

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية

أسم الطالب
منار عبد الرحمن الخرينق
رقم الهوية :
1117680841
المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

التاريخ- الفصل الدراسي
٢٠٢٥/١٠/١٨ – السنه الرابعه

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد ﷺ،

أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى دكتور/ [عبد الرحيم نادر]، مشرف البحث، على دعمه المتواصل، وإرشاده القيم، وتشجيعه المستمر طوال فترة إعداد هذا البحث، مما أسهم بشكل كبير في إنجازه بالصورة العلمية الأكاديمية المطلوبة.

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان إلى أسرتي الغالية على صبرهم وتشجيعهم الدائم، ودعمهم المعنوي والمادي، والذي كان له أثر كبير في مواصلة العمل وإتمام هذا البحث بنجاح.

الإهداء

أهدي هذا البحث بكل الحب والامتنان إلى دكتور عبد الرحيم نادر، مشرفي الكريم، الذي كان دعمه وإرشاده مستمرين طوال فترة إعداد هذا البحث. لقد كان مصدر إلهام لي، وإرشاده القيم ونصائحه السديدة كانت حجر الأساس في نجاح هذا العمل، فلکم جزيل الشكر والعرفان على صبركم وتفانيكم في نشر المعرفة.

كما أهدي هذا البحث إلى أسرتي الغالية، والديّ وإخوتي، على تشجيعهم المستمر، ودعمهم اللامحدود، وصبرهم معي في أوقات الصعوبات والتحديات. لقد كان حبهم وتشجيعهم منارةً أضاءت طريقي، وساعدتني على الاستمرار والعمل بجدية حتى تحقيق هذا الإنجاز.

وأهدي هذا العمل أيضاً لكل من ساهم بطريقة أو بأخرى في تطوير مهاراتي العلمية، ودفعني إلى البحث والمعرفة، فلکم جميعاً مني أسمی مشاعر الشكر والتقدير والامتنان.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
10	1.1. المقدمة:.....
11	1.2. مشكلة الدراسة.....
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
12	1.3. أهمية الدراسة.....
12	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
13	1.4. أسئلة الدراسة.....
14	1.5. أهداف الدراسة.....
15	1.6. فرضيات الدراسة.....
16	1.7. نموذج الدراسة.....
17	1.8. الدراسة الميدانية.....
18	1.9. مخطط المشروع.....
19	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
20	2.1. المقدمة:.....
21	2.2. المتغير المستقل.....
21	2.3. المتغير التابع.....
22	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
23	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
17	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
18	3.5. طريقة جمع البيانات.....
18	3.6. أنواع البيانات.....

18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19	3.8. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
24	5.2. توصيات الدراسة
24	5.3. الخاتمة
25	قائمة المراجع
26	الملاحق

جدول الأشكال

الشكل	العنوان	الصفحة
1	نموذج البحث	16
2	العلاقات بين المتغير المستقل والتابع	22

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مستخلص الدراسة:

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية لدى الأفراد داخل المؤسسات، وفهم كيفية تأثير أساليب الإدارة المختلفة على تطوير القدرات القيادية والارتقاء بأداء الفرق التنظيمية.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استعراض الأدبيات السابقة والأبحاث العلمية ذات الصلة، بالإضافة إلى استخدام استبيانات ومقابلات مع عينة من موظفي المؤسسات لتقييم دور الإدارة في تعزيز المهارات القيادية.

النموذج:

استندت الدراسة إلى نموذج القيادة التفاعلية والتطويرية، الذي يوضح العلاقة بين أساليب الإدارة المختلفة وتنمية المهارات القيادية، مع التركيز على المتغيرات المؤثرة مثل التواصل، التحفيز، واتخاذ القرارات.

التطبيقات والأهمية:

تبرز أهمية هذه الدراسة في تقديم إرشادات عملية للإداريين حول كيفية تعزيز المهارات القيادية لدى الموظفين، مما يساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتحسين بيئة العمل، وتطوير الكفاءات القيادية الضرورية لمواجهة تحديات العصر الحديث.

الكلمات المفتاحية:

1. الإدارة

2. المهارات القيادية

3. تطوير الموظفين

4. القيادة الفعّالة

5. الأداء المؤسسي

1.1. المقدمة:

تُعد الإدارة من أهم العناصر التي يقوم عليها نجاح المؤسسات بمختلف أنواعها، فهي المسؤول الأول عن التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، بما يضمن تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. ومع التطور المستمر في بيئة العمل المعاصرة، أصبحت الحاجة إلى المهارات القيادية مطلباً أساسياً لرفع كفاءة الأداء وتطوير القدرات البشرية داخل المؤسسات.

تنبع مشكلة الدراسة من ملاحظة أن العديد من المؤسسات تعاني من ضعف في تنمية المهارات القيادية لدى موظفيها، مما ينعكس سلباً على الإنتاجية وروح العمل الجماعي. ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة لتسلط الضوء على الدور الحيوي الذي تؤديه الإدارة في تنمية المهارات القيادية وتعزيز القدرات الإدارية للأفراد

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأساليب الإدارية التي تسهم في تطوير المهارات القيادية، وتحليل العلاقة بين الممارسات الإدارية الفعالة ورفع كفاءة القادة داخل بيئة العمل، مع التركيز على العوامل التي تعزز أو تحد من هذا الدور.

وتستند الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة الأدبيات السابقة ذات الصلة وتحليل البيانات للوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في تطوير المفهوم الإداري والقيادي في المؤسسات.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تساهم في تقديم إطار معرفي وتطبيقي يمكن أن تستفيد منه الإدارات في تطوير كواهرها البشرية، وبناء جيل قيادي قادر على مواجهة تحديات العمل بفعالية وكفاءة عالية، مما يدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد تنمية المهارات القيادية من أهم متطلبات التطور الإداري في المؤسسات الحديثة، حيث تُسهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين الأداء المؤسسي. وعلى الرغم من إدراك العديد من الإدارات لأهمية القيادة الفعّالة، إلا أن هناك قصورًا في الممارسات الإدارية التي تستهدف تطوير هذه المهارات بشكل منظم ومستمر. ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة في ضعف الدور الإداري في تنمية المهارات القيادية لدى العاملين داخل المؤسسات، مما يؤدي إلى فجوات في الأداء وغياب الكفاءات القيادية القادرة على مواجهة تحديات العمل الإداري المعاصر

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل في محدودية الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين دور الإدارة وتنمية المهارات القيادية، إضافة إلى نقص الإطار النظري الذي يربط بين أساليب الإدارة الحديثة ونماذج تطوير القيادة داخل المؤسسات

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تظهر في ضعف تطبيق البرامج الإدارية الفعّالة التي تستهدف تنمية المهارات القيادية في بيئة العمل، وقلة اهتمام بعض المؤسسات بتبني أساليب تدريب وتقييم تساعد في تطوير القادة وتحفيزهم على الابتكار والإبداع الإداري

السؤال الرئيسي:

ما دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية لدى العاملين داخل المؤسسات، وما مدى إسهامها في تطوير القدرات القيادية وتحسين الأداء المؤسسي؟

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي تمثله الإدارة في تطوير وتنمية المهارات القيادية داخل المؤسسات، حيث تُعد القيادة الفعّالة من أهم العوامل التي تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية ورفع مستوى الأداء المؤسسي. كما تبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على العلاقة بين الممارسات الإدارية الحديثة وتنمية القدرات القيادية لدى العاملين، مما يساعد على بناء جيل إداري قادر على مواجهة تحديات بيئة العمل المتغيرة.

وتكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في إثراء الجانب المعرفي المتعلق بدور الإدارة في تطوير المهارات القيادية من خلال ربط المفاهيم الإدارية بالنماذج القيادية المعاصرة. أما الأهمية العملية فتظهر في إمكانية تطبيق نتائج الدراسة في المؤسسات لتطوير برامج تدريب وتطوير إداري تستهدف تعزيز المهارات القيادية، بما يساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية وتحقيق التميز المؤسسي.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب المعرفي حول العلاقة بين الإدارة وتنمية المهارات القيادية، من خلال توضيح المفاهيم النظرية المرتبطة بأساليب الإدارة الحديثة ودورها في تعزيز القدرات القيادية للأفراد. كما تضيف بعداً علمياً جديداً من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة وربطها بالنماذج القيادية المعاصرة، مما يوسع من الفهم الأكاديمي لموضوع القيادة والإدارة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات على تطبيق أساليب إدارية أكثر فاعلية في تطوير القادة وتنمية مهاراتهم، من خلال تصميم برامج تدريب وتطوير إداري تستند إلى نتائج واقعية. كما تمكن الإداريين من التعرف على الممارسات التي تعزز الأداء القيادي، وبالتالي ترفع من مستوى الإنتاجية وتدعم تحقيق الأهداف التنظيمية.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية لدى العاملين داخل المؤسسات، وما مدى إسهامها في تطوير القدرات القيادية وتحسين الأداء المؤسسي؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما الأساليب الإدارية التي تسهم في تنمية المهارات القيادية لدى العاملين؟
2. ما العوامل التي تعزز أو تحد من فاعلية الإدارة في تطوير المهارات القيادية؟
3. ما العلاقة بين أساليب القيادة الحديثة ومستوى تنمية المهارات القيادية في المؤسسات؟
4. كيف يمكن للإدارة أن تطبق برامج تدريبية فعالة لتطوير القدرات القيادية؟
5. ما الأثر المتوقع لتنمية المهارات القيادية على تحسين الأداء المؤسسي؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

التعرّف على دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية لدى العاملين داخل المؤسسات، وبيان مدى إسهامها في تطوير القدرات القيادية وتحسين الأداء المؤسسي.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد أهم الأساليب الإدارية التي تسهم في تنمية المهارات القيادية لدى العاملين.
2. تحليل العوامل التي تؤثر في فاعلية الإدارة لتطوير المهارات القيادية.
3. توضيح العلاقة بين أساليب القيادة الحديثة ومستوى تنمية المهارات القيادية داخل المؤسسات.
4. اقتراح آليات وبرامج تدريبية يمكن أن تطبقها الإدارة لتطوير القدرات القيادية.
5. بيان الأثر الذي تتركه تنمية المهارات القيادية في تحسين الأداء المؤسسي ورفع كفاءته.

1.6. فرضيات الدراسة

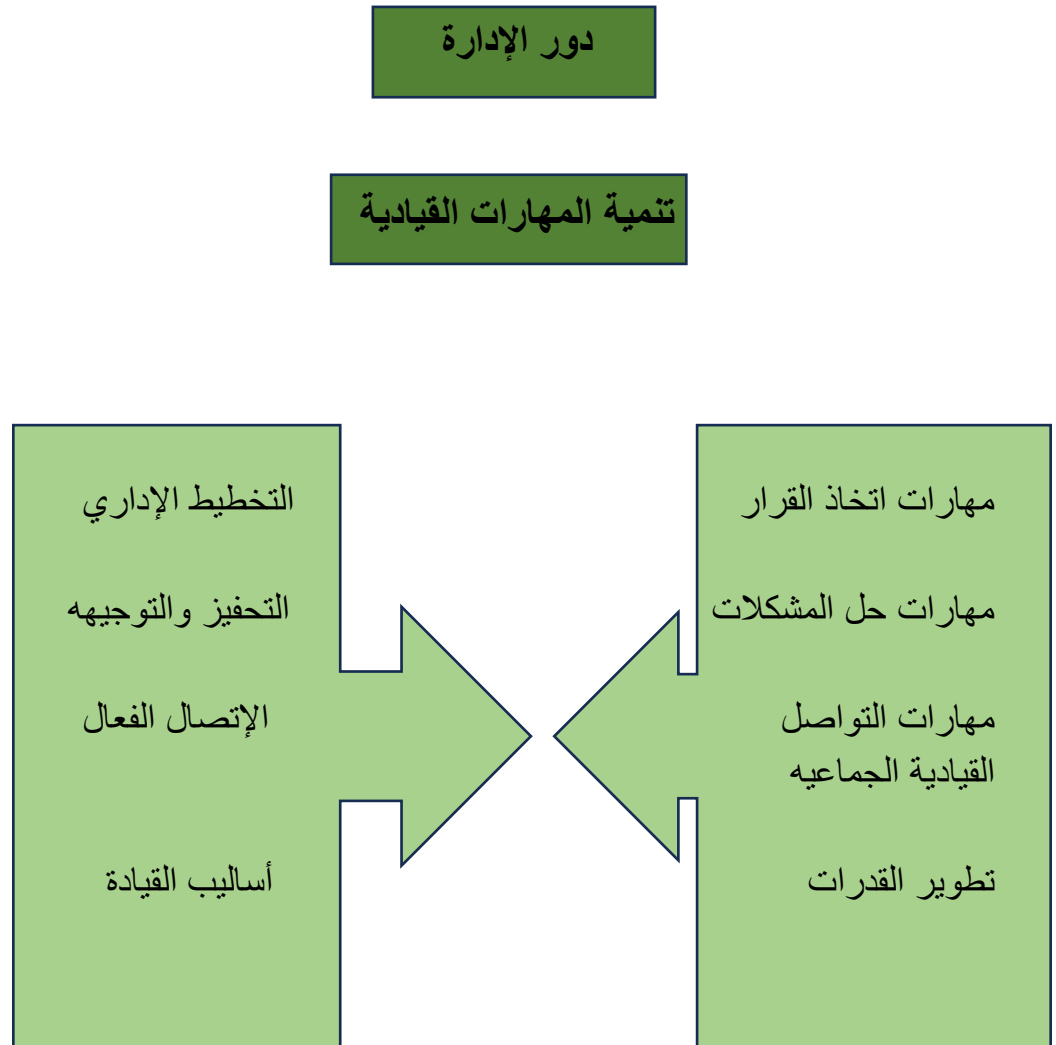
الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور الإدارة وتنمية المهارات القيادية لدى العاملين داخل المؤسسات.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة إيجابية بين الأساليب الإدارية الفعالة وتنمية المهارات القيادية لدى العاملين.
2. تؤثر العوامل التنظيمية والإدارية في فاعلية الإدارة لتطوير المهارات القيادية.
3. توجد علاقة ارتباط بين تطبيق أساليب القيادة الحديثة ومستوى تنمية المهارات القيادية داخل المؤسسات.
4. تسهم البرامج التدريبية الإدارية في رفع مستوى القدرات القيادية للعاملين.
5. تؤدي تنمية المهارات القيادية إلى تحسين الأداء المؤسسي ورفع كفاءة العمل.

1.7. نموذج البحث



الشكل ١. الطالبه منار

1.8. الدراسة الميدانية

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف التعرف على دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية لدى العاملين في المؤسسة محل الدراسة، وذلك من خلال جمع البيانات ميدانيًا بواسطة استبيان أعدّ خصيصًا لهذا الغرض. تضمن الاستبيان مجموعة من العبارات التي تغطي أبعاد المتغير المستقل (دور الإدارة) مثل التخطيط، التوجيه، الرقابة، والدعم والتحفيز، وأبعاد المتغير التابع (تنمية المهارات القيادية) مثل اتخاذ القرار، حل المشكلات، التواصل، وإدارة الوقت. تم توزيع الاستبيان على عينة من العاملين باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، وجرى تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج SPSS لاستخلاص النتائج.

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الإدارة وتنمية المهارات القيادية لدى العاملين، مما يؤكد أن فعالية الإدارة في ممارسة وظائفها الأساسية تنعكس بصورة مباشرة على تطوير القدرات القيادية للأفراد داخل بيئة العمل. كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور الإدارة في دعم التدريب والتحفيز وتوفير بيئة تنظيمية تشجع على الإبداع والقيادة الفاعلة، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

1.9. مخطط المشروع :

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الإدارة من أهم العناصر المؤثرة في نجاح المؤسسات وتطورها، فهي المحرك الأساسي لجميع الموارد البشرية والمادية نحو تحقيق الأهداف المنشودة. ومع التطورات المتسارعة في بيئة العمل الحديثة، أصبح من الضروري أن تمتلك الإدارات فهماً عميقاً لمفاهيم القيادة وتنمية المهارات القيادية لدى العاملين، باعتبارها أحد أهم ركائز التميز المؤسسي. إذ تسهم الإدارة الفاعلة من خلال التخطيط والتوجيه والرقابة والتحفيز في بناء بيئة عمل تدعم الإبداع وتُنمّي القدرات القيادية لدى الأفراد، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة.

وفي ضوء ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية، من خلال تحليل العلاقة بين ممارسات الإدارة وأبعاد القيادة الفاعلة. كما تهدف إلى إبراز أهمية تمكين القيادات الإدارية وتطوير مهارات العاملين القيادية لتحقيق استدامة الأداء التنظيمي ومواكبة متطلبات التغيير والتطور الإداري الحديث

2.2. المتغير المستقل

- هو المتغير الذي الباحث يؤثر فيه أو يدرس أثره على متغير آخر.
- في بحثك: دور الإدارة (مثل أساليب الإدارة، التخطيط، التوجيه، الرقابة، الدعم والتحفيز)

2.3. المتغير التابع

- هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل، أو الذي الباحث يقيسه لمعرفة تأثير الإدارة.
- في بحثك: تنمية المهارات القيادية (مثل اتخاذ القرار، حل المشكلات، القدرة على التحفيز، التواصل، إدارة الوقت)

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الشكل ٢. الطالبه منار

العلاقة بين المتغيرين	الأبعاد	الوصف	نوع المتغير	المتغير
تؤثر ممارسات الإدارة الإيجابية تأثيرًا مباشرًا على تنمية المهارات القيادية من خلال توفير بيئة عمل داعمة وتدريب مستمر وتحفيز للعاملين	التخطيط – التنظيم – التوجيه – الرقابة – التحفيز	يمثل الأساليب والممارسات الإدارية التي تُسهم في توجيه وتنظيم جهود العاملين داخل المنظمة لتحقيق الأهداف	مستقل	دور الإدارة
تتأثر المهارات القيادية بدرجة فعالية الإدارة، فكلما زاد اهتمام الإدارة بتطوير العاملين، ارتفع مستوى مهاراتهم القيادية	اتخاذ القرار – التواصل – حل المشكلات – إدارة الوقت – التحفي	تمثل القدرات والصفات التي تمكن الفرد من التأثير في الآخرين وقيادتهم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية	تابع	تنمية المهارات القيادية

2.5. الخاتمة

في نهاية هذا الفصل، يتضح أن كليات الإدارة تلعب دورًا محوريًا في تأهيل الطلاب وإعدادهم ليصبحوا قادة مستقبليين قادرين على مواجهة تحديات بيئة العمل المعاصرة. وقد بين الفصل أهمية القيادة كمهارة ضرورية، والفجوات النظرية والتطبيقية التي تستدعي البحث والتحليل العلمي لسدها، لضمان تحقيق مخرجات تعليمية فعّالة.

كما أبرز الفصل الفوائد المتعددة لدور كليات الإدارة على المستويين النظري والتطبيقي، من حيث تأصيل المعرفة القيادية وتطبيقها في مواقف عملية، إلى جانب تعزيز مهارات التواصل واتخاذ القرار وإدارة الفرق.

ويشكل ما تم عرضه في هذا الفصل الإطار العام للبحث وأساسه العلمي الذي سينطلق منه الفصل التالي لدراسة المشكلة البحثية، صياغة الأسئلة، وأهداف البحث، وتحديد أدوات جمع البيانات وأساليب التحليل المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

قائمة المراجع

جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز. مجلة البحوث المالية والاقتصادية،
جامعة الأمير

https://jfees.journals.ekb.eg/article_250959_55b4adacdf334f257bb0f3902610724.pdf

تطوير المهارات القيادية في الإدارة. محاضرة جامعية منشورة سطاتم

University of Mustansiriyah ٢٠٢١

https://uomustansiriyah.edu.iq/media/lectures/8/8_2021_05_31%202_59_22_PM.pdf

**Scribd تنمية المهارات القيادية. وثيقة تدريبية منشورة على
ScribdUser.**

<https://www.scribd.com/document/446122428/تنمية-المهارات-القيادية>

**Mabey, C. (2005). Leadership and management development.
ResearchGate**

https://www.researchgate.net/publication/242392127_Leadership_and_management_development

McCall, M. W. & Hollenbeck, G. P.

(2007).

Leadership and management development

https://www.researchgate.net/publication/242392127_Leadership_and_management_development

Figueiredo, P. C. N., & da Fonseca, C. N.

(2022).

Positive leader development: Theoretical model proposal

https://www.wcoesarocb.org/wp-content/uploads/2018/11/IHRD19.pdf?utm_source=chatgpt.com

صالح ومحمد (2023) عنوان الدراسة: المهارات القيادية ودورها في
تبني استراتيجية التميز (دراسة في البنوك الأردنية

: مقتبس من أعمال المنظمة العربية للتنمية

الإدارية https://search.mandumah.com/Record/120294?utm_source=chatgpt.com

الزبيدي، ع. م. (2024). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في البحث العلمي: دراسة تحليلية. مجلة
جامعة بغداد للعلوم 1.

الإنسانية، 2(31)، 112-135.

الغامدي، ف. س. (2023). دور الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة البحوث

الأكاديمية في الجامعات السعودية. 2.

المجلة العربية للعلوم التربوية، 1(15)، 75-98.

. الذكاء الاصطناعي في التعليم العالي والبحث (2022). (SDAIA) الهيئة السعودية للبيانات والذكاء
الاصطناعي 3.

العلمي. الرياض: الهيئة العامة للبيانات .

منصور، أ. م. (2022). أخلاقيات استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في البحث العلمي:

منظور تربوي. مجلة 4.

أخلاقيات المعرفة، 3(6)، 201-219.

فصل الملاحق :

مقدمة الاستبيان:

السيدات والسادة المحترمون،

نأمل منكم التكرم بالاطلاع على هذا الاستبيان والمشاركة في تعبئته بكل دقة وموضوعية، بهدف التعرف على دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية لدى الموظفين. إن آراؤكم وملاحظاتكم تُمثل أهمية كبيرة في دعم نتائج هذا البحث والمساهمة في تطوير الممارسات الإدارية داخل المؤسسات. نؤكد أن جميع المعلومات المقدمة ستُعامل بسرية تامة، وتُستخدم لأغراض الدراسة فقط.

مع خالص الشكر والتقدير لتعاونكم واهتمامكم.

المعلومات الشخصية :

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2. العمر: ☐ أقل من 25 سنة ☐ 25 – 34 سنة ☐ 35 – 44 سنة ☐ 45 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي: ☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

4. سنوات الخبرة: ☐ أقل من 3 سنوات ☐ 3 – 5 سنوات ☐ 6 – 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

5. المسمى الوظيفي: ☐ موظف ☐ مشرف ☐ مدير قسم ☐ إداري أول

الإستبيان الأول : دور الإدارة في تنمية المهارات القيادية:

محايد / غير موافق موافق

العبارة

- | | | |
|----|---|---|
| 1 | الإدارة تشجع الموظفين على تطوير مهاراتهم القيادية. | ☐ / ☐ |
| 2 | توفر الإدارة برامج تدريبية متخصصة في القيادة. | ☐ / ☐ |
| 3 | تمنح الإدارة الموظفين فرصاً لتولي مهام ومسؤوليات قيادية. | ☐ / ☐ |
| 4 | تتابع الإدارة أداء الموظفين وتوجههم نحو التطوير المهني. | ☐ / ☐ |
| 5 | تشجع الإدارة ثقافة العمل الجماعي وروح الفريق. | ☐ / ☐ |
| 6 | توفر الإدارة بيئة عمل تدعم المبادرات الإبداعية. | ☐ / ☐ |
| 7 | تضع الإدارة خططاً واضحة لتطوير القيادات المستقبلية. | ☐ / ☐ |
| 8 | تتيح الإدارة فرص المشاركة في المؤتمرات والدورات القيادية. | ☐ / ☐ |
| 9 | تحفّز الإدارة الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرار. | ☐ / ☐ |
| 10 | تلتزم الإدارة بمبدأ العدالة في توزيع المهام القيادية. | ☐ / ☐ |

الإستبيان الثاني : دور الإدارة في التنمية

العبارة

محايد / غير موافق / موافق

11

تشجع الإدارة التواصل الفعال بين القادة والموظفين.

☐

☐ / ☐

12

تدعم الإدارة الموظفين ذوي الإمكانيات القيادية العالية.

☐

☐ / ☐

13

تعتمد الإدارة أساليب تقييم حديثة لتحديد القادة المحتملين.

☐

☐ / ☐

14

تشجع الإدارة الموظفين على التفكير الاستراتيجي.

☐

☐ / ☐

15

توفر الإدارة فرصاً للتدريب العملي على القيادة.

☐

☐ / ☐

16

تسهم الإدارة في تعزيز الثقة بالنفس لدى الموظفين.

☐

☐ / ☐

17

تشجع الإدارة التعلّم المستمر وتبادل الخبرات.

☐

☐ / ☐

18

تعمل الإدارة على تطوير مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار.

☐

☐ / ☐

19

تدعم الإدارة ثقافة المساءلة والمسؤولية القيادية.

☐

☐ / ☐

20

تسعى الإدارة إلى بناء بيئة تشجع على القيادة الإيجابية.

☐

☐ / ☐

