

أثر القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين: دراسة حالة لشركة جديدا للتقنية بالرياض

اسم الطالب

عبدالرحمن علي محمد نور

الرقم الجامعي

2021204425

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ" (التوبة: 105)

اللهم لك الشكر ولك الحمد حمدا كثيرا مباركا يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانك، أن وفقتني لإنجاز هذا العمل، لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت والحمد بعد الرضا.

اما بعد:

ننقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتورة منى مصطفى العشري عضو هيئة التدريس في كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن، على كل ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

ولا يسعني هنا إلا أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير للسعادة المستشار ناصر المحيميد الذي جعل التعليم حق للجميع، لدعمه الكبير وتشجيعه المستمر.

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل، إلى كل هؤلاء أقول لهم شكرا جزيلا، وجزاكم الله خيرا.

عبدالرحمن

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى رسول الله وهادي الأنام إلى منبع النور ومزيل الظلام حبيبي رسول يا رسول الله عليه
الصلاة والسلام

لو سئل القلب عن الأحبة بعد الله والرسول لا يعرف الا هؤلاء إلى من أوصاني ربي بها

ومنحتني كل نفيس وغالي إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى الغالية دوما وأبدا أُمي
الغالية حفظها

إلى من رباني على التقوى والفضيلة، فكان درع أمان لي أحتمي به من غدر الزمن وتحمل
عبء الحياة حتى لا أحس بالحرمان إلى الصدر الحنون أبي الغالي حفظه الله

إلى شموع بيتي وأعز ما في أسرتي إخوتي وأخواتي إلى كل من ذكره القلب وغفل عنه
العقل ونسيه القلم

"اللهم لك الفضل ولك الشكر كله اليك يرجع الفضل علانية وسراء "

جدول المحتويات

6	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
7	المقدمة:	1.1
9	مشكلة البحث:	1.2
9	الفجوات النظرية:	1.2.1
9	الفجوات العملية:	1.2.2
10	أهمية البحث:	1.3
10	الأهمية النظرية:	1.3.1
10	الأهمية العلمية:	1.3.2
10	أسئلة البحث:	1.4
11	أهداف البحث:	1.5
11	فرضيات البحث:	1.6
12	نموذج البحث:	1.7
12	منهجية البحث:	1.8
13	الدراسة الميدانية:	1.9
15	مخطط البحث:	1.10
16	الفصل الثاني: الإطار النظري	2
17	المقدمة:	2.1
17	المتغير الأول :	2.2
18	المتغير الثاني :	2.3
19	العلاقة بين المتغير الاول والمتغير الثاني :	2.4
20	الخاتمة:	2.5
21	المراجع:	2.6
22	الملاحق:	2.7

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
12	نموذج البحث (من اعداد الباحث)	1
13	ملخص منهجية البحث (المصدر الباحث)	2

1 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

إن الموارد البشرية ليست فقط أحد أهم عناصر نجاح المنظمات، بل تعتبر أيضاً حجر الزاوية في فعالية هذه المنظمات، في ظل الاتجاه المتزايد للاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها محور التغيير والانطلاق نحو تحقيق الأهداف التنظيمية التي تعتبر العنصر الحاسم في نجاح المنظمات. يعد تطبيق المفاهيم الإدارية المتقدمة وتمكين الموظفين من الأساليب الإدارية الحديثة التي لها أثر كبير في دعم أداء الموارد البشرية ورفع كفاءتها. لقد أدركت المنظمات المعاصرة، بما في ذلك الشركات التقنية، أن هناك حاجة ملحة لأفراد يتمتعون بمهارات وإمكانات متميزة للتفكير الابتكاري ومعالجة ظروف عدم التأكد والاستعداد للمخاطر (سبرينتز، 1995، ص 1442-1465).

