

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص / ماجستير إدارة أعمال



عنوان البحث

استراتيجيات القيادة الفعالة و تأثيرها على إنتاجية و مستوى أداء الموظفين في (شركة
ساعد)

إعداد الطالب/

شريفه علي العرمطي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تعتبر القيادة الفعالة واحدة من الركائز الأساسية التي تساهم في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، لا سيما في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها عالم الأعمال. ويهدف هذا البحث إلى استكشاف استراتيجيات القيادة الفعالة وأثرها على إنتاجية الموظفين في شركة "ساعد"، إحدى الشركات الرائدة في إستخدام وتوفير الكوادر والقوى البشرية ذات الكفاءة العالية؛ لمُساندة قطاعي الأعمال و الأفراد.

مفهوم القيادة ليست مجرد إدارة للأفراد، بل هي فن يتطلب رؤية واضحة، و القدرة على التحفيز، وبناء علاقات قوية مع الموظفين. وفي هذا السياق، تلعب استراتيجيات القيادة دورًا محوريًا في تعزيز الروح المعنوية للموظفين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم. وعليه، فإن فهم كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على إنتاجية الموظفين يعد أمرًا بالغ الأهمية. وتشير الدراسات إلى أن القادة الذين يتبنون استراتيجيات قيادية فعالة يمكنهم تحقيق نتائج إيجابية ملموسة في بيئة العمل، مما ينعكس بشكل مباشر على أداء الموظفين ومستوى إنتاجيتهم.

من جهة أخرى، قد تواجه الشركات تحديات تتعلق بأنماط القيادة التقليدية التي يمكن أن تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وزيادة معدلات الاستقالات. لذا فإن دراسة تأثير القيادة الفعالة على إنتاجية الموظفين في شركة "ساعد" سيساعد في فهم كيفية تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء

في هذا البحث، سيتم تحليل استراتيجيات القيادة المتبعة في شركة "ساعد"، وتقييم أثرها على إنتاجية الموظفين من خلال استبيانات ومقابلات مع العاملين.

في النهاية، يهدف هذا البحث إلى تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز القيادة الفعالة في شركة "ساعد" وتحسين إنتاجية الموظفين، مما يدعم نجاح المؤسسة وتنافسيتها في السوق.

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 استثناءً من هذه القاعدة، حيث تتطلب هذه التغيرات تبني استراتيجيات قيادة فعالة قادرة على التكيف مع الظروف المتغيرة وتحفيز الموظفين لتحقيق الأداء الأمثل.

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

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية والعملية للدراسة:

الأهمية العلمية:

1. إثراء المعرفة الأكاديمية: تساهم الدراسة في إثقال 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 يساعدهم على التكيف مع التغيرات البيئية وتحقيق أهداف الشركة بفعالية أكبر.
4. زيادة التنافسية: من خلال تبني استراتيجيات قيادة فعالة، يمكن للشركة تعزيز قدرتها التنافسية في السوق، مما يساعدها على مواجهة التحديات والمنافسة الشديدة.

أهداف الدراسة:

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

تساؤلات الدراسة

1. ما هي استراتيجيات القيادة الحالية المستخدمة في شركة ساعد؟
2. ما هي التحديات التي تواجه القيادة في تطبيق استراتيجياتها داخل الشركة؟
3. كيف يتم تقييم فعالية هذه الاستراتيجيات من قبل القادة؟
4. كيف يمكن تحسين استراتيجيات القيادة لتعزيز إنتاجية الموظفين؟

فروض الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات القيادة الفعالة وإنتاجية الموظفين في شركة ساعد.
2. يمكن تحسين إنتاجية الموظفين في شركة ساعد من خلال تطوير استراتيجيات القيادة الحالية.
3. تؤثر استراتيجيات القيادة الفعالة بشكل إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز لدى الموظفين في شركة ساعد.
4. تواجه القيادة في شركة ساعد تحديات تؤثر على تطبيق استراتيجيات القيادة الفعالة.

الدراسات السابقة:

1. القيادة الفعالة ودورها في إدارة التغيير التنظيمي:

○ تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأساليب الإدارية والاستراتيجيات التي تعتمد عليها القيادة الفعالة لإدارة 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. (عايض 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 لمناسبه 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

لآراء 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، الثقافة 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 والقيج 2021)

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. مفهوم القيادة الاستراتيجية:

- القيادة الاستراتيجية هي القدرة على التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف المنظمة من خلال رؤية واضحة واستراتيجيات فعالة. (Northouse, 2018)

2. أبعاد القيادة الاستراتيجية:

- البعد الإداري: يتعلق بكفاءة الإدارة في تنظيم الموارد وتوجيه الجهود لتحقيق الأهداف. (Yukl, 2013)
- البعد التحويلي: يركز على قدرة القادة على إحداث تغييرات جوهرية في المنظمة من خلال تحفيز الموظفين وتشجيع الابتكار. (Bass & Riggio, 2006)
- البعد السياسي: يتناول كيفية تعامل القادة مع القوى السياسية الداخلية والخارجية لتحقيق أهداف المنظمة. (Pfeffer, 1992).
- البعد الأخلاقي: يشمل القيم والمبادئ الأخلاقية التي يلتزم بها القادة في ممارساتهم الإدارية, (Ciulla, 2004).

3. أداء المنظمة:

- الأداء المنظمي يشمل الكفاءة، الفاعلية، الرضا المجتمعي، والإدارة. يتم تقييم الأداء من خلال مدى تحقيق المنظمة لأهدافها بكفاءة وفعالية، ومدى رضا المجتمع عن خدماتها، وكفاءة الإدارة في توجيه الموارد وتحقيق الأهداف. (Kaplan & Norton, 1996)

4. العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المنظمي:

- تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية والأداء المنظمي. القادة الذين يتبنون استراتيجيات فعالة ويعملون على تحفيز الموظفين وتشجيع الابتكار يساهمون في تحسين الأداء العام للمنظمة. (Avolio, Walumbwa, & Weber, 2009).

5. التحديات التي تواجه القيادة الاستراتيجية:

- تشمل التحديات التغيرات السريعة في البيئة المحيطة، المنافسة الشديدة، والتحديات الداخلية مثل مقاومة التغيير ونقص الموارد. يجب على القادة الاستراتيجيين تطوير مهاراتهم وتبني استراتيجيات مرنة لمواجهة هذه التحديات. (Kotter, 1996).

6. أهمية القيادة الاستراتيجية في المنظمات:

- القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا حيويًا في توجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها في ظل التغيرات البيئية. من خلال تبني استراتيجيات فعالة، يمكن للمنظمات تحسين أدائها وزيادة رضا الموظفين والمجتمع (Hitt, Ireland, & Hoskisson, 2017).

المنهجية وطرق البحث:

1. هدف البحث:

- تحديد استراتيجيات القيادة الفعالة المستخدمة في شركة ساعد.
- تحليل تأثير هذه الاستراتيجيات على إنتاجية الموظفين.

2. تصميم البحث:

- نوع البحث: بحث وصفي .
- أداة البحث: استبيان ومقابلات شخصية.

3. عينة الدراسة:

- حجم العينة 20: موظفين من شركة ساعد.
- طريقة اختيار العينة: عينة عشوائية طبقية لضمان تمثيل جميع الأقسام.

4. أدوات جمع البيانات:

- الاستبيان: يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة حول استراتيجيات القيادة وإنتاجية الموظفين.
- المقابلات الشخصية: مقابلات مع القادة والموظفين للحصول على رؤى أعمق.

5. إجراءات جمع البيانات:

- توزيع الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني أو بشكل ورقي.
- إجراء المقابلات الشخصية في مواعيد محددة مسبقًا.

6. تحليل البيانات:

- التحليل النوعي: تحليل محتوى المقابلات لاستخلاص الأنماط والموضوعات الرئيسية.

أدوات الدراسة :

1. الاستبيانات:

- تصميم استبيان يشمل أسئلة حول نوع القيادة المتبع، مدى رضا الموظفين، وتأثير القيادة على إنتاجيتهم.
- توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين وجمع الردود.

2. المقابلات الشخصية:

- إعداد قائمة بأسئلة المقابلة التي تستهدف فهم أعمق لاستراتيجيات القيادة وتأثيرها.
- إجراء المقابلات مع عدد من القادة والموظفين في الشركة.

3. مراجعة الأدبيات:

- جمع وتحليل الدراسات السابقة والمقالات العلمية حول موضوع القيادة الفعالة وإنتاجية الموظفين.
- استخدام هذه المراجعات لتحديد الفجوات البحثية وتوجيه البحث الحالي.

حدود الدراسة :

تحديد حدود الدراسة هو جزء مهم من منهجية البحث لأنه يساعد في توضيح نطاق البحث وتحديد ما سيتم تضمينه وما سيتم استبعاده. إليك بعض النقاط التي يمكن أن تساعدك في صياغة حدود الدراسة:

1. الحدود الزمنية:

- تقتصر الدراسة على فترة زمنية محددة، مثل سنة واحدة أو ستة أشهر، لضمان جمع البيانات وتحليلها بشكل فعال.

2. الحدود الجغرافية:

- تركز الدراسة على شركة ساعد فقط، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على شركات أخرى في مناطق جغرافية مختلفة.

3. الحدود الموضوعية:

- تقتصر الدراسة على استراتيجيات القيادة الفعالة وتأثيرها على إنتاجية الموظفين، دون التطرق إلى جوانب أخرى مثل الرضا الوظيفي أو الولاء المؤسسي.

4. الحدود البشرية:

- تشمل الدراسة عينة من الموظفين والقادة في شركة ساعد فقط، مما يعني أن النتائج قد تتأثر بخصائص هذه العينة مثل العمر، الجنس، والخبرة العملية.

5. الحدود المنهجية:

- تعتمد الدراسة على أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات، مما يعني أن النتائج قد تتأثر بمدى دقة وصحة هذه الأدوات.

6. الحدود النظرية:

- تستند الدراسة إلى نظريات ومفاهيم محددة في مجال القيادة والإنتاجية، مما يعني أن النتائج قد تتأثر بالإطار النظري المستخدم.

المراجع:

المراجع العربية

1. العوفي, أ/هيفا سويعد and, أ/هيفا سويعد. (2021). "دور القيادة الفعّالة في تحقيق جودة الأداء الإداري دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة "مجلة القراءة والمعرفة 21.239 : 77-107.
2. دلية, بن أحمد; نادية, كاري. (2020). القيادة الفعّالة 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 الساسية.
4. الزهراني, أحمد علي صالح. (2023). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات.
5. الميالي, حاكم مكرود (2022) ، أنماط القيادة الاستراتيجية وتأثيرها في التمكين الإداري من خلال الارتجال الاستراتيجي: دراسة تحليلية لأراء عينة من الضباط في مديرية مكافحة الجريمة المنظمة في محافظة بغداد، مجلة الدراسات المستدامة، مج 4، 3، 190-513
6. عبد الحسين, مقدم جاسم (2022) ، دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المنظمي : دراسة استطلاعية لأراء عينة من ضباط مديرية قسم تحقيق الأدلة الجنائية / بابل، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، جامعة بابل مج14، ع4، 140-162.
7. صوبص, محمد إبراهيم والقبح أيهاب سمير (2021). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي في البنوك التجارية في الضفة الغربية، المجلة العربية للإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج41، ع4، 87 - 106.

المراجع الاجنبية

8. Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. Annual Review of Psychology, 60, 421-449.
9. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Psychology Press.
10. Ciulla, J. B. (2004). Ethics, the heart of leadership. Praeger.
11. Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2017). Strategic management: Competitiveness and globalization. Cengage Learning.
12. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The balanced scorecard: Translating strategy into action. Harvard Business Press.
13. Kotter, J. P. (1996). Leading change. Harvard Business Review Press.
14. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice. Sage publications.
15. Pfeffer, J. (1992). Managing with power: Politics and influence in organizations. Harvard Business School Press.
16. Yukl, G. (2013). Leadership in organizations. Pearson.