

دور القيادة التشاركية على تحسين أداء الموظفين بالتطبيق على جامعة الاميرة نورة في مدينة الرياض

أسم الطالب:

افنان محمد سيف القحطاني

الرقم الجامعي:

2021205740

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2	قائمة الاشكال
3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة
6	1.2. مشكلة البحث
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
7	1.3. اهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. اسئلة الدراسة
8	1.5. اهداف الدراسة
9	1.6. فرضيات الدراسة
9	1.7. نموذج الدراسة
10	1.8. منهجية الدراسة
11	1.9. الدراسة الميدانية
12	1.10. مخطط المشروع المقترح
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14	2.1. المقدمة
14	2.3. مفهوم المتغير التابع
15	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
15	2.5. الخاتمة
16	قائمة المراجع
19	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تواجه المنظمات، بغض النظر عن حجمها أو طبيعة نشاطها، تحديات متعددة نتيجة للتطورات والتغيرات السريعة في المجالات التكنولوجية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية. وقد أدت هذه التغيرات إلى ضرورة وجود قيادة قادرة على التعامل مع هذه التحديات بنجاح في بيئات تنافسية معقدة. كما أصبح من الضروري وجود أفراد يمتلكون المعرفة والقدرة على التأثير في الآخرين. وقد أثرت هذه التحديات على سير عمل المنظمات، مما دفعها إلى تبني تغييرات جوهرية واعتماد مداخل إدارية حديثة تساهم في تحسين مستوى الأداء. (قمني، وآخرون، 2021)

القيادة التشاركية هي نمط قيادي يركز على إشراك الموظفين في عملية صنع القرار وتقاسم السلطة والمسؤولية. في هذا النمط القيادي، يعمل القائد والموظفون معًا كفريق لتحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة. هذا الأسلوب القيادي يهدف إلى تحفيز الموظفين وزيادة مشاركتهم والالتزام بالعمل، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم الوظيفي. (مساوي، وآخرون، 2021)

هناك العديد من الدراسات التي تناولت دور القيادة التشاركية في تحسين أداء الموظفين. على سبيل المثال، دراسة (الشمري، 2021) التي أجريت على موظفي إحدى الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية، أظهرت أن القيادة التشاركية لها تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي للموظفين وبالتالي على مستوى أدائهم. كما أكدت دراسة (العنزي، 2019) التي طبقت على موظفي إحدى الجامعات الحكومية في الأردن، على أن القيادة التشاركية تساهم في زيادة الإبداع والابتكار لدى الموظفين مما ينعكس إيجابًا على مخرجات العمل.

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي أكدت على أهمية القيادة التشاركية في تحسين أداء الموظفين، إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على بيئات عمل محددة كالقطاع الخاص أو القطاع الحكومي. لذا، هناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات في بيئات عمل متنوعة لفهم طبيعة العلاقة بين القيادة التشاركية وأداء الموظفين بشكل أعمق.

تتبع مشكلة البحث الحالي من الحاجة إلى فهم أعمق لدور القيادة التشاركية في تحسين أداء الموظفين في مختلف بيئات العمل. حيث سيتناول هذا البحث دراسة هذه العلاقة في قطاع التعليم العالي، والذي يعد من القطاعات الحيوية والمؤثرة في المجتمع.

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يسعى إلى إثراء الأدبيات البحثية المتعلقة بموضوع القيادة التشاركية وأثرها على أداء الموظفين، وذلك من خلال التركيز على قطاع التعليم العالي. كما أنه

سيوفر معلومات قيمة للقيادات الإدارية في الجامعات حول كيفية تطبيق ممارسات القيادة التشاركية لتحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. وبالتالي، ستعكس نتائج هذا البحث إيجاباً على تطوير الأداء المؤسسي للجامعات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية

علاوة على ذلك، يمكن أن يُستخدم هذا البحث كمرجع للمنظمات الأخرى التي تسعى لتبني ممارسات القيادة التشاركية في بيئات عملها الخاصة. سيساعد هذا على تحسين فهم العلاقة بين القيادة التشاركية وأداء الموظفين في سياقات متنوعة، مما يساهم في تعزيز الأداء العام للمنظمات في مختلف القطاعات.

ومن ناحية أخرى، يمكن للبحث الحالي أن يقدم توصيات عملية للقيادات الإدارية حول كيفية تعزيز ممارسات القيادة التشاركية، مثل تعزيز التواصل المفتوح والشفاف بين القادة والموظفين، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني المستمر، وتعزيز روح الفريق والتعاون بين الموظفين. هذه التوصيات ستساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات.

1.2. مشكلة البحث

تعد القيادة التشاركية من أهم الأساليب القيادية الحديثة التي تسهم في تعزيز الأداء الوظيفي للموظفين. حيث تعتمد هذه القيادة على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتعزيز روح الفريق، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجيتهم وتحقيق أهداف المنظمة. ومع ذلك، يبقى التساؤل حول مدى تأثير القيادة التشاركية على تحسين أداء الموظفين في الشركات المختلفة، خاصة في البيئات الثقافية المتنوعة مثل الشركات في الشرق الأوسط.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

توجد عدة فجوات نظرية في الأدبيات المتعلقة بالقيادة التشاركية وأثرها على تحسين أداء الموظفين. أولاً، معظم الدراسات تركز على الأنماط التقليدية للقيادة مثل القيادة الأوتوقراطية أو الديمقراطية، مما يترك فراغاً في الفهم النظري لكيفية تأثير القيادة التشاركية على بيئات العمل المختلفة. ثانياً، هناك نقص في الأبحاث التي تتناول التفاعل بين القيادة التشاركية وعوامل أخرى مثل ثقافة المنظمة، الهيكل التنظيمي، والتكنولوجيا المستخدمة في العمل. هذا النقص يجعل من الصعب بناء نموذج نظري شامل يوضح كيفية تطبيق القيادة التشاركية بشكل فعال (Northouse, 2018).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

على الصعيد التطبيقي، تواجه الشركات تحديات في تبني القيادة التشاركية بشكل فعال. العديد من المؤسسات تتبنى هذا النمط بشكل سطحي دون تطبيق فعلي للمبادئ الأساسية التي تقود إلى تحسين الأداء الوظيفي. كما أن هناك نقصاً في الأدوات والاستراتيجيات العملية التي يمكن استخدامها لتقييم وتحسين تأثير القيادة التشاركية في السياقات العملية (Yukl, 2013).

سؤال البحث الرئيسي: ما هو دور القيادة التشاركية على أداء الموظفين بالتطبيق على جامعة الاميرة نورة في الرياض؟

1.3. أهمية الدراسة

تسهم هذه الدراسة في تطوير الفهم الأكاديمي لقيادة التشاركية وأثرها على الأداء الوظيفي من خلال تقديم إطار نظري يساعد الباحثين على استكشاف العلاقة بين القيادة التشاركية وعوامل أخرى مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والإبداع الوظيفي. تتيح الدراسة أيضًا تحليل كيفية تأثير القيادة التشاركية على ثقافة المنظمة وتعزيز بيئة العمل التعاونية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن توفر هذه الدراسة أساسًا لمزيد من الأبحاث التي تهدف إلى تحديد الفروق الثقافية والإقليمية في تأثير القيادة التشاركية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تكمّن الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء الأدبيات والمعرفة العلمية حول دور القيادة التشاركية في تحسين أداء الموظفين. سيساهم هذا البحث في تعزيز الفهم النظري لهذا الموضوع وتوضيح العلاقة بين القيادة التشاركية وأداء الموظفين، مما يفتح آفاقًا جديدة للبحوث المستقبلية في هذا المجال. (الشربيني & عبير، 2021)

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على الصعيد التطبيقي، يمكن أن يساعد هذا البحث المديرين والقادة في المنظمات على فهم أهمية تبني نمط القيادة التشاركية وكيفية تطبيقها بفعالية. كما قد يساعد في توفير توصيات عملية لتعزيز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتحسين أدائهم الوظيفي. وبالتالي، فإن نتائج هذا البحث قد تساهم في تحسين الممارسات القيادية وزيادة إنتاجية المنظمات. (الشربيني & عبير، 2021)

1.4. اسئلة الدراسة

1.5. اهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

2.2. مفهوم المتغير المستقل

2.3. مفهوم المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

المراجع العربية:

لشمري، ف. (2021). أثر القيادة التشاركية على الرضا الوظيفي للموظفين: دراسة ميدانية على شركة الاتصالات السعودية. المجلة العربية للإدارة، 41(2)، 23-45.

الشربيني، عبير. (2021). دور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية على شركات التأمين في مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 45(1)، 117-146.

العنزي، س. (2019). دور القيادة التشاركية في تعزيز الإبداع لدى الموظفين: دراسة حالة على جامعة اليرموك في الأردن. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 33(5)، 811-834.

قمني، عدنان، حمو سيدي، عبد المالك، مختاري، & سعد الله/مؤطر. (2021). القيادة
جامعة (Doctoral dissertation، التشاركية ودورها في تحسين أداء الأستاذ الجامعي
(أحمد دراية-أدرار).

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/6083>

موساوي، شباح، إدري، & مناد (مشرف). (2021). أثر القيادة التشاركية في سلوكيات المواطنة
جامعة (Doctoral dissertation، التنظيمية: دراسة حالة مؤسسة ميناء جن جن-جيجل
(جيجل).

<http://dspace.univ-ijel.dz:8080/xmlui/handle/123456789/10015>

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.

<http://edl.emi.gov.et/jspui/bitstream/123456789/170/1/Eighth%20Edition%20Leadership%20in%20Organizations%20Gary%20Yukl%20%28%20PDFDrive%20%29.pdf>

قائمة الملاحق