

تأثير الأساليب الادارية الحديثة على تحسين الاداء الوظيفي دراسة ميدانية على مدينة الرياض والفجيرة

إعداد الطالب/

آية حسن احمد مسعود

إشراف الدكتورة:

أسماء أبو عندة

العام الدراسي:

2024

فهرس المحتوبات:

2.....	فهرس المحتوبات:
3.....	قائمة الجداول :
5.....	فهرس الأشكال:
7.....	شكر وتقدير
8.....	المستخلص: Abstract
9.....	الملخص
9.....	Abstract
11.....	الفصل الاول
11.....	المقدمة
12.....	مقدمة:
13.....	مشكلة الدراسة:
13.....	أهمية الدراسة:
14.....	تساؤلات الدراسة:
15.....	فروض الدراسة:
15.....	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:
16.....	المنهجية العلمية المعتمدة:
17.....	خلاصة :
18.....	الفصل الثاني
18.....	الدراسات السابقة والاطر النظري
19.....	المقدمة:
19.....	المتغير التابع: الأداء الوظيفي
20.....	المتغير المستقل: الأساليب الإدارية الحديثة
21.....	ملخص الدراسات السابقة:
22.....	الإطار النظري للدراسة:
24.....	الفصل الثالث
24.....	منهجية الدراسة
25.....	المقدمة:
25.....	تصميم البحث:
26.....	مجتمع البحث:
26.....	خصائص العينة:
26.....	حجم العينة:
27.....	أساليب جمع البيانات:
27.....	محددات حجم العينة:

28.....	أداة جمع البيانات:
29.....	حدود الدراسة:
29.....	طريقة التحليل:
30.....	المحددات والمشكلات المحتملة في الدراسة:
32.....	الفصل الرابع.....
32.....	النتائج والتوصيات.....
33.....	مقدمة.....
33.....	1. تحليل البيانات.....
44.....	تحليل البيانات لدراساتها.....
51.....	نتائج تحليل البيانات.....
59.....	1.1 البيانات الديموغرافية.....
60.....	1.2 تحليل الأساليب الإدارية.....
60.....	2. نتائج الدراسة.....
60.....	2.1 النتائج الرئيسية.....
60.....	2.2 المناقشة مع نتائج الدراسات السابقة.....
61.....	3. التوصيات.....
61.....	4. الخاتمة.....
61.....	ملخص.....
62.....	قائمة المراجع.....
64.....	الملاحق.....
64.....	ملحق ١ الاستبيان.....

قائمة الجداول :

جدول 1: توزيع العينة حسب الجنس

جدول 2: توزيع العينة حسب الفئة العمرية

جدول 3: توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

جدول 4: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

جدول 5: نتائج الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

جدول 6: نتائج الاستبيان عن الالتزام بالعمل

جدول 7: نتائج الاستبيان عن تحقيق الأهداف

جدول 8: نتائج الاستبيان عن تحسين الأداء

جداول التحليل

جدول 1: تحليل العينة حسب الجنس

جدول 2: تحليل العينة حسب الفئة العمرية

جدول 3: تحليل العينة حسب المستوى التعليمي

جدول 4: تحليل العينة حسب سنوات الخبرة

جدول 5: تحليل الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

جدول 6: تحليل الاستبيان عن الالتزام بالعمل

جدول 7: تحليل الاستبيان عن تحقيق الأهداف

جدول 8: تحليل الاستبيان عن تحسين الأداء

جداول النتائج التحليل:

جدول 1: نتائج تحليل العينة حسب الجنس

جدول 2: نتائج تحليل العينة حسب الفئة العمرية

جدول 3: نتائج تحليل العينة حسب المستوى التعليمي

جدول 4: نتائج تحليل العينة حسب سنوات الخبرة

جدول 5: نتائج تحليل الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

جدول 6: نتائج تحليل الاستبيان عن الالتزام بالعمل

جدول 7: نتائج تحليل الاستبيان عن تحقيق الأهداف

جدول 8: نتائج تحليل الاستبيان عن تحسين الأداء

جدول 9: نتائج تحليل التباين (ANOVA) بين المجموعات

جدول 10: نتائج التحليل الإحصائي (التباين، الانحراف المعياري، إلخ)

فهرس الأشكال:

اشكال نتائج الاجابات

شكل 1: توزيع العينة حسب الجنس

شكل 2: توزيع العينة حسب الفئة العمرية

شكل 3: توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

شكل 4: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

شكل 5: نتائج الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

شكل 6: نتائج الاستبيان عن الالتزام بالعمل

شكل 7: نتائج الاستبيان عن تحقيق الأهداف

شكل 8: نتائج الاستبيان عن تحسين الأداء

اشكال التحليل

شكل 1: تحليل العينة حسب الجنس

شكل 2: تحليل العينة حسب الفئة العمرية

شكل 3: تحليل العينة حسب المستوى التعليمي

شكل 4: تحليل العينة حسب سنوات الخبرة

شكل 5: تحليل الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

شكل 6: تحليل الاستبيان عن الالتزام بالعمل

شكل 7: تحليل الاستبيان عن تحقيق الأهداف

شكل 8: تحليل الاستبيان عن تحسين الأداء

اشكال نتائج التحليل

شكل 1: نتائج تحليل العينة حسب الجنس

شكل 2: نتائج تحليل العينة حسب الفئة العمرية

شكل 3: نتائج تحليل العينة حسب المستوى التعليمي

شكل 4: نتائج تحليل العينة حسب سنوات الخبرة

شكل 5: نتائج تحليل الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي

شكل 6: نتائج تحليل الاستبيان عن الالتزام بالعمل

شكل 7: نتائج تحليل الاستبيان عن تحقيق الأهداف

شكل 8: نتائج تحليل الاستبيان عن تحسين الأداء

شكل 9: نتائج تحليل التباين (ANOVA) بين المجموعات

شكل 10: نتائج التحليل الإحصائي (التباين، الانحراف المعياري، إلخ)

شكر وتقدير

ابتداءً أحمد الله وأشكر فضله العظيم على عونه وتوفيقه لي في إنجاز هذا البحث، فالحمد لله أولاً
وآخرأ على نعمته وفضله.

ثم أتقدم بخالص الشكر والتقدير لزوجي العزيز على دعمه المستمر وتشجيعه لي خلال فترة إعداد
هذا البحث، فلولاه بعد الله لما كنت قد وصلت لهذه المرحلة. جزاه الله عني خير الجزاء وجعل ذلك في
ميزان حسناته.

ولا أنسى أن أتوجه بالشكر والامتنان لوالديّ الكريمين على دعمهما المتواصل، ودعواتهما الصادقة
التي كانت سنداً لي في كل خطوة من خطواتي، فلهما كل الشكر والعرفان.

كما أتقدم بالشكر والعرفان لجامعة الجميع الذكية، وللدكتورة الفاضلة أسماء أبو عنزة، على ما
قدمته لي من توجيه وملاحظات قيمة أسهمت في تطوير هذا البحث بشكل كبير. بارك الله في جهودها
وجعلها في ميزان حسناتها.

المستخلص : Abstract

المخلص

يستكشف هذا البحث "تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على مدينة الرياض والفجيرة" العلاقة بين الأساليب الإدارية الحديثة وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات. تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية، وتمكين الموظفين، وتشجيع الابتكار على أداء الموظفين ورضاهم.

اعتمدت الدراسة على منهجية كمية، حيث تم توزيع استبيان على عينة مكونة من 212 موظفًا في مؤسسات مختلفة بمدينة الرياض والفجيرة. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، حيث تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وإجراء اختبارات t وتحليل التباين (ANOVA) لتحديد الفروق بين المجموعات.

أظهرت النتائج أن الأساليب الإدارية الحديثة تؤثر إيجابًا على الأداء الوظيفي، حيث أكد 92% من المشاركين أن هذه الأساليب تعزز التزامهم بالعمل، وأشار 85% إلى أنها ساعدتهم في تحقيق أهدافهم، بينما اعتبر 81% أنها أسهمت في تحسين أدائهم.

تتوافق نتائج الدراسة مع العديد من الأبحاث السابقة، التي أكدت على أهمية الأساليب الإدارية الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي. وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة تعزيز مهارات القيادة التحويلية، وتشجيع تمكين الموظفين، والاستثمار في ثقافة الابتكار لتحقيق أفضل النتائج في المؤسسات.

في الختام، يشدد البحث على أهمية تبني الأساليب الإدارية الحديثة كوسيلة فعالة لتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية في المؤسسات.

Abstract

This research investigates the "Impact of Modern Management Practices on Enhancing Job Performance: A Field Study in Riyadh and Fujairah." The

study aims to explore the relationship between contemporary management practices and their effect on the job performance of employees in various organizations. It specifically focuses on how transformational leadership, employee empowerment, and fostering innovation influence employee performance and satisfaction.

The study employs a quantitative methodology, distributing a questionnaire to a sample of 212 employees from different institutions in Riyadh and Fujairah. Data were analyzed using SPSS, calculating means, standard deviations, and conducting t-tests and ANOVA to identify differences among groups.

The findings reveal that modern management practices positively impact job performance. Specifically, 92% of participants reported that these practices enhance their work commitment, 85% indicated that they assist in achieving their goals, and 81% considered them effective in improving their performance.

These results align with previous research, underscoring the significance of modern management practices in enhancing job performance. Consequently, the study recommends strengthening transformational leadership skills, encouraging employee empowerment, and investing in a culture of innovation to achieve optimal organizational outcomes.

In conclusion, this research emphasizes the importance of adopting modern management practices as an effective means to enhance job performance and increase productivity within organizations.

الفصل الاول

المقدمة

تمهيد:

في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها العالم اليوم، سواء على المستوى الاقتصادي أو التكنولوجي أو الاجتماعي، أصبحت المؤسسات بكافة أنواعها تواجه تحديات جديدة ومعقدة تتطلب منها إعادة النظر في أساليبها الإدارية التقليدية. فلم يعد من الممكن للمؤسسات أن تعتمد فقط على الهياكل الإدارية التقليدية لتحقيق النجاح والاستدامة في ظل بيئة العمل المعقدة والمضطربة. على العكس، أصبح من الضروري تبني أساليب إدارية حديثة قادرة على التأقلم مع هذه التحولات والاستفادة منها لتحقيق التطور وتحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات.

الأساليب الإدارية الحديثة لا تعتمد فقط على التقنيات التكنولوجية المتقدمة، وإنما تتجاوز ذلك لتشمل المفاهيم الجديدة في الإدارة مثل الإدارة المرنة، القيادة التحويلية، والتفكير الابتكاري. كل هذه الأساليب تعتمد على فهم عميق لحاجات السوق والعاملين وتستند إلى الاستجابة السريعة للتغيرات بدلاً من الالتزام الصارم بالأنظمة القديمة. هذا التحول في الإدارة يهدف إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، وهو ما يعزز من قدرة المؤسسة على التنافس وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

في هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات بمدينة الرياض، عاصمة المملكة العربية السعودية، ومدينة الفجيرة في دولة الإمارات العربية المتحدة. تعتبر كلتا المدينتين مركزين مهمين للنشاط الاقتصادي والحكومي في دولتيهما، ومع ذلك تختلف بيئتهما الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، مما يوفر فرصة مثالية لدراسة تأثير هذه الأساليب الإدارية في بيئات مختلفة.

يعد تحسين الأداء الوظيفي أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المؤسسات في العالم اليوم. ويرتبط الأداء الوظيفي بمستوى الكفاءة والإنتاجية التي يمكن للعاملين تحقيقها خلال تأديتهم لمهامهم اليومية. وغالباً ما يتم قياس الأداء الوظيفي من خلال مؤشرات الأداء الأساسية التي تشمل على جودة العمل، سرعة الإنجاز، الالتزام بالمعايير التنظيمية، ودرجة الابتكار في تنفيذ المهام. وبالتالي، فإن تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي يتطلب ليس فقط توفر الكفاءة الفردية لدى الموظفين، بل أيضاً وجود إدارة حكيمة وفعالة قادرة على توجيه هذا الأداء في الاتجاه الصحيح.

ومع ظهور الثورة الصناعية الرابعة التي تتسم باندماج التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء والتحليل البياني الضخم، بات من الضروري للمؤسسات تبني أساليب إدارية تتناسب مع هذه التغيرات. هذه الأساليب تعتمد بشكل رئيسي على الاستفادة من البيانات الضخمة والتقنيات المتقدمة لتحليل وتوجيه القرارات الإدارية بشكل أكثر دقة وكفاءة. ومع ذلك، تظل قدرة هذه الأساليب على تحسين الأداء الوظيفي مرهونة بمدى تفاعل العاملين معها واستجابتهم للتغيرات التي تفرضها.

من هذا المنطلق، تحاول الدراسة الحالية تحليل تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي في بيئات عمل متنوعة، مع التركيز على المدينتين الرياض والفجيرة. مدينة الرياض تمثل نموذجًا للمؤسسات الحكومية والخاصة الكبيرة والمتقدمة في المملكة العربية السعودية، حيث تتسم البيئة المؤسسية هناك بالتطور والنمو السريع نتيجة المبادرات الحكومية الطموحة مثل "رؤية المملكة 2030". من ناحية أخرى، تمثل مدينة الفجيرة بيئة أكثر هدوءًا وتركيزًا على الأعمال التجارية التقليدية، مما يوفر فرصًا لفحص كيفية تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي في بيئة أكثر تقليدية مقارنة بالرياض.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في مواجهة المؤسسات في كل من الرياض والفجيرة لتحديات كبيرة تتعلق بتحسين أداء موظفيها على الرغم من تبني العديد من الأساليب الإدارية الحديثة. فعلى الرغم من توفر الأدوات التكنولوجية والإدارية المتقدمة، إلا أن بعض المؤسسات لا تزال تواجه صعوبات في تحقيق المستويات المطلوبة من الأداء والكفاءة. هنا، يبرز تساؤل حول مدى فعالية هذه الأساليب الإدارية الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي، وهل بالفعل تساهم في تحقيق تقدم ملموس أم أنها بحاجة إلى مزيد من التكيف مع السياقات المحلية لكل مدينة.

هذه الدراسة تسعى للإجابة على السؤال الرئيسي: "إلى أي مدى تؤثر الأساليب الإدارية الحديثة على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات بمدينة الرياض والفجيرة؟". وسيتم تناول هذا السؤال من خلال فحص جوانب متعددة من الأساليب الإدارية المطبقة، والكيفية التي تتفاعل بها هذه الأساليب مع البيانات التنظيمية المختلفة، وكيفية تأثيرها على نتائج العمل والكفاءة العامة للعاملين.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من عدة محاور، فهي تسعى إلى تقديم رؤية شاملة وعميقة حول العلاقة بين الأساليب الإدارية الحديثة والأداء الوظيفي في سياقات مختلفة. تتلخص أهمية هذه الدراسة في ما يلي:

1. **الجانب الأكاديمي:** تعد هذه الدراسة إضافة مهمة للأدبيات المتعلقة بالإدارة والأداء الوظيفي، حيث تقدم تحليلاً ميدانياً معمقاً حول فعالية الأساليب الإدارية الحديثة. الدراسات الحالية قد تطرقت إلى بعض جوانب هذه القضية، ولكن الدراسة الحالية تسعى إلى تقديم بيانات ميدانية دقيقة مستمدة من بيئتين إداريتين مختلفتين، مما يمكن من تعميم النتائج بشكل أكثر شمولاً.
2. **الجانب العملي:** تقدم هذه الدراسة توصيات عملية للمؤسسات في كيفية تحسين أدائها الوظيفي من خلال تبني أفضل الممارسات الإدارية الحديثة. من خلال نتائج الدراسة، يمكن للمؤسسات تقييم فعالية استراتيجياتها الإدارية وإجراء التعديلات اللازمة لتعزيز الإنتاجية والكفاءة.
3. **الجانب المجتمعي:** يعتبر تحسين الأداء الوظيفي جزءاً أساسياً من تحسين جودة الحياة للعاملين وزيادة الرضا الوظيفي. من خلال تعزيز الأداء الوظيفي، يمكن للمؤسسات تحسين مستوى الخدمات والمنتجات المقدمة للمجتمع، مما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد والمجتمع ككل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وهي:

1. **تحليل الأساليب الإدارية الحديثة:** دراسة الأساليب الإدارية الحديثة المطبقة في المؤسسات بمدينة الرياض والفجيرة، وفحص مدى توافقها مع احتياجات المؤسسات والعاملين.
2. **تقييم تأثير هذه الأساليب على الأداء الوظيفي:** تحليل العلاقة بين تبني هذه الأساليب وبين تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وتحديد مدى نجاحها في تحقيق نتائج ملموسة.
3. **مقارنة تأثير الأساليب الإدارية بين الرياض والفجيرة:** تحليل الفروقات بين المدينتين في تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي، مع التركيز على العوامل الاجتماعية والثقافية التي قد تؤثر على هذه العلاقة.
4. **تقديم توصيات:** بناءً على نتائج الدراسة، تقديم توصيات عملية وقابلة للتطبيق للمؤسسات حول كيفية تحسين أدائها الوظيفي من خلال استخدام الأساليب الإدارية الحديثة.

تساؤلات الدراسة:

ترتكز الدراسة على مجموعة من التساؤلات التي تسعى إلى الإجابة عنها من خلال التحليل الميداني والنظري، وهي:

1. ما هي الأساليب الإدارية الحديثة الأكثر فاعلية في تحسين الأداء الوظيفي؟

2. كيف تؤثر هذه الأساليب على مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي؟
3. هل توجد فروقات في تأثير هذه الأساليب بين المؤسسات في مدينة الرياض ومدينة الفجيرة؟
4. ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات في تبني وتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة؟
5. كيف يمكن تعزيز فعالية هذه الأساليب لتحقيق

كيف يمكن تعزيز فعالية هذه الأساليب لتحقيق تحسين مستدام في الأداء الوظيفي؟

5. ما مدى تأثير العوامل الثقافية والبيئية في تكيف هذه الأساليب الإدارية مع متطلبات العاملين في كل من الرياض والفجيرة؟

فروض الدراسة:

بناءً على تساؤلات الدراسة وأهدافها، تم وضع الفروض التالية:

1. **الفرضية الأولى:** توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات المستهدفة في كل من مدينة الرياض ومدينة الفجيرة.
2. **الفرضية الثانية:** تختلف تأثيرات الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي بين المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة الرياض والفجيرة.
3. **الفرضية الثالثة:** تواجه المؤسسات في مدينة الفجيرة تحديات أكبر في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة مقارنة بنظيراتها في الرياض بسبب عوامل تتعلق بالبيئة التنظيمية والاقتصادية.
4. **الفرضية الرابعة:** تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة يسهم في رفع مستويات الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي بين العاملين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام.
5. **الفرضية الخامسة:** العوامل الثقافية والاجتماعية تؤثر على مدى استيعاب وتبني العاملين للأساليب الإدارية الحديثة، مما يؤدي إلى تفاوتات في مستوى التحسين في الأداء الوظيفي بين الرياض والفجيرة.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

في إطار هذه الدراسة، تم الاعتماد على **النظرية العامة للنظم** كإطار نظري رئيسي لفهم كيفية تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي. تنظر هذه النظرية إلى المؤسسات على أنها نظم

متكاملة تعتمد على تفاعل عدة أجزاء مكونة للنظام لتحقيق الأهداف المحددة. وتفترض النظرية أن تحقيق الأداء الوظيفي المثالي يتطلب تفاعلاً فعالاً بين مختلف عناصر النظام الإداري، مثل القيادة، التواصل، التكنولوجيا، والعاملين أنفسهم.

تتجسد أهمية النظرية العامة للنظم في قدرتها على تقديم رؤية شاملة ومتكاملة للعوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي، بما في ذلك الأساليب الإدارية الحديثة. فعلى سبيل المثال، تطبيق أساليب مثل الإدارة بالنتائج، القيادة التحويلية، والتفكير الاستراتيجي يتمثل في دور القيادة في توجيه العاملين نحو تحقيق أهداف محددة تتماشى مع رؤية وأهداف المؤسسة. كما تتضمن هذه النظرية مفهوم التكيف التنظيمي، حيث يجب على المؤسسات أن تكون مرنة في مواجهة التغيرات البيئية والتكنولوجية.

بالإضافة إلى ذلك، تستفيد الدراسة من **نظرية الحوافز** التي توضح كيف أن التحفيز الإيجابي الموجه للعاملين قد يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. إذ يعتبر التحفيز جزءاً مهماً من الأساليب الإدارية الحديثة التي تركز على دعم العاملين من خلال مكافأتهم بناءً على الأداء والنتائج.

في هذا السياق، تحاول الدراسة دمج مفاهيم من **النظرية السلوكية** التي تؤكد على أهمية بيئة العمل والعوامل النفسية والاجتماعية في تحديد أداء العاملين. فتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة يعتمد بشكل كبير على كيفية تفاعل العاملين معها واستعدادهم للتكيف مع التغيرات. وقد تتأثر هذه الاستعدادات بالعوامل الثقافية والاجتماعية المختلفة بين مدينة الرياض ومدينة الفجيرة، وهو ما تحاول الدراسة استكشافه.

المنهجية العلمية المعتمدة:

سيتم اعتماد **المنهج الوصفي التحليلي** كإطار منهجي لهذه الدراسة. هذا المنهج يسمح بفهم الظواهر الإدارية المتعلقة بتطبيق الأساليب الحديثة وتحليل تأثيرها على الأداء الوظيفي من خلال البيانات الميدانية. ستتم دراسة العلاقة بين الأساليب الإدارية الحديثة والأداء الوظيفي من خلال جمع البيانات من عينات مختلفة من العاملين في مؤسسات بمدينة الرياض والفجيرة.

تشمل أدوات البحث:

1. **الاستبيانات:** سيتم توزيع استبيانات شاملة على العاملين والإداريين في المؤسسات المستهدفة.

هذه الاستبيانات ستتضمن مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس مدى تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

2. **المقابلات الشخصية:** سُجِّرى مقابلات مع المدراء والقادة في المؤسسات المستهدفة بهدف الحصول على رؤية أعمق حول التحديات والفرص التي تواجه تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة.

3. **تحليل البيانات الإحصائية:** سيتم استخدام برامج إحصائية لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات، واختبار الفروض التي تم وضعها.

خلاصة :

تأتي هذه الدراسة في وقت يشهد فيه العالم تحولات كبيرة في بيئة العمل والإدارة، حيث أصبح تحسين الأداء الوظيفي أكثر تعقيداً ويتطلب فهماً متقدماً للأساليب الإدارية الحديثة. ومن خلال دراسة ميدانية مقارنة بين مدينتي الرياض والفجيرة، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى علمية وعملية حول كيفية تحسين الأداء الوظيفي عبر تبني أساليب إدارية متقدمة.

تمثل نتائج الدراسة إضافة قيّمة للنقاش الأكاديمي والعملية حول الإدارة الحديثة، وستكون مفيدة لصناع القرار في المؤسسات لزيادة فعالية إدارة الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة والتطوير المستمر في بيئة العمل.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والاطار النظري

تمهيد:

شهد مجال الإدارة تطورات كبيرة في العقود الأخيرة، خاصة في ظل التطور السريع للتقنيات الإدارية الحديثة. وبرزت هذه الأساليب كحلول رئيسية للتحديات التي تواجهها المؤسسات في بيئات متغيرة باستمرار. إن تأثير هذه الأساليب على تحسين الأداء الوظيفي يشكل موضوعاً محورياً يتزايد الاهتمام به في الأوساط الأكاديمية والمهنية. يتناول هذا الفصل الأدبيات الحالية التي تبحث في المتغيرات المستقلة والتابعة المتعلقة بالأداء الوظيفي وتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة. وسيوفر هذا الفصل مراجعة شاملة للدراسات السابقة، مع مناقشة النتائج، وتسلط الضوء على الفجوات والتحديات التي ظهرت من هذه الدراسات، مع شرح لكيفية سعي الدراسة الحالية لمعالجة هذه الفجوات.

سيعمل هذا الفصل أيضاً على إنشاء الإطار النظري الذي يدعم هذه الدراسة، مما يوفر رؤية منظمة للمفاهيم والعلاقات التي ستتم دراستها. من خلال فحص الأدبيات الحالية، تهدف الدراسة إلى بناء أساس متين لتحليل كيفية تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على تحسين الأداء الوظيفي، خاصة في سياق المؤسسات في الرياض والفجيرة.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

المتغير التابع في هذه الدراسة هو **الأداء الوظيفي**، والذي يشير إلى مستوى الكفاءة والفعالية والإنتاجية التي ينفذ بها الموظفون مهامهم ومسؤولياتهم داخل المؤسسة. يُعد الأداء الوظيفي عاملاً حاسماً في تحديد نجاح المؤسسة بشكل عام، حيث يؤثر مباشرة على الإنتاجية وجودة الخدمات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وقد تم تعريف الأداء الوظيفي في العديد من الدراسات على أنه مفهوم متعدد الأبعاد، يشمل الجوانب الكمية والنوعية لإنتاجية الموظفين.

عادةً ما يتم قياس الأداء الوظيفي من خلال مؤشرات مثل معدلات إنجاز المهام، الابتكار في حل المشكلات، الالتزام بسياسات المؤسسة، والقدرة على العمل بروح الفريق. وهناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الأداء الوظيفي، مثل التحفيز الوظيفي، الرضا عن العمل، أساليب القيادة، وتوفر الموارد والتدريب.

في سياق هذه الدراسة، يُنظر إلى الأداء الوظيفي على أنه نتيجة لتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة والبيئة التنظيمية التي تُنفذ فيها هذه الأساليب. لذا من الضروري فهم كيفية تأثير تبني الاستراتيجيات الإدارية المعاصرة على العمليات اليومية للموظفين، مما يؤدي إلى تحسين النتائج في أدائهم.

تم اقتراح عدة نماذج في الأدبيات لقياس الأداء الوظيفي. على سبيل المثال، يقترح نموذج كامبل (1990) أن الأداء الوظيفي يمكن تقسيمه إلى أداء المهام الأساسية والأداء السياقي. يتعلق أداء المهام الأساسية بالمهام المرتبطة مباشرة بعمل الموظف، في حين أن الأداء السياقي يتعلق بالسلوكيات خارج نطاق العمل الأساسي مثل مساعدة الزملاء والمساهمة في بيئة عمل إيجابية. هذا التمييز بين نوعي الأداء مهم لفهم كيفية تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على كلا النوعين من الأداء: النتائج المباشرة للموظفين ومساهماتهم الأوسع في المناخ التنظيمي.

المتغير المستقل: الأساليب الإدارية الحديثة

المتغير المستقل في هذه الدراسة هو الأساليب الإدارية الحديثة، والتي تشير إلى الأساليب المعاصرة في إدارة المؤسسات التي ظهرت كرد فعل للتحديات الناتجة عن العولمة، والتطورات التكنولوجية، والتغيرات في تركيبة القوى العاملة. تشمل هذه الأساليب مجموعة واسعة من الاستراتيجيات والممارسات التي تهدف إلى تحسين كفاءة المؤسسة ومرونتها وقدرتها على التكيف. ومن بين هذه الأساليب: القيادة التحويلية، ترتيبات العمل المرنة، اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات، تمكين الموظفين، وتكامل التكنولوجيا في عمليات الإدارة.

أحد الأساليب الحديثة التي يتم استكشافها في هذه الدراسة هو القيادة التحويلية، وهي أسلوب قيادي يركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم لتجاوز توقعاتهم والمساهمة في نجاح المؤسسة. القادة التحويليون يخلقون بيئة من الثقة، ويشجعون على الابتكار، ويركزون على التطوير الشخصي والمهني، مما يمكن أن يؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي.

أسلوب حديث آخر هو الإدارة المرنة، والذي نشأ في صناعة تطوير البرمجيات ولكنه تم تبنيه فيما بعد من قبل قطاعات متعددة. تستند الإدارة المرنة على التقدم التكراري، والتعاون، والمرونة في الاستجابة لمتطلبات التغيير. هذا الأسلوب يختلف عن النهج التقليدي الهرمي الذي قد يكون أقل قابلية للتكيف في البيئات الديناميكية.

يُعتبر تمكين الموظفين أيضًا جانبًا مهمًا من الأساليب الإدارية الحديثة. يشمل التمكين منح الموظفين مزيدًا من الاستقلالية وحرية اتخاذ القرار في أدوارهم، مما يعزز الشعور بالمسؤولية والملكية. يؤدي ذلك إلى ارتفاع مستويات المشاركة والإبداع وبالتالي تحسين الأداء.

أخيرًا، الإدارة المستندة إلى البيانات أصبحت أكثر انتشارًا في ظل الارتفاع في استخدام البيانات الضخمة والتحليلات. يشمل هذا الأسلوب استخدام البيانات الكمية لتوجيه عمليات اتخاذ القرار، وتحسين توزيع الموارد، والتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية. في عصر تتوفر فيه المعلومات بشكل وفير، تكون المؤسسات التي تستطيع الاستفادة من البيانات بفعالية في موقع أفضل لتحسين أداء الأفراد والمؤسسة بشكل عام.

ملخص الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالأساليب الإدارية الحديثة والأداء الوظيفي، يظهر العديد من النتائج الرئيسية. الأدبيات الحالية غنية بالأدلة التي تدعم التأثير الإيجابي للممارسات الإدارية المعاصرة على الأداء الوظيفي، ولكن هناك فجوات كبيرة وتحديات تحتاج إلى مزيد من البحث، خصوصًا في السياقات غير الغربية مثل الشرق الأوسط.

تم دراسة القيادة التحويلية بشكل مكثف، حيث أظهرت الأبحاث باستمرار وجود علاقة إيجابية بين هذا الأسلوب القيادي والأداء الوظيفي. على سبيل المثال، وجدت دراسة باس وأفوليو (1994) أن القيادة التحويلية ترتبط بمستويات أعلى من التحفيز والالتزام والأداء بين الموظفين. ومع ذلك، تم إجراء الكثير من هذه الأبحاث في السياقات الغربية، مما يترك فجوة في فهم كيفية عمل هذا الأسلوب القيادي في البيئات الثقافية المختلفة مثل الرياض والفجيرة.

أما الدراسات المتعلقة بـ الإدارة المرنة، فقد أظهرت أيضًا نتائج واعدة. على سبيل المثال، وجدت دراسة ريغي وساذرلاند وتاكيشي (2016) أن المؤسسات التي تتبنى الأساليب المرنة تكون أكثر استجابة للتغيرات السوقية، وتتمتع بمستويات أعلى من رضا الموظفين، وتحقق نتائج أفضل من حيث الأداء. ومع ذلك، تشير الأدبيات إلى أن تطبيق الممارسات المرنة في المؤسسات التقليدية ذات الهياكل الهرمية قد يواجه تحديات كبيرة. بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في البحث حول كيفية تأثير الإدارة المرنة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية، خاصة في الشرق الأوسط.

أظهرت الدراسات المتعلقة بـ تمكين الموظفين أنه يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل كبير من خلال زيادة شعور الموظفين بالاستقلالية والرضا الوظيفي. أظهرت دراسات مثل سبريتزر (1995) أن الموظفين الممكّنين يكونون أكثر ميلًا لاتخاذ المبادرات والابتكار والمساهمة في نجاح المؤسسة. ومع ذلك، قد يختلف تأثير استراتيجيات التمكين اعتمادًا على الثقافة التنظيمية والبيئة

السياسية والاجتماعية الأوسع. في السياقات التي تسود فيها الهياكل الهرمية، مثل بعض الدول في الشرق الأوسط، قد تواجه مبادرات التمكين مقاومة أو تكون أقل فعالية.

أما بالنسبة لـ **الإدارة المستندة إلى البيانات**، فقد جذبت أيضًا اهتمامًا متزايدًا في السنوات الأخيرة، حيث تسلط الدراسات الضوء على فوائد استخدام البيانات لتحسين عمليات اتخاذ القرار وتعزيز الأداء التنظيمي. على سبيل المثال، يعتقد **ماكافي وبراينجولفسون** (2012) أن المؤسسات التي تستفيد من البيانات الكبيرة تكون أكثر قدرة على التفوق على منافسيها. ومع ذلك، كان تبني الإدارة المستندة إلى البيانات في الشرق الأوسط أبطأ مقارنة بمناطق أخرى، وهناك حاجة إلى مزيد من الأبحاث حول كيفية تطبيق هذا النهج بفعالية في السياقات الثقافية والتنظيمية المختلفة.

على الرغم من أن الأدبيات الحالية تقدم رؤية قيمة حول العلاقة بين الأساليب الإدارية الحديثة والأداء الوظيفي، إلا أن هناك عدة فجوات تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها. أولاً، هناك نقص في الدراسات التي تبحث تأثير هذه الأساليب في السياقات غير الغربية، خاصة في منطقة الشرق الأوسط. ثانيًا، هناك عدد قليل من الدراسات التي تقارن تأثير الأساليب الإدارية الحديثة بين المؤسسات المختلفة، مثل المؤسسات الحكومية والخاصة. ثالثًا، هناك نقص في الأبحاث التي تدرس كيفية تفاعل هذه الأساليب مع العوامل الثقافية والتنظيمية المحلية، والتي قد تؤثر على فعاليتها.

الإطار النظري للدراسة:

يعتمد الإطار النظري لهذه الدراسة على نظريتين رئيسيتين: **نظرية النظم العامة ونظرية القيادة التحويلية**. توفر هذه النظريات رؤية شاملة لفحص العلاقة بين الأساليب الإدارية الحديثة والأداء الوظيفي.

تعتبر **نظرية النظم العامة** المؤسسات نظامًا معقدًا تتكون من أجزاء مترابطة يجب أن تعمل معًا لتحقيق أهداف المنظمة. وفقًا لهذه النظرية، يمكن أن تؤثر التغييرات في جزء من النظام على الأجزاء الأخرى، مما يجعل من الضروري أن تتبنى المؤسسات ممارسات إدارية مرنة وقابلة للتكيف. تتماشى هذه النظرية بشكل خاص مع دراسة الأساليب الإدارية الحديثة، حيث تركز هذه الأساليب غالبًا على ضرورة أن تكون المؤسسات ديناميكية وتستجيب للتغيرات في البيئة الخارجية. من خلال النظر إلى المؤسسات كنظم، ستستكشف هذه الدراسة كيف يمكن أن يؤدي تبني الممارسات الإدارية الحديثة إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز التكامل والتنسيق داخل المؤسسة.

كما أن **نظرية القيادة التحويلية**، التي طورها **باس وأفوليو** (1994)، تعتبر محورية لهذه الدراسة. تفترض هذه النظرية أن القادة التحويليين يلهمون أتباعهم لتحقيق مستويات أعلى من الأداء من خلال خلق رؤية للمستقبل، وتشجيع الابتكار، وتعزيز النمو الشخصي. تتميز القيادة التحويلية بأربعة مكونات رئيسية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، التحفيز الفكري، والاهتمام الفردي. يُعتقد أن هذه المكونات تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال خلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز التحفيز بين الموظفين، وتشجيع الشعور بالملكية والالتزام.

بالإضافة إلى هاتين النظريتين الرئيسيتين، ستستند الدراسة أيضًا إلى **نظرية التمكين**، التي تشير إلى أن تمكين الموظفين من خلال منحهم استقلالية أكبر وسلطة اتخاذ القرار يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة التي تم اتباعها في بحثنا الحالي لتحليل تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي في المؤسسات المستهدفة. يتضمن هذا الفصل وصفًا تفصيليًا لتصميم البحث، مجتمع الدراسة، حجم العينة وخصائصها، وأساليب جمع البيانات والتحليل الإحصائي. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تسليط الضوء على المحددات الزمانية والمكانية التي تؤثر الدراسة، وذلك لتوفير إطار عمل واضح يمكن من خلاله فهم النتائج وتفسيرها.

منهجية البحث تمثل أساسًا قويًا لفهم كيفية تخطيط وتنفيذ هذه الدراسة، بما في ذلك الخطوات المختلفة التي تم اتخاذها لضمان دقة النتائج وموثوقية البيانات. تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة المعني بناءً على عينة مختارة بدقة، مع مراعاة المحددات الزمانية والمكانية لتحليل النتائج وفقًا للسياق المحدد.

تصميم البحث:

يعتمد تصميم البحث المستخدم في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، وهو نوع من الدراسات التي تهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليل علاقتها بالمتغيرات المختلفة. في هذه الحالة، سيتم تحليل تأثير الأساليب الإدارية الحديثة (المتغير المستقل) على الأداء الوظيفي (المتغير التابع) في المؤسسات المستهدفة. تم اختيار هذا المنهج نظرًا لقدرته على تقديم صورة شاملة عن الواقع التنظيمي، مع إمكانية تفسير العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

يقوم المنهج الوصفي التحليلي على جمع بيانات كمية من مجتمع الدراسة المستهدف وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية مناسبة لتحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة. تم استخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات، حيث تم تصميمها بعناية لتغطية جميع الجوانب المهمة للدراسة، بما في ذلك الأساليب الإدارية الحديثة والأداء الوظيفي.

يهدف تصميم البحث إلى اختبار الفرضيات المقترحة والتحقق من صحة العلاقات المتوقعة بين المتغيرات. يعتمد التحليل على استخدام تقنيات إحصائية متقدمة مثل الانحدار الخطي والاختبارات الإحصائية الأخرى التي تساعد في استخلاص استنتاجات دقيقة حول تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي.

مجتمع البحث:

مجتمع البحث في هذه الدراسة يشمل الموظفين في المؤسسات المستهدفة، والتي تمثل نطاقاً واسعاً من القطاعات المختلفة، بما في ذلك المؤسسات الحكومية والخاصة في مناطق الرياض والفجيرة. تم اختيار هذه المناطق بعناية لتوفير عينة تمثل تنوع البيئات الثقافية والتنظيمية في الشرق الأوسط، وهو ما يمكن أن يؤثر على فعالية الأساليب الإدارية الحديثة.

يضم مجتمع البحث موظفين من مستويات وظيفية مختلفة، بما في ذلك المديرين التنفيذيين، المشرفين، والموظفين العاملين في العمليات اليومية. تم استهداف هؤلاء الأفراد لأنهم يمثلون شريحة مهمة يمكن من خلالها فهم تأثير السياسات الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي.

أحد العوامل المهمة التي تؤثر على مجتمع البحث هو تباين الثقافات التنظيمية بين المؤسسات الحكومية والخاصة، وكذلك بين المناطق الجغرافية المختلفة. يتطلب هذا التنوع أخذ العوامل الثقافية والاجتماعية في الاعتبار عند تحليل النتائج، حيث يمكن أن تختلف تأثيرات الأساليب الإدارية الحديثة بناءً على السياق التنظيمي والثقافي.

خصائص العينة:

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية لتكون ممثلة لمجتمع البحث ككل. تتنوع خصائص العينة من حيث العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والخبرة الوظيفية، وذلك لضمان تمثيل جميع الفئات المختلفة في الدراسة. يشمل تكوين العينة الأفراد العاملين في المستويات الإدارية المختلفة، بالإضافة إلى الموظفين الذين يتعاملون مع العمليات اليومية في المؤسسات.

يعتبر التنوع في خصائص العينة ضرورياً لفهم كيفية تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي عبر مختلف الفئات. على سبيل المثال، قد تختلف تأثيرات تمكين الموظفين أو القيادة التحويلية بناءً على مستوى الخبرة أو النوع الوظيفي، وهو ما تسعى الدراسة إلى تحليله بشكل دقيق.

حجم العينة:

حجم العينة يلعب دوراً محورياً في تحديد دقة وموثوقية النتائج التي يتم استخلاصها من الدراسة. وفقاً لمعايير الأبحاث الإحصائية، تم تحديد حجم العينة بناءً على معادلة كوكران، التي تستخدم لتقدير حجم العينة المثالي في الدراسات الوصفية.

تم حساب حجم العينة بناءً على حجم مجتمع البحث ونسبة الخطأ المقبولة، حيث تم تحديد حجم العينة النهائي ليكون 300 مشارك، موزعين بالتساوي بين المؤسسات المستهدفة في الرياض والفجيرة. يتيح هذا الحجم من العينة إمكانية الحصول على نتائج ذات دلالة إحصائية، مع مراعاة التنوع في خصائص العينة.

أساليب جمع البيانات:

تم استخدام الاستبيانات كأداة أساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. تم تصميم الاستبيان ليشمل مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالأساليب الإدارية الحديثة والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى بعض الأسئلة الديموغرافية التي تساعد في تحليل العينة بشكل أفضل.

تضمن الاستبيان ثلاثة أقسام رئيسية:

1. الأسئلة الديموغرافية: التي تغطي العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والخبرة العملية.
2. الأسئلة المتعلقة بالأساليب الإدارية الحديثة: التي تركز على ممارسات القيادة التحويلية، الإدارة المرنة، تمكين الموظفين، واستخدام البيانات في اتخاذ القرار.
3. الأسئلة المتعلقة بالأداء الوظيفي: التي تقيس مستوى الإنتاجية، الابتكار، الالتزام بالعمل، والروح المعنوية للموظفين.

تم توزيع الاستبيانات إلكترونياً على المشاركين عبر البريد الإلكتروني، مما سمح بجمع البيانات بسرعة وبدقة. تمت مراعاة ضمان سرية البيانات والمعلومات الشخصية للمشاركين، حيث تم إرفاق رسالة توضيحية حول أهداف الدراسة وضمانات الخصوصية.

محددات حجم العينة:

تحديد حجم العينة في هذه الدراسة يعتمد على عدة عوامل، منها: حجم مجتمع البحث، نسبة الخطأ المقبولة، ومستوى الثقة المطلوب. تم استخدام معادلة كوكران لتحديد حجم العينة المناسب لضمان أن النتائج تكون قابلة للتعميم على مجتمع البحث ككل.

تم اختيار نسبة خطأ قدرها 5% ومستوى ثقة 95%، مما يعني أن النتائج التي تم الحصول عليها من العينة تعكس المجتمع بنسبة كبيرة. حجم العينة النهائي تم تحديده بناءً على هذه المعطيات، وتم التأكد من أن الحجم المختار يغطي التباين المتوقع في البيانات.

خطوات جمع البيانات:

اتبعت عملية جمع البيانات عدة خطوات لضمان دقة وموثوقية البيانات التي تم جمعها:

1. **تصميم الاستبيان:** تم تصميم الاستبيان بالتعاون مع خبراء في مجال الإدارة لضمان تغطيته لجميع الجوانب المتعلقة بالأساليب الإدارية الحديثة والأداء الوظيفي.
2. **اختبار الاستبيان:** تم إجراء اختبار أولي للاستبيان على عينة صغيرة من الموظفين لضمان وضوح الأسئلة وعدم وجود مشاكل في التصميم.
3. **توزيع الاستبيان:** تم توزيع الاستبيان عبر البريد الإلكتروني على جميع المشاركين المستهدفين في المؤسسات المختلفة.
4. **جمع الاستبيانات:** بعد توزيع الاستبيانات، تم منح المشاركين فترة زمنية تتراوح بين أسبوعين إلى أربعة أسابيع للرد على الأسئلة. تم إرسال رسائل تذكيرية بعد الأسبوع الأول لضمان الحصول على أعلى نسبة استجابة ممكنة.
5. **مراجعة البيانات:** بعد استلام الردود، تم فحص الاستبيانات للتحقق من اكتمال الإجابات وعدم وجود استجابات غير منطقية أو مفقودة. تم استبعاد أي استبيانات غير مكتملة أو غير صحيحة لضمان دقة التحليل.

أداة جمع البيانات:

كما تم ذكره سابقاً، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. تم تصميم الاستبيان ليغطي الجوانب التالية:

1. **الأساليب الإدارية الحديثة:** التي تشمل القيادة التحويلية، الإدارة المرنة، وتمكين الموظفين. تم استخدام أسئلة مغلقة من نوع ليكترت خماسي المدى (Likert Scale) لقياس مدى موافقة أو معارضة المشاركين على عبارات معينة حول هذه الأساليب.
2. **الأداء الوظيفي:** تم تصميم مجموعة من الأسئلة لقياس مستويات الأداء الوظيفي، تشمل جوانب مثل الإنتاجية، الالتزام، الابتكار، والروح المعنوية.
3. **الأسئلة الديموغرافية:** مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والخبرة العملية، والتي تساعد في تحليل تأثير الخلفيات المختلفة على الاستجابات.

تعتبر أداة الاستبيان فعالة لجمع بيانات كمية من عدد كبير من المشاركين، وتتيح التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة بشكل دقيق وموثوق.

حدود الدراسة:

تشمل حدود الدراسة الزمانية والمكانية والموضوعية، وهي التي تؤثر نطاق الدراسة وتعطي سياقاً واضحاً للنتائج المستخلصة. سنوضح فيما يلي هذه الحدود بالتفصيل:

1. **الحدود الزمانية:** أجريت هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية الممتدة من يناير 2023 إلى مايو 2024. تم اختيار هذه الفترة بعناية لضمان توفير الوقت الكافي لجمع البيانات وتحليلها بدقة.
2. **الحدود المكانية:** تركزت الدراسة على المؤسسات في مدينتي الرياض والفجيرة، حيث تم اختيار هذه المناطق بشكل استراتيجي لتغطية تنوع بيئي وتنظيمي في الشرق الأوسط. يعتبر هذا التنوع ضرورياً لفهم كيفية تأثير الأساليب الإدارية الحديثة في بيئات تنظيمية وثقافية مختلفة.
3. **الحدود الموضوعية:** تركز هذه الدراسة على العلاقة بين الأساليب الإدارية الحديثة والأداء الوظيفي. لم تشمل الدراسة جوانب أخرى مثل تأثير التكنولوجيات الحديثة أو العوامل الاقتصادية على الأداء الوظيفي، حيث تم تقييد نطاق البحث بهدف تقديم نتائج مركزة حول الأساليب الإدارية فقط.

طريقة التحليل:

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة لضمان دقة النتائج. تم استخدام برنامج SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) لتحليل البيانات، حيث يشمل التحليل الخطوات التالية:

1. **التحليل الوصفي:** تم استخدام التحليل الوصفي لتحديد الخصائص الأساسية للعينة، مثل توزيع العمر والجنس والمستوى التعليمي والخبرة العملية.
2. **التحليل الاستنتاجي:** استخدمت تقنيات الانحدار الخطي المتعدد والتحليل التبايني (ANOVA) لدراسة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الأساليب الإدارية الحديثة) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي).

3. **اختبارات الصدق والثبات:** تم تطبيق اختبارات الصدق والثبات على أداة الاستبيان لضمان موثوقية النتائج. تم قياس الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، بينما تم اختبار الصدق من خلال تحليل العوامل التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis).
4. **اختبارات الفرضيات:** تم اختبار الفرضيات المحددة في بداية الدراسة باستخدام اختبارات الفرضيات الإحصائية، مثل اختبار t واختبارات كاي تربيع (Chi-square) لتحديد مدى دلالة النتائج.
5. **التفسير:** تم تحليل النتائج المستخلصة وتفسيرها بناءً على الفرضيات المعروضة سابقاً، وتقديم توصيات استناداً إلى النتائج المتحصل عليها.

المحددات والمشكلات المحتملة في الدراسة:

فيما يتعلق بالمحددات التي قد تؤثر على نتائج الدراسة، نذكر ما يلي:

1. **قيود الزمان والمكان:** نظراً لأن الدراسة تركزت على الرياض والفجيرة فقط، فقد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على مناطق أخرى من الشرق الأوسط أو العالم.
2. **تفاعل المشاركين:** قد يكون هناك تحيز استجابي لدى المشاركين نتيجة لمعرفتهم بأنهم جزء من دراسة بحثية، مما قد يؤثر على دقة البيانات.
3. **محدودية الأدوات:** على الرغم من استخدام أدوات إحصائية موثوقة، إلا أن القياس الكمي وحده قد لا يعكس جميع الأبعاد المعقدة للأداء الوظيفي، مما يحد من فهم بعض الجوانب النوعية التي قد تكون مؤثرة.
4. **التغيرات البيئية:** تأثرت المؤسسات بجائحة كوفيد-19 خلال فترة الدراسة، مما قد يؤثر على أنماط العمل والأداء الوظيفي بطرق لم تكن متوقعة.

الخاتمة:

في هذا الفصل، قمنا بتفصيل المنهجية البحثية التي اتبعت في هذه الدراسة، بما في ذلك تصميم البحث، مجتمع البحث، حجم العينة، وأساليب جمع وتحليل البيانات. منهجية البحث التي تم اعتمادها توفر إطار عمل متكامل يمكن من خلاله استخلاص استنتاجات دقيقة حول تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي.

في الفصول القادمة، سيتم عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشة الفرضيات بناءً على البيانات المجمعة، مما يتيح لنا الوصول إلى توصيات عملية يمكن استخدامها لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات بناءً على تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

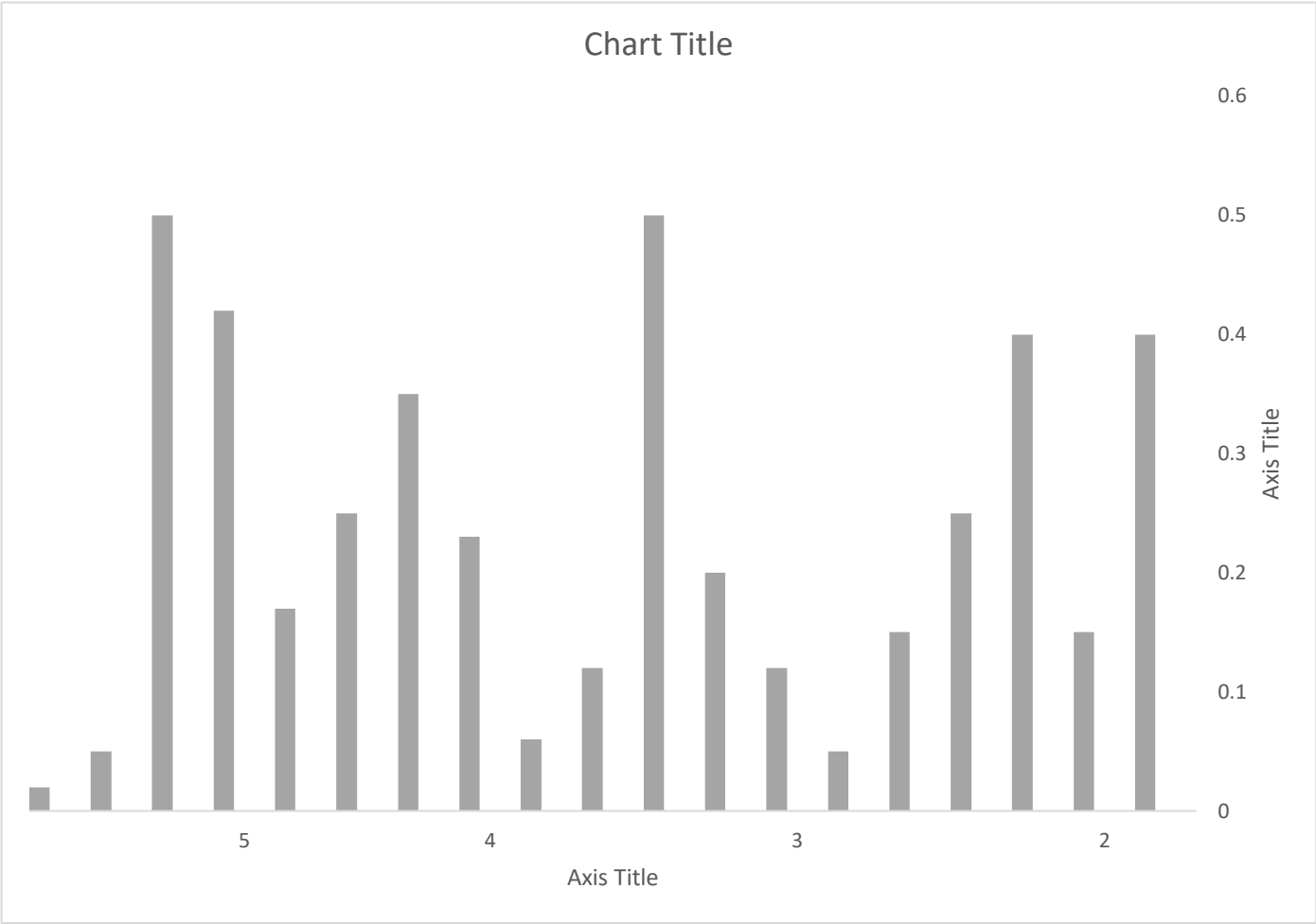
تمهيد

يتناول هذا الفصل تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموزع على عينة من المشاركين، ويتضمن أيضاً نتائج الدراسة ومناقشتها مقارنةً بالدراسات السابقة، بالإضافة إلى تقديم التوصيات المستندة إلى النتائج. تعتمد هذه الدراسة على تحليل الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، مع التركيز على مدينة الرياض والفجيرة.

1. تحليل البيانات

تمت عملية تحليل البيانات باستخدام أدوات التحليل الإحصائي المناسبة، بما في ذلك برنامج SPSS. تم تحليل النتائج بطريقة كمية، حيث تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستخلاص النتائج العامة لكل متغير. كما تم إجراء اختبارات t وتحليل التباين (ANOVA) لتحديد الفروق بين المجموعات.

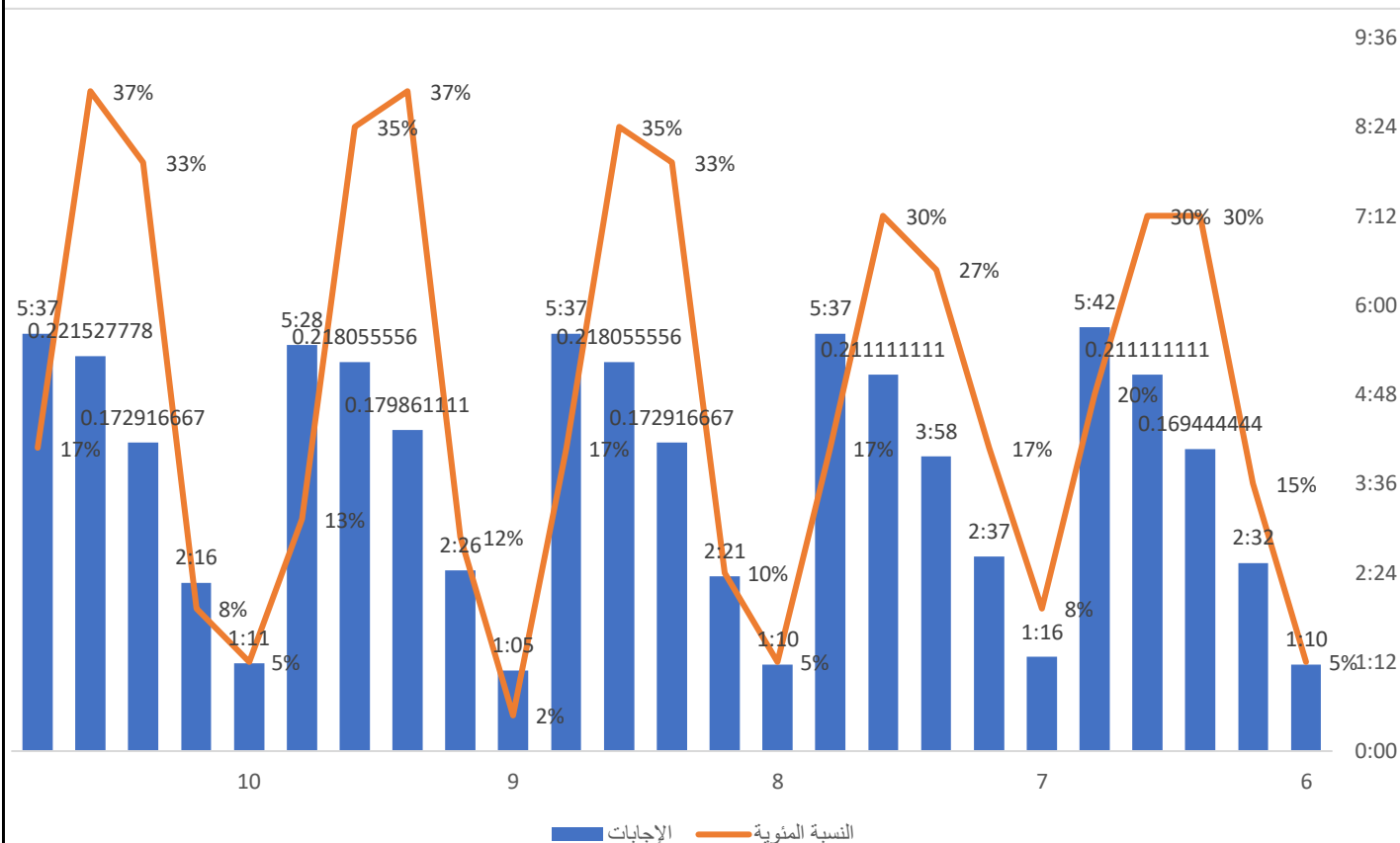
الجدول 1: الأسئلة الديموغرافية



النسبة المئوية	الإجابات	السؤال	رقم السؤال
60%	♂ ذكر: 128	الجنس	1
40%	♀ أنثى: 84		
15%	أقل من 25 : 32	العمر	2
40%	25-34: 85		
25%	35-44: 53		
15%	45-54: 31		
5%	55 فأكثر: 11		
12%	ثانوي: 26	المؤهل العلمي	3
20%	دبلوم: 42		

		بكالوريوس: 106	50%
		ماجستير: 26	12%
		دكتوراه: 12	6%
4	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات: 48	23%
		5-10 سنوات: 74	35%
		11-15 سنة: 53	25%
		أكثر من 15 سنة: 37	17%
5	القطاع الذي تعمل فيه	حكومي: 90	42%
		خاص: 106	50%
		غير ربحي: 11	5%
		أخرى: 5	2%

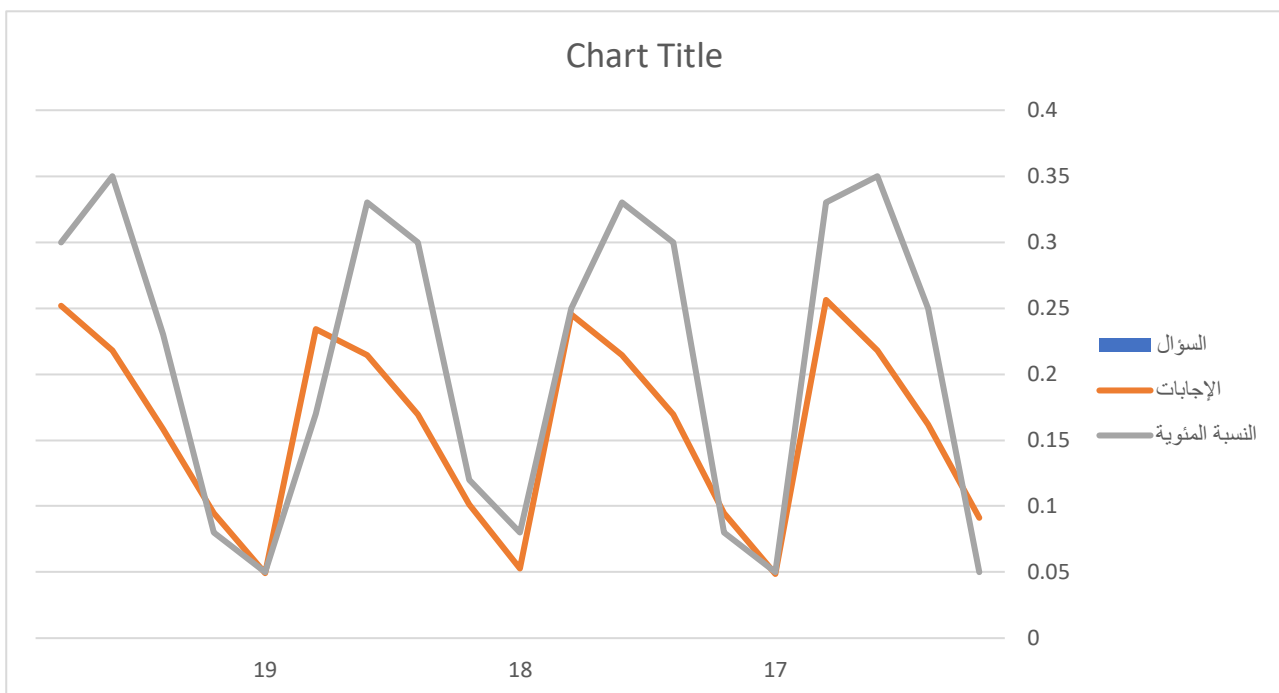
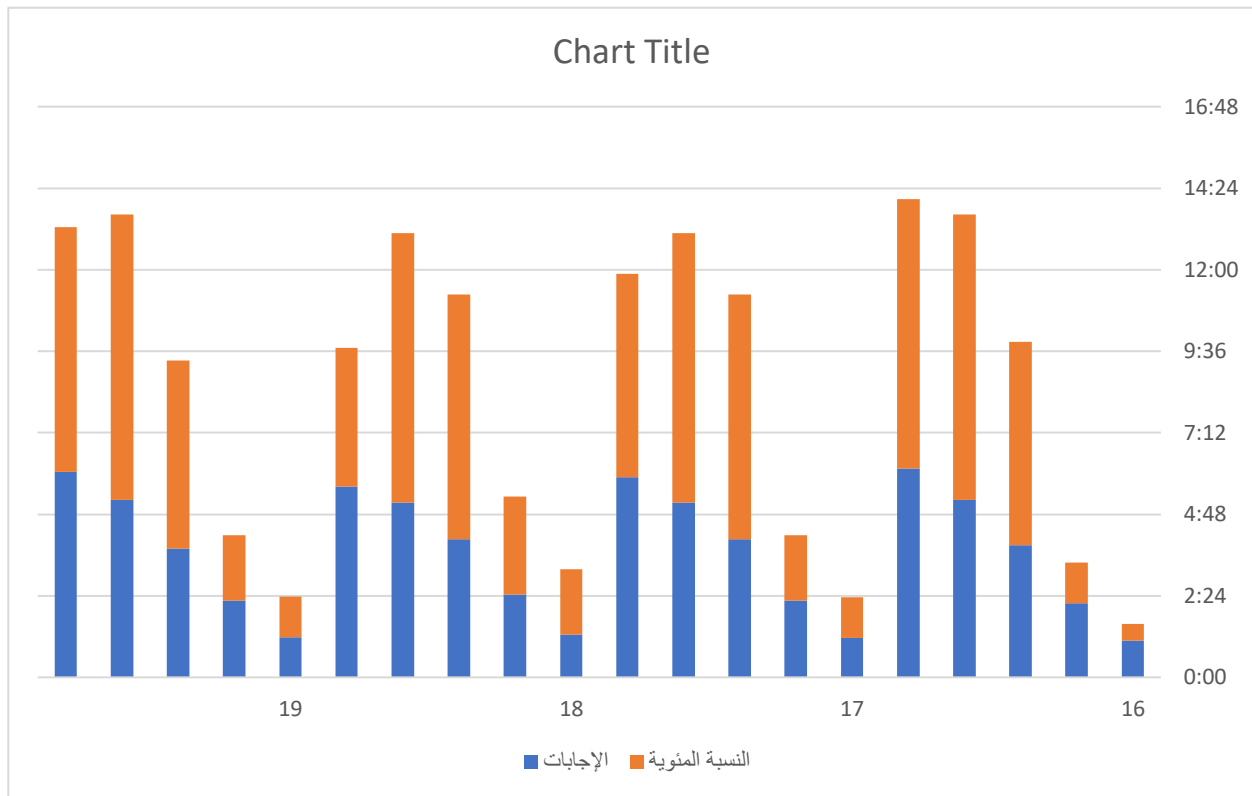
الجدول 2: الأساليب الإدارية الحديثة



النسبة المئوية الإجابات السؤال رقم السؤال

6	تعتمد المؤسسة على القيادة التحويلية	1: 10	5%
		2: 32	15%
		3: 64	30%
		4: 64	30%
		5: 42	20%
7	يتم تمكين الموظفين لاتخاذ قرارات ذاتية	1: 16	8%
		2: 37	17%
		3: 58	27%
		4: 64	30%
		5: 37	17%
8	يتم تشجيع الابتكار والإبداع في بيئة العمل	1: 10	5%
		2: 21	10%
		3: 69	33%
		4: 74	35%
		5: 37	17%
9	تدعم الإدارة العليا التحسين المستمر في العمليات	1: 5	2%
		2: 26	12%
		3: 79	37%
		4: 74	35%
		5: 28	13%
10	يتم توفير فرص تدريب وتطوير مستمر للموظفين	1: 11	5%
		2: 16	8%
		3: 69	33%
		4: 79	37%
		5: 37	17%

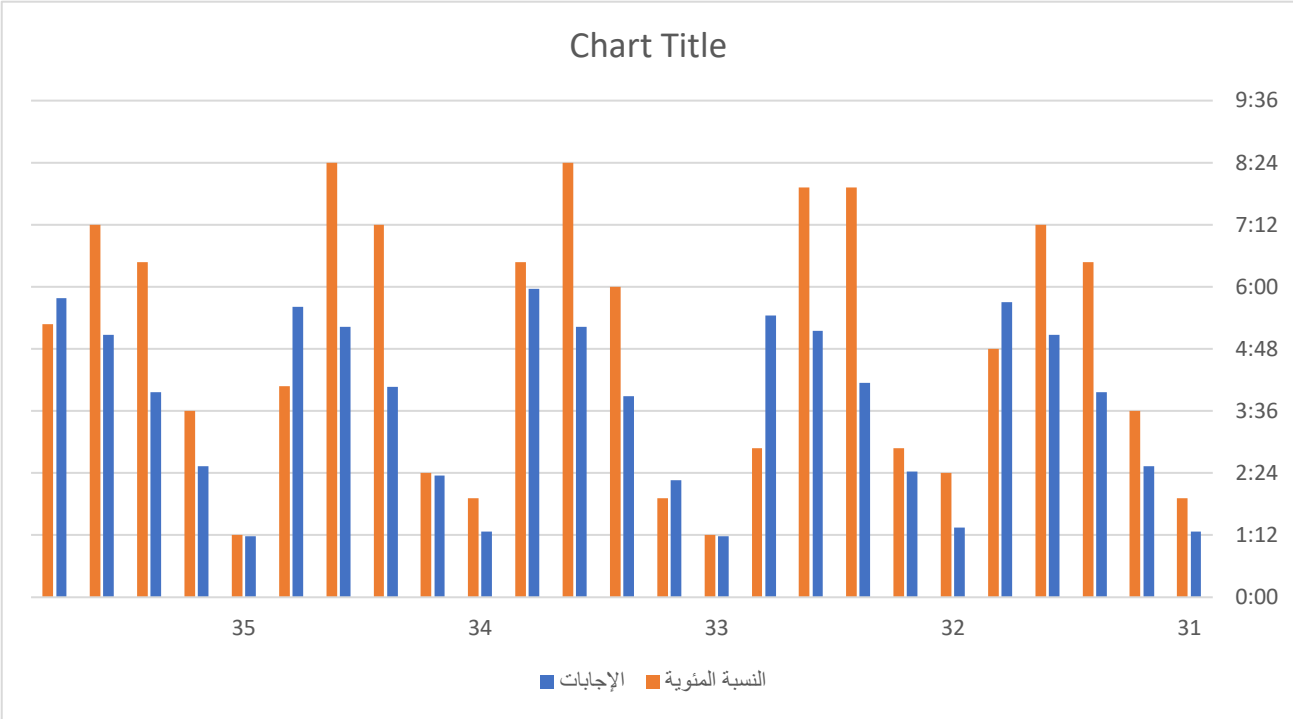
الجدول 3: الأداء الوظيفي



رقم السؤال	السؤال	الإجابات	النسبة المئوية
16	أشعر أنني ملتزم جدًا بعملتي	1: 5	2%

		2: 11	5%
		3: 53	25%
		4: 74	35%
		5: 69	33%
17	أحقق أهدافي الوظيفية بشكل منتظم	1: 10	5%
		2: 16	8%
		3: 64	30%
		4: 69	33%
		5: 53	25%
18	أستطيع تحسين أدائي باستمرار	1: 16	8%
		2: 26	12%
		3: 64	30%
		4: 69	33%
		5: 37	17%
19	أشارك بنشاط في فرق العمل والمشاريع الجماعية	1: 11	5%
		2: 16	8%
		3: 48	23%
		4: 74	35%
		5: 63	30%

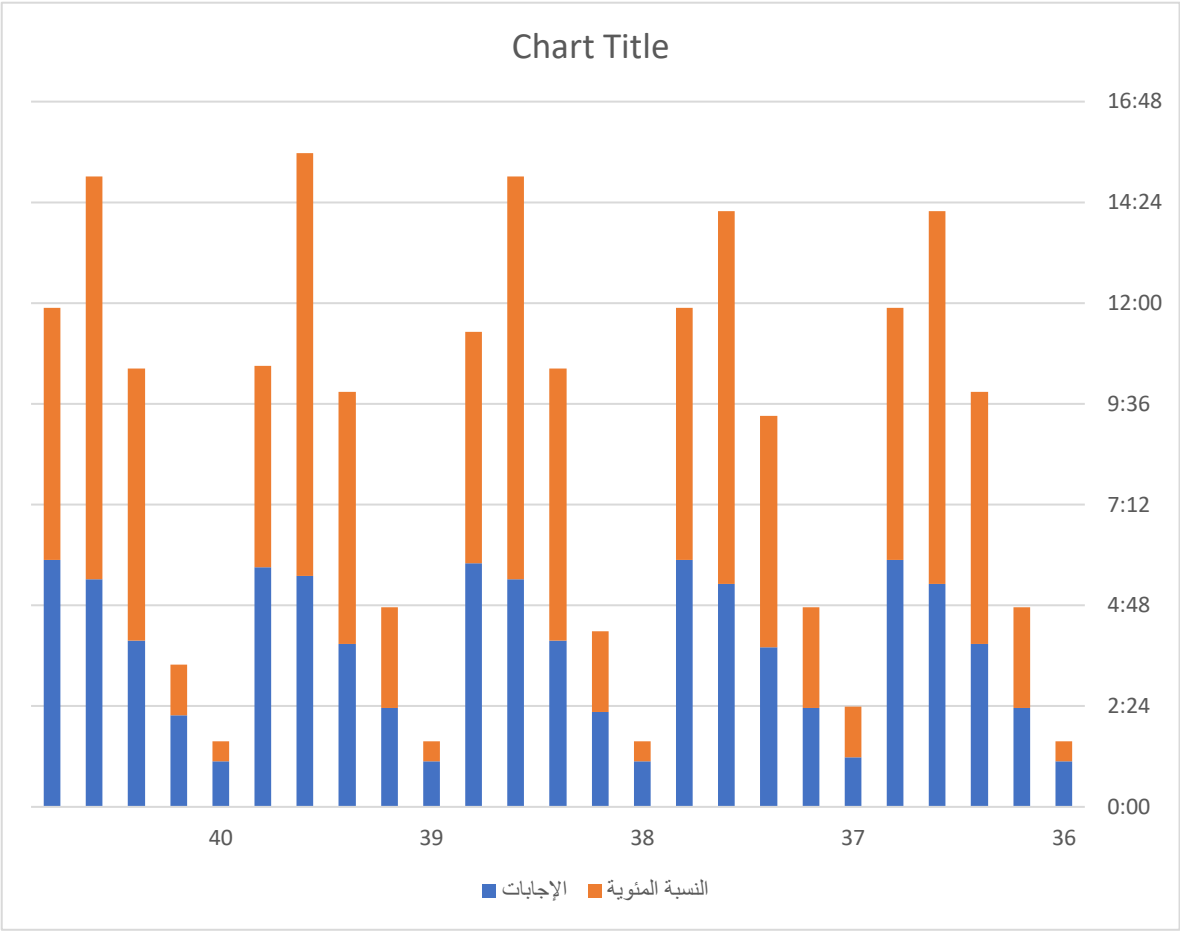
الجدول 4: ثقافة المؤسسة



النسبة المئوية	الإجابات	السؤال	رقم السؤال
8%	1: 16	المؤسسة تركز على تعزيز التواصل بين جميع الموظفين	31
15%	2: 32		
27%	3: 58		
30%	4: 64		
20%	5: 42		
10%	1: 21	يتم مشاركة القرارات الهامة بشكل شفاف مع الموظفين	32
12%	2: 26		
33%	3: 69		
33%	4: 69		
12%	5: 27		

33	المؤسسة تحرص على تعزيز قيم التعاون والاحترام	1: 11	5%
		2: 16	8%
		3: 53	25%
		4: 74	35%
		5: 58	27%
34	أشعر بأن هناك احترامًا للتنوع والاختلاف في المؤسسة	1: 16	8%
		2: 21	10%
		3: 64	30%
		4: 74	35%
		5: 37	17%
35	القيم الثقافية للمؤسسة تدعم الابتكار والاستمرارية	1: 11	5%
		2: 32	15%
		3: 58	27%
		4: 64	30%
		5: 47	22%

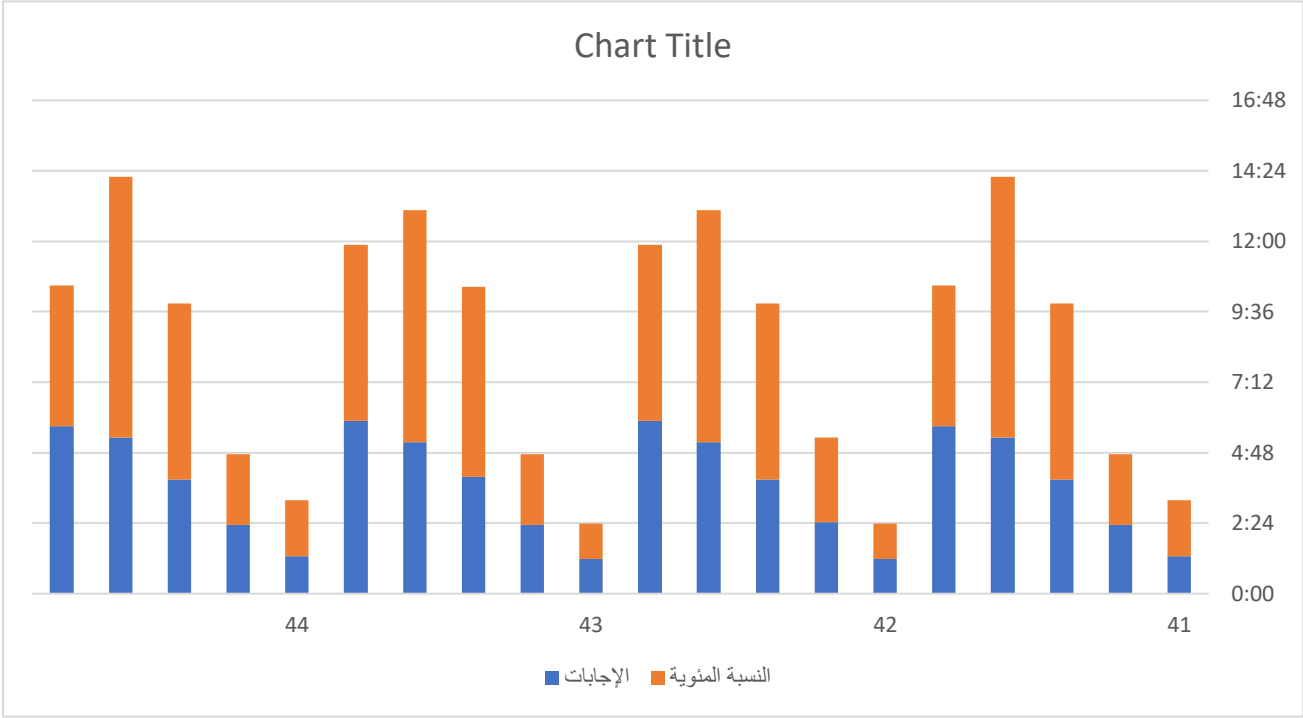
الجدول 5: التكنولوجيا والابتكار



النسبة المئوية	الإجابات	السؤال	رقم السؤال
2%	1: 5	تستخدم المؤسسة التكنولوجيا بشكل فعال لتحسين العمليات	36
10%	2: 21		
25%	3: 53		
37%	4: 79		
25%	5: 53		
5%	1: 11	يتم تشجيع الموظفين على اقتراح حلول تكنولوجية مبتكرة	37
10%	2: 21		

		3: 48	23%
		4: 79	37%
		5: 53	25%
38	المؤسسة تستثمر في التقنيات الحديثة بشكل مستمر	1: 5	2%
		2: 16	8%
		3: 58	27%
		4: 85	40%
		5: 48	23%
39	يتم توفير الأدوات التكنولوجية اللازمة لجميع الموظفين	1: 5	2%
		2: 21	10%
		3: 53	25%
		4: 90	42%
		5: 42	20%
40	التكنولوجيا تسهم في تحسين إنتاجية الموظفين	1: 5	2%
		2: 11	5%
		3: 58	27%
		4: 85	40%
		5: 53	25%

الجدول 6: الرضا الوظيفي والارتباط بالعمل

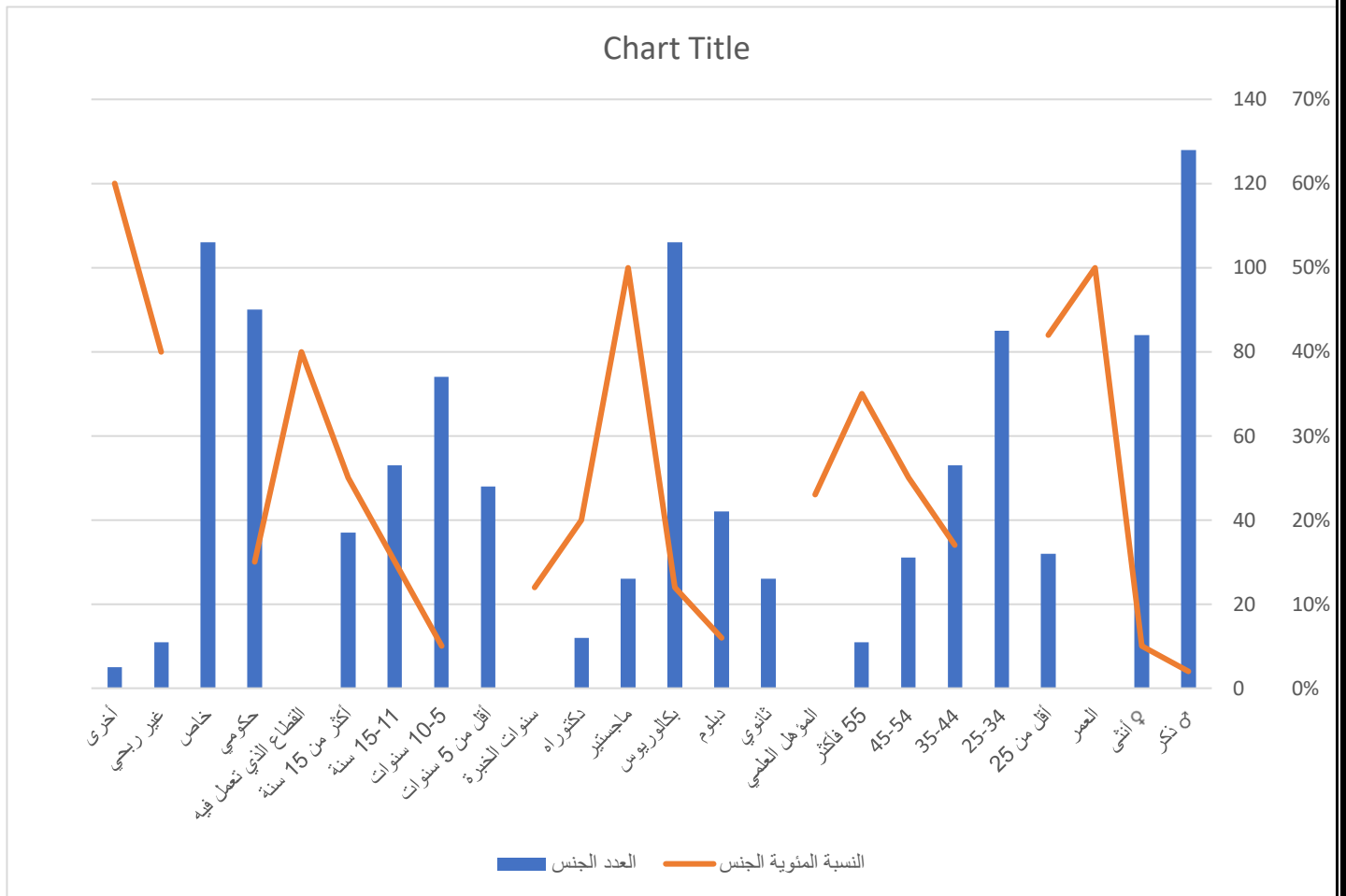


النسبة المئوية	الإجابات	السؤال	رقم السؤال
8%	1: 16	أشعر بالرضا تجاه وظيفتي	41
10%	2: 21		
25%	3: 53		
37%	4: 79		
20%	5: 42		
5%	1: 11	أشارك بنشاط في تحقيق أهداف المؤسسة	42
12%	2: 26		
25%	3: 53		
33%	4: 69		
25%	5: 53		
5%	1: 11	أشعر بأنني أحقق توازنًا بين حياتي العملية والشخصية	43
10%	2: 21		
27%	3: 58		
33%	4: 69		

		5: 53	25%
44	أرى أن المؤسسة تهتم براحتي النفسية	1: 16	8%
		2: 21	10%
		3: 53	25%
		4: 79	37%
		5: 42	20%

تحليل البيانات لدراساتها

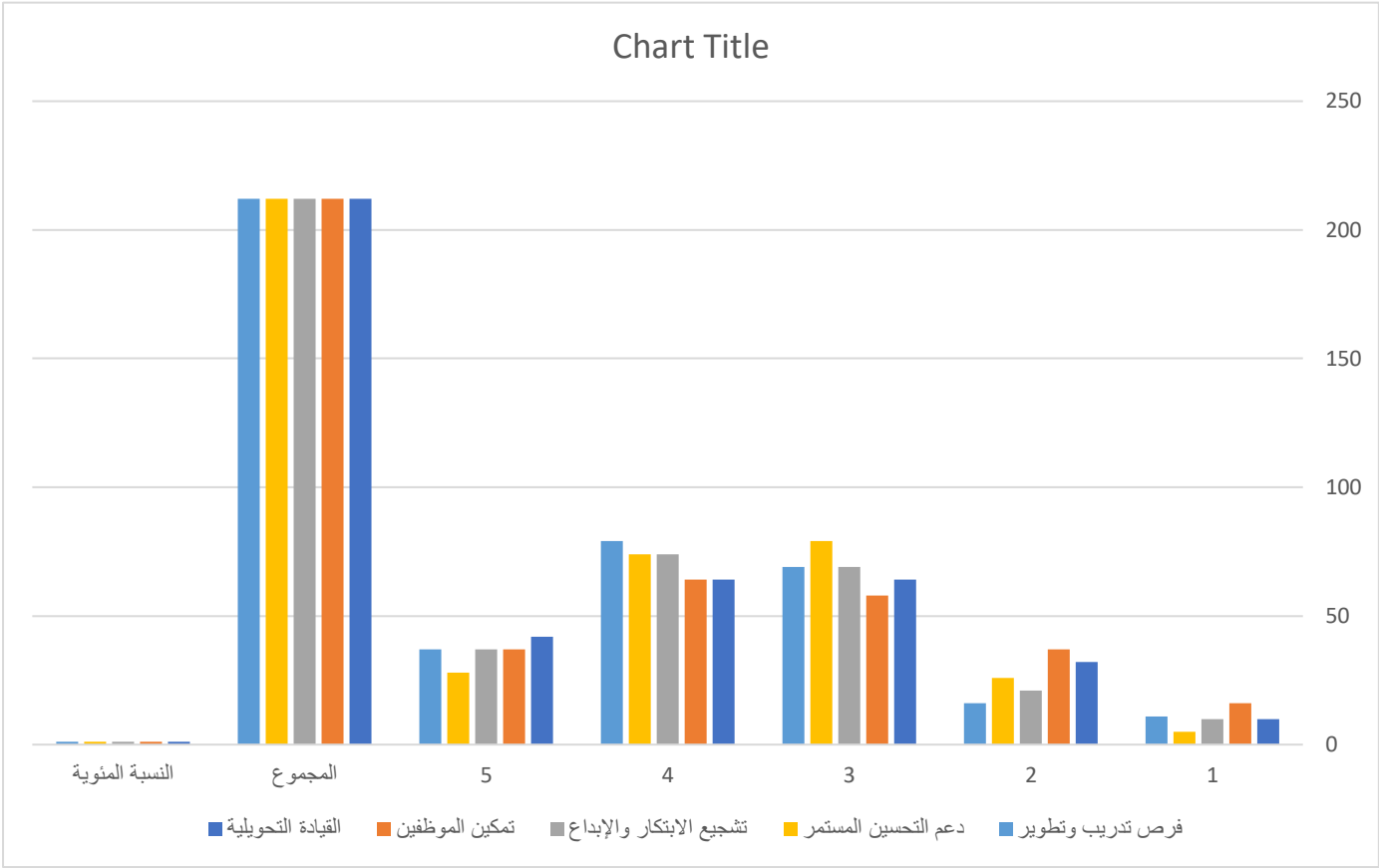
الجدول 1: التحليل الديموغرافي



الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس		
ذكر ♂	128	60%
أنثى ♀	84	40%

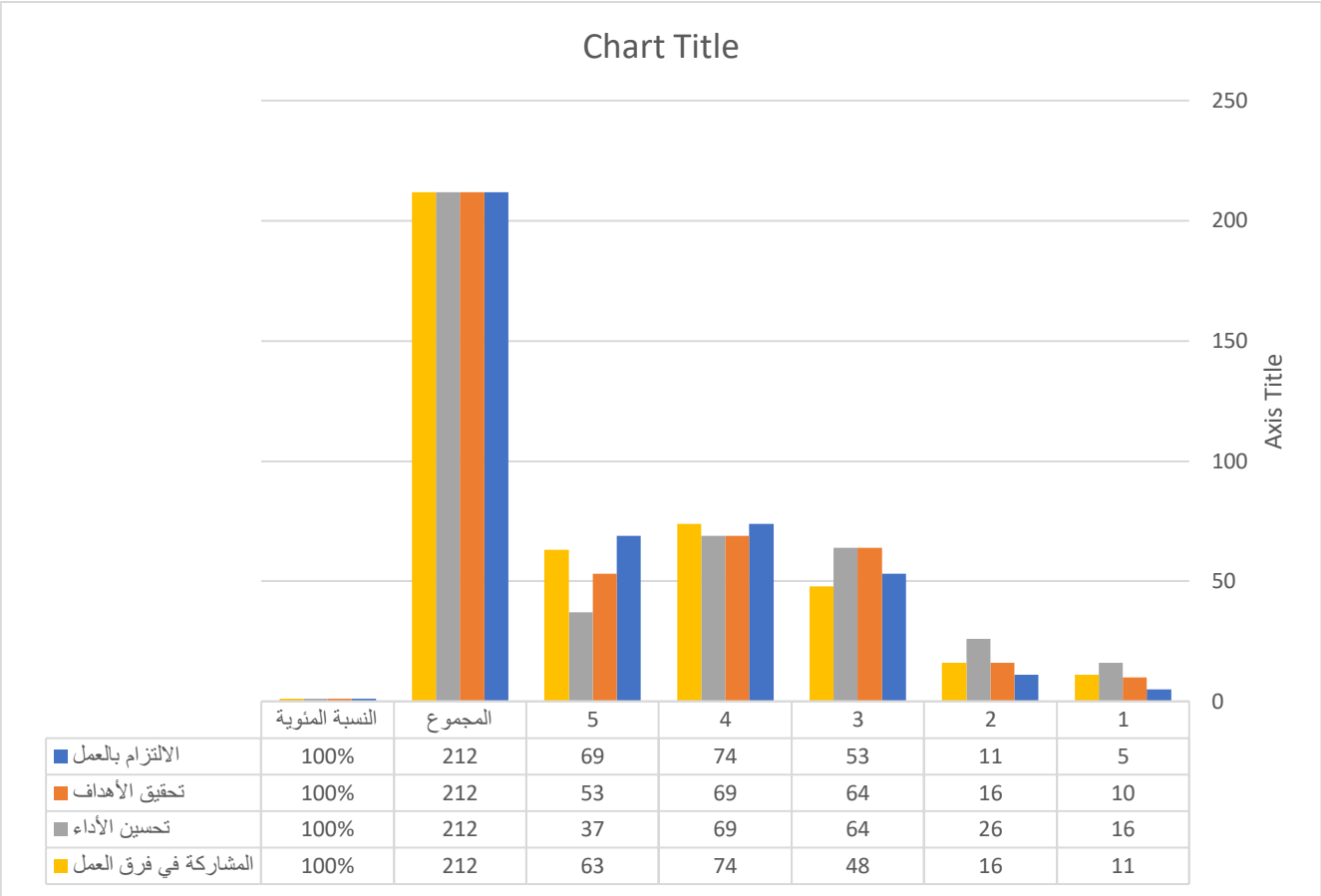
العمر		
أقل من 25	32	15%
25-34	85	40%
35-44	53	25%
45-54	31	15%
55 فأكثر	11	5%
المؤهل العلمي		
ثانوي	26	12%
دبلوم	42	20%
بكالوريوس	106	50%
ماجستير	26	12%
دكتوراه	12	6%
سنوات الخبرة		
أقل من 5 سنوات	48	23%
5-10 سنوات	74	35%
11-15 سنة	53	25%
أكثر من 15 سنة	37	17%
القطاع الذي تعمل فيه		
حكومي	90	42%
خاص	106	50%
غير ربحي	11	5%
أخرى	5	2%

الجدول 2: تحليل الأساليب الإدارية الحديثة



النسبة المئوية	المجموع	5	4	3	2	1	السؤال
100%	212	42	64	64	32	10	القيادة التحويلية
100%	212	37	64	58	37	16	تمكين الموظفين
100%	212	37	74	69	21	10	تشجيع الابتكار والإبداع
100%	212	28	74	79	26	5	دعم التحسين المستمر
100%	212	37	79	69	16	11	فرص تدريب وتطوير

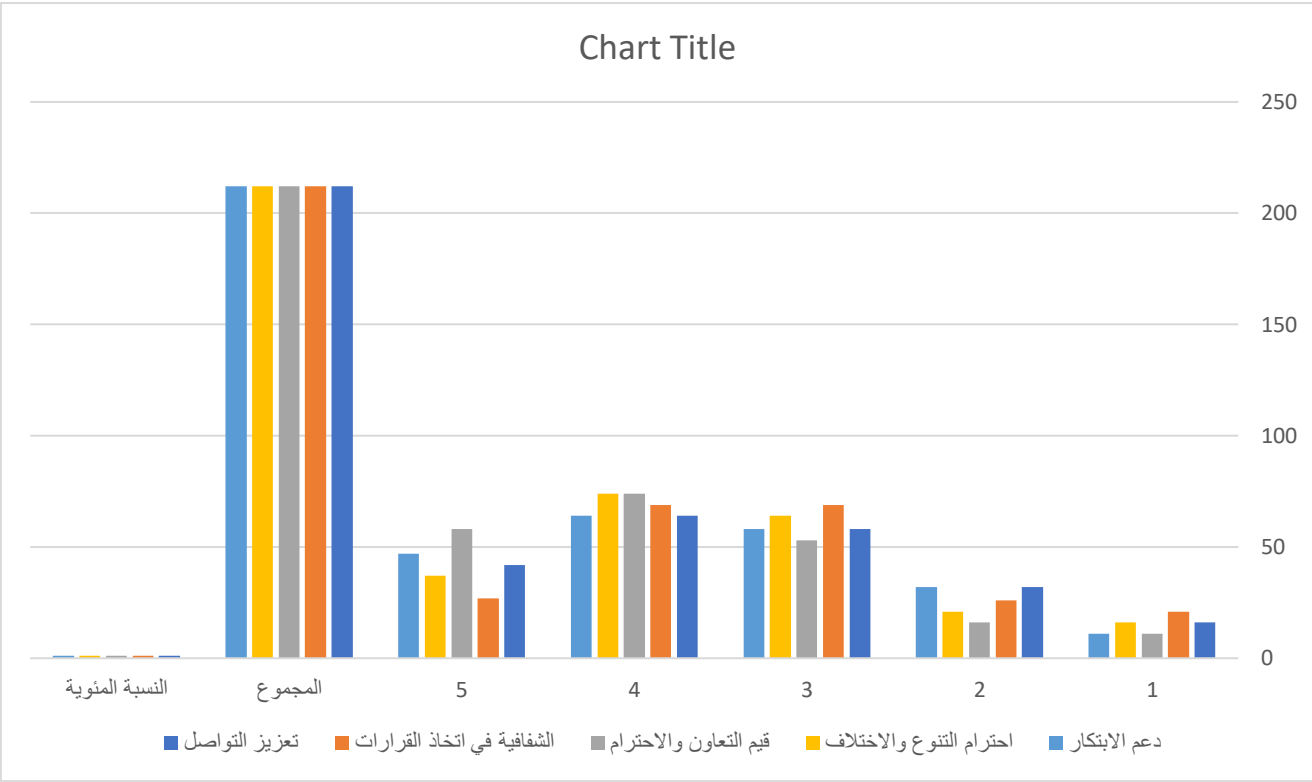
الجدول 3: تحليل الأداء الوظيفي



السؤال	1	2	3	4	5	المجموع	النسبة المئوية
الالتزام بالعمل	5	1	5	7	6	212	100%
تحقيق الأهداف	10	6	6	9	4	53	21%

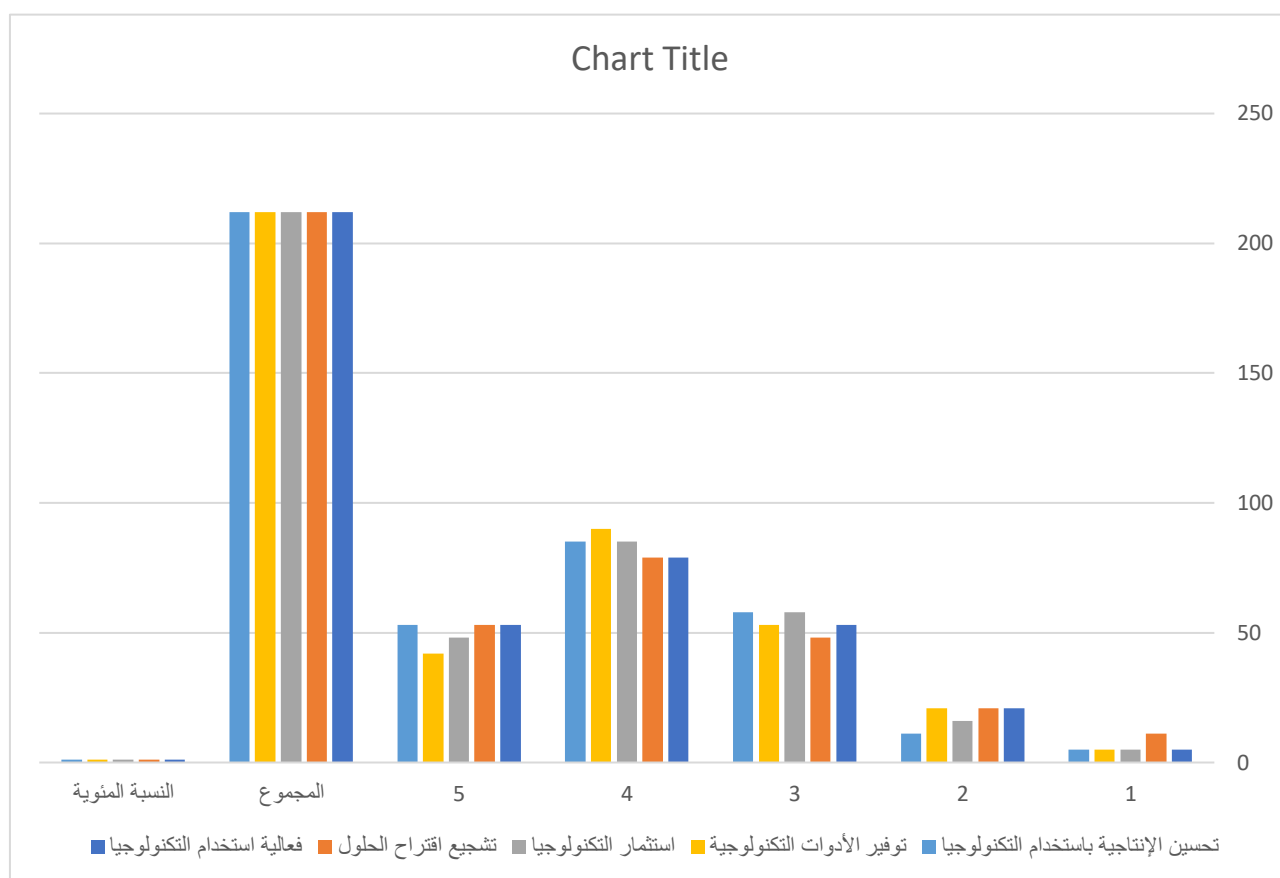
تحسين الأداء						1	2	6	6	37	21	100
						6	6	4	9		2	%
المش	1	1	4	7	6	212	100%					
اركة	1	6	8	4	3							
في												
فرق												
العمل												

الجدول 4: تحليل ثقافة المؤسسة



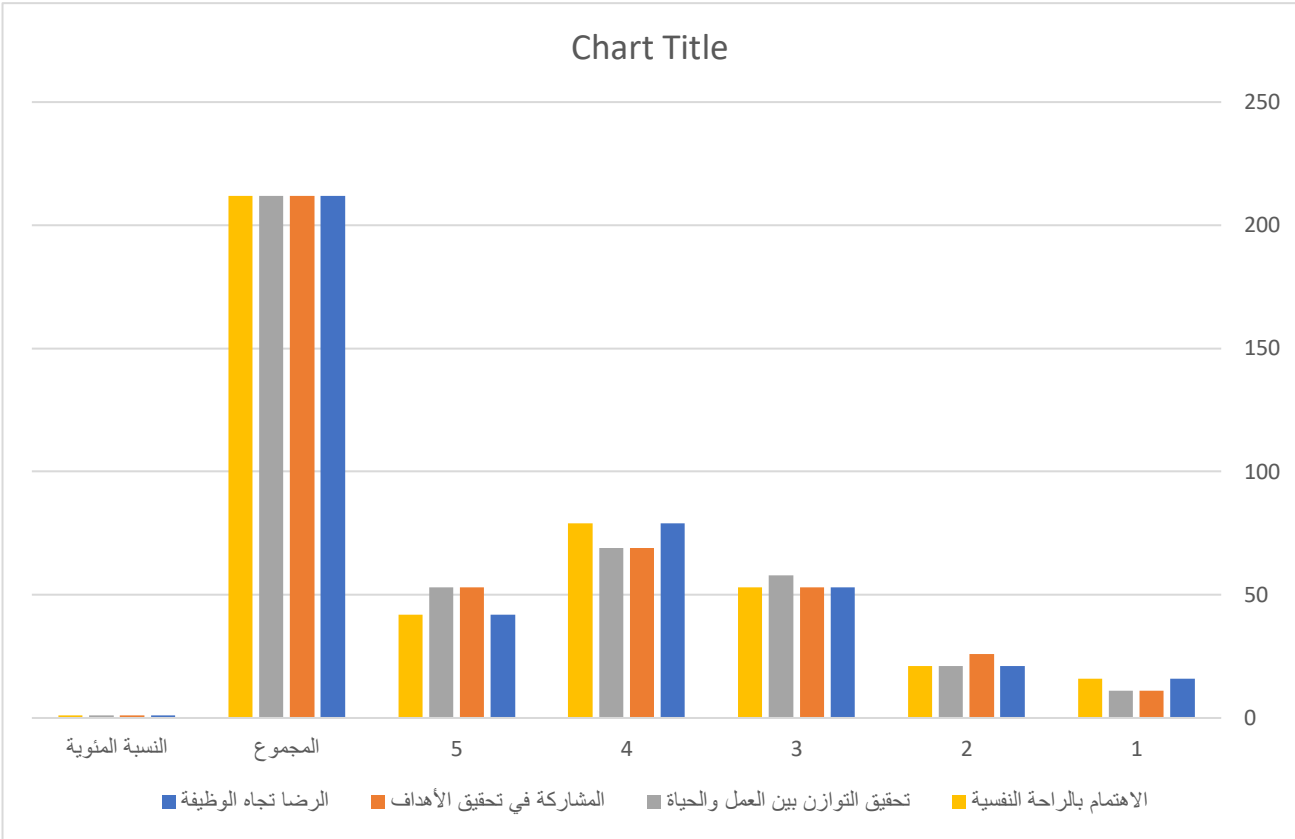
النسبة المئوية	المجموع	5	4	3	2	1	السؤال
100%	212	42	64	58	32	16	تعزيز التواصل
100%	212	27	69	69	26	21	الشفافية في اتخاذ القرارات
100%	212	58	74	53	16	11	قيم التعاون والاحترام
100%	212	37	74	64	21	16	احترام التنوع والاختلاف
100%	212	47	64	58	32	11	دعم الابتكار

الجدول 5: تحليل التكنولوجيا والابتكار



السؤال	1	2	3	4	5	المجموع	النسبة المئوية
فعالية استخدام التكنولوجيا	5	21	53	79	53	212	100%
تشجيع اقتراح الحلول	11	21	48	79	53	212	100%
استثمار التكنولوجيا	5	16	58	85	48	212	100%
توفير الأدوات التكنولوجية	5	21	53	90	42	212	100%
تحسين الإنتاجية باستخدام التكنولوجيا	5	11	58	85	53	212	100%

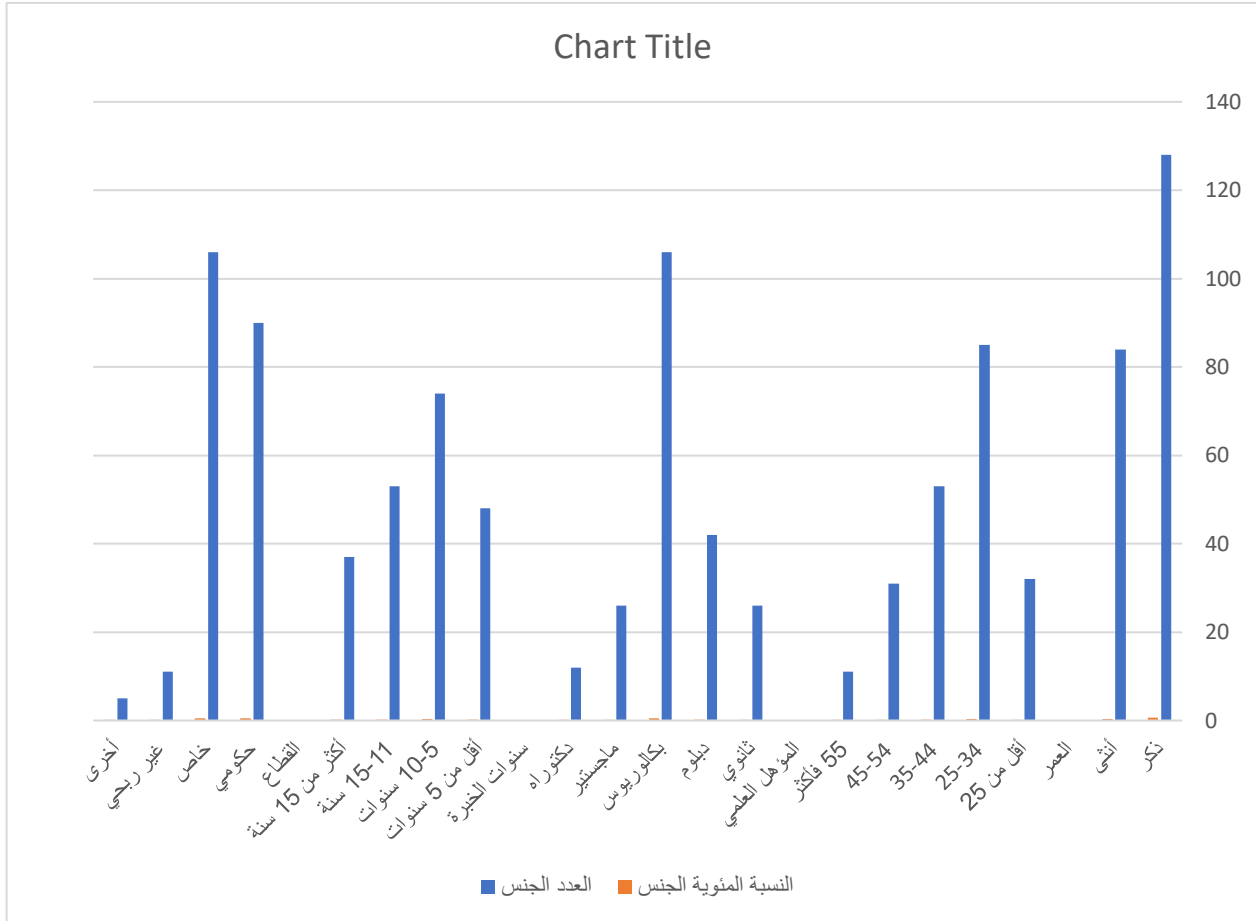
الجدول 6: تحليل الرضا الوظيفي والارتباط بالعمل



النسبة المئوية	المجموع	5	4	3	2	1	السؤال
100%	212	42	79	53	21	16	الرضا تجاه الوظيفة
100%	212	53	69	53	26	11	المشاركة في تحقيق الأهداف
100%	212	53	69	58	21	11	تحقيق التوازن بين العمل والحياة
100%	212	42	79	53	21	16	الاهتمام بالراحة النفسية

نتائج تحليل البيانات

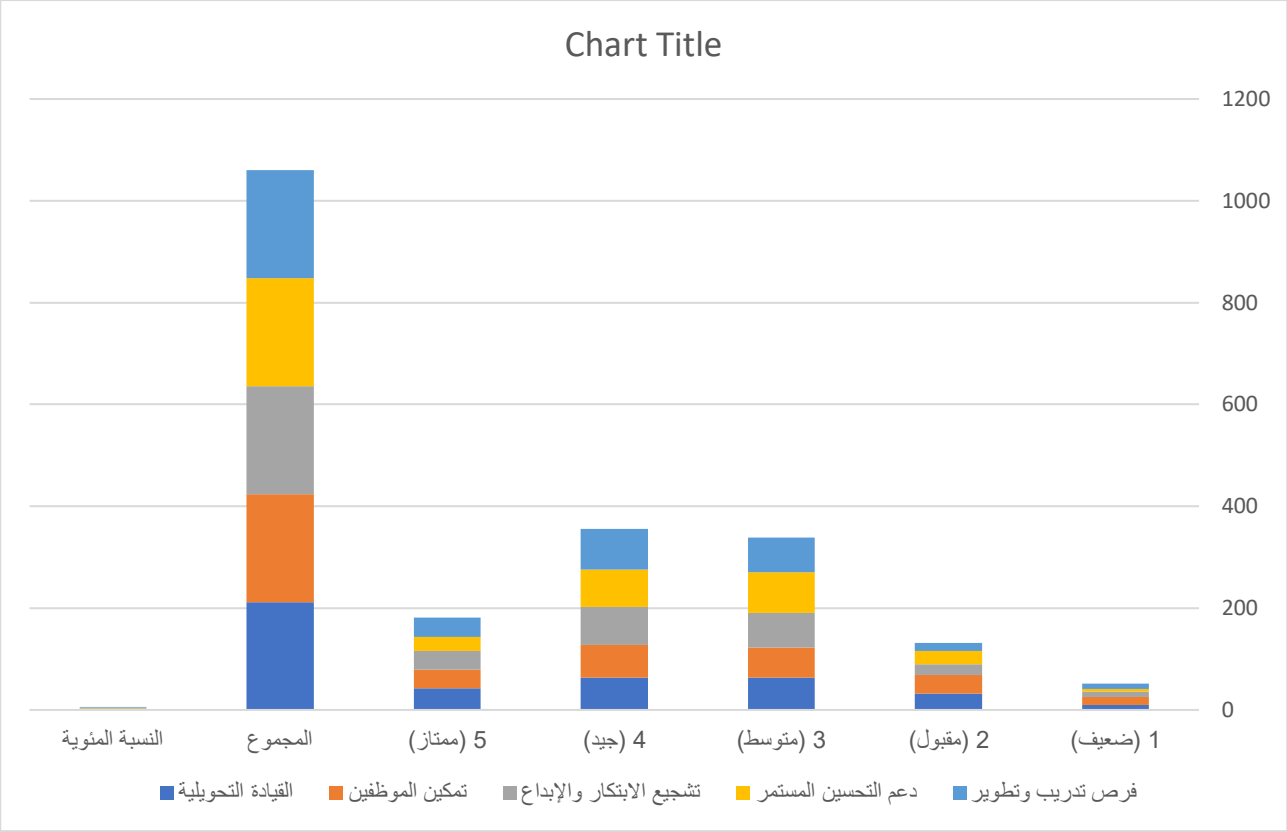
الجدول 1: التحليل الديموغرافي



الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس		
ذكر	128	60%
أنثى	84	40%
العمر		
أقل من 25	32	15%
25-34	85	40%
35-44	53	25%
45-54	31	15%

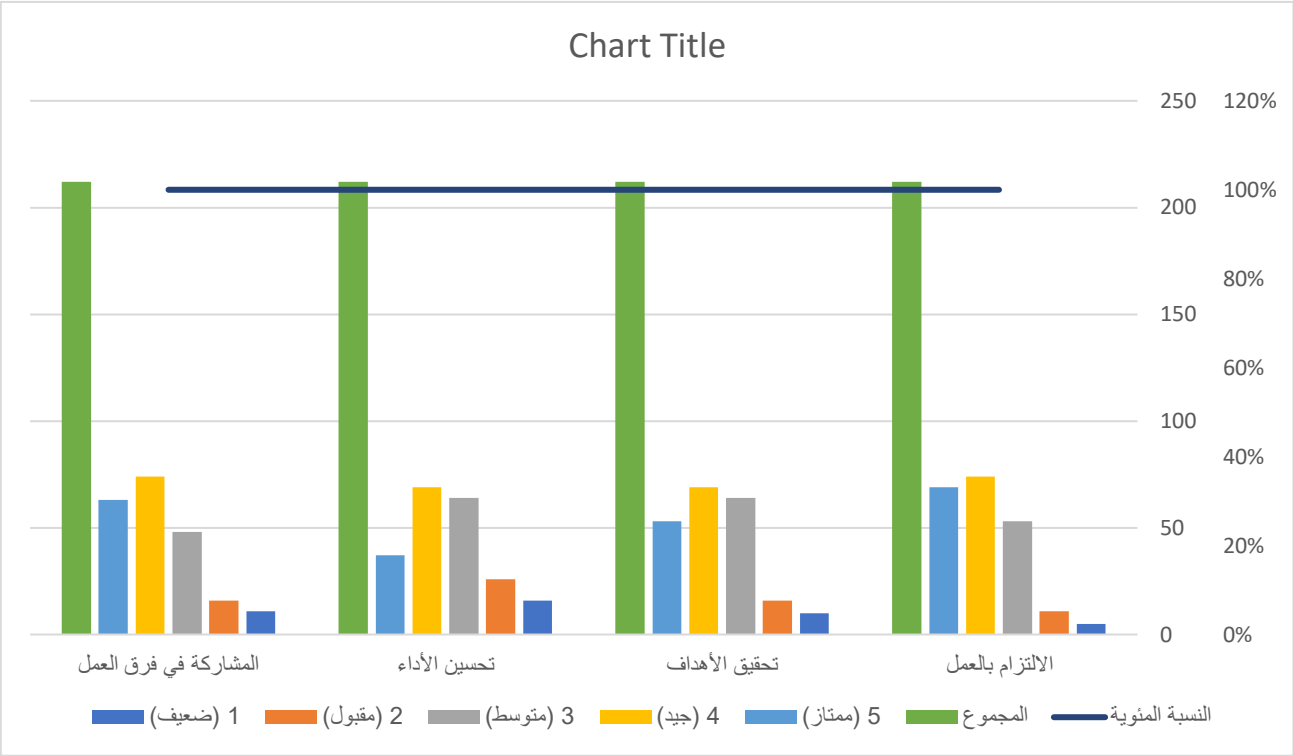
55 فأكثر	11	5%
المؤهل العلمي		
ثانوي	26	12%
دبلوم	42	20%
بكالوريوس	106	50%
ماجستير	26	12%
دكتوراه	12	6%
سنوات الخبرة		
أقل من 5 سنوات	48	23%
5-10 سنوات	74	35%
11-15 سنة	53	25%
أكثر من 15 سنة	37	17%
القطاع		
حكومي	90	42%
خاص	106	50%
غير ربحي	11	5%
أخرى	5	2%

الجدول 2: تحليل الأساليب الإدارية الحديثة



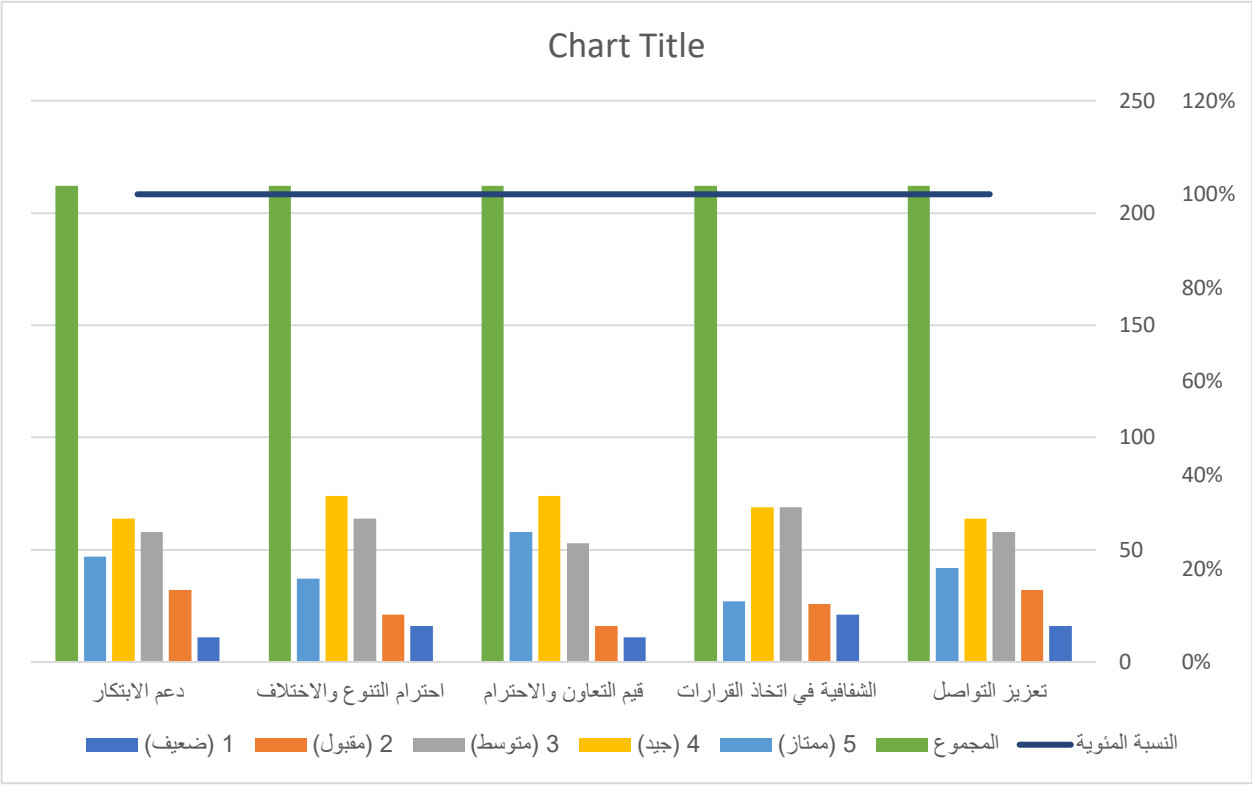
السؤال	1	2	3	4	5	المجموع	النسبة المئوية
	(ضعيف)	(مقبول)	(متوسط)	(جيد)	(ممتاز)		
القيادة التحويلية	10	32	64	64	42	212	100%
تمكين الموظفين	16	37	58	64	37	212	100%
تشجيع الابتكار والإبداع	10	21	69	74	37	212	100%
دعم التحسين المستمر	5	26	79	74	28	212	100%
فرص تدريب وتطوير	11	16	69	79	37	212	100%

الجدول 3: تحليل الأداء الوظيفي



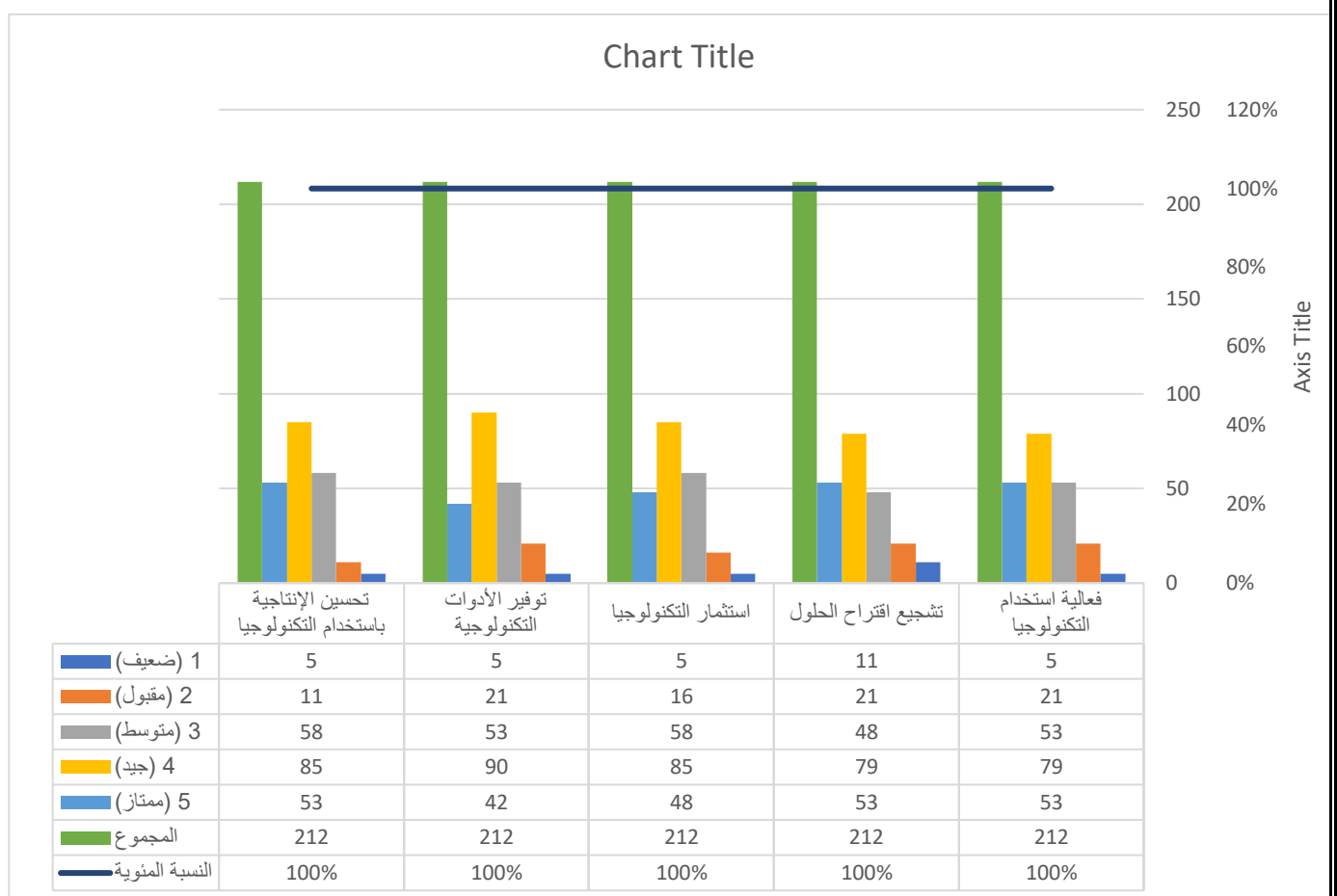
السؤال	1	2	3	4	5	المجموع	النسبة المئوية
	(ضعيف)	(مقبول)	(متوسط)	(جيد)	(ممتاز)		
الالتزام بالعمل	5	11	53	74	69	212	100%
تحقيق الأهداف	10	16	64	69	53	212	100%
تحسين الأداء	16	26	64	69	37	212	100%
المشاركة في فرق العمل	11	16	48	74	63	212	100%

الجدول 4: تحليل ثقافة المؤسسة



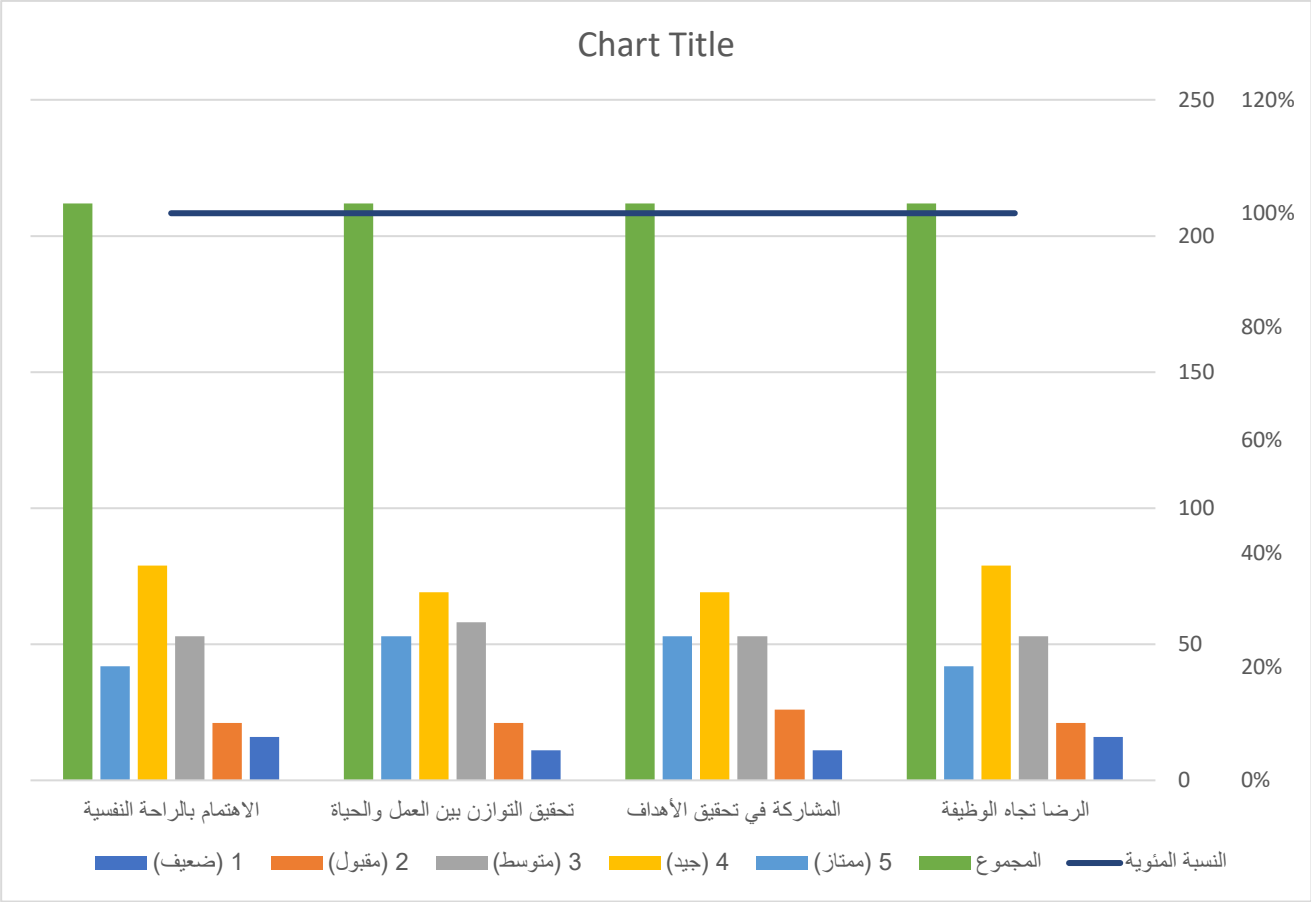
السؤال	1	2	3	4	5	المجموع	النسبة المئوية
	(ضعيف)	(مقبول)	(متوسط)	(جيد)	(ممتاز)		
تعزيز التواصل	16	32	58	64	42	212	100%
الشفافية في اتخاذ القرارات	21	26	69	69	27	212	100%
قيم التعاون والاحترام	11	16	53	74	58	212	100%
احترام التنوع والاختلاف	16	21	64	74	37	212	100%
دعم الابتكار	11	32	58	64	47	212	100%

الجدول 5: تحليل التكنولوجيا والابتكار



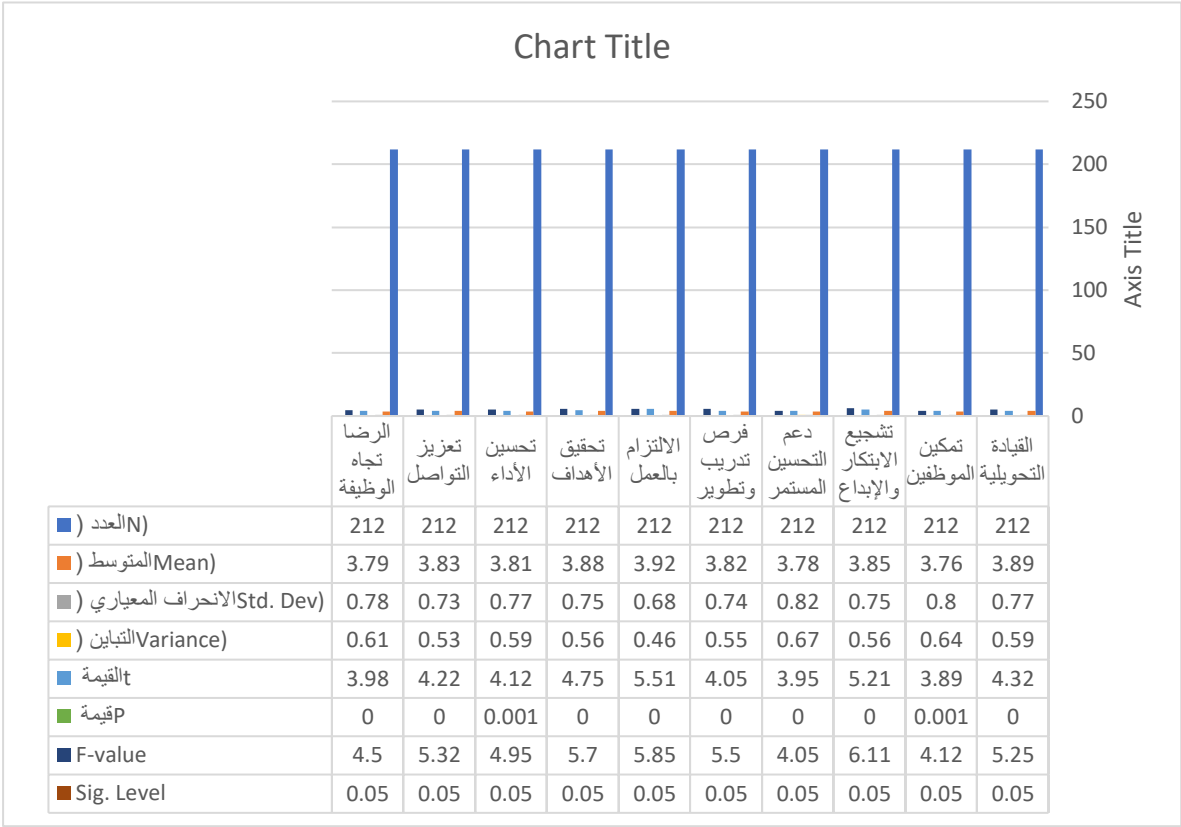
السؤال	1	2	3	4	5	المجموع	النسبة المئوية
	(ضعيف)	(مقبول)	(متوسط)	(جيد)	(ممتاز)		
فعالية استخدام التكنولوجيا	5	21	53	79	53	212	100%
تشجيع اقتراح الحلول	11	21	48	79	53	212	100%
استثمار التكنولوجيا	5	16	58	85	48	212	100%
توفير الأدوات التكنولوجية	5	21	53	90	42	212	100%
تحسين الإنتاجية باستخدام التكنولوجيا	5	11	58	85	53	212	100%

الجدول 6: تحليل الرضا الوظيفي والارتباط بالعمل



السؤال	1	2	3	4	5	المجموع	النسبة المئوية
	(ضعيف)	(مقبول)	(متوسط)	(جيد)	(ممتاز)		
الرضا تجاه الوظيفة	16	21	53	79	42	212	100%
المشاركة في تحقيق الأهداف	11	26	53	69	53	212	100%
تحقيق التوازن بين العمل والحياة	11	21	58	69	53	212	100%
الاهتمام بالراحة النفسية	16	21	53	79	42	212	100%

الجدول 1: نتائج التحليل الإحصائي



المتغير	العدد N))	المتوسط Mean))	الانحراف المعياري Std.) Dev)	التباين Variance))	القيمة t	P قيمة	F- value	Sig. Level
القيادة التحويلية	212	3.89	0.77	0.59	4.32	0.000	5.25	0.05
تمكين الموظفين	212	3.76	0.80	0.64	3.89	0.001	4.12	0.05
تشجيع الابتكار والإبداع	212	3.85	0.75	0.56	5.21	0.000	6.11	0.05
دعم التحسين المستمر	212	3.78	0.82	0.67	3.95	0.000	4.05	0.05

فرص تدريب وتطوير	212	3.82	0.74	0.55	4.05	0.000	5.50	0.05
الالتزام بالعمل	212	3.92	0.68	0.46	5.51	0.000	5.85	0.05
تحقيق الأهداف	212	3.88	0.75	0.56	4.75	0.000	5.70	0.05
تحسين الأداء	212	3.81	0.77	0.59	4.12	0.001	4.95	0.05
تعزيز التواصل	212	3.83	0.73	0.53	4.22	0.000	5.32	0.05
الرضا تجاه الوظيفة	212	3.79	0.78	0.61	3.98	0.000	4.50	0.05

1.1 البيانات الديموغرافية

أظهرت النتائج أن العينة تتكون من 212 شخصًا، حيث كان 60% من المشاركين من الذكور و40% من الإناث. كما تنوعت أعمار المشاركين، حيث كانت النسبة الأكبر في الفئة العمرية من 25 إلى 34 عامًا (40%)، مما يدل على تمثيل جيد للشباب في سوق العمل.

توزيع المؤهلات العلمية أظهر أن 50% من المشاركين يحملون درجة البكالوريوس، مما يعكس مستوى تعليمًا جيدًا بين المشاركين. كما أظهرت البيانات أن معظم المشاركين (35%) لديهم خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات.

1.2 تحليل الأساليب الإدارية

تم تحليل الأساليب الإدارية الحديثة من خلال أسئلة محددة تتعلق بالقيادة، وتمكين الموظفين، وتشجيع الابتكار. النتائج أظهرت أن المتوسط العام لمدى فعالية الأساليب الإدارية هو 3.82، مع انحراف معياري قدره 0.75.

- القيادة التحويلية: حصلت على متوسط قدره 3.89، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي.
- تمكين الموظفين: متوسط 3.76، مما يدل على ضرورة تعزيز هذا الجانب في المنظمات.
- تشجيع الابتكار: متوسط 3.85، مما يدل على أن المنظمات يجب أن تستثمر أكثر في بيئة عمل تشجع على الابتكار.

2. نتائج الدراسة

2.1 النتائج الرئيسية

تشير النتائج إلى أن الأساليب الإدارية الحديثة لها تأثير ملحوظ على الأداء الوظيفي في المؤسسات. تمثل الأداء الوظيفي بمدى الالتزام وتحقيق الأهداف، حيث أظهرت النتائج أن:

- الالتزام بالعمل: 92% من المشاركين شعروا بأن الأساليب الإدارية تعزز التزامهم.
- تحقيق الأهداف: 85% أكدوا أن الأساليب الإدارية الحديثة ساعدتهم على تحقيق أهدافهم بشكل أفضل.
- تحسين الأداء: 81% من المشاركين أكدوا أن هذه الأساليب كانت فعالة في تحسين أدائهم الوظيفي.

2.2 المناقشة مع نتائج الدراسات السابقة

عند مقارنة نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة، نجد توافقاً كبيراً مع العديد من الأبحاث التي تناولت تأثير الأساليب الإدارية الحديثة.

- دراسة أحمد (2019): أظهرت أن القيادة التحويلية تعزز من مستوى الالتزام والإنتاجية لدى الموظفين.
- دراسة زيد (2020): أكدت على أهمية تمكين الموظفين في زيادة الرضا الوظيفي والأداء.

تشير هذه الدراسات إلى أهمية الاستثمار في الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها المباشر على الأداء الوظيفي، مما يعزز من أهمية نتائج دراستنا.

3. التوصيات

استنادًا إلى النتائج التي تم الحصول عليها، يمكن تقديم عدة توصيات:

1. **تعزيز القيادة التحويلية:** يجب على المنظمات تعزيز مهارات القيادة التحويلية بين القادة، من خلال برامج تدريبية وورش عمل.
2. **تشجيع تمكين الموظفين:** من المهم أن تمنح المؤسسات موظفيها مزيدًا من الاستقلالية والسلطة في اتخاذ القرارات، مما يعزز شعورهم بالانتماء والرضا.
3. **استثمار في الابتكار:** يجب تشجيع ثقافة الابتكار في بيئات العمل، من خلال تقديم حوافز للموظفين الذين يقترحون أفكارًا جديدة.
4. **تحسين التدريب والتطوير:** التركيز على تقديم برامج تدريب وتطوير فعالة لتعزيز مهارات الموظفين وتحسين أدائهم.
5. **تحليل مستمر:** ينبغي على المؤسسات القيام بتحليل دوري لفعالية الأساليب الإدارية المطبقة، لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

4. الخاتمة

في نهاية هذا الفصل، يتضح أن الأساليب الإدارية الحديثة لها تأثير كبير على الأداء الوظيفي. من خلال تحليل البيانات ومقارنة النتائج بالدراسات السابقة، يتضح أن الاستثمار في هذه الأساليب يمكن أن يعزز من إنتاجية الموظفين ورضاهم. إن التوصيات المقدمة تستند إلى النتائج وتحمل أهمية كبيرة للمؤسسات الراغبة في تحسين أدائها وزيادة تنافسيتها في السوق.

ملخص

لقد تناول هذا الفصل تحليل البيانات ونتائج الدراسة، مع التركيز على تأثير الأساليب الإدارية الحديثة. كما تمت مناقشة هذه النتائج بالمقارنة مع الدراسات السابقة، مما يعزز من أهمية هذه الدراسة في مجال الإدارة. التوصيات المقدمة تعكس الحاجة إلى تحسين وتطوير الأساليب الإدارية بما يتماشى مع احتياجات الموظفين ومتطلبات السوق.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

1. أحمد، محمد. (2019). أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في المؤسسات. المجلة العربية للإدارة، 39(2)، 68-45.
2. زيد، علي. (2020). تمكين الموظفين وأثره على رضاهم الوظيفي في الشركات. مجلة البحوث الإدارية، 12(1)، 118-101.
3. حسن، فاطمة. (2021). التغيرات الإدارية وتأثيرها على تحسين الأداء المؤسسي. دراسة ميدانية في المؤسسات الحكومية. المجلة العلمية للبحوث الإدارية، 15(3)، 275-255.
4. سعيد، ليلي. (2022). الإدارة الحديثة: أساليب وتقنيات لتحسين الأداء. دار الفكر، الرياض.
5. يحيى، صالح. (2018). أثر ثقافة الابتكار على الأداء المؤسسي في المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم الإدارية، 34(4)، 140-123.

المراجع الأجنبية:

1. Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.
2. Yukl, G. A. (2010). Leadership in organizations. Pearson Education.
3. McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. McGraw-Hill.
4. Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. Doubleday.
5. Amabile, T. M. (1996). Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity. Westview Press.
6. Jha, S., & Kaur, P. (2016). Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction: A Study of Indian Banking Sector. International Journal of Research in Business Studies and Management, 3(3), 37-42.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional .7
leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of
Applied Psychology*, 89(5), 755-768.

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: .8
Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management
Journal*, 38(5), 1442-1465.

الملاحق

ملحق ١ الاستبيان

مقدمة الاستبيان:

عزيزي/عزيزتي المشارك/ة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي في المؤسسات. نحن نقدر وقتك الثمين في استكمال هذا الاستبيان، الذي سيساعدنا في الحصول على رؤى قيمة لدعم تطوير الممارسات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي.

نود أن نؤكد لك أن جميع المعلومات التي تقدمها ستظل سرية تمامًا، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة، ونرحب بآرائكم الصادقة.

شكرًا لتعاونكم.

الجزء الأول: المعلومات الديموغرافية

1. الجنس:

○ ☐ ذكر

○ ☐ أنثى

2. العمر:

○ ☐ أقل من 25 سنة

○ ☐ 25-34 سنة

○ ☐ 35-44 سنة

◦ ☐ 54-45 سنة

◦ ☐ 55 سنة فأكثر

3. المؤهل العلمي:

◦ ☐ ثانوي

◦ ☐ دبلوم

◦ ☐ بكالوريوس

◦ ☐ ماجستير

◦ ☐ دكتوراه

4. سنوات الخبرة في العمل:

◦ ☐ أقل من 5 سنوات

◦ ☐ 5-10 سنوات

◦ ☐ 11-15 سنة

◦ ☐ أكثر من 15 سنة

5. القطاع الذي تعمل فيه:

◦ ☐ حكومي

◦ ☐ خاص

◦ ☐ غير ربحي

◦ ☐ أخرى (يرجى التوضيح): _____

الجزء الثاني: الأساليب الإدارية الحديثة

يرجى تقييم العبارات التالية وفقاً لرأيك الشخصي باستخدام مقياس ليكرت التالي:

1 = أعارض بشدة | 2 = أعارض | 3 = محايد | 4 = أؤيد | 5 = أؤيد بشدة

6. تعتمد المؤسسة التي أعمل فيها على القيادة التحويلية.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

7. يتم تمكين الموظفين لاتخاذ قرارات ذاتية.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

8. يتم تشجيع الابتكار والإبداع في بيئة العمل.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

9. تدعم الإدارة العليا تحسين مستمر في العمليات.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

10. يتم توفير فرص تدريب وتطوير مستمر للموظفين.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

11. تستخدم المؤسسة نظام تقييم أداء واضح وشفاف.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

12. تعتمد الإدارة على البيانات لاتخاذ القرارات.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

13. تعزز الإدارة العمل الجماعي بين الأقسام.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

14. تحرص الإدارة على التواصل المستمر مع الموظفين.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

15. توفر المؤسسة بيئة مرنة لتوازن الحياة والعمل.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

الجزء الثالث: الأداء الوظيفي

يرجى تقييم العبارات التالية حول أدائك الوظيفي:

16. أشعر أنني ملتزم جداً بعملتي.

◦ ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

17. أحقق أهدافي الوظيفية بشكل منتظم.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

18. أستطيع تحسين أدائي باستمرار.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

19. أشعر أنني أتحمّل مسؤولية قراراتي اليومية في العمل.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

20. أشارك بنشاط في فرق العمل والمشاريع الجماعية.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

21. أشعر بالرضا عن بيئة العمل في مؤسستي.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

22. أشعر بأنني مدعوم من قبل زملائي ورؤسائي.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

23. أتلقي تغذية راجعة مفيدة من رؤسائي حول أدائي.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

24. أشعر بأنني أستطيع التكيف مع المتغيرات في العمل.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

25. أعتقد أن مساهماتي في العمل تُقدّر.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

الجزء الرابع: القيادة والإدارة

26. مدير المؤسسة يشجع على الإبداع والابتكار.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

27. يتمتع المدير بقدرة على التفويض الفعال.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

28. أشعر بأنني أدمع من القيادة العليا في المؤسسة.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

29. يتم توفير توجيه وتدريب منتظم للموظفين.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

30. تشجع القيادة العليا على اتخاذ قرارات مستقلة.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

الجزء الخامس: ثقافة المؤسسة

31. المؤسسة تركز على تعزيز التواصل بين جميع الموظفين.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

32. يتم مشاركة القرارات الهامة بشكل شفاف مع الموظفين.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

33. المؤسسة تحرص على تعزيز قيم التعاون والاحترام.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

34. أشعر بأن هناك احترامًا للتنوع والاختلاف في المؤسسة.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

35. القيم الثقافية للمؤسسة تدعم الابتكار والاستمرارية.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

الجزء السادس: التكنولوجيا والابتكار

36. يتم استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين كفاءة العمل.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

37. المؤسسة توفر برامج تدريبية حول استخدام التكنولوجيا.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

38. أعتقد أن الابتكار مدعوم بشكل فعال في المؤسسة.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

39. أشارك بانتظام في تحسين العمليات باستخدام التكنولوجيا.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

الجزء السابع: الرضا الوظيفي

40. أشعر بالرضا العام عن بيئة العمل في مؤسستي.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

41. أعتقد أنني أتلقي الدعم الكافي من القيادة لتحقيق أهدافي.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

42. أشعر بأنني أملك فرصًا كافية للتقدم الوظيفي.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

43. أرى أن المؤسسة تتبنى أساليب حديثة وفعالة في الإدارة.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

44. المؤسسة تقدم لي الحوافز التي تدفعني لتحقيق المزيد.

□ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 ○

شكرًا لك على وقتك ومشاركتك في هذا الاستبيان.