

أثر القيادة التشاركية على تقليل دوران الموظفين في شركات الخدمات الأرضية السعودية.

إعداد الطالبة/

أمنية ممدوح يحيى المشهدي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

تبقى حقوق النشر و الطباعة لصالح جامعة ميد أوشن

شكر و تقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات, و بفضلہ تتحقق الغايات فله الشكر ما ارتقى فكر و ما علا نور, و الصلاة و السلام على سيدنا محمد و على آله و صحبه أجمعين.

و يطيب لي أن أستفتح كلمات الشكر بهذا البيت الذي يُعبر عن عميق امتناني:
ولو أنني أوتيت كل بلاغةٍ و أفنيت بحر القول في النظم و النثر.
لما كنت بعد القول إلا مقصرًا و معترفًا بالعجز عن واجب الشكر.

إلى وطني الغالي مهد الحكاية و بداية الحلم.
يا أرض الحرمين و موطن النهضة و العلو كل إنجاز هو لك وفاء و امتنانًا.

إلى جامعتي العريقة ميد أوشن هذا الصرح العلمي المبارك, و إلى كافة أعضاء هيئة التدريس في قسم إدارة الأعمال , الذين كان لهم الأثر الكبير في دعمي علميًا و فكريًا أتقدم لكم بخالص الشكر و التقدير.

إلى من كانوا النور الذي أضاء دربي و الدافع خلف نجاحي.
إلى من كان دعائهم سندًا و بدعمهم ثمر هذا العطاء.
إلى من بهم اكتمل الحلم و اليقين حين تاه الأمل.
إلى عائلتي الحبيبة لكم مني خالص الشكر و الامتنان و عميق تقديري و محبتي.
أنتم فرحة الإنجاز الحقيقي.

فاللهم اجعل هذا العمل خالصًا لوجهك الكريم , نافعًا للعلم و أهله و خدمة لوطني الغالي .

الإطار العام للبحث

مقدمة:

تواجه المنظمات الحديثة، وخاصة العاملة في القطاعات الحيوية مثل قطاع الطيران، تحديات حقيقية ومتزايدة تتعلق بالاحتفاظ بالكوادر البشرية والحد من معدلات دوران الموظفين. ويُعد هذا التحدي أكثر وضوحاً في شركات الخدمات الأرضية، التي تعتمد بدرجة كبيرة على العنصر البشري في تقديم خدماتها التشغيلية بكفاءة وجودة عالية. ويُعتبر دوران الموظفين من الظواهر التنظيمية ذات التأثير المباشر على الأداء المؤسسي، حيث يؤدي إلى فقدان الخبرات، وزيادة تكاليف التدريب والاستقطاب، إضافة إلى تراجع جودة الخدمة في كثير من الأحيان.

وفي المقابل، برزت أنماط قيادية حديثة تسعى إلى تعزيز استقرار بيئة العمل، ومن أبرزها القيادة التشاركية، التي تُعد من النماذج القيادية الحديثة التي حظيت باهتمام متزايد في بيئات العمل الديناميكية، نظراً لدورها الفعّال في تعزيز التفاعل بين القادة والمروّسين، وخلق بيئة عمل تقوم على الثقة والمشاركة والاحترام المتبادل. وتسهم هذه القيادة في إشراك الموظفين في صنع القرار، وتقدير آرائهم، وتحفيزهم على الانخراط الفعّال في بيئة العمل، مما يؤدي إلى رفع ارتباط العاملين بالمنظمة، وزيادة رضاهم الوظيفي، وتعزيز ولائهم المؤسسي.

وقد أثبتت العديد من الدراسات أن هذا النمط القيادي يسهم في خلق بيئة تنظيمية صحية تعزز من رضا العاملين، وتزيد من ولائهم، وبالتالي تقلل من معدلات دوران الموظفين. ويؤدي ذلك إلى تقليل التكاليف المالية والفنية الناتجة عن الدوران، والتي تؤثر بدورها على جودة الخدمة واستمراريتها.

وتتناول هذه الدراسة شركة الخدمات الأرضية السعودية كنموذج تطبيقي، نظراً لكونها إحدى الشركات الكبرى التي تعتمد بشكل أساسي على العنصر البشري في تقديم خدماتها التشغيلية والفنية. وبالنظر إلى مكانتها وأهميتها في مجال الخدمات التشغيلية لشركات الطيران، تبرز الحاجة لفهم مدى تطبيق القيادة التشاركية داخلها، وتأثير ذلك على استقرار كوادرها البشرية.

ومن هنا، تنطلق هذه الدراسة لبحث العلاقة بين القيادة التشاركية ودوران الموظفين، محاولةً الإجابة عن سؤال

محوري:

“هل تسهم القيادة التشاركية في تقليل معدل دوران الموظفين داخل شركة الخدمات الأرضية السعودية؟”

وتسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على ممارسات القيادة التشاركية داخل الشركة، وتحليل علاقتها بمعدلات دوران الموظفين، مع تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين بيئة العمل، واقتراح ممارسات قيادية فعّالة تدعم استقرار الموظفين، وترفع من جودة الأداء التشغيلي، وتضمن استدامة الموارد البشرية.

ويُتَوَقَّع أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في إثراء المجال الإداري، وتقديم قيمة مضافة لصانعي القرار في شركة الخدمات الأرضية، بما يتوافق مع توجهات التطوير المؤسسي في المملكة العربية السعودية، ومع رؤية ٢٠٣٠ التي تضع تنمية رأس المال البشري في قلب استراتيجيات التحسين والنمو، وصولاً إلى التميز المؤسسي في مختلف القطاعات.

مشكلة الدراسة

تواجه شركات الخدمات الأرضية في قطاع الطيران، وبالأخص الشركة السعودية للخدمات الأرضية، تحديًا كبيرًا يتمثل في ارتفاع معدلات دوران الموظفين، مما يؤثر بشكل سلبي على جودة الخدمة المقدمة، ويقوّض استقرار الفرق العاملة، ويؤدي إلى زيادة التكاليف التشغيلية. هذا الوضع يفرض ضرورة البحث عن استراتيجيات فعالة للحفاظ على الموارد البشرية وتقليل معدلات الدوران، نظرًا لأهمية استقرار القوى العاملة في تحسين الأداء وجودة الخدمة في هذا القطاع الحساس.

وفي سبيل ذلك، تبرز أهمية القيادة التشاركية كاستراتيجية قيادية تهدف إلى إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات، وتعزيز شعورهم بالارتباط والانتماء للمنظمة، مما قد يسهم في تقليل رغبتهم في ترك العمل، وبالتالي تقليل معدل الدوران الوظيفي. على الرغم من أن القيادة التشاركية تعتبر من الأساليب القيادية التي تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي توضح مدى تأثير هذه النوعية من القيادة على تقليل معدلات دوران الموظفين في شركات الخدمات الأرضية، لا سيما في السياق السعودي.

لذلك، تبرز الحاجة الماسة إلى دراسة أثر القيادة التشاركية على تقليل معدلات دوران الموظفين في شركة الخدمات الأرضية السعودية، بهدف فهم الكيفية التي يمكن من خلالها توظيف هذه القيادة كأداة فعالة للحفاظ على الموارد البشرية، وتحقيق استقرار تنظيمي يعزز من الأداء العام، ويقلل من التكاليف الناتجة عن استقطاب وتدريب العاملين الجدد. وإلى جانب ذلك، تتطلب هذه الدراسة تقديم رؤى عملية وتوصيات يمكن أن تساهم في تحسين استراتيجيات القيادة وإدارة الموارد البشرية ضمن القطاع، بما يدعم تحقيق أهداف الاستدامة والكفاءة في الشركة.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة من عدة زوايا تتعلق بقطاع خدمات الطيران والخدمات الأرضية، خاصة في المملكة العربية السعودية، حيث يعاني القطاع من ارتفاع معدلات دوران الموظفين وتأثيراته السلبية على الأداء والجودة والتكاليف التشغيلية. من خلال فهم أثر القيادة التشاركية على تقليل هذا الدوران، يمكن تقديم رؤى واستراتيجيات عملية تُسهم في تحسين إدارة الموارد البشرية، واستقرار الفرق العاملة، وتعزيز رضا الموظفين، وهو ما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للشركة وجودة الخدمة المقدمة للعملاء.

كما تساهم الدراسة في سد الفجوة البحثية الموجودة حول تأثير نوعية القيادة التشاركية في سياق شركات الخدمات الأرضية، خاصة في البيئة السعودية، وتوفير أدلة علمية تدعم قرارات الإدارة فيما يتعلق بتطوير استراتيجيات القيادة وإدارة الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، فإن نتائج الدراسة قد تُمكن المؤسسات من تبني أساليب قيادية أكثر فاعلية، تساهم في الحفاظ على الكوادر البشرية، وتقليل التكاليف، وتعزيز استدامة الأعمال في ظل التحديات المتزايدة في قطاع الطيران.

أخيرًا، تُمثل الدراسة مصدرًا علميًا يمكن أن يُعتمد عليه في إعداد برامج التدريب والتطوير القيادي، وتحقيق التنمية المستدامة في شركات الخدمات الأرضية، بما يدعم النمو الاقتصادي وتنافسية القطاع على المستويين المحلي والدولي.

أهداف الدراسة

تهدف دراستي إلى فهم العلاقات بين أساليب القيادة التشاركية، وتقديم توصيات لدعم أداء قطاع شركات الخدمات الأرضية في السعودية، وتطوير ممارسات القيادة بهدف تحسين جودة الأداء وتأثيرها على سلوك الموظفين.

- تعريف مفهوم القيادة التشاركية وتحديد خصائصها في بيئة شركات الخدمات الأرضية السعودية.
- قياس مستوى تطبيق القيادة التشاركية داخل شركات الخدمات الأرضية السعودية.
- تحديد مدى تأثير القيادة التشاركية على تقليل معدلات دوران الموظفين في شركات الخدمات الأرضية السعودية.
- تحليل العلاقة بين أساليب القيادة التشاركية و رضا الموظفين , تأثير ذلك على معدل استقرار الفرق العاملة.
- استكشاف العوامل التي تعزز من فاعلية القيادة التشاركية في سياق الشركات السعودية للخدمات الأرضية.
- تقديم توصيات عملية لتطوير تطبيق القيادة التشاركية بهدف لتقليل الدوران وتحسين الأداء التنظيمي في القطاع.
- المساهمة في إثراء المعرفة العلمية حول تطبيق القيادة التشاركية في قطاع خدمات الطيران، خاصة في البيئة السعودية.
- استكشاف ما إذا كانت للقيادة التشاركية آثار سلبية تؤثر على معدلات دوران الموظفين في شركات الخدمات الأرضية السعودية.

تساؤلات الدراسة

تم صياغة مجموعة من التساؤلات بهدف استكشاف مفهوم القيادة التشاركية وكيفية تطبيقها، ومعرفة أثرها على رضا واستقرار الموظفين، بالإضافة إلى التحديات والمحددات التي قد تؤثر على فاعليتها، وذلك بهدف تقديم رؤية متكاملة يمكن أن تدعم تحسين الأداء الإداري وتقليل معدلات الدوران.

- ما مفهوم القيادة التشاركية وخصائصها في سياق شركات الخدمات الأرضية السعودية؟
- ما هو مستوى تطبيق أساليب القيادة التشاركية في شركة الخدمات الأرضية السعودية؟
- كيف تؤثر أساليب القيادة التشاركية على مستوى رضا الموظفين و استقرار الفرق العاملة؟
- ما العوامل التي تعزز من فاعلية القيادة التشاركية في بيئة شركات الخدمات الأرضية السعودية؟
- ما التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين تطبيق القيادة التشاركية بهدف تقليل الدوران و تحقيق الأداء التنظيمي المستدام؟
- هل توجد تفاوتات في تطبيق القيادة التشاركية بناءً على خصائص الموظفين مثل العمر، و الخبرة ، والمنطقة الجغرافية؟
- كيف تؤثر خصائص الموظفين مثل المستوى التعليمي أو المسمى الوظيفي على مدى استجابتهم لمبادئ القيادة التشاركية؟
- ماهي الآثار السلبية المحتملة للقيادة التشاركية على سير العمل و اتخاذ القرارات في شركات الخدمات الأرضية السعودية؟

فروض الدراسة

تُعد القيادة التشاركية من الأساليب الحديثة التي تعزز مشاركة الموظفين في عمليات اتخاذ القرار، وتسهم في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين. ومن خلال النظر إلى طبيعة هذا الأسلوب، يتوقع أن يكون له تأثير مباشر وإيجابي على استقرار الموظفين وتقليل معدلات دورانهم. ومع ذلك، قد تظهر بعض الآثار السلبية عند تطبيقها بطريقة غير مناسبة أو غير فعالة، مما قد يؤثر سلباً على بيئة العمل. تهدف هذه الفروض إلى استكشاف مدى وجود علاقة بين تطبيق القيادة التشاركية ومستوى رضا واستقرار الموظفين، بالإضافة إلى الكيفية التي تؤثر بها خصائص الموظفين والخصائص التنظيمية على هذه العلاقة.

- تطبيق القيادة التشاركية بشكل فعال يقلل من معدلات الدوران لدى الموظفين في شركات الخدمات الأرضية السعودية.
- هناك علاقة إيجابية بين مستوى تطبيق القيادة التشاركية ومستوى رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي.
- قلة ممارسات القيادة التشاركية تؤدي إلى زيادة رغبة الموظفين في ترك العمل، مما يرفع معدل الدوران.
- تطوير مهارات القادة في تطبيق القيادة التشاركية يعزز استقرار الموظفين ويقلل من ظاهرة الدوران.
- عناصر القيادة التشاركية مثل التواصل المفتوح والمشاركة في اتخاذ القرارات تساهم في تحسين بيئة العمل وتقليل رغبة الموظفين في البحث عن عمل آخر.
- الخصائص الشخصية للموظفين، مثل العمر والخبرة، تؤثر على مدى تأثرهم بأساليب القيادة التشاركية وشعورهم بالرضا والاستقرار.
- وجود آثار سلبية للقيادة التشاركية، خاصة عند تطبيقها بشكل غير مناسب، يساهم في تدهور بيئة العمل وزيادة رغبة الموظفين في الاستقالة.
- القيادة التشاركية تُعتبر أداة فعالة لخلق بيئة عمل محفزة تقلل من احتمالية استقالة الموظفين، إذا طُبقت بشكل مناسب.
- قيمة تقدير الموظفين للقيادة التشاركية تعتبر عاملاً مهماً في تعزيز الثقة وتقليل الشعور بعدم الاستقرار الوظيفي.
- هناك تفاوت في مدى قبول الموظفين للمشاركة في صنع القرار بناءً على نوعية القيادة التشاركية، ويؤثر ذلك على استقرارهم الوظيفي.

الدراسات السابقة

تُعَدُّ الدراسات السابقة حجر الأساس في بناء السياق البحثي، فهي توضح المفاهيم الأساسية وتحدد الفجوات المعرفية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها. مع تزايد الاهتمام بأساليب القيادة الحديثة، خاصة القيادة التشاركية، برزت أهميتها في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا واستقرار الموظفين، خاصة في قطاع الطيران والخدمات الأرضية. أشارت العديد من الدراسات إلى أن القيادة التشاركية تساهم في تعزيز الأداء، وتقوية الولاء، وتقليل معدلات الدوران، مما يحقق أداءً تنظيميًا أفضل.

ورغم هذه النتائج، لا تزال هناك حاجة لمزيد من الأبحاث حول مدى تطبيقها وتأثيرها في بيئات العمل السعودية، لفهم نقاط القوة والضعف بشكل أعمق. ويهدف بحثنا إلى استكشاف هذه العلاقة، وتطوير إطار معرفي يدعم تحسين ممارسات القيادة وتقليل الدوران، بما يحقق أداءً أعلى في قطاع الخدمات الأرضية بالمملكة العربية السعودية.

العنوان: دور القيادة التشاركية في تعزيز الاستقرار الوظيفي.[1]

المحتوى: تسعى الدراسة إلى فهم العلاقة بين ممارسات القيادة التشاركية ومدى تأثيرها على شعور الموظفين بالاستقرار في وظائفهم. تتضمن الدراسة استقصاء آراء الموظفين حول مدى تأثير إشراكهم في صنع القرارات وتوزيع المسؤوليات على رضاهم الوظيفي واستقرارهم المهني.

النتائج: أشارت النتائج الأولية إلى أن القيادة التشاركية تسهم بشكل إيجابي في تعزيز الاستقرار الوظيفي، من خلال خلق بيئة عمل مشجعة على التعاون والتواصل، كما تظهر الدراسة أن الموظفين الذين يشعرون بأنهم جزء من عملية اتخاذ القرار يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من الالتزام والرضا الوظيفي، مما يؤدي بدوره إلى تقليل معدلات دوران الموظفين وزيادة استقرار القوى العاملة.

العنوان: دور القيادة التشاركية في تحسين أداء العاملين.[2]

المحتوى: تواجه المؤسسات المختلفة تحديات عديدة نتيجة للتطورات التكنولوجية والسياسية والاقتصادية، مما يتطلب وجود قيادة فعالة تتكيف مع البيئة التنافسية. وكما تساعد القيادة الناجحة الأفراد على فهم احتياجاتهم

وتلبيتها، حيث يتفاعل العاملون بشكل إيجابي مع القائد الذي يمارس السلوك القيادي المناسب ويبني الثقة والاحترام، مما يعزز الاستجابة والتعاون بينهم.

النتائج: توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقات إيجابية بين ممارسة القيادة التشاركية في مستشفى الصداقة، وتحديداً في تفويض السلطة، واتخاذ القرارات، والعلاقات الإنسانية، وتحسين أداء العاملين. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة القيادة التشاركية بناءً على العمر، المستوى التعليمي، أو الخبرة.

العنوان: الأنماط القيادية و علاقتها بأداء الوظيفي.[3]

المحتوى: تكمل مشكلة هذا البحث في كيفية اختيار الأنماط القيادية الملائمة لظروف كل منظمة، والأثر الذي تحدثه الأنماط القيادية على الأداء الوظيفي إيجاباً وسلباً. حيث أن اختيار النمط القيادي الملائم لكل منظمة يحتاج إلى دراسة ظروف المنظمة الداخلية التي تمارس فيها، القيادة واختلاف العاملين واختلاف خصائصهم. لأن لا يوجد نمط قيادي مثالي يمكن تطبيقه على كل المنظمات.

النتائج: تبين أن هناك عوامل تؤثر على الأداء الوظيفي، حيث تسهم بعضها في رفع مستواه، بينما تؤدي أخرى إلى انخفاضه. كما أظهرت النتائج توافر أنماط القيادة الثلاثة (الديمقراطية، الحرة، والأوتوقراطية) لدى عينة الدراسة.

العنوان: علاقة السلوك التنظيمي بتحسين جودة الأداء في المؤسسة.[4]

المحتوى: أن بين السلوك التنظيمي و تحسين جودة الأداء علاقة مهمة فعلى المنظمة الاهتمام بطبيعة السلوك التنظيمي من خلال التعاون بين العمال و الرؤساء على أداء المهام و تقديم حوافز مادية و معنوية للعمال من أجل تشجيعهم و حماسهم على إكمال الأعمال في الوقت المحدد و بجودة عالية.

النتائج: تبين أن رضا العاملين يساهم بشكل كبير في زيادة الجهد المبذول كما توجد علاقة إيجابية بين بيئة العمل و الأداء الوظيفي فكلما كانت بيئة العمل مستقرة زاد إتقان و إبداع الموظفين.

العنوان: واقع ممارسات القيادة التشاركية لدى مديري المدارس.[5]

المحتوى: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسات القيادة التشاركية لدى مديري المدارس الابتدائية بمدينة تبوك. واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، الذي يركز على الوصف العميق والفهم التفسيري للظواهر، حيث تم إجراء مقابلات شبه مقننة مع عينة من مديري المرحلة الابتدائية في مدينة تبوك

النتائج: أوضحت نتائج الدراسة عن عدد من الممارسات المرتبطة بالقيادة التشاركية، تمثلت في مجالات: المشاركة في المهام القيادية، وتنمية العلاقات الإنسانية، وتفويض الصلاحيات، وبناء قنوات الاتصال وتبادل المعلومات. كما كشفت النتائج عن وجود معوقات بشرية وتنظيمية تحد من فاعلية تطبيق القيادة التشاركية.

العنوان: الإدارة التشاركية و دورها في تعزيز السلوك التشاركي.[6]

المحتوى: تناولت الدراسة أهمية الإدارة التشاركية وخصائصها وعناصرها، وبحثت الدراسة في بيان دور الإدارة التشاركية في تعزيز السلوك التشاركي وكيفية تمكين الموظفين في عمليات المشاركة في صنع القرار وما ينعكس ذلك على أداء الموظفين ومخرجات أداء المنشأة.

النتائج: أكدت الدراسة ان الإدارة التشاركية تسمح لجميع الموظفون ممارسة مجموعة من الأنشطة والمتطلبات التي تعزز دور الإدارة التشاركية بعملية صنع القرار وقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل الإدارة التشاركية للموظفين لأنها تعزز دور الموظف في المساهمة بعملية صنع القرار.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسة إلى مجموعة من النظريات الأساسية التي تفسر العلاقة بين أسلوب القيادة التشاركية وتقليل معدل دوران الموظفين، ومنها :

- **نظرية القيادة التبادلية (الاستراتيجية التبادلية):** التي ترى أن بناء الثقة والاحترام المتبادل بين القائد والموظف يعزز الالتزام الوظيفي، ويقلل رغبة الموظف في المغادرة، من خلال تفاعل إيجابي ومستمر .
- **نظرية القيادة التبادلية:** التي تؤكد أن العلاقة عالية الجودة المبنية على الثقة والتفاهم بين القائد والمرؤوس تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين واستقرارهم، وتقليل رغبتهم في الدوران .
- **نظرية المشاركة واتخاذ القرار:** التي تؤكد أن إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرار وتحفيزهم على المساهمة الفاعلة يعزز رضاهم ويحفز بقائهم في المؤسسة .
- **نظرية الحافز والنظريات المعاصرة (نظرية التحفيز الإنساني، والنظريات الحديثة مثل نظرية التوقعات):** التي تركز على أن الأساليب القيادية التي تلبي حاجات الموظفين وتحفزهم، ترفع من مستوى الرضا الوظيفي، وتقلل من الرغبة في الرحيل.
- **نظرية الدور والتوقع:** التي تؤكد أن وضوح الأدوار، وتوقعات الأداء الإيجابية التي يوفرها أسلوب القيادة التشاركية، تقللان من التوتر وتشجعان على الانتماء، مما يحسن استقرار الموظفين ويقلل من الدوران.

هذه النظريات تمثل الركائز الفكرية التي تفسر كيف يمكن للقيادة التشاركية أن تساهم في تحسين العلاقة بين الموظف والمنظمة، وتقليل معدل الدوران، عبر تعزيز الثقة، الرضا، والانتماء .

المنهجية وطرق البحث

مقدمة

في بيئات العمل الحديثة، أصبحت القيادة أداة أساسية في تحسين الأداء وتعزيز استقرار المؤسسات، خاصة في القطاعات الخدمية والصناعية التي تتطلب استدامة الموظفين والجودة. مع تزايد التحديات التي تواجه شركات الخدمات الأرضية، سواء من حيث تنافسية السوق أو التغيرات التنظيمية، ظهرت أهمية أساليب القيادة التشاركية كوسيلة لتحفيز الموظفين وتقليل رغبتهم في ترك العمل. تركز القيادة التشاركية على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، بناء علاقات إنسانية، وتفويض السلطة، مما يساهم في تعزيز رضا العاملين واستقرارهم الوظيفي .

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيق أسلوب القيادة التشاركية على الحد من معدل دوران الموظفين في شركات الخدمات الأرضية. من خلال توزيع استبيان على العاملين والمديرين، ستم دراسة مدى توافق الممارسات القيادية مع متطلبات الاستقرار والتحفيز، وتحليل مدى تأثيرها على سلوك الموظفين والتزامهم الوظيفي. يُتوقع أن تساهم نتائج الدراسة في توفير رؤى علمية تساهم في تحسين الممارسات الإدارية، وتعزيز استدامة القوى البشرية، وتحقيق أداء مؤسساتي أكثر كفاءة في قطاع الخدمات الأرضية.

المنهجية

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف تحليل العلاقة بين ممارسة القيادة التشاركية وتخفيف معدل دوران الموظفين في شركات الخدمات الأرضية، من خلال جمع وتحليل البيانات بشكل يوضح مدى تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي.

تحليل الأدبيات: دراسة وتحليل الأبحاث السابقة والمصادر المتوفرة ذات الصلة بالقيادة التشاركية لقياس معدل دوران الموظفين في شركات الخدمات الأرضية.

التحليل الكمي: استخدام أساليب الإحصاء والتحليل الكمي لتحليل البيانات والنتائج المستخلصة من الدراسة.

التحليل النوعي : توظيف أساليب البحث النوعي لفهم الآراء والمشاعر والتجارب الفردية للمشاركين في الدراسة.

أدوات جمع البيانات

- **الاستبيان:** هو الأداة الرئيسية، يتضمن أسئلة موجهة لقياس مدى ممارسة القيادة التشاركية (مثل التفويض، مشاركة القرارات، العلاقات الإنسانية) وتأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي وتقليل الدوران.
- **المقابلات الشخصية:** مع عدد محدود من مديري شركات الخدمات الأرضية للحصول على رؤية عميقة حول سياسات القيادة وأثرها على العاملين.
- **الوثائق والسجلات:** مراجعة التقارير الإدارية وسجلات معدل الدوران لتدعيم نتائج الدراسة.

مجتمع الدراسة

شمل المجتمع المستهدف الموظفين والإدارة في شركات الخدمات الأرضية في السعودية،

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين والإداريين في شركات محل الدراسة، باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل جميع الفئات.

خصائص مجتمع البحث

الوظائف تتكون العينة من مديري ورؤساء الأقسام، والمديرين الميدانيين والمناوبين، إضافةً إلى موظفي الموارد البشرية وموظفي خدمة العملاء، بهدف الحصول على وجهات نظر متنوعة حول ممارسات القيادة التشاركية وتأثيرها على تقليل معدل الدوران. وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان تمثيل جميع التخصصات والمستويات الوظيفية بشكل عادل.

الموقع الجغرافي

تقتصر الدراسة على الشركات العاملة ضمن المملكة العربية السعودية، وتختص بالخدمات الأرضية في المطارات المحلية.

معايير الاختيار

المستوى المهني يتم اختيار العاملين الذين لديهم خبرة أكثر من سنتين في مجال الخدمات الأرضية و الذين لديهم مناصب قيادية .

التنوع الجغرافي يهدف البحث إلى تضمين آراء من مختلف شركات الخدمات الأرضية في عدة مدن. عدد المشاركين سيتم استهداف من ٤٠-٥٠ مشارك للحصول على البيانات للتحليل الإحصائي.

سيتم اختيار المشاركين بطريقة عشوائية.

طريقة جمع البيانات

سيتم جمع البيانات من خلال استبيان يُوزع على المشاركين في عينة الدراسة. يتضمن الاستبيان

أسئلة تغطي المحاور التالية:

- ممارسات القيادة التشاركية مثل التفويض، المشاركة في اتخاذ القرارات، العلاقات الإنسانية.
- معدل الرضا الوظيفي واستقرار الموظفين.
- معدل دوران الموظفين.

و سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية للحصول على نتائج دقيقة وموثوقة.

أدوات الدراسة

تم الاعتماد على عدة أدوات لجمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة، وهي كالتالي :

- **الاستبيان**: وهو الأداة الرئيسية، حيث يتضمن مجموعة من الأسئلة الموجهة لقياس ممارسات القيادة التشاركية (مثل التفويض، المشاركة في اتخاذ القرارات، العلاقات الإنسانية)، وكذلك قياس مستوى الرضا الوظيفي، استقرار الموظفين، ومعدلات الدوران. تم تصميم الاستبيان بحيث يكون قابلاً للتحليل الإحصائي،
 - **المقابلات الشخصية**: ستجرى مع عدد من المديرين أو رؤساء الأقسام للحصول على رؤى أعمق حول ممارسات القيادة وتحديات تطبيقها .
 - **مراجعة الوثائق**: مثل السياسات الداخلية، سجلات الأداء، وتقارير معدل الدوران، لدعم وتحليل البيانات.
- هذه الأدوات تتيح جمع بيانات شاملة تمكّن من تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة التشاركية، واستقرار الموظفين، ومعدل الدوران بشكل دقيق وموثوق.

حدود الدراسة

تقتصر الدراسة على تحليل أثر القيادة التشاركية على تقليل معدل دوران الموظفين في شركات الخدمات الأرضية داخل المملكة العربية السعودية. كما يُركز البحث على الموظفين والمديرين في هذه الشركات. وتتعلق النتائج بالمؤسسات العاملة في القطاع المحلي، ولا تتناول الشركات الدولية أو المناطق خارج نطاق الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، تعتمد الدراسة على البيانات المجمعة من خلال الاستبيانات، وقد تتأثر النتائج بعوامل متغيرات أخرى غير مدرجة في الدراسة مثل الظروف الاقتصادية أو التغيرات التنظيمية غير المتوقعة.

المراجع

- [1] صلاح نعمة جواد, محمد فرج عبدالله _مديرية الزراعة العراقية. صلاح الدين ٢٠٢٤
- [2] محمد معمري – جامعة محمد خضير . بسكرة ٢٠١٩
- [3] طلال عبدالملك الشريف -جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض ٢٠٠٤
- [4] طوطاو سميحة- جامعة محمد الصديق.الجزائر ٢٠٢١
- [5] عبدالله حسن حمد العمري- مجلة العلوم الإنسانية و الطبيعية. تبوك ٢٠٢٥
- [6] نجاه عبد الطراونة- مجلة العلوم الإنسانية و الطبيعية. الأردن ٢٠٢٢

الخاتمة

وفي ختام هذا العرض، يتضح أن الدراسة تهدف إلى استكشاف العلاقة بين قيادة التشاركية وتقليل معدل دوران الموظفين في شركات الخدمات الأرضية، من خلال تحليل أثر أساليب القيادة على استقرار الموظفين وتعزيز الأداء المؤسسي. إن فهم هذه العلاقة وتحديد العوامل المؤثرة سيساهم بشكل كبير في تقديم توصيات عملية تساهم في تحسين ممارسات القيادة وتقليل خسائر الدوران، مما يعزز كفاءة واستدامة المؤسسات العاملة في هذا القطاع. ونتطلع إلى أن تسهم نتائج الدراسة في إغناء المجال العلمي وتقديم رؤى عملية قيمة لتحسين بيئة العمل والارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي.