

## أثر القيادة الإدارية على تحسين أداء المؤسسات الخاصة

اسم الطالب

بسمة محمد طالب مرابط

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

## جدول المحتويات

|       |                                        |    |
|-------|----------------------------------------|----|
| 1.    | الفصل الأول: الإطار العام للدراسة..... | 3  |
| 1.1   | المقدمة:.....                          | 4  |
| 1.2   | مشكلة الدراسة:.....                    | 4  |
| 1.2.1 | الفجوات على المستوى النظري:.....       | 5  |
| 1.2.2 | الفجوات على المستوى التطبيقي:.....     | 5  |
| 1.3   | أهمية الدراسة:.....                    | 5  |
| 1.3.1 | على المستوى النظري:.....               | 5  |
| 1.3.2 | على المستوى التطبيقي:.....             | 6  |
| 1.4   | أسئلة الدراسة.....                     | 6  |
| 1.5   | أهداف الدراسة.....                     | 6  |
| 1.6   | فرضيات الدراسة.....                    | 7  |
| 1.7   | نموذج الدراسة.....                     | 8  |
| 1.8   | منهجية الدراسة.....                    | 9  |
| 1.9   | نطاق البحث.....                        | 9  |
| 1.9.1 | النطاق الموضوعي:.....                  | 9  |
| 1.9.2 | النطاق المكاني:.....                   | 9  |
| 1.9.3 | النطاق الزمني:.....                    | 10 |
| 1.9.4 | النطاق البشري:.....                    | 10 |
| 1.10  | مخطط المشروع.....                      | 10 |
| 2.    | المراجع:.....                          | 11 |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1 المقدمة:

تُعد القيادة الإدارية من أبرز عناصر النجاح في المؤسسات، إذ تقوم بدور محوري في تحقيق الأهداف وتحسين الأداء وضمان استمرارية المؤسسة في بيئة تنافسية متغيرة. ويزداد هذا الدور أهمية في المؤسسات الخاصة التي تعتمد على المبادرة والمرونة والسرعة في اتخاذ القرار لتحقيق ميزة تنافسية. إن القائد الإداري لا يُنتظر منه فقط تنفيذ المهام، بل قيادة فريق العمل وتحفيزهم، وخلق بيئة عمل إيجابية تُسهم في تحقيق مستويات عالية من الأداء.

لقد أظهرت العديد من الدراسات أن أنماط القيادة الإدارية تُعد من العوامل المؤثرة على الأداء المؤسسي، سواء من خلال تأثيرها المباشر على سلوك الموظفين، أو غير المباشر من خلال الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي (الفرهود، 2018). ومع ذلك، فإن بيئة المؤسسات الخاصة في الوطن العربي لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تُعالج هذا الموضوع بصورة تطبيقية تُراعي خصوصية السياق المحلي.

من هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الإدارية على تحسين أداء المؤسسات الخاصة، مع التركيز على نماذج القيادة التي يمكن أن تُحقق كفاءة إدارية عالية، وتُعزز من تنافسية المؤسسة في السوق.

## 1.2 مشكلة الدراسة:

على الرغم من تنامي الاهتمام بأهمية القيادة في الإدارة الحديثة، إلا أن كثيرًا من المؤسسات الخاصة لا تزال تُعاني من ضعف الأداء الإداري والتنظيمي، مما يؤثر سلبًا على الإنتاجية

والفاعلية. ويُلاحظ وجود فجوة بين النظرية والتطبيق فيما يخص ممارسات القيادة الإدارية داخل هذه المؤسسات، سواء في جانب التنظير العلمي أو في جانب التطبيق العملي، مما يطرح تساؤلات حول مدى تأثير القيادة الإدارية على الأداء المؤسسي.

### **1.2.1 الفجوات على المستوى النظري:**

- ضعف الدراسات العربية التي تربط بين أنماط القيادة المختلفة (كالقيادة التحويلية والتبادلية) وبين نتائج الأداء في المؤسسات الخاصة.
- قلة النماذج النظرية العربية التي توضح العلاقة السببية بين خصائص القيادة ومؤشرات الأداء مثل الكفاءة الإنتاجية والولاء التنظيمي.

### **1.2.2 الفجوات على المستوى التطبيقي:**

- قلة الدراسات الميدانية التي طبقت نماذج قيادية في بيئة المؤسسات الخاصة العربية، واختبرت أثرها الفعلي على الأداء.
- اعتماد معظم المؤسسات الخاصة على الخبرة الشخصية للمديرين دون تبني أسس علمية أو تدريب احترافي في القيادة.

### **السؤال الرئيسي للدراسة:**

ما هو أثر القيادة الإدارية على تحسين أداء المؤسسات الخاصة؟

## **1.3 أهمية الدراسة:**

### **1.3.1 على المستوى النظري:**

- تُساهم في سد الفجوة المعرفية الموجودة في الأدبيات العربية من خلال تقديم تحليل علمي لعلاقة القيادة بالأداء.
- تقدم نموذجًا نظريًا مبنيًا على بيئة العمل المحلية، يمكن الاستفادة منه في الأبحاث المستقبلية.

### 1.3.2 على المستوى التطبيقي:

- تُمكن مديري المؤسسات الخاصة من فهم أثر أنماط القيادة التي يتبعونها على نتائج الأداء المؤسسي.
- تُمكن من تصميم برامج تدريب قيادية فعالة تستند إلى نتائج واقعية مبنية على بيانات ميدانية.
- تُسهم في تطوير استراتيجيات تحسين الأداء الإداري بما يتماشى مع واقع وطبيعة القطاع الخاص.

### 1.4 أسئلة الدراسة

تركّز هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية وتحسين أداء المؤسسات الخاصة، لذا انبثق عن سؤال الدراسة الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تسعى للإجابة عنها من خلال التحليل النظري والميداني، وهي كالتالي:

- ما هو أثر القيادة الإدارية على تحسين أداء المؤسسات الخاصة؟
- ما هي أنماط القيادة الإدارية الأكثر فاعلية في البيئة المؤسسية الخاصة؟
- إلى أي مدى تساهم القيادة الإدارية في رفع مستوى رضا الموظفين؟
- هل يوجد اختلاف في أثر القيادة الإدارية على الأداء المؤسسي باختلاف الأسلوب القيادي؟
- كيف تؤثر القيادة على الجوانب الإنتاجية والتنظيمية داخل المؤسسة الخاصة؟
- هل تلعب القيادة دورًا في تعزيز ثقافة التميز المؤسسي والمبادرة والإبداع؟
- ما مدى إدراك القادة الإداريين لأثر قراراتهم في تحسين نتائج الأداء على المستويين الفردي والجماعي؟

تمثل هذه الأسئلة جوهر الدراسة، حيث سيتم تحليلها والربط بينها وبين مكونات الأداء المؤسسي من خلال الدراسة النظرية والميدانية لاحقًا.

### 1.5 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم فهم علمي معمق لأثر القيادة الإدارية على أداء المؤسسات الخاصة، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف، أهمها:

- تحديد الأساليب القيادية الأكثر فاعلية في القطاع الخاص، والتي تؤدي إلى تحسين الأداء.
- تحليل العلاقة بين أنماط القيادة ومستوى رضا العاملين في المؤسسة.
- الكشف عن التأثير المباشر وغير المباشر للقيادة على جودة الأداء المؤسسي، من خلال مؤشرات مثل الإنتاجية، الالتزام، الرضا، وتحقيق الأهداف.
- تقديم أدوات قياس كمية ونوعية تساعد في تقييم كفاءة القيادة الإدارية.
- دعم متخذي القرار في المؤسسات الخاصة بخريطة واضحة لتحسين الأداء من خلال ممارسات قيادية فعالة.
- تقديم نموذج علمي يمكن أن يسترشد به الباحثون مستقبلاً في مجال القيادة والأداء المؤسسي.

## 1.6 فرضيات الدراسة

بناءً على إشكالية الدراسة وأهدافها، تم وضع مجموعة من الفرضيات التي سيتم اختبارها ميدانياً:

### الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وتحسين أداء المؤسسات الخاصة.

### الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع النمط القيادي المتبع ومستوى رضا العاملين في المؤسسة.
2. تؤثر القيادة الإدارية تأثيراً إيجابياً على مؤشرات الأداء المؤسسي مثل الإنتاجية وجودة العمل.
3. تختلف درجة تأثير القيادة الإدارية على الأداء باختلاف خبرة القائد وطبيعة المؤسسة.
4. تلعب القيادة الإدارية دوراً وسيطياً في العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي.

هذه الفرضيات ستختبر لاحقاً باستخدام أدوات إحصائية بعد جمع البيانات من الميدان.

## 1.7 نموذج الدراسة

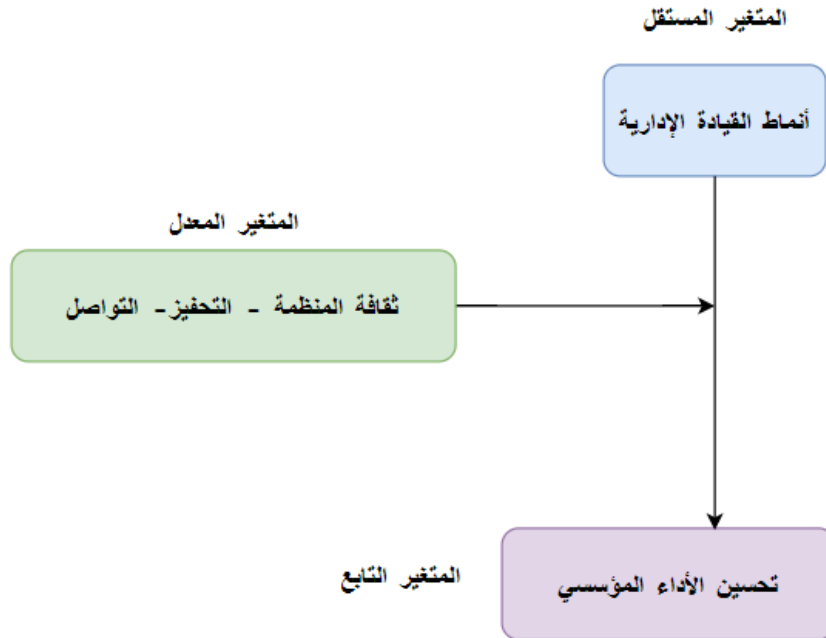
تم إعداد النموذج المفاهيمي للدراسة على النحو التالي:

### أولاً: المتغيرات

- **المتغير المستقل:** القيادة الإدارية (بأنماطها المختلفة: التحويلية، التبادلية، الخدمية، وغيرها).
- **المتغير التابع:** الأداء المؤسسي (المتمثل في: الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الالتزام، جودة العمل).
- **المتغيرات الوسيطة المحتملة:** ثقافة المنظمة، أساليب التحفيز، مستوى الدعم الإداري.

### ثانياً: النموذج المفاهيمي

سيتم اعتماد نموذج يوضح العلاقة السببية بين القيادة والأداء، مع إدراج التأثيرات غير المباشرة المحتملة.



شكل 1: نموذج البحث.

سيتم اختبار صحة هذا النموذج من خلال الدراسة الميدانية باستخدام استبيان موجه لعينة من العاملين والمديرين في مؤسسات خاصة.

## 1.8 منهجية الدراسة

تُعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعد الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات، وتحليلها كما هي على أرض الواقع.

- **المنهج:** وصفي تحليلي.
- **أداة الدراسة:** استبيان مغلق ومفتوح الأسئلة، موجه إلى العاملين والمديرين في المؤسسات الخاصة.
- **مجتمع الدراسة:** المؤسسات الخاصة في قطاع [الخدمات – الاتصالات – الصحة، إلخ].
- **عينة الدراسة:** تُختار باستخدام العينة العشوائية الطبقية، تشمل موظفين وإداريين في مستويات مختلفة.
- **طرق التحليل:** التحليل الإحصائي باستخدام برامج تحليل مثل SPSS ، واختبار الفرضيات من خلال تحليل التباين والانحدار الخطي.

## 1.9 نطاق البحث

يتحدد نطاق هذه الدراسة في عدة أبعاد رئيسية، وذلك لضمان تحقيق أهداف البحث بشكل واضح ومنهجي، وتشمل هذه الأبعاد ما يلي:

### 1.9.1 النطاق الموضوعي:

تركز الدراسة على تحليل أثر القيادة الإدارية بأنماطها المختلفة (مثل القيادة التحويلية، التبادلية، الخدمية) على تحسين أداء المؤسسات الخاصة، وتحديد العلاقة بين هذه الأنماط القيادية ومؤشرات الأداء المؤسسي مثل: الإنتاجية، جودة الخدمات، رضا العاملين، الالتزام التنظيمي.

### 1.9.2 النطاق المكاني:

يتم إجراء الدراسة على المؤسسات الخاصة في مدينة الرياض كمجال جغرافي أساسي للتطبيق الميداني، ويمكن توسيعها لاحقاً لتشمل مدن أخرى ضمن البيئة السعودية إذا اقتضت الحاجة. تم اختيار مدينة الرياض نظراً لتوافر عدد كبير من المؤسسات الخاصة المتنوعة من حيث الحجم وطبيعة الأنشطة.

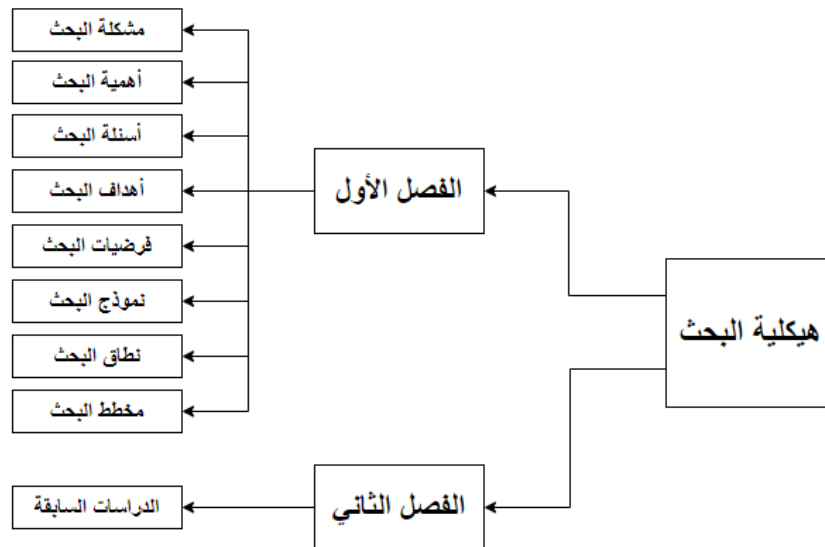
### 1.9.3 النطاق الزمني:

يغطي البحث الفترة الزمنية الممتدة بين الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1447هـ وحتى الانتهاء من إعداد التقرير النهائي وتسليمه في الأسبوع الخامس عشر من نفس الفصل الدراسي. كما سَتُجمع البيانات الميدانية خلال الأسابيع 8-10، بحيث تعكس واقع القيادة الإدارية في تلك الفترة الزمنية تحديداً.

### 1.9.4 النطاق البشري:

يستهدف البحث العاملين والمديرين في المؤسسات الخاصة بمختلف مستوياتهم الوظيفية والإدارية، حيث يتم اختيار عينة طبقية عشوائية تمثل كافة الفئات داخل المؤسسة بما في ذلك الإداريين التنفيذيين، رؤساء الأقسام، والموظفين.

## 1.10 مخطط المشروع



شكل 2: مخطط البحث.

## 2. المراجع:

1. العاني، عبد الستار. (2020). *القيادة الإدارية الحديثة*. عمان: دار المسيرة.
2. الفرهود، محمد عبد الله. (2018). "أثر أنماط القيادة في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على مؤسسات القطاع الخاص في السعودية". *المجلة العربية للإدارة*، 38(2)، 104-87.
3. العبيدي، حسن عبد الأمير. (2019). "أثر القيادة التحويلية في تعزيز كفاءة الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية". *مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 15(47)، 72-55.
4. الناصر، عبد الله محمد. (2017). *القيادة الفعالة في منظمات الأعمال*. الرياض: مكتبة الرشد.
5. الزهراني، خالد. (2021). "دور القيادة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات الخاصة". *مجلة الاقتصاد والإدارة*، 33(1)، 126-101.