

أثر القيادة على إنتاجية فريق العمل في شركة المياه الوطنية بجازان

The Impact of Leadership on the productivity of Team Work at the
National Water Company in Jazan

إعداد الطلاب

20223006304 الطالب / ريان أيمن عزوز

20223006274 الطالب / حسام حسن الأمير

213000929 الطالب / مسفر عيدان الخثعي

المشرف على بحث التخرج

الدكتور / وليد عبد الجواد

إهداء

نهدي هذا البحث لكل من دعمنا وشجعنا على مدار السنوات، من عائلاتنا وزملائنا، فهذا الإهداء هو تعبيرنا الصادق عن شكرنا وامتناننا لكم جميعاً.

ونشكر كل من مد لنا يد العون؛ ونحن نكتب هذه السطور الأخيرة لتعود بنا الذكريات إلى أيامنا التي قضيناها من بداية الدراسة في المرحلة الابتدائية وحتى مرحلة الماجستير مع الزملاء والأساتذة الكرام الذين بذلوا جهوداً كبيرة لبناء جيل يعتمد عليه و أقف لأقدم تحية خاصة إلى مشرف البحث الدكتور/ وليد عبدالجواد.

نقول شكراً كفيتم ووفيتم...

فهرس الموضوع

الصفحة	الموضوع
3	فهرس الجداول
4	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	فرضيات الدراسة
6	هيكله البحث
8	الدراسات السابقة
8	منهجية الدراسة
9	حدود الدراسة
11	القيادة الفعالة
11	مفهوم القيادة الفعالة
11	أساليب القيادة الفعالة
12	وظائف القيادة
13	مفهوم الصفات القيادية الفعالة
13	أنواع الصفات القيادية الفعالة
14	التحفيز
14	مفهوم التحفيز
14	أنواع الحوافز
15	الأداء والإنتاجية
15	مفهوم الأداء
15	قياس الأداء
15	أنواع الأداء
16	تعريف الإنتاجية
16	مؤثرات على كفاءة الإنتاجية
18	أسئلة الإستبيان
19	التحليل ونتائج الاستبيان
29	النتائج
29	التوصيات
30	الملخص عربي
31	Abstract
33	قائمة مراجع الدراسة
34	Cover Page

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان الرئيسي	العنوان الفرعي	رقم الصفحة
1	معلومات عامة	بيانات حول الموظف	18
2	معلومات عامة	الاستبيان الشامل	18
3.1	بيانات عامه	الجنس	19
3.2	بيانات عامه	العمر	19
3.3	بيانات عامه	مدة الخبرة	20
3.4	بيانات عامه	المؤهل العلمي	20
تحليل نتائج الاستبيان			
3.5	أساليب القيادة	يشجع القائد على العمل بروح الفريق لتحقيق الإنتاجية المطلوبة.	20
3.6	أساليب القيادة	يضع القائد خطط لدعم وتحفيز فريق العمل على الإنجاز.	21
3.7	أساليب القيادة	تصدر التعليمات والأوامر من القائد بطريقة مفهومه	21
3.8	أساليب القيادة	يتم تفويض الصلاحيات للموظفين لتنمية قدراتهم	21
3.9	أساليب القيادة	يتمتع القائد بالمرونة الكافية للتعامل مع المتغيرات الطارئة في العمل	22
3.10	الحوافز	تعتبر المكافآت أحد الحوافز التي تساعدك على تحسين أداء عملك	22
3.11	الحوافز	تهتم القيادة بتطوير مهارات الموظفين لتحفيزهم في العمل	22
3.12	الحوافز	تمنح القيادة شهادات تقدير للموظفين عند اتمامهم العمل بشكل جيد	23
3.13	الحوافز	يسعى القائد إلى تلبية احتياجات الموظفين لدفعهم لزيادة الكفاءة.	23
3.14	الحوافز	الاعتراف بجهد في العمل يساعدني على بذل جهود إضافية في العمل	23
3.15	القيادة بالأهداف	يشارك القائد الموظفين في تحديد أهداف العمل السنوية	24
3.16	القيادة بالأهداف	يتفق الموظف ومديره مسبقاً على المهام التي تخص كل موظف في العمل	24
3.17	القيادة بالأهداف	أكون سعيداً في حياتي الوظيفية نتيجة تحقيق أهداف الشركة وأهدافي	24
3.18	القيادة بالأهداف	اعتقد أن قدرتي على تحقيق أهداف الشركة تمنحني إنتماء أكبر لعملي	25
3.19	القيادة بالأهداف	أحرص كل الحرص على العمل ضمن الفريق الواحد لتحقيق أهداف الشركة	25
3.2	القيادة بالأهداف	أظهر نظام تقييم الأداء للموظفين خلال السنتين السابقتين إمكانية تطوير أهداف الموظفين	25
3.21	التدريب	يساعد أسلوب التدريب أثناء العمل بترسيخ المهارات المكتسبة	26
3.22	التدريب	يتمتع الموظفون بعد تدريبهم بقدرات تؤدي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل	26
3.23	التدريب	يتكون لدى الموظفين الذين تدربوا شعور ايجابي نحو العمل	26
3.24	التدريب	يزداد الشعور بروح العمل ضمن الفريق بعد التدريب	27
3.25	التدريب	المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية جيد وشامل	27

المقدمة

بسبب التحديات الكبيرة والمتغيرات المتسارعة وفي ظل رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية والتطور السريع الذي تشهده في جميع النواحي ولمواكبة الأهداف الاستراتيجية حيث أن لكل مشروع أو منظمة أو إدارة أهداف يتم التعريف بها ووسائل تحقيقها من خلال القيادة الناجحة لفريق العمل والقيادة تؤثر على الافراد او الجماعات داخل المنظمة حيث أن لهم أهداف مشتركة ويمكن تسمية الجماعة بمنسوبي الشركة بأكملها , وبالتالي الكفاءة الإنتاجية وهي هدف وعنصر مهم لجميع المنظمات والشركات ومؤشر للربحية والنمو على المستوى الاقتصادي و ينعكس ذلك على إنتاجية وكفاءة فريق العمل والمؤسسة والمجتمع , لذلك نشاهد قادة الدول والحكومات والاعمال في كل العالم بدأت تبادر بالقيادة والتوجيه والتدريب وذلك لرفع الكفاءة الإنتاجية وزيادة الربحية وزيادة الرفاهية.

