



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال

عنوان البحث

أثر الأنماط القيادية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة
العربية السعودية

إعداد الطالبة/

شرف حمدان منصور القحطاني

٢٤١٠٠١٩٠٣

إشراف/

د. فيصل علي جراد

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

شكرو تقدير

الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم الحمد لله المنان الملك القدوس
وبعد حمد الله تعالى وشكره على إنهائنا لهذه الرسالة اتقدم بخالص الشكر وعظيم

الامتنان لأستاذي الفاضل

د. فيصل على جراد

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

على ما قدماه لي من علم نافع وعطاء متميز وارشاد مستمر وعلى ما بذله من جهد متواصل ونصح
وتوجيه ومهما كتبت من عبارات وجمل فإن كلمات الشكر تظل عاجزة عن إيفاء حقهم فجزاهم
الله عنا خير الجزاء وجعل ذلك في موازين حسناته.

فهرس المحتويات

المحتويات

2.....	شكر وتقدير
4.....	مقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة:
6.....	أهمية الدراسة:
6.....	الأهمية العلمية:
6.....	الأهمية العملية:
7.....	أهداف الدراسة:
8.....	تساؤلات الدراسة
9.....	فروض الدراسة:
9.....	متغيرات الدراسة
10.....	الدراسات السابقة:
17.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
23.....	المنهجية وطرق البحث:
23.....	أدوات الدراسة:
24.....	المفاهيم والمصطلحات
27.....	المراجع:
27.....	المراجع العربية
29.....	المراجع الأجنبية المقترحة

مقدمة:

تعتبر التصنيفات لكيفية تصرف الشخص عند قيادة المجموعة، كما تعرف الأنماط القيادية بأنها الأنماط السلوكية التي يعتمدها القائد للتأثير على سلوك الآخرين، أي بمعنى الطريقة التي يوجه بها القائد اتباعه بالتوجيهات، كما يحفزهم على تحقيق الأهداف المحددة، بالإضافة لذلك فإن الأنماط القيادية هي تقديم التوجيهات وتنفيذ الخطط وأيضاً تحفيز الآخرين، ويمكن تصنيف الأنماط القيادية على أساس النهج السلوكي والنهج الوضعي حيث تعد دراسة السلوك الإنساني ومحاولة تحديد أبرز العوامل المؤثرة فيه من بين أهم المتغيرات التي تضمن نجاح القائد الإداري في مهمته حيث يحظى موضوع القيادة باهتمام كافة الباحثين فهي تتعلق بتوجيه جماعات العمل لإنجاز الأعمال وتطوير المؤسسات من خلال الالتزام بتنفيذ الأهداف الاستراتيجية للشركة إن من أهم واجبات القائد الفعال أن يأخذ بزمام المبادرة ويتوقع ما يمكن أن يحدث ويفكر ويبدع في كيفية تلافي حدوث المشكلات كما يجب ان تقوم القيادة الاستراتيجية بدور مهم في نجاح المنظمة في تحقيق رؤيتها ورسالتها وذلك من خلال الاستفادة من المهارات والقدرات التي يتميز بها القائد الاستراتيجي والتي تمكنه من إحداث التغيير لجعل المنظمة متواكبة مع المتغيرات المختلفة ولديها القدرة على الاستمرار والازدهار على القائد تهيئة الأجواء المناسبة للعاملين لتفجير مواهبهم ابداعهم وتحفيزهم او للمساهمة بما لديهم من أفكار فيحل المشكلات واعطاء المجال للتفوق والتميز وتجاوز التحديات وتستمد القيادة الإدارية أهميتها من قدرتها على الاستغلال الأمثل لمواردها لرفع مستوى الأداء الذي يعتبر من أهم الموضوعات التي تحدد درجة تطور المؤسسة فمن خلاله تتشكل الركائز المادية للمجتمع التي تنطلق نحو الرخاء الاجتماعي الذي يبني بالدرجة الأولى على أسس التراكمات المادية التي تنعكس على تطور الدخل لدى الأفراد وفي عصرنا الحالي كان تقدم الأمم نتيجة طبيعية لفاعلية قياداتها في العديد من المجالات ولذا تحاول مختلف الشركات الكشف عن القدرات القيادية بين أفرادها والعمل على تدريبها وتنميتها لأداء دورها القيادي في تحقيق أهداف الشركة وتطور بذلك الأشكال والأنماط القيادية حيث أصبحت هذه الأخيرة من المتغيرات التي تؤثر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وذلك لتعدد الأشكال القيادية واختلافها حيث أن هذا التعدد يؤثر على تحسين و تحقيق الأهداف الاستراتيجية أول خطوة في تحديد الأهداف الاستراتيجية هي تحديد

الرؤية والرسالة العامة للمؤسسة. يجب أن تكون هذه الرؤية والرسالة ملهمة وتعكس رغبة المؤسسة في تحقيق التفوق والتميز. ومن ثم، يجب تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تساهم في تحقيق هذه الرؤية والرسالة. عند تحديد الأهداف الاستراتيجية، يجب أن تكون هذه الأهداف قابلة للقياس وهذا ما أكدته العديد من الدراسات بما فيها الدراسة الحالية التي جاءت للبحث في موضوع أثر الأنماط القيادية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في هيئة تقويم التعليم والتدريب.

مشكلة الدراسة:

يعتمد نجاح الشركة بدرجة كبيرة على القيادات الإدارية الموجودة بها إذ لا يمكن توقع نجاح أي عمل إداري بدونها باعتبار القيادة عملية تأثير على المرؤوسين تعمل على توجيه قدراتهم واهتمامهم في المسار الذي يضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة ولكن عدم استخدام الأنماط القيادية الملائمة لظروف العاملين بالمنظمة قد يؤدي إلى عدم تحقيق أهدافها ان نجاح القائد يركز أساسا على صفاته وخصائصه الشخصية التي تحدد نوع المهارات القيادية التي يمارسها في التأثير على مرؤوسيه لتحسين مستوى أدائهم ويعد النمط القيادي من اهم شروط لتحسين الأداء بحيث لا يمكن تطبيق نمط واحد في كل الشركات وأن النمط القيادي الناجح يختلف باختلاف المؤسسة نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية المخطط لها مسبقا. وجاءت الأهداف الإستراتيجية هيئة تقويم التعليم والتدريب لتحسين نتائج تعلم الطلاب وأدائهم من خلال معايير المناهج الحديثة والتقييمات، وتعزيز تميز وجودة محترفي التعليم والتدريب.

يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما هو أثر الأنماط القيادية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في هيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة:

إن أداء الافراد ما زال بعيدا على المستوى المطلوب سواء من حيث المضمون او من حيث النتائج وذلك لوجود خلل

ما وجب تحديده ومعالجته ويكمن هذا الخلل في أثر الأنماط القيادية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية

الأهمية العلمية:

ويمكن تحديد أهمية البحث على وفق المستوى الأكاديمي تتجلى أهمية البحث بالآتي:

1. محاولة معرفة مدى التأثير الذي تلعبه القيادة وانماطها على الرضا الوظيفي من اجل ضمان استمرارية الهيئة
2. محاولة تحديد العلاقة بين متغيري الدراسة للأنماط القيادية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية
3. أهمية النمط القيادي بوصفه أسلوبا مهما في تطوير أداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية ورفع مستوى أدائها.
4. بيان نوع النمط القيادي المعتمد في تطوير أداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية
5. ضرورة الاهتمام بالنمط القيادي وتهيئة المناخ الذي يسهم في تطوير أداء وتحقيق الابداع في الشركة محل الدراسة.

الأهمية العملية:

أما على المستوى الميداني فتكمن أهمية البحث في الآتي:

1. توضيح القيادة الإدارية وأنماطها وما يمكن أن تسهم به في تطوير أداء وتحقيق الابداع ذات تأثير على الرضا الوظيفي وما يترتب عليه من تحسين في الاداء
2. محاولة معرفة مدى التأثير الذي تلعبه القيادة وانماطها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية من اجل ضمان استمرارية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية.
3. محاولة تحديد العلاقة بين متغيري الدراسة للأنماط القيادية والاداء الوظيفي للعاملين.
4. أهمية النمط القيادي بوصفه أسلوباً مهماً في بناء القدرات الإستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية
5. ضرورة الاهتمام بالنمط القيادي وتهيئة المناخ الذي يسهم في بناء القدرات الإستراتيجية في هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية

أهداف الدراسة:

يسعى البحث إلى تحقيق هدف تحديد العلاقة التأثيرية بين متغيري البحث وتشخيصها وإظهارها على مستوى هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية ومعرفة محددات تحقيق الأهداف الاستراتيجية الواجب على القادة الإداريون استخدامها وهذا ما يمثل حيز الزاوية في عملية الارتقاء بهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية وضمان استمراريته العمل على تبسيط محتوى نظريات القيادة الإدارية المختلفة وتحديد التباين بينها مما قد يساعد مدراء هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية في تطوير وتنمية مهاراتهم القيادية وذلك بالاستفادة من الأفكار والنتائج التي توصلت إليها مختلف هذه النظريات العلمية بهذا الشأن.

وبتحديد أدق يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف الرئيسة الآتية:

1. اختبار طبيعة العلاقة والتأثير بين النمط القيادي والاهداف الإستراتيجية.

2. وصف عناصر النمط القيادي والقدرات الإستراتيجية المعتمدة في هيئة تقويم التعليم والتدريب وتشخيصها.
3. بيان أثر نمط القيادة الديموقراطي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية
4. بيان مساهمة أثر نمط القيادة الابوي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية
5. بيان مساهمة أثر نمط القيادة الاوتوقراطي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية

تساؤلات الدراسة

وينتق عن السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

1. كيفية اختبار طبيعة العلاقة والتأثير بين النمط القيادي والاهداف الإستراتيجية.؟
2. كيفية وصف عناصر النمط القيادي والقدرات الإستراتيجية المعتمدة في هيئة تقويم التعليم والتدريب وتشخيصها.؟
3. ما هو أثر نمط القيادة الديموقراطي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية؟
4. ما هو أثر نمط القيادة الابوي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية؟
5. ما هو أثر نمط القيادة الاوتوقراطي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

تماشياً مع أهداف البحث واختباراً لنموذجه فقد اعتمد البحث مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية من أجل التوصل إلى مؤشرات دقيقة تخدم أهداف البحث الحالية واختبار فرضياته كما يلي:

الفرضية الرئيسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية أثر الأنماط القيادية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية

الفرضية الفرعية 1:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر نمط القيادة الديمقراطي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية

الفرضية الفرعية 2:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر نمط القيادة الأبوي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية

الفرضية الفرعية 3:

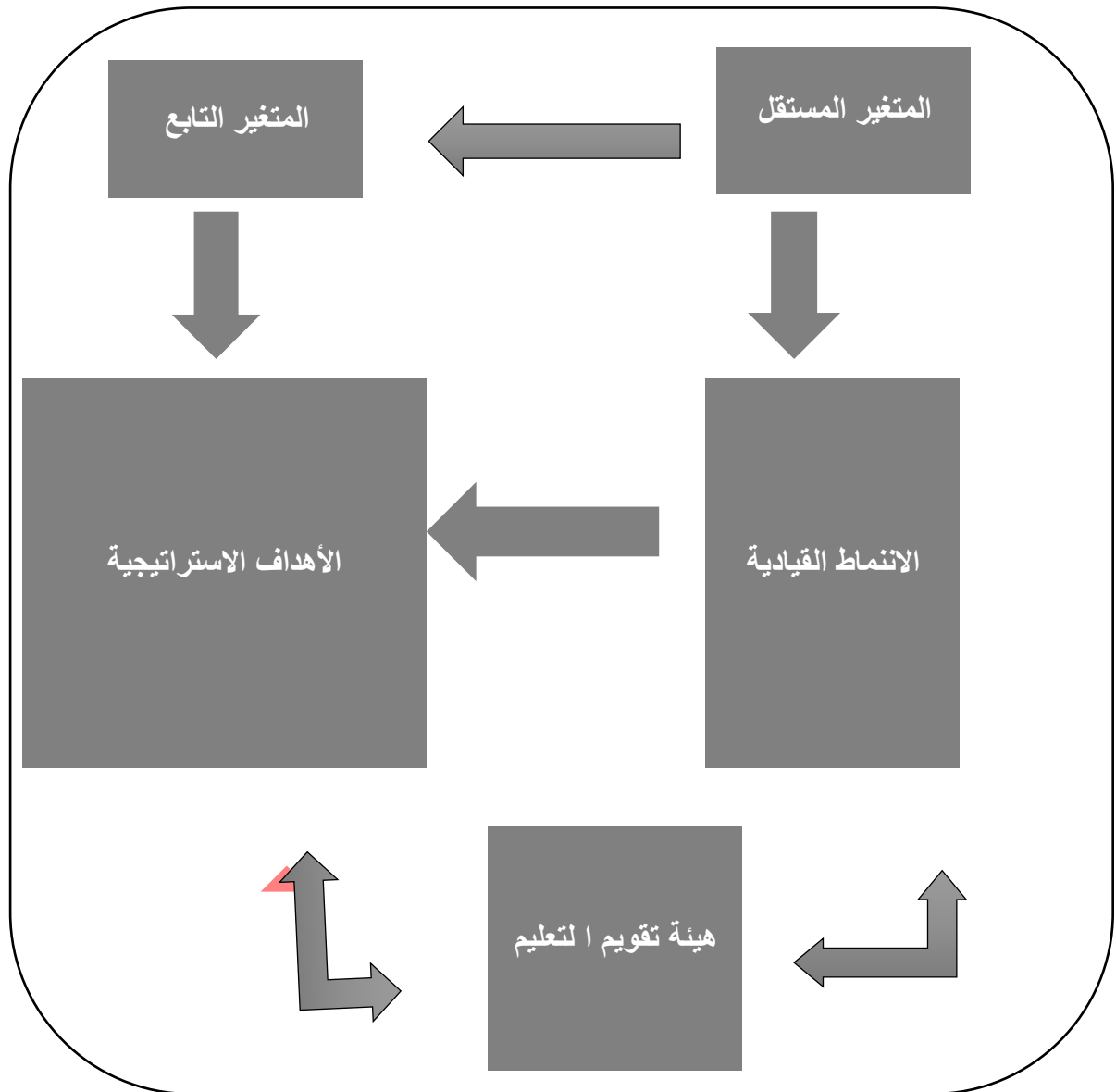
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لأثر نمط القيادة الأوتوقراطي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة العربية السعودية

متغيرات الدراسة

وبالنسبة إلى متغيرات الدراسة محل البحث فهي:

أولاً: - المتغير المستقل: أثر الأنماط القيادية.

ثانياً: - المتغير التابع: لأهداف الاستراتيجية



شكل رقم 1 اعداد الباحث

الدراسات السابقة:

مقدمة:

قدمت عدة دراسات منها ما تناول القيادة واخرى اهتمت طرق تحديد الأهداف الاستراتيجية ومنها من جمعت بين المتغيرين بهدف هذا المبحث إلى استعراض الدراسات السابقة للباحثين في مجال أنماط

القيادة والأداء الوظيفي للاستفادة منها في هذه الدراسة حيث تعرض العديد من الباحثين والدارسين لهذين المجالين وذلك لأهميتهما في إدارة ونجاح أي مؤسسة سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص أو قطاع المنظمات الأهلية وبالرغم من وجود العديد من الدراسات السابقة والتي تناولت كل من موضوع الأنماط القيادية وموضوع الأداء الوظيفي في البيئات العربية والأجنبية إلا أن هذه الدراسات قامت بدراسة الموضوعين من نواحي مختلفة وحسب البيئة الموجودة فيها ومن خلال اطلاع الباحث على هذه الدراسات وجد الباحث إنها تتطرق إلى موضوع الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية والحكومية والقطاع الخاص وفي ما يلي استعراض لبعض من هذه الدراسات:

دراسة (العبيدي، 2023):

يسعى البحث إلى التعرف على مدى توافر أنماط القيادة الإدارية، ومدى الاهتمام بالإبداع التنظيمي، ومدى أثر أنماط القيادة الإدارية على مستوى الإبداع التنظيمي بوزارة البلدية بدولة قطر، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ويتمثل مجتمع البحث في الموظفين بوزارة البلدية بدولة قطر، وبلغت استجابات العينة 410 مفردة. وتوصل البحث إلى أن هناك اهتمام بنسبة مرتفعة بأنماط القيادة الإدارية، وأن مستوى الإبداع التنظيمي بالوزارة كان بدرجة مرتفعة، وأن هناك ارتباط بين أنماط القيادة الإدارية، وأبعاد الإبداع التنظيمي، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة الإدارية على الإبداع التنظيمي بوزارة البلدية بدولة قطر.

دراسة (منى، 2022):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة الإدارية ومعرفة مدى تأثيرها في كسب ثقة وتعاون العاملين وتعزيز الإبداع الإداري لديهم، تمثلت مشكلة الدراسة في تحديد النمط القيادي الذي يتناسب مع طبيعة المنظمة وجعلها قادرة على غرس الإبداع الإداري لدى العاملين لتحقيق المنافسة والتكيف مع التغيرات الخارجية. وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي العالقة بين القيادة الإدارية وتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين ؟، تم استخدام المنهج الوصفي والإحصائي التحليلي

باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية من القيادات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، عددها 051 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج اتفقت على أن تطبيق القيادة التشاركية يؤدي إلى تحقيق الأبداع الإداري في المنظمات وبالتالي نجاحها واستمرارها. وتم تقديم العديد من التوصيات: أهمها يجب على المنظمات والجامعات تجنب أساليب القيادة التسلطية التي تحد من التفكير الإبداعي. كلية الإدارة والأعمال جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن المملكة العربية السعودية.

دراسة (عمر، 2020):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة الإدارية ومعرفة مدى تأثيرها في كسب ثقة وتعاون العاملين وتعزيز الإبداع الإداري لديهم، تمثلت مشكلة الدراسة في تحديد النمط القيادي الذي يتناسب مع طبيعة المنظمة وجعلها قادرة على غرس الإبداع الإداري لدى العاملين لتحقيق المنافسة والتكيف مع التغيرات الخارجية. وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي العلاقة بين القيادة الإدارية وتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين؟، تم استخدام المنهج الوصفي والإحصائي التحليلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية من القيادات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، عددها 150 مفردة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج اتفقت على أن تطبيق القيادة التشاركية يؤدي إلى تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات وبالتالي نجاحها واستمرارها. وتم تقديم العديد من التوصيات أهمها يجب على المنظمات والجامعات تجنب أساليب القيادة التسلطية التي تحد من التفكير الإبداعي.

دراسة (رمضان 2020):

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين نوع القيادة والابتكار الإداري والتطوير التنظيمي للمؤسسة -الدراسة حسب الشبكة الإدارية لبلاك - عند البعض الجامعات الجزائرية - من خلال الاعتراف بنوع القيادة من من وجهة نظر الموظفين الإداريين ومستوى الإبداع الإداري لديهم، والتعرف على اتجاهاتهم نحو التنظيم تطور الجامعة وهل هناك تناقض بين ذلك الأنماط القيادية والإبداع الإداري واتجاهاتهم

نحوها التطوير التنظيمي وفقا لمتغيرات معينة مثل الجنس، العمر، نوع العمل، الرتبة، مدة العمل الوظيفي، المستوى التعليمي). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. لقد تم تصميم الدراسة الاستقصائية في ضوء المعايير والدراسات السابقة كأداة لجمع البيانات اللازمة، والتي تم توزيعها على عينة مكونة من (360) المسؤولين الإداريين في مختلف الجامعات الدراسية. وكان الاستبيان وتحليلها ومعالجتها وفق الفرضيات باستخدام الأداة الإحصائية حزمة للعلوم الاجتماعية SPSS للوصول إلى المؤشرات ذات القيمة لدعم موضوع البحث. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها:

- النمط القيادي في المؤسسات الأكاديمية هو أسلوب فعال. - أن يكون مستوى الإبداع لدى الكادر الإداري في الجامعة أعلى من ذلك المتوسط الذي يخلق اتجاهات إيجابية نحو المؤسسات التنظيمية تطوير الجامعة - لا يوجد تعارض بين الأساليب القيادية والإدارية الإبداع واتجاهات الموظفين الإداريين نحو المؤسسات التنظيمية تطور الجامعة حسب الجنس أو العمر أو نوع العمل أو مدة العمل أو المستوى التعليمي أو الدرجة. - توجد علاقة بين الأنماط القيادية المشتركة والإدارية الإبداع والتطوير التنظيمي. أهم توصيات الدراسة:

_ الاهتمام بالإبداع كسمة من سمات التطور والبقاء والاستمرار المنافسة على المستوى العالمي والمحلي.
_ تطبيق أسلوب مجموعات العمل في الجامعة وتنمية مهارات العمل الجماعي لدى الموظفين الإداريين.
_ رفع وترسيخ مفهوم التطوير التنظيمي لدى المؤسسة الطاقم الإداري، والقيادات الإدارية على وجه الخصوص، من خلال إقامة الدورات والندوات المتخصصة والمشاركة فيها المؤتمرات _ إجراء دراسات ميدانية حول واقع التنمية وإدارة الموارد البشرية وكيفية تنميتها في الجزائر

دراسة (شريف، 2019):

تناولت الدراسة دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بشركة القال لتصنيع الألمونيوم بالمسيلة الجزائر، هدفت الدراسة إلى محاولة الكشف عن دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من العاملين بإحدى المؤسسات الصناعية) شركة القال بلوس لتصنيع الألمونيوم بالمسيلة، واعتمد الباحثان على إجراءات المنهج الوصفي، واختارا

عينة عشوائية طبقية من العاملين قدرت ب 63 مفردة، واستعمل الباحثان الاستبيان لجمع البيانات، وبعد إجراء عملية التحليل الكمي والكيفي للبيانات توصلت الدراسة للنتائج التالية: تلعب الدافعية للقائد التحويلي دور في تحقيق التفكير الاستراتيجي للعاملين، يعمل التأثير المثالي للقائد التحويلي على خلق مناخ تنظيمي إبداعي.

دراسة (العجلوني، 2018):

تناولت الدراسة أثر القيادة على التميز والتفكير الإبداعي في قطاع الصحة الأردني، دراسة لنيل درجة الدكتوراه بجامعة أم درمان السالمية، السودان، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيادة على التميز والتفكير الابتداعي في قطاع الصحة الأردني، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطوير استبانة مكونة من 33 فقرة كأداة للدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن هنالك أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى 101 للأنماط القيادية على التفكير الابتداعي في قطاع الصحة الأردني، ولم يكن هنالك أثراً لمتغيرات الجنس، الخبرة، والرتبة الوظيفية للأنماط القيادية على التفكير الإبداعي. وأوصت الدراسة بإجراء بحوث في مجال الدراسة الحالية وتنظيم اختيار القياديين وتحفيز وتمكين الإداريين من تطوير المؤسسات التي يعملون بها.

دراسة (علي، 2018):

تناولت الدراسة أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة البحر الأحمر، السودان، هدفت الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع أداة الاستبانة بعد قياسها من ناحية الثبات على 51 موظف من الفرع الرئيسي بجامعة البحر الأحمر في السودان، ومن أهم نتائج هذه الدراسة وجود عالقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وإبداع العاملين. كما توصلت هذه الدراسة إلى توصيات من أهمها إذا رغبت القيادات بجامعة البحر الأحمر.

دراسة (المياء 2017):

لقد تم التطرق لهذا الموضوع-القيادة الإدارية وتأثيرها على الابداع الاداري-من قبل العديد من الباحثين إلا أن دراساتهم تناولت جوانب محددة من الموضوع، وهذا ما دفعنا لإعادة طرح هذا الموضوع وتدارك النقائص التي لم يتم التطرق لها من قبل ، إذ تلعب أنماط القيادة دورا كبيرا في تنمية أو الحد من القدرات الابداعية لدى العمال والتي تتوقف على وجود قائد قادر على انتهاج أساليب تسمح له بخلق جو إبداعي في العمل، وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال معرفة آثار الأنماط القيادية السائدة على وجود إبداع داخل المؤسسة ومحاولة التعريف بالقيادة الإدارية والابداع الاداري ومفاهيم أخرى متعلقة بالموضوع وهذا من خلال خمسة فصول نظرية، تطرقنا في أولها إلى الإطار النظري للدراسة، ثم إلى أهم النظريات المفسرة للموضوع، يليها فصلين مخصصين لمتغيري الدراسة-القيادة الادارية والابداع الاداري على التوالي- وحاولنا الجمع بين المتغيرين في الفصل الخامس، كما خصصنا فصلا سادسا للجانب الميداني للدراسة، فبرغم ما واجهنا من صعوبات أثناء اختيار ميدان الدراسة من عدم قبول التبرص في بعض المؤسسات وانشغالها وعدم استيعاب للموضوع من قبل البعض الآخر. ويمكن التماس هذا الموضوع في مؤسسة خدمتية أو تجارية مثل وكالة اتصالات الجزائر التي جمعت بين النشاطين، إذ حاولنا القيام بمسح لوكالاتها في ولاية جيجل، إلا أن الموافقة اقتصر على فرع الميلية فقط والذي بدوره ينقسم إلى ثلاثة فروع مصغرة، فقمنا بجمع المعلومات بالاعتماد على الاستمارة كأداة أساسية مدعمها بمقابلة شخصية مع المدير، ومعتدين على الملاحظة أثناء تواجدها بالمؤسسة، وقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي في تحليل ما جمعناه من بيانات إضافة إلى المنهج الاحصائي الذي يزيد من مصداقية النتائج. وأهم ما توصلنا إليه من خلال هذه الدراسة هو التأكيد على وجود تأثير للنمط القيادي على الابداع الاداري، وبالتالي فإنه من الضروري على القائد أن يكون له صفات قيادية متميزة ومرنة نوعا ما تجعله ينتهج أساليب وطرق مشجعة للعمال على المبادرة والإبداع في العمل.

دراسة (البنا 2017):

والتي هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين في جهاز الأمن الداخلي، من خلال تحديد النمط القيادي السائد، وقياس مستوى السلوك الإبداعي، ثم فحص

العلاقة بين الأنماط القيادية والسلوك الإبداعي لدى العاملين في الجهاز، استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، تكونت عينة الدراسة العشوائية من (275) موظفاً. أظهرت نتائج الدراسة أن النمط القيادي السائد في جهاز الأمن الداخلي هو نمط القيادة المثالية، ثم نمط القيادي الديمقراطي، ثم نمط القيادي المتساهل. كما أظهرت أن محول السلوك الإبداعي جاء بدرجة 70% وأن استجابات عينة الدراسة كانت إيجابية على هذا المحور. وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة بين أبعاد أنماط القيادة والسلوك الإبداعي.

دراسة (الالوسي، كمال وكريم، 2017):

والتي هدفت الى قياس العلاقة بين الانماط القيادية والابداع المنظمين في مصارف القطاع الخاص لإقليم كردستان، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، تم توزيع استمارة الاستبانة على (160) من العاملين في (13) فرعاً من فروع مصارف القطاع الخاص في الاقليم، كانت منها 134 استمارة صالحة للتحليل، أظهرت نتائج الدراسة ان هناك علاقة ارتباط معنوية بين النمط القيادي الحر والابداع التنظيمي من جهة وبين النمط الديمقراطي والابداع التنظيمي من جهة ثانية غير انه لم يكن هناك ارتباط معنوي بين النمط القيادي الاوتوقراطي والابداع التنظيمي .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تحديد مشكلة الدراسة بشكل واضح.
- تحديد وجهة الدراسة وأهميتها وأهدافها.
- تحديد المتغيرات اللازمة لإجراء الدراسة.
- الاستفادة من المراجع والدوريات والدراسات العلمية.
- الاستفادة في تصميم الاستبيان الخاص بالدراسة

- الاستفادة من النتائج والتوصيات.
- المساهمة في بناء الإطار النظري للبحث الحالي. - بناء أدوات الدراسة.
- التعرف على المنهجيات التي سارت عليها هذه الدراسات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تمهيد:

تستمد القيادة أهميتها من تأثيراتها المهمة في كافة عناصر لإدارة المشاريع بالهيئة السعودية للتخصصات الصحية جده وذلك لقدرتها في التأثير على سلوك الأفراد العاملين كما "تعد القيادة عنصرا حيويا في حياة واستمرار المنظمات والهيئات والقيادة هي قمة التنظيم الإداري والقائد هو المسؤول عن التوجيه والتنسيق بين كافة العناصر ومسؤول أيضا عن تحقيق الاهداف من خلال قيادة الآخرين وباستخدام القيادة الفعالة تضمن المؤسسة التعليمية كما هو موجود في بحثنا الحد الأدنى المطلوب من الجهود البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها وضمان استمرارها فيجب أن تتوفر للعاملين قيادة سليمة وتستطيع الحصول على تعاونهم من أجل بذل الجهود اللازمة لإنجاز المهام الموكلة للعاملين والموظفين الإداريين هي القيادة التي تهتم بالعاملين وعلاقاتهم وحاجاتهم ومناخ العمل ويتميز فيها القائد بالتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات، فهي القيادة التي تهتم بالبعد الإنساني.

تحديد الأهداف الاستراتيجية يعني تحديد النتائج المرجوة التي ترغب الهيئة في تحقيقها على المدى الطويل. وتكون هذه الأهداف مرتبطة برؤية ورسالة المؤسسة وتعكس رغبتها في التطور والنمو. ولكي تكون الأهداف فعالة، يجب أن تكون واضحة وقابلة للقياس. وتعكس رغبة الهيئة في تحقيق التفوق والتميز. ومن ثم، يجب تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تساهم في تحقيق هذه الرؤية والرسالة. فقط من خلال قياس التقدم وتحليل النتائج يمكن للمؤسسة معرفة ما إذا كانت تحقق أهدافها أم لا. وبناءً على هذه المعلومات، يمكن للمؤسسة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة.

أهمية القيادة

تستمد القيادة أهميتها من تأثيراتها المهمة في كافة عناصر الشركة السعودية للنقل البحري بمحافظته جده وذلك لقدرتها في التأثير على سلوك الأفراد العاملين كما "تعد القيادة عنصرا حيويا في حياة واستمرار المنظمات والهيئات والقيادة هي قمة التنظيم الإداري والقائد هو المسؤول عن التوجيه والتنسيق بين كافة العناصر ومسؤول أيضا عن تحقيق الاهداف من خلال قيادة الآخرين وباستخدام القيادة الفعالة تضمن المؤسسة التعليمية كما هو موجود في بحثنا الحد الأدنى المطلوب من الجهود البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها وضمان استمرارها فيجب أن تتوفر للعاملين قيادة سليمة وتستطيع الحصول على تعاونهم من أجل بذل الجهود اللازمة لإنجاز المهام الموكلة للعاملين والموظفين الإداريين.

ويمكن تلخيص أهمية القيادة في النقاط التالية:

- باستخدام القيادة يتم تحويل الأهداف المطلوبة الى نتائج ملموسة.
- القيادة تزيد من فاعلية العنصر البشري من موظفين واداريين.
- للقيادة دور كبير في عملية التخطيط والتنظيم والرقابة.
- بدون القيادة المناسبة والكفو فلن يكون هناك تقدم في المدي البعيد.
- القيادة هي التي تتعامل مع متغيرات البيئة الخارجية وتستفيد منها.

أنماط القيادة

هناك تقريبا شبه اتفاق بين العلماء حول تقسيم أنماط القيادة الادارية الى ثلاثة أنماط رئيسية وهي:

أولا: النمط الأوتوقراطي:

هو الأسلوب الذي يستخدم القسوة والشدة مع المرؤوسين في العمل لإجبارهم على تنفيذ الأوامر وعدم المرونة في تنفيذ التعليمات وعدم السماح لأفراد المجموعة بمناقشتها ويسمى ايضا (النمط الاستبدادي أو المتحكم او النمط الفردي او النمط الأمر او النمط الديكتاتوري) وبالرغم من أن هذا الأسلوب يؤدي إلى إحكام السلطة

وانتظام العمل وزيادة الإنتاج خوفا من الفصل والعقاب إلا أن مثل هذه القيادة تكون على المدى القصير فقط ويظل تمسك العمل مرهونة بوجود القائد وعلى المدى الطويل تظهر بوادر عدم الرضا والتدمير وعدم الارتياح بين أفراد الجماعة مما يضعف روحهم المعنوية ويقلل من نتائجهم وكفاءتهم في العمل.

مميزات النمط الأوتوقراطي:

- ✓ يصنع القرارات الهامة بنفسه.
- ✓ لا يعطي مرؤوسيه فرصة لمناقشته فيما قرر.
- ✓ يركز اهتمامه على إنجاز العمل.
- ✓ يتبع أسلوب الرقابة الشديدة لمتابعة أعمال المرؤوسين.

عيوب النمط الأوتوقراطي ما يلي:

- قرارات قاسية وصارمة في تعامله مع مرؤوسيه.
- لا يعطي أي اهتمام في إشباع حاجات المرؤوسين.
- لا يتصل بمرؤوسيه إلا عندما يريد أن يفرض عليهم نماذج العمل.
- تحسين مركزه والحصول على ترقية دون الاهتمام بوضع مرؤوسيه.
- لا يهتم بالأعباء الوظيفية للمرؤوسين.
- يركز القائد الأوتوقراطي السلطات في يده وينفرد في اتخاذ القرارات.
- يحبط روح المبادرة والابتكار لدى المرؤوسين.
- يؤدي إلى انخفاض للروح المعنوية لدى المرؤوسين.
- انعدام التعاون والولاء للقائد.
- ارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات بين المرؤوسين.
- ظهور الاتجاهات السلبية بين المرؤوسين وسيادة روح العداوة.

ثانياً: النمط الديمقراطي:

يعتمد النمط الديمقراطي على إشراك المرؤوسين في بعض المهام والمشاركة في اتخاذ القرارات مما يزيد من فاعلية وأداء للعاملين ويرتكز في ذلك على:

- إقامة العلاقات الإنسانية بين القائد ومرؤوسيه.
- إشراكهم في بعض المهام القيادية.
- تفويض السلطة وإشراكهم في صنع قراراته.

مميزات النمط الديمقراطي:

- يشرك المرؤوسين في وضع الخطط وصناعة القرارات.
- يناقش المرؤوسين في أمور العمل ويبحث ما يرد منهم من مقترحات.
- يفوض بعض السلطات الإدارية للمرؤوسين.
- يهتم بحل الخلافات التي تحدث بين المرؤوسين.
- يحقق الثقة المتبادلة بينه وبين المرؤوسين.
- يتجنب مواجهة المرؤوس بأخطائه أمام الآخرين.
- توفير المناخ النفسي والاجتماعي الملائم لزيادة الإنتاج وتحسينه.
- تنمي روح الابتكار والعطاء بين المرؤوسين وإعطائهم فرصة للتعبير.

عيوب النمط الديمقراطي:

- صعوبة زيادة إشراك جميع المرؤوسين في صنع القرار.
- تستلزم كثير من الوقت والجهد والتنظيم.
- بعض الظواهر السلبية مثل عدم الانضباط في العمل بين المرؤوسين.
- صعوبة اتخاذ قرارات سريعة في المواقف السريعة.
- انخفاض كمية الإنتاج في بعض الحالات.

ثالثاً: النمط الفوضوي (الحر):

تقل فاعلية الأنظمة واللوائح لدى القائد الفوضوي لتحل محلها الرغبات والنزعات دون تمييز وتتحطم الحواجز والحدود بين النجاح والفشل ويصبح كل شيء في حالة انعدام المراقبة فلا مسئولية ولا رقابة بل اضطراب وتسيب وانعدام الرؤية الواضحة للأمور والقائد الحر ينحصر دوره في توصيل الأوامر والإشارة والأنظمة إلى المرؤوسين دون متابعة أو مراقبة.

خصائص النمط الفوضوي - الحر:

❖ يترك للمرؤوسين حرية إصدار القرارات واتخاذ الإجراءات ووضع الحلول.

❖ تتم اجتماعاته بالمرؤوسين بالارتجال وعدم التخطيط.

❖ يسند لمرؤوسيه الواجبات بطريقة عامة وغير محددة.

❖ لا يمارس دورة أو عملاً قيادياً يذكر.

❖ يتساهل مع المرؤوسين المقصرين في أداء واجباتهم.

يترك مرؤوسيه يحلون مشكلاتهم لوحدهم.

استراتيجيات الأعمال: تحقيق أهداف الهيئة

إن الغرض من توحيد جهود المرؤوسين من خلال التأثير القائد في سلوكهم هو بلوغ الأهداف المخططة للشركة وحيث أن أهداف المرؤوسين أهداف المؤسسة تتداخل فيما بينها يجعل تحقيق أيًا منا يساعد في تحقيق الأخرى وإن أهداف المؤسسة تتمثل في: الهدف القانوني الهدف الوظيفي الهدف الفني الهدف الربحي الهدف الشخصي الهدف العام وهي أهداف متنوعة. أما بالنسبة لأهداف المرؤوسين فتبرر أهميتها عندما توجد التجمعات إضافية إلى الأهداف الشخصية لكل مرؤوس. وهنا يبرر تعقد مهمة القائد التي تمكن في دفع الموظف أو المرؤوس إلى تقديم مصلحة المؤسسة على مصالحه الشخصية مع اهتمامه بالعمل إضافة إلى دور القائد

في مساعدة التجمعات الغير الرسمية للوصول إلى أهداف تحقيقها في إطار أهداف التنظيم. لكن في الغالب يسعى القائد إلى توجيه مرسوميه في الاتجاه الذي يمكنه من تحقيق أهدافه الشخصية إشباع حاجاته من خلال مركزه القيادي. وعليه يمكن القول إن تحقيق أهداف المؤسسة يرتبط بمجموعة من الأهداف الأخرى مما يترتب عليه تعقيد دور القائد في إيجاد نوع من الانسجام بين الأهداف المتعددة لبلوغ أهداف التنظيم.:

- مفهوم الأهداف الاستراتيجية

١. مفهوم القدرات الاستراتيجية

ظهر الاهتمام مع بداية عقد التسعينات من القرن العشرين بمفاهيم حديثة في ميدان الإدارة الإستراتيجية وكان من أهمها مفهوم القدرات الإستراتيجية التي تعد المساعد والمحرك الأساسي لمنظمات الأعمال في ممارسة أعمالها وذلك من خلال التخطيط لتحقيق التفوق على المنافسين وإنجاز الأهداف وتحقيق المزايا التنافسية وفي إطار ذلك ظهرت مفاهيم مشابهة ومرادفة لمفهوم القدرات الإستراتيجية.

وهذه المفاهيم تتمثل بالمقدرة أو الكفاءة الجوهرية والتي تعد الخطوة السابقة لفهم المنظمة لقدراتها الإستراتيجية.

2- أبعاد القدرات الإستراتيجية

تسعى منظمات الأعمال إلى البحث عن المصادر التي تتمكن خلالها من تحقيق النجاح في الميدان التنافسي لذلك نجدها في تحقيق مستويات إنتاج واسعة أو تجميع الموارد المختلفة بأحجام كبيرة فضلاً عن استخدامها للمعرفة الفنية لبناء القيمة المضافة والتقانة التي تمكنها من بناء القدرات الإستراتيجية ومن ثم التكيف مع الديناميكية المتصاعدة للبيئة التنافسية التي تعمل فيها من هنا نشأ اهتمام المنظمات ببناء القدرات الإستراتيجية والاهتمام بأبعادها

بعد أن اكتشفت هذه المنظمات أن بقاءها مرهون بامتلاكها للقدرات الإستراتيجية المستندة إلى مجموعة أبعاد تضمن من خلالها الحد من قدرات المنافسين على تقليدها والبقاء منافساً مستنداً على القدرات في إطار البيئة ذات التنافسية المتزايدة والمتصاعدة.

المنهجية وطرق البحث:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي عند وصف وتحليل متغيرات الدراسة

- وشمل ذلك نظريات الأنماط القيادية الإدارية بمختلف مدارسها ومنظريها التي توصلت لها هذه المدارس
- وكذلك عند دراسة تحقيق الأهداف الاستراتيجية بمختلف أبعادها والعوامل المؤثرة وعملية تقييمها وسبل تحسينها

أما في الجانب التطبيقي تم استعمال منهج دراسة الحالة الذي سيتم الاعتماد فيه على:

- أسلوب الاستبيان: لجمع المعلومات حول عينة الدراسة من أجل الإجابة على إشكالية البحث واختبار صحة الفرضيات ميدانياً.

أدوات الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة، لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بها، نظراً لطبيعتها من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها، وقد قام الباحث بوضع الهدف الرئيسي للبحث وهو التعرف على أثر الأنماط القيادية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية بهيئة تقويم التعليم والتدريب في المملكة العربية السعودية وقد تم صياغة أداة البحث بناء على عدد من الدراسات السابقة

حدود الدراسة:

حدود مكانية: هيئة تقويم التعليم والتدريب. بالمملكة العربية السعودية

حدود زمنية: 2024م

الحدود الموضوعية: دراسة أثر الانماط القيادية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية بهيئة تقويم التعليم والتدريب

الحدود البشرية: العاملين بالإدارة العليا بهيئة تقويم التعليم والتدريب.

المفاهيم والمصطلحات

النمط:

هو السلوك السائد أو الأسلوب الذي يمارسه القائد الأكاديمي في أغلب الأحيان ويميزه عن الآخرين أنماط القيادة الأخرى.

القيادة:

هي قدرة القائد الذي يمارس العمل الأكاديمي على التأثير في سلوك المرؤوسين ودفعهم لتحقيق أهداف محددة.

النمط القيادي:

هو مجموعة السلوكيات أو الممارسات التي غالبا ما يستخدمها القائد الأكاديمي للتأثير في نشاطات الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة.

الأداء الوظيفي:

وهو قيام العاملين بتنفيذ المهام والواجبات المنوط بهم وفق المسؤوليات التي تحددها قيادة المنظمة الأهلية

الفلسطينية التي يعمل بها لتحقيق الوظائف التي يشغلونها.

النمط القيادي:

أن النمط القيادي هو "سلوك متكرر ومميز لشخص ما".

وتعريف آخر يؤكد بأن النمط القيادي هو "مجموعة من الخصائص المميزة والعوامل الأساسية التي تجعل

المدير يؤثر في مرؤوسيه أو يقاوم تأثيرهم ويسلك سلوكه الفردي" وقد استخدمت هذه الدراسة الأنماط القيادية

التي صنفت على طريقة ممارسة السلطة.

النمط الأوتوقراطي:

السلوك الذي يميز القائد ويمارسه في العمل الذي يسعى من خلاله إلى التأثير في مرؤوسيه من أجل تحقيق أهداف مؤسسته.

يعد هذا النمط إجرائيا بأنه النمط الذي يقوم على أساس الاستبداد بالرأي والتعصب الأوتوقراطي من حيث تباع أساليب الإكراه وتوجيه الأعمال عن طريق الأوامر او والتدخل في تفاصيل أعمال مشحونا بالمشكلات التي تظهر أثارها السلبية بمجرد غياب الآخرين مما يشيع جوا عنصر الخوف والتسلط.

النمط الديمقراطي:

هو النمط الذي يقوم على أساس الاحترام المتبادل بين القائد وتابعيه واعتبار كل أفراد المجموعة ذوي أهمية بالغة في تسيير المنظمة وتحقيق أهدافها فتتاح الفرص للجميع للتفوق والتميز والابتكار والإسهام الفعال في رسم السياسة واتخاذ القرارات وتحديد الأهداف وتنفيذها.

النمط الحر:

هو النمط الذي يقوم على أساس عدم التدخل بمجريات الأمور ولا يلعب دورا أو إقرار أساليبها وتحديد أهدافها يذكر في تسيير شؤون المجموعة.

القيادة:

أن القيادة هي عملية تحريك مجموعة من الناس باتجاه محدد ومخطط وذلك بحث اهم على العمل باختيارهم. ومن خلال التعريف السابق فإنه يمكن يعرفها إجرائيا بأنها " قدرة القادة الإداريين في إدارات الشركة السعودية للنقل البحري بمحافظه جده على فهم السلوك الإنساني لموظفيهم بهدف توجيه ذلك السلوك توجيها يؤدي إلى قيام أولئك الموظفين بأداء أعمالهم الموكلة إليهم وصولا لتحقيق الأهداف المنشودة للشركة.

القيادة الإدارية:

أن القيادة الإدارية هي أي رئيس أو مدير يمكن أن يوصف بأنه قائد إداري فقط عندما يستطيع التأثير على مرؤوسيه بشكل يجعلهم يذعنون لأوامره وتوجيهاته بمحض إرادتهم ورغباتهم الشخصية وليس بسبب اللوائح والتعليمات أو الخوف من العواقب التنظيمية التي يمكن أن تترتب على عدم الإذعان.

القيادة فوق الجماعة:

هي القيادة التي تهتم بالإنتاج وبنية التنظيم والقوانين والأنظمة الخاصة بالمنظمة، ويتميز فيها القائد بالتسلط والتحكم بالعاملين، فهي القيادة التي تهتم بالبعد الوظيفي.

القيادة مع الجماعة:

هي القيادة التي تهتم بالعاملين وعلاقاتهم وحاجاتهم ومناخ العمل ويتميز فيها القائد بالتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات، فهي القيادة التي تهتم بالبعد الإنساني

المراجع:

المراجع العربية

1. أبو الخير، سامي عبد العزيز. (2013). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالإبداع الادري من وجهة نظرهم.
2. أبو النور مروة. (2012). العوامل المؤثرة في أنماط السلوك القيادي لدى القيادات النسائية في منظمات المجتمع المدني
3. أبو درن، إيمان بشير محمد. 2019م إسهامات المشاركة بالمعرفة في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية آراء بعض التدريسيين في كلية التمريض بجامعة الموصل.
4. أبو ناموس، رائدة علي عبد الكريم. (2016). فاعلية القيادة وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين بالخدمات الطبية العسكرية.
5. الالوسي، عبد الوهاب عبد الفتاح؛ (2017). أثر الأنماط القيادية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في مصارف القطاع الخاص لأقاليم كردستان.
6. البنا، محمد أحمد عرابي. (2017). الأنماط القيادية وعلاقتها بالسلوك الإبداعي لدى العاملين في جهاز الأمن
7. بورو. محمد، 2017، دور نظم المعلومات الإدارية في اتخاذ القرارات: دراسة حالة جامعة النيلين، أطروحة ماجستير، جامعة النيلين، الخرطوم – السودان.
8. الحسام الربيعي 2019 قادة بلا سمات: نظرية السمات القيادية وأثرها في صناعة القرار
دانيال جولان 2017 القادة الجدد تحويل فن القيادة الادارية الى علم نتائج ترجمة
عثمان الجليلي.

9. الدوسري صالح 2017 تطوير أداء وتحقيق الابداع القيادات الإدارية كليات جامعة شقراء
مدخل القيادة الريادية.
10. دوسري صالح 2017م تطوير أداء القيادات الإدارية كليات جامعة شقراء مدخل القيادة
الريادية.
11. السومري، محمد حسن 2016: دور الإدارة الإلكترونية ومتطلباتها في تطبيق التمكين الإداري
في المؤسسة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية اليمنية،
12. عبد الملك، الأزهرى 2020م "الرضا الوظيفي: تنمية استراتيجية هادفة للتأثير على الأفراد
والتقليل من الانعكاسات النفسية والسلوكية في المؤسسات
13. علاء محمد سيد قنديل 2010م القيادة الادارية وادارة الابتكار الأردن.
14. علي شريف، حورية، وعلي شريف، 2020 دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري،
دراسة ميدانية بشركة القال لتصنيع الألمونيوم بالمسيلة الجزائر.
15. علي، محمد أحمد الخليفة. 2018 أثر القيادة التحويلية في إبداع العاملين، دراسة ميدانية
بالتطبيق على جامعة البحر الأحمر، السودان.
16. مدفوني. أميرة، 2016، دور نظم المعلومات في اتخاذ القرار: دراسة ميدانية بمستشفى ابن
سينا
17. الوادية، محمد سميح 2015 م: علاقة نظم المعلومات الإدارية بجودة القرارات الإدارية،
دراسة حالة وزارة التربية والتعليم العالي قطاع غزة، رسالة ماجستير.

1. Azmat, I. H., & Ali, A. K. (2011). The relationship between the leadership styles of heads of departments and academic staff's self-efficacy in a selected Malaysian.
2. de Luque, M. S., Washburn, N. T., Waldman, D. A., & House, R. J. (2008).

Unrequited Profit: How. Stakeholder and. Economic Values Relate to

Subordinates'
3. Ogun Yinka, Emmanuel Kayode & Adedoyin, Ronke Charity. (2013). Leadership

Styles and Work Effectiveness of School Principals in Ekiti State.
4. Omolayo, Bunmi. (2007). Effect of Leadership Style on Job-Related Tension and

Psychological Sense of Community in Work Organizations.
5. Wang, F. J., Chichi-Jen, S. & Mei-Ling, T. (2010). Effect of leadership style on

organizational performance as viewed from human resource ma

Midocean University



College of Management

Department of Management

Title in English

**The impact of leadership styles in achieving the strategic goals of the Education
and Training Evaluation Commission in the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by:

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

Dr. Faisal Ali Jarad

Year:2024