

 مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات	Midocean Journal for Research and Studies https:// e-ISSN:	
--	--	--

العنوان باللغة العربية

استراتيجيات القيادة الفعالة وتأثيرها على إنتاجية ومستوى أداء الموظفين في شركة ساعد

العنوان باللغة الإنجليزية

Effective leadership strategies and their impact on employee productivity and performance at Saed Company

شريفه علي العرمطي

Sharifa Ali Al-Armati

ماجستير إدارة أعمال – جامعة ميد أوشن – المملكة العربية السعودية

E-mail

Sharifaa622@gmail.com

د. الفیصل عبد الحمید محمد، د. فايز علي جراد، جامعة ميد أوشن، المملكة العربية السعودية

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير استراتيجيات القيادة الفعالة (التشاركية، التحويلية، والداعمة) على إنتاجية وأداء الموظفين في شركة ساعد، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. شملت العينة 20 موظفًا، وتم جمع البيانات عبر الاستبيانات والمقابلات. أظهرت النتائج أن القيادة التشاركية تعزز التعاون والثقة، بينما تسهم القيادة التحويلية في تحديد الأهداف وتطوير المهارات من خلال التدريب المستمر. كما تبين أن القيادة الداعمة تحفز الالتزام الوظيفي وتعزز الرضا المهني. وأكدت الدراسة أهمية بيئة العمل الصحية في تحسين الأداء. وتوصي الدراسة بتعزيز ثقافة المشاركة في صنع القرار، توفير التدريب المستمر، وخلق بيئة عمل داعمة ومحفزة لضمان تحقيق أقصى مستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يساهم في تحسين كفاءة الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التشاركية، القيادة التحويلية، القيادة الداعمة، استراتيجيات القيادة، بيئة العمل، الأداء الوظيفي، الرضا المهني، شركة ساعد.

Abstract:

The study aimed to analyze the impact of effective leadership strategies (participative, transformational, and supportive) on employee productivity and performance at Saaed Company, using a descriptive-analytical approach. The sample included 20 employees, and data was collected through questionnaires and interviews. The results showed that participative leadership enhances cooperation and trust, while transformational leadership contributes to goal setting and skill development through continuous training. Supportive leadership also demonstrated that motivational leadership stimulates job commitment and enhances job satisfaction. The study emphasized the importance of a healthy work environment in improving performance. The study recommends promoting a culture of participation in decision-making, providing ongoing training, and creating a supportive and stimulating work environment to ensure maximum levels of productivity and job satisfaction. This contributes to improving employee efficiency and achieving organizational goals efficiently and effectively.

Keywords: Participative Leadership, Transformational Leadership, Supportive Leadership, Leadership Strategies, Work Environment, Job Performance, Job Satisfaction, Saaed Company.

المقدمة:

تُعد القيادة الفعالة واحدة من الركائز الأساسية التي تساهم في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، لا سيما في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها عالم الأعمال، حيث تحتاج الشركات إلى قادة يمتلكون القدرة على التحفيز والتوجيه وبناء بيئة عمل إيجابية تعزز من أداء الموظفين (الربيعي، 2020). ومن هذا المنطلق، يهدف هذا البحث إلى استكشاف استراتيجيات القيادة الفعالة وأثرها على إنتاجية الموظفين في شركة "ساعد"، وهي إحدى الشركات الرائدة في مجال الاستقدام وتوفير الكوادر البشرية ذات الكفاءة العالية، والتي تسعى إلى دعم قطاعي الأعمال والأفراد من خلال توفير موظفين ذوي مهارات متميزة (الخطيب، 2023). لا يقتصر مفهوم القيادة على مجرد إدارة الأفراد وإصدار الأوامر، بل يتعدى ذلك إلى كونه فناً يتطلب رؤية واضحة، وقدرة على الإلهام، وبناء علاقات قوية مع الموظفين لضمان تحقيق أقصى درجات الكفاءة والإنتاجية (العتيبي، 2019). وتؤكد العديد من الدراسات أن استراتيجيات القيادة تؤثر بشكل مباشر على الروح المعنوية للعاملين، حيث إن القائد الذي يعتمد أسلوب التحفيز والتقدير يعزز من دافعية الموظفين ويشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة (عبدالله، 2018). وعلى العكس من ذلك، فإن اتباع أنماط القيادة التقليدية التي تركز على التوجيه الصارم دون منح الموظفين أي

درجة من المشاركة والاستقلالية قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس سلبيًا على معدلات الإنتاجية ويزيد من معدلات الاستقالات (السبيعي، 2021).

وتشير الأبحاث إلى أن القادة الذين يتبنون استراتيجيات قيادية فعالة، مثل القيادة التحويلية أو القيادة التشاركية، يستطيعون تحقيق نتائج إيجابية واضحة في بيئة العمل، حيث يعملون على تعزيز التفاعل مع الموظفين، وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المؤسسية، مما ينعكس بشكل مباشر على مستوى الإنتاجية والأداء (الشهراني، 2022). فالقيادة التحويلية، على سبيل المثال، تعتمد على إلهام الموظفين وإشراكهم في رؤية المؤسسة، مما يعزز من مستويات الرضا والولاء الوظيفي لديهم (المنصور، 2021). وفي المقابل، فإن المؤسسات التي تتبع نهج القيادة الأوتوقراطية أو التحكمية قد تواجه تحديات في الحفاظ على استقرار بيئة العمل، حيث يشعر الموظفون بعدم التقدير مما قد يؤدي إلى ضعف التزامهم بمهامهم وزيادة حالات التغيب أو التراخي في أداء الواجبات (المهدي، 2020).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن المؤسسات تواجه تحديات تتعلق بتطبيق أساليب القيادة الفعالة، من بينها مقاومة التغيير ونقص المهارات القيادية لدى بعض المديرين، مما قد يؤثر على قدرتهم في إدارة فرق العمل بكفاءة (الجابري، 2019). كما أن عدم وضوح الأهداف الاستراتيجية أو تضارب الأولويات بين القادة والعاملين يمثل عقبة رئيسية أمام تحسين مستوى الإنتاجية، حيث قد يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى التنسيق وغياب الانسجام داخل المؤسسة (العساف، 2020). ولذلك، فإن دراسة تأثير القيادة الفعالة على إنتاجية الموظفين في شركة "ساعد" تعد خطوة ضرورية لفهم مدى فاعلية الاستراتيجيات القيادية المطبقة داخل الشركة، ومدى تأثيرها على بيئة العمل وأداء الموظفين (الحربي، 2022).

وفي هذا السياق، سيتم في هذا البحث تحليل استراتيجيات القيادة المتبعة في شركة "ساعد"، وتقييم أثرها على إنتاجية الموظفين من خلال أدوات بحثية تشمل الاستبيانات والمقابلات مع العاملين، وذلك بهدف تقديم توصيات مبنية على بيانات واقعية يمكن أن تساهم في تطوير الأساليب القيادية داخل الشركة وتعزيز بيئة العمل (الأنصاري، 2021). ومن خلال هذا التحليل، سيتم تسليط الضوء على نقاط القوة والضعف في ممارسات القيادة الحالية، مع اقتراح استراتيجيات من شأنها تحسين أداء الموظفين وتعزيز مستويات الرضا لديهم، مما يساهم في دعم نجاح المؤسسة وزيادة قدرتها التنافسية في السوق (الحربي، 2022).

في الختام، فإن القيادة ليست مجرد منصب إداري، بل هي عنصر أساسي في نجاح أي مؤسسة، حيث يمكن للقائد الفعال أن يصنع فرقًا جوهريًا في بيئة العمل من خلال تعزيز التواصل، وإشراك الموظفين في صنع القرار، وتوفير بيئة تحفيزية تشجع على الابتكار والإبداع (العتيبي، 2019). وعليه، فإن هذا البحث سيساهم في تقديم فهم أعمق للعلاقة بين القيادة وإنتاجية الموظفين، من خلال تحليل استراتيجيات القيادة المتبعة في شركة "ساعد"، ودراسة تأثيرها على بيئة العمل، مع تقديم توصيات عملية من شأنها تعزيز القيادة الفعالة داخل المؤسسة وتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

مشكلة الدراسة:

في ظل التغيرات السريعة والتطورات المستمرة في البيئة المحيطة، تواجه المنظمات تحديات كبيرة في الحفاظ على إنتاجية موظفيها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية شركة ساعد ليست استثناء من هذه القاعدة، حيث تتطلب هذه التغيرات تبني استراتيجيات قيادة فعالة قادرة على التكيف مع الظروف المتغيرة وتحفيز الموظفين لتحقيق الأداء الأمثل.

تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي الذي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليه هو: كيف تؤثر استراتيجيات القيادة الفعالة على إنتاجية الموظفين في شركة ساعد؟

- الأسئلة الفرعية:

1. ما هي استراتيجيات القيادة الفعالة التي تُستخدم حاليًا في شركة ساعد؟
2. كيف يؤثر التواصل الفعال بين القادة والموظفين على إنتاجية الموظفين؟
3. ما هو دور التحفيز والتشجيع في تحسين أداء الموظفين في شركة ساعد؟
4. كيف يؤثر التفويض الفعال للمهام على كفاءة وإنتاجية الموظفين؟
5. ما هي العلاقة بين تطوير مهارات الموظفين واستراتيجيات القيادة الفعالة؟

أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية

1. إثراء المعرفة الأكاديمية: تساهم الدراسة في إتقان الفهم النظري لمفهوم القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على إنتاجية الموظفين، مما يضيف إلى الأدبيات الأكاديمية في هذا المجال.
2. تطوير نظريات القيادة: من خلال تحليل البيانات واستخلاص النتائج، يمكن أن تساهم الدراسة في تطوير نظريات جديدة أو تعديل النظريات القائمة حول القيادة الاستراتيجية.
3. توفير قاعدة بيانات: تقدم الدراسة بيانات قيمة يمكن استخدامها في أبحاث مستقبلية، مما يساهم في تعزيز البحث العلمي في مجال القيادة والإدارة.

- الأهمية العملية:

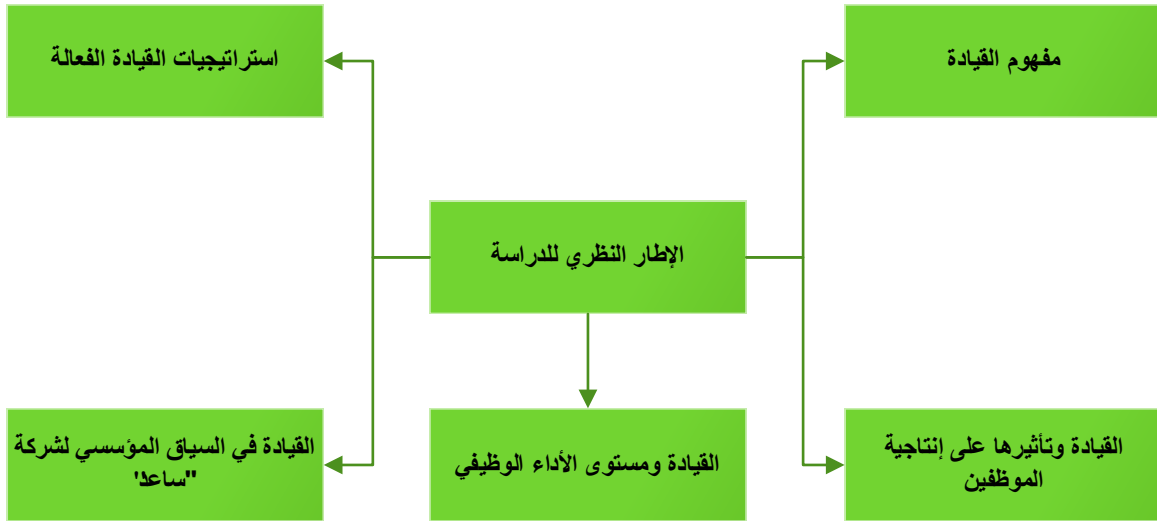
1. تحسين الأداء التنظيمي: تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن أن تساعد شركة ساعد في تحسين استراتيجيات القيادة، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظفين وتحسين الأداء العام للشركة.
2. تعزيز الرضا الوظيفي: من خلال تحسين استراتيجيات القيادة، يمكن للشركة زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم، مما ينعكس إيجابياً على بيئة العمل.
3. تطوير مهارات القادة: توفر الدراسة إرشادات عملية لتطوير مهارات القادة في الشركة، مما يساهم في التكيف مع التغيرات البيئية وتحقيق أهداف الشركة بفعالية أكبر.

أهداف الدراسة:

1. دراسة وتحليل استراتيجيات القيادة المستخدمة في شركة ساعد لتحديد مدى فعاليتها
2. تحديد التحديات التي تواجه القيادة في تطبيق استراتيجياتها داخل الشركة.
3. تقييم تأثير استراتيجيات القيادة المختلفة على إنتاجية الموظفين في الشركة.
4. تقديم توصيات لتحسين استراتيجيات القيادة في شركة ساعد بهدف زيادة إنتاجية الموظفين.

الأدب النظري للدراسة:

يعد الأدب النظري جزءاً هاماً في أي دراسة علمية، إذ يُشكّل القاعدة المعرفية التي يُبنى عليها البحث، ويُعزز من مصداقيته من خلال ربطه بالنظريات والنماذج المفاهيمية المعتمدة في حقل الدراسة. في هذه الدراسة، والتي تتناول أثر استراتيجيات القيادة الفعالة على إنتاجية الموظفين ومستوى أدائهم في شركة "ساعد"، يتم استعراض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالقيادة، وأنماطها، ونظرياتها، بالإضافة إلى العلاقة بين القيادة الفعالة والتحفيز، والإنتاجية، ورضا الموظفين.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة.

- مفهوم القيادة

القيادة هي العملية التي يقوم من خلالها فرد أو مجموعة بتوجيه الآخرين نحو تحقيق أهداف معينة، سواء كانت على مستوى فردي أو مؤسسي. وتُعد القيادة من أهم عناصر نجاح المؤسسات في العصر الحديث، لما لها من دور كبير في تشكيل ثقافة العمل وتحفيز الموظفين ورفع كفاءتهم. القائد لا يُقاس فقط بقدرته على فرض السلطة أو إصدار التعليمات، بل بمدى تأثيره الإيجابي في من حوله، وقدرته على بناء الثقة، وإحداث التغيير، وتحقيق التماسك بين أعضاء الفريق. وفي السياق المؤسسي، تمثل القيادة الفعالة عاملاً جوهرياً في مواجهة التحديات المتزايدة، وفي ضمان استدامة الأداء العالي للمؤسسة (Liden، 2025).

- استراتيجيات القيادة الفعالة

تعتمد فعالية القيادة على مجموعة من الاستراتيجيات التي تُسهم في توجيه الجهود وتحفيز العاملين وتحقيق الأهداف التنظيمية. تتنوع هذه الاستراتيجيات وفقاً لأسلوب القائد وشخصيته، وطبيعة المؤسسة، والظروف المحيطة. فهناك القيادة التي تعتمد على

التحفيز والتأثير العاطفي، مثل القيادة التحولية، والتي تسعى إلى إلهام الموظفين وتعزيز التزامهم من خلال رؤية واضحة ومشاركة وجدانية. في المقابل، هناك أساليب تركز على الانضباط وتحقيق النتائج وفق نظام المكافأة والعقاب، كما هو الحال في القيادة المعاملاتية. وتظهر القيادة التشاركية عندما يفتح القائد المجال للموظفين للمساهمة في اتخاذ القرار، مما يعزز الشعور بالانتماء ويزيد من التفاعل الإيجابي داخل المؤسسة. أما القيادة الموقفية، فتعتمد على تكيف أسلوب القيادة بما يتناسب مع مستوى جاهزية الفريق وطبيعة المهام، ما يجعلها أكثر مرونة واستجابة لتغير الظروف. هذه الاستراتيجيات وغيرها توضح أن القيادة ليست قالباً ثابتاً، بل عملية ديناميكية تتطلب وعياً مستمرًا وتقييمًا دقيقًا للبيئة الداخلية والخارجية (Shiyanbade، 2024).

- القيادة وتأثيرها على إنتاجية الموظفين

تُعد الإنتاجية من أبرز مؤشرات الأداء التنظيمي، وهي تعكس قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. وترتبط هذه الإنتاجية بشكل وثيق بالقيادة، حيث تلعب القيادة الفعالة دورًا حاسمًا في تحسين بيئة العمل، وخلق الحافز الداخلي لدى العاملين، وضمان وضوح الأهداف وتوزيع المهام. عندما يكون القائد قادرًا على بث الحماسة وتحفيز الطاقات الكامنة لدى الموظفين، فإن ذلك ينعكس مباشرة على مستوى الإنجاز والجودة. كما أن أسلوب القيادة يحدد طبيعة العلاقة بين المدير والموظف، وهو ما يؤثر على الالتزام الوظيفي ومعدل الإنتاج. فالقائد الذي يستمع لموظفيه ويمنحهم الشعور بالقيمة والاحترام يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية، تُمكن الأفراد من تقديم أفضل ما لديهم، وتُقلل من حالات الغياب والتسرب الوظيفي. وفي المقابل، فإن ضعف القيادة أو سوء إدارتها يمكن أن يؤدي إلى تراجع الروح المعنوية، وانخفاض مستوى الإنتاجية، وظهور مشكلات تنظيمية تؤثر سلبًا على الأداء العام للمؤسسة (Al-Baidhani، 2022).

- القيادة ومستوى الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي يعكس قدرة الموظف على تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية، وهو نتيجة مباشرة لعدة عوامل من بينها القيادة. فالقائد الناجح لا يكتفي بتحديد المهام، بل يحرص على تمكين العاملين، وتوفير الدعم اللازم، وتقديم التوجيه المستمر. القيادة الفعالة تُسهم في تعزيز ثقة الموظفين بأنفسهم، وتوفير لهم بيئة تتسم بالعدالة والاحترام والشفافية، وهي عناصر ضرورية لتحقيق أداء متميز. كما أن أسلوب القائد في التواصل، وتقديم التغذية الراجعة، ومتابعة التقدم، يُعد محفزًا رئيسيًا يدفع الموظف لتطوير أدائه. عندما يشعر الموظف بأن قيادته تؤمن بقدراته، وتدعمه في تحقيق أهدافه، فإنه يكون أكثر التزامًا، وأشد حرصًا على تقديم أداء يفوق التوقعات. من جهة أخرى، فإن القيادة الغائبة أو المتسلطة تُضعف من قدرة الموظفين على الإبداع والمبادرة، وتُسبب حالة من التوتر وعدم الاستقرار تؤثر سلبًا على النتائج العامة. لذلك، فإن نوعية القيادة داخل المؤسسة تُعد من أبرز المحددات لمستوى الأداء الوظيفي (Garad، 2022).

- القيادة في السياق المؤسسي لشركة "ساعد"

تُعد شركة "ساعد" من المؤسسات الرائدة في مجال تقديم الخدمات الحكومية والداعمة للجهات العامة، وهي تعمل ضمن إطار تنظيمي يتطلب كفاءة عالية، وانضباطًا إداريًا، وفعالية تشغيلية. في هذا السياق، تلعب القيادة دورًا حاسمًا في ضمان تنفيذ المهام بسلاسة وجودة، وتعزيز ثقافة العمل الجماعي والمسؤولية. تواجه الشركة تحديات تتعلق بتنوع الخدمات، وضغط العمل، وارتفاع سقف التوقعات، ما يجعل الحاجة إلى قيادة فعالة أكثر إلحاحًا. القيادة داخل "ساعد" ينبغي أن تتسم بالقدرة على التحفيز، والمرونة

في اتخاذ القرار، ومهارات التواصل، بالإضافة إلى الكفاءة في إدارة الفرق متعددة التخصصات. كما أن الاهتمام برفاه الموظفين، وتقديم فرص التطوير المستمر، وتحقيق العدالة التنظيمية، تُعد من أهم الممارسات التي تُمكن القيادة من تحقيق التميز في الأداء. إن تعزيز القيادة الفعالة في "ساعد" لا ينعكس فقط على الأداء الفردي للموظفين، بل يسهم أيضًا في رفع الكفاءة المؤسسية العامة، ويُعزز من سمعة الشركة كمزود خدمات يعتمد عليه (Idogawa، 2023).

مراجعة الدراسات السابقة:

1. القيادة الفعالة ودورها في إدارة التغيير التنظيمي

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأساليب الإدارية والاستراتيجيات التي تعتمد عليها القيادة الفعالة الإدارة التغيير التنظيمي، وكيفية تأثير القيادة على التكيف مع التغيرات البيئية وتحقيق الأداء المتميز في ظل التنافس الشديد. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع قادة وموظفين في منظمات مختلفة. أظهرت النتائج أن القيادة الفعالة تلعب دورًا حاسمًا في توجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها في ظل هذه التغيرات، وأنها تساهم في تحسين الأداء التنظيمي من خلال تعزيز التكيف والمرونة. أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات قيادة مرنة وتطوير مهارات القادة لمواجهة التغيرات البيئية، بالإضافة إلى تعزيز التواصل الفعال بين القادة والموظفين. (دليلة بن أحمد ونادية كاري (2020)).

2. دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي

استهدفت هذه الدراسة التعرف على خصائص ممارسات القيادة الاستراتيجية في جامعة شقراء، واستكشاف العلاقة بين التوجه الاستراتيجي ودعم الأداء المؤسسي. استخدم الباحث الأسلوب الوصفي التحليلي، مع جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع أعضاء هيئة التدريس والإداريين في الجامعة. توصلت الدراسة إلى أن القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا حيويًا في تحسين الأداء المؤسسي من خلال بناء ثقافة تنظيمية إيجابية وتعزيز التوجه الاستراتيجي. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة الاستراتيجية وتطوير برامج تدريبية للقادة لتمكينهم من تحقيق الأداء المؤسسي المتميز. (عايش شافي الأكلبي (2018)).

3. دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي من خلال تعزيز المناخ التنظيمي الإبداعي واستغلال الكفاءات البشرية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفين وقادة في مؤسسات مختلفة أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تساهم في تحقيق التميز المؤسسي من خلال تمكين الموظفين وتشجيع التعاون والعمل الجماعي. أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات قيادة تركز على الإبداع والابتكار، وتطوير برامج تدريبية لتعزيز مهارات القادة في إدارة التغيير. (أحمد علي صالح الزهراني (2023)).

4. دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المنظمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من ضباط مديرية قسم تحقيق الأدلة الجنائية في بابل

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية بأبعادها الأربعة البعد الإداري، البعد التحويلي، البعد السياسي، والبعد الأخلاقي على الأداء المنظمي بأبعاده الأربعة (الكفاءة، الفاعلية، الرضا المجتمعي، والإدارة من وجهة نظر ضباط مديرية

قسم تحقيق الأدلة الجنائية في بابل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي لمناسبتة لطبيعة الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من 50 ضابطاً من العاملين في قسم تحقيق الأدلة الجنائية. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان من أهمها تطبيق القيادة الاستراتيجية بمختلف أبعادها في قسم تحقيق الأدلة الجنائية بمستويات مرتفعة، حيث حقق البعد التحويلي المرتبة الأولى بلغ مستوى الأداء المنظمي درجة جيدة، وتسعى المنظمة بصورة جيدة لتحسين مستوى الأداء. كل زيادة في تطبيق القيادة الاستراتيجية يقابلها زيادة في الأداء الأفضل في المنظمة. أوصت الدراسة بضرورة تحسين مستوى إدراك القيادة الاستراتيجية في المنظمة المبحوثة لما له من دور في تحقيق أفضل أداء للمنظمة. (عبد الحسين (2022)).

5. أنماط القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في التمكين الإداري من خلال الارتجال الاستراتيجي: دراسة تحليلية الآراء عينة من الضباط في مديرية مكافحة الجريمة المنظمة في محافظة بغداد

سعت الدراسة إلى بيان مدى تأثير أنماط القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة النمط البيروقراطي، النمط السياسي، النمط المهني، النمط الريادي على التمكين الإداري من خلال الارتجال الاستراتيجي بصفته متغيراً وسيطاً بأبعاده الابتكار، الحدس، خفة الحركة الاستراتيجية العفوية، بناء الحل في مديرية مكافحة الجريمة المنظمة التابعة لوزارة الداخلية بمحافظة بغداد. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة البحث المكونة من 170 مفردة توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان من أهمها وجود تأثير عالي لأنماط القيادة الاستراتيجية في التمكين الإداري من خلال الارتجال الاستراتيجي، وتأثير الارتجال الاستراتيجي على التمكين الإداري تأثيراً معنوياً. يتزايد تأثير أنماط القيادة الاستراتيجية في التمكين الإداري بتوسيط الارتجال الاستراتيجي. أوصت الدراسة بضرورة الارتقاء بمستوى أنماط القيادة الاستراتيجية من خلال اعتماد حزمة من الأنشطة وإنجاز المهام بشكل جيد، وتوحيد أدوار ومهام ومسؤوليات منسوبيها نحو إنجاز أهدافها ورسالتها. (المياي (2022)).

6. دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي في البنوك التجارية في الضفة الغربية

سعت الدراسة إلى توضيح طبيعة العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية المتمثلة في التوجه الاستراتيجي الثقافية التنظيمية، رأس المال البشري، الممارسات الأخلاقية وتحقيق الأداء المؤسسي اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب لطبيعة الدراسة، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من 114 مفردة من العاملين في البنوك التجارية بالضفة الغربية توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان من أهمها: حصول واقع تطبيق ممارسات القيادة الاستراتيجية على نسبة مرتفعة (73.2) ، وحصول مجال تحقيق الأداء المؤسسي على نسبة (76.5) كشفت النتائج أن ما نسبته (68.5) من التغير في مستوى تحقيق الأداء المؤسسي يعود للتغير في ممارسات القيادة الاستراتيجية. أوصت الدراسة بضرورة اهتمام البنوك بممارسات القيادة الاستراتيجية بكل أبعادها لدورها الكبير في تطوير وتنظيم إجراءات العمل، والاستثمار في العنصر البشري لاكتساب المعارف (صويص والقبح (2021)).

المنهجية:

في ضوء أهداف الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لتحليل الظواهر الإدارية وفهم العلاقات بين المتغيرات في بيئة العمل الواقعية، حيث يتيح هذا المنهج جمع البيانات ووصفها ومن ثم تحليلها لاستخلاص النتائج التي تعكس طبيعة تأثير القيادة على الأداء والإنتاجية. كما ستستخدم الاستبانة المغلقة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة، لما توفره من سهولة في التوزيع والتحليل ودقة في الحصول على استجابات محددة تمكن الباحث من قياس آراء الموظفين بدقة حول أساليب القيادة المتبعة في الشركة وانعكاساتها على عملهم اليومي.

النتائج:

تحليل النتائج الإحصائية

الجنس	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
ذكر	65%	13
أنثى	35%	7
المجموع	100%	20

تحليل النتائج:

1. الجنس الذكوري: (65%)
يمثل الذكور النسبة الأكبر من المشاركين في الاستبيان (65%).
2. الجنس الأنثوي: (35%)
تمثل الإناث نسبة 35% من المشاركين.

جدول توزيع الفئات العمرية بناءً على الاستبيان

الفئة العمرية	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
أقل من 30 سنة	45%	9
من 30 إلى 39 سنة	15%	3
من 40 إلى 49 سنة	10%	2
سنة فأكثر 50	30%	6
المجموع	100%	20

تحليل النتائج:

1. الفئة الأكبر (أقل من 30 سنة): تمثل هذه الفئة النسبة الأكبر من المشاركين في الاستبيان (45%).
2. الفئة الثانية (50 سنة فأكثر): تمثل هذه الفئة نسبة 30%، وهي الفئة الثانية من حيث الحجم.
3. الفئة الثالثة (من 30 إلى 39 سنة): تمثل هذه الفئة نسبة 15%، وهي أقل من الفئتين السابقتين.
4. الفئة الرابعة (من 40 إلى 49 سنة): تمثل هذه الفئة النسبة الأصغر (10%).

جدول توزيع المستوى التعليمي بناءً على الاستبيان

عدد الاستجابات (من 20)	النسبة المئوية	المستوى التعليمي
3	15%	ثانوي
16	80%	دبلوم
1	5%	بكالوريوس
0	0%	دراسات عليا
20	100%	المجموع

تحليل النتائج:

تظهر نتائج الاستبيان أن حملة البكالوريوس يشكلون الغالبية العظمى من المشاركين بنسبة 80%، أي 16 مشاركاً من أصل 20 مشاركاً. في المقابل، تمثل حملة الدراسات العليا نسبة 15%، أي 3 مشاركين. أما حملة الثانوي، فقد مثلوا نسبة 5% فقط، أي مشارك واحد.

عدد الاستجابات (من 18)	النسبة المئوية	الفئة الوظيفية
11	61.1%	موظف إداري
2	11.1%	قائد فريق
0	0%	مشرف قسم
4	22.2%	رئيس قسم

جدول الوظيفة:	المجموع	100%	18	تحليل
------------------	---------	------	----	-------

تظهر نتائج الاستبيان أن الموظفين الإداريين يشكلون النسبة الأكبر من المشاركين بنسبة 61.1%، أي 11 مشاركًا من أصل 18 قد يعكس ذلك أيضًا أن الموضوع مرتبط بشكل مباشر بمهامهم اليومية أو اهتماماتهم في العمل. في المرتبة الثانية، تمثل رؤساء الأقسام نسبة 22.2%، أي 4 مشاركين. أما قادة الفرق، فقد مثلوا نسبة 11.1%، أي مشاركين اثنين. هذه النسبة الصغيرة تعكس مشاركة محدودة. من ناحية أخرى، مشرفو الأقسام لم يشاركوا في الاستبيان على الإطلاق، حيث كانت نسبتهم 0%.

جدول تحليل عدد سنوات الخدمة:

عدد سنوات الخدمة	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
من سنتين إلى 5 سنوات	35%	7
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	40%	8
أكثر من 10 سنوات	25%	5
المجموع	100%	20

تظهر نتائج الاستبيان أن الفئة التي لديها من 6 إلى 10 سنوات خدمة تشكل النسبة الأكبر من المشاركين بنسبة 40%، أي 8 مشاركين من أصل 20. في المرتبة الثانية، تمثل الفئة التي لديها من سنتين إلى 5 سنوات خدمة نسبة 35%، أي 7 مشاركين. أما الفئة التي لديها أكثر من 10 سنوات خدمة، فقد مثلت نسبة 25%، أي 5 مشاركين.

المحور الأول: القيادة التشاركية

جدول تحليل النتائج:

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	60%	12
موافق	30%	6
محايد	10%	2
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تظهر نتائج الاستبيان أن 60% من المشاركين (أي 12 مشاركًا من أصل 20) يوافقون بشدة على إشراك الفريق في صنع بعض القرارات. في المرتبة الثانية، 30% من المشاركين (أي 6 مشاركين) أجابوا بـ "موافق"، مما يشير إلى أنهم يوافقون على إشراك الفريق في القرارات. أما 10% من المشاركين (أي مشاركين اثنين) فقد أبدوا حيادًا تجاه هذا الموضوع.

جدول تحليل النتائج:

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	65%	13
أوافق	25%	5
محايد	10%	2
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تظهر نتائج الاستبيان أن 65% من المشاركين (أي 13 مشاركًا من أصل 20) يوافقون بشدة على أن القائد يستمع إلى آراء الموظفين ويأخذها بعين الاعتبار . في المرتبة الثانية، 25% من المشاركين (أي 5 مشاركين) أجابوا بـ "أوافق"، مما يشير إلى أنهم يرون أن القائد يستمع إلى آراء الموظفين. أما 10% من المشاركين (أي مشاركين اثنين) فقد أبدوا حيادًا تجاه هذا الموضوع. هذه النسبة الصغيرة تعكس أن هؤلاء المشاركين ليس لديهم رأي واضح أو أن الموضوع لا يهتمهم بشكل كبير.

تشجيع القائد على التعاون بين أعضاء الفريق لإنجاز المهام جدول تحليل النتائج:

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	65%	13
أوافق	30%	6
محايد	5%	1
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تظهر نتائج الاستبيان أن 65% من المشاركين (أي 13 مشاركًا من أصل 20) يوافقون بشدة على أن القائد يشجع على التعاون بين أعضاء الفريق لإنجاز المهام. هذه النسبة الكبيرة تشير إلى أن غالبية المشاركين يشعرون بأن القيادة في المؤسسة تعزز ثقافة العمل الجماعي والتعاون، مما يعكس بيئة عمل إيجابية تدعم تحقيق الأهداف بشكل فعال. في المرتبة الثانية، 30% من المشاركين (أي 6 مشاركين) أجابوا بـ "أوافق"، مما يشير إلى أنهم يرون أن القائد يشجع على التعاون. أما 5% من المشاركين (أي مشارك واحد) فقد أبدوا حيادًا تجاه هذا الموضوع. من ناحية أخرى، لم يُبد أي من المشاركين اعتراضًا على أن القائد يشجع على التعاون، حيث كانت نسبة "غير موافق" و "غير موافق بشدة" 0% . النتائج تُظهر أن تشجيع القائد على التعاون بين أعضاء الفريق لإنجاز المهام يحظى بتأييد كبير من المشاركين، حيث إن 95% (65% موافقون بشدة، 30% أوافق) يؤيدون هذه الفكرة بشكل أو بآخر، هذا يعكس ثقافة عمل إيجابية تدعم العمل الجماعي والتعاون داخل الفرق، النسبة الصغيرة من المحايدين (5%).

تحليل بيانات حول تحفيز القائد للموظفين على العمل الجماعي

جدول تحليل النتائج

النتائج	الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
تحليل	موافق بشدة	60%	12
تشير نتائج	موافق	30%	6
إلى أن القائد	محايد	10%	2
بفعالية	غير موافق	0%	0
	غير موافق بشدة	0%	0
	المجموع	100%	20

الموظفين على العمل الجماعي، حيث أظهر 60% من المشاركين (12 مشاركًا من أصل 20) تأييدًا قويًا لهذه الفكرة من خلال اختيارهم "موافق بشدة". في المرتبة الثانية، أجاب 30% من المشاركين (6 مشاركين) بـ "موافق". أما 10% من المشاركين (مشاركان اثنان) فقد اختاروا الإجابة "محايد". التوصيات بناءً على التحليل:

1. تعزيز استراتيجيات التحفيز: نظرًا لأن نسبة كبيرة من المشاركين تؤيد جهود القائد في التحفيز، يمكن تطوير استراتيجيات تحفيزية جديدة لتعزيز العمل الجماعي بشكل أكبر.
2. التفاعل مع الفئة المحايدة: دراسة أسباب حياد بعض الموظفين (10%) لفهم ما إذا كانت هناك فجوات في التحفيز تحتاج إلى معالجة.
3. الاستفادة من التأييد الكبير: توظيف الدعم القوي لهذه الممارسة لتعزيز بيئة عمل تشاركية وتحقيق إنتاجية أعلى من خلال برامج تحفيزية مستدامة.

تحليل بيانات حول تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق

جدول تحليل النتائج

عدد الاستجابات (من 20)	النسبة المئوية	الرأي
13	65%	موافق بشدة
7	35%	موافق
0	0%	محايد
0	0%	غير موافق
0	0%	غير موافق بشدة
20	100%	المجموع

تحليل النتائج

تشير نتائج الاستبيان إلى وجود إجماع قوي بين المشاركين حول أهمية تعزيز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق، حيث عبّر 65% من المشاركين (13 مشاركاً من أصل 20) عن موافقتهم الشديدة على ذلك. أما 35% من المشاركين (7 مشاركين) فقد أجابوا بـ "موافق"، مما يعني أنهم يرون أهمية تعزيز التواصل.

تحليل بيانات وضع القائد لأهداف واضحة وتوفير الإمكانيات لتحقيقها

جدول تحليل النتائج

عدد الاستجابات (من 20)	النسبة المئوية	الرأي
11	55%	موافق بشدة
7	35%	موافق
2	10%	محايد
0	0%	غير موافق

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تحليل النتائج

تعكس نتائج الاستبيان أن القائد في بيئة العمل يعتمد على وضع أهداف واضحة وتوفير الإمكانيات لتحقيقها، حيث أظهر 55% من المشاركين (11 مشاركاً من أصل 20) تأييداً قوياً لهذا الأمر من خلال اختيارهم "موافق بشدة"، هذه النسبة الكبيرة تشير إلى أن غالبية الفريق ترى أن القائد يحدد أهدافاً واضحة ويوفر الموارد اللازمة لتحقيقها، مما يدل على قيادة تحويلية تهدف إلى توجيه الفريق نحو النجاح بشكل منهجي ومدرّس. أما 35% من المشاركين (7 مشاركين) فقد أجابوا بـ "موافق"، مما يعكس رضاهم عن هذه الممارسة، ولكن بدرجة أقل من التأييد المطلق. قد يعني ذلك أنهم يرون بعض التحسينات المطلوبة في كيفية وضع الأهداف أو توفير الإمكانيات، ولكنهم لا يعارضون الفكرة بشكل عام.

تحليل بيانات مساهمة القائد في تطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب المستمر

جدول تحليل النتائج

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	45%	9
موافق	50%	10
محايد	5%	1
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تحليل النتائج

تُظهر نتائج الاستبيان أن القائد يساهم في تطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب المستمر بدرجات متفاوتة من التأييد. حيث أبدى 45% من المشاركين (9 مشاركين من أصل 20) تأييدًا قويًا لهذا النهج عبر اختيارهم "موافق بشدة"، يشير هذا إلى أن عددًا كبيرًا من الموظفين يشعرون بأن القائد يدعم تطورهم المهني من خلال التدريب المستمر، مما يعكس بيئة عمل داعمة تعزز النمو والتطوير المهني. بينما اختار 50% من المشاركين (10 مشاركين) الإجابة بـ "موافق"، مما يدل على أنهم يرون أن التدريب المستمر موجود إلى حد ما، ولكن ربما يحتاج إلى مزيد من التحسين أو الاستمرارية، قد يكون هناك شعور بأن بعض جوانب التدريب تحتاج إلى تطوير أو أن الفرص التدريبية لا تشمل جميع الموظفين بشكل متساوٍ. أما 5% من المشاركين (مشارك واحد فقط) فقد اختاروا الحياد. من الجدير بالذكر أن 0% من المشاركين اختاروا "غير موافق" أو "غير موافق بشدة".

تحليل بيانات حول تقديم القائد لرؤية واضحة تلهم الموظفين للعمل الجاد

جدول تحليل النتائج

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	30%	6
موافق	55%	11
محايد	15%	3
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تحليل النتائج

تشير نتائج الاستبيان إلى أن القائد يقدم رؤية واضحة تلهم الموظفين للعمل الجاد بمستويات متفاوتة من التأييد، حيث أبدى 30% من المشاركين (6 من أصل 20) تأييدًا قويًا لهذه الفكرة عبر اختيارهم "موافق بشدة". بينما حصلت نسبة التأييد الأكبر على 55% (11 مشاركًا) اختاروا "حسنًا"، مما يشير إلى أنهم يعتقدون أن القائد يقدم رؤية ملهمة. أما 15% من المشاركين (3 مشاركين) فقد كانوا محايدين، مما قد يعني أنهم لم يلمسوا تأثيرًا كبيرًا لرؤية القائد على حماسهم للعمل، أو أن الرؤية غير واضحة بما يكفي لهم. ومن المثير للاهتمام أن 0% من المشاركين اختاروا "غير موافق" أو "غير موافق بشدة".

تحليل بيانات حول مساهمة القائد في تطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب المستمر

جدول تحليل النتائج

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	50%	10
موافق	45%	9
محايد	5%	1
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تحليل النتائج

تعكس نتائج الاستبيان تأييدًا قويًا لفكرة أن القائد يساهم في تطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب المستمر، حيث أبدى 50% من المشاركين (10 من أصل 20) موافقتهم الشديدة، مما يدل على أن نصف الموظفين يشعرون بأن القائد يولي اهتمامًا كبيرًا بتطويرهم المهني من خلال التدريب المستمر. بينما أظهر 45% من المشاركين (9 مشاركين) موافقتهم عبر اختيار "موافق". أما 5% فقط (مشارك واحد) فقد كان محايدًا. ومن الملاحظ أن 0% من المشاركين اختاروا "غير موافق" أو "غير موافق بشدة".

تحليل بيانات تحول سعي القائد لابتكار أساليب لتطوير العمل

جدول تحليل النتائج

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	45%	9
موافق	55%	11
محايد	5%	1
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تحليل النتائج

تظهر نتائج الاستبيان أن 45% من المشاركين (9 أشخاص) يعتقدون بشدة أن القائد يسعى لابتكار أساليب لتطوير العمل، مما يشير إلى تقدير جهود القائد في تبني أساليب جديدة وتحسين بيئة العمل. كما أن 55% من المشاركين (11 شخصًا) وافقوا على ذلك بدرجة أقل (موافق)، مما يعني أنهم يرون جهودًا واضحة في هذا الجانب، لكن ربما هناك بعض المجالات التي تحتاج إلى مزيد من الابتكار أو التطوير المستمر. أما 5% فقط (شخص واحد) فقد كان محايدًا، مما قد يعكس عدم وضوح دور القائد في هذا المجال بالنسبة له، أو عدم تأثره المباشر بهذه الجهود.

المحور الثالث: القيادة الداعمة

السؤال: القائد يقدم الدعم اللازم للموظفين في مواجهة تحديات العمل

جدول تحليل النتائج

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	40%	8
موافق	50%	10

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
محايد	10%	2
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تحليل النتائج

توضح النتائج أن 40% من المشاركين (8 أشخاص) يوافقون بشدة على أن القائد يقدم الدعم اللازم للموظفين عند مواجهة تحديات العمل، مما يعكس اعتراف الموظفين بدور القائد في توفير المساندة العملية والنفسية. في المرتبة الأولى، 50% من المشاركين (10 أشخاص) أبدوا موافقتهم على هذا الرأي بدرجة أقل (موافق). أما 10% من المشاركين (شخصان فقط) فقد كانوا محايدين، مما قد يعني أن لديهم تجارب متفاوتة في تلقي الدعم أو أنهم لم يحتاجوا إليه بشكل مباشر لتكوين رأي واضح.

السؤال: القائد يعبر عن تقديره لجهود الموظفين بشكل مستمر

جدول تحليل النتائج

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	70%	14
موافق	25%	5
محايد	5%	1
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تحليل النتائج

تشير النتائج إلى أن 70% من المشاركين (14 شخصًا) يوافقون بشدة على أن القائد يعبر عن تقديره لجهود الموظفين بشكل مستمر، مما يعكس ثقافة إيجابية داخل بيئة العمل تُشجع على الاعتراف بالجهود وتعزيز الدافعية. في المرتبة الثانية، 25% من المشاركين (5 أشخاص) أبدوا موافقتهم على ذلك بدرجة أقل (موافق). أما 5% من المشاركين (شخص واحد فقط) فقد اختاروا "محايد"، مما قد يشير إلى أنهم لم يلاحظوا تقديرًا مستمرًا أو أن التقدير لم يكن له تأثير واضح عليهم.

السؤال: القائد يعبر عن تقديره لجهود الموظفين بشكل مستمر

جدول تحليل النتائج

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	70%	14
موافق	25%	5
محايد	5%	1
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تحليل النتائج

تشير النتائج إلى أن 70% من المشاركين (14 شخصًا) يوافقون بشدة على أن القائد يعبر عن تقديره لجهود الموظفين بشكل مستمر. في المرتبة الثانية، 25% من المشاركين (5 أشخاص) أبدوا موافقتهم على ذلك بدرجة أقل (موافق). أما 5% من المشاركين (شخص واحد فقط) فقد اختاروا "محايد".

السؤال: القائد يساعد الموظفين على التغلب على الصعوبات اليومية

جدول تحليل النتائج

النتائج	الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
تحليل تشير النتائج 45% من 9) يوافقون أن القائد الموظفين على اليومية. أما المشاركين	موافق بشدة	45%	9
	موافق	35%	7
	محايد	20%	4
	غير موافق	0%	0
	غير موافق بشدة	0%	0
	المجموع	100%	20
إلى أن المشاركين أشخاص بشدة على يساعد في التغلب الصعوبات 35% من 7)			

أشخاص) موافق. في المقابل، 20% من المشاركين (4 أشخاص) كانوا محايدين.

السؤال: القائد يوفر بيئة عمل صحية وآمنة للموظفين

جدول تحليل النتائج

الرأي	النسبة المئوية	عدد الاستجابات (من 20)
موافق بشدة	40%	8
موافق	50%	10
محايد	10%	2
غير موافق	0%	0
غير موافق بشدة	0%	0
المجموع	100%	20

تحليل النتائج

تشير النتائج إلى أن 40% من المشاركين (8 أشخاص) يوافقون بشدة على أن القائد يوفر بيئة عمل صحية وأمنة، مما يعكس إدراكًا واضحًا لاهتمام القائد بصحة وسلامة الموظفين. أما 50% من المشاركين (10 أشخاص) فقد اختاروا "حسنًا"، مما يدل على أن نصف الفريق يرى أن القائد يوفر بيئة صحية وأمنة، لكنهم قد يكون لديهم بعض التحفظات أو يرون أن هناك مجالًا لمزيد من التحسينات. في المقابل، 10% من المشاركين (شخصان) كانوا محايدين، مما قد يشير إلى عدم ملاحظتهم لجهود القائد في هذا المجال، أو أن هذا الجانب ليس أولوية بالنسبة لهم. ومن الجدير بالذكر أنه لم يسجل أي من المشاركين رأيًا سلبيًا، حيث لم يتم اختيار "غير موافق" أو "غير موافق بشدة"، مما يعكس رضا عام عن بيئة العمل من حيث الصحة والسلامة.

الخاتمة ومناقشة النتائج:

من خلال هذه الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تسلط الضوء على تأثير أنماط القيادة المختلفة على بيئة العمل والموظفين، أظهرت النتائج أن القيادة التشاركية تسهم بشكل فعال في تعزيز الشعور بالانتماء والثقة بين الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على الأداء الوظيفي. فالقيادة التي تعتمد على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتعزيز قنوات التواصل داخل بيئة العمل تساهم في خلق بيئة أكثر تفاعلية وإيجابية، حيث يشعر الموظفون بقيمتهم داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي وتقليل معدلات التوتر والاحتراق الوظيفي.

كما أن القيادة التحويلية، التي تتميز بتحديد الأهداف الواضحة وتوفير الإمكانيات اللازمة للموظفين، تعزز الإنتاجية وتحقق الأهداف التنظيمية بكفاءة، فالقادة التحويليون لديهم القدرة على إلهام فرق العمل من خلال رؤية واضحة وتحفيز الأفراد على تقديم أفضل ما لديهم من خلال التشجيع والتطوير المستمر، هذه المقاربة القيادية لا تساهم فقط في رفع مستوى الأداء الفردي، بل تؤثر بشكل مباشر على الأداء العام للمؤسسة، حيث يتم تحقيق الأهداف التنظيمية بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن القيادة الداعمة تلعب دورًا محوريًا في تحسين بيئة العمل من خلال تقديم الدعم المستمر، وتقدير الجهود المبذولة، وضمان بيئة عمل صحية وأمنة، عندما يشعر الموظفون بأن هناك من يستمع إلى مشاكلهم ويقدم لهم الحلول، فإن ذلك يعزز مستوى التفاعل الإيجابي داخل المؤسسة ويقلل من الشعور بالضغط النفسي، مما يؤدي إلى زيادة الولاء الوظيفي وتقليل معدلات دوران العمالة، إن تقديم بيئة داعمة لا يعني فقط توفير أدوات العمل والموارد اللازمة، بل يشمل أيضًا بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الاحترام المتبادل والتعاون المستمر.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن القيادة الفعالة تعتمد على المزج بين الأساليب المختلفة بما يتناسب مع احتياجات الفريق وظروف العمل، فلا يوجد أسلوب قيادي واحد يمكن اعتباره الأمثل في جميع الحالات، بل يعتمد نجاح القيادة على قدرة القائد على التكيف مع التغيرات والاستجابة لاحتياجات الموظفين بمرونة من هذا المنطلق، يُوصى بضرورة تبني استراتيجيات قيادية مرنة تستجيب لمتطلبات الموظفين وتعزز من مستوى رضاهم وإنتاجيتهم، خاصة في ظل بيئات العمل المتغيرة التي تتطلب القدرة على الابتكار والتكيف السريع.

علاوة على ذلك، يُنصح بزيادة التركيز على التدريب المستمر كأداة لتنمية المهارات القيادية وتعزيز ثقافة المشاركة في اتخاذ القرار، حيث يساعد التدريب على تحسين كفاءة القادة وتمكينهم من التعامل بفاعلية مع التحديات التي تواجه المؤسسات في العصر الحديث، كما أن توفير بيئة تحفيزية تشجع على الابتكار والإبداع يمكن أن يكون له أثر بالغ على تطوير أداء الفرق وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة.

من ناحية أخرى، لا بد من الاهتمام بالدراسات المستقبلية التي تبحث في تأثير أنماط القيادة المختلفة على قطاعات محددة مثل الصحة والتعليم والصناعة، حيث تختلف طبيعة العمل ومتطلبات القيادة من قطاع إلى آخر، إن التعمق في دراسة هذه العلاقات يمكن أن يوفر رؤى أكثر دقة حول كيفية تحسين فعالية القيادة في مجالات مختلفة.

في النهاية، يمكن اعتبار هذه الدراسة بمثابة نقطة انطلاق لمزيد من الأبحاث التي تدرس العلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي في قطاعات ومجالات متعددة، مما يساهم في تطوير ممارسات قيادية أكثر كفاءة واستدامة، إن فهم طبيعة العلاقة بين القائد والموظفين وتأثيرها على بيئة العمل يمكن أن يساعد المؤسسات على تحسين أساليبها الإدارية وتعزيز مستوى الإنتاجية والابتكار. ومن هذا المنطلق، فإن الاستمرار في دراسة هذا المجال وتطبيق مخرجاته بشكل عملي يمكن أن يؤدي إلى بيئات عمل أكثر صحة وكفاءة في المستقبل.

التوصيات:

بناءً على النتائج، يتضح أن القيادة التشاركية، التحويلية، والداعمة لها تأثير إيجابي على الأداء والرضا الوظيفي. لذا، يُوصى بتبني استراتيجيات قيادية تعزز من مشاركة الفريق، توفر الأهداف الواضحة والتدريب المستمر، وتعزز بيئة عمل داعمة ومُحفّزة. كذلك، من الضروري تعزيز ثقافة الاعتراف بجهود الموظفين والاهتمام بتطوير بيئة عمل آمنة وصحية لضمان تحقيق أقصى مستويات الإنتاجية والرضا المهني.

قائمة المصادر والمراجع:

- المراجع العربية

1. العوفي، هيفاء سويعد (2021). دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة. مجلة القراءة والمعرفة، 239(21)، 77-107.
2. دلية، بن أحمد نادية، وكاري (2020). القيادة الفعالة ودورها في إدارة التغيير التنظيمي. مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية، 1(2)، 191-204.
3. الأكلبي، عياض شافي (2018). دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي: جامعة شقراء. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
4. الزهراني، أحمد علي صالح (2023). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات.

5. الميالي، حاكم مكروود (2022). أنماط القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في التمكين الإداري من خلال الارتجال الاستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الضباط في مديرية مكافحة الجريمة المنظمة في محافظة بغداد. مجلة الدراسات المستدامة، 4(3)، 190-513.
6. عبد الحسين، مقدم جاسم (2022). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المنظمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من ضباط مديرية قسم تحقيق الأدلة الجنائية / بابل. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، جامعة بابل، 14(4)، 140-162.
7. صويص، محمد إبراهيم، والقبح، إيهاب سمير (2021). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي في البنوك التجارية في الضفة الغربية. المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 41(4)، 87-106.
8. الأحمد، محمد عبد الله. القيادة الإدارية الحديثة: نظريات وتطبيقات. الرياض: دار الفكر العربي، 2021، ص 150-180.
9. الزهراني، أحمد بن سعيد. التطوير القيادي في منظمات العمل. جدة: جامعة الملك عبد العزيز، رسالة ماجستير، 2020، ص 95-75.
10. الشمري، خالد ناصر. تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، المجلد 45، العدد 2، 2022، ص 85-60.
11. العتيبي، فهد سالم. أثر القيادة التشاركية في تحسين بيئة العمل. القاهرة: دار النهضة، 2019، ص 110-90.
12. القحطاني، عبد الرحمن. إدارة الموارد البشرية والقيادة الحديثة. الرياض: مكتبة العبيكان، 2018، ص 150-120.
13. محمد، سمير أحمد. الدعم القيادي وأثره على التحفيز الوظيفي. مجلة العلوم الإدارية، العدد 4، 2020، ص 70-45.
14. النعيمي، يوسف حسن. أثر القيادة الداعمة على الرضا الوظيفي. عمان: جامعة اليرموك، رسالة دكتوراه، 2021، ص 230-200.
15. الهاشمي، خالد عبد الله. استراتيجيات القيادة في بيئة العمل الحديثة. أبوظبي: مركز الإمارات للدراسات، 2019، ص 90-65.
16. بدران، محمود علي. الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية. بيروت: دار الفكر، 2020، ص 160-130.
17. الخطيب، ناصر عبد الكريم. تطوير المهارات القيادية في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 7، 2021، ص 75-55.
18. العمري، عبد العزيز محمد. دور القائد في تحسين الأداء المؤسسي. الرياض: جامعة الإمام محمد بن سعود، رسالة ماجستير، 2018، ص 105-80.

- المراجع الأجنبية:

1. Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. Annual Review of Psychology, 60, 421-449.
2. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational Leadership. Psychology Press.

3. Ciulla, J. B. (2004). *Ethics, the Heart of Leadership*. Praeger.
4. Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2017). *Strategic Management: Competitiveness and Globalization*. Cengage Learning.
5. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.
6. Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
7. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
8. Pfeffer, J. (1992). *Managing with Power: Politics and Influence in Organizations*. Harvard Business School Press.
9. Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.
10. Hussein, Dr. Ziad (1996). *Plant Physiology*. Syria: University of Aleppo Publications, pp. 112-115.
11. Hussein, Dr. Ziad; Al-Aroud, Dr. Munir; Ashikh, Dr. Abdul Rahman (2011). *Plant Physiology*. Syria: University of Al-Furat Publications, pp. 78-80.
12. Abdullah, Dr. Faisal (2005). *Leadership in Educational Institutions*. Riyadh: Al-Farouk Publishing House, pp. 45-50.
13. Al-Rifai, Dr. Nasser; Al-Sharif, Dr. Mohammed (2009). *Human Resource Management in Government Institutions*. Damascus: Dar Al-Ma'arifah, pp. 88-92.
14. Al-Zoubi, Dr. Jamal (2010). *Guidelines in Modern Management*. Amman: Al-Jundi Publishing House, pp. 120-125.
15. Al-Dosari, Dr. Khaled (2014). *Effective Leadership in Modern Organizations*. Jeddah: Dar Al-Rasheed, pp. 130-135.
16. Al-Saadi, Dr. Faisal; Al-Hamadi, Dr. Hassan (2017). *Strategic Leadership in Organizational Development*. Cairo: Al-Ahram Publications, pp. 90-95.
17. Al-Farhan, Dr. Mohammed (2011). Analytical Study of Questions in the Curriculum Plans Prepared by First Grade Teachers. *Journal of Education and Psychology*, 34(1), 14-20, pp. 18-20.
18. Al-Hassan, Dr. Mohammed (2008, February). Scientific Production of Faculty Members in the Humanities Colleges at the University of Al-Furat and Its Barriers. Paper presented at the Symposium on Developing Faculty Members in Higher Education Institutions: Challenges and Development. University of Tishreen: Latakia, pp. 35-40.

19. Al-Baidhani, P.-D.-A. (2022). The Impact of Leadership on Employees' Productivity and the Mediation Role of Motivation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/366095824_The_Impact_of_Leadership_on_Employees'_Productivity_and_the_Mediation_Role_of_Motivation
20. Garad, A. (2022). The Relationship Between Transformational Leadership, Improving Employee's Performance and the Raising Efficiency of Organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/362910022_The_Relationship_Between_Transformational_Leadership_Improving_Employee's_Performance_and_the_Raising_Efficiency_of_Organizations
21. Idogawa, J. (2023). Critical success factors for change management in business process management. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373769949_Critical_success_factors_for_change_management_in_business_process_management
22. Liden, R. C. (2025). The evolution of leadership: Past insights, present trends, and future directions. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014829632400540X>
23. Shiyabade, B. (2024). EFFECTIVE LEADERSHIP STYLES ON EMPLOYEE PERFORMANCE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379690049_EFFECTIVE_LEADERSHIP_STYLES_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE