

جامعة ميدأوشن

كلية العلوم الإنسانية

قسم / تخصص ماجستير القيادة التربوية



عنوان البحث

أنماط القيادة وتأثيرها على بيئة العمل

إعداد الطالب/ عبد الخالق علي عبد الرحمن بافضل

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

تعتبر القيادة أحد العوامل الحاسمة في تشكيل بيئة العمل داخل المؤسسات، حيث تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين، وتحفيزهم، ومستوى رضاهم الوظيفي. تختلف أنماط القيادة وفقًا لطبيعة القائد وطريقة اتخاذ القرارات، مما يؤثر على ثقافة المؤسسة وفعاليتها. يهدف هذا البحث إلى دراسة أنماط القيادة المختلفة، مثل القيادة الأوتوقراطية، والديمقراطية، والتشاركية، والتحويلية، وكيف تؤثر هذه الأنماط على بيئة العمل، سواء من ناحية الإنتاجية أو الرضا الوظيفي أو التواصل الداخلي

مشكلة الدراسة:

تتعدد أنماط القيادة داخل المؤسسات، ولكل منها تأثيرات إيجابية وسلبية على بيئة العمل. تكمن مشكلة الدراسة في تحديد العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة وبيئة العمل، وكيفية تحقيق التوازن بين القيادة الفعالة وتحسين ظروف العمل لزيادة الإنتاجية والابتكار. كما تسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي: ما هو تأثير أنماط القيادة المختلفة على بيئة العمل؟

أهمية الدراسة:

- تسلط الضوء على الدور الحيوي للقيادة في تشكيل بيئة عمل إيجابية.
- تساعد المؤسسات في اختيار النمط القيادي الأكثر ملاءمة لتحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي.
- توفر مرجعاً علمياً لصانعي القرار وقادة الفرق حول أفضل الممارسات القيادية.
- تساهم في تطوير استراتيجيات جديدة لتحسين العلاقة بين القادة والموظفين.

أهداف الدراسة:

1. تحديد أنماط القيادة الأكثر شيوعًا وتأثيرها على بيئة العمل.
2. دراسة العلاقة بين نمط القيادة ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
3. تحليل أثر القيادة على التواصل الداخلي والثقافة التنظيمية.
4. تقديم توصيات لتحسين أداء القادة وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

تساؤلات الدراسة

1. ما هي أنماط القيادة الأكثر تأثيرًا على بيئة العمل؟
2. كيف يؤثر كل نمط قيادي على أداء الموظفين وتحفيزهم؟
3. هل يوجد ارتباط بين نمط القيادة ومستوى الرضا الوظيفي؟
4. ما الدور الذي تلعبه القيادة في تحسين التواصل الداخلي في المؤسسات؟

فروض الدراسة:

1. هناك علاقة إيجابية بين القيادة الديمقراطية وتحسين بيئة العمل.
2. تؤثر القيادة الاستبدادية سلبًا على رضا الموظفين وإنتاجيتهم.
3. تساهم القيادة التشاركية في تعزيز الابتكار والتعاون بين الموظفين.
4. يلعب القائد التحويلي دورًا محوريًا في بناء ثقافة عمل إيجابية.

الدراسات السابقة:

الأنماط القيادية الممارسة لدى مديري الوحدات الإدارية بجامعة الباحة

د . محمد عبدالكريم علي عطية

د. هالة محجوب جيلاني

أستاذ الإدارة التربوية و التخطيط

أستاذ علم النفس المساعد بقسم

واقتصاديات التعليم المساعد بقسم

التربية و علم النفس

الإدارة و التخطيط التربوي

د. عبدالواحد بن سعود الزهراني

أستاذ الإدارة التربوية و التخطيط المساعد بقسم الإدارة و التخطيط التربوي .

كلية التربية – جامعة الباحة

شوال – 1438 هـ – يونيو 2017 م

هدفت الدراسة الى التعرف على درجة ممارسة الأنماط القيادية لدى مديري
الوحدات الإدارية بجامعة الباحة من وجهة نظر الموظفين ، وقد تم استخدام
المنهج الوصفي بصورته المسحية لملائمته طبيعة الدراسة ، و تمثلت أداة الدراسة
في الاستبانة لقياس درجة ممارسة مديري الوحدات الإدارية للأنماط القيادية ،
وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية : أنه لا يوجد فروق بين أنماط القيادة من
وجهة نظر الموظفين

أثر الأنماط القيادية على الأداء الوظيفي في وزارة الشباب الأردنية " دراسة
حالة في مركز الوزارة "

معاذ لبيب سليمان صباح

جامعة المدينة العالمية – ماليزيا / وزارة الشباب الأردنية – الأردن

يونيو 2017

تهدف هذه الدراسة الى معرفة أثر الأنماط القيادية على الأداء الوظيفي :
المعرفة بمتطلبات العمل و نوعية العمل و كمية العمل المنجز و المثابرة و
الوثوق في مديريات وزارة الشباب الأردنية

وقد تم الاعتماد على أداة الاستبانة ، و أظهرت نتائج الدراسة بأن جاءت
الدرجة الكلية للأنماط القيادية لصالح النمط الأتوقراطي .

وقد خلصت الدراسة الى عدة توصيات منها : إعطاء المرؤوسين
الصلاحيات في اتخاذ بعض القرارات اليومية وغير المهمة ، وتنمية و تطوير
قنوات الاتصال عن طريق الاجتماعات .

المنطلقات النظرية للدراسة:

1- النظريات التقليدية في القيادة

تفترض أن القادة الفعالين يتمتعون بصفات شخصية وراثية معينة
مثل : الذكاء ، الثقة بالنفس ، الكاريزما

2- النظريات الحديثة في القيادة

منها نظرية الطوارئ وتؤكد أن فعالية القيادة تعتمد على الموقف و
البيئة مثل نموذج فيدلر الذي يقيس العلاقة بين أسلوب القيادة
ودرجة التحكم في الموقف

3- نظرية القيادة التحويلية

تركز على دور القائد في إلهام و تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف أعلى
من مجرد المهام اليومية

المنهجية وطرق البحث:

1- جمع بيانات من مصادر حول أنماط القيادة وتأثيرها

2- تحليل البيانات باستخدام استبانات مع موظفين وقادة داخل المؤسسات.

3- استخدام الإحصائيات لدراسة العلاقة بين نمط القيادة وبيئة العمل.

أدوات الدراسة:

لجأت في بحث أنماط القيادة في بيئة العمل الى

الاستبيانات و الاستطلاعات

لقياس أساليب القيادة الذي يقيم القيادة

الملاحظة المباشرة

يتم من خلالها مراقبة وتفاعل القادة مع فرقهم في بيئة العمل الفعلية

دراسات الحالة و المقارنة

تحليل تجارب قيادية ناجحة في مؤسسات أخرى واستخلاص الدروس منها

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية :

تركزت الدراسة على أنماط القيادة مثل القيادة التحويلية ، التبادلية ، الأوتوقراطية ، الديموقراطية

الحدود المكانية :

اقتصرت الدراسة على قاع التعليم – المملكة العربية السعودية

الحدود البشرية :

اعتمدت الدراسة على الوكلاء و المدراء في قطاع التعليم و الذي لهم أثر كبير في قرارات التعليم في المدارس

المراجع:

القيادة التربوية و أثرها في رفع الكفاية الإنتاجية

الأنماط القيادية و علاقتها بالإبداع الإداري

القيادة و إدارة الجودة في التعليم العالي

أثر الأنماط القيادية في تحقيق الالتزام التنظيمي

دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية

لسان العرب

الأنماط القيادية و علاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين