

عنوان البحث

تأثير القيادة الإستبدادية على أداء ورضا ومعدل دوران موظفي القطاع الخاص

إعداد الطالب/

سعود عبد الله الدايل

إشراف/

اسماء ابوعنزه

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تعتبر القيادة عملية أخلاقية تحقق السلام والعدالة والازدهار لجميع الأفراد المعنيين. تساعد القيادة على الحفاظ على مكان عمل سلمي وصحي حيث يمكن لأفراد المنظمة التعلم والمساهمة والاستمرار في تحقيق الأهداف المشتركة (Winston et al., 2006). تلعب القيادة دورًا أساسيًا في الاحتفاظ بالموظفين في أي منظمة. وفي هذا الصدد نشير إلى أن المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية ليست استثناء في هذا الصدد لأن أسلوب القيادة يلعب دورًا رئيسيًا في نجاح المحصلة النهائية لهذه المؤسسات من خلال الاحتفاظ بالموظفين إلى حد كبير. ويمثل قادة التعليم في هذا الشأن بمثابة الهيكل الرئيسي لتطوير المؤسسة بأكملها وهو ما يبرز من خلال قدرتهم على معالجة العديد من القضايا المرتبطة بالسياسة التعليمية بالإضافة إلى المشاكل المؤسسية (Sandbakken, 2006). حيث أننا نجد أن في المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية يؤثر أسلوب القيادة الاستبدادي سلبيًا على المؤسسة بأكملها. والجدير بالذكر أن هناك العديد من الدراسات التي تتناول عدة أنواع من سلوكيات القيادة وتأثيراتها المختلفة على الثقافة التنظيمية ودوران الموظفين (Brubaker et al., 2016). حيث أن القيادة الاستبدادية تؤسس النوايا والعواطف السلبية. فهذا النوع من القيادة يؤثر سلبيًا على مكان العمل التنظيمي ورفاهية الموظفين ويرتبط بشكل إيجابي بنوايا دوران الموظفين (Zhou et al., 2021).

تعتبر القيادة الاستبدادية واحدة من أساليب القيادة والتي تتميز بخصائص غير مرغوب فيها مثل التلاعب والغطرسة والاستبداد. حيث يركز القادة في هذا النوع على مخاوفهم الخاصة وليس رفاهية مرؤوسهم في مكان العمل. يتم تقديم القيادة الاستبدادية من قبل القيادة السلبية على أنها سلوك متعجرف (Naseer et al., 2016). كذلك يعطي هؤلاء القادة الأولوية للمصلحة الذاتية وليس لديه اهتمام عميق برفاهية الموظفين الآخرين وهو الأمر الذي قد يؤدي إلى تقليل الرضا الوظيفي في مكان العمل وزيادة مخاوف الموظفين بشأن قدرتهم على تحقيق أهدافهم التنظيمية (Asghar et al., 2019).

يعتبر السلوك الإيجابي للقائد هو مفتاح الرضا الوظيفي للمرؤوسين. ومع ذلك، من الضروري جدًا التحقيق في السلوك المظلم للقادة للحصول على مفهوم أفضل لسلوكياتهم وتأثيرها على تصرفات الموظفين (Schyns et al., 2013). الرضا الوظيفي هو بمثابة مدى رضا الموظف عن العمل. وسيكون الموظفون الأكثر إرضاءً أكثر قيمة من الموظفين غير الراضين (Saari and Judge, 2004). كان الموظفون الراضون عن مناصبهم أكثر إبداعًا وابتكارًا وازدهارًا وإظهار تغييرات إيجابية

في مكان عملهم (Mwesigwa et al., 2020). وهناك العديد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي ودوران الموظفين، حيث من المرجح أن يغادر الموظفون غير الراضين المنظمة أكثر من الراضين (Khatrri et al., 2010). على الرغم من أن الموظفين الذين لديهم استقرار عاطفي ونفسي منخفض قد يعتزمون الاستقالة لأسباب أخرى غير عدم الرضا عن وظائفهم أو عدم قدرتهم على أداء وظائفهم بشكل جيد (Zimmerman, 2008). كما أن عدم الرضا الوظيفي هو السبب الرئيسي لدوران الموظفين (Dardaret al., 2011).

يعد دوران الموظفين أحد أهم اهتمامات المنظمات. نظرًا لأن معدل الدوران المرتفع يعطل العمليات التنظيمية ويؤدي إلى تكاليف في تعيين وتأهيل الموظفين الجدد (De Clercq et al., 2020). وفقًا للدراسات ذات الصلة، تشمل العوامل الأساسية التي تؤثر على دوران الموظفين الرفاهية النفسية والرواتب والمناخ الأخلاقي ونظام التوجيه واستقلالية الوظائف وعمليات صنع القرار العادلة وسلوكيات القيادة. تؤثر هذه العوامل بشكل كبير على رضا الموظفين ونوايا دورانهم. كما يعتبر مكان العمل عاملاً أساسياً يؤثر على أداء المنظمة (Park et al., 2015). يؤدي مناخ مكان العمل السام إلى حوادث مؤلمة للموظفين تؤثر بدورها على صحتهم الجسدية والعقلية. ومع ذلك، ولأسباب خاصة، فإن عددًا قليلاً فقط من الموظفين يسجلون بالفعل شكاوى رسمية ضد مثل هذه الحوادث. تسبب سلوكيات التجنب والصمت هذه صعوبات للباحثين الراغبين في التحقيق في هذا الموضوع. تمت الإشارة بالإجماع إلى أن ضحايا العنف في مكان العمل يفتقرون إلى الرفاهية مما يؤثر على نوايا دورانهم (Joo et al., 2015). تؤدي القيادة الاستبدادية إلى فقدان الموارد، وانخفاض مستويات الرضا بين المرؤوسين، وتأثير سلبي على تحديد المنظمة. وأشار إلى أن تجارب المرؤوسين مع القيادة الاستبدادية تؤدي إلى تقليص الطاقة وزيادة نية الدوران (Ali et al., 2019).

مشكلة الدراسة:

يتناول البحث الحالي تأثير القيادة الاستبدادية على دوران الموظفين في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. ونظرًا لأن الدراسات الحالية ليست بكافية لتقديم نظرة ثاقبة حول تأثيرات أسلوب القيادة الاستبدادي (Zhou et al., 2021)، فإن الهدف الرئيسي للبحث الحالي هو تقديم نظرة ثاقبة على علاقة القيادة الاستبدادية ودوران الموظفين. لذلك فقد قمنا بإجراء البحث الحالي لمعرفة ما إذا كانت القيادة الاستبدادية لها تأثير سلبي كبير على دوران

الموظفين. أيضاً، يبحث هذا البحث في العلاقة غير المباشرة للقيادة الاستبدادية والرضا الوظيفي من خلال المتغير الثالث المسمى، الرضا الوظيفي (كوسيط).

أهمية الدراسة:

هناك عدد قليل من الدراسات السابقة التي تتناول تأثير أسلوب القيادة الاستبدادي على أداء الموظفين ورضاهم ودورهم في منظمات القطاع الخاص. وبما أن العاملين في القطاع الخاص يواجهون العديد من التحديات في العمل الذي يعيق حياتهم اليومية. وبالتالي، هناك حاجة حقيقية للتحقيق في أسلوب القيادة الاستبدادي على أداء الموظفين، والرضا، ودوران الموظفين في منظمات القطاع الخاص. وبناءً على ذلك، يسلط البحث الحالي الضوء على تأثير أسلوب القيادة الاستبدادي على أداء الموظفين ورضاهم ودورهم في منظمات القطاع الخاص. نظراً لأن أسلوب القيادة الأفضل سيساعد المؤسسات على الحفاظ على الموظفين المخلصين بأداء محسن يؤدي في النهاية إلى زيادة الأرباح. كما أنه يساعد المنظمات على الحصول على موظفين أكثر إنتاجية. هذا البحث هو مرجع للمنظمات حول مدى ضرر القيادات الاستبدادية لنجاحها.

أهداف الدراسة:

1. تحديد العلاقة بين القيادة الاستبدادية ودوران الموظفين.
2. تحديد تأثير القيادة الاستبدادية على أداء الموظفين.
3. تحديد العلاقة بين القيادة الاستبدادية والرضا الوظيفي.

تساؤلات الدراسة

1. ما هو تأثير القيادة الاستبدادية على أداء الموظفين ؟
2. ما هو تأثير القيادة الاستبدادية على رضا الموظفين ؟
3. ما هو تأثير القيادة الاستبدادية على دوران الموظفين ؟
4. هل لعب الرضا الوظيفي دور الوسيط بين القيادة الاستبدادية ودوران الموظفين ؟

فروض الدراسة:

1. يؤثر أسلوب القيادة الاستبدادي سلبًا على أسلوب القيادة الاستبدادي للموظف ويؤثر سلبًا على معدل

دوران الموظفين

2. القيادة الاستبدادية لها علاقة سلبية بالرضا الوظيفي

3. الرضا الوظيفي له علاقة سلبية بدوران الموظفين

4. الرضا الوظيفي يتوسط بين القيادة الاستبدادية ودوران الموظفين

الدراسات السابقة:

القيادة الاستبدادية ودوران الموظفين

تتعلق القيادة بالقدرة على التأثير على سلوك الموظفين بشكل مباشر أو غير مباشر لتنفيذ مهام العمل مع مراعاة أهداف المنظمة. ويتولى تنفيذ هذه الأنشطة شخص يُعرف باسم القائد. يعتمد النجاح التنظيمي على أسلوب القيادة (Hutahayan & Yufra, 2019). يركز القادة المستبدون بشكل أساسي على المصلحة الذاتية. هذا النوع من السلوك الاستبدادي خطير على صحة المنظمة. وهذا يؤثر على نية الدوران الضارة بالمنظمة وأصحاب المصلحة الآخرين. لوحظت مثل هذه التأثيرات القيادية المظلمة في باكستان (Nauman et al., 2018)، وبالتالي يمكن اقتراح صلة سلبية بين القيادة الاستبدادية ودوران الموظفين.

القيادة الاستبدادية والرضا الوظيفي

القائد المستبد يسيء استخدام سلطته بقسوة وقمع على مرؤوسيه حيث إنها ظاهرة يستخدم فيها القادة المستبدون سلطتهم مثل الديكتاتور والطاغية (Raja et al., 2020). يعمل القادة المستبدون على استخدام مرؤوسهم فقط للنمو الذاتي والاعتراف دون الاهتمام بالآخرين (Nauman, et al., 2018). كما أشير إلى أن الزعماء المستبدون لديهم اهتمام أقل بتطوير المنظمة ونادراً ما يشاركون المرؤوسين في عملية صنع القرار (Aronson, 2001). على الجانب الآخر، يعد الرضا الوظيفي للموظفين جانباً أساسياً للغاية للتطوير الذاتي ونمو المنظمة أيضاً. ومع ذلك، فإن مكان العمل يتعلق بحالة يجب أن يكون فيها المعاملة العادلة والتعاون والتفاني وتحقيق الذات ورضا الموظفين ضرورة ملحة (De Clercq et al., 2018). لكن أسلوب القيادة الاستبدادي يروج سلباً لمكان العمل ويدرك الموظفون عدم الرضا ويقللون من

دوافعهم للعمل من أجل الأداء الذاتي والتنظيمي. وبالتالي، في البحث الحالي، يُفترض أن أسلوب القيادة الاستبدادي له علاقة سلبية بالرضا الوظيفي للموظفين.

الرضا الوظيفي ودوران الموظفين

الرضا الوظيفي هو الحالة العاطفية السارة الناشئة عن تصور أن عمل المرء يساهم في أو يسهل تحقيق قيم العمل. فالرضا الوظيفي هو مجموعة من المواقف المواتية وغير المواتية التي ينظر بها الموظفون إلى عملهم. إنه ينقل درجة التوافق بين ما يتوقعه الشخص من عمله والمزايا التي يتلقاها منه. يشير معدل دوران الموظفين إلى ما إذا كان الموظف قد نظر أو يخطط لمغادرة صاحب العمل الحالي طواعية أم لا. نظرًا لأن سلوك دوران الموظفين الفعلي يعتمد على نوايا الموظف الفعلية لمغادرة المنظمة، فإن الرضا الوظيفي ودوران الموظفين مرتبطان ارتباطًا وثيقًا. المؤشر الأكثر مباشرة لسلوك الدوران الفعلي هو رضا الموظفين. وبالتالي، يجب النظر بجدية في نية الموظفين مغادرة المنظمة لأنها ستؤثر على أداء المنظمة وتقلل من كفاءة الإنتاج (Raja et al., 2020).

التأثير الوسيط للرضا الوظيفي

أسلوب القيادة الاستبدادي يتسبب بشكل رئيسي في تقليل الرضا الوظيفي. نظرًا لأن المصلحة الشخصية التي تسعى إلى سلوك القيادة الاستبدادية تجعل الموظفين يشعرون بالاستغلال، لأنهم يعرفون أنهم لا يعملون لصالح المنظمة ولكنهم يعملون من أجل المصلحة الشخصية للقائد (Baeriswyl et al., 2016). يمكن أن يؤدي القائد المستبدون إلى استياء الموظفين مما يؤدي بدوره إلى دوران الموظفين (Asegid et al., 2014). ويرجع الدافع وراء دوران الوظائف إلى عدم رضا الموظفين عن بعض جوانب مكان العمل بما في ذلك العمل أو زملاء العمل أو المنظمة، أو المنظمة التي لديها جانب من جوانب الموظف مثل ضعف الأداء أو الحضور (Bigliardi et al., 2005).

