

القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالشركة العامة للكهرباء في المنطقة الجنوبية مكتب تراغن

عمران، حسن عبدالسلام علي، والهنوي، فتحية محمد عيسى. (٢٠٢٤). القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالشركة العامة للكهرباء في المنطقة الجنوبية مكتب تراغن. مجلة آفاق اقتصادية، مج ١٠، ١٤، ١٣٣ - ١٥٢. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1488588>

Prepared by

ماجد عبدالله الزهراني



"القيادة الخادمة وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين:
دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين بالشركة العامة للكهرباء
في المنطقة الجنوبية – مكتب تراغن."

تواجه المؤسسات المعاصرة تحديات متزايدة تتطلب أنماطاً قيادية قادرة على تحفيز العاملين وتعزيز انتمائهم المؤسسي، بما ينعكس إيجاباً على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم. وتعد القيادة الخادمة أحد الأساليب الحديثة التي تركز على خدمة الموظفين ودعمهم، من خلال الاستماع لاحتياجاتهم، وتمكينهم، وتوفير بيئة عمل إيجابية تعزز رضاهم الوظيفي.

وتسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الخادمة ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء في المنطقة الجنوبية – مكتب تراغن، بهدف التعرف على واقع الممارسات القيادية في المؤسسة، وقياس درجة رضا العاملين، وصولاً إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تسهم في تطوير بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء.

تهدف الدراسة الى :

- بيان العلاقة بين القيادة الخادمة، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء في المنطقة الجنوبية مكتب تراغن.
- التعرف على واقع القيادة الخادمة بالشركة العامة للكهرباء في المنطقة الجنوبية مكتب تراغن.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالشركة العامة للكهرباء بالمنطقة الجنوبية مكتب تراغن.
- تقديم سلسلة من النتائج والتوصيات، لتعبر المعرفة الخاصة بالقيادة الخادمة، والرضا الوظيفي للعاملين.

١. بيان العلاقة بين القيادة الخادمة وتحسين مستوى الرضا الوظيفي

يعد هذا الهدف جوهر البحث، إذ يربط بين المتغير المستقل (القيادة الخادمة) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي). من الناحية البحثية، تحديد هذه العلاقة يستلزم منهجية دقيقة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية مناسبة (مثل معامل الارتباط وتحليل الانحدار)، وهذه القوة تكمن في كونه تطبيقياً ويمكن أن يقدم نتائج مباشرة قابلة للتنفيذ، لكن التحدي هو عزل تأثير القيادة الخادمة عن باقي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

٢. التعرف على واقع القيادة الخادمة بالشركة

هذا الهدف ذو طبيعة تشخيصية، حيث يسعى إلى وصف الوضع القائم للقيادة الخادمة من خلال مؤشرات عملية (مثل دعم القادة للموظفين، التواصل، تمكين الفريق، الاهتمام بالنمو الشخصي)، و هذا التشخيص مهم لأنه يحدد الفجوة بين الواقع والمأمول، ويوفر قاعدة بيانات أساسية لفهم نقاط القوة والضعف في تطبيق هذا النمط القيادي. غير أن نجاحه يعتمد على وضوح المعايير المستخدمة لقياس "القيادة الخادمة".

٣. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين

يركز الهدف على قياس مؤشرات الرضا الوظيفي مثل الأجور، بيئة العمل، فرص التطوير، المشاركة في صنع القرار، وغيرها. أهميته تكمن في أنه يوفر صورة كمية ونوعية عن مشاعر العاملين، والتي يمكن استخدامها لاحقًا لمقارنة أثر القيادة الخادمة، و لكن ينبغي الحذر من التحيز في الاستجابات (مثل مجاملة الإدارة أو الخوف من التعبير عن السخط).

٤ . تقديم سلسلة من النتائج والتوصيات

يمثل الهدف المخرجات التطبيقية للبحث، حيث يُتوقع أن يقدم الباحث توصيات عملية قابلة للتنفيذ بناءً على النتائج، مثل سياسات لتحسين أسلوب القيادة أو رفع الرضا الوظيفي، و أهمية هذا الهدف أنه يربط بين الجانب الأكاديمي والممارسة الفعلية، لكنه يتطلب صياغة توصيات دقيقة، واقعية، ومدعومة بالبيانات.

لم يعد الأسلوب القيادي التقليدي قادرًا على مواجهة التحديات الجسيمة التي تواجه المنظمات، وخصوصًا في ظلّ التغيرات الكبيرة، والمستجدات الحاصلة في مختلف النواحي، والتي تتطلب أحيانًا طاقات العاملين نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وتعاني كثير من هذه المنظمات من انخفاض مستويات الرضا الوظيفي للعاملين، حيث تم عملية تشخيص المشكلة من خلال زيارات قام بها الباحثان إلى الشركة، عينة الدراسة، والتي كانت بتاريخ الخامس من أغسطس ٢٠٢٣، ومن المقابلة مع مجموعة من الموظفين، وسؤالهم عن مستوى الرضا الوظيفي، والذي يمكن معرفته من خلال مستوى الأجور، والمزايا، والمكافآت التي يحصلون عليها، ومشاركتهم في صنع القرارات

فتبين للباحثان ارتفاع حدّة الأجوبة السلبية وانخفاض الشعور الإيجابي للعاملين، إضافة إلى الشركة لم تجر أية دراسات أو بحوث، أو مقالات في الشركة بشكل خاص أو البيئة الليبية بشكل عام، للكشف عن تحسين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين من خلال تعزيز دور القيادة الخادمة، وبالتالي فإن الفجوة المعرفية في دراسة العلاقة بين القيادة الخادمة، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

وهنا يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

"إلى أي مدى يمكن أن يكون هناك علاقة بين القيادة الخادمة، ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين

بالشركة العامة للكهرباء في المنطقة الجنوبية مكتب تراغن؟"



Thank You