

الفصل الثالث: منهج واجراءات الدراسة

يتم في هذا الفصل من الدراسة الوصف التفصيلي للإجراءات المتبعة في تنفيذها والتي تشمل على وصف للعينة والأدوات المستخدمة، ثم الخطوات التي في ضوءها تم تنفيذ هذه الدراسة وذلك على النحو التالي:

منهج البحث:

استخدام الباحث المنهج الوصفي من خلال وصف الواقع كما هو والإجابة عن التساؤلات وتحليل البيانات المجمعة وتفسيرها؛ وتم اختياره لملائمته مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من منسوبي المنظمات بمنطقة الرياض.

عينة الدراسة:

عينة عشوائية تم اختيارها من منسوبي المنظمات بمنطقة الرياض وعددها ٥٥ شخص.

حدود البحث:

- ١- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المنظمات بمنطقة الرياض.
- ٢- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي لعام ١٤٤٦ هـ.
- ٣- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على منسوبي المنظمات بمنطقة الرياض.

أدوات البحث:

سيستخدم الباحث الأدوات الآتية: الكتب، الدراسات العلمية، المقالات العلمية، الدوريات، شبكة الانترنت، استبانة موزعة على عينة البحث.

الأساليب الإحصائية:

الجداول التكرارية والنسب المئوية

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

البيانات الأولية:

١-سنوات الخبرة:

النسبة %	التكرار	الفئة
٢٥.٥%	١٤	اقل من ٥ سنوات
١٠.٩%	٦	من ٥ - ١٠ سنة
٦٠%	٣٣	من ١٠ - ١٥ سنة
٣.٦%	٢	١٥ سنة وما فوق
١٠٠%	٥٥	الإجمالي

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بان سنوات خبرتهم من ١٠ - ١٥ سنة نسبتهم ٦٠٪ بينما اقل من ٥ سنوات بلغت نسبتهم ٢٥,٥٪ ومن ٥ - ١٠ نسبتهم ١٠,٩٪ و ١٥ سنة فما فوق نسبتهم ٣,٦٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة خبرتهم من ١٠-١٥ سنة وبلغت نسبتهم ٦٠٪

٢-الفئة العمرية:

النسبة %	التكرار	الفئة
٢٥.٥%	١٤	من ٢٠ الى ٢٩ سنة
٦٩.١%	٣٨	من ٣٠ - ٣٩ سنة
٣.٦%	٢	من ٤٠-٤٩ سنة
١.٨%	١	٥٠ فما فوق
١٠٠%	٥٥	الإجمالي

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بان أعمارهم من ٣٠ - ٣٩ سنة نسبتهم ٦٩,١٪ بينما من ٢٠ - ٢٩ سنة بلغت نسبتهم ٢٥,٥٪ من ٤٠-٤٩ سنة نسبتهم ٣,٦٪ ومن ٥٠ فما فوق نسبتهم ١,٨٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة اعمارهم من ٣٠-٣٩ سنة وبلغت نسبتهم ٦٩,١٪.

٣-المستوى العلمي:

الفئة	التكرار	النسبة
ثانوي	٢	٣.٦%
بكالوريوس	٤٧	٨٥.٥%
ماجستير	٦	١٠.٩%
دكتوراه فأعلى	-	-
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأنهم حاصلون على درجة البكالوريوس نسبتهم ٨٥,٥٪ بينما درجة الماجستير نسبتهم ١٠,٩٪ والثانوي نسبتهم ٣,٦٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة مستواهم العلمي بكالوريوس وبلغت نسبتهم ٨٥,٥٪.

المحور الأول/ التعرف على الوضع الحالي:

١- في الوضع الحالي، يتم استغلال الموارد المتاحة بالشكل الأمثل.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٦	١٠.٩%
أوافق	١٦	٢٩.١%
محايد	١٨	٣٢.٧%
لا أوافق	١٢	٢١.٨%
لا أوافق بشدة	٣	٥.٥%
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بمحايد ونسبتهم ٣٢,٧% بينما اوافق نسبتهم ٢٩,١% ولا اوافق ٢١,٨% ووافق بشدة ١٠,٩% ولا اوافق بشدة ٥,٥%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بأنهم محايدون كما تبين ان من اجابوا بالموافقة أكثر من بلا اوافق أي ان الموارد المتاحة حاليا لا يتم استغلالها بالشكل الأمثل وبلغت نسبتهم ٣٢,٧% .

٢- في الوضع الحالي يتم تشجيع القادة والعاملين على الإبداع والابتكار.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٢	٣.٦%
أوافق	١٥	٢٧.٣%
محايد	٢١	٣٨.٢%
لا أوافق	١٢	٢١.٨%
لا أوافق بشدة	٥	٩.١%
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة أفادوا بمحايد ونسبتهم ٣٨,٢% بينما اوافق نسبتهم ٢٧,٣% ولا اوافق ٢١,٨% ووافق بشدة ٣,٦% ولا اوافق بشدة ٩,١%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بأنهم محايدون أي ان الوضع الحالي لا يتم فيه تشجيع القادة والعاملين على الإبداع والابتكار وبلغت نسبتهم ٣٨,٢%

٣- في الوضع الحالي، يتم تطوير مهارات وقدرات العاملين بالتدريب والدورات بشكل كافي.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	١	١.٨%
أوافق	١٨	٣٢.٧%
محايد	١٨	٣٢.٧%
لا أوافق	١١	٢٠%
لا أوافق بشدة	٧	١٢.٧%
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق ونسبتهم ٣٢,٧% ومحايد نسبتهم ٣٢,٧% ولا اوافق ٢٠ % واوافق بشدة ١,٨% ولا اوافق بشدة ١٢,٧%.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بوجود تطوير مهارات وقدرات العاملين بالتدريب والدورات ولكن بنسبة ضعيفة بلغت ٣٢,٧%.

٤- بيئة العمل الحالية إيجابية محفزة بأداء المهام والإنتاجية القصوى.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	—	—
أوافق	١٣	٢٣.٦%
محايد	١٦	٢٩.١%
لا أوافق	١٨	٣٢.٧%
لا أوافق بشدة	٨	١٤.٥%
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بلا اوافق ونسبتهم ٣٢,٧% بينما محايد نسبتهم ٢٩,١% ولا اوافق ٣٢,٧% ولا اوافق بشدة ١٤,٥%.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان بيئة العمل الحالية غير إيجابية لأداء المهام والإنتاجية القصوى وبلغت نسبتهم ٣٢,٧%.

٥- يتم الحصول على المكافآت والحوافز للعاملين الذين يحققون الإنتاجية القصوى.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	١	١.٨٪
أوافق	١٢	٢١.٨٪
محايد	١٨	٣٢.٧٪
لا أوافق	١٥	٢٧.٣٪
لا أوافق بشدة	٩	١٦.٤٪
الإجمالي	٥٥	١٠٠٪

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بمحايد ونسبتهم ٣٢,٧٪ بينما لا أوافق نسبتهم ٢٧,٣٪ وأوافق ٢١,٨٪ ولا أوافق بشدة ١٦,٤٪ وأوافق بشدة ١,٨٪.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بأنهم لا يحصلون على المكافآت والحوافز لكي يحققون الإنتاجية القصوى وبلغت نسبتهم ٣٢,٧٪.

٦- في الوضع الحالي، يتم تحقيق الإنتاجية القصوى من العاملين.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٤	٧.٣٪
أوافق	٢٠	٣٦.٤٪
محايد	٢٠	٣٦.٤٪
لا أوافق	٧	١٢.٧٪
لا أوافق بشدة	٤	٧.٢٪
الإجمالي	٥٥	١٠٠٪

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بمحايد بنسبة ٣٦,٤٪ وموافق بنسبتهم ٣٦,٤٪ بينما لا أوافق نسبتهم ١٢,٧٪ ولا أوافق بشدة ٧,٣٪ وأوافق بشدة ٧,٣٪.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بأنهم يحققون الإنتاجية القصوى وبلغت نسبتهم ٣٦,٤٪ وتحتاج الى زيادة الإنتاجية.

المحور الثاني/ تأثير تطبيق القيادة التحويلية على الكفاءة الانتاجية:

١-تحفيز المديرين للمرؤوسين يسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٣٢	٥٨.٢٪
أوافق	١٦	٢٩.١٪
محايد	٣	٥.٥٪
لا أوافق	٢	٣.٦٪
لا أوافق بشدة	٢	٣.٦٪
الإجمالي	٥٥	١٠٠٪

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٥٨,٢٪ بينما اوافق نسبتهم ٢٩,١٪ ولا اوافق ٣,٦٪ ولا اوافق بشدة ٣,٦٪ ومحايد ٥,٥٪.

