

تأثير أنماط القيادة على التزام العاملين في صناعة التجزئة

داليا صلاح الجهني

رقم الجامعي: 2021205033

مشروع تخرج - 1

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الاول - 2024

الفهرس

3	المقدمة:	1
4	مشكلة البحث:	2
5	أهمية البحث:	3
6	أهداف البحث:	4
6	الهدف العام:	4.1
6	الأهداف المحددة:	4.2
6	أسئلة البحث:	5
6	نموذج وفرضيات البحث:	6
8	قائمة المراجع:	7
9	قائمة الملاحق:	8

1 المقدمة:

سوف يستكشف هذا البحث تأثير أنماط القيادة، والتي تشمل القيادة الاستبدادية، والقيادة الديمقراطية، وقيادة عدم التدخل؛ على التزام الموظفين في الصناعة. سيتم دراسة العلاقة بين المتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي مثل الالتزام العاطفي والالتزام المعياري والالتزام المستمر) والمتغيرات المستقلة (أسلوب القيادة الاستبدادية، أسلوب القيادة الديمقراطية، وأسلوب قيادة عدم التدخل للمشرفين) من أجل الإجابة على الأسئلة التالية: تساؤلات البحث وتحقيق أهداف هذا البحث. ويتناول هذا الفصل خلفية البحث وأهداف البحث وأسئلته وفرضيات البحث وبيان المشكلات التي دفعت إلى إجراء هذا البحث. كما سيتم عرض أهمية الدراسة وتخطيط فصول هذا البحث.

الغرض الرئيسي من هذا البحث هو التعرف على تأثير الأنماط القيادية للقادة والتزام الموظفين تجاه المنظمة في قطاع التجزئة. يعتبر الالتزام التنظيمي من المفاهيم التي طالما تناولها الكثير من الباحثين والدارسين. إن الأهمية القصوى للالتزام العاملين لدى جميع المنظمات قد أدت بالفعل إلى تنفيذ العديد من الأبحاث في مجال الإدارة حول التزام العاملين وقضايا أخرى مثل الرضا الوظيفي ومعدل دوران الموظفين. لقد أثبت الباحثون العلميون بالفعل أن الموظفين الذين يتمتعون بقدر أكبر من الالتزام التنظيمي هم أكثر ولاء وإنتاجية ومسؤولية. علاوة على ذلك، يعتبر الالتزام التنظيمي أحد المؤشرات الموثوقة والمستدامة لغياب الموظفين ودورانهم وإنتاجيتهم وكفاءتهم ورضاهم الوظيفي.

أبدى العديد من الباحثين اهتمامهم الشديد بدراسة القيادة كموضوع مما أدى إلى إنشاء نظريات القيادة المختلفة. يعتمد نجاح المنظمة على التزام الموظفين وتركيزهم على تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة. العامل الرئيسي الآخر لنجاح المنظمة هو أساليب القيادة للمدير. وهي قدرة المدير على التأثير على مرؤوسيه من خلال جعلهم أكثر رضا والتزاماً وفي المقابل زيادة الإنتاجية. وأنه يمكن استخدام السلوك القيادي لإحداث تأثير كبير على الموظفين من أجل تحسين الالتزام التنظيمي. في السنوات القليلة الماضية، حدث تغيير ترمز في طرق تعريف القيادة ومواقفها، والانتقال من نهج أكثر استبدادية إلى نهج أكثر تشاركية.

في عالم الاقتصاد العالمي، أصبح الناس أكثر بلاغة وتعليماً؛ فهي تتطلب بيئة من المشاركة والمزيد من المشاركة في القرارات. هناك أنماط مختلفة من القيادة تتراوح بين القيادة الاستبدادية، والكاريزمية، والتشاركية، والظرفية، والبيروقراطية، والديمقراطية، وعدم التدخل، والمعاملات، والتحويلية. يجب على كل قائد أن يعرف الأساليب المختلفة للمواقف المختلفة وأن يكون على دراية بوقت عرض أسلوب معين. لا يتناسب أي من الأساليب المذكورة سابقاً مع كل موقف، فقد يبدو القائد فعالاً ومنتقناً للغاية في موقف واحد ولكنه قد لا يكون فعالاً في الموقف الآخر.

2 مشكلة البحث:

لقد أثارت مسألة ارتفاع معدل دوران الموظفين اهتمام كل من الممارسين والأكاديميين. من منظور إدارة الموارد البشرية، يشير معدل الدوران المرتفع إلى تأثير سلبي على المنظمة بسبب العواقب المالية. عندما يغادر الموظفون المنظمة، يجب تنفيذ سلسلة من عمليات التوظيف والاختيار والتدريب للحصول على موظفين جدد. من المحتمل أن يكلف استبدال العامل بدوام كامل في القطاع الخاص حوالي 25% من تكلفة العمل التعويض السنوي للموظفين. بخلاف ذلك، قد يؤثر دوران الموظفين أيضاً على إنتاجية الشركة وأدائها، خاصة عندما يتعلق الأمر بمنصب حاسم في المنظمة. ويعزز معدل الدوران المرتفع أيضاً الشعور بالانقطاع في مكان العمل، مما يؤثر قلق المديرين والموظفين. الشركات التي لا تستطيع خفض معدل دوران موظفيها ستفقد قدرتها التنافسية على المدى الطويل.

على غرار الصناعات الأخرى، تواجه صناعة البيع بالتجزئة دائماً معدل دوران مرتفع للموظفين. وفقاً لتحليل أجراه الاتحاد الوطني للبيع بالتجزئة، هناك حوالي ربع عمال التجزئة، أي ما يمثل 24.6%، تركوا وظائفهم طوعاً في عام 2010. ومع ذلك، كان الموظفون في صناعة التجزئة أقل عرضة لترك وظائفهم منذ حدوث الركود في عام 2008. وعلاوة على ذلك، أفاد تجار التجزئة عن معدل دوران متوسط للعاملين في المتاجر بدوام جزئي، والذي بلغ 67%، وهو ما أظهر زيادة بنسبة 33% مقارنة بعام 2011. ويذكر واحد من كل خمسة من تجار التجزئة أنه شهد المزيد من معدل دوران العمالة في الجزء الأول من عام 2012. فإن معدل دوران الموظفين المرتفع هو سيف ذو حدين. وعلى الرغم من أن ذلك نذير بتحسين الاقتصاد، إلا أن هناك تحدياً كبيراً أمام تجار التجزئة الذين سيحتاجون إلى إنفاق المزيد من الوقت والموارد لتوظيف العمال والاحتفاظ بهم.

يعتبر الموظفون الأصول الأكثر فعالية في تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية. يميل الموظفون إلى تعزيز إنتاجية المنظمة وربحياتها من خلال استخدام رأس المال التنظيمي بكفاءة وفعالية. ومن أجل الاستفادة بشكل مفيد من هذه الأصول، يعتبر أسلوب القيادة هو العامل الأكثر أهمية لزيادة التزام الموظفين.

من غير المرجح أن تترك القوى العاملة الملتزمة المنظمة، وهي مهمة للمنظمات لتحقيق أهدافها المرجوة. علاوة على ذلك، يجب بالتأكيد أن يزيد التزام الموظفين وأدائهم وإنتاجيتهم إذا تم التعامل معهم بأسلوب قيادي جيد.

تسلط هذه الدراسة الضوء على تأثير أنماط القيادة المختلفة على التزام الموظفين في قطاع التجزئة. والغرض الأساسي من تسليط الضوء على مثل هذه العلاقة هو جعل الطرق الجديدة مفتوحة للمدير للنظر في كيفية خلق أساليب قيادتهم قوية على مواقف الموظفين تجاه وظائفهم من خلال خلق تأثير متقلب على الالتزام التنظيمي. ومع ذلك، هناك أبحاث أو دراسات استقصائية محدودة حول أساليب القيادة والتزام الموظفين في صناعة البيع بالتجزئة والتي سيتم استكشافها بشكل أكبر في هذا البحث.

3 أهمية البحث:

في عالم اليوم التنافسي، ما لم يكن الموظف ملتزمًا بالمنظمة الأهداف ويعمل كموظف فعال، وإلا لا يمكن لأي منظمة أداء في مستويات الذروة. الموظفون الذين يأتون للعمل بأمانة كل يوم ويفعلون ذلك ولم يعد عملهم بشكل مستقل جيدًا بما فيه الكفاية. هي أحد التحديات التي تواجهها الشركات الحديثة وهو الحفاظ على التزام الموظفين في بيئة العمل الحالي.

كما هو الحال مع الصناعات الأخرى، تواجه صناعة البيع بالتجزئة أيضًا معدل دوران مرتفع من المشاكل في كل من موظفي الإدارة والمبيعات والتي عادة ما تكون ناجمة عن انخفاض الالتزام التنظيمي للموظفين. وفي هذا السياق، تحتاج شركات البيع بالتجزئة التزام الموظفين بمتابعة فرص النمو أو زيادة الإنتاجية. قد يؤثر نقص الموظفين على عمليات وربحية شركات البيع بالتجزئة.

ولذلك، فإن مشكلة دوران الموظفين في صناعة البيع بالتجزئة تحتاج إلى اهتمام من الأكاديميين والممارسين على حد سواء. لذا فإن الأهمية الأساسية لهذا البحث تكمن في زيادة الوعي والمعرفة حول تأثير أنماط القيادة المختلفة التي قد تؤثر على الموظف الالتزام في قطاع التجزئة.

مؤشرات الالتزام التنظيمي هي المرتبطة بمشاعر الارتباط تجاه أهداف وقيم المنظمة، دور الفرد فيما يتعلق بهذا، والانخراط في المنظمة في حد ذاته بدلاً من القيم النفعية البحتة. بالفهم الالتزام، سيكون الممارسون في وضع أفضل للتنبؤ بتأثير ممارسة أو سياسة معينة في المنظمة. سيعزز الالتزام مفهوم الذات المستقر وبالتالي سيكون السلوك والأداء أكثر توقعًا وثباتًا. فأنه كلما زاد التزام الموظفين، كلما تم تصوير سلوكيات الدور مثل الإبداع والابتكار. هذا غالباً ما تحافظ على استمرارية المنظمة التنافسية. يظهر الموظفون الملتزمون أعلى الرغبة في البقاء في وظائفهم. لقد أثبتت الأبحاث باستمرار أيد أن الالتزام التنظيمي العالي كان مرتبطاً بشكل إيجابي مع انخفاض السلوكيات الفردية مثل انخفاض النية في البحث عن وظائف جديدة التغييب.

في هذا السياق، فإن التأكيد على الالتزام التنظيمي للموظفين يمكن أن يساعد في شركة التجزئة لخفض معدل دورانها، الأمر الذي يؤدي بشكل غير مباشر إلى ارتفاع الأرباح الشركة.

علاوة على ذلك، ستكون هذه الدراسة مفيدة لصناعة البيع بالتجزئة في فهم القيادة الأساليب التي قد تؤثر على التزام الموظف وفريق الإدارة يؤكد على أساليب قيادتهم من أجل الوصول إلى أهداف الشركة و زيادة فعالية الموظفين. سيكون أيضاً بمثابة إرشادات مستقبلية للباحثون آخرون في موضوع التزام العاملين.

4 أهداف البحث:

أهداف البحث تتناول الغرض من التحقيق. توفر أهداف البحث هدفًا محددًا وملموماً وقابلًا للتحقيق في إجراء البحث. وللإجابة على تساؤلات البحث بشكل مناسب تم صياغة أهداف البحث على النحو التالي:

4.1 الهدف العام:

استناداً إلى الأبحاث السابقة التي أجراها باحثون آخرون، فقد حددوا بعض أنماط القيادة التي قد تؤثر على التزام الموظف. وفي هذا السياق يعتبر أسلوب القيادة متغيراً مستقلاً بينما التزام العاملين هو المتغير التابع في هذا البحث.

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير أنماط القيادة على التزام العاملين في صناعة التجزئة. بمعنى آخر، تهدف الأهداف المحددة لهذا البحث إلى معرفة تأثير أنماط القيادة هذه على التزام الموظفين في صناعة البيع بالتجزئة. استخراج أسباب التزام الموظف من الأبحاث السابقة هي القيادة الاستبدادية، والقيادة الديمقراطية، وأساليب القيادة التي تعتمد على مبدأ عدم التدخل.

4.2 الأهداف المحددة:

1. لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.
2. لمعرفة أثر الأنماط القيادية على الالتزام العاطفي لدى العاملين.
3. لمعرفة أثر الأنماط القيادية على الالتزام المعيارى لدى العاملين.
4. لمعرفة أثر الأنماط القيادية على التزام العاملين بالاستمرارية.

5 أسئلة البحث:

1. كيف يؤثر أسلوب القيادة على الالتزام التنظيمى في صناعة البيع بالتجزئة؟
2. كيف تؤثر أنماط القيادة على الالتزام العاطفى للموظفين في صناعة البيع بالتجزئة؟
3. كيف تؤثر أنماط القيادة على الالتزام المعيارى للموظفين في صناعة البيع بالتجزئة؟
4. كيف تؤثر أنماط القيادة على التزام الموظف بالاستمرارية في صناعة البيع بالتجزئة؟

6 نموذج وفرضيات البحث:

1. توجد علاقة بين أنماط القيادة الديمقراطية والالتزام العاطفى لدى العاملين.
2. توجد علاقة بين أنماط القيادة الديمقراطية والالتزام المعيارى لدى العاملين.
3. توجد علاقة بين أنماط القيادة الديمقراطية والتزام العاملين بالاستمرارية.
4. توجد علاقة بين أنماط القيادة الاستبدادية والالتزام العاطفى لدى العاملين.
5. توجد علاقة بين أنماط القيادة الاستبدادية والالتزام المعيارى للموظفين.
6. توجد علاقة بين أنماط القيادة الاستبدادية والتزام الموظف بالاستمرارية.
7. توجد علاقة بين أنماط القيادة الحرة والالتزام العاطفى لدى الموظف.

8. توجد علاقة بين أنماط القيادة الحرّة والالتزام المعياري للموظف.
9. توجد علاقة بين أنماط القيادة الحرّة والتزام الموظف بالاستمرارية.

7 قائمة المراجع:

1. آدمز، جيه، خان، إتش تي إيه، رايسايد، آر، ووايت، دي آي (2007). طرق البحث لطلاب الدراسات العليا في الأعمال والعلوم الاجتماعية. لوس أنجلوس: سيغ.
2. أكبا الخامس اوبيورو ، تي سي ، واوكوو ، إيه تي ، 2011 ، آثار أسلوب القيادة على الأداء التنظيمي: دراسة استقصائية لمؤسسات صغيرة مختارة في منطقة تطوير مجلس إيكوسي كيتو بولاية لاغوس، نيجيريا. المجلة الأسترالية لأبحاث الأعمال والإدارة، 1، 7، 100-111.
3. الخصاونة، أ.ل.، فوتاء، س.م. (2013). أثر الأساليب القيادية المستخدمة من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية على تعديل سلوك الطلاب: دراسة ميدانية في المنطقة الشمالية من الأردن. المجلة الدولية للأعمال والإدارة، 8(1).
4. ألين، نيوجيرسي، وماير، جي بي (1990). قياس وسوابق الالتزام العاطفي والاستمراري والمعياري للمنظمة. مجلة علم النفس المهني ، 63، 1-18.
5. القضاة، ت.ج. (2011). أسلوب القيادة والالتزام التنظيمي. ماليزيا: تم تقديم ورقة المشروع كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة المفتوحة.
6. أحمد يوسف دودين ، إدارة التغيير والتطوير التنظيمي ، الطبعة العربية، عمان - الأردن ، دار اليازوري العلمية ، 2012.
7. أحمد علي الحاج ، اصول التربية ، ط1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، 2016.
8. الهام سامي ، حمدة بو صالح ، وآخرون ، نظريات القيادة التربوية ، قسم الادارة التربوية ، السعودية ، 1434.
9. بوحوش عمار ، منهجية البحث العلمي وتقنياته في علوم الاجتماعية ، ط1، ألمانيا ، المركز الديمقراطي العربي ، 2019.
10. بلال حلف السكارنة ، القيادة الادارية الفعالة ، ط1 ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2010.
11. بركات عبدالعزيز ، مقدمة في التحليل الاحصائي لبحوث الاعلام ، مقدمة في التحليل الاحصائي لبحوث الاعلام ، ط1 ، بدون بلد ، 2020.
12. بشير العلاق ، القيادة الادارية ، ط1 ، دار اليازوري ، للنشر والتوزيع ، بدون بلد ، 2020.
13. وافي النخلة ، القيادة والادارة وفن التحفيز ، ط1 ، الاردن ، دار أمجد للنشر والتوزيع ، 2015.
14. زيد منير عبودي دار ، ط1 ، دور القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الادارية ، ط1 ، دار لشروق للنشر والتوزيع ، 2010.
15. جيرالد جرينبرج و روبرت بارون ، إدارة السلوك في المنظمات ، ط1 ، مراجعة رفاعي محمد رفاعي واسماعيل علي بسبوني ، الرياض ، دار المريخ للنشر ، 2004.
16. حسام علي صالح ، سلوكيات تنظيمية ، ط1 ، الجامعة العمالية ، بدون سنة.