يتطلب تحقيق هذه الرؤية اعتماد استراتيجية تمكين الموظفين، وهي منهج لتنمية الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة وربحية منتجات وخدمات المنظمة. أصبح تمكين العاملين وثيق الصلة بالممارسات القيادية التي تسعى إلى دعم القدرات التنافسية للمنظمة، من خلال توفير المناخ المناسب لتعزيز تمكين العاملين. يمكن القول إن ضعف أداء العاملين قد لا يكون بالضرورة بسبب ضعف قدراتهم الشخصية أو نقص مهاراتهم، ولكن قد يكون نتيجة لتبني قادة المنظمات لأساليب قيادية لا تتبع منهجاً إدارياً إيجابياً يتيح الفرصة لتنمية قدرات الأفراد وإعداد كوادر متميزة قادرة على تحقيق الأهداف التنظيمية. إن مفهوم تمكين العاملين يقوم على إعطاء العاملين الصلاحيات وتشجيع مشاركتهم في اتخاذ القرار وغرس الثقة في قدرتهم على الإنجاز. لذلك نحن بحاجة إلى أسلوب قيادة ذو سمات خاصة مثل القيادة الأخلاقية التي تؤكد على الإجراءات الصحيحة والسلوكيات الإيجابية والعلاقات المتميزة مع الأفراد، والتي من المفترض أن يكون لها دور إيجابي في تمكين العاملين. تعاني العديد من المنظمات المعاصرة من مشكلات إدارية مختلفة موجودة بشكل أساسي، بسبب الأسلوب القيادي المتبع، ويظهر ذلك من خلال نتائج بعض الدراسات التي أجريت في هذا المجال. فعلى سبيل المثال، أكدت دراسة (الجميل، 2008، ص 143) على أن من أهم العوائق التي تواجه الموظفين هو إضعاف القدرة القيادية على توفير المناخ الذي يهتم بمشاكل العاملين، فضلاً عن عدم التقويم وعدم تشجيع الابتكار. وندل في (الجميل، 2008، ص 83) أشار إلى أن القادة الذين يتبعون نمطاً قيادياً غير متوازن لم يشكلوا أهمية أساسية في التأثير على تمكين العمال.

كما عرض عبد الرسول في (عباس، 2016، ص 175) نتائج دراسته في إحدى المؤسسات في مصر والتي أكدت أن الإدارة العليا لا تسمح للمديرين في المستويات الأدنى بوضع الخطط اللازمة ولا تمنحهم الصلاحيات اللازمة لإنجاز العمل كما أنها لا توفر البيانات والمعلومات اللازمة ولا توفر وسائل اتصال فعالة. هذه النتائج تلفت الانتباه إلى الحاجة إلى أسلوب قيادة أكثر فعالية، فالقيادة الأخلاقية هي أحد هذه الأنماط القيادية. وذكر (براون وتريفينو، 2006، ص 595-616) أن الشكل الفريد والمهم للقيادة هو القيادة الأخلاقية خاصة في المنظمات التعليمية التي يجب أن تواكب التطور اللازم في مخرجات العملية التعليمية.

لذلك تشير واقع شركة جديدا للتقنية إلى وجود العديد من المشكلات الإدارية التي تحد من قدرتها على إنجاز مهمتها وتحقيق أهدافها. بعض هذه المشكلات يعود بشكل رئيسي إلى ضعف كفاءة القادة الإداريين الذين يفترض أن يكونوا قادرين على مواجهة تحديات العصر. هؤلاء القادة يتشبثون بالأساليب التقليدية في الإدارة التي تعتمد على مركزية سلطة اتخاذ القرار، وضعف إيمانهم بأهمية تفويض بعض الصلاحيات إلى مرؤوسيه في شركة جديدا للتقنية. كما يشير الواقع إلى ضعف استعداد قادة الشركة لتطبيق تمكين العاملين بسبب نقص معرفة القادة بمفهوم التمكين وكيفية تنفيذه. وقد أكدت العديد من الدراسات هذه الاتجاهات بين قادة المنظمات، أشارت دراسة (عبد الرحمن، 2020، ص 1-73) إلى بعض النتائج المتعلقة بخصائص القادة الإداريين، على سبيل المثال، يخشى القادة فقدان السلطة، ويمارسون أعمالهم بشكل روتيني خوفاً من الفشل وارتكاب الأخطاء، وضعف الثقة المتبادلة بين المرؤوسين والقادة نتيجة لعدم تلبية رغبات المرؤوسين وسعي القادة لتحقيق مصالحهم الشخصية. وأغلب القادة يستخدمون طريقة واحدة لحل المشكلات. بالإضافة إلى ذلك، يتمسك القادة بالتسلسل الهرمي والروتين الوظيفي، ولا يستفيدون بفعالية من الأساليب الإدارية الحديثة.

كذلك، أشارت دراسة (علي، 2007، ص. 222) إلى وجود قصور في برامج تأهيل القيادة. كما أشارت دراسة (نجيب، 2006، ص. 562) إلى أن القادة يتم اختيارهم بناءً على خبراتهم التقنية الكبيرة، لكن القليل منهم تلقوا تدريباً إدارياً كافياً. بالإضافة إلى ذلك، أبرزت دراسة (عبد الرحيم، 2007، ص. 142) أن تسجيل القادة في برامج التدريب، سواء كانت إلزامية أو اختيارية، يتم للتوافق مع متطلبات الترقية، مما يجعل التسجيل ضرورياً، وبالتالي يصبح التسجيل مجرد إجراء شكلي.

ومن هذا المنطلق، قرر الباحث إنجاز هذا البحث لسد الفجوات المتعلقة بموضوع أثر القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين في شركة جديدا للتقنية بجدة.

1.2 مشكلة البحث:

تشير واقع الشركات التقنية إلى وجود العديد من المشكلات الإدارية التي تحد من قدرتها على تحقيق أهدافها، بسبب ضعف كفاءة القادة الإداريين والتزامهم بالأساليب التقليدية التي تعتمد على مركزية القرار. هذا يؤدي إلى ضعف الثقة المتبادلة بين القادة والمرووسين وعدم فعالية استخدام الأساليب الإدارية الحديثة، مما يؤثر على تمكين العاملين وأدائهم.

1.2.1 الفجوات النظرية:

- على الرغم من الدراسات التي تناولت تأثير القيادة على تمكين العاملين، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تركز بشكل خاص على القيادة الأخلاقية في الشركات التقنية.
- معظم الأبحاث لم تستكشف بشكل كافٍ كيفية تأثير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين في سياق الشركات التقنية.
- هناك أيضاً فجوة في الدراسات التي تربط بين القيادة الأخلاقية وتحقيق الكفاءة الإدارية في هذه الشركات.
- لم يتم بحث دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة بين القادة والمرووسين بشكل كافٍ.

1.2.2 الفجوات العملية:

- تفتقر الأبحاث إلى دراسات تطبيقية تستعرض كيفية تنفيذ مبادئ القيادة الأخلاقية في الشركات التقنية مثل شركة جيديا للتقنية.
- هناك نقص في الأدلة العملية حول تأثير تمكين العاملين على تحسين الأداء المؤسسي في السياق التقني.
- لم يتم تقييم فعالية برامج التدريب القيادي في الشركات التقنية بشكل عملي وشامل.
- كما لم تتناول الأبحاث بشكل كافٍ الطرق الفعالة لتعزيز الثقة المتبادلة بين القادة والمرووسين من خلال القيادة الأخلاقية.

مع أخذ المناقشة أعلاه في الاعتبار، فإن الوظيفة المهمة لهذه الدراسة هي الاجابة على سؤال البحث

كيف يؤثر تبني القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين في شركة جيديا للتقنية بجدة؟

1.3 أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من الحاجة الماسة لفهم تأثير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين في الشركات التقنية، وبالأخص في شركة جيديا للتقنية بجدة، وذلك لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

1.3.1 الأهمية النظرية:

- يساهم البحث في سد الفجوة النظرية المتعلقة بالقيادة الأخلاقية وتأثيرها على تمكين العاملين في الشركات التقنية.
- يضيف البحث معرفة جديدة حول العلاقة بين القيادة الأخلاقية والثقة المتبادلة بين القادة والمروسين.
- يوفر إطارًا نظريًا يمكن أن يُستخدم في الدراسات المستقبلية في نفس المجال.
- يعزز من فهمنا لكيفية تحقيق الكفاءة الإدارية من خلال تبني أساليب القيادة الأخلاقية.

1.3.2 الأهمية العلمية:

- يوفر البحث توصيات عملية لقادة الشركات التقنية حول كيفية تطبيق القيادة الأخلاقية لتمكين العاملين. يساعد في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية من خلال تمكين العاملين.
- يقدم استراتيجيات لتعزيز الثقة والتعاون بين القادة والمروسين في بيئة العمل.
- يساهم في تطوير برامج تدريبية فعالة للقيادة الأخلاقية تستهدف القادة في الشركات التقنية.

1.4 أسئلة البحث:

1. كيف تؤثر القيادة الأخلاقية على مستوى تمكين العاملين في شركة جيديا للتقنية بالسعودية؟
2. ما هي العوامل القيادية الأخلاقية التي تسهم بشكل أكبر في تمكين العاملين داخل الشركة؟
3. كيف يؤثر تمكين العاملين من خلال القيادة الأخلاقية على الأداء المؤسسي لشركة جيديا للتقنية؟
4. ما هي التحديات التي تواجه قادة شركة جيديا للتقنية في تطبيق القيادة الأخلاقية وكيف يمكن التغلب عليها؟

1.5 أهداف البحث:

الهدف العام: استكشاف تأثير القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين في شركة جيديا للتقنية بالسعودية وتحليل كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال تطبيق مبادئ القيادة الأخلاقية.

الأهداف الفرعية:

- تحديد العوامل القيادية الأخلاقية التي تسهم في تمكين العاملين داخل شركة جيديا للتقنية.
- تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين وكيفية تأثيرها على الأداء المؤسسي للشركة.
- تقييم مستوى الثقة المتبادلة بين القادة والعاملين في شركة جيديا للتقنية نتيجة لتطبيق القيادة الأخلاقية.
- تقديم توصيات عملية حول كيفية تعزيز القيادة الأخلاقية في الشركة لمواجهة التحديات وتحسين بيئة العمل وتمكين العاملين بشكل فعال.

1.6 فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وتمكين العاملين في شركة جيديا للتقنية بالسعودية.

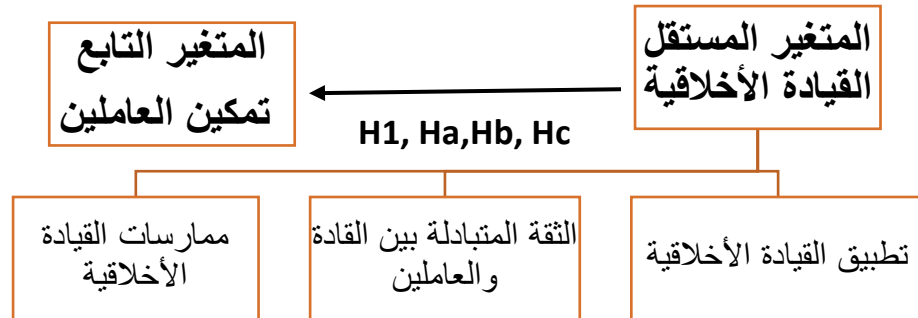
وتتفرع عنها الفرضيات الآتية:

Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الأخلاقية ومستوى رضا العاملين في شركة جيديا للتقنية.

Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الثقة المتبادلة بين القادة والعاملين وتمكين العاملين في شركة جيديا للتقنية.

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق القيادة الأخلاقية وتحسين الأداء المؤسسي في شركة جيديا للتقنية.

1.7 نموذج البحث:

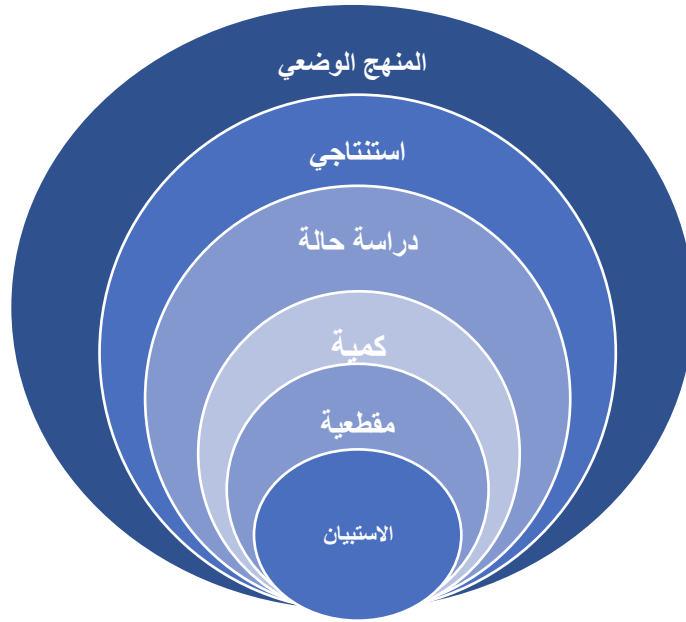


الشكل (1): نموذج البحث (من اعداد الباحث)

1.8 منهجية البحث:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى دراسة أثر القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين دراسة حالة لشركة جيداً للتقنية بالسعودية: من جانبه، يهدف المنهج التحليلي إلى العلاقة بين متغيري الدراسة وتحديد أثر كل منهما في الآخر.

- فلسفة البحث: المنهج وضعي positivism
- أسلوب التحليل: استنتاجي Deductive
- استراتيجية البحث: دراسة حالة Case study
- أداة البحث: دراسة كمية Mono method
- الأفق الزمني: دراسة مقطعية cross sectional
- طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيان



الشكل (2) ملخص منهجية البحث

المصدر: البحث

1.9 الدراسة الميدانية:

شركة جيديا للتقنية هي إحدى الشركات الرائدة في مجال التقنية المالية والتكنولوجيا المصرفية في المملكة العربية السعودية. تأسست الشركة في عام 2008، وسرعان ما أصبحت واحدة من أبرز الشركات في تقديم الحلول التقنية والمالية المبتكرة في السوق السعودي.

يقع المقر الرئيسي لشركة جيديا للتقنية في مدينة الرياض، حيث تمثل هذه المدينة مركز العمليات الرئيسي للشركة. من خلال وجودها في الرياض، تتمكن الشركة من تقديم خدماتها لأكثر عدد من العملاء في المنطقة الوسطى من المملكة العربية السعودية.

تمتلك شركة جيديا للتقنية عدة فروع موزعة في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية. تشمل هذه الفروع المدن الكبرى مثل جدة، الدمام، مكة المكرمة، والمدينة المنورة. بفضل هذا التوزيع الجغرافي، تستطيع الشركة الوصول إلى قاعدة عملاء واسعة وتقديم خدماتها بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

مجال العمل:

تعمل شركة جيديا للتقنية في مجال التقنية المالية، وتقدم مجموعة متنوعة من الحلول التقنية التي تشمل:

أنظمة الدفع الإلكتروني: تقديم حلول متكاملة للدفع الإلكتروني تشمل أجهزة نقاط البيع والتطبيقات الذكية.

التكنولوجيا المصرفية: توفير حلول متقدمة للبنوك والمؤسسات المالية لتحسين الكفاءة التشغيلية وخدمة العملاء.

الحلول السحابية: تقديم خدمات الحوسبة السحابية لتحسين إدارة البيانات والعمليات التجارية.

التجارة الإلكترونية: دعم الأعمال التجارية عبر الإنترنت من خلال تقديم حلول متكاملة للتجارة الإلكترونية تشمل بوابات الدفع والتسويق الإلكتروني.

تسعى شركة جيديا للتقنية باستمرار إلى الابتكار والتطوير في مجال التقنية المالية، مما يمكنها من المحافظة على مكانتها الرائدة في السوق السعودي وتلبية احتياجات عملائها بفعالية وكفاءة عالية.

1.10 مخطط البحث:

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

2 الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 المقدمة :

2.2 المتغير الأول :

2.3 المتغير الثاني :

2.4 العلاقة بين المتغير الاول والمتغير الثاني :

2.5 الخاتمة:

2.6 المراجع:

1. سبريتزر، جي إم (1995). التمكين النفسي في مكان العمل: الأبعاد والقياس والتحقق من الصحة. مجلة أكاديمية الإدارة. 38 (5)-1442
2. الجميلي، م ب (2008). الأنماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين من وجهة نظر العاملين بمجلس الشورى". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم
3. عباس، إ. (2016). تمكين المديرين مدخل لرفع كفاءة الأداء بمدارس التعليم العام في مصر – دراسة ميدانية مجلة كلية التربية – جامعة بورسعيد
4. خليل، ن.س، دياب، أم، وعبد الرحمن، ر. (2020). معوقات تحفيز الإبداع الإداري لدى القيادات الجامعية في مصر. (2020). مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية-3:1. 73
5. علي، أ.ع (2007) دور القيادات الجامعية في تنمية الإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عين شمس
6. نجيب، (2006) HF. رؤية لإدارة الجامعات الحكومية المصرية. من أبحاث المؤتمر العربي الأول جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد المنعقد في الفترة من 24 – 23 أبريل الشارقة – الإمارات العربية المتحدة – جامعة الدول العربية – المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

2.7 الملاحق: