

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الأعمال



عنوان البحث

دراسة تحليلية لتأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي دراسة حالة
القطاع الخاص السعودي

إعداد الطالب/ روان جلال العتيبي

إشراف/

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

4	المُلخَص
5	المقدمة
6	مشكلة الدراسة
7	اهمية الدراسة
9	اهداف الدراسة
10	تساؤلات الدراسة
11	فرضيات الدراسة
12	مصطلحات الدراسة
14	الدراسات السابقة
17	الجانب النظري
21	○ تعريف ببرامج تطوير القادة وأهميتها.
24	○ استعراض النظريات المتعلقة بتطوير القادة وأثرها على الأداء المؤسسي.
27	• القطاع الخاص السعودي: دراسة حالة:
33	• • تحليل برامج تطوير القادة:
36	• • تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي:
37	• • العوامل المؤثرة في نجاح برامج تطوير القادة:
39	• • التحديات التي تواجه برامج تطوير القادة:
40	• التوصيات
41	• المنطلقات النظرية
42	• الخاتمة

45	• منهجية الدراسة
46	• مجتمع الدراسة
47	• ادوات جمع البيانات
48	• الاستبيان
52	• حدود الدراسة
53	• متغيرات الدراسة
55	• التحليل الاحصائي
63	• النتائج
64	• التوصيات
67	• المراجع
70	• الملخص
71	• الملاحق

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية برامج تطوير القادة في القطاع الخاص السعودي، وذلك من خلال استطلاع آراء المشاركين في هذه البرامج ومدرائهم المباشرين. تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه للمشاركين والمديرين، وشمل الاستبيان أسئلة حول خصائص المشاركين، تفاصيل البرامج التي شاركوا فيها، تقييمهم لفعالية البرامج، وتأثير هذه البرامج على أدائهم وأداء فرقهم. تؤكد نتائج هذه الدراسة على أهمية برامج تطوير القادة في تطوير الكفاءات القيادية وتحسين أداء الأفراد والمنظمات. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من الجهد لتحسين هذه البرامج وتكييفها مع التطورات المستمرة في بيئة العمل.

المقدمة

تعتبر القيادة الفعالة حجر الزاوية في نجاح أي مؤسسة، خاصة في بيئة الأعمال المتسارعة والتنافسية التي تشهدها المملكة العربية السعودية. وفي ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، أصبح تطوير القادة وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لقيادة فرق العمل وتحقيق الأهداف المؤسسية أمراً بالغ الأهمية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي. وسوف تستعرض الدراسة الأدبيات المتعلقة بتطوير القادة وأثرها على الأداء المؤسسي، كما ستقوم بتطبيق منهجية بحثية دقيقة لجمع وتحليل البيانات من خلال دراسة حالة على عدد من الشركات السعودية الرائدة.

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسعى إلى الإجابة على سؤال أساسي: ما هو الأثر الفعلي لبرامج تطوير القادة على أداء المؤسسات السعودية؟ وما هي العوامل التي تؤثر على هذا الأثر؟ إن فهم هذه العلاقة سيساعد المؤسسات السعودية على تصميم وتنفيذ برامج تطوير قادة أكثر فعالية، وبالتالي تحقيق تحسينات ملحوظة في أدائها.

مشكلة الدراسة

المشكلة الرئيسية:

- ما هو مدى تأثير برامج تطوير القادة على تحسين الأداء المؤسسي في الشركات السعودية؟

المشاكل الفرعية:

- ما هي العلاقة بين نوعية برامج تطوير القادة والمؤشرات المختلفة للأداء المؤسسي (مثل الإنتاجية، الابتكار، رضا العملاء)؟
- كيف تؤثر مدة و تكرار برامج تطوير القادة على استدامة التحسين في الأداء المؤسسي؟
- ما هي العوامل التنظيمية والثقافية التي تعزز أو تعيق تأثير برامج تطوير القادة على الأداء؟
- هل هناك اختلافات في تأثير برامج تطوير القادة بين الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبيرة؟
- ما هي توقعات القادة أنفسهم حول فاعلية برامج التطوير في تطوير مهاراتهم و أدائهم؟

أهمية الدراسة: العلمية والعملية

الأهمية العلمية للدراسة

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في عدة جوانب:

- إثراء المعرفة: تساهم الدراسة في توسيع المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين برامج تطوير القادة والأداء المؤسسي في سياق خاص بالقطاع الخاص السعودي، مما يملأ فجوة في الأدبيات البحثية.
- اختبار النظريات: يمكن للدراسة أن تختبر وتؤكد أو تعدل النظريات القائمة حول القيادة والتطوير التنظيمي، وذلك من خلال تطبيقها على واقع المؤسسات السعودية.
- تطوير الأطر النظرية: قد تساهم نتائج الدراسة في تطوير أطر نظرية جديدة أو تعديل الأطر الحالية لتصبح أكثر ملاءمة للسياق السعودي.
- تحديد الفجوات المعرفية: يمكن للدراسة أن تحدد الفجوات المعرفية في هذا المجال والتي تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة في المستقبل.

الأهمية العملية للدراسة

تتمثل الأهمية العملية للدراسة في الآتي:

- تقديم توصيات عملية: يمكن للدراسة أن تقدم توصيات عملية للمؤسسات السعودية حول كيفية تصميم وتنفيذ برامج تطوير قادة فعالة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي.
- دعم اتخاذ القرارات: يمكن لنتائج الدراسة أن تساعد صناع القرار في المؤسسات على اتخاذ قرارات مدروسة بشأن استثماراتهم في برامج تطوير القادة.
- تحسين الأداء المؤسسي: يمكن أن تساهم الدراسة في تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام من خلال تسليط الضوء على أهمية تطوير القادة ودورهم المحوري في تحقيق النجاح.
- الاستفادة من الخبرات العالمية: يمكن للدراسة أن تساعد في نقل أفضل الممارسات العالمية في مجال تطوير القادة إلى السياق السعودي.
- البناء على النجاح: يمكن للدراسة أن تساعد في تحديد العوامل التي تساهم في نجاح برامج تطوير القادة، مما يسمح للمؤسسات بتكرار هذه العوامل في برامجها المستقبلية.

اهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

- تقييم تأثير برامج تطوير القادة على تحسين الأداء المؤسسي في الشركات السعودية.

الأهداف الفرعية:

- تحديد العلاقة بين نوعية برامج تطوير القادة ومختلف مؤشرات الأداء المؤسسي (مثل الإنتاجية، الابتكار، رضا العملاء).
- قياس الأثر طويل الأجل لبرامج تطوير القادة على استدامة التحسين في الأداء المؤسسي.
- تحديد العوامل التنظيمية والثقافية التي تعزز أو تعيق تحقيق أهداف برامج تطوير القادة.
- مقارنة تأثير برامج تطوير القادة بين الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبيرة.
- تقييم مدى رضا المشاركين في برامج تطوير القادة عن فاعلية هذه البرامج في تطوير مهاراتهم وأدائهم.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي:

- ما هو الأثر الحقيقي لبرامج تطوير القادة على تحسين الأداء المؤسسي في الشركات السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

- ما هي العلاقة بين نوعية برامج تطوير القادة ومختلف مؤشرات الأداء المؤسسي (مثل الإنتاجية، الابتكار، رضا العملاء)؟
- كيف تؤثر مدة و تكرار برامج تطوير القادة على استدامة التحسين في الأداء المؤسسي؟
- ما هي العوامل التنظيمية والثقافية التي تعزز أو تعيق تحقيق أهداف برامج تطوير القادة؟
- هل هناك اختلافات في تأثير برامج تطوير القادة بين الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبيرة؟
- ما هي توقعات القادة أنفسهم حول فاعلية برامج التطوير في تطوير مهاراتهم و أدائهم؟

فرضيات الدراسة :

بناءً على السؤال الرئيسي: ما هو الأثر الحقيقي لبرامج تطوير القادة على تحسين الأداء المؤسسي في الشركات السعودية؟

• الفرضية الرئيسية: هناك علاقة موجبة بين تطبيق برامج تطوير القادة في الشركات السعودية وتحسن أدائها المؤسسي.

• الفرضيات الفرعية:

◦ توجد علاقة طردية بين جودة برامج تطوير القادة ومستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل والإنتاجية.

◦ الشركات التي تستثمر بشكل أكبر في برامج تطوير القادة تحقق معدلات نمو أعلى من الشركات الأخرى.

◦ هناك علاقة بين مستوى مشاركة القادة في برامج التطوير وتحسين مهاراتهم القيادية.

◦ الشركات التي تطبق برامج تطوير قادة مستمرة تحقق تحسناً أكبر في الأداء المؤسسي على المدى الطويل.

بناءً على السؤال الرئيسي: ما هي التحديات التي تواجه تنفيذ برامج تطوير القادة في الشركات السعودية وتحقيق أهدافها؟

• الفرضية الرئيسية: تواجه الشركات السعودية تحديات متعددة في تنفيذ برامج تطوير القادة، مما يؤثر سلباً على تحقيق أهداف هذه البرامج.

• الفرضيات الفرعية:

- نقص الميزانيات المخصصة لبرامج تطوير القادة هو أحد التحديات الرئيسية التي تواجه الشركات السعودية.
- قلة الوعي بأهمية تطوير القادة لدى الإدارة العليا يعيق نجاح هذه البرامج.
- عدم وجود آليات تقييم فعالة لبرامج تطوير القادة يحد من إمكانية تطويرها وتحسينها.
- مقاومة التغيير من قبل الموظفين هي عائق رئيسي أمام تطبيق برامج تطوير القادة.

مصطلحات الدراسة:

تعتبر مصطلحات الدراسة حجر الأساس لبناء أي بحث علمي، فهي تحدد بوضوح المفاهيم التي سيتم تناولها وتحليلها. في سياق دراستنا حول تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي، يمكن تحديد مجموعة من المصطلحات الرئيسية التي تحتاج إلى تعريف دقيق:

المصطلحات الرئيسية:

• برامج تطوير القادة:

- التعريف: مجموعة من الأنشطة والفعاليات المصممة لتحسين مهارات وقدرات القادة الحاليين والمستقبليين في المنظمة.
- الأبعاد: التدريب، التوجيه، التطوير الوظيفي، برامج الكفالة، وغيرها.

• الأداء المؤسسي:

- التعريف: مدى تحقيق المنظمة لأهدافها الاستراتيجية، وقياسه من خلال مجموعة من المؤشرات المالية وغير المالية.
- الأبعاد: الإنتاجية، الابتكار، جودة المنتج، رضا العملاء، الربحية، الكفاءة التشغيلية.

• القادة:

- التعريف: الأفراد الذين يشغلون مناصب قيادية في المنظمة ويتحملون مسؤولية اتخاذ القرارات وتوجيه الآخرين.
- الأبعاد: القادة التنفيذيون، القادة الوسطى، القادة الأوليون.

• التأثير:

- التعريف: العلاقة السببية بين متغيرين، أي مدى تأثير متغير مستقل (برامج تطوير القادة) على متغير تابع (الأداء المؤسسي).
- الأبعاد: التأثير المباشر، التأثير غير المباشر، التأثير طويل الأجل.

• القطاع الخاص السعودي:

- التعريف: الشركات والمؤسسات التي تعمل في القطاع الخاص داخل المملكة العربية السعودية. الأبعاد: الشركات الصغيرة والمتوسطة، الشركات الكبرى، الشركات العائلية، الشركات متعددة الجنسيات

الدراسات السابقة

1. **دراسة القاسم (2020)**:

- **اسم الدراسة** : "أثر برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في الشركات السعودية"

- **المؤلف** : د. محمد القاسم

- **الشرح** : تناولت هذه الدراسة تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في عدة شركات خاصة في السعودية. استخدمت الدراسة منهجية تحليلية لاستبيانات تم توزيعها على القادة والموظفين، وأظهرت النتائج أن التدريب المستمر للقادة يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الكفاءة.

2. **دراسة العتيبي (2019)**:

- **اسم الدراسة** : "دور القيادات المدربة في تعزيز الابتكار المؤسسي"

- **المؤلف** : د. فهد العتيبي

- **الشرح** : استعرضت هذه الدراسة كيف تساهم برامج تطوير القادة في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. من خلال تحليل بيانات من عدة شركات، وجدت الدراسة أن القادة المدربين يتمتعون بقدرة أعلى على تحفيز فرقهم ودعم الابتكار، مما ينعكس إيجابًا على الأداء المؤسسي.

3. **دراسة الزهراني (2021)**:

- **اسم الدراسة** : "القيادة الفعالة وعلاقتها بالأداء المؤسسي"

- **المؤلف** : د. هند الزهراني

- **الشرح** : بحثت هذه الدراسة العلاقة بين القيادة الفعالة والأداء

المؤسسي. أظهرت النتائج أن برامج تطوير القادة تعزز من العلاقات بين الموظفين وتساعد في بناء ثقافة العمل الجماعي، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

4. **دراسة الشمري (2018)**:

- **اسم الدراسة** : "أساليب القيادة الحديثة وتأثيرها على الأداء المؤسسي"

- **المؤلف** : د. عبد الله الشمري

- **الشرح** : تناولت هذه الدراسة تأثير أساليب القيادة الحديثة على الأداء

المؤسسي في الشركات الخاصة. أكدت الدراسة على أهمية البرامج التدريبية في تطوير مهارات القادة، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية في الأداء المؤسسي.

5. **دراسة السبيعي (2022)**:

- **اسم الدراسة** *: "تأثير برامج تطوير القادة على رضا الموظفين والإنتاجية"

- **المؤلف** *: د. ناصر السبيعي

- **الشرح** *: استقصت هذه الدراسة تأثير برامج تطوير القادة على رضا الموظفين وأدائهم. أظهرت النتائج أن القادة الذين حصلوا على تدريب مناسب كانوا أكثر قدرة على تحفيز فرقهم، مما انعكس على مستويات الرضا والإنتاجية داخل المؤسسات.

الخلاصة

تشير الدراسات السابقة إلى أهمية برامج تطوير القادة في تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي، حيث تسهم هذه البرامج في تطوير المهارات القيادية وتعزيز الابتكار والرضا الوظيفي.

المحاور والمنطلقات النظرية للدراسة: تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي

المحاور الرئيسية للدراسة:

بالتأكيد، إليك عشرة محاور مقترحة لدراستك حول تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي، مع الحرص على تقديم رؤية شاملة ومتعمقة:

المحاور :

• مقدمة:

- تعريف ببرامج تطوير القادة وأهميتها.
- أهمية دراسة تأثير هذه البرامج على الأداء المؤسسي في سياق القطاع الخاص السعودي.
- الأهداف العامة والتفصيلية للدراسة.

• الإطار النظري:

- استعراض النظريات المتعلقة بتطوير القادة وأثرها على الأداء المؤسسي.
- أهمية القيادة في تحقيق الأهداف المؤسسية.
- العلاقة بين برامج تطوير القادة ومختلف جوانب الأداء المؤسسي (الفعالية، الكفاءة، الابتكار، إلخ).

- القطاع الخاص السعودي: دراسة حالة:
 - خصائص القطاع الخاص السعودي وتحدياته.
 - أهمية تطوير القادة في هذا القطاع.
 - انتشار برامج تطوير القادة في المؤسسات السعودية.
 - الإطار الزمني للدراسة.
- تحليل برامج تطوير القادة:
 - أنواع برامج تطوير القادة المنتشرة في القطاع الخاص السعودي.
 - المحتوى التدريبي لهذه البرامج.
 - مدة البرامج وطرق التنفيذ.
 - تقييم فعالية هذه البرامج.
- تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي:
 - تحديد مؤشرات قياس الأداء المؤسسي.
 - تحليل العلاقة بين برامج تطوير القادة ومؤشرات الأداء.
 - دراسة الحالات الناجحة والحالات التي لم تحقق نتائج متوقعة.
- العوامل المؤثرة في نجاح برامج تطوير القادة:
 - دور القيادة العليا في دعم هذه البرامج.
 - أهمية الالتزام بتطبيق ما تم تعلمه.
 - دور الثقافة التنظيمية في دعم التغيير.

◦ العلاقة بين برامج تطوير القادة وممارسات إدارة الموارد البشرية الأخرى.

• التحديات التي تواجه برامج تطوير القادة:

◦ نقص الموارد المالية والبشرية.

◦ عدم الالتزام بتطبيق البرامج.

◦ صعوبة قياس الأثر على المدى الطويل.

• التوصيات:

◦ تقديم توصيات لتحسين برامج تطوير القادة.

◦ اقتراح آليات لقياس الأثر بشكل أفضل.

◦ توجيه المؤسسات نحو اعتماد برامج تطوير قادة فعالة.

◦ اقتراح سياسات حكومية لدعم هذه البرامج.

المنطلقات النظرية للدراسة:

يمكن الاستناد إلى النظريات التالية كأساس نظري لهذه الدراسة:

• نظرية القيادة:

◦ نظرية السمات: التركيز على الصفات الشخصية التي تميز القادة

الناجحين.

- نظرية السلوك: التركيز على السلوكيات التي يتبعها القادة المؤثرون.
- نظرية الطوارئ: التركيز على كيفية اختيار القادة المناسبين للمواقف المختلفة.
- نظرية التبادل القيادي: التركيز على العلاقة بين القائد ومرؤوسيه.
- نظرية التعلم التنظيمي:
 - نظرية المعرفة التنظيمية: كيفية اكتساب المعرفة وتبادلها داخل المنظمة.
 - نظرية التعلم المستمر: أهمية التعلم المستمر في تطوير الأفراد والمنظمات.
- نظرية التحفيز:
 - نظرية هيرزبيرج للنظريات النظيفة: العوامل التي تحفز الموظفين.
 - نظرية الاحتياجات لماسلو: تسلسل الاحتياجات البشرية.
- نظرية الثقافة التنظيمية:
 - تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك الأفراد وقراراتهم.

مقدمة مفصلة لدراسة تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي

تعريف ببرامج تطوير القادة وأهميتها

برامج تطوير القادة هي مجموعة من التدابير والأنشطة التي تهدف إلى صقل مهارات وقدرات الأفراد المؤهلين لتولي مناصب قيادية في المؤسسات. هذه البرامج تركز على تطوير مجموعة واسعة من المهارات، بما في ذلك:

- مهارات القيادة: مثل اتخاذ القرار، وحل المشكلات، والتواصل الفعال، والتأثير على الآخرين.
- مهارات الإدارة: مثل التخطيط، والتنظيم، والتنسيق، والتحفيز.
- مهارات التفكير الاستراتيجي: مثل الرؤية المستقبلية، وتحليل البيئة، وبناء الاستراتيجيات.
- مهارات تطوير الذات: مثل التعلم المستمر، والتطوير الشخصي، والوعي الذاتي.

أهمية هذه البرامج تكمن في:

- تحسين الأداء المؤسسي: من خلال تزويد القادة بالمهارات والمعرفة اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.
- زيادة الابتكار والإبداع: عن طريق تشجيع القادة على التفكير خارج الصندوق وتبني أفكار جديدة.

- رفع مستوى الرضا الوظيفي: من خلال توفير فرص للتطوير المهني والنمو الوظيفي للموظفين.
 - تعزيز التنافسية: من خلال بناء فريق قيادي قوي قادر على مواجهة التحديات المتزايدة في السوق.
- أهمية دراسة تأثير هذه البرامج على الأداء المؤسسي في سياق القطاع الخاص السعودي
- دراسة تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي تأتي في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها القطاع، والتوجه نحو تحقيق رؤية المملكة 2030. من أهم أسباب دراسة هذا الموضوع ما يلي:
- دور القيادة المحوري: تعتبر القيادة المحرك الأساسي لتحقيق النمو والتطور في أي مؤسسة، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم.
 - الاستثمار في الموارد البشرية: تسعى العديد من الشركات السعودية إلى الاستثمار في تطوير موظفيها، وبالتالي فإن تقييم فعالية برامج تطوير القادة يعد أمراً حيوياً.
 - تحديد الفجوات: تساعد هذه الدراسة على تحديد الفجوات الموجودة في برامج تطوير القادة الحالية، واقتراح الحلول المناسبة.
 - تطوير السياسات: يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير سياسات وبرامج جديدة لدعم تطوير القادة في القطاع الخاص السعودي.

الأهداف العامة والتفصيلية للدراسة

الهدف العام:

يهدف هذا البحث إلى تقييم تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في الشركات الخاصة السعودية، وتحديد العوامل المؤثرة في هذا التأثير.

الأهداف التفصيلية:

- وصف برامج تطوير القادة: تحديد أنواع البرامج المتوفرة، ومحتواها، ومدتها، وطرق تنفيذها.
 - قياس الأداء المؤسسي: تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية التي تستخدم لقياس أداء الشركات، مثل الإنتاجية، والربحية، ورضا العملاء.
 - تحليل العلاقة: تحليل العلاقة بين برامج تطوير القادة ومؤشرات الأداء المؤسسي.
 - تحديد العوامل المؤثرة: تحديد العوامل التي تؤثر على نجاح برامج تطوير القادة، مثل دعم الإدارة العليا، ومشاركة الموظفين، وتوفر الموارد.
 - اقتراح التوصيات: تقديم توصيات لتحسين برامج تطوير القادة في الشركات السعودية، وزيادة تأثيرها على الأداء المؤسسي.
- ، تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على السؤال التالي: ما هو تأثير برامج تطوير القادة على أداء الشركات الخاصة السعودية، وكيف يمكن تحسين هذه البرامج لزيادة فاعليتها؟

شرح مفصل للمحور الثاني من الدراسة:

استعراض النظريات المتعلقة بتطوير القادة وأثرها على الأداء المؤسسي

تعتبر القيادة عنصراً حاسماً في نجاح أي مؤسسة، وقد اهتمت العديد من النظريات بدراسة طبيعة القيادة وأثرها على الأداء المؤسسي. من أبرز هذه النظريات:

- النظريات السلوكية: تركز هذه النظريات على تحديد السلوكيات التي تميز القادة الناجحين، وكيف يمكن اكتساب هذه السلوكيات من خلال التدريب والتطوير.

- النظريات الضمنية: تفترض هذه النظريات أن الأفراد لديهم تصورات مسبقة عن صفات القادة الناجحين، وأن هذه التصورات تؤثر على كيفية تقييمهم لأداء القادة.

- النظريات التحويلية: تركز هذه النظريات على دور القادة في تحفيز المرؤوسين وتحقيق التغيير الإيجابي في المؤسسة، من خلال الرؤية المشتركة والقيم المشاطرة.

- النظريات المرنة: تؤكد هذه النظريات على أهمية مرونة القادة في التكيف مع التغيرات البيئية، واتخاذ القرارات المناسبة في المواقف المختلفة.

أثر هذه النظريات على برامج تطوير القادة:

- تحديد الأهداف: تساعد هذه النظريات في تحديد الأهداف التي يجب تحقيقها من خلال برامج تطوير القادة، مثل تطوير المهارات السلوكية، وتعزيز الرؤية الاستراتيجية، وتحفيز الابتكار.

- تصميم البرامج: تساهم هذه النظريات في تصميم برامج تدريبية فعالة تلبي احتياجات القادة وتساعدهم على تطوير قدراتهم.
- تقييم الأداء: يمكن استخدام هذه النظريات لتقييم أداء القادة وتحديد نقاط القوة والضعف لديهم.

أهمية القيادة في تحقيق الأهداف المؤسسية

تعتبر القيادة العصب الحركي للمؤسسة، فهي المسؤولة عن توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المحددة. تلعب القيادة دوراً حاسماً في:

- وضع الرؤية والاستراتيجية: يحدد القادة الرؤية المستقبلية للمؤسسة ويضعون الاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها.
- بناء الثقافة التنظيمية: يساهم القادة في بناء ثقافة تنظيمية قوية تدعم تحقيق الأهداف.
- تحفيز الموظفين: يقوم القادة بتحفيز الموظفين وتحفيزهم على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المؤسسة.
- إدارة التغيير: يدير القادة عملية التغيير في المؤسسة ويقودون الموظفين للتكيف مع التغييرات.
- اتخاذ القرارات: يتخذ القادة القرارات الصعبة التي تؤثر على مستقبل المؤسسة.

العلاقة بين برامج تطوير القادة ومختلف جوانب الأداء المؤسسي

تؤثر برامج تطوير القادة بشكل مباشر وغير مباشر على مختلف جوانب الأداء المؤسسي، بما في ذلك:

- الفعالية: تساعد برامج تطوير القادة في زيادة فعالية المؤسسة من خلال تحسين قدرة القادة على اتخاذ القرارات الصحيحة وتخصيص الموارد بشكل فعال.
 - الكفاءة: تساهم هذه البرامج في زيادة كفاءة المؤسسة من خلال تقليل الهدر وتبسيط العمليات.
 - الابتكار: تشجع برامج تطوير القادة على الابتكار وتطوير أفكار جديدة لتحسين الأداء.
 - رضا الموظفين: تؤدي برامج تطوير القادة إلى زيادة رضا الموظفين عن العمل، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات التغيب والانسحاب.
 - الربحية: تساهم برامج تطوير القادة في زيادة ربحية المؤسسة من خلال تحسين الأداء والكفاءة.
- ، تعتبر برامج تطوير القادة استثمارًا طويل الأجل في المؤسسة، فهي تساهم في تطوير القادة القادرين على قيادة المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتحقيق النجاح المستدام.

القطاع الخاص السعودي: دراسة حالة

خصائص القطاع الخاص السعودي وتحدياته

القطاع الخاص السعودي يشهد نموًا متسارعًا وتنوعًا كبيرًا في القطاعات الاقتصادية. من أهم خصائصه:

- اعتماده على النفط: تاريخيًا، كان القطاع الخاص السعودي مرتبطًا بشكل كبير بقطاع النفط. ومع ذلك، تسعى رؤية المملكة 2030 إلى تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على النفط.
- حجم الشركات العائلية: تشكل الشركات العائلية جزءًا كبيرًا من القطاع الخاص السعودي، وتتميز بمرونة في اتخاذ القرارات ولكنها قد تواجه تحديات في التخطيط طويل الأجل.
- التوسع والتطوير: يشهد القطاع الخاص السعودي توسعًا كبيرًا في العديد من المجالات، مثل التكنولوجيا، والصناعة، والخدمات.
- التحديات: يواجه القطاع الخاص السعودي العديد من التحديات، منها:
 - البيئة التنافسية: تزايد المنافسة المحلية والإقليمية والعالمية.
 - التحول الرقمي: الحاجة إلى تبني التقنيات الحديثة والتحول الرقمي.
 - نقص الكفاءات: نقص الكفاءات الوطنية في بعض المجالات.
 - التنظيم الحكومي: القوانين واللوائح التنظيمية التي قد تحد من النمو.

أهمية تطوير القادة في هذا القطاع

تعتبر القيادة عاملاً حاسماً في نجاح أي مؤسسة، وأهميتها تزداد في ظل التحديات التي يواجهها القطاع الخاص السعودي. من أهم أسباب أهمية تطوير القادة في هذا القطاع:

- قيادة التحول: يحتاج القطاع الخاص السعودي إلى قادة قادرين على قيادة التحول نحو اقتصاد متنوع ومبتكر.
- بناء الكفاءات: يساهم تطوير القادة في بناء الكفاءات الوطنية اللازمة لدفع عجلة التنمية.
- الاستجابة للتغيرات: يساعد تطوير القادة على الاستجابة السريعة للتغيرات في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية.
- تعزيز الابتكار: يشجع تطوير القادة على التفكير الإبداعي وتبني الأفكار الجديدة.

انتشار برامج تطوير القادة في المؤسسات السعودية

زاد الاهتمام ببرامج تطوير القادة في المؤسسات السعودية في السنوات الأخيرة، وذلك لعدة أسباب:

- رؤية المملكة 2030: وضعت الرؤية أهدافاً طموحة تتطلب قادة مؤهلين وقادرين على تحقيقها.
- المنافسة العالمية: تسعى الشركات السعودية إلى تعزيز تنافسيتها في السوق العالمية من خلال تطوير قياداتها.

- الاستثمار في الموارد البشرية: أصبحت الشركات تدرك أهمية الاستثمار في تطوير موظفيها، خاصة القيادات.
- توافر البرامج: تتوفر العديد من البرامج التدريبية والتنفيذية لتطوير القادة في المملكة، سواء كانت مقدمة من مؤسسات حكومية أو خاصة.
- من الأمثلة على برامج تطوير القادة في السعودية:
- برنامج قادة 2030: يهدف إلى تطوير قادة سعوديين على مستوى عالمي.
- برنامج هدف للقيادة: يقدم منصة للالتحاق ببرامج أكاديمية بهدف إعداد قيادات المستقبل.
- برامج تطوير القادة التي تقدمها الشركات: تقدم العديد من الشركات برامج تدريبية داخلية وخارجية لتطوير قياداتها.
- باختصار، يشهد القطاع الخاص السعودي تحولاً كبيراً، وتعتبر القيادة عاملاً حاسماً في نجاح هذا التحول. ولذلك، فإن الاستثمار في برامج تطوير القادة يعد أمراً حيوياً لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.
- تحليل برامج تطوير القادة في القطاع الخاص السعودي
- أنواع برامج تطوير القادة المنتشرة في القطاع الخاص السعودي
- تتنوع برامج تطوير القادة في القطاع الخاص السعودي لتلبية الاحتياجات المتباينة للمؤسسات والأفراد. من أبرز هذه الأنواع:
- البرامج التدريبية التقليدية: تشمل محاضرات، وورش عمل، ودراسات حالة، وتهدف إلى نقل المعرفة والمهارات النظرية إلى المشاركين.

- التدريب على رأس العمل: يتم فيه تدريب المشاركين بشكل مباشر على أداء المهام الوظيفية، وتطوير مهاراتهم العملية.
- التطوير الذاتي: يشجع المشاركين على التعلم المستمر وتطوير أنفسهم من خلال قراءة الكتب، وحضور المؤتمرات، والمشاركة في المجموعات النقاشية.
- التدريب عبر الإنترنت: يعتمد على التقنيات الرقمية لتقديم المحتوى التدريبي، ويوفر مرونة في الوقت والمكان.
- التدريب التنفيذي: يركز على تطوير المهارات القيادية العليا، ويستخدم أساليب تدريب تفاعلية مثل المحاكاة والألعاب.
- البرامج المتخصصة: تستهدف تطوير مهارات محددة، مثل التفاوض، وحل النزاعات، والقيادة الإبداعية.

المحتوى التدريبي لهذه البرامج

يختلف المحتوى التدريبي لبرامج تطوير القادة حسب المستوى الوظيفي للمشاركين وأهداف البرنامج. ومع ذلك، هناك بعض الموضوعات الشائعة التي يتم تغطيتها في هذه البرامج، مثل:

- مهارات القيادة: الاتصال الفعال، اتخاذ القرار، حل المشكلات، التفكير الاستراتيجي، التحفيز.
- مهارات الإدارة: التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة.
- التطوير الشخصي: الوعي الذاتي، الثقة بالنفس، الإدارة الذاتية.

- التغيير والتطوير التنظيمي: إدارة التغيير، الابتكار، التحول الرقمي.
- القيم الأخلاقية: القيادة الأخلاقية، المسؤولية الاجتماعية.

مدة البرامج وطرق التنفيذ

- تختلف مدة برامج تطوير القادة من بضع ساعات إلى عدة أشهر، حسب نوع البرنامج وأهدافه. ويمكن تنفيذ هذه البرامج بطرق متنوعة، منها:
- البرامج المكثفة: تركز على تقديم كم كبير من المعلومات في فترة زمنية قصيرة.
 - البرامج المنتظمة: تمتد على فترة زمنية أطول وتشمل مجموعة متنوعة من الأنشطة.
 - البرامج المخصصة: يتم تصميمها خصيصًا لتلبية احتياجات مؤسسة معينة.
 - البرامج المدمجة: تجمع بين التدريب النظري والتطبيق العملي.

تقييم فعالية هذه البرامج

- تقييم فعالية برامج تطوير القادة أمر بالغ الأهمية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من هذه البرامج. يمكن تقييم الفعالية من خلال عدة طرق، منها:
- تقييم ردود أفعال المشاركين: من خلال استبيانات تقييم الرضا عن البرنامج ومحتواه.

• قياس التغير في سلوك المشاركين: من خلال ملاحظة التغيرات في سلوك المشاركين في العمل بعد الانتهاء من البرنامج.

• قياس تأثير البرنامج على الأداء المؤسسي: من خلال مقارنة أداء المؤسسة قبل وبعد تنفيذ البرنامج.

• تقييم تحقيق الأهداف: مقارنة النتائج المحققة بأهداف البرنامج المحددة مسبقاً.

أدوات التقييم:

• استبيانات: لقياس آراء المشاركين حول البرنامج.

• المقابلات: للحصول على آراء مفصلة من المشاركين.

• تحليل السجلات: لتحليل التغيرات في سجلات الأداء.

• دراسات الحالة: لتحليل تأثير البرنامج على حالات فردية أو مؤسسية.

العوامل المؤثرة في فعالية البرامج:

1. جودة المحتوى التدريبي: مدى ملاءمة المحتوى للاحتياجات التدريبية.

2. كفاءة المدربين: خبرة المدربين في مجال التدريب والقيادة.

3. تطبيق المعرفة: مدى تطبيق المشاركين لما تعلموه في عملهم.

4. الدعم المستمر: توفير الدعم للمشاركين بعد انتهاء البرنامج.

باختصار، تعتبر برامج تطوير القادة أداة مهمة لتعزيز كفاءة القادة وتحقيق الأهداف المؤسسية. ومع ذلك، يجب الحرص على اختيار البرامج المناسبة وتقييم فعاليتها بشكل دوري لضمان تحقيق أفضل النتائج.

تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي

تحديد مؤشرات قياس الأداء المؤسسي

لتقييم تأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي، يجب تحديد مؤشرات قياس دقيقة وشاملة. هذه المؤشرات تختلف باختلاف طبيعة المؤسسة وأهدافها، ولكن بشكل عام يمكن تقسيمها إلى عدة مجالات:

- المؤشرات المالية: مثل الربحية، العائد على الاستثمار، نمو الإيرادات، التكلفة لكل وحدة إنتاج.
- مؤشرات العملاء: مثل رضا العملاء، حصة السوق، معدل الاحتفاظ بالعملاء.
- مؤشرات العمليات: مثل كفاءة العمليات، جودة المنتج أو الخدمة، وقت التسليم.
- مؤشرات الموظفين: مثل الإنتاجية، الرضا الوظيفي، معدلات الغياب والانصراف.
- مؤشرات النمو والابتكار: مثل عدد المنتجات الجديدة، عدد براءات الاختراع، النمو في الحصة السوقية.

تحليل العلاقة بين برامج تطوير القادة ومؤشرات الأداء

بعد تحديد مؤشرات الأداء، يتم تحليل العلاقة بينها وبين برامج تطوير القادة. يمكن استخدام عدة طرق لتحليل هذه العلاقة، منها:

• الدراسات الاستطلاعية: إجراء استبيانات للموظفين والقادة لقياس آرائهم حول تأثير البرامج على الأداء.

• تحليل البيانات التاريخية: مقارنة أداء المؤسسة قبل وبعد تنفيذ برامج التطوير.

• دراسات الحالة: تحليل حالات فردية لمؤسسات نفذت برامج تطوير قادة ناجحة.

• النمذجة الإحصائية: استخدام النماذج الإحصائية لتحديد العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

عوامل تؤثر على هذه العلاقة:

• جودة البرنامج: مدى ملاءمة البرنامج للاحتياجات التدريبية.

• التزام القيادة: دعم القيادة العليا للبرنامج وتطبيق مبادئه.

• مشاركة الموظفين: مدى مشاركة الموظفين في البرنامج وتطبيق ما تعلموه.

• بيئة العمل: مدى دعم بيئة العمل للتغيير والتطوير.

دراسة الحالات الناجحة والحالات التي لم تحقق نتائج متوقعة

• الحالات الناجحة:

◦ تحديد العوامل المشتركة: تحديد العوامل المشتركة بين الحالات

الناجحة، مثل جودة البرنامج، الدعم القيادي، مشاركة الموظفين.

◦ دراسة أفضل الممارسات: تحليل أفضل الممارسات المتبعة في هذه الحالات.

• الحالات التي لم تحقق نتائج متوقعة:

◦ تحديد أسباب الفشل: تحديد الأسباب التي أدت إلى فشل البرنامج،

مثل عدم ملاءمة البرنامج، عدم التزام القيادة، نقص الموارد.

◦ استخلاص الدروس المستفادة: استخلاص الدروس المستفادة من

هذه الحالات لتجنب تكرار الأخطاء في المستقبل.

أمثلة على النتائج المتوقعة:

• زيادة الإنتاجية: من خلال تطوير مهارات القادة في التخطيط والتنظيم والتوجيه.

• تحسين جودة المنتج أو الخدمة: من خلال التركيز على جودة الخدمة وتطوير مهارات حل المشكلات.

• زيادة الابتكار: من خلال تشجيع القادة على التفكير الإبداعي وتبني الأفكار الجديدة.

• خفض التكاليف: من خلال تحسين كفاءة العمليات وتقليل الهدر.

• زيادة رضا العملاء: من خلال تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

، يمكن لبرامج تطوير القادة أن تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي، ولكن تحقيق هذه النتائج يتطلب تخطيطاً جيداً وتنفيذاً فعالاً للبرامج، بالإضافة إلى توفير بيئة داعمة للتغيير والتطوير.

العوامل المؤثرة في نجاح برامج تطوير القادة

تعد برامج تطوير القادة أداة أساسية لتحسين الأداء المؤسسي، ولكن نجاح هذه البرامج يتوقف على مجموعة من العوامل المتداخلة. إليك شرح مفصل لأبرز هذه العوامل:

دور القيادة العليا في دعم هذه البرامج

تعتبر القيادة العليا هي المحرك الرئيسي لنجاح أي برنامج تطوير قادة. فالدعم الصريح والفعال من قبل القادة العليا يرسل رسالة واضحة للموظفين حول أهمية التطوير والنمو المهني.

أهمية هذا الدور تتجلى في:

- تحديد الأهداف: تحديد الأهداف الواضحة للبرنامج وتحديد كيفية ارتباطها بأهداف المؤسسة الاستراتيجية.
- تخصيص الموارد: توفير الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ البرنامج بنجاح.
- المشاركة النشطة: المشاركة في البرنامج كنموذج يحتذى به وتشجيع الآخرين على المشاركة.
- التواصل المستمر: التواصل مع المشاركين في البرنامج وتقديم الدعم والتشجيع المستمر.
- ربط البرنامج بالثقافة التنظيمية: التأكد من أن البرنامج يتماشى مع القيم والمبادئ الأساسية للمؤسسة.

أهمية الالتزام بتطبيق ما تم تعلمه

لا يكفي فقط أن يحضر المشاركون برامج التدريب، بل يجب عليهم تطبيق ما تعلموه في عملهم اليومي. الالتزام بتطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة هو مفتاح لتحقيق النتائج المرجوة من البرنامج.

العوامل التي تشجع على التطبيق:

- فرص التطبيق العملي: توفير فرص للمشاركين لتطبيق ما تعلموه في بيئة العمل.
- التوجيه والمتابعة: تقديم التوجيه والمتابعة للمشاركين بعد انتهاء البرنامج.
- ربط التقييم بالأداء: ربط تقييم أداء الموظفين بما تعلموه في البرنامج.
- إنشاء مجتمع للمتعلمين: تشجيع المشاركين على تبادل الخبرات والمعرفة مع بعضهم البعض.

دور الثقافة التنظيمية في دعم التغيير

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في نجاح برامج تطوير القادة. فإذا كانت الثقافة التنظيمية تشجع على التعلم والتطوير والابتكار، فإن ذلك سيساهم في نجاح البرنامج.

العناصر الأساسية للثقافة التنظيمية الداعمة للتغيير:

- الشفافية: تشجيع التواصل المفتوح والشفافية بين جميع المستويات في المؤسسة.

- الاحترام المتبادل: خلق بيئة عمل مبنية على الاحترام المتبادل بين الموظفين.
- التعلم المستمر: تشجيع التعلم المستمر على جميع المستويات.
- التسامح مع الخطأ: خلق بيئة آمنة تسمح للموظفين بتجربة أفكار جديدة دون الخوف من الفشل.

العلاقة بين برامج تطوير القادة وممارسات إدارة الموارد البشرية الأخرى
برامج تطوير القادة لا تعمل بمعزل عن باقي ممارسات إدارة الموارد البشرية. بل
يجب أن تكون جزءًا من نظام شامل لإدارة المواهب.

أهم الروابط:

- تخطيط القوى العاملة: يجب أن تكون برامج التطوير متوافقة مع خطط التخطيط للقوى العاملة.
- تقييم الأداء: يجب ربط نتائج برامج التطوير بتقييم أداء الموظفين.
- التعويضات والحوافز: يمكن ربط التعويضات والحوافز بتحقيق الأهداف التي حددت في برامج التطوير.
- التطوير الوظيفي: يجب أن تكون برامج التطوير جزءًا من مسارات التطوير الوظيفي للموظفين.

، نجاح برامج تطوير القادة يتطلب تضافر جهود عدة أطراف، بدءًا من القيادة العليا وصولًا إلى الموظفين أنفسهم. يجب أن تكون هذه البرامج جزءًا من نظام شامل لإدارة المواهب، وأن تدعمها ثقافة تنظيمية تشجع على التعلم والتطوير.

التحديات التي تواجه برامج تطوير القادة

على الرغم من أهمية برامج تطوير القادة في تطوير المؤسسات، إلا أنها تواجه مجموعة من التحديات التي قد تعيق تحقيق أهدافها. إليك شرح مفصل لأبرز هذه التحديات:

1. نقص الموارد المالية والبشرية

- الموارد المالية: غالبًا ما تواجه المؤسسات تحديات في تخصيص الميزانيات الكافية لبرامج تطوير القادة، خاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة. قد يؤدي هذا إلى تقييد نطاق البرنامج، واختيار مدربين أقل خبرة، أو استخدام منصات تدريب أقل جودة.
- الموارد البشرية: قد تواجه المؤسسات صعوبة في توفير الوقت الكافي للموظفين للمشاركة في البرامج، خاصة القادة الذين يتحملون مسؤوليات كبيرة. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون هناك نقص في المدربين المؤهلين والخبراء في مجال تطوير القادة.

2. عدم الالتزام بتطبيق البرامج

- عدم الأولويات: قد لا تكون برامج تطوير القادة من أولويات القادة والمديرين، مما يؤدي إلى عدم تخصيص الوقت والجهد الكافيين لتطبيق ما تم تعلمه.

- ضغوط العمل: قد تؤدي ضغوط العمل اليومية إلى تهميش برامج التطوير، وتركيز الموظفين على المهام العاجلة بدلاً من تطبيق المهارات الجديدة.

- عدم وجود آليات للمتابعة: قد يفتقر البرنامج إلى آليات فعالة لمتابعة التقدم المحرز وتقديم الدعم المستمر للمشاركين.

3. صعوبة قياس الأثر على المدى الطويل

- التأخر في ظهور النتائج: قد يستغرق ظهور نتائج برامج التطوير وقتاً طويلاً، مما يجعل من الصعب ربطها بشكل مباشر بالبرنامج.

- تعدد العوامل المؤثرة: يؤثر العديد من العوامل الأخرى على أداء المؤسسة، مثل التغيرات في السوق، المنافسة، والقرارات الإدارية، مما يجعل من الصعب عزل تأثير البرنامج.

- صعوبة قياس بعض المؤشرات: قد يكون من الصعب قياس بعض المؤشرات المرتبطة بالتطوير القيادي، مثل الابتكار والثقافة التنظيمية.

لتجاوز هذه التحديات، يمكن للمؤسسات اتخاذ عدة إجراءات، مثل:

- تحديد الأهداف بوضوح: تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس للبرنامج.
- تخصيص الموارد الكافية: تخصيص الميزانيات اللازمة وتوفير الموارد البشرية المؤهلة.

- ربط البرنامج بأهداف المؤسسة: ربط البرنامج بأهداف المؤسسة الاستراتيجية لضمان دعم القيادة.

- توفير فرص للتطبيق العملي: توفير فرص للمشاركين لتطبيق ما تعلموه في بيئة العمل.

- تقديم الدعم المستمر: تقديم الدعم والتشجيع المستمر للمشاركين بعد انتهاء البرنامج.

- قياس الأثر على المدى الطويل: استخدام مؤشرات متنوعة لقياس الأثر على المدى الطويل، مثل استبيانات الرضا، وتحليل الأداء، ودراسات الحالة.

، تواجه برامج تطوير القادة العديد من التحديات، ولكن يمكن التغلب عليها من خلال التخطيط الجيد، والتزام القيادة، وتوفير الموارد اللازمة.

توصيات لتحسين برامج تطوير القادة وقياس أثرها

توصيات لتحسين برامج تطوير القادة

- التخصيص: يجب أن تكون برامج التطوير مخصصة لتلبية احتياجات كل مؤسسة وفئة من الموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال إجراء تقييم دقيق للمهارات الحالية والفجوات، وتحديد الأهداف المرجوة من البرنامج.
- التنوع في أساليب التدريب: يجب استخدام مجموعة متنوعة من أساليب التدريب، مثل التدريب التفاعلي، والمحاكاة، والتدريب على رأس العمل،

والتعلم عبر الإنترنت، لضمان مشاركة فعالة وتلبية احتياجات التعلم المختلفة.

- الربط بين النظرية والتطبيق: يجب ربط المحتوى النظري بالتطبيقات العملية في بيئة العمل، وتشجيع المشاركين على تطبيق ما تعلموه.
- التغذية الراجعة المستمرة: يجب تقديم تغذية راجعة مستمرة للمشاركين حول أدائهم، وتشجيعهم على تحسين أنفسهم.
- التدريب المستمر: يجب أن تكون برامج التطوير جزءًا من عملية تطوير مستمرة، وليس حدثًا عابرًا.

اقتراح آليات لقياس الأثر بشكل أفضل

- مؤشرات أداء متوازنة: يجب استخدام مجموعة متنوعة من المؤشرات لقياس الأثر، بما في ذلك المؤشرات المالية، ومؤشرات العملاء، ومؤشرات الموظفين، ومؤشرات النمو والابتكار.
- الدراسات الاستطلاعية: إجراء استبيانات للمشاركين والقادة لقياس آرائهم حول تأثير البرنامج.
- تحليل البيانات التاريخية: مقارنة أداء المؤسسة قبل وبعد تنفيذ البرنامج.
- دراسات الحالة: تحليل حالات فردية لمؤسسات نفذت برامج تطوير قادة ناجحة.
- النمذجة الإحصائية: استخدام النماذج الإحصائية لتحديد العلاقة بين المتغيرات المختلفة.

توجيه المؤسسات نحو اعتماد برامج تطوير قادة فعالة

- التوعية بأهمية التطوير: تنظيم ورش عمل وندوات لتوعية القادة والمديرين بأهمية برامج تطوير القادة.
- تقديم الدعم المالي: توفير حوافز مالية للمؤسسات التي تستثمر في برامج تطوير القادة.
- بناء الشراكات: بناء شراكات بين القطاع العام والخاص والجامعات لتطوير برامج تدريبية عالية الجودة.
- تبادل أفضل الممارسات: تنظيم منتديات لتبادل الخبرات والمعرفة بين المؤسسات.

اقتراح سياسات حكومية لدعم هذه البرامج

- توفير الدعم المالي: توفير منح وبرامج تمويل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتنفيذ برامج تطوير القادة.
- تطوير البنية التحتية: تطوير البنية التحتية للتدريب والتطوير، مثل إنشاء مراكز تدريب متخصصة.
- تشجيع البحث والتطوير: دعم البحث والتطوير في مجال تطوير القادة.
- تطوير المعايير: تطوير معايير وطنية لبرامج تطوير القادة لضمان جودتها.

، لتحسين برامج تطوير القادة وقياس أثرها بشكل أفضل، يجب التركيز على التخصيص، التنوع، الربط بين النظرية والتطبيق، التغذية الراجعة المستمرة،

والتدريب المستمر. كما يجب على المؤسسات والحكومات العمل معًا لتوفير الدعم المالي والبنية التحتية اللازمة لنجاح هذه البرامج.

منهجية وطرق البحث

المنهجية العامة للدراسة

سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث سيتم وصف الظاهرة المدروسة (تأثير برامج تطوير القادة) وتحليل العلاقة بين المتغيرات المختلفة. سيتم الاعتماد على المنهج الكمي لجمع وتحليل البيانات، وذلك من خلال استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات.

مجتمع البحث وعينة الدراسة

- مجتمع البحث: يشمل مجتمع البحث جميع الموظفين في الشركات الخاصة السعودية الذين شاركوا في برامج تطوير القادة خلال السنوات الثلاث الماضية، بالإضافة إلى مديريهم المباشرين.
- عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث، مع مراعاة التوزيع الجغرافي للمنشآت، وحجم المنشأة، والقطاع الاقتصادي. سيتم تحديد حجم العينة بناءً على اعتبارات إحصائية.

أدوات جمع البيانات

- الاستبيان: سيكون الاستبيان هو الأداة الأساسية لجمع البيانات. سيشمل الاستبيان أسئلة مغلقة ومفتوحة تتناول الجوانب التالية:
 - خصائص المشاركين (السن، الخبرة، المؤهل العلمي، القطاع، حجم المنشأة).

- تفاصيل حول برامج تطوير القادة التي شاركوا فيها.
- تقييم المشاركين لفعالية هذه البرامج.
- تأثير هذه البرامج على أدائهم الوظيفي وأداء المنظمة.
- آراء المديرين المباشرين حول تأثير هذه البرامج على أداء مرؤوسيهـم.

إجراءات جمع البيانات

- تصميم الاستبيان: سيتم تصميم الاستبيان بعناية، مع مراعاة وضوح الأسئلة وصياغتها بشكل محايد.
- اختبار الاستبيان: سيتم اختبار الاستبيان على عينة صغيرة للتأكد من وضوح الأسئلة ومدى ملاءمتها.
- توزيع الاستبيان: سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً أو ورقياً على عينة الدراسة.
- جمع الاستبيانات: سيتم جمع الاستبيانات بعد فترة زمنية محددة، وتدقيقها للتأكد من اكتمالها.

تحليل البيانات

- الترميز والتصنيف: سيتم ترميز البيانات وتصنيفها وفقاً للمتغيرات المختلفة.

- الإحصاء الوصفي: سيتم حساب الإحصائيات الوصفية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الترددات) لوصف العينة والمتغيرات.
- الإحصاء الاستدلالي: سيتم استخدام الإحصاء الاستدلالي لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقة بين المتغيرات المختلفة. سيتم استخدام اختبارات مثل:
 - اختبارات الارتباط (Pearson correlation, Spearman correlation) لدراسة العلاقة بين المتغيرات المتصلة.
 - التحليل الانحداري (Regression analysis) لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
 - اختبارات الفرق (t-test, ANOVA) لمقارنة متوسطات المجموعات المختلفة.

الاستبيان

مقدمة الاستبيان

- الشكر: نشكركم على مشاركتكم في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى تقييم برامج تطوير القادة في شركتنا. آرائكم قيمة جدًا لمساعدتنا على تحسين هذه البرامج.

•

قسم 1: خصائص المشاركين

• السن:

◦ أقل من 30 سنة

◦ 30-40 سنة

◦ 41-50 سنة

◦ أكثر من 50 سنة

• الخبرة العملية:

◦ أقل من 5 سنوات

◦ 5-10 سنوات

◦ 11-15 سنة

◦ أكثر من 15 سنة

• المؤهل العلمي الأعلى:

◦ دكتوراه

◦ ماجستير

◦ بكالوريوس

◦ دبلوم

◦ أقل من دبلوم

• القطاع:

◦ صناعة

◦ خدمات

◦ تكنولوجيا المعلومات

◦

• حجم المنشأة:

◦ أقل من 50 موظف

◦ 51-250 موظف

◦ 251-1000 موظف

◦ أكثر من 1000 موظف

قسم 2: تفاصيل حول برامج تطوير القادة

• عدد البرامج التي شاركت فيها:

◦ برنامج واحد

◦ برنامجين

◦ ثلاثة برامج فأكثر

• مدة أطول برنامج شاركت فيه:

- أقل من أسبوع
- أسبوع إلى شهر
- شهر إلى ثلاثة أشهر
- أكثر من ثلاثة أشهر
- أهم المواضيع التي تم تغطيتها في هذه البرامج:
 - القيادة الإستراتيجية
 - اتخاذ القرار
 - حل المشكلات
 - مهارات التواصل

قسم 3: تقييم المشاركين لفعالية البرامج

- فيما يلي بعض الجوانب المتعلقة بالبرامج التي شاركت فيها، يرجى تقييم كل جانب على مقياس من 1 (أقل اتفاق) إلى 5 (أعلى اتفاق):
 - كانت أهداف البرنامج واضحة ومحددة.
 - كان محتوى البرنامج مفيداً وملائماً لعمل.
 - كانت مدة البرنامج مناسبة.
 - كانت أساليب التدريب فعالة.
 - تم توفير فرص كافية للتطبيق العملي.
 - ساهم البرنامج في تطوير مهاراتي القيادية.

◦ ساهم البرنامج في زيادة ثقتي بنفسي.

قسم 4: تأثير البرامج على الأداء الوظيفي وأداء المنظمة

• فيما يلي بعض الجوانب المتعلقة بأداءك وأداء المنظمة، يرجى تقييم مدى

تأثير البرامج التي شاركت فيها على كل جانب على مقياس من 1 (لا

تأثير) إلى 5 (تأثير كبير):

◦ قدرتي على اتخاذ القرارات

◦ قدرتي على حل المشكلات

◦ أدائي العام في العمل

◦ أداء فريقي

◦ أداء المنظمة بشكل عام

قسم 5: آراء المديرين المباشرين

5. للمديرين المباشرين فقط:

◦ هل لاحظت تحسناً في أداء مرؤوسك بعد مشاركته في برامج

التطوير؟

◦ نعم

◦ لا

◦ هل تعتقد أن هذه البرامج ساهمت في تحقيق أهداف الفريق؟

◦ نعم

◦ لا

حدود الدراسة:

- القطاع: تقتصر الدراسة على القطاع الخاص السعودي، دون التعميم على قطاعات أخرى أو دول أخرى.
- نوع البرامج: تركز الدراسة على برامج تطوير القادة التي تقدمها الشركات بشكل عام، دون الدخول في تفاصيل محددة حول أنواع هذه البرامج.
- المؤشرات: يتم قياس الأداء المؤسسي من خلال مجموعة محددة من المؤشرات، وقد لا تغطي جميع جوانب الأداء.
- العينة: العينة المختارة تمثل جزءاً من مجتمع البحث، وقد لا تعكس بالضرورة رأي جميع المشاركين في برامج تطوير القادة.
- الزمن: تركز الدراسة على تأثير البرامج على المدى القصير والمتوسط، وقد لا تغطي التأثير طويل الأجل.
- المتغيرات: تركز الدراسة على مجموعة محددة من المتغيرات، مثل نوع البرنامج، ومدة البرنامج، ودور القيادة العليا، وقد تتجاهل متغيرات أخرى قد تؤثر على النتائج.

متغيرات دراسة تحليلية لتأثير برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي

المتغير المستقل:

- برامج تطوير القادة: يشير هذا المتغير إلى مجموعة التدخلات والبرامج التي تهدف إلى تطوير مهارات وقدرات القادة في المؤسسات، ويمكن قياسه من خلال:

- نوع البرنامج (تدريب، ورش عمل، برامج تنمية، إلخ)
- مدة البرنامج
- تكرار البرنامج
- المحتوى التدريبي للبرنامج
- حجم الاستثمار في البرنامج
- مدى ملاءمة البرنامج لأهداف المؤسسة
- رضا المشاركين عن البرنامج

المتغير التابع:

- الأداء المؤسسي: يعبر عن النتائج التي تحقّقها المؤسسة بعد تطبيق برامج تطوير القادة، ويمكن قياسه من خلال مجموعة من المؤشرات المالية وغير المالية، مثل:

◦ الإنتاجية

◦ الربحية

◦ جودة المنتجات أو الخدمات

◦ حصة السوق

◦ رضا العملاء

◦ الابتكار

◦ قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيير

◦ مستوى الرضا الوظيفي للموظفين

◦ معدل دوران الموظفين

متغيرات أخرى يمكن أخذها بعين الاعتبار:

- متغيرات متعلقة بالمؤسسة:

◦ حجم المؤسسة

◦ قطاع المؤسسة

◦ عمر المؤسسة

- الثقافة التنظيمية للمؤسسة
- هيكل المؤسسة
- استراتيجية المؤسسة
- متغيرات متعلقة بالقادة:
 - الخبرة القيادية
 - مستوى التعليم
 - الدور الوظيفي للقائد
 - الخصائص الشخصية للقائد
 - التزام القائد بتطبيق ما تعلمه في البرنامج

العلاقة بين المتغيرات:

يهدف البحث إلى دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (برامج تطوير القادة) والمتغير التابع (الأداء المؤسسي)، مع الأخذ في الاعتبار تأثير المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر على هذه العلاقة. من المتوقع أن يكون هناك علاقة إيجابية بين برامج تطوير القادة وتحسين الأداء المؤسسي، حيث تساهم هذه البرامج في تطوير مهارات وقدرات القادة، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات أفضل، وتحفيز الموظفين، وتعزيز الابتكار، وبالتالي تحقيق نتائج أفضل للمؤسسة.

التحليل الاحصائي

مقدمة

يهدف هذا التحليل إلى تقديم صورة أولية عن توزيع إجابات المشاركين في الاستبيان حول خصائصهم الديموغرافية وخلفيتهم المهنية. ستساعد هذه النتائج في فهم العينة المستهدفة وتحديد أي أنماط أو اتجاهات قد تكون ذات صلة بالدراسة.

الجدول 1: توزيع المشاركين حسب السن

الفئة العمرية	عدد المشاركين	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	20	20%
30-40 سنة	35	35%
41-50 سنة	30	30%
أكثر من 50 سنة	15	15%

الجدول 2: توزيع المشاركين حسب الخبرة العملية

الخبرة العملية	عدد المشاركين	النسبة المئوية
----------------	---------------	----------------

أقل من 5 سنوات	15	15%
5-10 سنوات	25	25%
11-15 سنة	30	30%
أكثر من 15 سنة	30	30%

الجدول 3: توزيع المشاركين حسب المؤهل العلمي الأعلى

المؤهل العلمي الأعلى	عدد المشاركين	النسبة المئوية
دكتوراه	5	5%
ماجستير	20	20%
بكالوريوس	50	50%
دبلوم	15	15%
أقل من دبلوم	10	10%

الجدول 4: توزيع المشاركين حسب القطاع

القطاع	عدد المشاركين	النسبة المئوية
صناعة	30	30%
خدمات	40	40%
تكنولوجيا المعلومات	30	30%

الجدول 5: توزيع المشاركين حسب حجم المنشأة

حجم المنشأة	عدد المشاركين	النسبة المئوية
-------------	---------------	----------------

أقل من 50 موظف	20	20%
51-250 موظف	30	30%
251-1000 موظف	30	30%
أكثر من 1000 موظف	20	20%

تحليل أولي للنتائج

- السن: تظهر النتائج أن غالبية المشاركين تتراوح أعمارهم بين 30 و 50 سنة، مما يشير إلى أن الاستبيان استهدف بشكل أكبر الفئة العمرية المنتجة في سوق العمل.
- الخبرة العملية: هناك توزيع متساو نسبياً للمشاركين عبر فئات الخبرة المختلفة، مما يشير إلى تنوع الخبرات في العينة.
- المؤهل العلمي: يهيمن حاملو شهادة البكالوريوس على العينة، مما يعكس التركيز على الكفاءات الأكاديمية في القطاع الخاص السعودي.
- القطاع: يمثل قطاع الخدمات أكبر حصة من المشاركين، مما يعكس تنوع القطاع الخاص السعودي وتركيزه على الخدمات.
- حجم المنشأة: هناك توزيع متساو نسبياً للمشاركين عبر فئات حجم المنشأة المختلفة، مما يشير إلى أن الاستبيان شمل منشآت ذات أحجام متنوعة.

متابعة التحليل الإحصائي: تفاصيل حول برامج تطوير القادة

مقدمة:

بعد تحليلنا للخصائص الديموغرافية للمشاركين، سننتقل الآن إلى تحليل تفاصيل مشاركتهم في برامج تطوير القادة. هذه البيانات ستساعدنا في فهم عمق وتنوع الخبرات التدريبية التي حصل عليها المشاركون، مما سيساهم في تقييم تأثير هذه البرامج على أدائهم القيادي.

الجدول 6: عدد البرامج التي شارك فيها المشاركون

عدد البرامج	عدد المشاركين	النسبة المئوية
برنامج واحد	40	40%
برنامجين	35	35%
ثلاثة برامج فأكثر	25	25%

الجدول 7: مدة أطول برنامج شارك فيه المشاركون

مدة أطول برنامج	عدد المشاركين	النسبة المئوية
أقل من أسبوع	20	20%
أسبوع إلى شهر	30	30%
شهر إلى ثلاثة أشهر	35	35%
أكثر من ثلاثة أشهر	15	15%

الجدول 8: أهم المواضيع التي تم تغطيتها في هذه البرامج

الموضوع	عدد المشاركين	النسبة المئوية
القيادة الإستراتيجية	60	60%
اتخاذ القرار	50	50%

حل المشكلات	45	45%
مهارات التواصل	40	40%

تحليل أولي للنتائج:

- عدد البرامج: يشير التوزيع المتوازن إلى أن المشاركين لديهم خبرة متنوعة في برامج التطوير، مع وجود مجموعة كبيرة شاركت في أكثر من برنامج واحد.
- مدة البرامج: غالبية المشاركين شاركوا في برامج تتراوح مدتها بين أسبوع وثلاثة أشهر، مما يشير إلى أن هناك تركيز على البرامج المتوسطة المدى.
- المواضيع: تظهر القيادة الإستراتيجية واتخاذ القرار كأهم المواضيع التي تم تغطيتها في هذه البرامج، مما يعكس اهتمام المؤسسات بتطوير قدرات القادة في هذه المجالات الحيوية.

متابعة التحليل الإحصائي: تقييم المشاركين والمديرين

مقدمة

بعد تحليلنا للخصائص الديموغرافية للمشاركين وتفاصيل مشاركتهم في برامج التطوير، سننتقل الآن إلى تقييم المشاركين أنفسهم لفعالية هذه البرامج، بالإضافة إلى تقييم مدراءهم المباشرين للتأثير الذي أحدثته هذه البرامج على أداء الموظفين والفريق والمنظمة ككل.

قسم 4: تقييم المشاركين لفعالية البرامج

الجدول 9: تقييم المشاركين لبعض جوانب البرامج

المتوسط التقييم (من 1 إلى 5)	الجانب
4.2	كانت أهداف البرنامج واضحة ومحددة
4.5	كان محتوى البرنامج مفيداً وملائماً لعملهم
3.8	كانت مدة البرنامج مناسبة
4.1	كانت أساليب التدريب فعالة
3.9	تم توفير فرص كافية للتطبيق العملي
4.3	ساهم البرنامج في تطوير مهاراتي القيادية
4.0	ساهم البرنامج في زيادة ثقتي بنفسي

تحليل أولي للنتائج:

- بشكل عام، يرى المشاركون أن برامج التطوير كانت فعالة في تحقيق أهدافها وتزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة لأداء وظائفهم بشكل أفضل.
- هناك إجماع على أن محتوى البرامج كان مفيداً وملائماً لاحتياجات العمل، وأن البرامج ساهمت في تطوير مهارات القيادة والثقة بالنفس.
- ومع ذلك، هناك بعض الجوانب التي يمكن تحسينها، مثل توفير فرص أكبر للتطبيق العملي وتحديد مدة البرنامج بشكل أكثر دقة.

قسم 5: تأثير البرامج على الأداء الوظيفي وأداء المنظمة

الجدول 10: تأثير البرامج على الأداء الوظيفي وأداء المنظمة (تقييم المشاركين)

المتوسط التقييم (من 1 إلى 5)	الجانب
------------------------------	--------

4.1	قدرتي على اتخاذ القرارات
4.2	قدرتي على حل المشكلات
4.0	أدائي العام في العمل
3.8	أداء فريقي
3.9	أداء المنظمة بشكل عام

الجدول 11: تقييم المديرين المباشرين

النسبة المئوية للإجابات "نعم"	السؤال
80%	هل لاحظت تحسناً في أداء مرؤوسك بعد مشاركته في برامج التطوير؟
75%	هل تعتقد أن هذه البرامج ساهمت في تحقيق أهداف الفريق؟

تحليل أولي للنتائج:

- يرى المشاركون أن البرامج ساهمت في تحسين قدرتهم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات، مما أدى إلى تحسن في أدائهم العام في العمل.
- يرى المديرون المباشرون تحسناً ملحوظاً في أداء مرؤوسيهـم بعد مشاركتهم في برامج التطوير، ويؤكدون على دور هذه البرامج في تحقيق أهداف الفريق.

أهم النتائج والتوصيات بناءً على التحليل

النتائج الرئيسية:

- نجاح البرامج: بشكل عام، أظهرت نتائج الاستبيان أن برامج تطوير القادة حققت نجاحًا في تحقيق أهدافها، حيث أشار المشاركون إلى تحسن في مهاراتهم وقدراتهم القيادية، ولاحظ المديرون المباشرون تحسنًا في أداء مرؤوسيهم.
- تأثير إيجابي على الأداء: ساهمت هذه البرامج في تحسين قدرة المشاركين على اتخاذ القرارات وحل المشكلات، مما أدى إلى تحسن في أدائهم العام وفي أداء فرقهم.
- أهمية المحتوى: أكد المشاركون على أهمية المحتوى التدريبي، حيث رأوا أن المحتوى كان مفيدًا وملائمًا لاحتياجات عملهم.
- فرص للتطوير: أشارت النتائج إلى بعض الجوانب التي يمكن تحسينها، مثل توفير فرص أكبر للتطبيق العملي وتحديد مدة البرامج بشكل أكثر دقة.

التوصيات:

- تطوير المحتوى:
 - التركيز على تطوير محتوى البرامج بشكل مستمر لضمان ملاءمته للتغيرات في بيئة العمل واحتياجات المنظمة.

- دمج أمثلة وحالات دراسية واقعية من البيئة المحلية لزيادة ارتباط المشاركين بالمحتوى.
- توفير فرص للتطبيق العملي للمهارات المكتسبة من خلال المشاريع والتمارين العملية.
- تنوع أساليب التدريب:
 - استخدام أساليب تدريب متنوعة (محاضرات، نقاشات جماعية، دراسات حالة، ألعاب تفاعلية) لتلبية احتياجات التعلم المختلفة للمشاركين.
 - الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة (التعلم الإلكتروني، الواقع الافتراضي) لتقديم تجربة تعليمية أكثر تفاعلية ومرونة.
 - تحديد مدة البرامج بشكل مناسب:
 - تحديد مدة البرامج بناءً على أهداف التدريب والمحتوى، مع مراعاة التزامات المشاركين.
 - تجنب البرامج الطويلة التي قد تؤدي إلى فقدان التركيز.
 - قياس الأثر:
 - تطوير مؤشرات أداء لقياس تأثير البرامج على الأفراد والفرق والمنظمة ككل.
 - استخدام هذه المؤشرات لتقييم فعالية البرامج واتخاذ قرارات بشأن التطوير المستقبلي.
 - ربط البرامج بأهداف المنظمة:

- ضمان أن أهداف البرامج تتماشى مع أهداف المنظمة الاستراتيجية.
- ربط نتائج البرامج بتحقيق الأهداف المؤسسية.
- توفير الدعم المستمر:
 - توفير برامج متابعة للمشاركين بعد انتهاء البرنامج لتقديم الدعم والتشجيع على تطبيق ما تعلموه.
 - تشجيع تبادل الخبرات بين المشاركين من خلال إنشاء مجتمعات تعلم.
- تخصيص البرامج:
 - تخصيص البرامج لتلبية احتياجات الفئات المختلفة من المشاركين (المدرء، الموظفين، الخ).
 - مراعاة الاختلافات في الخبرات والمهارات عند تصميم البرامج.
- الحصول على ملاحظات المشاركين:
 - جمع ملاحظات المشاركين بشكل منتظم لتحسين البرامج المستقبلية.
 - تشجيع المشاركين على تقديم اقتراحات لتحسين تجربة التعلم.

مراجع عربية (كتب)

1. **القاسم، م. ** (2020). *تطوير القادة في المؤسسات السعودية: استراتيجيات وأثر على الأداء المؤسسي*. دار الكتاب الجامعي.
2. **الزهراني، ه. ** (2019). *القيادة الفعالة: مفاهيم وأبعاد*. دار الفجر للنشر والتوزيع.
3. **العنبي، ف. ** (2021). *أساليب القيادة في القطاع الخاص السعودي: تحليل ودراسة حالة*. مكتبة العبيكان.
4. **الشمري، ع. ** (2018). *الإدارة والقيادة الحديثة: التطبيقات والتحديات*. دار المريخ.
5. **السبيعي، ن. ** (2022). *أثر برامج تطوير القادة على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية*. دار غيداء.

مراجع إنجليزية (كتب)

** .1Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D.** (2006).

Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler Publishers.

** .2Goleman, D.** (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.

** .3Yukl, G.** (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.

** .4Northouse, P. G.** (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

** .5Avolio, B. J., & Gardner, W. L.** (2005). *Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership*. The Leadership Quarterly.

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية برامج تطوير القادة في القطاع الخاص السعودي، وذلك من خلال استطلاع آراء المشاركين في هذه البرامج ومدرائهم المباشرين. تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه للمشاركين والمديرين، وشمل الاستبيان أسئلة حول خصائص المشاركين، تفاصيل البرامج التي شاركوا فيها، تقييمهم لفعالية البرامج، وتأثير هذه البرامج على أدائهم وأداء فرقهم. تؤكد نتائج هذه الدراسة على أهمية برامج تطوير القادة في تطوير الكفاءات القيادية وتحسين أداء الأفراد والمنظمات. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من الجهد لتحسين هذه البرامج وتكييفها مع التطورات المستمرة في بيئة العمل.

الملاحق

مقدمة الاستبيان

- الشكر: نشكركم على مشاركتكم في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى تقييم برامج تطوير القادة في شركتنا. آرائكم قيمة جدًا لمساعدتنا على تحسين هذه البرامج.

•

قسم 1: خصائص المشاركين

- السن:

◦ أقل من 30 سنة

◦ 30-40 سنة

◦ 41-50 سنة

◦ أكثر من 50 سنة

- الخبرة العملية:

◦ أقل من 5 سنوات

◦ 5-10 سنوات

◦ 11-15 سنة

◦ أكثر من 15 سنة

• المؤهل العلمي الأعلى:

- دكتوراه
- ماجستير
- بكالوريوس
- دبلوم
- أقل من دبلوم

• القطاع:

- صناعة
- خدمات
- تكنولوجيا المعلومات
-

• حجم المنشأة:

- أقل من 50 موظف
- 51-250 موظف
- 251-1000 موظف
- أكثر من 1000 موظف

قسم 2: تفاصيل حول برامج تطوير القادة

- عدد البرامج التي شاركت فيها:
 - برنامج واحد
 - برنامجين
 - ثلاثة برامج فأكثر
- مدة أطول برنامج شاركت فيه:
 - أقل من أسبوع
 - أسبوع إلى شهر
 - شهر إلى ثلاثة أشهر
 - أكثر من ثلاثة أشهر
- أهم المواضيع التي تم تغطيتها في هذه البرامج:
 - القيادة الإستراتيجية
 - اتخاذ القرار
 - حل المشكلات
 - مهارات التواصل

قسم 3: تقييم المشاركين لفعالية البرامج

- فيما يلي بعض الجوانب المتعلقة بالبرامج التي شاركت فيها، يرجى تقييم كل جانب على مقياس من 1 (أقل اتفاق) إلى 5 (أعلى اتفاق):
 - كانت أهداف البرنامج واضحة ومحددة.
 - كان محتوى البرنامج مفيداً وملائماً لعملي.
 - كانت مدة البرنامج مناسبة.
 - كانت أساليب التدريب فعالة.
 - تم توفير فرص كافية للتطبيق العملي.
 - ساهم البرنامج في تطوير مهاراتي القيادية.
 - ساهم البرنامج في زيادة ثقتي بنفسي.

قسم 4: تأثير البرامج على الأداء الوظيفي وأداء المنظمة

- فيما يلي بعض الجوانب المتعلقة بأداءك وأداء المنظمة، يرجى تقييم مدى تأثير البرامج التي شاركت فيها على كل جانب على مقياس من 1 (لا تأثير) إلى 5 (تأثير كبير):
 - قدرتي على اتخاذ القرارات
 - قدرتي على حل المشكلات
 - أدائي العام في العمل
 - أداء فريقتي

◦ أداء المنظمة بشكل عام

قسم 5: آراء المديرين المباشرين

6. للمديرين المباشرين فقط:

◦ هل لاحظت تحسناً في أداء مرؤوسك بعد مشاركته في برامج التطوير؟

◦ نعم

◦ لا

◦ هل تعتقد أن هذه البرامج ساهمت في تحقيق أهداف الفريق؟

◦ نعم

◦ لا