الاستنتاج:

معظم عينة الدراسة أفادوا بان التحفيز من قبل القادة للمرؤوسين يسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية وبلغت النسبة ٥٨,٢٪.

٢-التأثير المثالي والقذوة الحسنة للقائد ينعكس على المرؤوسين وكفاءة انتاجيتهم.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٣٨	٦٩.١٪
أوافق	١٧	٣٠.٩٪
محايد	—	—
لا أوافق	—	—
لا أوافق بشدة	—	—
الإجمالي	٥٥	١٠٠٪

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٦٩,١٪ بينما اوافق نسبتهم ٣٠,٩٪ ولا اوافق ٠٪ ولا اوافق بشدة ٠٪ ومحايد ٠٪.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان التأثير المثالي والقذوة الحسنة للقائد ينعكس على المرؤوسين وكفاءة انتاجيتهم وبلغت النسبة ٦٩,١٪.

٣- مشاركة المدير للمرؤوسين في التوجيه وحل مشكلات العمل يزيد من الكفاءة الإنتاجية.

الفئة	التكرار	النسبة
اوافق بشدة	٤٢	٪٧٦.٤
اوافق	١٣	٪٢٣.٦
محايد	—	—
لا اوافق	—	—
لا اوافق بشدة	—	—
الاجمالى	٥٥	٪١٠٠

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٪٧٦,٤ بينما اوافق نسبتهم ٪٢٣,٦ ولا اوافق -٠% ولا اوافق بشدة -٠% ومحايد -٠%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان مشاركة المدير للمرؤوسين في التوجيه وحل مشكلات العمل يزيد من الكفاءة الإنتاجية وبلغت النسبة ٪٧٦,٤

٤- تفويض المدير للمرؤوسين بعدد من الصلاحيات يرفع الكفاءة الإنتاجية.

الفئة	التكرار	النسبة
اوافق بشدة	٣٤	٪٦١.٨
اوافق	١٧	٪٣٠.٩
محايد	٤	٪٧.٣
لا اوافق	—	—
لا اوافق بشدة	—	—
الاجمالى	٥٥	٪١٠٠

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٪٦١,٨ بينما اوافق نسبتهم ٪٣٠,٩ ومحايد ٪٧,٣ ولا اوافق -٠% ولا اوافق بشدة -٠%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان تفويض المدير للمرؤوسين بعدد من الصلاحيات يرفع الكفاءة الإنتاجية وبلغت النسبة ٪٦١,٨

٥-مراعاة المدير للإختلافات الفردية والسمات الشخصية للمرؤوسين يحقق كفاءة انتاجية أعلى.

الفئة	التكرار	النسبة
اوافق بشدة	٣٥	%٦٣.٦
اوافق	٢٠	%٣٦.٤
محايد	—	
لا اوافق	—	
لا اوافق بشدة	—	
الإجمالي	٥٥	%١٠٠

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم %٦٣,٦ بينما اوافق نسبتهم %٣٦,٤ ومحايد -%
ولا اوافق -% ولا اوافق بشدة -%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان مراعاة المدير للإختلافات الفردية والسمات الشخصية
للمرؤوسين يحقق كفاءة انتاجية أعلى وبلغت النسبة %٦٣,٦

٦-ترتفع الكفاءة الإنتاجية مع المدير الذي يهتم بتدريب وتطوير المهارات لدى المرؤوسين.

الفئة	التكرار	النسبة
اوافق بشدة	٤٦	%٨٣.٦
اوافق	٩	%١٦.٤
محايد	—	
لا اوافق	—	
لا اوافق بشدة	—	
الإجمالي	٥٥	%١٠٠

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم %٨٣,٦ بينما اوافق نسبتهم %١٦,٤ ومحايد -%
ولا اوافق -% ولا اوافق بشدة -%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان اهتمام المدير بالتدريب وتطوير المهارات لدى المرؤوسين يعمل
على رفع الكفاءة الإنتاجية وبلغت نسبتهم %٨٣,٦

٧- تعزيز الانتماء والولاء الوظيفي للمنظمات في الرياض يزيد من كفاءة الإنتاجية للعاملين.

الفئة	التكرار	النسبة
اوافق بشدة	٤٠	%٧٢.٧
اوافق	١٣	%٢٣.٦
محايد	٢	%٣.٧
لا اوافق	—	—
لا اوافق بشدة	—	—
الاجمالي	٥٥	%١٠٠

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم %٧٢,٧ بينما اوافق نسبتهم %٢٣,٦ ومحايد %٣,٧ ولا اوافق -% ولا اوافق بشدة -%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان تعزيز الانتماء والولاء الوظيفي للمنظمات في الرياض يزيد من كفاءة الإنتاجية للعاملين وبلغت نسبتهم %٧٢,٧

المحور الثالث / الفرص والتحديات لتطبيق القيادة التحويلية:

١- امتلاك المنظمات لأكاديمية تدريبية خاصة فرصة لتعليم الأنماط القيادية الحديثة ومنها القيادة التحويلية.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٣٢	٥٨.٢٪
أوافق	١٨	٣٢.٧٪
محايد	٣	٥.٥٪
لا أوافق	٢	٣.٦٪
لا أوافق بشدة	—	—
الإجمالي	٥٥	١٠٠٪

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٥٨,٢٪ بينما أوافق نسبتهم ٣٢,٧٪ ومحايد ٥,٥٪ ولا أوافق ٣,٦٪ ولا أوافق بشدة ٠٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان امتلاك المنظمات لأكاديمية تدريبية خاصة فرصة لتعليم الأنماط القيادية الحديثة ومنها القيادة التحويلية وبلغت نسبتهم ٥٨,٢٪

٢- التحول الرقمي الحاصل في المملكة يؤثر إيجاباً على الكفاءة الإنتاجية والأساليب القيادية.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٣٩	٧٠.٩٪
أوافق	١٤	٢٥.٥٪
محايد	٢	٣.٦٪
لا أوافق	—	—
لا أوافق بشدة	—	—
الإجمالي	٥٥	١٠٠٪

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٧٠,٩٪ بينما أوافق نسبتهم ٢٥,٥٪ ومحايد ٣,٦٪ ولا أوافق ٠٪ ولا أوافق بشدة ٠٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان التحول الرقمي الحاصل في المملكة يؤثر إيجاباً على الكفاءة الإنتاجية والأساليب القيادية وبلغت نسبتهم ٧٠,٩٪

٣- البيئة التقنية الحالية جيدة بما يكفي ولها تأثير إيجابي على كفاءة الإنتاجية.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	١٩	٣٤.٥%
أوافق	١٨	٣٢.٧%
محايد	١٤	٢٥.٥%
لا أوافق	٤	٧.٣%
لا أوافق بشدة	—	—
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٣٤,٥٪ بينما اوافق نسبتهم ٣٢,٧٪ ومحايد ٢٥,٥٪ ولا اوافق ٧,٣٪ ولا اوافق بشدة -٠٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان البيئة التقنية الحالية جيدة بما يكفي ولها تأثير إيجابي على كفاءة الإنتاجية. وبلغت نسبتهم ٣٤,٥٪.

٤- مستهدفات وبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ تؤثر إيجاباً على الأساليب القيادية المتبعة وكفاءتها الإنتاجية.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٤٠	٧٢.٧%
أوافق	١٤	٢٥.٥%
محايد	١	١.٨%
لا أوافق	—	—
لا أوافق بشدة	—	—
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٧٢,٧٪ بينما اوافق نسبتهم ٢٥,٥٪ ومحايد ١,٨٪ ولا اوافق -٠٪ ولا اوافق بشدة -٠٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان مستهدفات وبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ تؤثر إيجاباً على الكفاءة الإنتاجية والأساليب القيادية وبلغت نسبتهم ٧٢,٧٪

٥- ثقافة التغيير القائمة بالملكة العربية السعودية تتطلب أساليب قيادية حديثة.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٣٧	٦٧.٣%
أوافق	١٧	٣٠.٩%
محايد	١	١.٨%
لا أوافق	-	-
لا أوافق بشدة	-	-
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٦٧,٣٪ بينما أوافق نسبتهم ٣٠,٩٪ ومحايد ١,٨٪ ولا أوافق -٠٪ ولا أوافق بشدة -٠٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان ثقافة التغيير القائمة بالملكة العربية السعودية تتطلب أساليب قيادية حديثة وبلغت نسبتهم ٦٧,٣٪

٦- الوعي بالثقافة الحقوقية يؤثر إيجاباً على النمط القيادي المتبع.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٢٧	٤٩.١%
أوافق	١٧	٣٠.٩%
محايد	١٠	١٨.٢%
لا أوافق	١	١.٨%
لا أوافق بشدة	-	-
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٤٩,١٪ بينما أوافق نسبتهم ٣٠,٩٪ ومحايد ١٨,٢٪ ولا أوافق ١,٨٪ ولا أوافق بشدة -٠٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان التوجه العالمي للثقافة الحقوقية يؤثر إيجاباً على النمط القيادي المتبع في المنظمات وبلغت نسبتهم ٤٩,١٪

المحور الرابع/ الآليات اللازمة لتفعيل القيادة التحويلية:

١- يمكن للقائد اعتماد أسلوب قيادي يتناسب مع إدارته.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٢٦	٤٧.٣%
أوافق	٢٨	٥٠.٩%
محايد	١	١.٨%
لا أوافق	-	-
لا أوافق بشدة	-	-
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق ونسبتهم ٥٠,٩% بينما أوافق بشدة نسبتهم ٤٧,٣% ومحايد ١,٨% ولا أوافق -% ولا أوافق بشدة -%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان المدير يمكنه اعتماد أسلوب قيادي يتناسب مع إدارته وبلغت نسبتهم ٥٠,٩%.

٢- يمكن للمدراء اختيار البرامج التدريبية اللازمة لتطوير مهارات المرؤوسين.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٢٨	٥٠.٩%
أوافق	٢١	٣٨.٢%
محايد	٤	٧.٣%
لا أوافق	٢	٣.٦%
لا أوافق بشدة	-	-
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٥٠,٩% بينما أوافق نسبتهم ٣٨,٢% ومحايد ٧,٣% ولا أوافق ٣,٦% ولا أوافق بشدة -%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان المدير يمكنه اختيار البرامج التدريبية اللازمة لتطوير مهارات المرؤوسين وبلغت نسبتهم ٥٠,٩%.

٣- يمكن للمدراء تفويض مرؤوسيهـم بشكل بسيط غير معقد.

النسبة	التكرار	الفئة
٥٢.٧%	٢٩	اوافق بشدة
٤١.٨%	٢٣	اوافق
٥.٥%	٣	محايد
—	—	لا اوافق
—	—	لا اوافق بشدة
١٠٠%	٥٥	الإجمالي

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٥٢,٧% بينما اوافق نسبتهم ٤١,٨% ومحايد ٥,٥% ولا اوافق -٠% ولا اوافق بشدة -٠%

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان المدير يمكنه تفويض مرؤوسيه بشكل بسيط غير معقد وبلغت نسبتهم ٥٢,٧%

المحور الخامس / السياسات اللازمة لتطبيق القيادة التحويلية:

١- السياسات التنظيمية تفرض نمط معين من الأنماط القيادية.

النسبة	التكرار	الفئة
٢٩.١٪	١٦	أوافق بشدة
٤٧.٣٪	٢٦	أوافق
١٢.٧٪	٧	محايد
٣.٦٪	٢	لا أوافق
٧.٣٪	٤	لا أوافق بشدة
١٠٠٪	٥٥	الإجمالي

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق ونسبتهم ٤٧,٣٪ بينما أوافق بشدة نسبتهم ٢٩,١٪ ومحايد ١٢,٧٪ ولا أوافق ٣,٦٪ ولا أوافق بشدة ٧,٣٪.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان فرض السياسات التنظيمية نمط معين من الأنماط القيادية وبلغت نسبتهم ٤٧,٣٪.

٢- تسمح السياسات للمدراء تفويض الصلاحيات للمرؤوسين.

النسبة	التكرار	الفئة
٣٢.٨٪	١٨	أوافق بشدة
٤٣.٦٪	٢٤	أوافق
٢١.٨٪	١٢	محايد
١.٨٪	١	لا أوافق
-	-	لا أوافق بشدة
١٠٠٪	٥٥	الإجمالي

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق ونسبتهم ٤٣,٦٪ بينما أوافق بشدة نسبتهم ٣٢,٨٪ ومحايد ٢١,٨٪ ولا أوافق ١,٨٪ ولا أوافق بشدة -٪.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان السياسات تسمح للمدراء تفويض الصلاحيات للمرؤوسين بنسبة متوسطة وبلغت نسبتهم ٣٢,٨٪.

٣-سياسات التدريب في المنظمات تدعم نمط قيادي معين.

النسبة	التكرار	الفئة
٩.٩%	٥	أوافق بشدة
٤٠%	٢٢	أوافق
٣٦.٣%	٢٠	محايد
١٠.٨%	٦	لا أوافق
٣.٦%	٢	لا أوافق بشدة
١٠٠%	٥٥	الإجمالي

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق ونسبتهم ٤٠٪ بينما أوافق بشدة نسبتهم ٩,٩٪ ومحايد ٣٦,٣٪ ولا أوافق ١٠,٨٪ ولا أوافق بشدة ٣,٦٪.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان سياسات التدريب في المنظمات تدعم نمط قيادي معين وبلغت نسبتهم ٤٠٪.

٤-سياسات الحوافز واضحة للعاملين.

النسبة	التكرار	الفئة
٣.٦%	٢	أوافق بشدة
١٨.٢%	١٠	أوافق
٢٧.٣%	١٥	محايد
١٤.٥%	٨	لا أوافق
٣٦.٤%	٢٠	لا أوافق بشدة
١٠٠%	٥٥	الإجمالي

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بلا أوافق ونسبتهم ٣٦,٤٪ بينما أوافق بشدة نسبتهم ٣,٦٪ ومحايد ٢٧,٣٪ ولا أوافق ١٤,٥٪ ولا أوافق بشدة ٣٦,٤٪.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان سياسات الحوافز غير واضحة للعاملين وبلغت نسبتهم ٣٦,٤٪.

المحور السادس/ العوامل المساعدة لتطبيق القيادة التحويلية:

١- توفير البرامج التدريبية التي تركز على المهارات القيادية والابداعية وبشكل مستمر.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٢٦	٤٧.٣٪
أوافق	١٦	٢٩.١٪
محايد	٧	١٢.٧٪
لا أوافق	٤	٧.٣٪
لا أوافق بشدة	٢	٣.٦٪
الإجمالي	٥٥	١٠٠٪

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٤٧,٣٪ بينما أوافق نسبتهم ٢٩,١٪ ومحايد ١٢,٧٪ ولا أوافق ٧,٣٪ ولا أوافق بشدة ٣,٦٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان البرامج التدريبية التي تركز على المهارات القيادية والابداعية متوفرة باستمرار بنسبة متوسطة وبلغت نسبتهم ٤٧,٣٪

٢- الثقافة التنظيمية الإيجابية والعمل بروح الفريق.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٣١	٥٦.٤٪
أوافق	١٦	٢٩.١٪
محايد	٦	١٠.٩٪
لا أوافق	١	١.٨٪
لا أوافق بشدة	١	١.٨٪
الإجمالي	٥٥	١٠٠٪

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٥٦,٤٪ بينما أوافق نسبتهم ٢٩,١٪ ومحايد ١٠,٩٪ ولا أوافق ١,٨٪ ولا أوافق بشدة ١,٨٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بانه الثقافة التنظيمية في المنظمات إيجابية ويتم العمل بروح الفريق وبلغت نسبتهم ٥٦,٤٪

٣-تنويع وتمكين بعض الحوافز بيد القادة لتحفيز مرؤوسيههم.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٣٦	٦٥.٥%
أوافق	١٤	٢٥.٤%
محايد	٥	٩.١%
لا اوافق	-	-
لا أوافق بشدة	-	-
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٦٥,٥٪ بينما أوافق نسبتهم ٢٥,٤٪ ومحايد ٩,١٪ ولا اوافق -٠٪ ولا اوافق بشدة -١,٨٪.

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بانه يتم تنويع وتمكين بعض الحوافز بيد القادة لتحفيز مرؤوسيههم وبلغت نسبتهم ٦٥,٥٪.

المحور السابع/ إمكانية تطبيق القيادة التحويلية بالمنظمة:

١- يؤثر تطبيق القيادة التحويلية المنظمات بالرياض في رفع مستوى كفاءة الإنتاجية.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٤١	٧٤.٥%
أوافق	١٠	١٨.٢%
محايد	٤	٧.٣%
لا أوافق	-	-
لا أوافق بشدة	-	-
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق بشدة ونسبتهم ٧٤,٥٪ بينما أوافق نسبتهم ١٨,٢٪ ومحايد ٧,٣٪ ولا أوافق -٠٪ ولا أوافق بشدة -٠٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بان تطبيق القيادة التحويلية بالمنظمات بالرياض يؤثر في رفع مستوى كفاءة الإنتاجية وبلغت نسبتهم ٧٤,٥٪

٢- يمكن تطبيق القيادة التحويلية في المنظمات العامة بالرياض.

الفئة	التكرار	النسبة
أوافق بشدة	٤١	٧٤.٥%
أوافق	١١	٢٠%
محايد	٣	٥.٥%
لا أوافق	-	-
لا أوافق بشدة	-	-
الإجمالي	٥٥	١٠٠%

التحليل:

من الجدول أعلاه أفادت معظم عينة الدراسة بأوافق ونسبتهم ٧٤,٥٪ بينما محايد نسبتهم ٢٠٪ ولا أوافق ٥,٥٪

الاستنتاج:

من الجدول أعلاه اتضح ان معظم عينة الدراسة أفادوا بانه يمكن تطبيق القيادة التحويلية في المنظمات العامة بالرياض وبلغت نسبتهم ٧٤,٥٪

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج

- خبرة عينة الدراسة تتراوح ما بين ١٠-١٥ سنة ومستواهم العلمي درجة بكالوريوس مما يدل وكفاءة عينة الدراسة
- التحفيز يعمل على رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في المنظمات بالرياض
- القدوة الحسنة للقائد تؤثر على إنتاجية العاملين
- حالياً لا يتم تطوير مهارات وقدرات العاملين بالتدريب بشكل كافٍ
- لا يتم حصول العاملين على المكافآت والحوافز لتحقيق الإنتاجية القصوى
- تفويض المدير لصلاحياته للمرؤوسين يزيد إنتاجية العاملين
- تدريب وتأهيل العاملين في المنظمات يساهم في تطوير إنتاجية العاملين
- الولاء الوظيفي للعاملين في المنظمات بالرياض يرفع كفاءة إنتاجية العاملين
- التحول الرقمي يمثل نتائج إيجابية على الكفاءة الإنتاجية في المنظمات بالرياض
- استخدام التقنية الحديثة للعاملين في المنظمات ينعكس إيجابياً على الكفاءة الإنتاجية
- لا يتم استغلال الموارد المتاحة حالياً في المنظمات
- لا يتم تشجيع القادة والعاملين على الابتكار والابداع
- بيئة العمل الحالية ليست محفزة للإنتاجية القصوى للعاملين في المنظمات
- القادة العاملين في المنظمات غير ملهمين ولا يمثلون قدوة لمرؤوسيهم
- مشاركة المدير للمرؤوسين وحل مشكلاتهم يرفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في المنظمات

ثانيا: التوصيات

- يجب تطوير مهارات وقدرات العاملين بالتدريب الحديث بصورة مستمرة وبشكل كاف
- ضرورة حصول العاملين على المكافآت والخوافز لتحقيق الإنتاجية القصوى.
- ضرورة الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة حاليا في المنظمات.
- يجب على الإدارة تشجيع العاملين على الابداع والابتكار.
- على الإدارة الاهتمام بيئة العمل الحالية حتى تكون محفزة للإنتاجية القصوى للعاملين في المنظمات.
- ضرورة تأهيل القادة في المنظمات لكي يكونوا ملهمين ويمثلون قدوة حسنة لمرؤوسيهـم
- ضرورة تحسين قدرة البيئة التقنية الحالية في المنظمات.
- ضرورة تحسين سياسة الخوافز لتكون واضحة للعاملين.
- زيادة توفير البرامج التدريبية التي تركز على المهارات القيادية.

