

The Impact of Effective Leadership on Employee Behavior in Private Sector Companies

ساره اياد البراهيم

تخصص الموارد البشرية - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن - المملكة العربية السعودية

إشراف: د. الفيصّل عبد الحميد، د. فايز جرّاد

البريد الإلكتروني: saraah.smt@gmail.com

العام الدراسي: 2026م

الإهداء

إلى أبي الغالي،

إلى من كان بعد الله سندًا وطمأنينة، وإلى من علّمني أن الصبر والعمل والاجتهاد هي الطريق الحقيقي للوصول، أهدي هذا العمل تقديرًا وامتنانًا لكل ما قدمه لي من دعم ودعاء وتشجيع.

إلى أُمي الحبيبة،

إلى القلب الذي لا يتوقف عن الدعاء، وإلى من كانت كلماتها ورضاها مصدر قوة لي في كل مرحلة، أهدي هذا الإنجاز عرفانًا بحبها وحنانها، وامتنانًا لكل ما غرسه في داخلي من أخلاق وطيبة وأمل.

إلى زوجي العزيز،

إلى من كان حاضرًا بدعمه وصبره وتشجيعه، وإلى من شاركني مشوار التعب والإنجاز، أهدي هذا العمل تقديرًا لمساندته ووقوفه بجاني حتى أصل إلى هذه المرحلة.

وإلى أبنائي، ثمرة عمري وامتدادي الجميل،

أهدي هذا العمل ليكون رسالة لهم بأن العلم هو الطريق الأجمل لبناء الإنسان، وأن الطموح لا يتحقق إلا بالصبر والاجتهاد وحسن النية. أبنائي الأعزاء، اجعلوا العلم هدفًا، والأخلاق أساسًا، والنية الطبية طريقًا لكل نجاح، واعلموا أن التميز لا يعني الكمال، بل يعني السعي الدائم للأفضل، واحترام الآخزين، والتمسك بالقيم مهما كانت الصعوبات.

إليكُم جميعاً أهدي هذا الجهد، راجية أن يكون شاهدًا على أن الإنسان يستطيع أن يصل بعد توفيق الله، متى ما حمل في قلبه طموحًا صادقًا، ونية طبية، ورغبة حقيقية في التعلم والتطور.

سارة اياد البراهيم

الأهداف: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص، من خلال قياس ممارسات المدير المباشر المرتبطة بالتحفيز، والاحترام، والاستماع، وحل المشكلات، وتهيئة بيئة عمل إيجابية، وربطها بسلوكيات الموظفين مثل كفاءة الإنجاز، والتعاون، والانتماء، وتطوير المهارات. مكان الدراسة: طبقت الدراسة على موظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. المنهجية: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة إلكترونية وفق مقياس ليكرت الخماسي، وبلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل 15 استجابة. النتائج: أظهرت النتائج أن مستوى القيادة الفعالة جاء مرتفعاً بمتوسط (3.99)، كما جاء سلوك الموظفين مرتفعاً جداً بمتوسط (4.50). وبلغ معامل كرونباخ ألفا لمحوور القيادة الفعالة (0.91)، ولمحوور سلوك الموظفين (0.75)، مما يشير إلى ثبات مقبول إلى مرتفع. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين ($r = 0.55, p = 0.033$)، وفسرت القيادة الفعالة ما نسبته 30.4% من التباين في سلوك الموظفين. التوصيات: توصي الدراسة بتطوير مهارات القادة في التواصل والتحفيز والعدالة، وتفعيل برامج تدريبية دورية للمديرين، واعتماد تقييمات داخلية تقيس أثر القيادة على سلوك الموظفين وبيئة العمل. الكلمات المفتاحية: القيادة الفعالة، سلوك الموظفين، القطاع الخاص، بيئة العمل، القيادة التحويلية.

Abstract

Objectives: This study examined the impact of effective leadership on employee behavior in private sector companies by measuring direct managers' practices related to motivation, respect, listening, problem solving, and creating a positive work environment, and by linking these practices to employee behaviors such as efficient task completion, cooperation, organizational belonging, and professional development. **Study location:** The study was conducted among employees in private sector companies in Saudi Arabia. **Methodology:** The study adopted a descriptive analytical approach and used an electronic questionnaire based on a five-point Likert scale. A total of 15 valid responses were analyzed. **Results:** The results showed a high level of effective leadership ($M = 3.99$) and a very high level of positive employee behavior ($M = 4.50$). Cronbach's alpha was 0.91 for effective leadership and 0.75 for employee behavior, indicating acceptable to high reliability. The results also showed a statistically significant positive correlation between effective leadership and employee behavior ($r = 0.55, p = 0.033$). Effective leadership explained 30.4% of the variance in employee behavior. **Recommendations:** The study recommends developing leaders' communication, motivation, fairness, and problem-solving skills, implementing regular leadership training programs, and conducting internal assessments to measure the impact of leadership on employee behavior and workplace climate.

Keywords: Effective leadership, employee behavior, private sector, work environment, transformational leadership.

فهرس المحتويات

جدول فهرس المحتويات

الصفحة	العنصر
1	الملخص العربي والإنجليزي
3	1. المقدمة
4	2. مشكلة الدراسة
5	3. أهمية الدراسة
6	4. أهداف الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها
7	5. الأدب النظري للدراسة
9	6. مراجعة الدراسات السابقة
12	7. المنهجية
14	8. النتائج وتحليل البيانات
18	9. الخاتمة ومناقشة النتائج
19	10. التوصيات والمقترحات
20	قائمة المصادر والمراجع
22	الملاحق: الاستبانة

قائمة الجداول

- جدول (1): خصائص عينة الدراسة.
- جدول (2): محاور أداة الدراسة وبنودها.
- جدول (3): مقياس ليكرت الخماسي وتفسير المتوسطات.
- جدول (4): ثبات أداة الدراسة وفق معامل كرونباخ ألفا.
- جدول (5): الإحصاءات الوصفية لمحور القيادة الفعالة.
- جدول (6): الإحصاءات الوصفية لمحور سلوك الموظفين.
- جدول (7): العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين.
- جدول (8): نتائج الانحدار الخطي البسيط.
- جدول (9): ملخص اختبار الفرضيات.
- جدول (10): الدراسات السابقة المستخدمة في الدراسة.

فهرس الأشكال

- الشكل (1): (النموذج المفاهيمي للعلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين
- الشكل (2): (التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة
- الشكل (3): (توزيع استجابات محور القيادة الفعالة
- الشكل (4): (توزيع استجابات محور سلوك الموظفين
- الشكل (5): (المتوسط العام لمحوري الدراسة

1. المقدمة

تعد القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المنظمات واستمراريتها، إذ لا يمكن تحقيق الأهداف التنظيمية بالاعتماد على الموارد المادية أو التقنية وحدها، بل يعتمد النجاح بدرجة كبيرة على قدرة القائد في توجيه الموظفين، وتحفيزهم، وبناء علاقات عمل قائمة على الثقة والاحترام. وفي بيئات العمل الحديثة، لم يعد دور القائد مقتصرًا على إصدار التعليمات أو متابعة الالتزام بالإجراءات، بل أصبح مطالباً بفهم دوافع الموظفين، وتقدير احتياجاتهم، وتمكينهم من المشاركة في تحسين الأداء.

تظهر أهمية القيادة الفعالة في القطاع الخاص بصورة خاصة بسبب طبيعة المنافسة، وضغط الإنجاز، وتعدد المهام، والحاجة المستمرة إلى تحسين الإنتاجية. لذلك فإن وجود قائد قادر على التواصل بوضوح، وتقديم الدعم، وإدارة الاختلافات داخل الفريق، يمكن أن ينعكس على سلوك الموظفين في صورة زيادة التعاون، وارتفاع الالتزام، وتحسين المبادرة، وانخفاض السلوكيات السلبية مثل اللامبالاة أو مقاومة التغيير.

ترتبط القيادة الفعالة بعدد من النظريات الإدارية، ومن أبرزها نظرية القيادة التحويلية التي تؤكد دور القائد في إلهام الموظفين وتحفيزهم وتطوير قدراتهم، ونظرية التبادل الاجتماعي التي تفسر استجابة الموظفين الإيجابية عندما يشعرون بالعدالة والتقدير والدعم. وتؤكد الأدبيات الحديثة أن السلوك الوظيفي لا يتشكل فقط من خلال اللوائح والسياسات، بل يتأثر أيضاً بطريقة تعامل المدير المباشر مع الموظفين، ودرجة احترامهم لهم، وقدرته على الاستماع وحل المشكلات (Bass & Riggio, 2006; Northouse, 2021).

ومن هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص، اعتماداً على استبانة موجهة للموظفين تقيس ممارسات القيادة الفعالة وسلوكيات الموظفين داخل بيئة العمل. وتكتسب الدراسة قيمتها من ربطها بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، ومن تركيزها على سلوك الموظفين بوصفه مؤشراً مهماً لجودة القيادة داخل المنظمة.

2. مشكلة الدراسة

تعاني بعض المنظمات من ضعف في أساليب القيادة الإدارية، ويظهر ذلك في ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين، وانخفاض التعاون بين فرق العمل، وتراجع شعور الموظفين بالتقدير والانتماء. وقد يمتلك الموظف مهارات جيدة ورغبة في التعلم، إلا أن غياب الدعم القيادي أو إصدار أحكام سريعة عليه قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية وتراجع الأداء.

وتزداد المشكلة في بيئات العمل التي تضم أعداداً كبيرة من الموظفين، إذ قد يميل بعض القادة إلى التركيز على النتائج فقط دون الاهتمام بالطريقة التي يشعر بها الموظفون أو الصعوبات التي تواجههم. وهذا قد يخلق بيئة عمل تتسم بالخوف أو التوتر أو ضعف الثقة، مما ينعكس على سلوك الموظفين داخل المنظمة.

وبناء على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين في بيئة العمل في شركات القطاع الخاص؟

3. أهمية الدراسة

3.1 الأهمية العلمية

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة الفعالة وسلوك الموظفين، وتوضح العلاقة بين ممارسات القائد اليومية وبين سلوكيات العمل الإيجابية. كما تقدم إطاراً نظرياً يربط بين القيادة التحويلية والتبادل الاجتماعي وسلوك الموظفين في بيئة العمل.

تساعد الدراسة كذلك في توضيح الفجوة البحثية المتعلقة بتركيز كثير من الدراسات على الأداء أو الرضا الوظيفي، بينما تركز هذه الدراسة على السلوك اليومي للموظف، مثل التعاون والانتماء وتطوير المهارات.

3.2 الأهمية التطبيقية

تفيد نتائج الدراسة إدارات الموارد البشرية والمديرين في القطاع الخاص من خلال تحديد الممارسات القيادية التي يلمسها الموظفون مباشرة، مثل الاحترام، والاستماع، والتحفيز، والمساعدة في حل المشكلات.

كما يمكن الاستفادة من الدراسة في تصميم برامج تدريبية للقادة، وبناء نماذج تقييم للمديرين لا تقتصر على النتائج المالية أو التشغيلية، بل تشمل أثر القيادة على سلوك الموظفين وبيئة العمل.

4. أهداف الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها

4.1 أهداف الدراسة

1. التعرف على مفهوم القيادة الفعالة في المنظمات.

2. تحديد أهم صفات القائد الفعال في بيئة العمل.

3. قياس مستوى القيادة الفعالة كما يدركها موظفو القطاع الخاص.

4. قياس مستوى سلوك الموظفين داخل بيئة العمل.

5. اختبار العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين.

6. تقديم توصيات عملية لتطوير ممارسات القيادة في شركات القطاع الخاص.

4.2 تساؤلات الدراسة

1. ما مفهوم القيادة الفعالة في بيئة العمل؟

2. ما أبرز صفات القائد الفعال؟

3. ما مستوى القيادة الفعالة في عينة الدراسة؟

4. ما مستوى سلوك الموظفين في عينة الدراسة؟

5. ما طبيعة العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين؟

4.3 فرضيات الدراسة

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين في بيئة العمل.

H2: توجد علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة وكفاءة إنجاز الموظفين لمهامهم.

H3: توجد علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة وتعاون الموظفين مع زملائهم.

H4: توجد علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة وشعور الموظفين بالانتماء للمؤسسة.

H5: توجد علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة وسعي الموظفين إلى تطوير مهاراتهم المهنية.

5. الأدب النظري للدراسة

5.1 مفهوم القيادة الفعالة

تعرف القيادة الفعالة بأنها قدرة القائد على التأثير في الآخرين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف مشتركة بطريقة تحقق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات العاملين. ولا تعتمد القيادة الفعالة على السلطة الرسمية فقط، بل على الثقة، والقدرة، والقدرة على التواصل، وبناء الدافعية الداخلية لدى الموظفين (Northouse, 2021).

ويظهر القائد الفعال من خلال سلوكيات عملية يلاحظها الموظفون في حياتهم اليومية، مثل تشجيعهم على تقديم أفضل ما لديهم، واحترام آرائهم، والاستماع إلى مقترحاتهم، ومساعدتهم على تجاوز المشكلات، وتهيئة بيئة عمل إيجابية. وهذه الممارسات هي التي اعتمدت عليها أداة الدراسة في قياس بعد القيادة الفعالة.

5.2 القيادة التحويلية بوصفها إطاراً تفسيرياً

تعد القيادة التحويلية من أكثر النماذج ارتباطاً بموضوع الدراسة، إذ تركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم وتطوير قدراتهم، وليس مجرد مراقبة الأداء أو تبادل المكافآت مقابل الإنجاز. ويرى Bass و Riggio (2006) أن القائد التحويلي يؤثر في الموظفين من خلال التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي.

يناسب هذا النموذج الدراسة الحالية لأن بنود الاستبانة تقيس عناصر قريبة من القيادة التحويلية، مثل التحفيز، والاحترام، والاستماع، والمساعدة، وتهيئة البيئة الإيجابية. وعندما يشعر الموظف أن قائده يهتم به ويمنحه فرصة للتطور، فإن ذلك يمكن أن يعزز سلوكياته الإيجابية داخل العمل، ومنها التعاون والالتزام والانتماء.

5.3 سلوك الموظفين في بيئة العمل

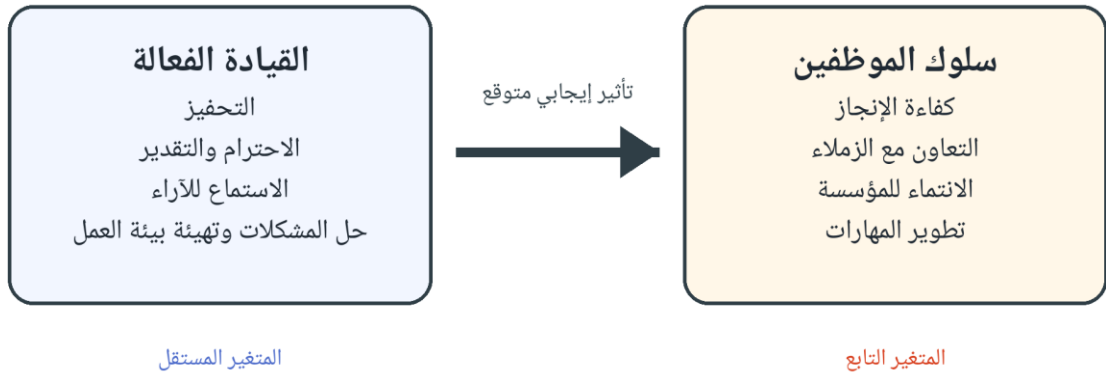
يقصد بسلوك الموظفين مجموعة التصرفات والاتجاهات التي يظهرها الموظف داخل المنظمة، سواء في إنجاز المهام، أو التعاون مع الزملاء، أو الشعور بالانتماء، أو المبادرة إلى تطوير المهارات المهنية. وتعد هذه السلوكيات مؤشراً مهماً على جودة بيئة العمل، لأنها تعكس مدى تفاعل الموظف مع المنظمة ومع قائده وزملائه.

لا يتحدد سلوك الموظفين بالعوامل الشخصية فقط، بل يتأثر كذلك بالسياق التنظيمي، ومنها أسلوب القيادة. فالموظف الذي يشعر بالاحترام والتقدير والدعم غالباً ما يكون أكثر استعداداً للتعاون وتحمل المسؤولية، بينما قد يؤدي غياب الدعم القيادي إلى انخفاض الحماس أو ضعف الثقة أو الاكتفاء بالحد الأدنى من الأداء (Robbins & Judge, 2019).

5.4 النموذج المفاهيمي للدراسة

يقوم النموذج المفاهيمي على وجود متغير مستقل يتمثل في القيادة الفعالة، ومتغير تابع يتمثل في سلوك الموظفين. وتقاس القيادة الفعالة من خلال التحفيز، والاحترام، والاستماع، والمساعدة، وتهيئة بيئة العمل الإيجابية. أما سلوك الموظفين فيقاس من خلال كفاءة إنجاز المهام، والتعاون مع الزملاء، والانتماء للمؤسسة، والسعي إلى تطوير المهارات المهنية.

الشكل ١: النموذج المفاهيمي للدراسة



الشكل 1: (النموذج المفاهيمي للعلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين).

جدول (2): محاور أداة الدراسة وبنودها

المحور	عدد البنود	أمثلة على البنود
البيانات الديموغرافية	4	الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة
القيادة الفعالة	6	يحفزني مديري، يعاملني باحترام، يستمع إلى آرائي
سلوك الموظفين	4	إنجاز المهام بكفاءة، التعاون، الانتماء، تطوير المهارات

جدول (3): مقياس ليكرت الخماسي وتفسير المتوسطات

الاستجابة	الدرجة	مدى المتوسط	التفسير
لا أوافق بشدة	1	1.00 - 1.80	منخفض جداً
لا أوافق	2	1.81 - 2.60	منخفض
محايد	3	2.61 - 3.40	متوسط
أوافق	4	3.41 - 4.20	مرتفع
أوافق بشدة	5	4.21 - 5.00	مرتفع جداً

5.5 أبعاد القيادة الفعالة في بيئة العمل

تتكون القيادة الفعالة في بيئة العمل من مجموعة أبعاد متكاملة، أولها التواصل الواضح، إذ يحتاج الموظف إلى معرفة ما هو مطلوب منه، وما المعايير التي سيتم تقييم أدائه بناء عليها. فالغموض في التعليمات أو التناقض في الرسائل الإدارية يؤدي غالباً إلى انخفاض الثقة وتشتت الجهود.

أما البعد الثاني فيتمثل في التحفيز، ويقصد به قدرة القائد على تشجيع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، ليس فقط من خلال المكافآت المادية، بل أيضاً من خلال الاعتراف بالجهود، وتقدير الإنجاز، وإشعار الموظف بأن دوره مهم داخل المنظمة. ويرتبط التحفيز بسلوك الموظف لأنه يزيد رغبته في الإنجاز والمبادرة.

ويظهر البعد الثالث في العدالة والاحترام، فالموظفون يتأثرون بطريقة تعامل القائد معهم، وبمدى شعورهم بأن القرارات الإدارية منصفة. وعندما يشعر الموظف بالاحترام، فإنه يكون أكثر استعداداً للتعاون مع زملائه والالتزام بأهداف المنظمة.

أما البعد الرابع فهو الدعم وحل المشكلات، إذ لا يقتصر دور القائد على تقييم النتائج، بل يشمل مساعدة الموظفين عند مواجهة صعوبات في العمل. وهذا الدعم يعزز الثقة بين القائد والموظف، ويقلل من الشعور بالضغط أو العجز، ويزيد احتمالية استمرار الموظف في تطوير مهاراته.

5.6 أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين

يمكن تفسير أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين من خلال أن القائد يمثل المصدر الأقرب للتوجيه والدعم داخل بيئة العمل. فعندما يكون القائد واضحاً وعادلاً وداعماً، يميل الموظفون إلى تبني سلوكيات إيجابية مثل التعاون، والمبادرة، والالتزام، وتبادل المعرفة مع الزملاء.

وعلى العكس، فإن ضعف القيادة قد يؤدي إلى سلوكيات سلبية مثل انخفاض الدافعية، وتجنب المسؤولية، وضعف الثقة في الإدارة. لذلك فإن تحسين القيادة يعد مدخلاً مهماً لتحسين السلوك الوظيفي، خصوصاً في شركات القطاع الخاص التي تعتمد على سرعة الإنجاز وجودة العلاقات بين أعضاء الفريق.

وتظهر العلاقة بين القيادة والسلوك كذلك من خلال شعور الموظف بالانتماء. فالقائد الذي يستمع إلى آراء الموظفين ويعاملهم بتقدير يمنحهم إحساساً بأنهم جزء مهم من المنظمة، وهذا ينعكس على رغبتهم في البقاء وتقديم أداء أفضل.

5.7 القيادة المتوازنة ومراعاة الفروق الفردية بين الموظفين

ترى الباحثة من خلال الملاحظة العملية في بيئة العمل أن القائد الفعال لا يكون متساهلاً بدرجة تفقده القدرة على ضبط السلوك الوظيفي، ولا يكون شديداً بدرجة تجعل الموظفين ينفذون الأوامر دون شعور إيجابي تجاه بيئة العمل. فالتساهل الزائد قد يؤدي إلى تمادي بعض الموظفين وضعف الالتزام، خصوصاً في حالات مثل الغياب المتكرر أو عدم التقيد بالمهام، بينما قد تؤدي الشدة الزائدة إلى خلق بيئة عمل قائمة على الخوف أكثر من الثقة. لذلك فإن القيادة الفعالة تقوم على التوازن بين الحزم والمرونة، بحيث يستطيع القائد اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب، وفي الوقت نفسه يشارك الموظفين إنجازاتهم ويقدّر جهودهم، مما يعزز شعورهم بالانتماء والدافعية.

كما أن من الجوانب المهمة في القيادة الفعالة قدرة القائد على فهم الفروق الفردية بين الموظفين، وعدم التعامل معهم بأسلوب واحد. فقد يحتاج بعض الموظفين إلى التشجيع والتدريب لبناء الثقة بالنفس، خصوصاً إذا كانوا يميلون إلى الخجل أو التردد، بينما قد يكون آخرون أكثر قدرة على الإنجاز في الأعمال المكتبية الهادئة. وفي المقابل، قد يناسب بعض الموظفين العمل الميداني أو المهام التي تتطلب حركة وتواصلًا مباشرًا. ومن هنا تظهر أهمية أن يضع القائد كل موظف في المكان الذي يتناسب مع مؤهله وطبيعته وقدراته، لأن توافق الموظف مع طبيعة المهمة يسهم في رفع مستوى الإنجاز وتقليل الأخطاء وتحسين سلوكه داخل بيئة العمل.

6. مراجعة الدراسات السابقة

أجرى Alhashedi وزملاؤه (2021) دراسة في قطاع الذهب بالمملكة العربية السعودية، هدفت إلى اختبار دور سلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء التنظيمي. أظهرت النتائج أن سلوك المواطنة التنظيمية يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء التنظيمي، مما يؤكد أهمية السلوك الإيجابي للموظفين بوصفه حلقة وصل بين ممارسات القيادة ونتائج المنظمة.

تناولت دراسة Qalati وزملائه (2022) أثر القيادة التحويلية وسلوك المواطنة التنظيمية على أداء العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وخلصت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تدعم السلوكيات الطوعية الإيجابية التي تسهم في تحسين الأداء، وتفيد هذه النتيجة البحث الحالي لأنها تربط بين القيادة وسلوك الموظف وليس الأداء فقط.

أوضحت دراسة Basit وSebastian وHassan (2017) حول أثر أنماط القيادة على أداء الموظفين في منظمة خاصة بماليزيا أن القيادة الديمقراطية كانت الأكثر ارتباطاً بالأداء مقارنة بالقيادة الأوتوقراطية. وتدعم هذه النتيجة أهمية المشاركة والاستماع واحترام آراء الموظفين في تحسين سلوكهم وأدائهم.

كما أكدت دراسة Parveen وAlshehri (2023) في السياق السعودي أن القيادة التحويلية تؤثر في الأداء التنظيمي من خلال الدافعية والسلوك الابتكاري، وهو ما يتفق مع افتراض الدراسة الحالية بأن ممارسات القائد الفعال تنعكس على سلوك الموظفين وتوجههم نحو العمل الإيجابي.

وفي دراسة Asrar-ul-Haq وKuchinke (2016) التي طبقت على العاملين في القطاع المصرفي في باكستان، تبين أن أنماط القيادة تؤثر في اتجاهات الموظفين نحو القائد وفي مستوى الأداء، مما يدعم فكرة أن أسلوب القائد ينعكس على اتجاهات وسلوكيات الموظفين داخل المنظمة.

كما بينت دراسة Ma'arif Eliyana و (2019) Muzakki أن القيادة التحويلية تؤثر في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وأن الرضا الوظيفي يسهم في تحسين الأداء. وتفيد هذه الدراسة في توضيح أن أثر القيادة قد يكون مباشراً أو غير مباشر من خلال مشاعر الموظفين واتجاهاتهم نحو العمل.

وتناولت دراسة Buil و Martínez و (2019) Matute العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين في قطاع الضيافة، وأوضحت أن الهوية التنظيمية والاندماج الوظيفي يفسران جانباً من أثر القيادة على الأداء وسلوك المواطنين التنظيمية. وتدعم هذه النتيجة تركيز البحث الحالي على السلوك الوظيفي الإيجابي.

وتشير الأدبيات النظرية لدى Northouse (2021) و Yukl (2013) إلى أن القيادة الفعالة تتجاوز السلطة الرسمية، إذ تعتمد على بناء التأثير والثقة والتواصل، وتظهر في قدرة القائد على إلهام الموظفين ودعهم وتوجيههم بوضوح. كما يوضح Robbins و (2019) Judge أن السلوك التنظيمي يتأثر بمجموعة من العوامل القيادية والتنظيمية التي تشكل دافعية الموظف واتجاهاته داخل العمل.

جدول (10): الدراسات السابقة المستخدمة في الدراسة

الباحث/السنة	المجال	أبرز النتائج	علاقتها بالدراسة الحالية
Alhashedi et al., 2021	قطاع الذهب في السعودية	القيادة التحويلية تؤثر في الأداء عبر سلوك المواطنين التنظيمية	يدعم الربط بين القيادة وسلوك الموظف
Qalati et al., 2022	المشروعات الصغيرة والمتوسطة	القيادة التحويلية تعزز السلوكيات الطوعية والأداء	يدعم فرضية العلاقة الإيجابية
Basit et al., 2017	منظمة خاصة في ماليزيا	القيادة الديمقراطية أكثر تأثيراً من الأوتوقراطية	يدعم أهمية المشاركة والاستماع
Parveen & Alshehri, 2023	السياق السعودي	الدافعية والسلوك الابتكاري يتوسطان أثر القيادة	يدعم السياق المحلي للدراسة
Asrar-ul-Haq & Kuchinke, 2016	قطاع مصرفي	أنماط القيادة تؤثر في اتجاهات الموظفين وأدائهم	يعزز الربط بين أسلوب القائد والسلوك
Eliyana et al., 2019	منظمات خدمية	القيادة التحويلية تؤثر في الرضا والالتزام	يفسر أثر القيادة عبر الاتجاهات النفسية
Buil et al., 2019	قطاع الضيافة	الاندماج والهوية التنظيمية يفسران أثر القيادة	يدعم أثر القيادة على السلوك الإيجابي

6.1 الفجوة البحثية

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت القيادة والأداء والرضا الوظيفي، إلا أن الحاجة ما زالت قائمة لدراسة أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين اليومي داخل شركات القطاع الخاص، خصوصاً من خلال بنود مباشرة تقيس ما يلاحظه الموظف من قائده مثل التحفيز والاحترام والاستماع والمساعدة. لذلك تأتي هذه الدراسة لترابط بين ممارسات القائد الفعال وسلوكيات الموظفين التي تظهر في التعاون، والاندماج، وتطوير المهارات، وكفاءة إنجاز المهام.

7. المنهجية

7.1 نوع الدراسة والمنهج المستخدم

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه مناسب لوصف تصورات الموظفين حول القيادة الفعالة، وتحليل العلاقة بين القيادة وسلوك الموظفين. ويتيح هذا المنهج استخدام الاستبانة لجمع البيانات الكمية وتحليلها إحصائياً.

7.2 مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. وبلغت عينة الدراسة الفعلية 15 مشاركاً من الموظفين الذين أجابوا على الاستبانة الإلكترونية. ونظراً لطبيعة الوصول إلى المشاركين، تعد العينة عينة متاحة، وتستخدم نتائجها بوصفها مؤشرات أولية قابلة للتوسع في دراسات لاحقة.

7.3 أداة الدراسة

استخدمت الدراسة استبانة إلكترونية بعنوان: أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص. وتتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام: البيانات الديموغرافية، ومحور القيادة الفعالة، ومحور سلوك الموظفين. وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي من لا أوافق بشدة إلى أوافق بشدة.

7.4 صدق الأداة وثباتها

لتحقيق الصدق الظاهري، صيغت بنود الاستبانة بطريقة مباشرة ومناسبة لموضوع الدراسة، وعرضت المحاور بما يتوافق مع أهداف البحث وفرضياته. أما الثبات فتم قياسه باستخدام معامل كرونباخ ألفا لمحوري الدراسة، حيث تعد القيمة 0.70 فأعلى مقبولة في الدراسات الاجتماعية والإدارية.

7.5 أساليب التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف البيانات الديموغرافية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل اتجاهات أفراد العينة، ومعامل كرونباخ ألفا لقياس الثبات، ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين، إضافة إلى تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين.

7.6 حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين. الحدود البشرية: موظفو شركات القطاع الخاص. الحدود المكانية: شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. الحدود الزمنية: عام 2026م.

7.7 إجراءات جمع البيانات

تم إعداد الاستبانة إلكترونياً وتوزيعها على المشاركين من موظفي القطاع الخاص، مع توضيح عنوان الدراسة والغرض منها ومدة الإجابة التقريبية. وبعد اكتمال جمع الردود، تم تصدير الاستجابات بصيغة CSV، ثم ترميز إجابات مقياس ليكرت الخماسي وتحليلها إحصائياً.

7.8 الاعتبارات الأخلاقية

راعت الدراسة سرية بيانات المشاركين، حيث لم تطلب الاستبانة أسماء المشاركين أو أي بيانات شخصية مباشرة. كما أوضح نص الدعوة أن المشاركة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وأن الإجابة لا تستغرق أكثر من دقيقة واحدة، بما يضمن احترام وقت المشاركين وخصوصيتهم.

8. النتائج وتحليل البيانات

يتناول هذا الجزء عرض نتائج الدراسة الميدانية بناءً على الاستجابات الفعلية التي تم الحصول عليها من الاستبانة الإلكترونية، وبلغ عددها 15 استجابة صالحة للتحليل. وتم ترميز إجابات مقياس ليكرت الخماسي من 1 إلى 5، حيث تمثل الدرجة الأعلى اتجاهًا أكثر إيجابية نحو القيادة الفعالة وسلوك الموظفين.

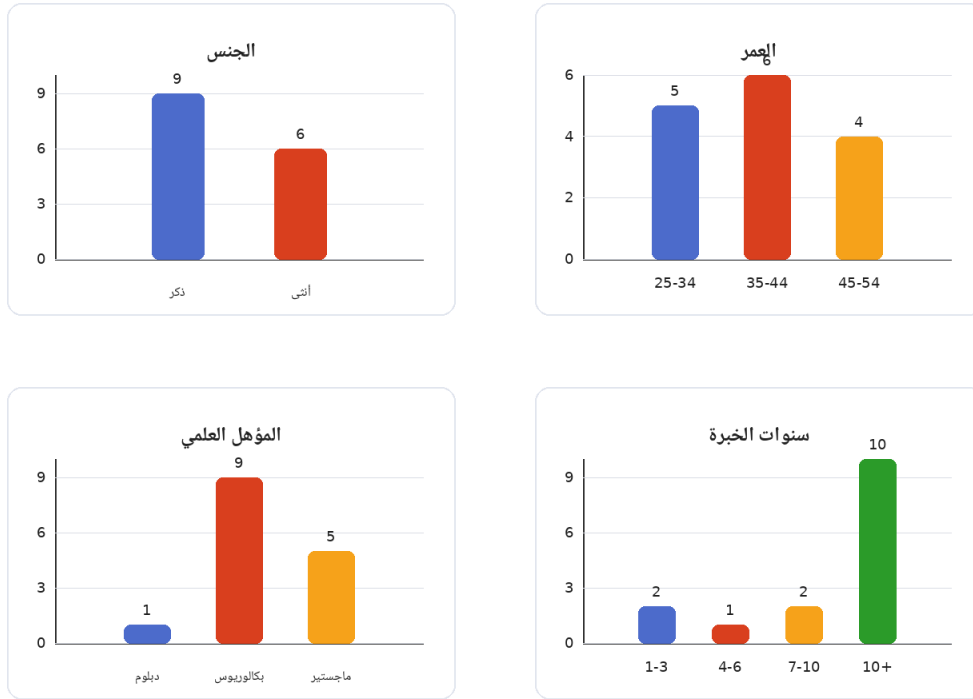
جدول (1): خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	9	60.0%
الجنس	أنثى	6	40.0%
العمر	25-34	5	33.3%
العمر	35-44	6	40.0%
العمر	45-54	4	26.7%
المؤهل العلمي	دبلوم	1	6.7%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	9	60.0%
المؤهل العلمي	ماجستير	5	33.3%
سنوات الخبرة	1-3 سنوات	2	13.3%
سنوات الخبرة	4-6 سنوات	1	6.7%
سنوات الخبرة	7-10 سنوات	2	13.3%
سنوات الخبرة	أكثر من 10 سنوات	10	66.7%

يتضح من خصائص العينة أن الذكور يمثلون 60% من المشاركين مقابل 40% للإناث. كما تركزت الفئات العمرية في 35-44 سنة بنسبة 40%، ثم 25-34 سنة بنسبة 33.3%، ثم 45-54 سنة بنسبة 26.7%. ومن حيث المؤهل العلمي، بلغت نسبة حملة البكالوريوس 60%،

بينما بلغت نسبة حملة الماجستير 33.3%. أما الخبرة، فقد كان أغلب المشاركين ممن لديهم أكثر من 10 سنوات خبرة بنسبة 66.7%، وهو ما يعطي إجاباتهم قيمة عملية بسبب امتلاكهم تجربة وظيفية أطول.

الشكل ٢: التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة



عدد الاستجابات الصالحة للتحليل: ١٥

الشكل 2: (التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة

جدول (4): ثبات أداة الدراسة وفق معامل كرونباخ ألفا

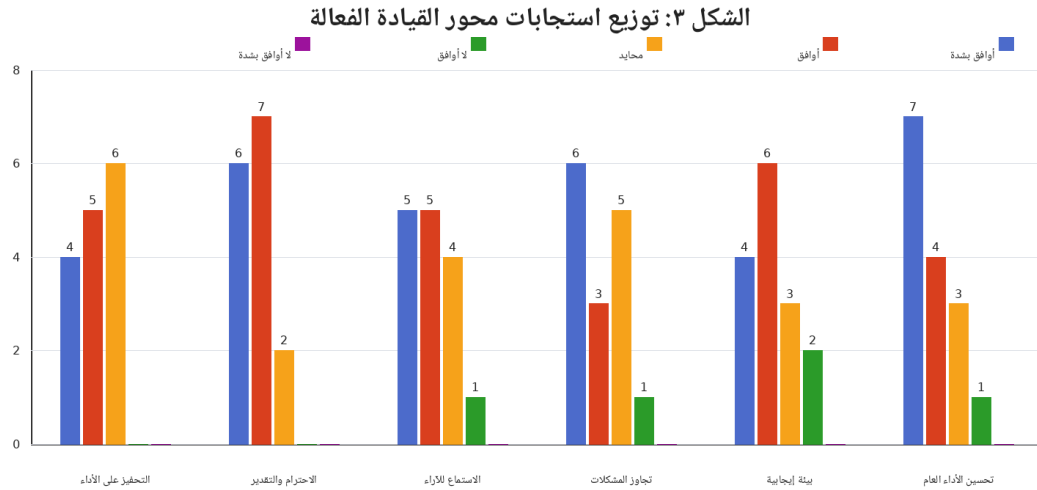
المحور	عدد البنود	كرونباخ ألفا	التفسير
القيادة الفعالة	6	0.91	ثبات مرتفع
سلوك الموظفين	4	0.75	ثبات مقبول
الأداة كاملة	10	0.89	ثبات مرتفع

تشير قيم كرونباخ ألفا إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة مناسبة من الثبات؛ فقد بلغ معامل الثبات لمحور القيادة الفعالة 0.91، وهي قيمة مرتفعة، كما بلغ لمحور سلوك الموظفين 0.75، وهي قيمة مقبولة في الدراسات الإدارية. وبذلك يمكن الاعتماد على نتائج المحورين في التحليل.

جدول (5): الإحصاءات الوصفية لمحور القيادة الفعالة

م	البند	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	اشعر ان مديري يحفزني على تقديم افضل مالمدي في العمل	3.87	0.83	مرتفع
2	يعاملني مديري باحترام وتقدير	4.27	0.70	مرتفع جداً
3	يستمتع مديري إلى ارائي ومقترحاتي باهتمام	3.93	0.96	مرتفع
4	يساعدني مديري على تجاوز المشكلات التي تواجهني في العمل	3.93	1.03	مرتفع
5	يوفر مديري بيئه عمل ايجابيه تساعد على الانجاز	3.80	1.01	مرتفع
6	ارى ان اسلوب القياده في جهه عملي يساهم في تحسين الأداء العام للموظفين	4.13	0.99	مرتفع
-	المتوسط العام لمحور القيادة الفعالة	3.99	0.77	مرتفع

أظهرت نتائج محور القيادة الفعالة أن المتوسط العام بلغ 3.99، وهو مستوى مرتفع. وكان أعلى بند هو: يعاملني مديري باحترام وتقدير بمتوسط 4.27، مما يشير إلى إدراك إيجابي من المشاركين لطريقة تعامل المدير المباشر. كما جاء بند مساهمة أسلوب القيادة في تحسين الأداء العام بمتوسط 4.13، بينما كان أقل بند هو توفير بيئة عمل إيجابية تساعد على الإنجاز بمتوسط 3.80، ومع ذلك بقي ضمن المستوى المرتفع.



المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

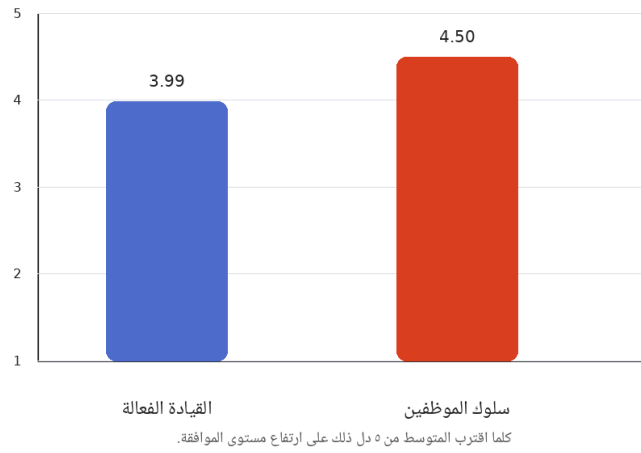
الشكل 3: (توزيع استجابات محور القيادة الفعالة).

جدول (6): الإحصاءات الوصفية لمحور سلوك الموظفين

م	البند	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه
1	أحرص على إنجاز مهامي الوظيفية بكفاءة	4.53	0.52	مرتفع جداً
2	أتعاون مع زملائي في العمل	4.53	0.52	مرتفع جداً
3	أشعر بالانتماء للمؤسسة التي أعمل بها	4.47	0.74	مرتفع جداً
4	أسعى إلى تطوير مهاراتي المهنية باستمرار	4.47	0.64	مرتفع جداً
-	المتوسط العام لمحور سلوك الموظفين	4.50	0.46	مرتفع جداً

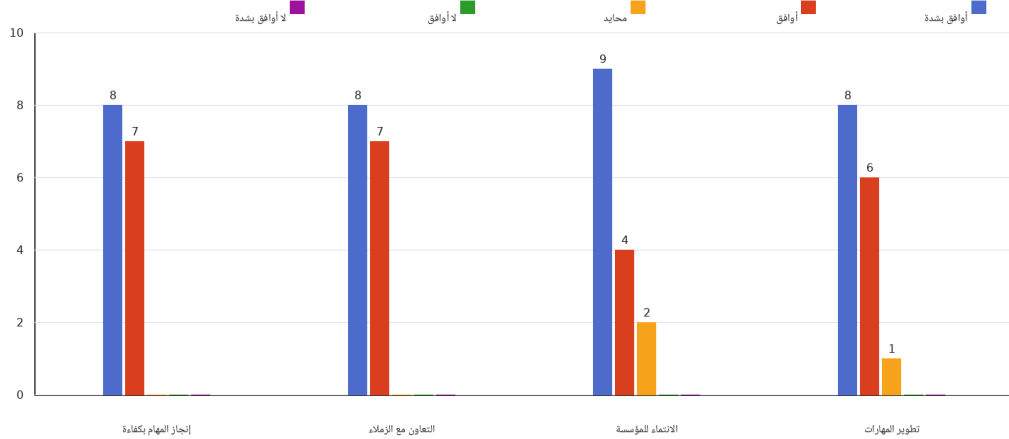
أظهرت نتائج محور سلوك الموظفين أن المتوسط العام بلغ 4.50، وهو مستوى مرتفع جداً. وقد حصل بند إنجاز المهام الوظيفية بكفاءة والتعاون مع الزملاء على متوسط 4.53 لكل منهما، مما يدل على وجود اتجاه إيجابي واضح نحو السلوكيات المهنية الأساسية. كما جاء بند الانتماء للمؤسسة وتطوير المهارات المهنية بمتوسط 4.47 لكل منهما.

الشكل ٥: المتوسط العام لمحوري الدراسة



الشكل ٥: (المتوسط العام لمحوري الدراسة)

الشكل ٤: توزيع استجابات محور سلوك الموظفين



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الاستبانة.

الشكل 4: (توزيع استجابات محور سلوك الموظفين)

جدول (7): العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط r	مستوى الدلالة p	النتيجة
القيادة الفعالة	سلوك الموظفين	0.55	0.033	دالة عند 0.05

توضح نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط إيجابية متوسطة وذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $r = 0.55$ ، وبلغ مستوى الدلالة $p = 0.033$ ، وهي أقل من 0.05. ويعني ذلك أنه كلما ارتفع إدراك الموظفين لممارسات

القيادة الفعالة، ارتفع مستوى السلوك الإيجابي لديهم داخل بيئة العمل.

جدول (8): نتائج الانحدار الخطي البسيط

العنصر	القيمة	t	مستوى الدلالة
الثابت	3.18	5.63	0.000
القيادة الفعالة	0.33	2.38	0.033
معامل التحديد R^2	0.30	--	--
قيمة F	5.67	--	0.033

تشير نتائج الانحدار الخطي البسيط إلى أن القيادة الفعالة تفسر ما نسبته 30.4% من التباين في سلوك الموظفين، وهي نسبة مناسبة بالنظر إلى حجم العينة وطبيعة المتغيرات السلوكية. كما بلغت قيمة معامل الانحدار للقيادة الفعالة 0.33 عند مستوى دلالة 0.033، مما يدعم وجود أثر إيجابي للقيادة الفعالة على سلوك الموظفين.

جدول (9): ملخص اختبار الفرضيات

الفرضية	العلاقة المختبرة	القيمة الإحصائية	النتيجة
H1	العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين	$r=0.55, p=0.033$	مدعومة
H2	العلاقة بين القيادة الفعالة واحرص على انجاز مهامه الوظيفية بكفاءة	$r=0.44, p=0.105$	غير مدعومة إحصائياً
H3	العلاقة بين القيادة الفعالة واتعاون مع زملائي في العمل	$r=0.64, p=0.009$	مدعومة
H4	العلاقة بين القيادة الفعالة واشعر بالانتماء للمؤسسة التي اعمل بها	$r=0.28, p=0.312$	غير مدعومة إحصائياً
H5	العلاقة بين القيادة الفعالة واسعى الى تطوير مهاراتي المهنية باستمرار	$r=0.40, p=0.142$	غير مدعومة إحصائياً

توضح نتائج اختبار الفرضيات أن الفرضية الرئيسية مدعومة إحصائياً، كما ظهر ارتباط دال بين القيادة الفعالة والتعاون مع الزملاء. أما الارتباطات الخاصة بكفاءة الإنجاز، والانتماء، وتطوير المهارات فقد جاءت إيجابية الاتجاه لكنها لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية عند 0.05، وقد يرجع ذلك إلى صغر حجم العينة. وبناء على ذلك، يمكن القول إن النتائج تدعم الاتجاه العام للدراسة مع ضرورة توسيع العينة في الدراسات اللاحقة.

8.5 الإجابة عن تساؤلات الدراسة

بالنسبة للتساؤل الأول حول مفهوم القيادة الفعالة، أوضحت الدراسة أن القيادة الفعالة تتمثل في قدرة القائد على التأثير الإيجابي في الموظفين من خلال التحفيز، والاحترام، والاستماع، وحل المشكلات، وتهيئة بيئة عمل إيجابية.

أما التساؤل الثاني حول أبرز صفات القائد الفعال، فقد تبين من الأدب النظري والاستبانة أن أهم الصفات تتمثل في التواصل الواضح، والعدالة، والقدرة على التحفيز، ومساندة الموظفين عند مواجهة الصعوبات.

وبالنسبة للتساؤل الثالث حول مستوى القيادة الفعالة، فقد أظهرت النتائج أن المتوسط العام لمحور القيادة الفعالة بلغ 3.99، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على وجود اتجاه إيجابي لدى المشاركين نحو ممارسات المدير المباشر.

أما التساؤل الرابع حول مستوى سلوك الموظفين، فقد بلغ المتوسط العام لمحور سلوك الموظفين 4.50، وهو مستوى مرتفع جداً، ويعكس حرص المشاركين على الإنجاز والتعاون والانتماء وتطوير المهارات.

وبالنسبة للتساؤل الخامس حول العلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، مما يدعم الفرضية الرئيسية للدراسة.

9. الخاتمة ومناقشة النتائج

خلصت الدراسة من خلال الإطار النظري والنتائج الميدانية إلى أن القيادة الفعالة تعد عاملاً مهماً في تشكيل سلوك الموظفين داخل بيئة العمل. فقد أظهرت النتائج أن مستوى القيادة الفعالة في عينة الدراسة كان مرتفعاً، وأن مستوى سلوك الموظفين كان مرتفعاً جداً، وهذا يشير إلى وجود بيئة عمل يظهر فيها الموظفون درجة عالية من التعاون والإنجاز والانتماء والتطوير المهني.

كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط إيجابية دالة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين، وهو ما يتفق مع ما أشارت إليه دراسة Alhashedi وزملائه (2021) ودراسة Qalati وزملائه (2022) من أن القيادة التحولية والداعمة ترتبط بالسلوكيات التنظيمية الإيجابية. كذلك تتفق النتائج مع الطرح النظري الذي يرى أن القائد المؤثر لا يكتفي بتوجيه الموظفين، بل يحفزهم ويدعمهم ويمنحهم شعوراً بالاحترام والعدالة.

وتبرز أهمية النتيجة في أن أثر القيادة لا يظهر فقط في النتائج الرقمية للمنظمة، بل يبدأ من السلوكيات اليومية البسيطة، مثل تعاون الموظف مع زملائه، وحرصه على إنجاز مهامه، وشعوره بالانتماء، ورغبته في تطوير مهاراته. لذلك فإن تحسين سلوك الموظفين لا يتحقق من خلال الأنظمة والعقوبات فقط، بل يحتاج إلى قيادة واعية تجمع بين الحزم والإنسانية، وبين وضوح الأهداف ودعم الأفراد.

ومع ذلك، يجب التعامل مع النتائج بحذر بسبب محدودية حجم العينة، إذ بلغ عدد المشاركين 15 فقط. لذلك تعد النتائج مؤشراً أولياً داعماً للعلاقة بين القيادة الفعالة وسلوك الموظفين، وليست حكماً نهائياً قابلاً للتعميم الواسع على جميع شركات القطاع الخاص. ويعد توسيع حجم العينة في الدراسات المستقبلية خطوة مهمة لتعزيز قوة النتائج.

10. التوصيات والمقترحات

1. تصميم برامج تدريبية للقادة تركز على مهارات التحفيز، والتواصل، والاستماع الفعال، وحل المشكلات.
 2. اعتماد تقييم دوري للمديرين يشمل رأي الموظفين في أسلوب القيادة وبيئة العمل، وليس فقط مؤشرات الأداء التشغيلية.
 3. تعزيز ثقافة الاحترام والتقدير داخل المنظمة، وربطها بسياسات الموارد البشرية والتقييم الوظيفي.
 4. تشجيع القادة على منح الموظفين فرصاً للتعليم والتطور بدلاً من إصدار أحكام سريعة على قدراتهم.
 5. استخدام نتائج الاستبانات الداخلية في تحسين بيئة العمل وخطط التطوير القيادي.
 6. إجراء دراسات لاحقة على عينات أكبر ومن قطاعات مختلفة داخل القطاع الخاص، مع اختبار متغيرات وسيطة مثل الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.
- توصي الدراسة بضرورة تدريب القادة على أسلوب القيادة المتوازنة التي تجمع بين الحزم والمرونة، مع مراعاة الفروق الفردية بين الموظفين وتوجيه كل موظف إلى المهام التي تتناسب مع قدراته وطبيعته الوظيفية.

قائمة المصادر والمراجع

References / المراجع الأجنبية

- Alhashedi, A. A. A., Bardai, B., Al-Dubai, M. M. M., & Alaghbari, M. A. (2021). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on organizational performance in gold industry of Saudi Arabia. *Business: Theory and Practice*, 22(1), 39-54. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.12774>
- Asrar-ul-Haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employees' attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal*, 2(1), 54-64. <https://doi.org/10.1016/j.fbj.2016.05.002>
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017). Impact of leadership style on employee performance: A case study on a private organization in Malaysia. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 112-130.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>

- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Parveen, M., & Alshehri, M. (2023). Linking transformational leadership with organizational performance: A PLS-SEM integrated model examining the mediating role of innovative work behavior and motivation. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(4), 487-511.
<https://doi.org/10.33844/ijol.2023.60392>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sanchez Limon, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11), e11374. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.

الملاحق

ملحق (1): الاستبانة المستخدمة في الدراسة

عنوان الاستبانة: أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص

نص الدعوة للمشاركة: السلام عليكم، أرجو التكرم بالمشاركة في استبانة خاصة برسالة الماجستير بعنوان: أثر القيادة الفعالة على سلوك الموظفين في شركات القطاع الخاص. إن تستغرق الإجابة أكثر من دقيقة واحدة، وجميع البيانات سرية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. شاكرة لكم تعاونكم

الاستبانة كاملة كما استخدمت في جمع البيانات

خيارات الإجابة	البند	القسم
البيانات الديموغرافية	الجنس	ذكر / أنثى
البيانات الديموغرافية	العمر	18-24 / 25-34 / 35-44 / 45-54 / 55 فأكثر
البيانات الديموغرافية	المؤهل العلمي	ثانوي / دبلوم / بكالوريوس / ماجستير / آخر
البيانات الديموغرافية	سنوات الخبرة	أقل من سنة / 1-3 / 4-6 / 7-10 / أكثر من 10 سنوات
القيادة الفعالة	أشعر أن مديري يحفزني على تقديم أفضل ما لدي في العمل	أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا
القيادة الفعالة	يعاملني مديري باحترام وتقدير	أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا
القيادة الفعالة	يستمتع مديري إلى آرائي ومقترحاتي باهتمام	أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا
القيادة الفعالة	يساعدني مديري على تجاوز المشكلات التي تواجهني في العمل	أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا

أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا أوافق بشدة	يوفر مديري بيئة عمل إيجابية تساعد على الإنجاز.	القيادة الفعالة
أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا أوافق بشدة	أرى أن أسلوب القيادة في جهة عملي يساهم في تحسين الأداء العام للموظفين.	القيادة الفعالة
أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا أوافق بشدة	أحرص على إنجاز مهام الوظيفية بكفاءة.	سلوك الموظفين
أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا أوافق بشدة	أتعاون مع زملائي في العمل.	سلوك الموظفين
أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا أوافق بشدة	أشعر بالانتماء للمؤسسة التي أعمل بها.	سلوك الموظفين
أوافق بشدة / أوافق / محايد / لا أوافق / لا أوافق بشدة	أسعى إلى تطوير مهاراتي المهنية باستمرار.	سلوك الموظفين

ملحق (2): طريقة ترميز الاستجابات

جدول ترميز مقياس ليكرت

الدرجة	الاستجابة
1	لا أوافق بشدة
2	لا أوافق
3	محايد
4	أوافق
5	أوافق بشدة

تم تحليل النتائج على مستوى المحاور من خلال احتساب متوسط بنود محور القيادة الفعالة ومتوسط بنود محور سلوك الموظفين، ثم اختبار العلاقة بين المتوسطين باستخدام معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط.