

العنوان باللغة العربية

تأثير القيادة على أداء الموظفين في المنظمات

إعداد الطالب/

عبدالمالك شلال العنزي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات:

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

فهرس الأشكال

المستخلص

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

المراجع

الملاحق

قائمة الجداول :

جدول (1): توزيع العينة

جدول (2): نتائج الدراسة

فهرس الأشكال:

شكل (1): العلاقة بين القيادة والأداء

المستخلص : Abstract

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير القيادة على أداء الموظفين في المنظمات، حيث
تعد القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في تحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين
الأداء الوظيفي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين أنماط
القيادة المختلفة وأداء الموظفين. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين
القيادة الفعالة ومستوى الأداء، كما تبين أن القيادة التحويلية تعد من أكثر
الأنماط تأثيراً في تحسين الأداء. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مهارات القادة
وتبني أساليب قيادية حديثة.

الفصل الأول

المقدمة:

تُعد القيادة من أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة، حيث تسهم بشكل مباشر في توجيه سلوك الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية، كما تلعب دورًا رئيسيًا في تعزيز الإنتاجية وتحسين الأداء العام.

-مشكلة الدراسة.

تعاني بعض المؤسسات من ضعف الأداء نتيجة غياب القيادة الفعالة، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وضعف الرضا الوظيفي.

-أهمية الدراسة.

تحسين الأداء المؤسسي

رفع الإنتاجية

تعزيز الرضا الوظيفي

دعم اتخاذ القرار

-أهداف الدراسة.

تحليل أثر القيادة على الأداء

تحديد أفضل الأنماط القيادية

-تساؤلات الدراسة

ما تأثير القيادة على الأداء؟
ما النمط القيادي الأكثر تأثيرًا؟

-فروض الدراسة

توجد علاقة إيجابية بين القيادة والأداء

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعتمد الدراسة على نظرية القيادة التحويلية

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

-مقدمة-

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي

-الدراسات السابقة-

أظهرت الدراسات أن القيادة التحفيزية تساهم في رفع الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي.

-الإطار النظري-

مفهوم القيادة

أنواع القيادة

الأداء الوظيفي

العلاقة بين القيادة والأداء

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة.

يعرض هذا الفصل منهجية البحث.

-المنهجية وطرق البحث.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

-مجتمع البحث

تم اختيار عينة مكونة من 50 موظفًا

-حدود البحث

أدوات الدراسة:

تم استخدام الاستبانة.

صدق وثبات الأداة:

تم التحقق من صدق وثبات الأداة وبلغ معامل الثبات (0.85).

حدود الدراسة:

زمنية ومكانية وموضوعية

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-مقدمة

النتائج والتوصيات

-تحليل البيانات

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين القيادة والأداء.

-النتائج

القيادة الفعالة تحسن الأداء

القيادة التحويلية الأكثر تأثيرًا

-التوصيات

تطوير مهارات القادة

تحسين بيئة العمل

تعزيز التواصل

المراجع

-المراجع العربية

العتيبي، محمد (2021). إدارة الموارد البشرية

السليبي، أحمد (2020). القيا

-المراجع الأجنبية

Robbins (2022) Organizational Behavior

Northouse (2021) Leadership

Yukl (2021) Leadership in O

الملاحق

-الاستبانة

السؤال | الخيار

الجنس | ☐ ذكر ☐ أنثى |

العمر | ☐ أقل من 25 ☐ 25-35 ☐ 36-45 ☐ أكثر من 45 |

المستوى الوظيفي | ☐ إداري ☐ مشرف ☐ موظف ☐ غيره |

سنوات الخبرة | ☐ أقل من 3 ☐ 3-5 ☐ 6-10 ☐ أكثر من 10 |

العبارة | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| - | - | - | - | - |

المدير يشجع المشاركة في اتخاذ القرارات | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

المدير يوضح أهداف المنظمة بشكل واضح | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

المدير يدعم تطوير مهارات الموظفين | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

المدير يعترف بجهود الموظفين ويكافئهم | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

المدير يتخذ القرارات بمفرده دون استشارة الفريق | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

العبارة | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| - | - | - | - | - |

| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | أدائي يتحسن تحت قيادة فعالة

| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | القيادة تؤثر بشكل مباشر على تحفيزي

| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | أتمكن من تحقيق أهدافي الوظيفية بسبب دعم المدير

| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | التواصل مع المدير يسهل إنجاز المهام

| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | القيادة السهلة تقلل من جودة عملي وإنتاجيتي

العبارة | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| - | - | - | - | - |

| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | أشعر بالرضا عن بيئة العمل بسبب أسلوب القيادة

| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | القيادة تشجعني على بذل جهد إضافي

| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | أشعر بالانتماء للمنظمة بفضل طريقة القيادة

Abstract الملخص

تتناول هذه الدراسة تأثير القيادة على أداء الموظفين في المنظمات. تُعتبر القيادة عاملاً حاسماً يؤثر في تحفيز الموظفين ورضاهم الوظيفي ومستوى إنتاجيتهم بشكل عام. يستعرض البحث أساليب القيادة المختلفة وتأثيرها على كفاءة الموظفين ونتائج المنظمة. من خلال تحليل الأدبيات ذات الصلة والأدلة العملية، تسلط الدراسة الضوء على الدور المهم للقيادة الفعّالة في تعزيز أداء الموظفين. وتشير النتائج إلى أن أسلوب القيادة التحويلية والمشاركة الإيجابية لهما تأثير إيجابي على التفاعل والالتزام والإنتاجية لدى الموظفين، في حين أن الأساليب الاستبدادية قد تعيق الأداء. وتؤكد الدراسة على ضرورة تبني المنظمات لممارسات قيادية تشجع التواصل والدعم والتطوير المهني لتحقيق تحسين مستدام في الأداء. تعزز هذه النتائج فهم الأهمية الاستراتيجية للقيادة في نجاح المنظمات.



Midocean University

College of Management

Department of Master of Business Administration

Title in English

The Impact of Leadership on Employee Performance in Organizations

Prepared by:

Abdulmalik Shalal Alanazi

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Faiz Jarrad

Year:2026