

المهمة الخامسة

مهارات بحثية ٣

فيصل دخيل العنزي



عنوان الدراسة

الأنماط القياديّة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع غير الربحي
بمحافظة حفر الباطن

المتغير المستقل : الأنماط القيادية

المتغير التابع : الاداء الوظيفي

الدراسات التي تتناول المتغير المستقل (الأنماط القيادية)

في دراسة أجراها (الدوسري، ٢٠١٢) هدفت تعرف الأنماط القيادية لدى رئيسات الأقسام في جامعة سلمان بن عبد العزيز بالخرج كما تراها هيئة التدريس، وتكون مجتمع الدراسة من جميع عضوات هيئة التدريس في كليات جامعة سلمان بن عبد العزيز بالخرج، والبالغ عددهن (١٥٩) عضو هيئة تدريس، وتم اختيار المنهجي الوصفي المسحي في الدراسة، والاستبانة أداة للدراسة التي من خلالها تم التواصل إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: أن النمط القيادي السائد لدى رئيسات الأقسام في جامعة سلمان بن عبدالعزيز بالخرج كما تراها عضوات هيئة التدريس هو النمط الترسلّي يليه النمط الأوتوقراطي، وأخيراً النمط الديمقراطي بمتوسط. أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالأنماط القيادية (الأوتوقراطي- الديمقراطي- الترسلّي) لدى رئيسات الأقسام في جامعة سلمان بن عبد العزيز في الخارج كما تراها عضوات هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة العملية ومتغير سنوات الخبرة .

الدراسات التي تتناول المتغير المستقل (الأنماط القيادية)



أجرى كل من باشيوة وباشيوة (٢٠١٦م) دراسة هدفت تعرف النمط القيادي السائد بجامعة محمد لمين دباغين بمدينة سطيف بالجزائر، كما هدفت الدراسة تعرف رؤية أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي السائد في ضوء عدد من المتغيرات و التي تتمثل في: الجنس، و التخصص، و المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، و المؤهل العلمي. تكونت عينة الدراسة من (١٢٥) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. اشتملت أدوات الدراسة على استبانة تم تقسيمها إلى ثلاثة مجالات قيادية وهم: النمط الأوتوقراطي، و النمط الديمقراطي، و النمط التسبيبي. تمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي التحليلي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن النمط القيادي السائد يتمثل في النمط الإداري الأوتوقراطي، كما أشارت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي السائد في ضوء عدد من المتغيرات و التي تتمثل في: الجنس، و التخصص، و المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، و المؤهل العلمي.

الدراسات التي تتناول المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

دراسة الاميري ٢٠٠٩

التي هدفت إلى تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين في مصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار لدى المديرين والعاملين في المصرف. اختيرت عينة البحث من موظفي المصرف البالغ عددهم (١٦٠) موظف حيث شملت العينة ٢٥% من هذا المجتمع وبذلك فإن عدد أفراد عين الدراسة بلغ (٤٠) موظف ا توزعوا ضمن جميع أقسام المصرف وفروعه. وخلصت الدراسة إلى جملة من النتائج كان أبرزها:

- اتضح أن المستوى العام لاهتمام المصرف بمتغيرات تقويم أداء منسوبيه كان (غير مقبول).
- وجود علاقات ارتباطية فيما بين مقومات بناء نظام تقويم أداء العاملين ومقومات إدامته وتطويره.
- هنالك تغليب لمقومات بناء نظام تقويم أداء العاملين على مقومات تطوير وإدامة هذا النظام من حيث التأثير بفاعليته.

الدراسات التي تتناول المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

دراسة ابو نسيم ٢٠١٢

بعنوان تقييم نظام قياس الاداء الوظيفي للعاملين في السلطة الوطنية في قطاع غزة. هدفت الدراسة إلى تحليل نظام تقييم الاداء في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية، والتعرف على واقع ممارسات نظم تقييم الاداء المطبقة في هذه السلطة، والمشكلة الاساسية في البحث تكمن في معرفة مدي صلاحية أساليب تقييم الاداء لقياس الاداء الفعلي للموظفين العاملين في السلطة الوطنية الفلسطينية، بالإضافة إلى المعلومات الثانوية المستمدة من المراجع والمجلات والدوريات العلمية، شمل البحث على بيانات أولية عن طريق استطلاع آراء العاملين في السلطة الوطنية من خلال استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية. أظهرت نتائج البحث وجود ضعف عام في النظام، وعدم الجدية والتزام من قبل الجهات الإشرافية العليا في السلطة لتطبيق نظام فعال، ووجدت الدراسة أن الموظفين لديهم انطباع سلبي حول النظام نتيجة لعدم وجود تخطيط وظيفي واضح يضع توقعات الأداء والأهداف للمجموعات والأفراد لكي يتم تحقيق أهداف المنظمة، وغياب بطاقات الوصف الوظيفي لمعظم الوظائف، كما وجدت الدراسة أن هناك خلل في وضع وتوصيف المعايير التي تستند إليها التقييم، ولعل من أبرزها ترك المهام الوظيفية للرئيس المباشر لتحديدها مما يؤدي إلى الارتجالية وعدم الموضوعية، ونقص بالاهتمام بنتائج التحليل والتغذية الراجعة مما يفسد الجهد والفائدة من عمليات التقييم

الدراسات التي تتناول المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

دراسة أبو العز ٢٠٠٢

بعنوان ربط مؤشرات الاداء بنظم الحوافز بغرض إحباط التركيز الانتقائي للمديرين على جوانب الأداء، وهدفت الدراسة لاقتراح ربط نظم الحوافز بمؤشرات الأداء بشكل يحقق التوافق فيما بين أهداف المؤسسة والعاملين بشكل متوازن، وكانت من أهم نتائج هذه الدراسة وجود أثر معنوي لانظمة الحوافز التي صممت على درجة التوازن بين جوانب الأداء الحرجة

الدراسات التي تتناول المتغيرين

١. دراسة الطرمان، جمال والشرعة، عطا (٢٠١٧) بعنوان "أثر الأنماط القيادية على الأداء المؤسسي من خلال التعلم المؤسسي والإبداع: دراسة ميدانية"

هدفت هذه الدراسة معرفة أثر الأنماط القيادية على الأداء المؤسسي من خلال التعلم التنظيمي والإبداع في شركات البرمجة في الأردن، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ لتحقيق هدف الدراسة، وتم اختيار مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات البرمجة الأردنية، قام الباحث بتطوير استبانة مخصصة لهذا الغرض تكوّنت من (٥٥) فقرة موزعة على (٧) أبعاد، وطبقت على عينة عشوائية بلغ قوامها (٣٩١)، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها: إنّ شركات البرمجة الأردنية تمارس الأنماط القيادية الثلاثة وينسب متفاوتة؛ حيث جاء النمط القيادي التحويلي بالمرتبة الأولى، يليه النمط القيادي التبادلي، ثمّ النمط القيادي الأوتوقراطي، وأن هناك أثراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية للأنماط القيادية على الأداء المؤسسي لشركات البرمجة في الأردن.

الدراسات التي تتناول المتغيرين



١. دراسة بلكرمي، ودود (٢٠١٣) بعنوان "أثر الأنماط القياديّة على الأداء الوظيفي
٢. هدف هذه الدراسة معرفة أثر الأنماط القياديّة (الديمقراطي، الحر، والأوتوقراطي) على الأداء الوظيفي (الرغبة، القدرة، فرص النمو والتقدم الوظيفي) لدى مؤسسة الجرارات الفلاحية بقسنطينة، وقد تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات لأجل تحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة في التعرف على الأساليب والأنماط القياديّة المستخدمة من قبل القادة الموجهة لتحقيق الأداء. وتوصّلت الدراسة إلى أن هناك تأثيراً للمتغير المستقل (أنماط القيادة الإداريّة) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) عند مستوى دلالة 0.05



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

