

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



العنوان باللغة العربية

دراسة واقع عدد من الأنماط القيادية في التأثير على أداء الموظفين:
دراسة تطبيقية على بعض شركات المقاولات بمدينة الرياض

إعداد الطالب/

عادل حسن القيسي

241000193

إشراف/

د.فايز جراد

د.الفیصل عبد الحمید.

العام الدراسي:

٢٠٢٤

حقوق الطباعة

تُعد حقوق الطباعة والنشر الخاصة بهذا البحث ملكاً حصرياً لجامعة ميد أوشن، كلية إدارة الأعمال. وأقر بموجب هذا البحث، بصفتي الطالب عادل حسن القيسي، أن هذا العمل قد أُعدَّ لأغراض أكاديمية وبحثية بحتة وفقاً لمتطلبات الجامعة وبرنامجها الأكاديمي. وأتعهد بعدم نسخ أو توزيع هذا البحث أو أي جزء منه بأي شكل كان، سواء كان ذلك لأغراض تجارية أو غير أكاديمية، دون الحصول على إذن خطي مسبق من الجامعة.

كما أؤكد التزامي الكامل بسياسات الجامعة المتعلقة بحماية حقوق الطباعة والنشر، ودعمي للأمانة العلمية التي تعزز البحث الأكاديمي المسؤول. ويشمل هذا الالتزام احترام جميع حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بالبحث، بما يضمن صون حقوق جامعة ميد أوشن وحمايتها من أي استخدام غير مصرح به.

أي استخدام غير قانوني أو مخالف لهذه الحقوق قد يؤدي إلى اتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة وفقاً للوائح الجامعة والقوانين المحلية والدولية المتعلقة بحقوق الطباعة والنشر.

الشكر والتقدير

أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة الحكم والمقيمين على وقتهم الثمين وجهودهم المبذولة في قراءة وتقييم هذا البحث. إن توجيهاتهم القيمة وملاحظاتهم البناءة كان لها أثر كبير في تحسين جودة هذا العمل وتعزيز قيمته العلمية.

كما أعبر عن امتناني العميق لكل من ساعدني ودعمني خلال مراحل إعداد هذا البحث، سواء من أساتذة الجامعة، زملائي، أو أصدقائي. ولا يفوتني أن أخص بالشكر أعضاء هيئة التدريس في كلية إدارة الأعمال بجامعة ميد أوشن على دعمهم المتواصل وتشجيعهم المستمر الذي ساهم في إتمام هذا العمل.

وإلى أسرتي التي كانت سندي الدائم خلال مسيرتي الأكاديمية، أوجه لهم أسمى آيات الشكر والعرفان على صبرهم ودعائهم وتشجيعهم لي في كل خطوة.

هذا البحث هو ثمرة جهود جماعية وتعاون من كل من آمن بقدرتي على الإنجاز، وهو ما يدفعني دائماً إلى تقديم الأفضل في مسيرتي الأكاديمية والمهنية.

فهرس المحتويات:

المستخلص	٨
الفصل الأول	٩
المقدمة	١٠
مشكلة الدراسة	١١
أهمية الدراسة	١٢
أهداف الدراسة	١٣
تساؤلات الدراسة	١٣
فروض الدراسة	١٤
النظرية المتبعة لإعداد البحث	١٥
الفصل الثاني الدراسات السابقة	
مقدمة	١٨
الدراسات السابقة	١٩
الإطار النظري.	٢١
الفصل الثالث منهجية الدراسة	
مقدمة	٢٥
المنهجية والطرق البحث.	٢٦
أدوات الدراسة	٢٧
مجتمع البحث	٢٧
حدد مجتمع البحث	٢٧

الفصل الرابع النتائج والتوصيات

٢٩	مقدمة
٣٠	تحليل البيانات
٤٧	النتائج.
٦٢	التوصيات.
٦٧	المراجع
٦٨	الملاحق

رقم الشكل	عنوان الشكل
4-1	توزيع المشاركين حسب الفئة العمرية
4-2	توزيع المشاركين حسب المستوى التعليمي
4-3	توزيع المشاركين حسب المسمى الوظيفي
4-4	توزيع المشاركين حسب نوع الشركة
4-5	توزيع المشاركين حسب القسم
4-6	آراء المشاركين حول تشجيع القائد للعمل الجماعي
4-7	آراء المشاركين حول تركيز القائد على تحقيق الأهداف
4-8	آراء المشاركين حول التحفيز الإيجابي والمكافآت
4-9	آراء المشاركين حول اعتماد القائد على التغذية الراجعة
4-10	آراء المشاركين حول رؤية القائد المستقبلية
4-11	آراء المشاركين حول توفير بيئة عمل آمنة
4-12	آراء المشاركين حول تعامل القائد بعدالة
4-13	آراء المشاركين حول فهم القائد للاحتياجات الاجتماعية
4-14	آراء المشاركين حول وضوح الأهداف المطلوبة
4-15	آراء المشاركين حول الالتزام بالأهداف
4-16	آراء المشاركين حول العمل الجماعي
4-17	آراء المشاركين حول تحسين المهارات المهنية
4-18	آراء المشاركين حول التقدير عند الإنجازات
4-19	آراء المشاركين حول كفاءة استخدام الموارد
4-20	آراء المشاركين حول دور العمل الجماعي في النجاح
4-21	آراء المشاركين حول المرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل

4-22	آراء المشاركين حول الأداء في العمل يساهم في تحقيق نجاح الشركة
4-23	آراء المشاركين حول الالتزام بمواعيد العمل
4-24	آراء المشاركين حول بيئة العمل الحالية
4-25	آراء المشاركين حول القيادة في الشركة
4-26	آراء المشاركين حول بالثقة في الإدارة
4-27	آراء المشاركين حول تعامل القائد مع المشكلات في بيئة العمل
4-28	آراء المشاركين حول توفير الشركة الدعم المطلوب
4-29	آراء المشاركين حول أسلوب القيادة في الشركة
4-30	آراء المشاركين حول المساهمة في تحقيق نجاح الشركة
4-31	آراء المشاركين حول التوازن بين متطلبات العمل و الحياة الشخصية
4-32	آراء المشاركين حول التحديات الرئيسية في بيئة العمل
4-33	آراء المشاركين حول الفرص التي يمكن أن تعزز أدائك الوظيفي
4-34	آراء المشاركين حول الاقتراحات التي تعتقد أنها ستساهم في تحسين بيئة العمل

المستخلص : Abstract

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل بيئة العمل في قطاع المقاولات، مع التركيز على أنماط القيادة، أداء العاملين، التحديات التي تواجههم، والفرص المتاحة لتحسين الأداء. تم جمع البيانات من خلال استبيان شمل ٨٠ مشاركًا يعملون في شركات مقاولات متنوعة، حيث شملت العينة فئات عمرية ومستويات تعليمية ووظائف مختلفة.

أظهرت النتائج أن ٥٠٪ من المشاركين تقل أعمارهم عن ٢٥ عامًا، وأن نصف المشاركين حاصلون على درجة البكالوريوس، مما يعكس تنوعًا كبيرًا في الخلفيات المهنية. فيما يتعلق بأنماط القيادة، أشارت النتائج إلى أن القيادة في الشركات تشجع على العمل الجماعي بنسبة كبيرة، حيث أبدى ٥٠٪ من المشاركين موافقتهم الشديدة على دور القيادة في تحفيز المشاركة في اتخاذ القرارات، وأشار ٦٢.٥٪ إلى أهمية دور القادة في تحقيق الأهداف من خلال التوجيه والتحفيز.

رغم هذه الإيجابيات، كشفت الدراسة عن وجود تحديات رئيسية تواجه بيئة العمل، أبرزها ضغط العمل الزائد والمواعيد النهائية الصارمة (٧٥٪)، ونقص الموارد اللازمة لتنفيذ المهام بكفاءة (٢٥٪)، بالإضافة إلى تفصيل الإدارة لتحسين الموظفين دون غيرهم (٣٧.٥٪).

من جهة أخرى، أظهرت الدراسة أن هناك فرصًا كبيرة لتحسين الأداء الوظيفي. حيث أكد ٧٥٪ من المشاركين أهمية تقديم برامج تدريبية مستمرة لتطوير المهارات، وأشار ٧٥٪ إلى ضرورة تعزيز الحوافز المادية والمعنوية المستمرة. كما أبدى المشاركون اهتمامًا بتحسين بيئة العمل المادية مثل المكاتب والأجهزة بنسبة ٣٧.٥٪، وتعزيز روح العمل الجماعي ووضع أهداف واضحة بنسبة ٥٠٪.

بالإضافة إلى ذلك، قدم المشاركون اقتراحات لتحسين بيئة العمل، من أبرزها تعزيز الشفافية والعدالة في اتخاذ القرارات (٥٠٪)، تحسين آليات التواصل بين الإدارة والموظفين (٦٢.٥٪)، وتوزيع المهام بشكل عادل لتقليل ضغوط العمل (٨٧.٥٪).

توصي الدراسة بتبني أساليب قيادة أكثر شمولية لتحفيز الموظفين، وتوفير الموارد اللازمة لتحسين بيئة العمل، وتنفيذ برامج تدريبية مستدامة لتطوير المهارات، إلى جانب تعزيز الحوافز المادية والمعنوية لضمان رضا الموظفين ورفع كفاءتهم. تسلط هذه النتائج الضوء على الدور المحوري لبيئة العمل والقيادة في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الإنتاجية في قطاع المقاولات.

الفصل الأول

الفصل الاول

المقدمة:

تلعب القيادة دورًا محوريًا في تحقيق أهداف المؤسسات وضمان نجاحها، حيث تُعد من العناصر الأساسية التي تشكل أساس العملية الإدارية. القيادة ليست مجرد وظيفة تنظيمية، بل هي علم وفن يعتمد على مهارات القائد في توجيه الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأداء الأمثل. يظهر أثر القيادة بشكل واضح في جودة العمل، مستوى رضا العاملين، وكفاءة العمليات الداخلية، مما يجعلها ركيزة أساسية في تعزيز بيئة العمل وتحقيق التميز المؤسسي.

في القطاع الخاص، حيث تشتد المنافسة وتتزايد التحديات، تبرز أهمية الأنماط القيادية التي يعتمدها القادة في توجيه فرق العمل وإدارة العمليات. تتفاوت هذه الأنماط بين القيادية التحويلية، التي تركز على التحفيز والابتكار، والتبادلية، التي تقوم على المكافآت والعقوبات، والتسلطية، التي تعزز السيطرة والانضباط. كل نمط من هذه الأنماط له تأثير مباشر وغير مباشر على أداء العاملين، بدءًا من مستوى التزامهم بالمهام الموكلة إليهم وصولاً إلى إسهامهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

في هذا الإطار، تظهر أهمية دراسة الأنماط القيادية في سياق القطاع الخاص، حيث يعتمد نجاح المؤسسات على قدرتها في جذب الكفاءات وتحفيزها على تقديم أفضل ما لديها. تتجلى هذه الأهمية بشكل أكبر عند النظر إلى التحديات التي تواجه الموظفين، مثل ضغط العمل، المواعيد النهائية الصارمة، والتغيرات السريعة في بيئة العمل. يبرز دور القادة في هذه الحالة كعنصر أساسي في توفير الدعم اللازم، تعزيز روح الفريق، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين.

هذا البحث يهدف إلى تحليل أثر الأنماط القيادية التي يعتمدها المديرون على أداء العاملين في القطاع الخاص. من خلال دراسة هذا الموضوع، نسعى إلى فهم أعمق لكيفية تأثير الأساليب القيادية على الإنتاجية، الرضا الوظيفي، والالتزام المهني. كما يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية تساعد القادة في تحسين أساليبهم القيادية بما يتوافق مع احتياجات الموظفين ومتطلبات السوق.

تأتي أهمية هذا الموضوع من كونه يُسلط الضوء على العلاقة بين القيادة الفعالة وتحقيق الأداء المتميز، وهو ما يُعد جوهر النجاح في المؤسسات الخاصة التي تعتمد على مرونة الأداء والابتكار لمواكبة التغيرات المتسارعة. من خلال هذه الدراسة، نتطلع إلى تقديم مساهمة علمية وعملية تساهم في تعزيز الفهم الأكاديمي والتطبيقي للقيادة وأثرها على أداء العاملين، مما يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة واستدامة.

-مشكلة الدراسة.

تُعد القيادة الإدارية الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها نجاح المؤسسات والشركات، إذ يُنَاط بالقيادة مسؤولية التعامل مع أفراد يتمتعون بخلفيات ثقافية واتجاهات متنوعة، ما يتطلب مهارات قيادية استثنائية لاختيار الأسلوب الأنسب لإدارة العاملين وتجنب المشكلات المحتملة. لذلك، أصبحت القيادة عنصراً محورياً في مجال الإدارة، حيث يُظهر المديرون الناجحون قدرات قيادية متميزة تمكنهم من التأثير إيجابياً على فرق العمل ورفع مستوى الأداء الوظيفي. وفقاً لما أشار إليه بن وهيب وهماش (٢٠١٨)، فإن تحقيق الأهداف التنظيمية يعتمد إلى حد كبير على مهارات القائد في إدارة الأفراد، إلى جانب فهمه العميق لعوامل التأثير المختلفة مثل الحوافز، الدوافع، التواصل الفعال، تحديد الأهداف، واتخاذ القرارات المناسبة.

الدور القيادي لا يقتصر على المهام التقليدية للإدارة، بل يتطلب أيضاً التكيف مع التحديات التي تفرضها بيئة العمل المعاصرة، والتي تشهد تغيرات متسارعة وزيادة في حدة المنافسة. تشير الدراسات السابقة، مثل دراسة جيلاني (٢٠١٧) ودراسة عربيات (٢٠١٢)، إلى وجود ضعف في بعض الجوانب القيادية التي تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي للموظفين، وهو ما أظهرته أيضاً دراسة فينيس (٢٠١٣) عند تحليل الأدوار القيادية في مؤسسات مثل جامعة جازان بالملكة العربية السعودية. تتضح أهمية اختيار النمط القيادي المناسب من خلال تأثيره المباشر على رضا الموظفين ومستوى تحفيزهم. فالاختيار غير السليم للنمط القيادي قد يؤدي إلى شعور الموظفين بالملل والرتابة، مما ينعكس سلباً على إنتاجيتهم ويضعف التزامهم بتحقيق أهداف المنظمة.

الأنماط القيادية ليست واحدة، بل تتنوع بين التحويلي، الذي يركز على التحفيز والإلهام، والتبادلي، الذي يعتمد على المكافآت والعقوبات، والتسلطي، الذي يُعنى بالسيطرة والانضباط. هذه الأنماط تحمل في طياتها تأثيرات مختلفة على بيئة العمل، وقدرتها على تحفيز الموظفين تعتمد على السياق التنظيمي ومتطلبات الوظيفة. بناءً على ذلك، تبرز أهمية هذه الدراسة في استكشاف الأنماط القيادية الفعالة وأثرها المباشر على تحسين أداء الموظفين في بيئة الشركات. تهدف الدراسة إلى فهم العوامل التي تسهم في تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم من خلال تحسين الأساليب القيادية المعتمدة.

إن القيادة ليست مجرد عملية إدارة، بل هي فن وعلم يتطلب التوازن بين تحقيق الأهداف التنظيمية وتلبية احتياجات الأفراد. تتطلب القيادة الفعالة القدرة على التواصل الواضح، تقديم الدعم اللازم للعاملين، وضمان توفير بيئة عمل تُمكن الموظفين من تحقيق إمكاناتهم الكاملة. يعكس هذا أهمية بناء ثقافة قيادية إيجابية داخل المؤسسات، حيث أظهرت الدراسات أن القادة القادرين على تكيف أساليبهم وفقاً لاحتياجات الموظفين وأهداف المؤسسة يحققون نتائج أفضل على مستوى الأداء العام.

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الأنماط القيادية وأداء الموظفين، مع التركيز على القطاع الخاص. وتأتي أهميتها من الحاجة إلى تعزيز الكفاءة التنظيمية في بيئة تتسم بالتغير السريع والتنافسية المتزايدة. ومن

خلال تقديم تحليل شامل للعلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي، تأمل الدراسة في تقديم توصيات عملية تساعد الشركات في تطوير قياداتها بما يحقق التميز المؤسسي والاستدامة.

وتلخصت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

١. كيف تؤثر الأنماط القيادية المتنوعة على مستوى أداء الموظفين في القطاع الخاص؟
٢. ما مدى كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات التي تُدار بأنماط قيادية مختلفة؟
٣. هل هناك اختلافات في استجابات عينة الدراسة بشأن العلاقة بين النمط القيادي ومستوى الأداء الوظيفي يمكن أن تُعزى للخصائص الديموغرافية مثل الجنس، العمر، أو سنوات الخبرة؟
٤. ما هي السمات القيادية التي يتميز بها المديرون في شركات المقاولات بمدينة الرياض؟

-أهمية الدراسة.

تتبع أهمية هذه الدراسة من دورها في دعم أصحاب القرار الإداري والقيادي في شركات القطاع الخاص من خلال تسليط الضوء على الأنماط القيادية المتبعة وتحليل تأثيرها على مستوى أداء الموظفين. تمثل هذه الدراسة أداة تحليلية تساعد في فهم العلاقة بين أساليب القيادة المختلفة ومستوى إنتاجية العاملين، مما يساهم في توجيه القادة لاتخاذ قرارات مستنيرة تُعزز من كفاءة العمليات الإدارية. وتبرز الأهمية بشكل خاص في قدرتها على كشف التحديات التي تعيق الأداء الوظيفي في هذا القطاع، مما يمنح الشركات الفرصة لاتخاذ إجراءات تصحيحية لتحسين بيئة العمل والارتقاء بمستوى الأداء.

إلى جانب ذلك، توفر الدراسة قيمة عملية كبيرة للقادة والإداريين من خلال تقديم نتائج وتوصيات مبنية على تحليل علمي وموضوعي. تساعد هذه التوصيات في تعزيز العوامل الإيجابية التي تدعم تحسين الأداء الوظيفي، مثل تعزيز التواصل الفعال، تحفيز الموظفين، وتوفير بيئة عمل داعمة. كما تساهم في تقليل الآثار السلبية المرتبطة بأنماط القيادة غير الفعالة، مثل انخفاض الحافزية والإنتاجية.

علاوة على ذلك، تساعد الدراسة الشركات على مواجهة التحديات المتزايدة التي تفرضها بيئة العمل التنافسية من خلال تقديم أدوات إدارية عملية لتحسين الأداء الوظيفي. يُعد هذا الأمر بالغ الأهمية في ظل السعي المستمر لتحقيق التميز المؤسسي وضمان استدامة النجاح في قطاع يتسم بالتغير السريع. من هنا، تسهم الدراسة في بناء قاعدة معرفية تساعد المؤسسات على تطوير أنماط قيادية أكثر كفاءة وفعالية، مما يعزز من قدرتها على التكيف مع تحديات العصر وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تركز على تحليل العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة ومستوى الأداء الوظيفي للموظفين في القطاع الخاص. القيادة الإدارية تُعد من العوامل المحورية التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة العاملين، وبالتالي فإن فهم تأثيرها يمكن أن يساهم في تعزيز جودة العمل والإنتاجية. يبرز الهدف الأول من الدراسة في دراسة تأثير الأنماط القيادية المختلفة على كفاءة الأداء الوظيفي للموظفين. تسعى الدراسة إلى تحديد الكيفية التي يؤثر بها كل نمط قيادي على سلوكيات العاملين، مدى التزامهم، ومستوى رضاهم عن العمل. يشمل ذلك الأنماط القيادية التحويلية التي تركز على الإلهام والتحفيز، والأنماط التبادلية التي تعتمد على المكافآت والعقوبات، وكذلك الأنماط التسلطية التي تركز على السيطرة والانضباط. تحليل هذه الأنماط يساعد في تحديد الأفضل منها لتعزيز بيئة عمل إيجابية.

بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على بعض السلوكيات القيادية الشائعة بين مديري شركات المقاولات في القطاع الخاص. القيادة ليست مجرد اتخاذ قرارات، بل هي عملية معقدة تشمل أساليب التواصل، إدارة النزاعات، وتحديد الأهداف. من خلال تحليل السلوكيات القيادية، يمكن لهذه الدراسة أن توفر فهماً أعمق لكيفية تأثير هذه السلوكيات على تفاعل الموظفين مع بيئة العمل. تسعى الدراسة أيضاً إلى الكشف عن مدى ملائمة هذه السلوكيات للمتغيرات المختلفة في بيئة العمل، مثل ضغط العمل، التحديات التقنية، ومتطلبات السوق.

هدف آخر تسعى الدراسة إلى تحقيقه يتمثل في تحليل مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في بيئات الشركات تحت تأثير الأنماط القيادية المتنوعة. الأداء الوظيفي يُعد معياراً أساسياً لنجاح أي منظمة، وتتأثر جودة هذا الأداء بعوامل عديدة، من أبرزها الأسلوب القيادي المتبع. من خلال دراسة العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الأداء، تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل شامل يوضح تأثير القيادة على عناصر الأداء المختلفة، مثل الالتزام بالمواعيد، جودة الإنتاج، ورضا الموظفين عن بيئة العمل. يساعد هذا التحليل في الكشف عن الجوانب الإيجابية والسلبية التي تنشأ من تطبيق نمط قيادي معين، مما يمكن المؤسسات من تطوير استراتيجيات لتحسين الأداء الوظيفي.

علاوة على ذلك، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تساعد قادة القطاع الخاص في اختيار الأنماط القيادية التي تحقق التوازن بين تحقيق أهداف الشركة ورضا الموظفين. هذه التوصيات ستكون مبنية على تحليل علمي للبيانات الميدانية، مما يجعلها قابلة للتطبيق وذات قيمة عملية. التركيز على القطاع الخاص يأتي من أهمية هذا القطاع في تحقيق التنمية الاقتصادية، حيث يعتمد نجاحه على قدرة القادة على إدارة الموارد البشرية بكفاءة وتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية.

ختاماً، تهدف هذه الدراسة إلى توفير إطار عملي وعلمي يمكن للقادة والإداريين الاستفادة منه لتحسين أساليبهم القيادية. من خلال تحقيق هذه الأهداف، تُساهم الدراسة في تعزيز الفهم الأكاديمي والتطبيقي لدور القيادة في تحسين الأداء الوظيفي، مما يدعم جهود المؤسسات في تحقيق التميز والاستدامة في بيئة عمل تتسم بالتحديات والتغيرات المستمرة.

-تساؤلات الدراسة

١. ما مدى تأثير أنماط القيادة على أداء الموظفين في قطاع المقاولات؟
يسعى هذا التساؤل إلى فهم كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة، مثل التشجيع على العمل الجماعي أو التركيز على الحوافز، على مستوى إنتاجية ورضا الموظفين.
٢. ما هي أبرز التحديات التي تواجه الموظفين في بيئة العمل؟
يُركز هذا التساؤل على تحديد العوائق التي تؤثر سلبًا على الأداء، مثل ضغط العمل، نقص الموارد، أو غياب الحوافز المناسبة.
٣. ما هي الفرص التي يمكن للشركات استغلالها لتحسين الأداء الوظيفي؟
يحلل هذا التساؤل العناصر الإيجابية التي يمكن أن تعزز من إنتاجية الموظفين، مثل تقديم برامج تدريبية مستمرة، تحسين بيئة العمل المادية، أو تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات.
٤. كيف تؤثر بيئة العمل على تفاعل الموظفين مع أهداف الشركة؟
يُركز هذا التساؤل على فهم العلاقة بين بيئة العمل، مثل الوضوح في الأهداف والتوزيع العادل للمهام، وبين التزام الموظفين بأهداف الشركة.
٥. ما مدى فعالية التواصل بين الإدارة والموظفين في تحسين بيئة العمل؟
يهدف هذا التساؤل إلى استكشاف دور التواصل الفعّال في بناء علاقات إيجابية بين الإدارة والموظفين، مما يساهم في تقليل سوء الفهم وزيادة الرضا الوظيفي.
٦. ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين بيئة العمل وأداء الموظفين؟
يهدف هذا التساؤل إلى استنباط استراتيجيات عملية بناءً على نتائج الدراسة لتطوير بيئة عمل محفزة وتعزيز كفاءة الموظفين.

- فروض الدراسة

الفرضيات النظرية للدراسة تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة في شركات المقاولات فيما يتعلق بأنماط القيادة الإدارية، وتُعزى هذه الفروق إلى متغيرات الدراسة المختلفة.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

يعتمد إعداد هذا البحث على النظرية التنظيمية والسلوكية (Organizational and Behavioral Theory)، والتي تركز على دراسة العوامل المؤثرة على سلوك الأفراد والجماعات داخل بيئة العمل، وكيفية تأثير هذه العوامل على الأداء العام للمنظمات. تُستخدم هذه النظرية كإطار علمي لفهم ديناميكيات العمل في قطاع المقاولات، مع التركيز على العلاقة بين القيادة، بيئة العمل، أداء الموظفين، والتحديات التي تواجههم.

أسباب اختيار النظرية التنظيمية والسلوكية

١. التكامل بين القيادة والبيئة التنظيمية: تساعد هذه النظرية في تحليل أنماط القيادة المختلفة ومدى تأثيرها على تفاعل الموظفين مع أهداف الشركة وأدائهم داخل بيئة العمل.
٢. فهم العوامل المؤثرة على الإنتاجية: تُعنى النظرية بدراسة تأثير البيئة التنظيمية على سلوك الأفراد، بما في ذلك التحديات والفرص التي تواجههم، مما يتيح رؤية واضحة لآليات تحسين الأداء.
٣. تحليل ديناميكيات العمل الجماعي: تركز النظرية على دراسة العلاقات بين الموظفين داخل الفرق الجماعية، وهو عنصر جوهري لفهم ثقافة التعاون والتواصل في قطاع المقاولات.
٤. إطار عملي لتطوير التوصيات: توفر النظرية أدوات عملية تُسهم في صياغة استراتيجيات لتحسين الأداء، مثل تعزيز الحوافز أو تطوير برامج تدريبية مستدامة.

التطبيق العملي للنظرية في البحث

- تحليل القيادة: يتم تطبيق مفاهيم النظرية لدراسة تأثير أنماط القيادة المختلفة، مثل القيادة التشاركية والتحفيزية، على رضا الموظفين وأدائهم.
- تقييم بيئة العمل: تُستخدم النظرية لفحص العوامل البيئية، مثل ضغط العمل ونقص الموارد، وتأثيرها على إنتاجية الموظفين وسلوكهم.
- دراسة الحوافز: تساعد النظرية في فهم أهمية الحوافز المادية والمعنوية في تحفيز العاملين وتحقيق أهداف الشركة.

- تطوير استراتيجيات التحسين: تعتمد التوصيات المستخلصة من البحث على أسس النظرية، لتقديم حلول واقعية وقابلة للتنفيذ.

أهمية استخدام النظرية التنظيمية والسلوكية

توفر هذه النظرية إطاراً متكاملًا لتحليل التحديات التنظيمية والسلوكية في بيئة العمل. كما تساعد على ربط النتائج النظرية بالتطبيق العملي، مما يُمكن الباحث من تقديم توصيات تساهم في تعزيز رضا الموظفين وتحسين الأداء العام للشركات في قطاع المقاولات.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة-

يُعتبر الفصل الثاني من البحث نقطة أساسية تُسلط الضوء على الخلفية العلمية التي يعتمد عليها هذا العمل. يُقدم هذا الفصل استعراضاً شاملاً للدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة وأثرها على أداء العاملين من زوايا مختلفة، إلى جانب الإطار النظري الذي يضع الأسس المفاهيمية والمصطلحات التي يعتمد عليها الباحث في تحليل الظواهر المدروسة.

يتناول الجزء الأول من الفصل **الدراسات السابقة** التي توفر رؤية معمقة حول أهمية القيادة في بيئات العمل. تُظهر هذه الدراسات تأثيرات متنوعة لأنماط القيادة، مثل القيادة الأخلاقية، التحويلية، التبادلية، والخدمية، على أداء العاملين ومستوى الرضا الوظيفي لديهم. تُلقي هذه الدراسات الضوء على العلاقة بين القيادة وعوامل أخرى، مثل وضوح الأهداف، الدعم المهني، وأساليب التحفيز. وتُبرز هذه الدراسات التحديات التي تواجه القادة، وكذلك الإمكانيات التي يمكن الاستفادة منها لتحسين أداء الموظفين وتعزيز بيئة العمل.

أما الجزء الثاني من الفصل، **الإطار النظري**، فيُركز على المفاهيم والمصطلحات المحورية التي تشكل القاعدة الفكرية للبحث. يُعرف الباحث الأنماط القيادية من منظور إجرائي بوصفها الاستراتيجيات والأساليب التي يتبعها القادة في توجيه العاملين لتحقيق الأهداف التنظيمية. كما يُلقي الضوء على مفهوم **أداء العاملين**، والذي يشمل مجموعة من العناصر مثل المهام الوظيفية، الالتزام بتحقيق الأهداف، السلوك المهني، والتفاعل الشخصي. يُبرز هذا الجزء أيضاً كيف تؤثر الأنماط القيادية بشكل مباشر وغير مباشر على سلوكيات العاملين وأدائهم.

من خلال هذا الفصل، يسعى الباحث إلى بناء إطار علمي يُمكن من فهم الروابط المعقدة بين القيادة وأداء العاملين، استناداً إلى نتائج الدراسات السابقة ونظريات الإدارة والسلوك التنظيمي. كما يُعد هذا الفصل الأساس الذي سيُبنى عليه تحليل البيانات واستنتاجات البحث لاحقاً، مما يُضفي مزيداً من العمق على الدراسة ويعزز موثوقيتها العلمية.

-الدراسات السابقة

استعرضت العديد من الدراسات موضوع القيادة من جوانب متعددة، نظرًا لما تحمله القيادة من أهمية كبيرة في حياة الأفراد باعتبارها حاجة اجتماعية أساسية. بناءً على ذلك، سيقوم الباحث بعرض بعض الدراسات ذات الصلة على النحو التالي:

١. استهدفت دراسة (Hamid وآخرون، ٢٠١٦) الكشف عن تأثير القيادة الأخلاقية على أداء الموظفين في جامعة رشت الطبية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، واشتملت عينة الدراسة على جميع العاملين في جامعة العلوم الطبية بمدينة رشت، حيث بلغ حجم العينة ٣٣٧ موظفًا تم اختيارهم باستخدام طريقة المعاينة غير الاحتمالية المتاحة. استخدمت الدراسة استبانة كأداة لجمع البيانات بهدف قياس تأثير القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي، وتم تطبيق مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط لتحديد مدى تأثير أسلوب القيادة على أداء الموظف. كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

أظهرت نتائج الدراسة أن تأثير القيادة الأخلاقية على أداء الموظفين كان تأثيراً غير مباشر، مما يشير إلى أن القيادة الأخلاقية تلعب دوراً هاماً ولكنها تتأثر بعوامل أخرى في تحسين الأداء الوظيفي.

٢. استهدفت دراسة (Keatoneal، ٢٠١٩) قياس تأثير القيادة التحويلية على أداء العاملين، بهدف فهم كيفية تحسين هذا النمط القيادي لأداء الموظفين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت المقابلات كوسيلة لجمع البيانات من العينة. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على تحسين أداء العاملين من خلال قدرتها على التعبير عن رؤية مشتركة وتحفيز الموظفين للعمل وفق هذه الرؤية. كما أظهرت الدراسة أن هناك إمكانية لأن يكون عدد كافٍ من أطباء الأطفال مستعدين لتحمل مسؤوليات القيادة.

أوصت الدراسة بعدة توصيات، أبرزها ضرورة أن يستفيد أطباء الأطفال والمتخصصون في هذا المجال من نقاط قوتهم الشخصية للمشاركة بفعالية في سلوكيات القيادة التحويلية، وأن يكونوا قادرين على التكيف مع المواقف المختلفة. كما يجب على القادة في مجال الطب أن يحرصوا في سلوكيات قيادية محددة تشمل التأثير المثالي، التحفيز الملهم، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري، بحيث يكونون نموذجًا يُحتذى به لفرقهم، ويتمتعون بقدرة فريدة على تحفيز زملائهم والمرؤوسين.

٣. أجرت دراسة (حسن وآخرون، ٢٠٢١) بحثاً حول تأثير بعض الأنماط القيادية الحديثة على أداء العاملين في فنادق خمس نجوم. وأظهرت الدراسة أن تفعيل الأنماط القيادية أصبح أمراً ضرورياً نظراً لتأثيره الإيجابي في تحسين قدرات العاملين، ورفع مستوى أدائهم، إضافة إلى خلق بيئة تنظيمية غنية بالإبداع. لتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استمارة استقصاء وزعت على عينة عشوائية من العاملين في فنادق خمس نجوم بمحافظة القاهرة الكبرى، حيث شملت الدراسة عشرة فنادق تمثل ٣٠.٣٪ من مجتمع الدراسة البالغ ٣٣ فندقاً، وفقاً لدليل الفنادق المصرية. تم توزيع ٥٠٠ استمارة على العاملين، واستُخدمت ٤٠٦ استمارات صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة ٨١.٢٪.

أظهرت النتائج تبايناً في آراء العاملين حول توفر الأنماط القيادية في الفنادق التي شملتها الدراسة، بالإضافة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة مثل القيادة الحرة، الديمقراطية، الموقفية، التحويلية، الإبداعية، والحوالة، ومستوى الأداء الوظيفي. في المقابل، لم تظهر علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط الأوتوقراطي ومستوى الأداء الوظيفي.

٤. ركزت دراسة (Sahar, A. Madi وآخرون، ٢٠١٨) على استكشاف نمط القيادة السائد وعلاقته بمشاركة الموظفين الإداريين في اتخاذ القرار داخل الجامعات الفلسطينية. كانت هذه الدراسة مقارنة بين جامعتي الأزهر والأقصى، حيث استخدم الباحثون أسلوب العينة الطبقية لجمع البيانات. شملت الدراسة عينة مكونة من ١٧٦ موظفاً، وبلغ معدل الاستجابة ٨٥.٧٩٪.

أظهرت النتائج أن هناك درجة متوسطة من الرضا تجاه نمط القيادة السائد في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الموظفين الإداريين، حيث وصلت نسبة الرضا إلى ٦٥.٧١٪. كما أظهرت الدراسة أن مستوى مشاركة الموظفين الإداريين في اتخاذ القرارات كان متوسطاً أيضاً، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في تصور الموظفين لنمط القيادة المسيطر أو مدى مشاركتهم في صنع القرار الإداري بناءً على متغير العمر.

٥. هدفت دراسة جيلاني (٢٠١٧) إلى استكشاف سمات الشخصية لدى مديري الوحدات الإدارية في جامعة الباحة وعلاقتها بالأنماط الإدارية السائدة، وذلك من وجهة نظر الموظفين. شملت عينة الدراسة ٧٦ موظفاً من مختلف الوحدات الإدارية خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ١٤٣٥ / ١٤٣٦هـ. استخدمت الدراسة مقياس سمات الشخصية لرايموند بالإضافة إلى مقياس أنماط القيادة المستند إلى نظرية هيرسي وبلانشارد، التي تتضمن الأنماط الإدارية التالية: النمط الإخباري، النمط الإقناعي، النمط المشارك، والنمط المفوض.

أظهرت النتائج أن مستوى سمات الشخصية لدى مديري الوحدات الإدارية كان متوسطاً من وجهة نظر الموظفين. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعض سمات الشخصية ومدى تطبيق مديري الوحدات الإدارية للأنماط القيادية في جامعة الباحة.

-الإطار النظري-

مصطلحات الدراسة

الأنماط القيادية: يشير النمط القيادي إلى الأسلوب أو الطريقة التي يتبعها القائد في توجيه الموظفين، تحقيق الأهداف المحددة، وتحفيز العاملين. تتضمن هذه الأساليب مجموعة من الإجراءات التي قد تكون واضحة أو ضمنية، ويتفاوت أسلوب القيادة بين قائد وآخر. القادة الإيجابيون يعتمدون عادة على التعليم والتدريب، ويتيحون للموظفين فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات، كما يقومون بتفويض الصلاحيات بشكل متكرر. أما القادة الذين يعتمدون الأساليب السلبية، فيركزون على العقوبات كوسيلة رئيسية لتحقيق النتائج، معتبرين أنها الوسيلة الأكثر فعالية لإنجاز المهام (الشهراني، ٢٠٢٣).

١. النمط القيادي: يشير إلى مجموعة المهارات التي يمتلكها القائد، والتي تمكنه من إحداث تأثير إيجابي على مرؤوسيه، تحفيزهم، وزيادة رغبتهم في العمل بجدية وكفاءة لتحقيق أهداف المنظمة (النمر وآخرون، ٢٠١١).

٢. نمط القيادة التبادلية: يتمثل في سلوك قيادي يقوم فيه المدير بتأسيس علاقة مع الموظفين قائمة على مبدأ الثواب والعقاب. يُمنح الموظفون مكافآت مادية أو معنوية عند تحقيقهم للمستويات المطلوبة من الأداء، بينما يُعاقب الموظفون المتقاعسون أو المهملون في عملهم. نقاس الموظف قد يظهر بعدة أشكال، مثل الإنتاجية المنخفضة أو عدم الالتزام بالحضور إلى العمل. (الخراعي، وعذاري، ٢٠١٦).

٣. نمط القيادة الخادمة: يشير هذا النمط إلى أن القادة يقدمون خدماتهم مجاناً لكسب ثقة الأفراد والمجموعات المحيطة بهم. يختلف هذا النمط عن غيره من الأنماط القيادية بتركيزه على الأمانة الشخصية وتكوين علاقات طويلة الأمد مع المرؤوسين (النمر وآخرون، ٢٠١١).

٤. نمط القيادة التحويلية: هذا النمط القيادي يتميز بوجود رؤية مستقبلية واضحة وأهداف محددة يسعى القائد لتحقيقها، مع إدراكه لأهمية دور الموظفين في هذا النجاح. يقوم القائد في هذا النمط بتحفيز مرؤوسيه على المشاركة بحماس والعمل بروح الفريق، مع بناء علاقات إيجابية معهم، حيث يعتمد بشكل كبير على العمل الجماعي بدلاً من العمل الفردي (الهواري، ١٩٩٩).

ويُعرّف الباحث الأنماط القيادية من الناحية الإجرائية بأنها الأسلوب أو النهج الذي يستخدمه المدير في إدارة العمل، والذي ينعكس على سلوكياته وتعاملاته مع الموظفين. ويعتبر هذا النهج استراتيجية ثابتة نسبياً تميز أسلوبه في التعامل مع مرؤوسيه.

أداء العاملين

يُعرّف أداء العاملين بأنه مستوى إنجاز المهام المرتبطة بوظيفة الفرد والطريقة التي يتم بها تحقيق تلك المهام. ويعكس اهتمام أي منظمة بأداء موظفيها القيمة الكبيرة لهذا الأداء باعتباره النتيجة النهائية لجميع الأنشطة المقدمة للعملاء، سواء كانت منتجات أو خدمات. يُعد أداء العاملين من العوامل الحاسمة التي تسهم في استقرار وبقاء المنظمة. عندما يكون أداء العاملين مرتفعاً، يعزز ذلك الاستقرار ويزيد من فرص نجاح المنظمة. كما أن تركيز القيادة في أي منظمة على مستوى الأداء غالباً ما يكون في مقدمة أولوياتها مقارنة بأمور أخرى. لذلك، فإن أداء أي قسم داخل المنظمة ليس مجرد انعكاس لقدرات الموظفين واتجاهاتهم، بل هو أيضاً تعبير عن كفاءة ودوافع القيادة الإدارية (غضبان، والشريف، ٢٠١٧).

عناصر أداء العاملين

يقصد بعناصر أداء العاملين ما يلي: (غميض، وعطيه، ٢٠١٧)

المهام الوظيفية وتفهمها: تشير إلى مدى إدراك الفرد لمهامه الوظيفية وفهمه الكامل لكيفية تنفيذها وفق الأساليب والإجراءات التي وضعتها إدارة المنظمة.

التزام الفرد بتحقيق الأهداف: يتعلق بمدى التزام الفرد بتحقيق الأهداف المطلوبة منه فيما يتعلق بالكمية، النوعية، والوقت المحدد. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون الإنجاز متوافقاً مع معايير الجودة المحددة للمنتج النهائي.

السلوك المهني أثناء العمل: يشمل كيفية استخدام الفرد للأدوات والمعدات المطلوبة لأداء مهامه بكفاءة، ومدى الحفاظ على مستويات الهدر ضمن الحدود المقبولة. أي تجاوز للنسب المتعارف عليها قد يؤدي إلى خسائر طويلة الأمد للمنظمة.

السلوك الشخصي في التفاعل: يتعلق بأسلوب تعامل الفرد مع زملائه في العمل، مع رؤسائه، أو مع العملاء في حال كان عمله يتطلب التفاعل المباشر معهم.

العمل الجماعي والالتزام: يشمل مدى حرص الفرد على المشاركة في فرق العمل الجماعي ومدى التزامه بتوجيهات وتعليمات رؤسائه، فضلاً عن مدى ارتباطه بالمنظمة وحرصه على أداء مهامه بدافعية ودقة وكفاءة.

التطوير الشخصي والمهني: يتعلق بحرص الفرد على تطوير مهاراته وقدراته من خلال متابعة التطورات الجديدة في مجال عمله، بالإضافة إلى الحرص على التدريب واكتساب المعرفة التي تسهم في تحسين أدائه الوظيفي.

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين

الأداء يُعرّف على أنه مجموعة من السلوكيات التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة، والتي قد يكون لها تأثيرات إيجابية أو سلبية. تختلف هذه السلوكيات في درجة تأثيرها؛ بعضها قد يكون إيجابياً بدرجة كبيرة أو أقل، وبعضها قد يكون سلبياً، مما يشكل عائقاً أمام تحقيق الأهداف. ومن هنا، يتضح الدور الحيوي للقيادة في تحديد هذه السلوكيات ومدى تأثيرها على الأداء، سواء كانت إيجابية أو سلبية. ويجب على القائد أن يمتلك القدرة على تقييم هذه السلوكيات لتوجيه الأداء بشكل فعال. وفي هذا السياق، يتم تصنيف الأداء وفقاً لما يلي (عبدالهادي، ٢٠٢٢):

إتقان المهام الوظيفية: يشير إلى مدى قدرة الفرد على تنفيذ المهام الأساسية المطلوبة في وظيفته والتي تعد جزءاً من المتطلبات الفنية التي تميزها عن الوظائف الأخرى.

إتقان المهام غير الوظيفية: يتعلق بكيفية أداء الفرد للمهام العامة التي لا ترتبط مباشرة بالوظيفة الأساسية، لكنها مطلوبة في معظم الوظائف داخل المنظمة.

مهارات الاتصال الكتابية والشفوية: تقيس قدرة الشخص على الكتابة والتحدث بفاعلية أمام جمهور من أي حجم.

إظهار الجهد: يعبر عن مدى التزام الفرد بمهامه، ومستوى الإصرار والعمل الجاد الذي يظهره أثناء أداء وظيفته.

الحفاظ على الانضباط الشخصي: يتعلق بتجنب الفرد للسلوكيات السلبية مثل مخالفة القواعد أو التغيب المتكرر عن العمل.

تسهيل عمل الفريق: يقيس مدى دعم الفرد لزملائه، ومساعدته لهم في تطوير مهاراتهم والمساهمة في تحقيق أهداف المجموعة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة.

يمثل الفصل الثالث من هذا البحث الإطار المنهجي الذي يُحدد الأدوات والخطوات التي اتبعتها الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة على تساؤلاتها. يُركز هذا الفصل على توضيح المنهجية العلمية التي تم اختيارها، أدوات جمع البيانات المستخدمة، وصف مجتمع البحث، وحدود الدراسة. تُعد هذه العناصر أساسية لضمان موثوقية النتائج ودقتها، مما يُعزز من مصداقية البحث.

بما أن الدراسة تهدف إلى استكشاف العلاقة بين الأنماط القيادية وأداء العاملين، فقد تم اعتماد **المنهج الوصفي التحليلي** كأداة رئيسية لتحقيق هذا الهدف. يُعتبر هذا المنهج الأنسب لتحليل المتغيرات المرتبطة بالبحث؛ إذ يتيح وصف الظاهرة وتحليلها بدقة. وقد مكن هذا المنهج الباحث من دراسة الأنماط القيادية كمتغير مستقل وتأثيرها على أداء العاملين كمتغير تابع، مما يوفر فهماً أعمق للعلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي في شركات القطاع الخاص.

لتنفيذ هذا البحث، تم الاعتماد على أدوات بحثية متنوعة لضمان جمع بيانات دقيقة وشاملة. تمثل **الاستبانة** الأداة الرئيسية لجمع البيانات، حيث صُممت بعناية لتغطي جميع الجوانب المتعلقة بالأنماط القيادية وأداء العاملين. شملت العينة ٨٠ موظفًا من ست شركات مقاولات مختلفة، مع مراعاة التنوع في الفئات الوظيفية والأعمار لضمان تمثيل شامل لمجتمع الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، استُخدم أسلوب **المقابلات الشخصية** كوسيلة مكملة للتحقق من صحة البيانات وزيادة عمق التحليل، مما يعزز من موثوقية النتائج.

تم تحديد **مجتمع البحث** ليشمل العاملين في شركات المقاولات، الذين يمثلون بيئة ديناميكية تُعبر عن التحديات والفرص المرتبطة بتأثير القيادة على الأداء. وقد ضم هذا المجتمع فئات وظيفية متعددة تشمل العمال، الإداريين، المشرفين، والمديرين، مما أتاح دراسة تأثير الأنماط القيادية على مستويات مختلفة من الهيكل الوظيفي.

أما **حدود البحث**، فقد حُدِدت بعناية لتُظهر الإطار الذي تحركت فيه الدراسة. شملت الحدود الموضوعية تحليل تأثير الأنماط القيادية على الأداء الوظيفي، بينما اقتصرَت الحدود البشرية على ٨٠ مشاركًا من الجنسين. غطت الحدود الزمانية عام ٢٠٢٤، وتركزت الحدود الجغرافية في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية.

يُعد هذا الفصل الأساس العلمي الذي يُبنى عليه تحليل البيانات لاحقًا، حيث يقدم إطارًا منهجيًا واضحًا وموثقًا يضمن موثوقية النتائج ويدعم مصداقية البحث.

-المنهجية وطرق البحث.

تماشياً مع طبيعة الموضوع وأهدافه، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي:

المنهج الوصفي التحليلي: تم استخدامه لوصف وتحليل المتغير المستقل "الأنماط القيادية" وتأثيره على المتغير التابع "أداء العاملين"، بهدف توجيه الأداء نحو تحقيق نتائج جيدة وفعالة في شركات القطاع الخاص. يهدف هذا المنهج إلى تصنيف المتغيرات وإخضاعها للدراسة الدقيقة من قبل الباحث ومجموعة من المختصين لتحقيق فهم أعمق للعلاقات بين هذه المتغيرات.

أدوات الدراسة

تم اختيار الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. شملت عينة الدراسة ٨٠ عاملاً من ست شركات مقاولات، مع مراعاة التنوع في الرتب الوظيفية والأعمار. كما تم استخدام أسلوب المقابلات الشخصية كوسيلة إضافية للتحقق من دقة وصدق البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبانة، مما يساعد على ضمان موثوقية النتائج النهائية وتحليلها بدقة.

-مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث من موظفين يعملون في شركات مقاولات مختلفة، تشمل شركات صغيرة، متوسطة، وكبيرة الحجم. يغطي مجتمع البحث مجموعة من الوظائف مثل:

- العمال الذين يمثلون الفئة التنفيذية المباشرة.
- الإداريين الذين يديرون العمليات التنظيمية اليومية.
- المشرفين الذين ينسقون بين الفرق المختلفة.
- المديرين الذين يتحملون مسؤوليات استراتيجية تتعلق بتحقيق أهداف الشركة.

الخصائص الديموغرافية لمجتمع البحث

١. الفئات العمرية:

يشمل مجتمع البحث فئات عمرية متعددة تبدأ من الموظفين الشباب تحت سن ٢٥ عاماً وحتى الموظفين ذوي الخبرة الذين تتجاوز أعمارهم ٤٥ عاماً. يتيح هذا التنوع فهم تأثير العمر والخبرة على العلاقة بين القيادة والأداء.

٢. المستوى التعليمي:

يتنوع مستوى التعليم في مجتمع البحث ليشمل حاملي الشهادات الثانوية والدبلوم، إضافة إلى أصحاب الشهادات الجامعية والدراسات العليا. يساعد هذا التنوع في تحليل دور التعليم في تشكيل استجابات الموظفين لأنماط القيادة المختلفة.

٣. سنوات الخبرة:

يغطي مجتمع البحث فئات مختلفة من الخبرة، بما في ذلك حديثي التوظيف الذين يمتلكون خبرة أقل من ٥ سنوات، وحتى الموظفين ذوي الخبرة الطويلة التي تتجاوز ١٥ عامًا. يُمكن ذلك من تحليل تأثير الخبرة على تفاعل الموظفين مع أساليب القيادة.

٤. الأقسام الوظيفية:

يشمل مجتمع البحث العاملين في أقسام مختلفة مثل الإدارة العامة، الموارد البشرية، العمليات الميدانية، والمالية والمحاسبة. يتيح ذلك فهم تأثير القيادة على أقسام متعددة ذات طبيعة عمل متنوعة.

أهمية اختيار مجتمع البحث

تم اختيار مجتمع البحث بناءً على أهميته في تحقيق أهداف الدراسة المتمثلة في فهم الأنماط القيادية وأثرها على أداء العاملين. يعد قطاع المقاولات بيئة خصبة لدراسة هذا الموضوع نظرًا للتحديات الفريدة التي تواجه العاملين فيه، مثل ضغط العمل، تعدد المهام، والحاجة المستمرة للتكيف مع المتغيرات.

حدود مجتمع البحث

يركز البحث على العاملين في قطاع المقاولات فقط، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على قطاعات أخرى. ومع ذلك، فإن هذا التركيز يوفر رؤية عميقة حول التحديات والفرص الخاصة بهذا القطاع. في المجمل، يمثل مجتمع البحث إطارًا غنيًا ومتنوعًا يساهم في تقديم فهم شامل للعلاقة بين القيادة وأداء العاملين في بيئة العمل.

-حدود البحث

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة تأثير الأنماط القيادية على أداء العاملين في القطاع الخاص.

الحدود البشرية: تشمل عينة الدراسة ٨٠ عاملاً من ست شركات مقاولات، منهم ٦٠ من الذكور و ٢٠ من الإناث.

الحدود الزمانية: تركزت فترة الدراسة خلال عام ٢٠٢٤.

الحدود الجغرافية: مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

يعد الفصل الرابع من هذا البحث جوهر الدراسة العلمية، حيث يقدم خلاصة الجهود المبذولة في جمع وتحليل البيانات الميدانية، ويُظهر الأثر الواقعي للعلاقة بين الأنماط القيادية وأداء العاملين في شركات المقاولات. يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض منهجي ومفصل للنتائج التي تم الوصول إليها بناءً على تحليل الإجابات المستخلصة من الاستبيان الموزع على عينة من العاملين في قطاع المقاولات، مع الاستناد إلى أطر نظرية سابقة لتحليل وفهم النتائج وربطها بسياق البحث.

يتناول الفصل النتائج الرئيسية التي تُظهر التحديات التي تواجه بيئة العمل، الفرص التي يمكن استغلالها لتحسين الأداء الوظيفي، والاقتراحات العملية التي من شأنها تحسين الأوضاع الحالية. تم تنظيم النتائج في محاور رئيسية لتسهيل عملية القراءة والتحليل. المحور الأول يسلط الضوء على أبرز التحديات، حيث تشمل قضايا مثل ضغوط العمل، نقص الموارد، وضعف الحوافز، بينما يتناول المحور الثاني الفرص التي يمكن أن تعزز الأداء، مثل توفير الدعم الفردي، تقديم برامج تدريبية متخصصة، وتحسين بيئة العمل المادية. أما المحور الثالث فيعرض الاقتراحات التي يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل وأداء العاملين، مثل تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات وتطوير أساليب القيادة.

كما يُبرز الفصل الرابع كيف أن هذه النتائج لا تقدم فقط صورة شاملة عن الواقع الحالي في بيئات العمل المستهدفة، بل توفر كذلك رؤى عميقة يمكن أن تكون مرجعاً لصناع القرار في قطاع المقاولات. ومن خلال تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية وصفية، تمكنا من استخراج استنتاجات تدعم الفرضيات التي تم تقديمها في بداية البحث، مما يعزز من مصداقية النتائج التي تم التوصل إليها.

بالإضافة إلى النتائج، يتضمن هذا الفصل توصيات عملية تم تصميمها بناءً على فهم معمق للعلاقة بين القيادة وأداء العاملين. تتضمن هذه التوصيات حلولاً عملية مثل تحسين آليات التواصل بين القادة والموظفين، تعزيز التدريب المستمر لتحسين المهارات، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية. تهدف هذه التوصيات إلى معالجة المشكلات التي أظهرتها الدراسة، وتعزيز الجوانب الإيجابية التي يمكن البناء عليها لتحقيق تقدم ملموس.

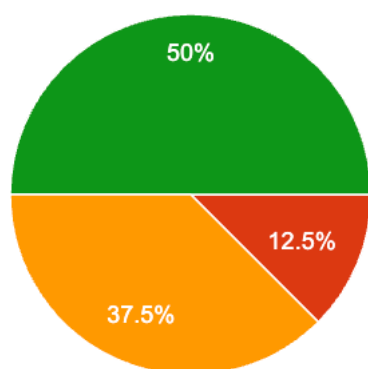
يشكل الفصل الرابع خطوة أساسية لتحويل نتائج البحث إلى أدوات تنفيذية يمكن الاعتماد عليها في تحسين أداء العاملين والأنماط القيادية في شركات المقاولات. كما أنه يقدم رؤى يمكن أن تساهم في صياغة خطط واستراتيجيات مستقبلية لتحسين بيئة العمل في هذا القطاع الحيوي.

-تحليل البيانات

القسم الأول: المعلومات الشخصية والديموغرافية

شارك في الاستبيان ٨٠ مشاركًا من شركات المقاولات، وتوزعت الإجابات على النحو التالي:

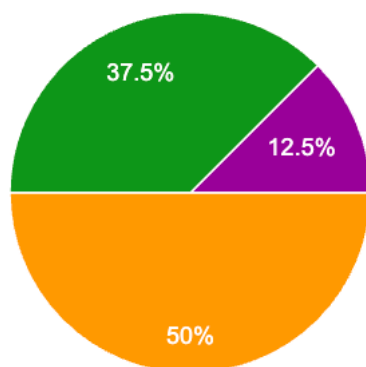
المعلومات الشخصية:



(الشكل ١-٤)

- فئة أقل من ٢٥ سنة: شكل المشاركون في هذه الفئة نسبة ٥٠٪ من إجمالي المشاركين، بعدد بلغ ٤٠ مشاركًا.
- فئة ٢٥-٣٤ سنة: كانت نسبة المشاركين في هذه الفئة ٣٧.٥٪، وذلك بعدد ٣٠ مشاركًا.
- فئة ٣٥-٤٤ سنة: بلغ عدد المشاركين في هذه الفئة ١٠ مشاركين، ما يمثل ١٢.٥٪ من العينة الكلية.
- فئة أكثر من ٤٥ سنة: لم يكن هناك أي مشاركين من هذه الفئة العمرية في الاستبيان، حيث كانت النسبة ٠.٠٪.

المستوى التعليمي:



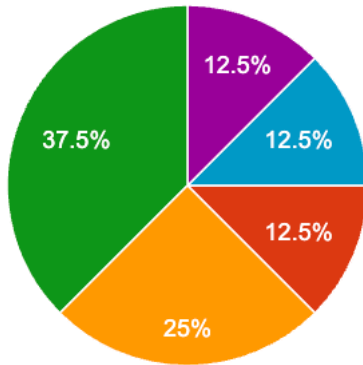
(الشكل ٢-٤)

- ثانوي 0% (: 0مشاركين).
- دبلوم 0% (: لا مشاركين).
- بكالوريوس 50% (: 40مشاركًا).
- ماجستير 37.5% (: 30مشاركًا).
- دكتوراه 12.5% (: 10مشاركين).

٣. المسمى الوظيفي:

- عامل 12.5% (: 10مشاركين).
- إداري 12.5% (: 10مشاركين).

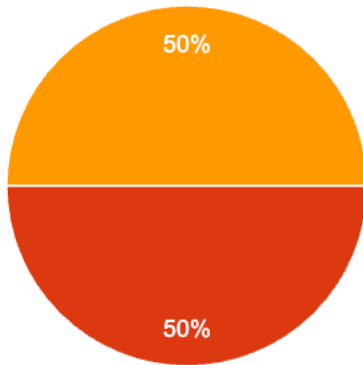
- مشرف 25% : (20 مشاركًا).
- مدير 37.5% : (30 مشاركًا).
- مهندس 12.5% : (10 مشاركين) .



(الشكل ٣-٤)

٤. نوع الشركة التي يعمل بها المشاركون:

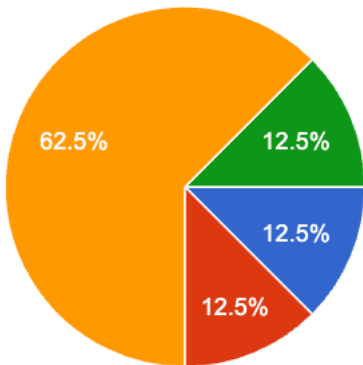
- شركة مقاولات صغيرة (أقل من ٥٠ موظفًا) 0% : (لا مشاركين).
- شركة متوسطة الحجم (٥٠-٢٥٠ موظفًا) 50% : (40 مشاركًا).
- شركة كبيرة (أكثر من ٢٥٠ موظفًا) 50% : (40 مشاركًا) .



(الشكل ٤-٤)

٥. القسم الذي تعمل به المشاركون:

- الإدارة العامة 12.5% : (10 مشاركين).
- الموارد البشرية 12.5% : (10 مشاركين).
- العمليات الميدانية 62.5% : (50 مشاركًا) .
- المالية والمحاسبة 12.5% : (10 مشاركين).



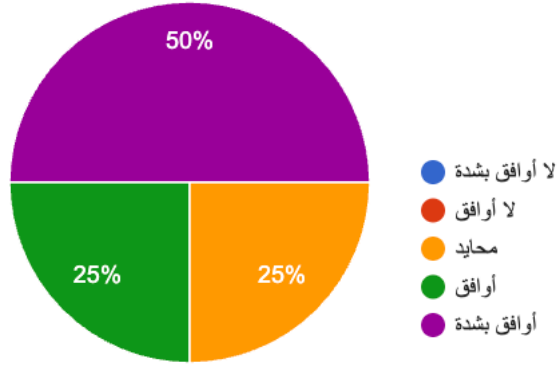
(الشكل ٥-٤)

القسم الثاني: الأنماط القيادية

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
القائد يشجع على العمل الجماعي ويتيح الفرصة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات.	50% (40)	25% (20)	25% (20)	0% (0)	0% (0)
القائد يركز على تحقيق الأهداف من خلال توفير التوجيه والتحفيز اللازمين.	62.5% (50)	25% (20)	12.5% (10)	0% (0)	0% (0)
يتم تحفيزي بشكل إيجابي من خلال مكافآت الأداء أو الاعتراف بجهودي.	37.5% (30)	25% (20)	25% (20)	12.5% (10)	0% (0)
القائد يعتمد على العقوبات أو التوبيخ عند حدوث أخطاء أو تقصير.	25% (20)	25% (20)	25% (20)	25% (20)	0% (0)
القائد لديه رؤية مستقبلية واضحة ويشجع الفريق على المساهمة في تحقيقها.	50% (40)	37.5% (30)	12.5% (10)	0% (0)	0% (0)
القائد يهتم بالتنوير المهني والشخصي للموظفين من خلال التدريب المستمر.	37.5% (30)	37.5% (30)	25% (20)	0% (0)	0% (0)
القائد يوفر بيئة عمل آمنة ومحفزة تساعد على تحقيق الإنتاجية.	50% (40)	25% (20)	25% (20)	0% (0)	0% (0)
القائد يتعامل بعدالة مع جميع الموظفين دون تمييز.	37.5% (30)	37.5% (30)	25% (20)	0% (0)	0% (0)
أشعر بأن القائد يتفهم احتياجاتي ويستجيب لها بشكل إيجابي.	37.5% (30)	25% (20)	25% (20)	12.5% (10)	0% (0)

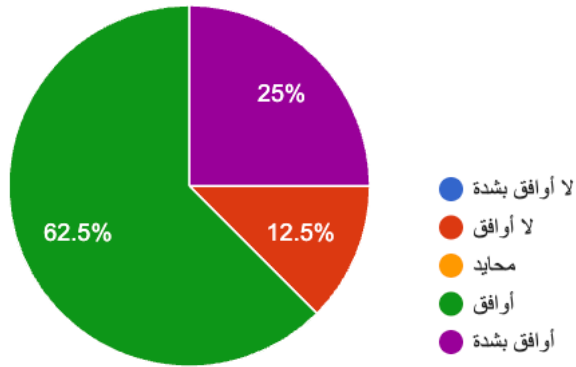
الرسوم البيانية التوضيحية فيما يلي الرسوم البيانية التوضيحية التي توضح نتائج الاستبيان

(الشكل ٤-٦) يوضح : القائد يشجع على العمل الجماعي ويتيح الفرصة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات.

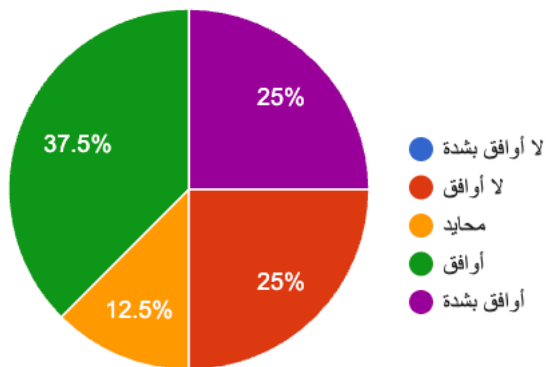


(الشكل ٤-٧) يوضح : القائد يركز على تحقيق الأهداف من

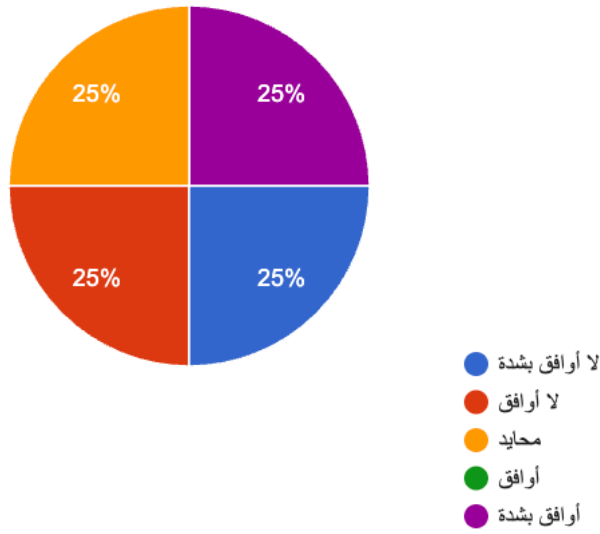
خلال توفير التوجيه والتحفيز اللازمين.



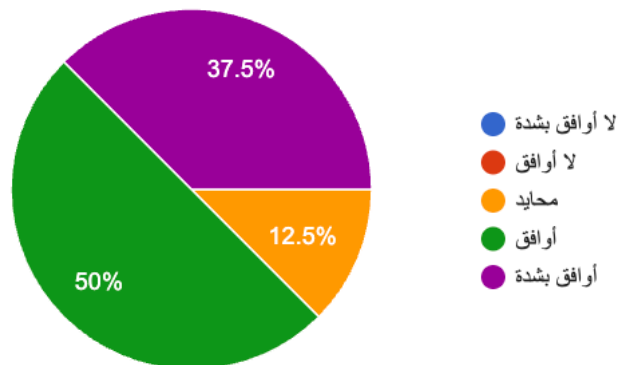
(الشكل ٤-٨) يوضح : يتم تحفيزي بشكل إيجابي من خلال مكافآت الأداء أو الاعتراف بجهودي.



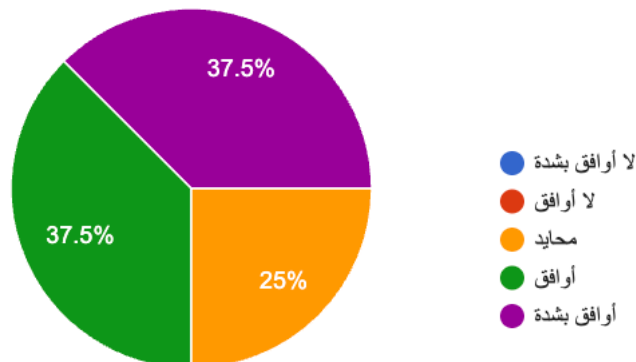
(الشكل ٩-٤) يوضح : القائد يعتمد على العقوبات أو التوبيخ عند حدوث أخطاء أو تقصير.



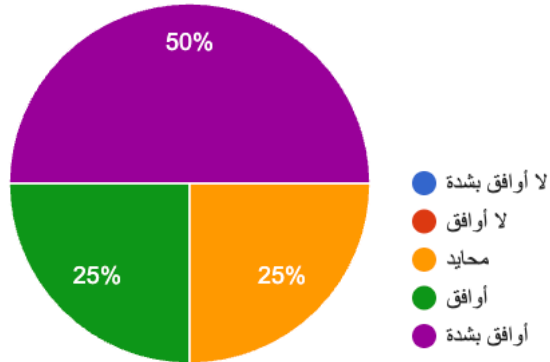
(الشكل ١٠-٤) يوضح : القائد لديه رؤية مستقبلية واضحة ويشجع الفريق على المساهمة في تحقيقها.



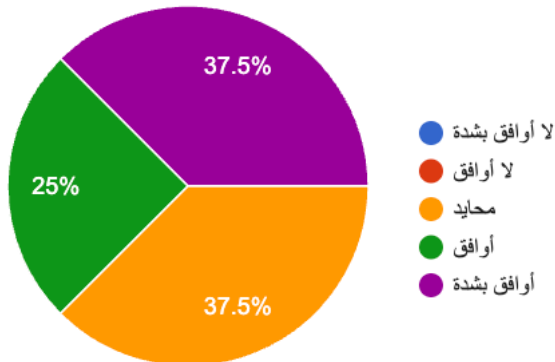
(الشكل ١١-٤) يوضح : القائد يهتم بالتطوير المهني والشخصي للموظفين من خلال التدريب المستمر.



(الشكل ١٢-٤) يوضح : القائد يوفر بيئة عمل آمنة ومحفزة تساعد على تحقيق الإنتاجية.

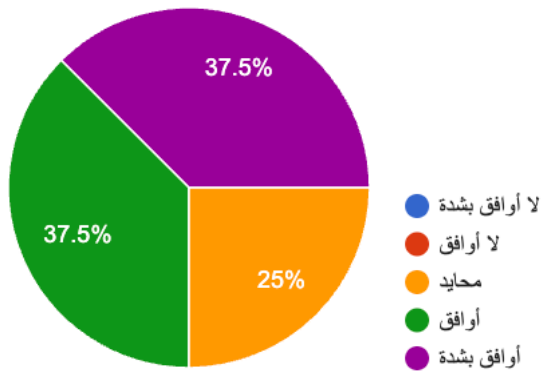


(الشكل ١٣-٤) يوضح : القائد يتعامل بعدالة مع جميع الموظفين دون تمييز .



(الشكل ١٤-٤) يوضح : أشعر بأن القائد يتفهم احتياجاتي

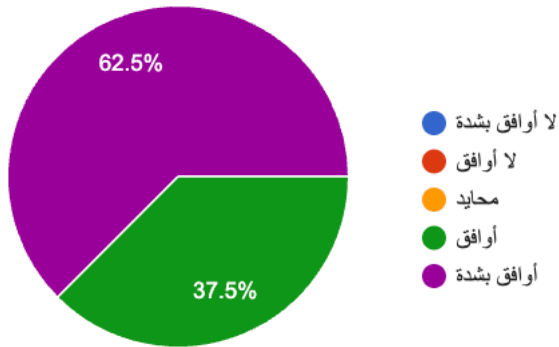
ويستجيب لها بشكل إيجابي.



القسم الثالث: أداء العاملين

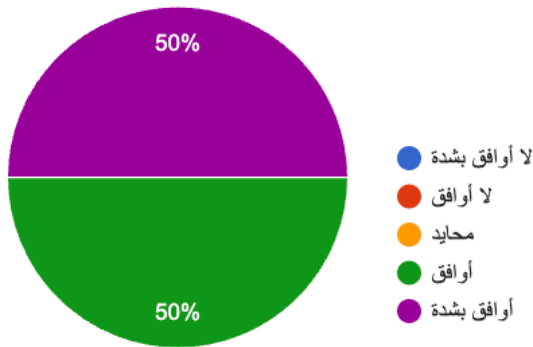
السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أفهم بوضوح المهام المطلوبة مني وكيفية تنفيذها.	62.5% (50)	37.5% (30)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
أشعر بالدافعية والالتزام لتحقيق أهداف العمل وفقًا للمعايير المطلوبة.	50% (40)	50% (40)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
أشارك بانتظام في فرق العمل الجماعي وأسهم في تحقيق أهداف الفريق.	62.5% (50)	37.5% (30)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
أعمل على تحسين مهاراتي المهنية بشكل مستمر من خلال التدريب والتعلم الذاتي.	50% (40)	25% (20)	25% (20)	0% (0)	0% (0)
أشعر بالتقدير من قبل الإدارة عند تحقيق الإنجازات أو تقديم أداء متميز.	37.5% (30)	25% (20)	25% (20)	12.5% (10)	0% (0)
أستخدم الموارد المتاحة بكفاءة لتنفيذ مهامي الوظيفية.	50% (40)	25% (20)	25% (20)	0% (0)	0% (0)
أنجح بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.	50% (40)	37.5% (30)	12.5% (10)	0% (0)	0% (0)
أشعر بأن أدائي في العمل يسهم في تحقيق نجاح الشركة.	50% (40)	50% (40)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
ألتزم بالمواعيد النهائية وأحافظ على جودة الأداء تحت ضغط العمل.	75% (60)	25% (20)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

الرسوم البيانية التوضيحية فيما يلي الرسوم البيانية التوضيحية التي توضح نتائج الاستبيان

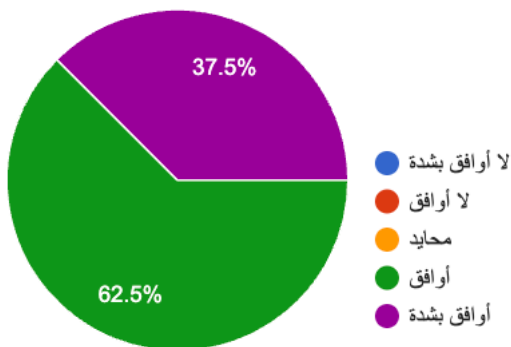


(الشكل ٤-١٥) : أفهم بوضوح المهام المطلوبة مني وكيفية تنفيذها.

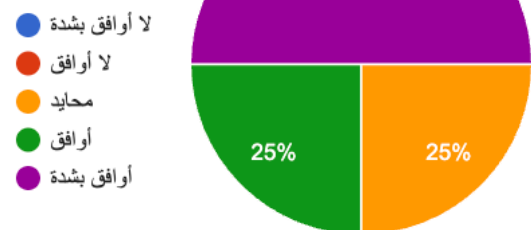
(الشكل ٤-١٦) : أشعر بالدافعية والالتزام لتحقيق أهداف العمل وفقاً للمعايير المطلوبة.



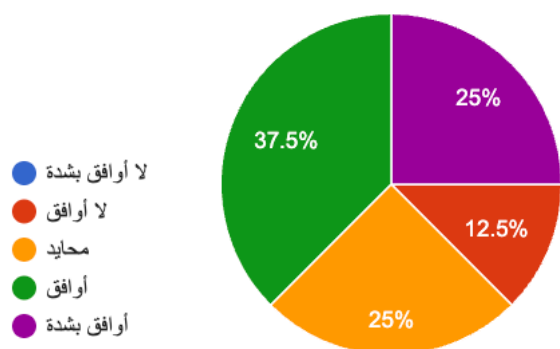
(الشكل ٤-١٧) : أشارك بانتظام في فرق العمل الجماعي وأساهم في تحقيق أهداف الفريق.



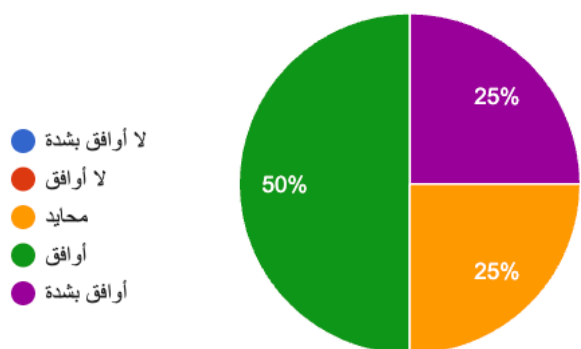
(الشكل ٤-١٨): أعمل على تحسين مهاراتي المهنية بشكل مستمر من خلال التدريب والتعلم الذاتي.

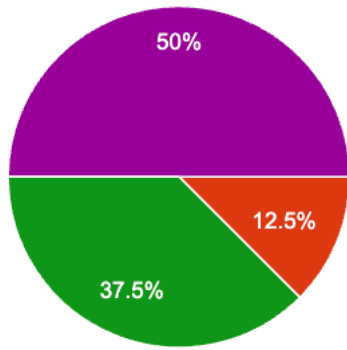


(الشكل ٤-١٩): أشعر بالتقدير من قبل الإدارة عند تحقيق الإنجازات أو تقديم أداء متميز.



(الشكل ٤-٢٠): أستخدم الموارد المتاحة بكفاءة لتنفيذ مهماتي الوظيفية.

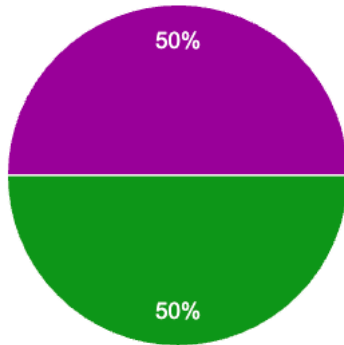




(الشكل ٢١-٤) :أتمتع بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.

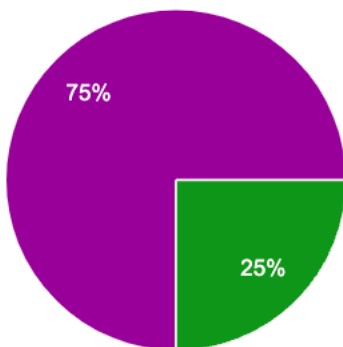
- لا أوافق بشدة
- لا أوافق
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

(الشكل ٢٢-٤) أشعر بأن أدائي في العمل يساهم في تحقيق نجاح الشركة.



- لا أوافق بشدة
- لا أوافق
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

(الشكل ٢٣-٤) أشعر بأن أدائي في العمل يساهم في تحقيق نجاح الشركة.



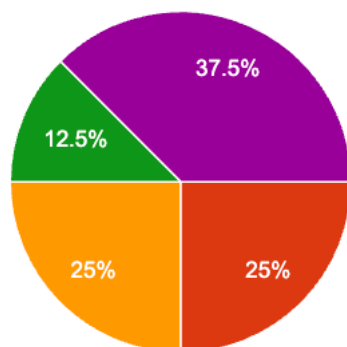
- لا أوافق بشدة
- لا أوافق
- محايد
- أوافق
- أوافق بشدة

القسم الرابع: تقييم بيئة العمل وتأثير القيادة

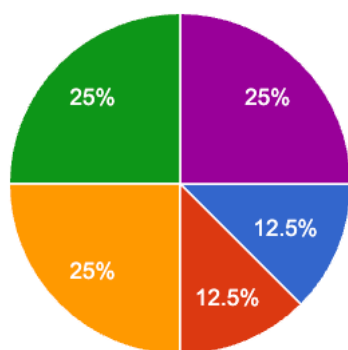
م	السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١	بيئة العمل الحالية تساعدني على تحقيق الإنتاجية المطلوبة.	37.5% (30)	25% (20)	25% (20)	12.5% (10)	0% (0)
٢	القيادة في الشركة تعمل على تحسين بيئة العمل باستمرار.	25% (20)	25% (20)	25% (20)	12.5% (10)	12.5% (10)
٣	أشعر بالثقة في الإدارة وقدرتها على تحقيق أهداف الشركة.	62.5% (50)	37.5% (30)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
٤	القائد يتعامل مع المشكلات في بيئة العمل بفعالية وسرعة.	37.5% (30)	25% (20)	25% (20)	12.5% (10)	0% (0)
٥	توفر الشركة الدعم المطلوب لمساعدتي في تحقيق أهدافي الوظيفية.	37.5% (30)	25% (20)	25% (20)	12.5% (10)	0% (0)
٦	أساليب القيادة في الشركة تساعد على تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق.	37.5% (30)	37.5% (30)	25% (20)	0% (0)	0% (0)
٧	أشعر بأنني أسهم في تحقيق نجاح الشركة من خلال دوري الوظيفي.	50% (40)	37.5% (30)	12.5% (10)	0% (0)	0% (0)
٨	أتمكن من التوازن بين متطلبات العمل وحياتي الشخصية بفضل بيئة العمل.	37.5% (30)	25% (20)	25% (20)	12.5% (10)	0% (0)

الرسوم البيانية التوضيحية فيما يلي الرسوم البيانية التوضيحية التي توضح نتائج الاستبيان

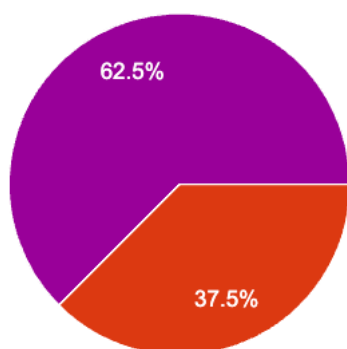
(الشكل ٢٤-٤) بيئة العمل الحالية تساعدني على تحقيق الإنتاجية المطلوبة.



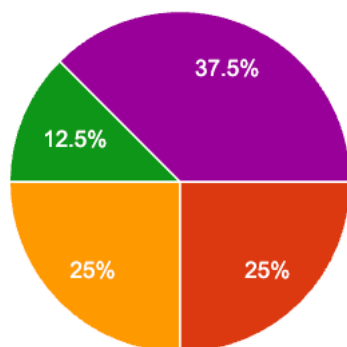
(الشكل ٢٥-٤) القيادة في الشركة تعمل على تحسين بيئة العمل باستمرار.



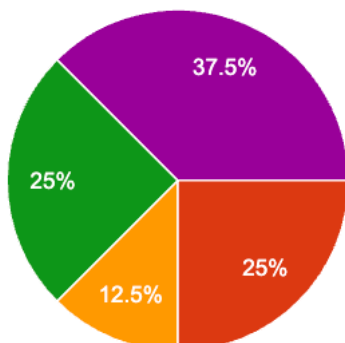
(الشكل ٢٦-٤) أشعر بالثقة في الإدارة وقدرتها على تحقيق أهداف الشركة.



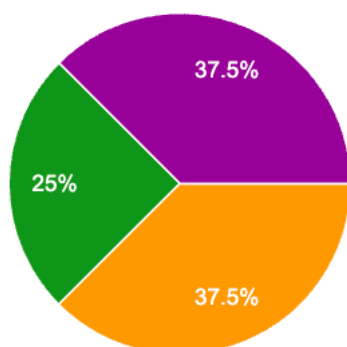
(الشكل ٢٧-٤) القائد يتعامل مع المشكلات في بيئة العمل بفعالية وسرعة.



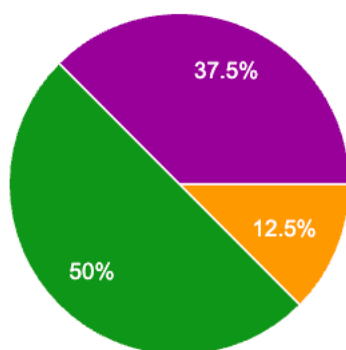
(الشكل ٢٨-٤) توفر الشركة الدعم المطلوب لمساعدتي في تحقيق أهدافي



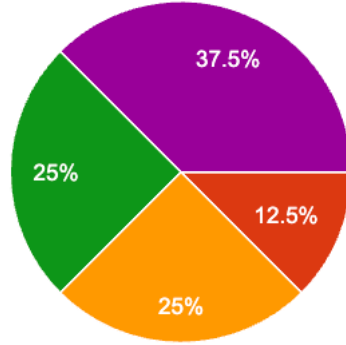
(الشكل ٢٩-٤) أسلوب القيادة في الشركة يساعد على تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق.



(الشكل ٣٠-٤) أشعر بأنني أساهم في تحقيق نجاح الشركة من خلال دوري الوصيفي.



(الشكل ٤-٣١) أتمكن من التوازن بين متطلبات العمل وحياتي الشخصية بفضل بيئة العمل.



القسم الخامس: التحديات والفرص

التحديات الرئيسية في بيئة العمل

التحدي	العدد	النسبة
غياب الحوافز المناسبة لتحسين الأداء	20	25%
ضغط العمل الزائد والمواعيد النهائية الصارمة	60	75%
نقص الموارد اللازمة لتنفيذ المهام بكفاءة	20	25%
تقصيل الإدارة لتحسين الموظفين دون غيرهم	30	37.5%
عدم وضوح الأهداف المطلوبة من الموظفين	0	0%

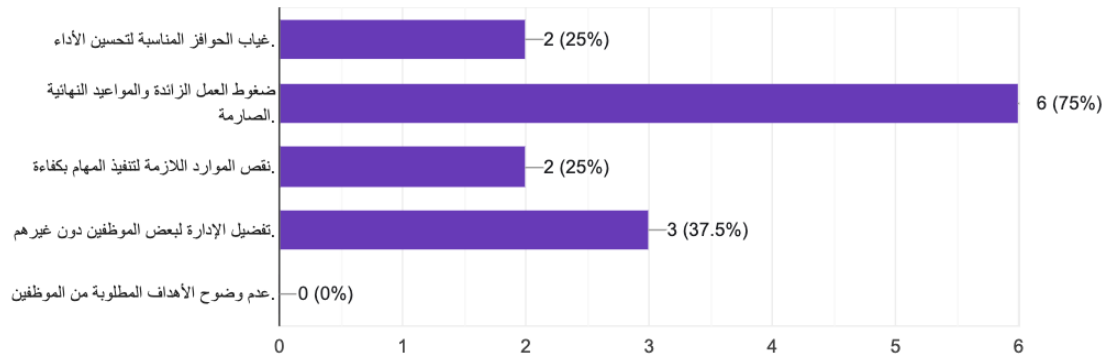
الفرص لتحسين الأداء الوظيفي

الفرصة	العدد	النسبة
توفير دعم فردي أكثر أو توجيه فعال	40	50%
تقديم برامج تدريبية مستمرة لتطوير المهارات	60	75%
تحسين بيئة العمل المادية (المكاتب، الأجهزة)	30	37.5%
توفير حوافز مالية ومعنوية مستمرة	60	75%
تعزيز روح العمل الجماعي بين الموظفين	40	50%
وضع أهداف واضحة ومحددة للمهام	40	50%

الاقتراحات لتحسين بيئة العمل

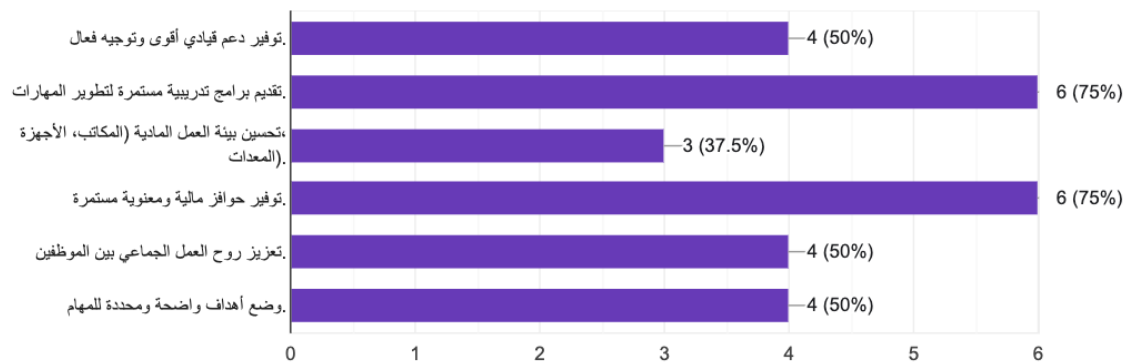
الاقتراح	العدد	النسبة
تعزيز الشفافية والعدالة في اتخاذ القرارات	40	50%
تحسين آليات التواصل بين الإدارة والموظفين	50	62.5%
تقليل ضغوط العمل من خلال توزيع المهام بشكل عادل	70	87.5%
زيادة فرص التدريب والتطوير الوظيفي	50	62.5%
تحسين أساليب القيادة وتطوير الموظفين	30	37.5%

ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهك في بيئة العمل؟



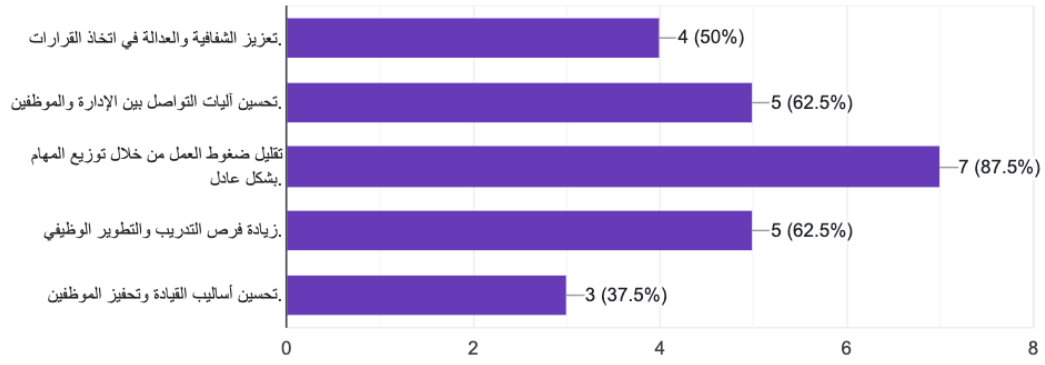
(الشكل ٣٢-٤)

ما هي الفرص التي تعتقد أنها يمكن أن تعزز أدائك الوظيفي؟



(الشكل ٣٣-٤)

ما هي الاقتراحات التي تعتقد أنها ستساهم في تحسين بيئة العمل؟



(الشكل ٤-٣٤)

-النتائج:

القسم الأول: المعلومات الشخصية والديموغرافية

أظهرت نتائج القسم الأول من الاستبيان، الخاص بالمعلومات الشخصية والديموغرافية للمشاركين، توزيعًا متنوعًا يعكس خصائص الفئات العمرية في شركات المقاولات. من بين ٨٠ مشاركًا، تركزت النسبة الأكبر من المشاركين ضمن الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة، والتي شكّلت نصف العينة بنسبة ٥٠٪ (٤٠ مشاركًا). هذا التوزيع يشير إلى أن قطاع المقاولات يضم عددًا كبيرًا من الأفراد الشباب، وهو ما يعكس احتمالية توظيف هذا القطاع لفئة الشباب بشكل كبير، ربما بسبب الحاجة إلى الطاقات الشابة والقدرات البدنية المطلوبة في بعض المهام.

أما الفئة العمرية ٢٥-٣٤ سنة، فقد مثلت نسبة ٣٧.٥٪ (٣٠ مشاركًا). هذه الفئة غالبًا ما تضم الموظفين الذين يمتلكون خبرة عملية متوسطة أو الذين بدأوا يرسّخون أنفسهم في هذا القطاع. تشير هذه النسبة إلى أهمية هذه الفئة العمرية في تشكيل القوى العاملة في شركات المقاولات، حيث يُتوقع أن تكون لديهم خبرة كافية للقيام بمهامهم بكفاءة. بالمقابل، كانت نسبة المشاركين ضمن الفئة العمرية ٣٥-٤٤ سنة أقل بكثير، حيث شكّلت ١٢.٥٪ فقط (١٠ مشاركين). هذا الانخفاض قد يعكس تحول هذه الفئة إلى أدوار إدارية أو مغادرتهم هذا القطاع بسبب طبيعة العمل التي قد تصبح أقل جاذبية أو مطلوبة في مراحل عمرية أكبر.

أما الفئة العمرية أكثر من ٤٥ سنة، فلم تشهد أي تمثيل في الاستبيان، بنسبة ٠٪. قد يُفسر غياب هذه الفئة بتقاعد الموظفين الأكبر سنًا أو انتقالهم إلى قطاعات أخرى أقل تطلبًا من الناحية البدنية. هذا الغياب يُبرز أهمية التركيز على إدارة الموارد البشرية لتطوير بيئة العمل التي تتيح استدامة الموظفين ذوي الخبرة.

تشير هذه النتائج إلى أن قطاع المقاولات يعتمد بشكل كبير على القوى العاملة الشابة والمتوسطة العمر، وهو ما يعكس تحديات وفرصًا لإدارة الموارد البشرية في هذا القطاع لضمان تطوير الموظفين والحفاظ على الخبرات العملية على المدى الطويل.

فيما يتعلق بالمسمى الوظيفي للمشاركين في الاستبيان، أظهرت النتائج تبايناً ملحوظاً يعكس تنوع الأدوار الوظيفية في شركات المقاولات. جاءت النسبة الأكبر من المشاركين من فئة المديرين، حيث بلغت نسبتهم ٣٧.٥٪ (٣٠ مشاركاً). هذه النسبة تسلط الضوء على أهمية الأدوار الإدارية في هذا القطاع، حيث يعتمد نجاح المشاريع على التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات الفعالة، مما يعكس استثمار الشركات في القيادة الإدارية لتوجيه العمليات وتنفيذ المشاريع.

أما المشاركون من فئة المشرفين فقد شكلوا ٢٥٪ من العينة (٢٠ مشاركاً). هذا يشير إلى الدور الحيوي للمشرفين في تنفيذ العمليات اليومية ومتابعة سير العمل في مواقع المشاريع، حيث يعدون حلقة الوصل بين العمال والإدارة لضمان تحقيق الأهداف التشغيلية.

من جهة أخرى، شكلت فئة العاملين والمهندسين والإداريين نسباً متساوية بلغت ١٢.٥٪ لكل فئة (١٠ مشاركون لكل فئة). يشير تمثيل العمال في الاستبيان إلى أهمية القوى العاملة المباشرة في تنفيذ الأعمال الميدانية، والتي تشكل العمود الفقري لقطاع المقاولات. أما الإداريون، فرغم أن نسبتهم أقل مقارنة بالمديرين والمشرفين، إلا أنهم يلعبون دوراً أساسياً في دعم العمليات من خلال المهام الإدارية والتنظيمية.

بالنسبة للمهندسين، فإن تمثيلهم بنسبة ١٢.٥٪ (١٠ مشاركون) يعكس اعتماد شركات المقاولات على الخبرات الهندسية في تصميم المشاريع وتقديم الحلول التقنية. ومع ذلك، قد يكون تمثيلهم المنخفض مؤشراً على أن العديد من المهندسين يشغلون مناصب إدارية أو إشرافية بدلاً من أدوار هندسية بحتة.

تعكس هذه النتائج توازناً بين مختلف الأدوار الوظيفية في شركات المقاولات، حيث تلعب كل فئة دوراً محدداً في ضمان سير العمل وتحقيق أهداف المشاريع. ومع ذلك، يمكن أن يمثل التوزيع فرصة لتحليل أكبر لكيفية تحسين التوازن بين الفئات الوظيفية المختلفة وضمان تعزيز كفاءتها لتحقيق أداء أفضل.

تشير نتائج الاستبيان المتعلقة بنوع الشركة التي يعمل بها المشاركون إلى تساوي التوزيع بين الشركات المتوسطة والكبيرة الحجم، حيث شكلت كل فئة ٥٠٪ من إجمالي المشاركين، بمجموع ٤٠ مشاركاً لكل منها. يعكس هذا التوزيع طبيعة قطاع المقاولات الذي يعتمد على مجموعة متنوعة من الشركات تختلف في حجمها ومدى تأثيرها على السوق. الشركات المتوسطة الحجم، التي تضم من ٥٠ إلى ٢٥٠ موظفاً، تستحوذ على نصف العينة. هذه النتيجة تسلط الضوء على الدور المهم الذي تلعبه هذه الشركات في قطاع المقاولات، حيث تتمتع عادةً بالمرونة الكافية لتلبية احتياجات

المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. كما أنها تُعتبر نقطة توازن بين الشركات الصغيرة والكبيرة، مما يجعلها قادرة على تقديم خدمات ذات جودة تنافسية مع المحافظة على قدرة تشغيلية فعالة.

على الجانب الآخر، شكلت **الشركات الكبيرة** التي تضم أكثر من ٢٥٠ موظفًا ٥٠٪ من المشاركين أيضًا. يعكس ذلك قوة هذه الشركات في السوق وقدرتها على تنفيذ المشاريع الضخمة والمعقدة، مثل الأبراج السكنية والبنية التحتية. يُعزى ذلك إلى توفر الموارد المالية والبشرية الكبيرة لديها، بالإضافة إلى استخدام التكنولوجيا المتقدمة في عملياتها.

أما **الشركات الصغيرة** التي يقل عدد موظفيها عن ٥٠ موظفًا، فلم تشهد أي تمثيل في العينة (٠٪). قد يُفسر هذا الغياب بعدة عوامل، مثل قلة حضور هذه الشركات في المشاريع الكبرى أو قلة قدرتها على المنافسة مع الشركات الأكبر حجمًا. كما قد يشير ذلك إلى أن هذا القطاع يعتمد بشكل أساسي على الشركات المتوسطة والكبيرة لتنفيذ معظم المشاريع.

بناءً على هذه النتائج، يمكن استنتاج أن قطاع المقاولات يميل إلى الاعتماد على الشركات المتوسطة والكبيرة لتحقيق الأهداف التشغيلية وتنفيذ المشاريع بكفاءة. هذا التوزيع يبرز أهمية دعم الشركات الصغيرة لتوسيع نطاق عملها وزيادة قدرتها على المنافسة في السوق، مما يعزز التوازن والتنمية في القطاع ككل.

تشير نتائج الاستبيان إلى أن غالبية المشاركين يعملون في **قسم العمليات الميدانية**، حيث بلغت نسبتهم ٦٢.٥٪ من إجمالي العينة (٥٠ مشاركًا). يعكس هذا التوزيع طبيعة قطاع المقاولات الذي يعتمد بشكل كبير على العمليات الميدانية لتنفيذ المشاريع وتحقيق الأهداف. قسم العمليات الميدانية يمثل العمود الفقري للشركات العاملة في هذا القطاع، حيث يشمل المهام المتعلقة بالإشراف على مواقع العمل، التنفيذ الفني، ومتابعة سير العمل.

من جهة أخرى، كانت نسبة المشاركين في **الإدارة العامة والموارد البشرية** متساوية، حيث شكّل كل منهما ١٢.٥٪ (١٠ مشاركين لكل قسم). يشير تمثيل الإدارة العامة إلى أهمية الدور الإداري في تنسيق العمليات واتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تؤثر على سير العمل. أما قسم الموارد البشرية، فيعكس دوره في استقطاب الكفاءات، تطوير المهارات، وإدارة شؤون الموظفين لضمان كفاءة العمليات داخل الشركة.

بالنسبة إلى قسم **المالية والمحاسبة**، لم يتم تسجيل أي مشاركين في الاستبيان من هذا القسم، بنسبة ٠٪. قد يُفسر غياب هذه الفئة بكونها تلعب دورًا داعمًا ومحدودًا في بعض الشركات، مقارنة بالأقسام الأخرى الأكثر تأثيرًا على العمليات اليومية. ومع ذلك، فإن قسم المالية يعتبر حيويًا في إدارة ميزانيات المشاريع، تحليل التكاليف، وضمان الاستدامة المالية للشركة، وهو ما يستدعي دراسة إضافية لفهم أسبابه.

القسم الثاني: الأنماط القيادية

تشير نتائج القسم الثاني من الدراسة إلى تقديم رؤية تحليلية دقيقة لتوجهات الأنماط القيادية السائدة وتأثيرها المباشر على بيئة العمل وأداء الموظفين في قطاع المقاولات. أظهرت النتائج توجهًا واضحًا نحو تبني القيادة التشاركية والتحفيزية، وهو ما يُعد مؤشرًا إيجابيًا يعكس تحسنًا في مستوى التواصل بين القادة والموظفين. هذا التوجه يُعزز من الانسجام داخل فرق العمل، مما يسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية.

على سبيل المثال، أظهر تحليل البيانات أن ٥٠٪ من المشاركين (٤٠ مشاركًا) يوافقون بشدة على أن القائد يشجع العمل الجماعي ويتيح الفرصة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات. في المقابل، أشار ٢٥٪ (٢٠ مشاركًا) إلى موافقتهم على هذا الجانب بدرجة أقل. هذه النسب تُبرز نجاح القادة في تعزيز ثقافة العمل الجماعي، التي تُعتبر من الركائز الأساسية لتحقيق بيئة عمل متوازنة وداعمة. القيادة التشاركية لا تقتصر فقط على تحسين الإنتاجية، بل تسهم أيضًا في إشراك الموظفين بشكل فعال في صنع القرارات، مما يعزز شعورهم بالانتماء والمسؤولية تجاه المؤسسة. هذا النمط القيادي يُظهر قدرة القادة على خلق بيئة تشجع التعاون والابتكار، وهي عوامل حاسمة لتحقيق النجاح المؤسسي.

من جهة أخرى، برز التوجيه والتحفيز كأحد أبرز الأساليب القيادية التي تحظى بتقدير كبير من الموظفين. أظهرت النتائج أن ٦٢.٥٪ من المشاركين (٥٠ مشاركًا) يوافقون بشدة على أن القائد يركز على تحقيق الأهداف من خلال التوجيه والتحفيز، وهي النسبة الأعلى في هذا القسم من الدراسة. يعكس هذا الاتجاه إدراك القادة لأهمية التحفيز كعنصر أساسي في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الكفاءة العملية. التوجيه المستمر يساعد الموظفين على تحديد أهدافهم المهنية بوضوح، بينما يعمل التحفيز على إبقاءهم ملتزمين ومتحمسين لتحقيق هذه الأهداف. هذه النتائج تُبرز أن قادة قطاع المقاولات يتمتعون بوعي عالٍ حول دورهم في تقديم الدعم اللازم للموظفين، مما يسهم في تحقيق النجاح التنظيمي واستدامة الأداء المتميز.

ومع ذلك، أظهرت النتائج تباينًا ملحوظًا فيما يتعلق بالتحفيز الإيجابي من خلال نظام المكافآت أو الاعتراف بالجهود المبذولة. أشار ٣٧.٥٪ من المشاركين (٣٠ مشاركًا) إلى موافقتهم الشديدة على وجود نظام تحفيز إيجابي، بينما أبدى ٢٥٪ موافقتهم بدرجة أقل، في حين كانت نسبة المحايدون ٢٥٪. هذا التفاوت يُبرز أن تطبيق نظام التحفيز الإيجابي قد يكون محدودًا أو غير متسق بين الشركات أو الفرق. قد يعود ذلك إلى غياب معايير واضحة تُضمن تطبيق الحوافز على جميع الموظفين بشكل عادل، مما قد يؤدي إلى شعور بعض الموظفين بعدم التقدير الكافي لجهودهم.

بناءً على هذه النتائج، يمكن استخلاص استنتاجات عامة تُبرز أن الأنماط القيادية التشاركية والتحفيزية تُعتبر ذات تأثير إيجابي كبير على بيئة العمل وأداء الموظفين. يساهم التركيز على العمل الجماعي والتواصل الفعال في تعزيز الثقة بين القادة والموظفين، مما يرفع الروح المعنوية ويزيد من الإنتاجية. ومع ذلك، تبين أن هناك حاجة ملحة لتحسين نظام التحفيز الإيجابي ليشمل جميع الموظفين بشكل متوازن. هذا التطوير قد يُسهم في تقليل حالات الحياد أو عدم الرضا، مما يخلق بيئة عمل أكثر انسجامًا وتحفيزًا.

في النهاية، يمكن القول إن الأنماط القيادية في قطاع المقاولات تدعم بيئة عمل إيجابية وتحقق تأثيرًا ملحوظًا على أداء العاملين، إلا أن تحسين بعض الجوانب مثل نظام التحفيز الإيجابي قد يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل وزيادة الكفاءة العامة للشركات. هذه النتائج تقدم أساسًا قويًا لتوصيات قابلة للتنفيذ تهدف إلى تطوير استراتيجيات القيادة وتعزيز جودة العمل في هذا القطاع الحيوي.

القسم الثالث: أداء العاملين

أظهرت نتائج الاستبيان المتعلقة بوضوح المهام المطلوبة وكيفية تنفيذها أن ٦٢.٥٪ من المشاركين أبدوا موافقة شديدة على وضوح الأدوار والمهام الموكلة إليهم وطريقة تنفيذها، بينما عبّر ٣٧.٥٪ عن موافقتهم على هذا الأمر بشكل عام. تعكس هذه النسبة المرتفعة إجماع غالبية العاملين في قطاع المقاولات على إدراكهم الواضح لمسؤولياتهم والطرق المتبعة في أداء أعمالهم. ويبدو أن هذا الوضوح يعكس فعالية نظام التواصل بين القادة والموظفين داخل هذه الشركات، حيث تسهم وضوح التعليمات والإرشادات في تمكين الموظفين من أداء أعمالهم بكفاءة وثقة. إن هذه النتيجة تعد مؤشرًا إيجابيًا يعزز أهمية الأنماط القيادية التي تعتمد على توفير التوجيه المستمر وتوضيح الأهداف لتحقيق الأداء المنشود.

أما فيما يتعلق بالالتزام والدافعية لتحقيق الأهداف، فقد أظهرت النتائج تساويًا بين المشاركين الذين عبروا عن موافقتهم الشديدة وبين من وافقوا على هذا البند، حيث بلغت نسبة كل منهما ٥٠٪. يشير هذا التوزيع إلى أن العاملين يشعرون بمستوى عالٍ من الالتزام تجاه تحقيق الأهداف الموكلة إليهم وفقًا للمعايير المحددة. ويبدو أن هذا الالتزام يعكس وجود بيئة عمل إيجابية تدعم الإنتاجية وتعزز الحماس بين الموظفين. إن هذه البيئة قد تكون نتيجة لأساليب القيادة التحفيزية التي تعتمد على تشجيع العاملين وتوفير الحوافز المناسبة لتحقيق الأداء المطلوب. ومن الواضح أن هذا التوازن في الاستجابات يعبر عن استقرار في دافعية الموظفين، مما يعكس أهمية تعزيز هذه الجوانب الإيجابية من خلال التركيز على تطوير مزيد من البرامج التحفيزية وتعزيز التواصل المباشر بين القادة والعاملين.

أظهرت نتائج الاستبيان المتعلقة بالمشاركة في العمل الجماعي أن ٦٢.٥٪ من المشاركين عبروا عن موافقتهم الشديدة على المشاركة في فرق العمل الجماعي والمساهمة في تحقيق أهداف الفريق، بينما أبدى ٣٧.٥٪ موافقتهم على هذه النقطة بشكل عام. تعكس هذه النتائج الإجماع الكبير بين العاملين على أهمية العمل الجماعي كركيزة أساسية لتحقيق الأهداف المشتركة في قطاع المقاولات. إن هذه النتيجة تسلط الضوء على دور القيادة الفاعلة في تعزيز بيئة العمل الجماعية وتوفير الأجواء الملائمة للتعاون بين الموظفين. فالعمل الجماعي ليس فقط وسيلة لتحسين الإنتاجية ولكنه أيضًا عامل أساسي في بناء روح الفريق وزيادة الترابط بين أفراد المنظمة. يظهر ذلك في مدى حرص الموظفين على دعم زملائهم والعمل بشكل مشترك لتحقيق النتائج المطلوبة، مما يعكس فاعلية الأنماط القيادية التي تعتمد على تشجيع العمل الجماعي كوسيلة لتحقيق النجاح.

فيما يتعلق بتحسين المهارات المهنية، أظهرت النتائج أن ٥٠٪ من المشاركين وافقوا بشدة على أنهم يعملون بانتظام على تحسين مهاراتهم المهنية من خلال التدريب والتعلم الذاتي، بينما توزعت النسبة المتبقية بالتساوي بين من وافقوا ومن كانوا محايدين، بنسبة ٢٥٪ لكل منهما. تعكس هذه النتائج وعيًا واضحًا لدى نصف المشاركين بأهمية التطوير المهني المستمر كوسيلة لتعزيز أدائهم الوظيفي والتكيف مع المتطلبات المتغيرة في مجال العمل. ومع ذلك، فإن وجود نسبة من المحايدين يشير إلى أن هناك مجالاً لتحسين فرص التدريب والتطوير المقدمة للعاملين. قد يعكس هذا الأمر تحديات متعلقة بعدم توفر برامج تدريبية كافية أو عدم تحفيز بعض الموظفين للاستفادة من هذه البرامج. إن تعزيز هذا الجانب من خلال توفير المزيد من المبادرات التدريبية وتنظيم ورش عمل تطويرية يمكن أن يساهم في رفع نسبة المشاركين الذين يشعرون بالالتزام بتطوير مهاراتهم المهنية، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء العام للشركة.

أما بالنسبة للتقدير عند تحقيق الإنجازات، فقد أظهرت النتائج تباينًا ملحوظًا في تجربة المشاركين. بلغت نسبة من أبدوا موافقتهم الشديدة على أنهم يشعرون بالتقدير عند تحقيق الإنجازات ٣٧.٥٪، بينما عبر ٢٥٪ عن موافقتهم بشكل عام. في المقابل، كانت نسبة المحايدين مساوية تقريبًا، حيث بلغت ٢٥٪، بينما أشار ١٢.٥٪ إلى أنهم لا يشعرون بالتقدير عند تحقيق الإنجازات. يعكس هذا التفاوت وجود اختلافات في كيفية تعامل القيادات مع الإنجازات الفردية، مما قد يؤدي إلى شعور بعض الموظفين بعدم الرضا أو عدم التقدير الكافي. إن التقدير، سواء كان ماديًا أو معنويًا، يلعب دورًا حيويًا في تعزيز دافعية الموظفين ورفع معنوياتهم. قد يكون من المفيد للقيادة التركيز على وضع آليات واضحة وعادلة لتقدير الإنجازات وتكريم الجهود المبذولة، مما يعزز الشعور بالانتماء والالتزام بين العاملين. كما أن إشراك الموظفين في تحديد معايير التقدير يمكن أن يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وتحفيزًا.

كما أظهرت نتائج الاستبيان المتعلقة بكفاءة استخدام الموارد أن ٥٠٪ من المشاركين عبروا عن موافقتهم الشديدة على أنهم يستخدمون الموارد المتاحة بكفاءة لتنفيذ المهام الموكلة إليهم، بينما أبدى ٢٥٪ موافقتهم على هذا البند، في حين كانت نسبة المحايدين أيضًا ٢٥٪. هذه النتيجة تعكس أداءً جيدًا في إدارة الموارد واستغلالها في بيئة العمل. ومع ذلك، يشير وجود نسبة من

المحايد إلى أن هناك تحديات محتملة قد تواجه بعض الموظفين في الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة. قد تكون هذه التحديات ناتجة عن نقص التدريب على كيفية استخدام الموارد بشكل فعال أو غياب الدعم الفني المناسب. ولتحقيق تحسينات في هذا المجال، من المهم تعزيز الوعي بأهمية إدارة الموارد وتوفير الأدوات اللازمة لتحقيق أقصى استفادة منها، سواء عبر التدريب العملي أو من خلال تطوير آليات داخلية لتحسين إدارة الموارد.

أما فيما يتعلق بالمرونة والتكيف مع التغيرات في بيئة العمل، فقد أظهرت النتائج أن نصف المشاركين وافقوا بشدة على امتلاكهم قدرة جيدة على التكيف مع التغيرات التي قد تطرأ، في حين عبّر ٣٧.٥٪ عن موافقتهم على هذه النقطة. تعكس هذه النتائج مستوى عاليًا من المرونة بين العاملين، وهي صفة ضرورية في قطاع مثل قطاع المقاولات، الذي يتميز بالديناميكية والتغير المستمر في ظروف العمل. القدرة على التكيف تعزز من قدرة العاملين على مواجهة التحديات والضغوط بشكل إيجابي، مما يساهم في تحقيق الاستقرار والاستدامة في الأداء. ومع ذلك، فإن تعزيز هذه المهارة يتطلب التركيز على توفير بيئة تدعم التكيف، من خلال تحسين أنظمة التواصل الداخلي وتوفير الدعم المطلوب للعاملين أثناء فترات التغيير.

وفيما يخص الإسهام في نجاح الشركة، فقد أظهرت النتائج أن النسب كانت متساوية بين المشاركين الذين أبدوا موافقة شديدة وبين أولئك الذين عبّروا عن موافقتهم بشكل عام، حيث بلغت النسبة ٥٠٪ لكل منهما. يعكس هذا التوزيع شعورًا إيجابيًا لدى العاملين بأنهم يلعبون دورًا رئيسيًا في تحقيق نجاح الشركة. هذا الإحساس بالمسؤولية المشتركة يعزز من ارتباط الموظفين بأهداف الشركة ويزيد من دافعيتهم لبذل المزيد من الجهود لتحقيق هذه الأهداف. من الضروري أن تستمر القيادات في تعزيز هذا الشعور من خلال إشراك الموظفين في صنع القرارات وتوضيح دورهم المحوري في إنجازات الشركة، مما يعزز من التزامهم وانتمائهم المؤسسي.

أما الالتزام بالمواعيد النهائية والحفاظ على جودة الأداء تحت ضغط العمل، فقد أظهرت هذه النقطة أعلى نسبة تأييد بين المشاركين، حيث عبّر ٧٥٪ عن موافقتهم الشديدة، بينما أبدى ٢٥٪ موافقتهم. هذه النتيجة تسلط الضوء على الانضباط العالي للعاملين وقدرتهم على تقديم أداء متميز حتى في ظل الضغوط الزمنية والمهنية. يُعد هذا الالتزام بمثابة مؤشر واضح على قوة بيئة العمل، التي تشجع على التزام العاملين وتحقيق الأهداف المطلوبة بجودة عالية. لضمان استمرارية هذا الأداء المتميز، يمكن للشركات الاستثمار في توفير أدوات الدعم الفني واللوجستي التي تعزز من قدرة العاملين على الالتزام بالجودة والمواعيد، مع العمل على تقليل الضغوط غير الضرورية التي قد تؤثر على أدائهم على المدى الطويل.

القسم الرابع: تقييم بيئة العمل وتأثير القيادة

أظهرت نتائج الاستبيان المتعلقة ببيئة العمل والإنتاجية أن ٣٧.٥٪ من المشاركين عبّروا عن موافقتهم الشديدة على أن بيئة العمل التي يعملون بها تساعدهم على تحقيق الإنتاجية المطلوبة، بينما أبدى ٢٥٪ موافقتهم بشكل عام، في حين كانت نسبة المحايدون أيضاً ٢٥٪. تشير هذه النتائج إلى وجود مستوى جيد من الرضا بين شريحة من العاملين حول بيئة العمل الحالية، إلا أنها تسلط الضوء على وجود فجوة يجب معالجتها لتحسين مستوى الدعم المقدم للموظفين. من الممكن أن تكون هذه الفجوة ناتجة عن عوامل مثل نقص الموارد المادية أو الأدوات التكنولوجية الملائمة، أو ربما بسبب غياب برامج التدريب والتطوير التي تعزز من قدرة العاملين على مواجهة التحديات اليومية. على الرغم من ذلك، فإن وجود نسبة موافقة عالية يشير إلى أن هناك عناصر إيجابية يمكن البناء عليها، مثل توفر أجواء تشجع على التعاون وتعزيز روح الفريق، مما يسهم في تحقيق مستوى معين من الإنتاجية.

أما فيما يتعلق بتقييم القيادة وتحسين بيئة العمل، فقد أظهرت النتائج تساوياً ملحوظاً بين جميع الخيارات المتاحة، حيث أعرب ٢٥٪ من المشاركين عن موافقتهم الشديدة على دور القيادة في تحسين بيئة العمل، بينما وافق ٢٥٪ بشكل عام، وكان ٢٥٪ محايدون، و ٢٥٪ أبدوا عدم موافقتهم. يعكس هذا التوزيع المتساوي وجود تباين كبير في تجربة الموظفين مع القيادة وتأثيرها على تحسين بيئة العمل. يمكن تفسير هذا التباين بعدة عوامل، منها اختلاف طبيعة المهام التي يؤديها الموظفون، ومستوى الدعم الذي يحصلون عليه من قادتهم المباشرين، ومدى وضوح السياسات والإجراءات المتبعة في الشركة. هذه النتائج تشير إلى أن بعض الموظفين قد يشعرون بأن القيادة توفر دعماً كافياً وتسعى لتحسين ظروف العمل، بينما يرى آخرون أن الجهود المبذولة في هذا الإطار غير كافية أو تحتاج إلى تحسين. لتحسين هذا الجانب، يجب على القيادة التركيز على تعزيز التواصل مع الموظفين، وتحديد احتياجاتهم بدقة، وضمان تطبيق سياسات تعزز بيئة العمل بشكل متوازن.

وفيما يخص الثقة في الإدارة، فقد جاءت هذه النقطة بأعلى نسبة تأييد مقارنة بالنقاط الأخرى، حيث عبّر ٦٢.٥٪ من المشاركين عن موافقتهم الشديدة على ثقّتهم بالإدارة، بينما وافق ٣٧.٥٪ على هذا البند دون أي نسبة محايدة أو عدم موافقة. هذه النتيجة تسلط الضوء على مستوى عالٍ من الثقة بين الموظفين والإدارة، وهو مؤشر إيجابي يعكس قدرة الإدارة على تحقيق الأهداف وتعزيز الروح المعنوية للعاملين. يشير هذا الأمر إلى أن الإدارة ربما تعتمد على أساليب فعالة في التواصل مع الموظفين وتطبيق سياسات واضحة وعادلة تدعم تحقيق الأهداف المؤسسية. الثقة العالية في الإدارة تعزز من انتماء الموظفين وولائهم للمؤسسة، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام. ومع ذلك، من الضروري أن تستمر الإدارة في العمل على تعزيز هذه الثقة من خلال الاستماع إلى ملاحظات الموظفين ومعالجة أي تحديات قد تطرأ، لضمان استمرارية هذه العلاقة الإيجابية وتعزيز الإنتاجية بشكل أكبر.

كما أظهرت نتائج الاستبيان المتعلقة بفعالية التعامل مع المشكلات أن ٣٧.٥٪ من المشاركين عبّروا عن موافقتهم الشديدة على قدرة القادة على التعامل مع المشكلات بفعالية وسرعة، بينما أبدى ٢٥٪ موافقتهم بشكل عام. ومع ذلك، كانت نسبة المحايدین ٢٥٪، في حين عبّر ١٢.٥٪ عن عدم موافقتهم. تعكس هذه النسب مستوى معقولاً من الرضا حول إدارة الأزمات والمشكلات، وهو ما يشير إلى وجود جهود واضحة من القيادة في معالجة التحديات التي تواجه الموظفين. ومع ذلك، فإن وجود نسبة من المحايدین ونسبة أقل ممن لم يوافقوا يشير إلى وجود فجوات يجب سدها لتحسين إدارة الأزمات. قد يكون هذا التحسن مرتبطاً بتعزيز سرعة اتخاذ القرارات، وتوفير حلول مستدامة للمشكلات، إضافة إلى تحسين التواصل بين القادة والموظفين في سياق التعامل مع الأزمات. يُظهر هذا أهمية تطوير مهارات القيادة في إدارة الأزمات بشكل يضمن تلبية توقعات العاملين وتعزيز ثقتهم في القيادة.

أما بالنسبة لتوفير الدعم اللازم لتحقيق الأهداف، فقد أشار ٣٧.٥٪ من المشاركين إلى موافقتهم الشديدة على أن الشركة توفر هذا الدعم، بينما عبّر ٢٥٪ عن موافقتهم بشكل عام. في المقابل، كانت نسبة المحايدین ٢٥٪، و ١٢.٥٪ لم يوافقوا على هذا البند. تشير هذه النتائج إلى أن هناك جهوداً واضحة تبذلها الشركة لدعم الموظفين، ولكنها تحتاج إلى تعزيز إضافي لضمان توفير الدعم الكافي لجميع العاملين. قد يتضمن ذلك تحسين الوصول إلى الموارد الأساسية، مثل المعدات أو المواد التدريبية، وتوفير برامج تحفيزية تدعم تحقيق الأهداف الوظيفية. إن ضمان استمرارية الدعم الوظيفي يعزز دافعية العاملين ويزيد من ارتباطهم بأهداف الشركة، مما يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء العام. ومع ذلك، فإن معالجة احتياجات الفئات التي عبّرت عن حيادها أو عدم موافقتها يتطلب مراجعة دقيقة لسياسات الشركة المتعلقة بالدعم الوظيفي وتقديم استراتيجيات تعزز من التكامل بين القيادة والعاملين.

فيما يخص تعزيز التعاون بين الفريق، أظهرت النتائج أن ٣٧.٥٪ من المشاركين يوافقون بشدة على أن أساليب القيادة المتبعة في الشركة تسهم في تعزيز التعاون والعمل الجماعي، في حين عبّر ٣٧.٥٪ آخرون عن موافقتهم على ذلك. من جهة أخرى، كانت نسبة المحايدین ٢٥٪. تعكس هذه النتائج إدراكاً إيجابياً من قبل العاملين لدور القيادة في تعزيز روح التعاون بين أفراد الفريق. يُعد العمل الجماعي أحد الركائز الأساسية لنجاح أي مؤسسة، حيث إنه يعزز من تبادل الأفكار والمهارات، ويزيد من فرص تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة. ومع ذلك، فإن نسبة المحايدین تشير إلى وجود مجال لتحسين أساليب القيادة التي تهدف إلى تعزيز التعاون بين الموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم أنشطة جماعية أو ورش عمل تُركز على بناء الفرق، وتطوير آليات تواصل فعالة تعزز من الانسجام داخل الفريق، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أكثر إيجابية على صعيد الأداء الجماعي.

تظهر هذه النتائج أن هناك رضا عاماً عن بيئة العمل وتأثير القيادة، مع إشارات واضحة على الثقة العالية في الإدارة. ومع ذلك، فإن الحاجة إلى تحسين التعامل مع المشكلات، وتوفير الدعم، وتعزيز بيئة العمل تظهر بوضوح. يمكن للشركات استخدام هذه النتائج كفرصة لتطوير استراتيجيات تستهدف زيادة رضا الموظفين وتحسين الكفاءة التشغيلية.

أظهرت نتائج الاستبيان المتعلقة بالإسهام في نجاح الشركة تأييدًا عاليًا بين المشاركين، حيث عبّر ٥٠٪ منهم عن موافقتهم الشديدة على أنهم يشعرون بدور فعال ومهم في تحقيق نجاح الشركة، بينما أبدى ٣٧.٥٪ موافقتهم بشكل عام، في حين كانت نسبة المحايدين ١٢.٥٪. تعكس هذه النتائج شعورًا قويًا بالانتماء والالتزام لدى غالبية الموظفين تجاه أهداف الشركة ورؤيتها المستقبلية. يشير هذا الشعور إلى وجود بيئة عمل تُقدّر إسهامات الأفراد وتعزز من شعورهم بالقيمة الشخصية ودورهم المؤثر في المؤسسة. تُعد هذه النتيجة إيجابية للغاية، حيث إن تعزيز هذا الانتماء المؤسسي يؤدي إلى رفع مستوى الدافعية بين الموظفين، مما يساهم في تحسين الإنتاجية وتعزيز الابتكار. ومع ذلك، فإن النسبة الصغيرة من المحايدين قد تعكس وجود بعض التحديات التي تحتاج إلى معالجة، مثل إشراك جميع الموظفين بشكل أكثر فعالية في العمليات اليومية وتعزيز شفافية الأهداف المؤسسية.

أما فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية، فقد أظهرت النتائج أن ٣٧.٥٪ من المشاركين وافقوا بشدة على أن الشركة تدعم توازنًا جيدًا بين العمل والحياة، في حين أبدى ٢٥٪ موافقتهم، بينما كانت نسبة المحايدين ٢٥٪، و ١٢.٥٪ لم يوافقوا على هذه النقطة. تشير هذه النتائج إلى أن الشركة تبذل جهودًا لدعم موظفيها في هذا الجانب، لكنها لم تصل بعد إلى مستوى يلبي احتياجات الجميع. يُعد التوازن بين العمل والحياة عاملاً حيويًا لضمان رفاهية الموظفين، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على أدائهم وإنتاجيتهم. قد تعود الفجوة التي أشارت إليها النتائج إلى وجود ضغوط عمل زائدة أو ساعات عمل طويلة تؤثر سلبًا على وقت الموظفين الشخصي. لمعالجة هذه النقطة، يمكن للشركة النظر في تطبيق سياسات مرنة مثل ساعات العمل القابلة للتعديل أو تعزيز برامج الدعم النفسي والاجتماعي التي تساهم في تحسين جودة حياة الموظفين، مما يجعلهم أكثر رضا والتزامًا بأهداف الشركة.

في الخلاصة، تعكس هذه النتائج رضا عامًا عن بيئة العمل وتأثير القيادة، مع وجود إشارات قوية على الثقة العالية بالإدارة ودورها في توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف. ومع ذلك، فإن الحاجة إلى تحسين التعامل مع المشكلات، وتوفير المزيد من الدعم، وتعزيز بيئة العمل بما يضمن التوازن بين العمل والحياة، تبرز بوضوح كجوانب تحتاج إلى الاهتمام. يمكن للشركات أن تستفيد من هذه النتائج في تطوير استراتيجيات شاملة تستهدف زيادة رضا الموظفين وتحسين الكفاءة التشغيلية. مثل هذه الاستراتيجيات يجب أن تركز على تحسين التواصل، تعزيز بيئة العمل الجماعي، وتقديم برامج تدريبية وداعمة تلبي احتياجات الموظفين، مما يخلق بيئة عمل أكثر إيجابية ومستدامة.

القسم الخامس: التحديات الرئيسية في بيئة العمل

استعرضت نتائج الاستبيان مجموعة من التحديات التي تواجه الموظفين في بيئة العمل، وكانت أبرز هذه التحديات ضغط العمل الزائد والمواعيد النهائية الصارمة، والتي أشار إليها 75٪ من المشاركين (٦٠ مشاركًا). تعد هذه النسبة

مؤشرًا على وجود ضغوط كبيرة تواجه الموظفين بشكل يومي، مما قد يؤثر على جودة الأداء والإنتاجية إذا لم يتم التعامل معها بفعالية. يعكس هذا التحدي الحاجة إلى مراجعة سياسات الشركة المتعلقة بتوزيع عبء العمل وضبط المواعيد النهائية بما يتناسب مع قدرات الموظفين.

في المرتبة الثانية، أشار **37.5% من المشاركين (٣٠ مشاركًا)** إلى وجود تفضيل من قبل الإدارة لبعض الموظفين على حساب الآخرين في تقديم الدعم أو فرص التطوير. يعكس هذا التحدي شعور بعض الموظفين بعدم المساواة في التعامل، مما قد يؤثر سلبيًا على الروح المعنوية للفرق العاملة ويقلل من الالتزام بالأهداف المشتركة. تحسين العدالة في بيئة العمل وتطبيق معايير موحدة للدعم والتطوير قد يساهم في حل هذه المشكلة.

بالإضافة إلى ذلك، أبدى **25% من المشاركين (٢٠ مشاركًا)** قلقهم من غياب الحوافز المناسبة لتحسين الأداء. يُظهر ذلك أن الموظفين يشعرون بعدم وجود مكافآت كافية تعكس جهودهم المبذولة. يمكن أن يؤدي تحسين نظام الحوافز المادية والمعنوية إلى تعزيز رضا الموظفين وزيادة ولائهم للشركة.

نقص الموارد اللازمة لتنفيذ المهام بكفاءة كان تحديًا آخر أشار إليه **25% من المشاركين (٢٠ مشاركًا)**. يعكس هذا الأمر أهمية توفير المعدات والموارد اللازمة لدعم العاملين في أداء مهامهم بشكل أكثر كفاءة وسلاسة. تحسين إدارة الموارد وتوفير ما يلزم لتنفيذ المهام قد يساهم بشكل كبير في رفع الأداء العام للشركة.

القسم الخامس: التحديات والفرص

أظهرت نتائج الاستبيان مجموعة من التحديات التي تواجه الموظفين في بيئة العمل، وكان أبرزها ضغط العمل الزائد والمواعيد النهائية الصارمة، حيث أشار **٧٥% من المشاركين (٦٠ مشاركًا)** إلى أن هذا الجانب يمثل تحديًا يوميًا يؤثر على تجربتهم في العمل. تعكس هذه النسبة المرتفعة حجم الضغط الذي يتعرض له الموظفون ومدى تأثيره على جودة الأداء والإنتاجية. إن ضغوط العمل المستمرة قد تؤدي إلى إرهاق الموظفين وانخفاض معنوياتهم، مما قد ينعكس سلبيًا على قدرتهم على تقديم أداء متميز وتحقيق الأهداف المرجوة. هذه النتائج تبرز الحاجة الملحة إلى مراجعة سياسات الشركة المتعلقة بتوزيع عبء العمل على الفريق، وتحديد المواعيد النهائية بشكل يتناسب مع الإمكانيات الواقعية للموظفين. قد يشمل ذلك إعادة هيكلة المهام لتوزيعها بشكل أكثر عدالة أو توفير أدوات تكنولوجية وتقنية تسهل إنجاز العمل بكفاءة أكبر. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للشركة النظر في تطبيق برامج دعم نفسي أو جلسات تدريبية تهدف إلى مساعدة الموظفين على إدارة الوقت والضغط بشكل أفضل.

في المرتبة الثانية من التحديات التي أشار إليها الموظفون، برز شعور بعدم المساواة في بيئة العمل، حيث أفاد ٣٧.٥٪ من المشاركين (٣٠ مشاركًا) بأن الإدارة تميل إلى تفضيل بعض الموظفين على حساب الآخرين فيما يتعلق بتقديم الدعم أو توفير فرص التطوير. يعكس هذا التحدي وجود فجوة في سياسات العدالة والشفافية داخل الشركة، مما قد يؤدي إلى تآكل الثقة بين الموظفين والإدارة. الشعور بعدم المساواة يمكن أن يضعف الروح المعنوية لدى الفريق ويخلق بيئة تنافسية سلبية تعيق التعاون والعمل الجماعي. لمعالجة هذا التحدي، يتعين على الشركة التركيز على وضع معايير واضحة وموحدة لتوزيع الدعم وتوفير فرص التطوير، بحيث يشعر جميع الموظفين بأنهم يحظون بمعاملة عادلة. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز آليات الشفافية، مثل إنشاء نظام لتقييم الأداء يعتمد على معايير موضوعية واضحة، أو من خلال تنظيم ورش عمل تعزز ثقافة العدالة والمساواة في بيئة العمل.

إن تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ضغوط العمل وتعزيز العدالة في التعامل مع الموظفين ليس فقط إجراءً لتحسين رضا العاملين، بل هو استثمار طويل الأمد يعزز من استدامة الشركة ويضمن تحقيق أهدافها بكفاءة. هذه التحديات تمثل فرصة للشركة لمراجعة ممارساتها وتطبيق استراتيجيات جديدة تهدف إلى خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وداعمة، مما يعزز من ولاء الموظفين وإنتاجيتهم.

أظهرت نتائج الاستبيان أن ٢٥٪ من المشاركين (٢٠ مشاركًا) عبّروا عن قلقهم من غياب الحوافز المناسبة لتحسين الأداء، مما يعكس شعور بعض الموظفين بعدم وجود مكافآت مادية أو معنوية تعكس الجهود التي يبذلونها في العمل. يشير هذا التحدي إلى وجود فجوة بين أداء الموظفين والتقدير الذي يتلقونه، مما قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الدافعية لديهم على المدى الطويل. يُعد تحسين نظام الحوافز داخل الشركة أحد العناصر الأساسية التي يمكن أن تسهم في تعزيز رضا الموظفين وزيادة ولائهم للمؤسسة. يمكن أن يشمل هذا التحسين تقديم حوافز مادية، مثل المكافآت المالية، أو حوافز معنوية مثل الاعتراف بالجهود والتقدير العلني لإنجازات الأفراد أو الفرق. إن إنشاء نظام حوافز عادل وشامل يعزز من شعور الموظفين بالتقدير، مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية بشكل مستدام.

من ناحية أخرى، أشار ٢٥٪ من المشاركين (٢٠ مشاركًا) إلى نقص الموارد اللازمة لتنفيذ المهام بكفاءة باعتباره تحديًا يؤثر سلبًا على أدائهم. يعكس هذا التحدي أهمية توفير المعدات والأدوات والموارد اللازمة لدعم العاملين في أداء مهامهم بسهولة وكفاءة. إن غياب هذه الموارد لا يؤدي فقط إلى إبطاء سير العمل، بل يمكن أن يخلق أيضًا إحباطًا لدى الموظفين الذين يجدون أنفسهم غير قادرين على تحقيق أهدافهم بسبب عوائق خارجية. لتحسين هذا الجانب، يجب على الشركة التركيز على إدارة الموارد بشكل استراتيجي، بدءًا من تحليل احتياجات الموظفين بشكل دوري وصولاً إلى توفير الأدوات والتقنيات التي تساهم في تسهيل تنفيذ المهام.

علاوة على ذلك، يمكن للشركة الاستثمار في تحسين البنية التحتية للعمل، بما يشمل تطوير التكنولوجيا المستخدمة، وتحديث المعدات، وتوفير التدريبات اللازمة لاستخدام هذه الموارد بفعالية. إن حل هذه التحديات لا يسهم فقط في رفع مستوى كفاءة الأداء الفردي، بل يعزز من قدرة الشركة على تحقيق أهدافها بكفاءة أعلى وتنافسية أكبر في السوق. تحسين إدارة الموارد وتطبيق نظام حوافز شامل يمكن أن يشكلان معاً أساساً قوياً لبناء بيئة عمل منتجة وداعمة، مما يؤدي إلى تحسين تجربة الموظفين بشكل عام وتعزيز ولائهم للشركة.

على الجانب الإيجابي، أظهرت نتائج الاستبيان أن جميع المشاركين (١٠٠٪) أكدوا عدم وجود مشكلة تتعلق بعدم وضوح الأهداف المطلوبة منهم. يعكس هذا النتيجة وجود مستوى جيد من التواصل بين الإدارة والموظفين فيما يتعلق بتحديد الأهداف والمهام المطلوبة، مما يسهم في خلق بيئة عمل تتميز بالوضوح والشفافية. إن وضوح الأهداف يعد عنصراً أساسياً في أي بيئة عمل ناجحة، حيث يساعد الموظفين على فهم مسؤولياتهم وتوجيه جهودهم بشكل فعال نحو تحقيق الأهداف المؤسسية. هذا الجانب الإيجابي يمكن أن يُبنى عليه لتعزيز ثقافة الشفافية داخل الشركة، من خلال تعزيز قنوات التواصل المفتوحة بين الإدارة والموظفين، وتوفير مساحات مستمرة للنقاش والتقييم.

على الرغم من هذا الجانب المشرق، فقد سلطت النتائج الضوء على تحديات بارزة تؤثر على تجربة الموظفين في العمل، وكان من أهمها ضغط العمل الزائد والمواعيد النهائية الصارمة، حيث أشارت نسبة كبيرة من المشاركين إلى تأثير هذه الضغوط على جودة أدائهم وإنتاجيتهم. يتطلب هذا التحدي من الإدارة اتخاذ إجراءات فورية وفعالة لتخفيف الضغوط، مثل إعادة تقييم سياسات توزيع المهام وضبط المواعيد النهائية بما يتناسب مع قدرات الموظفين ومواردهم. إضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج مشكلة تتعلق بعدم المساواة في تقديم الدعم وفرص التطوير لبعض الموظفين مقارنة بغيرهم. يمكن للشركة معالجة هذه المشكلة من خلال تطبيق سياسات شفافة ومعايير واضحة لتقديم الدعم، مما يعزز شعور الموظفين بالعدالة ويزيد من انتمائهم للمؤسسة. كذلك، فإن تطوير نظام حوافز شامل وجاذب يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم، وهو أمر ضروري لتحسين بيئة العمل بشكل عام.

أما فيما يتعلق بالفرص المتاحة لتحسين الأداء الوظيفي، فقد أظهرت النتائج عدداً من النقاط التي يمكن للشركة استثمارها لتعزيز رضا الموظفين ورفع كفاءتهم. كان من أبرز هذه الفرص تقديم برامج تدريبية مستمرة تهدف إلى تطوير مهارات الموظفين، حيث أشار ٧٥٪ من المشاركين (٦٠ مشاركاً) إلى أهمية هذه البرامج كوسيلة لتحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم في العمل. إن هذه النسبة العالية تؤكد حاجة الموظفين إلى التدريب المستمر الذي يساعدهم على اكتساب مهارات جديدة تتناسب مع متطلبات العمل المتغيرة. كما أن توفير حوافز مالية ومعنوية مستمرة كان من النقاط التي حظيت بتأييد كبير بين المشاركين، حيث اعتُبر نظام الحوافز عاملاً حاسماً في تحفيز الموظفين وتشجيعهم على الالتزام والإبداع.

إلى جانب ذلك، أعرب ٥٠٪ من المشاركين (٤٠ مشاركاً) عن أهمية توفير دعم فردي أكثر أو توجيه فعال من قبل الإدارة. يعكس هذا الأمر رغبة الموظفين في الحصول على إرشاد مستمر وتوجيه مباشر يساعدهم على تحقيق أهدافهم الوظيفية بكفاءة. يمكن للشركة تلبية هذا الاحتياج من خلال تصميم برامج إشراف فردية أو جلسات تدريب مخصصة تهدف إلى تعزيز مهارات الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق أفضل أداء ممكن. إن استثمار هذه الفرص سيعزز من كفاءة الشركة ويخلق بيئة عمل متوازنة ومستدامة تدعم تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية.

أشارت نتائج الاستبيان إلى أن تحسين بيئة العمل المادية يمثل تحدياً مهماً تواجهه الشركة، حيث أكد ٣٧.٥٪ من المشاركين (٣٠ مشاركاً) على أهمية توفير مكاتب مجهزة بشكل أفضل وأجهزة حديثة تسهم في تسهيل أداء المهام اليومية. يعكس هذا الأمر إدراكاً واضحاً من الموظفين لأثر البيئة المادية في تعزيز الإنتاجية ورفع مستوى راحتهم أثناء العمل. إن تحسين بيئة العمل لا يقتصر فقط على توفير الأدوات والمعدات، بل يشمل أيضاً تصميم مساحات عمل مريحة وجاذبة تعزز من تجربة الموظف اليومية. البيئة المادية المناسبة تُعد عاملاً محفزاً يشجع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، ويقلل من التحديات التي قد تواجههم أثناء أداء المهام. يُظهر ذلك أن الاستثمار في تطوير بيئة العمل يمكن أن يكون له تأثير إيجابي ملموس على أداء الموظفين ورضاهم.

فيما يتعلق بتعزيز روح العمل الجماعي ووضع أهداف واضحة ومحددة للمهام، أظهرت النتائج أن ٥٠٪ من المشاركين (٤٠ مشاركاً) شددوا على أهمية هذين الجانبين. يشير ذلك إلى وجود رغبة قوية لدى الموظفين لتحسين التعاون داخل الفرق، مما يعكس إدراكاً لأهمية العمل الجماعي في تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة. العمل الجماعي يعزز من تبادل الأفكار والخبرات بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين جودة العمل وتقليل الأخطاء. كما أن وضع أهداف واضحة يسهم في توجيه جهود الموظفين بشكل فعال، ويقلل من التوترات الناتجة عن غموض المسؤوليات. تعزيز التعاون بين الموظفين يتطلب جهوداً مستمرة من القيادة لتوفير بيئة مشجعة على التواصل الفعال والعمل بروح الفريق، بالإضافة إلى وضع معايير واضحة للأهداف تساعد في تحقيق الانسجام داخل الفريق.

تشير النتائج بشكل عام إلى وجود فرص واضحة لتحسين الأداء الوظيفي من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات الاستراتيجية. يعد الاستثمار في تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم أحد الجوانب الأساسية التي يمكن أن تعزز من قدرتهم على مواجهة تحديات العمل بكفاءة. كما أن توفير حوافز مالية ومعنوية مستمرة يُعد عاملاً حاسماً لتحفيز الموظفين وزيادة التزامهم تجاه الشركة. إلى جانب ذلك، فإن تحسين بيئة العمل المادية وتعزيز الدعم الفردي من قبل الإدارة ووضع أهداف واضحة يسهم في خلق بيئة عمل متوازنة ومستدامة. يمكن لهذه الفرص أن تشكل أساساً قوياً لتطوير استراتيجية شاملة تهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق أهداف الشركة بكفاءة أكبر وبنائج ملموسة على المدى الطويل. الاستثمار في هذه الجوانب لا يعزز فقط من أداء الموظفين، بل يسهم أيضاً في بناء ثقافة مؤسسية إيجابية تدعم الابتكار والإبداع.

-التوصيات

بناءً على تحليل البيانات والنتائج المستخلصة من الاستبيان، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي للموظفين. تُعتبر هذه التوصيات خريطة طريق للإدارة والشركات لتحسين تجربتهم مع موظفيهم وزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

تعزيز بيئة العمل وتحقيق العدالة

تعد بيئة العمل العادلة والمحفزة ركيزة أساسية لتحسين الأداء الوظيفي وضمان رضا الموظفين. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك حاجة ماسة لإعادة تقييم بيئة العمل وتوزيع المهام بين الموظفين بشكل عادل. عدم التوازن في توزيع الأعباء قد يؤدي إلى استياء العاملين، مما يؤثر سلباً على روح الفريق ومستوى الإنتاجية. لضمان العدالة في توزيع المهام، يتعين على الإدارة تبني نهج قائم على تحليل دقيق لنقاط القوة والضعف لكل موظف. يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام أدوات تقييم الأداء التي تتيح للإدارة فهم القدرات الفردية لكل عضو في الفريق وتحديد المهام الأنسب لكل منهم. هذا الأسلوب لا يعزز فقط من العدالة بين الموظفين، بل يساهم أيضاً في رفع كفاءة الأداء الإجمالي للفريق.

إضافة إلى ذلك، يُوصى بتوفير بيئة عمل مريحة وآمنة تُشجع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم. البيئة المادية والنفسية الجيدة تلعب دوراً حاسماً في تقليل التوتر الناتج عن ضغوط العمل الزائدة. على سبيل المثال، يمكن تحسين ظروف العمل من خلال توفير مكاتب مريحة، أدوات عمل حديثة، ومساحات ترفيهية تخفف من حدة الضغوط اليومية. كما يُوصى بتطبيق سياسات مرنة تتيح للموظفين تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية، مما يساهم في تعزيز رضاهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم.

تطوير التواصل بين الإدارة والموظفين

أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن تحسين التواصل بين الإدارة والموظفين يُعد من الجوانب الضرورية لخلق بيئة عمل متوازنة وفعالة. غياب قنوات التواصل المفتوحة يؤدي غالباً إلى خلق فجوات وسوء فهم داخل بيئة العمل، مما ينعكس سلباً على أداء الموظفين وعلاقتهم بالإدارة. يُوصى بتطبيق سياسات شفافة في إدارة التواصل لضمان تحقيق تفاعل مستمر بين الطرفين. يمكن للإدارة عقد اجتماعات دورية مع الموظفين لمناقشة التحديات التي تواجههم وتحديد الأهداف المشتركة. هذه الاجتماعات ليست فقط وسيلة لحل المشكلات، بل تُعد فرصة لبناء الثقة وتعزيز شعور الموظفين بالانتماء.

إلى جانب ذلك، يمكن للإدارة تبني وسائل تواصل حديثة تتيح تسهيل الاتصال الفوري وتقليل الوقت اللازم لحل المشكلات. على سبيل المثال، يمكن استخدام تطبيقات الرسائل الخاصة بالشركة أو الأنظمة الرقمية التي تُسهل متابعة الأداء وتبادل المعلومات. هذه الأدوات تُساهم في تعزيز التواصل الأفقي والرأسي داخل المنظمة، مما يخلق بيئة أكثر انسيابية وفعالية.

توفير برامج تدريبية وتطوير مهني مستمر

تشير نتائج الدراسة إلى وجود رغبة ملحّة بين الموظفين للحصول على فرص تطوير مهني مستمر، مما يعكس إدراكهم لأهمية تعزيز مهاراتهم لمواكبة متطلبات العمل المتغيرة. لذلك، ينبغي أن تكون برامج التدريب جزءًا لا يتجزأ من استراتيجية الشركة لتحقيق التطوير المستمر. يمكن تصميم برامج تدريبية موجهة تلبي احتياجات العاملين في مجالات محددة، مثل القيادة الفعالة، وإدارة الوقت، وحل المشكلات. هذه المهارات الأساسية لا تساعد فقط في تحسين الأداء الفردي للموظفين، لكنها تسهم أيضًا في تعزيز الإنتاجية الجماعية للشركة.

إلى جانب توفير الدورات التدريبية، يُوصى بتحفيز الموظفين على المشاركة في هذه البرامج من خلال تقديم حوافز مادية ومعنوية. يمكن أن تشمل الحوافز مكافآت مالية، أو شهادات تقدير، أو ترقية وظيفية، مما يجعل الموظفين أكثر انخراطًا في برامج التدريب ويسهم في رفع مستوى التزامهم بتحسين مهاراتهم. علاوة على ذلك، يمكن دمج برامج التدريب ضمن خطط التطوير الشخصي للموظفين لضمان استمرارية التعلم والتطوير على المدى الطويل. الاستثمار في تدريب الموظفين ليس فقط وسيلة لتحسين أدائهم، بل هو استثمار استراتيجي يعزز من قدرة الشركة على التنافس في سوق عمل متغير وديناميكي.

تعزيز الشفافية في اتخاذ القرارات

تُعد الشفافية في عملية اتخاذ القرارات عاملاً جوهرياً لتحسين العلاقة بين الإدارة والموظفين وبناء الثقة داخل المنظمة. أظهرت نتائج الدراسة أهمية تعزيز العدالة في صنع القرارات التي تؤثر مباشرة على بيئة العمل، حيث يُوصى بإشراك الموظفين في هذه العملية لضمان تمثيل وجهات نظرهم ومراعاة احتياجاتهم. يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام آليات فعالة مثل الاستبيانات الداخلية أو إنشاء لجان استشارية تضم ممثلين عن الموظفين. تتيح هذه الآليات فرصة للإدارة لجمع آراء العاملين حول السياسات والقرارات الرئيسية، مما يعزز شعورهم بالمشاركة والانتماء.

إضافة إلى ذلك، يُوصى بأن تعمل الإدارة على توضيح أسباب القرارات المتخذة وشرح الآليات التي تم اعتمادها، مما يقلل من أي سوء فهم أو اعتراضات محتملة. يمكن عقد اجتماعات دورية تُخصص لمناقشة تطورات العمل والقرارات الجديدة، ما يسهم في تعزيز الانفتاح والشفافية داخل المنظمة.

تعزيز الشفافية لا يقتصر على مشاركة الموظفين فقط، بل يتطلب أيضًا الالتزام بتطبيق معايير العدالة في كل القرارات الإدارية، سواء كانت متعلقة بتوزيع الموارد، أو الحوافز، أو سياسات العمل. تحقيق هذه الشفافية من شأنه أن يخلق بيئة عمل داعمة تسهم في تعزيز الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين، مما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين الأداء العام.

تقديم الحوافز المادية والمعنوية

أظهرت نتائج الدراسة أن الحوافز، سواء كانت مادية أو معنوية، تُعد من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى أداء الموظفين ودافعيتهم للعمل. الحوافز المادية تُعتبر أداة قوية لتحفيز الموظفين من خلال تقديم زيادات في الرواتب أو مكافآت شهرية تتناسب مع مستوى الأداء والإنجاز. يمكن للشركة أيضًا توفير مزايا إضافية، مثل تذاكر السفر أو الإجازات المدفوعة، التي تُشعر الموظفين بالتقدير لقيمتهم وإسهاماتهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

أما الحوافز المعنوية، فهي لا تقل أهمية عن المادية، حيث يمكن أن تحدث تأثيرًا كبيرًا على الروح المعنوية للموظفين. تشمل الحوافز المعنوية تقديم شهادات تقدير علنية للموظفين الذين يحققون أداءً متميزًا، أو نشر إنجازاتهم عبر القنوات الداخلية للشركة مثل النشرات الإخبارية أو لوحات الإعلانات. يُوصى بوضع نظام حوافز متكامل يعتمد على الأداء ويأخذ في الاعتبار طبيعة العمل وظروفه، مما يضمن أن تكون الحوافز محفزة وفعالة على حد سواء.

دعم روح العمل الجماعي وتعزيز التعاون

بناءً على نتائج الاستبيان، ظهر أن تعزيز روح العمل الجماعي يُعد أمرًا ضروريًا لتحسين الأداء العام وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين. يُوصى بتنظيم أنشطة وفعاليات اجتماعية وترفيهية تُساعد على بناء علاقات إيجابية بين الموظفين، مثل الرحلات الجماعية أو الأنشطة الرياضية التي تعزز من التفاعل بين أفراد الفريق خارج بيئة العمل الرسمية.

كما يمكن للإدارة إنشاء فرق عمل صغيرة تتكون من موظفين من أقسام مختلفة لتنفيذ مشاريع محددة. هذا النوع من التعاون يُسهم في تحسين التفاهم بين الموظفين وتعزيز تبادل الأفكار والخبرات، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل وزيادة الشعور بالانتماء. العمل الجماعي ليس مجرد أداة لتحسين الأداء، بل هو أساس لبناء بيئة عمل متناغمة تُشجع على الابتكار وتحقيق الأهداف المشتركة.

تحسين أساليب القيادة وتطوير القادة

تشير نتائج الدراسة إلى أهمية تحسين أساليب القيادة داخل الشركات لتعزيز رضا الموظفين وزيادة كفاءتهم. يُوصى بتدريب القادة والمديرين على استخدام أساليب قيادة حديثة تركز على دعم الموظفين وإرشادهم بدلاً من استخدام الأساليب التقليدية التي قد تُسبب الإحباط أو الشعور بالاستياء. القيادة الفعالة تعتمد على بناء علاقات قوية مع الموظفين من خلال تعزيز الثقة، وتوفير التوجيه اللازم، وإشراكهم في اتخاذ القرارات.

علاوة على ذلك، يجب أن يكون القادة قدوةً للموظفين من خلال الالتزام بالقيم المؤسسية والعمل بروح الفريق. يُنصح أيضًا بتوفير برامج تدريبية دورية للقادة لتحسين مهاراتهم في إدارة الفرق والتعامل مع التحديات بفعالية. القائد الذي يستطيع التكيف مع متطلبات العصر الحديث يُعد أحد أهم العوامل في نجاح المؤسسات واستدامتها.

تحديد أهداف واضحة للمهام

أظهرت نتائج الدراسة أن غياب الوضوح في تحديد الأهداف قد يؤثر سلبًا على أداء الموظفين، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة التوتر في بيئة العمل. لتحقيق تحسين ملحوظ في الأداء الوظيفي، يُوصى بأن تقوم الإدارة بتحديد أهداف واضحة ومحددة لكل مهمة أو مشروع يتم تكليف الموظفين به. يتطلب ذلك توفير شرح دقيق للمهام الموكلة، بما يشمل توضيح المطلوب تنفيذه، الجدول الزمني المحدد، والمعايير التي سيتم بناءً عليها تقييم الأداء.

يمكن تعزيز هذا التوجه باستخدام أدوات إدارة المشاريع الرقمية التي تُسهل عملية تتبع تقدم العمل وضمان تحقيق الأهداف في الوقت المحدد. توفر هذه الأدوات رؤية شاملة للمهام الموكلة لكل موظف، مما يقلل من احتمالية سوء الفهم ويعزز من الكفاءة. علاوة على ذلك، يمكن للإدارة عقد اجتماعات دورية قصيرة مع الفرق للتأكد من فهم الأهداف بشكل صحيح ومعالجة أي استفسارات قد تنشأ. الوضوح في الأهداف لا يسهم فقط في تحسين الأداء الفردي للموظفين، بل يعزز أيضًا من انسجام العمل الجماعي، مما يؤدي إلى تحقيق النتائج بكفاءة أكبر.

تقليل ضغوط العمل وتعزيز المرونة

تُعد ضغوط العمل الزائدة من أبرز التحديات التي تؤثر على جودة الحياة المهنية للموظفين، حيث تؤدي إلى الإرهاق وتقليل الحافزية. بناءً على ذلك، يُوصى بتطبيق سياسات تهدف إلى تقليل الضغوط وتعزيز المرونة في بيئة العمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقليل ساعات العمل في فترات الذروة أو توفير خيارات العمل عن بُعد عندما تقتضي الحاجة، مما يتيح للموظفين التكيف مع متطلبات العمل اليومية بشكل أفضل.

إضافة إلى ذلك، يُوصى بإنشاء مساحات استراحة داخل بيئة العمل تُساعد الموظفين على الاسترخاء واستعادة نشاطهم أثناء فترات العمل. يمكن أن تشمل هذه المساحات تجهيزات مثل أماكن مريحة للجلوس، ومرافق لتناول الوجبات الخفيفة، أو حتى زوايا هادئة للقراءة أو التأمل. إن توفير هذه التسهيلات يعزز من شعور الموظفين بالراحة، مما يؤدي إلى تحسين تركيزهم وأدائهم الوظيفي.

علاوة على ذلك، يُنصح بتعزيز ثقافة تنظيم الوقت وإدارة الأولويات من خلال برامج تدريبية تُساعد الموظفين على التعامل مع ضغوط العمل بشكل فعال. هذه المبادرات لا تقلل فقط من الآثار السلبية لضغوط العمل، بل تُعزز من مرونة الموظفين وقدرتهم على التكيف مع التحديات.

قياس رضا الموظفين بشكل دوري

لضمان فعالية التوصيات والإجراءات المُتبعة لتحسين بيئة العمل، يُوصى بقياس رضا الموظفين بشكل دوري باستخدام استبيانات مخصصة ومقابلات شخصية. تُعد هذه الأدوات وسيلة فعالة لتحديد التحديات المستجدة وفهم مدى تأثير

السياسات المطبقة على الموظفين. يمكن أن تشمل الاستبيانات أسئلة تتعلق بمستوى الرضا عن وضوح الأهداف، مستوى الضغوط، والمرونة في العمل، مما يوفر بيانات دقيقة تُساعد في تحسين الاستراتيجيات المستقبلية.

إضافة إلى ذلك، يمكن عقد جلسات ملاحظات مفتوحة تتيح للموظفين التعبير عن آرائهم بشكل مباشر حول بيئة العمل والقيادة. هذه الجلسات تُعزز من الشفافية وتُظهر للموظفين أن آرائهم مُقدّرة، مما يزيد من شعورهم بالانتماء.

الاستفادة من هذه البيانات بشكل دوري يُمكن الإدارة من تحسين بيئة العمل باستمرار وضمان تحقيق رضا الموظفين، مما يعزز من استدامة الإنتاجية والالتزام الوظيفي. إن اعتماد هذه التوصيات يُعد خطوة أساسية نحو بناء بيئة عمل إيجابية ومتوازنة تُحقق الأهداف المؤسسية بكفاءة.

المراجع

-المراجع العربية-

١. _ جيلاني، ه. م.، الزهراني، ع. و.، و علي، م. ع. ك. (٢٠١٧). سمات الشخصية وعلاقتها بأنماط القيادة لدى مديري الوحدات الإدارية بجامعة الباحة: من وجهة نظر الموظفين. مجلة التربية العربية، ٢٤ (١٠٨)، ١٨٢-١٨٥.
٢. الشهراني، ن. ع. (٢٠٢٣). أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية: دراسة تطبيقية بمستشفى عسير المركزي خلال ٢٠٢١م. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، غزة، ٤ (٨١)، ٩٩-٨١.
٣. غميض، إ.، و عطية، ع. (٢٠١٧). أثر نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين: دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة.
٤. غضبان، ل.، و الشريف، ع. (٢٠١٧). أثر إدارة المعرفة على الأفراد العاملين بالمؤسسة. مجلة الاقتصاد الصناعي - خزارتك، ١٢، ١٤٥-١٦١.
٥. عبد الهادي، م. ج. م. (٢٠٢٢). أثر الأنماط القيادية على الإخفاقات التنظيمية: دراسة ميدانية على العاملين بشركة مصر القابضة للتأمين. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ١، ٥٤٨-٤٨٥.
٦. الهواري، س. (١٩٩٩). ملامح مدير المستقبل من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية. مكتبة جامعة عين شمس.
٧. Hamid، م.، & آخرون. (٢٠١٦). الكشف عن تأثير القيادة الأخلاقية على أداء الموظفين في جامعة رشت الطبية. مجلة العلوم الإدارية، ١٢ (٣)، ٦٠-٤٥.
٨. Sahar، A. Madi، & آخرون. (٢٠١٨). استكشاف نمط القيادة السائد وعلاقته بمشاركة الموظفين الإداريين في اتخاذ القرار داخل الجامعات الفلسطينية. مجلة العلوم الإدارية، ١٤ (٢)، ٦٧-٤٥.

-المراجع الأجنبية-

١. Keatoneal، M. (2019). Measuring the impact of transformational leadership on employee performance: Understanding how this leadership style enhances employee outcomes. Journal of Leadership Studies, 13(2), 45-60.

الملاحق

الاستبانة

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين في شركات المقاولات

القسم الأول: المعلومات الشخصية والديموغرافية

الفئة	الخيارات
العمر	-أقل من ٢٥ سنة
	25-34 -سنة
	35-44 -سنة
	-أكثر من ٤٥ سنة
الجنس	-ذكر
	-أنثى
المستوى التعليمي	-ثانوي
	-دبلوم
	-بكالوريوس
	-ماجستير
	-دكتوراه
عدد سنوات الخبرة	-أقل من ٢٥ سنة
	-من ٢٥ إلى ٣٤ سنة
	-من ٣٥ إلى ٤٤ سنة
	-أكثر من ٤٥ سنة
المسمى الوظيفي	-عامل
	-إداري
	-مشرف

-مدير	
-غير ذلك...	
-شركة مقاولات صغيرة (أقل من ٥٠ موظفًا)	نوع الشركة
-شركة متوسطة الحجم (٥٠-٢٥٠ موظفًا)	
-شركة كبيرة (أكثر من ٢٥٠ موظفًا)	
-الإدارة العامة	القسم داخل الشركة
-الموارد البشرية	
-العمليات الميدانية	
-المالية والمحاسبة	

القسم الثاني: الأنماط القيادية

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
القائد يشجع على العمل الجماعي ويتيح الفرصة للموظفين للمشاركة في اتخاذ القرارات					
القائد يركز على تحقيق الأهداف من خلال توفير التوجيه والتحفيز اللازمين					
يتم تحفيزي بشكل إيجابي من خلال مكافآت الأداء أو الاعتراف بجهودي					
القائد يعتمد على العقوبات أو التوبيخ عند حدوث أخطاء أو تقصير					
القائد لديه رؤية مستقبلية واضحة ويشجع الفريق على المساهمة في تحقيقها					
القائد يهتم بالتطوير المهني والشخصي للموظفين من خلال التدريب المستمر					

					القائد يوفر بيئة عمل آمنة ومحفزة تساعد على تحقيق الإنتاجية
					القائد يتعامل بعدالة مع جميع الموظفين دون تمييز
					أشعر بأن القائد يتفهم احتياجاتي ويستجيب لها بشكل إيجابي

القسم الثالث: أداء العاملين

السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أفهم بوضوح المهام المطلوبة مني وكيفية تنفيذها.					
أشعر بالدافعية والالتزام لتحقيق أهداف العمل وفقاً للمعايير المطلوبة.					
أشارك بانتظام في فرق العمل الجماعي وأسهم في تحقيق أهداف الفريق.					
أعمل على تحسين مهاراتي المهنية بشكل مستمر من خلال التدريب والتعلم الذاتي.					
أشعر بالتقدير من قبل الإدارة عند تحقيق الإنجازات أو تقديم أداء متميز.					
أستخدم الموارد المتاحة بكفاءة لتنفيذ مهام الوظيفية.					
أتمتع بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل.					
أشعر بأن أدائي في العمل يسهم في تحقيق نجاح الشركة.					
ألتزم بالمواعيد النهائية وأحافظ على جودة الأداء تحت ضغط العمل.					

القسم الرابع: تقييم بيئة العمل وتأثير القيادة

التحديات والفرص

السؤال	الخيار
ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهك في بيئة العمل؟	غياب الحوافز المناسبة لتحسين الأداء.
	ضغط العمل الزائد والمواعيد النهائية الصارمة.
	نقص الموارد اللازمة لتنفيذ المهام بكفاءة.
ما هي الفرص التي تعتقد أنها يمكن أن تعزز أدائك الوظيفي؟	تفضيل الإدارة لبعض الموظفين دون غيرهم.
	عدم وضوح الأهداف المطلوبة من الموظفين.
	غير ذلك...
	توفير دعم فردي أقوى وتوجيه فعال.
	تقديم برامج تدريبية مستمرة لتطوير المهارات.
	تحسين بيئة العمل المادية (المكاتب، الأجهزة، المعدات).
	توفير حوافز مالية ومعنوية مستمرة.
	تعزيز روح العمل الجماعي بين الموظفين.
ما هي الاقتراحات التي تعتقد أنها ستساهم في تحسين بيئة العمل؟	وضع أهداف واضحة ومحددة للمهام.
	غير ذلك...
	تعزيز الشفافية والعدالة في اتخاذ القرارات.
	تحسين آليات التواصل بين الإدارة والموظفين.
	تقليل ضغوط العمل من خلال توزيع المهام بشكل عادل.
	زيادة فرص التدريب والتطوير الوظيفي.
	تحسين أساليب القيادة وتطوير الموظفين.

	غير ذلك...
--	------------

القسم السادس: التحديات والفرص

السؤال	الخيارات
ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهك في بيئة العمل؟	غياب الحوافز المناسبة لتحسين الأداء.
	ضغوط العمل الزائدة والمواعيد النهائية الصارمة.
	نقص الموارد اللازمة لتنفيذ المهام بكفاءة.
	تفضيل الإدارة لبعض الموظفين دون غيرهم.
	عدم وضوح الأهداف المطلوبة من الموظفين.
	غير ذلك...
ما هي الفرص التي تعتقد أنها يمكن أن تعزز أدائك الوظيفي؟	توفير دعم فردي أقوى وتوجيه فعال.
	تقديم برامج تدريبية مستمرة لتطوير المهارات.
	تحسين بيئة العمل المادية (المكاتب، الأجهزة، المعدات).
	توفير حوافز مالية ومعنوية مستمرة.
	تعزيز روح العمل الجماعي بين الموظفين.
	وضع أهداف واضحة ومحددة للمهام.
	غير ذلك...
	تعزيز الشفافية والعدالة في اتخاذ القرارات.
ما هي الاقتراحات التي تعتقد أنها ستساهم في تحسين بيئة العمل؟	تحسين آليات التواصل بين الإدارة والموظفين.
	تقليل ضغوط العمل من خلال توزيع المهام بشكل عادل.
	زيادة فرص التدريب والتطوير الوظيفي.
	تحسين أساليب القيادة وتحفيز الموظفين.

غير ذلك...	
------------	--

القسم السابع: التوصيات والملاحظات

ما هي التوصيات التي تقترحها لتحسين أساليب القيادة في شركتك؟

هل لديك ملاحظات إضافية حول تأثير الأنماط القيادية على أداء العاملين؟

ما هو رأيك في الأسلوب القيادي الأنسب لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية؟

هل لديك اقتراحات أخرى يمكن أن تساعد في تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام؟

الخاتمة:

نشكركم على وقتكم وجهودكم في تعبئة هذا الاستبيان. آراؤكم واقتراحاتكم تمثل إضافة قيمة لدراستنا حول أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين. سيتم استخدام المعلومات التي قدمتموها بشكل سري ومهني، وستساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وأساليب القيادة في القطاع الخاص.

This study aimed to analyze the work environment in the construction sector, focusing on leadership styles, employee performance, challenges, and opportunities for improvement. Data were collected through a survey involving 80 participants working in various construction companies, encompassing diverse age groups, educational levels, and job roles.

The results showed that 50% of participants were under the age of 25, and half of them held a bachelor's degree, reflecting a significant diversity in professional backgrounds. Regarding leadership styles, the findings revealed that leadership in these companies strongly promotes teamwork, with 50% of respondents expressing strong agreement that leadership encourages participation in decision-making. Additionally, 62.5% emphasized the importance of leaders in achieving goals through guidance and motivation.

Despite these positive aspects, the study identified several major challenges in the work environment, including excessive workload and strict deadlines (75%), insufficient resources to perform tasks efficiently (25%), and a perception of favoritism by management in improving certain employees over others (37.5%). On the other hand, the study highlighted significant opportunities for enhancing job performance. A total of 75% of participants stressed the importance of providing continuous training programs to develop skills, while another 75% emphasized the need for consistent financial and moral incentives. Additionally, 37.5% of participants highlighted the necessity of improving physical work environments, such as offices and equipment, while 50% noted the importance of fostering team spirit and setting clear goals. Furthermore, participants proposed several suggestions for improving the work environment. Key recommendations included enhancing transparency and fairness in decision-making (50%), improving communication mechanisms between management and employees (62.5%), and ensuring fair task distribution to reduce workload pressure (87.5%).

The study recommends adopting more inclusive leadership styles to motivate employees, providing the necessary resources to improve the work environment, implementing sustainable training programs to develop skills, and enhancing financial and moral incentives to ensure employee satisfaction and productivity. These findings underscore the critical role of the work environment and leadership in achieving organizational goals and boosting productivity in the construction sector.

Midocean University

College of Management

College of Business Administration

Title in English

Studying the reality of a number of leadership styles in influencing employee performance: An applied study on some contracting companies in Riyadh

Prepared by:

Adel Hassan Al-Qaisi

421000193

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year:2024