

مهمة (٢) لمقرر قضايا بحثية ٢

الباحث / فيصل دخيل العنزي
جامعة ميدأوشن

International Journal of
Financial, Administrative,
and Economic Sciences
(IJFAES)
Vol. (3), No. (5)



May 2024

المجلة الدولية للعلوم المالية
والإدارية والاقتصادية
الإصدار (3)، العدد (5)

أثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن

فيصل دخيل العنزي

ماجستير إدارة الأعمال التنفيذية، كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية
Faisalllll@hotmail.com

أحمد الرصاص

كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية

تقييم الاطار النظري

ساقوم بتقييم الاطار النظري لهذه الرسالة حسب النقاط التالية :

* الدقة والوضوح والشمولية والايجاز

* متسلسل ومتربط

* يقدم إضافة معرفية مفيدة للبحث

* مناسب لمشكلة البحث

* توثيق المعلومات والمراجع

الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٣ هـ.

الفصل الثاني: أدبيات الدراسة

أولاً: الإطار النظري

القيادة

تعريف القيادة:

تعتبر القيادة وظيفة من وظائف الإدارة، حيث تقوم الإدارة على الاتصال والقيادة واتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والتحفيز ولذلك كلما كانت القيادة الإدارية ناجحة أو كان المدير قائداً ادارياً كلما كان العمل أفضل والنتائج أحسن، والأداء أكثر فعالية، فالقيادة الادارية تقود الأفراد الى العمل بروح معنوية عالية وتخلق بينهم التعاون والعمل بروح الفريق من أجل انجاز أهداف المنظمة.

وتعد القيادة الادارية من المفاهيم التي لقيت اهتمام الباحثين، وهذا راجع إلى دور القيادة وأثرها على حركية الجماعة ونشاط المنظمة، وكذا في خلق التفاعل الانساني اللازم لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة.

فالقيادة عملية ادارية مهمة وضرورة أساسية في كل المؤسسات، سواء كانت في القطاع العام أو الخاص لما لها من دور في تحقيق التميز والنجاح، وقدم الباحثين العديد من التعريفات المفسرة لمفهوم القيادة ونذكر منها على سبيل المثال:

فقد عرفها (د. المغربي وآخرون 1995: 163، 164) القيادة هي قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة من الأشخاص وتوجيههم وارشادهم من أجل كسب تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعة.

وتعرف القيادة أيضاً بأنها دور اجتماعي رئيسي يقوم به الفرد (القائد) أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة (الأتباع) ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به له القدرة والقوة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدف الجماعة، فهي شكل من أشكال التفاعل بين القائد والأتباع حيث تبرز سمة القيادة والتبعية (شفيق، 1994: 81).

كما تعرف القيادة بأنها عملية تتميز بفعالية مستمرة وتعبر عن علاقة شخص بأخر وهي العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وبهذه العملية يمكن للرئيس أن يؤثر على سلوك الأفراد تأثيراً مباشراً كما أنه بواسطتها يمكن للمرؤوس تقديم المعلومات الضرورية لقرارات المدير (المغرب، 2004: 199).

أما هالين فقد نظر للقيادة على أنها ظاهرة اجتماعية معقدة لا يمكن التعامل معها بطريقة هادفة بمعزل عن العوامل الموقفية المتصلة بها، ولذلك نراه يفضل استخدام تعبير سلوك قيادي بدل التركيز على ظاهرة القيادة (حسن، 2014: 19).

فالقيادة إذاً هي ظاهرة نفسية واجتماعية تقوم على علاقة اعتمادية تبادلية بين القائد وباقي أعضاء الجماعة التي يقودها ويتنج عنها تأثير القائد في الجماعة، ورغبة الجماعة في الانقياد لإشباع حاجاتها وتتضمن هذه العملية أربعة عناصر:

1. الاتباع من حيث صفاتهم وقدرتهم.
2. الموقف الذي تحدث فيه عملية القيادة.
3. القائد من حيث خصائصه الشخصية وقدراته.
4. المهمة التي يحدث فيها عملية التفاعل بين القائد والأتباع (بني أحمد 2008: 139).

خصائص القيادة:

تتميز القيادة بمجموعة من الخصائص يمكن اجمالها فيما يلي:

- **المهارات الذاتية والشخصية:** ويقصد بها الصفات والقدرات اللازمة في بناء شخصية القائد مثل السمات الجسدية قدرة الفرد المتصلة بالثروة البدنية والعصبية وقوة التحمل والقدرات العقلية (كالاستعدادات الفكرية والذهنية وأهمها الذكاء وملكة الابتكار) وضبط النفس (وهي القوة المحركة للعمل حتى يتمكن القائد من صنع القرار واتخاذة دون تردد وبحسم وتوقع الاحتمالات ومواجهتها بهدوء).
- **المهارات الفنية:** وهي المعرفة المتخصصة في فرع من فروع العلم وتطويعها في كيفية التعامل مع الأشياء بسهولة بما يكفل تحقيق الهدف، بمعنى آخر قدرة القيادة على استخدام الوسائل العلمية والتكنولوجية لتحقيق الهدف المنشود

- **المهارات السلوكية أو الإنسانية:** وتعني قدرة القائد على التعامل مع البشر بصفة عامة وتابعيه بشكل خاص والعمل على تنسيق جهودهم والعمل بروح الفريق وقد ثبت أن هذا النوع من المهارات الضرورية لنجاح أو فشل القادة في قيادة التنظيمات الحديثة.
- **المهارات السياسية والإدارية:** ويقصد بالأولى قدرة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده ومهاراته في تبصر المصالح العامة والأهداف وسياسة العامة وما تطلبه ذلك من ربط بين أهداف التنظيم الذي يقوده وسياسته من ناحية، وأهداف النظام القائم أي التوفيق بين الاتجاهات والضغوط الموجودة في المجتمع وبين نشاط التنظيم وعلى القيادة ألا تتجاهل المثل العليا والأهداف السياسية التي يطمح الشعب إلى تحقيقها. بينما المهارات الإدارية تعني قدرة القيادة على فهم عملها وتحقيق المواءمة بين أهداف التنظيم واشباع حاجات ورغبات التابعين. ويتمثل هذا في قدرة القيادة على التخطيط الجيد والتنظيم الأمثل للمنظمة لاستغلال

مصادر القيادة:

- إن القيادة تعتمد على وجود شخصية إدارية في موقع قيادي يستطيع من خلاله التأثير على مجموعة من الأفراد مستنتجين حيث أن القوة ضرورية للتأثير، حيث أن قوة التأثير تأتي من عدة عناصر في أثناء تأثيره في الجماعة أو في الأفراد التابعين له، حيث أن هناك أشكال متعددة لمصادر القيادة والتأثير نستعرضها على النحو التالي:
- 1- **القوة الشرعية والقانونية:** وهذه القوة نتيجة مركز القائد في الهيكل التنظيمي للمنظمة وهذه القوة تعترف بها المنظمة بالنسبة للمدير.
 - 2- **قوة المكافأة:** وهذه القوة تعتمد على إدارة مكافأة الآخرين مثل الرواتب والترقيات والجوائز والحوافز وكذلك تعتمد على إدراك المرؤوس إلى أن المؤثر يملك القدرة على المكافأة.
 - 3- **قوة الإكراه والإجبار:** وهذه القوة تأتي عن طريق القدرة على العقاب والجزاء بالنسبة للآخرين مثل التأنيب.
 - 4- **قوة الخبرة:** وتأتي من الخبرات والمعلومات السابقة ومن التجارب التي يمر بها القائد فتزيد من قدرته على التصرف والتأثير في الآخرين

5- قوة العلاقة أو الإعجاب: وهي القوة التي عن طريق العلاقة والإعجاب وربط العلاقة. وتعتمد هذه القوة على رغبة المرؤوس في التشبه بقائد جذاب والانقياد وراءه دون إلزام قانوني وهذا الإعجاب نابع من صفات القائد الشخصية المعية للمرؤوس (الجويس 2008، 136، 137).

أنماط القيادة:

القيادة الدكتاتورية: يتميز القائد الدكتاتوري بمركزية السلطة المطلقة ويقوم بإنجاز أعماله من خلال التمديد والإجبار واستعمال مبدأ الخوف وهو دائماً يهدد بالثواب والعقاب لمرؤوسيه وخوفاً من العقاب يسلك المرؤوسون سلوكاً معيناً لإرضاء ذلك القائد.

القيادة الأوتوقراطية: يشبه القائد الأوتوقراطي القائد الدكتاتوري من حيث مركزية السلطة وعدم فتح المجال أمام المرؤوسين في المشاركة بعملية القيادة، إلا أن القائد الأوتوقراطي يمكن وصفه بأنه نشيط وفعال ويعمل بجد ونشاط وبالرغم من مركزية السلطة لديه إلا أنه ليس متسلطاً على مرؤوسيه كالقائد الدكتاتوري وإنما هو فعال في إقناع مرؤوسيه بما يريد منهم أن يعطوه، وكذلك يقوم بكل أعمال التفكير والتخطيط والتنظيم وما على مرؤوسيه سوى التنفيذ.

القيادة الديمقراطية: هذا النوع من القيادة هو عكس القيادة الدكتاتورية والأوتوقراطية حيث يهدف إلى خلق نوع من المسؤولية لدى المرؤوسين ومحاولة مشاركتهم في اتخاذ القرارات، فالقائد الديمقراطي يشارك السلطة مع الجماعة وبأخذ رأيهم في معظم قراراته، وهذه المشاركة بين القائد ومرؤوسيه ينتج عنها رفع الروح المعنوية للأفراد وزيادة ولائهم والتزامهم كما يشعر الفرد بأهميته وقيمته في المنشأة.

قيادة عدم التدخل: يترك هذا النوع من القيادة حركة كاملة للمرؤوسين في تحديد أهدافهم واتخاذ القرارات المتعلقة بذلك، والقائد هنا لا يمارس القيادة السليمة والفعالة للمرؤوسين لأنه ينقصه الحماس والحوافز لعمل ذلك، وبذلك فإن تأثيره على سلوك الأفراد محدود.

أهمية القيادة:

- أنها حلقة الوصول بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية.
- أنها البوتقة التي تنصهر داخلها كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات.
- تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقميص الجوانب السلبية قدر الإمكان.
- السيطرة على مشكلات العمل وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.

- تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم موارد المؤسسة كما أن الأفراد يتخذون من القائد قدوة لهم.
- تسهل المؤسسة تحقيق الأهداف المرسومة (دودين 2012، 174).

الولاء الوظيفي

يعد الولاء الوظيفي أو الولاء التنظيمي من العوامل المهمة التي تسعى المؤسسات الفاعلة لكسبه من العاملين فيها، فالولاء التنظيمي يرتبط بمستوى الأداء الوظيفي العام، ولذلك نجد الولاء التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المنظمة من جهة أخرى، إذ كلما زاد هذا التوافق حققت المنظمة الكثير من أهدافها، وتطلعاتها (المطيري، 2013، 25).

ويعد موضوع الولاء التنظيمي مفتاحاً أساسياً مهماً في تحديد مدى انسجام العمال مع المؤسسة، فإذا كان هناك ولاء نحو المؤسسة أو القطاع سيكون هناك استعداد كافٍ للتضحية بكافة الجهود والتفاني في إنجاز المهام والسعي وراء البقاء في المنظمة والاستمرار للعمل بها، أما الولاء التنظيمي المنخفض ستنبعث آثاراً سلبية ومكلفة على المنظمة كالتسرب الوظيفي والغياب المتكرر وغيرها.

وهناك عدة عوامل تؤثر في الولاء التنظيمي من ضمنها العوامل التنظيمية، ومن أهم العوامل التنظيمية أثراً في الولاء التنظيمي النمط القيادي، فالقيادة الناجحة تدعم الاعتقاد في نفوس العاملين بأهمية التنظيم، وتثير فيهم الرغبة في بذل المزيد من الجهد المبدع لتطوير المؤسسة عن طريق الاحترام والثقة المتبادلة بين القائد ومرؤوسيه.

كما وقد تعددت التعاريف الاصطلاحية لمفهوم الولاء الوظيفي أو المهني أو التنظيمي:

حيث أن بعض الباحثين يعرف الولاء التنظيمي على أنه مدى قوة اندماج الموظف أو العامل مع المنظمة التي يعمل بها (البدوي، 2016، 65).

كما عرفه البعض بأنه: انجذاب الأفراد أو تعلقهم الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة (اللويزي، 1990:123).

أهمية الولاء الوظيفي: إن الولاء الوظيفي أو التنظيمي من أكثر المسائل التي نالت اهتمام إدارة المنظمات، كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية وسليمة تمكنها من الاستمرار والبقاء،

وانطلاقاً من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في تلك المنظمات لغرض زيادة درجات ولائه لها وتبنيه أهدافها وقيمتها، وعليه فإن أهمية الولاء التنظيمي تتمثل في النقاط التالية:

- يمثل الولاء التنظيمي عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
- إن ولاء الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملاً هاماً أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل في منظمات أخرى.
- كلما زاد شعور الأفراد بالولاء للمنظمة ساعد ذلك على تقبلهم لأي تغيير يكون في صالح المنظمة وتقدمها إيماناً منهم بأن أي ازدهار للمنظمة يعود عليهم بالخير.
- يؤدي الولاء التنظيمي إلى تنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد في المنظمة.
- إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة.
- إن الولاء التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحيحة وسليمة تمكّنها من الاستمرار.
- إن شعور الأفراد بالولاء للمنظمة يخفف من عبء الرؤساء في توجيه المرؤوسين (حسين، 13: 2006).

أبعاد الولاء التنظيمي:

تختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات باختلاف القوة الباعثة له، ولكن رغم هذا الاختلاف نجد أن أكثر التصنيفات قبولاً لأبعاد الولاء التنظيمي فهو ما يراه (ماير) وزملاؤه حيث حددوا ثلاثة أبعاد للولاء التنظيمي (عويضة، 35: 2008):

- 1- **الولاء التنظيمي العاطفي:** ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلالية وأهمية وكيان وتنوع المهارات المطلوبة وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة احساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات.
- 2- **الولاء التنظيمي المستمر:** إن درجة ولاء الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن أن يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، حيث إن تقييم الفرد لأهمية البقاء مع المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل ومنها التقدم في السن وطول مدة الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار في عمله.

3- الولاء الأخلاقي (المعياري) : ويعني احساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة للعاملين بها والسماح لهم بالمشاركة والتفاؤل الإيجابي، ليس فقط في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل، بل المساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة.

القيادة بالحب

المحبة شيء نفسي مغروس في أعماق النفس البشرية مخلوق معها، وجزء من تركيبها الوجدانية العاطفية لا يستغني الإنسان عنه، ولابد من ممارسته تماماً كما يمارس عملية التنفس والأكلة والشرب، فلا بد للإنسان أن يحب ولا بد أن يكره طالما هو إنسان وليس آلية (أبو الناصر، 15، 2007) وتعرف من جهة ثانية القيادة على أنها: كل شيء عن تحقيق وممارسة والاحتفاظ بالسلطة، حيث يملك المدير هدفاً وعليه أن يعمل على التأكد من أن الأشخاص يفعلون ما يريد، وتتكون القيادة في الغالب من استراتيجيات واضحة المعالم. (Matthew 2012 162)

كما تعتبر القيادة القائمة على الحب ذات تأثير إيجابي ومعترف بها بشكل واسع، حيث تقوم على قادة سعداء وأكثر انفتاحاً وشجاعة وثقة، وهي مفيدة للأشخاص المشبطين أو المتعثرين أو الذين يعانون من الاكتئاب، كما أن سعادة الإنسان ورفاهيته لها أهمية اجتماعية أيضاً فهي تساهم في تكوين مجتمع أكثر سعادة وأكثر إيجابية وفائدة والناس السعداء ليسوا أكثر ودأً وأقل مادية ولكنهم أكثر تنظيماً وتعاوناً ومؤيدة للمجتمع وللخير (Uusiautti&Määttä 111، 2013).

تقوم القيادة بالحب على خمس قوانين أساسية هي: (John Hope 2010.3)

1. الخسارة تخلق القادة: لا يمكن أن يكون هناك قوة بدون معاناة في مشروع ما.
2. الخوف يخفق: فقط الاحترام والمحبة يؤديان إلى النجاح.
3. الحب يجمع المال: الحب في جوهره الثروة الحقيقية.
4. الضعيف هو القوة: عندما تفتح على الناس يفتحون لك.
5. العطاء هو الحصول عليه: كلما كنت تقدم للآخرين أكثر سوف يعطونك.

مركزات القيادة بالحب:

لكل قيادة مركزات تقوم عليها، وقد ذكر ناصر (2008) بعض مركزات القيادة بالحب، منها:

أ- تركيز القيادة بالحب على دور العاملين ورفع مستوى مشاركتهم في التخطيط والتنفيذ والرقابة واتخاذ القرارات.

ب- تركيز على البعد الاجتماعي والقيم الثقافية للمؤسسات وأهميتها في صيانة رأس المال البشري.

ج- العواطف والأحاسيس والمشاعر.

د- الارتقاء بالذكاء العاطفي للعاملين.

مبادئ القيادة بالحب:

تقوم فلسفة القيادة بالحب على خمسة مبادئ، وهي (Sanford, 1998):

أ- حب المؤسسة: يجب أن تكون المؤسسة بالنسبة للقائد بمثابة الأسرة والبيت؛ لكي يتمكن من معرفة رسالتها وفهمها، والإيمان بأهدافها وقيمها، وتعليم الآخرين عمق هذه الرسالة، حتى يتولد لديهم التزام قوي بأداء هذه الرسالة، وتحقيق أهداف المؤسسة على أكمل وجه، فحب المؤسسة ونجاحها وجهان لعملة واحدة، والقائد المحب لمؤسسته هو الذي يستطيع أن يضبط إيقاع هذا الحب وترجمته إلى سلوك أخلاقي يرقى بأداء المؤسسة.

ب- حب العاملين: يحتاج العاملون في المؤسسة إلى الحب والرعاية، ويقصد بها مساعدتهم في الكشف عن مهاراتهم ومواهبهم وتمكينهم من إطلاق طاقاتهم، وبهذا تكون هي الطريق الوحيد لتأكيد ثقتهم بأنفسهم وحبهم واحترامهم لذاتهم.

ج- حب العملاء: إن حب العميل وخدمته بصدق من أهم ركائز وأسباب ازدهار الأعمال ونجاحها؛ لأن ذلك يترجم إلى كفاءة في الأداء وأدب في اللقاء من ناحية إذا أحببنا من نقوم بخدمته فبالتأكيد ستكون الخدمة المقدمة له ممتازة، وأنا جميعا عملاء لخدمة معينة أو منتج ما من ناحية أخرى، وبذلك فحب العميل قيمة عليا من قيم العمل، وأحد عناصر الضمير المؤسسي، ومبدأ ومنطق تؤكد عليه الفطرة.

د- حب المجتمع: بالتأكيد لا تنفصل أي مؤسسة عن المجتمع الذي يحتضن نشاطها، وبالتالي فحب المؤسسة الحقيقي للمجتمع هو أقصر طريق لتحقيق النجاح، ومن هذا النجاح يمكن أن تعبر المؤسسة

عن المزيد من حبها لمجتمعها، فتزيد من عملية خدمتها، وتحافظ على علاقاتها مع المجتمع، والقيادة بالحب تعتبر خدمة المجتمع المحيط بها وإمكانياته وموارده من أهم مسؤولياتها ووسائلها؛ للنهوض بحياة العاملين والعملاء وأسرهم، لأن المؤسسات الضعيفة لا يمكن أن توجد وتنمو في مجتمعات ضعيفة.

هـ- حب القائد لنفسه: إن الإنسان الذي يحب ويحترم ذاته لا يصعب عليه قيادة نفسه، كما لا يجد صعوبة في قيادة الآخرين ورعايتهم، لكن الحب المقصود به هنا هو الحب الأخلاقي الذي يخلو من الأنانية وحب التملك والسيطرة، وحب الذات بهذا الشكل يذهب بالقائد إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه وسيلة إلى حب ورعاية الآخرين، والقائد المحب لنفسه يكون واقعياً في توقعاته، لأن التعرف على الواقع وفهم مناقضاته يحمي الإنسان من مشاعر الأسف والندم والاستياء والغضب التي قد تصيبه عندما يقابله الآخرون بالتجاهل وسوء التقدير والإنكار.

صفات القائد المحب:

- لخص السعود (2015) صفات القائد بفطرة الأمومة (القيادة بالحب) بالآتي:
- أ- يتميز ببعد النظر (الرؤية والعمل المستقبلي أفضل دون التركيز على الذات والغايات المادية).
 - ب- يقدر أن العلاقة مع العاملين تتغير مع مرور الوقت.
 - ت- يبي أن الناس مختلفون، ولكل فرد طريقة خاصة للتعامل معه.
 - ث- يتيح المعرفة للآخرين.
 - ج- يقدمون القدوة والمثل الأعلى للآخرين.

دور أسلوب القيادة بالحب في تحقيق الولاء الوظيفي:

البشاشة هي أول الطريق لكسب حب الآخرين وإدخال السرور إلى نفوسهم، وقد ذكر النبي أحاديث كثيرة في هذا الجانب منها: (تبسمك في وجه أخيك صدقة) وقال (لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق)، وهذه الأحاديث تدل على أن أبسط أنواع المعروف هو البشاشة والابتسامة فإذا فقدت فهذا يعني أن الإنسان قد ترك المعروف (البارودي، 97، 2015)، وهذه الصفة من بين أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها القائد فهي صفات أخلاقية مرتبطة بالفرد أينما كان موقعه في العمل، ولا سيما القادة والمديرين داخل العمل، حيث تعمل على تحسين بيئة التعامل بين الأفراد.

وحب واحترام الذات قيمة حقيقية في المنظمات التقليدية والهرمية التي تدار بفلسفة "العاملون لا يعرفون شيئاً، ودورنا (كإدارة) هو أن نحميهم من أنفسهم ومن أفعالهم" وتلك حماقة إدارية تؤدي إلى نشر العديد من الأمراض المؤسسية بين العاملين، وعندما يتحكم المدير العاملين والعمل فإنه ينشر أمراض الدونية والأنا مالية (وأنا مالي) والخوف واللوم والعنف، وتعتبر الإدارة الحنونة هي الدواء الشافي والمصل الواقي من هذه الأمراض. وفي ظل دستور الأخلاق ومبادئ الأمم لا يتحكم القائد في تابعة ولا يشعرهم بالقصور والنقص، لأن جوهر رسالة الأمم والقيادة هو العطاء الذي يرتقي بالآخرين ويرتفع بأدائهم ويهذب سلوكهم ويزيد تفاعلهم (الصمادي، 2000: 47).

كما تجدر الإشارة هنا إلى أن مراعاة البعد الأخلاقي يؤدي إلى القرار النموذجي من حيث النتائج والاعتبارات الأخلاقية اللامادية، وهذا يمكن تحقيق التفاعل والمزاوجة ما بين كلا النوعين من الاعتبارات (عبود نجم، 2006، 19).

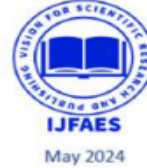
فالقائد الفطري لا يسمح لنفسه بأن يفرق بين موظف وآخر لأن الحب المتوازن هو المصلحة العامة بعينها، والمصلحة العامة بالنسبة للقائد المحب هي قول وفعل وليست شعاراً يرفعه القائد لفرض سياسات متطرفة أو لتبرير نتائج سلبية أو التغليف أخطاء واقعية، فلا يتوازن القائد في قراراته فقط بل وفي اهتمامه بتوازن حياة العاملين معه.

وبناء عليه، القيادة بالحب (القيادة الأبوية) تؤدي إلى تحقيق الرضا والتعصب أحياناً للمحبوب المنظمة والحماسة في العمل وتقديم المطلوب وأكثر ومن ثم الولاء للعمل وهو ما يؤدي بدوره إلى التضحية والتفاني من أجل المنظمة.

كما يمكننا القول أن الحب أسلوب فعال من أساليب القيادة، فمما ما شعر العامل بحب قائده له ورأى منه مواقف وتصرفات تنبئ عن حب صادق، فإنه سيقدم ما يمكن لقائده حبة ووفاء وتعاوناً وتضحية، والرضا الوظيفي في العملية الإدارية هو أصل وأساس انجاز الأعمال ومصدر الجودة العالية والتكلفة المنخفضة والسرعة والإنتاجية العالية في منظمات الأعمال وهو في الأصل ثمرة من ثمرات الحب، وليس الأنظمة الجامدة والهياكل الجوفاء، والإجراءات الإدارية ولا لوائح العقوبات الصارمة.

الدراسات السابقة

International Journal of
Financial, Administrative,
and Economic Sciences
(IJFAES)
Vol. (3), No. (5)



المجلة الدولية للعلوم المالية
والإدارية والاقتصادية
الإصدار (3)، العدد (5)
May 2024

ثانياً: الدراسات السابقة

اطلع الباحث على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي كانت لها دور كبير في إثراء الموضوع، وفي اختيار الباحث له، ومثل البدء بالدراسة انطلاقة من خلال تلك الدراسات ولجوانب أخرى لغرض تحقيق الفائدة وتكامل الدراسات والأبحاث العلمية.

وفيما يلي أهم الدراسات السابقة:

دراسة بعنوان القيادة بالحب كأسلوب قيادي فعال يحقق الرضا الوظيفي للمرؤوسين للباحث سفيان خلوفي 2020:

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على القيادة بالحب (القيادة الأبوية) أو كما تسمى القيادة بفطرة الأمومة باعتبارها أسلوب قيادي فعال، ومحاولة تبين دورها في تحسين الرضا الوظيفي للمرؤوسين، من خلال استقراء وتحليل العديد من الدراسات ذات العلاقة، وقد توصلت الدراسة في الأخير إلى أن الحب أسلوب قيادي فعال لتحقيق الرضا الوظيفي، فمتى ما شعر العامل بحب قائده له ورأى منه مواقف وتصرفات تنبئ عن حب صادق، فإنه سيقدم ما يمكن لقائده حباً ووفاء وتعاوناً وتضحية. وأوصت الدراسة في الأخير بأن يعمل القائد دائماً على بناء بيئة عمل بعيدة عن الروتين وقريبة من التفاعل والتناغم، وهذا لأن الرضا الوظيفي للعاملين هو ثمرة من ثمرات الحب، وليس الأنظمة الجامدة والهياكل الجوفاء والإجراءات الإدارية ولا لوائح العقوبات.

دراسة فيصل محمود الشواورة (2009 م):

- هدف الدراسة: التعرف على مستوى الولاء التنظيمي في شركة مصانع الإسمنت الأردنية وتحديد أثر الالتزام التنظيمي على إجمالي الدخل من المبيعات.

- نتائج الدراسة: مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين تجاه قيمة المبيعات كان بدرجة متوسطة، وأن قوة الارتباط بين الولاء التنظيمي وإجمالي الدخل من المبيعات كانت كبيرة ووجود علاقة معنوية بين الولاء التنظيمي وكافة الخصائص الشخصية لعينة الدراسة.

الدراسات السابقة

International Journal of
Financial, Administrative,
and Economic Sciences
(IJFAES)
Vol. (3), No. (5)



May 2024

المجلة الدولية للعلوم المالية
والإدارية والاقتصادية

الإصدار (3)، العدد (5)

دراسة إيهاب أحمد عويضة (2008) أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في محافظات الأهلية محافظات غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تطوير وتحسين مستوى الولاء والرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الأهلية، تحديد وتحليل وتقييم مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية من خلال ربطه بعناصر محددة للرضا الوظيفي وذلك طبقاً لمتغيرات الشخصية ومعرفة المشاكل والعوامل التي تعيق وجود الولاء التنظيمي في المنظمات الأهلية في محافظات غزة وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية في محافظات غزة والتي عددها (1061) منظمة حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قدرها (80) منظمة أهلية أي حوالي 6% من مجتمع الدراسة، وأما أهم النتائج فقط توصلت إلى أن: هناك مستوى عالي من الولاء التنظيمي في المنظمات الأهلية بمحافظات غزة بقرار 81.76%، هناك مستوى جيد نسبياً لإجمالي الرضا الوظيفي للعاملين بمحافظات غزة بقدر 72.65% كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الأهلية الفلسطينية محافظات غزة تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ومكان العمل.

دراسة عارف عطاري وآخرون (2006 م):

هدف الدراسة: تحديد درجة الولاء التنظيمي لدى الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان تجاه المدرسة والعمل التعليمي، ومهنة التعليم وزملاء العمل، وكذا تحديد مدى ارتباط الولاء التنظيمي ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية. نتائج الدراسة: وجود معدل ولاء مرتفع لهيئة الدراسة.

دراسة الحشالي (2003 م):

هدف الدراسة: معرفة مدى تأثير استخدام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة لأنماط القيادة الثلاثة (الأوتوقراطي، والديمقراطي، والمتساهل) في الولاء التنظيمي بأبعاده (العاطفي، والمستمر، والأخلاقي) لأعضاء هيئة التدريس. نتائج الدراسة: وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأوتوقراطي والولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والأخلاقي، ولم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الديمقراطي، والولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والأخلاقي، في

الدراسات السابقة

International Journal of
Financial, Administrative,
and Economic Sciences
(IJFAES)
Vol. (3), No. (5)



المجلة الدولية للعلوم المالية
والإدارية والاقتصادية

الإصدار (3)، العدد (5)

May 2024

حين لم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة المتساهل والولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والأخلاقي فيما لم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر.

دراسة خضير وآخرون (1996 م):

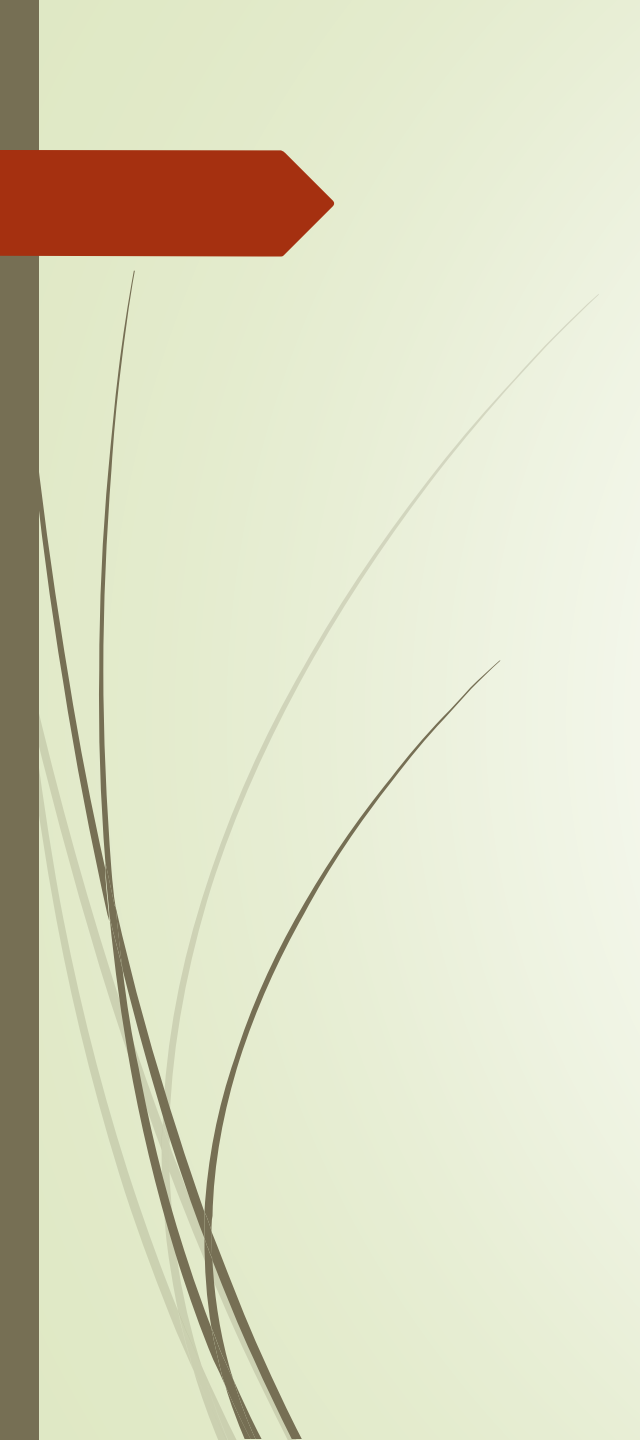
هدف الدراسة: الكشف عن مدى وجود علاقة بين درجة الولاء التنظيمي وبين الفاعلية وعما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة بين الكليات العلمية والإنسانية في أبعاد الولاء التنظيمي والفاعلية في جامعة بغداد. نتائج الدراسة: انخفاض درجة الولاء التنظيمي وتفاوت مستوى الفاعلية في الكليات العلمية والإنسانية بين الارتفاع في الإنتاجية والتأرجح للرضا الوظيفي والتماثل في تحقيق الأهداف، ووجود علاقة بين الولاء التنظيمي والفاعلية بشكل إيجابي أي أن زيادة الولاء التنظيمي يزيد من الفاعلية.

دراسة العمري (1999 م):

هدف الدراسة: التعرف على الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود، وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية، وبيان أثر كل من المتغيرات المتمثلة في: الدرجة العلمية، والسن، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، والخدمة. نتائج الدراسة: أن النمط الديمقراطي هو النمو الأكثر شيوعاً لدى عينة الدراسة من رؤساء الأقسام ويليهِ التراسلي ثم النمط الأوتوقراطي، وأنه توجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي التراسلي والولاء التنظيمي، ووجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي والولاء التنظيمي، وأنه لا توجد آثار ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة في الدخل الشهري والسن والخدمة في العمل الحالي والدرجة العلمية على مستوى الولاء التنظيمي.

دراسة جون وتايلور (1999 م):

هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين النمط القيادي للمدير والمناخ المدرسي وبين الولاء التنظيمي المدرسي في مدارس الأوفنسست في الفلبين. نتائج الدراسة: وجود ترابط وثيق بين النمط القيادي للمدير والمناخ المدرسي والولاء التنظيمي.



شكرا لكم