

أثر القيادة التشاركية على الالتزام الوظيفي للموظفين بالتطبيق على شركة وادي مكة في مدينة مكة .

أسم الطالب:

سماهر أحمد موسى

الرقم الجامعي:

2021205653

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. أهمية 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 الصفحة	العنوان	رقم الشكل
9	نموذج البحث من اعداد الباحثة	1
10	منهجية البحث من اعداد الباحثة	2

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تعتبر القيادة التشاركية من الأساليب الإدارية الحديثة التي تكتسب أهمية متزايدة في ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات في بيئة الأعمال المعاصرة. تقوم هذه الاستراتيجية على إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار، مما يساهم في تعزيز شعورهم بالانتماء ويزيد من رضاهم الوظيفي. تشير الأبحاث إلى أن القيادة التشاركية يمكن أن تؤدي إلى تحسين الالتزام الفردي والجماعي، حيث يشعر الموظفون بأن آرائهم ومساهماتهم تحظى بالتقدير وتؤثر بشكل مباشر في مسار المؤسسة. (Robinson & Judge, 2019)

تتجلى أهمية الالتزام الوظيفي في كونه أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح أي منظمة. الالتزام الوظيفي لا يقتصر فقط على رغبة الموظف في التزام مهامه بشكل جيد، بل يمتد ليشمل ولاءه للمؤسسة ورغبته في المساهمة في تحقيق أهدافها. تشير الدراسات إلى أن الالتزام العالي يساهم في زيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، مما يعزز من استدامة المؤسسة ويزيد من قدرتها التنافسية في السوق.

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة التشاركية على الالتزام الوظيفي للموظفين في شركة وادي مكة، التي تعتبر واحدة من الشركات الرائدة في مجال الابتكار والتنمية في مدينة مكة. يُعدُّ وادي مكة نموذجًا يُحتذى به في دمج التكنولوجيا والموارد البشرية، مما يجعله مكانًا مثاليًا لدراسة تأثير أساليب القيادة الحديثة على الالتزام المؤسسي.

ستركز الدراسة على عدة محاور رئيسية، تشمل تحليل كيفية تأثير أسلوب القيادة التشاركية على شعور الموظفين بالانتماء والرضا، وكذلك كيفية ارتباط ذلك بتحسين الالتزام المؤسسي. سيتم استقصاء آراء الموظفين وتقييم تجاربهم من خلال استبيانات ومقابلات، مما سيمكننا من جمع بيانات غنية تساهم في فهم أعمق لهذه العلاقة.

علاوة على ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية ودقيقة تسهم في تعزيز بيئة العمل ودعم استراتيجيات القيادة في المؤسسات المحلية. من خلال تقديم رؤى تسهم في تحسين أساليب الإدارة، نأمل في تعزيز التفاعل الإيجابي بين القيادة والموظفين، مما سينعكس إيجاباً على الالتزام العام للشركة.

1.2. مشكلة البحث

تعد القيادة التشاركية من أهم الأساليب القيادية الحديثة التي تسهم في تعزيز الالتزام الوظيفي للموظفين. حيث تعتمد هذه القيادة على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتعزيز روح الفريق، مما ينعكس إيجابياً على إنتاجيتهم وتحقيق أهداف الشركة. ومع ذلك، يبقى التساؤل حول مدى تأثير القيادة التشاركية على تحسين الالتزام الوظيفي 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 التزام 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 الشركة، 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 الالتزام 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 الالتزام الوظيفي بالتطبيق على شركة وادي مكة في مدينة مكة ؟

1.3. أهمية الدراسة

تسهم هذه الدراسة في تطوير الفهم الأكاديمي لقيادة التشاركية وأثرها على الالتزام 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 أيضاً تحليل كيفية تأثير القيادة التشاركية على ثقافة الشركة وتعزيز بيئة العمل التعاونية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن توفر هذه الدراسة أساساً 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 التزام الموظفين. سيساهم هذا البحث في تعزيز الفهم النظري لهذا الموضوع وتوضيح العلاقة بين القيادة التشاركية والتزام الموظفين، مما يفتح آفاقاً 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 التزامهم الوظيفي. وبالتالي، فإن نتائج هذا البحث قد تساهم في تحسين الممارسات القيادية وزيادة إنتاجية المنظمات. (الشربيني & عبير، 2021)

1.4. اسئلة الدراسة

◆ سؤال البحث الرئيسي: ما دور القيادة التشاركية على الالتزام الوظيفي بالتطبيق على

شركة وادي مكة في مدينة مكة ؟

■ السؤال الفرعي 1: ما مدى تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات على الالتزام الوظيفي

لشركة وادي مكة؟

■ السؤال الفرعي 2: ما هو دور تفويض السلطة من قبل القادة في تحسين الالتزام الوظيفي؟

■ السؤال الفرعي 3: كيف تؤثر العلاقات الإنسانية بين القادة والموظفين على مستوى الالتزام

الوظيفي؟

1.5. اهداف الدراسة

◆ الهدف الرئيسي: دراسة دور القيادة التشاركية على التزام الموظفين؟

■ الهدف الفرعي 1: تقييم تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات على الالتزام الوظيفي الشركة.

■ الهدف الفرعي 2: تقييم دور تفويض السلطة من قبل القادة في تحسين الالتزام الوظيفي.

■ الهدف الفرعي 3: دراسة تأثير العلاقات الإنسانية بين القادة والموظفين على مستوى الالتزام

الوظيفي .

1.6. فرضيات الدراسة

◆ الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين القيادة التشاركية

والالتزام الوظيفي

■ الفرضية الفرعية 1: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية بين المشاركة في

اتخاذ القرار والالتزام الوظيفي

■ الفرضية الفرعية 2: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تفويض السلطة

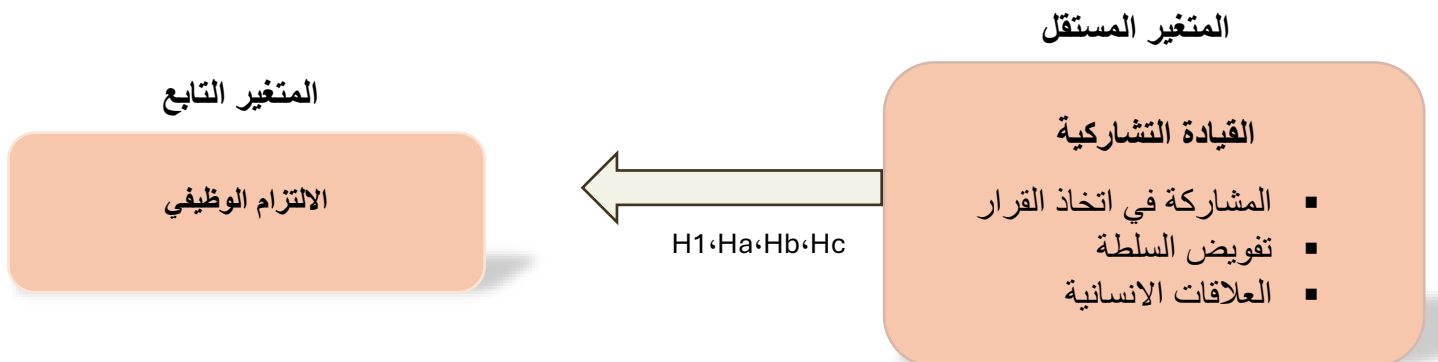
والالتزام الوظيفي

■ الفرضية الفرعية 3: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية بين العلاقات

الإنسانية والالتزام الوظيفي

1.7. نموذج الدراسة

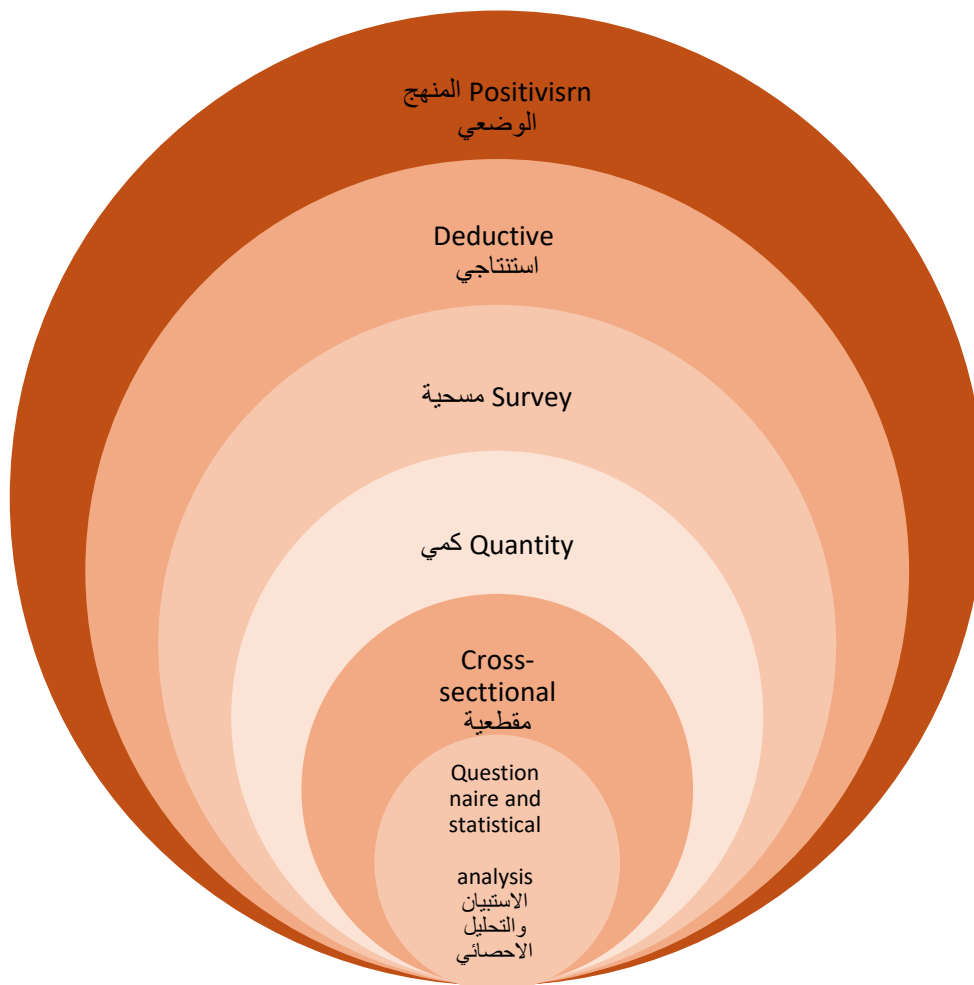
يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



الشكل (1): صمم بواسطة الباحثة

1.8. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الافق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل (2): صمم بواسطة الباحثة

1.9. الدراسة الميدانية

تأسست شركة وادي مكة للتقنية في عام 2012، وهي شركة استثمارية مملوكة بالكامل لجامعة أم القرى. تهدف الشركة إلى تعزيز اقتصاد المعرفة من خلال الشراكة بين المؤسسات التعليمية والبحثية ومجتمع الأعمال، مما يجعلها منصة رائدة في دعم الابتكار وريادة الأعمال في مدينة مكة المكرمة.

تسعى شركة وادي مكة لتحقيق عدة أهداف استراتيجية، من بينها الاستثمار في صناعة نقل التقنية وتطويرها، وتهيئة الطلاب للعمل في القطاع الخاص من خلال التدريب والتأهيل. كما تهدف الشركة إلى توفير بيئة مناسبة للأبحاث العلمية ودعمها، بالإضافة إلى تأسيس حاضنات تقنية تعزز من فرص المشاريع الناشئة. ومن خلال استقطاب الكفاءات المتميزة، تسعى الشركة لجذب العلماء والمستشارين ذوي الخبرة لتعزيز قدراتها.

تقدم شركة وادي مكة مجموعة متنوعة من الخدمات، حيث تعمل على استثمار براءات الاختراع وتحويل الأفكار المبتكرة إلى مشاريع تجارية ناجحة. كما تقدم استشارات في مجالات تطوير التعليم والبحث العلمي وصناعة التقنية. وتساهم أيضاً في دعم رواد الأعمال من خلال توفير برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تعزيز قدراتهم ومهاراتهم.

تساهم شركة وادي مكة بشكل فعال في تعزيز الابتكار والنمو الاقتصادي في مدينة مكة. من خلال استراتيجياتها المتنوعة، تمكنت الشركة من خلق بيئة عمل محفزة تدعم تطوير المهارات وتوفير فرص العمل، مما يعزز من الالتزام الوظيفي ويزيد من إنتاجية المؤسسات.

تعتبر شركة وادي مكة نموذجاً يحتذى به في مجال الاستثمار في المعرفة والتقنية، حيث تساهم من خلال استراتيجياتها المبتكرة في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الاقتصاد المحلي. (موقع شركة وادي مكة)

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الاول: المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

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.

الشريني، عبير. (2021). دور القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام الوظيفي: 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.

قمي، عدنان، حمو سيدي، عبد المالك، مختاري، & سعد الله/مؤطر. (2021). القيادة (Doctoral dissertation، جامعة 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 (Doctoral dissertation، جامعة جيجل).

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

موقع شركة وادي مكة :

<https://wadimakkah.sa/>

Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

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