

# مهمة (٢) لمقرر قضايا بحثية ٣

الباحث / فيصل دخيل العنزي  
جامعة ميدأوشن

## الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع غير الربحي بمحافظة حفر الباطن

فيصل دخيل العنزي\*، شليويح هديريس المطيري

دكتوراه موارد بشرية، كلية الإدارة، جامعة ميد أوشن، الإمارات العربية المتحدة  
\*Faissalllll@hotmail.com

رائيا تاج الدين كحيل

دكتوراه التربية، كلية التربية، جامعة ميد أوشن، الإمارات العربية المتحدة

### المستخلص

هفتت هذه الدراسة تحديد العلاقة بين الأنماط القيادية (الديمقراطية، الأوتوقراطية، الحر) والأداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع غير الربحي بمحافظة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولقياس متغيرات الدراسة تم استخدام الاستبانة، حيث وزعت على عينة قوامها (170) من العاملين بالقطاع غير الربحي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: إن النمط الديمقراطي جاء في المرتبة الأولى من حيث درجة التحقق لدى القيادات الإدارية بالقطاع غير الربحي بمحافظة حفر الباطن، يليه النمط الحر، ثم في المرتبة الأخيرة النمط الأوتوقراطي، كما توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي ومستوى الأداء الوظيفي بالقطاع غير الربحي، وأوصت الدراسة بضرورة رفع المهارات القيادية ومحاولة تنميتها عبر خطط وبرامج تدريبية، وذلك لأهمية تمتع القادة بالوعي الكافي بالأساليب القيادية المؤثرة على الأداء.

الكلمات المفتاحية: الأنماط القيادية، الأداء الوظيفي، القطاع غير الربحي.



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم  
إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية)  
-----

## القيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم

إعداد

الدكتور طارق عبد العزيز الضمرات

إيمان عثمان الحصري

المجلد السابع والثلاثون – العدد الثاني عشر – ديسمبر ٢٠٢١ م

[http://www.aun.edu.jo/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.jo/faculty_education/arabic)

## أثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن

فيصل دخيل العنزي

ماجستير إدارة الأعمال التنفيذية، كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية  
Faissalllll@hotmail.com

أحمد الرصاص

كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية

### المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير نمط القيادة بالحب على أداء المنظمة بشكل عام كما سلطت الضوء على القيادة بالحب (القيادة الأبوية) أو كما تسمى القيادة بقطرة الأمومة باعتبارها أسلوب قيادي فعال، ومحاولة اظهار وتوضيح دورها في تحسين الرضا الوظيفي للمؤوسين، من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات ذات العلاقة، ومن أجل ذلك استخدم الباحث أداة الاستبيان في سبيل الوصول إلى أهداف الدراسة وقد أظهرت النتائج أن القيادة بالحب مرتفعة في حالة الدراسة حيث جاءت بمتوسط (3.89) توصلت الدراسة في الأخير إلى أن الحب أسلوب قيادي فعال لتحقيق الرضا الوظيفي حيث أن نسبة تأثير القيادة بالحب على الولاء الوظيفي تصل إلى 56 %، وتؤكد النتائج صلاحية نموذج الانحدار حيث كان ذات دلالة إحصائية قيمة (ف) = 459.124 وقيمة مستوى الدلالة أقل من 0.001، وقيمة معامل الانحدار = 0.574، مما يبين كلما زادت القيادة بالحب بمقدار واحد ازداد الولاء الوظيفي بمقدار 0.574، وأيضاً معامل الانحدار ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة (ت) = 21.427، وقيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05.

وأوصت الدراسة في الأخير بأن يعمل القائد دائماً على بناء بيئة عمل مريحة عن الروتين وقريبة من التفاعل والتناغم، وهذا لأن الرضا الوظيفي للعاملين هو ثمرة من ثمرات الحب.

كلمات مفتاحية: القيادة بالحب، الولاء الوظيفي.

# الدراسات

## مقدمة

في البداية أحب ان افصح عن اهتمامي الكبير بموضوع القيادة

ولما رايته من أهمية كبيرة لدراسة هذا الموضوع

وهو القيادة وانماطها وتأثيرها على نجاح او فشل أي منظم

اسعى بأذن الله ان يكون تركيزي في بحث الدكتوراه على القيادة

وان أقدم ما يخدم هذا الموضوع من خلال دراستي في هذا الصرح العظيم

# ملخص للأبحاث المذكورة

سنقوم بعمل مقارنة بين الأبحاث من خلال ماتم طلبه في المهمة

## اهداف الدراسة

| الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الغير ربحي                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | القيادة بالحب واثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية                                                            | اثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس "دراسة العلاقة بين الأنماط القيادية والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع غير الربحي بمحافظة حفر الباطن" ومن هذا الهدف تنبثق الأهداف الفرعية التالية:</p> <p>١- تقديم عرض مفاهيمي حول موضوع أنماط القيادة والأداء الوظيفي.</p> <p>٢- الكشف عن النمط القيادي السائد في القطاع غير الربحي.</p> <p>٣- تحديد العلاقة بين النمط القيادي والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع غير الربحي.</p> <p>٤- تحديد أثر متغيرات (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) على العلاقة بين النمط القيادي والمتبع والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الغير ربحي.</p> | <p>تأتي الدراسة الى سد شي من النقص العملي في ادبيات القيادة بالحب والتعريف بالقيادة بالحب واثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية</p> | <p>١- توضيح مدى تأثير نمط القيادة بالحب على أداء المنظمة وعلاقة هذا المتغير برفع الأداء والإنتاجية</p> <p>٢- توضيح مدى تأثير نمط القيادة بالحب على زيادة الولاء الوظيفي</p> <p>٣- التعريف بمفهوم القيادة بالحب</p> |

نلاحظ بان جميع الدراسات تهدف الى التعريف بالقيادة وانماطها واثرها على أداء العاملين والمنظمات

الرأي

# ملخص للأبحاث المذكورة

سنقوم بعمل مقارنة بين الأبحاث من خلال ماتم طلبه في المهمة

## المنهجيات

| الأنماط القيادية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الغير ربحي                                                                                                                                                                                                                                                                  | القيادة بالحب واثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية | اثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| واستخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي؛ لرصد الواقع الحالي للنمط القيادي المنتشر لدى القيادات الإداريّة بالقطاعات غير الربحيّة بمحافضة حفر الباطن من وجهة نظر العاملين بتلك القطاعات، والتعرّف على العلاقة الارتباطية بين الأنماط القياديّة والأداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع غير الربحي بمحافضة حفر الباطن، وحجم الأثر بينهم. | المنهج الوصفي التحليلي                                                    | المنهج الوصفي التحليلي                                            |

|       |                                                                                                                                                               |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الرأى | نلاحظ بان جميع الدراسات تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي بهدف الوصول الى جمع المعلومات والبيانات من الواقع الميداني ويعتبر هذا المنهج هو الأنسب لهذه الدراسات |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

# ملخص للأبحاث المذكورة

سنقوم بعمل مقارنة بين الأبحاث من خلال ماتم طلبه في المهمة

## التوصيات

| الأنماط القيادية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الغير ربحي                                                                                                                                                                                                                                                                 | القيادة بالحب واثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية                                                               | اثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| رفع المهارات القيادية ومحاولة تنميتها عبر خطط وبرامج تدريبية؛ وذلك لأهمية تمتع القادة بالوعي الكافي بالأساليب القيادية المؤثرة على الأداء.<br>تدريب العاملين على واجبات الوظيفة وكيفية العمل تحت ضغط.<br>ضرورة تشجيع القائد للعاملين وتفعيل نظام الحوافز والمكافآت للموظف المبدع، وتوجيه العاملين على خلق طرق إبداعية وابتكارية في العمل. | قيام إدارة الجامعة بتنمية الوعي بأهمية القيادة بالحب ودورها في رفع الأداء لدى العاملين<br>تطوير دليل اداري مقترح في تفعيل القيادة بالحب | انشاء دورات وبرامج تدريبية للقيادات العمل على تشجيع العاملين وفتح مجال للأبداع لا بد ان يحظى المرؤوسين بالثقة من قبل المسؤولين الاهتمام المستمر بالتدريب مراعات ظروف العاملين |

|                                                                                                                                     |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| من خلال التوصيات نلاحظ بان جميع الابحاث تركز على التعريف بالقيادة والاهتمام بالجوانب النفسية للعاملين وأيضا الى دور التدريب المستمر | الرأي |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|

## ملخص الدراسة باللغة العربية :

هدفت الدراسة إلى إجراء تحليل بعدي لنتائج (60) دراسة في مجال القيادة في الفترة من (2012 - 2022)، بينت النتائج أن أكثر المتغيرات التابعة التي استهدفتها الدراسات السابقة تمثلت في الذكاء العاطفي حيث اشتملت على 5 دراسات بواقع 12.8٪، كما أفادت النتائج أن كلا من المنهج (المنهج الوصفي، والمنهج الوصفي التحليلي) كانا أكثر منهجين تم الاعتماد عليهما، حيث جاءت نسبتهما 17 ٪، في حين كان منهج التحليل البعدي، و المنهج المختلط هما أقل المناهج المستخدمة في الدراسة والبحث حيث تم الاعتماد على كل منهما بنسبة 2.1٪، علاوة على ذلك أفادت النتائج أن أكثر العينات التي تم تناولها بالدراسة والتطبيق العملي كانت من فئة المديرين حيث بلغت نسبة الاعتماد عليها بعدد 17 دراسة، كما تفيد النتائج أن أكثر الأدوات المستخدمة تمثلت في الاستبيان بمعدل 21 دراسة بما يعادل نسبة 33.9٪، وأن أقل الأدوات المستخدمة تمثلت في استطلاع الرأي، ومقياس سمة القيادة، واستمارة التقييم الذاتي حيث جاءت كل منها بدراسة واحدة بنسبة 1.6٪.

الكلمات المفتاحية : المهارات القيادية – أبحاث القيادة.

## التوجهات المعاصرة لنتائج

## بعض الدراسات في مجال القيادة

### (دراسة تحليلية)

إعداد

عفاف عزت إبراهيم دسوقي

إشراف

أ.د/ محمد عبد السلام غنيم

أستاذ علم النفس التربوي كلية التربية

جامعة حلوان

عميد كلية التربية

جامعة حلوان الأسبق

أ.د/ محمد عبد القادر عبد الغفار

أستاذ علم النفس التربوي بكلية التربية

جامعة حلوان

العميد المؤسس لكلية التربية

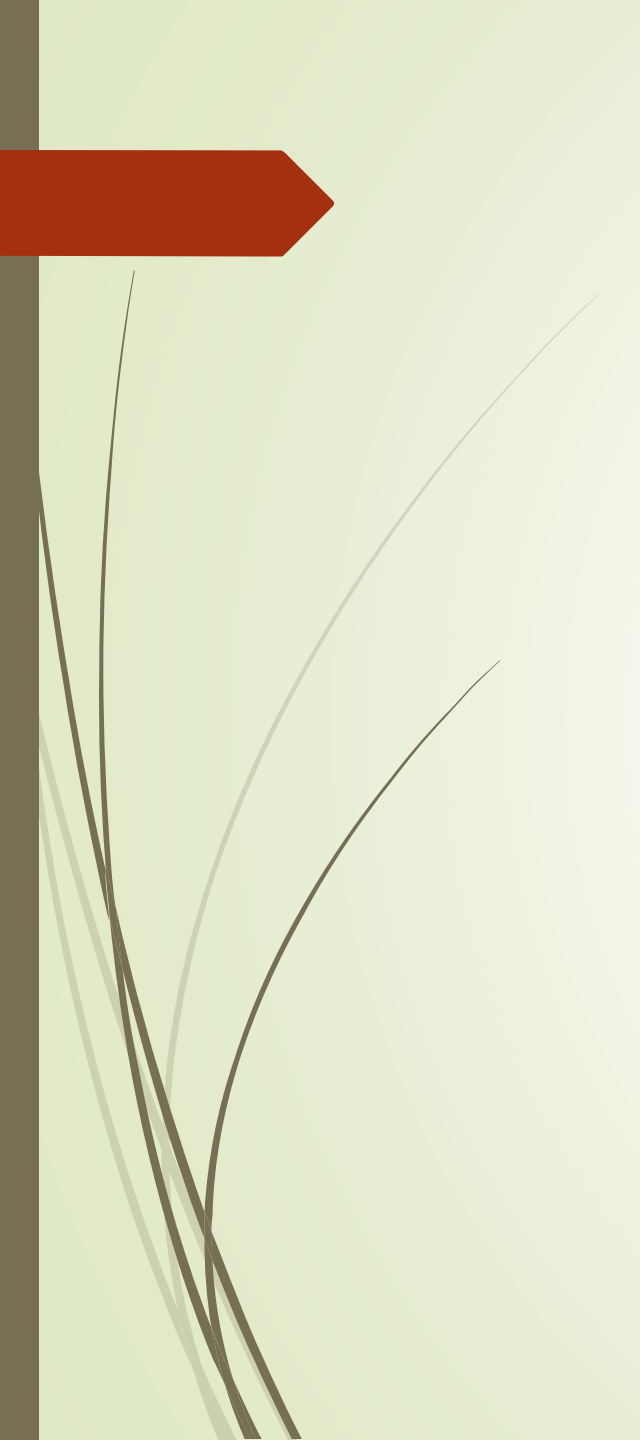
جامعة 6 أكتوبر

## اهم الاتجاهات البحثية

تسهم الدراسات الحالية في تطوير البحث العلمي في مجال المهارات القيادية من خلال تحديد أوجه القوة والقصور في الدراسات السابقة. .

و توضيح الموضوعات التي تكرر بحثها والمجالات التي تحتاج مزيد من البحث، مما قد يساهم في تبني موضوعات جديدة تثري الميدان النفسي التربوي

و الخروج من نتائج الدراسة الحالية بتعميمات لتسليط الضوء على مجال المهارات القيادية في جوانب ومجالات أخرى



شكرا لكم