

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

إدارة مشاريع



عنوان البحث

دور القيادة في تحسين بيئة العمل لتحفيز فريق العمل في مشروعات القطاع الخاص

The role of leadership in improving the work environment to motivate the work team
in private sector projects

إعداد الطالب/

جزاء محمد المطر في

إشراف/

العام الدراسي:

٢٠٢٤

الفهرس

الصفحة	العنوان
٣	المقدمة
٥	مشكلة الدراسة
٧	اهداف الدراسة
٧	تساؤلات الدراسة
٩	الدراسات السابقة
١١	المنطلقات النظرية
٢٠	منهجية البحث

مقدمة:

يعد تحسين بيئة العمل وتحفيز فريق العمل من أهم العوامل التي تساهم في نجاح مشروعات القطاع الخاص ، وتتطلب هذه العملية تدخل القيادة الفعالة التي تضمن تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز ارتباطهم بأهداف المؤسسة.

وتتناول هذه الدراسة دور القيادة في تحسين بيئة العمل من خلال تطبيق أساليب تحفيزية مبتكرة تساهم في رفع مستوى الأداء وزيادة الإنتاجية. حيث تعتبر القيادة المحفزة عاملاً حيوياً في تحقيق التوازن بين الأهداف المؤسسية واحتياجات الموظفين، حيث يتم التركيز على خلق بيئة عمل إيجابية تدعم النمو المهني والشخصي لأعضاء الفريق.

وتشكل القيادة الفعالة حجر الزاوية في تحقيق النجاح المستدام لأي منظمة، وخاصة في مشروعات القطاع الخاص التي تتسم بالديناميكية والتنافسية العالية كما تعتبر بيئة العمل المحفزة والداعمة أحد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين وتعزيز روح الفريق، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، و يعد دور القيادة في تحسين بيئة العمل محورياً، حيث يتطلب الأمر تبني استراتيجيات وأساليب قيادية قادرة على تلبية احتياجات الموظفين وتعزيز التزامهم وانتمائهم للمؤسسة.

كما تلعب القيادة دوراً مهماً في خلق بيئة عمل إيجابية من خلال تعزيز ثقافة التواصل المفتوح والشفافية، ودعم الابتكار والإبداع، وتقديم التوجيه والمساندة المستمرة للموظفين. ويعد التحفيز أحد الأدوات الأساسية التي يستخدمها القادة لتحقيق أقصى قدر من الأداء من فرق العمل ، ويتضمن ذلك توفير بيئة عمل مريحة وآمنة، وتقديم الحوافز والمكافآت التي تعزز من روح الفريق وتزيد من الحماس والإنتاجية.

وتتطلب القيادة الفعالة في مشروعات القطاع الخاص فهماً عميقاً لاحتياجات الموظفين الفردية والجماعية، والعمل على تطوير استراتيجيات تحفيزية تتناسب مع تلك الاحتياجات. وتشمل هذه الاستراتيجيات تقديم الفرص للتطوير المهني والتدريب، والتقدير المستمر لإنجازات الموظفين، وتوفير بيئة عمل تدعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ومن خلال هذه الإجراءات، يمكن للقيادة تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي، مما يؤدي إلى تحسين أداء الفريق ككل.

وتعتمد هذه الدراسة على تحليل معمق للنظريات والممارسات القيادية الحديثة، مع التركيز على كيفية تطبيقها في بيئات العمل الفعلية في مشروعات القطاع الخاص. وسيتم استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب البحثية، بما في ذلك الاستبيانات الدراسية، لاستكشاف العلاقة بين القيادة وتحفيز فرق العمل، وستسعى الدراسة إلى تقديم رؤى وتوصيات عملية تساعد القادة في تبني أفضل الممارسات لتحقيق بيئة عمل محفزة وداعمة.

بالإضافة إلى ذلك، يتم تناول التحديات التي تواجه القادة في مشروعات القطاع الخاص وكيفية التغلب عليها، ويتضمن ذلك التعامل مع الضغوط التنافسية، وإدارة التنوع الثقافي والعمرى داخل الفريق، والتكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، ومن خلال تقديم استراتيجيات مبتكرة وحلول قابلة للتنفيذ، تهدف الدراسة إلى مساعدة القادة على بناء فرق عمل متماسكة وفعالة قادرة على مواجهة التحديات وتحقيق النجاح المستدام. وتقدم هذه الدراسة إسهامات علمية وعملية في فهم دور القيادة في تحسين بيئة العمل وتحفيز فرق العمل في مشروعات القطاع الخاص من خلال تسليط الضوء على أفضل الممارسات القيادية وتقديم توصيات مبنية على الأدلة، تسعى الدراسة إلى دعم القادة في تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز الأداء العام للمؤسسة.

مشكلة الدراسة:

في القطاع الخاص، تعد بيئة العمل المحفزة عنصراً حاسماً للإنتاجية والابتكار والرضا الوظيفي. على الرغم من الاعتراف المتزايد بأهمية القيادة الفعالة في تحقيق هذه البيئة، تواجه العديد من الشركات تحديات كبيرة في تحفيز موظفيها بشكل مستدام. وفقاً لتقرير صادر عن معهد "جالوب" للإحصاءات (٢٠٢٣)، يشعر نحو ٦٠٪ من الموظفين بأن بيئات عملهم لا تدعم نموهم المهني والشخصي بشكل كاف، مما يؤدي إلى انخفاض في الانخراط والإنتاجية. هذا النقص في الدعم والتحفيز ينعكس أيضاً في ارتفاع معدلات دوران الموظفين، الأمر الذي يمثل تحدياً كبيراً للقيادة في توفير بيئة عمل ملائمة.

بالإضافة إلى ذلك، وجدت دراسة نشرت في "مجلة إدارة الأعمال الدولية" (٢٠٢٢) أن نقص القيادة المحفزة يؤدي إلى زيادة معدلات دوران الموظفين بنسبة تصل إلى ٣٠٪ في بعض الشركات الخاصة الكبرى. يسلط هذا الأمر الضوء على الحاجة الملحة للقيادة لتطوير استراتيجيات تحفيزية مبتكرة وفعالة تراعي الاحتياجات المتنوعة للموظفين.

تقع مسؤولية تحديد وتطبيق هذه الاستراتيجيات على عاتق القيادات، التي يجب أن تستكشف كيف يمكن تحسين السياسات والممارسات الحالية لتعزيز بيئة عمل أكثر دعماً وتحفيزاً. يتطلب ذلك تحليلاً دقيقاً للأساليب القيادية الحالية وتقييم تأثيرها على بيئة العمل والموظفين، مع تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

في ضوء جميع ما سبق: تنبع أهمية هذه المشكلة من الحاجة إلى فهم أفضل لديناميكيات بين القيادة وتأثيرها على بيئة العمل والرفاه العام للموظفين، مما يساهم في تحقيق أداء أفضل وزيادة الإنتاجية وتحقيق الاستقرار داخل المؤسسات في القطاع الخاص.

أهمية الدراسة:

تُعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة نظرياً وتطبيقياً وذلك كما يلي :

أ-من الناحية النظرية

-تسهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة والتحفيز بالقطاع الخاص من خلال تعميق الفهم النظري لدور القيادة في تحسين بيئة العمل وتحفيز الموظفين. من خلال استكشاف العلاقات بين القيادة الفعالة ومستويات الانخراط والإنتاجية لدى الموظفين

-تقدم الدراسة إسهامات قيمة للنظريات القائمة حول القيادة والتحفيز.

-تبرز الدراسة كيف يمكن لمختلف الأساليب القيادية أن تؤثر إيجاباً أو سلباً على بيئة العمل

- تقدم تحليلاً نظرياً مفصلاً للعوامل التي تسهم في تحفيز الموظفين، مما يساعد على تطوير نماذج نظرية جديدة أو تعديل النماذج القائمة.

ب-من الناحية التطبيقية

-تقدم الدراسة أدوات عملية للقيادة في القطاع الخاص لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية. بالاستناد إلى البيانات والتحليلات التي توفرها

-فهم أفضل لكيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على الرضا والانخراط الوظيفي، وتطوير مبادرات وسياسات تعزز التحفيز والانتماء للمؤسسة.

-تساعد النتائج المؤسسات على تقليل معدلات دوران الموظفين وتكاليف التوظيف والتدريب المرتبطة بها، مما يساهم في استقرار المؤسسة ونجاحها المستدام.

أهداف الدراسة:

١. تحديد الأساليب القيادية المستخدمة في القطاع الخاص وتقييم كيفية تأثير هذه الأساليب على بيئة العمل وتحفيز الموظفين.
٢. تحديد العوامل القيادية التي تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء
٣. تحديد معوقات نجاح الأساليب القيادية المطبقة في القطاع الخاص في تحقيق بيئة عمل محفزة،
٤. تحديد مجموعة من التوصيات المستندة إلى البيانات لمساعدة القيادات في القطاع الخاص على تحسين أساليب القيادة الخاصة بهم بغية تعزيز بيئة عمل محفزة ومنتجة.

تساؤلات الدراسة

١. ما الأساليب القيادية المستخدمة في القطاع الخاص وكيف تؤثر هذه الأساليب على بيئة العمل وتحفيز الموظفين؟
٢. ما العوامل القيادية التي تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء لدى الموظفين في القطاع الخاص؟
٣. ما المعوقات التي تواجه الأساليب القيادية في القطاع الخاص لتحقيق بيئة عمل محفزة؟
٤. ما هي التوصيات المستندة إلى البيانات التي يمكن أن تساعد القيادات في القطاع الخاص على تحسين أساليب القيادة الخاصة بهم بغية تعزيز بيئة عمل محفزة ومنتجة؟

فروض الدراسة:

١. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساليب القيادية المستخدمة في القطاع الخاص ومستوى تحفيز الموظفين في هذه الشركات؟
٢. هل تسهم العوامل القيادية المختلفة في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء لدى الموظفين بشكل ملحوظ في القطاع الخاص؟
٣. هل تؤثر المعوقات المحددة في القطاع الخاص على فعالية الأساليب القيادية في تحقيق بيئة عمل محفزة؟

الدراسات السابقة:

تمهيد:

تلعب الدراسات السابقة دورًا حيويًا في تشكيل الفهم العميق للمواضيع البحثية وتوجيه الباحثين نحو بناء معرفة قائمة على أسس علمية متينة. من خلال مراجعة الأبحاث السابقة، يمكن تحديد الثغرات البحثية واستكشاف الأفكار الجديدة التي قد تساهم في تطوير المجالات المعرفية المختلفة. تعد الدراسات السابقة مصدرًا غنيًا بالمعلومات والخبرات المتراكمة التي تساعد الباحثين على تفادي الأخطاء السابقة واستلهام الأفكار الإبداعية. تعزز هذه المراجعة النقدية من مصداقية البحث وتساهم في تعزيز المعرفة الإنسانية بشكل عام.

-الدراسات العربية :

-دراسة الشمري، علي & الزهراني، فاطمة. (٢٠٢٣) بعنوان "دور القيادة في تحسين بيئة العمل وتحفيز فريق العمل في مشروعات القطاع الخاص" ركزت الدراسة على تأثير أساليب القيادة المختلفة على بيئة العمل وتحفيز الفريق في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية. تم استخدام الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات من عينة مكونة من ٢٠٠ موظف. أظهرت النتائج أن أساليب القيادة الداعمة والشاملة تؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة تحفيز الفريق.

-دراسة الشمري، أحمد & الزهراني، سارة. (٢٠١٩) بعنوان "أثر القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة". هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير أساليب القيادة التحفيزية على مستوى أداء الموظفين في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية. استخدمت الدراسة الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات من عينة

مكونة من ١٠٠ موظف. أظهرت النتائج أن القيادة التحفيزية تحسن بشكل ملحوظ أداء الموظفين وتعزز من إنتاجيتهم.

-دراسة الصافي، مريم & العتيبي، عبدالله. (٢٠٢١) بعنوان "دور القيادة في تحسين بيئة العمل وتحفيز الموظفين في مؤسسات القطاع الخاص". هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير أنماط القيادة المختلفة على تحسين بيئة العمل وتحفيز الموظفين في مؤسسات القطاع الخاص في الإمارات العربية المتحدة. تم استخدام الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات من عينة مكونة من ١٢٠ موظفًا ومديرًا. أظهرت النتائج أن القيادة الديمقراطية والتحفيزية تساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة تحفيز الموظفين.

-الدراسات الأجنبية:

-دراسة براون، جيمس & سميث، إيما. (٢٠١٨) بعنوان "دور القيادة في تعزيز تحفيز الموظفين في مشروعات القطاع الخاص". هدفت الدراسة إلى فحص كيفية تأثير أساليب القيادة على تحفيز الموظفين في مشروعات القطاع الخاص في المملكة المتحدة. تم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والمقابلات من عينة مكونة من ١٥٠ موظفًا. أشارت النتائج إلى أن القيادة التحويلية تعزز بشكل كبير تحفيز الموظفين ومشاركتهم في المشاريع.

-دراسة ويليامز، روبرت & جونسون، ليندا. (٢٠١٧) بعنوان "تأثير القيادة على بيئة العمل وتحفيز الفريق في الشركات الخاصة". ركزت الدراسة على تأثير أساليب القيادة المختلفة على بيئة العمل وتحفيز الفريق في الشركات الخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية. تم استخدام الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات من عينة مكونة من ٢٠٠ موظف. أظهرت النتائج أن أساليب القيادة الداعمة والشاملة تؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة تحفيز الفريق.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory)

هي نظرية تم تطويرها بواسطة جيمس ماكجريجور بيرنز في عام ١٩٧٨ وتم توسيعها لاحقًا من قبل برنارد باس في الثمانينيات. تركز هذه النظرية على كيفية تأثير القادة التحويلين على أتباعهم من خلال تحفيزهم وإلهامهم لتحقيق مستويات أعلى من الأداء والإبداع.

