

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية
– دراسة تطبيقية على سلسلة أسواق العثيم

أسم الطالب

أشواق عثمان أمام

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2025

لوحة المحتويات

3	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. مقدمة:
5	2.1. مشكلة البحث
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي
5	3.1. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	2.3.1. على المستوى تطبيقي:
6	4.1. أسئلة الدراسة
6	5.1. أهداف الدراسة
6	6.1. فرضيات الدراسة
6	7.1. نموذج الدراسة
7	8.1. عيجهنم قساردلا
7	9.1. الدراسة الميدانية
7	10.1. مخطط مشروع مقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	1.2. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	3.2. المتغير التابع
9	4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	5.2. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

ينال موضوع القيادة اهتماما كبيرا في الوقت الراهن، فهي تشكل محورا مهما تركز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء، وفي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وكذلك تشعب أعمالها وتعقدها وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية من مؤثرات سياسية واقتصادية واجتماعية، كل هذه العوامل أدت الى ضرورة الحاجة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز، وهذه المهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من التأثير على سلوك العاملين وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات وإنجاز الأهداف الوظيفية الخاصة بالمؤسسة وتحقيق الأداء الوظيفي المطلوب من العاملين.

تعتبر القيادة حلقة الوصل بين العاملين وخطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية، كون القائد هو العنصر البشري الأساسي الذي تعتمد عليه المؤسسة لنجاح العمل وتطور الأداء وذلك لما لديه من الطاقة اللازمة والتزود بها بشكل مستمر وحيوي في كافة تصرفاته وأدواره من أجل إدارة المؤسسة، لذا فنجاح لقائد يقوم أساسا على خصائصه وصفاته الشخصية التي تحدد نوع النمط القيادي الذي يمارسه في لتأثير في التنظيم مثل التخطيط ورسم الاتجاهات والأنظمة، وأيضا التأثير في تصرفات العمال بما في ذلك القدرة على توظيف العمال النافعين، وإعطاء الزيادات والعلاوات والمكافآت والإلمام اللازم بمهارات العاملين وتشجيعهم على العمل بروح الفريق وتحفيزهم ودفعهم لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية، فالأداء الوظيفي للعاملين يمثل أهمية بالغة في العمليات الإنتاجية فهو الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال، وبما أن السلوك القيادي يؤثر بدرجة كبيرة في الفاعلية التنظيمية ككل من خلال تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين كما ونوعا وذلك بإستخدام مهارات وأنماط قيادية تتسم بالفعالية وتتلاءم مع الظروف الفعلية للعمل والإنتاج، فإن تحقيق أهداف المؤسسة واستمرارها هو نتيجة لجهود القيادة الإدارية الواعية والمسؤولة في تحسين ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعمال.

مشكلة البحث

ان القيادة باعتبارها عملية تثير في الآخرين تعمل على توجيه قدراتهم واهتماماتهم في الاتجاه الذي بضمن تحقيق الأهداف، وأن نجاح القائد يتوقف أساسا على خصائصه وسماته الشخصية التي تحدد نوع النمط القيادي الذي يمارسه في التأثير على مرؤوسيه لتحسين مستوى الاداء لديهم.

كما أصبح جليا الان أن تقدم المجتمعات والدول ما هو إلا نتيجة طبيعية لجهود هذه القيادة الإدارية الواعية والمسؤولة في تحسين ورفع مستوى الأداء لدى أفرادها، فالربط بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة. والتقييم المستمر والسليم لأداء الأفراد، وإتباع مناهج تحسين وتطوير الأداء، تعد اهم الأسباب للحصول على هذا الاداء المتميز المحقق للأهداف.

أهمية البحث

تأتي أهمية هذا البحث من تركيزه على أحد العوامل الأساسية التي تؤثر على نجاح المؤسسات التجارية وهو قيادة الإدارية كما يكتس هذا البحث أهميته من كونه يتناول الواقع العملي للمؤسسات التجارية في المملكة ويساعد على فهم العلاقة بين أساليب القيادة تكمن أهمية القيادة الإدارية في قدرتها على جعل الإدارة أكثر ديناميكية ومساعدة العاملين على تقديم الأفضل من خلال حل مشاكلهم وتبرز أهمية القيادة الإدارية في عدة أمور هي

- ١- تعد حلقة وصول بين العاملين وخطط المؤسسة وتصورتها المستقبلية.
- ٢- تساعد على دعم النقاط الإيجابية لدى العاملين وتقلل من النقاط السلبية
- ٣- تلعب دوراً كبيراً في حل المشكلات التي تنشأ في العمل وتقريب وجهات النظر و الاراء
- ٤- مهمه جدا لتدريب العاملين ورعايتهم ليكونوا جاهزين لتحقيق أهداف المؤسسة المستقبلية
- ٥- بدون قيادة الإدارية تكون المؤسسة غير قادرة على تصور المستقبل الأمر الذي ينعكس بشكل سلبي على المؤسسة ويجعلها غير قادرة على التخطيط والتنظيم والتأثير
- ٦- ان القائد الإداري يكون بمثابة القدوة للعاملين في المؤسسة لذلك فإن تصرفاته وسلوكه ينعكس عليهم . ومن خلال ما سبق نرى ان أن القيادة تلعب دورا كبيرا في مساعدة الشركات على تحقيق أهدافها بشرط ان يكون قائد الإدارة قادرا على استغلال مهاراته من اجل تحفيز العاملين ومساعدتهم على اخراج الأفضل.

قائمة المرجع

نيكول لاماركو، "أهمية القيادة في الأعمال"، موقع *smallbusiness.chron.com*، تم الاسترجاع في 7 سبتمبر 2018. تم التعديل.

"أهمية القيادة"، موقع *managementstudyguide.com*، تم الاسترجاع في 7 سبتمبر 2018. تم التعديل

عادل ، سماح. مارس. 2023.19

القيادة الإدارية وأنواعها وأهميتها. مجلة حكاية سلوان

اسألة البحث

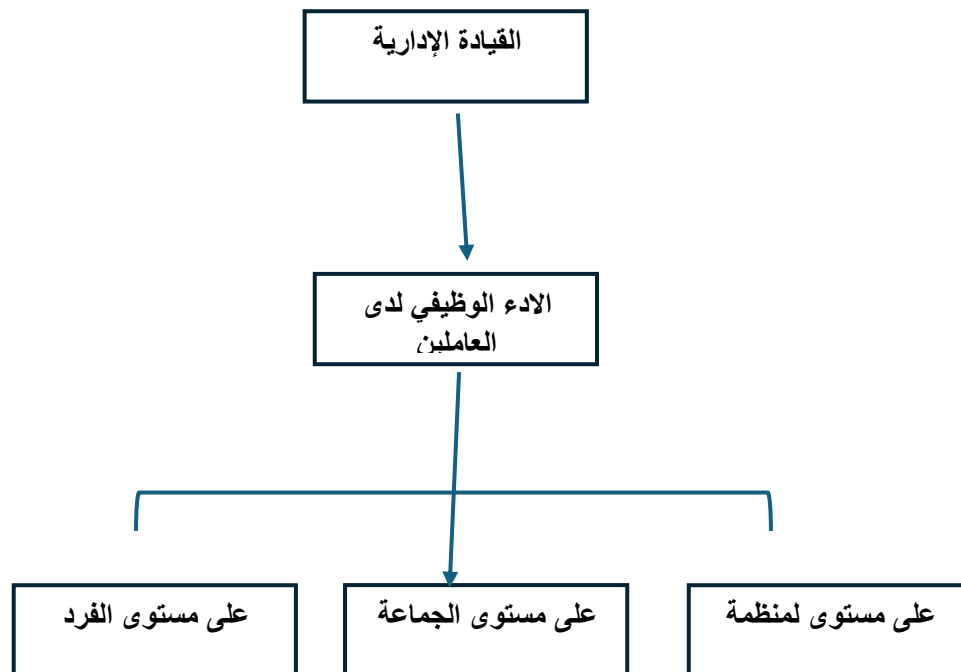
- ١-مامدى تأثير الأصالة القيادية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية؟
- ٢-مامدى تأثير الطلاقة على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية ؟
- ٣-مامدى تأثير القدرة على التحليل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية ؟
- ٤-مامدى تأثير الحساسية للمشكلات على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية ؟

أهداف البحث

- ١-التحقق من وجود اثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والأداء الوظيفي
- ٢-التحقق من وجود اثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والأداء الوظيفي
- ٣-التحقق من وجود اثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والأداء الوظيفي
- ٤-التحقق من وجود اثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي

فرضيات البحث

- ١- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والأداء الوظيفي
- ٢- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والأداء الوظيفي
- ٣- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والأداء الوظيفي
- ٤- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والأداء الوظيفي



الشكل (١) النموذج المقترح لبيان القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي لدى العاملين

مكان التطبيق المقترح

سنجرى الدراسة الميدانية في اسواق العثيم وهي احدى المؤسسات التجارية الكبرى تأسست أسواق عبدالله العثيم في عام 1956 ونمت من مشروع صغير لتجارة المواد الغذائية إلى شركة رائدة في مجال التجزئة والجملة في المملكة العربية السعودية

وتم اختيار هذه المؤسسة نظرا لحجمها الكبير ويهدف تطبيق الدراسة على هذه الشركة لتوسيع نطاق الدراسة وضمان شمولها لموظفين من مناطق مختلفه وهذا يساعد على قياس أثر القيادة الادارية على الاداء الوظيفي ضمن بيئات عمل متنوعه مما يعزز من النتائج ويزيد من موثقية تعميمها .

منهج الدراسة

اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك باعتباره أكثر المناهج البحثية ملائمة لطبيعة موضوع الدراسة؛ إذ إنه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً أو كيفياً؛ للتوصل إلى البيانات والمعلومات من مصادر ها المختلفة، ثم تحليلها وتفسيرها من أجل استخلاص النتائج التي تهدف إليها هذه الدراسة.

المخطط المقترح للمشروع

مقدمة الدراسة

- خلفية الدراسة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- مصطلحات الدراسة
- حدود الدراسة

الإطار النظري والدراسات السابقة

- المفاهيم المرتبطة بالقيادة
- المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي
- العلاقة بين المتغيرات
- الدراسات المحلية والعالمية

منهجية الدراسة

- نوع المنهج المستخدم
- أداء الدراسة (الاستبيان)
- مجتمع وعينة الدراسة
- أسلوب تحليل البيانات

تحليل النتائج ومناقشتها

- عرض نتائج الاستبيان
- مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

الاستنتاجات والتوصيات

- النتائج العامة للدراسة
- توصيات للجهات المعنية
- مقترحات لدراسات مستقبلية

المراجع

- قائمة المراجع المستخدمة

جدول المحتويات

المحتويات.....	
١.....العنوان	
٢.....المقدمة	
٣.....مشكلة الدراسة	
٤.....أهمية الدراسة	
٥.....أهداف الدراسة	
٦.....أسئلة الدراسة	
٧.....فرضيات الدراسة	
٨.....نموذج البحث	
٩.....نبذة عن المؤسسة	
١٠.....منهجية البحث	
١١.....المخطط المقترح للمشروع	
١٢.....المراجع	

المراجع

العثيم، (2025). الصفحة الرئيسية. تم الاسترجاع من: <https://www.othaimmarkets.com>

الدراسات السابقة

أسم الباحث/السنة	عنوان البحث	نتائج الدراسة
رضا. /2003	الإبداع الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة".	علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة.
العجلة /2009	الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة".	توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الإبداعية وقدراتها (الأصالة، والطلاقة الفكرية، والمرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، والاحتفاظ بالاتجاه) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة.
الجعيري /2009	دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية "دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل".	أظهرت نتائج الدراسة علاقة الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي متدنية ونسبة (58%).
جبر /2010	الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة".	وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى مديري مدارس وكالة الغوث في قطاع غزة.
التويجري /2016	الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم "دراسة ميدانية".	وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بكلية التربية ببريدة.
علي /2017	أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال "دراسة مقارنة بين: المركب المنجمي للفوسفات بجبل العنق (الجزائر)، والشركة التونسية للاستغلال الفوسفاتي (تونس)، والمكتب الوطني الشريف للفوسفات (المغرب)".	هناك أثر ذات دلالة إحصائية لمستوى الإبداع الإداري في المؤسسات الثلاث محل المقارنة، على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها، ويستخلص من ذلك أن كل عناصر الإبداع الإداري لها دور مهم في تحسين مستوى الأداء لدى العاملين في المؤسسات الثلاث محل المقارنة.

شعبان/2019	أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة مؤسسة توتراجي سوفت حاسي مسعود ورقلة".	وجود أثر ذات دلالة إحصائية للإبداع الإداري بأبعاده المختلفة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة توتراجي سوفت ورقلة.
(Masa'd & Aljawarneh, 2020)	الإبداع الإداري والأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية في جامعة جدارا".	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات الإبداعية (الأصالة، والقدرة على التحليل، وقبول
(عبد المطلب واخرون، 2020)	أثر الإبداع الإداري في رفع الأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان.	وجود علاقة ارتباط قوية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي لدى القادة الإداريين بالمؤسسات الحكومية في محافظة الداخلية بسلطنة عُمان.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في الجدول السابق ما يأتي:

- استهدفت جميع الدراسات السابقة أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي والعلاقة التي تربط بينهما.
- اتفقت أغلب الدراسات على أن عناصر الإبداع الإداري وهي (الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والمخاطرة، والقدرة على التحليل، والحساسية بالمشكلات، والخروج عن المألوف) لها أثر إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي، إذ تعبر السمات الشخصية الإبداعية عن الصفات أو الخصائص التي يظهر تأثيرها في سلوك الفرد، والتي تميز الفرد المبدع عن غيره من الأفراد بقدرته على طرح أكبر عدد ممكن من الأفكار في مدة زمنية محددة متممة بالتجديد والانفراد، وكذلك التكيف السريع مع المواقف وتغيير الحالة الذهنية بتغيير المواقف، والقدرة على الإحساس بالمشكلة وملاحظتها والتحقق من وجودها بسرعة تفوق غيرهم، واخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والتحرر من النزعة التقليدية.
- أشارت معظم نتائج الدراسات السابقة إلى أن مستوى الإبداع الإداري للعاملين في المؤسسات محل الدراسة كانت مرتفعة.
- كما أشارت معظم نتائج الدراسات السابقة على أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات محل الدراسة كانت مرتفعة.
- أغلب نتائج الدراسات السابقة تؤكد أن هناك علاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة، وبذلك يمكن ترجمة تلك العلاقة على النحو الآتي:

علاقة إيجابية: تتجسد هذه العلاقة في مدى توفر مناخ تنظيمي يشجع على الابتكار والإبداع، فكلما زاد مستوى الإبداع لدى العاملين أو الموظفين، زاد مستوى الأداء؛ أي أن فعالية مستوى الإبداع الإداري وجودته يؤثران بشكل إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

علاقة انسجام: يتجلى هذا الانسجام في أن هدفهما واحد مشترك يتمثل في رفع من جودة القدرة على الوصول إلى أداء ناجح ومثمر على المستويين الإداري أو الوظيفي.

علاقة ترابط: تكمن هذه العلاقة في كون الإبداع الإداري مرتبط بالأداء الوظيفي، وذلك من خلال أنه لا سبيل لتحقيق تقدم اقتصادي وتنمية اجتماعية دون مرونة في التخطيط، وخلق طرق إبداعية وابتكارية جديدة مواكبة لمتطلبات العصر، وسرعة قدمه.

المراجع

- رضا، حاتم. (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة [رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية]. مكتبة البلدية الإلكترونية.
- شعبان، نرجس. (2019). أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة توتراجي سوفت حاسي مسعود ورقلة [رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة]. مستودع جامعة بسكرة.
- العجلة، توفيق. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. دار المنظومة.
- عبد المطلب، محمد، وسليمان، إبراهيم، والحراصي، مسلم. (2020). أثر الإبداع الإداري في رفع الاداء الوظيفي لدى القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 125-139، 4(14).
- علي، خالد. (2017). أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات الأعمال [أطروحة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر باتنة]. قاعدة دي سبيس.
- التويجري، هيله. (2016). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة لقصيم. مجلة رسالة الخليج العربي، 79-101، 37(140).
- جبر، عبد الرحمن. (2010). الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. دار المنظومة.
- الجعبري، عنان. (2009). دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية [رسالة ماجستير، جامعة الخليل]. المنارة للاستشارات.

Masa'd, Fawzieh & Aljawarneh, Nader. (2020). Administrative creativity and job performance: An Empirical Study at Jadara University, International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(8), 9574-9584

الملحق.

تم تصميم استبيان إلكتروني لجمع البيانات المتعلقة بـ بموضوع البحث
اثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة تجارية في المملكة العربية
السعودية وذلك بهدف قياس آراء المشاركين حول متغيرات البحث يمكن الاطلاع على الاستبيان
من خلال الرابط التالي

<https://docs.google.com/forms/d/1gqk3Vql2ZJiSefYZLtqJ54RnuUOOfvTaiVuQ766qYEQ/edit>

أدوات البحث

تم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وذلك لكونها من أكثر الأدوات استخداماً في الدراسات الميدانية التي تهدف إلى معرفة آراء العاملين واتجاهاتهم. وقد تم إعداد الاستبيان من قبل الباحثة بما يتناسب مع متغيرات الدراسة وهي: القيادة الإدارية والأداء الوظيفي، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة أقسام: القسم الأول يتناول البيانات الشخصية للمشاركين (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، أما القسم الثاني فيتعلق بعبارات القيادة الإدارية، والقسم الثالث يتناول عبارات الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة

الفصل الثالث

المقدمة

بعد استعراض أهم المفاهيم و الجوانب الأساسية التي لها علاقة بموضوع القيادة و علاقتها بفعالية الأداء بهدف فهمها واستيعابها نظريا دون تطبيقها، وفي هذا الفصل التطبيقي سيتم عرض منهجية لبحث، بدءا من ذكر المنهج المتبع في الدراسة الاستطلاعية، مكان إجراء البحث، عينة البحث، أدوات جمع البيانات، وأخيرا الأدوات الإحصائية و تحليل النتائج.

منهجية البحث

يهدف بحثنا إلى عرض ووصف الواقع الراهن، وبالتالي فإن المنهج المناسب لهذا الغرض هو المنهج الوصفي كما استعنا بالبحوث الارتباطية لكونها تمكننا من تبيان العلاقة الموجودة بين أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي لدى العاملين ويعتبر المنهج الوصفي ركنا أساسيا من أركان البحث العلمي فهو أول الخطوات التي يقوم بها الباحث حتى يتصدى لدراسة ظاهرة ما من ناحية و هو الأسلوب الوحيد الممكن لدراسة بعض الموضوعات المتعلقة بالإنسان من ناحية أخرى. وبما أننا نحاول البحث عن العلاقة الموجودة بين اثر القيادة الادارية على اداء الرظيفي لدى العاملين فان هذا الأمر يستوجب منا جمع بيانات حول الموضوع الذي نريد دراسته وهذا بدوره يتطلب منا الاعتماد على المنهج الوصفي و البحوث الارتباطية و التي تهدف إلى اكتشاف نوع العلاقة بين المتغيرات و إلى أي حد ترتبط.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير الأول: الأصالة

لقد قيس المتغير الأول: الأصالة باستعمال (5) عوامل، هي:

١. أنجز ما يسند إلي من أعمال بأسلوب متجدد
٢. لدي القدرة على إنشاء أفكار إبداعية لم يسبق إليها أي احد
٣. اتجنب تكرار الآخرين في طرق حل المشكلات وتقليدهم
٤. أبادر بطرح أفكار مستقلة بعيدة عن التبعية والتقليد
٥. القدرة على تطوير الأفكار التقليدية واستخدامها بطريقة حديثة ومتطورة.

المتغير الثاني: الطلاقة

لقد قيس المتغير الثاني: الطلاقة باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العامل
- ٢- القدرة على إنتاج أكبر عدد من الأفكار حول مشكلة معينة خلال مدة معقولة
- ٣- القدرة على التعبير عن أفكار بطلاقة وصياغتها بعبارة سهلة ومفيدة
- ٤- لدي الطلاقة الفكرية على إقناع الآخرين بما لدي من أفكار مبدعة.
- ٥- لدي القدرة على التفكير السريع في الظروف الطارئة

المتغير الثالث: المرونة

لقد قيس المتغير الثالث: المرونة باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- أتقبل الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه
- ٢- أحرص على إحداث التغيير في أساليب العمل بين فترة وأخرى
- ٣- أقوم بتغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته
- ٤- القدرة على التكيف السريع مع مختلف الظروف والحالات أثناء أدائي للعمل
- ٥- لدي المرونة في تطبيق الأنظمة الجديدة وفقا لمصلحة العمل

المتغير الرابع: المخاطرة

لقد قيس المتغير الرابع: المخاطرة باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- لدي الرغبة في تجربة أساليب جديدة في العمل حتى لو كان هناك احتمال لفشلها
- ٢- أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج المترتبة عن ذلك
- ٣- أمتلك مهارة العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة وتحمل المخاطر
- ٤- القدرة على تحمل المسؤولية في حالة حدوث المخاطر
- ٥- أتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح

المتغير الخامس: القدرة على التحليل

لقد قيس المتغير الخامس: القدرة على التحليل باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- أستطيع المزج بين وجهات النظر المختلفة لتوليد أفكار جديدة
- ٢- لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها والمقارنة بينها
- ٣- أتمتع بقدرة تبسيط الأفكار وتنظيمها عند مواجهة أي مشكلة
- ٤- لدي القدرة على تحليل مهام العمل المختلفة
- ٥- لدي القدرة في استنتاج البيانات وتحليلها في مهام العمل

المتغير السادس: الحساسية للمشكلات

ولقد قيس المتغير السادس: الحساسية للمشكلات باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- التنبؤ بمشكلات العمل واستشعارها قبل حدوثها
- ٢- يمكنني الربط بين المشكلات في العمل ومسبباتها.
- ٣- أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات العامل
- ٤- أمتلك روية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل
- ٥- أمتلك القدرة على اكتشاف الأخطاء ونواحي الضعف والقصور

متغير السابع: الخروج عن المألوف

لقد قيس المتغير السابع: الخروج عن المألوف باستعمال (5) عوامل، هي:

- ١- أفضل الأعمال الابتكارية أكثر من الأعمال الروتينية
- ٢- أحرص على تقديم أفكار وحلول لم يسبق تقديمها عند مواجهة المشكلات
- ٣- أشعر بالملل من تكرار الإجراءات النمطية التقليدية في إنجاز العمل
- ٤- التحرر من النزعة التقليدية والتصورات الشائعة في التفكير والتعبير.
- ٥- القدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل

لمتغير التابع: الأداء الوظيفي (Dependent variable)

لقد قيس المتغير التابع: الأداء الوظيفي باستعمال (25) عامل، هي:

- ١: أبذل الجهد الكافي لإنجاز أكبر قدر من المهام في الوقت المحدد.
- ٢: أتقيد بقواعد العمل الأخلاقية وإجراءاته القانونية.
- ٣: أتمتع بالجد والمثابرة في أداء العمل الموكل إلي.
- ٤: أتمتع بدرجة عالية من الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية.
- ٥: أتمتع بدرجة عالية من المهارات والقدرات لأداء العمل.
- ٦: أتمتع بروح المبادرة للقيام بأعمال زملاء عند غيابهم عن العمل.
- ٧: القدرة على تقديم الخدمات المطلوبة مني بجودة عالية
- ٨: أحرص على أداء عملي طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة.
- ٩: أحرص على تنفيذ العمل وفقاً للخطط والبرامج المقررة.
- ١٠: أحرص على تنفيذ المهام الموكلة إلي بكفاءة وفاعلية عالية.
- ١١: أحرص على استخدام الموارد المتاحة بالشكل الأمثل أثناء العمل
- ١٢: ألتزم بمعايير الصحة والسلامة المهنية أثناء أداء العمل
- ١٣: أمتلك سرعة البديهة وحسن التصرف في العمل
- ١٤: القدرة على تحقيق مؤشرات الأداء الوظيفي المطلوبة.
- ١٥: تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة وطرق تنفيذها.
- ١٦: القدرة على أداء العمل باستقلالية وبدون إشراف من الآخرين.
- ١٧: القدرة على التأقلم في استخدام التقنيات الحديثة في إنجاز العمل
- ١٨: القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الطارئة أثناء العمل
- ١٩: القدرة على تصحيح الأخطاء وتجنب تكرارها أثناء العمل
- ٢٠: لدي قابلية العمل خارج أوقات الدوام الرسمي.
- ٢١: لدي القدرة على التوازن بين السرعة والدقة في إنجاز العمل.
- ٢٢: لدي مهارات اتصال جيدة مع الآخرين في العمل.
- ٢٣: المبادرة في مساعدة زملاء العمل في الأعمال الشاقة.
- ٢٤: القدرة على قراءة أفكار الرئيس المباشر وتنفيذها.
- ٢٥: القدرة على الأداء تحت ضغط العمل وإنجاز ما يوكل إلي من مهام إضافية بكل كفاءة وإتقان.

تصميم البحث

سوف تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يصف الظاهرة ويجمع المعطيات والمعلومات عنها ثم يقوم بتحليل البيانات ومعرفة العلاقة بين مكوناتها وجميع الآراء التي تطرح حولها، حيث يعتبر المنهج الوصفي التحليلي الأكثر استخداماً في الكشف عن الحقائق والظواهر الاجتماعية والإنسانية، كذلك سيتم استخدام الدراسة الميدانية بعمل استبانات وتوزيعها على موظفي المؤسسة

مجتمع الدراسة وعيناتها

مجتمع الدراسة

يتكون من جميع الموظفين في المؤسسة التجارية محل الدراسة المملكة العربية السعودية

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة مكونة من (اكتبي العدد) من الموظفين.
وقد تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل جميع العاملين للمجتمع بصورة مناسبة

طريقة جمع البيانات

إن أدوات البحث العلمي هي الطريقة الوحيدة للعمل على جمع البيانات والمعلومات بطريقة منهجية صحيحة، من خلالها يمكن الكتابة في البحوث العلمية، ويمكن تعريف أدوات جمع البيانات: بأنها عدد من الطرق والآليات التي يتبعها الباحثون لجمع وحصر البيانات والمعلومات التي تساعد في دراستهم، في هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على الاستبانة لجمع البيانات وتم توزيع الاستبانة على جميع موظفي المؤسسة عبر رابط إلكتروني.

أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

1. **البيانات الأولية:** جمعت مباشرة من خلال استجابات أفراد العينة على الاستبانة.
2. **البيانات الثانوية:** تم الحصول عليها من الكتب والأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع القيادة الإدارية والأداء الوظيفي

إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية بشكل عام للحصول على قرارات عامة عن خصائص وملامح تركيبة عينة الدراسة وتوزيعها، وقد تضمنت الأساليب التوزيع التكراري لإجابات الوحدات المبحوثة، حيث تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة من عينة الدراسة ومعالجتها وتحليلها إحصائياً والحصول على النتائج

الخاتمة.

منز القيادة الإدارية حجر الزاوية لنجاح أية مؤسسة وضمان استمراريتها في ظل المنافسة الشديدة و التغيير الدائم في بيئة العمل ومن هنا برزت أهمية دراسة هذا المتغير لتحديد طبيعته وتحليل التأثير الذي يتركه على الأداء الوظيفي للأفراد في المؤسسة، وبدا الاهتمام بها منذ فجر التاريخ عبر الحضارات المتعاقبة كان للقيادة فيها نصيب. وللقيادة الإدارية مكونات وهي القائد وما يمتلكه من مهارات وعملية التأثير الايجابي على الإلتباع و وسائله في ذلك مصادر قوته بمختلف أنواعها، و الموقف بعناصره و متغيراته و أخيراً الأهداف المشتركة وتختلف القيادة عن العديد من المفاهيم المشابهة لها كالرئاسة، الزعامة و الإدارة، وتسعى القيادة إلى تحويل الأفراد من وضع إلى وضع أفضل ورفع مستوى أدائهم. ورفع مستوى الأداء الوظيفي هو غاية كل مؤسسة وتعد عملية تقييم أداء العاملين، فهي تحدد مواطن القوة و نقاط الضعف في أداء الأفراد ولنجاح هذه العملية يشترط سلامة معايير التقييم لان أي خطأ في تحديدها أو استعمالها يؤدي إلى فقد ثقة المسؤولين في نتائجها.

وللقيادة الإدارية وسائل في التأثير على الأداء الوظيفي وذلك بتحديد و توجيه سلوك الأفراد وتحقيق الرضا في نظام الحوافز المطبق في المؤسسة وذلك بإيجاد نظام للتحفيز متكامل بشقيه المادي و المعنوي.

الفصل الرابع

المقدمة

بعد استعراض الجانب النظري للبحث، من خلال عرض أهم المفاهيم الخاصة بأثر القيادة الإدارية والأداء الوظيفي وأهم نظرياتها، يجب علينا تبني دراسة تطبيقية بهدف إسقاط الجانب النظري على واقع إحدى المؤسسات السعودية وذلك من أجل إثبات مصداقية البحث وإظهار مدى وجود علاقة بين هذه المتغيرات لدى العاملين في إحدى المؤسسات التجارية في المملكة العربية السعودية ، حيث يمتد نشاطها عبر مدن المملكة ولديها فروع منتشرة في كل المملكة ، وهذه الأهمية كانت سببا لاختيارنا هذا القطاع تكون محل دراستنا والتي سيتم من خلالها دراسة أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التجارية

توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث).

الجدول ٠١: يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	١٩	٧٩,١٦%
الإناث	٥	٢٠,٨٤%
المجموع	٢٤	١٠٠%

جدول ٢ يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب السن

فئة العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٢٥ سنة	٣	٣%
من ٢٥ الى ٣٤	١٠	٤٥,٨٤%
من ٣٥ الى ٤٤	١١	٥٤,١٦%
المجموع	٢٤	١٠٠%

نلاحظ من خلال الجدول أعلى أن نسبة الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة محدودة ٣% في المؤسسة ونجد أن فئة العمرية ما بين ٢٥ - ٣٤ سنة تمثل نسبة جيدة تقدر بـ ٤٥,٨٤% أما بالنسبة إلى الفئة العمرية ما بين ٣٥ إلى ٤٤ نسمة تقدر بـ ٥٤,١٦% .
نلاحظ من خلال هذه النتائج أن الفئة العمرية ما بين ٢٥ إلى ٣٤ سنة سجلت نسبة جيدة حيث قدرت بـ ٤٥,٨٤% وأما الفئة العمرية بين ٣٥ إلى ٤٤ سنة فسجلت أعلى نسبة قدرت بـ ٥٤,٨٤% أما نسبة أقل من ٢٥ سنة فقد كانت ٣% .
ونستنتج أن المصلحة التجارية لمؤسسة التجارة تهتم بالفئة الشبانية بنسبة كبيرة نجد أكثر من نصف عينة الدراسة هي فئة شبانية بامتياز،
وهذا الاختلاف للفئات العمرية بين الموظفين للمؤسسة يساهم في تحقيق الاستقرار ، كما يساعد على تقوية العلاقة بين الموظفين وذلك من خلال الإحترام المتبادل بينهم.

يوضح جدول ٣ توزيع افراد العينة حسب مستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
٤١.٦٦%	٠	ثانوي
٠%	١٠	دبلوم
٥٤.١٦%	١٣	بكالوريوس
٤.١٨%	١	دراسات عليا
١٠٠%	٢٤	المجموع

يظهر من خلال الجدول تقارب نسبة كل من فئتي الثانوي والجامعي حيث كانت على التوالي 41.66% و 54.16% وكانت فئتي الدبلوم والدراسات العليا معدومة تقريبا 1%.
يبين الجدول أن المستوى التعليمي لدبلوم هي نسبة معدومة في المؤسسة أما نسبة العمال ذو المستوى الثانوي قدرت بـ 41,66% وحامل الشهادات الجامعية سجلوا نسبة قدرت بـ 54.16% أما بالنسبة للدراسات العليا فقد سجلت نسبة لا تتجاوز 4,16%.
ونلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة سجلت كانت للموظفين الحاملين للشهادات الجامعية حيث كانت نسبة مرتفعة بالنسبة للموظفين ذوي المستوى الثانوي حيث سجلوا نسبة جيدة مقارنة بنسبة حاملي الشهادات العليا أما بالنسبة لأصحاب المستوى الدبلوم فهي معدومة في مؤسسة.
ونستنتج من خلال هذه النتائج أن لالمؤسسة تعتمد على أصحاب الشهادات الجامعية بنسبة أعلى مقارنة مع المستويات الأخرى، فهي تعتمد على أصحاب الكفاءات وذلك لضمان سير العمل ورفع من مستوى الأداء

يوضح جدول ٤ توزيع افراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من سنة	٨	٣٣,٣٣%
من ١ إلى ٣	٦	٢٥%
من ٤ إلى ٦	٣	١٢,٥%
أكثر من ٦	٧	٢٩,١٧%
مجموع	٢٤	١٠٠%

يبين الجدول أن نسبة 33.33% من عينة الدراسة لم تزر سنوات الخبرة لديه عن سنه وأن نسبة 25% من عينة الدراسة تتراوح سنوات الخبرة لديهم ما بين ١ إلى ٣ -سنوات في حين تمثل نسبة 12.5% من عينة الدراسة لأصحاب الخبرة ما بين ٤ -٦ سنة، أما بالنسبة لعينة الدراسة الأكثر من ٦ سنة خبرة فتراوحت النسبة 29.16%.
نستنتج من خلال النتائج أن معظم الموظفين في مؤسسة تتجاوز مدة خبرتهم 'أقل من سنة حيث كانت نسبة مرتفعة مقارنة مع العمال اللذين لديهم خبرة أكثر من ٦ سنوات ، أي أن المؤسسة تمتلك عمال ذو خبرة محدودة وعمال ذو خبرة عالية وهذا مايساعد على تحقيق الإنسجام بين العمال حيث يستفيد العمال من تجارب الموظفين ذوي الخبرة العالية وذلك من خلال تبادل وتشارك في الآراء فهو يخلق نوع من العلاقات الجيدة في العمل.

اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.

صدق الأداة

يعد الصدق من الأمور المطلوب توفرها في الأداة لبيان مدى قدرة كل فقرة من فقراتها على قياس ما وضعت لقياسه، الخبراء والمحكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه، وللتحقق من صدق الأداة، عرضت الاستبانة على مجموعة متنوعة من الماجستير ذوي الخبرة والاختصاص في مجالات الإدارة التربوية، والإرشاد، ومناهج وطرق التدريس، وقد عادت الاستبانات التعديلات المحكمة جميعها، بإجماع المحكمين على صدقها، وملاءمتها لقياس المحاور التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، إما بالحذف، أو الإضافة، أو إعادة الصياغة، أو إعادة الترتيب

ثبات الأداة

تم استخدام معامل الفا كرو نباخ لاستخراج معامل الثبات والجدول الآتي يوضح ذلك

المحور	المحاور الفرعية.	عدد الفقرات.	قيمة الفا كرو نباخ
	الأصالة	٥	٠,٧٣
	الطلاقة	٥	٠,٨٢
	المرونة	٥	٠,٧٨
	المخاطر	٥	٠,٨٣
	القدرة على التحليل	٥	٠,٨٨
	الحساسية للمشكلات	٥	٠,٨٤
الابداع الإداري			
	الخروج عن المألوف	٥	٠,٨٠
	الثبات الكلي للابداع الإداري	٣٥	٠,٩٥
الثبات الكلي للأداء الوظيفي			
	الثبات الكلي للأداء الوظيفي	٢٥	٠,٩٥

يوضح الجدول (2) أن معامل الثبات العام للإبداع الإداري (0.95)، والثبات العام للأداء الوظيفي (0.95)، ووفقاً لـ فإن أصغر قيمة مقبولة لمعامل كرونباخ ألفا هي (0.6) وأفضل قيمة تتراوح بين (0.7) إلى (0.9) (a) زادت قيمته عن (0.9) كان ذلك أفضل على ألا تصل للواحد الصحيح، وبذلك فإن النتائج المبينة في الجدول تشير إلى أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس المستخدم في الدراسة تتمتع بقيمة ثبات عالية.

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث الاجابه على أسئلة البحث.

لجدول يوضح توزيع افراد العينة القائد يتعامل بعداله مع الموظفين.

الاحتمالات	التكرار.	النسبة المئوية
أوافق بشده.	٧	٢٩,٢٪
أوافق.	١٠	٤١,٧٪
محايد.	٤	١٦,٧٪
لا أوافق.	٣	١٢,٥٪
لا أوافق بشدة.	٠	٠٪
أخرى.	٠	٠٪
مجموع.	٢٤	١٠٠٪

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الموظفين الذين يوافقون على أن القائد يتعامل بعداله مع الموظفين ونلاحظ أن أغلب الموظفين موافقين على تعامل القائد الإداري بعداله مع الموظفين حيث سجلوا نسبة مرتفعة مقارنة مع نسبة المعارضين والمحايدون حيث نجد أنهما متساويين في النسبة. نستنتج مما سبق أن الموظفين موافقون على أسلوب القائد الإداري فهذا يحقق السير الجيد الحسن كما يمنح الثقة في الموظف وهذا ما يؤثر على أدائه فيسعى إلى تحقيق الرضا في الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.

الجدول. يوضح توزيع افراد العينة حسب تشجيع القائد على الابداع والتفكير الجيد

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٩	٣٧,٥٪
أوافق	٨	٣٣,٣٪
محايد	٥	٢٠,٨٪
لا أوافق	٢	٠٪
بشدة.	٠	٠٪
أخرى	٠	٠٪
مجموع	٢٤	١٠٠٪

نلاحظ من خلال الجدول ونستنتج من خلال ماسبق أن الموظفين في المؤسسة موافقين على أن القائد الإداري يشجعهم على الابداع والتفكير الجيد وهذا مايدل على أن القائد ديموقراطي تشاركي، حيث يتعامل مع الموظفين بأسلوب مرن فهو يسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة مع الإطلاع على اقتراحاتهم، فالعمل في المنظمة يحتاج إلى الجماعة والجماعة تسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

الجدول. يوضح توزيع افراد العينة حسب استماع القائد لملاحظات الموظفين.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	١١	٤٥,٨ %
أوافق	٧	٢٩,٢ %
محايد	٤	١٦,٧ %
لا أوافق	٢	٨,٣ %
لاوافق بشدة	٠	٠ %
اخرى	٠	٠ %
المجموع	٢٤	١٠٠ %

نلاحظ من خلال النتائج أن نسبة الموظفين الموافقين سجلت أعلى نسبة مقارنة مع غير الموافقين في حين نجد نسبة المحايدين أعلى من نسبة الغير موافقين ونستنتج مما سبق أن الموظفين الموافقين على أن القائد الإداري يستمع على ملاحظات الموظفين، فبالمشاركة تتحقق الأهداف والقائد الإداري هو الدافع القوي لتحقيقها، فعندما يكون هناك استقرار ومشاركة بين الجماعة تكون هناك نتائج جيدة.

الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب توضيح القائد للأهداف بوضوح للفريق

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٨	٣٣,٣ %
أوافق	٩	٣٧,٥ %
محايد.	٥	٢٠,٨ %
لا أوافق بشدة	٠	٠ %
لا أوافق	٢	٨,٣ %
اخرى	٠	٠ %
المجموع	٢٤	١٠٠ %

يوضح الجدول أن معظم الموظفين يرون أن القائد يقدم الأهداف بوضوح للفريق؛ حيث شكّل الموافقون بشدة والموافقون غالبية العينة وهذا يشير إلى فهم مشترك ومسار واضح للعمل داخل المؤسسة

الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب. تعزيز القائد الثقة بينه وبين الفريق

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	١٠	٤١,٧ %
أوافق	٧	٢٩,٢ %
محايد	٥	٢٠,٨ %
لا أوافق	٢	٨,٣ %
لا أوافق بشدة	٠	٠ %
اخرى	٠	٠ %
المجموع	٢٤	١٠٠ %

ونستنتج مما سبق أن الموظفين في المؤسسة مؤيدين ان القائد الإداري يعزز الثقة بينه وبين الفريق وذلك للحفاظ على النظام الداخلي للمؤسسة والسير الحسن للعمل مع الحفاظ على استقرارها.

الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب شعور بالرضا عن العمل في هذه المؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشده.	٨	٪٣٣,٣٣
أوافق	٩	٪٣٧,٥
محايد	٤	٪١٦,٦٧
لاوافق.	٢	٪٨,٣٣
لاوافق بشده.	١	٪٤,١٧
أخرى.	٠	٪٠
المجموع	٢٤	٪١٠٠

نلاحظ من خلال النتائج أن الاكبر من الموظفين يشعرون بالرضا عن العمل بهذه المؤسسة حيث سجلت أعلى نسبة مقارنة مع المعارضين وهذا ما تبين من خلال نتائج الجدول، فشعور الرضا الموظف يعطيه مسؤولية أكبر اتجاه العمل الذي يقوم به وهذا ما يحقق أداء أفضل..

الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب تشجيع المؤسسة على تطوير الموظفين

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٧	٪٢٩,١٦
أوافق	٨	٪٣٣,٣٣
محايد	٥	٪٢٠,٨٣
لا أوافق	٣	٪٤,١٧
لا أوافق بشدة	١	٪٠
أخرى	٠	٪٠
المجموع	٢٤	٪١٠٠

ستنتج أن النسبة المتحصل عليها اغلب الموظفين يرون ان القائد الاداري يشجعهم على تطوير ، فالقائد الناجح يسعى إلى تحقيق علاقات طيبة مع الموظفين وذلك لتحقيق لمصلحة العامة للمؤسسة والوصول إلى أهدافها.

الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب تعامل بانسجام مع زملاء العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	١٠	٪٤١,٦٦
أوافق	٧	٪٢٩,١٦
محايد	٤	٪١٦,٦٧
لا أوافق	٢	٪٨,٣٣
لا أوافق بشده	١	٪٤,١٧
أخرى	٠	٪٠
المجموع	٢٤	٪١٠٠

ونستنتج مما سبق أن هناك تباين في النسبة حيث سجلت نسبة الموظفين الموافقين على أنهم يعملون بانسجام مع زملاءهم في المؤسسة والشعور بالإرتياح في العمل بدون ضغوطات يسهل في العمل.

الجدول يوضح توزيع افراد العينة حسب حرص على جوده والدقه في العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٩	٣٧,٥ %
أوافق	٨	٣٣,٣٣ %
محايد	٤	١٦,٦٧ %
لا أوافق	٢	
لا أوافق بشدة	١	٨,٣٣ %
أخرى	٠	٤,١٧ %
		٠ %
المجموع	٢٤	١٠٠ %

يوضح الجدول أن غالبية الموظفين يحرصون على الجودة والدقة في أداء مهامهم، وهو ما يتضح من ارتفاع نسب الموافقة. بينما كانت نسب عدم الموافقة محدودة جداً، مما يعكس مستوى عاليًا من الالتزام المهني بين الموظفين

الجدول. يوضح توزيع العينة حسب تمكن انجاز المهام في وقت المطلوب

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أوافق بشدة	٨	٣٣,٣٣ %
أوافق	٧	٢٩,١٦ %
محايد	٥	
لا أوافق	٣	٢٠,٨٣ %
لا أوافق بشدة	١	٤,١٧ %
أخرى	٠	٠ %

المجموع	٢٤	١٠٠ %
----------------	-----------	--------------

ونستنتج من خلال هذه النسبة أن أغلب الموظفين يوافقون على أن يمكن انجاز المهام في الوقت المطلوب فإن المؤسسة تؤكد على الاستقرار والأداء الجيد حيث كانت أعلى نسبة مسجلة للموظفين الموافقين ٣٣,٣٣ % وهذا دليل على أن علاقه في مؤسسة لها دور هام في تحقيق الاستقرار والأداء الجيد.

اختبار الفرضيات

تمت مناقشة فرضيات وأسئلة الدراسة من خلال استخدام الأساليب الإحصائية وللإجابة على أسئلة لدراسة تم تحديد العبارات المرتبطة بالأسئلة ثم اختبارها باستخدام كأي تربيع لمعرفة دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات كل فرضية.

رابط النتائج بالدراسات السابقة

تنوعت اهداف الدراسات السابقة واختلفت في تناولها لأثر القيادة الإدارية على الابداع الاداري بمنهجه مختلفة، فبعض الدراسات اقتصرت على دراسة نمط القيادة التحويلية فقط، وأخرى ركزت على معرفة رأي القادة في النمط القيادي الذي يفضله المرؤوسين للوصول بهم نحو الإبداع الإداري. ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة الدراسة أنها وضحت بشكل أشمل عدد من أنماط لقيادة ونظرياتها الحديثة ومميزات كل نمط منها. ليس هذا فحسب بل التأكيد في دور الإبداع الإداري وأنه على علاقة وثيقة بالقيادة. ايضا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تناولت أثر القيادة على الابداع الإداري في قطاع التعليم وهو الذي يخرج القادة الذين يعملون في جميع القطاعات الأخرى.

الخاتمة

تعتبر القيادة الجوهر لأساسي لنجاح اي مؤسسة ضمان استمرائتها حيث أصبح محل اهتمام يستقطب الكثير من الباحثين والمفكرين في مختلف المجالات، وذلك لأهميتها في تسيير حياة المجتمعات خاصة الملحة لمعرفة النمط القيادي الذي يحقق الأهداف التي تسعى اي مؤسسة الى تحقيقها. وكذلك حاجات الاطارات البشرية المختلفة لمعرفة الطرق المناسبة لتحقيق فعاليتها في مختلف الأعمال التي يقومون بها. في حين يعتبر الأداء الوظيفي هو الاساس الذي يبرز نوع النمط الذي يجب على القائد اتباعه فحسب المستوى المقدم من العاملين يختار القائد نمطه القيادي، فان كان جيدا سعى للمحافظة على نوع النمط المتبع، وان كان سيء اختل التوازن والاستقرار بالمؤسسة وتذبذب النتائج ولهذا يسعى القائد الى لبحث عن الاسباب التي ادت لذلك ويلجأ الى تغييره وذلك من خلال تغير طريقة معاملته ومنح بعض لسلطات للعمال وترك بعض الحرية في تأدية العمل. وفي اثر هذا جاءت هذه الدراسة للتوضيح أثر القيادة الادارية على الاداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات التجارية والمتمثلة في المصلحة التجارية بمديرية ومن خلال الاجابة عن الاشكالية المطروحة في ما يخص اثر القيادة الادارية على الاداء الوظيفي في المؤسسات التجارية من خلال مجموعة ادوات الدراسة التي تمثلت في الاستبيان وتوصل في الاخير الى وجود اثر دلالة احصائية في تآثر الانماط القيادية على الاداء العام للموظفين