مشكلة الدراسة

من خلال قراءة الدراسات السابقة يتضح أن القيادة تعني مقدار تأثير فريق العمل بالقائد وأن العلاقة الروحية والمعنوية تؤثر على الرضا والالتزام والإنتاجية ومن خلالها يمكن إيضاح مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي.

ما مدى تأثير إنتاجية فريق العمل بالقيادة في شركة المياه الوطنية بجازان؟

ويمكن تقسيمها الى عدد من الأسئلة الفرعية.

- 1- هل الأساليب القيادية تؤثر على الإنتاجية؟
- 2- هل المهارات القيادية لها تأثير في الإنتاجية؟
- 3- هل الحوافز المادية والمعنوية تؤثر على إنتاجية فريق العمل؟
- 4- ماهي الحوافز المعنوية المقدمة لفريق العمل؟
- 5- ما هو أثر الحوافز المعنوية والمادية على إنتاجية فريق العمل؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في: -

أنها تدرس موضوع مهم لا غنى عنه حيث تدرس أهمية القيادة وأثرها على إنتاجية فريق العمل وتعتبر إضافة للدراسات السابقة ومرشد للقادة في إدارتهم لاتخاذ أسلوب قيادي منتج وفعال ومرجع للدراسات المستقبلية.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى تحقيق: -

- 1- معرفة أثر القيادة الفعالة على الإنتاجية؟
- 2- التعرف على الصفات والمهارات القيادية؟

3- العوامل التي تؤثر على إنتاجية فريق العمل؟

4- العمل على إيجاد توصيات واقتراحات للقيادة فرق العمل؟

فرضيات الدراسة

يسعى الباحث من خلال الفرضيات أدناه الى دراسة العلاقة بين أساليب القيادة وأثرها على الإنتاجية.

الفرضية الأولى:- توجد علاقة إحصائية بين أساليب القيادة والمؤشرات الإنتاجية بين العاملين

الفرضية الثانية:- توجد علاقة بين (الحوافز المعنوية والمادية) والإنتاجية

الفرضية الثالثة:- توجد علاقة بين وضوح أهداف القيادة والإنتاجية.

الفرضية الرابعة:- توجد علاقة بين تدريب فريق العمل والإنتاجية

هيكلية البحث

في هذه الدراسة البحثية سنتطرق الى عدد من المحاور على النحو التالي:

- المحور الأول:- الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة.
- المحور الثاني:- الإطار النظري للدراسة.
- المحور الثالث:- المسح الميداني وتحليل الفرضيات.
- المحور الرابع:- النتائج والتوصيات.
- المحور الخامس:- قائمة بالمراجع والبحوث.

الإطار العام للدراسة والدراسات السابقة

الدراسات السابقة

تحدثت الدراسات السابقة عن دور القيادة وتأثيره الأيجابي في تحفيز فريق العمل للوصول إلى أهداف المنظمه مثل دراسة حمد النيل، 2019: هدفت الدراسة إلى دور القيادة الناجحة في تحقيق الرضا الوظيفي، والتعرف على أنماط القيادة الإدارية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي على العاملين بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة بالسودان.

توصلت الدراسة البحثية إلى:-

"إن القيادة الناجحة تعمل على إشراك العاملين في وضع خطط العمل وتوصلت الدراسة البحثية الى بعض التوصيات المهمة وهي: أنه يجب على القائد الناجح تحقيق الهدف كاملا، ومشاركة فريق العمل في اتخاذ القرارات، وأهمية العمل دون تمييز."

وأيضاً دراسة عايض مسعود بريك الاكلي 2021: هدفت الى الكشف عن الأنماط والاساليب القيادية المتبعة في تحقيق الإنتاجية المطلوبة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة البحثية الى توفير القيادة بيئة عمل تساعد على تنمية الإبداع والابتكار وكذلك توفير احتياجات فريق العمل لدفعهم للإنتاجية. [1] الاكلي ، عايض (2021).
توصلت الدراسة البحثية الى عدد من التوصيات وهي:-

"أهمية إشراك فريق العمل بالقرارات المتعلقة بالإنتاجية على وجه الخصوص وزيادة الاهتمام بالدورات التدريبية للقيادات"

منهجية الدراسة

في الجزء النظري من البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال الرجوع الى الكتب والمراجع والمجلات العلمية بعض الجهات ذات العلاقة (وزارة البيئة والمياه والزراعة – شركة المياه الوطنية – هيئة تنظيم المياه والكهرباء – شركة شركات المياه) وذلك لتوصيف المفاهيم والمصطلحات والعناصر التي تضمنتها الدراسة.

في الجزء التطبيقي من البحث تم الاعتماد على المنهج الإحصائي التحليلي وذلك بالرجوع الى الإصدارات والسجلات والتقارير الإحصائية ومن ثم توزيع استبانة الدراسة البحثية على الحدود المكانية المراد دراستها ثم جمع البيانات وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة.

حدود الدراسة

- الحدود الزمانية: 2023
- الحدود المكانية: شركة المياه الوطنية بمنطقة جازان.
- الحدود البشرية: جميع العاملين بالمقر الرئيسي بالشركة بمنطقة جازان.

الإطار النظري للدراسة

القيادة الفعالة

مفهوم القيادة الفعالة:

القيادة الفعالة تعني مدى تأثير القائد على فريق عمله من خلال التأثير على سلوكهم وتحفيزهم والتوجيه للحصول على الولاء والتعاون والرضا مما سيؤدي الى ارتفاع إنتاجيته وأدائه وتحقيق الأهداف المرجوة والخطط الاستراتيجية للمنظمة.

أساليب القيادة الفعالة:

للقيادة الفعالة عدد من الأساليب يستخدمها القائد لقيادة فريق عمله على جميع الأصعدة بالمنظمات والشركات والمؤسسات وحتى الدول وأبرز تلك الأساليب التي عرفتها البشرية في القيادة الى يومنا هذا هي أربعة أساليب أولها قائد ديكتاتوري ثانياً قائد أوتوقراطي ثالثاً قائد ديمقراطي ورابعاً قائد حر لا يتدخل.

سيتم ذكر أساليب القيادة مفصلة على النحو التالي:

1- قائد ديكتاتوري:

حيث يقوم القائد هنا بالعمل المركزي دون حدود للسلطة ويتم قيادة فريق العمل بالإكراه والتخويف والعقاب والخصم فيضطر فريق العمل لمجاراته بأسلوب أو آخر لإرضائه وخوفاً من تسلطه.

2- قائد أوتوقراطي:

قيادة مشابهة للديكتاتوري المتسلط إلا أن القائد هنا لا يكون متسلطاً وهذي القيادة قد تكون ناجحة في التطبيق العملي لا القائد هنا يكون أكثر عملاً ونشاطاً كما أن هذا الأسلوب قد يكون مجدياً في بعض الظروف الطارئة التي تحتاج الحزم والتوجيه بقوة إلا أن هناك بعض العيوب لهذا الأسلوب وهو أنه يطبق القانون كاملاً

دون مراعات أحوال فريق العمل الشخصية مما سيؤدي الى تفككهم وعدم التعاون والاحساس بالإحباط وعدم المبالاة وقد يصل لعدم الانصياع للقايد.

3- قايد ديموقراطي:

حيث يقوم القايد هنا بمشاركة فريق العمل في الخطط والاستراتيجيات واتخاذ القرارات وقول آراءهم مما يساعد في تطوهم في الابداع والابتكار والعصف الذهني الإيجابي مما سيؤدي هذا الأسلوب لتذليل التحديات والصعوبات بأسرع وقت وبجودة عالية وبالتالي ارتفاع الإنتاجية وزيادة الولاء والتعاون والثقة فيما بينهم إلا انه كما يوجد بعض العيوب كما في غيرها من الأساليب وهي أنه قد يؤدي الى تنازل بعض القادة الى ترك بعض القرارات القيادية لفريق العمل وبالتالي فإن بعض فرق العمل لا تحب تحمل المسؤوليات خوفا من الأخطاء ويفضلون اصدار القرارات من القايد كما أنه قد يؤدي الى عدم الانضباط بين فريق العمل والقايد بسبب مشاركتهم في اتخاذ القرارات بشكل كبير مما يؤدي الى انخفاض الإنتاجية.

4- قايد متساهل (عدم التدخل)

حيث يقوم القايد هنا بإعطاء الحرية الكاملة لفريق عمله لتحديد المهام والقرارات والاهداف ولا يستخدم القيادة الصحيحة لقيادة فريق العمل ويوصف القايد هنا بالتسيب وعدم الجدية ويتسم القايد بالازدواجية مما يؤدي الى ضياع الوقت وعدم الإنتاجية بكفاءة والاحساس بالإحباط وعدم الولاء للمنظمة والقايد وقد ينجح هذا الأسلوب في بعض الحالات عندما يكون فريق العمل ذو كفاءة عالية وخبرات متراكمة وإحساس عالي بالمسؤولية وقد ينجح أيضا عند إجراء دراسات بحثية علمية مما يعطيهم الفرصة للبحث وإجراء التجارب والتعلم.

وظائف القيادة

القيادة تساهم في التنظيم وتنسيق الجهود وتوجيه فريق العمل وتم إدراج الوظائف القيادية الى نوعين أعمال رسمية واعمال غير رسمية وسيتم توضيح مهام كل عمل من الاعمال على النحو التالي:

1- أعمال القايد الرسمية وهي:

- التخطيط.
- التنظيم.
- التنسيق.

- التواصل.
- المحافظة على حقوق المنظمة.

2- أعمال القاييد غير الرسمية وهي:

- حل الصعوبات النفسية لفريق العمل.
- متابعة سلوك فريق العمل.
- إقامة علاقات إنسانية طيبة بينه وبين فريق العمل.
- العمل بالأسلوب الديمقراطي.

مفهوم الصفات القيادية الفعالة:

لكل قائد فعال عدد من الصفات التي يجب أن تكون لديه لكي يتمكن من تحقيق أهدافه وخطط المنظمة الاستراتيجية وولاء فريق العمل وارتفاع الإنتاجية وذلك لما يتمتع به من صفات وإحساس فريق العمل بتفرد صفات القاييد.

أنواع الصفات القيادية الفعالة:

سيتم ذكر أهم الصفات القيادية خصوصاً للمنظمات المشابهة لمنطقة الدراسة في بحثنا هذا.

- 1- الأمانة والصدق.
- 2- اللباقة بالحديث والاستماع لفريق العمل.
- 3- تواضعه مع فريق العمل وعدم الإحساس بالغرور.
- 4- التعاطف والوقوف مع فريق العمل في الظروف الشخصية.
- 5- ذو رؤية ورسالة.
- 6- الذكاء والمبادرة والثقة.
- 7- التركيز وعدم الانفعال.
- 8- انضباطه نحو حلحلة التحديات والعقبات الأهم فأدنى.
- 9- اصدار القرارات الشجاعة.

10- الواقعية في اتخاذ القرارات وعدم الإجحاف.

11- الكفاءة العلمية.

12- التحفيز.

13- التطلع للإيجابيات والتفكير بالمستقبل.

التحفيز

مفهوم التحفيز

التحفيز أو الحوافز هو الاعتراف بقيمة ما تم إنجازه من فريق العمل وتقديرهم على ذلك والرفع من الحماس والروح المعنوية كما أنه يشجع بقية فريق العمل على المنافسة وتساعد على التأقلم في بيئة العمل مما سيؤدي الى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات والشركات وحتى الحكومات وارتفاع إنتاجيتهم.

أنواع الحوافز

هناك عدد من الحوافز تم توزيعها على أربعة أنواع أولاها حافز معنوي ثانيا حافز مادي ثالثا حافز فردي رابعا حافز جماعي وسنتطرق لها بالتفصيل:

1- الحافز الفردي:

وتندرج تحتها تقديم حوافز مالية او معنوية لأفضل أداء من فريق العمل ولكن قد يؤدي الى المنافسة السلبية والغيرة.

2- الحافز الجماعي:

وتندرج تحتها تقديم حوافز معنوية لأفضل أداء على مستوى الإدارة او القسم مما يؤدي الى التعاون والتكاتف ورفع الإنتاجية.

3- الحافز المعنوي:

وتندرج تحتها شهادات الشكر والتقدير وشهادات التفوق والتميز والثناء والتوصيات وإشراكهم في وضع الخطط الاستراتيجية وتكليفهم بالمهام ذات أهمية.

4- الحافز المادي:

وتندرج تحتها الحوافز المالية والعلاوات والترقيات الاستثنائية.

الأداء والإنتاجية

مفهوم الأداء

الأداء لها عدة تعاريف ومفاهيم لعلنا نلخصها في انه نتاج لنشاط او انجاز مهمة او العمل الذي يقوم به فريق العمل ومستوى جودة العمل وكمية وأثر التغير الذي أحدثه.

قياس الأداء

يقاس الأداء من خلال التحليل للعناصر الثلاثة وهي على النحو التالي:

- 1- حجم الجهد المقدر
- 2- نوع الجهد المقدر
- 3- نمط الإنجاز ويقصد كيفية إتمام المهام والأسلوب المتخذ والطريقة.

أنواع الأداء

- 1- الأداء الظاهر
- 2- الأداء الذاتي
- 3- الأداء المالي
- 4- الأداء التجاري
- 5- الأداء التكنولوجي
- 6- الأداء التشغيلي
- 7- الأداء البشري

تعريف الإنتاجية: -

هي المخرج والهدف النهائي ل أي عمل ومن خلاله يتم التعرف على أداء فريق العمل وكفاءته القيادية وتطوير المنظومة وفقا لمعايير وأهداف تم وضعها سابقا وبها تقاس تقدم وتحضر الشركة والمنظمة والدول.

مؤثرات على كفاءة لإنتاجية: -

هناك نوعين من المؤثرات الأول مؤثرات غير مباشرة (خارجية) والثاني مؤثرات مباشرة(داخلية)

1- مؤثرات غير مباشرة (خارجية)

يوجد كثير من المؤثرات الغير مباشرة كالهدهد السياسي والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي كما أن القوانين التشريعية وأنظمة الدولة تلعب دور هام في ذلك.

2- مؤثرات مباشرة(داخلية)

يوجد كثير من المؤثرات المباشرة كتوفر الموارد البشرية ووضوح التنظيم الإداري دعم البحث والابداع وتوفر التكنولوجيا والخوافز وطبيعة بيئة العمل.

المسح الميداني وتحليل الفرضيات

أسئلة الاستبيان

بناءً على المنهج المتبع في البحث تم استخدام أداة الاستبيان للتعرف على آراء العاملين في شركة المياه الوطنية عن مهارات مدراءهم في القيادة والحوافز التي يتم تقديمها لهم وماهي أهداف قيادتهم وهل هناك توافق بين أهدافهم وأهداف الإدارة وأيضا أثر التدريب على إنتاجية فريق العمل.

ويهدف القسم الأول هذا القسم تقديم معلومات عامه حسب الجدول رقم (1) أدناه عن الموظف الذي سيقوم بتعبئة الاستبيان

1- الجنس	ذكر	أنثى		
2- العمر	29-20 سنة	39-30 سنة	49-40 سنة	50 سنة فأكثر
3- مدة الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
4- المؤهل العلمي	دبلوم فما دون	بكالوريوس	دراسات عليا	

ويشتمل القسم الثاني على محاور البحث الأساسية لتحقيق هدف الدراسة وهي كالاتي حسب الجدول رقم (2) أدناه

درجة الموافقة					اسئلة الاستبيان
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
أساليب القيادة					
38	10	2	0	0	١ يشجع القائد على العمل بروح الفريق لتحقيق الإنتاجية المطلوبة.
30	15	5	0	0	٢ يضع القائد خطط لدعم وتحفيز فريق العمل على الإنجاز.
40	10	0	0	0	٣ تصدر التعليمات والأوامر من القائد بطريقة مفهومه
20	25	5	0	0	٤ يتم تفويض الصلاحيات للموظفين لتنمية قدراتهم
37	8	5	0	0	٥ يتمتع القائد بالمرونة الكافية للتعامل مع المتغيرات الطارئة في العمل
الحوافز					
45	4	1	0	0	٦ تعتبر المكافآت أحد الحوافز التي تساعدك على تحسين أداء عملك
10	15	25	0	0	٧ تهتم القيادة بتطوير مهارات الموظفين لتحفيزهم في العمل
20	15	15	0	0	٨ تمنح القيادة شهادات تقدير للموظفين عند اتمامهم العمل بشكل جيد
20	13	17	0	0	٩ يسعى القائد إلى تلبية احتياجات الموظفين لدفعهم لزيادة الكفاءة.
44	6	0	0	0	١٠ الاعتراف بجهدي في العمل يساعدني على بذل جهود إضافية في العمل
القيادة بالأهداف					
26	13	11	0	0	١١ يشارك القائد الموظفين في تحديد أهداف العمل السنوية
10	29	11	0	0	١٢ يتفق الموظف ومديره مسبقاً على المهام التي تخص كل موظف في العمل
41	9		0	0	١٣ أكون سعيداً في حياتي الوظيفية نتيجة تحقيق أهداف الشركة وأهدافي
14	19	17	0	0	١٤ اعتقد أن قدرتي على تحقيق أهداف الشركة تمنحني إهتمام أكبر لعملتي
37	10	3	0	0	١٥ أحرص كل الحرص على العمل ضمن الفريق الواحد لتحقيق أهداف الشركة
13	13	24	0	0	١٦ أظهر نظام تقييم الأداء للموظفين خلال السنتين السابقتين إمكانية تطوير أهداف الموظفين
التدريب					
39	9	2	0	0	١٧ يساعد أسلوب التدريب أثناء العمل بترسيخ المهارات المكتسبة
30	18	2	0	0	١٨ يتمتع الموظفون بعد تدريبهم بقدرات تؤدي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل
45	5		0	0	١٩ يتكون لدى الموظفين الذين تدريبوا شعور ايجابي نحو العمل
15	30	5	0	0	٢٠ يزداد الشعور بروح العمل ضمن الفريق بعد التدريب
26	12	12	0	0	٢١ المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية جيد وشامل

التحليل ونتائج الاستبيان

تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة المقررة وعددهم (55) فرداً وتم الحصول على (50) استبانة منها وتم تفرغ البيانات والمعلومات في الجداول التي تم أعدادها من قبل الباحث لهذا الغرض حسب الآتي:

الجدول رقم (3.1) الجنس

الجنس			بيانات عامه
المجموع	أنثى	ذكر	
50	8	42	التكرار
100	16	84	النسبة المئوية

من الملاحظ من الجدول (3.1) أعلاه أن 42 من أفراد العينة ذكور بنسبة 84% و8 منهم إناث بنسبة 16% من العدد الكلي 50 فرداً وهذا يدل أن البيئة لا تدعم عمل الإناث.

الجدول رقم (3.2) العمر

العمر				بيانات عامه
أكثر من 50	49-40	39-30	29-20	
12	16	13	9	التكرار
24	32	26	18	النسبة المئوية

من الملاحظ من الجدول (3.2) أعلاه أن 9 من أفراد العينة أعمارهم بين 29-20 بنسبة 18% و13 فرد منهم أعمارهم بين 39-30 بنسبة 26% و16 فرداً أعمارهم بين 49-40 بنسبة 32% و12 فرداً منهم أعمارهم فوق 50 بنسبة 24% من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.3) مدة الخبرة

مدة الخبرة			بيانات عامه
أقل من 5	من 5-10	أكثر من 10	
8	23	19	التكرار
16	46	38	النسبة المئوية

من الملاحظ من الجدول (3.3) أعلاه أن 8 من أفراد العينة مدة خبرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة 16% و 23 منهم خبرتهم من 5-10 سنوات بنسبة 46% و 19 فرداً خبرتهم أكثر من 10 سنوات بنسبة 38% من العدد الكلي 50 فرداً وهذا يدل على أن البيئة يوجد بها خبرات كبيرة.

الجدول رقم (3.4) المؤهل العلمي

المؤهل العلمي			بيانات عامه
دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم فمادون	
10	25	15	التكرار
20	50	30	النسبة المئوية

من الملاحظ من الجدول (3.4) أعلاه أن 15 من أفراد العينة مؤهلهم العلمي دبلوم فما دون بنسبة 30% و 25 منهم مؤهلهم العلمي بكالوريوس بنسبة 50% و 10 أفراد مؤهلهم العلمي دراسات عليا بنسبة 20% من العدد الكلي 50 فرداً يدل على أن البيئة تؤمن بالخبرات العلمية.

الجدول رقم (3.5) يشجع القائد على العمل بروح الفريق لتحقيق الإنتاجية المطلوبة.

يشجع القائد على العمل بروح الفريق لتحقيق الإنتاجية المطلوبة.					أساليب القيادة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
38	10	2	0	0	التكرار
76	20	4	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.5) أعلاه أنه 38 من أفراد العينة موافقون بشدة بأن القائد يشجعهم على العمل بروح الفريق لتحقيق الإنتاجية المطلوبة وذلك بنسبة 76%.

الجدول رقم (3.6) يضع القائد خطط لدعم وتحفيز فريق العمل على الإنجاز.

أساليب القيادة	يضع القائد خطط لدعم وتحفيز فريق العمل على الإنجاز.				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التكرار	30	15	5	0	0
النسبة المئوية	60	30	10	0	0

من الملاحظ في الجدول (3.6) أعلاه أنه 30 من أفراد العينة موافقون بشدة بأن القائد يضع خطط لدعم وتحفيز فريق العمل على الإنجاز وذلك بنسبة 60% و15 فرد منهم موافق والمتبقي من العينة بنسبة 10% محايدون.

الجدول رقم (3.7) تصدر التعليمات والأوامر من القائد بطريقة مفهومه

أساليب القيادة	تصدر التعليمات والأوامر من القائد بطريقة مفهومه				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التكرار	40	10	0	0	0
النسبة المئوية	80	20	0	0	0

من الملاحظ في الجدول (3.7) أعلاه أنه 40 من أفراد العينة موافقون بشدة وذلك بنسبة 80% .

الجدول رقم (3.8) يتم تفويض الصلاحيات للموظفين لتنمية قدراتهم

أساليب القيادة	يتم تفويض الصلاحيات للموظفين لتنمية قدراتهم				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التكرار	20	25	5	0	0
النسبة المئوية	40	50	10	0	0

من الملاحظ في الجدول (3.8) أعلاه أن 50 % من أفراد العينة موافقون بأن تفويض الصلاحيات للموظف ينمي من قدراته وذلك بنسبة 50% . و5 من أفراد العينة محايدون بنسبة 10% من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.9) يتمتع القائد بالمرونة الكافية للتعامل مع المتغيرات الطارئة في العمل

يتمتع القائد بالمرونة الكافية للتعامل مع المتغيرات الطارئة في العمل					أساليب القيادة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
37	8	5	0	0	التكرار
74	16	10	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.9) أعلاه أن 74 % من أفراد العينة موافقون بشدة بأن القائد يتمتع بالمرونة الكافية

للتعامل مع المتغيرات الطارئة في العمل و بنسبة 10 % من العينة محايدين.

الجدول رقم (3.10) تعتبر المكافآت أحد الحوافز التي تساعدك على تحسين أداء عملك

تعتبر المكافآت أحد الحوافز التي تساعدك على تحسين أداء عملك					الحوافز
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
45	4	1	0	0	التكرار
90	8	2	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.10) أعلاه أن 90 % من أفراد العينة موافقون بشدة بأن المكافآت أحد الحوافز التي

تساعد الموظف على تحسين أداء عمله من العدد الكلي 50 فرداً

الجدول رقم (3.11) تهتم القيادة بتطوير مهارات الموظفين لتحفيزهم في العمل

تهتم القيادة بتطوير مهارات الموظفين لتحفيزهم في العمل					الحوافز
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
10	15	25	0	0	التكرار
20	30	50	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.11) أعلاه أن 50 % من أفراد العينة محايدين بأن القيادة تهتم بتطوير مهاراتهم

لتحفيزهم في العمل و30% موافقين من العدد الكلي 50 فرداً

الجدول رقم (3.12) تمنح القيادة شهادات تقدير للموظفين عند اتمامهم العمل بشكل جيد

الحوافز	تمنح القيادة شهادات تقدير للموظفين عند اتمامهم العمل بشكل جيد				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التكرار	20	15	15	0	0
النسبة المئوية	40	30	30	0	0

من الملاحظ في الجدول (3.12) أعلاه أن 40 % من أفراد العينة موافقين بشدة بأن القيادة تمنحهم شهادات تقدير عند اتمامهم العمل بشكل جيد و15 فرداً بنسبة 30% موافقين و 15 فرداً محايدين بنسبة 30% من العدد الكلي 50 فرداً

الجدول رقم (3.13) يسعى القائد إلى تلبية احتياجات الموظفين لدفعهم لزيادة الكفاءة.

الحوافز	يسعى القائد إلى تلبية احتياجات الموظفين لدفعهم لزيادة الكفاءة.				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التكرار	20	13	17	0	0
النسبة المئوية	40	26	34	0	0

من الملاحظ في الجدول (3.13) أعلاه أن 40 % من أفراد العينة موافقين بشدة بأن القائد يسعى إلى تلبية احتياجات الموظفين لدفعهم لزيادة الكفاءة و13 فرداً بنسبة 26% موافقين و 17 فرداً محايدين بنسبة 34% من العدد الكلي 50 فرداً

الجدول رقم (3.14) الاعتراف بجهدي في العمل يساعدني على بذل جهود إضافية في العمل

الحوافز	الاعتراف بجهدي في العمل يساعدني على بذل جهود إضافية في العمل				
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
التكرار	44	6	0	0	0
النسبة المئوية	88	12	0	0	0

من الملاحظ في الجدول (3.14) أعلاه أن 88 % من أفراد العينة 44 فرداً موافقين بشدة بأن اعتراف القائد بجهدهم في العمل يساعدني على بذل جهود إضافية و6 فرداً موافقين بنسبة 12% من العدد الكلي 50 فرداً

الجدول رقم (3.15) يشارك القائد الموظفين في تحديد أهداف العمل السنوية

القيادة بالأهداف					يشارك القائد الموظفين في تحديد أهداف العمل السنوية
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
26	13	11	0	0	التكرار
52	26	22	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.15) أعلاه أن نسبة 52 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 26 فرداً موافقين بشدة بأن القائد يشاركهم في تحديد أهداف عملهم السنوية و 13 فرداً موافقين بنسبة 12% و 11% محايدين من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.16) يتفق الموظف ومديره مسبقاً على المهام التي تخص كل موظف في العمل.

القيادة بالأهداف					يتفق الموظف ومديره مسبقاً على المهام التي تخص كل موظف في العمل
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
10	29	11	0	0	التكرار
20	58	22	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.16) أعلاه أن نسبة 20 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 10 أفراد موافقين بشدة بأن الموظف يتفق مع مديره مسبقاً على المهام التي تخص كل موظف و 29 فرداً موافقين بنسبة 58% و 22% محايدين من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.17) أكون سعيداً في حياتي الوظيفية نتيجة تحقيق أهداف الشركة وأهدافي

القيادة بالأهداف					أكون سعيداً في حياتي الوظيفية نتيجة تحقيق أهداف الشركة وأهدافي
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
41	9	0	0	0	التكرار
82	18	0	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.17) أعلاه أن نسبة 82 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 41 فرداً موافقين بشدة بأنه يكون سعيداً في حياته الوظيفية نتيجة تحقيق أهداف الشركة وأهدافه و 9 فرداً موافقين بنسبة 18% من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.18) اعتقد أن قدرتي على تحقيق أهداف الشركة تمنحني إنتماء أكبر لعملي

القيادة بالأهداف					اعتقد أن قدرتي على تحقيق أهداف الشركة تمنحني إنتماء أكبر لعملي
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
14	19	17	0	0	التكرار
28	38	34	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.18) أعلاه أن نسبة 28 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 14 فرداً موافقين بشدة

باعتقادهم أن قدراتهم على تحقيق أهداف الشركة تمنحهم إنتماء أكبر لعمليهم و 19 فرداً موافقين بنسبة 38%

و 17 فرداً محايدين بنسبة 34% من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.19) أحرص كل الحرص على العمل ضمن الفريق الواحد لتحقيق أهداف الشركة

القيادة بالأهداف					أحرص كل الحرص على العمل ضمن الفريق الواحد لتحقيق أهداف الشركة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
37	10	3	0	0	التكرار
74	20	6	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.19) أعلاه أن نسبة 74 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 37 فرداً موافقين بشدة لحرصهم

على العمل ضمن فريق واحد لتحقيق أهداف الشركة و 10 أفراد موافقين بنسبة 20% و 3 أفراد محايدين بنسبة

6% من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.20) أظهر نظام تقييم الأداء للموظفين خلال السنتين السابقتين إمكانية تطوير أهداف الموظفين

القيادة بالأهداف					أظهر نظام تقييم الأداء للموظفين خلال السنتين السابقتين إمكانية تطوير أهداف الموظفين
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
13	13	24	0	0	التكرار
26	26	48	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.20) أعلاه أن نسبة 26 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 13 فرداً موافقين بشدة بأن نظام

تقييم الأداء أظهر إمكانية تطوير أهداف الموظفين و 13 فرداً موافقين بنسبة 26% و 24 فرداً محايدين بنسبة 48%

من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.21) يساعد أسلوب التدريب أثناء العمل بترسيخ المهارات المكتسبة

التدريب	يساعد أسلوب التدريب أثناء العمل بترسيخ المهارات المكتسبة			
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
التكرار	39	9	2	0
النسبة المئوية	78	18	4	0

من الملاحظ في الجدول (3.21) أعلاه أن نسبة 78 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 39 فرداً موافقين بشدة بأن أسلوب التدريب أثناء العمل يساعدهم بترسيخ المهارات المكتسبة و9 أفراد موافقين بنسبة 18% و2 فرداً محايدين بنسبة 4% من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.22) يتمتع الموظفون بعد تدريبهم بقدرات تؤدي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل

التدريب	يتمتع الموظفون بعد تدريبهم بقدرات تؤدي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل			
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
التكرار	30	18	2	0
النسبة المئوية	60	36	4	0

من الملاحظ في الجدول (3.22) أعلاه أن نسبة 60 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 30 فرداً موافقين بشدة بأن الموظفين يتمتعوا بعد التدريب بقدرات تؤدي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل و18 فرداً موافقين بنسبة 36% و2 فرداً محايدين بنسبة 4% من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.23) يتكون لدى الموظفين الذين تدربوا شعور إيجابي نحو العمل

التدريب	يتكون لدى الموظفين الذين تدربوا شعور إيجابي نحو العمل			
	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
التكرار	45	5	0	0
النسبة المئوية	90	10	0	0

من الملاحظ في الجدول (3.23) أعلاه أن نسبة 90 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 45 فرداً موافقين بشدة بأن الموظفين الذين تدربوا يتكون لديهم شعور إيجابي نحو العمل و5 أفراد موافقين بنسبة 10% من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.24) يزداد الشعور بروح العمل ضمن الفريق بعد التدريب

يزداد الشعور بروح العمل ضمن الفريق بعد التدريب					التدريب
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
15	30	5	0	0	التكرار
30	60	10	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.24) أعلاه أن نسبة 30 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 15 فرداً موافقين بشدة بأنه يزداد الشعور بروح العمل ضمن الفريق بعد التدريب و30 فرداً موافقين بنسبة 60% و 5 أفراد محايدين بنسبة 10% من العدد الكلي 50 فرداً.

الجدول رقم (3.25) المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية جيد وشامل

المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية جيد وشامل					التدريب
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
26	12	12	0	0	التكرار
52	24	24	0	0	النسبة المئوية

من الملاحظ في الجدول (3.25) أعلاه أن نسبة 52 % من أفراد العينة والتي تقدر بـ 26 فرداً موافقين بشدة بأن المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية جيد وشامل و12 فرداً موافقين بنسبة 24% و 12 فرداً محايدين بنسبة 24% من العدد الكلي 50 فرداً.

النتائج والتوصيات

النتائج

- تظهر لنا الفرضية الأولى (أساليب القيادة والمؤشرات الإنتاجية) نتائج إيجابية فإن عينة الدراسة تدل على أن الأساليب القيادية كتشجيع العمل بروح الفريق وإعطاء التعليمات والخطط بطريقة واضحة ومفهومة زادت من إنتاجية فريق العمل بشركة المياه الوطنية.
- كما أظهرت لنا الفرضية الثانية (الحوافز والإنتاجية) نتائج إيجابية فإن عينة الدراسة تدل على أن الحوافز المعنوية كالثناء والتقدير والشكر والحوافز المادية والترقيات أدت للتطوير من عملهم والولاء أكثر للشركة وبالتالي زادت من إنتاجية فريق العمل بشركة المياه الوطنية.
- كما أظهرت لنا الفرضية الثالثة (وضوح أهداف القيادة والإنتاجية) نتائج إيجابية فإن عينة الدراسة تدل على أن وضوح الأهداف وإعطاء الصلاحيات والعمل بمرونة والتنسيق مع القائد بالمهام قبل البدء زادت من إنتاجية فريق العمل بشركة المياه الوطنية.
- كما أظهرت لنا الفرضية الرابعة (التدريب والإنتاجية) نتائج إيجابية فإن عينة الدراسة تدل على أن التدريب أدى الى ترسيخ المهارات وابتكار طرق عمل جديدة وشعور إيجابي نحو الشركة وبالتالي زادت من إنتاجية فريق العمل بشركة المياه الوطنية.

التوصيات

- يجب على القادة العمل على تحسين مهاراتهم القيادية لتطوير الفريق وزيادة إنتاجيته. ويمكن ذلك من خلال تحسين الاتصال والتواصل بين أفراد الفريق، وتبني الاستراتيجيات المناسبة لتوجيه الجهود الفردية نحو أهداف الفريق، وتحفيز الأفراد وتقديم المكافآت المناسبة لتحسين الأداء. كما يوصى بتوفير التدريب المناسب للقادة والموظفين والعمل على تطوير مهاراتهم القيادية والتواصلية .
- العمل على دراسة لتطوير أهداف فريق العمل لتناسب قدراتهم من خلال نتائج تقييم الاداء.

الملخص

بما أن الدراسة تهدف إلى معرفة أثر القيادة الفعالة على الإنتاجية والتعرف على الصفات والمهارات القيادية والعوامل التي تؤثر على إنتاجية فريق العمل والعمل على إيجاد توصيات واقتراحات لقيادة فرق العمل بشكل ناجح وفعال ، عليه أظهرت النتائج أن القيادة الفعالة تؤثر إيجابيًا على إنتاجية فريق العمل ، وتزيد من التزام الفريق وتحفيزه، وتساهم في توجيه الجهود الفردية نحو أهداف الفريق. وكذلك، أشارت النتائج إلى أن القيادة السيئة تؤدي إلى تدهور إنتاجية الفريق، حيث تزيد من الخلافات والتوترات بين أفراد الفريق وتساهم في تحقيق أهداف غير متناسبة مع أهداف الفريق ورؤية المنظمة.

ويتضمن هذا البحث توصيات عملية تشير إلى أنه يجب على القادة العمل على تحسين مهاراتهم القيادية لتطوير الفريق وزيادة إنتاجيته. ويمكن ذلك من خلال تحسين الاتصال والتواصل بين أفراد الفريق، وتبني الاستراتيجيات المناسبة لتوجيه الجهود الفردية نحو أهداف الفريق، وتحفيز الأفراد وتقديم المكافآت المناسبة لتحسين الأداء. كما يوصى بتوفير التدريب المناسب للقادة الجدد وتعزيز الثقة في الفريق وإشراك جميع أفراد الفريق في عملية تحسين إنتاجيته.

Abstract

Since the study aims to determine the impact of effective leadership on productivity and identify leadership traits and skills, as well as factors affecting team productivity and to provide recommendations and suggestions for successfully and effectively leading teams, the results have shown that effective leadership has a positive impact on team productivity, increases team commitment and motivation, and contributes to directing individual efforts towards the team's goals. Additionally, the results indicate that poor leadership leads to a decline in team productivity, increasing conflicts and tensions among team members and contributing to achieving goals that are inconsistent with the team's objectives and the organization's vision.

This research includes practical recommendations indicating that leaders should work on improving their leadership skills to develop the team and increase its productivity. This can be achieved by improving communication and interaction among team members, adopting appropriate strategies to direct individual efforts towards the team's goals, motivating individuals, and providing appropriate rewards to improve performance. It is also recommended to provide appropriate training for new leaders, enhance team confidence, and engage all team members in the process of improving productivity.

قائمة بالمراجع والبحوث

قائمة مراجع الدراسة

1. الاكلي ، عايش (2021). القيادة الفعالة المحفزة بالمنظمات ودورها في زيادة الإنتاجية. (ط1). جامعة المستقبل بالقصيم: المجلة العربية للنشر العدد 35.
2. الرشدي ، محمد (2014) ، أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين. جامعة الشرق الأوسط.
3. السقاف صفوان ، ابوسن أحمد (2016). خصائص القيادة الإدارية الناجحة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
4. العلمي ، سمية (2020). أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها على أداء العمال. جامعة العربي بن مهيدي. الجزائر
5. الفكي ، عمر (2020). اثر القيادة الإدارية على أداء العاملين . جامعة العلوم والتقانة.
6. الفيبي ، نورا (2022). دور التحفيز الوظيفي في رفع إنتاجية العاملين في القطاع الحكومي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية . المجلد (6) . العدد (23)
7. بشر ، الدكتور عبد الله (2008). دور القيادة الفعالة والمحفزة في زيادة الإنتاجية دراسة ميدانية شركة مصافي عدن. (ط1) . مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية.
8. خزام ، ديماء (2019). أثر التدريب في أداء العاملين. الجامعة الافتراضية السورية.
9. رزام ، خولة (2022). القيادة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة. جامعة العربي بن مهيدي. الجزائر
10. ساتي ، نسرين (2016). أثر القيادة في تشكيل فرق العمل في صناعة التشييد في ولاية الخرطوم. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
11. طافر مريم ، بومجيرك أحلام (2019). القيادة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي. جامعة محمد الصديق بن يحي.
12. طلحة ، أمال (2016). نمط الإشراف وعلاقته بأداء العاملين في المؤسسة الخاصة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
13. عبيدي ، روميسة (2021). تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي للعاملين. جامعة العربي بن مهيدي. الجزائر
14. مدفوني حفيظة (2021). دور القيادة في تحسين أداء العاملين. جامعة أم البواقي. الجزائر

**The Impact of Leadership on the productivity of Team Work at the
National Water Company in Jazan**

Student's:

20223006304

Rayan Ayman Azzouz

20223006274

Hussam Hassan Al Ameer

213000929

Mesfer Eidan Al Khathami

Advisor:

Dr. Walid Abdelgawwad

2023