

مقترح بحثي لدراسة بعنوان

أثر القيادة الخادمة على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة جدة

إعداد الطالبة/ بشرى حسين محمود دهاخني

إشراف/ الدكتور وليد سليمان

العام الدراسي: 2023 م

المقدمة:

في عصر التحولات السريعة والتغيرات الاقتصادية المستمرة، تظهر جلياً أهمية دور القيادة في تعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق التميز المؤسسي، والذي بلا شك ينعكس بشكل إيجابي على الاقتصاد في المملكة العربية السعودية، حيث تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أحد أعمدة الاقتصاد العديدة في المملكة العربية السعودية.

وعند الحديث عن إدارة المؤسسات، فإن إدارتها تتطلب استخدام استراتيجيات قيادية تركز على تحفيز الموظفين وتمكينهم ودعمهم لتحقيق مؤشرات ذات مستويات عالية وتحقيق الأهداف المؤسسية المنشودة، من أجل البقاء والازدهار في بيئة الأعمال المتغيرة.

وفي هذا السياق فإن القيادة الخادمة تمثل أحد أهم المفاهيم القيادية الفعالة التي تركز على تقديم دعم القائد وتوجيهاته كأساس للقيادة وتطويرها باعتبار الفرد جزء لا يتجزأ من استراتيجية التحسين المؤسسي، من خلال تقديم الدعم والتوجيه المستمرين وتحفيز الموظفين لتحقيق النجاح المشترك، والذي بدوره يلعب دوراً كبيراً في بناء بيئة عمل تشجع على الابتكار للارتقاء بمستوى المؤسسة.

وتعد دراسة مجال القيادة الخادمة وأثرها على المؤسسات المتوسطة والصغيرة والسعي لتطبيقها يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث تعتبر هذه الرؤية مبادرة شاملة تهدف إلى تعزيز القدرات الإنسانية وتحفيز الابتكار والإبداع وريادة الأعمال، وهو ما يتماشى مع مفهوم القيادة الخادمة الذي يركز على تطوير ودعم الفرد وتمكينه لتحقيق النجاح والتطور داخل المؤسسة.

وتظهر أهمية هذا البحث في ضرورة فهم كيفية تأثير القيادة الخادمة على الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة جدة، إذ يُعتبر الرضا الوظيفي عاملاً أساسياً يؤثر على أداء الموظف وانخراطه في العمل، وبالتالي على أداء المؤسسة بشكل عام.

وفي ظل التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في بيئة الأعمال، فإن فهم كيفية تأثير القيادة الخادمة على الرضا الوظيفي يمكن أن يسهم وبشكل ملحوظ في توجيه الجهود التطويرية لتعزيز الأداء والنجاح المستدام لهذه المؤسسات.

وتسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر استخدام أساليب القيادة الخادمة على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة جدة، وذلك من خلال تحليل علاقة القيادة الخادمة بمستويات الرضا الوظيفي وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة.

مشكلة البحث:

في ضوء التحديات التي تواجه المؤسسات الصغيرة، فإنه من الجدير بالذكر أن تحليل أثر القيادة الخادمة على الرضا الوظيفي يُعتبر أمراً ضرورياً لفهم كيفية تحسين بيئة العمل ورفع معدلات الرضا في هذه المؤسسات، والذي ينعكس على الأداء الوظيفي ونجاح المؤسسة في نهاية المطاف.

ومن هذا المنطلق، فإن مشكلة البحث تتمثل في التساؤل عن ما هو تأثير القيادة الخادمة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في مدينة جدة؟ ويندرج تحت هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية المتمثلة في الآتي:

- ما هو مستوى تطبيق القيادة الخادمة في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في مدينة جدة؟
- ما هو مستوى الرضا الوظيفي السائد في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في مدينة جدة ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة والرضا الوظيفي في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في مدينة جدة؟

أهمية البحث:

تأتي أهمية هذا البحث من تناوله لموضوعين مهمين وهما نمط القيادة الخادمة والرضا الوظيفي، على اعتبار أن الرضا الوظيفي للعاملين يتأثر بنمط القيادة المتبع من قبل القائد، مما يساهم في توجيه الجهود التطويرية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جدة لتعزيز الرضا الوظيفي وبالتالي رفع مستوى الأداء والإنتاجية، حيث تحاول هذه الدراسة اختبار فعالية استخدام أساليب الإدارة الخادمة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مدينة جدة، حيث تعتبر القيادة الخادمة من المفاهيم القيادية الحديثة التي لها الأثر الكبير في رفع مستوى القيادة الإدارية.

ويأمل الباحث أن تقدم هذه الدراسة فائدة مجدية للمؤسسات المتوسطة والصغيرة بمدينة جدة من خلال تبني نتائج الدراسة، كما قد تكون مصدراً مساهماً لاستلهم أفكار للباحثين الأكاديميين في ذات المجال لمواصلة البحث في المواضيع ذات الصلة لتقديم إسهامات علمية جديدة سعيًا لسد الثغرة في الأبحاث والدراسات العربية في مجال الرضا الوظيفي.

أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في دراسة أثر القيادة الخادمة على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة جدة، والذي يظهر من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- تحليل أثر القيادة الخادمة على مستويات الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة جدة.
- تحديد العوامل التي قد تؤثر على علاقة القيادة الخادمة بالرضا الوظيفي.

- تقديم توصيات لتطبيق مبادئ القيادة الخادمة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة جدة.

فرضيات البحث:

- هناك علاقة إيجابية بين القيادة الخادمة ومستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في جدة.
- تؤثر عوامل مثل الثقة والدعم والتوجيه من القائد الخادم على تعزيز الرضا الوظيفي بشكل ملحوظ.
- يختلف تأثير القيادة الخادمة على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة جدة باختلاف الجنس.

الدراسات السابقة:

تناولت دراسة السهلي 2021 دراسة هدفت إلى الكشف عن دور القيادة لأخادمة في تحقيق الرضا الوظيفي لمنسوبات المدارس بمحافظة حفر الباطن، حيث كشفت الدراسة عن وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين ممارسة قائدات المدارس للقيادة الخادمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى المنسوبات.

وقد أجرى لطرش محمد 2021 دراسة هدفت للتحقق من تأثير القيادة الخادمة على الرضا الوظيفي للعاملين من خلال دراسة عينة بشرية الاسمنت عين التوتة، وقد توصلت الدراسة لوجود دور ايجابي كبير للقيادة الخادمة في الرضا الوظيفي للعاملين وأن القيادة الخادمة تفسر 42.4 % من التباين في الرضا الوظيفي .

كما اجرت العزام 2022 دراسة هدفت إلى التعرف على واقع القيادة الخادمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة حائل، وأظهرت الدراسة وجود درجة متوسطة في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وبناء على النتائج أوصت الدراسة بضرورة زيادة اهتمام جامعة حائل بدراسة القيادة الخادمة وكيفية تطبيقها وممارستها والاستفادة منها في تعزيز الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية.

وتناول عبد الله 2015 دراسة بعنوان دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة السليمانية وقد هدف البحث إلى التعرف على دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي للمدرسين في الجامعة، وقد أسفرت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط وأثر ايجابي بين المتغيرين .

كما تناولت دراسة عبد الرحمن 2014 التي تحمل عنوان الرضا الوظيفي للعاملين في ظل نظرية القيادة الخادمة للعاملين بالأجهزة الحكومية بمدينة الرياض ، والتي هدفت إلى التعريف بنظرية القيادة الخادمة، والتعرف على درجة ممارسة وتطبيق القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية للقيادة الخادمة وعلاقة ذلك بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين بهذه الأجهزة .

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن هناك مستوى مرتفعاً للرضا الوظيفي للعاملين بالأجهزة الحكومية المركزية بمدينة الرياض. وأن تطبيق القيادة الخادمة يؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية المركزية بمدينة الرياض، حيث وجدت علاقات ارتباط وتأيير ذات دلالة إحصائية بين القيادة الخادمة والرضا الوظيفي.

وأجرى ماجد 2020 دراسة بعنوان علاقة القيادة الخادمة وتأثيرها في الرضا الوظيفي في شركة مصافي الجنوب والتي سعت إلى اكتشاف مدى تطبيق القيادة الخادمة في الشركة المبحوثة، مع تحديد مستوى الاهتمام بالرضا الوظيفي، والتعرف على علاقات الارتباط والأثر بين المتغيرات الرئيسة وأبعادها، في شركة مصافي الجنوب، وكانت أبرز استنتاجات الدراسة هو عدم اعتماد القيادة الخادمة كنمط أساس في إدارة شؤون الشركة، إضافة إلى وجود مستويات عالية من الرضا الوظيفي لدى الموظفين، فضلاً عن العلاقات والأثر بين متغيرات الدراسة وأبعادها كانت جميعها معنوية، مما أدى إلى رفض جميع الفرضيات الصفرية.

وقد قام قرني 2022 بدراسة هدفت إلى توضيح علاقة القيادة الخادمة بـ الانسحاب الوظيفي من العمل، حيث تكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع العاملين الإداريين في الديوان العام لمحافظة المنيا في جمهورية مصر العربية. وكانت أحد نتائج الدراسة هي وجود علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة الخادمة مجتمعة وبين بعد الانسحاب الوظيفي لدى العاملين.

كما قام العولقي 2018 بدراسة هدفت إلى تحليل طبيعة علاقة القيادة الخادمة بتحسين جودة حياة العمل في المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية، وقد أسفرت الدراسة عن وجود علاقة معنوية بين ممارسة أبعاد القيادة الخادمة في المؤسسة وتحسين جودة الحياة كالمسؤولية التنظيمية والإيثار والتعاطف.

وأجرت دامي وآخرون (Dami 2022) دراسة حول القيادة الخادمة والرضا الوظيفي: الدور الوسيط للثقة وتبادل القائد والأعضاء والتي هدفت إلى معرفة دور وساطة الثقة وتبادل القائد والعضو في تأثير القيادة الخادمة على الرضا الوظيفي. وخلصت الدراسة إلى أن القيادة الخادمة لها تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي والثقة.

كما أجرى فيرسلج وآخرون (Vrcelj 2022) دراسة حول القيادة الخادمة وتأثيرها على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الخادمة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. علاوة على ذلك، فإن القيادة الخادمة لها تأثير أقوى على الرضا الوظيفي من تأثيرها على الالتزام التنظيمي.

وأجرى بورشرز (Borchers ٢٠١٦) دراسة سعت إلى الكشف عن العلاقة بين القيادة الخادمة والرضا الوظيفي لدى عينة من الموظفين في مركز للرعاية الصحية خاص بكبار السن، وأظهرت النتائج وجود علاقات مباشرة بين الرضا الوظيفي للعاملين وسبعة من خصائص القيادة الخادمة الثمانية (التمكين المساءلة التراجع التواضع، الأصالة، الشجاعة، التسامح، الإشراف) التي كانت جزءاً من نموذج فان و نوجتن المطور لخصائص القيادة الخادمة.

(Nuijten & Van Dierendonck)

منهجية البحث:

- استخدام استبيانات لجمع البيانات من عينة عشوائية من موظفي بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مدينة جدة.
- تحليل البيانات باستخدام أساليب الإحصاء المتقدمة مثل تحليل الانحدار.

هيكل البحث:

المقدمة.

ملخص الدراسة.

أهمية الدراسة.

أهداف الدراسة.

مشكلة الدراسة.

فروض الدراسة.

الدراسات السابقة.

المنهجية وطرق البحث.

أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).

حدود الدراسة (بشري، مكاني، زمني).

تحليل البيانات .

استنتاجات وتوصيات.

الخاتمة.

الملاحق.

المراجع والمصادر.

حدود البحث:

لقد حددت هذه الدراسة في المجالات التالية:

الحدود البشرية: تعتمد هذه الدراسة على عينة عشوائية من العاملين من الجنسين في القطاع الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة العلمي خلال عام 2024 م.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية.

الحدود الموضوعية: يقتصر البحث بشكل أساسي على دراسة مدى تأثير القيادة الخادمة في تحقيق الرضا الوظيفي.

قائمة المراجع الأولية:

- عبد الرحمن، طارق. (2014). الرضا الوظيفي للعاملين في ضل نظرية القيادة الخادمة : دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالأجهزة الحكومية في مدينة الرياض. معهد الإدارة العامة، الرياض.
- العولقي، عبدالله. (2018). أثر القيادة الخادمة في تحسين جودة حياة العمل بالتطبيق على المؤسسة العامة للاتصالات اليمنية. جامعة إب. اليمن.
- قرني، حسام. (2022). العلاقة بين القيادة الخادمة والإنسحاب الوظيفي من العمل- دراسة ميدانية على العاملين بالديوان العام لمحافظة المنيا. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- لطرش، محمد. (2022). دور القيادة الخادمة في تعزيز الرضا الوظيفي للعاملين. جامعة أحمد دراية. الجزائر.
- عبدالجليل، أماني (2022). العلاقة بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية. جامعة أسيوط. مصر.
- ماجد، زيد. (2020). علاقة القيادة الخادمة وتأثيرها في الرضا الوظيفي- دراسة استطلاعية في شركة مصافي الجنوب. جامعة البصرة. العراق.
- عبد الله، دهبون. (2015). دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي- دراسة تحليلية لأراء عينة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية. جامعة السليمانية. العراق.
- العزام، ميسم. (2022). واقع القيادة الخادمة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة حائل. جامعة حائل. المملكة العربية السعودية.
- السهلي، نورة، (2021). تصور مقترح لتفعيل دور القيادة الخادمة في تحقيق الرضا الوظيفي لمنسوبات المدراس بمحافظة حفر الباطن في ضوء رؤية المملكة 2030. مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس. العدد الخامس والأربعون الجزء الأول.

Vrcelj, N., Bevanda,V., Bevanda., N., (2022). Servant Leadership: Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment. Management Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies.

Dami, Z., Imron, A., Burhanuddin, B., Supriyanto, A., (2022). Servant leadership and job satisfaction: The mediating role of trust and leader-member exchange. Educational Administration, Faculty of Education, Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia.