

أثر القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي في شركة مرافق العالمية للتطوير
والاستثمار بمدينة جدة

أسم الطالب

مروة أبو عبيدة عبد الله الكي
2021204477

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٢	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١, ١. المقدمة:
٦	١, ٢. مشكلة الدراسة
٦	١, ٢, ١. فجوات على المستوى النظري
٧	١, ٢, ٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٨	١, ٣. أهمية الدراسة
٨	١, ٣, ١. على المستوى النظري:
٩	١, ٣, ٢. على المستوى التطبيقي:
١٠	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

تعتبر الطرق التي يؤدي بها الموظفين مهامهم ومسؤولياتهم داخل الشركة مؤشرا هاما لجودة الحياة المهنية والأداء العام في المؤسسات حيث يُعتبر الرضا الوظيفي من الموضوعات الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي، حيث يعكس مدى شعور الموظف بالرضا والارتياح تجاه وظيفته. يلعب الرضا الوظيفي دورًا حاسمًا في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين، وكذلك في تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة ، وأن الرضا الوظيفي هو حالة عاطفية إيجابية أو ممتعة تنتج عن تقييم المرء لوظيفته أو خبراته الوظيفية (Locke, 1976, p. 1300)

بالإضافة إلى ذلك، لأهمية الرضا الوظيفي دور في تعزيز الصحة النفسية للموظفين وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل، الرضا الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الرفاه النفسي للموظفين، ويعد عاملاً مهماً في تقليل الغياب والتغيب غير المبرر (Spector, 1997, p. 15)

وفي سياق مشابه، تصميم الوظيفة يلعب دورًا كبيرًا في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث تؤدي الوظائف المصممة بشكل جيد إلى مستويات أعلى من الرضا والإنتاجية (Hackman & Oldham, 1976) تهتم الشركات والمؤسسات بتحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي بين موظفيها لأنه يعزز من بيئة العمل الإيجابية ويؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة ولتحقيق ذلك، تقوم الشركات بتوفير برامج تدريبية، تحسين ظروف العمل، تقديم مزايا تنافسية، وتشجيع التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين .

القيادة الفعالة تعتبر من العناصر الحاسمة التي تؤثر على الرضا الوظيفي للموظفين. يشير العديد من الباحثين إلى أن أسلوب القيادة ونمط التعامل مع الموظفين يلعب دورًا كبيرًا في تحديد مستوى رضاهم وإنتاجيتهم. ومع ذلك، هناك تفاوت في الآراء حول كيفية تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي. وفقًا لدراسة سابقة أن القيادة الفعالة تشمل القدرة على تحفيز الموظفين، خلق رؤية واضحة للمستقبل، وتمكين الفريق من تحقيق أهدافه ويعتقد أن القادة الذين يتمتعون بمهارات تواصل جيدة ولديهم القدرة على تقديم الدعم والتوجيه يساهمون بشكل كبير في رفع مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين. (Kotter, 1990) في المقابل بدراسة أخرى ، أن القيادة الفعالة يجب أن تركز على العوامل التحفيزية مثل التقدير، الإنجازات، ومسؤولية العمل و يؤكد أن القادة الذين يوفر بيئة عمل تمكن الموظفين من تحقيق إنجازاتهم والشعور بالاعتراف بجهودهم يعززون من الرضا الوظيفي بشكل أكبر. (Herzberg, 1968) من وجهة نظر دراسة أخرى، أن القيادة الفعالة ليست فقط حول التحفيز والتواصل، بل تشمل أيضًا القدرة

على إدارة التغييرات والضغوط داخل بيئة العمل. ستوارت تلاحظ أن القادة الذين يتمكنون من إدارة التحديات بفعالية ويساعدون فريقهم على التكيف مع التغييرات يسهمون في خلق بيئة عمل مستقرة وإيجابية، مما يعزز الرضا الوظيفي. (Stewart, 1982)، كما ترى أخرى أن القيادة الفعالة قدرة القائد على التأثير في الآخرين؛ ويتمثل ذلك بتوجيه سلوكياتهم بالاتجاه الموازي لتحقيق الأهداف المشتركة بين الرئيس ومروسيه، وضبط جهودهم وتنسيقها لغايات الحصول على النتائج المرجوة على أفضل وجه، ويعتبر القائد الإداري العنصر البشري المخ وقوته لترك الأثر في المرؤوسين ويظهر ذلك على سلوكهم وتوجهاتهم وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة “ (المدهون، 2014).

على الرغم من توافق الباحثين حول أهمية القيادة الفعالة في تعزيز الرضا الوظيفي، إلا أنهم يختلفون في التركيز على العوامل المحددة التي يجب أن تتبناها القيادة. إلا أن النقطة المشتركة بينهم تظل أن القيادة الفعالة تعتبر عنصراً أساسياً في تحقيق رضا الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أفضل أداء.

تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي هو موضوع مهم في مجال الإدارة والموارد البشرية، ولكنه لا يخلو من الفجوات التي قد تنشأ نتيجة لقلة الدراسات السابقة من بين الفجوات الموجودة في هذا البحث يمكن ذكر ما يلي:

تحديد العوامل المحددة للقيادة الفعالة: على الرغم من وجود نظريات متعددة حول القيادة الفعالة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تركز على تحديد العوامل الدقيقة التي تجعل من القائد فعالاً وتأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي في سياقات مختلفة. الدراسات غالباً ما تكون عامة ولا تقدم تحليلاً دقيقاً للعوامل الفردية وتأثيرها

الفروق الثقافية والجغرافية: معظم الأبحاث تركز على الثقافات الغربية، مما يترك فجوة كبيرة فيما يتعلق بفهم كيفية تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي في الثقافات غير الغربية. هناك حاجة لمزيد من الدراسات التي تأخذ في الاعتبار الفروق الثقافية والجغرافية وتأثيرها على القيادة والرضا الوظيفي الاختلافات القطاعية : الفجوات تظهر أيضاً في الأبحاث التي تتناول تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي عبر قطاعات صناعية مختلفة. القطاعات مثل التكنولوجيا، الرعاية الصحية، والتعليم قد تتطلب أنماطاً مختلفة من القيادة، وهناك حاجة لدراسات تفصيلية تركز على كل قطاع بشكل مستقل.

الكثير من الدراسات تستخدم مقاييس مختلفة للرضا الوظيفي، مما يجعل من قياس الرضا الوظيفي الصعب مقارنة النتائج بين الأبحاث. هناك حاجة لتطوير مقاييس معيارية موحدة لقياس الرضا الوظيفي وتأثير القيادة عليه بشكل أكثر دقة وموثوقية.

تعد القيادة الفعالة أحد العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي في الشركات. ومع التطور السريع في بيئات العمل والتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المؤسسات، تبرز الحاجة الملحة لفهم دور القيادة الفعالة في تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز الإنتاجية بالرغم من الأبحاث العديدة التي تناولت موضوع القيادة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تستكشف العلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي ضمن السياقات المحلية والثقافية المختلفة ومعرفة تأثير التفاعل بين القادة والموظفين على مستوى الرضا الوظيفي .

هنالك حاجة ماسة لفهم كيفية تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي في سياقات محلية حيث تشهد المدن تطورات اقتصادية واجتماعية سريعة حيث سيساعد البحث في تطوير نماذج قيادية تتناسب مع هذه البيئة المتنوعة والمتغيرة، مما يسهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسات مع الأخذ في الاعتبار التغيرات الحديثة والتحولات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة .

١,٢ . مشكلة الدراسة

تعد القيادة الفعالة أحد العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي في الشركات. ومع التطور السريع في بيئات العمل والتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المؤسسات، تبرز الحاجة الملحة لفهم دور القيادة الفعالة في تحقيق الرضا الوظيفي وتعزيز الإنتاجية ، بالرغم من الأبحاث العديدة التي تناولت موضوع القيادة، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تستكشف العلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي ضمن السياقات المحلية والثقافية المختلفة ومعرفة تأثير التفاعل بين القادة والموظفين على مستوى الرضا الوظيفي ويتم تقسيم مشكلة البحث الى فجوات نظرية وعملية .

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

مفاهيم القيادة الفعالة: بينما تم تناول العديد من نماذج وأنماط القيادة في الأدبيات الأكاديمية، لا يزال هناك نقاش مستمر حول التعريف الدقيق لما يشكل "القيادة الفعالة". توجد تباينات في الأدبيات حول الخصائص والمهارات التي يجب أن يمتلكها القائد الفعال

العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي: بالرغم من وجود دراسات تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي، إلا أن مدى وقوة هذه العلاقة يحتاج إلى المزيد من التحقيق، الدراسات الحالية غالباً ما تتعامل مع هذا الموضوع بطريقة عامة دون التعمق في العوامل الوسيطة المحتملة أو السياقات المختلفة

العوامل الشخصية والنفسية للموظفين: لم تُدرس بشكل كافٍ كيف تؤثر العوامل الشخصية والنفسية للموظفين، مثل الشخصية والدوافع الشخصية، على تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

التطبيق في مختلف القطاعات: غالبية الدراسات تركز على قطاع معين أو نطاق جغرافي محدد. هناك حاجة لمزيد من الدراسات التي تتناول تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي في قطاعات متنوعة (مثل التعليم، الصحة، التكنولوجيا) وفي سياقات جغرافية وثقافية مختلفة

القيادة في المنظمات الصغيرة والمتوسطة: تركز معظم الدراسات على الشركات الكبيرة، بينما هناك نقص في الأبحاث التي تتناول تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي في المنظمات الصغيرة والمتوسطة هذه الفئة من الشركات قد تواجه تحديات مختلفة تتطلب أساليب قيادية متميزة.

تقييم الأداء وقياس النتائج: هناك نقص في الأدوات والمقاييس التي يمكن استخدامها لتقييم فعالية القيادة بشكل دقيق وكيفية تأثيرها على الرضا الوظيفي. تحتاج المؤسسات إلى أدوات موثوقة لقياس هذه العلاقة بشكل دقيق ومنظم.

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

" ما هو تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي في شركة مرافق العالمية للتطوير والاستثمار في مدينة جدة "

١,١. أهمية البحث

هنالك حاجة ماسة لفهم كيفية تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي في سياقات محلية حيث تشهد المدن تطورات اقتصادية واجتماعية سريعة حيث سيساعد البحث في تطوير نماذج قيادية تتناسب مع هذه البيئة المتنوعة والمتغيرة، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف المؤسسات مع الأخذ في الاعتبار التغيرات الحديثة والتحولات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة.

١,١,١. على المستوى النظري:

توسيع المعرفة الأكاديمية : يساهم البحث في توسيع المعرفة الأكاديمية المتعلقة بالقيادة الفعالة والرضا الوظيفي من خلال تقديم تعريفات وأطر نظرية جديدة، مما يساعد في تحسين فهم هذه العلاقة. معالجة الفجوات البحثية: يسعى البحث إلى سد الفجوات النظرية الموجودة في الأدبيات السابقة، مثل تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية والشخصية على العلاقة بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي. تطوير نماذج قياس شاملة: يقترح البحث تطوير نماذج قياس شاملة تدمج بين مختلف العوامل المؤثرة في القيادة الفعالة والرضا الوظيفي، مما يساهم في تحسين دقة وموثوقية الدراسات المستقبلية.

١,١,٢. على المستوى التطبيقي:

تطوير استراتيجيات قيادية فعالة:

يساعد البحث في تطوير استراتيجيات قيادية تتناسب مع البيئة المحلية والمتغيرة، مما يسهم في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية .

تحسين بيئة العمل:

من خلال فهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل لجعلها أكثر تحفيزاً وداعمة للموظفين، مما يقلل من معدلات الغياب والتدوير الوظيفي .

توجيه السياسات التنظيمية:

يوفر البحث إرشادات وتوصيات عملية للمؤسسات لتطوير سياسات تنظيمية تعزز من فعالية القيادة والرضا الوظيفي، مما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

قائمة المراجع

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*.
- Kotter, J. P. (1990). *A Force for Change: How Leadership Differs from Management*. Free Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Stewart, R. (1982). *Choices for the Manager: A Guide to Managing Resources and Performance*. McGraw-Hill.

- المدهون، ف. ع. م. (٢٠١٥). فاعلية القيادة التربوية لمديري مناطق غزة التعليمية بوكالة الغوث من وجهة نظر مديري المدارس بمحافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة.