

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في بيئة الأعمال الحديثة

أسم الطالب
فاطمة عبد الله

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2025

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
8	1.3.1. على المستوى النظري:
8	1.3.2. على المستوى التطبيقي: خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. منهجية الدراسة
13	1.9. الدراسة الميدانية
14	1.10. مخطط المشروع المقترح
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
16	2.1. المقدمة:
18	2.2. المتغير المستقل
19	2.3. المتغير التابع
20	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
21	2.5. الخاتمة
22	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعتبر القيادة الإدارية من العوامل الأساسية لنجاح المؤسسات في بيئة الأعمال الحديثة، حيث تلعب دوراً محورياً في توجيه الموظفين، وتعزيز أدائهم، وتحقيق أهداف المؤسسة. في ظل التحديات التي تواجهها المنظمات، مثل التغيرات التكنولوجية السريعة، وارتفاع مستوى التنافسية، أصبح من الضروري وجود قيادة إدارية فعّالة قادرة على التعامل مع هذه المتغيرات.

تتناول هذه الدراسة أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين، مع التركيز على كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على مستوى الإنتاجية والتحفيز والرضا الوظيفي. وتهدف الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للعلاقة بين النمط القيادي والإداري وأداء الموظف، وتقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتعزيز الكفاءة.

تنبع أهمية هذا الموضوع من كونه يمس واقع المؤسسات الحديثة، ويعالج مشكلة حقيقية تتعلق بأداء الموظف الذي يُعدّ حجر الأساس في نجاح أي منظمة. وقد تم اختيار هذه الدراسة نظراً لما لاحظناه من تفاوت في كفاءة الأداء بين المؤسسات، الأمر الذي دفعنا للبحث في العلاقة بين القيادة الفعّالة ومستوى هذا الأداء.

إن المقدمة تسعى إلى توضيح الخلفية النظرية العامة للموضوع، حيث إن القيادة ليست مجرد وظيفة إدارية، بل هي عنصر جوهري يسهم في توجيه الأفراد وتنسيق جهودهم نحو تحقيق غايات مشتركة. كما أن دراسة القيادة في هذا السياق تُظهر التباين بين المؤسسات التي تنجح في تبني أساليب قيادية حديثة وتلك التي لا تزال تعتمد على ممارسات تقليدية قد تعيق تقدمها.

تزداد أهمية التطرق لهذا الموضوع في ضوء التطورات العالمية، حيث إن المؤسسات باتت مطالبة بزيادة قدرتها على التكيف مع بيئة متغيرة وسريعة، مما يفرض على القيادات الإدارية أن تكون أكثر إبداعاً ومرونة في التعامل مع التحديات. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتضع إطاراً علمياً يساعد على فهم أعمق للعلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين، مع التركيز على واقع بيئة الأعمال الحديثة التي تختلف عن الممارسات التقليدية السابقة.

وبذلك فإن المقدمة لا تقتصر على عرض المشكلة بشكل مباشر، بل تعمل على تمهيد الطريق للقارئ لفهم الجوانب المختلفة التي سيتناولها البحث، سواء على المستوى النظري من خلال مراجعة الأدبيات أو على المستوى التطبيقي من خلال استكشاف العلاقة العملية بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي في المؤسسات المعاصرة.

1.2. مشكلة البحث

بالرغم من التطور في مفاهيم وأساليب الإدارة، إلا أن بعض المؤسسات لا تزال تواجه مشكلات في أداء الموظفين ويعود ذلك غالباً إلى ضعف القيادة الإدارية أو عدم ملائمة أساليبها. ومن هنا ظهرت الحاجة لدراسة العلاقة بين القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي في بيئة العمل الحديثة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تفتقر الأدبيات الحالية إلى دراسات كافية توضح العلاقة بين أساليب القيادة الإدارية الحديثة ومستوى أداء الموظفين. كما أن معظم الدراسات تركز على الجوانب النظرية دون الربط بواقع المؤسسات المعاصرة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على مستوى التطبيق، تواجه بعض المؤسسات صعوبة في اعتماد أساليب القيادة الفعالة بشكل عملي، مما يؤدي إلى ضعف في تحفيز الموظفين وانخفاض أدائهم.

ما مدى تأثير القيادة الإدارية على أداء الموظفين في بيئة العمل الحديثة؟

1.3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة الإدارية في تحسين أداء الموظفين، خاصة في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه بيئة الأعمال الحديثة. وتسهم الدراسة في تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير الأساليب القيادية على الإنتاجية والتحفيز الوظيفي، مما يفيد الباحثين والمهتمين في مجالات الإدارة، ويُعزز من كفاءة المؤسسات في تطوير سياساتها الإدارية بما يحقق أهدافها بكفاءة وفعالية. وتمكن أهمية هذه الدراسة كذلك في كونها تسعى إلى ربط المفاهيم النظرية بالتطبيقات العملية، حيث إنها لا تقتصر على مناقشة القيادة الإدارية من جانب أكاديمي فقط، بل تسعى إلى إبراز انعكاساتها الواقعية على أداء الموظفين في بيئات العمل الحديثة.

كما تُعد هذه الدراسة مرجعاً يمكن الاستفادة منه من قبل صنّاع القرار في المؤسسات من أجل تحسين أساليب القيادة المعتمدة وتطوير خطط واستراتيجيات جديدة تتلاءم مع المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.

تُبرز هذه الدراسة في تعزيز الرضا الوظيفي، تنمية روح الفريق، وتحقيق التوازن بين الأهداف المؤسسية واحتياجات العاملين. ومن خلال نتائجها، يمكن أن تساهم الدراسة في تقديم توصيات عملية تساعد المؤسسات على استثمار رأس المال البشري بشكل أكثر فعالية، والحد من المشكلات المرتبطة بانخفاض الأداء أو ضعف التحفيز.

كما أن أهمية الدراسة التي تظهر في توقيتها، إذ تتناول موضوعاً معاصراً يشهد اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين والممارسين، خصوصاً مع بروز تحديات مثل التحول الرقمي، المنافسة العالمية، وضرورة تطوير أنماط قيادة أكثر مرونة وقدرة على مواكبة التغيرات.

وبالتالي فإن نتائج هذه الدراسة قد تفتح آفاقاً جديدة للبحث العلمي في مجال القيادة والأداء، وتقدم قيمة مضافة للمعرفة الأكاديمية والممارسة العلمية على حد سواء.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في تعزيز الجانب النظري المتعلق بالقيادة الإدارية، من خلال توسيع الفهم حول تأثير أنماط القيادة المختلفة على أداء الموظفين داخل بيئة العمل. كما تساهم في سد الفجوة الموجودة في الأدبيات من خلال تقديم رؤية شاملة توضح العلاقة بين النظرية والتطبيق في مجال القيادة. ويُتوقع أن تضيف هذه الدراسة إطاراً نظرياً يساعد الباحثين والمهتمين في مجالات الإدارة على تحليل سلوك القادة وتأثيرهم في كفاءة العاملين. بالإضافة إلى ذلك، فهي تدعم التراكم العلمي في حقل إدارة الأعمال، خصوصاً فيما يتعلق بأداء الأفراد داخل المنظمات.

1.3.2 على المستوى التطبيقي:

تساهم هذه الدراسة في مساعدة المؤسسات على تحديد أساليب القيادة التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين. كما تقدم توصيات عملية تساعد في تطوير بيئة العمل وتحفيز العاملين. ومن خلال النتائج المتوقعة، يمكن للإدارات استخدام مخرجات الدراسة لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز كفاءة الفرق داخل المؤسسة. إن القيمة التطبيقية لهذه الدراسة تتمثل في إمكانية الاستفادة منها في صياغة برامج تدريبية للقادة الإداريين تُعزز من مهاراتهم في التعامل مع الموظفين بطرق أكثر فعالية. كما يمكن أن تساعد المؤسسات على تصميم سياسات إدارية أكثر مرونة تتلاءم مع متطلبات بيئة الأعمال الحديثة، وتحقيق توازناً أفضل بين متطلبات العمل واحتياجات الموظفين. وبذلك تصبح نتائج هذه الدراسة أداة عملية يمكن توظيفها في دعم التطوير المؤسسي وتحقيق أهداف طويلة المدى

1.4. أسئلة الدراسة

سؤال البحث العلمي: كيف تؤثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في بيئة الأعمال الحديثة؟

السؤال الفرعي 1: كيف يمكن أن تؤثر أنماط القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين؟

السؤال الفرعي 2: كيف يمكن أن تسهم القيادة الإدارية في تحسين بيئة العمل الداخلية؟

السؤال الفرعي 3: كيف يمكن أن ترتبط كفاءة القيادة بزيادة الإنتاجية الفردية والجماعية للموظفين؟

1.4. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: دراسة تأثير القيادة الإدارية على أداء الموظفين في بيئة الأعمال الحديثة.

الهدف الفرعي 1: دراسة تأثير أنماط القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين.

الهدف الفرعي 2: التحقق من العلاقة بين فعالية القيادة الإدارية ورفع كفاءة الموظفين.

الهدف الفرعي 3: دراسة دور القيادة الإدارية في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية.

1.5. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: هناك تأثير دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على مستوى أداء الموظفين في بيئات العمل الحديثة

الفرضية الفرعية 1: تمارس أنماط القيادة الإدارية دوراً مؤثراً في تحسين إنتاجية الموظفين وكفاءتهم

الفرضية الفرعية 2: يساهم التحفيز الإداري الفعّال في رفع مستوى التزام الموظفين تجاه مهامهم

الفرضية الفرعية 3: تؤدي برامج التدريب التي تقودها الإدارة إلى تطوير أداء الموظفين وتحسين جودة العمل

1.6. نموذج الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل
أداء الموظفين الكفاءة الالتزام الوظيفي الإنتاجية	القيادة الإدارية التحفيز التدريب أسلوب القيادة

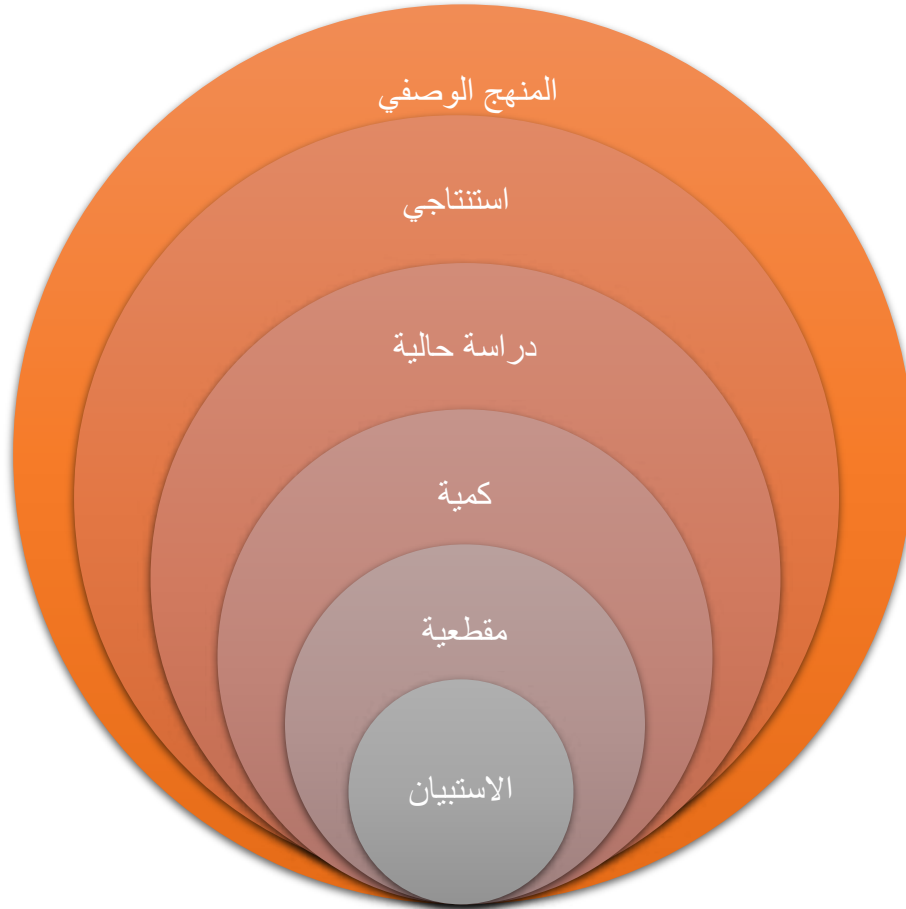
الشكل 1: نموذج الدراسة

1.7. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف قياس أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في بيئة العمل الحديثة

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الموظفين في إحدى المؤسسات

كما تتبع الدراسة الفلسفة الوضعية، والمنهج الاستنتاجي، وتعتمد على تحليل البيانات بأسلوب كمي وإحصائي



الشكل 2: ملخص منهجية البحث

1.8. الدراسة الميدانية

تم تنفيذ الدراسة على عينة من الموظفين العاملين في إحدى المؤسسات داخل بيئة الأعمال الحديثة في المملكة العربية السعودية وقد تم اختيار العينة بناءً على توفر الخصائص المناسبة للدراسة من حيث الهيكل الإداري وطبيعة بيئة العمل تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، مع ضمان سرية المعلومات ومراعاة أخلاقيات البحث العلمي

1.9. مخطط المشروع المقترح

- 1: اختيار موضوع الدراسة وصياغة مشكلة البحث المتعلقة بالقيادة الإدارية وأداء الموظفين.
- 2: كتابة الإطار النظري الذي يشمل المقدمة، الأهداف، الفرضيات، والمفاهيم الأساسية.
- 3: إعداد أداة الاستبانة وتحديد العينة المستهدفة من الموظفين.
- 4: توزيع الاستبانة وجمع البيانات من العينة المختارة.
- 5: تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية وربط النتائج بفرضيات الدراسة.
- 6: صياغة التوصيات وكتابة التقرير النهائي.
- 7: مراجعة وتنسيق البحث استعداداً للتسليم.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى استعراض الدراسات السابقة والأبحاث العملية ذات الصلة بموضوع أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في بيئة العمل الحديثة. وتُعد مراجعة الأدبيات خطوة أساسية لفهم ما توصلت إليه الجهود البحثية السابقة، وتحديد أوجه الاتفاق والاختلاف فيما بينها، إضافة إلى توضيح الفجوات التي مازالت بحاجة إلى دراسة.

يساعد عرض الدراسات السابقة على بناء خلفية علمية متينة للبحث، إذ يوفر إطاراً نظرياً يدعم صياغة المشكلة وأسئلة الدراسة، كما يُبرز أهم المفاهيم المرتبطة بكل من القيادة الإدارية بوصفها متغيراً مستقلاً، وأداء الموظفين بوصفه متغيراً تابعاً. ومن خلال ذلك يمكن للباحث الربط بين نتائج هذه الدراسات للوصول إلى تصور واضح يساهم في صياغة الإطار المفاهيمي والعلمي للبحث الحالي.

كما يركّز هذا الفصل على إبراز العلاقة بين المتغيرين (المستقل والتابع) من خلال ما طرحته الأدبيات السابقة، الأمر الذي يعزز من قوة الدراسة الحالية ويُبين مدى مساهمتها في سد النقص المعرفي المتعلق بالموضوع في بيئة الأعمال الحديثة.

وتكمن أهمية هذا الفصل في كونه يجمع بين الجهود البحثية التي تناولت موضوع القيادة وأثرها على الأداء، سواء في دراسات محلية أو دولية، مما يوفر فرصة للمقارنة واستنتاج أوجه التشابه والاختلاف. وبذلك فإن مراجعة هذه الدراسات تمثل مرجعاً يساعد على فهم كيف تطور الاهتمام بالموضوع عبر الزمن وكيفية تكيف الباحثين مع المتغيرات الحديثة في بيئات العمل.

كما أن هذا الفصل لا يقتصر على عرض الدراسات السابقة فقط، بل يسعى إلى تحليلها واستخلاص الدروس المستفادة منها، بحيث يمكن الاستفادة من النتائج التي توصلت إليها تلك البحوث في بناء تصور متكامل للدراسة الحالية. ومن خلال هذا العرض، يمكن الكشف عن الثغرات البحثية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ، وهو ما يمنح الدراسة الحالية مبرراً علمياً وعملياً لتناول الموضوع من زاوية جديدة.

إضافة إلى ذلك، فإن هذه المقدمة تمهّد لعرض الدراسات ذات الصلة بالمتغير المستقل والمتغير التابع كل على حدة، ثم الانتقال إلى استعراض العلاقة بينهما كما تناولتها الأدبيات السابقة. وبذلك فإن الفصل الثاني يشكّل حلقة وصل مهمة بين الإطار النظري للفصل الأول وما سيتبعه من إجراءات منهجية وتحليلية في الفصول القادمة

2.2. المتغير المستقل

المتغير المستقل في هذه الدراسة هو القيادة الإدارية.

ويُقصد بها الأسلوب الذي يمارسه القائد الإداري في توجيه وتحفيز الموظفين داخل بيئة العمل. وتُعتبر القيادة عاملاً أساسياً في التأثير على كفاءة الموظفين وسلوكهم المهني، حيث إن فعالية القائد تنعكس مباشرة على مستوى أداء المؤسسة. كما تشمل القيادة الإدارية القدرة على اتخاذ القرارات، إدارة فرق العمل، وتوزيع المهام بشكل يحقق العدالة والكفاءة. وفي بيئة الأعمال الحديثة، تزداد أهمية هذا المتغير نتيجة التغيرات السريعة والمنافسة القوية التي تتطلب من القادة التحلي بالمرونة ومهارات إدارة التغيير لمواجهة التحديات بنجاح.

2.3. المتغير التابع

المتغير التابع في هذه الدراسة هو أداء الموظفين.

ويُقصد به مستوى كفاءة وجودة العمل الذي يقدمه الموظفون داخل المؤسسة. ويظهر الأداء من خلال القدرة على إنجاز المهام في الوقت المحدد، الالتزام بالقوانين والتعليمات، والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة. ويتأثر أداء الموظفين بشكل مباشر بالقيادة الإدارية، التي تساهم في رفع الدافعية وتعزيز الإنتاجية في بيئة الأعمال الحديثة. كما يُقاس الأداء بعدة مؤشرات مثل جودة العمل، سرعة الإنجاز، روح المبادرة، ومستوى التعاون بين الموظفين. ويُعد هذا المتغير محورياً رئيسياً لنجاح أي مؤسسة، حيث إن ارتفاع مستوى الأداء يعكس قوة القيادة ويؤكد فاعلية السياسات الإدارية المتبعة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ترتبط القيادة الإدارية (المتغير المستقل) بشكل وثيق بأداء الموظفين (المتغير التابع)، حيث إن أسلوب القائد الإداري في توجيه فريق العمل ينعكس بصورة مباشرة على مستوى جودة وكفاءة الأداء. فالقائد الفعال لا يقتصر دوره على تنظيم العمل أو متابعة سير المهام، بل يمتد ليشمل التحفيز، تنمية مهارات الموظفين، وتوفير بيئة عمل داعمة تشجع على الابتكار والإبداع.

وكلما تميزت القيادة بقدرتها على بناء الثقة والتواصل الواضح، انعكس ذلك بشكل مباشر على ارتفاع مستويات الأداء وزيادة الإنتاجية. أما في حال غياب القيادة الفعالة، فإن المؤسسة غالباً ما تواجه انخفاضاً في الروح المعنوية، ضعف الالتزام، وتراجعاً في جودة الأداء العام.

كما تشير الأدبيات إلى أن القيادة التحويلية والديمقراطية تسهم في تعزيز الأداء بدرجة أكبر من الأساليب السلطوية أو الأوتوقراطية، لأنها تُركز على تمكين الموظفين وإشراكهم في اتخاذ القرارات.

هذه المشاركة تمنح العاملين شعوراً بالمسؤولية والانتماء، مما يزيد من حماسهم للعمل ويحفّزهم لتحقيق نتائج أفضل. إضافة إلى ذلك، فإن العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين تتأثر بعوامل وسيطة مثل الحوافز المادية والمعنوية، مستوى العدالة التنظيمية، وطبيعة بيئة العمل، غير أن القيادة تظل هي العامل الأبرز الذي يحدد كيفية توجيه هذه العوامل واستثمارها بالشكل الأمثل.

2.5. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، يتضح أن القيادة الإدارية تمثل عنصراً جوهرياً في تحسين أداء الموظفين وتعزيز قدراتهم داخل المؤسسات، إذ أن الأسلوب القيادي المتبع له تأثير مباشر على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية وجودة العمل. وقد تناولت الدراسات السابقة هذا الموضوع من زوايا متعددة، حيث أظهرت كيف يمكن للقيادة التحويلية والديمقراطية أن تساهم في رفع مستوى الأداء من خلال تشجيع المشاركة، وبناء الثقة، وتحفيز العاملين على الابتكار.

كما بينت الأدبيات أن غياب القيادة الفعالة أو الاعتماد على أساليب تقليدية قد يؤدي إلى نتائج عكسية تتمثل في ضعف الالتزام، انخفاض الكفاءة، وزيادة المشكلات التنظيمية. ويؤكد ذلك أن العلاقة بين القيادة وأداء الموظفين ليست علاقة عابرة أو محدودة، بل هي علاقة محورية تؤثر على مستقبل المؤسسة وقدرتها على التكيف مع التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال الحديثة.

وتبرز أهمية هذا الفصل في توضيح الفجوات البحثية التي لم يتم التطرق إليها بشكل كافٍ، مثل دور التكنولوجيا والتحول الرقمي في تغيير أساليب القيادة وتأثير ذلك على أداء الموظفين. كما يشير إلى أن المؤسسات التي تستثمر في تطوير مهارات قادتها وتبني استراتيجيات قيادية مرنة تكون أكثر قدرة على تعزيز إنتاجية موظفيها وتحقيق أهدافها بفاعلية.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن القيادة الإدارية ليست مجرد وظيفة إدارية، بل هي أداة استراتيجية تساهم في تحقيق التوازن بين متطلبات المؤسسة واحتياجات الموظفين. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في تقديم تصور متكامل يوضح كيف يمكن للقيادة الإدارية الحديثة أن تكون محركاً أساسياً لرفع مستوى الأداء وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات.

وبذلك فإن الخاتمة تؤكد على أن المؤسسات المعاصرة بحاجة ماسة إلى قادة إداريين يتمتعون بالمرونة، القدرة على التحفيز، وإدارة فرق العمل بطرق مبتكرة، بما ينسجم مع طبيعة التغيرات الحالية والمستقبلية. حيث يقدم رؤية واضحة حول العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين، ويوفر أساساً يمكن البناء عليه في الدراسات اللاحقة.

قائمة المراجع

- الشهراني، ن. ع. س. (2023) .
 أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية: دراسة تطبيقية بمستشفى عسير
 المركزي.
- مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 7(4)، 81-99. [رابط مباشر](#)
- أمين، م. أ. (2017) .
 القيادة الإدارية وأثرها في أداء العاملين: بحث تطبيقي في وزارة التربية العراقية.
 مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 19(3)، 201-218. [رابط مباشر](#)
- عليو، ه. إ. ع. ر. (2014) .
 أثر القيادة الإدارية في أداء المؤسسة: دراسة تطبيقية على شركة بترودار {رسالة ماجستير}
 جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية-أمن درمان. [رابط مباشر](#)
- الشريف، غ. أ. ف. (2024) .
 دور ممارسة أنماط القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على مكتب
 التعليم بمحافظة رنية، المملكة العربية السعودية – مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، 4
 (1). [رابط مباشر](#)
- *فاتن عبد محسن م. م & رشيد هاشم، س. ر. (2023). **. .
 القيادة الإدارية الحكيمة وتأثيرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في دائرة تربية البصرة.
 المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية 2 (3)، 804-815 .
 + aaasjournals.com [رابط مباشر](#)

. **المزيني، س. & الشمري، و. (2022). **

أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في كلية ابن سينا بجدة.

المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية 36(3) 367. 414.

sjrbs.journals.ekb.eg رابط مباشر

Faris M. Al-Asiri (2023). أثر ممارسة نظريات القيادة الإدارية على أداء العاملين.

رسالة ماجستير، جامعة الطائف. رابط مباشر

دراسة حالة: شركة الإسمنت بني صاف – أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي، مجلة

الاقتصاد والمالية، جامعة الشلف. اضغط هنا

Almatrodi et al. (2024). دراسة حول تأثير القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية على

الأداء في الجامعات السعودية. الدراسة أظهرت استراتيجيات تطبيقية مفيدة لتحسين الأداء عبر

القيادة والتحفيز. رابط مباشر

Sandell (2024). The Influence of Leadership Styles on Employee

Performance – دراسة تحليلية تربط الأنماط التحويلية، التبادلية، والأخلاقية مع الأداء،

وأظهرت أن التحويلية والتبادلية لها تأثير إيجابي وملحوس. رابط مباشر

Bilola, X. S. (2023). The Impact of Leadership Style on Employee Job Performance. Open Journal of Leadership.

الأنماط القيادية (الديمقراطية، الأوتوقراطية، اللائسيفيرية) على الأداء الوظيفي. [اضغط هنا](#)

Majd Ibrahim AlZboon (2025). Administrative Leadership Styles and Their Role in Improving the Quality of Decisions من Springer ، وضّح كيف تساهم أنماط القيادة الإدارية المختلفة مثل التحويلية والمعاملات والأخلاقية في رفع جودة اتخاذ القرار وتعزيز الأداء المؤسسي.

[اضغط هنا](#)

Tahani H. M. Ibrahim (2019). The Role of the Administrative Leadership in Raising the Efficiency of the Performance of the Employees. رسالة ماجستير، جامعة النيلين .

[رابط مباشر](#)

Chantal Nge Ngong (2023). *The Effect of Leadership Style on Employees' Performance.*

[اضغط هنا](#)

Henri Marsyla (2025). *A Study of the Leadership Styles and Their Impact on Employee Performance*. Siam University.

[رابط مباشر](#)

Leadership Styles and Its Impact on Employee Performance
(2018).

[اضغط هنا](#)

The Impact of Leadership Style on Employee Job Performance
(SCIRP). [اضغط هنا](#)