

## المستخلص

لنظمات الأعمال دور هام في خدمة الإنسان ، ومن بين تلك المنظمات الأكثر خدمية للإنسان ، **شركة الكهرباء** ، تركز هذه الدراسة على واحدة من أهم الموضوعات والتي تخص المنظمة في هذا العصر ألا وهي موضوع القيادة ، وتسعى المنظمة اليوم إلى رفع أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم ، هنا لابد من وجود القائد الذي يقودها نحو تحقيق أهدافها ، ومن هنا تكمن مشكلة البحث في طبيعة العلاقة بين القيادة والأداء ، وهل المنظمة التي تملك القيادة المميزة تختلف في الأداء عن باقي المنظمات ؟ ، وهل هناك أثر واضح يُحدثه القائد في رفع أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم .

لذا تنبع أهمية البحث من أهمية الموضوع في حد ذاته وندرة الأبحاث والدراسات العلمية ، وكونها إضافة فعّالة لتكوين الكيان القيادي لما له من أهمية في المنظمات ، وفي كونها التحدي الحقيقي للمنظمة اليوم في قدرتها على اختيار القائد ، وقدرته القائد على إيصال المنظمة إلى الأهداف التي تطمح إليها ، وكونها تدقيق لأهم المهارات والسلوكيات القيادية المؤثرة على أداء المنظمة .

### أهداف البحث :

1. توضيح مدى تأثير مصداقية القيادة على أداء المنظمة ، وعلاقة هذه المتغير برفع الأداء والإنتاجية للمنظمة .
2. توضيح مدى تأثير التحفيز على أداء المنظمة ، وعلاقة هذه المتغير برفع الأداء والإنتاجية للمنظمة .
3. توضيح مدى تأثير الرضا الوظيفي على أداء المنظمة ، وعلاقة هذه المتغير برفع الأداء والإنتاجية للمنظمة .
4. توضيح مدى تأثير الولاء التنظيمي على أداء المنظمة ، وعلاقة هذه المتغير برفع الأداء والإنتاجية للمنظمة .

### فرضيات البحث :

**الفرضية الأولى :** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصداقية قيادة المنظمة وزيادة الإنتاجية لدى العاملين ( مستوى أداء العاملين في المنظمة ) .

**الفرضية الثانية :** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز وزيادة الإنتاجية لدى العاملين ( مستوى أداء العاملين في المنظمة ) .

**الفرضية الثالثة :** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية لدى العاملين ( مستوى أداء العاملين في المنظمة ) .

**الفرضية الرابعة :** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وزيادة الإنتاجية لدى العاملين ( مستوى أداء العاملين في المنظمة ) .

### أهم النتائج :

1. لم يكن هناك اهتماماً واضحاً وكافياً لمفهوم الثقة ، فالأفراد لا يثقون في كل ما يصدر عن قيادة المنظمة .
2. هناك قصور وعدم اهتمام لمفهوم الكفاءة ، فالقيادة لا تتعامل مع الترقيات وزيادة الرواتب على أساس الكفاءة .
3. تتميز القيادة وبشكل واضح وكبير في رؤيتها ، فهناك رؤية وأهداف واضحة للمنظمة مكتوبة ومعروفة لدى الجميع ، وهذا عامل مهم لكسب ولاء العاملين .
4. تميّزت المنظمة خلال السنوات الثلاث الأخيرة في جودة الخدمة المقدمة للعملاء ، وهذا مؤشر أداء رائع لدى المنظمة .

### أهم التوصيات :

1. على قيادة المنظمة أن تقوم بعمل بعض البرامج في محاولة منها لإعادة الثقة التي ضعفت .
2. على قيادة المنظمة إعادة النظام الخاص بالترقيات وزيادة الرواتب ، فتحرص على وضع نظام واضح وجيد وفَعَّال ، ويكون مبني على أسس واضحة ومعلومة لدى الجميع .
3. على قيادة المنظمة أن تحرص على تطبيق معايير العدالة ، فتكون عادلة في القضايا المتعلقة بالأجور وزيادة الرواتب والترقيات .
4. على قيادة المنظمة أن تحرص على مفهوم الاستماع ، تطبيق الاستماع النشط للأفراد العاملين ، وأن لا يكون الاستماع من أجل الرد ، بل من أجل الفهم لوجهات النظر .

## Abstract

Business organizations have important role in human service, from those organization most serving the human, **the electricity company**, this study focuses on one of the most important subjects special to the organization in this era which is the subject of leadership, the organization today tries to rise the performance of the workers and

increase their productivity, so the leader must present who leads toward achievement of its objectives, here appear the problem of the research in nature of the relationship between leadership and performance, does the organization that owns marked leadership differs in performance from other organizations? Does there marked effect from the leader in rising the performance of the workers and increasing their productivity.

So the importance of this research comes from the importance of the research itself and lack of scientific researches and studies and their being effective addition to form the entity of the leadership for its importance in the organization, and in being real challenge of the organizations today in their ability to select the leader, the ability of the leader to take the organization towards the desired objectives, and their being verification of the most important leadership skills and behaviors affecting the performance of this organization.

### **Research Objectives :**

- 1.** Explanation of the effect of leadership credibility on performance of the organization, and relationship of this variable to rise the performance and productivity of the organization.
- 2.** Explanation of effect of Motivation on organization performance, and relationship of this variable to rise the performance and productivity of the organization.
- 3.** Explanation of effect of job satisfaction on organization performance, and relationship of this variable to rise the performance and productivity of the organization.
- 4.** Explanation of the effect of organizational loyalty on organization performance, and relationship of this variable to rise the performance and productivity of the organization.

### **Research Hypotheses :**

**First hypothesis :** There is statistically significant relationship between credibility of organization leadership and increase productivity of the workers (level of performance of the workers in the organization).

**Second hypothesis :** There is statistically significant relationship between Motivation and increase productivity of the workers (level of performance of the workers in the organization).

**Third hypothesis :** There is statistically significant relationship between job satisfaction and increase productivity of the workers (level of performance of the workers in the organization).

**Fourth hypothesis :** There is statistically significant relationship between organizational loyalty and increase productivity of the workers (level of performance of the workers in the organization).

### **Important Results :**

- 1.** There is no clear sufficient attention to concept of trust, the individuals did not trust in every thing issued from the organization leadership.

2. There is marked deficiency and lack of care to concept of efficiency, leadership did not deal with advancement and increasing salaries based on efficiency.
3. Leadership is characterized clearly in their vision, there is a vision, clear objectives of the organization written and known to every one which is an important element to acquire loyalty of the workers.
4. The organization during the last three years is characterized by quality of service to the customers which is excellent performance indicator for the organization.

**Important Recommendations :**

1. Organization leadership must design programs to return trust that is weak.
2. Organization leadership must return the system of advancement and increasing salaries based on clear effective system on clear bases know to every one.
3. Organization leadership must be keen in providing standards of justice, being fair in issues of salaries, increasing salaries and advancement.
4. Organization leadership must care to listen, applying active listening for the workers and not only listen to reply, but to understand the opinions of the others.