

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال

أثر القائد الفعّال على سلوك الموظفين

في بيئة العمل في شركات القطاع الخاص

إعداد الطالبة : سارة اياد البراهيم

إشراف:

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي: 2025م

فهرس المحتويات

الصفحة	الوصف	التسلسل
4	المستخلص	1
5	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
5	المقدمة	3
5	مشكلة الدراسة	4
6	أهمية الدراسة	5
6	أهداف الدراسة	6
6	تساؤلات الدراسة	7
6	فرضيات الدراسة	8
7	الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري	9
8	الدراسات السابقة	10
8	الفجوة البحثية	11
8	الإطار النظري	12
9	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	13
9	المنهجية وطرق البحث	14
9	مجتمع وعينة الدراسة	15
9	أداة الدراسة	16
9	أساليب التحليل الإحصائي	17
10	حدود الدراسة	18
11	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات	19
11	تحليل البيانات	20
11	النتائج	21
11	التوصيات	22
12	المراجع	23
12	الملاحق	24

قائمة الجداول

سيتم إضافة قائمة الجداول بعد اكتمال تحليل البيانات.

فهرس الأشكال

سيتم إضافة فهرس الأشكال بعد اكتمال تحليل البيانات.

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القائد الفعال على سلوك الموظفين في بيئة العمل في شركات القطاع الخاص، وتنطلق الدراسة من إشكالية محورية مفادها أن ضعف أساليب القيادة الإدارية يؤدي إلى مشكلات تنظيمية متعددة كضعف التواصل، وانخفاض مستوى التعاون، وتراجع الالتزام الوظيفي لدى الموظفين. وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبيان لجمع البيانات من موظفي شركات القطاع الخاص. وتتوقع الدراسة أن وجود قائد فعال يمتلك مهارات التواصل والتحفيز وإدارة فرق العمل يساهم في تحسين سلوك الموظفين ورفع مستوى أدائهم الوظيفي

الكلمات المفتاحية: القيادة الفعالة، سلوك الموظفين، بيئة العمل، القطاع الخاص، القيادة التحويلية

Abstract

This study aims to examine the impact of effective leadership on employee behavior in the workplace within private sector companies. The study addresses a central problem: weak administrative leadership leads to multiple organizational issues, including poor communication, reduced teamwork cooperation, and declining employee commitment. The study adopts a descriptive-analytical methodology, using a questionnaire as the primary data collection tool targeting private sector employees. The study anticipates that an effective leader—one who possesses communication, motivation, and team management skills—contributes to improving employee behavior and enhancing their professional performance.

Keywords: Effective Leadership, Employee Behavior, Work Environment, Private Sector, Transformational Leadership.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

أولاً: المقدمة

تعد القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المنظمات واستمراريتها، حيث يعتمد تحقيق الأهداف التنظيمية على قدرة القائد في توجيه الموظفين وتحفيزهم نحو العمل بفعالية. ولا تقتصر القيادة على إصدار التعليمات أو اتخاذ القرارات فقط، بل تتضمن القدرة على التأثير في سلوك الموظفين وبناء بيئة عمل إيجابية قائمة على التعاون والثقة.

وفي بيئة العمل الحديثة أصبحت المنظمات بحاجة إلى قادة يمتلكون مهارات قيادية تمكنهم من إدارة فرق العمل بطريقة تحقق التوازن بين تحقيق أهداف المنظمة والاهتمام بالموظفين. فالقائد الفعال هو الذي يستطيع الجمع بين الحزم في اتخاذ القرارات والمرونة في التعامل مع الموظفين، مما يساهم في تحسين سلوكهم داخل بيئة العمل وزيادة مستوى التزامهم الوظيفي.

وتشير العديد من الدراسات الإدارية إلى أن أسلوب القيادة يؤثر بشكل مباشر في سلوك الموظفين داخل المنظمة، حيث يمكن للقائد الفعال أن يعزز روح التعاون والعمل الجماعي، ويحفز الموظفين على تطوير أدائهم وتحقيق أفضل النتائج. ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القائد الفعال على سلوك الموظفين في بيئة العمل، وذلك بهدف توضيح الدور الذي تلعبه القيادة في تحسين العلاقات التنظيمية داخل المؤسسات.

ثانياً: مشكلة الدراسة

تعاني بعض المنظمات من ضعف في أساليب القيادة الإدارية، مما يؤدي إلى ظهور العديد من المشكلات التنظيمية مثل ضعف التواصل بين الموظفين، وانخفاض مستوى التعاون داخل فرق العمل، إضافة إلى انخفاض مستوى الالتزام الوظيفي. وفي كثير من الأحيان يعود ذلك إلى غياب القائد القادر على إدارة الموظفين بطريقة فعالة تجمع بين الحزم والإنسانية في التعامل. فبعض القادة قد يعتمدون على إصدار الأوامر فقط دون الاهتمام بفهم قدرات الموظفين أو تحفيزهم على التطور.

كما أن إدارة عدد كبير من الموظفين ليست مهمة سهلة، إذ قد يلجأ بعض القادة إلى إصدار أحكام سريعة أو اتخاذ قرارات قد تؤدي إلى شعور الموظفين بالظلم أو عدم التقدير. لذلك تبرز أهمية وجود قائد يمتلك رؤية واضحة وقدرة على فهم الموظفين وتوجيههم بطريقة إيجابية.

وبناءً على ذلك تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر القائد الفعال على سلوك الموظفين في بيئة العمل في شركات القطاع الخاص؟

ثالثاً: أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

تسهم هذه الدراسة في توضيح العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين داخل بيئة العمل، كما تساعد في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية ودورها في تحسين العلاقات التنظيمية داخل المؤسسات.

الأهمية التطبيقية

تساعد نتائج هذه الدراسة المنظمات على فهم أهمية القيادة الفعالة في إدارة الموظفين، كما تقدم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد المؤسسات في تطوير مهارات القادة وتحسين بيئة العمل داخل المنظمة.

رابعاً: أهداف الدراسة

الهدف العام: التعرف على أثر القائد الفعّال على سلوك الموظفين في بيئة العمل.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مفهوم القيادة الفعالة في المنظمات.
2. تحديد أهم صفات القائد الفعّال في بيئة العمل.
3. دراسة العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين داخل المنظمة.
4. توضيح دور القيادة في تعزيز التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين.

خامساً: تساؤلات الدراسة

1. ما مفهوم القيادة الفعالة في بيئة العمل؟
2. ما أبرز صفات القائد الفعّال؟
3. كيف يؤثر القائد الفعّال على سلوك الموظفين؟
4. ما دور القيادة الفعالة في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات؟

سادساً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الفعالة على سلوك الموظفين في بيئة العمل.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة إيجابية بين مهارات القائد الفعّال ومستوى التعاون بين الموظفين.
2. تؤثر القيادة الفعالة بشكل إيجابي على التزام الموظفين بالعمل.
3. تسهم القيادة الفعالة في تحسين التواصل داخل بيئة العمل.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة والإطار النظري

أولاً: مقدمة

تناولت العديد من الدراسات الأكاديمية موضوع القيادة وتأثيرها في أداء الموظفين داخل المنظمات. ويُعدّ هذا الفصل استعراضاً للأدبيات ذات الصلة التي تربط بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين في بيئة العمل، إلى جانب الإطار النظري الذي يركز عليه البحث.

ثانياً: الدراسات السابقة

إلى أن القيادة الفعالة تعد من أهم العوامل التي تسهم في تحسين أداء الموظفين وتعزيز **Robbins (2020)** أشارت دراسة التعاون بينهم، وأن القائد الذي يمتلك مهارات تحفيزية وتواصلية يستطيع رفع مستوى الإنتاجية داخل المنظمة. أن القائد الذي يمتلك مهارات التواصل والتحفيز يكون أكثر قدرة على التأثير **Northouse (2021)** كما أوضحت دراسة في سلوك الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة، وأن نمط القيادة يؤثر بصورة مباشرة على مستوى الرضا الوظيفي. إلى أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين **Al-Harbi (2021)** وفي دراسة أخرى أشار وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسات، من خلال تعزيز الشعور بالانتماء والولاء التنظيمي.

ثالثاً: الفجوة البحثية

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت موضوع القيادة، إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على تأثير القيادة في الأداء الوظيفي أو الرضا الوظيفي، بينما لم تركز بشكل كافٍ على تأثير القائد الفعّال في سلوك الموظفين داخل بيئة العمل تحديداً. لذلك تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص.

رابعاً: الإطار النظري

تشير الأدبيات الإدارية إلى أن القائد الفعّال هو الشخص القادر على التأثير في سلوك الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المنظمة. ويتميز القائد الفعّال بعدد من الصفات مثل القدرة على التواصل مع الموظفين، واتخاذ القرارات المناسبة وتحفيز فريق العمل.

وفي الوقت الذي تقل فيه نماذج القادة الذين يجمعون بين الحزم والإنسانية في التعامل مع الموظفين، تظهر بعض الشخصيات القيادية التي تترك أثراً عميقاً في حياة من يعملون معهم. فالقائد الحقيقي لا يكتفي بإدارة العمل فقط، بل يسعى إلى اكتشاف قدرات الموظفين وتحفيزهم على تطوير أنفسهم.

ومن التجارب الواقعية التي توضح تأثير القيادة الفعالة، أن بعض الموظفين في بداية حياتهم المهنية قد يواجهون صعوبات في العمل، وقد يتم الحكم عليهم بسرعة بأنهم غير مناسبين للوظيفة. إلا أن القائد الواعي لا يعتمد على الأحكام السريعة، بل يسعى إلى تقييم الموظف وفهم قدراته قبل إصدار أي قرار.

ففي إحدى التجارب العملية، كان هناك قائد يتمتع بشخصية قوية وقدرة على إدارة عدد كبير من الموظفين. وقد قيل في بداية الأمر عن أحد الموظفين إنه لا يصلح للعمل رغم حرصه على الحضور ورغبته في التعلم. إلا أن هذا القائد رفض إصدار حكم سريع، وأكد أن هذا الموظف قادر على النجاح إذا أُعطي الفرصة المناسبة.

وقد كان لهذا الموقف أثر كبير في تغيير مسار الموظف، حيث تمكن لاحقًا من تطوير مهاراته وأصبح شخصًا مسؤولًا وقادرًا على أداء عمله بكفاءة. ويظهر هذا المثال أن القائد الفعال لا ينظر إلى أخطاء الموظفين فقط، بل يرى إمكاناتهم المستقبلية ويمنحهم الفرصة للتعلم والتطور.

كما أن إدارة عدد كبير من الموظفين قد تدفع بعض القادة إلى اتخاذ قرارات قاسية أو إصدار أحكام قد يشعر معها الموظفون بالظلم. إلا أن القائد الفعال يتميز بقدرته على تحقيق التوازن بين الحزم في تنفيذ القرارات والرحمة في التعامل مع الموظفين، حيث يسعى إلى تحقيق العدالة والإنصاف داخل بيئة العمل.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

أولاً: مقدمة

يتناول هذا الفصل وصف المنهجية العلمية المتبعة في الدراسة، وذلك من حيث المنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي، فضلاً عن حدود الدراسة الجغرافية والبشرية والزمنية.

ثانياً: المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين في بيئة العمل، والخروج بنتائج يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي شركات القطاع الخاص.
عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من مجموعة من الموظفين يتم اختيارهم بطريقة عشوائية لقياس آرائهم حول تأثير القيادة في بيئة العمل.

رابعاً: أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة التي تقيس:

- مستوى القيادة الفعالة.
- سلوك الموظفين في بيئة العمل.
- وسيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تقييم إجابات المشاركين.

خامساً: أساليب التحليل الإحصائي

من خلال الأساليب الإحصائية التالية **SPSS** سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- تحليل الارتباط.
- تحليل الانحدار.

سادساً: حدود الدراسة

الحدود المكانية: شركات القطاع الخاص.

الحدود البشرية: موظفو الشركات في شركات القطاع الخاص.

الحدود الزمنية: عام 2026.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

أولاً: مقدمة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، والخروج بتوصيات عملية يمكن للمؤسسات والمنظمات الاستفادة منها في تطوير مهارات القيادة وتحسين بيئة العمل.

ثانياً: تحليل البيانات

وعرض النتائج على شكل جداول، SPSS سيتم في هذا القسم تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان باستخدام برنامج وأشكال توضيحية.

ثالثاً: النتائج

سيتم عرض النتائج النهائية للدراسة بعد إتمام تحليل البيانات الميدانية.

رابعاً: التوصيات

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، يمكن تقديم التوصيات الأولية التالية:

1. الاهتمام بتطوير مهارات القيادة لدى المديرين في شركات القطاع الخاص.
2. تبني أساليب القيادة التحويلية التي تركز على تحفيز الموظفين وتطوير قدراتهم.
3. تعزيز ثقافة التواصل المفتوح بين القادة والموظفين داخل بيئة العمل.
4. إيلاء الاهتمام بتقييم الموظفين بصورة عادلة وتوفير الفرص المناسبة لتطورهم.
5. إجراء دورات تدريبية منتظمة للقادة حول أساليب التحفيز وإدارة فرق العمل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

لم يتم الاستشهاد بمراجع عربية في هذه الدراسة.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Al-Harbi, M. (2021). Leadership and Employee Performance. Journal of Management Studies.

Northouse, P. (2021). Leadership Theory and Practice (9th ed.). SAGE Publications.

Robbins, S. (2020). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education.

الملاحق

الاستبانة

سيتم إرفاق نسخة الاستبانة المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.



Midocean University

College of Management

Department of Business Administration

The Impact of Effective Leadership on Employee

Behavior in Private Sector Companies

Prepared by: Sarah Ayad Alibrahim

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abd Al-Hamid

Dr. Fayez Jarrad

Year: 2025