

جامعة الجميع الذكية

كلية الإدارة

ماجستير في الإدارة

النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال

Leadership models and their impact on the performance of employees

د. وليد سليمان

العام الجامعي 2022 - 2023 م

جدول الفهرس

1	عنوان البحث.....
2	جدول الفهرس.....
3	أسماء الباحثين.....
4	المقدمة.....
4	مشكلة الدراسة.....
5	أهمية الدراسة.....
5	أهداف الدراسة.....
5	اسئلة الدراسة.....
6	الدراسات السابقة والإطار النظري.....
10	المنطلقات النظرية للدراسة.....
11	المنهجية وطرق البحث.....
16	أدوات الدراسة.....
16	مجالات الدراسة.....
17	التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية.....
17	قائمة المراجع والمصادر المبدئية.....

أسماء الباحثين:

#	اسم الطالب	الرقم الجامعي
1.	خالد الدوسري	20212005092
2.	فيصل سليم	20212005099
3.	فيصل العنزي	20212005330
4.	يوسف الحزامي	20222006121
5.	علي العلقم	20222005421
6.	أسامة هزازي	20212005120
7.	عفاف العتيبي	20222006170
8.	ماجد إبراهيم	20212005117
9.	هاشم مصطفى	20222005993
10.	محمد البسامي	20222005523

1. المقدمة:

القيادة جزء أساسي من العملية الإدارية لأي منظمة. بغض النظر عن مجال عمل الشركة - عام أو خاص - تعتبر قيادتها عاملاً مهماً في تحديد فعالية عملياتها. وذلك لأن قيادة منظمة تساعد المهنيين على تحقيق النجاح والتميز على المنظمات والمجموعات الأخرى. في الواقع، هذا هو أحد الأسباب الرئيسية وراء دراسة المتخصصين في الإدارة للقيادة عن كثب. يظهر في كتب حول الأعمال وعلم النفس والإدارة العامة. أسلوب القيادة الفعال يحسن بشكل كبير أداء الموظفين وأداء مؤسساتهم. يسعى كل مسؤول إلى تحسين مهارات القيادة من خلال دراسة الكتب حول هذا الموضوع.

موضوع القيادة يحظى باهتمام جميع الباحثين حيث يتعلق بتوجيه مجموعات العمل لإنجاز عملهم وتطوير المؤسسات، وتكمن أهمية القيادة التنفيذية في قدرتها على الاستخدام الأمثل لمواردها لتحسين مستويات الأداء والتي تحدد درجة التطور المؤسسي من أهم المحاور التي تشكل من خلالها الركائز المادية للمجتمع نحو مجتمع مزدهر يعتمد بشكل أساسي على التراكم المادي الذي ينعكس في تنمية الدخل لدى الأفراد منذ وجهة نظر الأداء. يقتصر على الأفراد والأجهزة المحددة الوقت الذي يتم قضاؤه على معدلات الأداء. المتغير الأخير الذي يؤثر على أداء الموظف بسبب تنوع أشكال القيادة واختلافها، حيث يؤثر التنوع على تحسين أداء الموظف والمدير.

2. مشكلة الدراسة :

أن نجاح المنظمة يعتمد بدرجة كبيرة على القيادات الإدارية الموجودة بها. إذ لا يمكن توقع نجاح أي عمل إداري بدونها. باعتبار القيادة عملية تأثير على المرؤوسين تعمل على توجيه قدراتهم واهتمامهم في المسار الذي يضمن تحقيق الأهداف المنشودة .

ولكن عدم استخدام الأنماط القيادية الملائمة لظروف العاملين بالمنظمة قد يؤدي إلى عدم تحقيق أهدافها . ان نجاح القائد يركز أساساً على صفاته وخصائصه الشخصية التي تحدد نوع المهارات القيادية التي يمارسها في التأثير على مرؤوسيه لتحسين مستوى أدائهم .

وبعد النمط القيادي من أهم شروط تحسين الأداء، بحيث لا يمكن تطبيق نمط واحد في كل المؤسسات وأن النمط القيادي الناجح يختلف باختلاف المؤسسة.

3. أهمية الدراسة :

وتأتي أهمية الدراسة في توضيح وكشف النماذج القيادية وأثرها وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال في المنشآت حيث أهمية تلك الدراسة في التعريف على تلك النماذج للقيادة للمدراء واطهار انواعها ويجاد العلاقة بين النماذج القيادية والتأثير عليهم وابرار تطوير لتلك النماذج.

4. أهداف الدراسة:

هناك اهداف يسعى اليها الباحثون من اجل ابرار الفرضيات وكشف الحقائق واستخلاص النتائج وتطبيقها على ارض الواقع حيث ان من اهداف الدراسة فيما يلي:

- تهدف الدراسة الى ايضاح السمات التي يجب توافرها في القادة الاداريين حتى يحققوا المهام الموكلة لهم بكفاءة عالية.
- التعرف على طبيعية العلاقة بين النماذج القيادية والاداء في المنشآت.
- الهدف العلمي: الرغبة في اثراء وتزويد وتطوير من تلك النماذج القيادية ولا سيما التطور السريع والملاحظ في العالم وتنمية القدرات الفكرية والعقلية.

5. اسئلة الدراسة:

- ما هي أنماط القيادة الحديثة تعريفها ومزاياها وعيوبها؟
- ما مدى تأثير النماذج القيادية على أداء الموظفين والعمال؟
- هل يقضي الذكاء الاصطناعي على النماذج القيادية؟
- ما الفرق بين المهارات القيادية والمهارات الادارية؟
- هل النموذج القيادي الناجح يعني النموذج القيادي الصارم؟
- الصفات القيادية فطرية أم مكتسبة؟

6. الدراسات السابقة والإطار النظري:

يتخلص الموضوع في مطلبين المطلب الأول هو الإطار النظري للمشروع والمطلب الثاني هو الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الإطار النظري للمشروع

أولاً: المقدمة

تستمد القيادة أهميتها من قدرتها على استغلال موارد ومقومات المنظمة بكفاءة وفعالية في رفع مستوى الأداء وذلك من خلال استخدام أنماط قيادية تتسم بالفعالية والكفاءة وتتلاءم مع الظروف الفعلية للعمل والإنتاج داخل المنظمة إن من أهم واجبات القائد الفعال أن يأخذ بزمام المبادرة ويتوقع ما يمكن أن يحدث ويفكر ويبدع في كيفية تلافي حدوث المشكلات كما يجب على القائد تهيئة الأجواء المناسبة للعاملين لتفجير مواهبهم ابداعهم وتحفيزهم او للمساهمة بما لديهم من أفكار فيحل المشكلات واعطاء المجال للتفوق والتميز وتجاوز التحديات إذ أن النظرة إلى الأداء كانت تقتصر على الزمن المستغرق للأفراد والمعدات لتحديد معدلات الإنجاز وسرعان ما تطورت تلك النظرة وفقاً لتطور المحيط وكبر حجم المؤسسات وتطور بذلك الأشكال والأنماط القيادية حيث أصبحت هذه الأخيرة من المتغيرات التي تؤثر على أداء الموظفين وذلك لتعدد الأشكال القيادية واختلافها حيث أن هذا التعدد يؤثر على تحسين أداء الموظفين وهذا ما أكدته العديد من الدراسات بما فيها الدراسة الحالية التي جاءت للبحث في موضوع أثر الأنماط القيادية على أداء الموظفين الإداريين في الثلاث جامعات السعودية محل الدراسة من كافة أفراد الكادر الإداري للعمادات المساندة من عمداء ووكلاء ومديري الإدارات والوحدات الإدارية والإداريين.

● جامعة الملك سعود بالرياض

● جامعة الملك عبد العزيز

● جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالأحساء

ثانياً: مشكلة الدراسة

يرجع العديد من الدارسين والباحثين في الإدارة نجاح أو فشل المؤسسات إلى القوى البشرية العاملة المتميزة فالعنصر البشري المؤهل الكفاء هو من أهم العناصر في العملية الإدارية وتواجه هذه الموارد مجموعة من

المشاكل التي تنجم عن اختلاف القيم والثقافات التي يتبناها كل فرد منهم الأمر الذي ينتج عنه تضارب المصالح والأهداف بينهم وهو ما ينعكس على مستوى أدائهم للمهام الوظيفية ونظرا للمكانة التي يحتلها الأداء الوظيفي باعتباره العامل الذي يحدد سير توجه العمل وذلك لأنه يعكس مختلف النشاطات والأعمال التي تشكل بيئة العمل كما تشكل القيادة محورا هاما تركز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات حيث أن القائد بخصائصه ونمطه القيادي يؤدي دورا حاسما في أداء وتوجيه العاملين نحو تحقيق الأهداف.

يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وما علاقته بالأنماط القيادية السائدة لدى القيادة الإدارية في مشروع البحث داخل الثلاث جامعات السعودية محل الدراسة؟
- ما مستوى كفاءة الأداء الوظيفي؟
- ما الأنماط القيادية السائدة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لكفاءة الأداء الوظيفي من جهة والأنماط القيادية التالية (الأوتوقراطي - الديمقراطي - الحر):

ثالثا: فرضيات الدراسة

تعد الفروض من أهم مراحل البحث العلمي ومرحلة حساسة لأنها تساعد الباحث أو الطالب على تحديد معالم البحث أو المشروع وتبسيطها وربطها بمشكلة البحث وهي همزة وصل بين الجانب النظري والجانب العملي وتعرف فرضية الدراسة بأنها:

" تفسيرات مقترحة لعلاقة بين متغيرين أحدهما المتغير المستقل (السبب) والآخر المتغير التابع (النتيجة)"
أولا: - المتغير التابع:

مستوى كفاءة أداء المدراء لمهامهم الوظيفية في عمادة الجامعات الثلاث:

ثانيا: - المتغيرات المستقلة:

- النمط القيادي الأوتوقراطي
- النمط القيادي الديمقراطي

- النمط القيادي الفوضوي (الحر)

رابعاً: أهداف الدراسة

1- الأهداف العلمية:

- توظيف مبادئ البحث العلمي واكتساب خبرات ومهارات البحث العلمي

- إزالة اللبس والغموض عن مفاهيم الخاصة بالمشروع

2- الأهداف العملية:

- السعي إلى تشخيص نمط القيادة

- التعرف على النمط القيادي السائد

- محاولة التعرف على العلاقة بين نمط القيادة ومستوى الاداء

- معرفة نمط القيادة المناسب داخل الجامعات السعودية

- تحديد المؤثرات ونقاط القوى والضعف في نمط القيادة

- توضيح مدى تأثير القادة على المرؤوسين من أجل تحقيق أهداف المنظمة

- معرفة العلاقة بين انماط القيادة واداء الموظفين الإداريين

خامساً: أهمية الدراسة

تناولت المشروع موضوع الأنماط القيادية وموضوع الأداء الوظيفي بالنظر لأهمية كل منهما ومن خلال

معايشة الواقع الاجتماعي كما بجملة من اختلاف في وجهات النظر تبرز أهمية الدراسة الحالية في:

- الوقوف على الدور الذي تؤديه الأنماط القيادية في تحقيق فاعلية الاداء
- معرفة الطرق والسياسات التي تتبعها الإدارة في مواجهة المشاكل المختلفة
- معرفة الأثر الذي يحدثه القائد في زيادة كفاءة أداء الموظفين الإداريين
- معرفة العلاقة بين الأنماط القيادية السائدة وأداء الموظفين الإداريين بالجامعات

سادساً: مصطلحات الدراسة

الأداء الوظيفي: وهو قيام العاملين بتنفيذ المهام والواجبات المنوط بهم.

النمط القيادي: هو " مجموعة من الخصائص المميزة والعوامل الأساسية التي تجعل المدير يؤثر في مرؤوسيه أو يقاوم تأثيرهم ويسلك سلوكه الفردي.

النمط الأوتوقراطي: يقوم على أساس الاستبداد بالرأي والتعصب الأوتوقراطي تباع أساليب الإكراه وتوجيه الأعمال عن طريق

النمط الديمقراطي: هو النمط الذي يقوم على أساس الاحترام المتبادل بين القائد وتابعيه

النمط الحر: هو النمط الذي يقوم على أساس عدم التدخل بمجريات الأمور

القيادة " أن القيادة هي عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه محدد ومخطط وذلك بحث اهم على العمل باختيارهم

المطلب الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة:

انه وبالرغم من وجود العديد من الدراسات السابقة والتي تناولت كل من موضوع الأنماط القيادية وموضوع الأداء الوظيفي في البيئات العربية والأجنبية إلا أن هذه الدراسات قامت بدراسة الموضوعين من نواحي مختلفة وحسب البيئة الموجودة فيها ومن خلال اطلاع الباحث على هذه الدراسات وجد الباحث إنها لم تتطرق إلى موضوع الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الجامعات الحكومية السعودية

الدراسة الأولى:

دراسة تحت عنوان "أنماط القيادة في بعض المؤسسات الصناعية الخاصة وعلاقتها بالنمو المهني لدى العاملين في المملكة العربية السعودية". أما فرضيات الدراسة فهي كالتالي:

تمارس الأنماط القيادية الثلاثة (الأوتوقراطية الحرة والديمقراطية لدى عينة المصانع الخاصة لمدينة الرياض وتوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية.

الدراسة الثانية:

دراسة بعنوان " القيادة فوق الجماعة والقيادة مع الجماعة دراسة مقارنة بين نمطي قيادة الذكور والإناث في جامعة الملك سعود بالرياض ". وكان من أهم النتائج ما يلي:

انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية والإناث عند ممارستهم لنمطي القيادة فوق الجماعة والقيادة مع الجماعة وذلك بأن لنوع الجنس أثر كبير على النمط القيادي الذي يتم ممارسته.

الدراسة الثالثة:

دراسة بعنوان "عوامل الإنتاجية وعلاقتها بأنماط القيادة الإدارية في الأجهزة الأمنية" (في المملكة العربية السعودية).

سعت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة في المديرية العامة للجوازات بالإضافة إلى التعرف على العلاقة بين عوامل الإنتاجية وأنماط القيادة الإدارية السائدة في المديرية. وكان من أهم النتائج ما يلي:

ظهر أن هناك علاقة طردية دالة بين عوامل زيادة الإنتاجية والنمط الديمقراطي وتلك العلاقة الطردية تعود إلى مبدأ المشاركة وتفويض السلطة التي يقوم عليها النمط الديمقراطي.

الدراسة الرابعة

دراسة بعنوان "علاقة الأنماط القيادي بأداء الأطباء في المستشفيات العسكرية والمدنية في المملكة العربية السعودية". سعت الدراسة إلى التعرف على النمط القيادي الأكثر ممارسة في المستشفيات العسكرية والمدنية موضع الدراسة وكذلك تحديد مستوى أداء الأطباء وكذلك كشف طبيعة العلاقة بين النمط القيادي وأداء الأطباء في المستشفيات العسكرية والمدنية وأن النمط الديمقراطي هو النمط الأكثر ممارسة في المستشفيات

7. المنطلقات النظرية للدراسة:

يعتمد البحث الحالي على استطلاعات للدراسات والوثائق السابقة بخصوص موضوع القيادة ومدى تأثيرها على أداء العاملين. بدلاً من ذلك، يعتمد إطارها النظري على مراجعة عدد كبير من المصادر الأولية المتعلقة بهذا الخصوص. حيث يعتبر هذا الإطار جزءاً من عملية البحث؛ لا يتضمن إنشاء معلومات جديدة أو نتائج إضافية. نحتاج إلى التركيز على ما ستضيفه هذه الدراسة إلى المعرفة الحالية. يجب علينا أيضاً مراعاة الإطار النظري عند تصميم البحث. ويساعدنا هذا في اختيار الأساليب والأدوات التي ستكون مفيدة في إنشاء دراستنا ومن هذه الأدوات ما يلي:

- الاطلاع على الدراسات السابقة وكيفية استطلاعها وربطها مع الموضوع البحثي.
- مراجعة النظريات وكيفية ربطها بمتغيرات البحث.
- تتابع فصول المنطلق النظري.
- كيفية كتابة المنطلق النظري.
- مكونات المنطلق النظري في البحث العلمي.

8. المنهجية وطرق البحث:

أن اختيار منهج الدراسة يخضع لطبيعة الموضوع المدروس وكذا الهدف منه حيث يعرف منهج الدراسة بأنه "الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول إلى الحقيقة أو مجموعة من الحقائق في أي موقف من المواقف ومحاولة اختبارها للتأكد من صلاحيتها في مواقف أخرى وتعميمها تنصل إلى ما نطلق عليه اصطلاحاً نظرية وهي هدف كل بحث علمي. ويعرف المنهج بأنه "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة"

ويعتبر المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج شيوعاً في العلوم الاجتماعية للوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث".

المنهج التحليلي: يعرف المنهج التحليلي في البحوث العلمية على أنه تفكيك للمشكلة ودراسة الجزئيات بدقة، من خلال التحليل والنقد.

وتم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في دراسة القيادة واثارها على أداء الموظفين.

وتحتوي منهجية البحث على ثلاث مطالب

- المطلب الأول ويشمل أسلوب الدراسة حيث سيتم توضيح كيفية تصميم الدراسة ومنهج الدراسة
- ويعرض المطلب الثاني كل من مجتمع الدراسة وعينتها حيث سيتم تقديم تعريف بالمؤسسة محل الدراسة
- وفي المطلب الثالث تم عرض نتائج اختبار ثبات الدراسة وصدقها.

المطلب الأول: أسلوب الدراسة

أولاً: تصميم الدراسة:

عرف تصميم البحث على أنه خطة أو مخطط يوضح مواصفات العمليات اللازمة من أجل اختبار فرضية معينة في ظل الشروط المتوفرة. ويسمح تصميم البحث بتحريك مختلف عناصر البحث (الإطار النظري الاشكالية التحليل والنتائج).

إن للطريقة الافتراضية-الاستنتاجية لها سبع خطوات هي

1- الملاحظة -	5- تجميع البيانات الإضافية
2- جمع البيانات الأولية	6- تحليل البيانات
3- تكوين الإطار النظري	والاستنباط
4- تكوين الفرضيات	

وفي إطار الاعتماد على الطريقة الافتراضية-الاستنتاجية تم تقديم شرح نظري لمتغيرات الدراسة الأنماط القيادية واثارها على الاداء الوظيفي كما تم شرح العلاقة بين المتغيرين واعتمادا على الدراسات السابقة تم بناء مجموعة فرضيات من نظريات موجودة سابقا ومن ثم اختبار هذه الفرضيات من أجل الخروج بمجموعة نتائج يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

وفي الجانب التطبيقي:

تم الاعتماد على المنهج الكمي حيث تسمح البحوث الكمية للباحث من تعريف ودمج نفسه ضمن المشكلة أو المفهوم قيد الدراسة وفي هذا المنهج يتم التركيز على السلوكيات الحقيقية والسببية وتكون المعلومات في شكل رقمي حيث يمكن تصنيفها وتلخيصها في شكل كمي وتحليلها إحصائيا.

ثانيا: جمع بيانات الدراسة

أنواع مصادر البيانات:

ويوجد اربعة أنواع من مصادر جمع البيانات هي الملاحظة.

أ - الملاحظة:

"تعد الملاحظة نقطة البداية في أي دراسة علمية حيث أنها تحتل أهمية كبيرة في البحوث

الميدانية حيث يتم بهذه الطريقة جمع البيانات عن طريق مشاهدة

ب - الاستبيان:

يعرف الاستبيان بأنه: "أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجري تعبئتها من قبل

المستجيب

ج. المصادر الأولية:

هي المصادر التي يمكن اعتمادها كمصادر موثوق بصحتها وعدم الشك فيها مثل: المخطوطات والرسائل واليوميات

والدراسات الميدانية والكتب والمؤتمرات

د. المصادر الثانوية:

هي كتب استقت بياناتها ومعلومات من مصادر ثانوية أو بالاعتماد على المقالات ورسائل التخرج تم الاعتماد بدرجة

كبيرة على الكتب والمقالات

ثالثاً: أداة الدراسة

باعتبار أن الدراسة الحالية اعتمدت بدرجة كاملة على الاستبيان في جمع البيانات الأولية فسيتم أولاً تعريف

الاستبيان ومن ثم توضيح محتوى الاستبيان المستخدم في الدراسة الحالية.

وتم تقسيم الاستبيان لهذه الدراسة إلى ثلاثة محاور تعلق

المحور الأول منه بالمتغيرات لديموغرافية:

- الجنس
- العمر
- المستوى التعليمي

- وعدد سنوات الخبرة

بينما خصص المحور الثاني للمتغير التابع تطوير المسار الوظيفي احتوى على أربعة عشر مؤشر قياس لثلاثة أبعاد هي:

- تخطيط المسار الوظيفي (ستة مؤشرات قياس)

- الترقية (أربعة مؤشرات)

- التدريب (أربعة مؤشرات).

وتعلق المحور الثالث بأبعاد المتغير المستقل الأنماط القيادية والذي احتوى على واحد وعشرين مؤشر قياس وهي مؤشرات سلم ليكرث الخماسي والمتوسط الحسابي.

رابعاً: أساليب التحليل:

لقد استخدم في التحليل برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وهو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة ومنها
ويستخدم في منهجية البحث الأساليب التالية:

1- المتوسط الحسابي	5- معامل الالتواء
2- الانحراف المعياري	6- معامل التفلطح
3- معامل الارتباط بيرسون	7- تحليل الانحدار المتعدد
4- معامل كرو نباخ ألفا	8- تحليل الانحدار البسيط

المطلب الثاني: مجتمع الدراسة وعينتها

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والمنهج التحليلي وتمّ توظيف هذا المنهج للكشف عن واقع ممارسة القيادة الموزعة لدى القيادات الإدارية في العمدات المساندة للجامعات السعودية والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية للمتغيرات الديموغرافية للقيادات الإدارية بالجامعات السعودية.

- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة أفراد الكادر الإداري للعمدات المساندة من عمداء ووكلاء ومديري الإدارات والوحدات الإدارية والإداريين في الجامعات الحكومية السعودية ونظراً لكبر مجتمع الدراسة فقد تم الاقتصار على ثلاث جامعات حكومية ممثلة للمناطق الثلاث الرئيسية للمملكة العربية السعودية:

1. جامعة الملك سعود بالرياض ممثلة عن المنطقة الوسطى.

2. جامعة الملك عبد العزيز ممثلة للمنطقة الغربية.

3. جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالأحساء ممثلة عن المنطقة الشرقية.

التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

وقد تم اختيار هذه الجامعات باعتبارها أكبر الجامعات في هذه المناطق من حيث عدد الطلاب وأعضاء هيئة تدريس والإداريين.

- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من فئتين وذلك على النحو التالي:

الفئة الأولى: تشمل عينة عشوائية طبقية من الموظفين الإداريين بالجامعات الحكومية السعودية الثلاث.

الفئة الثانية: تشمل عينة عشوائية طبقية من القيادات الإدارية بالعمدات المساندة بالجامعات الحكومية السعودية الثلاث.

المطلب الثالث توصي الدراسة بما يلي:

زيادة الحوافز المادية والمعنوية للكوادر الإدارية ممن يمارسون أدوراً قيادية في الجهة الإدارية حيث كشفت النتائج أن قلة الحوافز المادية من الصعوبات التي تواجه القيادات الإدارية في ممارسة القيادة الموزعة بالجامعات السعودية. التوعية المستمرة حول أهمية العمل بروح الفريق في الجهة الإدارية ودور فرق العمل في إنجاز الأعمال بسرعة ودقة حيث بينت النتائج أن ضعف ثقافة العمل بروح الفريق في يشير مفهوم الثبات إلى اتساق أداة القياس أو إمكانية الاعتماد عليها وتكرار استخدامها في القياس للحصول على نفس النتائج.

خلاصة منهجية البحث:

لقد تناول البحث في أنماط القيادة واثارها على الأداء الوظيفي والإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في دراسة موضوع أثر الأنماط القيادية على أداء الموظفين الإداريين في ثلاث جامعات سعودية في معالجة الموضوع والوصول إلى المرحلة الأخيرة من البحث تحليل البيانات واستخلاص ونتائج الدراسة.

9. أدوات الدراسة:

وتأتي أهمية الدراسة هي الاختيار الأمثل والصحيحة في أدوات المستخدمة في عملية البحث والدراسة ومن تلك الأدوات يمكن استخدامها هي التقييم العام في أداء القيادة وإدارتها للموظفين عبر الوسائل الورقية أو الالكترونية منها ويأتي ذلك التقييم عن طريق الموظفين أنفسهم.

ومن الأدوات المستخدمة أيضا في تقييم الانتاجية لدى الموظفين وتأثرهم بإدارتهم ومدى رضاهم في عملهم وأدائهم.

10. مجالات الدراسة:

لا شك ان القيادة والإدارة هي جزء الأهم في اي من المنشآت او قطاعات العمل وحيث تأتي أهمية دراستنا في اختيار المجالات المتاحة لعمل البحث الدراسي عنها ومن الأمثلة الفعلية هي المنشآت الحكومية (التعليمية والصحية والتجارية) وايضا القطاعات الصناعية والخدماتية الخاصة .

11. التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:

يتم عمل التبويب المقترح والخطة الزمنية بناء على الدراسات السابقة الي تم الإشارة لها في المراجع لهذا المقترح وسوف يأخذ في الحسبان الخطة الزمنية لتقديم هذا البحث لهذا الفصل، حيث سيتم الالتزام بوقت الانتهاء من مشروع البحث حسب الخطة الموضوعية له من قبل إدارة الجامعة وهي حتى نهاية الفصل الدراسي .

12. قائمة المراجع والمصادر المبدئية:

سيتم إضافة مراجع أخرى لاحقاً عند الحاجة لها اثناء عمل هذه المشروع البحثي.

- زهير ثابت، كيف تقييم آداب الشركات والعاملين، دار فباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 2001
- سهيلة محمد عباس، علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، طبعة 3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003 م.
- عبد الرحمن محمد عيساوي، علم النفس والإنتاج، دار المعرفة الجامعية، طبعة 2، مصر، 2003 م.
- عبد السلام أبو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2002 م.
- النمر، سعود بن محمد وآخرون، الإدارة العامة: الأسس والوظائف، مكتبة الشقرب طبعة 6، الرياض، 2006 م.
- نواف كنعان، القيادة الإدارية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2002 م.
- وليد حميد رشيد الأميري، تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2016 م.