

تأثير الإدارة على انتاجية العاملين – دراسة حالة
المملكة العربية السعودية - جدة

أسم الطالب
احمد يحيى احمد الزهراني
٢٠٢١٢٠٣١٦٩

مشروع تخرج – ١
كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٤

جدول المحتويات

١	 صفحة الغلاف
٢	 جدول المحتويات
٣	 مقدمة
٤	 مشكلة البحث
٤	 ٢-١. الفجوات النظرية
٤	 ٢-٢. الفجوات العملية
٥	 أهمية البحث
٥	 ١-٣. الأهمية النظرية
٥	 ٢-٣. الأهمية العملية
٦	 المراجع
٧	 أسئلة البحث
٧	 التساؤل البحثي الرئيسي
٧	 أسئلة البحث الفرعية
٧	 أهداف البحث
٧	 الهدف العام
٧	 الأهداف الفرعية
٨	 فرضيات البحث
٨	 نموذج البحث
٩	 الدراسة الميدانية
٩	 منهجية البحث
١٠	 هيكل المشروع

مقدمة

من المؤكد ان الإدارة الفعالة تساعد في تحسين التحفيز والمشاركة والأداء لدى الموظفين، أما الإدارة السيئة فلها تأثير معاكس إذ تقلل كلاً من الرضا والإنتاجية والأداء، هناك عدد من الدراسات التي تشير إلى أن أداء الموظف يعتمد بشكل كبير على الإدارة، حيث ان العلاقة بين الإدارة وموظفيها لا تقتصر على العائد المادي فهذه العلاقة تعتبر من اهم العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي لذلك تتمثل إحدى طرق تحسين الأداء في تحديد المشكلات في الإدارة وإصلاحها.

تؤكد العديد من الدراسات ان للإدارة تأثير بالغ الأهمية على العاملين مما ينعكس على الإنتاجية والنجاح او الفشل في المنافسة حيث تسعى جميع الشركات في الوقت الحالي لتحقيق هدفاً أساسياً وهو زيادة الأداء الوظيفي لجميع العاملين بها، حتى تتمكن من بلوغ أهدافها المحددة، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين وأبرزها عوامل بيئة مكان العمل، فكلما كان أسلوب القيادة وبيئة العمل إيجابية ومهياة للموظفين؛ زاد أدائهم الوظيفي والذي ينعكس على الإنتاجية، والعكس صحيح.

"يؤثر أسلوب القيادة بشكل كبير على رضا الموظفين وولائهم ، حيث تميل الأساليب التي تعطي الأولوية لرفاهية الموظف وتمكينه ومشاركته إلى تحقيق مستويات أعلى من الرضا وولاء أقوى للمنظمة، و من ناحية أخرى، فإن الأساليب القيادية التي تحد من قطاعا إلى خلق إنجازات الموظف، أو تفشل في التعرف على مساهمات ه في العمل، يمكن أن تؤدي حالة من عدم الرضا وانخفاض الولاء للمنظمة أو الإدارة أو المؤسسة وبالتالي يجب أن تهدف هذه المنظمات والإدارات إلى تبني أساليب القيادة التي تتوافق مع قيمها وأهدافها واحتياجات موظفيها لخلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة"(الهاجري ٢٠٢٣)

ان وجود قصور لدى بعض الجهات في توجيه الإدارات وارشادهم وعدم الاهتمام الكافي في تنمية قدرات المدراء ورفع مستوى الادراك والوعي بمنح الدورات وشتى الوسائل المساعدة الأخرى والمتابعة لمتطلبات العاملين واخذها على محمل الجد يولد فجوة بين المدراء والعاملين تحت اداراتهم مما يخلق ضعف للأداء الوظيفي وحقيقة لم اجد دراسة تتحدث تحديداً عن ذلك ولكن من البديهي ومما نشاهده على ارض الواقع لبعض الإدارات ومدراء الإدارات وما يحملونه من فكر غير راغب في المواكبة للتطورات الحديثة والاستمرار في تكرار نفس المهام الروتينية بشكل متكرر يومياً دون رغبة في التطور والإصرار بشدة على المحافظة على البقاء في منطقة الراحة الخاصة بهم .

ان الاهتمام بالموظف له مردود إيجابي كبير جدا للمنظمة لذا يجب توفير البيئة الإيجابية التي تحفز الفرد على أداء مهامه بأعلى مستوى وأفضل النتائج المرجوة، ومن اهم الأمور التي توصلنا الى هذه النتائج تلك الإدارة التي يعمل بها.

مشكلة البحث

المشكلة وجود قصور لدى بعض الجهات في توجيه الإدارات وارشادهم وعدم الاهتمام الكافي في تنمية قدرات المدراء ورفع مستوى الادراك والوعي بمنح الدورات وشتى الوسائل المساعدة الأخرى والمتابعة لمتطلبات العاملين واخذها على محمل الجد يولد فجوة بين المدراء والعاملين تحت اداراتهم مما يخلق ضعف للأداء الوظيفي وحقيقة لم اجد دراسة تتحدث تحديداً عن ذلك ولكن من البديهي ومما نشاهده على ارض الواقع لبعض الإدارات ومدراء الإدارات وما يحملونه من فكر غير راغب في المواكبة للتطورات الحديثة والاستمرار في تكرار نفس المهام الروتينية بشكل متكرر يومياً دون رغبة في التطور والإصرار بشدة على المحافظة على البقاء في منطقة الراحة الخاصة بهم .

٢-١. الفجوات النظرية

السلوك العدائي او التخريبي لبعض العاملين قد تكون بسبب سلوكيات سلبية لبعض المدراء هي من المجالات التي تحتاج الى مزيد من الدراسة والتطبيق. (فايز، ٢٠٢٣)

٢-٢. الفجوات العملية

لايزال لدينا حاجة الى مزيد من الأبحاث حول السلوكيات السلبية للمدراء التي تتسبب في تسرب الموظفين والتأثير على الانتاجية حيث يلعب المديرون دوراً حاسماً في هذا الأمر، لذلك من المهم فهم السلوكيات السلبية من جانب المديرين التي يُمكن أن تتسبب في استقالة أفضل الموظفين.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

ما هو تأثير الإدارة على انتاجية العاملين وكيف يمكننا إيجاد بيئة إيجابية تحفز العاملين بها للوصول الى اعلى درجات الإنتاجية؟

أهمية البحث

تؤكد العديد من الدراسات ان للإدارة تأثير بالغ الأهمية على العاملين مما ينعكس على الإنتاجية والنجاح او الفشل في المنافسة حيث تسعى جميع الشركات في الوقت الحالي لتحقيق هدفًا أساسيًا وهو زيادة الأداء الوظيفي لجميع العاملين بها، حتى تتمكن من بلوغ أهدافها المحددة، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين وأبرزها عوامل بيئة مكان العمل، فكلما كان أسلوب القيادة وبيئة العمل إيجابية ومهية للموظفين؛ زاد أدائهم الوظيفي والذي ينعكس على الإنتاجية، والعكس صحيح.

"يؤثر أسلوب القيادة بشكل كبير على رضا الموظفين وولائهم ، حيث تميل الأساليب التي تعطي الأولوية لرفاهية الموظف وتمكينه ومشاركته إلى تحقيق مستويات أعلى من الرضا وولاء أقوى للمنظمة، و من ناحية أخرى، فإن الأساليب القيادية التي تحد من قطاعا إلى خلق إنجازات الموظف، أو تفشل في التعرف على مساهمات ه في العمل، يمكن أن تؤدي حالة من عدم الرضا وانخفاض الولاء للمنظمة أو الإدارة أو المؤسسة وبالتالي يجب أن تهدف هذه المنظمات والإدارات إلى تبني أساليب القيادة التي تتوافق مع قيمها وأهدافها واحتياجات موظفيها لخلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة"(الهاجري ٢٠٢٣)

١-٣. الأهمية النظرية

لا يخفى علينا ان القادة ومدراء الشركات لديهم ما يكفي من الأعباء للتركيز عليها، لكن ربما يأتي على رأسها ضرورة التصدي للمشكلات الناجمة عن ممارسة السلوكيات السلبية في مكان العمل. ومن اجل التغلب على هذا التحدي بنجاح يقتضي توفير الدعم والتدريب والتوجيه اللازمين للقادة.

ان ممارسة السلوكيات السلبية في مكان العمل تتسبب في مشكلات عديدة للموظفين والشركة على حد سواء، مثل المعارضة، والسلبية، وعدم المشاركة وعندما تقع مثل هذه السلوكيات أمام زملائهم الموظفين فإن ذلك ينعكس عليهم، إذا شعر هؤلاء الموظفون أن الإدارة تتساهل مع هذه السلوكيات وتفسح المجال لاستمرارها، فسوف تستمر لديهم حالة انعدام الرغبة في المشاركة، وستنخفض إنتاجيتهم، بل وقد يصل بهم الحال إلى حد الاستقالة من الشركة. (زياده & رانيه. 2023)

٢-٣. الأهمية العملية

ان التصدي للمشكلات السلوكية في مكان العمل ينطوي على تحديات عديدة ولكن ستكون لدينا نتائج إيجابية جيدة جداً. لذلك يجب على كل صاحب قرار إدراك ضرورة تقويم السلوكيات السلبية للموظف ورئيسة، وتقويم هذه السلوكيات بالفعل. ويتم ذلك بإرساء استراتيجية صحية لإشراك الموظفين يتم تنفيذها مع مرور الوقت بمعرفة القادة على كافة المستويات سيسهم في توجيه الدفة نحو مكان عمل إيجابي وجاذب للموظفين، ابدأ بتقييم ذاتي للعلاقات التي تربط موظفي الشركة ببعضهم البعض، وضع استراتيجية السلوك الإيجابي في مكان العمل، حلل المقاييس بحثاً عن الاتجاهات، شكل مجموعات تركيز من الموظفين لجس نبض فريق العمل، تأكد أن لائحة الشركة وسياساتها تُولي اهتماماً كبيراً للسلوكيات الإيجابية في مكان العمل، قم بتدريب القادة على التواصل بشفافية، والتصدي بسرعة للسلوكيات السلبية في مكان العمل، شدد على أهمية التوجيه السريع والقيادة الحازمة والعادلة.

المراجع

١. الهاجري & زايد ذيب عبدالله الخليل. (2023). دور النمط القيادي في تعزيز رضا الموظفين وولائهم للعمل في قطاع وزارة الداخلية. (Master's thesis).
٢. فايز، د. د. س. & د. د. داليا سمير. (٢٠٢٣). نموذج مقترح لدور إدراك العاملين لعدم وجود العدالة التعاملية لدى المديرين في العلاقة بين أساليب المديرين السلبية في التعامل والسلوك العدائي لدى العاملين بالتطبيق على شركة كهرباء مصر الوسطى. المجلة العلمية لكلية التجارة (أسيوط). 193-238, 43(79),
٣. زياده، ر. & رانية. (٢٠٢٣). تأثير أبعاد التهكم التنظيمي على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بالتطبيق على العاملين بالهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية بمنطقة الدقهلية. التجارة والتمويل. 753-788, 43(1),

أسئلة البحث

التساؤل البحثي الرئيسي

- ما هو تأثير الإدارة على إنتاجية العاملين وكيف يمكننا إيجاد بيئة إيجابية تحفز العاملين بها للوصول الى اعلى درجات الإنتاجية؟

أسئلة البحث الفرعية

- ما هو أثر الإدارة الفعالة على الموظفين في القطاع العام والخاص ؟
- ما هو اثر الإدارة ذات البيئة الإيجابية على إنتاجية العاملين بالمنظمة ؟
- ما هو اثر الإدارة السيئة على الموظفين العاملين لديهم ؟
- ما هو اثر الإدارة السيئة على الإنتاجية للشركات ؟
- ما هو تأثير الإدارة على نجاح او فشل المنظمة؟

اهداف البحث

الهدف العام

- "استكشاف العلاقة بين الإدارة الفعالة الايجابية والعاملين وتأثيرها على المنظمة وانتاجيتها "

الأهداف الفرعية

- دراسة تأثير الإدارات على الموظفين.
- تحليل سلوكيات الإدارات والممارسات الشائعة وتحسينها.
- استكشاف الثغرات في عمل الإدارات وإصلاح الأخطاء في الاجتهادات الشخصية وتوجيه الإدارات العليا لاتخاذ اللازم.
- تحسين بيئة العمل بما ينعكس ايجاباً على المنظمة.

فرضيات البحث

• الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة وثيقة بين تعامل الادارات مع موظفيهم من حيث جودة بيئة العمل بما ينعكس اثرها سلباً او ايجاباً على الأداء والإنتاجية.

الفرضيات الفرعية

• الفرضية الفرعية الأولى Ha

الإدارة الإيجابية تنتج بيئة عمل ناجحة بكل المقاييس.

• الفرضية الفرعية الثانية Hb

الإدارة السلبية تفشل في الغالب في احتواء الموظفين الجيدين أصحاب الخبرات العالية.

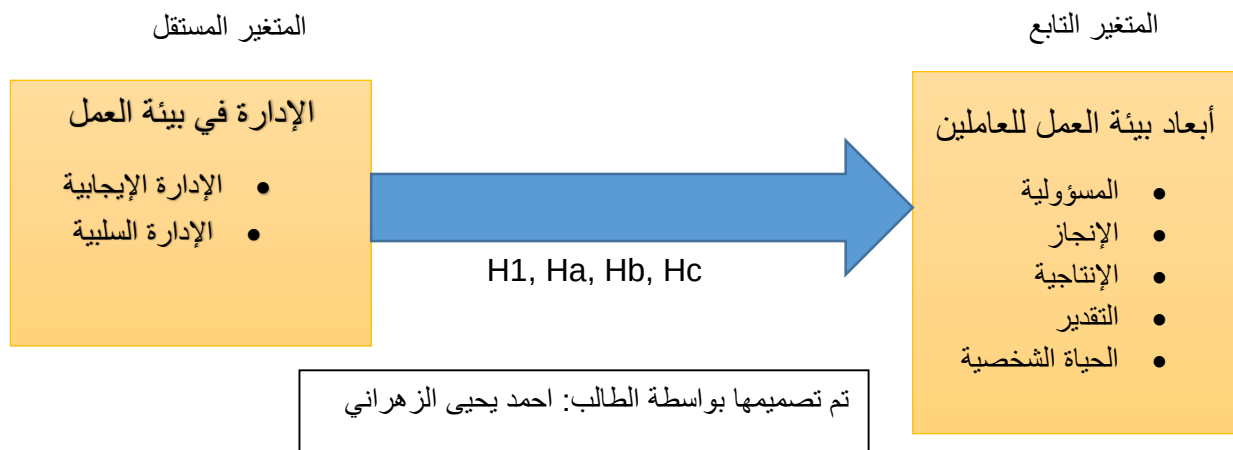
• الفرضية الفرعية الثالثة Hc

للإدارة تأثير كبير جداً على إنتاجية العمل وبالتالي نجاح المنظمة وتحقيق الأهداف والغايات التي يتم العمل من اجلها.

نموذج البحث

- ابعاد الإدارة في بيئة العمل " الإدارة الإيجابية، الإدارة السلبية"
- أبعاد بيئة العمل للعاملين: "المسؤولية، الإنجاز، الإنتاجية، التقدير، الحياة الشخصية"

يوضح الشكل التالي العالقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



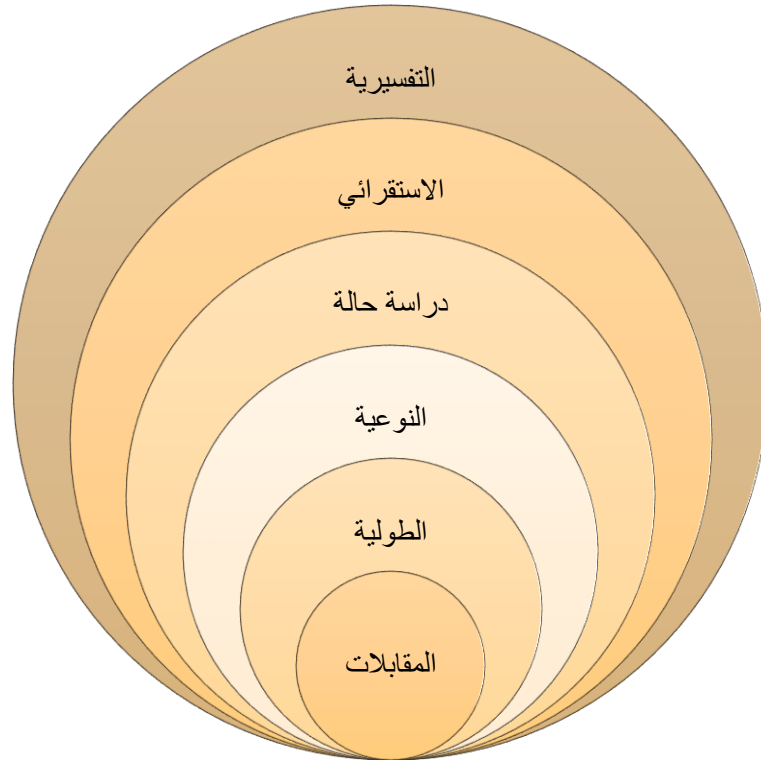
بالرجوع إلى أمثلة فرضيات البحث، فإن الأسهم تمثل تلك الفرضيات حيث :

- الفرضية الرئيسية H1
- الفرضية الأولى Ha
- الفرضية الثانية Hb
- الفرضية الثالثة Hc

الدراسة الميدانية

- تم اختيار شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية وبحث في ابعاد الإدارة في بيئة العمل " الإدارة الإيجابية، الإدارة السلبية"

منهجية البحث



هيكل المشروع

- الفصل الأول: المقدمة
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة