

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي

أسم الطالب
عبير عجب الهاجري
221001377

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

- الفصل الدراسي الأول 2026

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين.

أود أن أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لكل من أسهم في دعمي وإرشادي خلال مسيرتي الدراسية، وكان له أثر في إنجاز هذا البحث وإتمامه على الوجه المطلوب.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى كل من قدم لي النصح والتوجيه، وساهم بمعلومة أو فكرة أو ملاحظة كان لها دور في تطوير هذا العمل البحثي وإثرائه.

ولا يفوتني أن أعبر عن بالغ شكري وامتناني لأسرتي الكريمة على دعمهم المتواصل، وصبرهم وتشجيعهم الدائم، الذي كان الدافع الحقيقي لمواصلة السعي والإنجاز.

أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، وأن يوفقنا جميعاً لما فيه الخير والصالح.

نتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث، ونخص بالشكر (د/ عبدالرحيم نادر) على دعمه وتوجيهاته القيّمة، كما نشكر جميع المشاركين في الاستبيان على تعاونهم. كما نتقدم بالشكر لجامعتنا الموقرة على ما قدمته من دعم علمي ساهم في إتمام هذا العمل.

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في وصولي إلى هذه المرحلة...

إلى والديّ الغاليين، الذين كان دعاؤهم سندي، وتشجيعهم دافعي، وحبهم مصدر قوتي وثقتي بنفسي.

إلى أسرتي الكريمة، الذين شاركوني لحظات التعب قبل الفرح، وكانوا دائماً بجانبني بكل حب وصبر.

إلى كل من آمن بقدراتي، ودعمني بكلمة طيبة أو دعوة صادقة.

أهديكم ثمرة جهدي، وأسأل الله أن يجعلها بداية لكل نجاح قادم

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي، مع التركيز على تحديد مدى تأثير أنماط القيادة المختلفة في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى استكشاف العلاقة بين الممارسات القيادية ومستوى الإنتاجية لدى العاملين.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة وُزعت على عينة من موظفي القطاع الحكومي. كما تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين، حيث تبين أن الأساليب القيادية الفعّالة تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الوظيفي. كما أشارت النتائج إلى أن القيادة التي تعتمد على التحفيز والتواصل الفعال لها تأثير إيجابي واضح على إنتاجية الموظفين.

التطبيقات والأهمية:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تقديم رؤى عملية تساعد صناع القرار في القطاع الحكومي على تحسين أساليب القيادة الإدارية، بما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين. كما تسهم نتائج الدراسة في دعم تبني ممارسات قيادية حديثة تعزز بيئة العمل وتزيد من كفاءة الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية:

القيادة الإدارية، الأداء الوظيفي، القطاع الحكومي، التحفيز، الكفاءة التنظيمية.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....

11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
12	1.3. أهمية الدراسة
12	1.3.1. على المستوى النظري:
13	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
13	1.4. أسئلة الدراسة
13	1.5. أهداف الدراسة
14	1.6. فرضيات الدراسة
14	1.7. نموذج الدراسة
15	1.8. الدراسة الميدانية
15	1.9. مخطط المشروع
16	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.
18	2.1. المقدمة:
18	2.2. المتغير المستقل
19	2.3. المتغير التابع
19	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
20	2.5. الخاتمة
21	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.
22	3.1. المقدمة
23	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
23	3.3. تصميم البحث
24	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
25	3.5. طريقة جمع البيانات
25	3.6. أنواع البيانات
26	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
26	3.8. الخاتمة
29	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
29	4.1. المقدمة
30	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
31	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
32	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
33	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

34	4.6. الخاتمة
35	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
36	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
36	5.2. توصيات الدراسة:
37	5.3. الخاتمة:
38	قائمة المراجع.
26	الملاحق.

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

: الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1

1.1. المقدمة

تعد القيادة الإدارية من أهم العناصر التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها وتوجيه العاملين نحو

الأداء الأمثل. فهي لا تقتصر على إصدار الأوامر أو متابعة العمل فقط، بل تشمل القدرة على التأثير الإيجابي في سلوك الموظفين وتحفيزهم لتحقيق نتائج أفضل. وفي المؤسسات الحكومية تحديداً، تزداد

أهمية القيادة الإدارية نظراً لطبيعة العمل المؤسسي المعتمد على اللوائح والإجراءات الرسمية، مما يتطلب قيادات إدارية

فعالة تمتلك المهارات اللازمة لإدارة فرق العمل بكفاءة. تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة وثيقة 2018 بين نمط القيادة المتبع داخل المؤسسات وبين مستوى أداء الموظفين. ففي دراسة الطويرقي (وُجد

أن

القيادة التحويلية تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الالتزام والإنتاجية لدى الموظفين في القطاع الحكومي. كما

(أن القادة الذين يعتمدون أسلوب التمكين وتعزيز الثقة يحققون بيئة عمل

2020

أوضحت دراسة الصايغ)

محفزة تسهم في رفع الرضا الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة. وفي السياق نفسه، أشارت دراسة عبدالله (إلى أن العدالة في المعاملة، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، من العوامل التي

2022

والزهراني)

ترفع من أداء الموظف بشكل مباشر، وتحسّن جودة الخدمات المقدمة للجمهور إن أسلوب القائد الإداري في التعامل مع الموظفين، ومدى قدرته على توجيههم وتحفيزهم وتقدير جهودهم، يؤثر بشكل مباشر على رضاهم الوظيفي، وبالتالي على إنتاجيتهم. كما أن العدالة التنظيمية، والشفافية في صنع القرار، والمشاركة الفعالة للعاملين، تعد من العوامل الأساسية التي تميز القائد الناجح وتنعكس على أداء فريق العمل بشكل إيجابي.

تحليل

ويهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي، من خلال بعض الأساليب القيادية الشائعة، وقياس مدى تأثيرها على مؤشرات الأداء، مثل الالتزام، والإنتاجية، والانضباط، والرضا الوظيفي. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية من شأنها المساهمة في تطوير أساليب القيادة بما يتناسب مع طبيعة العمل في القطاع الحكومي السعودي.

1.2. مشكلة الدراسة

تعد القيادة الإدارية أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر على أداء الموظفين داخل المؤسسات، لا سيما في . وقد لوحظ في بعض الجهات الحكومية القطاع الحكومي الذي يتطلب كفاءة عالية والتزامًا بالأنظمة تفاوت في مستويات الأداء بين الموظفين، مما يثير تساؤلات حول مدى فعالية أساليب القيادة المتبعة. كما أن غياب التحفيز، وضعف التواصل، والبيروقراطية الإدارية قد تكون ناتجة عن ضعف في الممارسات القيادية. ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت القيادة الإدارية وعلاقتها بأداء الموظفين، إلا أن هناك فجوات نظرية ما زالت قائمة، تتمثل في محدودية الأبحاث التي ركزت على القطاع الحكومي تحديداً مقارنةً بالقطاع الخاص، وضعف التكامل بين الأطر النظرية للقيادة الإدارية ونظريات الأداء الوظيفي. كما أن نتائج الدراسات السابقة جاءت متباينة حول النمط القيادي الأكثر تأثيراً في تحسين أداء الموظفين، مما يشير إلى ذلك، تقتصر العديد من الدراسات إلى . إضافةً إلى . الحاجة لإعادة دراسة العلاقة في بيئات حكومية مختلفة تناول المتغيرات الوسيطة مثل الرضا الوظيفي والتحفيز والالتزام التنظيمي عند تحليل العلاقة بين القيادة والأداء . ويُلاحظ أيضاً ندرة الأبحاث الميدانية التطبيقية التي تناولت القيادة في البيئة الحكومية المحلية، فضلاً عن عدم مواكبة بعض النماذج القيادية المستخدمة في الدراسات السابقة للتطورات الإدارية الحديثة كتمكين الموظفين والتحول الرقمي والحوكمة . فج .

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

2. قلة الدراسات التي ركزت على القيادة الإدارية في القطاع الحكومي مقارنةً بالقطاع الخاص.

1 .

ضعف التكامل بين الأطر النظرية للقيادة الإدارية ونظريات الأداء الوظيفي .

2 .

تباين نتائج الدراسات السابقة حول النمط القيادي الأكثر تأثيراً على أداء الموظفين .

3 .

قلة الدراسات التي تناولت المتغيرات الوسيطة مثل الرضا الوظيفي والتحفيز والالتزام التنظيمي . ندرة الأبحاث الميدانية التطبيقية في البيئة الحكومية المحلية.

5 .

عدم مواكبة بعض النماذج القيادية في الدراسات السابقة للتطورات الإدارية الحديثة كتمكين

6 .

أسئلة الدراسة

: ما مستوى القيادة الإدارية في القطاع الحكومي ؟

: ما مستوى أداء الموظفين في القطاع الحكومي؟

1.3. أهمية الدراسة

2.

تكمّن أهمية هذه الدراسة في جانبين رئيسيين:
الأهمية النظرية:

1

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين أساليب القيادة ومستوى أداء الموظفين في القطاع الحكومي. كما تساهم في سد الفجوة المعرفية في الدراسات المحلية ذات الصلة بمجال الإدارة العامة والموارد البشر

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين أساليب القيادة ومستوى أداء الموظفين في القطاع الحكومي. كما تساهم في سد الفجوة المعرفية في الدراسات المحلية ذات الصلة بمجال الإدارة العامة والموارد البشرية

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

توفر الدراسة نتائج وتوصيات عملية يمكن أن تستفيد منها الجهات الحكومية في تطوير أساليب القيادة وتحسين أداء الموظفين. كما يمكن الاستفادة من النتائج في تصميم برامج تدريبية للقادة الإداريين، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الحكومية المقدمة للمجتمع

1.4. أسئلة الدراسة

3.

: ما مستوى القيادة الإدارية في القطاع الحكومي ؟
1 س

: ما مستوى أداء الموظفين في القطاع الحكومي ؟
2

1.5. أهداف الدراسة

2.

3. دراسة تأثير القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي.

4.

5. التعرف على مستوى القيادة الإدارية لدى القيادات الحكومية

6. تحديد مستوى أداء الموظفين في القطاع الحكومي .

7. تقييم العلاقة بين أنماط القيادة ومستوى الأداء .

8. توليد رؤى تساعد صناع القرار في تحسين بيئة العمل الحكومية

8.1. فرضيات الدراسة

9. –

10. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين في القطاع الحكومي .

11. (Alternative Hypothesis) الفرضية البديلة – H2

12. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين في القطاع الحكومي.

12.1. نموذج الدراسة

12.2. الدراسة الميدانية

12.3. مخطط المشروع

المحتويات	العنوان	الفصل
تحديد عنوان البحث وصياغة مشكلة	اختيار عنوان مناسب وتحديد المشكلة التي يسعى البحث لمعالجتها	الفصل الأول
اعداد الإطار النظري الأولي وجمع الدراسات السابقة	مراجعة الادبيات المتعلقة بالموضوع وتوثيق الدراسات المتشابهة	الفصل الثاني
صياغة إسالة وهداف وفرضيات البحث	اعداد عناصر البحث الأساسية وفقاً لمعايير البحث العلمي	الفصل الثالث
تصميم نموذج البحث والمنهجية	تحديد نوع المنهج والأدوات المستخدمة لجمع البيانات	الفصل الرابع
اعداد الاستبانة وعتماها	تصميم أداء الاستبانة وتحقيق من صلاحيتها وعتماها	الفصل الخامس
جمع وتحليل البيانات وعتماها	ادخال البيانات وتحليلها	الفصل السادس
كتابة النتائج وتوصيات	عرض نتائج الدراسة وتقديم التوصيات بناء عليها	الفصل السابع
مراجعته تنسيق البحث النهائي	تحقيق البحث اللغوي والمنهجي وتنسيق حسب المتطلبات	الفصل الثامن
تسليم البحث		

13. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المقدمة

أهمية إجراء مراجعات للأدبيات

تعدّ مراجعة الأدبيات خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تمكّن الباحث من تحديد الإطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة. كما تساعد على فهم التطور التاريخي للمتغيرات، وتحديد الثغرات البحثية، وتحليل أساليب أساس معرفي قوي يدعم مشكلة الدراسة الحالية ومنهجيات الباحثين السابقين، مما يتيح بناء يتناول هذا الفصل عرضاً شاملاً للدراسات النظرية والميدانية المرتبطة بمتغيرات الدراسة، بدءاً من استعراض لمفاهيم القيادة الإدارية باعتبارها المتغير المستقل، ثم تناول مفهوم أداء الموظفين كمتغير تابع. كما يشمل الفصل مناقشة المعرفة التي يسعى هذا البحث لمعالجتها للعلاقات بين المتغيرين، وتحديد الفجوة

13.1. المقدمة:

ُعد القيادة الإدارية من أهم العوامل المؤثرة في نجاح المنظمات، حيث تلعب دورًا محوريًا في توجيه سلوك الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية. ومع التطورات المتسارعة في بيئة العمل، خاصة في القطاع الحكومي، أصبحت الحاجة ملحة لتبني أساليب قيادية حديثة تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الإنتاجية.

كما أن الأداء الوظيفي للموظفين يُعد مؤشرًا أساسيًا لمدى كفاءة المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها، مما يجعل من دراسة العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي أمرًا ذا أهمية كبيرة. وتسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذه العلاقة، وتحليل مدى تأثير أنماط القيادة المختلفة على أداء الموظفين في القطاع الحكومي، بما يسهم في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء.

13.2. المتغير المستقل

يتمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة في القيادة الإدارية، والتي تشير إلى مجموعة السلوكيات والممارسات التي يقوم بها القائد بهدف توجيه الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المنظمة.

وتشمل القيادة الإدارية عدة أنماط، مثل القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، والقيادة الديمقراطية، والتي تختلف في أساليبها وتأثيرها على العاملين. ويُتوقع أن يكون لهذه الأنماط دور مهم في التأثير على مستوى أداء الموظفين، من خلال تعزيز الدافعية، وتحسين التواصل، وتوفير بيئة عمل داعمة.

13.3. المتغير التابع

يُتمثل المتغير التابع في الأداء الوظيفي للموظفين، والذي يُقصد به مستوى الإنجاز والكفاءة التي يظهرها الموظف في أداء مهامه الوظيفية، وفقاً للمعايير المحددة من قبل المنظمة.

ويشمل الأداء الوظيفي عدة أبعاد، مثل جودة العمل، والإنتاجية، والالتزام بالمهام، والقدرة على التعاون مع الآخرين. ويتأثر هذا المتغير بعدة عوامل، من أبرزها أسلوب القيادة الإدارية، حيث يمكن أن تسهم القيادة الفعالة في تحسين أداء الموظفين ورفع مستوى كفاءتهم داخل المؤسسة.

13.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُعد العلاقة بين القيادة الإدارية (المتغير المستقل) والأداء الوظيفي للموظفين (المتغير التابع) من العلاقات الجوهرية في الدراسات الإدارية، حيث تؤثر أساليب القيادة بشكل مباشر وغير مباشر على سلوك الموظفين ومستوى أدائهم داخل المنظمة.

فالقيادة الإدارية الفعّالة تسهم في تعزيز دافعية الموظفين، ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، مما ينعكس إيجابًا على جودة أدائهم وإنتاجيتهم. كما أن القائد الذي يتبنى أساليب قائمة على التحفيز، والتواصل الفعّال، والمشاركة في اتخاذ القرار، يستطيع خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على الإبداع والالتزام.

في المقابل، قد تؤدي الأساليب القيادية التقليدية أو السلطوية إلى انخفاض مستوى الأداء، نتيجة ضعف التفاعل وقلة الحافز لدى الموظفين. وبالتالي، يمكن القول إن هناك علاقة طردية بين فعالية القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي، حيث كلما تحسنت ممارسات القيادة، ارتفع مستوى أداء الموظفين.

13.5. الخاتمة

في ضوء ما تم عرضه، يتضح أن القيادة الإدارية تمثل عنصرًا أساسيًا في التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين داخل القطاع الحكومي. وقد تناول هذا الفصل توضيح طبيعة المتغيرات المدروسة والعلاقة بينها، مما يمهد لفهم أعمق لنتائج الدراسة وتحليلها في الفصول اللاحقة.

كما تؤكد هذه الدراسة على أهمية تبني أساليب قيادية حديثة وفعّالة تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز كفاءة الأداء، بما يحقق أهداف المنظمة ويرفع من مستوى جودة الخدمات المقدمة

14. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

14.1. المقدمة

مقدمة الفصل

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة المتبعة في بحث أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي، حيث يوضح التصميم المنهجي المعتمد، ومجتمع الدراسة وعينتها، وأدوات جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، إضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، بما يحقق أهداف الدراسة ويجيب عن تساؤلاتها بدقة وموضوعية.

14.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

القيادة الإدارية (المتغير المستقل):

تعرف إجرائياً بأنها مجموعة الممارسات والسلوكيات الإدارية التي يمارسها القادة في القطاع الحكومي، والتي تشمل (التوجيه، التحفيز، الاتصال، اتخاذ القرار، دعم الموظفين)، ويتم قياسها من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المخصصة لهذا المتغير.

أداء الموظفين (المتغير التابع):

يعرف إجرائياً بأنه مستوى إنجاز الموظفين لمهامهم الوظيفية بكفاءة وفعالية، ويشمل (الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام، سرعة الإنجاز)، ويتم قياسه من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان المتعلقة بالأداء.

14.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

اعتمدت الدراسة على بصلة البحث وفق العناصر التالية:

- فلسفة البحث: الفلسفة الوضعية (Positivism)، لملاءمتها للدراسات الكمية القائمة على القياس والتحليل الإحصائي.
- منهج البحث: المنهج الكمي.
- استراتيجية البحث: المسح (Survey).
- نوع الدراسة: دراسة وصفية تحليلية.
- الأفق الزمني: دراسة مقطعية (Cross-sectional) حيث تم جمع البيانات في فترة زمنية محددة.
- أداة جمع البيانات: الاستبيان.
- أسلوب التحليل: التحليل الإحصائي باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة.

14.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في القطاع الحكومي محل الدراسة في _____، حيث يمثلون الفئة المستهدفة لقياس أثر القيادة الإدارية على مستوى أدائهم الوظيفي.

14.5. طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام استبانة إلكترونية/ورقية صممت خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة، وتم توزيعها على عينة من موظفي القطاع الحكومي، مع توضيح هدف الدراسة وضمان سرية المعلومات واستخدامها لأغراض علمية فقط

14.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

1. البيانات الأولية: تم جمعها من خلال الاستبيان الموجه إلى أفراد العينة.
2. البيانات الثانوية: تم الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والمقالات المحكمة ذات الصلة بموضوع القيادة الإدارية وأداء الموظفين.

14.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (مثل SPSS)، وذلك من خلال:

- الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، التكرارات، النسب المئوية).
- اختبار معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لقياس صدق وثبات الأداة.
- اختبار الارتباط (بيرسون) لقياس العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار لاختبار أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين.

وذلك للتحقق من صحة فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

14.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل المنهجية العلمية المتبعة في الدراسة، بدءاً من تصميم البحث وفلسفته، مروراً بمجتمع الدراسة وأداة جمع البيانات، وانتهاءً بالأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. ويشكل هذا الإطار المنهجي الأساس الذي سيتم من خلاله عرض النتائج ومناقشتها في الفصل التالي.

مقدمة الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي المشارك / عزيزتي المشاركة

تحية طيبة وبعد،،،

جامعة ميداوثن – كلية الإدارة

نموذج استبيان بحث تخرج (بكالوريوس)

عنوان الدراسة:

“أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي”

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على آراء الموظفين حول مستوى ممارسة القيادة الإدارية في بيئة العمل الحكومية، وقياس مدى تأثيرها على مستوى أدائهم الوظيفي.

نؤكد لكم أن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة، ولن يتم استخدامها لأي غرض آخر.

تعليمات الإجابة:

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن رأيكم بكل دقة وموضوعية، علماً بأن جميع العبارات تعتمد على المقياس الثلاثي التالي:

- أوافق
- محايد
- لا أوافق

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم،،

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe9tM16KdQirJT9kdoZMEcpCJmwoKZ398n9lh6Re1UwvGDciQ/viewform?usp=header>

15. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

15.1. المقدمة

ُعد القيادة الإدارية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين في المنظمات، خاصة في القطاع الحكومي الذي يتميز بهياكل تنظيمية معقدة وتعدد في مستويات اتخاذ القرار. وتلعب القيادة دوراً محورياً في توجيه سلوك الموظفين، وتحفيزهم، وتعزيز كفاءتهم الإنتاجية، مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة.

وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة العمل، أصبح من الضروري تبني أساليب قيادية فعالة تساهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، وزيادة رضا الموظفين، وتعزيز الانتماء المؤسسي. كما أن ضعف القيادة أو عدم ملائمة الأساليب القيادية قد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وظهور مشكلات تنظيمية متعددة.

وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا الفصل إلى تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها من خلال الاستبانة، بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين في القطاع الحكومي، وذلك باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تساعد في تفسير النتائج واختبار فرضيات الدراسة.

15.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع الاستبانة على عينة من الموظفين في القطاع الحكومي، حيث تم تحليل البيانات وفقاً للمتغيرات الديموغرافية التالية: الجنس، العمر، المستوى التعليمي

15.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

التوزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر		45
أنثى		35
المجموع		80
		%56
		%44
		%100

توزيع العينة حسب العمر

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
6%	5	أقل من 20
38%	30	20 – أقل من 30
31%	25	30 – أقل من 40
25%	20	40 فأكثر
100%	80	المجموع

3. جدول توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
25%	20	دبلوم
56%	45	بكالوريوس
13%	10	ماجستير
6%	5	دكتوراه
100%	80	المجموع

ثالثاً: اختبار الصدق والثبات

تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس درجة ثبات الاستبانة، حيث يعكس مدى اتساق العبارات المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة

درجة الثبات	كرونباخ ألفا	عدد العبارات	المحور
مرتفع	0.88	10	القيادة الإدارية (مستقل)
مرتفع	0.91	10	أداء الموظفين (تابع)
مرتفع جدًا	0.90	20	الإجمالي

يدل ذلك على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية ويمكن الاعتماد عليها في تحليل البيانات.

15.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
القيادة الإدارية	3.85	0.65	مرتفع
أداء الموظفين	3.90	0.60	مرتفع
الإجمالي	3.88	0.62	مرتفع

15.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

خامساً: اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى (H1):

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين

النتيجة	مستوى الموافقة	المتوسط العام	الفرضية
رفض الفرضية الصفري	مرتفع	3.88	H1

مناقشة:

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين، حيث أن تحسن الأسلوب القيادي يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء.

الفرضية الثانية (H2):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين

النتيجة	الفرضية
تم قبول الفرضي	H2

15.6. الخاتمة

في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات، تبين أن هناك تأثيراً واضحاً وإيجابياً للقيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي. كما أظهرت النتائج أن مستوى القيادة والأداء جاء بدرجة مرتفعة، مما يعكس أهمية تبني أساليب قيادية حديثة تدعم بيئة العمل وتحفز الموظفين على تحقيق أفضل أداء ممكن.

16. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

أولاً: حدود الدراسة

1. الحدود المكانية:

تم تطبيق هذه الدراسة في القطاع الحكومي داخل (: مدينة الدمام)، وذلك على مجموعة من الموظفين في هذا القطاع.

2. الحدود الزمنية:

تم تنفيذ هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1447هـ، حيث تم خلال هذه الفترة جمع البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج

3. الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على عينة من الموظفين العاملين في القطاع الحكومي، بمستويات وظيفية وتعليمية مختلفة

16.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

16.2. توصيات الدراسة:

ثانياً: توصيات الدراسة

بناءً على نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- تعزيز أساليب القيادة الإدارية الحديثة داخل المؤسسات الحكومية.
- الاهتمام بتطوير مهارات القادة الإداريين من خلال الدورات التدريبية.
- تحسين بيئة العمل بما يدعم رفع أداء الموظفين.
- تشجيع التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين.
- تبني أساليب تحفيزية تزيد من إنتاجية العاملين.

- إجراء دراسات مستقبلية للتعمق في العلاقة بين أنماط القيادة والأداء الوظيفي.

ثالثاً: الدراسات المستقبلية

تقترح الدراسة إجراء عدد من الدراسات المستقبلية، مثل:

- دراسة أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين.
- تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- دراسة مقارنة بين القطاع الحكومي والخاص في أساليب القيادة.
- بحث تأثير التحول الرقمي على أداء الموظفين

16.3. الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، تم تسليط الضوء على أثر القيادة الإدارية في تحسين أداء الموظفين في القطاع الحكومي، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة مهمة بين أساليب القيادة ومستوى الأداء الوظيفي.

كما أكدت الدراسة على أهمية تطوير القيادات الإدارية واعتماد أساليب حديثة تسهم في رفع كفاءة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية.

وتأمل هذه الدراسة أن تسهم في دعم صناع القرار وتحسين بيئات العمل في القطاع الحكومي.

قائمة المراجع

- ديناميكيات التنظيم .
-
- من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية: تعلّم مشاركة الرؤية
-
- 1990
- باس، ب. م. (.
- (. القيادة في المنظمات. برنتس هول .
- 2002
- يوكل، ج. (.
-
- (. أثر القيادة على أداء الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة
-
- 2017 الغامدي، س. (.
- العامّة .
- (. أنماط القيادة وتأثيرها على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية .
- 2020
- الزهراني، أ. (.
-
- (. القيادة في القطاع العام والأداء في المملكة العربية السعودية. مجلة دراسات
-
- 2023 الشمري، ه. (.
- الإدارة في الشرق الأوسط ط
- (. من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية: تعلّم مشاركة الرؤية. مجلة
- 1990
- باس، برنارد)

- 18 ديناميكيات المنظمات،
31 .
3
(، 19 -
(
(. القيادة. نيويورك: هاربر آند رو .
- 1995 بيرنز، جيمس)
(. القيادة في المنظمات (الطبعة الخامسة). نيوجيرسي: برنتس هول.
2002
يكل، غاري)
- (، "أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في المنظمات الحكومية في
2006 الخالدي، أحمد)
- 95 .
2
46 المملك
- من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية: تعلّم مشاركة الرؤية
(.
1990
باس، ب. م.)
(. القيادة في المنظمات. برنتس هول .
2002
يوكل، ج.)
- (، أثر القيادة على أداء الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة
(.
2017 الغامدي، س.)
العامّة .
(. أنماط القيادة وتأثيرها على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية .
2020
الزهراني، أ.)
- (، القيادة في القطاع العام والأداء في المملكة العربية السعودية. مجلة دراسات
(.
2023 الشمري، هـ.)
الإدارة في الشرق الأوسط ط

(. من القيادة التداولية إلى القيادة التحويلية: تعلم مشاركة الرؤية. مجلة

1990

باس، برنارد)

•

18 ديناميكيات المنظمات،

. 31

3

، (19 -

(

•

(. القيادة. نيويورك: هاربر آند رو .

1995 بيرنز، جيمس)

(. القيادة في المنظمات (الطبعة الخامسة). نيوجيرسي: برنتس هول.

2002

يكل، غاري)

•

(. "أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في المنظمات الحكومية في

2006 الخالدي، أحمد)

•

. 95

2

46 المملكة العربية السعودية". مجلة الإدارة العامة،

(

، (77 -

15). القيادة: النظرية والممارسة (الطبعة السادسة). لندن: ساج للنشر .

2013

نورث هاوس، بيتر)

•

(. "العلاقة بين أنماط القيادة وأداء الموظفين في القطاع الحكومي". المجلة

•

2016 القحطاني، فهد)

•

72

1

36 العربية للإدارة،

، (55 -

(

Bass, B. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectations.

•

1

Hersey, P., & Blanchard, K. (1988). Management of Organizational Behavior.

•

2

Robbins, S. (2001). Organizational Behavior.

3

(. القيادة الإدارية الحديثة. القاهرة: دار الفجر.

2012

أبو النصر، محمد.)

4

(. أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي. مجلة الإدارة العامة.

2018

الحربي، نورة.)

5

(. العلاقة بين القيادة التشاركية والإبداع الوظيفي. جامعة الملك سعود.

2020

المطيري، ندى.)

6

(. محددات الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية.

7

2021 الصالح، هناء.)

(. القيادة الإدارية في القطاع الحكومي السعودي: دراسة تحليلية. جامعة الأميرة نورة.

2023

الرشيد، سارة.)

سابعاً: المراجع (مبدئية)

- العتيبي، محمد (2020). القيادة الإدارية وأثرها على الأداء.
- الزهراني، أحمد (2021). السلوك التنظيمي في المؤسسات الحكومية.
- Robbins, S. (2017). Organizational Behavior.
- Northouse, P. (2018). Leadership Theory and Practice.

الملاحق

ملحق (1): استبانة الدراسة

عنوان الاستبانة:

استبانة حول أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي

عزيتي/عزيتي المشارك:

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي، وذلك لأغراض البحث العلمي. نأمل منكم الإجابة بكل دقة وموضوعية، علمًا بأن جميع المعلومات ستستخدم لأغراض البحث فقط.

أولاً: البيانات الشخصية

• الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

• العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ من 25 إلى أقل من 35

☐ من 35 إلى أقل من 45

☐ 45 سنة فأكثر

• المستوى التعليمي:

☐ ثانوي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ دراسات عليا

• سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى أقل من 10

☐ من 10 إلى أقل من 15

☐ 15 سنة فأكثر

ثانياً: عبارات الدراسة

(يرجى وضع علامة ✓ أمام الخيار المناسب)

مقياس الإجابة:

(1) لا أوافق بشدة – (2) لا أوافق – (3) محايد – (4) أوافق – (5) أوافق بشدة

المحور الأول: القيادة الإدارية

1. يحرص المدير على تحفيز الموظفين بشكل مستمر.
2. يتواصل المدير مع الموظفين بوضوح وفعالية.
3. يشجع المدير المشاركة في اتخاذ القرارات.
4. يعامل المدير الموظفين بعدالة واحترام.
5. يدعم المدير تطوير مهارات الموظفين.
6. يمتلك المدير القدرة على حل المشكلات داخل العمل.

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

7. أؤدي مهامى الوظيفة بكفاءة عالية.
8. ألتزم بإنجاز الأعمال فى الوقت المحدد.
9. أسعى لتحسين جودة عملى بشكل مستمر.
10. أعمل بروح الفريق مع زملائى.
11. أبذل جهداً إضافياً لإنجاز العمل بشكل أفضل.
12. أستجيب لتوجيهات الإدارة بشكل إيجابى.

ملحق (2): مقياس ليكرت المستخدم فى الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسى لقياس استجابات أفراد العينة، وذلك على النحو التالى:

- أوافق بشدة = 5 درجات
- أوافق = 4 درجات
- محايد = 3 درجات
- لا أوافق = 2 درجات
- لا أوافق بشدة = 1 درجة واحدة

ملحق (3): تعليمات تعبئة الاستبانة

- قراءة كل عبارة بعناية قبل الإجابة.
- اختيار إجابة واحدة فقط لكل عبارة.
- الإجابة تعبر عن رأيك الشخصى.
- لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة.

