

تأثير القادة على خلق بيئة تنافسية في قطاع التأمين في السعودية

إسم الطالب
فيصل بن جابر الولدي

مشروع تخرج-1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

مقدمة:

تواجه المؤسسات اليوم أكثر من أي وقت مضى ، العديد من التحديات مع تسارع المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية ، في بيئة تتميز بالسرعة والتعقيد خاصة في ظل العولمة وما أفرزته من معطيات مغايرة وجديدة. وفي إطار هذه المستجدات البيئية التي تشهدها المنظمات الحديثة ، وهي التحول من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة ، أصبح من الضروري إجراء تعديلات أساسية في دور القادة والمديرون ، وهو التركيز على رعاية وتنمية الموارد البشرية لأنها تمثل العنصر الأهم في عصر المعرفة.

وبما أن نجاح القادة في إدارة وقيادة مؤسساتهم يتحقق بقدرة هؤلاء على التكيف مع هذه التغيرات ، فإن الحاجة لوجودهم أصبح أمراً ضرورياً لتسيير الإدارة بشكل فعال ، وهذا باعتبار أنهم يملكون المهارات والقدرات الحقيقية التي تجعلهم يؤثرون ضمن هذا السياق فالسعودية كغيرها من الدول سعت إلى إدخال بعض التعديلات التي تمكنها من مسايرة . في الآخرين المعطيات المستجدة ، كإعادة الهيكلة ، استقلالية المؤسسات ، والشروع في الدخول إلى اقتصاد السوق ، وهذا نتيجة إلى التحولات التي فرضها النظام الدولي الجديد ، ورغم بعض الإنجازات المحققة فمازالت مؤسساتنا تعاني من عدة مشكلات حالت دون تحقيق الأهداف المنشودة.

وعليه فهذه الدراسة انطلقت من فهم وتشخيص واقع القادة ومدى تأثيرهم على عملية اتخاذ القرارات في التنظيم التأمين السعودي ، وهذا من حيث إيجابية أو سلبية هذا التأثير للنمط القيادي السائد في المؤسسة ، مدى توفير القادة للمعلومات للمؤسسين للعمل في ظروف جيدة وهل أن القادة يقومون بتفويض السلطة أم لا ؟ ، ومدى إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات ، وهل هذه القرارات تتصف بالعقلانية أم لا ؟

إن أهم المهارات التي يتميز بها القادة هي القدرة على اتخاذ القرارات على جميع المستويات ، ولن يستطيعوا أن يصلوا إلى القرار الرشيد ما لم تكن هناك دراسة علمية وموضوعية للمعطيات المتوفرة ، ووجود معلومات كافية تمكنهم من فهم المشكلة بشكل واضح ودقيق وبالتالي الوصول إلى الحل الصائب.

مشكلة البحث:

نظراً لضعف مخرجات برامج القادة المعمول بها في السعودية فقد أفرز لنا قادة ولكن في حقيقة الأمرهم مدراء بمسمى قادة ومن خلال تواجدهم في سوق العمل فقد أدى ذلك الخلل الى توجه الكثير من العاملين إلى تبني فكرة البحث عن مؤسسات أخرى بحثاً عن أشخاص أكفاء لهم القدرة على التأثير والتوجيه الصحيحين مما قد ينتج لديهم بناء الفكر الإداري والاستقرار الوظيفي الصحيحين لبناء مستقبل أكثر إشراقاً لهم.

أهمية البحث:

تعد المؤسسات من أهم ركائز الإقتصاد في أي بلد إذ تعتمد نجاحها وتميزها مرهون بالإدارة التي يكون لديها قائد محنك يستطيع من خلال رؤيته أن يبنى إقتصاد مستدام له تأثير بعيد المدى لإرساء العاملين وإيصالهم إلى بر الأمان.

ماهي أنماط القيادة المناسبة لخلق بيئة تنافسية؟

- أ- كيف يمكن لنمط القيادة الديمقراطية بخلق تأثير إيجابي على أداء العاملين؟
ب- ماهي العلاقة بين القيادة الديمقراطية وخلق البيئة التنافسية؟

أهداف البحث:

إيجاد توافق شبه كامل بين أنماط القيادات المختلفة لجعل البيئة التنافسية في مكان العمل أكثر إيجاباً للمحافظة على الأصول البشرية.

الفرضية الرئيسية:-

لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير أنماط القيادة الإدارية (النمط الديمقراطي, النمط الأوتوقراطي, النمط الحر) في مستوى أداء العاملين لدى شركات التأمين.

الفرضيات الفرعية:-

الفرضية الفرعية الأولى:-

لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير نمط القيادة الأوتوقراطي في مستوى أداء العاملين لدى شركات التأمين.

الفرضية الفرعية الأولى:-

لايوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير نمط القيادة الحر في مستوى أداء العاملين لدى شركات التأمين.

نموذج الدراسة:-

المتغير المستقل: أنماط القيادة الإدارية

-نمط القيادة الديمقراطي

-نمط القيادة الأتوقراطي

-نمط القيادة الحر

المتغير التابع: أداء العاملين

-معرفة الأداء

-نوعية الأداء

-كمية الأداء

-مثابرة الاداء