

عنوان المشروع

أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص
دراسة حالة شركة سدافكو للأغذية والألبان بجدة
في المملكة العربية السعودية

اسم الطالبة

أميرة عبدالله الشاعر

٢٠٢١٢٠٥٤٦١

مشروع تخرج

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. مني مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

الفصل الأول

جدول المحتويات

٤.....	مقدمة البحث
٦.....	مشكلة البحث
٧.....	أهمية البحث
٩.....	أسئلة البحث
١٢.....	أهداف البحث
١٣.....	فرضيات البحث
١٣.....	نطاق الدراسة
١٤.....	مخطط المشروع
١٥.....	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١٧.....	قائمة المراجع
١٩.....	قائمة الملاحق
٢٣.....	استبيانات لمتغيرات البحث
٣٠.....	الفصل الثالث : منهجية البحث
٣٧.....	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

مقدمة البحث

القيادة عملية تتميز بفاعلية مستمرة وهي تعبر عن علاقة شخص بآخر فهي العلاقة القائمة بين الرئيس والمرؤوسين والتي بواسطتها يمكن للرئيس أن يؤثر تأثيراً مباشراً على سلوك الأفراد الذين يعملون معه وأن يعطي المعلومات الضرورية لقراراته، وديناميكية القيادة تعود إلى الاستمرارية في تغير ظروف المشروع الذي يتطلب تغيير متواصل في خطط وسياسات المشروع كذلك الإنسان نفسه في تغير مستمر فسلوك الفرد يتغير دائماً خلال حياته وهذا التغير يجعل من الضروري أن يكون هناك تعديل في العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

إن القيادة بصفة عامة تعد حلقة الوصل بين الموارد البشرية بالمنشأة وخططها وتصوراتها المستقبلية وتعتبر البوتقة التي تنصهر وتتفاعل من خلالها كافة المفاهيم والاستراتيجيات الإدارية وتدعم القوى الإيجابية في المنشآت وتقلص الجوانب السلبية قدر الإمكان وتمكن من السيطرة على مشكلات العمل وحلها وحسم الخلافات وتنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم مورد للمنشأة ، كما إن الأفراد يتخذون من القائد قدوة لهم بمعنى آخر قد اكتسبت هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تناولت موضوعاً ذا أهمية استراتيجية في مجال تطوير القيادة الإدارية الناجحة ، فقد تناولت الدراسة بالتحليل موضوع أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص.

يعتبر التطوير والتغيير التنظيمي في منظمات الأعمال من أهم العمليات التي يجب على القادة الإداريين والمشرفين فهمها وإدراكها وتبنيها وذلك لضمان أداء فعال وناجح وتتبع أهمية التطوير والتغيير التنظيمي، من كون العصر الذي نعيش فيه هو عصر التطورات والتغييرات المستمرة والسريعة، ليس على البيئة العامة الخارجية فحسب، بل على بيئة المنظمة الإدارية أيضاً وفي شتى النواحي تعد القيادة سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام من الوظائف الرئيسية المعنية بعمليات التوجيه والتطوير والتحديث في أداء المنشآت وعنصر هاماً لتفعيل قدرة المنظمات على أداء دورها وتحقيق أهدافها. ويمثل سلوك القيادات واتجاهاتها مؤشراً هاماً في معرفة نوع الجهود المبذولة من قبلها لتحسين الأداء وتطوير المنظمات والموارد البشرية (أبو النصر – ٢٠٠٩)

تعتبر مجموعة شركات سداكو من الشركات الرائدة المأمول أن يتحقق من خلالها النهوض باقتصاد المملكة العربية السعودية والمشاركة الفعالة في دفع عملية التطوير والنمو خاصة في هذا المجال الهام والذي يعتبر طفرة جديدة بالمملكة فهذه المجموعة تشكل إحدى أهم المشروعات التنموية الكبرى التي شهدتها المملكة وهو يدخل الألفية الثالثة

ونظراً لأهمية هذا النشاط وما يقتضيه من أساسيات وخاصة الحاجة لتنمية القيادات الإدارية والفنية والنهوض بها للاطلاع بمهامها بالمستوى الذي يساعد على تحقيق الأهداف ويساعد على التحسين المستمر

في المساهمة في هذا الجانب عن طريق البحث في تقييم الواقع الحالي وتحديد ما يلزم لترقية أداء الكوادر العاملة ورفع كفاءتها وتوسيع آفاق فكرها حتى تأتى أكلها في التطوير والتحسين.

إن دور القيادة في إدارة الأداء وتقويمه وتطويره يعتبر مجالاً خصباً للدراسة والتحليل.

وفي الحقب التاريخية الماضية كان لهذا الدور أثر كبير في تطوير العمليات والممارسات الإدارية على أرض الواقع.

ويظهر ذلك فيما توضحه العبا ارت الإدارية في المواقع المختلفة من إسهامات رائعة كان لها الأثر في ترسيخ أسس ومفاهيم جديدة للإدارة في جوانبها المتعددة، كما أكد ذلك الدور الوثيق

بين عمليتي الإدارة والقيادة والدور المتعدد الجوانب الذي تقوم به القيادة في مجال العمل الإداري تخطيطاً وتنظيماً وتطويراً. وقد تلاحظ إن القيادة في المنظمات والشركات الخاصة هي الأقدر على إحداث وإدخال تطوير حقيقي وتفاعل في أداء العاملين وذلك لطبيعة القطاع الذي تنتمي إليه وما يتميز به من مرونة وتنافس وتسابق يتطلب اليقظة المستمرة والنشاط المتواصل والذكاء والمهارات العالية في تصميم المواقف وتدبر ما يحتاج له كل موقف، وبالتالي فهي تعطى لهذه المهمة قدراً كافياً من العناية والاهتمام، كما إن إدارة وتطوير الأداء عملية تنبع في أساسها من دافع ذاتي صادق وقدرة تأهيلية متكاملة لدى القيادات المسؤولة في المنظمة باعتبارها

الأعرف بمواطن القوة والضعف في الأداء وبالتالي بالمسارات التطويرية المنشودة المطلوب إحداثها وقد وضعت أهداف وأسئلة وفرضيات البحث في الإطار العلمي الذي يمكن من خلاله معرفة وتحليل الدور الذي تقوم به القيادات في إدارة أداء الموارد البشرية ومراقبته وتقويمه وتطويره وكذلك الكشف عن ماهية العقبات والمعوقات التي تعترض أداء العاملين والأساليب العلاجية المتبعة في التخفيف من حالة النقص أو الضعف أو القصور في متغيرات الأداء أو التقلب عليها بالإضافة إلى معرفة المهارات القيادية لمديري سداكو والسمات التي تميزهم ومدى أثر التدريب والتعليم في تطوير هذه المهارات القيادية (أبو النصر -

٢٠٠٩) وتعتبر القيادة من أهم أدوات التوجيه فاعلية، فهي الوسيلة الأساسية التي عن طريقها يستطيع المدير بث روح التآلف بين العاملين في المنظمة.

إن العصر الإداري الحديث بمعطياته ومقدارته المتطورة لا يعترف بالدور السلطوي اللامحدود للقيادات الإدارية العليا بل إننا نعلم هؤلاء القادة إذا قلنا إن أمور هذا العالم تسير بمشيتهم وإرادتهم وقراراتهم. إننا نعيش في عصر الخبراء المهنيين والتقنيين. إنهم هذه الشريحة المتضخمة من القادة الإداريين والمديرين التنفيذيين والمستشارين الفنيين التي باتت تصنع في العالم المتقدم القرار الإداري والاقتصادي والاجتماعي (سادلر - ٢٠٠٨)

إن القيادة العليا في منظمات الأعمال تلعب دوراً كبيراً في وضع استراتيجية هذه المنظمات بالإضافة إلى وضع الخطط الاستراتيجية طويلة وقصيرة الأجل لذلك لابد من امتلاك هؤلاء القادة مهارات عالية حتى ينجحوا في أداء أعمالهم.

مشكلة البحث

يهدف البحث الحالي الى دراسة تأثير دور القيادات الإدارية في إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي بالقطاع الخاص حيث تلعب الإدارة دورا كبيرا في تطوير وتنمية الشركة وذلك من خلال احداث تغييرات وتحسينات في مختلف الجوانب وبالتالي يكون لها تأثير كبير على القطاع الخاص.

يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات البحثية التالية:

محاولة التعرف على الدور الاستراتيجي للقيادة الإدارية الناجحة في تطوير مهارات مديري الإدارة العليا في مجموعة شركات جياذ الصناعية وإعدادهم لمجابهة تحديات المنافسة والتنمية وتقييم الواقع الحالي في الاتي:

هل هنالك مهارات قيادية مميزة للمدراء العاملين بشركات سدافكو؟ هل توجد علاقة دالة بين المهارات المتوفرة للمدراء بشركة سدافكو ومستوياتهم التعليمية؟

هل توجد فروق في المهارات القيادية للمدراء العاملين في شركة سدافكو بناء على سنوات الخبرة؟

تلعب القيادات الإدارية دورًا محوريًا في إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي بالقطاع الخاص. ويُعدّ هذا الدور أكثر أهمية في ظل التطورات المتسارعة في مختلف المجالات، والتحديات التي تواجهها الشركات في بيئة الأعمال التنافسية.

تحديد الرؤية والرسالة والأهداف: تُعدّ الرؤية والرسالة والأهداف بمثابة خارطة الطريق التي تُشير عمل الشركة، وتُحدد مسارها نحو المستقبل. ولذلك، فإنّ دور القيادات الإدارية يتمثل في تحديد هذه العناصر بشكل واضح ومُلهم، لكي تُشكل مصدرًا للتحفيز والتوجيه للموظفين.

التخطيط والتدبير: تُعدّ عملية التخطيط والتدبير من أهم الأدوات التي تُساعد على إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي. وتشمل هذه العملية تحديد الأهداف، ووضع الخطط والبرامج لتحقيقها، وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذها.

التواصل الفعال: يُعدّ التواصل الفعال من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها القادة. ولذلك، فإنّ دورهم يتمثل في التواصل مع الموظفين بشكل شفاف وفعال، لشرح أهداف التطوير والتغيير التنظيمي، ومناقشة المخاوف والتحديات التي قد تواجههم.

تحفيز الموظفين: يُعدّ تحفيز الموظفين من أهم العوامل التي تُساعد على إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي. ولذلك، فإنّ دور القيادات الإدارية يتمثل في خلق بيئة عمل إيجابية، وتوفير فرص التطوير والتدريب للموظفين، وتقدير

إنجازاتهم.

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في كونه قد تناول بعداً جديداً لم ينل بعد الاهتمام الكافي من قبل الباحثين وهو التعرف على البعد الاستراتيجي للقيادة الإدارية العليا في تطوير منظمات القطاع الخاص.

قد يوفر هذا البحث للعاملين في الإدارة العليا (متخذي القرار) فكرة جلية في مدى اعتماد الأنشطة الإدارية لديهم على القيادات الإدارية ومدى علاقتها بعمليات التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي.

أيضاً قد يوفر هذا البحث للباحثين أساساً نظرياً وآخر عملياً متمثلاً في المؤشرات المستخدمة لقياس مدى نجاح عمليات التطوير والتغيير التنظيمي من خلال القيادات الإدارية.

أهمية دراسة البحث النظرية:

تبحث الدراسة في دور القيادات الإدارية في إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي بالقطاع الخاص تهدف إلى:

التعرف على الدور الاستراتيجي للقيادة الإدارية الناجحة في تطوير مهارات مديري الإدارة العليا.

إعدادهم لمجابهة تحديات المنافسة والتنمية.

تقييم الواقع الحالي في مجموعة شركات جياذ الصناعية.

تكمن أهمية البحث النظري في:

تناوله بعداً جديداً لم ينل بعد الاهتمام الكافي من قبل الباحثين وهو التعرف على البعد الاستراتيجي للقيادة الإدارية العليا في تطوير منظمات القطاع الخاص.

توفيره للعاملين في الإدارة العليا (متخذي القرار) فكرة جلية في مدى اعتماد الأنشطة الإدارية لديهم على القيادات الإدارية ومدى علاقتها بعمليات التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي.

توفيره للباحثين أساساً نظرية وأخرى عملية متمثلة في المؤشرات المستخدمة لقياس مدى نجاح عمليات التطوير والتغيير التنظيمي من خلال القيادات الإدارية.

يُعد البحث ذا أهمية نظرية كبيرة لكونه يُقدم فهماً أعمق لدور القيادات الإدارية في إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي بالقطاع الخاص.

تبرز أهمية البحث التطبيقية في النقاط التالية:

١. توفير فهم عميق لدور القيادة الإدارية في التطوير والتغيير:

يُقدم البحث تحليلاً دقيقاً للدور الاستراتيجي للقيادة في إحداث تغيير إيجابي داخل المنظمات. يُحدد البحث المهارات والقدرات التي يجب أن يتمتع بها القادة لقيادة التغيير بفعالية. يُساعد البحث في تقييم فاعلية ممارسات القيادة الحالية وتحديد مجالات التحسين.

٢. مساعدة متخذي القرار في الإدارة العليا:

يُقدم البحث توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين ممارسات القيادة وتعزيز التطوير والتغيير. يُساعد البحث في تقييم تأثير الأنشطة الإدارية على عمليات التطوير والتغيير. يُساعد البحث في تحديد الموارد اللازمة لدعم القادة في جهودهم لتحقيق التغيير.

٣. توفير إطار نظري وعملي للباحثين:

يُقدم البحث إطاراً نظرياً لفهم دور القيادة في التطوير والتغيير. يُقدم البحث مؤشرات لقياس مدى نجاح عمليات التطوير والتغيير من خلال القيادات الإدارية. يُشجع البحث على إجراء المزيد من الدراسات حول دور القيادة في مختلف السياقات.

٤. تحسين كفاءة وفعالية المنظمات:

يُساعد البحث في تحسين أداء المنظمات من خلال تعزيز التطوير والتغيير. يُساعد البحث في زيادة قدرة المنظمات على التكيف مع التحديات والفرص الجديدة. يُساعد البحث في خلق بيئة عمل إيجابية وتحفيزية للموظفين.

أسئلة البحث

- ما هو أثر القيادة على تطوير الشركة؟
- ما هي الأساليب والمهارات القيادية التي تُستخدم في شركة سداكو للأغذية والألبان؟
- ما هي العوامل التي تُعيق أو تُساعد القيادة في تحقيق أهدافها؟
- ما هي التوصيات لتحسين ممارسات القيادة في الشركة؟
- ما هي الأدوات والطرق التي يستخدمها القادة لتحفيز الموظفين وتحقيق التميز في الأداء؟
- ما هي العوامل التي تُعيق دور القيادة في تطوير المنظمات الخاصة؟
- ما هي أفضل الممارسات القيادية التي تُساهم في تحقيق النجاح في القطاع الخاص؟
- ما هي أهم خصائص القيادة الفعّالة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص؟
- ما هي أهم الأساليب والطرق التي يستخدمها القادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص؟
- ما هي أهم التحديات التي تواجه القادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص؟

أساليب ومهارات القيادة في شركة سداكو للأغذية والألبان

الأساليب والمهارات القيادية:

- تستخدم سداكو للأغذية والألبان مزيجًا من الأساليب والمهارات القيادية، تشمل:
- القيادة التحويلية: تركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف الشركة.
 - القيادة المشاركة: تُشرك الموظفين في صنع القرار وتُشجع على العمل الجماعي.
 - القيادة المُوجهة: تُقدم التوجيه والدعم للموظفين لتحقيق أفضل النتائج.
 - القيادة الديمقراطية: تُعطي الموظفين حرية التعبير عن آرائهم والمشاركة في صنع القرار.

تأثير القيادة على تطوير الشركة:

- للقيادة تأثير كبير على تطوير سداكو للأغذية والألبان،
- زيادة الإنتاجية: تُساهم القيادة الفعّالة في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
 - تحسين الابتكار: تُشجع القيادة على الابتكار وخلق بيئة عمل إيجابية.
 - تعزيز التميز: تُساهم القيادة في تحقيق التميز في الأداء وتحسين جودة المنتجات.
 - تطوير الكوادر البشرية: تُساعد القيادة في تطوير مهارات الموظفين ورفع كفاءتهم.

العوامل التي تُعيق أو تُساعد القيادة في تحقيق أهدافها:

عوامل مُعيقة:

- عدم وضوح الرؤية :عدم وجود رؤية واضحة لأهداف الشركة يُعيق عمل القادة.
- عدم كفاية الموارد :نقص الموارد المالية أو البشرية يُعيق تحقيق أهداف الشركة.
- عدم وجود خطط استراتيجية :عدم وجود خطط استراتيجية واضحة يُعيق عمل القادة.
- المقاومة للتغيير :قد يُقاوم بعض الموظفين التغيير، مما يُعيق عمل القادة.

عوامل مُساعدة:

- وجود رؤية واضحة :وجود رؤية واضحة لأهداف الشركة يُساعد القادة على تحقيقها. .
- كفاية الموارد :توفر الموارد المالية والبشرية اللازمة يُساعد القادة على تحقيق أهدافهم.
- وجود خطط استراتيجية :وجود خطط استراتيجية واضحة يُساعد القادة على توجيه عمل الموظفين.
- دعم التغيير :دعم التغيير من قبل الإدارة العليا والموظفين يُساعد القادة على تحقيق أهدافهم.

توصيات لتحسين ممارسات القيادة في الشركة:

- تطوير برامج تدريبية للقيادة :تُساعد هذه البرامج على تطوير مهارات القادة وتحسين أدائهم.
- تشجيع التواصل بين القادة والموظفين :يُساعد التواصل الفعال على بناء الثقة بين القادة والموظفين.
- خلق بيئة عمل إيجابية :تُساهم بيئة العمل الإيجابية في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.
- تقييم أداء القادة بشكل دوري :يُساعد تقييم أداء القادة على تحسين ممارساتهم وتطوير مهاراتهم.

أهم خصائص القيادة الفعالة في المنظمات الخاصة

- الرؤية الواضحة :يجب أن يكون لدى القادة رؤية واضحة لأهداف المنظمة.
- القدرة على تحفيز الموظفين :يجب أن يكون لدى القادة القدرة على تحفيز الموظفين وتحفيزهم على تحقيق أفضل النتائج.
- مهارات التواصل الفعال :يجب أن يكون لدى القادة مهارات تواصل فعالة للتواصل مع الموظفين والعملاء والشركاء.
- مهارات حلّ المشكلات :يجب أن يكون لدى القادة مهارات حلّ المشكلات بشكل فعال.

-القدرة على التكيف مع التغيير: يجب أن يكون لدى القادة القدرة على التكيف مع التغيير في بيئة العمل.

الأدوات والطرق التي يستخدمها القادة لتحفيز الموظفين وتحقيق التميز في الأداء

-تحديد الأهداف: تحديد أهداف واضحة للموظفين وربطها بأهداف المنظمة.

-تقديم التقدير والمكافآت: تقديم التقدير والمكافآت للموظفين على إنجازاتهم.

-خلق بيئة عمل إيجابية: خلق بيئة

ما هي أهم خصائص القيادة الفعالة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص؟

الخصائص:

-الرؤية الواضحة: القدرة على تحديد اتجاه واضح للمنظمة وتوصيلها إلى جميع الموظفين.

-التواصل الفعال: التواصل مع الموظفين بشكل واضح ومباشر ومُلم.

-التحفيز: تحفيز الموظفين على العمل بجد وإبداع.

-التمكين: إعطاء الموظفين الصلاحيات والمسؤولية لاتخاذ القرارات.

-التطوير: مساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

-الذكاء العاطفي: فهم مشاعر الموظفين والتعامل معها بشكل مناسب.

-المسؤولية الاجتماعية: الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع.

ما هي أهم الأساليب والطرق التي يستخدمها القادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص؟

الأساليب والطرق:

-التخطيط الاستراتيجي: وضع خطط استراتيجية واضحة لتحقيق أهداف المنظمة.

-التفويض: تفويض المسؤوليات إلى الموظفين.

-التقييم: تقييم أداء الموظفين بشكل منتظم.

-التدريب والتطوير: توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين.

-التحفيز: استخدام أساليب التحفيز المختلفة لزيادة دافعية الموظفين.

-حلّ المشكلات: حلّ المشكلات التي تواجه المنظمة بشكل فعال.

-التواصل الفعال: التواصل مع الموظفين بشكل واضح ومباشر.

ما هي أهم التحديات التي تواجه القادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص؟

التحديات:

-التغيرات السريعة في بيئة الأعمال :مواكبة التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

-المنافسة الشديدة :التنافس مع الشركات الأخرى في نفس القطاع.

-الوصول إلى المواهب :جذب المواهب المتميزة إلى المنظمة.

-الحفاظ على الموظفين :الحفاظ على الموظفين المتميزين في المنظمة.

-إدارة التغيير :إدارة التغيير بشكلٍ فعّال.

-الضغوط المالية :التعامل مع الضغوط المالية التي تواجه المنظمة.

أهداف البحث

• التعرف على دور القيادات الإدارية العاملة في شركة سداكو السعودية في إنجاح عملية التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي.

• التعرف على مدى علاقة ومقدرة القيادات الإدارية في كافة المستويات القيادية داخل شركة سداكو السعودية بفعالية عملية التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي في الشركة المذكورة.

• توضيح معنى ومفهوم القيادة الإدارية والكيفية التي يتم بها اختيار القادة الإداريين ومعرفة أهمية هذا الدور في تطوير المنظمات ووصف عملية القيادة وتحليلها.

• التعرف على الفرق في المهارات القيادية لدى المدراء بشركات سداكو بناء

على سنوات العمر

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى:

-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند نسبة (5 %) بين القيادات الإدارية بحسب نمطها نوع القيادة وإنجاح عملية التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي.

الفرضية الرئيسية الثانية:

-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند نسبة (5 %) بين قدرة القيادة الإدارية وإنجاح عملية التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

-هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند نسبة (5 %) بين قدرة القيادة الإدارية والنمط القيادي المستخدم في الشركة.

نطاق الدراسة

شركة سدافكو للأغذية والألبان بجدة، المملكة العربية السعودية.

شركة سدافكو هي إحدى أكبر شركات الأغذية والألبان في المملكة العربية السعودية، ولها تاريخ طويل من

النجاح والابتكار. تأسست الشركة عام 1976 ، وتوفر اليوم مجموعة واسعة من المنتجات الغذائية عالية الجودة

للمستهلكين في جميع أنحاء المملكة.

تتمتع سدافكو بثقافة قوية للقيادة، وتؤمن بأهمية القادة الفاعلين في تحقيق أهدافها الاستراتيجية . وتلتزم الشركة

بتطوير وتدريب قادتها الحاليين والمستقبليين، وتوفر لهم العديد من البرامج والفرص للتعلم والنمو.

يجعل تركيز سدافكو على القيادة الشركة مكانًا مثاليًا لدراسة أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص.

مخطط المشروع

الإطار العام للدراسة

الإطار النظري

منهجية البحث

مناقشة النتائج والخاتمة

التحليل الإحصائي

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

يُعدّ البحث العلمي أداةً أساسيةً لفهم الظواهر وتطوير المعرفة، وتُعدّ الدراسات السابقة ركيزةً أساسيةً لأيّ بحثٍ علميٍّ جديد.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة على تطوير المنظمات في القطاع الخاص، من خلال دراسة حالة شركة سدا فكو للأغذية والألبان بجدة، المملكة العربية السعودية.

نظرة عامة على البحث العلمي:

يُعدّ البحث العلمي أداةً أساسيةً لفهم الظواهر وتطوير المعرفة. وتُعدّ الدراسات السابقة عنصراً هاماً في أي بحثٍ علميٍّ، حيث تُقدّم إطاراً نظرياً ومنهجياً يُبنى عليه البحث الحالي.

-أهمية إجراء الدراسات السابقة:

□ **تحديد الفجوات المعرفية:** تُساعد الدراسات السابقة على تحديد الثغرات في المعرفة المتاحة حول موضوع البحث، مما يسمح للباحث بتوجيه بحثه نحو تلك الفجوات.

□ **تجنب تكرار الأخطاء:** تُساعد الدراسات السابقة على تجنب تكرار الأخطاء التي وقع فيها الباحثون السابقون، مما يُحسّن من جودة البحث الحالي.

□ **تطوير المعرفة:** تُساهم الدراسات السابقة في تطوير المعرفة حول موضوع البحث، من خلال إضافة معلومات جديدة أو تفسير المعلومات الموجودة بطريقة مختلفة.

دراسات سابقة:

← حمود خضير كاظم (٢٠٠٢) ، " السلوك التنظيمي " دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى.

← درة، عبد الباقي (١٩٨١) ، " التغيير في المنظمات، مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية جامعة بغداد، مركز البحوث، مجلد (٩) عدد (٤) .

← روبنسون، دانا جاينس (٢٠٠٠) ، " التغيير " : أدوات تحول الأفكار إلى نتائج "، تعريب إصدارات بميك، الإشراف العلمي : د /عبد الرحمن توفيق، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، القاهرة.

← السلمي ، علي ، (١٩٨٣) ، تحليل النظم السلوكية "، مكتبة غريب، القاهرة.

← الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (١٩٩٨) ، " الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي "، عمان، مطبعة وائل للنشر.

← الطجم، عبد الله عبد الغني (١٩٩٥) ، " التطوير التنظيمي والمفاهيم والنماذج والاستراتيجيات جدة، دار حافظ للنشر والتوزيع.

← رضوان شفيق السلوكية الإدارية المؤسسة الجامعية للدراسة والنشر والتوزيع، 1994 م. سالم، فؤاد الشيخ وآخرون، (المفاهيم الإدارية الحديثة)، مركز الكتب الأردني، ١٩٩٤ م.

قائمة المراجع

١. مدحت أبو النصر، قادة المستقبل، القاهرة، المجموعة العربية للنشر، ط 1، (القاهرة ، 2009م) ص9 .
٢. أيمن النحاس ومحسن هلال، مبادئ الإدارة، ط 1 ، مكتبة الوفاء القانونية (الإسكندرية، 2009 م) ص227 .
٣. فليب سادلر، القيادة، ترجمة هدى فواد، مجموعة النيل العربية، (القاهرة 2008 م) ، ص11 .
٤. حسنين العجمي ، القيادة الإدارية والتنمية البشرية ، ط 2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع (عمان ، 2010 م) ص17 .
٥. طارق طه ، الإدارة ، دار الفكر الجامعي (الإسكندرية ، 2008 م) ص555 .
٦. د. فؤاد الشيخ سالم وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، الطبعة الرابعة، مركز الكتب الأردني، 1994 م، ص185 .
٧. الإدارة الاستراتيجية، نقلاً عن The Basis of Social Power, 150 - 167 French and Raven .
٨. د. سعد غالب ياسين، الإدارة الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1998 م، ص. 89
٩. دراسة مصطفى الطيب ابو قناية بعنوان (مفاهيم الإدارة الاستراتيجية لدى القيادات الإدارية وأثرها في تطوير أداء المنشأة) (الخرطوم) 2002 رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال بجامعة الخرطوم.)
١٠. الجميلي، مطر بن عبد المحسن ، 2008 ، الانماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين من وجهة نظر موظفي مجلس الشورى ، رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ،السعودية.
١١. الشقحاء، عادل بن صالح، ٢٠٠٣ ، علاقة الانماط القيادية بمستوى الابداع الاداري رسالة ماجستير غير منشوره جامعة نايف للعلوم الأمنية ، السعودية.
١٢. العازمي، محمد بزيح حامد ٢٠٠٦ القيادة التحويلية وعلاقتها بالابداع الاداري . رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، السعودية.
١٣. المغربي، كامل ، وآخرون، (أساسيات في الإدارة)، دار الفكر للنشر والتوزيع، ١٩٩٥ م ص - ١٦٤ .

١٤. كشمولة، عمر محمد صبحي ٢٠٠٧ تأثير النمط القيادي في بناء القدرات الاستراتيجية للمنظمة رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق.
١٥. مجممي ناصر محمد ابراهيم ٢٠٠٣ انماط القيادة في بعض المؤسسات الصناعية الخاصة علاقتها بالنمو المهني لدى العاملين في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، السعودية
١٦. القريوتي محمد قاسم، ٢٠٠٩ السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، الطبعة الخامسة دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
١٧. النمر، سعود بن محمد ١٤١٧ هـ، الادارة العامة الاسس والوظائف. الطبعة الرابعة، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض، السعودية.
- حريم، حسين (٢٠٠٤) ، السلوك التنظيمي :سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، دار ومكتبة حامد__.

فصل الملاحق

استبيان

تحية طيبة،

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المعد لأغراض البحث العلمي بهدف اتمام أطروحة بعنوان " دور الابتكار في تحسين مردودية المشاريع الفلاحية "، والذي نسعى من خلاله إلى التعرف على آرائكم حول المحاور التي تتضمنها استمارة الاستبيان، والتي نوضح مدلولاتها فيما يلي:

الابتكار: على مستوى الوحدة او المشروع فان الابتكار يمثل إطلاق منتجات او خدمات جديدة او تحسين الموجودة منها عبر طرق وأساليب مبتكرة، كما يمكن أن يتعلق بالعمليات وبأساليب الادارة والتسيير وذلك استنادا الى المعرفة العلمية من جهة والخبرات المتراكمة لدى المستخدمين من جهة أخرى.

المردودية: ويقصد بها ذلك العائد الذي يسعى صاحب المشروع للحصول عليه من جراء عملية الاستثمار، ويمثل الفارق بين الإيرادات المحققة بعد نهاية الدورة الاقتصادية ومجموع كل ما تم إنفاقه للحصول على هذه الإيرادات.

من أجل ذلك نرجوا من سيادتكم التفضل بالإجابة على الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة ليتسنى لنا إتمام هذا البحث العلمي، مع الإشارة إلى أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة.

ولكم منا أسمى عبارات التقدير والاحترام

الاسئلة الشخصية للاستبيان:

كم عمرك؟

- أقل من ١٨
- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65 فأكثر

ما هي وظيفتك؟

- طالب
- موظف
- صاحب عمل
- عاطل عن العمل
- متقاعد
- أخرى (يرجى التحديد)

ما هو مستواك التعليمي؟

- أقل من الثانوي
- ثانوي
- دبلوم
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

ما هو جنسك؟

- ذكر
- أنثى
- أخرى

ما هي حالتك الإجتماعية؟

- أعزب/عزباء
- متزوج/متزوجة
- مطلق/مطلقة
- أرمل/أرملة

كم دخلك الشهري؟

- أقل من ١٠٠٠
- 1000-2999
- 3000-4999
- 5000-6999
- 7000-9999
- 10000 فأكثر

مكان الإقامة؟

- مدينة
- قرية
- ضاحية
- أخرى (يرجى التحديد)

عدد أفراد الأسرة؟

- 1-2
- 3-4
- 5-6
- 7 فأكثر

التعريف بأسئلة الاستبيان للمتغير الأول

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
البيانات الشخصية والوظيفية	الجنس	٥٤٥	د.محمد فراج علي العقال، (٢٠١٩) أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص دراسة تطبيقية على شركة سدافكو للغذية واللبنان
	العمر	٤٤٨	
	المؤهل العلمي	٢٩٨	
	سنوات الخدمة	٣٦٧	
	الدرجة الوظيفية	١٨١	

	العبرة					
	المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية					
١	ما هو جنسك؟	ذكر	أنثى	أخرى	-	-
٢	كم عمرك؟	أقل من ١٨	من ١٨ إلى ٢٨	من ٢٨ إلى ٣٨	من ٣٨ إلى ٤٨	أكثر من ٤٨
٣	ما هو مستواك التعليمي؟	أقل من ثانوي	ثانوي	جامعة	ماجستير	دكتوراة
٤	كم عدد سنوات خدمتك؟	أقل من ٢	٣	٤	٥	أكثر من ٥
٥	ما هي درجتك الوظيفية؟	٢-١	٤-٣	٦-٥	أعلى من ٦	-

التعريف بأسئلة الاستبيان للمتغير الثاني

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
دور مراقبة التسيير كنظام للمعلومات التصال وتقييم الأداء في المؤسسة	مراقبة التسيير كنظام للمعلومات	٦	عادل قرقاد، (٢٠٢١) أثر مراقبة التسيير في تفعيل حوكمة المؤسسات الاقتصادية
	دور مراقبة التسيير في عملية دعم الاتصال	٥	
	مساهمة مراقبة التسيير في تقييم الأداء	٧	

	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	المحور الثاني: دور مراقبة التسيير كنظام للمعلومات الاتصال وتقييم الأداء في المؤسسة					
في مؤسستنا دائما ما نجد أن مراقبة التسيير شديدة الحرص على:						
١	أن تتضمن تقاريرها معلومات محاسبية ومالية ونوعية عن مختلف الأنشطة والعمليات.					
٢	سرعة نقل البيانات والمعلومات نحو مستعملها ومتخذي القرارات.					
٣	تجميع البيانات والمعلومات من مصدرها الأصلي وتحليلها فيما بعد.					
٤	معالجة المعلومات وتقديمها بشكل مختصر وذو دلالة واضحة ومفهومة.					
في مؤسستنا دائما ما نجد أن مراقبة التسيير مهمة بـ:						
١	تنسيق عملية الاتصال الأفقي بين مختلف الوظائف والمصالح داخل المؤسسة.					

٢	الحرص على إيصال المعلومات لكل الأطراف المهتمة بها داخل المؤسسة.				
٣	جمع معلومات عن البيئة الخارجية للمؤسسة وتسهيل عمليات الاتصال الخارجي.				
تساهم مراقبة التسيير في عملية تقييم الأداء من خلال:					
١	تساهم وظيفة مراقبة التسيير في التخطيط للأداء المراد بلوغه وتتبع سيرورة الإنجاز.				
٢	مقارنة الأداء المحقق فعلياً مع الأداء المخطط له وتحديد الفروقات.				
٣	التحقق وإبداء الرأي عن مدى كفاءة وفعالية المؤسسة في تحقيق أهدافها.				

الاستبيان الالكتروني:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdJvdeVmMwDAIOqS8xjKV_GFzbgaY3_n8Mk19Jd-2CDag-CVQ/viewform

اثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص

دراسة حالة شركة سداقو للأغذية والألبان بجدة في المملكة العربية السعودية

تبدل الحساب

غير مشترك

* تشير إلى أن السؤال مطلوب

البيانات الشخصية :

ما هو جنسك *

نكر ☐

انثى ☐

كم عمرك ؟ *

☐ اقل من ١٨

☐ من ٢٠ الى ٢٨

☐ من ٢٨ الى ٣٨

☐ من ٣٨ الى ٤٨

☐ اكثر من ٤٨

ما هو مستواك التعليمي ؟ *

☐ اقل من ثانوي

☐ ثانوي

☐ جامعه

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

كم عدد سنوات خدمتك ؟ *

☐ اقل من ٢

☐ ٣ سنوات

☐ ٤ سنوات

☐ ٥ سنوات

☐ اكثر من ٥

ما هي درجتك الوظيفيه ؟ *

☐ ٢ - ١

☐ ٤ - ٣

☐ ٦ - ٥

☐ اكثر من ٦

المحور الثاني : دور مراقبة التسيير كنظام للمعلومات والاتصال وتقييم الاداء في المؤسسة

في مؤسستنا دائما ما نجد أن مراقبة التسيير شديدة الحرص على :

أن تتضمن تقاريرها معلومات محاسبية ومالية *

- ☐ موافق
- ☐ موافق بشدة
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

سرعة نقل البيانات والمعلومات نحو مستعملها ومتخذي القرارات . *

- ☐ موافق
- ☐ موافق بشدة
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

تجميع البيانات والمعلومات من مصدرها الاصيل وتحليلها فيما بعد *

- ☐ موافق
- ☐ موافق بشدة
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

معالجة المعلومات وتقديمها بشكل مختصر و ذو دلالات واضحة ومفهومة *

- ☐ موافق
- ☐ موافق بشدة
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

في مؤسستنا دائما ما نجد أن مراقبة التسيير مهمة بـ

تتسبب عملية الاتصال الاتقي بين مختلف الوظائف والمصالح داخل المؤسسة *

- ☐ موافق
- ☐ موافق بشدة
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق

الحرص على إيصال المعلومات لكل الأطراف المهمة بها داخل المؤسسة *

- ☐ موافق
- ☐ موافق بشدة
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

جمع المعلومات عن البيئة الخارجية للمؤسسة وتسهيل عمليات الاتصال الخارجي *

- ☐ موافق
- ☐ موافق بشدة
- ☐ محايد
- ☐ غير موافق
- ☐ غير موافق بشدة

تساهم مراقبة التسيير في عملية تقييم الاداء من خلال :

تساهم وظيفة مراقبة التسيير في التخطيط لاداء المراد بلوعة وتكثيع سيرورة الإنجاز *

☐ موافق

☐ موافق بشدة

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

مقارنة الاداء المحقق فعلياً مع الاداء المخطط له وتحديد الفروقات *

☐ موافق

☐ موافق بشدة

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

☐ غير موافق بشدة

الالتحاق وإبداء الرأي عن مدى كفاءة وفعالية المؤسسة في تحقيق أهدافها *

☐ موافق

☐ موافق بشدة

☐ محايد

☐ غير موافق

☐ غير موافق بشدة

محرر النموذج

إرسال

لا يتم إنشاء هذا المحتوى ولا النشر من قبل Google © 2021 عن إنشاء الاستخدام - شروط الخدمة - سياسة الخصوصية

شعار Google

الفصل الثالث : منهجية البحث

اتبع الباحث لأغراض هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي نظرا لما يوفره من إمكانيات الحصول على

أكبر قدر من المعلومات و المساعدة في التوصل إلى أصول المشكلة ومسبباتها والجوانب المؤثرة فيها

واقترح الحلول المناسبة لها إلى جانب منهج دراسة الحالة مجموعة شركات سدا فكو السعودية .
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى بعض الأساليب الإحصائية (SPSS) المتمثلة بإستخدام برنامج الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث.
مصادر جمع المعلومات :- المصادر الأولية : تمثلت في البيانات والمعلومات المتحصل عليها من مجتمع.

الدراسة المتمثل في القيادات المختلفة لشركات سدا فكو موضوع الدراسة . المصادر الثانوية : شملت الدراسة عدد من المصادر والمراجع في مجال الإدارة العامة وإدارة الأعمال إلى جانب التقارير والاحصاءات و كتب ومجلات ورسائل أكاديمية.

التطوير التنظيمي:

يشير التطوير التنظيمي إلى الجهد الشمولي المخطط لتغيير وتطوير العاملين في المنظمة عن طريق التأثير في قيمهم ومهارتهم و أنماط سلوكهم وعن طريق تغيير التكنولوجيا المستعملة للعمليات والهيكل التنظيمية، وذلك سببا لا لتطوير الموارد البشرية والمعنوية فحسب بل لتحقيق الأهداف التنظيمية
عرف بيكارد (Backhard) التطوير التنظيمي بأنه " جهد مخطط يشمل المنظمة بأكملها ويدار من القمة بهدف زيادة فعالية التنظيم وإحساسه بالصحة من خلال، مدخلات مدروسة في عمليات التنظيم وذلك باستخدام العلوم السلوكية(عبد الباقي ٢٠٠٣)

وقد عرف التطوير التنظيمي بأنه عملية مخططة ومقصودة وتهدف إلى تمكين المنظمة من التكيف مع المتغيرات البيئية وكذلك تحسين قدرتها على حل مشكلاتها وذلك بإحداث تأثير على متغيرات المدخلات ومتغيرات الأنشطة أو العمليات، ويتم هذا بموجب استخدام مبادئ العلوم السلوكية (العميان ٢٠٠٢)
وأما فراش وبل (French&Bell) فأنهما يعرفان التطوير التنظيمي بأنه جهد ونشاط طويل المدى ويستهدف تحسين قدرة المنظمة على حل مشكلاتها وتجديد ذاتها من

18

خلال إدارة مشاركة وتعاونية وفعالة للمناخ التنظيمي وتعطى تأكيداً خاصا للعمل . (الجماعي الشامل) عبد الباقي ٢٠٠٣)

كما عرف ريش

(Reesh) التطوير التنظيمي " بأنه عملية التخطيط والإدارة العلمية التي تستهدف تغيير ثقافة المنظمة وسلوكها ونظامه ، من أجل تحسين فعالية المنظمة في . (حل مشاكلها وتحقيق أهدافها (الطحيم ١٩٩٥)

مكان التطبيق المقترح للبحث:
شركة سدا فكو للأغذية والألبان بجدة، المملكة العربية السعودية.
شركة سدا فكو هي إحدى أكبر شركات الأغذية والألبان في المملكة العربية السعودية، ولها تاريخ طويل من النجاح والابتكار. تأسست الشركة عام 1976 ، وتوفر اليوم مجموعة واسعة من المنتجات الغذائية عالية الجودة للمستهلكين في جميع أنحاء المملكة.
تتمتع سدا فكو بثقافة قوية للقيادة، وتؤمن بأهمية القادة الفاعلين في تحقيق أهدافها الاستراتيجية . وتلتزم الشركة بتطوير وتدريب قادتها الحاليين والمستقبليين، وتوفر لهم العديد من البرامج والفرص للتعلم والنمو.
يجعل تركيز سدا فكو على القيادة الشركة مكاناً مثالياً لدراسة أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص.

أسباب اختيار هذه الشركة:
-شركة رائدة في مجالها: تعتبر شركة سدا فكو من أكبر الشركات المنتجة للأغذية والألبان في المملكة العربية السعودية، ولديها تاريخ طويل من النجاح والتميز.
-وجود تنوع في مستويات القيادة: تضم الشركة العديد من المستويات القيادية، من قادة إداريين إلى قادة فرق عمل، مما يوفر بيئة غنية لدراسة أثر القيادة على تطوير المنظمة.
-اهتمام الشركة بالتطوير: تولي شركة سدا فكو اهتماماً كبيراً بتطوير موظفيها، بما في ذلك القادة، مما يجعل من السهل الوصول إلى البيانات والمعلومات اللازمة لإجراء البحث.
-سهولة الوصول: تتمتع الشركة بوجود فروع في العديد من المدن السعودية، مما يسهل عملية جمع البيانات وإجراء المقابلات.
-حجمها: سدا فكو هي شركة كبيرة ومتنوعة، مما يوفر فرصة لدراسة تأثير القيادة في سياقات مختلفة.
-ثقافتها: تتمتع سدا فكو بثقافة قوية للقيادة، مما يوفر بيئة مواتية لدراسة تأثير القيادة.
-التزامها بالتطوير: تلتزم سدا فكو بتطوير وتدريب قادتها، مما يوفر فرصة لدراسة تأثير برامج التطوير على فعالية القيادة.
-توفر البيانات: تمتلك سدا فكو كمية كبيرة من البيانات المتعلقة بالقيادة والأداء التنظيمي، مما يوفر فرصة لإجراء دراسات تحليلية قوية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن سدافكو هي شركة رائدة في مجالها، ولها تأثير كبير على الاقتصاد السعودي. من خلال دراسة أثر القيادة في سدافكو، يمكننا الحصول على معلومات قيمة حول كيفية تحسين فعالية القيادة في المنظمات الأخرى في القطاع الخاص. وهذا بدوره يمكن أن يساعد على تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية.

نظرة عامة على متغيرات البحث:

يتناول هذا البحث متغيرين رئيسيين:

★ **القيادة:** يُعد القائد عنصراً هاماً في أي منظمة، حيث يُلهم ويُوَجِّه الموظفين لتحقيق الأهداف.

★ **تطوير المنظمات:** يشمل تطوير المنظمات تحسين الأداء في مختلف المجالات، مثل الإنتاجية والجودة ورضا العملاء.

★ **المتغير الأول: القيادة**

تعريف القيادة:

القيادة هي عملية التأثير على الآخرين لتحقيق هدف مشترك. ويمكن تعريف القائد بأنه الشخص الذي يُلهم ويُوَجِّه الموظفين لتحقيق هذا الهدف.

تطور مفهوم القيادة:

تطورت مفاهيم القيادة عبر الزمن، من التركيز على الصفات الشخصية للقائد إلى التركيز على السلوكيات والمهارات التي يمكن تعلمها.

أبعاد القيادة:

هناك العديد من أبعاد القيادة، منها:

- **القيادة التحويلية:** تُلهم هذه القيادة الموظفين لتحقيق أهداف عظيمة وتُحفِّزهم على الإبداع والتجديد.
- **القيادة التشاركية:** تُشرك هذه القيادة الموظفين في عملية صنع القرار وتُشجِّعهم على مشاركة أفكارهم.
- **القيادة الديمقراطية:** تُعطي هذه القيادة الموظفين حرية أكبر في اتخاذ القرارات وتُشجِّعهم على تحمل المسؤولية.

نظريات القيادة:

هناك العديد من نظريات القيادة، منها:

★ **نظرية السمات:** تُركز هذه النظرية على الصفات الشخصية للقائد، مثل الذكاء والكاريزما.

★ **نظرية السلوكيات:** تُركز هذه النظرية على السلوكيات التي يُمكن تعلمها، مثل مهارات التواصل والتفاوض.

★ **نظرية المواقف:** تُركز هذه النظرية على أهمية السياق الذي يعمل فيه القائد.

جدول : يُوضح أبعاد القيادة وأمثلة على كل بُعد.

أمثلة	بُعد القيادة
إلهام الموظفين، تحفيز الإبداع، تشجيع المخاطرة	القيادة التحويلية
إشراك الموظفين في صنع القرار، تشجيع مشاركة الأفكار، تفويض المسؤوليات	القيادة التشاركية
منح الموظفين حرية أكبر في اتخاذ القرارات، تشجيعهم على تحمل المسؤولية	القيادة الديمقراطية

تطوير المنظمات

تُعَدُّ المنظمات الديناميكية في بيئة تنافسية سريعة التغير بحاجة مُستمرة إلى التطوير لتحقيق أهدافها

والاستمرار في النجاح.

تعريف تطوير المنظمات:

- **تطوير المنظمات:** هو عملية تحسين قدراتها وكفاءتها وفعاليتها لتحقيق أهدافها.
- **التطوير التنظيمي:** هو مجال أكاديمي يبحث في كيفية تحسين المنظمات.
- **التغيير التنظيمي:** هو عملية تعديل هيكل أو ثقافة أو استراتيجية المنظمة.
- **التعلم التنظيمي:** هو عملية اكتساب المنظمة للمعرفة والخبرة من خلال تجاربها.

أبعاد تطوير المنظمات:

تتكوّن عملية تطوير المنظمات من أبعادٍ مُختلفة، تشمل:

□ **تطوير الاستراتيجية:**

تعريف تطوير الاستراتيجية: هو عملية تحديد أهداف المنظمة وخططها لتحقيقها.

أهمية تطوير الاستراتيجية: تُساعد تطوير الاستراتيجية المنظمات على:

- تحديد مسارها المُستقبلي.

- تخصيص مواردها بفعالية.

- تحقيق ميزة تنافسية.

عناصر تطوير الاستراتيجية: تشمل عناصر تطوير الاستراتيجية:

- تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

- تحديد أهداف المنظمة.

- وضع خططٍ لتحقيق الأهداف.

- تنفيذ الخطط.

- تقييم النتائج.

□ تطوير الهيكل التنظيمي:

تعريف تطوير الهيكل التنظيمي: هو عملية تصميم هيكل تنظيمي يُمكن المنظمة من تحقيق أهدافها بفعالية.

أهمية تطوير الهيكل التنظيمي: يُساعد تطوير الهيكل التنظيمي المنظمات على:

- تحسين كفاءة العمليات.
- تعزيز التواصل والتعاون.
- دعم صنع القرار.
- تحفيز الموظفين.

عناصر تطوير الهيكل التنظيمي: تشمل عناصر تطوير الهيكل التنظيمي:

- تحديد أقسام المنظمة ومهامها.
- تحديد خطوط السلطة والمسؤولية.
- تصميم أنظمة للتواصل والتنسيق.
- تقييم فعالية الهيكل التنظيمي.

□ تطوير الموارد البشرية:

تعريف تطوير الموارد البشرية: هو عملية تحسين مهارات وقدرات الموظفين.

أهمية تطوير الموارد البشرية: يُساعد تطوير الموارد البشرية المنظمات على:

- تحسين أداء الموظفين.
- تعزيز الرضا الوظيفي.
- خفض معدلات دوران الموظفين.
- بناء ثقافة تنظيمية إيجابية.

عناصر تطوير الموارد البشرية: تشمل عناصر تطوير الموارد البشرية:

- برامج التدريب والتطوير.
- أنظمة التقييم والأداء.
- برامج التحفيز والمكافآت.
- برامج إدارة الأداء.

□ تطوير العمليات:

تعريف تطوير العمليات: هو عملية تحسين كفاءة وفعالية العمليات التجارية للمنظمة.

أهمية تطوير العمليات: يُساعد تطوير العمليات المنظمات على:

- خفض التكاليف.
- تحسين جودة المنتجات والخدمات.
- زيادة رضا العملاء.
- تعزيز الابتكار.

عناصر تطوير العمليات: تشمل عناصر تطوير العمليات:

- تحليل العمليات التجارية.
- إعادة تصميم العمليات.
- استخدام التكنولوجيا لتحسين العمليات.
- قياس أداء العمليات.

□ تطوير التكنولوجيا:

تعريف تطوير التكنولوجيا: هو عملية استخدام التكنولوجيا لتحسين أداء المنظمة.

أهمية تطوير التكنولوجيا: يُساعد تطوير التكنولوجيا المنظمات على:

- تحسين كفاءة العمليات.
- تعزيز التواصل والتعاون.
- الوصول إلى أسواق.

نماذج تطوير المنظمات (تكملة):

- **نموذج ADKAR:** نموذجٌ يصف خمس مراحلٍ لتغيير الأفراد في المنظمات، تشمل : الوعي، والرغبة، والمعرفة، والقدرة، والقبول.
- **نموذج Kotter:** نموذجٌ ثماني المراحل لتغيير المنظمات، يتضمن :إنشاء شعورٍ بالملحة، وتشكيل تحالفٍ مُوجّه، وتطوير رؤيةٍ مُشتركة، وتواصل الرؤية، وتمكين الموظفين من اتخاذ الإجراءات، وتوليد انتصاراتٍ قصيرة المدى، وبناء الزخم، وإرساء التغيير في الثقافة.
- **نموذج Burke-Litwin:** نموذجٌ يربط بين عناصر التطوير التنظيمي، تشمل :العوامل البيئية، وعوامل المدخلات، وعوامل العمليات، وعوامل المخرجات.

الخاتمة

تُقدم الدراسات السابقة نظرةً ثاقبةً على مفهومي القيادة وتطوير المنظمات. وتُشير الدراسات إلى أنَّ هناك علاقةً قويةً بين هذين المتغيرين. تُساعد القيادة الفعّالة على تطوير المنظمات من خلال :تحديد رؤيةٍ مُشتركة، وتحفيز الموظفين، واتخاذ قراراتٍ صائبة، وبناء علاقاتٍ قوية، وتطوير الاستراتيجية، وتطوير الهيكل التنظيمي، وتطوير الموارد البشرية، وتطوير العمليات، وتطوير التكنولوجيا.

ملخص البحث:

أظهرت الدراسة أنَّ أنماط القيادة المُتبعة في شركة سدافكو للأغذية والألبان تُؤثر بشكلٍ إيجابي على تطوير الشركة، حيث تُساهم في تحسين الأداء المالي، وتعزيز الابتكار، ورفع مستوى رضا الموظفين.

كما أظهرت الدراسة أنَّ القيادة في شركة سدافكو للأغذية والألبان تواجه بعض التحديات، مثل : قلة الخبرة لدى بعض القادة، وصعوبة التواصل مع الموظفين، وقلة الموارد.

وخلصت الدراسة إلى أنَّ تعزيز دور القيادة في تطوير شركة سدافكو للأغذية والألبان يمكن تحقيقه من خلال اتخاذ بعض الإجراءات، مثل :توفير برامج تدريبية للقادة، وتحسين قنوات التواصل بين القادة والموظفين، وتوفير الموارد اللازمة للقيادة.

كما توصلت الدراسة إلى أنَّ أنماط القيادة المختلفة لها تأثير متفاوت على تطوير شركة سدافكو للأغذية والألبان.

القيادة التحويلية: ترتبط القيادة التحويلية بشكلٍ إيجابي بتطوير شركة سدافكو للأغذية والألبان من خلال تحفيز الموظفين، وتعزيز الابتكار، وخلق رؤيةٍ مُشتركة.

القيادة الديمقراطية: ترتبط القيادة الديمقراطية بشكلٍ إيجابي بتطوير شركة سدافكو للأغذية والألبان من خلال مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، وتعزيز العمل الجماعي، وخلق بيئة عمل إيجابية.

القيادة البيروقراطية: ترتبط القيادة البيروقراطية بشكلٍ سلبي بتطوير شركة سدافكو للأغذية والألبان من خلال التركيز

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

التكليف الثالث

الفصل الرابع

مكونات خصائص العينة

- الجنس يشمل (ذكر، أنثى)
 - العمر ويشمل (أقل من ٢٠، من ٢٠ الى ٢٨، من ٢٨ الى ٣٨، من ٣٨ الى ٤٨، أكثر من ٤٨)
 - المستوى التعليمي (ثانوي، جامعي، ماجستير، دكتوراه)
 - سنوات الخبرة (أقل من ٢ سنوات، ٣ سنوات، ٤ سنوات، ٥ سنوات)
- الجدول الوصفي لعينة الدراسة :

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	٢٨	٨٢
	انثي	٦	١٨
العمر	أقل من ٢٠	١	٢.٩
	من ٢٠ الى ٢٨	٢٠	٥٨.٨
	من ٢٨ الى ٣٨	١٠	٢٩.٤
	من ٣٨ الى ٤٨	٢	٥.٩
	أكثر من ٤٨	١	٢.٩
المستوي التعليمي	ثانوي	١	٢.٩
	جامعي	١٠	٢٩.٤
	ماجستير	٢١	٦١.٨
	دكتوراه	٢	٥.٩
سنوات الخبرة	أقل من ٢	٧	٢٠.٦
	٣ سنوات	٦	١٧.٦
	٤ سنوات	٦	١٧.٦
	٥ سنوات	١٥	٤٤.١

التحليل الإحصائي

ج ١ فهم الإحصاء

يمكننا التوسع في التفاصيل والمفاهيم الأساسية للإحصاء مع أمثلة تطبيقية لتوضيح الأفكار. دعونا نتناول كل جانب من جوانب الإحصاء بشكل أكثر تفصيلاً:

١. جمع البيانات

المصادر:

- التجارب: تصميم تجارب مخططة لجمع البيانات في بيئة محكمة. مثال: تجربة سريرية لاختبار فعالية دواء جديد.
- الاستبيانات: جمع البيانات عن طريق توزيع أسئلة مكتوبة على مجموعة من الأشخاص. مثال: استبيان عن رضا العملاء.
- الدراسات المسحية: جمع بيانات من مجموعة كبيرة من الناس عبر المقابلات أو الاستبيانات. مثال: تعداد السكان.
- السجلات: استخدام بيانات موجودة مسبقاً، مثل السجلات الصحية أو المالية.

الطرق:

- العينة العشوائية البسيطة: اختيار عينة من السكان بحيث يكون لكل فرد نفس الفرصة في الاختيار. مثال: سحب الأسماء من قبعة.
- العينة الطبقية: تقسيم السكان إلى مجموعات (طبقات) ثم أخذ عينة عشوائية من كل طبقة. مثال: تقسيم الطلاب حسب الصفوف الدراسية واختيار عينة من كل صف.
- العينة العنقودية: تقسيم السكان إلى مجموعات (عناقيد) ثم اختيار عينة عشوائية من العناقيد. مثال: تقسيم المدينة إلى أحياء واختيار بعض الأحياء للدراسة.

٢. تنظيم البيانات

الجدول:

- الجدول التكراري: يعرض تكرار كل قيمة أو فئة من القيم. مثال: عدد الطلاب في كل فئة عمرية.

الرسوم البيانية:

- الهيستوجرام (المدرج التكراري): يستخدم لأظهار توزيع البيانات عبر فئات.
- مثال: توزيع درجات الطلاب في اختبار.

- **الرسم البياني الشريطي:** يستخدم لمقارنة القيم بين الفئات المختلفة. مثال: عدد المبيعات لكل منتج.
- **الرسم البياني الخطي:** يستخدم لإظهار التغيرات على مدار الزمن. مثال: التغير في درجات الحرارة على مدار السنة.
- **الرسم البياني الدائري:** يستخدم لإظهار النسب المئوية. مثال: توزيع الوقت اليومي على الأنشطة المختلفة.

٣. وصف البيانات

المقاييس المركزية:

- **المتوسط:** مجموع القيم مقسوم على عددها. مثال: إذا كانت درجات الطلاب هي ٧٠، ٨٠، ٩٠، يكون المتوسط $3/(90+80+70) = 80$.
- **الوسيط:** القيمة التي تقع في المنتصف عندما تُرتب القيم تصاعدياً. مثال: إذا كانت الدرجات ٧٠، ٨٠، ٩٠، الوسيط هو ٨٠.
- **المنوال:** القيمة الأكثر تكراراً. مثال: إذا كانت الدرجات ٧٠، ٨٠، ٨٠، ٩٠، المنوال هو ٨٠.

مقاييس التشتت:

- **المدى:** الفرق بين أكبر وأصغر قيمة. مثال: إذا كانت الدرجات ٧٠، ٨٠، ٩٠، يكون المدى $90 - 70 = 20$.
- **الانحراف المعياري:** يقيس تشتت البيانات حول المتوسط. يتم حسابه باستخدام الصيغة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الفروق بين القيم والمتوسط.

٤. تحليل البيانات

التحليل الوصفي:

- **الجداول التكرارية والرسوم البيانية:** توفير وصف بصري للبيانات.
- **المقاييس الإحصائية:** مثل المتوسط، الوسيط، المدى.

التحليل الاستنتاجي:

- **اختبار t:** يستخدم لمقارنة متوسطين وتحديد ما إذا كان الفرق بينهما كبيراً بما يكفي ليكون ذا دلالة إحصائية.
- **تحليل التباين (ANOVA):** يستخدم لمقارنة أكثر من متوسطين. مثال: مقارنة متوسط درجات ثلاث فصول دراسية مختلفة.

- الارتباط والانحدار: تحليل العلاقة بين متغيرين. مثال: تحليل العلاقة بين الساعات الدراسية والدرجات.

٥. تفسير البيانات

- تفسير النتائج: يعتمد على السياق والأهداف المحددة للدراسة. يجب أن يكون التحليل متبوعاً بتفسير واضح يسهل فهمه وتطبيقه.

٦. العرض التقديمي

- التقارير المكتوبة: تقديم النتائج والتفسيرات بشكل منظم وشامل.
- العروض التقديمية: استخدام الشرائح البيانية والجدول لشرح النتائج بوضوح.

مثال عملي شامل:

لنأخذ مثالاً على دراسة رضا العملاء عن خدمة معينة:

١. جمع البيانات: إعداد استبيان يحتوي على أسئلة تتعلق بجوانب مختلفة من الخدمة.
٢. تنظيم البيانات: إدخال البيانات في جدول بيانات وتصنيف الردود.
٣. وصف البيانات: حساب المتوسطات والانحراف المعياري لكل سؤال.
٤. تحليل البيانات: استخدام اختبار t لمقارنة رضا العملاء بين فروع مختلفة للشركة.
٥. تفسير البيانات: تحديد النقاط التي تحتاج إلى تحسين بناءً على النتائج.
٦. العرض التقديمي: إعداد تقرير يتضمن الجداول، الرسوم البيانية، والتفسيرات.

ج ٢ (ورقة اكسيل – البيانات المجمعة) – برنامج SPSS استيراد البيانات في متغيرات + SPSS Compute

خطوات نقل البيانات من Excel الى SPSS

كما هو موضح سحب البيانات من الردود GOOGLE FORMS

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
ما هو جنسك ؟	كم عدد سنواتك ؟	ما هو مستوى التعليم ؟	كم عدد سنوات خدمتك ؟	ما هي درجة الوظيفه ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟
انثى	من ٢٠ الى ٢٨	ثانوي، جامعه	٢ - ١ أقل من ٢	موافق	موافق بشده	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	أقل من ١٨	أقل من ثانوي	٥ - ٣ - ٤ أكثر من ٥	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	جامعه	٥ - ٦ أكثر من ٥	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٠ الى ٢٨	ثانوي	٤ - ٣ - ٤ سنوات	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	جامعه	٥ - ٢ - ١ أكثر من ٥	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق
ذكر	من ٢٠ الى ٢٨	ثانوي	٢ - ١ أقل من ٢	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	جامعه	٤ - ٣ - ٤ سنوات	موافق	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	ثانوي	٥ - ٦ سنوات	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٠ الى ٢٨	جامعه	٤ - ٣ - ٤ سنوات	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٣٨ الى ٤٨	ثانوي، جامعه	٥ - ٦ أكثر من ٥	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد
ذكر	أقل من ١٨	ثانوي	٥ - ٦ أكثر من ٥	موافق	موافق، موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده
ذكر	من ٢٠ الى ٢٨	ثانوي	٥ - ٢ - ١ أقل من ٥	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	جامعه	٤ - ٣ - ٤ سنوات	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
انثى	من ٢٨ الى ٣٨	ثانوي	٥ - ٦ أكثر من ٥	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	جامعه	٥ - ٦ سنوات	موافق	موافق	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده
ذكر	من ٢٠ الى ٢٨	ثانوي	٤ - ٣ - ٤ سنوات	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	ثانوي	٤ - ٣ - ٤ سنوات	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده
انثى	من ٢٠ الى ٢٨	ثانوي	٥ - ٢ - ١ أقل من ٥	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٠ الى ٢٨	جامعه	٤ - ٣ - ٤ سنوات	موافق، موافق بشده	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق بشده
ذكر	من ٣٨ الى ٤٨	جامعه	٥ - ٦ أكثر من ٥	موافق بشده	محايد	موافق	موافق	موافق بشده	محايد
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	جامعه	٤ - ٣ - ٤ سنوات	موافق	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	موافق بشده	محايد
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	جامعه	٥ - ٦ أكثر من ٥	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ الى ٣٨	جامعه	٥ - ٦ أكثر من ٥	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد	محايد

ثم بعد ذلك ترميز جدول البيانات

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
ما هو جنسك ؟	كم عدد سنواتك ؟	ما هو مستوى التعليم ؟	كم عدد سنوات خدمتك ؟	ما هي درجة الوظيفه ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟	ما هي سرعة نقل البيانات والمعلومات ؟
1	4	3	4	2	3	4	2	1	2
1	3	3	5	4	3	3	3	3	3
1	3	3	5	4	2	2	2	2	2
2	2	3	1	1	2	3	3	2	3
1	2	3	5	4	4	4	4	4	4
2	2	3	5	4	3	3	3	3	3
1	3	3	2	4	3	3	3	3	3
1	2	2	1	1	3	3	3	3	3
1	3	5	5	4	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	3	4	4
1	3	3	5	3	4	3	4	2	3
1	2	3	5	1	3	2	2	2	3
1	2	3	3	4	3	3	3	2	4
1	2	5	2	2	3	4	4	2	3

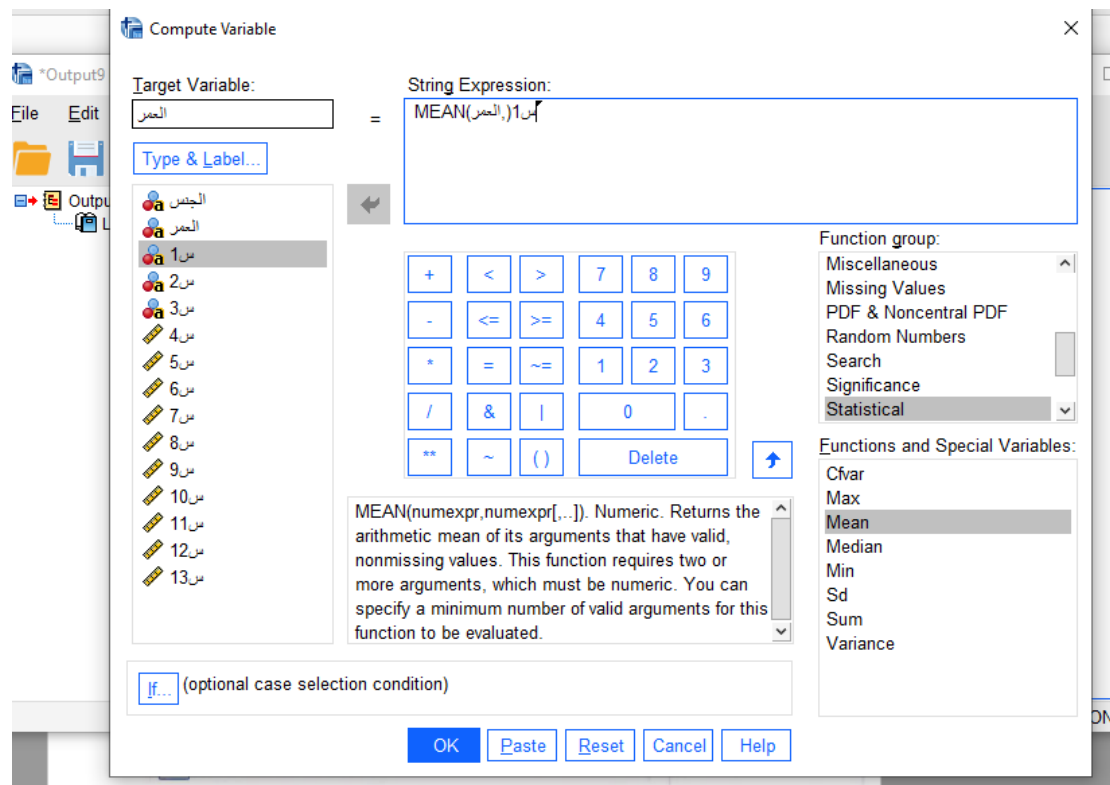
من برنامج Excel نقوم بنسخ جدول البيانات , ثم نقوم بلصقه في برنامج SPSS

الجنس	العمر	م1	م2	م3	م4	م5	م6	م7	م8	م9	م10	م11
أنثى	من ٢٠ إلى ٢٨	جامعة	أقل من ٢	٢ - ١	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق
ذكر	5	ثانوي	أكثر من ٥	٤ - ٣	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	ماجستير	أكثر من ٥	١ - ٠	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	جامعة	١ سنوات	٤ - ٣	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	ماجستير	أكثر من ٥	٢ - ١	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بـ	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق
ذكر	من ٢٠ إلى ٢٨	جامعة	أقل من ٢	٢ - ١	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٠ إلى ٢٨	ماجستير	أقل من ٢	٢ - ١	موافق	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بـ	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	ماجستير	١ سنوات	٢ - ١	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	جامعة	أكثر من ٥	٣ - ٢	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	ماجستير	أكثر من ٥	١ - ٠	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	أقل من 20	جامعة	أكثر من ٥	٦ - ٥	موافق	موافق	أقل بشدة ، موافق بـ	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	جامعة	أكثر من ٥	٢ - ١	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٠ إلى ٢٨	ماجستير	أقل من ٢	٤ - ٣	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
أنثى	من ٢٨ إلى ٣٨	جامعة	أكثر من ٥	١ - ٠	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	ماجستير	١ سنوات	٢ - ١	موافق	موافق	أقل بشدة ، موافق بـ	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق
ذكر	من ٢٠ إلى ٢٨	جامعة	٣ سنوات	٤ - ٣	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٠ إلى ٢٨	جامعة	٣ سنوات	٤ - ٣	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بـ	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق
أنثى	من ٢٨ إلى ٣٨	جامعة	أقل من ٢	٢ - ١	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٠ إلى ٢٨	ماجستير	أقل من ٢	٤ - ٣	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	ماجستير	أكثر من ٥	١ - ٠	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	جامعة	٣ سنوات	٤ - ٣	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بـ	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق بشدة	أقل بشدة ، موافق	أقل بشدة ، موافق
أنثى	من ٢٨ إلى ٣٨	جامعة	أقل من ٢	٢ - ١	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٠ إلى ٢٨	ماجستير	أقل من ٢	٤ - ٣	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	ماجستير	أكثر من ٥	١ - ٠	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
ذكر	من ٢٨ إلى ٣٨	جامعة	٤	٤ - ٣	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق

يتم نسخ ترميز الأسئلة التي تم تطبيقها سابقا ولصقها في حقل Name وتكرار الصق في حقل Label

Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1 الجنس	String	9	0	ما هو جنسك	[1, ذكر]	None	9	Left	Nominal	Input
2 العمر	String	22	0	كم عمرك ؟	[1, أقل من 20]	None	10	Left	Nominal	Input
3 م1	String	20	0	ما هو مستوى التعليمي ؟	[1, ثانوي]	None	9	Left	Nominal	Input
4 م2	String	21	0	كم عدد سنوات خدمتك ؟	[1, أقل من ٢]	None	9	Left	Nominal	Input
5 م3	String	41	0	ما هي درجة الوظيفة ؟	[1, ٢ - ١]	None	10	Left	Nominal	Input
6 م4	Numeric	40	0	أن تتضمن تقاريرها معلومات معنوية وعملية	[1, غير موافق]	None	9	Right	Scale	Input
7 م5	Numeric	40	0	مراعاة نقل البيانات والمعلومات نمو مستعملتها ومحتوي القرارات	[1, غير موافق]	None	11	Right	Scale	Input
8 م6	Numeric	40	0	تجميع البيانات والمعلومات من مصادرهم الأصلي وتحليلها فيما بعد	[1, غير موافق]	None	10	Right	Scale	Input
9 م7	Numeric	40	0	معالجة المعلومات وتقييمها بشكل مختصر ولو دلالات واضحة ومفيدة	[1, غير موافق]	None	10	Right	Scale	Input
10 م8	Numeric	40	0	تطبيق عملية الاتصال الاتي بين مختلف الوظائف والصالح داخل المؤسسة	[1, غير موافق]	None	11	Right	Scale	Input
11 م9	Numeric	40	0	الحرص على إيصال المعلومات لكل الأطراف المهمة بها داخل المؤسسة	[1, غير موافق]	None	11	Right	Scale	Input
12 م10	Numeric	40	0	جمع المعلومات عن البيئة الخارجية للمؤسسة وتسهيل عمليات الاتصال الخارجي	[1, غير موافق]	None	9	Right	Scale	Input
13 م11	Numeric	40	0	تساهم وظيفة مراقبة التسير في التخطيط لاداء المراد بلورة وتبني مبرورة الاجراء	[1, غير موافق]	None	9	Right	Scale	Input
14 م12	Numeric	40	0	مقارنة الاداء الفعلي فعلياً مع الاداء المخطط له وتحديد الفروقات	[1, غير موافق]	None	10	Right	Scale	Input
15 م13	Numeric	40	0	التحقق وإيلاء الرأي عن مدى كفاية وتلبية المؤسسة في تحقيق أهدافها	[1, غير موافق]	None	9	Right	Scale	Input
16										
17										

حساب المتوسط:



التحليل الاحصائي ج ٣:

الاحصائيات الوصفية للعينة والمتغيرات

توصيف الاسئلة الشخصية عن طريق انشاء التكرارات:

The screenshot displays the SPSS 'Variable View' and the 'Frequencies: Statistics' dialog box. The background table lists variables with their respective types and labels. The dialog box is configured for the variable 'ما هو جنسك [الجنس]' (What is your gender [gender]), with categories '1' and '2' selected. The 'Statistics' tab is active, showing various statistical options. The 'Display frequency tables' checkbox is checked, and the 'Create APA style table' checkbox is unchecked. The 'Central Tendency' section includes checkboxes for Mean, Median, Mode, and Sum. The 'Dispersion' section includes checkboxes for Std. deviation, Variance, Range, Minimum, Maximum, and S.E. mean. The 'Distribution' section includes checkboxes for Skewness and Kurtosis. The 'Percentile Values' section includes checkboxes for Quartiles, Cut points for, and Percentile(s).

Output

- Log
- Frequencies
 - Title
 - Notes
 - Statistics
 - Frequency Table
 - Title
 - ماهو جنسك ؟
 - كم عمرك ؟
 - ماهو مستواك التعليمي ؟
 - كم عدد سنوات خدمتك ؟
 - ماهي درجتك الوظيفيه ؟
 - Pie Chart
 - Title
 - ماهو جنسك ؟
 - كم عمرك ؟
 - ماهو مستواك التعليمي ؟
 - كم عدد سنوات خدمتك ؟
 - ماهي درجتك الوظيفيه ؟

→ Frequencies

Statistics

		ماهو جنسك ؟	كم عمرك ؟	ماهو مستواك التعليمي ؟	كم عدد سنوات خدمتك ؟	ماهي درجتك الوظيفيه ؟
N	Valid	34	34	34	34	34
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

ماهو جنسك ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	28	82.4	82.4	82.4
	انثي	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

كم عمرك ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 20 إلى 30	1	2.9	2.9	2.9
	من 31 إلى 40	20	58.8	58.8	61.8
	من 41 إلى 50	10	29.4	29.4	91.2
	من 51 إلى 60	2	5.9	5.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



Output

- Log
- Frequencies
 - Title
 - Notes
 - Statistics
 - Frequency Table
 - Title
 - ماهو جنسك ؟
 - كم عمرك ؟
 - ماهو مستواك التعليمي ؟
 - كم عدد سنوات خدمتك ؟
 - ماهي درجتك الوظيفيه ؟
 - Pie Chart
 - Title
 - ماهو جنسك ؟
 - كم عمرك ؟
 - ماهو مستواك التعليمي ؟
 - كم عدد سنوات خدمتك ؟
 - ماهي درجتك الوظيفيه ؟

ماهو مستواك التعليمي ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوي	1	2.9	2.9	2.9
	جامعه	10	29.4	29.4	32.4
	ماستر	21	61.8	61.8	94.1
	دكتوراه	2	5.9	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

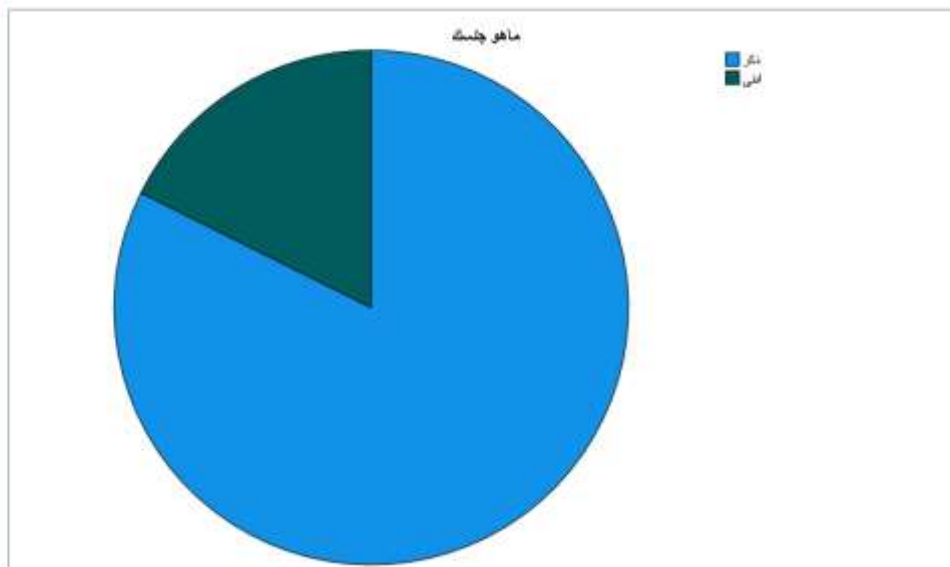
كم عدد سنوات خدمتك ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 1 إلى 5	7	20.6	20.6	20.6
	6 سنوات	6	17.6	17.6	38.2
	7 سنوات	4	11.8	11.8	50.0
	8	2	5.9	5.9	55.9
	أكثر من 8	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

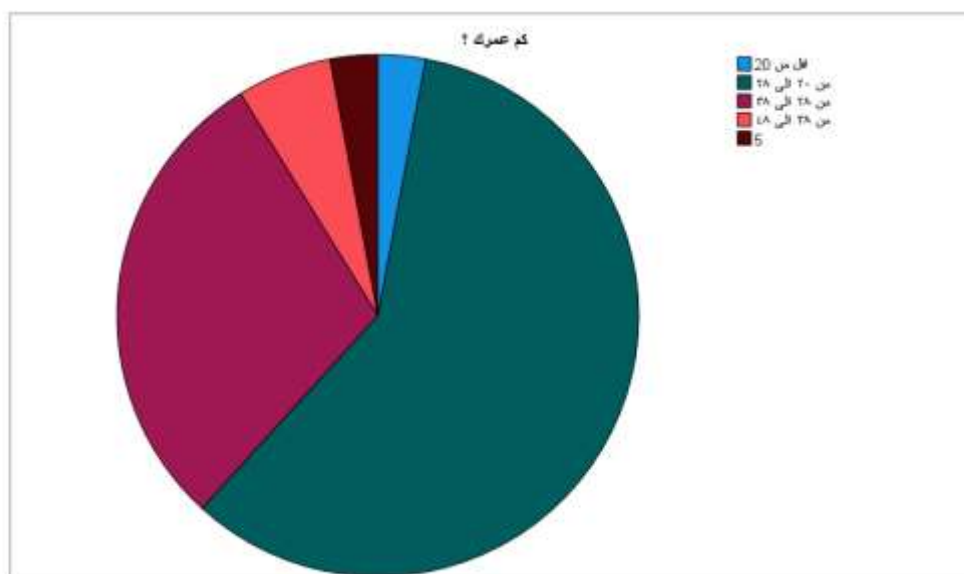
ماهي درجتك الوظيفيه ؟

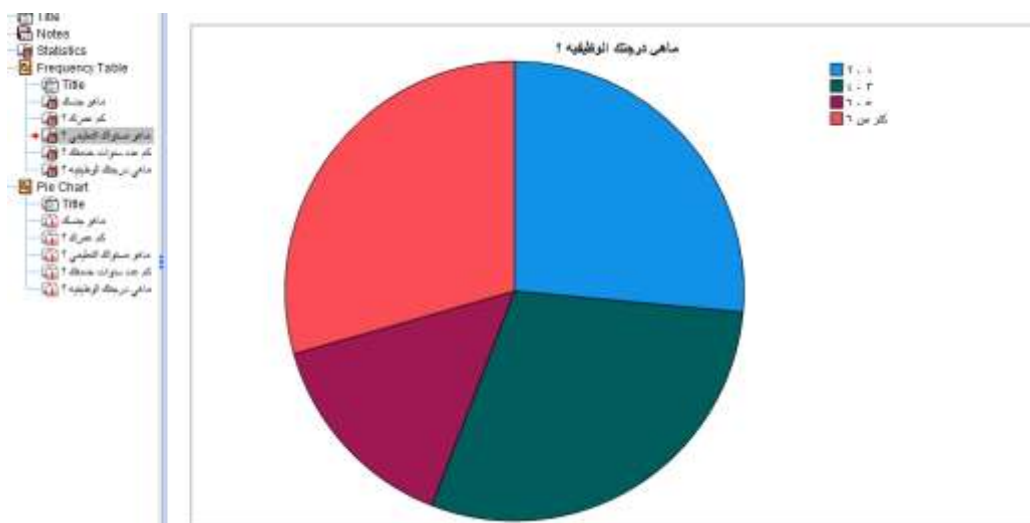
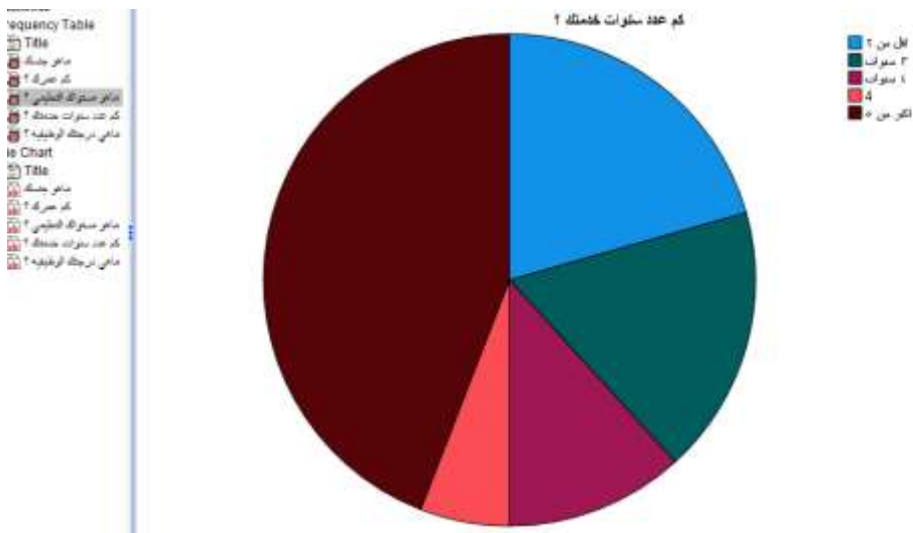
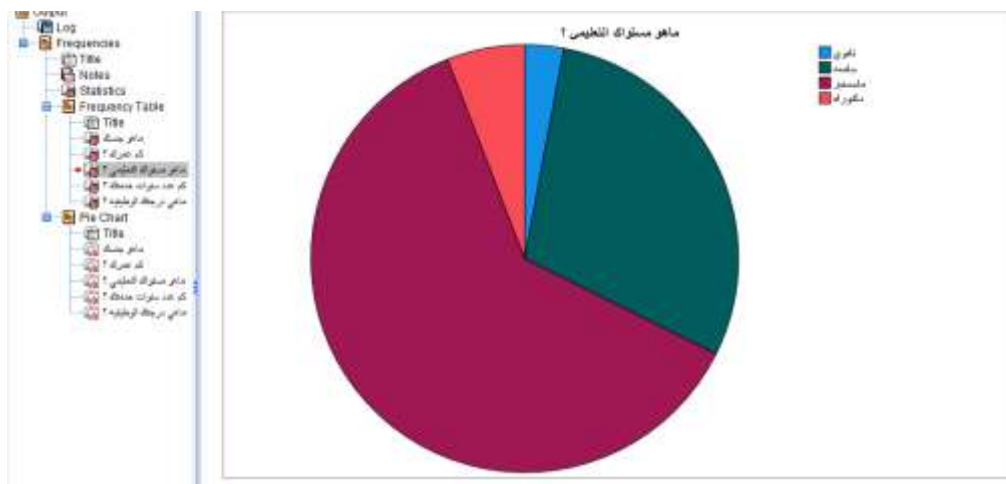
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 3	9	26.5	26.5	26.5
	4 - 6	10	29.4	29.4	55.9
	7 - 8	5	14.7	14.7	70.6
	أكثر من 8	10	29.4	29.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

- sequences
- Title
- Notes
- Statistics
- Frequency Table
 - Title
 - ماهو جنسك ؟
 - كم عمرك ؟
 - ماهو مستوى التعليم ؟
 - كم عدد سنوات خدمتك ؟
 - ماهي ابرزتك الوظيفيه ؟
- Pie Chart
 - Title
 - ماهو جنسك ؟
 - كم عمرك ؟
 - ماهو مستوى التعليم ؟
 - كم عدد سنوات خدمتك ؟
 - ماهي ابرزتك الوظيفيه ؟



- Log
- Frequencies
- Title
- Notes
- Statistics
- Frequency Table
 - Title
 - ماهو جنسك ؟
 - كم عمرك ؟
 - ماهو مستوى التعليم ؟
 - كم عدد سنوات خدمتك ؟
 - ماهي ابرزتك الوظيفيه ؟
- Pie Chart
 - Title
 - ماهو جنسك ؟
 - كم عمرك ؟
 - ماهو مستوى التعليم ؟
 - كم عدد سنوات خدمتك ؟
 - ماهي ابرزتك الوظيفيه ؟





قياس صدق وثبات أداة البحث

. قياس الصدق والثبات لأدات الدراسة

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للأستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha، قيمة الثبات المركب Composite reliability، وقيمة معامل ho، من خلال نموذج المعادلة البنائية Structural equation

modeling (SEM)، بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي ٣.٠ SmartPLS. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted.

صدق الاتساق الداخلي : يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للأستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (١٩٧٤) Kaiser، معامل الارتباط أقل من ٠.٥ يتم حذفه من الأستبانة. الصدق التقاربي Convergent Validity : يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠.٥ وبقال (Hair et al. (٢٠٠٦)

الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة وقيمة، value - بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للأستبانات . كذلك، احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للأستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM PLS، كما يلي:

اختبار صدق الاستبانة (اختبار كرونباخ)

quenes
Title
Notes
Statistics
Frequency Table
Title
ما هو جنسك ؟
كم عمرك ؟
مستوى التعليمي ؟
ما نوع خدمتك ؟
نوعك الوظيفي ؟
Pie Chart
Title
ما هو جنسك ؟
كم عمرك ؟
مستوى التعليمي ؟
ما نوع خدمتك ؟
نوعك الوظيفي ؟
Reliability
Title
Notes
Scale: ALL VARIA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases: Valid	34	100.0
Excluded ^a	0	0
Total	34	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

quenes
Title
Notes
Statistics
Frequency Table
Title
ما هو جنسك ؟
كم عمرك ؟
مستوى التعليمي ؟
ما نوع خدمتك ؟
نوعك الوظيفي ؟
Pie Chart
Title
ما هو جنسك ؟
كم عمرك ؟
مستوى التعليمي ؟
ما نوع خدمتك ؟
نوعك الوظيفي ؟
Reliability
Title
Notes
Scale: ALL VARIA
Case Proces
Reliability St
Item-Total St

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
أنت تفضلون التفكير على معلومات شخصية ومالية	27.24	20.610	.497	.873
سرنا على العلاقات والمعلومات ليس استخدامها وانما في القارات	27.24	20.307	.498	.873
نصائح القارات والمعلومات من مصدر على الانترنت وانما لها قيمة بعد	27.21	19.017	.743	.857
معرفة المعلومات وفهمها بشكل مختصر وهو الاكبر والقيمة	27.44	17.709	.672	.861
فهميل معلومة الانترنت الا ان من ملاحظة الملاحظة والقدر على اداء التوعية	27.24	19.337	.704	.860
المر من على اعداد المعلومات لكل الاطراف المهيئة بها اداء التوعية	27.34	19.701	.438	.879
موقع المعلومات من اللغة الفصحى	27.32	17.922	.708	.857
المر من على اعداد المعلومات من اللغة الفصحى	27.38	18.243	.582	.869
معرفة الانترنت الفصحى على مر 2014	27.32	18.953	.575	.868
الفصحى وكذا القارات من مدي كفاءة ومعرفة التوعية في تحقيق أهدافها	27.29	18.638	.706	.858

ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات

زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28.

وكانت القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

quencies
Title
Notes
Statistics
Frequency Table
Title
مراحل بحثك
كم حرك 2
معلومات التقييم 2
معلومات بحثك 2
مراحل التقييم 2
Pie Chart
Title
مراحل بحثك
كم حرك 2
معلومات التقييم 2
معلومات بحثك 2
مراحل التقييم 2
Reliability
Title
Notes
Scale: ALL VARIA
Title
Case Proces
Reliability St
Item-Total St

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
أي التسمين فاعلم ما معلوماتك	27.24	20.610	.497	.873
مستخدمة ومفيدة				
سواء على الفعاليات والمعلومات التي	27.24	20.307	.499	.873
مستفادها وخاصة في القرارات				
تسهم البيانات والمعلومات من	27.21	19.017	.743	.857
مصدرها الأساسي وإمكانها الفيد بعد				
معالجة المعلومات وفهمها بشكل	27.44	17.709	.672	.861
مفهوم بكونها ذات قيمة وأهمية				
وبمعرفة				
فهيكل معلومة الاستبانة الإجمالي من	27.24	19.337	.704	.860
مؤلفه التوثيق والمعلومات داخل				
البيانات المقدمة بها داخل المؤسسة	27.24	19.701	.438	.879
التي من على إيمان المعلومات لكل				
جامع المعلومات من الفعاليات التي	27.32	17.922	.700	.857
التي تساهم في فهم المعلومات				
بما هو وبنوعه من الفعاليات التي	27.38	18.243	.582	.869
المعلومات التي لا يكونه وتحت				
معرفة الأفراد التسمين عليها مع إتمام	27.32	18.953	.575	.868
المعلومات التي لا يكونه وتحت				
التسمين عليها مع إتمام	27.29	18.638	.706	.856
وإمكانية المؤسسة في تحقيق أهدافها				

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

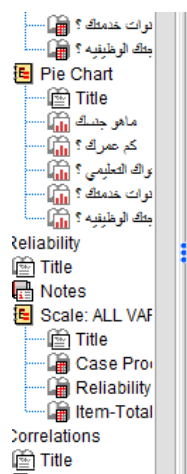
طريقة الكتابة

يتم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحساب $100/5$ حيث ان 5 هي المقياس الخماسي, وإنشاء جدول لتوضيح دلالة المتوسطات الحسابية

مستوي الأهمية	الوزن النسبي %	النتيجة (الاتجاه العام)	قيمة المتوسط الحسابي
منخفض جداً	من 20 إلى أقل من 36%	غير موافق بشدة	من 1 إلى أقل من 1.80
محايد	من 36 إلى أقل من 52%	غير موافق	من 1.80 إلى أقل من 2.60
متوسط	من 52 إلى أقل من 68%	محايد	من 2.60 إلى أقل من 3.40
مرتفع	من 68 إلى أقل من 84%	موافق	من 3.40 إلى أقل من 4.20
مرتفع جداً	من 84 إلى أقل من 100%	موافق بشدة	من 4.20 إلى أقل من 5

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

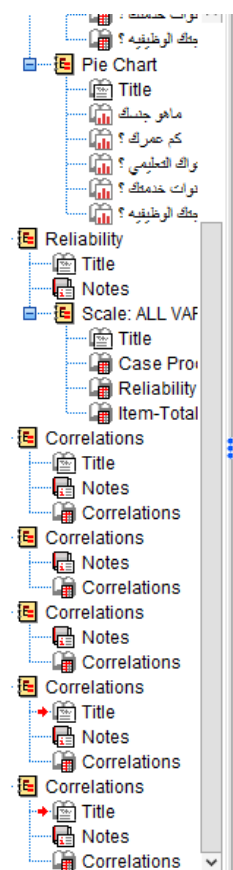
طريقة الكتابة



Correlations			
		سرعة نقل البيانات والمعلومات نحو مستعملها ومتخذي القرارات .	أن تتضمن تقاريرها معلومات محاسبية ومالية
سرعة نقل البيانات والمعلومات نحو مستعملها ومتخذي القرارات .	Pearson Correlation	1	.386*
	Sig. (2-tailed)		.024
	N	34	34
أن تتضمن تقاريرها معلومات محاسبية ومالية	Pearson Correlation	.386*	1
	Sig. (2-tailed)	.024	
	N	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations



Correlations			
		تنسيق عملية الاتصال الاتفي بين مختلف الوظائف والمصالح داخل المؤسسة	الحرص على إيصال المعلومات لكل الأطراف المهمة بها داخل المؤسسة
تنسيق عملية الاتصال الاتفي بين مختلف الوظائف والمصالح داخل المؤسسة	Pearson Correlation	1	.404*
	Sig. (2-tailed)		.018
	N	34	34
الحرص على إيصال المعلومات لكل الأطراف المهمة بها داخل المؤسسة	Pearson Correlation	.404*	1
	Sig. (2-tailed)	.018	
	N	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations			
		مقارنة الاداء المحقق فعلياً مع الاداء المخطط له وتحديد الفروقات	الحقق وإبداء الرأي عن مدى كفاءه وفعاليه المؤسسة في تحقيق أهدافها
مقارنة الاداء المحقق فعلياً مع الاداء المخطط له وتحديد الفروقات	Pearson Correlation	1	.487**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	34	34
الحقق وإبداء الرأي عن مدى كفاءه وفعاليه المؤسسة في تحقيق أهدافها	Pearson Correlation	.487**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	34	34

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتائج اختبار صحة فروض الدراسة

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	سرعة نقل البيانات والمعلومات نحو مستعملها ومعدني القرارات		Enter

a. Dependent Variable: أن تضمن تقاريرها معلومات محاسبية ومالية

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.388 ^a	.149	.122	482

a. Predictors: (Constant), سرعة نقل البيانات والمعلومات نحو مستعملها ومعدني القرارات

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.300	1	1.300	5.593	.024 ^b
	Residual	7.436	32	.232		
	Total	8.735	33			

a. Dependent Variable: أن تضمن تقاريرها معلومات محاسبية ومالية

Correlations

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.300	1	1.300	5.593	.024 ^b
	Residual	7.436	32	.232		
	Total	8.735	33			

a. Dependent Variable: أن تضمن تقاريرها معلومات محاسبية ومالية

b. Predictors: (Constant), سرعة نقل البيانات والمعلومات نحو مستعملها ومعدني القرارات

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.014	.462		4.360	<.001
	سرعة نقل البيانات والمعلومات نحو مستعملها ومعدني القرارات	.348	.147	.386	2.365	.024

a. Dependent Variable: أن تضمن تقاريرها معلومات محاسبية ومالية