

الفصل الأول الإطار المنهجي للدراسة

مشكلة الدراسة:

شهدت العقود الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بمفهوم القيادة، بأنماطها ونظرياتها المختلفة، وما يرتبط بها من ممارسات وتطبيقات داخل بيئات العمل. وقد انعكس هذا الاهتمام في الكم المتزايد من الدراسات والبحوث العلمية والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية، التي سعت إلى تحليل الشخصية القيادية، وفهم أدوارها ومهامها، وبحث سبل تطويرها وتنمية مهاراتها بما يتناسب مع التغيرات المتسارعة التي تشهدها المؤسسات الحديثة. وفي ظل هذه المتغيرات، برزت القيادة التمكينية كأحد الأنماط القيادية الحديثة التي تركز على تفويض الصلاحيات، وتحقيق اللامركزية، وتمكين الموظفين من اتخاذ القرار والمشاركة الفعلية في إدارة العمل، بما يسهم في رفع مستوى الرضا، وتحقيق بيئة عمل إيجابية تعزز من السعادة الوظيفية.

ورغم ما تناولته الأدبيات والدراسات السابقة من أهمية القيادة التمكينية ودورها في تحسين الأداء، إلا أن مدى تأثيرها المباشر على سعادة الموظفين في العمل لا يزال بحاجة إلى مزيد من الدراسة، خاصة في بيئات العمل التي تعتمد على التفاعل اليومي والمباشر بين القادة والعاملين، كما هو الحال في القطاعات الصحية والخدمية.

من هنا، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل، بالتطبيق على شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية، من خلال تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة التمكينية ومستوى السعادة الوظيفية، والوقوف على أبرز التحديات والعوامل المؤثرة في هذه العلاقة.

تساؤلات الدراسة:

ما أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل، تتفرع الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما أثر تعزيز معنى العمل على سعادة الموظفين في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي؟
٢. ما أثر تعزيز المشاركة في صنع القرار على سعادة الموظفين؟
٣. ما أثر تعزيز الثقة في أداء العاملين على سعادة الموظفين؟
٤. ما أثر منح الاستقلالية على سعادة الموظفين؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية:

١- تسهم الدراسة في إثراء المعرفة حول القيادة التمكينية من خلال تسليط الضوء على تأثيرها في سعادة الموظفين في بيئة العمل، وهو مجال لم يحظَ بالبحث الكافي، خاصة في السياق السعودي.

٢- تعد القيادة التمكينية من الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال، وتمثل الدراسة فرصة لاختبار مدى فاعليتها في تحسين سعادة الموظفين وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

٣- تقدم الدراسة إطاراً علمياً يوضح العلاقة بين أساليب القيادة وتأثيرها النفسي والسلوكي على الموظفين، مما يعزز من فهم العوامل المحفزة للإنتاجية والرضا الوظيفي.

٤- تركز الدراسة على قطاعي الخدمات الصحية والتجارية، مما يساهم في تقديم نموذج يأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل في هذه المجالات وتأثير القيادة التمكينية عليها.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

١- توفر الدراسة مقترحات عملية يمكن أن تساعد المديرين والقادة في تطوير أساليب قيادتهم بما يعزز سعادة الموظفين ورفع مستوى الأداء المؤسسي.

٢- يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في تصميم سياسات إدارية تدعم التمكين الوظيفي وتحفز الابتكار والإبداع داخل الشركات، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل بشكل عام.

٣- تساعد الدراسة المؤسسات على تحديد العوامل التي تؤثر على السعادة الوظيفية، مما يمكنها من تطوير استراتيجيات تعزز الرضا الوظيفي، وتقلل من معدلات الدوران الوظيفي.

٤- من خلال التركيز على شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي، توفر الدراسة تحليلاً واقعياً يمكن أن تستفيد منه شركات أخرى في تطبيق القيادة التمكينية بفعالية.

٥- توفر الدراسة دليلاً إرشادياً لصناع القرار في المؤسسات حول كيفية تعزيز القيادة التمكينية كأداة لزيادة السعادة والإنتاجية.

٦- تساعد هذه الدراسة في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال تقديم نتائج واقعية يمكن الاستفادة منها في تطوير استراتيجيات القيادة داخل المؤسسات المختلفة، مما يعزز من قدرتها التنافسية وتحقيق الاستدامة التنظيمية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل، بالتطبيق على شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية. وينبثق عن هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية، على النحو التالي:

- ١- تحليل أثر تعزيز معنى العمل على سعادة الموظفين في العمل.
- ٢- تحليل أثر المشاركة في صنع القرار على سعادة الموظفين في العمل.
- ٣- تحليل أثر الثقة في أداء العاملين على سعادة الموظفين في العمل.
- ٤- تحليل أثر منح الاستقلالية على سعادة الموظفين في العمل.

فروض الدراسة:

انطلاقاً من أهداف الدراسة وتساؤلاتها، صاغ الباحث الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التمكينية والسعادة الوظيفية لدى الموظفين في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- ١- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز معنى العمل والشعور بالسعادة الوظيفية.
- ٢- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز المشاركة في صنع القرار والشعور بالسعادة الوظيفية.
- ٣- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز الثقة في أداء العاملين والشعور بالسعادة الوظيفية.
- ٤- توجد علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين منح الاستقلالية للموظفين والشعور بالسعادة الوظيفية.

مفاهيم الدراسة الدراسة:

قدّم الباحث تعريفات إجرائية لمصطلحات الدراسة والتي تتضمن ما يلي:

١- القيادة التمكينية:

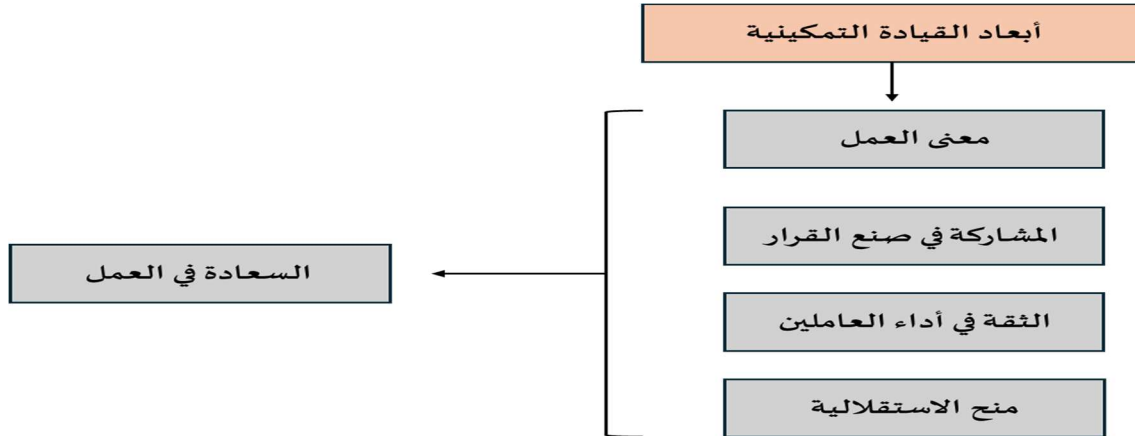
هي الممارسات الإدارية التي يتبعها قادة شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية، والتي تتضمن منح الموظفين صلاحيات واضحة، وإشراكهم في القرارات، ودعم استقلاليتهم، بهدف تعزيز أدائهم وزيادة سعادتهم في العمل.

٢- سعادة الموظفين في العمل:

هي الحالة النفسية الإيجابية التي يشعر بها موظفو شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي، والتي تنعكس من خلال رضاهم عن بيئة العمل، وشعورهم بالراحة والاستقرار الوظيفي، ومستوى التفاعل الإيجابي مع زملائهم وقادتهم داخل المؤسسة.

نموذج الدراسة:

يُعد النموذج الحالي للدراسة إطارًا تحليليًا يوضح العلاقة بين القيادة التمكينية والسعادة في العمل من خلال مجموعة من الأبعاد الأساسية. فوفقًا لهذا النموذج، تسهم القيادة التمكينية في تحسين مستوى السعادة لدى الموظفين من خلال تمكينهم في بيئة العمل وتعزيز إحساسهم بالقيمة والأهمية. لذلك يوضح النموذج أن القيادة التمكينية، من خلال تعزيز هذه الأبعاد الأربعة، تؤثر بشكل مباشر على مستوى السعادة في العمل. فكلما زادت درجة التمكين التي يحصل عليها الموظفون، زاد شعورهم بالتحفيز والرضا الوظيفي؛ مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وإنتاجيتهم في بيئة العمل (شكل ١).



(شكل ١) نموذج الدراسة

حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة ضمن الحدود التالية:

١- الحدود المكانية:

أُجريت هذه الدراسة في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي، باعتبارهما من المؤسسات الرائدة في مجالهما داخل المملكة العربية السعودية، وتحديدًا في البيئة التنظيمية التي توفرها هذه المؤسسات لموظفيها. حيث يعد مجمع دينتال مجمع طبي متخصص في طب الأسنان ويقع في منطقة عسير بالمملكة العربية السعودية، ويقدم خدمات شاملة في مجال طب الأسنان، بما في ذلك خدمات العلاج التجميلي والتقويم وزراعة الأسنان وخلعها وعلاج الجذور وغيرها، ويتميز بوجود أطباء سعوديين ذوي كفاءة عالية. بينما شركة مزايا رائدة في قطاع إدارة الأعمال.

٢- الحدود الزمانية:

طُبقت هذه الدراسة خلال العام الأكاديمي ٢٠٢٥.

٣- الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على العاملين في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي، سواء من الكوادر الإدارية أو الفنية، والذين لهم تفاعل مباشر مع السياسات القيادية داخل بيئة العمل.

إجراءات و منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لملاءمته لطبيعة أهداف البحث التي سعت إلى وصف وتحليل أثر القيادة التمكينية على سعادة الموظفين في العمل، بالتطبيق على شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي في المملكة العربية السعودية. وقد استند هذا المنهج إلى جمع البيانات الكمية والنوعية وتحليلها إحصائيًا بغرض الوصول إلى نتائج دقيقة تعكس واقع بيئة العمل في المؤسسات محل الدراسة.

ولتحقيق ذلك، قام الباحث بتصميم استبانة موجهة إلى الموظفين الإداريين والقادة، تضمنت مجموعة من المحاور التي تقيس مستوى تطبيق القيادة التمكينية ومدى انعكاسها على السعادة الوظيفية. كما أجرى الباحث مقابلات شبه منظمة مع عدد من القادة الإداريين لاستقصاء آرائهم بشكل معمق حول أبعاد القيادة التمكينية وتأثيرها على بيئة العمل وسلوك العاملين.

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين بمستوياتهم المختلفة في شركتي مزايا ومجمع دينتال الطبي، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية لضمان تمثيل الفئات المختلفة داخل المجتمع

المستهدف، بما يسهم في تعميم النتائج. وانشصرت حدود الدراسة مكانياً في المؤسسات محل التطبيق، وزمانياً خلال العام الأكاديمي ٢٠٢٥، وبشرياً على الموظفين الإداريين ضمن مجتمع الدراسة. أما أدوات جمع البيانات، فقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الكمية، والمقابلات كأداة نوعية لفهم الجوانب غير الظاهرة في الظاهرة المدروسة. وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS ، حيث تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد، بهدف تفسير العلاقات واختبار الفرضيات.

وقد مرّت الدراسة بعدة مراحل تنفيذية، بدأت بمراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة، تلاها تصميم أدوات الدراسة وتحكيمها من قبل مختصين، ثم مرحلة جمع البيانات ميدانياً، وتحليلها إحصائياً، وصولاً إلى عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري، وختاماً بتقديم التوصيات والمقترحات المناسبة استناداً إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج.