

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية
دراسة تطبيقية على سلسلة أسواق العثيم -

أسم الطالب

أشواق عثمان أمام

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2025

لوحة المحتويات

3	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. مقدمة:
5	1.2. مشكلة البحث
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى تطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. قيجهنم قساردلا
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط مشروع مقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

ينال موضوع القيادة اهتماما كبيرا في الوقت الراهن، فهي تشكل محورا مهما تركز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، وفي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وكذلك تشعب أعمالها وتعقدها وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية من مؤثرات سياسية واقتصادية واجتماعية، كل هذه العوامل أدت الى ضرورة الحاجة لإحداث التغيير والتطوير- الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز، وهذه المهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من التأثير على سلوك العاملين وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات وإنجاز الأهداف الوظيفية الخاصة بالمؤسسة وتحقيق الأداء الوظيفي المطلوب من العاملين.

تعتبر القيادة حلقة الوصل بين العاملين وخطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية، كون القائد هو العنصر البشري الأساسي الذي تعتمد عليه المؤسسة لنجاح العمل وتطور- الأداء وذلك لما لديه من الطاقة اللازمة والتزود بها بشكل مستمر وحيوي في كافة تصرفاته وأدواره من أجل إدارة المؤسسة، لذا فنجاح لقائد يقوم أساسا على خصائصه وصفاته الشخصية التي تحدد نوع النمط القيادي الذي يمارسه في لتأثير في التنظيم مثل التخطيط ورسم الاتجاهات والأنظمة، وأيضا التأثير في تصرفات العمال بما في ذلك القدرة على توظيف العمال النافعين، وإعطاء الزيادات والعلاوات والمكافآت والإلزام بالزم بمهارات العاملين وتشجيعهم على العمل بروح الفريق وتحفيزهم ودفعهم لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية، فالأداء الوظيفي للعاملين يمثل أهمية بالغة في العمليات الإنتاجية فهو الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال، وبما أن السلوك القيادي يؤثر- بدرجة كبيرة في الفاعلية التنظيمية ككل من خلال تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين كما ونوعا وذلك بإستخدام مهارات وأنماط قيادية تنسم بالفعالية وتتلاءم مع الظروف الفعلية للعمل والإنتاج، فإن تحقيق أهداف المؤسسة واستمرارها هو نتيجة لجهود القيادة الإدارية الواعية والمسؤولة في تحسين ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعمال.

مشكلة البحث

ان القيادة باعتبارها عملية تثير في الآخرين تعمل على توجيه قدراتهم واهتماماتهم في الاتجاه الذي بضمن تحقيق الأهداف، وأن نجاح القائد يتوقف أساسا على خصائصه وسماته الشخصية التي تحدد نوع النمط القيادي الذي يمارسه في التأثير على مرؤوسيه لتحسين مستوى الاداء لديهم.

كما أصبح جليا الان أن تقدم المجتمعات والدول ما هو إلا نتيجة طبيعية لجهود هذه القيادة الإدارية الواعية والمسؤولة في تحسين ورفع مستوى الأداء لدى أفرادها، فالربط بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة. والتقييم المستمر والسليم لأداء الأفراد، وإتباع مناهج تحسين وتطوير الأداء، تعد اهم الأسباب للحصول على هذا الأداء المتميز المحقق للأهداف.

أهمية البحث

تأتي أهمية هذا البحث من تركيزه على أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح المؤسسات التجارية وهو قيادة الإدارة كما يكتس هذا البحث أهميته من كونه يتناول الواقع العملي للمؤسسات التجارية في المملكة ويساعد على فهم العلاقة بين أساليب القيادة تكمن أهمية القيادة الإدارية في قدرتها على جعل الإدارة أكثر ديناميكية ومساعدة العاملين على تقديم الأفضل من خلال حل مشاكلهم وتبرز أهمية القيادة الإدارية في عدة أمور هي

- ١- تعد حلقة وصول بين العاملين وخطط المؤسسة وتصورتها المستقبلية.
- ٢- تساعد على دعم النقاط الإيجابية لدى العاملين وتقلل من النقاط السلبية
- ٣- تلعب دوراً كبيراً في حل المشكلات التي تنشأ في العمل وتقريب وجهات النظر و الاراء
- ٤- مهمه جدا لتدريب العاملين ورعايتهم ليكونوا جاهزين لتحقيق أهداف المؤسسة المستقبلية
- ٥- بدون قيادة الإدارة تكون المؤسسة غير قادرة على تصور المستقبل الأمر الذي ينعكس بشكل سلبي على المؤسسة ويجعلها غير قادرة على التخطيط والتنظيم والتأثير.
- ٦- ان القائد الإداري يكون بمثابة القدوة للعاملين في المؤسسة لذلك فإن تصرفاته وسلوكه ينعكس عليهم . ومن خلال ما سبق نرى ان أن القيادة تلعب دورا كبيرا في مساعدة الشركات على تحقيق أهدافها بشرط ان يكون قائد الإدارة قادرا على استغلال مهاراته من اجل تحفيز العاملين ومساعدتهم على اخراج الأفضل.

قائمة المرجع

نيكول لاماركو، "أهمية القيادة في الأعمال"، موقع *smallbusiness.chron.com*، تم الاسترجاع في 7 سبتمبر 2018. تم التعديل.

"أهمية القيادة"، موقع *managementstudyguide.com*، تم الاسترجاع في 7 سبتمبر 2018. تم التعديل

عادل ، سماح. مارس 2023.19

القيادة الإدارية وأنواعها وأهميتها-مجلة حكاية سلوان

- ١-مامدى تأثير الأصالة القيادية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية؟
- ٢-مامدى تأثير الطلاقة على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية ؟
- ٣-مامدى تأثير القدرة على التحليل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية ؟
- ٤-مامدى تأثير الحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية ؟

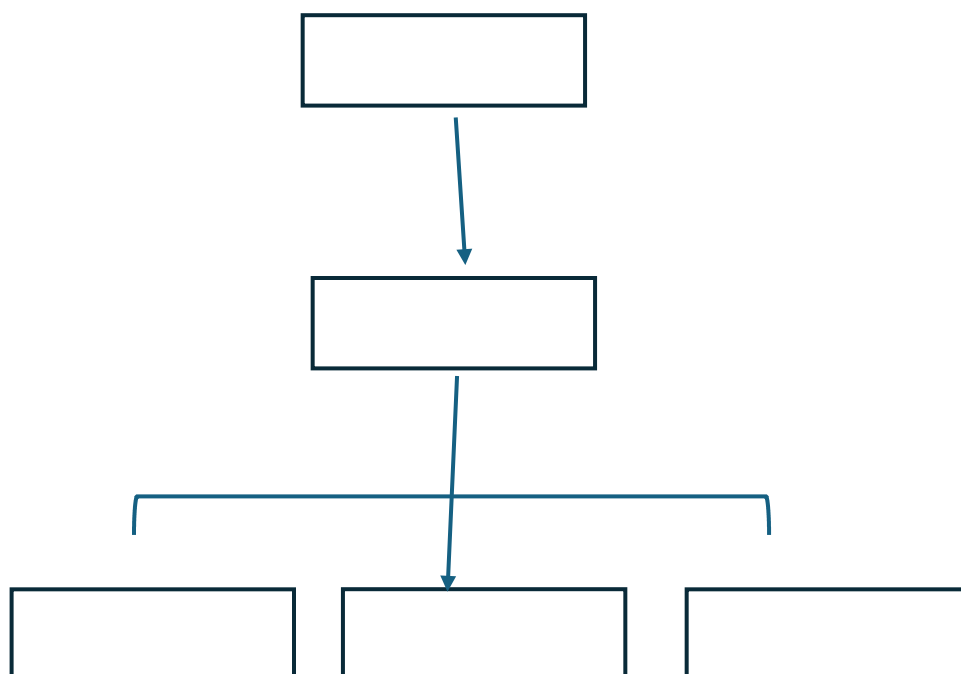
أهداف البحث

- ١-التحقق من وجود اثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والأداء الوظيفي
- ٢-التحقق من وجود اثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والأداء الوظيفي
- ٣-التحقق من وجود اثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والأداء الوظيفي
- ٤-التحقق من وجود اثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي

فرضيات البحث

- ١-يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والأداء الوظيفي

- ٢- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والأداء الوظيفي
- ٣- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والأداء الوظيفي
- ٤- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي



الشكل (١) النموذج المقترح لبيان القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي لدى العاملين

مكان التطبيق المقترح

سنجرى الدراسة الميدانية في اسواق العثيم وهي احدى المؤسسات التجارية الكبرى تأسست أسواق عبدالله العثيم في عام 1956 ونمت من مشروع صغير لتجارة المواد الغذائية إلى شركة رائدة في مجال التجزئة والجملة في المملكة العربية السعودية

وتم اختيار هذه المؤسسة نظرا لحجمها الكبير ويهدف تطبيق الدراسة على هذه الشركة لتوسيع نطاق الدراسة وضمان شمولها لموظفين من مناطق مختلفه وهذا يساعد على قياس أثر القيادة الادارية على الاداء الوظيفي ضمن بيئات عمل متنوعه مما يعزز من النتائج ويزيد من موثقية تعميمها .

منهج الدراسة

اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك باعتباره أكثر المناهج البحثية ملاءمة لطبيعة موضوع الدراسة؛ إذ إنه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً أو كيفياً؛ للتوصل إلى البيانات والمعلومات من مصادرها المختلفة، ثم تحليلها وتفسيرها من أجل استخلاص النتائج التي تهدف إليها هذه الدراسة.

المخطط المقترح للمشروع

مقدمة الدراسة

- خلفية الدراسة
- مشكله الدراسة
- اهمية الدراسة
- اهداف الدراسة
- اسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- مصطلحات الدراسة
- حدود الدراسة

• الإطار النظري والدراسات السابقة

- المفاهيم المرتبطة بالقيادة
- المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي
- العلاقة بين المتغيرات
- الدراسات المحلية والعالمية

منهجية الدراسة

- نوع المنهج المستخدم
- اداء الدراسة (الاستبيان)
- مجتمع وعينة الدراسة
- اسلوب تحليل البيانات

تحليل النتائج ومناقشتها

- عرض نتائج الاستبيان
- مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

الاستنتاجات والتوصيات

- النتائج العامة للدراسة
- توصيات للجهات المعنية
- مقترحات لدراسات مستقبلية

المراجع

- قائمة المراجع المستخدمة

جدول المحتويات

المحتويات	
١	العنوان
٢	المقدمة
٣	مشكلة الدراسة
٤	أهمية الدراسة
٥	أهداف الدراسة
٦	أسئلة الدراسة
٧	فرضيات الدراسة
٨	نموذج البحث
٩	نبذة عن المؤسسة
١٠	منهجية البحث
١١	المخطط المقترح للمشروع
١٢	المراجع

المراجع

العثيم، (2025). الصفحة الرئيسية. تم الاسترجاع من:
<https://www.othaimmarkets.com>

الدراسات السابقة

/ رضا 2003	الإبداع الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة".	علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة.
العجلة / 2009	الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة".	توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الإبداعية وقدراتها (الأصالة، والطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة.
/ الجعيري 2009	دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية "دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل".	أظهرت نتائج الدراسة علاقة الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي متدنية وبنسبة (58%).
/ جبر 2010	الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة".	وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى مديري مدارس وكالة الغوث في قطاع غزة.
/ التويجري 2016	الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم "دراسة ميدانية".	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بكلية التربية ببريدة.
/ علي 2017	أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال "دراسة مقارنة بين: المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق (الجزائر)، والشركة التونسية للاستغلال الفوسفاتي (تونس)، والمكتب الوطني الشريف للفوسفات (المغرب)".	هناك أثر ذات دلالة إحصائية لمستوى الإبداع الإداري في المؤسسات الثلاث محل المقارنة، على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها، ويستخلص من ذلك أن كل عناصر الإبداع الإداري لها دور مهم في تحسين مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الثلاث محل المقارنة.
/ شعبان 2019	أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة مؤسسة تونزاجي سوفت حاسي مسعود ورقلة".	وجود أثر ذات دلالة إحصائية للإبداع الإداري بأبعاده المختلفة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة تونزاجي سوفت ورقلة.
(Masa'd & Aljawarneh, 2020)	الإبداع الإداري والأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية في جامعة جدارا".	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية (الأصالة، والقدرة على التحليل، وقبول
(عبد المطلب وآخرون، 2020)	أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان.	وجود علاقة ارتباط قوية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في الجدول السابق ما يأتي:

- استهدفت جميع الدراسات السابقة أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي والعلاقة التي تربط بينهما.
- اتفقت أغلب الدراسات على أن عناصر الإبداع الإداري وهي (الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، والقدرة على التحليل، والحساسية بالمشكلات، والخروج عن المألوف) لها أثر إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي، إذ تعتبر السمات الشخصية الإبداعية عن الصفات أو الخصائص التي يظهر تأثيرها في سلوك الفرد، والتي تميز الفرد المبدع عن غيره من الأفراد بقدرته على طرح أكبر عدد ممكن من الأفكار في مدة زمنية محددة متسمة بالتجديد والافراد، وكذلك التكيف السريع مع المواقف وتغيير الحالة الذهنية بتغيير المواقف، والقدرة على الإحساس بالمشكلة وملاحظتها والتحقق من وجودها بسرعة تفوق غيرهم، واخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والتحرر من النزعة التقليدية.
- أشارت معظم نتائج الدراسات السابقة إلى أن مستوى الإبداع الإداري للعاملين في المؤسسات محل الدراسة كانت مرتفعة.
- كما أشارت معظم نتائج الدراسات السابقة على أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات محل الدراسة كانت مرتفعة.
- أغلب نتائج الدراسات السابقة تؤكد أن هناك علاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة، وبذلك يمكن ترجمة تلك العلاقة على النحو الآتي:

علاقة إيجابية: تتجسد هذه العلاقة في مدى توفر مناخ تنظيمي يشجع على الابتكار والإبداع، فكلما زاد مستوى الإبداع لدى العاملين أو الموظفين، زاد مستوى الأداء؛ أي أن فعالية مستوى الإبداع الإداري وجودته يؤثران بشكل إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

علاقة انسجام: يتجلى هذا الانسجام في أن هدفهما واحد مشترك يتمثل في رفع من جودة القدرة على الوصول إلى أداء ناجح ومثمر على المستويين الإداري أو الوظيفي.

علاقة ترابط: تكمن هذه العلاقة في كون الإبداع الإداري مرتبط بالأداء الوظيفي، وذلك من خلال أنه لا سبيل لتحقيق تقدم اقتصادي وتنمية اجتماعية دون مرونة في التخطيط، وخلق طرق إبداعية وابتكارية جديدة مواكبة لمتطلبات العصر، وسرعة قدمه.

المراجع

- رضا، حاتم. (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة [رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية]- مكتبة البلدية الإلكترونية.
- شعبان، نرجس. (2019). أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة توتراجي سوفت حاسي مسعود ورقلة [رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة]. مستودع جامعة بسكرة.
- العجلة، توفيق. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. دار المنظومة.
- عبد المطلب، محمد، وسليمان، إبراهيم، والحراصي، مسلم. (2020). أثر الإبداع الإداري في رفع الاداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 139-125، (14)، 4.
- علي، خالد. (2017). أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال [أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة]. قاعدة دي سبيس.
- التويجري، هيله. (2016). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة لقصيم. مجلة رسالة الخليج العربي، 101-79، (140)، 37.
- جبر، عبد الرحمن. (2010). الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. دار المنظومة.
- الجعبري، عنان. (2009). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية [رسالة ماجستير، جامعة الخليل]. المنارة للاستشارات.
- Masa'd, Fawzieh & Aljawarneh, Nader. (2020). Administrative creativity and job performance: An Empirical Study at Jadara University, International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(8), 9574-9584

.الملحق

تم تصميم استبيان إلكتروني لجمع البيانات المتعلقة بـ بموضوع البحث
اثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة تجارية في المملكة العربية
السعودية وذلك بهدف قياس آراء المشاركين حول متغيرات البحث يمكن الاطلاع على
الاستبيان

من خلال الرابط التالي

<https://docs.google.com/forms/d/1gqk3Vql2ZJiSefYZLtqJ54RnuUOOfvTaiVuQ766qYEQ/edit>

أدوات البحث

تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وذلك لكونها من أكثر الأدوات استخداماً في الدراسات الميدانية التي تهدف إلى معرفة آراء العاملين واتجاهاتهم. وقد تم إعداد الاستبيان من قبل الباحثة بما يتناسب مع متغيرات الدراسة وهي: القيادة الإدارية والأداء الوظيفي، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أقسام: القسم الأول يتناول البيانات الشخصية للمشاركين (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، أما القسم الثاني فيتعلق بعبارات القيادة الإدارية، والقسم الثالث يتناول عبارات الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة

الفصل الثالث

المقدمة

بعد استعراض أهم المفاهيم و الجوانب الأساسية التي لها علاقة بموضوع القيادة و علاقتها بفعالية الأداء بهدف فهمها واستيعابها نظريا دون تطبيقها، وفي هذا الفصل التطبيقي سيتم عرض منهجية لبحث، بدءا من ذكر المنهج المتبع في الدراسة الاستطلاعية، مكان إجراء البحث، عينة البحث، أدوات جمع البيانات، وأخيرا الأدوات الإحصائية و تحليل النتائج.

منهجية البحث

يهدف بحثنا إلى عرض ووصف الواقع الراهن، وبالتالي فإن المنهج المناسب لهذا الغرض هو المنهج الوصفي كما استعنا بالبحوث الارتباطية لكونها تمكننا من تبيان العلاقة الموجودة بين أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي لدى العاملين ويعتبر المنهج الوصفي ركنا أساسيا من أركان البحث العلمي فهو أول الخطوات التي يقوم بها الباحث حتى يتصدى لدراسة ظاهرة ما من ناحية و هو الأسلوب الوحيد الممكن لدراسة بعض الموضوعات المتعلقة بالإنسان من ناحية أخرى. وبما أننا نحاول البحث عن العلاقة الموجودة بين اثر القيادة الادارية على اداء الرظيفي لدى العاملين فان هذا الأمر يستوجب منا جمع بيانات حول الموضوع الذي نريد دراسته وهذا بدوره يتطلب منا الاعتماد على المنهج الوصفي و البحوث الارتباطية و التي تهدف إلى اكتشاف نوع العلاقة بين المتغيرات و إلى أي حد ترتبط.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير الأول: الأصالة

لقد قيس المتغير الأول: الأصالة باستعمال (5) عوامل، هي:

١. أنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد
٢. لذي القدرة على إنشاء أفكار إبداعية لم يسبق إليها أي احد
٣. اتجنب تكرار الآخرين في طرق حل المشكلات وتقليدهم
٤. أبادر بطرح أفكار مستقلة بعيدة عن التبعية والتقليد
٥. القدرة على تطوير الأفكار التقليدية واستخدامها بطريقة حديثة ومتطورة.

المتغير الثاني: الطلاقة

لقد قيس المتغير الثاني: الطلاقة باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العامل
- ٢- القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار حول مشكلة معينة خلال مدة معقولة
- ٣- القدرة على التعبير عن أفكاره بطلاقة وصياغتها بعبارات سهلة ومفيدة
- ٤- لدي الطلاقة الفكرية على إقناع الآخرين بما لدي من أفكار مبدعة.
- ٥- لدي القدرة على التفكير السريع في الظروف الطارئة

المتغير الثالث: المرونة

لقد قيس المتغير الثالث: المرونة باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- أتقبل الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه
- ٢- أحرص على إحداث التغيير في أساليب العمل بين فترة وأخرى
- ٣- أقوم بتغيير موقفي عندما أفتنع بعدم صحته
- ٤- القدرة على التكيف السريع مع مختلف الظروف والحالات أثناء أدائي للعمل
- ٥- لدي المرونة في تطبيق الأنظمة الجديدة وفقا لمصلحة العمل

المتغير الرابع: المخاطرة

لقد قيس المتغير الرابع: المخاطرة باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- لدي الرغبة في تجربة أساليب جديدة في العمل حتى لو كان هناك احتمال لفشلها
- ٢- أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك
- ٣- أمتلك مهارة العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة وتحمل المخاطر
- ٤- القدرة على تحمل المسؤولية في حالة حدوث المخاطر
- ٥- أتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح

المتغير الخامس: القدرة على التحليل

لقد قيس المتغير الخامس: القدرة على التحليل باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- أستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة
- ٢- لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها والمقارنة بينها
- ٣- أتمتع بقدرة تبسيط الأفكار وتنظيمها عند مواجهة أي مشكلة
- ٤- لدي القدرة على تحليل مهام العمل المختلفة
- ٥- لدي القدرة في استنتاج البيانات وتحليلها في مهام العمل

المتغير السادس: الحساسية للمشكلات

ولقد قيس المتغير السادس: الحساسية للمشكلات باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- ألتنبؤ بمشكلات العمل واستشعارها قبل حدوثها
- ٢- يمكنني الربط بين المشكلات في العمل ومسبباتها.
- ٣- أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات العامل
- ٤- أمتلك روية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل
- ٥- أمتلك القدرة على اكتشاف الأخطاء ونواحي الضعف والقصور

متغير السابع: الخروج عن المألوف

لقد قيس المتغير السابع: الخروج عن المألوف باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- أفضل الأعمال الابتكارية أكثر من الأعمال الروتينية
- ٢- أحرص على تقديم أفكار وحلول لم يسبق تقديمها عند مواجهة المشكلات
- ٣- أشعر بالملل من تكرار الإجراءات النمطية التقليدية في إنجاز العمل
- ٤- التحرر من النزعة التقليدية والتصورات الشائعة في التفكير والتعبير.
- ٥- القدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويرها لواقع العمل

لمتغير التابع: الأداء الوظيفي (Dependent variable)

لقد قيس المتغير التابع: الأداء الوظيفي باستعمال (25) عامل، هي:

- ١: أبدل الجهد الكافي لإنجاز أكبر قدر من المهام في الوقت المحدد.
- ٢: أتقيد بقواعد العمل الأخلاقية وإجراءاته القانونية.
- ٣: أتمتع بالجد والمثابرة في أداء العمل الموكل إلي.
- ٤: أتمتع بدرجة عالية من الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية.
- ٥: أتمتع بدرجة عالية من المهارات والقدرات لأداء العمل.
- ٦: أتمتع بروح المبادرة للقيام بأعمال زملاء عند غيابهم عن العمل.
- ٧: القدرة على تقديم الخدمات المطلوبة مني بجودة عالية.
- ٨: أحرص على أداء عملي طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.
- ٩: أحرص على تنفيذ العمل وفقاً للخطط والبرامج المقررة.
- ١٠: أحرص على تنفيذ المهام الموكلة إلي بكفاءة وفاعلية عالية.
- ١١: أحرص على استخدام الموارد المتاحة بالشكل الأمثل أثناء العمل.
- ١٢: ألتزم بمعايير الصحة والسلامة المهنية أثناء أداء العمل.
- ١٣: أمتلك سرعة البديهة وحسن التصرف في العمل.
- ١٤: القدرة على تحقيق مؤشرات الأداء الوظيفي المطلوبة.
- ١٥: تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة وطرق تنفيذها.
- ١٦: القدرة على أداء العمل باستقلالية وبدون إشراف من الآخرين.
- ١٧: القدرة على التأقلم في استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز العمل.
- ١٨: القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الطارئة أثناء العمل.
- ١٩: القدرة على تصحيح الأخطاء وتجنب تكرارها أثناء العمل.
- ٢٠: لدي قابلية العمل خارج أوقات الدوام الرسمي.
- ٢١: لدي القدرة على التوازن بين السرعة والدقة في إنجاز العمل.
- ٢٢: لدي مهارات اتصال جيدة مع الآخرين في العمل.
- ٢٣: المبادرة في مساعدة زملاء العمل في الأعمال الشاقة.
- ٢٤: القدرة على قراءة أفكار الرئيس المباشر وتنفيذها.
- ٢٥: القدرة على الأداء تحت ضغط العمل وإنجاز ما يوكل إلي من مهام إضافية بكل كفاءة وإتقان.

تصميم البحث

سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يصف الظاهرة ويجمع المعطيات والمعلومات عنها ثم يقوم بتحليل البيانات ومعرفة العلاقة بين مكوناتها وجميع الآراء التي تطرح حولها، حيث يعتبر المنهج الوصفي التحليلي الأكثر استخداماً في الكشف عن الحقائق والظواهر الاجتماعية والإنسانية، كذلك سيتم استخدام الدراسة الميدانية بعمل استبانات وتوزيعها على موظفي المؤسسة

مجتمع الدراسة وعيناتها

مجتمع الدراسة

يتكون من جميع الموظفين في المؤسسة التجارية محل الدراسة المملكة العربية السعودية

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة مكونة من (اكتبي العدد) من الموظفين.

وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل جميع العاملين للمجتمع بصورة مناسبة

طريقة جمع البيانات

إن أدوات البحث العلمي هي الطريقة الوحيدة للعمل على جمع البيانات والمعلومات بطريقة منهجية صحيحة، من خلالها يمكن الكتابة في البحوث العلمية، ويمكن تعريف أدوات جمع البيانات: بأنها عدد من الطرق والآليات التي يتبعها الباحثون لجمع وحصر البيانات والمعلومات التي تساعد في دراستهم، في هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على الاستبانة لجمع البيانات وتم توزيع الاستبانة على جميع موظفي المؤسسة عبر رابط إلكتروني.

أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

1. **البيانات الأولية:** جمعت مباشرة من خلال استجابات أفراد العينة على الاستبانة.
2. **البيانات الثانوية:** تم الحصول عليها من الكتب والأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع القيادة الإدارية والأداء الوظيفي

إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية بشكل عام للحصول على قرارات عامة عن خصائص وملامح تركيبة عينة الدراسة وتوزيعها، وقد تضمنت الأساليب التوزيع التكراري لإجابات الوحدات المبحوثة، حيث تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة من عينة الدراسة ومعالجتها وتحليلها إحصائياً والحصول على النتائج

الخاتمة

متر القيادة الإدارية حجر الزاوية لنجاح أية مؤسسة وضمان استمراريتها في ضل المنافسة الشديدة و التغيير الدائم في بيئة العمل ومن هنا برزت أهمية دراسة هذا المتغير لتحديد طبيعته وتحليل التأثير الذي يتركه على الأداء الوظيفي للأفراد في المؤسسة، وبدا الاهتمام بها منذ فجر التاريخ عبر الحضارات المتعاقبة كان للقيادة فيها نصيب. وللقيادة الإدارية مكونات وهي القائد وما يمتلكه من مهارات وعملية التأثير الإيجابي على الإلتباع و وسائله في ذلك مصادر قوته بمختلف أنواعها، و الموقف بعناصره و متغيراته و أخيراً الأهداف المشتركة وتختلف القيادة عن العديد من المفاهيم المشابهة لها كالرئاسة، الزعامة و الإدارة، وتسعى القيادة إلى تحويل الأفراد من وضع إلى وضع أفضل ورفع مستوى أدائهم. ورفع مستوى الأداء الوظيفي هو غاية كل مؤسسة وتعد عملية تقييم أداء العاملين، فهي تحدد مواطن القوة و نقاط الضعف في أداء الأفراد ولنجاح هذه العملية يشترط سلامة معايير التقييم لان أي خطأ في تحديدها أو استعمالها يؤدي إلى فقد ثقة المرؤوسين في نتائجها.

وللقيادة الإدارية وسائل في التأثير على الأداء الوظيفي وذلك بتحديد و توجيه سلوك الأفراد وتحقيق الرضا في نظام الحوافز المطبق في المؤسسة وذلك بإيجاد نظام للتحفيز متكامل بشقيه المادي و المعنوي.