

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين
في شركة بنده بمدينة جدة – المملكة العربية السعودية

اسم الطالب

سعيد عبدالله سعيد قاسم

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

sara Faried.د

Rana Ali .د

Alaa Ahmed .د

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025 - الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله يُنجز العمل ويُحقق النجاح.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث العلمي، وعلى رأسهم مقدمي المادة، على ما قدموه من دعم علمي، وتوجيهات قيمة، وملاحظات بناءة، كان لها بالغ الأثر في تحسين جودة هذا العمل وتطويره.

كما أود أن أعبر عن امتناني لكل من ساعدني في جمع البيانات، وتسهيل الوصول إلى المعلومات المفيدة لاستكمال هذا البحث .

ولا أنسى أن أتوجه بالشكر لكل من وقف بجاني في هذه المرحلة، من أصدقاء وزملاء، على دعمهم المعنوي وتشجيعهم المستمر.

جزاكم الله خير الجزاء، ووفقكم لما فيه خير وصلاح.

الإهداء

أهدي هذا العمل

إلى من غرس فيَّ حبَّ العلم، وسقاني من نبع الحكمة...
إلى والديَّ العزيزين ، سندي وفخري، دعاؤكما كان لي النور الذي أضاء طريقي.

إلى من شاركني لحظات السعي، وتحمل معي مشاق الطريق،
إلى إخوتي وأصدقائي، الذين كانوا العون والدعم في كل لحظة.

إلى أساتذتي الأفاضل، وكل من مدَّ لي يد العون بكلمة أو توجيه أو نصيحة...

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع لكم جميعًا، عربون وفاء وتقدير

مستخلص الدراسة

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في شركة بنده بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية، وذلك في ظل تزايد أهمية العنصر البشري كعامل حاسم في تحقيق الأهداف التنظيمية. تركز الدراسة على تحليل أنماط القيادة المتبعة من قبل الإدارات وتأثيرها على أداء الموظفين، من حيث الإنتاجية، الالتزام، الرضا الوظيفي، والكفاءة.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطوير استبانة شاملة وزعت على عينة من موظفي شركة بنده بمدينة جدة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال أدوات إحصائية متعددة، شملت التحليل الوصفي، معامل الارتباط، والانحدار الخطي.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بعض أنماط القيادة الإدارية، مثل القيادة التحفيزية والتشاركية، وأداء الموظفين. كما تبين أن القيادة السلطوية ترتبط بانخفاض مؤشرات الأداء، خاصة على مستوى الرضا والالتزام الوظيفي.

تُبرز هذه النتائج أهمية تمكين القادة الإداريين وتدريبهم على أساليب القيادة الحديثة، لما لذلك من أثر مباشر على رفع كفاءة الموظفين وتعزيز بيئة العمل. وتوصي الدراسة بتبني أنماط قيادية مرنة تراعي حاجات الموظفين وتُشركهم في صناعة القرار، خاصة في قطاع التجزئة الذي يتميز بالديناميكية وتنوع القوى العاملة.

تُعد هذه الدراسة ذات أهمية نظرية من حيث إسهامها في الأدبيات المتعلقة بالقيادة الإدارية في السياق السعودي، كما تمثل أهمية تطبيقية مباشرة لإدارات الشركات الراغبة في تطوير أداء موظفيها من خلال تحسين أساليب القيادة.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإدارية – أداء الموظفين – القيادة التحفيزية – القيادة التشاركية – قطاع التجزئة – شركة بنده – مدينة جدة – المملكة العربية السعودية

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
٩	١,٢. مشكلة الدراسة.....
٩	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
٩	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٠	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٠	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٠	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٠	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١١	١,٥. أهداف الدراسة.....
١١	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١١	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٣	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٣	١,٩. مخطط المشروع.....
١٤	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٥	٢,١. المقدمة:.....
١٦	٢,٢. المتغير المستقل.....
١٧	٢,٣. المتغير التابع.....
١٧	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢١	٢,٥. الخاتمة.....
٢٢	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٣	٣,١. المقدمة.....
٢٣	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٢٣	٣,٣. تصميم البحث.....
٢٤	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٢٤	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٢٤	٣,٦. أنواع البيانات.....

٢٥	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
٢٥	٣,٨. الخاتمة
٢٧	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٢٨	4.1. المقدمة
٢٨	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٢٩	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٢٩	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٣٠	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٣٠	٤,٦. الخاتمة
٣١	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٣٢	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
٣٢	٥,٢. توصيات الدراسة
٣٣	٥,٣. الخاتمة
٣٤	قائمة المراجع
٣٥	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

جدول (١) يوضح مقارنة الدراسات ونقاط القوه ونقاط الاختلاف

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

تعد القيادة الإدارية من العناصر الحيوية في نجاح المؤسسات ورفع كفاءة العاملين، إذ تؤثر بشكل مباشر في سلوك الموظفين ودافعيتهم، مما ينعكس على جودة الأداء العام. وفي ظل بيئة الأعمال التنافسية التي يشهدها قطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية، تزداد الحاجة إلى أنماط قيادية فعّالة قادرة على تحفيز الموظفين وتحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة واحتياجات العنصر البشري.

جاء اختيار موضوع هذا البحث بعد ملاحظة تفاوت أداء الموظفين في بعض فروع شركة بنده بمدينة جدة، رغم تقارب ظروف العمل والأنظمة الداخلية، وهو ما يشير إلى احتمال وجود تأثير لاختلاف أساليب القيادة. ومن هنا، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل حول مدى تأثير القيادة الإدارية على أداء الموظفين في هذه الشركة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة، مثل القيادة التحفيزية، التشاركية، والسلطوية، وبين مؤشرات أداء الموظفين التي تشمل: الإنتاجية، الالتزام، الرضا الوظيفي، والكفاءة. وتسعى إلى تقديم نتائج تطبيقية قابلة للاستفادة منها في تطوير أداء الكوادر البشرية داخل بيئة العمل.

تكمن أهمية هذا البحث في جانبين رئيسيين: الأول نظري من خلال الإسهام في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة الإدارية في السياق السعودي، والثاني تطبيقي من خلال مساعدة المؤسسات – وخصوصًا شركات التجزئة – على تبني أساليب قيادية فعّالة تعزز الأداء المؤسسي.

وقد سبقت هذه الدراسة مجموعة من البحوث التي تناولت موضوع القيادة الإدارية، مثل دراسة الزهراني (٢٠٢١) التي أثبتت أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابًا على الرضا الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي، ودراسة العنزي (٢٠١٩) التي أشارت إلى ارتباط القيادة التشاركية بتحسين الأداء في شركات الاتصالات. أما دراسة Al Khajeh (٢٠١٨)، فقد بينت أن القيادة التحفيزية ترفع الإنتاجية في بيئات العمل الخليجية. إلا أن معظم هذه الدراسات لم تركز على بيئة القطاع الخاص في المملكة، مما يبرز الحاجة إلى هذه الدراسة الحالية التي تستهدف شركة بنده في مدينة جدة

١,٢. مشكلة الدراسة

تعد القيادة الإدارية أحد العوامل الأساسية في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها، حيث تؤثر بشكل مباشر على مستوى أداء الموظفين وتحفيزهم ورضاهم الوظيفي. ورغم الاهتمام المتزايد بهذا الموضوع في الدراسات الإدارية، إلا أن العديد من المؤسسات، خصوصًا في قطاع التجزئة، لا تزال تواجه تحديات في اختيار وتطبيق الأنماط القيادية الفعالة التي تنعكس إيجابًا على أداء الموظفين.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

