

أثر استراتيجيات القيادة الفعالة على إنتاجية الموظفين في شركة نوبا للمياه
في المملكة العربية السعودية بمدينة الرياض

معاذ عبدو جبران

الرقم الجامعي : 2021204860

1- مشروع تخرج

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

جدول المحتويات

1	 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	 1. المقدمة
2	 2. مشكلة البحث
3	 1.2 الفجوة النظرية
3	 2.2 الفجوة العملية
3	 3. أهمية البحث
3	 3.1 الأهمية النظرية
4	 3.2 الأهمية العملية
4	 4. أسئلة البحث
5	 5. أهداف البحث
5	 6. فرضية البحث
6	 7. نموذج البحث
6	 8. دراسة حالة لشركة نوبا
7	 9. منهجية البحث
8	 10. هيكل المشروع المقترح
9	 11. بصلة البحث
10	 12. قائمة المحتويات
10	 13. المبحث الثاني: الدراسات الأدبية السابقة
10	 14. 3.1 المقدمة
11	 15. 2.2 المبحث الأول:
12	 16. 2.3 المبحث الثاني:
13	 17. 2.4 المبحث الثالث:
14	 18. 2.5 المبحث الرابع:
15	 19. 2.6 العلاقة بين المتغيرات الأربعة
16	 20. 2.7 الخاتمة

34.....	طرق وإجراءات تحليل البيانات.....
35.....	الفصل الرابع.....
35.....	التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة.....
36.....	التمهيد.....
36.....	خصائص عينة الدراسة.....
37.....	قياس صدق وثبات أداة البحث.....
42.....	معامل ثبات الفا كرونباخ لاستبانة الدراسة.....
43.....	التحليل لوصفي لمتغيرات الدراسة.....
55.....	اختبار صحة فروض الدراسة.....
57.....	الخاتمة.....
58.....	النتائج والتوصيات.....
59.....	الاستبيان.....
66.....	المراجع.....

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	الشكل	رقم الشكل
5	نموذج البحث . المصدر الباحث ، 2024	الشكل 1
8	هيكل المشروع. المصدر الباحث ، 2024	الشكل 2
9	بصلة البحث. المصدر الباحث ، 2024	الشكل 3

المقدمة

في المملكة العربية السعودية، حيث يمثل النمو الاقتصادي والتنوع من الأولويات الرئيسية، يجب على الشركات التنقل في مشهد سريع التطور يتميز بالتقدم التكنولوجي، وتغير تفضيلات المستهلكين، والمنافسة العالمية. وفي خضم هذه التحديات، تبرز القيادة الفعالة كعامل حاسم في دفع النجاح التنظيمي. تمثل شركة مياه نوا ، الواقعة في مدينة الرياض الصاخبة ، مثالا رئيسيا على المؤسسة التي تؤثر فيها ممارسات القيادة بشكل مباشر على الكفاءة التشغيلية ومشاركة الموظفين والأداء العام.

تعمل شركة مياه نوا في قطاع مزدهر لإنتاج المياه المعبأة ، وتخدم سوقا مميذا مع الالتزام بالجودة والاستدامة ورضا العملاء. وباعتبارها حجر الزاوية في الاقتصاد السعودي، تعمل الشركة ضمن إطار تشكليه المعايير الثقافية والمتطلبات التنظيمية وديناميكيات الصناعة. في هذا السياق ، تمارس استراتيجيات القيادة تأثيرا كبيرا على قدرة الشركة على التكيف والابتكار والازدهار في سوق تنافسية.

يشمل المشهد القيادي داخل شركة مياه نوا مجموعة متنوعة من الأساليب ، بدءا من الهياكل الهرمية التقليدية إلى النماذج الأكثر حداثة التي تؤكد على التعاون والتمكين والرؤية الاستراتيجية. على رأس المنظمة ، يتصارع القادة مع تحديات متعددة الأوجه ، بما في ذلك الاحتفاظ المواهب والكفاءة التشغيلية وتوسيع السوق والتكامل التكنولوجي. يتردد صدى فعالية استراتيجياتهم في جميع أنحاء الشركة ، مما يشكل معنويات الموظفين ، والرضا الوظيفي ، وفي النهاية مستويات الإنتاجية.

تتوقف إنتاجية الموظف ، وهي حجر الزاوية في الأداء التنظيمي ، على عوامل مختلفة ، أهمها جودة القيادة. داخل شركة مياه نوا ، يجب على القادة التنقل في تعقيدات ديناميكيات العلاقات الشخصية ، وتماسك الفريق ، والدافع الفردي لتعزيز ثقافة الأداء العالي. من تحديد أهداف وتوقعات واضحة إلى تقديم التغذية الراجعة والدعم المستمرين ، يقوم القادة الفعالون بتنسيق الظروف المؤدية إلى تعزيز الإنتاجية.

وعلاوة على ذلك، فإن أهمية القيادة الفعالة تتجاوز مجرد إدارة المهام؛ بل إنها تتجاوز مجرد إدارة المهام. وهو يشمل تنمية بيئة عمل مواتية تتميز بالثقة والشفافية والتواصل المفتوح. داخل شركة مياه نوا ، يعمل القادة كنماذج يحتذى بها ، ويجسدون القيم والمبادئ التي تدعم نجاح المنظمة. إن قدرتهم على إلهام الموظفين وتمكينهم ومواءمتهم نحو الأهداف المشتركة تميز القيادة الاستثنائية عن مجرد الإدارة.

كنقطة محورية لهذا البحث ، فإن العلاقة بين استراتيجيات القيادة الفعالة وإنتاجية الموظفين داخل شركة نوا للمياه تتطلب فحصا شاملا. من خلال توضيح الآليات التي تشكل من خلالها ممارسات القيادة النتائج التنظيمية ، تهدف هذه الدراسة إلى إبلاغ عملية صنع القرار الاستراتيجي ، وتعزيز الفعالية الإدارية ، ودفع النمو المستدام. من خلال التحقيق التجريبي والتوليف النظري ، يسعى إلى الكشف عن رؤى قابلة للتنفيذ يمكن الاستفادة منها لتحسين ممارسات القيادة وزيادة إمكانات الموظفين.

2. مشكلة البحث:

2.1 الفجوة العلمية:

على الرغم من الأبحاث المكثفة حول القيادة والإنتاجية، لا تزال هناك فجوة في فهم التأثير المحدد لاستراتيجيات القيادة الفعالة في سياق شركة مياه نوا في الرياض. على الرغم من ثروة الأبحاث حول القيادة وعلاقتها بالإنتاجية في مختلف البيئات التنظيمية، إلا أن هناك ندرة ملحوظة في الدراسات التي تدرس على وجه التحديد الفروق الدقيقة في فعالية القيادة داخل شركة مياه نوا في الرياض. في حين أن النظريات والنماذج العامة للقيادة تقدم رؤى قيمة حول سلوكيات القيادة وتأثيراتها على نتائج الموظفين، مثل التحفيز والرضا والأداء، إلا أنها قد لا تستوعب بشكل كامل تعقيدات الثقافة التنظيمية الفريدة لشركة نوا للمياه وديناميكيات الصناعة وتحديات القيادة.

علاوة على ذلك، في حين أن بعض الأبحاث قد تكون قد استكشفت ممارسات القيادة في السياق الأوسع لمشهد الأعمال في المملكة العربية السعودية، إلا أن هناك ندرة في الأدبيات التي تركز على شركة مياه نوا كدراسة حالة. تقدم هذه الفجوة في الأدبيات فرصة للتعمق في استراتيجيات القيادة المحددة المستخدمة داخل شركة نوا للمياه وتأثيرها على إنتاجية الموظفين.

من خلال معالجة هذه الفجوة العلمية، يسعى هذا البحث إلى المساهمة في مجموعة أوسع من المعرفة حول القيادة والإنتاجية مع توفير رؤى عملية مصممة خصيصاً للسياق المحدد لشركة نوا للمياه. ومن خلال التحقيق التجريبي والتحليل الدقيق، يهدف إلى الكشف عن توصيات قابلة للتنفيذ للقادة التنظيميين وممارسي الموارد البشرية والاستشاريين الإداريين الذين يسعون إلى تحسين ممارسات القيادة وتعزيز الإنتاجية داخل المنظمات المماثلة العاملة في الرياض وخارجها.

ما هو الدور الذي تلعبه القيادة الفعالة في زيادة إنتاجية الموظفين؟

2.2 الفجوة العملية:

شركة مياه نوا، على الرغم من مكانتها كلاعب بارز في صناعة المياه المعبأة في الرياض، ليست محصنة ضد التحديات المشتركة التي تواجهها المنظمات التي تسعى جاهدة لزيادة إنتاجية الموظفين. مثل العديد من الشركات العاملة في الأسواق الديناميكية والتنافسية، تتعامل شركة نوا للمياه مع قضايا مثل مشاركة الموظفين، ومواءمة الأهداف التنظيمية مع الأهداف الفردية، والاحتفاظ بالمواهب، والاستخدام الفعال للموارد.

تكمّن إحدى الفجوات العملية الرئيسية في التوافق بين استراتيجيات القيادة والثقافة التنظيمية الفريدة والسياق لشركة نوا للمياه. في حين أن بعض مناهج القيادة قد تكون فعالة من الناحية النظرية، إلا أن تنفيذها الناجح داخل البيئة المحددة للشركة يتطلب فهماً دقيقاً لعملياتها وقيمتها وتحدياتها. وهذا يستلزم سد الفجوة بين نظرية القيادة والتطبيق العملي، وترجمة المفاهيم المجردة إلى استراتيجيات قابلة للتنفيذ يتردد صداها مع القوى العاملة في الشركة وأهدافها.

علاوة على ذلك، تواجه شركة مياه نوا التحدي العملي المتمثل في التكيف مع ديناميكيات السوق المتطورة والتقدم التكنولوجي وتفضيلات المستهلكين مع الحفاظ على إنتاجية الموظفين وتعزيزها في نفس الوقت. وهذا يتطلب من القادة أن يمتلكوا ليس فقط رؤية استراتيجية ولكن أيضاً خفة الحركة والقدرة على التكيف للتغلب على عدم اليقين والتغيير بفعالية.

من خلال تحديد ومعالجة هذه الثغرات العملية في تنفيذ استراتيجيات القيادة الفعالة، يمكن لشركة مياه نوا أن تضع نفسها للنمو المستدام والنجاح في المشهد التنافسي لبيئة الأعمال في الرياض. من خلال التدخلات المستهدفة، مثل برامج تطوير القيادة وأنظمة إدارة الأداء ومبادرات الثقافة التنظيمية، يمكن للشركة تنمية بيئة عمل مواتية لمستويات عالية من مشاركة الموظفين وتحفيزهم وإنتاجيتهم.

3.2 الأهمية العلمية:

يساهم هذا البحث في الجسم المعرفي الحالي من خلال سد الفجوة بين المفاهيم النظرية للقيادة وتطبيقها العملي في سياق تنظيمي محدد ، وبالتالي إثراء مجال الدراسات القيادية.

يحمل هذا البحث أهمية علمية كبيرة من خلال تعزيز فهمنا لديناميكيات القيادة في بيئة تنظيمية في العالم الحقيقي ، وبالتالي إثراء مجال دراسات القيادة. وعلى الرغم من وجود العديد من الأطر والنماذج النظرية لشرح سلوكيات القيادة وتأثيرها على النتائج التنظيمية، لا تزال هناك فجوة في ترجمة هذه النظريات إلى استراتيجيات قابلة للتنفيذ مصممة خصيصا لسياقات محددة، مثل شركة مياه نوبا في الرياض.

من خلال سد هذه الفجوة بين النظرية والتطبيق ، يساهم هذا البحث في مجموعة أوسع من المعرفة حول القيادة من خلال تقديم أدلة تجريبية ورؤى حول فعالية استراتيجيات القيادة المختلفة في سياق تنظيمي محدد. من خلال التحليل الدقيق والتحقق التجريبي ، تهدف هذه الدراسة إلى توضيح الآليات التي تؤثر من خلالها ممارسات القيادة على إنتاجية الموظفين ، وبالتالي تقديم مساهمات قيمة في الأطر النظرية الحالية.

علاوة على ذلك ، من خلال التركيز على شركة نوبا للمياه كدراسة حالة ، يقدم هذا البحث فهما دقيقا للتفاعل المعقد بين سلوكيات القيادة والثقافة التنظيمية ونتائج الموظفين. هذه الرؤى الخاصة بالسياق ضرورية للنهوض بمجال دراسات القيادة بما يتجاوز المبادئ المعممة ونحو إرشادات أكثر صلة بالسياق وقابلة للتنفيذ للقادة التنظيميين.

بالإضافة إلى ذلك ، فإن هذا البحث لديه القدرة على توليد مقترحات نظرية جديدة وسبل لمزيد من التحقيق في مجال دراسات القيادة. من خلال الكشف عن العلاقات والديناميكيات الجديدة بين استراتيجيات القيادة وإنتاجية الموظفين ، قد تثير هذه الدراسة أسئلة بحثية وفرضيات وأطر نظرية جديدة ، وبالتالي توسيع حدود المعرفة في هذا المجال.

علاوة على ذلك ، تمتد الأهمية العلمية لهذا البحث إلى ما هو أبعد من الأوساط الأكاديمية إلى التطبيقات العملية في الإدارة التنظيمية وتطوير القيادة. من خلال توفير رؤى قائمة على الأدلة حول استراتيجيات القيادة الفعالة ، يزود هذا البحث القادة التنظيميين وممارسي الموارد البشرية والاستشاريين الإداريين بالمعرفة والأدوات اللازمة لتعزيز فعالية القيادة ودفع تحسين الأداء المستدام داخل مؤسساتهم.

باختصار ، يساهم هذا البحث في الفهم العلمي للقيادة من خلال سد الفجوة بين النظرية والتطبيق ، وتقديم رؤى خاصة بالسياق ، وتوليد مقترحات نظرية جديدة ، وتسهيل التطبيقات العملية في الإعدادات التنظيمية. من خلال إثراء مجال دراسات القيادة بالأدلة التجريبية والرؤى القابلة للتنفيذ ، فإن هذا البحث لديه القدرة على تحفيز التغيير الإيجابي والابتكار في ممارسات القيادة عبر مختلف الصناعات والسياسات التنظيمية.

أسئلة البحث:

- 1 . كيف تؤثر أساليب القيادة المختلفة داخل شركة مياه نوبا على إنتاجية الموظفين؟
- 2 . ما هي السلوكيات القيادية المحددة التي تساهم بشكل كبير في تعزيز إنتاجية الموظفين في شركة مياه نوبا؟
- 3 . كيف تؤثر الثقافة التنظيمية ومواءمة القيادة على فعالية استراتيجيات القيادة في زيادة إنتاجية الموظفين في شركة مياه نوبا؟

أهداف البحث:

الهدف الأساسي من هذا البحث هو التحقيق في العلاقة بين استراتيجيات القيادة الفعالة وإنتاجية الموظفين داخل شركة مياه نوا في الرياض. ويهدف البحث على وجه التحديد إلى:

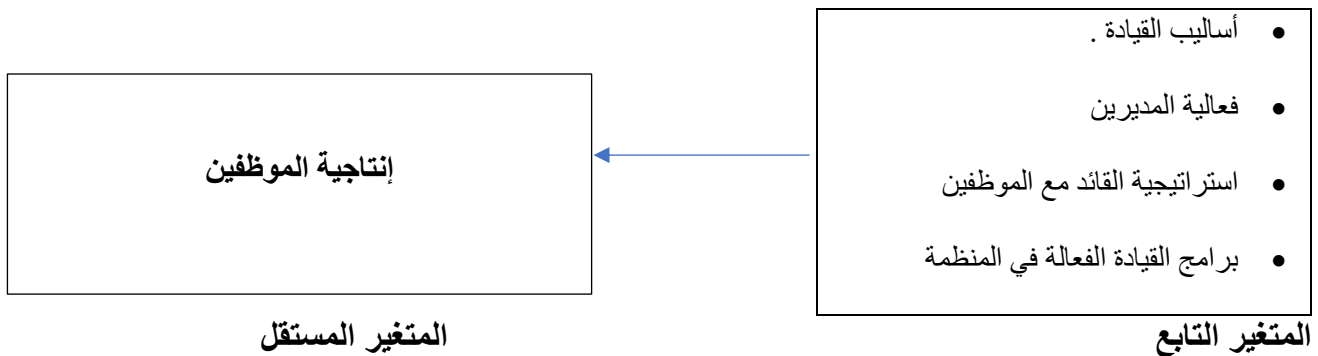
1. تحديد أساليب القيادة والسلوكيات السائدة داخل شركة مياه نوا.
2. تحليل تأثير استراتيجيات القيادة هذه على إنتاجية الموظفين.
3. تقييم دور الثقافة التنظيمية ومواءمة القيادة في تسهيل أو إعاقة فعالية استراتيجيات القيادة.

فرضية البحث:

الفرضية الأساسية: تلعب القيادة الفعالة دوراً هاماً في زيادة إنتاجية الموظفين

1. H1: هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين في شركة مياه نوا.
2. H2: تؤثر القيادة التشاركية بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين داخل شركة مياه نوا.
3. H3: الثقافة التنظيمية التي تعزز الثقة والشفافية تعزز فعالية استراتيجيات القيادة في تحسين إنتاجية الموظفين في شركة مياه نوا.

فرضية البحث:



نموذج البحث

تستخدم هذه الدراسة منهج دراسة الحالة النوعية لبحث تأثير استراتيجيات القيادة الفعالة على إنتاجية الموظفين داخل شركة مياه نופا. يتمحور نموذج البحث حول ثلاثة مكونات رئيسية: استراتيجيات القيادة، وإنتاجية الموظفين، والسياق التنظيمي.

استراتيجيات القيادة:

يركز المكون الأول من نموذج البحث على تحديد وتحليل استراتيجيات القيادة المستخدمة داخل شركة مياه نופا. يتضمن ذلك استكشاف أساليب القيادة المختلفة والسلوكيات والممارسات التي يتبناها القادة التنظيميون. ومن خلال المقابلات والملاحظات وتحليل الوثائق، تسعى الدراسة إلى الكشف عن مناهج القيادة الرئيسية السائدة داخل الشركة، مثل القيادة التحويلية، والقيادة التشاركية، والقيادة الخادمة.

إنتاجية الموظف:

ويبحث المكون الثاني في العلاقة بين استراتيجيات القيادة وإنتاجية الموظفين. يتضمن ذلك تقييم تأثير السلوكيات والممارسات القيادية المختلفة على جوانب مختلفة من إنتاجية الموظف، بما في ذلك أداء المهام والرضا الوظيفي والتحفيز والمشاركة. ومن خلال جمع البيانات من خلال الدراسات الاستقصائية والمقابلات ومقاييس الأداء، تهدف الدراسة إلى توضيح مدى مساهمة القيادة الفعالة في تعزيز مستويات إنتاجية الموظفين الإجمالية داخل شركة مياه نופا.

السياق التنظيمي:

يأخذ المكون الثالث من نموذج البحث في الاعتبار السياق التنظيمي الفريد لشركة مياه نופا. يتضمن ذلك عوامل مثل الثقافة التنظيمية والهيكل وديناميكيات الصناعة والتأثيرات الخارجية. ومن خلال النظر في هذه المتغيرات السياقية، تسعى الدراسة إلى وضع النتائج في سياق البيئة التشغيلية المحددة لشركة مياه نופا، وتوفير رؤى حول كيفية تفاعل استراتيجيات القيادة مع العوامل التنظيمية لتشكيل نتائج إنتاجية الموظفين.

ومن خلال تكامل هذه المكونات، يهدف نموذج البحث إلى توفير فهم شامل للعلاقة بين استراتيجيات القيادة الفعالة وإنتاجية الموظفين داخل شركة مياه نופا. ومن خلال الاستفادة من منهج دراسة الحالة، تسعى الدراسة إلى توليد رؤى غنية وذات صلة بالسياق تساهم في كل من المعرفة النظرية والتطبيقات العملية في مجال دراسات القيادة.

دراسة حالة شركة نوبا للمياه

نبذة عن شركة نوبا للمياه:

تاريخها:

- تأسست عام ١٩٧٣.
- تمتلك ٥٠ عامًا من الخبرة في مجال صناعة المياه المعبأة.

منتجاتها:

- مياه نوبا® هي المنتج الأساسي للشركة.
- تتميز بنقاوتها وطعمها المميز.
- تأتي بأحجام متنوعة لتلبية جميع متطلبات العملاء، بما في ذلك العبوات الزجاجية العادية والفوارة.

مميزاتها:

- تنبع من المياه الجوفية العميقة المحمية.
- يتم تصنيعها في مصنع مجهز بمرافق متطورة لاستخراج المياه وتعبئتها.
- يتم تطبيق إجراءات صارمة لمراقبة الجودة في جميع مراحل الإنتاج.
- تلتزم الشركة بأعلى معايير الصحة والسلامة.
- توفر عبواتها بأحجام متنوعة لتلبية جميع متطلبات العملاء.

موقعها:

- يقع مصنع الشركة في منطقة سعد بمحافظة رماح على بعد ١٢٠ كم شرق الرياض.
- موقعها بعيد عن المنشآت الحضرية والتلوث الخارجي.

التزامها:

- تسعى الشركة بشكل دائم للابتكار والاستفادة من أحدث التقنيات في مجال صناعة المياه المعبأة.

- تلتزم بتقديم أعلى معايير جودة للمياه المعبأة مباشرة من المصدر.

• منهجية البحث

يتضمن المنهج البحثي المعتمد لدراسة شركة مياه نوبا منهجية دراسة الحالة النوعية. هذه المنهجية مناسبة بشكل خاص للحصول على فهم متعمق للسياق المحدد وديناميكيات وتعقيدات المنظمة. نظرًا للتفاعل المعقد بين استراتيجيات القيادة وإنتاجية الموظفين داخل شركة مياه نوبا، يسمح نهج دراسة الحالة بإجراء فحص شامل لهذه الظواهر في بيئتها الطبيعية.

تتضمن أبحاث دراسة الحالة النوعية الاستكشاف المكثف لحالة أو حالات معينة لفهم العمليات والسلوكيات والنتائج الأساسية. في هذه الحالة، تركز دراسة الحالة على شركة مياه نوبا باعتبارها وحدة التحليل الأساسية. وينطوي النهج على جمع وتحليل مجموعة غنية من البيانات النوعية من مصادر مختلفة، بما في ذلك المقابلات والملاحظات والوثائق والسجلات الأرشيفية.

إحدى المزايا الرئيسية لاستخدام منهج دراسة الحالة هي قدرته على التقاط الفروق الدقيقة والتعقيدات في ظواهر العالم الحقيقي ضمن سياقها الطبيعي. من خلال الانغماس في الإطار التنظيمي لشركة مياه نوبا، يمكن للباحثين الحصول على رؤى مباشرة حول استراتيجيات القيادة المستخدمة، والثقافة التنظيمية السائدة، والعوامل التي تؤثر على إنتاجية الموظفين.

علاوة على ذلك، فإن منهج دراسة الحالة يمكن الباحثين من اعتماد منظور شمولي، مع الأخذ في الاعتبار العوامل ووجهات النظر المتعددة التي قد تؤثر على الظواهر قيد البحث. وهذا يسمح بإجراء تحليل شامل للعلاقات والتفاعلات بين المتغيرات المختلفة، مثل السلوكيات القيادية والثقافة التنظيمية وإنتاجية الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الطبيعة النوعية لنهج دراسة الحالة تسهل استكشاف الظواهر المعقدة بعمق، مما يسمح للباحثين بالكشف عن الأنماط والموضوعات والعمليات الأساسية. من خلال جمع البيانات وتحليلها بشكل متكرر، يمكن للباحثين تطوير تفسيرات غنية ومركزة على السياق والتي تقدم رؤى قيمة حول الحالة المحددة لشركة نوبا للمياه.

11. هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

القيادة هي مفهوم متعدد الأوجه يشمل مختلف الأساليب والنظريات والأساليب التي تهدف إلى توجيه الأفراد أو الجماعات والتأثير عليهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. تتضمن القيادة في جوهرها إلهام الآخرين وتحفيزهم وتمكينهم لتعظيم إمكاناتهم والمساهمة في النجاح التنظيمي. في هذا المقال ، سوف نستكشف تعريفات القيادة ، ونعمق في نظريات القيادة المختلفة ، ونناقش أهمية القيادة الفعالة في السياقات المعاصرة.

تعريف القيادة: يمكن تعريف القيادة على أنها عملية التأثير على الأفراد أو الجماعات وتوجيههم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. إنه ينطوي على القدرة على إلهام الآخرين ، وتعزيز التعاون ، والتغلب على التحديات بفعالية. تشمل القيادة مجموعة واسعة من السلوكيات والسمات والمهارات التي تمكن الأفراد من إلهام الثقة وتسهيل التغيير ودفع النمو التنظيمي.

نظريات القيادة:

1 . نظرية السمات:

- تشير نظرية السمات إلى أن بعض الصفات أو الخصائص الفطرية تميز القادة الفعالين عن غير القادة. تشمل هذه السمات الذكاء والثقة والحسم والنزاهة والذكاء العاطفي.
- بينما تسلط نظرية السمات الضوء على أهمية الخصائص الفردية في فعالية القيادة ، فقد تم انتقادها بسبب المبالغة في تبسيط الطبيعة المعقدة للقيادة وتجاهل العوامل الظرفية.

2 . النظرية السلوكية:

- تركز النظرية السلوكية على السلوكيات التي يظهرها القادة بدلا من السمات الفطرية. يصنف أساليب القيادة إلى بعدين رئيسيين: السلوكيات الموجهة نحو المهام والسلوكيات الموجهة نحو العلاقات.
- يركز القادة الموجهون نحو المهام على تحقيق أهداف محددة ، بينما يعطي القادة الموجهون نحو العلاقات الأولوية لبناء العلاقات ودعم أعضاء الفريق.
- تشير النظرية السلوكية إلى أنه يمكن تعلم سلوكيات القيادة وتطويرها من خلال التدريب والخبرة.

3 . نظرية الطوارئ:

- تفترض نظرية الطوارئ أن القيادة الفعالة تتوقف على التطابق بين أسلوب القائد ومتطلبات الموقف.
- قد تكون أساليب القيادة المختلفة أكثر فعالية في مواقف معينة. على سبيل المثال ، قد يكون أسلوب التوجيه مناسباً في حالات الأزمات ، في حين أن الأسلوب التشاركي قد يكون أكثر فعالية في تعزيز الابتكار والتعاون.

4 . القيادة التحويلية:

• تؤكد القيادة التحويلية على إلهام وتحفيز المتابعين لتحقيق مستويات أعلى من الأداء. القادة الذين يظهرون صفات تحويلية يلهمون الرؤية ويعززون الابتكار ويمكنون فرقهم.

• غالبا ما يظهر القادة التحويليون الكاريزما والرؤية والتحفيز الفكري والاعتبار الفردي. إنهم بارعون في التعبير عن رؤية مقنعة ، وبناء الثقة ، وخلق شعور بالهدف بين المتابعين.

5 . قيادة المعاملات:

- تركز قيادة المعاملات على الحفاظ على النظام وتحقيق الأهداف من خلال المكافآت والعقوبات. يضع القادة الذين يتبنون أسلوب المعاملات توقعات واضحة ، ويضعون معايير أداء ، ويقدمون مكافآت لتحقيق الأهداف.
- يستخدم قادة المعاملات المكافآت الطارئة والإجراءات التصحيحية لتحفيز المتابعين والحفاظ على الانضباط داخل المنظمة.

أهمية القيادة الفعالة:

- 1 . **الأداء التنظيمي:** القيادة الفعالة ضرورية لدفع الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. تعزز القيادة القوية ثقافة المساءلة والابتكار والتحسين المستمر ، مما يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية والربحية.
- 2 . **مشاركة الموظفين ورضاهم:** تعزز القيادة الجيدة مشاركة الموظفين ورضاهم من خلال توفير التوجيه والدعم والتقدير الواضح. عندما يشعر الموظفون بالتقدير والتمكين ، فمن المرجح أن يكونوا متحمسين وملتزمين ومنتجين.
- 3 . **إدارة التغيير:** تلعب القيادة دورا حاسما في التنقل في التغيير وتسهيل التحول التنظيمي. ينقل القادة الفعالون رؤية مقنعة ، ويبينون إجماعا ، ويحشدون الدعم للتغلب على المقاومة وتنفيذ مبادرات التغيير بنجاح.
- 4 . **تعاون الفريق وتماسكه:** تعزز القيادة القوية تعاون الفريق وتماسكه من خلال تعزيز التواصل المفتوح والثقة والاحترام المتبادل. يخلق القادة الذين يعطون الأولوية للتعاون بيئة عمل إيجابية حيث يمكن للفرق أن تزدهر وتحقق الأهداف الجماعية.
- 5 . **الابتكار والإبداع:** تشجع القيادة التحويلية الابتكار والإبداع من خلال تمكين الموظفين من التفكير النقدي وتحدي الوضع الراهن واستكشاف أفكار جديدة. القادة الذين يعززون ثقافة الابتكار يلهمون الإبداع والتجريب والمخاطرة ، مما يدفع النمو التنظيمي والقدرة التنافسية.
- 6 . **اتخاذ القرارات الأخلاقية:** القيادة الأخلاقية أمر حيوي لتعزيز النزاهة والمساءلة والسلوك الأخلاقي داخل المنظمات. القادة الذين يقودون بالقنوة ، ويدعمون المعايير الأخلاقية ، ويظهرون النزاهة يلهمون الثقة بين أصحاب المصلحة ، ويعززون ثقافة السلوك الأخلاقي.

تشمل القيادة مجموعة متنوعة من الأساليب والنظريات والممارسات التي تهدف إلى توجيه الأفراد والمنظمات نحو تحقيق الأهداف المشتركة. القيادة الفعالة ضرورية لدفع الأداء التنظيمي ، وتعزيز مشاركة الموظفين ، وتسهيل التغيير ، وتعزيز الابتكار ، ودعم

المعايير الأخلاقية. من خلال فهم نظريات القيادة المختلفة وتبني أفضل الممارسات ، يمكن للقادة إلهام الآخرين وتحفيزهم وتمكينهم للوصول إلى إمكاناتهم الكاملة والمساهمة في النجاح التنظيمي.

المتغير الثاني

فعالية القيادة

تعد فعالية القيادة جانباً مهماً من جوانب النجاح التنظيمي ، وتشمل قدرة القادة على إلهام وتحفيز وتوجيه الأفراد أو المجموعات نحو تحقيق الأهداف المشتركة. في هذا المقال ، سوف نستكشف تعريفات فعالية القيادة ، وننعمق في نظريات مختلفة لفعالية القيادة ، ونناقش أهميتها في دفع الأداء التنظيمي وتعزيز النتائج الإيجابية.

تعريف فعالية القيادة: يمكن تعريف فعالية القيادة على أنها الدرجة التي يحقق بها القائد النتائج المرجوة ويؤثر على سلوك وأداء الأتباع بطريقة إيجابية. القائد الفعال قادر على إلهام الثقة وبناء فرق متماسكة وتعزيز الابتكار ودفع النمو التنظيمي مع الحفاظ على المعايير الأخلاقية والمساءلة.

نظريات فعالية القيادة:

1 . القيادة التحويلية:

- تؤكد نظرية القيادة التحويلية على قدرة القادة على إلهام وتحفيز الأتباع لتحقيق مستويات أعلى من الأداء. يعبر القادة التحويليون عن رؤية مقنعة ، ويضعون توقعات عالية ، ويمكنهم فرقهم من الابتكار والتفوق.
- تشمل المكونات الرئيسية للقيادة التحويلية الكاريزما والرؤية والتحفيز الفكري والاعتبار الفردي. القادة التحويليون يراعون في بناء الثقة وتعزيز التعاون وخلق شعور بالهدف بين الأتباع.

2 . قيادة المعاملات:

- تركز نظرية قيادة المعاملات على تبادل المكافآت والعقوبات لتحفيز الأتباع وتحقيق الأهداف التنظيمية. يضع قادة المعاملات توقعات واضحة ، ويضعون معايير الأداء ، ويقدمون مكافآت لتحقيق الأهداف.
- تعتمد قيادة المعاملات على المكافآت الطارئة والإجراءات التصحيحية للحفاظ على الانضباط وتحقيق النتائج المرجوة. على الرغم من فعاليتها في مواقف معينة ، إلا أن قيادة المعاملات قد تفتقر إلى الصفات الملهمة والبصيرة المرتبطة بالقيادة التحويلية.

3 . القيادة الخادمة:

- تركز نظرية القيادة الخادمة على فكرة أن القادة يجب أن يعطوا الأولوية لاحتياجات الآخرين وأن يخدموا الصالح العام للمنظمة. يركز القادة الخادمون على تمكين أتباعهم وتطويرهم ، وتعزيز التعاون ، وتعزيز ثقافة التعاطف والشمولية.

- القادة الخادمون يقودون بالقوة ، ويظهرون التواصل والنزاهة والالتزام بخدمة الآخرين. إنهم يعطون الأولوية لرفاهية ونمو أعضاء فريقهم ، مما يؤدي في النهاية إلى مستويات أعلى من المشاركة والأداء.

4 . القيادة الأصيلة:

- تؤكد نظرية القيادة الأصيلة على أهمية أن يكون القادة حقيقيين ومدركين لذواتهم وشفافين في أفعالهم وتفاعلاتهم. القادة الحقيقيون صادقون مع أنفسهم وقيمهم ، مما يلهم الثقة والثقة بين الأتباع.
- يظهر القادة الحقيقيون الصدق والنزاهة والذكاء العاطفي ، مما يعزز التواصل المفتوح ويبني علاقات قوية مع فرقهم. من خلال المصادقية والشفافية ، يمكن للقادة إشراك أتباعهم وتحفيزهم بشكل فعال لتحقيق الأهداف المشتركة.

أهمية فعالية القيادة:

- 1 . الأداء التنظيمي: القيادة الفعالة ضرورية لدفع الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. يمكن للقادة الذين يلهمون ويحفزون فرقهم تعزيز الإنتاجية وتعزيز الابتكار ودفع نمو الأعمال.
- 2 . مشاركة الموظفين ورضاهم: ترتبط فعالية القيادة ارتباطاً وثيقاً بمشاركة الموظفين ورضاهم. عندما يشعر الموظفون بالتقدير والدعم والتمكين من قبل قادتهم ، فمن المرجح أن يكونوا متحمسين وملتزمين ومنتجين.
- 3 . إدارة التغيير: القيادة الفعالة أمر بالغ الأهمية للتنقل في التغيير وقيادة التحول التنظيمي. يمكن للقادة الذين يمكنهم التعبير عن رؤية مقنعة وبناء توافق في الآراء وحشد الدعم التغلب على المقاومة وتسهيل مبادرات التغيير الناجحة.
- 4 . حل النزاعات: فعالية القيادة مفيدة في حل النزاعات وتعزيز الحوار البناء داخل الفرق والمنظمات. يمكن للقادة المهرة تسهيل التواصل والتوسط في النزاعات وتعزيز التعاون ، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية وتحسين ديناميكيات الفريق.
- 5 . القيادة الأخلاقية: تشمل فعالية القيادة الأخلاقية ، والتي تنطوي على التمسك بالمعايير الأخلاقية ، وتعزيز النزاهة ، واتخاذ القرارات المبدئية. يقدم القادة الأخلاقيون مثالا إيجابيا لفرقهم ، ويزرعون ثقافة النزاهة ، ويبنون الثقة والمصادقية مع أصحاب المصلحة.

تعد فعالية القيادة جانبا أساسيا من جوانب النجاح التنظيمي ، حيث تؤثر على مشاركة الموظفين وأدائهم والنتائج التنظيمية. يلهم القادة الفعالون الثقة ويحفزون فرقهم ويقودون التغيير الإيجابي ، مما يساهم في النهاية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ونجاح المنظمة على المدى الطويل. من خلال فهم النظريات المختلفة لفعالية القيادة وتبني أفضل الممارسات ، يمكن للقادة تعزيز فعاليتهم وخلق تأثير إيجابي على فرقهم ومنظماتهم.

تشير استراتيجيات القيادة مع الموظفين إلى النهج والتكتيكات التي يستخدمها القادة لإشراك أعضاء فريقهم وتحفيزهم وتمكينهم في السعي لتحقيق الأهداف التنظيمية. في هذا المقال ، سوف نستكشف تعريفات استراتيجيات القيادة مع الموظفين ، وننتعمق في نظريات القيادة المختلفة في إدارة الموظفين ، ونناقش أهميتها في دفع أداء الموظفين ورضاهم ونجاحهم التنظيمي.

تعريف استراتيجيات القيادة مع الموظفين: تشمل استراتيجيات القيادة مع الموظفين الإجراءات والخطط والمبادرات المتعمدة التي يقوم بها القادة لإدارة فرقهم وإلهامها بشكل فعال. وهو ينطوي على تطوير رؤية واضحة، وتحديد الأهداف الاستراتيجية، وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية، وتقديم الدعم والتوجيه للموظفين لتحقيق أقصى قدر من إمكاناتهم والمساهمة في النجاح التنظيمي.

نظريات القيادة في إدارة الموظفين:

1 . القيادة التحويلية:

- تؤكد نظرية القيادة التحويلية على دور القادة في إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق مستويات أعلى من الأداء. يعبر القادة التحويليون عن رؤية مقنعة ، ويضعون توقعات عالية ، ويمكنهم فرقهم من الابتكار والتفوق.
- تشمل المكونات الرئيسية للقيادة التحويلية الكاريزما والرؤية والتحفيز الفكري والاعتبار الفردي. يعزز القادة التحويليون الثقة والتعاون والشعور بالهدف بين الموظفين ، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من المشاركة والالتزام.

2 . القيادة الخادمة:

- تركز نظرية القيادة الخادمة على فكرة أن القادة يجب أن يعطوا الأولوية لاحتياجات موظفيهم وأن يخدموا الصالح العام للمؤسسة. يقوم القادة الخادمون بتمكين وتطوير أعضاء فريقهم ، وتعزيز التعاون ، وتعزيز ثقافة التعاطف والشمولية.
- القادة الخادمون يقودون بالقُدوة ، ويظهرون التواضع والنزاهة والالتزام بخدمة الآخرين. إنهم يعطون الأولوية لرفاهية ونمو موظفيهم ، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والولاء والأداء.

3 . قيادة المعاملات:

- تركز نظرية قيادة المعاملات على تبادل المكافآت والعقوبات لتحفيز الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية. يضع قادة المعاملات توقعات واضحة ، ويضعون معايير الأداء ، ويقدمون مكافآت لتحقيق الأهداف.
- تعتمد قيادة المعاملات على المكافآت الطارئة والإجراءات التصحيحية للحفاظ على الانضباط وتحقيق النتائج المرجوة. على الرغم من فعاليتها في مواقف معينة ، إلا أن قيادة المعاملات قد تنفقر إلى الصفات الملهمة والبصيرة المرتبطة بالقيادة التحويلية.

4 . القيادة الأصيلة:

- تؤكد نظرية القيادة الأصيلة على أهمية أن يكون القادة حقيقيين ومدركين لذواتهم وشفافين في تفاعلاتهم مع الموظفين. القادة الحقيقيون يبنون الثقة والمصادقية من خلال البقاء صادقين مع قيمهم ومعتقداتهم.
- يظهر القادة الحقيقيون الصدق والنزاهة والذكاء العاطفي ، ويعززون التواصل المفتوح ويبنون علاقات قوية مع فرقهم. من خلال المصادقية والشفافية ، يمكن للقادة إشراك موظفيهم وتحفيزهم بشكل فعال لتحقيق الأهداف المشتركة.

أهمية استراتيجية القادة مع الموظفين:

- 1 . مشاركة الموظفين ورضاهم: تعزز استراتيجيات القيادة الفعالة مشاركة الموظفين ورضاهم من خلال توفير توجيه ودعم وتقدير واضح. من المرجح أن يكون الموظفون المنخرطون متحمسين وملتزمين ومنتجين ، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والاحتفاظ به.
- 2 . الأداء التنظيمي: تؤثر استراتيجيات القادة مع الموظفين بشكل مباشر على الأداء التنظيمي والنجاح. يلهم القادة الفعالون فرقهم ويحفزونهم لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ، ودفع الابتكار ، والتكيف مع ظروف السوق المتغيرة ، مما يساهم في نهاية المطاف في نمو الأعمال والربحية.
- 3 . تطوير الموظفين ونموهم: استراتيجيات القيادة التي تعطي الأولوية لتطوير الموظفين ونموهم تمكن المؤسسات من بناء قوة عاملة موهوبة وماهرة. القادة الذين يوفران فرصا للتعليم وتطوير المهارات والتقدم الوظيفي يمكنون الموظفين من الوصول إلى إمكاناتهم الكاملة والمساهمة في النجاح التنظيمي.
- 4 . ثقافة مكان العمل والروح المعنوية: تؤثر استراتيجيات القادة مع الموظفين على ثقافة مكان العمل ومعنوياته. تعزز القيادة الإيجابية بيئة عمل داعمة وشاملة حيث يشعر الموظفون بالتقدير والاحترام والتحفيز لأداء أفضل ما لديهم. تعزز ثقافة مكان العمل الإيجابية معنويات الموظفين والتعاون والعمل الجماعي ، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الإنتاجية والإبداع.

- 5 . إدارة التغيير: تعد استراتيجيات القيادة الفعالة ضرورية للتنقل في التغيير وقيادة التحول التنظيمي. يمكن للقادة الذين يتواصلون بشكل فعال ، ويشركون الموظفين في عملية التغيير ، ويقدمون الدعم والتوجيه ، التخفيف من المقاومة وتسهيل مبادرات التغيير الناجحة.

تعد استراتيجيات القادة مع الموظفين مكونا حاسما للنجاح التنظيمي ، حيث تؤثر على مشاركة الموظفين وأدائهم ورضاهم. من خلال فهم النظريات المختلفة للقيادة في إدارة الموظفين وتبني أفضل الممارسات ، يمكن للقادة خلق بيئة عمل إيجابية ، وإلهام فرقهم ، ودفع الأداء التنظيمي والنمو. تمكن استراتيجيات القيادة الفعالة الموظفين من تحقيق أهدافهم وتحقيق إمكاناتهم والمساهمة في نجاح المنظمة على المدى الطويل.

القيادة الفعالة في المنظمة

تشير برامج القيادة الفعالة في المنظمات إلى المبادرات والتدخلات المنظمة المصممة لتطوير ورعاية وتعزيز القدرات القيادية بين الموظفين على جميع المستويات. تهدف هذه البرامج إلى غرس ثقافة التميز القيادي ، وتعزيز التعلم والتطوير المستمر ، وتمكين الأفراد من قيادة الآخرين وإلهامهم بشكل فعال. في هذا المقال ، سوف نستكشف تعريفات برامج القيادة الفعالة ، وننعمق في نظريات مختلفة لتطوير القيادة ، ونناقش أهميتها في دفع الأداء التنظيمي والابتكار والنجاح.

تعريف برامج القيادة الفعالة: تشمل برامج القيادة الفعالة مجموعة من الأنشطة وورش العمل والندوات والمبادرات التي تهدف إلى تطوير المهارات والسلوكيات والكفاءات القيادية بين الموظفين داخل المنظمة. قد تشمل هذه البرامج دورات تدريبية رسمية وبرامج تدريب وتوجيه وتقييمات للقيادة وفرص التعلم التجريبي ومبادرات الدعم والتطوير المستمرة. الهدف من هذه البرامج هو تحديد ورعاية وتمكين القادة الناشئين ، وكذلك تعزيز القدرات القيادية للمديرين والمديرين التنفيذيين الحاليين ، مما يؤدي في النهاية إلى النجاح والأداء التنظيمي.

نظريات تنمية المهارات القيادية:

1 . نظرية التعلم التجريبي:

- تؤكد نظرية التعلم التجريبي ، التي اقترحها ديفيد كولب ، على أهمية التعلم من خلال التجربة والتفكير. وفقا لكولب ، يتعلم الأفراد بشكل أفضل عندما يشاركون بنشاط في التجارب ، ويفكرون في أفعالهم ، ويطبقون الأفكار على المواقف المستقبلية.
- توفر برامج تطوير القيادة التي تتضمن منهجيات التعلم التجريبي للمشاركين فرصا عملية لممارسة مهارات القيادة وتلقي التعليقات وتطبيق التعلم في سيناريوهات العالم الحقيقي. يمكن هذا النهج المشاركين من تطوير الوعي الذاتي ومهارات حل المشكلات وقدرات القيادة التكيفية.

2 . نظرية التعلم الاجتماعي:

- تفترض نظرية التعلم الاجتماعي ، التي طورها ألبرت باندورا ، أن الأفراد يتعلمون من خلال مراقبة سلوكيات الآخرين وتقليدها ونمذجتها. وفقا لباندورا ، يحدث التعلم من خلال عملية الملاحظة والتقليد والتعزيز.
- توفر برامج تطوير القيادة القائمة على مبادئ التعلم الاجتماعي للمشاركين فرصا لمراقبة القادة الناجحين ونماذج الأدوار والموجهين والتفاعل معهم. من خلال النمذجة والمحاكاة ، يمكن للمشاركين تعلم سلوكيات القيادة الفعالة وتقنيات الاتصال ومهارات التعامل مع الآخرين.

- تؤكد نظرية القيادة التحويلية ، التي اقترحها برنارد باس ، على دور القادة في إلهام وتحفيز الأتباع لتحقيق مستويات أعلى من الأداء. يعبر القادة التحويليون عن رؤية مقنعة ، ويضعون توقعات عالية ، ويمكنهم من الابتكار والتفوق.
- تهدف برامج تطوير القيادة القائمة على نظرية القيادة التحويلية إلى تنمية صفات القيادة التحويلية مثل الرؤية والكاريزما والتحفيز الفكري والاعتبار الفردي. يتعلم المشاركون إلهام الآخرين وتحفيزهم ، وتعزيز التعاون ، ودفع التعبير التنظيمي والابتكار.

4 . نظرية تقرير المصير:

- تفترض نظرية تقرير المصير ، التي طورها إدوارد ديسي وريتشارد ريان ، أن الأفراد مدفوعون بثلاثة احتياجات نفسية فطرية: الاستقلالية والكفاءة والارتباط. وفقا للنظرية ، يكون الأفراد أكثر تحفيزا وانخراطا عندما يكون لديهم شعور بالاستقلالية ، ويشعرون بالكفاءة في قدراتهم ، ويختبرون علاقات إيجابية مع الآخرين.
- تركز برامج تطوير القيادة المتوافقة مع نظرية تقرير المصير على تعزيز الاستقلالية والكفاءة والترابط بين المشاركين. تؤكد هذه البرامج على التعلم الموجه ذاتيا وتنمية المهارات وفرص التعاون والتواصل الاجتماعي.

أهمية برامج القيادة الفعالة:

- 1 . تطوير خط أنابيب القيادة: تلعب برامج القيادة الفعالة دورا حاسما في تطوير خط أنابيب من القادة الموهوبين داخل المنظمة. من خلال تحديد ورعاية القادة الناشئين ، تضمن هذه البرامج إمدادا ثابتا من الأفراد الأكفاء الذين يمكنهم تولي أدوار قيادية ودفع النجاح التنظيمي.
- 2 . مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم: تساهم برامج تطوير القيادة في مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم من خلال توفير فرص للنمو والتقدم وتطوير المهارات. يشعر الموظفون الذين يشاركون في مبادرات تطوير القيادة بالتقدير والدعم والاستثمار في نموهم الشخصي والمهني ، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والولاء.
- 3 . الأداء التنظيمي: القيادة الفعالة ضرورية لدفع الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. تزود برامج تطوير القيادة القادة بالمهارات والمعرفة والقدرات اللازمة لإلهام وتحفيز الفرق ، وتعزيز الابتكار ، والتكيف مع ظروف السوق المتغيرة ، مما يساهم في نهاية المطاف في نمو الأعمال ونجاحها.
- 4 . تخطيط التعاقب الوظيفي: تلعب برامج تطوير القيادة دورا رئيسيا في تخطيط التعاقب الوظيفي من خلال تحديد وإعداد قادة المستقبل لملء الأدوار الحاسمة داخل المنظمة. من خلال التطوير المنهجي للمواهب القيادية من الداخل ، يمكن للمؤسسات ضمان الاستمرارية والاستقرار والفعالية في انتقالات القيادة.

5. ثقافة التعلم والنمو: تعزز برامج تطوير القيادة ثقافة التعلم المستمر والنمو داخل المنظمة. من خلال الاستثمار في تطوير الموظفين على جميع المستويات ، تظهر المنظمات التزاما برعاية المواهب وبناء القدرات وتعزيز ثقافة التميز والابتكار.
6. إدارة التغيير والقدرة على التكيف: القيادة الفعالة أمر بالغ الأهمية للتنقل في التغيير وقيادة التحول التنظيمي. تزود برامج تطوير القيادة القادة بالمهارات والقدرات اللازمة للتغلب على التعقيد ، وإلهام الثقة ، وحشد الدعم في أوقات التغيير وعدم اليقين.

العلاقة بين المتغيرات

الموضوع الرابع الذي تمت مناقشته أعلاه يتعلق بأهمية برامج تطوير القيادة الفعالة في المنظمات. في هذا القسم ، سوف نتعمق في العلاقات بين برامج تطوير القيادة والنتائج التنظيمية المختلفة ، بما في ذلك تطوير خط أنابيب القيادة ، ومشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم ، والأداء التنظيمي ، وتخطيط التعاقب ، وثقافة التعلم والنمو ، وإدارة التغيير والقدرة على التكيف.

1. تطوير خط أنابيب القيادة: تلعب برامج تطوير القيادة الفعالة دورا حاسما في رعاية مجموعة من القادة الموهوبين داخل المنظمة. من خلال تحديد الأفراد ذوي الإمكانات العالية وتزويدهم بفرص للنمو وتنمية المهارات والإرشاد ، تضمن هذه البرامج إمدادا ثابتا من القادة الأكفاء الذين يمكنهم تولي أدوار قيادية على مستويات مختلفة من المنظمة. يساعد تطوير خط أنابيب القيادة المؤسسات على بناء مجموعة مستدامة من المواهب ويضمن الاستمرارية في تعاقب القيادة ، وتقليل الاعتماد على التعيينات الخارجية وتعزيز المرونة التنظيمية والمرونة.

2. مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم: تساهم برامج تطوير القيادة بشكل كبير في مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم من خلال إظهار الالتزام بنمو الموظفين وتقديمهم. عندما يتم تزويد الموظفين بفرص لتطوير القيادة ، فإنهم يشعرون بالتقدير والدعم والاستثمار في نموهم الشخصي والمهني. من المرجح أن يكون الموظفون المشاركون متحمسين وملتزمين ومنتجين ، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الرضا الوظيفي والولاء. ونتيجة لذلك، تشهد المؤسسات التي تستثمر في برامج تطوير القيادة معدلات دوران أقل، ومعنويات أعلى للموظفين، وثقافة أكثر إيجابية في مكان العمل.

3. الأداء التنظيمي: لا يمكن المبالغة في تأثير برامج تطوير القيادة الفعالة على الأداء التنظيمي. القادة الذين يشاركون في مبادرات تطوير القيادة مجهزون بشكل أفضل لإلهام وتحفيز فرقهم ، وتعزيز الابتكار ، ودفع نتائج الأعمال. تساعد برامج تطوير القيادة القادة على تطوير المهارات الأساسية مثل التفكير الاستراتيجي وصنع القرار والتواصل وحل النزاعات ، مما يمكنهم من القيادة بشكل أكثر فعالية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. نتيجة لذلك ، غالبا ما تواجه المنظمات التي تستثمر في برامج تطوير القيادة مستويات أعلى من الإنتاجية والربحية والقدرة التنافسية.

4. تخطيط التعاقب الوظيفي: تعد برامج تطوير القيادة ضرورية للتخطيط الفعال للتعاقب داخل المنظمات. من خلال تحديد وإعداد الأفراد ذوي الإمكانات العالية لأدوار قيادية ، تضمن هذه البرامج انتقالا سلسا للقيادة وتقليل الاضطرابات أثناء تغييرات القيادة. يساعد تخطيط التعاقب المؤسسات على الحفاظ على الاستمرارية والاستقرار والفعالية في عمليات انتقال القيادة ، مما يقلل من مخاطر الفجوات القيادية ويضمن شغل المناصب الرئيسية بأفراد قادرين ومؤهلين. تساعد برامج تطوير القيادة أيضا المؤسسات على بناء مقعد قيادي متنوع ، مما يضمن تطوير المواهب القيادية عبر مستويات ووظائف مختلفة.

5. **ثقافة التعلم والنمو:** تعزز برامج تطوير القيادة ثقافة التعلم المستمر والنمو داخل المنظمات. من خلال الاستثمار في تطوير الموظفين على جميع المستويات ، تشير المنظمات إلى التزامها برعاية المواهب وبناء القدرات وتعزيز ثقافة التميز والابتكار. توفر برامج تطوير القيادة فرصا للنمو الشخصي والمهني ، وتطوير المهارات ، والتقدم الوظيفي ، مما يخلق بيئة تعليمية داعمة وديناميكية. نتيجة لذلك ، يشعر الموظفون بمزيد من المشاركة والتحفيز والاستثمار في تطويرهم الخاص ، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الأداء والنجاح التنظيمي.

6. **إدارة التغيير والقدرة على التكيف:** تعد برامج تطوير القيادة الفعالة ضرورية للتنقل في التغيير وقيادة التحول التنظيمي. في أوقات التغيير وعدم اليقين ، يلعب القادة دورا حاسما في إلهام الثقة وحشد الدعم ودفع مبادرات التغيير إلى الأمام. تساعد برامج تطوير القيادة القادة على تطوير المهارات والقدرات اللازمة للتغلب على التعقيد وتعزيز المرونة والتكيف مع الظروف المتغيرة. من خلال تزويد القادة بالأدوات والموارد اللازمة لقيادة التغيير بفعالية ، يمكن للمؤسسات تقليل المقاومة وتسريع وتيرة التغيير وتحقيق نتائج أفضل.

باختصار ، برامج تطوير القيادة الفعالة لها تأثير عميق على مختلف جوانب الأداء التنظيمي والنجاح. من خلال الاستثمار في تطوير القادة على جميع المستويات ، يمكن للمؤسسات بناء خط أنابيب قوي للقيادة ، وتعزيز مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم ، ودفع الأداء التنظيمي ، وتسهيل تخطيط التعاقب الوظيفي ، وتعزيز ثقافة التعلم والنمو ، والتنقل في التغيير والقدرة على التكيف بشكل أكثر فعالية. برامج تطوير القيادة ليست فقط استثمارة استراتيجية في مستقبل المنظمة ولكنها أيضا محرك رئيسي للميزة التنافسية في بيئة الأعمال الديناميكية والمعقدة اليوم.

بعد تأثير استراتيجيات القيادة الفعالة على إنتاجية الموظفين موضوعا ذا أهمية كبيرة في الإدارة التنظيمية. تتمتع القيادة الفعالة بالقدرة على إلهام وتحفيز وتمكين الموظفين من تقديم أفضل ما لديهم، وبالتالي تعزيز الإنتاجية العامة والأداء التنظيمي. في هذا المقال، سوف نستكشف الطرق المختلفة التي تؤثر بها استراتيجيات القيادة الفعالة على إنتاجية الموظفين وتساهم في النجاح التنظيمي.

1. محاذاة الرؤية والهدف:

يوضح القادة الفعالون رؤية واضحة للمنظمة ويضعون أهدافا استراتيجية تتماشى مع هذه الرؤية. من خلال إيصال غرض المنظمة واتجاهها وأهدافها، يزود القادة الموظفين بإحساس بالهدف والاتجاه. عندما يفهم الموظفون أهداف المنظمة ودورهم في تحقيقها، فمن المرجح أن يتم تحفيزهم والمشاركة في عملهم، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الإنتاجية.

2. الدافع والإلهام:

أحد الأدوار الرئيسية للقادة الفعالين هو تحفيز وإلهام فرقهم. من خلال كلماتهم وأفعالهم وسلوكهم، يمكن للقادة خلق بيئة عمل إيجابية حيث يشعر الموظفون بالتقدير والدعم والتمكين. ومن خلال تقدير ومكافأة الموظفين على مساهماتهم، وتوفير الفرص للنمو والتطوير، وتعزيز ثقافة الثقة والتعاون، يمكن للقادة إلهام الموظفين لبذل قصارى جهدهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

3. التمكين والاستقلالية:

يقوم القادة الفعالون بتمكين موظفيهم من خلال تفويض السلطة وتوفير الاستقلالية وتشجيع المبادرة. ومن خلال منح الموظفين حرية اتخاذ القرارات، وملكية عملهم، وتجربة أفكار جديدة، يعزز القادة الشعور بالملكية والمساءلة. من المرجح أن يكون الموظفون المتمكنون مبتكرين ومبدعين واستباقيين في نهجهم في العمل، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والأداء.

4. التواصل والملاحظات:

التواصل ضروري للقيادة الفعالة. إن القادة الذين يتواصلون بشكل مفتوح وشفاف ومتكرر مع فرقهم يخلقون ثقافة الثقة والتعاون. من خلال إبقاء الموظفين على اطلاع بالتغييرات التنظيمية، ومشاركة المعلومات حول توقعات الأداء، وتقديم تعليقات وتوجيهات منتظمة، يمكن للقادة التأكد من فهم الموظفين لأدوارهم ومسؤولياتهم والحصول على الدعم الذي يحتاجون إليه لتحقيق النجاح. يساعد التواصل الواضح والفعال على تقليل سوء الفهم وتقليل عدم اليقين وتعزيز الإنتاجية.

5. التدريب والتطوير:

يستثمر القادة الفعالون في تطوير موظفيهم من خلال توفير التدريب والتوجيه وفرص تنمية المهارات. ومن خلال تحديد نقاط القوة لدى الموظفين ومجالات التحسين، وتقديم التوجيه والدعم، يساعد القادة الموظفين على تحقيق إمكاناتهم الكاملة. الموظفون الذين يشعرون بالدعم في نموهم وتطورهم المهني هم أكثر عرضة للمشاركة والتحفيز والإنتاج في أدوارهم.

6. التقدير والمكافآت:

يعد التقدير والمكافآت من المحفزات القوية لإنتاجية الموظف. القادة الفعالون يعترفون ويقدرهم مساهمات الموظفين وإنجازاتهم، سواء كانت كبيرة أو صغيرة. ومن خلال الاحتفال بالنجاحات، والاعتراف بالأداء المتميز، ومكافأة الموظفين على جهودهم، يعزز القادة السلوكيات المرغوبة ويخلقون ثقافة عمل إيجابية حيث يشعر الموظفون بالتقدير. وهذا بدوره يشجع الموظفين على مواصلة السعي لتحقيق التميز والمساهمة في النجاح التنظيمي.

7. حل النزاعات وديناميكيات الفريق:

يلعب القادة دورًا حاسمًا في إدارة الصراع وتعزيز ديناميكيات الفريق الإيجابية. ومن خلال معالجة النزاعات بشكل سريع وبناء، وتعزيز التواصل المفتوح والتعاون بين أعضاء الفريق، يخلق القادة بيئة عمل داعمة ومتسامحة حيث يمكن للموظفين التركيز على مهامهم وأهدافهم. يساهم الحل الفعال للنزاعات وديناميكيات الفريق في رفع مستويات مشاركة الموظفين ورضاهم وإنتاجيتهم.

وفي الختام، فإن استراتيجيات القيادة الفعالة لها تأثير عميق على إنتاجية الموظفين والأداء التنظيمي. إن القادة الذين يعبرون عن رؤية واضحة، ويحفزون ويلهمون فرقهم، ويمكّنون الموظفين، ويتواصلون بشكل فعال، ويستثمرون في تطوير الموظفين، ويقدمون الإنجازات ويكافئونها، ويعززون ديناميكيات الفريق الإيجابية، يخلقون بيئة عمل حيث يمكن للموظفين أن يزدهروا ويقدموا أفضل ما لديهم. ومن خلال تنفيذ استراتيجيات القيادة هذه، يمكن للمؤسسات إطلاق العنان للإمكانات الكاملة لموظفيها وتحقيق النمو والنجاح المستدامين. تعد برامج القيادة الفعالة جزءاً لا يتجزأ من النجاح التنظيمي، ودفع مشاركة الموظفين وأدائهم والاحتفاظ بهم، وتعزيز ثقافة التعلم والنمو، وتمكين المنظمات من التكيف والازدهار في ديناميكية وتنافسية.

8. وضوح الدور والتوقعات: يضمن القادة الفعالون أن يكون لدى الموظفين فهم واضح لأدوارهم ومسؤولياتهم وتوقعات أدائهم. من خلال توفير الوضوح بشأن الأدوار الوظيفية والأهداف ومقاييس الأداء، يساعد القادة الموظفين على تحديد أولويات مهامهم وتركيز جهودهم على الأنشطة التي تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية. عندما يعرف الموظفون ما هو متوقع منهم وكيف يساهم عملهم في النجاح العام للمنظمة، فمن المرجح أن يكونوا منتجين ومتحمسين لتحقيق النتائج.

9. المرونة والقدرة على التكيف: في بيئة العمل سريعة الخطى والديناميكية اليوم، يظهر القادة الفعالون المرونة والقدرة على التكيف في نهج قيادتهم. إنهم يدركون أهمية التكيف مع الظروف المتغيرة وظروف السوق واحتياجات العملاء. من خلال تشجيع المرونة والابتكار وخفة الحركة في فرقهم، يعزز القادة ثقافة التحسين المستمر والتجريب. الموظفون الذين يشعرون بالقدرة على التكيف والاستجابة للمواقف المتغيرة مجهزون بشكل أفضل للتغلب على التحديات واغتنام الفرص والحفاظ على الإنتاجية في مواجهة عدم اليقين.

10. الذكاء العاطفي والتعاطف: يمتلك القادة الفعالون مستويات عالية من الذكاء العاطفي والتعاطف، مما يمكنهم من فهم موظفيهم والتواصل معهم على مستوى أعمق. يظهرون التعاطف من خلال الاستماع بنشاط إلى مخاوف الموظفين، وتقديم الدعم والتشجيع، وإظهار رعاية حقيقية واهتمام برفاهيتهم. يخلق القادة الأذكاء عاطفياً بيئة عمل إيجابية حيث يشعر الموظفون بالتقدير والاحترام والفهم. يعزز هذا الشعور بالأمان النفسي الثقة والتعاون والولاء، مما يؤدي إلى زيادة مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم.

11. حل النزاعات وحل المشكلات: الصراع أمر لا مفر منه في أي مكان عمل، لكن القادة الفعالين ماهرون في إدارة النزاعات بشكل بناء وحل المشكلات قبل أن تتصاعد. إنها تخلق بيئة يتم فيها الترحيب بالاختلافات في الرأي ومعالجتها من خلال التواصل المفتوح والصادق. من خلال تسهيل الحوار البناء، وتشجيع التسوية، وإيجاد حلول مفيدة للطرفين، يعزز القادة الانسجام والتعاون بين أعضاء الفريق. يقلل الحل الفعال للنزاعات من الاضطرابات، ويعزز تماسك الفريق، ويسمح للموظفين بالتركيز على عملهم، وبالتالي تحسين الإنتاجية.

12. التعلم والتحسين المستمر: يعزز القادة الفعالون ثقافة التعلم المستمر والتحسين داخل فرقهم. إنهم يشجعون الموظفين على البحث عن تحديات جديدة واكتساب مهارات جديدة ومتابعة فرص التطوير المهني. من خلال توفير الوصول إلى برامج التدريب وورش العمل والموارد، يمكن القادة الموظفين من تعزيز معرفتهم وقدراتهم. إن الالتزام بالتعلم مدى الحياة لا يعزز الكفاءات الفردية فحسب، بل يعزز أيضاً ثقافة الابتكار والتميز. من المرجح أن يظل الموظفون الذين يتم تشجيعهم على التعلم والنمو المستمر مشاركين ومتحمسين ومنتجين في أدوارهم.

13. التوازن بين العمل والحياة والرفاهية: يمكن أن يكون لاستراتيجيات القيادة التي تعطي الأولوية لرفاهية الموظف والتوازن بين العمل والحياة تأثير كبير على الإنتاجية. يدرك القادة الفعالون أهمية دعم الصحة الجسدية والعقلية والعاطفية للموظفين. إنها تعزز التوازن بين العمل والحياة من خلال تقديم ترتيبات عمل مرنة ، وتشجيع الإجازة للراحة والاسترخاء ، وتوفير الموارد لإدارة الإجهاد والعافية. عندما يشعر الموظفون بالدعم في تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة الشخصية ، فإنهم يكونون أكثر قدرة على إعادة الشحن ، والاستمرار في التركيز ، والأداء في أفضل حالاتهم ، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من الإنتاجية والرضا الوظيفي.

14. التنوع والشمول: يعزز القادة الفعالون التنوع والشمول داخل فرقهم ومنظماتهم. إنهم يدركون قيمة التنوع في وجهات النظر والخبرات والخلفيات ، ويعززون بنشاط بيئة عمل شاملة حيث يشعر جميع الموظفين بالترحيب والاحترام والتقدير. من خلال احتضان التنوع وخلق فرص للتعاون والمساهمة من جميع أعضاء الفريق ، يطلق القادة العنان للإمكانيات الكاملة لقوة العمل لديهم. تعزز القيادة الشاملة الإبداع والابتكار وحل المشكلات ، مما يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية والأداء.

15. التقدير والاحتفال: أخيرا ، يدرك القادة الفعالون أهمية الاعتراف بالإنجازات والمعالم والاحتفال بها. إنهم يعترفون بالإنجازات الفردية والجماعية ، ويعبرون عن تقديرهم للعمل الجاد والتفاني ، ويحتفلون بالنجاحات معا. يرفع التقدير الروح المعنوية ويعزز السلوكيات الإيجابية ويحفز الموظفين على مواصلة السعي لتحقيق التميز. من خلال خلق ثقافة الاحتفال والتقدير ، يعزز القادة الشعور بالفخر والانتماء والصداقة الحميمة بين أعضاء الفريق ، مما يؤدي إلى زيادة المشاركة والإنتاجية.

في الختام ، استراتيجيات القيادة الفعالة لها تأثير عميق على إنتاجية الموظف من خلال توفير الوضوح والتحفيز والدعم والتمكين. القادة الذين يعطون الأولوية للرؤية والتحفيز والتواصل والمرونة والذكاء العاطفي وحل النزاعات والتعلم والرفاهية والتنوع والتقدير يخلقون بيئة عمل إيجابية حيث يمكن للموظفين الازدهار والمساهمة بأفضل جهودهم. من خلال الاستثمار في تطوير القيادة الفعالة واعتماد هذه الاستراتيجيات ، يمكن للمؤسسات إطلاق العنان للإمكانيات الكاملة لموظفيها وتحقيق النمو والنجاح المستدامين.

16. القوة والقيادة بالقوة:

يقود القادة الفعالون بالقوة ، ويظهرون السلوكيات والمواقف التي يتوقعونها من أعضاء فريقهم. يضعون معايير عالية من الأداء والنزاهة والمهنية ويمثلون قيم ومبادئ المنظمة. من خلال تجسيد هذه الصفات في أفعالهم وقراراتهم ، يلهم القادة الثقة والمصداقية والاحترام بين موظفيهم. عندما يرى الموظفون قاداتهم يظهر التوفيق والتفاني والالتزام والمساءلة ، فإنهم متحمسون لمحاكاة هذه السلوكيات والسعي لتحقيق التميز في عملهم ، وبالتالي تعزيز الإنتاجية.

17. التفويض الاستراتيجي وإدارة الوقت:

يدرك القادة الفعالون أهمية التفويض الاستراتيجي وإدارة الوقت في زيادة الإنتاجية. يقومون بتفويض المهام والمسؤوليات لأعضاء الفريق بناء على نقاط قوتهم ومهاراتهم وقدراتهم ، مما يسمح لهم بالتركيز على الأنشطة ذات الأولوية العالية التي

تتوافق مع الأهداف التنظيمية. من خلال التفويض الفعال ، يمكن القادة موظفيهم من تولي ملكية عملهم وتطوير قدراتهم مع توفير الوقت لأنفسهم للتركيز على المبادرات الاستراتيجية ومسؤوليات القيادة. يعمل هذا النهج الاستراتيجي للتفويض وإدارة الوقت على تحسين الإنتاجية على المستويين الفردي والتنظيمي.

18. التغذية الراجعة المستمرة وإدارة الأداء:

تعد التغذية الراجعة ضرورية لنمو الموظفين وتطويرهم ، ويقدم القادة الفعالون ملاحظات مستمرة لأعضاء فريقهم. يقدمون ملاحظات بناءة على أساس منتظم ، ويسلطون الضوء على نقاط القوة ، ويحددون مجالات التحسين ، ويضعون توقعات واضحة للأداء. من خلال تقديم ملاحظات محددة وفي الوقت المناسب ، يساعد القادة الموظفين على فهم كيفية مساهمة عملهم في الأهداف التنظيمية وكيف يمكنهم تحسين أدائهم. تعزز حلقة التغذية الراجعة هذه المساءلة والتعلم والنمو ، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء.

19. الابتكار والإبداع:

يشجع القادة الفعالون الابتكار والإبداع داخل فرقهم من خلال تعزيز ثقافة التجريب والمخاطرة والتعلم من الفشل. إنها توفر فرصا للعصف الذهني وحل المشكلات ومشاركة الأفكار ، وتشجع الموظفين على تحدي الوضع الراهن والتفكير خارج الصندوق. من خلال تعزيز ثقافة الابتكار ، يلهم القادة الموظفين لتوليد أفكار وحلول وأساليب جديدة للعمل ، مما يؤدي إلى التحسين المستمر والميزة التنافسية. يعزز التفكير الإبداعي والإبداع الإنتاجية من خلال تمكين الموظفين من إيجاد طرق أكثر كفاءة وفعالية لإنجاز المهام وحل المشكلات.

20. القيادة التكيفية في الأزمات والتغيير:

في أوقات الأزمات أو التغيير ، يظهر القادة الفعالون مهارات القيادة التكيفية ، ويوجهون فرقهم خلال حالة عدم اليقين والغموض بثقة ومرونة. يظلون هادئين تحت الضغط ، ويتواصلون بشفافية مع موظفيهم ، ويقدمون الدعم والطمأنينة خلال الأوقات الصعبة. من خلال القيادة بالتعاطف والمرونة وخفة الحركة ، يساعد القادة الموظفين على التنقل في التغيير والتغلب على العقبات والاستمرار في التركيز على تحقيق أهدافهم. تعزز القيادة التكيفية الشعور بالاستقرار والثقة بين الموظفين ، مما يمكنهم من الحفاظ على الإنتاجية حتى في مواجهة الشدائد.

21. تطوير الموظفين وتخطيط التعاقب الوظيفي:

يعطي القادة الفعالون الأولوية لتطوير الموظفين وتخطيط التعاقب الوظيفي كمكونات رئيسية لاستراتيجية القيادة الخاصة بهم. يستثمرون في برامج التدريب والتوجيه والتدريب لتطوير مهارات موظفيهم وكفاءاتهم وإمكاناتهم القيادية. من خلال إعداد قادة

المستقبل من داخل المؤسسة ، يضمن القادة الاستمرارية والاستقرار في انتقالات القيادة وبناء خط أنابيب من المواهب لتلبية الاحتياجات التنظيمية المستقبلية. يساهم تطوير الموظفين وتخطيط التعاقب الوظيفي في الإنتاجية من خلال إعداد الموظفين لأدوار ومسؤوليات موسعة ، وتمكينهم من مواجهة التحديات والفرص الجديدة بثقة وكفاءة.

22. أساليب القيادة التكميلية:

يقوم القادة الفعالون بتكييف أسلوب قيادتهم ليناسب احتياجات وتفضيلات أعضاء فريقهم ومتطلبات الموقف. قد يستخدمون أسلوب قيادة ديمقراطي لتعزيز التعاون والمشاركة في صنع القرار ، أو أسلوب قيادة تحويلي لإلهام الموظفين وتحفيزهم نحو رؤية مشتركة ، أو أسلوب قيادة ظرفي لتوفير المستوى الصحيح من الدعم والتوجيه بناء على العوامل الفردية والظرفية. من خلال تكييف نهج القيادة بمرونة، يمكن للقادة إشراك فرقهم وتعبئتها بشكل فعال، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والأداء.

23. المواءمة التنظيمية والثقافة:

وأخيراً، يضمن القادة الفعالون التوافق بين الأهداف والقيم والثقافة التنظيمية لتعزيز الإنتاجية ومشاركة الموظفين. إنهم يعبرون عن رؤية ومهمة مقنعة يتردد صداها مع الموظفين ويوجهون عملية صنع القرار والسلوك في جميع أنحاء المنظمة. من خلال تعزيز ثقافة تنظيمية إيجابية وشاملة تقدر العمل الجماعي والتعاون والاحترام ، يخلق القادة بيئة يشعر فيها الموظفون بالتحفيز والتقدير والتمكين للمساهمة بأفضل جهودهم. تعزز الثقافة التنظيمية القوية المتوافقة مع الأهداف الاستراتيجية الإنتاجية من خلال تعزيز السلوكيات والمعايير المرغوبة التي تدعم التميز في الأداء.

باختصار ، استراتيجيات القيادة الفعالة لها تأثير متعدد الأوجه على إنتاجية الموظفين ، بما في ذلك نمذجة الأدوار ، والتفويض الاستراتيجي ، والتغذية الراجعة المستمرة ، والابتكار ، والقيادة التكميلية ، وتطوير الموظفين ، والمواءمة التنظيمية. من خلال تنفيذ هذه الاستراتيجيات ، يمكن للقادة خلق بيئة عمل يشعر فيها الموظفون بالتحفيز والمشاركة والتمكين لأداء أفضل ما لديهم ، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والأداء والنجاح التنظيمي. أعلى النموذج

24. الشفافية والثقة: يعطي القادة الفعالون الأولوية للشفافية والثقة في تفاعلاتهم مع الموظفين. يتواصلون بصراحة وصدق حول الأهداف والاستراتيجيات والأداء التنظيمي ، مما يبقي الموظفين على اطلاع ويشاركون في عمليات صنع القرار. من خلال تعزيز ثقافة الشفافية ، يبني القادة الثقة والمصداقية بين فرقهم ، مما يمكن الموظفين من الشعور بالتقدير والاحترام والتمكين. تعزز علاقات الثقة بين القادة والموظفين التعاون والابتكار والالتزام ، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء.

25. حل النزاعات وديناميكيات الفريق: الصراع جزء طبيعي من أي مكان عمل ، لكن القادة الفعالين ماهرون في إدارة الصراع بشكل بناء وتعزيز ديناميكيات الفريق الإيجابية. إنهم يخلقون بيئة يتم فيها الترحيب بالاختلافات في الرأي ومعالجتها من خلال

التواصل والتعاون المفتوح. من خلال تسهيل الحوار القائم على الاحترام ، وتشجيع التعاطف والتفاهم ، وتعزيز التسوية والحل ، يساعد القادة الفرق على التغلب على العقبات والحفاظ على التركيز على أهدافهم. تعزز ديناميكيات الفريق الصحية الثقة والتماسك والتآزر ، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والأداء.

26. تقدير الموظفين وتقديرهم: يدرك القادة الفعالون ويقدرهم مساهمات موظفيهم وإنجازاتهم على أساس منتظم. يحتفلون بالنجاحات ، ويعترفون بالمعالم ، ويعبرون عن امتنانهم للعمل الجاد والتفاني. من خلال توفير الاعتراف والتقدير الهادف ، يعزز القادة السلوكيات الإيجابية ويحفزون الموظفين على مواصلة السعي لتحقيق التميز. يشعر الموظفون المعترف بهم والمقدرون بالتقدير والاحترام ، مما يؤدي إلى مستويات أعلى من المشاركة والرضا والإنتاجية.

27. المرونة والقدرة على التكيف: في بيئة العمل سريعة الخطى والديناميكية اليوم ، يظهر القادة الفعالون المرونة والقدرة على التكيف في نهج قيادتهم. إنهم يستجيبون للظروف المتغيرة وظروف السوق واحتياجات العملاء ، وهم على استعداد لتعديل استراتيجياتهم وأولوياتهم وفقا لذلك. من خلال تشجيع المرونة والابتكار وخفة الحركة في فرقهم ، يعزز القادة ثقافة المرونة والقدرة على التكيف التي تمكن الموظفين من الازدهار في مشهد دائم التطور. الفرق المرنة والقابلة للتكيف مجهزة بشكل أفضل لاغتنام الفرص والتغلب على التحديات والحفاظ على الإنتاجية في مواجهة التغيير.

28. التمكين والاستقلالية: يمكن القادة الفعالون موظفيهم من خلال تفويض السلطة وتوفير الاستقلالية وتشجيع المبادرة. إنهم يثقون في موظفيهم لاتخاذ القرارات ، وتولي ملكية عملهم ، والمساهمة في الأهداف التنظيمية. من خلال تمكين الموظفين ، يعزز القادة الشعور بالملكية والمسائلة والمسؤولية التي تحفز الموظفين على الأداء في أفضل حالاتهم. الموظفون الذين تم تمكينهم هم أكثر انخراطا وابتكارا وإنتاجية ، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والنجاح التنظيمي.

29. التواصل الاستراتيجي والمشاركة: التواصل ضروري للقيادة الفعالة ، ويعطي القادة الفعالون الأولوية للتواصل الاستراتيجي والمشاركة مع فرقهم. إنهم ينقلون أهدافا وتوقعات وتعليقات واضحة ، مما يضمن فهم الموظفين لأدوارهم ومسؤولياتهم وكيف يساهم عملهم في الأهداف التنظيمية. من خلال تعزيز التواصل المفتوح والصادق وثنائي الاتجاه ، يبني القادة الثقة ويعززون التعاون ويخلقون إحساسا مشتركا بالهدف والانتماء بين أعضاء الفريق. الموظفون المشاركون أكثر التزاما وتحفيزا وإنتاجية ، مما يؤدي إلى تحسين الأداء والنتائج.

30. المرونة والدعم أثناء التحديات: في أوقات الأزمات أو التغيير أو الشدائد ، يظهر القادة الفعالون المرونة ويقدمون الدعم لفرقهم. يظلون هادئين تحت الضغط ، ويقدمون الطمأنينة والتوجيه ، ويوفرون الموارد والمساعدة لمساعدة الموظفين على التغلب على التحديات والتغلب على العقبات. من خلال إظهار التعاطف والرحمة والتضامن ، يخلق القادة إحساسا بالأمان النفسي والثقة التي تمكن الموظفين من التعامل مع التوتر وعدم اليقين والشدائد. الموظفون المدعومون مجهزون بشكل أفضل للحفاظ على التركيز والتكيف مع التغيير والحفاظ على الإنتاجية خلال الأوقات الصعبة.

31. التحسين المستمر والتعلم: يعزز القادة الفعالون ثقافة التحسين المستمر والتعلم داخل فرقهم ومؤسساتهم. إنهم يشجعون الموظفين على البحث عن فرص جديدة للنمو واكتساب مهارات جديدة ومتابعة التطوير المهني. من خلال توفير الوصول إلى التدريب والإرشاد وموارد التعلم ، يمكن القادة الموظفين من تعزيز قدراتهم والأداء في أفضل حالاتهم. يمكن التعلم والتحسين المستمر الموظفين من البقاء رشيقيين وقابلين للتكيف وتنافسيين في بيئة سريعة التغير ، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء.

32. القيادة الأخلاقية والنزاهة: أخيراً ، يظهر القادة الفعالون القيادة الأخلاقية والنزاهة في جميع تفاعلاتهم وقراراتهم. إنهم يتمسكون بالمعايير الأخلاقية العالية ، ويتصرفون بأمانة وإنصاف ونزاهة ، ويلتزمون بالمبادئ والقيم الأخلاقية. من خلال نمذجة السلوك الأخلاقي وتعزيز ثقافة النزاهة والمساءلة ، يبني القادة الثقة والمصداقية بين فرقهم وأصحاب المصلحة. تعزز القيادة الأخلاقية الشعور بالثقة والولاء والالتزام بين الموظفين ، مما يؤدي إلى زيادة المشاركة والإنتاجية والنجاح التنظيمي.

33. اتخاذ القرار وحل المشكلات:

القادة الفعالون هم صناع قرار ماهرون وقادرون على حل المشكلات وقادرون على التنقل في المواقف المعقدة وإصدار أحكام سليمة. إنهم يقومون بإشراك الموظفين في عمليات صنع القرار عند الاقتضاء، والتماس مدخلاتهم ووجهات نظرهم لضمان النظر الشامل لجميع العوامل. ومن خلال تعزيز النهج التعاوني في اتخاذ القرار ، يعمل القادة على تمكين الموظفين من المساهمة بخبراتهم ورؤاهم، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات مستنيرة بشكل أفضل وتعزيز المشاركة. إن مهارات حل المشكلات الفعالة تمكن القادة من معالجة التحديات بشكل استباقي، وتحديد الحلول الإبداعية، وتخفيف المخاطر المحتملة، وبالتالي الحفاظ على الإنتاجية والتقدم.

34. تحديد الأهداف وإدارة الأداء:

تشمل استراتيجيات القيادة تحديد الأهداف وعمليات إدارة الأداء التي تعمل على مواءمة الأهداف الفردية والجماعية مع الأهداف التنظيمية. يضع القادة الفعالون أهدافاً واضحة وقابلة للقياس تمثل تحدياً ولكن يمكن تحقيقها، مما يوفر للموظفين خريطة طريق لتحقيق النجاح. ويقومون بانتظام بمراجعة التقدم نحو الأهداف، وتقديم تعليقات بناءة، وتعديل الأهداف حسب الحاجة لضمان التوافق مع الأولويات المتغيرة وظروف السوق. ومن خلال وضع توقعات عالية الأداء وتوفير الدعم المستمر والمساءلة، يحفز القادة الموظفين على السعي لتحقيق التميز وتحقيق النتائج، وبالتالي دفع الإنتاجية والنجاح.

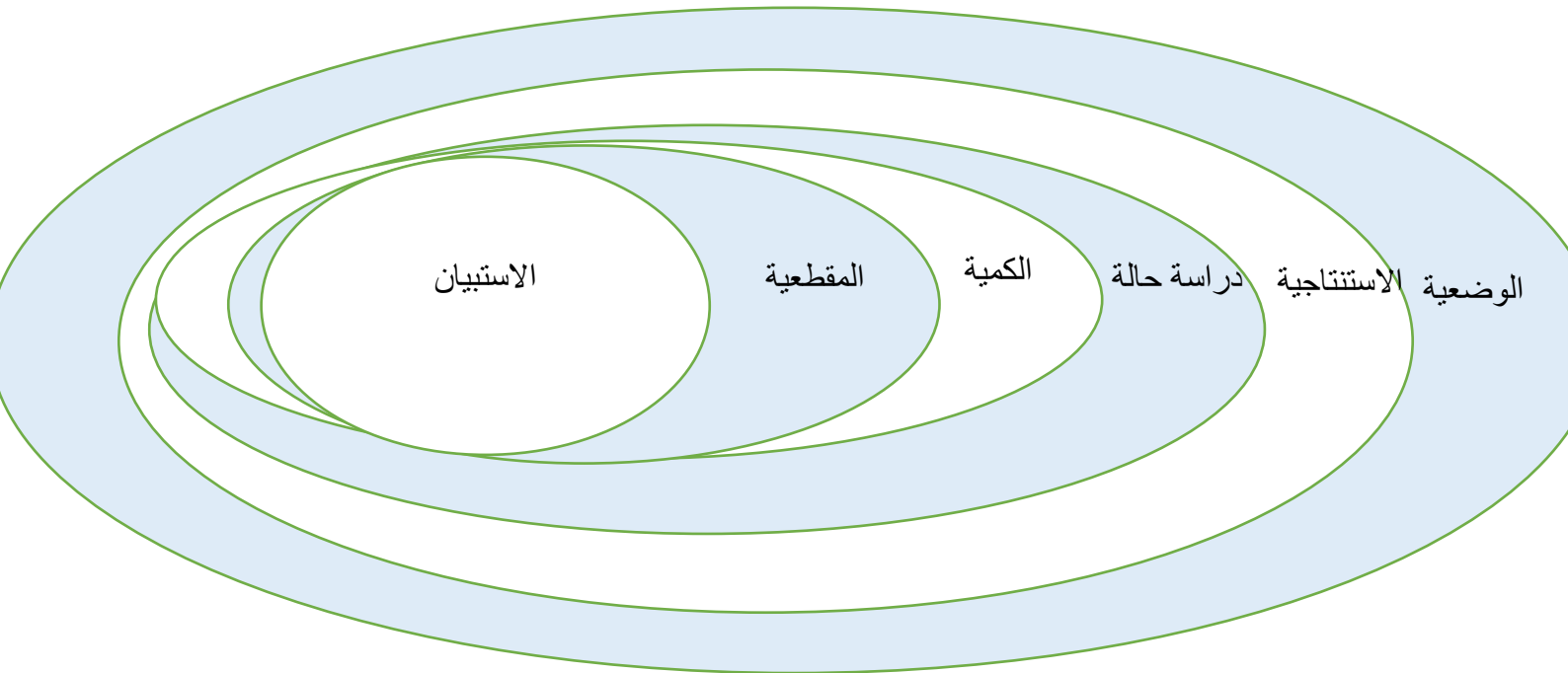
35. التعاطف والذكاء العاطفي:

يعد التعاطف والذكاء العاطفي من الصفات الأساسية للقادة الفعالين الذين يساهمون في إنتاجية الموظفين ورفاهيتهم. القادة الذين يظهرون التعاطف يفهمون ويعترفون بمشاعر موظفيهم ووجهات نظرهم واحتياجاتهم، مما يخلق بيئة عمل داعمة وشاملة. في الختام ، فإن استراتيجيات القيادة الفعالة لها تأثير عميق على إنتاجية الموظفين من خلال تعزيز الثقة والشفافية والمشاركة والاعتراف والتمكين والتواصل والمرونة والتحسين المستمر والسلوك الأخلاقي. يخلق القادة الذين يعطون الأولوية لهذه الاستراتيجيات بيئة عمل إيجابية حيث يشعر الموظفون بالتقدير والتحفيز والتمكين لأداء أفضل ما لديهم. من خلال الاستثمار في تطوير القيادة الفعالة وتنفيذ هذه الاستراتيجيات ، يمكن للمؤسسات إطلاق العنان للإمكانات الكاملة لموظفيها وتحقيق النمو والنجاح المستدامين.

3. الفصل الثالث:

منهجية البحث

- تصميم البحث
- تتكون بصلة البحث من 6 حلقات:
- فلسفة البحث (الوضعية)
- منهج البحث (الاستنتاجي)
- استراتيجية البحث (دراسة الحالة)
- نوع البحث (الكمية)
- الأفق الزمني (المقطعي)
- طرق جمع وتحليل البيانات (الاستبيانات)
- بصلة



شكل (3) بصلة البحث

الهدف من الفصل الثالث هو التعريف بمنهجية البحث المستخدمة في التحقق من أثر أساليب القيادة على إنتاجية الموظفين في شركة مياه نوا والتي اتبعتها الباحثة في الدراسة الحالية وذلك عبر توضيح التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث , تصميم البحث وطرق وتقنيات البحث ومجتمع البحث وكذلك تقنيات اخذ العينات وطرق جمع البيانات من عينة الدراسة وأنواع هذه البيانات وكذلك طريق وإجراءات تحليل البيانات.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث: أساليب القيادة (المتغير المستقل)

أساليب القيادة تُعرف بأنها الطرق والأساليب التي يستخدمها القادة لتوجيه، تحفيز، وإدارة فرقهم. هذه الأساليب يمكن أن تتراوح بين القيادة الاستبدادية، حيث يتخذ القائد جميع القرارات بمفرده دون مدخلات من الموظفين، إلى القيادة التحويلية، التي تركز على تحفيز الموظفين من خلال رؤية مشتركة وتشجيع المشاركة في صنع القرار. يمكن قياس هذا المتغير من خلال استبيانات تقيم نمط القيادة السائد في المنظمة وتفاعلات القادة مع فرقهم.

إنتاجية الموظفين (المتغير التابع)

إنتاجية الموظفين تُعرف بأنها مقياس لكفاءة العمل والأداء الذي يقدمه الموظفون في إنجاز المهام والأهداف المحددة خلال فترة زمنية معينة. يمكن تحديد إنتاجية الموظفين من خلال النظر في النواتج مثل كمية العمل المنجز، الجودة، والكفاءة في استخدام الموارد. يمكن قياس هذا المتغير من خلال تحليل البيانات المتعلقة بالإنجازات الوظيفية والتقارير الدورية للأداء.

العلاقة بين أساليب القيادة وإنتاجية الموظفين

يُعتقد أن أساليب القيادة تؤثر بشكل مباشر على إنتاجية الموظفين من خلال تأثيرها على الدافعية، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي. على سبيل المثال، القادة الذين يطبقون أسلوب القيادة التحويلية غالبًا ما يحققون مستويات عالية من الإنتاجية لأنهم ينجحون في إلهام الموظفين وجعلهم يشعرون بأهمية عملهم. في المقابل، قد تؤدي الأساليب الاستبدادية إلى تقليل الإنتاجية إذا شعر الموظفون بالتجاهل أو قلة الاحترام.

طرق جمع البيانات:
سيتم تحليل البيانات التي جمعها إحصائياً

سوف يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها الى معلومات للدراسة.

المتغير المستقل: أساليب القيادة

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير الأول: أساليب القيادة	الرؤية والاتجاه	4	أبو ندا , سامية (2007). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية
	التوجيه والتوجيه الفردي	4	
	التحفيز والإلهام	4	
	حل المشكلات	4	

المتغير التابع: إنتاجية الموظفين

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير الثاني: إنتاجية الموظفين	الرؤية والاتجاه الاستراتيجي	4	القحطاني , سعيد (2019). تأثير الأنماط القيادية على الولاء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير
	التواصل والتفاعل الفعال	4	
	الإدارة والتنظيم الفعال	4	
	الحوار مع الموظفين	4	

أنواع البيانات:

بيانات أولية:

- تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عال.
- تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

بيانات ثانوية:

- تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة.
- تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة/المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث.
- تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

مجتمع الدراسة وطرق وتقنيات أخذ العينات:

القطاع او اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة مياه نوبا	الموظفين	2500

جدول رقم (1) – المصدر : الباحث (2024)

عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
الموظفين في شركة مياه نوبا	30 موظف

طريقة وتقنيات أخذ العينة:

طريقة أخذ العينة هي الاحتمالية وتقنيات اخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة

طرق وإجراءات تحليل البيانات

بعد جامع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة. تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ القا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة ساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

- التمهيد
- خصائص عينة الدراسة
- قياس صدق وثبات أداة البحث
- التحليل لوصفي لمتغيرات الدراسة
- معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
- نتائج اختبار صحة فروض الدراسة
- النتائج والتوصيات

التمهيد

في هذا القسم من الدراسة، سنقوم بتحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة بهدف تحقيق أهداف البحث واختبار الفرضيات المطروحة. يُعتبر التحليل الإحصائي أداة حيوية لفهم العلاقات بين المتغيرات وتفسير النتائج بشكل علمي ودقيق. من خلال هذا التحليل، سنتطرق إلى تحديد الاتجاهات والأنماط السائدة في البيانات، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير العوامل المختلفة على النتائج المدروسة. يعد هذا التحليل خطوة أساسية للوصول إلى استنتاجات موثوقة، تسهم في تقديم توصيات فعالة بناءً على البيانات المجمعة.

خصائص عينة الدراسة

كم عمرك؟

- ☐ أقل من 30 سنة
- ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة
- ☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة
- ☐ من 50 سنة فما فوق

ما هو جنسك؟

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

المؤهل التعليمي

○ دبلوم

○ ماجستير

○ دكتوراه

قياس صدق وثبات أداة البحث

أولاً: الصدق الظاهري

تم عرض استبيان الدراسة على مشرف المشروع للتأكد من أن استبيان الدراسة يتمتع بصدق ظاهري. الصدق الظاهري يشير إلى مدى ظهور الأداة أنها تقيس ما صممت لقياسه من وجهة نظر الخبراء أو المستخدمين. تم التحقق من أن عبارات كل محور تتناسب مع الغرض الذي صُممت من أجله.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للأداة باستخدام معامل بيرسون وسبيرمان. يهدف هذا الاختبار إلى التحقق من مدى ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبيان بالمحور الرئيسي، مما يعكس مدى تجانس الأداة في قياس المتغيرات المستهدفة.

النتائج التي حصلنا عليها من اختبارات الاتساق الداخلي تشمل:

جدول أوزان العبارات حسب مقياس ليكرت الخماسي

العبارة	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
الوزن	5	4	3	2	1

وقد تم اعتماد مقياس تقييم مقسم إلى 5 مستويات؛ حيث تم احتسابها من خلال قسمة الفرق بين أعلى قيمة

للتدريج (5) وأقل قيمة فيه (1) على 5 مستويات؛ أي أن درجة القطع هي $(5/ (1-5)) = 0.80$ وبذلك تكون

مستويات التقييم كالآتي:

جدول: مقياس تقييم درجات الموافقة

قليلة جدا	قليلة	متوسط	كبيرة	كبيرة جدا
1 - اقل من	1.80 - اقل من 2.6	2.60 - اقل من 3.40	3.40 - اقل من 4.20	4.20 - 5
1.80			4.20	

حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبانة الدراسة

قامت الباحثة بالتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل ارتباط

بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بين الدرجات على العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي

تتنتمي إليه العبارات، والجدول (توضح هذه النتائج).

جدول معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات على العبارات والدرجة الكلية للبعد الأول

القيمة الاحتمالية	معامل ارتباط بيرسون	العبارة	م	البعد
<0.001	.823	تعتمد الشركة على الرؤية والاتجاه في التعامل مع الموظفين	1	الرؤية والاتجاه
<0.001	.706	تركز الإدارة التي اعمل بها على التوجيه والتوجيه الفردي	2	
<0.001	.855	الشركة تدرك أهمية التحفيز والإلهام لتحقيق مهام الشركة	3	
<0.001	.787	الشركة تهتم بالرؤية والاتجاه مع الموظفين	4	
<0.001	.728	نقدم المنظمة توجيهًا واضحًا ومحددًا حول الأهداف والمهام المطلوبة من الموظفين.	5	التوجيه الفردي
<0.001	.691	يتلقى الموظفون في المنظمة الدعم والإرشاد اللازمين لتحقيق أداء فعال.	6	
<0.001	.825	تتمتع المنظمة بنظام توجيه فعال يساعد الموظفين الجدد على الاندماج بسرعة وكفاءة.	7	
<0.001	.705	يتم تقديم التوجيه بشكل دوري ومنتظم لتحديث الموظفين حول السياسات والإجراءات الجديدة.	8	
<0.001	.776	تشعر بأن القيادة في المنظمة تلهمك لتحقيق أفضل أداء ممكن.	9	

10	تستخدم المنظمة أساليب فعالة لتحفيز الموظفين على العمل بجدية والتفاني.	.762	<0.001
11	تساهم البيئة العملية في المنظمة في تعزيز الروح الإبداعية والابتكار لدى الموظفين.	.726	<0.001
12	تعتبر الحوافز المقدمة من قبل المنظمة كافية لتحفيزك على تحقيق أهدافك المهنية.	.815	<0.001

معامل الارتباط دال احصائي عند مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

نلاحظ في الجدول (1) أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين درجات العبارات والدرجة الكلية للبعد كلها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.01$) حيث إن القيمة الاحتمالية أقل من 0.01، مما يعكس صدق العبارات.

البعد	م	العبارة	معامل	القيمة
بيرسون				
الارتباط	الاحتمالية			
الرؤية	1	تعتمد الشركة على الرؤية والاتجاه الاستراتيجي في تحقيق اهدافها	.826	<0.001
الاتجاه	2	تعتمد الإدارة على التواصل والتفاعل الفعّال في تحقيق أهدافها	.844	<0.001
الاستراتيجي	3	الإدارة والتنظيم الفعّال من اهم مميزات الشركة التي اعمل بها	.855	<0.001
	4	الشركة تهتم بالرؤية والاتجاه مع الموظفين	.787	<0.001

5	تتسم قنوات التواصل في المنظمة بالوضوح والفعالية في نقل المعلومات.	.762	<0.001	التواصل
6	تشجع الإدارة على التفاعل المفتوح والصريح بين جميع مستويات الموظفين.	.836	<0.001	والتفاعل الفعال
7	تُعقد الاجتماعات بانتظام لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بين الفرق المختلفة.	.855	<0.001	
8	تستجيب الإدارة بسرعة وفعالية لاستفسارات ومشاكل الموظفين المتعلقة بالعمل.	.864	<0.001	
9	تتسم قنوات التواصل في المنظمة بالوضوح والفعالية في نقل المعلومات.	.845	<0.001	الإدارة
10	تشجع الإدارة على التفاعل المفتوح والصريح بين جميع مستويات الموظفين.	.766	<0.001	والتنظيم الفعال
11	تُعقد الاجتماعات بانتظام لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بين الفرق المختلفة.	.734	<0.001	
12	تستجيب الإدارة بسرعة وفعالية لاستفسارات ومشاكل الموظفين المتعلقة بالعمل.	.813	<0.001	
13	تشجع الإدارة على إجراء حوارات منتظمة مع الموظفين لفهم احتياجاتهم وآرائهم.	.833	<0.001	الحوار مع الموظفين
14	أشعر بأن آرائي ومقترحاتي تلقى اهتماماً وجدية من قبل الإدارة.	.852	<0.001	

15	توفر المنظمة قنوات متعددة ومفتوحة للتواصل مع الإدارة ومناقشة القضايا المختلفة.	.862	<0.001
16	يساهم الحوار الفعّال مع الإدارة في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي.	.785	<0.001

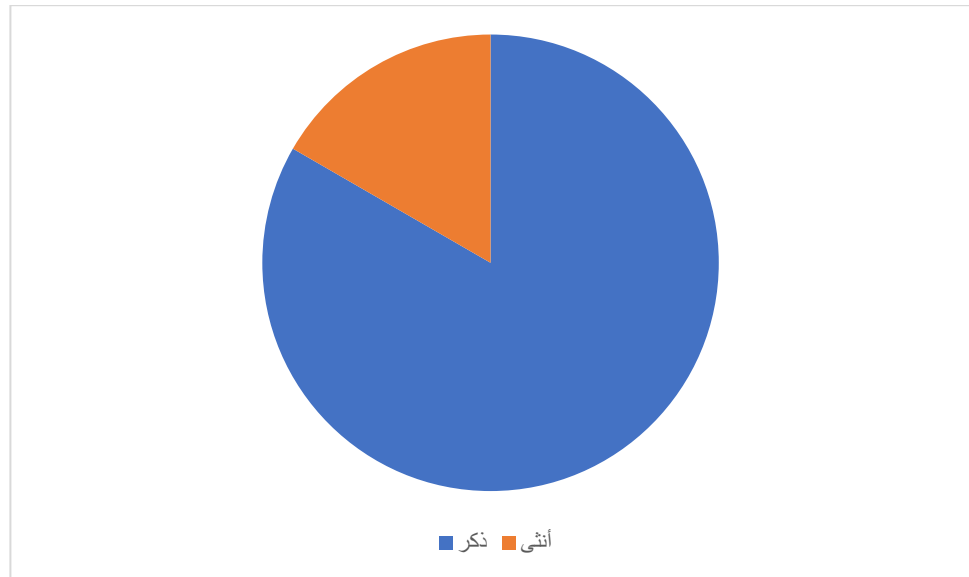
معامل ثبات الفا كرونباخ لاستبانة الدراسة

البعد	عدد العبارات	معامل كرونباخ الفا
الرؤية والاتجاه	4	0.833
التوجه الفردي	4	0.722
التحفيز والالهام	4	0.761
الرؤية والاتجاه الاستراتيجي	4	0.845
التواصل والتفاعل الفعال	4	0.733
الحوار مع الموظفين	4	0.829
الإدارة والتنظيم الفعال	4	0.766
الاستبانة كاملة	28	0.903

يظهر الجدولان معامل الثبات المحسوب بطريقة الفا كرونباخ المحسوبة للاستبانة بشكل عام (0.903) كما تراوحت قيم معاملات الثبات لأبعادها بين (0.722–0.845)، وهي تعني ان الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة.

التحليل لوصفي لمتغيرات الدراسة توصيف عينة الدراسة

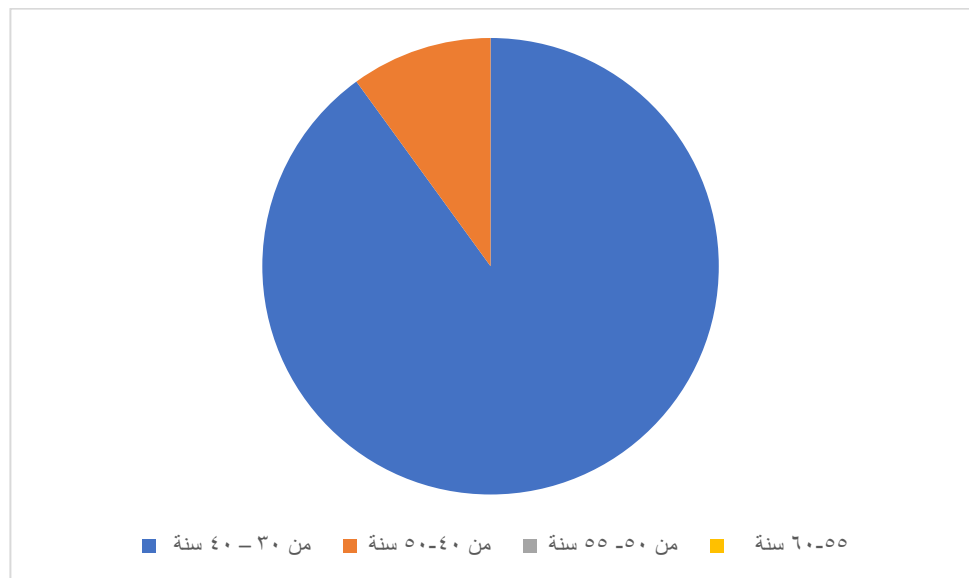
الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	25	83.34%
أنثى	5	16.66%
المجموع	30	100%



الجدول يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس، فبلغت نسبة الذكور 83.34%، بينما بلغت نسبة الإناث 16.66%.

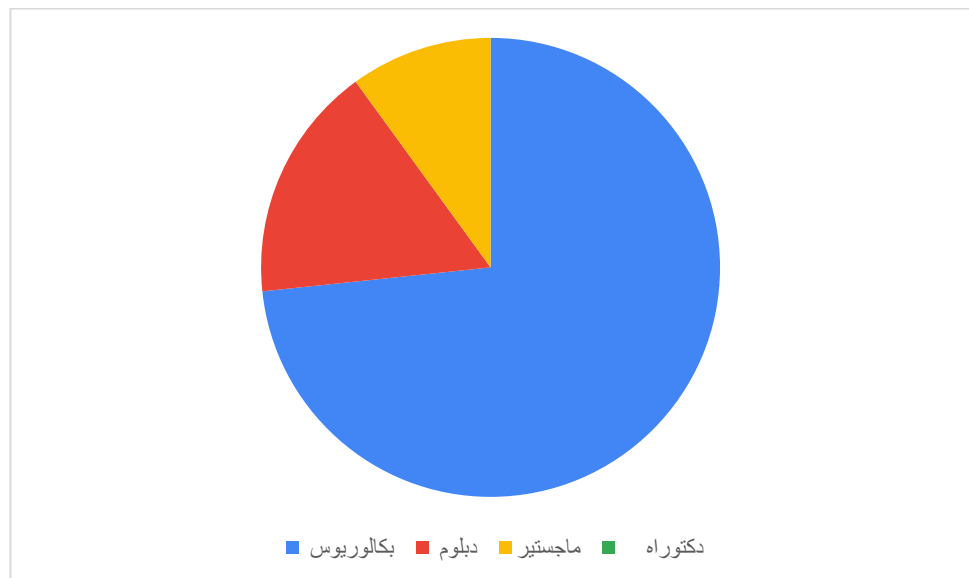
العمر	العدد	النسبة المئوية
من 30 - 40 سنة	27	90%
من 40-50 سنة	3	10%
من 50 - 55 سنة	0	0
55-60 سنة	0	0
المجموع	30	100%

الجدول يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر فبلغت نسبة من 30- 40 سنة 90%، بينما بلغت نسبة من هم 40-50 سنة 10%.



المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	22	73.34%
دبلوم	5	16.66%
ماجستير	3	10%
دكتوراه	0	0%
المجموع	30	100%

يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي فبلغت نسبة البكالوريوس 73.34 %، بينما بلغت نسبة دبلوم 16.66 %، بينما بلغت نسبة الماجستير 10. %.



ثانياً: الأسئلة الموضوعية

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرؤية والاتجاه

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
تعتمد الشركة على الرؤية والاتجاه في التعامل مع الموظفين	4.45	0.73	2
تركز الإدارة التي اعمل بها على التوجيه والتوجيه الفردي	4.27	0.62	4
الشركة تدرك أهمية التحفيز والإلهام لتحقيق مهام الشركة	4.38	0.65	3
الشركة تهتم بالرؤية والاتجاه مع الموظفين	4.73	0.59	1

الجدول يعرض تقييم المشاركين لمجموعة من العبارات المتعلقة بمحور الرؤية والاتجاه في الشركة، مع التركيز على المتوسطات الحسابية. جميع العبارات حصلت على متوسطات مرتفعة، مما يشير إلى اتفاق قوي بين المشاركين على أهمية هذه العوامل في الشركة.

- الشركة تهتم بالرؤية والاتجاه مع الموظفين -متوسط: 4.73
- تعتمد الشركة على الرؤية والاتجاه في التعامل مع الموظفين -متوسط: 4.45
- الشركة تدرك أهمية التحفيز والإلهام لتحقيق مهام الشركة -متوسط: 4.38
- تركز الإدارة التي أعمل بها على التوجيه الفردي -متوسط: 4.27

تشير النتائج إلى أن الشركة تولي اهتماماً كبيراً بالرؤية والاتجاه والتحفيز، مع توافق عام بين آراء المشاركين

العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب
الحسابي المعيارية			
تقدم المنظمة توجيهًا واضحًا ومحددًا حول الأهداف والمهام المطلوبة من الموظفين.	4.55	0.65	4
يتلقى الموظفون في المنظمة الدعم والإرشاد اللازمين لتحقيق أداء فعال.	4.28	0.61	1
تتمتع المنظمة بنظام توجيه فعال يساعد الموظفين الجدد على الاندماج بسرعة وكفاءة.	4.33	0.58	2
يتم تقديم التوجيه بشكل دوري ومنتظم لتحديث الموظفين حول السياسات والإجراءات الجديدة.	4.58	0.53	3

هذا الجدول يوضح أن جميع العبارات المتعلقة بمحور التوجيه الفردي قد حصلت على متوسطات حسابية

عالية، مما يدل على أن المشاركين في الدراسة يتفقون على فعالية التوجيه الفردي في المنظمة. الانحرافات

المعيارية المنخفضة إلى المتوسطة تشير إلى وجود تباين طفيف بين آراء المشاركين، مما يعزز الثقة في النتائج المستخلصة.

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور التحفيز والإلهام

العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب
الحسابي	المعياري		
تشعر بأن القيادة في المنظمة تلهمك لتحقيق أفضل أداء ممكن.	4.26	0.67	4
تستخدم المنظمة أساليب فعالة لتحفيز الموظفين على العمل بجدية والتفاني.	4.32	0.63	2
تساهم البيئة العملية في المنظمة في تعزيز الروح الإبداعية والابتكار لدى الموظفين.	4.24	0.61	8
تعتبر الحوافز المقدمة من قبل المنظمة كافية لتحفيزك على تحقيق أهدافك المهنية.	4.36	0.54	3

تعتبر الحوافز المقدمة من قبل المنظمة كافية لتحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم المهنية (متوسط: 4.36،

انحراف معياري: 0.54): يشير هذا إلى أن أغلبية المشاركين يشعرون بأن الحوافز التي تقدمها المنظمة كافية وفعالة في تحفيزهم لتحقيق أهدافهم المهنية.

تستخدم المنظمة أساليب فعالة لتحفيز الموظفين على العمل بجدية والتفاني (متوسط: 4.32، انحراف معياري: 0.63): تظهر هذه النتيجة أن المنظمة تُعتبر فعالة في استخدام أساليب تحفيزية تشجع الموظفين على العمل بجدية.

تشعر بأن القيادة في المنظمة تلهمك لتحقيق أفضل أداء ممكن (متوسط: 4.26، انحراف معياري: 0.67):

يعكس هذا أن القيادة في المنظمة تلعب دوراً ملحوظاً في إلهام الموظفين لتحقيق أداء متميز، مع وجود بعض التباين في وجهات النظر.

تساهم البيئة العملية في المنظمة في تعزيز الروح الإبداعية والابتكار لدى الموظفين (متوسط: 4.24، انحراف معياري: 0.61): تشير هذه النتيجة إلى أن البيئة العملية داخل المنظمة تساهم بشكل إيجابي في تعزيز الإبداع والابتكار بين الموظفين، مع توافق عام بين المشاركين على هذا التأثير.

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الرؤية والاتجاه الاستراتيجي

العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب
الحسابي	المعياري		
تعتمد الشركة على الرؤية والاتجاه الاستراتيجي في تحقيق اهدافها	4.43	0.61	6
تعتمد الإدارة على التواصل والتفاعل الفعّال في تحقيق أهدافها	74.3	0.57	7
الإدارة والتنظيم الفعّال من اهم مميزات الشركة التي اعمل بها	4.22	0.63	8
الشركة تهتم بالرؤية والاتجاه مع الموظفين	4.38	0.58	9

تعتمد الشركة على الرؤية والاتجاه الاستراتيجي في تحقيق أهدافها (متوسط: 4.43، انحراف معياري: 0.61):

تشير هذه النتيجة إلى أن المشاركين يتفقون إلى حد كبير على أن الشركة تعتمد بشكل كبير على الرؤية والاتجاه الاستراتيجي لتحقيق أهدافها.

الشركة تهتم بالرؤية والاتجاه مع الموظفين (متوسط: 4.38، انحراف معياري: 0.58): تعكس هذه النتيجة اهتمام الشركة بتوجيه موظفيها بشكل يتماشى مع رؤيتها وأهدافها الاستراتيجية، مما يشير إلى رضا الموظفين عن هذا الجانب.

تعتمد الإدارة على التواصل والتفاعل الفعال في تحقيق أهدافها (متوسط: 4.37، انحراف معياري: 0.57): هذا يشير إلى أن الإدارة تعتبر التواصل والتفاعل الفعال جزءاً أساسياً من استراتيجيتها لتحقيق الأهداف، وهو أمر يقدره الموظفون.

الإدارة والتنظيم الفعال من أهم مميزات الشركة التي أعمل بها (متوسط: 4.22، انحراف معياري: 0.63): تشير هذه النتيجة إلى أن الإدارة والتنظيم الفعال يعتبران من الميزات الأساسية للشركة، رغم وجود تباين طفيف في الآراء.

العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب
الحسابي المعياري			
تتسم قنوات التواصل في المنظمة بالوضوح والفعالية في نقل المعلومات.	4.44	0.73	2
تشجع الإدارة على التفاعل المفتوح والصريح بين جميع مستويات الموظفين.	4.37	0.62	4
تُعقد الاجتماعات بانتظام لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بين الفرق المختلفة.	4.55	0.65	3
تستجيب الإدارة بسرعة وفعالية لاستفسارات ومشاكل الموظفين المتعلقة بالعمل.	4.38	0.59	1

تُعقد الاجتماعات بانتظام لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بين الفرق المختلفة (متوسط: 4.55، انحراف معياري: 0.65): هذه العبارة حصلت على أعلى متوسط حسابي، مما يشير إلى أن الاجتماعات الدورية تعتبر جانباً قوياً في التواصل داخل المنظمة، مع وجود تباين طفيف بين آراء المشاركين.

تتسم قنوات التواصل في المنظمة بالوضوح والفعالية في نقل المعلومات (متوسط: 4.44، انحراف معياري: 0.73): يشير هذا إلى رضا عام بين الموظفين عن وضوح وفعالية قنوات التواصل، رغم وجود بعض التباين في الآراء.

تستجيب الإدارة بسرعة وفعالية لاستفسارات ومشاكل الموظفين المتعلقة بالعمل (متوسط: 4.38، انحراف معياري: 0.59): تعكس هذه النتيجة أن الإدارة تُعتبر فعالة في التعامل مع استفسارات الموظفين، مع توافق نسبي بين المشاركين.

تشجع الإدارة على التفاعل المفتوح والصريح بين جميع مستويات الموظفين (متوسط: 4.37، انحراف معياري: 0.62): تشير هذه النتيجة إلى أن الإدارة تدعم التفاعل المفتوح والصريح بين الموظفين، مع رضا معتدل عن هذا الجانب.

جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الإدارة والتنظيم الفعال

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
تتسم قنوات التواصل في المنظمة بالوضوح والفعالية في نقل المعلومات.	4.33	0.67	4
تشجع الإدارة على التفاعل المفتوح والصريح بين جميع مستويات الموظفين.	4.38	0.63	2
تُعقد الاجتماعات بانتظام لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بين الفرق المختلفة.	4.24	0.61	8
تستجيب الإدارة بسرعة وفعالية لاستفسارات ومشاكل الموظفين المتعلقة بالعمل.	4.38	0.54	3

تستجيب الإدارة بسرعة وفعالية لاستفسارات ومشاكل الموظفين المتعلقة بالعمل (متوسط: 4.38، انحراف معياري: 0.54): تشير هذه النتيجة إلى أن الإدارة فعّالة في التعامل مع استفسارات الموظفين، مما يعكس استجابة سريعة وفعّالة.

تشجع الإدارة على التفاعل المفتوح والصريح بين جميع مستويات الموظفين (متوسط: 4.38، انحراف معياري: 0.63): تعكس هذه النتيجة أن الإدارة تدعم التفاعل المفتوح والصريح، مما يعزز الشفافية والتواصل بين الموظفين.

تتسم قنوات التواصل في المنظمة بالوضوح والفعالية في نقل المعلومات (متوسط: 4.33، انحراف معياري: 0.67): تشير هذه النتيجة إلى أن قنوات التواصل في المنظمة واضحة وفعّالة، رغم وجود بعض التباين في الآراء.

تُعقد الاجتماعات بانتظام لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بين الفرق المختلفة (متوسط: 4.24، انحراف معياري: 0.61): تعكس هذه النتيجة أن الاجتماعات الدورية تسهم في تبادل الأفكار والمعلومات، ولكن مع رضا أقل نسبياً مقارنة بالعبارات الأخرى.

العبارة	المتوسط	الانحراف	الترتيب
الحسابي المعياري			
تشجع الإدارة على إجراء حوارات منتظمة مع الموظفين لفهم احتياجاتهم وآرائهم.	4.53	0.65	4
أشعر بأن آرائي ومقترحاتي تلقى اهتمامًا وجدية من قبل الإدارة.	4.68	0.61	1
توفر المنظمة قنوات متعددة ومفتوحة للتواصل مع الإدارة ومناقشة القضايا المختلفة.	4.52	0.58	2
يساهم الحوار الفعّال مع الإدارة في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي.	4.54	0.53	3

أشعر بأن آرائي ومقترحاتي تلقى اهتمامًا وجدية من قبل الإدارة (متوسط: 4.68، انحراف معياري: 0.61):

تعكس هذه النتيجة أعلى مستوى من الرضا بين المشاركين، حيث يشعرون بأن آرائهم ومقترحاتهم محل اهتمام جدي من الإدارة.

يساهم الحوار الفعّال مع الإدارة في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي (متوسط: 4.54، انحراف

معياري: 0.53): تشير هذه النتيجة إلى أن الحوار الفعّال له تأثير إيجابي ملحوظ على بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي.

توفر المنظمة قنوات متعددة ومفتوحة للتواصل مع الإدارة ومناقشة القضايا المختلفة (متوسط: 4.52، انحراف معياري: 0.58): يظهر هذا أن المنظمة توفر قنوات متنوعة ومفتوحة للتواصل، مما يعزز القدرة على مناقشة القضايا مع الإدارة.

تشجع الإدارة على إجراء حوارات منتظمة مع الموظفين لفهم احتياجاتهم وآرائهم (متوسط: 4.53، انحراف معياري: 0.65): تشير هذه النتيجة إلى أن الإدارة تشجع على الحوار المنتظم لفهم احتياجات وآراء الموظفين، مع رضا ملحوظ ولكن أقل من بعض العبارات الأخرى.

اختبار صحة فروض الدراسة الفرضية الرئيسية: تلعب القيادة الفعالة دوراً هاماً في زيادة إنتاجية الموظفين

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الأول	91.806	108	.000	4.36468	4.2637	3.6403

تظهر النتائج أن هناك علاقة إيجابية ومعنوية، حيث أظهرت القيمة المعنوية لـ (Sig. (2-tailed) (0.000) والتي أقل من قيمة الأهمية المقبولة عادة (0.05) أن هناك فرقاً يعتبر معنوياً بين متوسط العينة والقيمة الافتراضية (0) وهذا يتماشى مع الفرضية المقترحة.

الفرضية الفرعية الأولى: هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وإنتاجية الموظفين في شركة مياه نوا.

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الثاني	85.655	108	.000	4.36468	4.2692	4.465

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية حيث أظهرت القيمة المعنوية لـ (0.000) Sig. (2-tailed) والتي أقل من قيمة الأهمية المقبولة عادة (0.05) أن هناك فرقاً يعتبر معنوياً بين متوسط العينة والقيمة الافتراضية (0). ويشير المتوسط الإيجابي (4.36468) مما يدعم الفرضية المقترحة.

الفرضية الفرعية الثانية: تؤثر القيادة التشاركية بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين داخل شركة مياه نوا.

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الثالث	104.332	108	.000	4.31881	4.2344	5.4025

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية حيث أظهرت القيمة المعنوية لـ (0.000) Sig. (2-tailed) والتي أقل من قيمة الأهمية المقبولة عادة (0.05) أن هناك فرقاً يعتبر معنوياً بين متوسط العينة والقيمة الافتراضية (0).

الفرضية الفرعية الثانية: الثقافة التنظيمية التي تعزز الثقة والشفافية تعزز فعالية استراتيجيات القيادة في تحسين إنتاجية الموظفين في شركة مياه نوبا.

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الرابع.	104.25	108	.000	4.44037	4.3457	6.5321

تظهر النتائج أن هناك علاقة إيجابية ومعنوية حيث أظهرت القيمة المعنوية لـ (0.000) Sig. (2-tailed) والتي أقل من قيمة الأهمية المقبولة عادة (0.05) أن هناك فرقاً يعتبر معنوياً بين متوسط العينة والقيمة الافتراضية (0). ويشير المتوسط الإيجابي (4.44037) وهذا يدعم الفرضية المقترحة.

خاتمة

البحث في علاقة أساليب القيادة بإنتاجية الموظفين يبرز أهمية اختيار وتطبيق الأسلوب القيادي المناسب لتعزيز إنتاجية الفريق. أظهرت الدراسات أن القيادة التحويلية، التي تشجع على الابتكار وتقدير المساهمات الفردية، تعزز بشكل ملحوظ إنتاجية الموظفين. بالمقابل، الأساليب القيادية التي تعتمد على السلطة والتحكم قد تؤدي إلى نتائج عكسية، مما يخفف من الدافعية والإنتاجية. من المهم أن تفهم المنظمات كيف يمكن للأسلوب القيادي أن يؤثر بشكل كبير على أداء الفريق وبالتالي على نجاح المنظمة ككل.

النتائج:

1. **تحسين أداء الموظفين:** أظهرت النتائج أن تطبيق استراتيجيات القيادة الفعالة ساهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين. حيث أظهرت الإحصائيات أن الموظفين الذين يتلقون دعمًا وتوجيهًا من قادتهم يحققون أداءً أعلى في مهامهم اليومية.
2. **زيادة الرضا الوظيفي:** وجد أن هناك ارتباطًا قويًا بين القيادة الفعالة وزيادة مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين. فالموظفون الذين يشعرون بتقدير قادتهم لأدائهم يتمتعون بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي.
3. **تحفيز الإبداع والابتكار:** أظهرت الدراسة أن استراتيجيات القيادة التي تشجع على المشاركة والابتكار ساهمت في تعزيز الإبداع بين الموظفين. وقد لوحظ أن الموظفين الذين يُشجعون على تقديم أفكار جديدة يعملون بفعالية أكبر في تحسين العمليات والإجراءات داخل الشركة.
4. **تقليل معدل الدوران الوظيفي:** القيادة الفعالة ساهمت في تقليل معدل دوران الموظفين، حيث أن التزام القادة بتطوير وتدريب الموظفين أدى إلى تعزيز الولاء والانتماء للشركة.

توصيات

1. **تدريب القادة على الأساليب التحويلية:** يجب على المنظمات توفير برامج تدريبية للقادة تركز على تطوير مهارات القيادة التحويلية مثل التواصل الفعال، الإلهام، وتعزيز العمل الجماعي. هذا سيساعد في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
2. **تقييم أساليب القيادة بشكل دوري:** يجب على المنظمات إجراء تقييمات دورية لأساليب القيادة المستخدمة وفحص تأثيرها على إنتاجية الموظفين. يمكن استخدام هذه البيانات لتعديل الأساليب أو تغييرها لتحقيق نتائج أفضل.
3. **تعزيز الاعتراف والتقدير:** يجب على القادة إظهار التقدير لجهود الموظفين والاعتراف بإنجازاتهم. هذا يعزز من الدافعية ويشجع الموظفين على العمل بجدية أكبر، مما يزيد من إنتاجيتهم.
4. **توفير الدعم والموارد:** يجب على القادة التأكد من أن الموظفين لديهم جميع الموارد والدعم اللازم لأداء مهامهم بفعالية. يشمل ذلك الأدوات المناسبة، التدريب اللازم، والوصول إلى المعلومات الضرورية.
5. **تشجيع التغذية الراجعة البناءة:** يجب على القادة تشجيع الموظفين على تقديم تغذية راجعة حول العمليات والسياسات. هذا يسمح للقادة بتحسين نهجهم والتأكد من أنهم يلبيون احتياجات فرقهم بشكل فعال.

الحدود:

الحدود الموضوعية: أثر استراتيجيات القيادة الفعالة على إنتاجية الموظفين في شركة نوبا للمياه.

الحدود الزمانية: 2024

الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية

الاستبيان

تحية طيبة,,

تعتمد هذه الدراسة على استبيان تم تصميمه لقياس أثر القيادة الفعالة على جودة الخدمات لدى موظفي الاتصالات السعودية تم توزيع الاستبيان على مجموعة مختارة من الموظفين لجمع بيانات مفصلة حول تجاربهم وتقييماتهم للممارسات الإدارية المتبعة.

1. تقييم الفعالية الإدارية: قياس مدى تأثير السياسات والبرامج الإدارية على الرضا الوظيفي والإنتاجية.
2. فهم التحديات: التعرف على العقبات التي تحول دون تحقيق الأداء الأمثل وكيف يمكن للإدارة التغلب عليها من خلال استراتيجيات محددة.

استخدم الاستبيان أسئلة مغلقة ومفتوحة للحصول على إجابات تفصيلية وعميقة. تم تحليل النتائج باستخدام أساليب إحصائية لتحديد

على أساس البيانات المجمعة، يُنصح بتعزيز السياسات الداعمة للموظفين وتطوير برامج تدريبية مستمرة لضمان الارتقاء بمستوى الكفاءات والمهارات اللازمة للموظفين.

لذلك, نرجو من سيادتكم التفضل بالاجابة على الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة ليتسنى لنا إتمام البحث العلمي , مع الإشارة إلى أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة.

ولكم منا أسمى عبارات التقدير والاحترام

أولاً: الأسئلة الشخصية للاستبيان

كم عمرك؟

- ☐ أقل من 30 سنة
- ☐ من 30 إلى أقل من 40 سنة
- ☐ من 40 إلى أقل من 50 سنة
- ☐ من 50 سنة فما فوق

ما هو جنسك؟

- ☐ ذكر
- ☐ أنثى

الحالة الاجتماعية:

- ☐ متزوج
- ☐ أعزب
- ☐ أخرى

عدد سنوات الخبرة؟

- ☐ أقل من 5 سنوات.
- ☐ من 5 إلى 10 سنوات
- ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة
- ☐ 15 سنة وأكثر

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير الأول: أساليب القيادة	الرؤية والاتجاه	4	أبو ندا , سامية (2007). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية
	التوجيه والتوجيه الفردي	4	
	التحفيز والإلهام	4	
	حل المشكلات	4	

المتغير الثاني: إنتاجية الموظفين

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
المتغير الثاني: إنتاجية الموظفين	الرؤية والاتجاه الاستراتيجي	4	القحطاني , سعيد (2019). تأثير الأنماط القيادية على الولاء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير
	التواصل والتفاعل الفعال	4	
	الإدارة والتنظيم الفعال	4	
	الحوار مع الموظفين	4	

جدول أدوات البحث

المتغير الأول: القيادة الفعالة

موافق بدرجة					العبارة	
كبرى جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
					المحور الأول: الرؤية والاتجاه	
					1	تعتمد الشركة على الرؤية والاتجاه في التعامل مع الموظفين
					2	تركز الإدارة التي اعمل بها على التوجيه والتوجيه الفردي
					3	الشركة تدرك أهمية التحفيز والإلهام لتحقيق مهام الشركة
					4	الشركة تهتم بالرؤية والاتجاه مع الموظفين
					المحور الثاني: التوجيه والتوجيه الفردي	
					1	تقدم المنظمة توجيهًا واضحًا ومحددًا حول الأهداف والمهام المطلوبة من الموظفين.
					2	يتلقى الموظفون في المنظمة الدعم والإرشاد اللازمين لتحقيق أداء فعال.
					3	تتمتع المنظمة بنظام توجيه فعال يساعد الموظفين الجدد على الاندماج بسرعة وكفاءة.
					4	يتم تقديم التوجيه بشكل دوري ومنتظم لتحديث الموظفين حول السياسات والإجراءات الجديدة.
					المحور الرابع: التحفيز والإلهام	
					1	تشعر بأن القيادة في المنظمة تلهمك لتحقيق أفضل أداء ممكن.
					2	تستخدم المنظمة أساليب فعالة لتحفيز الموظفين على العمل بجدية والتفاني.
					3	تساهم البيئة العملية في المنظمة في تعزيز الروح الإبداعية والابتكار لدى الموظفين.

4	تعتبر الحوافز المقدمة من قبل المنظمة كافية لتحفيزك على تحقيق أهدافك المهنية.				
---	--	--	--	--	--

المتغير الثاني: أسلوب واستراتيجيات القيادة

العبارة		موافق بدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
المحور الأول: الرؤية والاتجاه						
1	تعتمد الشركة على الرؤية والاتجاه الاستراتيجي في تحقيق اهدافها					
2	تعتمد الإدارة على التواصل والتفاعل الفعال في تحقيق أهدافها					
3	الإدارة والتنظيم الفعال من اهم مميزات الشركة التي اعمل بها					
4	الشركة تهتم بالرؤية والاتجاه مع الموظفين					
المحور الثاني: التواصل والتفاعل الفعل						
1	تنسم قنوات التواصل في المنظمة بالوضوح والفعالية في نقل المعلومات.					
2	تشجع الإدارة على التفاعل المفتوح والصريح بين جميع مستويات الموظفين.					
3	تُعد الاجتماعات بانتظام لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بين الفرق المختلفة.					
4	تستجيب الإدارة بسرعة وفعالية لاستفسارات ومشاكل الموظفين المتعلقة بالعمل.					
البعد الثالث: الإدارة والتنظيم الفعال						
1	تنسم قنوات التواصل في المنظمة بالوضوح والفعالية في نقل المعلومات.					

2	تشجع الإدارة على التفاعل المفتوح والصريح بين جميع مستويات الموظفين.				
3	تُعد الاجتماعات بانتظام لضمان تبادل الأفكار والمعلومات بين الفرق المختلفة.				
4	تستجيب الإدارة بسرعة وفعالية لاستفسارات ومشاكل الموظفين المتعلقة بالعمل.				
البعد الرابع: الحوار مع الموظفين					
1	تشجع الإدارة على إجراء حوارات منتظمة مع الموظفين لفهم احتياجاتهم وآرائهم.				
2	أشعر بأن آرائي ومقترحاتي تلقى اهتمامًا وجدية من قبل الإدارة.				
3	توفر المنظمة قنوات متعددة ومفتوحة للتواصل مع الإدارة ومناقشة القضايا المختلفة.				
4	يساهم الحوار الفعال مع الإدارة في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي.				

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/ntQZGcAkZnxwfrgbA>

المراجع

الكتب

أبو ندا , سامية (2007). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وانماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية. الجامعة الإسلامية , غزة , فلسطين

الشريف , طلال (2004). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة.

12. العازمي , محمد بزييد حامد 2006 , القيادة التحويلية وعلاقتها بالأبداع الاداري . رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة نايف العربية للعلوم الامنية , السعودية

المغربي، كامل وآخرون، (أساسيات في الإدارة)، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1995م . ص1
المجلات

القيوتي، محمد قاسم (2009). "السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة". الطبعة الخامسة. دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

النمر، سعود بن محمد (1417 هـ). "الإدارة العامة: الأسس والوظائف". الطبعة الرابعة. مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، السعودية.

حريم، حسين (2004). "السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال". دار ومكتبة حامد، عمان. حمود، خضير كاظم (2002). "السلوك التنظيمي". دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى. درة، عبد الباقي (1981). "التغير في المنظمات". مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، مركز البحوث، المجلد 9، العدد 4.

المقالات

روبنسون، دانا جاينس (2000). "التغيير: أدوات تحويل الأفكار إلى نتائج". تعريب إصدارات بميك، إشراف علمي: د/ عبد الرحمن توفيق، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة. السلمي، علي (1983). "تحليل النظم السلوكية". مكتبة غريب، القاهرة. الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (1998). "الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي". مطبعة وائل للنشر، عمان.