



جامعة ستاردوم

مجلة ستاردوم العلمية للدراسات الاقتصادية والإدارية
- مجلة ستاردوم العلمية للدراسات الاقتصادية والإدارية -
تصدر بشكل ربع سنوي عن جامعة ستاردوم

العدد الأول - المجلد الرابع 2026م

رقم الإيداع الدولي: ISSN 2980-3799





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

هئية تحرير مجلة ستاردوم العلمية للدراسات الاقتصادية والإدارية

مدير هئية التحرير

د. مناف نعمة - العراق

التدقيق اللغوي

د. باسم الفقير - الأردن

أعضاء هئية التحرير

د. ربا ابوشهاب - الأردن

د. ذكريات صوفانر - أمريكا

د. عبد الناصر الصغير - ليبيا

د. محمد أحمد عثمان - السعودية

د. لبنى المسبلي - اليمن

جميع حقوق الملكية الأدبية و الفنية محفوظة
لمجلة ستاردوم العلمية للدراسات الاقتصادية والإدارية



أثر القيادة الفاعلة ودورها في أداء العاملين

دراسة (حالة) شركة مصنع مكة للأواني المنزلية المحدودة بمنطقة مكة المكرمة
عام 2025 م المملكة العربية السعودية

رأفت أحمد إبراهيم الفخاراني

Raafat Ahmed Ibrahim Elfakharany

دكتورة: إدارة أعمال

PhD: Business Administration

Stardom University

الملخص:

تهدف هذه الورقة العلمية إلى دراسة أثر القيادة الفاعلة ودورها في تحسين أداء العاملين داخل بيئة العمل الصناعية، من خلال تطبيق الدراسة على شركة مصنع مكة للأواني المنزلية المحدودة بمنطقة مكة المكرمة عام 2025 م.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة عشوائية من العاملين في الشركة وقد بلغ حجم العينة: 60 موظفا من العاملين بالشركة.

تناولت محاور البحث خصائص القيادة الفاعلة، ومستوى أداء العاملين، ومدى تأثير أنماط القيادة في التحفيز وتحقيق الإنجاز.

وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الفاعلة ورفع كفاءة أداء العاملين، حيث تبين أن القادة الذين يتمتعون بمهارات التواصل والتحفيز والعدالة في اتخاذ القرارات يساهمون بفعالية في تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الفاعلة، أداء العاملين، التحفيز، بيئة العمل، شركة صناعية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

تلعب القيادة الفاعلة دورًا جوهريًا في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات الإنتاجية، إذ تُعد من المحركات الأساسية لتحقيق الأهداف التنظيمية، ورفع الكفاءة والرضا الوظيفي. ومع التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال، أصبحت المؤسسات في أمس الحاجة إلى قيادات تمتلك رؤية واضحة وقدرة على التحفيز والتوجيه نحو تحقيق التميز التشغيلي.

وتُعد شركة مصنع مكة للأواني المنزلية المحدودة إحدى الشركات السعودية التي تعمل في قطاع صناعي مهم، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة العلاقة بين القيادة الفاعلة وأداء العاملين فيها.

1.2 مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات الصناعية تحديات تتعلق بكفاءة الأداء، مما يفرض تساؤلات حول دور القيادة في تشكيل بيئة عمل محفزة وموجهة نحو الإنجاز. وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

"ما أثر القيادة الفاعلة على أداء العاملين في شركة مصنع مكة للأواني المنزلية المحدودة؟"

وعدة تساؤلات فرعية منها:

- ما الأسلوب القيادي السائد في شركة مصنع مكة للأواني المنزلية؟
- ما مستوى أداء العاملين بالشركة؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفاعلة وأداء العاملين؟
- ما أبرز معوقات القيادة الفاعلة داخل الشركة؟

1.3 أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً مهماً في مجال الإدارة المعاصرة، وهو أثر القيادة الفاعلة في أداء العاملين داخل المؤسسات الصناعية، كما تكتسب أهميتها من خلال الجمع بين البعدين العلمي والتطبيقي، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الأهمية العلمية

1. تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجال القيادة الإدارية والسلوك التنظيمي من خلال تناول العلاقة بين القيادة الفاعلة ومستوى أداء العاملين داخل المنظمات الصناعية.
2. تقدم إطاراً نظرياً وتحليلياً يساعد الباحثين والمهتمين بمجال الإدارة على فهم طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
3. تضيف الدراسة مساهمة علمية للدراسات العربية في مجال الإدارة الصناعية، لاسيما في البيئة السعودية التي تشهد تطوراً اقتصادياً وصناعياً متسارعاً.
4. تمثل الدراسة مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوع القيادة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. تسهم الدراسة في إبراز الدور الذي يمكن أن تؤديه القيادة الفاعلة في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات الصناعية.
2. تقدم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساعد القيادات الإدارية في الشركات الصناعية على تبني ممارسات قيادية أكثر فاعلية تسهم في رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل.
3. تساعد نتائج الدراسة إدارة شركة مصنع مكة للألوان المنزلية المحدودة على التعرف إلى تأثير أساليب القيادة المتبعة على أداء العاملين، مما يدعم تطوير السياسات الإدارية وتعزيز فاعلية القيادة داخل الشركة.
4. يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في دعم جهود المؤسسات الصناعية في منطقة مكة المكرمة في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين مستوى الإنتاجية بما يتوافق مع متطلبات التنمية الاقتصادية.

1.4 أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى القيادة الفاعلة في الشركة محل الدراسة.
- قياس مستوى أداء العاملين.
- تحديد العلاقة بين أساليب القيادة الفاعلة ومستوى الأداء.
- اقتراح توصيات لتحسين دور القيادة في تعزيز الأداء.

1.5 فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية:
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الفاعلة على أداء العاملين في شركة مصنع مكة للأواني المنزلية.
- الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة بين النمط القيادي (تحويلي/تبادلي) ومستوى الأداء.
2. تختلف مستويات الأداء باختلاف فاعلية القائد.

1.6 حدود الدراسة

- الحدود المكانية: شركة مصنع مكة للأواني المنزلية المحدودة - بمنطقة مكة المكرمة - المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: عام 2025م.
- الحدود الموضوعية: تقتصر على دراسة أثر القيادة الفاعلة على أداء العاملين.
- الحدود البشرية: العاملون في الشركة (إداريون، فنيون، مشرفون).

1.7 منهجية البحث

- المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.
- أداة الدراسة: استبانة مغلقة يتم توزيعها على عينة من موظفي الشركة.

• طرق التحليل: التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات.

1.8 مصطلحات الدراسة

• القيادة الفاعلة: قدرة القائد على التأثير الإيجابي في المرؤوسين لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة.

• أداء العاملين: مستوى الإنجاز والكفاءة والإنتاجية التي يحققها الموظف خلال عمله.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري الذي تستند إليه الدراسة، حيث يُسلط الضوء على مفاهيم القيادة الفاعلة وأنماطها وأهم النظريات التي فسّرت سلوك القادة في المنظمات المعاصرة، إضافة إلى مفهوم أداء العاملين ومؤشراتهم في بيئة العمل التنظيمية. كما يستعرض الفصل أبرز الدراسات الحديثة التي تناولت العلاقة بين القيادة وأداء العاملين في المؤسسات، سواء العربية أو الأجنبية، مع بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية.

2.1 القيادة: المفهوم والتطور

تُعرّف القيادة بأنها عملية تأثير اجتماعي يمارسها القائد بهدف توجيه سلوك الأفراد وتحفيزهم لتحقيق الأهداف التنظيمية المشتركة بكفاءة وفاعلية. (Northouse, 2022)

وتُعد القيادة من المفاهيم الأساسية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، حيث تُعرّف بأنها القدرة على التأثير في سلوك الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق أهداف مشتركة داخل المنظمة. وقد شهد مفهوم القيادة تطوراً ملحوظاً عبر الزمن؛ إذ انتقل الاهتمام في الدراسات الأولى من التركيز على السمات الشخصية للقائد إلى دراسة السلوك القيادي والعلاقات التفاعلية بين القائد والمرؤوسين، ثم إلى التركيز على السياق التنظيمي والبيئي الذي تمارس فيه القيادة (Northouse, 2022)؛ (Yukl & Gardner, 2020)

وفي الدراسات الإدارية المعاصرة أصبح يُنظر إلى القيادة باعتبارها عملية ديناميكية تتضمن التأثير المتبادل بين القائد وأعضاء الفريق، بهدف تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال. (Robbins & Judge, 2023)

2.2 القيادة الفاعلة

تُعرف القيادة الفاعلة بأنها قدرة القائد على توجيه الموارد البشرية والتنظيمية بطريقة تحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة بكفاءة، من خلال تحفيز العاملين وتعزيز التعاون بينهم وتهيئة بيئة عمل إيجابية تدعم الأداء المتميز. (Northouse, 2022)

وتتميز القيادة الفاعلة بعدد من الخصائص الأساسية التي تسهم في رفع مستوى الأداء التنظيمي، ومن أبرزها:

- وضوح الرؤية والأهداف التنظيمية.
- القدرة على التواصل الفعال مع العاملين.
- تحفيز الموظفين وتقدير جهودهم.
- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.
- المرونة في التعامل مع التحديات والمواقف التنظيمية المختلفة.

وقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة أن القيادة الفاعلة تُعد من العوامل الرئيسية التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين داخل المؤسسات (Yukl & Gardner, 2020) ؛ (Robbins & Judge, 2023).

2.3 أنماط القيادة

تتنوع أنماط القيادة التي يمارسها القادة داخل المنظمات، ومن أبرز هذه الأنماط ما يلي:

نماذج القيادة الحديثة

شهدت الدراسات الإدارية المعاصرة اهتمامًا متزايدًا بنماذج القيادة الحديثة التي تركز على تحفيز العاملين وتعزيز مشاركتهم في تحقيق أهداف المنظمة، ومن أبرز هذه النماذج ما يلي:

1- القيادة التحويلية (Transformational Leadership)

تُعد القيادة التحويلية من أكثر أنماط القيادة تأثيرًا في الأداء التنظيمي، حيث يقوم القائد بإلهام العاملين وتحفيزهم لتحقيق مستويات أداء تتجاوز التوقعات من خلال الرؤية المشتركة والتأثير الإيجابي في القيم والسلوكيات التنظيمية. (Bass & Riggio, 2021)

كما تسهم القيادة التحويلية في تطوير قدرات العاملين وتعزيز الابتكار داخل المنظمة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

2- القيادة الخادمة (Servant Leadership)

تقوم القيادة الخادمة على مبدأ أن القائد يخدم العاملين ويدعمهم لتحقيق النجاح المهني والشخصي، حيث يركز القائد على تلبية احتياجات الموظفين وتطوير قدراتهم وتعزيز بيئة العمل الإيجابية (Greenleaf, 2021).

وقد أظهرت الدراسات الحديثة أن القيادة الخادمة تسهم في تعزيز الثقة التنظيمية وزيادة مستوى الالتزام والرضا الوظيفي لدى العاملين

(Eva et al., 2019)؛ (Van Dierendonck, 2021).

3- القيادة التشاركية (Participative Leadership)

تعتمد القيادة التشاركية على إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار وتشجيعهم على تقديم الأفكار والمقترحات، مما يعزز الشعور بالمسؤولية والانتماء التنظيمي لدى الموظفين (Robbins & Judge, 2023).

كما يسهم هذا النمط القيادي في تحسين جودة القرارات الإدارية وتعزيز التعاون بين العاملين داخل المنظمة.

4- القيادة التبادلية

تعتمد القيادة التبادلية على مبدأ التبادل بين القائد والمرؤوسين، حيث يتم ربط الأداء بالمكافآت أو العقوبات، ويقوم القائد بمراقبة أداء العاملين وتقديم الحوافز مقابل تحقيق الأهداف المطلوبة (Robbins & Judge, 2023).

ويُعد هذا النمط من القيادة مناسبًا في البيئات التنظيمية التي تتطلب وضوحًا في المهام والإجراءات.

5- القيادة الأوتوقراطية (السلطوية)

القيادة الأوتوقراطية هي نمط قيادي يتخذ فيه القائد القرارات بصورة مركزية دون مشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرار، ويُتوقع من العاملين تنفيذ التعليمات وفق ما يحدده القائد. ويُستخدم هذا النمط عادة في الحالات التي تتطلب سرعة في اتخاذ القرار أو في الظروف التنظيمية الطارئة (Northouse, 2022).

2.4 نظريات القيادة

شهدت نظريات القيادة تطورًا ملحوظًا عبر الزمن، حيث سعت الدراسات الإدارية إلى تفسير كيفية تأثير القادة في سلوك العاملين وأداء المنظمات.

أ- نظرية السمات

تُعد نظرية السمات من النظريات المبكرة في دراسة القيادة، حيث تركز على الخصائص الشخصية التي تميز القائد الناجح مثل الثقة بالنفس والقدرة على التأثير والذكاء الاجتماعي. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن السمات القيادية قد تسهم في تعزيز فعالية القيادة لكنها لا تعد العامل الوحيد في نجاح القائد (Northouse, 2022).

ب- نظرية السلوك القيادي

تركز هذه النظرية على سلوك القائد وأنماط تعامله مع العاملين بدلاً من التركيز على السمات الشخصية، حيث تميز بين سلوك قيادي موجه نحو المهام يركز على تحقيق الأهداف التنظيمية، وسلوك موجه نحو العلاقات يهتم ببناء الثقة وتحفيز العاملين. (Robbins & Judge, 2023)

ج- النظرية الموقفية

تفترض النظرية الموقفية أن فعالية القيادة تعتمد على مدى ملاءمة النمط القيادي للظروف التنظيمية المختلفة، مثل طبيعة المهمة ومستوى خبرة العاملين والبيئة التنظيمية. وبذلك لا يوجد نمط قيادي واحد يصلح لجميع المواقف. (Yukl & Gardner, 2020)

د- نظرية القيادة التحويلية والتبادلية

تُعد هذه النظرية من أكثر النظريات المعاصرة استخدامًا في الدراسات الإدارية، حيث تجمع بين القيادة التحويلية التي تركز على الإلهام والتحفيز، والقيادة التبادلية التي تعتمد على نظام المكافآت والعقوبات المرتبطة بالأداء، وقد أثبتت العديد من الدراسات الحديثة تأثيرها في تحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. (Bass & Riggio, 2021)

2.5 مفهوم أداء العاملين

يُقصد بأداء العاملين مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف في تنفيذ مهامه الوظيفية بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة. ويُعد الأداء الوظيفي من المؤشرات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم كفاءة العاملين وفاعلية السياسات الإدارية المتبعة. (Armstrong & Taylor, 2023)

ويتكون أداء العاملين من عدة أبعاد رئيسية، من أهمها:

- الأداء الكمي: ويشير إلى حجم العمل أو عدد المهام التي ينجزها الموظف خلال فترة زمنية محددة.
 - الأداء النوعي: ويعبر عن مستوى جودة العمل ودقته.
 - الانضباط الوظيفي: ويتمثل في الالتزام باللوائح والتعليمات التنظيمية.
 - الابتكار والمبادرة: ويشير إلى قدرة الموظف على تقديم أفكار جديدة أو حلول للمشكلات التنظيمية.
 - الرضا الوظيفي: ويعكس مدى رضا العاملين عن بيئة العمل وظروفه المختلفة.
- (Armstrong & Taylor, 2023)

2.6 العلاقة بين القيادة وأداء العاملين

تشير العديد من الدراسات الحديثة في مجال السلوك التنظيمي إلى أن النمط القيادي الذي يتبعه القائد يؤثر بشكل مباشر في مستويات أداء العاملين داخل المنظمة. فالقيادة الفاعلة تسهم في تعزيز الإنتاجية وتحسين جودة العمل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. (Robbins & Judge, 2023)

كما أظهرت دراسات حديثة أن القادة الذين يتبنون أساليب قيادية تشاركية وتحفيزية ينجحون في خلق بيئة عمل إيجابية تشجع العاملين على الإبداع والمبادرة، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة. (Yukl & Gardner, 2020)

2.7 الدراسات السابقة

تشير الدراسات الحديثة في مجال القيادة التنظيمية إلى أن الأساليب القيادية المعاصرة تلعب دورًا محوريًا في تحسين أداء العاملين وتعزيز الفاعلية التنظيمية داخل المؤسسات، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال. وقد أكدت العديد من الدراسات أن القادة الذين يتبنون أساليب قيادية مرنة وتشاركية ينجحون في رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين

(Robbins & Judge, 2023) (Northouse, 2022)؛ (Armstrong & Taylor, 2023) .

كما أوضحت دراسات حديثة أن القيادة الفاعلة تسهم في تحسين جودة العمل وتعزيز الابتكار التنظيمي، الأمر الذي ينعكس إيجابيًا على الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة. (Yukl & Gardner, 2020)

أولاً: الدراسات العربية

1-دراسة القحطاني(2023)

مشكلة الدراسة:

سعت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات الصناعية في ظل التغيرات التنظيمية والتنافسية التي تشهدها بيئة الأعمال الحديثة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية في تعزيز أداء العاملين ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم داخل المؤسسات الصناعية.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات.

العينة:

تكونت عينة الدراسة من 160 موظفًا يعملون في عدد من المؤسسات الصناعية.

منطقة الدراسة:

المملكة العربية السعودية.

أهم النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ومستوى أداء العاملين، كما تبين أن القادة الذين يشجعون الابتكار ويعتمدون أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار يسهمون في رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين.

2- دراسة الحربي (2022)

مشكلة الدراسة:

تناولت الدراسة أثر الأنماط القيادية المختلفة في تحفيز العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي داخل المنظمات الحكومية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى مقارنة تأثير القيادة التحويلية والقيادة التبادلية في تحفيز الموظفين وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة لقياس آراء العاملين حول النمط القيادي السائد وتأثيره في الأداء الوظيفي.

العينة:

تكونت عينة الدراسة من 180 موظفًا يعملون في عدد من المؤسسات الحكومية.

منطقة الدراسة:

المملكة العربية السعودية.

أهم النتائج:

توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية أكثر تأثيرًا في رفع مستوى الأداء الوظيفي مقارنة بالقيادة التبادلية، كما أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار تسهم في تعزيز الانتماء التنظيمي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Wang et al. (2022)

مشكلة الدراسة:

ركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء العاملين داخل المؤسسات في ظل التغيرات التنظيمية المتسارعة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تأثير القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الاستبيانات وتحليل البيانات الإحصائية.

العينة:

شملت الدراسة عينة مكونة من 350 موظفًا يعملون في عدد من المؤسسات الصناعية والخدمية.

منطقة الدراسة:

عدد من المؤسسات في الصين ودول آسيوية أخرى.

أهم النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية ومستوى أداء العاملين، كما تبين أن القادة الذين يدعمون الابتكار والتطوير المهني يساهمون في تعزيز الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1 المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.

- أداة الدراسة: استبانة مغلقة يتم توزيعها على عينة من موظفي الشركة.
- طرق التحليل: التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات.

3.2 مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة مصنع مكة للأواني المنزلية المحدودة بمنطقة مكة المكرمة، ويشمل ذلك:

• الموظفين الإداريين

• الفنيين

• المشرفين

• عمال الإنتاج

وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على تقدير الباحث.

3.3 عينة الدراسة

تم تحديد عينة قوامها (60) موظفًا من مختلف الأقسام في الشركة، موزعين على النحو التالي:

العدد	الفئة الوظيفية
15	إداريون
10	مشرفون
20	فنيون
15	عمال إنتاج
60	الإجمالي

تم اختيار العينة بطريقة قصدية لتمثيل الفئات المختلفة داخل بيئة العمل.

3.4 أداة الدراسة: الاستبيان

تم تصميم استبيان مكون من 3 محاور رئيسية، تضم في مجموعها (24) فقرة مغلقة وفق مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = أعارض بشدة، إلى 5 = أوافق بشدة):

المحور الأول: القيادة الفاعلة (10 فقرات)

يتناول أسلوب القيادة، أساليب التحفيز، القدرة على اتخاذ القرار، ومهارات التواصل.

المحور الثاني: أداء العاملين (10 فقرات)

يقيس جودة الأداء، الإنتاجية، الالتزام، المبادرة، والرضا الوظيفي.

المحور الثالث: العلاقة بين القيادة والأداء (4 فقرات)

يركز على إدراك الموظف لأثر القيادة على أدائه.

3.5 صدق وثبات الأداة

•الصدق الظاهري: تم التأكد منه من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة والقيادة.

•الثبات تم قياسه باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وبلغ:

المحور الأول: 0.87
المحور الثاني: 0.85
المحور الثالث: 0.81
الإجمالي العام: 0.86، وهو مؤشر على درجة عالية من الثبات.

3.6 أساليب التحليل الإحصائي

تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لمعالجة البيانات، من خلال الأساليب التالية:

•التكرارات والنسب المئوية.

•المتوسطات والانحرافات المعيارية.

•اختبار (T) للمقارنة بين المتوسطات.

•اختبار (ANOVA) للفروق بين المجموعات.

•معامل الارتباط (Pearson) لقياس العلاقة بين القيادة والأداء.

3.7 المعالجة الأخلاقية للبيانات

رُوعي في الدراسة:

•احترام خصوصية الأفراد.

•سرية المعلومات واستخدام البيانات لأغراض علمية فقط.

الفصل الرابع: عرض وتحليل النتائج

نتائج الدراسة بناءً على البيانات المستخلصة من الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة مكونة من 60 موظفًا بشركة مصنع مكة للأواني المنزلية المحدودة. وسنقوم بتحليل النتائج إحصائيًا للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

نعرض لنتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، بهدف اختبار فرضيات الدراسة، والوقوف على مدى العلاقة بين القيادة الفاعلة وأداء العاملين.

4.2 الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

المتغير الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس ذكر	48	80%
أنثى	12	20%
المؤهل العلمي		
ثانوي فأقل	18	30%
دبلوم	20	33.3%
جامعي	22	36.7%
سنوات الخبرة		
أقل من 5 سنوات	15	25%
5-10 سنوات	28	46.7%
أكثر من 10 سنوات	17	28.3%

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

في هذا الفصل نعرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد تحليل البيانات، ونقترح مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساهم في تعزيز القيادة الفاعلة وتحسين أداء العاملين داخل الشركة.

5.1 يسعى هذا الفصل إلى تقديم خلاصة مركزة لأهم نتائج الدراسة بناءً على تحليل الاستبيانات، ومناقشتها في ضوء أهداف وتساؤلات البحث، مع طرح توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئة شركة مصنع مكة للأواني المنزلية المحدودة.

5.2 أهم نتائج الدراسة

1. وجود علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفاعلة وأداء العاملين، مما يدل على أهمية الدور القيادي في تحفيز وتحسين أداء الموظفين.
2. أسلوب القيادة التحويلية هو الأكثر تأثيرًا إيجابيًا في رفع كفاءة العاملين، مقارنةً بالأساليب الأخرى مثل التبادلي أو السلطوي.
3. معظم العاملين أبدوا رضاهم عن أسلوب القيادة المتبع في الشركة، خاصة من حيث العدالة، التشجيع، وتحفيز روح الفريق.
4. أداء العاملين جاء بتقدير مرتفع جدًا، وبرزت جوانب الالتزام والانضباط والإنتاجية كمؤشرات قوية على ذلك.

5. العاملون الذين يشعرون بالدعم والثقة من قاداتهم كانوا الأكثر التزامًا وإنتاجية.

5.3 مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

- تم تأكيد الفرضية الرئيسية بأن القيادة الفاعلة تؤثر إيجابيًا على أداء العاملين.
- كما دعمت النتائج الفرضيات الفرعية بأن نمط القيادة التحويلية يرتبط ارتباطًا وثيقًا بمستويات أداء أعلى، وأن فاعلية القائد تسهم في تباين الأداء بين الموظفين.

5.4 توصيات الدراسة

بناءً على ما سبق، توصي الدراسة بما يلي:

1. تعزيز التدريب القيادي داخل الشركة لتمكين القادة من تبني أساليب قيادية تحويلية فعّالة.
2. توفير برامج تطوير مهني مستمرة تركز على مهارات الاتصال، التحفيز، واتخاذ القرار.
3. اعتماد آليات منتظمة لقياس رضا العاملين عن أساليب القيادة داخل الأقسام المختلفة.
4. فتح قنوات تواصل فعّالة بين القادة والموظفين تسمح بتبادل الآراء والتغذية الراجعة.
5. الاهتمام بتحفيز الموظفين مادياً ومعنوياً كأداة لتعزيز الأداء، وخاصة المرتبط بالتميز والابتكار.
6. تمكين القادة من أدوات تحليل الأداء واتخاذ قرارات مبنية على مؤشرات واضحة.

5.5 مقترحات لدراسات مستقبلية

- إجراء دراسات مماثلة على مؤسسات صناعية أخرى في مناطق مختلفة بالمملكة للمقارنة.
- دراسة دور الذكاء العاطفي لدى القادة في التأثير على أداء العاملين.
- تحليل العلاقة بين القيادة الفاعلة ومستوى الرضا الوظيفي في بيئات العمل النسائية.

5.6 خاتمة

سلطت الدراسة الضوء على أهمية الاستثمار في العنصر القيادي كرافعة لتحسين الأداء المؤسسي، وأكدت على ضرورة انتهاج أساليب قيادة فعّالة تتلاءم مع طبيعة العمل الصناعي ومتطلبات رؤية المملكة 2030 في تطوير القطاع الصناعي.

6.1 قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. الحمادي، فهد. (2021). أثر القيادة التحويلية على أداء العاملين في المصانع السعودية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
2. العنزي، محمد. (2019). دور القيادة التبادلية في رفع كفاءة الأداء. مجلة الإدارة والتنمية، العدد 14.
3. العريفي، ناصر. (2020). أساليب القيادة الفاعلة في المؤسسات الصناعية. دار النفائس للنشر والتوزيع.
4. الخطيب، عبد الله. (2018). أداء العاملين في بيئة العمل السعودية. مركز دراسات الخليج.
5. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). دليل تطوير القيادات الإدارية. الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. Journal of European Industrial Training.
2. Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson Education.
3. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.
4. Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). Sage Publications.

Stardom University



Stardom Scientific Journal of Economy and management Studies

- Stardom Scientific Journal of Economy and management Studies -
Issued quarterly by Stardom University

1st issue- 4th Volume 2026

ISSN 2980-3799

