

أثر القيادة التشاركية في تحسين بيئة العمل للموظفين بالتطبيق على شركة سوزوكي للسيارات في مدينة جدة

أسم الطالب:

أحمد علي قائد

الرقم الجامعي:

221000821

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

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 الشكل	العنوان	رقم الصفحة

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تُعد القيادة من أهم عوامل النجاح في أي شركة، إذ أنها تلعب دورًا محوريًا في تشكيل ثقافة المنظمة، وتوجيه سلوك الأفراد، وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. ومع التغيرات الجذرية في أنظمة العمل والهيكل المؤسسية، برزت أنماط جديدة من القيادة تتماشى مع تطلعات الموظفين المعاصرين وسياقات العمل الحديثة، ومن أبرزها القيادة التشاركية التي تقوم على توزيع السلطة، والانفتاح على الآراء، وتمكين الموظفين من المساهمة في صنع القرار.

وقد بدأت هذه الفلسفة القيادية تكتسب أهمية متزايدة مع تزايد الحاجة إلى خلق بيئات عمل مرنة، تركز على رأس المال البشري كعنصر أساسي للتطوير. فالقيادة التشاركية لا تعني فقط منح الموظف حرية الرأي، بل تهدف إلى بناء علاقة ثقة وتقدير متبادل بين القائد وموظفيه، مما يُعزز من الشعور بالانتماء، ويؤدي إلى تحسين مستويات الأداء التنظيمي. وتشير دراسة مهـدجوبي وكودية (2021) إلى أن تبني القيادة التشاركية يسهم بشكل مباشر في تحسين جودة الحياة الوظيفية، ويزيد من دافعية الموظف، كما يعزز الشعور بالعدالة التنظيمية ويخفف من التوتر الوظيفي.

وفي السياق العربي، ومع تصاعد تحديات بيئة العمل مثل الضغط الإداري، وغياب التوازن بين الحياة والعمل، ومحدودية فرص المشاركة الفعلية في صنع القرار، تظهر القيادة التشاركية كأداة واعدة في تحسين بيئة العمل، لا سيما في ظل تنامي الوعي المؤسسي بقيمة العمل الجماعي، والتوجهات الإدارية الحديثة التي تدعم التطوير والتحول المؤسسي. كما أوضح عليوي (2023) في دراسته أن الشركات التي تطبق القيادة التشاركية بشكل فعلي تشهد انخفاضًا في معدل التسرب الوظيفي، وزيادة في الالتزام التنظيمي، وارتفاعًا في مؤشرات الرضا الوظيفي.

ومع ذلك، لا تزال العديد من الشركات العربية تعاني من ضعف في تبني هذا النمط من القيادة، وذلك نتيجة لعدة معوقات، أبرزها ثقافة القيادة التقليدية، والمركزية في اتخاذ القرار، والخوف من فقدان السيطرة الإدارية. كما أن غياب التدريب الكافي للقيادات العليا حول كيفية تنفيذ القيادة التشاركية يعد من أبرز التحديات أمام تفعيل هذا النموذج القيادي. هذا إلى جانب أن الأبحاث العربية حول الموضوع لا تزال محدودة، وتفتقر إلى الدراسات التطبيقية التي تربط بين القيادة

التشاركية وتحسين بيئة العمل بشكل مباشر.

ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث في محاولة سد هذا النقص، من خلال تحليل العلاقة بين القيادة التشاركية وتحسين بيئة العمل داخل الشركات، مع التركيز على الأبعاد المختلفة لهذه البيئة، مثل: الرضا الوظيفي، الانتماء، التفاعل المهني، والتواصل الإداري. كما يهدف إلى تقديم توصيات عملية تستند إلى معطيات ميدانية، تسهم في تطوير الممارسات القيادية بما ينعكس على تحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء العام.

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن تساؤلات عدة تدور حول طبيعة العلاقة بين القيادة التشاركية وبيئة العمل، ومدى تأثير هذه العلاقة على تعزيز جودة الحياة الوظيفية، ودعم الولاء التنظيمي، وتقوية ثقافة العمل التعاوني. كما تسعى إلى رصد التحديات التي تحول دون تطبيق القيادة التشاركية، واقتراح حلول قابلة للتطبيق ضمن السياق الإداري العربي، مما يجعل من هذه الدراسة مرجعاً نظرياً وتطبيقياً ذا قيمة في مجال القيادة الإدارية المعاصرة.

1.2. مشكلة البحث

تواجه العديد من الشركات ضعفاً في تطبيق القيادة التشاركية، ما يؤدي إلى بيئة عمل تعاني من ضعف التواصل، وغياب التمكين، وتراجع الانتماء الوظيفي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

قلة النماذج العربية النظرية التي تشرح بشكل منهجي العلاقة بين القيادة التشاركية وبيئة العمل (مهدجوبي وكودية، 2021).

ضعف الربط بين القيادة التشاركية وجودة الحياة الوظيفية والرضا في الدراسات المحلية مقارنة بالعربية (عليوي، 2023).

غياب التخصص في البيئة المؤسسية العربية، حيث أغلب الأبحاث تستعرض القيادة بشكل عام دون التركيز على تطبيقاتها في قطاعات محددة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

محدودية الدراسات الميدانية التي تتناول تجربة القيادة التشاركية داخل الشركات العربية بشكل تطبيقي (المرزوق، 2023).

غياب أدوات القياس المخصصة لقياس أثر هذا النمط القيادي على عناصر بيئة العمل المختلفة.

ضعف اهتمام القيادات العليا في الشركات بتبني هذا النوع من القيادة وتوفير بيئة تشجع على المشاركة.

"سؤال البحث الرئيسي: ما دور القيادة التشاركية في تحسين بيئة العمل للموظفين في شركة سوزوكي للسيارات؟"

1.3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذا البحث في تناوله لموضوع القيادة التشاركية بوصفه أحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ودوره الحيوي في تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي. كما تسهم الدراسة في سد الفجوات المعرفية والتطبيقية من خلال تحليل العلاقة بين هذا النمط القيادي وبيئة العمل ضمن إطار نظري وتطبيقي شامل، ما يجعلها أداة مفيدة لصناع القرار والباحثين على حد سواء.

1.3.1. على المستوى النظري:

يسهم في إثراء الأدبيات العربية حول القيادة التشاركية، ويضيف نموذجًا تحليليًا يربط بين هذه القيادة وبيئة العمل. يسهم البحث في تطوير الأدبيات العلمية الخاصة بالقيادة التشاركية وبيئة العمل من خلال تقديم نموذج تحليلي جديد يمكن استخدامه كأساس لدراسات مستقبلية. (Somech, 2006)

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يساعد الشركات في تبني ممارسات تشاركية فعالة، ويوجه صناع القرار نحو تعزيز بيئة العمل من خلال استراتيجيات قيادية مدروسة. يمكن الاستفادة من نتائج البحث في تصميم برامج تدريبية للقادة الإداريين تهدف إلى تعزيز ممارسات القيادة التشاركية، وتحسين بيئة العمل داخل الشركات بما يدعم استقرار الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. (Al-Husseini & Elbeltagi, 2016)

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:

مهدجوبي، ن.، وكودية، ر. (2021). دور القيادة التشاركية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية. جامعة ورقلة – الجزائر.

عليوي، ز. ع. (2023). أثر القيادة التشاركية في تعزيز روحانية مكان العمل – دراسة ميدانية في جامعة ميسان. جامعة ميسان.

المرزوق، هـ. (2023). القيادة التشاركية وعلاقتها باليقظة الاستراتيجية في المدارس الثانوية بالكويت. أكاديميا.

المراجع الأجنبية:

Al-Husseini, S., & Elbeltagi, I. (2016). Transformational leadership and innovation: The mediating role of knowledge sharing among higher education faculty. International Journal of Leadership in Education, 19(4), 402–425.

<https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1023361>

Lam, C. F., Huang, X., & Chan, S. C. (2015). The threshold effect of participative leadership on group innovation: A moderated mediation model. The Leadership Quarterly, 26(4), 643–656.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.01.001>

Ospina, S. M. (2017). Collective leadership and context in public administration: Bridging public leadership research and leadership theory. Public Administration Review, 77(2), 275–287.

<https://doi.org/10.1111/puar.12706>

Somech, A. (2006). The effects of leadership style and team process on performance and innovation in functionally heterogeneous teams. *Journal of Management*, 32(1), 132–157.
<https://doi.org/10.1177/0149206305277799>

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

قائمة الملاحق