المنهجية وطرق البحث:

تصميم البحث:

يستخدم تصميم الدراسة الاستقصائية الشاملة لعدة قطاعات لإجراء الدراسة الحالية.

عينة الدراسة:

تم تحديد حجم العينة بناءً على طبيعة تصميم الدراسة والحاجة إلى عينة مناسبة لتحقيق أهداف البحث. على سبيل المثال، في البحوث الكمية، يتم دراسة حجم العينة الكبير حسب الاقتضاء لجمع البيانات الرقمية وفرضيات الاختبار. هذا هو الحال حيث تتطلب الأبحاث الكمية إمكانية التعميم مع عينات كبيرة وهي أكثر جدوى للعمل مع العينات الكبيرة. وبالتالي، فإن المستهدفين في البحث الحالي يتألفون من موظفين من القطاع الخاص.

إعداد البحث:

سيتم اختيار العينة بشكل عشوائي من عدة شركات في القطاع الخاص في الرياض، المملكة العربية السعودية، للتأكد من أن الدراسة الحالية ستكون ممثلة لموظفي القطاع الخاص ككل. بعد اختيار العينة، سيتم إخبارهم شخصيًا عن الغرض من البحث وطبيعته.

أدوات الدراسة :

أداة جمع البيانات:

سيستخدم البحث الحالي الاستبيان لجمع البيانات من عينة الدراسة.

تحليل البيانات:

سيتم استخدام أداة SPSS لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة.

الاعتبارات الأخلاقية:

سيشارك الموظفون في الدراسة الحالية طواعية بعد الحصول على موافقتهم اللفظية.

مجالات الدراسة:

أجريت الدراسة في الرياض بالمملكة العربية السعودية. ويتم ذلك بمشاركة موظفي القطاع الخاص فقط. يتم جمع بيانات الدراسة في غضون 3 أشهر.

حدود الدراسة :

يركز البحث الحالي على موظفي القطاع الخاص فقط وهو الأمر الذي قد يحد من إمكانية تعميم النتائج. أيضًا، كان هناك وصول محدود إلى عينة الدراسة. وعلاوة على ذلك، لم يكن الوقت كافيًا لجمع البيانات من المجيبين.

المراجع:

1. Ali, H. (2019). Impact of Despotic Leadership on Employee's Performance with the Mediating Role of Anger Rumination and Moderating Role of Trait Anxiety. Capital University.
2. Asghar, M.Z.; Gul, F.; Seitamaa-Hakkarainen, P.; Tasdemir, M.Z. (2019). Validating Entrepreneurial Intentions Questionnaire to Assess the Impact of Entrepreneurship Education. E`gitim Bilim 383–399.
3. Brubaker, T.A.; Bocamea, M.C.; Patterson, K.; Winston, B.E. (2016). Servant leadership and organizational citizenship in Rwanda: A moderated mediation model. Servant Leadersh. Theory Pract. 2, 3.
4. De Clercq, D. et al. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership', Journal of Business Research, 111(C), pp. 12–24.
5. De Clercq, D.; Azeem, M.U.; Haq, I.U.; Bouckennooghe, D. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. J. Bus. Res. 111, 12–24.

6. Hosseini, S.H.; Hajipour, E.; Kaffashpoor, A.; Darikandeh, A. (2019). The mediating effect of organizational culture in the relationship of leadership style with organizational learning. *J. Hum. Behav. Soc. Environ.* 30, 279–288.
7. Joo, B.-K.; Hahn, H.-J.; Peterson, S.L. (2015). Turnover intention: The effects of core self-evaluations, proactive personality, perceived organizational support, developmental feedback, and job complexity. *Hum. Resour. Dev. Int.* 18, 116–130.
8. Paais, M.; Pattiruhu, J.R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *J. Asian Financ. Econ. Bus.* 7, 577–588.
9. Park, J.H.; Newman, A.; Zhang, L.; Wu, C.; Hooke, A. (2015). Mentoring functions and turnover intention: The mediating role of perceived organizational support. *Int. J. Hum. Resour. Manag.* 27, 1173–1191.
10. Tufail, Muhammad, Zafar, Hamza. (2021). Despotism Leadership and Job Satisfaction: Mediating role of Emotional Exhaustion.
11. Winston, B.E.; Patterson, K. (2016). An Integrative Definition of Leadership. *Int. J. Leadersh. Stud.* 2006, 1, 6–66.
12. Zhou, X.; Rasool, S.; Yang, J.; Asghar, M. (2021). Exploring the Relationship between Despotism Leadership and Job Satisfaction: The Role of Self Efficacy and Leader–Member Exchange. *Int. J. Environ. Res. Public Health.* 18, 5307.