز روح الفريق والانتماء المؤسسي.

التوصيات

تدريب القيادات التعليمية على مبادئ القيادة الشاملة.
تعزيز ثقافة العدالة والمساواة داخل المؤسسة.
إشراك العاملين في القرارات المتعلقة بالعمل.
تطوير أنظمة اتصال فعالة بين الإدارة والموظفين.
تبني برامج لقياس الرضا الوظيفي بصورة دورية.

الخاتمة

تُعد القيادة الشاملة من الاتجاهات القيادية الحديثة التي أثبتت أهميتها في بناء منظمات أكثر كفاءة وإنسانية. فكلما زادت قدرة القائد على احتواء العاملين وتمكينهم واحترام تنوعهم، ارتفعت مستويات الأداء والرضا والانتماء. ومن ثم فإن تبني هذا النمط القيادي أصبح ضرورة استراتيجية للمؤسسات التعليمية المعاصرة.

مراجع مقترحة

Northouse, P. G. (Leadership Theory and Practice).

Robbins, S. P. Organizational Behavior.

Yukl, G. Leadership in Organizations.

عدد من الدراسات الحديثة في القيادة الشاملة والسلوك التنظيمي.



Thank You