

التكليف التاسع-مقرر مهارات بحثية 1

عمل الطالبة: مها حمد الحمودي
الرقم الجامعي: 252001816
إشراف الدكتورة: مرفت محمد



المهمة المطلوبة

في ضوء دراستك لمصادر البحث العلمي، اختر واحداً من المصطلحات مع إجراء بحث عليه، من حيث العنوان والأهداف والمشكلة.

عنوان الورقة البحثية

دور القيادة الخادمة في السلوك التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية:
دراسة تطبيقية على الجمعيات الخيرية في منطقتي الرياض والقصيم بالمملكة العربية السعودية

مساعد إداري: رغد بنت عبدالله الجربوع
أستاذ مساعد: نجلاء بنت إبراهيم الشنيفي
جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
النشر:

المجلة العربية للإدارة – المجلد 44 – العدد 3 – يونيو (حزيران) 2024

أولاً: العنوان

"دور القيادة الخادمة في السلوك التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية:
دراسة تطبيقية على الجمعيات الخيرية في منطقتي الرياض والقصيم بالمملكة العربية السعودية"
العنوان واضح ومُحدد، شامل ودقيق في المعنى والمضمون، إذ يُحدد كل من:

- المتغير المستقل: القيادة الخادمة
- المتغير التابع: السلوك التنظيمي
- الفئة المستهدفة: العاملين بالمنظمات غير الربحية
- البعد المكاني: الجمعيات الخيرية في الرياض والقصيم بالمملكة العربية السعودية.
- المنهجية: دراسة تطبيقية (استبianaة)

ثانيًا: أهداف الدراسة

جاءت أهداف الدراسة واضحة ومُحددة في ثلاث أهداف رئيسية:

- التعرف على مدى تطبيق أسلوب القيادة الخادمة في المنظمات غير الربحية.
- التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمات غير الربحية.
- تحديد طبيعة العلاقة بين القيادة الخادمة والسلوك التنظيمي للعاملين في المنظمات غير الربحية.

ثالثاً: مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي:

"ما دور القيادة الخادمة في السلوك التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية؟"

وينبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مدى تطبيق أسلوب القيادة الخادمة في المنظمات غير الربحية؟
2. ماهي طبيعة السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمات غير الربحية؟
3. هل هناك علاقة ذي دلالة إحصائية بين القيادة الخادمة والسلوك التنظيمي للعاملين في المنظمات غير الربحية؟

رابعاً: الإطار النظري

أولاً: القيادة الخادمة

- التعريف وفق (Liden): أن القائد الخادم يقدم نفسه على أنه نموذج يُحتذى به، وهو مصدر إلهام للآخرين.
- الأبعاد المعتمدة وفق نموذج (Barbutu & Wheeler) هي: (الإيثار، الاحتواء العاطفي، الحكمة، أسلوب الإقناع، الإشراف التنظيمي).

ثانياً: السلوك التنظيمي

- التعريف: البحث في المعارف التي تتعلق بمختلف أنواع السلوك داخل المنظمات.
- الأبعاد الأربع المعتمدة من نموذج (Neubert et al.): هي: أداء الدور الوظيفي، السلوك المنحرف، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي

خامسًا: منهجية الدراسة

- مجتمع الدراسة : جميع العاملين بالجمعيات الخيرية في الرياض والقصيم في المملكة العربية السعودية.
- حجم المجتمع: 22,578 فردًا من منسوبي الجمعيات الخيرية.
- العينة: 382 شخصًا، وهي عينة عشوائية بسيطة من منسوبي الجمعيات الخيرية من مديريين وعاملين.
- أداة القياس : تم الاعتماد على استبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت الاستبانة من جزئين:
 - الجزء الأول: يحتوي على بيانات شخصية عن أفراد الدراسة (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).
 - الجزء الثاني: يحتوي على متغيرات الدراسة الأساسية وهي: محاور القيادة الخادمة وتشمل (5 أبعاد- 20 عبارة)، ومحاور السلوك التنظيمي وتشمل (4 أبعاد – 19 عبارة).

سادساً: أهم النتائج

كانت نتائج الدراسة كالآتي:

- كلما ارتفع مستوى ممارسة القيادة الخادمة تحسن السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمات غير الربحية.
- أقوى التأثيرات ظهرت على كل من:
 - أداء الدور الوظيفي
 - السلوك المساعد
 - السلوك الإبداعي
- لم يظهر تأثير واضح على السلوك المنحرف، لأن مستوى هذا السلوك منخفض أصلاً في المنظمات.

سابعًا: توصيات الدراسة

جاءت أبرز التوصيات الواردة في الدراسة كالآتي:

- تدريب القادة على مهارات القيادة الخادمة الإنسانية والعاطفية.
- تعزيز التواصل المباشر بين القادة والعاملين.
- وضوح المهام والمسؤوليات.
- نشر ثقافة الالتزام الوظيفي والقيم الأخلاقية.
- تشجيع الإبداع وروح العمل الجماعي في المنظمات غير الربحية.
- دعم المناخ الإيجابي داخل المنظمات غير الربحية.

ختامًا، تؤكد هذه الدراسة العلمية بأن الاستثمار في النمط القيادي الإنساني الخادم ليس خيارًا تنظيميًا ثانويًا، بل هو عنصر أساسي ومهم لتحقيق النجاح والاستدامة في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية، وتعظيم أثرها التنموي والإيجابي داخل المنظمات بشكل خاص وفي المجتمع بشكل عام.

09

الخلاصة



المجلة العربية للإدارة، مع 44، ع 3 - يونيو (حزيران) 2024



**دور القيادة الخادمة في السلوك التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية:
دراسة تطبيقية على الجمعيات الخيرية
في منطقتي الرياض والقصيم بالمملكة العربية السعودية**

د. تجلاء بنت إبراهيم الشثيثي
أستاذ مساعد

رغد بنت عبدالله الجبروع
مساعد إداري

جامعة الملك سعود
المملكة العربية السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الخادمة في السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمات غير الربحية بالمملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة في جمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (382) شخصاً من منسوبي الجمعيات الخيرية بمنطقة القصيم من متطوعين وموظفين ومتطوعات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الدرجة الكلية للقيادة الخادمة والدرجة الكلية للسلوك التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.323). كما اتضح وجود علاقة ارتباط طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للقيادة الخادمة وأبعاد السلوك التنظيمي للعاملين بالمنظمات غير الربحية (أداء الدور، السلوك المساعد، السلوك الإبداعي)، في حين لم يتضح وجود علاقة بين القيادة الخادمة والسلوك المنحرف للعاملين بالقطاع غير الربحي.

وأوصت الدراسة بتدريب القادة على فنون التعامل مع العاملين عبر إقامة برامج تدريبية مناسبة، وبأهمية التواصل المباشر للقائد مع العاملين للاستماع لهم وحل مشاكلهم، كما توصي بضرورة وضع الخطط، وتوضيح المهام والمسؤوليات للعاملين، وتوجيههم لأهداف المنظمة، وتشجيعهم على التحلي بالروح الاجتماعية، وتوعيتهم بالالتزام بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل، وحثهم على التعاون، وخلق طرق إبداعية وابتكارية في العمل.

الكلمات المفتاحية: القيادة الخادمة، السلوك التنظيمي، المنظمات غير الربحية.

المقدمة

يشهد العالم العديد من التطورات والتغيرات في مختلف القطاعات، وبعد القطاع غير الربحي من أهمها. إذ يؤدي دوراً هاماً في اقتصاديات دول العالم ويحتل مكاناً مرموقاً واهتماماً عالمياً لما له من دور في تحريك عجلة التنمية. خصوصاً في الدول النامية التي تسعى إلى زيادة نسبة مشاركة تلك المنظمات لأداء دور أكثر فاعلية والمشاركة في عملية التنمية. وغالباً ما تترك المنظمات غير الربحية أثرها على مختلف جوانب الحياة في المجتمع، فهي تمثل جزءاً من القطاع المجتمعي في المجتمعات الحديثة. وتقع بين القطاعين العام والخاص، وتعد بمثابة حلقات ربط ووصل بين مكونات المجتمع (العامي، 2019).

وبعد القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية من أهم الروافد المحركة والتنمية للاقتصاد. فبعد سخرت المملكة جميع الإمكانيات لتحقيق الغايات، حيث قامت بدعم العديد من المنظمات غير الربحية منذ القدم. ومؤخراً ازداد الاهتمام بتنمية القطاع غير الربحي تماشياً مع رؤية المملكة 2030م. وذلك عبر برنامج التحول الوطني الذي من أهم أهدافه رفع إسهام القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي إلى 5 %، ورفع عدد المتطوعين إلى مليون متطوع. ودعم تحفيز القطاع غير الربحي في عدة معايير (رؤية 2030، 2016).

إن القيادة في المنظمات غير الربحية هي المحرك الأساس لعملها، لما لها من دور في ضمان استمرار عمل المنظمات من خلال وظائفها. فالقيادة تؤدي دوراً في فعالية العمل التطوعي بتوجيه وتحفيز العاملين نحو تحقيق الأهداف المرجوة.

* تم استلام البحث في أكتوبر 2022، وقيل للنشر في يناير 2023، وتم نشره في يونيو 2024.
DOI: 10.21608/AJ.2023.166841.1331
(معرف الوثائق الرقمي).

09

رابط المقالة





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

