

المهمة السادسة

قضايا بحثية ٣

فيصل دخيل العنزي



خطة بحثية

الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع غير الربحي
بمحافظة حفر الباطن

اعداد الباحث / فيصل دخيل العنزي

مقدمة

يشهد العالم عديدًا من التطورات والتغيرات في مختلف القطاعات، ويُعد القطاع غير الربحي من أهمها؛ إذ يؤدي دورًا مهمًا في اقتصاديات دول العالم ويحتل مكانة عالية؛ لما له من دور في عملية التنمية، خصوصًا في الدول النامية التي تسعى إلى زيادة نسبة مشاركة تلك المنظمات لأداء أكثر فاعلية، وغالبًا ما تترك المنظمات غير الربحية أثرها على مختلف جوانب الحياة في المجتمع، فهي تمثل جزءًا من القطاع المجتمعي الحديث، وتقع بين القطاعين العام والخاص (الغامدي، ٢٠١٩).

ويُعد القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية من أهم المصادر المحركة والداعمة للاقتصاد؛ حيث يتمتع القطاع بدور محوري في رؤية المملكة ٢٠٣٠م، وتعلق الآمال على مساهمته التنموية والاقتصادية مما يفتح المجال لآفاق نمو واسعة، وتمهد لمنظومة تشريعية ورقابية محكمة؛ حيث يتوقع أن ينمو القطاع بمعدلات سنوية استثنائية تصل إلى نسبة نمو تقدر بـ (٩٢%) في عدد المنظمات، ومضاعفة عدد الموظفين، ويخطو القطاع بثبات نحو تحقيق مستهدفة في رفع نسبة مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي ليصل إلى (٣٢٠) مليار ريال سنويًا تُعادل ٥% من الناتج المحلي الإجمالي للمملكة في ٢٠٣٠م.

وتُعد القيادة في المنظمات غير الهادفة للربح هي المحرك الأساسي لعملها؛ لما لها من دور في ضمان استمرار عمل المنظمات من خلال وظائفها؛ إذ تستمد القيادة أهميتها من قدرتها على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية بغية رفع أدائها، فالقيادة تؤدي دورًا في فعالية العمل التطوعي بتوجيه وتحفيز العاملين نحو تحقيق الأهداف المرجوة، ويتم ذلك من خلال استخدام الأنماط القيادية المناسبة ذات الفعالية على رفع أداء العاملين الذي يعتبر أهم مقومات نجاح المؤسسة مهما كان نشاطها، فالقيادة تؤثر على العاملين من خلال توجيه قدراتهم واهتماماتهم في الاتجاه الذي يضمن تحقيق أهداف المؤسسة، وفي آخر المطاف تقاس القيادة بنتائجها؛ إما أن تكون رديئة تهدر الموارد وتختزل الأهداف، وإما ناجحة تحقق أعلى مستوى من الكفاءة في أداء الأفراد للعمل كفريق لضمان استمرارية وبقاء المؤسسة (خديجة وعبد القادر، ٢٠٢٣).

مقدمة

ومما لا شك فيه أن للقيادة أنماطاً متعددة؛ قد تكون قيادة أوتوقراطية تهتم بتحقيق الأهداف من جهة، كما يُمكن أن تكون فوضوية لا تهتم بالأهداف أو أداء العاملين، وقد تكون قيادة موقفية بحيث لا يظهر المدير إلا في الظروف الطارئة، كل هذه الأنماط تؤثر في مستوى أداء العاملين بالمنظمة.

ونظراً للمكانة التي يحتلها الأداء الوظيفي في المؤسسة باعتباره العام الذي يُحدد سير وتوجه المؤسسة؛ وذلك لأنه يعكس مختلف النشاطات والأعمال التي تشكل بيئة العمل، كما أن تفاعل هذه المستويات ينتج عنها مجموعة من الطرق التي يجب تطبيقها للوصول إلى تحقيق أداء متميز وفَعَال يُمكن المؤسسة من تحقيق الأهداف والغايات التي تسعى إلى بلوغها وذلك بضمان كفاءة وجودة في الأداء باعتبار أن هذا الأخير هو الهدف الأساسي لكل مؤسسة.

مشكلة الدراسة

بناءً على التطور الإداري الذي يشهده العالم في جميع القطاعات وخصوصاً في القطاع غير الربحي، فقد أولت كثير من الدول اهتماماً كبيراً بالمنظمات غير الربحية خاصة مع ازدياد أعدادها والمجالات التي تعمل بها؛ لما تقوم به من دور كبير في التأثير في كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية وإحداث التغيير؛ لذا فهي تحتاج إلى العمل بفاعلية وكفاءة؛ من أجل المصلحة العامة لتنمية الفرد والمجتمع.

ويرجع عديد من الباحثين في الإدارة نجاح أو فشل المؤسسات إلى القوى البشرية المتميزة العاملة بها، فالعنصر البشري المؤهل الكفاء هو من أهم العناصر في العملية الإدارية، وتواجه هذه الموارد مجموعة من المشكلات التي تنجم عن اختلاف القيم والثقافات التي يتبناها كل فرد منهم؛ الأمر الذي ينتج عنه تضارب المصالح والأهداف بينهم وهو ما ينعكس على مستوى أدائهم.

فقد أكدت دراسة (برهان، وأحمد ٢٠١٧) أهمية أنماط القيادة الإدارية في تمكين العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالكوادر البشرية لتحسين أدائهم كذلك دراسة (المجالي، ٢٠٢٢) التي أكدت أهمية نمط القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين؛ حيث أصبحت وظيفة القيادة عملاً إبداعياً يحتاج إلى الخبرة والاطلاع الدائم على ما يجري في حقل عمله والنمو المهني المستمر؛ لذا فهو بحاجة إلى مهارات قيادية إدارية تسهم في تطوير قدرته القيادية وزيادة تأثيره في الأداء هو عبارة السلوكيات التي يمكن أن تحدث فرقاً في تحقيق أهداف المنظمة، وعادة يكون لهذه السلوكيات آثار إيجابية أو سلبية على تحقيق أهداف المنظمة، وتتفاوت هذه السلوكيات من سلوكيات إيجابية بدرجة كبيرة، أو بدرجة أقل، وعلى هذا الأساس يكون تأثيرها في تحقيق أهداف المنظمة، ونفس الأمر للسلوكيات السلبية وإلى أي مدى تكون عائقاً في تحقيق أهداف المنظمة. وهنا تتضح أهمية ودور القيادة وتأثيرها على أداء العاملين والذي لا بد أن يكون للقائد القدرة على تحديد هذه السلوكيات وإلى أي مدى تُعد سلوكيات إيجابية أو سلوكيات سلبية، (Stephan, and Harrison, 2012)

وبالرغم من أهمية موضوع النمط القيادي في تحقيق رؤى المنظمات غير الهادفة للربح وتأثيرها على السلوك التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بها، فإنه لا يوجد إلا القليل من الدراسات التي تناولت الموضوع، ويرى الباحث أنه لا بد من إجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع؛ لما له من أهمية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد

مشكلة الدراسة

وبهذا تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: "ما أثر النمط القيادي على الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع غير الربحي؟
وينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما النمط القيادي السائد لدى القطاع غير الربحي بمحاظلة حفر الباطن؟
٢. هل توجد علاقة بين الأنماط القيادية (الأوتوقراطي، الديمقراطي، الحر) والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع غير الربحي؟
٣. هل توجد فروق في متوسطات إجابات أفراد العينة على قياس العلاقة بين النمط الإداري والأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمغرافية للعينة (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي يريد الباحث أن يبحث فيه؛ ونظرًا لتعدد الدراسات التي تناولت موضوع الأنماط القيادية وموضوع الأداء الوظيفي بالنظر لأهمية كل منهما، ومن خلال معايشة الواقع الاجتماعي كما بجملة من اختلاف في وجهات النظر تبرز أهمية الدراسة الحالية في:
- تكتسب هذه الدراسة أهمية كونها تعالج موضوع الأنماط القيادية ودورها في التأثير على الموظفين الإداريين بهدف رفع أدائهم، فحسن القيادة هي الجوهر والمحور الأساسي للعلاقة المتبادلة بين الرئيس ومروسيه.
 - الوقوف على الدور الذي تؤديه الأنماط القيادية في تحقيق الفعالية والدافعية إلى العمل.
 - حاجة المنظمات غير الهادفة للربح للاهتمام بالجانب البشري وتوجيه سلوكه بما يحقق أهداف وتوجهات المنظمة، وذلك بالاعتماد على النمط القيادي المناسب.
 - توجيه القيادات الإدارية بالقطاع غير الربحي لأهمية النمط القيادي من خلال النتائج.

اهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسٍ "دراسة العلاقة بين الأنماط القياديّة والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع غير الربحي بمحاظفة حفر الباطن" ومن هذا الهدف تتبثق الأهداف الفرعية التالية:

١. تقديم عرض مفاهيمي حول موضوع أنماط القيادة والأداء الوظيفي.
٢. الكشف عن النمط القيادي السائد في القطاع غير الربحي.
٣. تحديد العلاقة بين النمط القيادي والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع غير الربحي.
٤. تحديد أثر متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) على العلاقة بين النمط القيادي المتبع والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الغير ربحي.

منهجية الدراسة

المنهج المقترح لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي (المسحي)



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

