

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة على تحسين أداء الموظفين في فروع مكتبة جرير بالمملكة
العربية السعودية

**The Impact of Leadership on Improving
Employee Performance in Jarir Bookstore
Branches In the Kingdom of Saudi Arabia**

اسم الطالبة

بسمه علي عبد الله مجلي

الرقم الجامعي

٢٢١٠٠٢٥٢٣

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥

الإهداء

إلى كل من كان سندًا وداعمًا لي في مسيرتي العلمية...

أهدي ثمرة جهدي هذا عربون وفاء وتقدير.

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث العلمي، سواء بالدعم المعنوي أو الإرشاد الأكاديمي، وأخص بالذكر مشرفي وزملائي الذين قدموا لي نصائحهم القيمة، وشاركوا معي خبراتهم، فكان لهم دور كبير في تطوير مهاراتي العلمية وتوسيع مداركي البحثية.

كما أتوجه بالشكر لكل من ساندني وشجعني في هذه الرحلة، فلولاً لله ثم دعمهم لما تمكنت من إكمال هذا العمل بالشكل الذي أطمح إليه.

جدول المحتويات

٥	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٦	المقدمة:.....
٨	مشكلة الدراسة.....
٨	فجوات على المستوى النظري.....
٨	فجوات على المستوى التطبيقي.....
٩	أهمية الدراسة.....
٩	على المستوى النظري:
٩	على المستوى التطبيقي:
١١	المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

لطالما شكّلت القيادة ركيزة أساسية في تطور المجتمعات الإنسانية، حيث تطلع الأفراد على مر العصور إلى وجود قائد كفء يمثل مصدر إلهام لهم، يخفف من وطأة التحديات، ويضمن علاقة قائمة على الاحترام المتبادل، ولا يمكن إنكار الدور الحيوي الذي يلعبه القائد في مختلف البيئات التنظيمية، إذ يحتاج الأفراد إلى من يوجههم، وينسق جهودهم، ويوحد رؤيتهم لتحقيق الأهداف المشتركة، وفي سياق المؤسسات، تتجلى أهمية القيادة الإدارية بوصفها نمطًا مميزًا من أنماط القيادة، نظرًا لارتباطها الوثيق بالتنظيم غير الرسمي داخل بيئة العمل، وما يتطلبه ذلك من اعتماد نهج إيجابي في التفاعل مع الأفراد فالقيادة الإدارية لا تقتصر على إصدار الأوامر، بل تشمل بناء علاقات قائمة على التعاون والثقة، بما يعزز من كفاءة الأداء المؤسسي ورغم هذا التصور الإيجابي، إلا أن طبيعة القيادة الإدارية، وحدود أدوارها، ما تزال موضوعًا مفتوحًا للنقاش والبحث في الأدبيات العلمية المعاصرة. (عرعر، وآخرون، ٢٠١٨)

وأصبحت القيادة اليوم أحد أبرز العوامل التي تُحدد نجاح أي مؤسسة إدارية، ولذلك نالت اهتمامًا واسعًا من قبل علماء الإدارة، وأصبحت محورًا أساسيًا في مجالات مثل إدارة الأعمال، وعلم النفس، والإدارة العامة، وتسعى القيادات الإدارية إلى تحسين أداء الموظفين من خلال اختيار أسلوب قيادي يتناسب مع طبيعة العمل وطموحات المؤسسة، حيث أن نمط القيادة الذي يتبعه المدير يؤثر بشكل مباشر وفعل على أداء الموظفين، ويساهم في رفع كفاءة المنظمة بشكل عام. (امال، وآخرون، ٢٠١٩)

ونُقاس فعالية القيادة من خلال نتائجها فهي إما أن تكون قيادة ضعيفة تُهدر الموارد، وتعرقل سير العمل، وتفقد المؤسسة طاقاتها البشرية المميزة، إذ ينحصر التركيز في مصالح القائد الشخصية على حساب الأهداف العامة، أو تكون قيادة فعّالة تحقق الفارق، من خلال استثمار الموارد المتاحة، وتطوير الكفاءات، وتعزيز العمل الجماعي لتحقيق أفضل أداء ممكن، كما أن القيادة الناجحة تُسهم في استمرارية المؤسسة وتكيفها مع التحديات، خاصة في بيئة تتسم بالتغير المستمر والمنافسة الشديدة فالمعيار الحقيقي لأي قائد هو قدرته على توجيه فريقه لتحقيق أهداف مشتركة، وسط هذه المتغيرات. (كبرد، ٢٠١٥)

كما أن القيادة هي عملية التأثير في الآخرين وتوجيه قدراتهم واهتماماتهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة، ونجاح القائد يعتمد بشكل كبير على صفاته الشخصية، لأنها تحدد أسلوبه في التعامل مع فريقه ومدى قدرته على تحسين أدائهم ومن الواضح اليوم أن تطور المجتمعات والدول يرتبط بشكل مباشر بكفاءة القيادة الإدارية الواعية، التي تسعى إلى رفع مستوى أداء الأفراد، ويُعد الربط بين أهداف الموظف وأهداف

المؤسسة، إلى جانب التقييم المستمر للأداء واتباع أساليب التطوير، من العوامل الأساسية لتحقيق نتائج متميزة. (كيرد، ٢٠١٥)

وتُعد القيادة من المهارات الأساسية التي ينبغي أن يتحلى بها كل من يسعى لتحقيق أفضل النتائج في بيئة العمل، فهي لا تقتصر فقط على اتخاذ القرارات، بل تشمل أيضاً القدرة على تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة، وتمكين الأفراد من أداء مهامهم بكفاءة، وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم، خاصة في المواقف الصعبة ومن خلال هذا النهج، يمكن الوصول إلى الأهداف المطلوبة بسرعة وكفاءة، مع تقليل التكاليف والجهد المبذول وفي المقابل، فإن ضعف القيادة أو غياب الكفاءة الإدارية يؤدي إلى سلسلة من التحديات، مثل سوء إدارة الموارد، وزيادة الهدر، وتراجع مستوى الأداء العام، مما ينعكس سلباً على جودة النتائج المحققة، كما أن ضعف الانضباط وغياب الكفاءات أو عدم استثمارها بالشكل الأمثل غالباً ما يكون نتيجة مباشرة لأساليب الإدارة غير الفعالة، الأمر الذي يُعد أحد أبرز معوقات تطبيق استراتيجيات الجودة. (العوفي، ٢٠١٩)

واستناداً إلى المعطيات النظرية التي تم استعراضها، تتجلى الأهمية البالغة للقيادة بوصفها عاملاً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي ودعم النمو التنظيمي داخل بيئات العمل.

فالأساليب القيادية الفعالة لا تُعد فقط وسيلة لإدارة الفرق، بل تشكل عنصراً حاسماً في تحفيز الموظفين، ورفع مستوى التفاعل والإنتاجية، وتحقيق الأهداف بجودة عالية.

وانطلاقاً من هذه الرؤية، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة ومستوى أداء الموظفين في فروع مكتبة جرير بالمملكة العربية السعودية، من خلال استكشاف أبعاد القيادة المؤثرة وتحديد مدى تأثير كل بُعد على كفاءة الأفراد وسلوكهم المهني داخل المؤسسة.

وتتناول الدراسة تحديد مشكلة البحث وصياغة تساؤلاته، مع توضيح أهداف الدراسة وأهميتها، إضافة إلى مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، واختيار المنهج العلمي الأنسب لمعالجة التساؤلات المطروحة.

ومن خلال هذا الإطار البحثي، تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج عملية مدعومة بالأدلة، يمكن الاستفادة منها في تطوير أساليب القيادة داخل المؤسسات، بما يسهم في تحسين بيئة العمل، ورفع كفاءة الموارد البشرية، وتحقيق مستويات أعلى من الأداء المؤسسي.

1.2. مشكلة الدراسة

وتُعد القيادة من العوامل المحورية في أي بيئة عمل، لما لها من تأثير مباشر في سلوك الموظفين، وتحفيزهم، ورفع مستوى أدائهم الفردي والجماعي، ومع تزايد التحديات التنظيمية وتنوع احتياجات بيئات العمل الحديثة، أصبحت الحاجة ماسة إلى فهم أعمق للدور الذي تلعبه القيادة في تحسين أداء الموظفين، ليس فقط من حيث الأثر المباشر، بل أيضًا من خلال الأساليب القيادية المناسبة، والبيئة التي تهيئها لرفع الكفاءة وتحقيق الأهداف، ورغم الاهتمام المتزايد بهذا الموضوع في الأدبيات الإدارية، إلا أن هناك عددًا من الفجوات التي لا تزال قائمة، مما يستدعي إجراء دراسات معمقة لسد هذه الثغرات وتوفير إطار علمي وتطبيقي واضح يمكن للمؤسسات الاستفادة منه.

ويتم تقسيم المشكلة إلى فجوات نظرية وتطبيقية:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- نقص التكامل بين النظريات المختلفة التي تفسر العلاقة بين القيادة وتحسين الأداء، وعدم وجود نموذج نظري موحد يربط بين أبعاد القيادة والسلوك الوظيفي.
- قلة الدراسات التي تركز على أنماط القيادة الحديثة (مثل القيادة التشاركية أو التحويلية) في سياق تحسين أداء الموظفين، مقارنة بالتركيز التقليدي على الأساليب السلطوية أو الكلاسيكية.
- ضعف التفسير النظري للآليات النفسية والتنظيمية التي تُظهر كيف تؤثر القيادة في تحفيز الموظفين وتوجيه سلوكهم نحو الأداء العالي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- قلة الدراسات التطبيقية في السياقات المحلية أو الإقليمية، حيث إن معظم الأبحاث تركز على بيئات أعمال غربية، مما يُصعب تعميم النتائج على مجتمعات أخرى تختلف ثقافيًا وتنظيميًا.

- عدم وضوح الأدوات والأساليب العملية التي يمكن للقادة استخدامها فعليًا لتحسين الأداء، رغم توفر الأطر النظرية.
 - ضعف الربط بين ممارسات القيادة الفعلية ومؤشرات الأداء الوظيفي في مؤسسات متعددة القطاعات، مما يعيق وضع سياسات داخلية فعالة مبنية على الأدلة.
- الإشكالية الرئيسية:** ما أثر القيادة على تحسين أداء الموظفين بفروع مكتبة جرير في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- تسليط الضوء على الأبعاد النفسية والتنظيمية التي من خلالها تؤثر القيادة في الموظفين، مثل الدافعية، والرضا الوظيفي، والالتزام المهني.
- الإسهام في سد الفجوات النظرية الناتجة عن التفاوت في نتائج الدراسات السابقة، وذلك عبر تحليل هذه العلاقة في سياقات تنظيمية متنوعة.
- إثراء الأدبيات الإدارية من خلال تقديم دراسة منهجية تجمع بين النظرية والتطبيق في موضوع ما زال يحظى باهتمام واسع من الباحثين والممارسين على حد سواء.

1.1.1. على المستوى التطبيقي:

- تطوير السياسات القيادية الداخلية التي تستند إلى نتائج علمية مدروسة، بما يعزز من قدرة القادة على تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم.
- تصميم برامج تدريب وتطوير للقيادات تركز على أنماط القيادة الفعالة في رفع الكفاءة والإنتاجية داخل بيئة العمل.

- تقديم أدوات عملية قابلة للقياس يمكن استخدامها من قبل إدارات الموارد البشرية لتقييم تأثير القيادة على أداء الموظفين.
- تعزيز بيئة العمل التنظيمية من خلال تبني ممارسات قيادية تضمن التواصل الفعال، والتمكين، وبناء الثقة بين القادة والموظفين.

قائمة المراجع:

- كيرد، ع. (٢٠١٥). تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسة سونلغاز - مديرية التوزيع بالأغواط.
- عرعر، ف.، & عبد الهادي، د. (٢٠١٨). القيادة وأثرها على الأداء.
- أمال، ت.، & نور الهدى، ه. (٢٠١٩). النمط القيادي وأثره على أداء الموظفين.
- العوفي، ه. (٢٠١٩). دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة.

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة على تحسين أداء الموظفين في فروع مكتبة جرير بالمملكة
العربية السعودية

**The Impact of Leadership on Improving
Employee Performance in Jarir Bookstore
Branches In the Kingdom of Saudi Arabia**

اسم الطالبة

بسمه علي عبد الله مجلي

الرقم الجامعي

٢٢١٠٠٢٥٢٣

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥

الإهداء

إلى كل من كان سندًا وداعمًا لي في مسيرتي العلمية...

أهدي ثمرة جهدي هذا عربون وفاء وتقدير.

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث العلمي، سواء بالدعم المعنوي أو الإرشاد الأكاديمي، وأخص بالذكر مشرفي وزملائي الذين قدموا لي نصائحهم القيمة، وشاركوا معي خبراتهم، فكان لهم دور كبير في تطوير مهاراتي العلمية وتوسيع مداركي البحثية.

كما أتوجه بالشكر لكل من ساندني وشجعني في هذه الرحلة، فلولاه الله ثم دعمهم لما تمكنت من إكمال هذا العمل بالشكل الذي أطمح إليه.

جدول المحتويات

٥	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٦	المقدمة:.....
٨	مشكلة الدراسة.....
٨	فجوات على المستوى النظري.....
٨	فجوات على المستوى التطبيقي.....
٩	أهمية الدراسة.....
٩	على المستوى النظري:.....
٩	على المستوى التطبيقي:.....
١١	المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

لطالما شكّلت القيادة ركيزة أساسية في تطور المجتمعات الإنسانية، حيث تطلع الأفراد على مر العصور إلى وجود قائد كفء يمثل مصدر إلهام لهم، يخفف من وطأة التحديات، ويضمن علاقة قائمة على الاحترام المتبادل، ولا يمكن إنكار الدور الحيوي الذي يلعبه القائد في مختلف البيئات التنظيمية، إذ يحتاج الأفراد إلى من يوجههم، وينسق جهودهم، ويوحد رؤيتهم لتحقيق الأهداف المشتركة، وفي سياق المؤسسات، تتجلى أهمية القيادة الإدارية بوصفها نمطًا مميزًا من أنماط القيادة، نظرًا لارتباطها الوثيق بالتنظيم غير الرسمي داخل بيئة العمل، وما يتطلبه ذلك من اعتماد نهج إيجابي في التفاعل مع الأفراد فالقيادة الإدارية لا تقتصر على إصدار الأوامر، بل تشمل بناء علاقات قائمة على التعاون والثقة، بما يعزز من كفاءة الأداء المؤسسي ورغم هذا التصور الإيجابي، إلا أن طبيعة القيادة الإدارية، وحدود أدوارها، ما تزال موضوعًا مفتوحًا للنقاش والبحث في الأدبيات العلمية المعاصرة. (عرعر، وآخرون، ٢٠١٨)

وأصبحت القيادة اليوم أحد أبرز العوامل التي تُحدد نجاح أي مؤسسة إدارية، ولذلك نالت اهتمامًا واسعًا من قبل علماء الإدارة، وأصبحت محورًا أساسيًا في مجالات مثل إدارة الأعمال، وعلم النفس، والإدارة العامة، وتسعى القيادات الإدارية إلى تحسين أداء الموظفين من خلال اختيار أسلوب قيادي يتناسب مع طبيعة العمل وطموحات المؤسسة، حيث أن نمط القيادة الذي يتبعه المدير يؤثر بشكل مباشر وفعل على أداء الموظفين، ويساهم في رفع كفاءة المنظمة بشكل عام. (امال، وآخرون، ٢٠١٩)

ونُقاس فعالية القيادة من خلال نتائجها فهي إما أن تكون قيادة ضعيفة تُهدر الموارد، وتعرقل سير العمل، وتفقد المؤسسة طاقاتها البشرية المميزة، إذ ينحصر التركيز في مصالح القائد الشخصية على حساب الأهداف العامة، أو تكون قيادة فعّالة تحقق الفارق، من خلال استثمار الموارد المتاحة، وتطوير الكفاءات، وتعزيز العمل الجماعي لتحقيق أفضل أداء ممكن، كما أن القيادة الناجحة تُسهم في استمرارية المؤسسة وتكيفها مع التحديات، خاصة في بيئة تتسم بالتغير المستمر والمنافسة الشديدة فالمعيار الحقيقي لأي قائد هو قدرته على توجيه فريقه لتحقيق أهداف مشتركة، وسط هذه المتغيرات. (كبرد، ٢٠١٥)

كما أن القيادة هي عملية التأثير في الآخرين وتوجيه قدراتهم واهتماماتهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة، ونجاح القائد يعتمد بشكل كبير على صفاته الشخصية، لأنها تحدد أسلوبه في التعامل مع فريقه ومدى قدرته على تحسين أدائهم ومن الواضح اليوم أن تطور المجتمعات والدول يرتبط بشكل مباشر بكفاءة القيادة الإدارية الواعية، التي تسعى إلى رفع مستوى أداء الأفراد، ويُعد الربط بين أهداف الموظف وأهداف

المؤسسة، إلى جانب التقييم المستمر للأداء واتباع أساليب التطوير، من العوامل الأساسية لتحقيق نتائج متميزة. (كيرد، ٢٠١٥)

وتُعد القيادة من المهارات الأساسية التي ينبغي أن يتحلى بها كل من يسعى لتحقيق أفضل النتائج في بيئة العمل، فهي لا تقتصر فقط على اتخاذ القرارات، بل تشمل أيضاً القدرة على تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة، وتمكين الأفراد من أداء مهامهم بكفاءة، وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم، خاصة في المواقف الصعبة ومن خلال هذا النهج، يمكن الوصول إلى الأهداف المطلوبة بسرعة وكفاءة، مع تقليل التكاليف والجهد المبذول وفي المقابل، فإن ضعف القيادة أو غياب الكفاءة الإدارية يؤدي إلى سلسلة من التحديات، مثل سوء إدارة الموارد، وزيادة الهدر، وتراجع مستوى الأداء العام، مما ينعكس سلباً على جودة النتائج المحققة، كما أن ضعف الانضباط وغياب الكفاءات أو عدم استثمارها بالشكل الأمثل غالباً ما يكون نتيجة مباشرة لأساليب الإدارة غير الفعالة، الأمر الذي يُعد أحد أبرز معوقات تطبيق استراتيجيات الجودة. (العوفي، ٢٠١٩)

واستناداً إلى المعطيات النظرية التي تم استعراضها، تتجلى الأهمية البالغة للقيادة بوصفها عاملاً أساسياً في تحسين الأداء الوظيفي ودعم النمو التنظيمي داخل بيئات العمل.

فالأساليب القيادية الفعالة لا تُعد فقط وسيلة لإدارة الفرق، بل تشكل عنصراً حاسماً في تحفيز الموظفين، ورفع مستوى التفاعل والإنتاجية، وتحقيق الأهداف بجودة عالية.

وانطلاقاً من هذه الرؤية، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة ومستوى أداء الموظفين في فروع مكتبة جرير بالمملكة العربية السعودية، من خلال استكشاف أبعاد القيادة المؤثرة وتحديد مدى تأثير كل بُعد على كفاءة الأفراد وسلوكهم المهني داخل المؤسسة.

وتتناول الدراسة تحديد مشكلة البحث وصياغة تساؤلاته، مع توضيح أهداف الدراسة وأهميتها، إضافة إلى مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، واختيار المنهج العلمي الأنسب لمعالجة التساؤلات المطروحة.

ومن خلال هذا الإطار البحثي، تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج عملية مدعومة بالأدلة، يمكن الاستفادة منها في تطوير أساليب القيادة داخل المؤسسات، بما يسهم في تحسين بيئة العمل، ورفع كفاءة الموارد البشرية، وتحقيق مستويات أعلى من الأداء المؤسسي.

1.2. مشكلة الدراسة

وتُعد القيادة من العوامل المحورية في أي بيئة عمل، لما لها من تأثير مباشر في سلوك الموظفين، وتحفيزهم، ورفع مستوى أدائهم الفردي والجماعي، ومع تزايد التحديات التنظيمية وتنوع احتياجات بيئات العمل الحديثة، أصبحت الحاجة ماسة إلى فهم أعمق للدور الذي تلعبه القيادة في تحسين أداء الموظفين، ليس فقط من حيث الأثر المباشر، بل أيضًا من خلال الأساليب القيادية المناسبة، والبيئة التي تهيئها لرفع الكفاءة وتحقيق الأهداف، ورغم الاهتمام المتزايد بهذا الموضوع في الأدبيات الإدارية، إلا أن هناك عددًا من الفجوات التي لا تزال قائمة، مما يستدعي إجراء دراسات معمقة لسد هذه الثغرات وتوفير إطار علمي وتطبيقي واضح يمكن للمؤسسات الاستفادة منه.

ويتم تقسيم المشكلة إلى فجوات نظرية وتطبيقية:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- نقص التكامل بين النظريات المختلفة التي تفسر العلاقة بين القيادة وتحسين الأداء، وعدم وجود نموذج نظري موحد يربط بين أبعاد القيادة والسلوك الوظيفي.
- قلة الدراسات التي تركز على أنماط القيادة الحديثة (مثل القيادة التشاركية أو التحويلية) في سياق تحسين أداء الموظفين، مقارنة بالتركيز التقليدي على الأساليب السلطوية أو الكلاسيكية.
- ضعف التفسير النظري للآليات النفسية والتنظيمية التي تُظهر كيف تؤثر القيادة في تحفيز الموظفين وتوجيه سلوكهم نحو الأداء العالي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- قلة الدراسات التطبيقية في السياقات المحلية أو الإقليمية، حيث إن معظم الأبحاث تركز على بيئات أعمال غربية، مما يُصعّب تعميم النتائج على مجتمعات أخرى تختلف ثقافيًا وتنظيميًا.

- عدم وضوح الأدوات والأساليب العملية التي يمكن للقادة استخدامها فعليًا لتحسين الأداء، رغم توفر الأطر النظرية.
 - ضعف الربط بين ممارسات القيادة الفعلية ومؤشرات الأداء الوظيفي في مؤسسات متعددة القطاعات، مما يعيق وضع سياسات داخلية فعالة مبنية على الأدلة.
- الإشكالية الرئيسية:** ما أثر القيادة على تحسين أداء الموظفين بفروع مكتبة جرير في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

- تسليط الضوء على الأبعاد النفسية والتنظيمية التي من خلالها تؤثر القيادة في الموظفين، مثل الدافعية، والرضا الوظيفي، والالتزام المهني.
- الإسهام في سد الفجوات النظرية الناتجة عن التفاوت في نتائج الدراسات السابقة، وذلك عبر تحليل هذه العلاقة في سياقات تنظيمية متنوعة.
- إثراء الأدبيات الإدارية من خلال تقديم دراسة منهجية تجمع بين النظرية والتطبيق في موضوع ما زال يحظى باهتمام واسع من الباحثين والممارسين على حد سواء.

1.1.1. على المستوى التطبيقي:

- تطوير السياسات القيادية الداخلية التي تستند إلى نتائج علمية مدروسة، بما يعزز من قدرة القادة على تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم.
- تصميم برامج تدريب وتطوير للقيادات تركز على أنماط القيادة الفعالة في رفع الكفاءة والإنتاجية داخل بيئة العمل.

- تقديم أدوات عملية قابلة للقياس يمكن استخدامها من قبل إدارات الموارد البشرية لتقييم تأثير القيادة على أداء الموظفين.
- تعزيز بيئة العمل التنظيمية من خلال تبني ممارسات قيادية تضمن التواصل الفعال، والتمكين، وبناء الثقة بين القادة والموظفين.

قائمة المراجع:

- كيرد، ع. (٢٠١٥). تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسة سونلغاز - مديرية التوزيع بالأغواط.
- عرعر، ف.، & عبد الهادي، د. (٢٠١٨). القيادة وأثرها على الأداء.
- أمال، ت.، & نور الهدى، ه. (٢٠١٩). النمط القيادي وأثره على أداء الموظفين.
- العوفي، ه. (٢٠١٩). دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة.