



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم إدارة أعمال

أثر القيادة التحفيزية على رضا الموظفين في القطاع الخاص "دراسة تطبيقية على مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي"

خطة بحث مقترحة للتسجيل لدرجة الماجستير في إدارة الأعمال

تخصص إدارة موارد بشرية

اعداد الباحثة

سحر عبدالله الكليب

إشراف

أ.د. الفیصل عبد الحمید

أ.د. فايز جراد

1445هـ / 2024 م

محتويات الخطة

- المقدمة.
- مشكلة الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- تساؤلات الدراسة.
- فروض الدراسة.
- النظرية العلمية المتبعة لإعداد الدراسة.
- حدود الدراسة.

المقدمة:

يعد موضوع القيادة من الموضوعات المهمة في الوقت الراهن؛ فهي تشكل محورا أساسيا تركز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، وفي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وكذلك تشعب أعمالها وتعقدها، كل هذه العوامل أدت الى ضرورة الحاجة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز ، وهذه المهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من التأثير على سلوك العاملين وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات وإنجاز الأهداف الوظيفية الخاصة بالمؤسسة وتحقيق الأداء الوظيفي المطلوب من العاملين (بوشريط، 2023، 1).

فالقيادة هي جوهر العملية الإدارية ومفتاح نجاح الإدارة والمؤسسة، وتكمن أهميتها في ازدياد حاجة التنظيمات الحديثة للقيادة الإدارية ذات الكفاءة العالية والأكثر فعالية، والقادرة على التنظيم، فالقائد يضطلع بدور كبير في خلق روح التعاون بين الموظفين وتحفيزهم وتعزيز الرغبة الداخلية لديهم لتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة من خلال التأثير على دوافعهم الداخلية وتلبية احتياجاتهم النفسية والمهنية، وإشاعة جو من الود والحماس والنشاط داخل بيئة العمل (على، 2021، 550).

والقيادة التحفيزية هي نمط قيادي قائم على قدرة القائد على توفير جو من الود والقبول والدافعية بين المرؤوسين في المؤسسة تجاه عملهم، وتجاه المؤسسة التي يعملون فيها، والالتزام بأهدافها التنظيمية، والسعي إلى تطويرها، من خلال الإيمان المشترك بمصلحة العمل. (سلامة، 2012، 204) كما تعرف بأنها القيادة التي تتجاوز تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب إلى تطوير وتشجيع المرؤوسين فكرياً وإبداعياً وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للشركة (الشنطي 2016، 37)، كما انها ذلك الصنف من القيادة الذي يتجاوز تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب إلى تطوير وتشجيع المرؤوسين فكرياً وإبداعياً وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للمنظمة (Conger, 1999, 145). فالقيادة التحفيزية تستخدم الإلهام والرؤى

المشتركة، والقيم لرفع القائد والمرؤوسين إلى أعلى مستويات التفكير والتحفيز ورفع الروح المعنوية؛ فالقيادة هنا تدفع الأفراد إلى مضاعفة جهودهم الملائمة لتحقيق الأهداف المشتركة (Fairholm, 1996, .11).

على الجانب الآخر يعد الرضا الوظيفي من أهم الأهداف التي تسعى جميع المؤسسات إلى تحقيقه؛ لما له من آثار إيجابية على الفرد والمجتمع والمؤسسة في الوقت نفسه، والرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالارتياح والرضا تجاه وظيفته ومحيط عمله، حيث يُعبر عن مدى قبول الموظف للأهداف، المهام، والظروف المحيطة بوظيفته، ومدى توافقه مع توقعاته واحتياجاته الشخصية والمهنية (إدريس، 2013)، وقد عرفته عبد العال (٢٠٠٨، ١٤٤) بأنه محصلة المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يكتسبها الفرد تجاه الوظيفة والمنظمة.

ويشير (We change, 2008) أن الرضا الوظيفي يعتبر أحد أهم العوامل التي تؤدي إلى استمرار العاملين في العمل وتحمل الأعباء الوظيفية وضغوط العمل؛ فكلما زاد معدل الرضا الوظيفي زادت درجة استمرار العاملين في العمل. كما يرى (Remus, 2009) أن الرضا الوظيفي يعبر عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل، وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو العمل.

ويشمل الرضا الوظيفي عدة عناصر مهمة مثل التقدير والتحفيز، حيث يشعر الموظف بالتقدير والاعتراف بجهوده، مما يُعزز من رضاه عن العمل. كذلك، تلعب بيئة العمل دوراً أساسياً في تحقيق الرضا، إذ أن توفير بيئة عمل آمنة ومريحة يساهم في تحسينه. كما أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يُعتبر من العوامل المؤثرة، إذ أن تحقيق توازن صحي بين الالتزامات العملية والشخصية يعزز من الشعور بالرضا. بالإضافة إلى ذلك، فإن وجود فرص للتطور المهني والنمو الوظيفي يجعل الموظف أكثر رضاً، فيما تساهم العلاقات الجيدة مع الزملاء والمدراء في تحسين مستوى الرضا الوظيفي. باختصار، يُعد الرضا الوظيفي عاملاً مؤثراً في تحسين الأداء والإنتاجية، والحد من دوران الموظفين، وزيادة ولائهم للشركة أو المنظمة (محمد، 2018).

يتضح مما سبق مدى أهمية القيادة التحفيزية والرضا الوظيفي وتأثيرهما البالغ على نجاح المؤسسات؛ لذلك تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى تأثير القيادة التحفيزية على رضا الموظفين في القطاع الخاص، بالتطبيق على مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

تعاني مؤسسات القطاع الخاص بصفة عامة من العديد من التحديات التي تتعلق بمدى رضا الموظفين عن العمل الموكل إليهم ومدى رضاهم عن المؤسسة التي يعملون بها، مما يؤثر على أداء الموظفين وعلى إنتاجيتهم، وهذا ما أكدت عليه العديد من الدراسات السابقة، مثل دراسة العقبي وعاشور (2014)، عبد الكريم وعلاء الدين (2017)، وعلى (2023)، والنوبي (2023)، حيث بينت نتائج هذه الدراسات أن تحقيق الرضا الوظيفي يرتبط بشكل وثيق بتحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية داخل المؤسسات، وربطت تحقيق ذلك بأهمية توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة، مما يساهم في تعزيز التزام الموظفين وولائهم، كما بينت أن التقدير والتحفيز المستمر يساهمان في رفع معنويات الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

وتأسيساً على ما سبق فإن مشكلة هذا البحث تتمثل في وجود العديد من التحديات التي تتعلق بمدى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في مؤسسات القطاع الخاص، وعلى رأسها المؤسسات الطبية، وللتصدي لهذه المشكلة فإن البحث الحالي يحاول الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: إلى أي مدى يمكن للقيادة التحفيزية أن تساهم في تحسين رضا الموظفين في مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

1. تسهم الدراسة في توضيح دور القيادة التحفيزية في تعزيز رضا الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين

الأداء الوظيفي والإنتاجية العامة في المؤسسات الخاصة بالمملكة العربية السعودية بصفة عامة، وفي

مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي بصفة خاصة.

2. تقليل معدلات الدوران الوظيفي؛ فمن خلال تحليل تأثير التقدير والتحفيز المستمر، يمكن أن

تساعد الدراسة في تقليل معدلات الاستقالات والانتقالات الوظيفية، مما يسهم في استقرار القوى

العاملة وزيادة الالتزام التنظيمي.

3. توفير بيئة عمل محفزة، حيث تساعد النتائج المتوقعة لهذه الدراسة في تقديم توصيات لإنشاء بيئة

عمل داعمة ومحفزة، ما يسهم في تعزيز الولاء المؤسسي والالتزام بين الموظفين، خاصة في القطاع

الصحي.

4. توجيه القيادات الإدارية وصناع القرار؛ حيث تسهم الدراسة الحالية في تقديم استراتيجيات

للقیادات الإدارية لتحفيز الموظفين، مما يساعد في تفعيل دور القيادة التحفيزية داخل المؤسسات،

وبالتالي تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فعالية.

5. تلي هذه الدراسة الحاجة إلى البحث في مجال القيادة التحفيزية وأثرها على الرضا الوظيفي، وخاصة

في القطاع الطبي الخاص، ما يعزز من الإطار النظري والمعرفي في هذا المجال ويفتح المجال لدراسات

مستقبلية مشابهة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية بصورة رئيسية إلى تقديم رؤية شاملة حول أثر القيادة التحفيزية على الرضا الوظيفي

لدى الموظفين في القطاع الخاص، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

1. تحليل أثر القيادة التحفيزية على رضا الموظفين؛ حيث تهدف الدراسة إلى تحليل مدى تأثير

الأساليب التحفيزية التي يستخدمها القادة على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين في مستشفى

جونز هوبكنز أرامكو الطبي.

2. تحديد العوامل التي تؤثر على رضا الموظفين؛ حيث تسعى الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسة

المرتبطة بالقيادة التحفيزية التي تساهم في تعزيز أو تقليل رضا الموظفين في القطاع الطبي الخاص.

3. تقييم فعالية ممارسات القيادة التحفيزية؛ حيث تهدف الدراسة إلى تقييم مدى فعالية الاستراتيجيات

التحفيزية الحالية التي تُمارس في المستشفى، ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي والإنتاجية.

4. تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل؛ حيث تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للقيادات

الإدارية في مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي حول كيفية تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز

التحفيز والتقدير لرفع مستوى الرضا الوظيفي.

5. تقليل معدلات الدوران الوظيفي؛ حيث تهدف الدراسة إلى تحديد دور القيادة التحفيزية في تقليل

معدلات الاستقالات والانتقالات الوظيفية من خلال تعزيز الرضا والالتزام المؤسسي لدى

الموظفين في مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي.

تساؤلات الدراسة:

للتصدي لمشكلة الدراسة فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر القيادة التحفيزية على رضا الموظفين في مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما الأساليب التحفيزية المستخدمة من قبل قادة الأقسام في المستشفى؟

2. كيف تؤثر القيادة التحفيزية على رضا الموظفين في الأقسام المختلفة؟

3. ما العلاقة بين مستويات الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في المستشفى؟

فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأسئلتها، يمكن صياغة فروض هذه الدراسة على النحو التالي:

1. الفرض الأول: توجد علاقة إيجابية بين الأساليب التحفيزية المستخدمة من قبل قادة الأقسام في

مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي ومستويات رضا الموظفين.

2. الفرض الثاني: تؤثر القيادة التحفيزية بشكل مباشر وإيجابي على مستويات رضا الموظفين في

الأقسام المختلفة في مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي.

3. الفرض الثالث: توجد علاقة إيجابية بين مستويات الرضا الوظيفي وأداء الموظفين في مستشفى

جونز هوبكنز أرامكو الطبي.

وتهدف هذه الفروض إلى اختبار العلاقة بين القيادة التحفيزية ورضا الموظفين وانعكاس ذلك على أدائهم

الوظيفي، مما يساهم في تحديد مدى تأثير القيادة التحفيزية على بيئة العمل وجودة الأداء داخل مستشفى جونز

هوبكنز أرامكو الطبي.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد الدراسة:

تماشياً مع طبيعة البحث الحالي، فسوف يتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي؛ لتحقيق أهداف الدراسة؛

فالمنهج الوصفي من أكثر المناهج البحثية ملاءمة للدراسة الحالية؛ حيث يمكن من خلاله الإحاطة بكل أبعادها

ومحاورها، ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه المنهج البحثي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة والتعبير عنها

كميا وكيفيا وتفسيرها بطريقة رقمية، وهو أيضا ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع الدراسة أو عينة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة، من حيث طبيعتها، ودرجة وجودها من أجل الوصول الى استنتاجات تساهم في حل المشكلة (الختاتنة والنوايسة، 2011).

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على دراسة أثر القيادة التحفيزية على رضا الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

2. الحدود المكانية: يركز البحث على مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي بالمملكة العربية السعودية.

3. الحدود الزمانية: سيتم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2024/2025 م.

4. الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين في مستشفى جونز هوبكنز أرامكو الطبي، بما في ذلك الطاقم الطبي والإداري، حيث سيتم اختيار العينة من موظفي المستشفى لتمثيل مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إدريس، سهير. (2013). الرضا الوظيفي: المفهوم - المصادر - طرق القياس. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج4، 379 - 399.
- بوشريط، أسماء (2023). تأثير القيادة على الأداء الوظيفي لدى العاملين، دراسة ميدانية بمؤسسة الكهرباء والغاز، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 مايو، الجزائر.
- الختاتنة، سامي محسن والنوايسة، فاطمة عبد الرحيم (2011): علم النفس الاجتماعي، الحامد للنشر والتوزيع.
- سلامة، السعود راتب (2012)، القيادة: مفاهيم وآفاق، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- الشنطي، محمود عبد الرحمان (2016) أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 12، العدد 1.
- عبد العال، رباب فهمي أحمد (٢٠٠٨) أثر توافق الفرد مع المنظمة على الرضا الوظيفي بالتطبيق على قطاع الصناعات الغذائية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- عبد الكريم، منذر، وعلاء الدين، باسل. (2017). دور الحوافز في تحقيق الالتزام الوظيفي: دراسة مسحية على العاملين في شركة سيريتل للاتصالات. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج39، ع6، 293 - 313.
- العقبي، الأزهر، وعاشور، الهاني. (2014). الحوافز وأثرها في الرضا الوظيفي للعاملين. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع6، 21 - 35.
- علي، عبد الله. (2023). أثر سياسات الموارد البشرية على الرضا الوظيفي. مجلة إدارة الأعمال، ع80، 1 - 10.

- على، فراس عماد. (2021). القيادة الناجحة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي في مؤسسات الأعمال. مجلة الجامعة العراقية مج. 29، ع. 53، ج. 1، ص ص. 547-556.
- محمد، سارة التجاني الشريف. (2018). الرضا الوظيفي: دراسة حالة عينة مختارة من العاملين بالصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية. مجلة الدراسات العليا، مج12، ع45، 59 - 82.
- النوبي، عبد النبي عبد الله الطيب. (2023). عوامل تكوين الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية: دراسة مسحية. مجلة القلم العلمية، ع35، 105 - 126.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Fairholm, G. W. (1996), Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work, Leadership & Organization Development Journal, 17(5), 11-17
- Conger, Jay. A. (1999), Charismatic and transformational leadership in organizations: An insider's perspective on these developing streams of research, the Leadership Quarterly, 10(2), 145-179
- Remus Ilies & Others (2009) "The Spillover of Daily Job satisfaction on to Employees Family Lives: The facilitating Role of Work - family Integration: Academy of Management Journal, Vol 52. no.1 pp:87-102.
- We Cheng (2008). Job satisfaction and Career persistence of Beginning Teachers International, Journal of Educational Management. Vol 22 pp: 55-56.