وتظهر الفجوة النظرية في أن معظم الدراسات السابقة تناولت العلاقة بين القيادة والأداء في سياقات تعليمية أو حكومية، مع تركيز أقل على بيئات العمل التجارية أو على شركات التجزئة الكبرى مثل شركة بنده. كما أن الأدبيات المتوفرة لا تزال محدودة فيما يتعلق بتطبيق نظريات القيادة الحديثة (مثل القيادة التحويلية أو التشاركية) على السياق السعودي، مما يحدّ من إمكانية تعميم النتائج أو توجيه الممارسات الإدارية محليًا.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتتمثل الفجوة في غياب التقييم العملي لمدى تأثير أساليب القيادة الحالية في شركة بنده على أداء موظفيها، سواء من حيث الالتزام الوظيفي، أو الإنتاجية، أو مستوى الرضا العام. كما أن القرارات المتعلقة بإدارة الفرق غالبًا ما تُبنى على اجتهادات فردية دون الاستناد إلى دراسات تحليلية تربط بين السلوك القيادي ونتائج الأداء الفعلي، مما قد يؤدي إلى تفاوتات في الأداء بين الأقسام.

وانطلاقًا من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوات من خلال دراسة تطبيقية في شركة بنده بمدينة جدة، وذلك للإجابة على السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في شركة بنده بمدينة جدة

١,٣. أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذا البحث في مستويين متكاملين:

١,٣,١. على المستوى النظري:

يسهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي، لا سيما في السياق السعودي، من خلال تقديم إطار نظري وتحليلي يستند إلى الواقع الميداني في قطاع التجزئة. كما يساهم في ربط النظريات القيادية بالتطبيقات العملية داخل المؤسسات الكبرى.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

يوفر البحث نتائج عملية يمكن أن تستفيد منها الإدارة العليا في شركة بنده، من خلال التعرف على مدى فاعلية الأساليب القيادية المستخدمة، وتأثيرها الفعلي على الموظفين. كما يمكن أن تساعد هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية للقادة الإداريين، وتحسين بيئة العمل بما يعزز الأداء العام للمؤسسة.

١,٤. أسئلة الدراسة

يعتمد البحث على مجموعة من الأسئلة الرئيسية والفرعية التي يتم تناولها وتحليلها، وهي:

١. ما أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في شركة بنده بمدينة جدة؟
٢. ما الأنماط القيادية السائدة في الشركة، وكيف تؤثر على التزام الموظفين؟
٣. ما العلاقة بين القيادة التحفيزية ورضا الموظفين عن العمل؟
٤. هل تؤثر القيادة التشاركية على إنتاجية الموظفين وكفاءتهم؟
٥. هل تختلف استجابات الموظفين لأنماط القيادة الإدارية تبعاً للخصائص الديموغرافية (مثل العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)؟

١,٥. أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

١. تحليل أثر أسلوب القيادة الإدارية على أداء الموظفين في شركة بنده.
٢. التعرف على الأنماط القيادية السائدة في بيئة العمل داخل الشركة.
٣. قياس مستوى رضا الموظفين عن أساليب القيادة المستخدمة.
٤. تحديد العلاقة بين نوع القيادة ومستوى الإنتاجية والالتزام الوظيفي.
٥. تقديم توصيات للإدارة العليا حول أفضل الممارسات القيادية التي تعزز الأداء.

١,٦. فرضيات الدراسة

بناءً على الأدبيات السابقة وهدف الدراسة، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين في شركة بنده.
٢. كلما زاد استخدام الأسلوب التحفيزي في القيادة، زاد مستوى رضا الموظفين عن العمل.
٣. تؤدي القيادة التشاركية إلى تحسين الإنتاجية لدى الموظفين.
٤. تختلف استجابات الموظفين لأنماط القيادة تبعاً للخصائص الديموغرافية.

١,٧. نموذج الدراسة

يعتمد هذا البحث على نموذج مفاهيمي يوضح العلاقة بين القيادة الإدارية (المتغير المستقل) وأداء الموظفين (المتغير التابع)، حيث يفترض النموذج أن الأنماط القيادية التي يتبناها القادة داخل المؤسسة تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين، سواء بالإيجاب أو السلب. يُستخدم هذا النموذج كمرجعية لتوجيه تصميم البحث، وبناء الاستبانة، وتحليل النتائج لاحقاً من خلال اختبار العلاقة بين المتغيرين.

١,٧,١. مكونات نموذج البحث:

أولاً: المتغير المستقل – القيادة الإدارية

ويتضمن مجموعة من الأنماط القيادية، مثل:

- القيادة التحفيزية: تشجيع وتحفيز الموظفين لتحقيق أهدافهم.
- القيادة التشاركية: إشراك الموظفين في اتخاذ القرار.
- القيادة الأوتوقراطية: سيطرة المدير واتخاذ القرار بشكل فردي.
- القيادة التحويلية: التركيز على التغيير والإبداع والتمكين.

ثانياً: المتغير التابع – أداء الموظفين

ويُقاس من خلال مؤشرات، مثل:

- الإنتاجية: مستوى الإنجاز وجودة العمل.
- الالتزام الوظيفي: الحضور والانضباط والولاء للمؤسسة.
- الرضا الوظيفي: مدى رضا الموظف عن بيئة العمل وقيادته.
- الكفاءة: المهارة والدقة في أداء المهام.

١,٧,٢. العلاقة المفترضة بين المتغيرات:

يفترض النموذج أن لكل نمط من أنماط القيادة الإدارية أثراً مباشراً أو غير مباشر على مؤشرات أداء الموظفين، وقد يختلف هذا التأثير حسب بيئة العمل وظروف المنظمة وطبيعة القيادة نفسها.

١,٨ . الدراسة الميدانية

تم اختيار شركة بنده للتجزئة كميدان لتطبيق هذه الدراسة، وهي من أكبر سلاسل البيع بالتجزئة في المملكة العربية السعودية، وتمتلك شبكة واسعة من الفروع المنتشرة في مختلف المدن، ويقع مقرها الإداري في مدينة جدة.

تأسست الشركة في عام ١٩٧٨، وتقدم خدماتها من خلال عدد كبير من الموظفين العاملين في أقسام متنوعة تشمل: إدارة المبيعات، الموارد البشرية، خدمة العملاء، والإدارة التشغيلية. وتتميز بيئة العمل في بنده بالتنوع الثقافي والوظيفي، وتُعد نموذجًا مثاليًا لتحليل العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين، نظرًا لتعدد المستويات الإدارية فيها واختلاف أساليب القيادة بين الفروع.

وقد تم التنسيق مع إدارة الموارد البشرية بأحد فروع الشركة بمدينة جدة لتوزيع الاستبانات على عينة من الموظفين، بهدف الحصول على بيانات ميدانية دقيقة تمثل واقع القيادة في الشركة، ومدى انعكاسها على أداء العاملين

١,٩ . مخطط المشروع

يتكون مشروع التخرج من خمسة فصول رئيسية ، الى جانب الملاحق والمراجع ، وتقسم المكونات كما يلي :

الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الخامس : حدود الدراسة ، التوصيات والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

تُعد القيادة الإدارية من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المنظمات ورفع كفاءة الموارد البشرية، إذ تلعب دورًا محوريًا في تشكيل بيئة العمل وتحفيز الموظفين وتعزيز الإنتاجية. كما أن أداء الموظفين يُعد من أكثر المؤشرات دقة في قياس مدى كفاءة الأنظمة الإدارية في المؤسسة.

لقد أولى الباحثون اهتمامًا متزايدًا بدراسة العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين، وتعددت النماذج والنظريات التي تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة. إلا أن معظم هذه الدراسات أُجريت في قطاعات حكومية أو تعليمية، أو في سياقات ثقافية مغايرة للبيئة السعودية، مما يجعل من الضروري دراسة هذه العلاقة في بيئة قطاع التجزئة داخل المملكة.

٢,٢. المتغير المستقل - القيادة الإدارية

تُعرّف القيادة الإدارية بأنها القدرة على التأثير في سلوك الأفراد وتوجيههم لتحقيق أهداف معينة، من خلال التخطيط والتنظيم والتحفيز والمتابعة. وقد تناولت الأدبيات المتغير القيادي عبر عدد من النظريات والنماذج، منها:

- نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership): وتركز على الإلهام، التحفيز، وتشجيع التغيير والابتكار. يرى Bass (١٩٩٠) أن هذا النمط يرتبط إيجابياً بالأداء العالي والرضا الوظيفي.
 - نظرية القيادة التبادلية (Transactional Leadership): تقوم على تبادل المنافع، حيث يُكافأ الموظف بناءً على الأداء، وقد تكون فعالة في المهام المتكررة أو الروتينية.
 - القيادة التشاركية: تركز على مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرار، مما يعزز من شعورهم بالمسؤولية والانتماء.
 - القيادة السلطوية (Autocratic): تقوم على إصدار الأوامر واتخاذ القرارات من طرف واحد، وقد تكون فعالة في البيئات شديدة التنظيم، لكنها تُضعف الدافعية على المدى الطويل.
- وقد أثبتت الأدبيات أن اختيار النمط القيادي المناسب يعتمد على طبيعة العمل وثقافة المؤسسة وسلوك الموظفين.

٢,٣. المتغير التابع – أداء الموظفين

يُعرف أداء الموظفين بأنه مدى التزام العاملين بإنجاز مهامهم بجودة وكفاءة وفي الوقت المناسب. وتُقاس هذه المتغيرات عادة من خلال:

- الإنتاجية: حجم وجودة العمل المنجز.
- الرضا الوظيفي: مدى شعور الموظف بالرضا عن عمله والبيئة المحيطة به.
- الالتزام الوظيفي: ارتباط الموظف بالمؤسسة وحرصه على البقاء فيها.
- التفاعل المهني: مدى تعاون الموظف مع زملائه وسعيه لتطوير العمل.

تشير الدراسات إلى أن هذه الأبعاد تتأثر بالعوامل التنظيمية، وعلى رأسها أسلوب القيادة.

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُظهر الأدبيات اتفاقاً عاماً على وجود علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة وأداء الموظفين، إلا أن هذه العلاقة تختلف باختلاف النمط القيادي والسياق التنظيمي.

- القيادة التحويلية ترتبط بتحسين الأداء، حيث تخلق بيئة عمل محفزة.
- القيادة التبادلية تحقق نتائج فورية لكنها لا تعزز الإبداع.
- القيادة التشاركية تُسهم في زيادة الرضا والولاء.
- القيادة السلطوية ترتبط عادة بانخفاض الحافز والالتزام.

وعلى الرغم من وفرة الدراسات التي تناولت هذه العلاقة، إلا أن القليل منها طُبّق في قطاع التجزئة السعودي، ما يُعزز أهمية الدراسة الحالية.

عرض الدراسات السابقة وتحليلها

1 - الزهراني: (2021) ^١

“أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي السعودي”

- استخدم المنهج الوصفي التحليلي.
- النتائج: القيادة التحويلية تعزز الالتزام والرضا.
- الثغرة: لم يشمل القطاع الخاص أو شركات التجزئة.

2 - Al Khajeh: (2018) ^٢

“Impact of Leadership Styles on Organizational Performance”

- أجريت على مؤسسات في الإمارات.
- النمط التحويلي والتشاركي ارتبط بأداء أفضل.
- أداة البحث: استبانة.
- الثغرة: لا تتناول الثقافة السعودية.

^١ الزهراني، خالد. (٢٠٢١). أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، ١٠ (٢)، ٥٥-٧٨.

^٢ Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. Journal of Human Resources Management Research, 2018(1), 1-10.

3 - العنزي^٣: (2019)

“العلاقة بين أساليب القيادة ورضا الموظفين في شركات الاتصالات السعودية”

– كشفت عن ارتباط إيجابي بين القيادة التشاركية والرضا الوظيفي.

– الثغرة: ركزت على قطاع الاتصالات فقط.

4 - Al-Harthy: (2020)

“The Role of Leadership Style in Enhancing Employee Productivity”

– دراسة أجريت على موظفي مصنع في جدة.

– وجدت أن القيادة التبادلية مرتبطة بالإنجاز قصير المدى.

– أوصت بتبني قيادة تحفيزية لتحقيق استدامة الأداء.

5 - آل طالب^٤: (2022)

“تأثير القيادة الإدارية على الأداء في مؤسسات القطاع الخاص بجدة”

– دراسة ميدانية شملت ٦ شركات متوسطة.

– أظهرت أن نمط القيادة التحفيزية أكثر تأثيراً في الأداء من النمط السلطوي.

– نقطة قوة: البيئة مشابهة لدراسة بنده.

^٣ العنزي، محمد. (٢٠١٩). العلاقة بين أساليب القيادة ورضا الموظفين في شركات الاتصالات السعودية. مجلة الإدارة والتنمية، ١٤(١)، ٦٠-٣٤.

^٤ آل طالب، ناصر. (٢٠٢٢). تأثير القيادة الإدارية على الأداء في مؤسسات القطاع الخاص بجدة. مجلة جامعة جدة للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٧(١)، ١٠٥-٨٨.

6° - Goleman: (2000)

“Leadership that Gets Results”

- صَنَّف ٦ أنماط قيادية وأثبت أن القادة الفعّالين يبدلون بين الأنماط حسب الموقف.
- أكَّد أهمية الذكاء العاطفي في القيادة.
- تُعد هذه الدراسة مرجعية لنماذج القيادة المعاصرة.

التحليل النقدي للدراسات السابقة :

بمقارنة هذه الدراسات نلاحظ :

وجه المقارنة	نقاط الاتفاق	نقاط الاختلاف
مجال الدراسة	معظمها تربط القيادة بالأداء	القطاعات مختلفة (حكومي – خاص – تعليمي)
نتائج القيادة التحويلية	تؤدي الى أداء ورضا وظيفي أعلى	فعاليتها تختلف حسب البيئة التنظيمية
القيادة السلطوية	غالبا تؤدي الى تراجع الحافز والاداء	بعض السياقات التنظيمية تتطلب الحزم
الثغرات البحثية	قلة الدراسات التطبيقية في قطاع التجزئة في السعودي	قلة تضمين المتغيرات الوسطية مثل بيئة العمل او سنوات الخبرة

جدول (١) يوضح مقارنة الدراسات ونقاط القوة ونقاط الاختلاف

تُظهر مراجعة الأدبيات أن هناك علاقة مثبتة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين، وتختلف هذه العلاقة حسب النمط القيادي وسياق العمل. كما أن الكثير من الدراسات ركّزت على القطاعات الحكومية والتعليمية، بينما لم يتم دراسة العلاقة بعمق في بيئة قطاع التجزئة السعودي، خاصة في شركات كبرى مثل شركة بنده. وعليه، تسعى هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال بحث تطبيقي يدرس أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في شركة بنده بمدينة جدة، ما يُسهم في إثراء الأدبيات المحلية وتقديم توصيات عملية للإدارة الفعالة

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يمثل هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، ويهدف إلى توضيح الأساليب العلمية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته. كما يعرض المنهج المستخدم، وتعريف المتغيرات إجرائيًا، وتصميم الدراسة، وطرق جمع البيانات، وأساليب اختيار العينة، بالإضافة إلى الإجراءات المتبعة في تحليل البيانات. يُعد هذا الفصل بمثابة الهيكل الذي تستند عليه الدراسة لضمان الدقة والموضوعية في الوصول إلى نتائج علمية موثوقة.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

• القيادة الإدارية (المتغير المستقل):

تُعرف إجرائيًا بأنها الأنماط السلوكية التي يمارسها المديرون داخل شركة بنده في تعاملهم مع الموظفين، وتشمل: القيادة التحفيزية، التشاركية، التحويلية، والسلطوية، كما تُقاس من خلال مجموعة من العبارات في الاستبانة الموجهة للمبحوثين.

• أداء الموظفين (المتغير التابع):

يُقصد به درجة كفاءة الموظف في إنجاز مهامه بما يشمل: الإنتاجية، الالتزام الوظيفي، الرضا، والتفاعل، ويتم قياسه من خلال مجموعة من المؤشرات التي يتضمنها الجزء الثاني من الاستبانة.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يُعد الأنسب لموضوع الدراسة، حيث يتيح وصف الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما القيادة الإدارية وأداء الموظفين. وتم تطوير أداة جمع بيانات (استبانة) اعتمادًا على دراسات سابقة تم تكييفها لتناسب البيئة المحلية لشركة بنده في جدة.

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: جميع الموظفين العاملين في شركة بنده بمدينة جدة، في الأقسام الإدارية والتشغيلية.

العينة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المجتمع الكلي، بهدف ضمان تمثيل كافة الفئات داخل الشركة.

حجم العينة: تم تحديده وفقاً للمعادلات الإحصائية المناسبة مع مراعاة هامش الخطأ المقبول ودرجة الثقة.

٣,٥. طريقة جمع البيانات

تم تصميم استبانة مقننة، تتكون من محورين رئيسيين:

- المحور الأول: أسئلة حول أنماط القيادة التي يتبعها المدير المباشر.
 - المحور الثاني: أسئلة تقيس أداء الموظف في عدة جوانب وظيفية.
- وقد تم توزيع الاستبانات إلكترونياً وورقياً داخل الشركة بعد أخذ الموافقات الرسمية من الإدارة.

٣,٦. أنواع البيانات

البيانات الأولية:

تم جمعها مباشرة من أفراد العينة عن طريق الاستبانة.

البيانات الثانوية:

تم الحصول عليها من كتب، مقالات علمية، وأبحاث سابقة، لدعم الجانب النظري للدراسة.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، تم إدخالها إلى برنامج SPSS للتحليل الإحصائي، وتم اتباع الخطوات التالية:

١. التحليل الوصفي: حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات.

٢. تحليل الصدق والثبات:

○ تم حساب معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة.

٣. تحليل الفرضيات:

○ باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.

○ تحليل الانحدار الخطي لتحديد مدى تأثير القيادة الإدارية على أداء الموظفين.

٤. التحليل المقارن:

○ استخدام اختبارات T لقياس الفروق بين متوسطات المجموعات حسب الجنس أو سنوات الخبرة إن لزم.

٣,٨. الخاتمة

اعتمد هذا الفصل على توضيح المنهجية المتبعة في إعداد الدراسة، بما يضمن موضوعية النتائج ودقتها. وقد تم تحديد المتغيرات، وتعريفها إجرائياً، وتصميم أداة جمع البيانات بعناية، مع توضيح طريقة اختيار العينة، ونوع البيانات، والإجراءات التحليلية المناسبة. ستمثل هذه المنهجية قاعدة متينة للانتقال إلى الفصل الرابع، والذي يتضمن عرض نتائج الدراسة وتحليلها

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

٤,٦. الخاتمة

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣ . الخاتمة:

قائمة المراجع

- الزهراني، خالد. (٢٠٢١). أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. *المجلة السعودية للعلوم الإدارية*، ١٠ (٢)، ٧٨-٥٥.
- العنزي، محمد. (٢٠١٩). العلاقة بين أساليب القيادة ورضا الموظفين في شركات الاتصالات السعودية. *مجلة الإدارة والتنمية*، ١٤ (١)، ٦٠-٣٤.
- آل طالب، ناصر. (٢٠٢٢). تأثير القيادة الإدارية على الأداء في مؤسسات القطاع الخاص بجدة. *مجلة جامعة جدة للعلوم الاقتصادية والإدارية*، ٧ (١)، ١٠٥-٨٨.
- الحارثي، سمير. (٢٠٢٠). دور نمط القيادة الإدارية في تعزيز إنتاجية العاملين: دراسة حالة بمصنع في جدة. *مجلة الاقتصاد والإدارة*، ٢٥ (٤)، ١٣٠-١١٢.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78–90.
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impact of leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(1), 1–10.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.

الملاحق