العناصر الرئيسية للقيادة التحويلية

تشمل القيادة التحويلية أربعة عناصر رئيسية:

١. الإلهام التحفيزي: (Inspirational Motivation) القادة التحويليون يلهمون

أتباعهم برؤية جذابة للمستقبل ويشجعونهم على العمل لتحقيق هذه الرؤية.

٢. التأثير المثالي: (Idealized Influence) القادة يكونون قدوة حسنة لأتباعهم،

حيث يكسبون احترام وثقة أتباعهم من خلال نزاهتهم وصدقهم.

٣. التحفيز الفكري: (Intellectual Stimulation) يشجع القادة أتباعهم على

التفكير النقدي والإبداع والابتكار، وتجاوز الحلول التقليدية لحل المشكلات.

٤. الاعتبار الفردي: (Individualized Consideration) يهتم القادة باحتياجات

وتطلعات أتباعهم الفردية، ويوفرون الدعم والتوجيه الشخصي لكل فرد.

وتظهر الأبحاث أن القيادة التحويلية تساهم في تعزيز الأداء التنظيمي والإبداع، حيث

أن القادة التحويلين يعززون من التزام الموظفين بالتغيير ويدعمون الابتكار داخل

المنظمة. كما أن هذه القيادة ترتبط بزيادة الرضا الوظيفي والاحترام تجاه القادة، مما

يؤدي إلى تحفيز أكبر في تنفيذ المهام وتحقيق الأهداف المشتركة (Jun & Lee, 2023; Richardson et al., 2021).

ويمكن تطبيق نظرية القيادة التحويلية بشكل فعال لتحسين بيئة العمل وتحفيز فريق العمل في مشروعات القطاع الخاص من خلال الخطوات التالية:

تعزيز الإلهام التحفيزي: يمكن للقيادة توفير رؤية جذابة ومشتركة للمستقبل تلهم الموظفين وتدفعهم للعمل بجدية نحو تحقيق هذه الرؤية. يمكن استخدام الاجتماعات الدورية والورش التفاعلية لتعزيز هذه الرؤية بشكل مستمر.

تجسيد التأثير المثالي: يجب أن يكون القادة قدوة حسنة من خلال النزاهة والصدق في التعاملات اليومية. يمكن تحقيق ذلك من خلال الالتزام بالقيم المؤسسية وإظهار السلوكيات الإيجابية التي يرغبون في أن يقتدي بها الموظفون.

التحفيز الفكري: يجب على القادة تشجيع الموظفين على التفكير النقدي والإبداعي من خلال طرح الأسئلة التحديّة وتوفير الفرص للتعلم والنمو المهني. يمكن تطبيق برامج تدريبية وورش عمل تعزز من التفكير الابتكاري وتقديم الحلول غير التقليدية.

الاعتبار الفردي: ينبغي على القادة تقديم الدعم الشخصي لكل موظف من خلال التعرف على احتياجاتهم وتطلعاتهم الفردية. يمكن تحقيق ذلك عبر جلسات تقييم دورية وتقديم ملاحظات بناءة وداعمة.

تحقيق التزام الموظفين بالتغيير: يتعين على القادة تعزيز الالتزام بالتغيير من خلال إشراك الموظفين في عملية صنع القرار وتوضيح الفوائد المترتبة على التغيير. يمكن تنظيم اجتماعات مفتوحة لعرض التحديات والفرص والمشاركة في صياغة استراتيجيات التغيير.

دعم الابتكار داخل المنظمة: يجب أن يخلق القادة بيئة تشجع الابتكار من خلال تقديم الدعم اللازم للموظفين لتنفيذ أفكارهم الجديدة. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير الموارد اللازمة وتقديم الحوافز المناسبة للابتكار.

تعزيز الرضا الوظيفي: يمكن للقادة تعزيز الرضا الوظيفي من خلال تحسين ظروف العمل وتوفير بيئة عمل داعمة وإيجابية. يمكن تطبيق سياسات تحفيزية مثل مكافآت الأداء والاعتراف بجهود الموظفين بشكل دوري.

نظرية الدافع والنظرة الثنائية لهرزبيرج (Herzberg's Two-Factor Theory)

تُعَدُّ نظرية هيرزبيرج (Herzberg's Two-Factor Theory) من النظريات الأساسية في فهم الدوافع وتحفيز الموظفين في مكان العمل. قدم هذه النظرية العالم فريدريك هيرزبيرج في عام ١٩٥٩، وتهدف إلى تمييز العوامل التي تسبب الرضا في العمل عن تلك التي تسبب عدم الرضا.

تقسم نظرية هيرزبيرج العوامل المؤثرة على رضا الموظفين إلى فئتين رئيسيتين: (Andersson, 2017).

العوامل المحفزة (Motivators): هي العوامل التي ترتبط بمحتوى العمل نفسه وتشمل:

الإنجاز (Achievement)

الاعتراف (Recognition)

طبيعة العمل نفسه (The Work Itself)

المسؤولية (Responsibility)

التقدم والنمو الوظيفي (Advancement and Growth)

العوامل المانعة (Hygiene Factors): هي العوامل التي ترتبط ببيئة العمل وتشمل:

سياسة الشركة والإدارة (Company Policy and Administration)

الإشراف (Supervision)

العلاقات مع الزملاء (Interpersonal Relations)

ظروف العمل (Working Conditions)

الراتب (Salary)

الأمان الوظيفي (Job Security)

توظيف نظرية هيرزبيرج في دور القيادة لتحسين بيئة العمل وتحفيز فريق العمل في

مشروعات القطاع الخاص

يمكن تطبيق نظرية هيرزبيرج بشكل فعال في سياق دور القيادة في تحسين بيئة العمل وتحفيز فريق العمل في مشروعات القطاع الخاص. يمكن للقيادة الاستفادة من هذه النظرية عبر التركيز على تحسين كل من العوامل المحفزة والعوامل المانعة لتحقيق بيئة عمل مثالية تعزز من تحفيز الفريق. إليك كيفية ذلك: تعزيز العوامل المحفزة: الإنجاز من خلال توفير فرص للموظفين لتحقيق إنجازات ملموسة من خلال تحديات جديدة ومشاريع مهمة، والاعتراف بإنجازات الموظفين وتقدير جهودهم عبر مكافآت وشهادات تقدير أو حتى إشادات شفوية. تصميم وظائف مثيرة ومرضية تتضمن مجموعة متنوعة من المهام والمسؤوليات لمنح الموظفين مزيداً من المسؤوليات والاستقلالية في أداء أعمالهم، وتوفير مسارات واضحة للتطور المهني والترقية داخل الشركة. تحسين العوامل المانعة: تطبيق سياسات شفافة وعادلة تساهم في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، وتدريب المديرين على تقديم إشراف ودعم بناء للموظفين، وتعزيز التعاون والعمل الجماعي من خلال أنشطة الفريق وبناء علاقات إيجابية بين الزملاء، وتحسين بيئة العمل من حيث الإضاءة والتهوية ووسائل الراحة

القيادة في بيئة العمل :

تمهيد:

القيادة في بيئة العمل تتجاوز مجرد توجيه الموظفين لتنفيذ المهام؛ فهي تتعلق بالإلهام والتحفيز والتأثير الإيجابي على الآخرين لتحقيق رؤية مشتركة. القادة الفعالون يسعون لبناء ثقافة عمل إيجابية، تعزز من التفاعل والابتكار بين الفريق، وتعمل على تطوير مهارات الأفراد ودعمهم لتحقيق إمكاناتهم الكاملة. ومن خلال القدرة على التواصل الفعال واتخاذ القرارات الحكيمة، يمكن للقيادة تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف التنظيمية ورفاهية الموظفين، مما يساهم في خلق بيئة عمل منتجة ومستدامة.

تعريف القيادة

القيادة هي القدرة على التأثير في الأفراد وتوجيههم لتحقيق أهداف محددة من خلال توجيههم وتحفيزهم وإدارة تفاعلهم وتنسيق جهودهم لتحقيق الأهداف المشتركة. ، وهنا نطرح أنواع القيادة في بيئات العمل (محمد، ٢٠٢٠، ص. ٢١)

أنواع القيادة

١. القيادة الأوتوقراطية (السلطوية): القائد في هذا النوع يتخذ القرارات بنفسه دون مشاركة الآخرين، ويوجه العمل بشكل مباشر وصارم. يُعتبر هذا النوع فعالاً في المواقف التي تتطلب قرارات سريعة وحازمة، لكنه قد يحد من إبداع وتحفيز الموظفين.

٢. القيادة الديمقراطية (المشاركة): يشجع القائد في هذا النوع المشاركة والتعاون بين أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات، مما يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية. هذا الأسلوب يعزز من رضا الموظفين وإبداعهم، لكنه قد يكون أقل فعالية في الأوقات التي تتطلب قرارات سريعة

٣. القيادة التفويضية (التفويضية): في هذا النوع، يقوم القائد بتفويض المسؤوليات والصلاحيات إلى أعضاء الفريق، مما يعزز من استقلاليتهم وقدرتهم على اتخاذ القرارات. يناسب هذا النوع من القيادة الفرق التي تتمتع بمستوى عالٍ من الخبرة والكفاءة، لكنه قد يواجه تحديات في حالة عدم توافر الإشراف المناسب

٤. القيادة التحويلية: القائد التحويلي يركز على إلهام وتحفيز الفريق من خلال رؤية مشتركة وقيم واضحة، مما يؤدي إلى تحقيق تغييرات إيجابية. هذا النوع من القيادة يعزز من التغيير المستدام والتنمية الشخصية والمهنية للموظفين.

٥. القيادة الخدمية: يضع القائد في هذا النوع احتياجات الفريق فوق احتياجاته الشخصية، ويسعى لخدمتهم وتطويرهم لتحقيق النجاح المشترك. يعزز هذا الأسلوب من الروح الجماعية والتعاون بين الفريق، لكنه يتطلب قادة يتمتعون بالتواضع والتفاني. (محمد، ٢٠٢٠، ص. ٢٦)

أهمية القيادة

القيادة تُعدّ عنصراً أساسياً في نجاح أي منظمة لأنها تساهم في توجيه وتحفيز الموظفين نحو تحقيق الأهداف المشتركة. القادة الفعالون يخلقون رؤية واضحة ويساهمون في تعزيز الثقافة التنظيمية، مما يزيد من الانتماء والالتزام لدى الموظفين. كما أن القيادة الجيدة تساعد في تحسين التواصل الداخلي وحل النزاعات، وتدعم الابتكار والإبداع داخل الفريق. من خلال قيادة قوية وملهمة، يمكن للمنظمات تحقيق أداء متميز والتكيف مع التغيرات والتحديات المستمرة في بيئة العمل. (جونز وسميث، ٢٠١٨، ص. ٤٥)

أساليب القيادة الناجحة في بيئات العمل:

القيادة بالرؤية (Visionary Leadership):

يعتمد هذا الأسلوب على صياغة رؤية مستقبلية واضحة وتوجيه الفريق لتحقيقها. القادة الذين يتبعون هذا الأسلوب يركزون على إلهام وتحفيز موظفيهم من خلال توضيح الأهداف البعيدة والتحديات المستقبلية، مما يعزز من التزام الفريق وتحقيقهم لأهدافهم. (كولمان، ٢٠١٧، ص. ٣٢)

القيادة التحفيزية (Motivational Leadership):

يركز القادة التحفيزيون على تحفيز الموظفين من خلال التعزيز الإيجابي والمكافآت. هذا النوع من القيادة يعزز من الروح المعنوية ويزيد من الإنتاجية والولاء للمنظمة، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والاحترام. (براون، ٢٠١٩، ص. ٢٨)

القيادة التشاركية (Participative Leadership):

يشجع القادة التشاركيون على مشاركة الأفكار والآراء في عملية اتخاذ القرار، مما يعزز من الشعور بالانتماء والمسؤولية بين أعضاء الفريق. هذا الأسلوب يساعد في تحسين جودة القرارات وزيادة رضا الموظفين عن العمل. (جونز، ٢٠٢٠، ص. ٥٠)

القيادة التحويلية (Transformational Leadership):

القادة التحويليون يسعون لإحداث تغييرات إيجابية من خلال تحفيز وتطوير موظفيهم. هذا الأسلوب يعزز من الالتزام والإبداع داخل الفريق ويشجع على تحقيق مستويات أعلى من الأداء والابتكار. (وليامز، ٢٠١٦، ص. ٤٠)

القيادة الموقفية (Situational Leadership):

تتطلب القيادة الموقفية مرونة في التكيف مع المواقف المختلفة واحتياجات الفريق. القادة الذين يتبعون هذا الأسلوب يكونون قادرين على تعديل أسلوبهم بناءً على المتطلبات الحالية، مما يساعد في التعامل بفعالية مع التحديات المتنوعة. (هيرسي وبلانشارد، ٢٠١٣، ص. ٢٢)

معوقات القيادة في بيئات العمل

القيادة الفعالة تواجه العديد من المعوقات في بيئات العمل التي يمكن أن تؤثر على أداء القائد والفريق. إليك بعض المعوقات الشائعة التي قد تواجه القيادة:

١. **المقاومة للتغيير:** العديد من الموظفين يشعرون بالقلق أو عدم الراحة تجاه التغييرات في سياسات العمل أو الهيكل التنظيمي. هذه المقاومة يمكن أن تعوق جهود القائد في تنفيذ استراتيجيات جديدة وتحقيق التحسينات المطلوبة. (الصغير، ٢٠١٨، ص. ٧٣)
٢. **نقص التواصل الفعال:** التواصل الفعال هو أساس القيادة الجيدة. عندما يكون هناك نقص في التواصل أو سوء فهم بين القائد وأعضاء الفريق، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تراجع الأداء وزيادة التوتر في بيئة العمل. (الزهراني، ٢٠١٩، ص. ١٠٢)
٣. **الافتقار إلى الرؤية الواضحة:** القادة الذين لا يملكون رؤية واضحة ومستقبلية يمكن أن يواجهوا صعوبة في توجيه وتحفيز فريقهم. الرؤية الواضحة تساعد في تحديد الأهداف وتوجيه الجهود نحو تحقيقها. (النعمي، ٢٠١٧، ص. ٥٩)
٤. **الإدارة الدقيقة (Micromanagement):** عندما يقوم القائد بمراقبة تفاصيل صغيرة وإدارة كل جانب من جوانب العمل، يمكن أن يشعر الموظفون بعدم الثقة والإحباط. هذا الأسلوب يحد من إبداع الموظفين واستقلالياتهم. (الشامي، ٢٠٢٠، ص. ٨٨)

٥. نقص التدريب والتطوير: عدم توفر فرص التدريب والتطوير المستمر يمكن أن يؤثر

على قدرة القائد والفريق على التعامل مع التحديات الجديدة. الاستثمار في تطوير

مهارات القادة وأعضاء الفريق يعزز من الأداء والكفاءة. (العسيري، ٢٠١٦، ص. ٤٥)

٦. التفاوت في مستويات الخبرة والكفاءة: وجود تباين كبير في مستويات الخبرة والكفاءة

بين أعضاء الفريق يمكن أن يشكل تحدياً كبيراً للقائد في توزيع المهام وتحقيق التناغم بين

الفريق. (العمري، ٢٠١٨، ص. ٦٦)

المنهجية وطرق البحث:

نوع الدراسة:

دراسة وصفية ، وتعرف الدراسات الوصفية انها : الدراسات التي تخبر عن وجود علاقة بين متغيرين أو أكثر (العنزي ، ٢٠٢٣ ، ٥٧)

مجتمع الدراسة:

شركات القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة وجدة.

عينة الدراسة:

ستكون العينة مكونة من الموظفين العاملين في مختلف شركات القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة وجدة. سيتم اختيار العينة باستخدام العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف الفئات والقطاعات ، وتعرف العينة العشوائية الطبقية انها : العينة الممثلة للمجتمع الأصلي بكافة فئاته (العنزي ، ٢٠٢٣ ، ٨٣)

إجراءات جمع البيانات:

١. التواصل مع الشركات: التنسيق مع إدارات الموارد البشرية في الشركات المستهدفة للحصول على الموافقات اللازمة وتحديد الفترات الزمنية المناسبة لجمع البيانات.
٢. توزيع الاستبانة: توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة سواء عبر البريد الإلكتروني أو يدويًا.
٣. جمع الاستجابات: جمع الاستجابات وتحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS.

تحليل البيانات:

استخدام الإحصاءات الوصفية لتحليل البيانات الديموغرافية وخصائص العينة.
تحليل البيانات المتعلقة بأساليب القيادة وبيئة العمل ومستوى تحفيز الموظفين
باستخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية (مثل تحليل التباين، والانحدار
المتعدد).

خطوات التحليل:

١. الإحصاءات الوصفية: لوصف وتلخيص البيانات الديموغرافية ومتغيرات الدراسة.
٢. تحليل التباين (ANOVA): لمقارنة تأثير أساليب القيادة المختلفة على بيئة العمل
وتحفيز الموظفين.
٣. تحليل الانحدار: لفحص العلاقات بين أساليب القيادة ومستوى تحفيز الموظفين.

أدوات الدراسة :

سيتم استخدام الاستبانة

وسيتم تصميم الاستبيان كما يلي:

١. المعلومات الديموغرافية: تتضمن الأسئلة المتعلقة بالعمر،
الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، القسم الوظيفي.
٢. أساليب القيادة: تشمل أسئلة حول أنواع القيادة المستخدمة في
الشركة وكيفية تأثيرها على بيئة العمل وتحفيز الموظفين.
٣. بيئة العمل: تشمل الأسئلة المتعلقة بجوانب بيئة العمل مثل
الظروف المادية والمعنوية، الدعم الإداري، والعلاقات بين
الزملاء.

٤. مستوى تحفيز الموظفين: تتضمن أسئلة حول الرضا الوظيفي،

الالتزام الوظيفي، والأداء الوظيفي.

٥. التوصيات: تتضمن أسئلة للحصول على مقترحات الموظفين

حول تحسين أساليب القيادة وبيئة العمل.

توزيع الاستبانة

طرق التوزيع:

إلكتروني: سيتم استخدام منصات الاستبانة الإلكترونية مثل Google Forms أو

SurveyMonkey لتوزيع الاستبانة عبر البريد الإلكتروني والوسائط الاجتماعية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادة في تحسين بيئة العمل وتحفيز فريق العمل في مشروعات القطاع الخاص. سيتم التركيز على استكشاف الأساليب القيادية المختلفة المستخدمة في الشركات الخاصة، وتقييم تأثيرها على بيئة العمل وتحفيز الموظفين، وتحديد العوامل التي تساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء، بالإضافة إلى تحديد المعوقات التي تواجه الأساليب القيادية وتقديم توصيات لتحسينها.

الحدود المكانية

ستُجرى الدراسة في منطقة مكة المكرمة وجدة، وتشمل عينة من الشركات الخاصة العاملة في هذه المناطق. سيتم اختيار العينة بحيث تمثل مختلف القطاعات والفئات الوظيفية داخل الشركات.

الحدود الزمانية

سيتم تنفيذ الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤، مع جمع البيانات وتحليلها خلال فترة زمنية محددة تتراوح من بداية العام الدراسي حتى نهايته.

الحدود البشرية

تشمل العينة المستهدفة الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص في منطقة مكة المكرمة وجدة. سيتم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية لضمان تمثيل مناسب لمختلف الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية داخل الشركات.

المراجع:

- الجاسم، ف.، & الحربي، خ. (٢٠٢٠). تأثير التدريب المستمر على جودة الخدمات الصحية في المستشفيات. مجلة البحوث الصحية، ١٥ (٣)، ٤٥-٦٢.
 - الشمري، أ.، & الزهراني، س. (٢٠١٩). أثر القيادة التحفيزية على أداء الموظفين في الشركات الخاصة. مجلة الإدارة والأعمال، ٢٢ (٢)، ١٠٥-١٢٣.
 - الصافي، م.، & العتيبي، ع. (٢٠٢١). دور القيادة في تحسين بيئة العمل وتحفيز الموظفين في مؤسسات القطاع الخاص. المجلة العربية للإدارة، ٣٠ (٤)، ٨٧-١٠٣.
 - العنزي، عيدة بن شريدة. (٢٠٢٣). مناهج البحث العلمي والإحصاء، الرياض، ط ١
 - الشمري، ع.، & الزهراني، ف. (٢٠٢٣). دور القيادة في تحسين بيئة العمل وتحفيز فريق العمل في مشروعات القطاع الخاص. مجلة الإدارة والأعمال، ٣٥ (١)، ٧٨-٩٥.
 - محمد، أ. (2020). أساليب القيادة وأثرها على أداء الفرق. الرياض: دار النشر العربي.
 - الصغير، م. (2018). التحديات القيادية في بيئة العمل. الرياض: دار النهضة العربية.
 - الزهراني، ع. (2019). الاتصال الإداري في المنظمات. جدة: مكتبة خوارزم العلمية.
 - النعيمي، خ. (2017). استراتيجيات القيادة الفعالة. دبي: دار الكتاب الجامعي.
 - الشامي، س. (2020). فن الإدارة والتخطيط. القاهرة: دار الفكر العربي.
 - العسيري، أ. (2016). تطوير المهارات القيادية. الرياض: دار المناهل.
 - العمري، ح. (2018). إدارة الفرق المتنوعة. عمان: دار الوراق.
- المراجع الأجنبية:

- Brown, T. (2019). *Essentials of Motivational Leadership*. New York: Academic Publishing House.
- Jones, A. (2020). *The Art of Participative Leadership*. London: International Publishing House.
- Jones, B. & Smith, S. (2018). *Leadership in Organizations*. Chicago: University Press.
- Coleman, J. (2017). *Visionary Leadership: How to Inspire Your Team*. Boston: Professional Growth Publishing.
- Hersey, P. & Blanchard, K. (2013). *Situational Leadership*. San Francisco: Management Publishing House.
- Williams, R. (2016). *Transformational Leadership: Creating Change*. Sydney: Australian Publishing House.
-
-

- Brown, J., & Smith, E. (2018). The role of leadership in enhancing employee motivation in private sector projects. *Journal of Business Studies*, 25(1), 58-75.
- Williams, R., & Johnson, L. (2017). Impact of leadership on work environment and team motivation in private companies. *International Journal of Management*, 34(2), 112-130.
- Gallup. (2023). *Annual report on the workplace environment in the private sector*. Gallup Institute.
- International Journal of Business Management. (2022). *Direct and indirect impacts of motivational leadership on employee productivity*. International Journal of Business Management.
- Andersson, S. (2017). Assessing Job Satisfaction Using Herzberg's Two-Factor Theory: A Qualitative Study Between US and Japanese Insurance Employees. *IAFOR Journal of Business & Management*, 2(1). <https://doi.org/10.22492/ijbm.2.1.02>
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Richardson, et al. (2021). Transformational leadership for deeper learning: shaping innovative school practices for enhanced learning. *Emerald Insigh*