

اثر القيادة الادارية على الاداء الوظيفي

بالتطبيق على معلمي المرحلة الابتدائية لمدرسة القمة الاهلية في رأس تنورة / المملكة العربية السعودية
(دراسة حالة)

ريهام أحمد ال شيبان

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٤

1. المقدمة

تعتبر القيادة الإدارية من أكثر الموضوعات إثارة في عالم الإدارة وأصبحت المعيار الذي يحدد نجاح وكفاءة قيادة المدير أو عدم كفاءته ويمثل القائد الإداري عنصراً أساسياً وهاماً في كل مراحل عملية التنمية الاقتصادية وتمتد جذور القيادة الإدارية إلى الوقت الذي بدأ فيه التعامل الاجتماعي وتوزيع العمل بين الأفراد والجماعات في تنظيمات ونظم اجتماعية متعددة، كما تعتبر القيادة وظيفة من وظائف الإدارة حيث تقوم الإدارة على الإتصال والقيادة واتخاذ القرارات و إصدار الأوامر والتحفيز.

فالقيادة الإدارية عملية مهمة وضرورية أساسية في كل المؤسسات سواء كانت في القطاع العام أو القطاع الخاص لما لها من دور في تحقيق التميز والنجاح وهي عبارة عن نشاط ايجابي يقوم به الشخص بقرار رسمي يصبح من خلاله قائداً إدارياً وتتوافر فيه سمات وخصائص قيادية ليشرف على مجموعة من الموظفين لتحقيق أهداف واضحة بوسيلة التأثير واستخدامه لسلطته بالقدر المناسب وعند الضرورة كما تعتبر القيادة الإدارية إحدى أهم السبل المؤسسية الناجحة وقوة توجيه العناصر ورفع الإنتاجية والحل الأمثل والطريق الأقوم للوصول إلى الهدف بأقل تكلفة وأعلى مكسب فيها يتم التنسيق لتحقيق التخطيط والتزويد لإستراتيجيات العمل وهي أساس الشفافية والولاء والانتماء والشمولية في العمل

كما يعتبر الرضا الوظيفي أحد ظواهر السلوك التنظيمي الذي يتناول مشاعر الفرد في مؤثرات العمل الذي يقوم به وكذلك البيئة المحيطة بالعمل إن القيادة الإدارية تسعى لإشباع حاجات الأفراد بالمنظمة لتحقيق لمستوى عالي من الرضا الوظيفي لديهم وذلك من خلال مشاركتهم في صنع القرارات وتحفيزهم على الاداء وتعاملهم جميعاً بدون تحيز وتهيب لهم بيئة عمل جيدة حتى تستطيع الإدارة أن تحقق أهدافهم

ومن الحقائق العلمية أن الرضا عن العمل و الاقتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعا للإنجاز والعكس صحيح إلى حد ما لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته واستغلال لطاقته (إيناس فؤاد، ٢٠٠٨)

ويعتبر الكثيرون أن الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل ولا يزال يحظى باهتمام المسؤولين بالعملية التعليمية (عبدالله المعايطة ، ٢٠١٧)

الأداء الوظيفي سياسة من السياسات الإدارية الهامة والمعقدة والتي تدفع الإدارة والمؤسسة للعمل بحيوية وهذا راجع إلى أنه يمثل الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بكفاءة بغض النظر عن التكاليف المترتبة عن الأهداف على مستوى المنظمة (غربي على ، ٢٠٠٧)

الغرض من إجراء دراسة حول أثر القيادة في الأداء الوظيفي هو فهم كيف يؤثر نوع القيادة الموجود في المؤسسات على أداء الموظفين. يهدف البحث إلى تحليل العلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي، وتحديد العوامل التي تؤثر في تحقيق أداء ممتاز في بيئة العمل. من خلال الدراسة، يمكننا الحصول على رؤى قيمة حول كيفية تحسين القيادة وتعزيز الأداء الوظيفي للفرق والمؤسسات.

يحتاج القائد الإداري التعليمي إلى مهارات فكرية تساعده في تقدير المواقف وتقييم المشكلات واختيار الحلول المناسبة وتنبؤ في مهارة إدراك المواقف ورصد المتغيرات، واستثمار المعلومات المتاحة وتوظيفها لدعم اتخاذ القرارات بعد تحليل المشكلات والكشف عن أسبابها. كذلك يعتمد نجاح القائد الإداري التعليمي الفعّال على مهارته في بناء استراتيجيات وسياسات تعليمية، وإعداد الخطط الاستراتيجية وحشد الجهود والموارد لتنفيذها بكفاءة. ومن المهارات الجديدة المطلوبة للقائد الإداري التعليمي الفعال إجادة التعامل مع الحاسبات الآلية وتقنيات المعلومات والاتصالات" (قبصوف، 2006).

تعتبر القيادة الإدارية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي في المؤسسات والمنظمات. حيث تمثل القيادة الإدارية العمود الفقري للتنظيم وتوجيهه نحو تحقيق أهدافه. يعزى العديد من الدراسات السابقة أهمية كبيرة للقيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الكفاءة والفعالية في العمل.

توجد العديد من الدراسات السابقة التي تناولت أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي. فقد قام العديد من الباحثين بتحليل علاقة القيادة الإدارية بالأداء الوظيفي في مختلف الأنشطة والصناعات. وقد اتفقت هذه الدراسات على أهمية كبيرة للقيادة الإدارية في تحقيق الأداء الوظيفي المتميز وزيادة الإنتاجية والجودة في العمل.

ومع ذلك، لا تزال هناك بعض الفجوات العلمية في الدراسات السابقة حول أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي. فعلى سبيل المثال، نجد نقصاً في الدراسات التي تحدد تأثير القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي في البيئات الثقافية المختلفة والتأثير على النجاح في العمل. كما أن هناك قلة في الدراسات التي تحدد العوامل المؤثرة في قدرة القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي.

تبرز أهمية دراسة أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي نظراً للتحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات والشركات في عصرنا الحالي. فقد أصبح من الضروري أن تكون القيادة الإدارية فعالة ومؤثرة في توجيه وتنظيم العمل وزيادة الإنتاجية والضما الوظيفي.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة. كما تهدف الدراسة أيضاً إلى ملء الفجوات العلمية في الدراسات السابقة وتقديم أسس نظرية وتطبيقية لدعم أهمية القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي.

و بناء على ما سبق يهدف البحث الحالي الى دراسة أثر القيادة الادارية على الاداء الوظيفي في مدرسة القمة الالهية رأس تنورة - المملكة العربية السعودية الابتدائية

2. مشكلة البحث

تعد مشكلة البحث حول "أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي" من المواضيع الهامة التي تشغل تفكير الكثير من الباحثين والمهتمين بمجال الإدارة والموارد البشرية. فالقيادة الإدارية تعد أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء العاملين في المؤسسات والشركات.

تتناول هذه المشكلة أهمية وتأثير القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين وتحقيقهم لأداء متميز في عملهم، وكذلك تأثير القيادة السيئة على تدهور الأداء الوظيفي. إذ يعتبر المدبرون والقادة الإداريون لهم دور كبير في تحفيز الموظفين وإلهامهم لتحقيق أهداف المؤسسة وعلى الجانب المقابل يمكن أن يسبب القادة السيئون حالة من عدم الرضا والتوتر بين الموظفين مما يؤدي إلى تدهور الأداء الوظيفي.

إن فهم أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي يمكن أن يساعد الشركات والمؤسسات على تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية والرضا لدى الموظفين. وبناءً على ذلك، يُعتبر هذا الموضوع محوراً مهماً لدراسة العلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي وكيفية تأثيرها على بيئة العمل ونجاح المؤسسات.

عندما يكون لدينا قادة فعالين و ملهمين، يتحسن الأداء الوظيفي في المنظمة. القادة الجيدين يساعدون في تحفيز الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف وتعزيز العمل الجماعي. هم أيضاً يساعدون في بناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز التواصل والتعاون بين الفرق. فهم يلعبون دوراً حاسماً في تحقيق النجاح المؤسسي وتحسين الأداء الوظيفي.

وفي ضوء التطورات المتسارعة في جميع نواحي الحياة أصبحت الحاجة ملحة لتغيير أساليب العمل الادارية وتغيير الفكر الإداري السائد موضوع اهتمام الباحثين من أجل ترسيخ روح المسؤولية والثقة عن العاملين ومن أجل الدفع بعجلة المؤسسة إلى التقدم من خلال تحقيق اهدافها وخططها الموضوعية (أحمد عايش ، ٢٠١٣)

ولقد أثبتت العديد من الدراسات والتجارب الميدانية إن سبب نجاح الكثير من المؤسسات وتطورها يمكن إرجاعه للأفراد العاملين بها وإلى وجود إدارة فعالة تهتم بحالتهم ومصالحهم. إن دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي يعتبر من المواضيع البحثية الهامة ولقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحضي باهتمام السلوكيين والإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم وكذلك بحث أسباب مصادر عدم الرضا .

ولقد تم التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا المنشود للموظف وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضع العامل في حالة عدم الرضا وبالتالي ينعكس ذلك على الأداء في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب ولقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين ومن الحقائق العلمية ان الرضا عن العمل والافتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه، فالرضا عن العمل يشكل دافع للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير.

2.1 الفجوات النظرية

الفجوات على المستوى النظري نقص الدراسات : المتعلقة بتأثير القيادة الإيجابية على أداء الموظفين في السياق العربي من المثير الاهتمام بهذه الفجوة البحث وإجراء دراسات جديدة لتحديد كيف يمكن للقيادة الإيجابية أن تؤثر على الأداء الوظيفي القدرات القيادية : تشير هذه الفجوة إلى الاختلاف بين القدرات والمهارات التي يمتلكها القادة وبين ما يحتاجه الفريق أو المؤسسة في قادتها. قد يكون من المفيد تحليل الاحتياجات القيادية وتطوير برامج تدريبية لتعزيز وتطوير قدرات القادة بناءً على تلك الاحتياجات.

تحسين بيئة العمل: يمكن للبحث في القيادة الإدارية والأداء الوظيفي أن يساهم في تحسين بيئة العمل وتحسين الرضا الوظيفي للموظفين.

تحسين العلاقات التنظيمية: يمكن للبحث في القيادة الإدارية والأداء الوظيفي أن يساهم في تحسين علاقات الموظفين مع الإدارة وبينهم أنفسهم.

عدم التواصل الفعال بين القادة والموظفين : وعدم وضوح الأهداف والتوجيهات، وعدم تشجيع المشاركة والابتكار. هذه المفاهيم قد تؤثر سلبًا على رضا الموظفين ومستوى الأداء الوظيفي إن دراسة التواصل الفعال بين القادة والموظفين يساعد في بناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز التواصل والتعاون بينهم. فهمو يلعب دورًا حاسمًا في تحقيق النجاح المؤسسي وتحسين الأداء الوظيفي.

2.2 الفجوات العملية

الفجوات على المستوى التطبيقي نقص الدراسات حول عدم التواصل بين القادة والموظفين. على سبيل المثال، الدراسات تشير إلى أن عدم وضوح الرؤية والأهداف المشتركة بين القادة والموظفين يمكن أن يؤدي إلى عدم الانخراط وفقدان الدافعية. أيضًا، عدم توفير ملاحظات وتقييمات فعالة ومنتظمة يمكن أن يؤثر على تطوير الموظفين وتحسين أدائهم. هذه الفجوات العلمية تساهم في ضياع الفرص للتعلم والتحسين المستمر في المنظمة.

نقص الدراسات التي تحدد تأثير القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي بشكل محدد في مجالات معينة، مثل الصحة، التعليم، أو الصناعة.

نقص الاتصال والتواصل الفعال بين القادة والموظفين: قد يكون من المهم تحسين وتعزيز عملية التواصل والاتصال لضمان فهم الأهداف والتوجيه الواضح من قبل القادة وتعزيز التفاعل والتعاون بين الفريق

نقص التوجيه والتدريب العملي للقادة في تطبيق المهارات القيادية في البيئة العملية الفعلية: قد يكون من المفيد دراسة كيف يمكن تعزيز التدريب العملي وتوجيه القادة لتطبيق المهارات القيادية بشكل فعال في مواقف العمل الحقيقية

و بناء على الاسباب السابقة يهدف البحث الحالي للإجابة على سؤال البحث الرئيسي ما اثر القيادة الادارية على الاداء الوظيفي

3. أهمية البحث

تتمحور أهمية البحث حول "أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي" في فهم الدور الحاسم الذي تلعبه قيادة المؤسسات والشركات في تحقيق النجاح وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين. إذ تعتبر القيادة الإدارية عاملاً حاسماً في تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تحقيق الأهداف الشخصية والمؤسسية.

بفهم علاقة القيادة بالأداء الوظيفي، يمكن للشركات والمؤسسات تحسين طرق إدارتها وتطوير قاداتها لتحقيق الأداء المتميز. كما أن فهم هذه العلاقة بشكل أفضل يمكن أن يساعد في تنمية بيئة عمل إيجابية تعزز التفاعل والابتكار وتعزز رضا الموظفين.

أهمية البحث مستمدة من أهمية الموضوع نفسه كونه يتناول جانباً حساساً وهو القيادة الإدارية و الأداء الوظيفي إذ يمكننا القول أن للقيادة الإدارية أهمية كبيرة لما تحتويه من قدرة تمكنها من مواجهة مختلف التحديات التي تعيقها داخل المؤسسة تكون الأهمية النظرية النظرية والتجريبية للبحث في سد الفجوات وتحفيز الموظفين وتطوير قدراتهم وتحقيق النتائج المرجوة. يمكن أن تساعد هذه الدراسة في تحسين أداء القادة وتعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات.

إن موضوع القيادة الإدارية والرضا الوظيفي هي من المواضيع التي تحظى باهتمام العلماء والباحثين باعتبارهما من الضروريات والأساسيات في أي مؤسسة سواء كانت عامة خاصة ومن خلال ذلك فإن أهمية هذه الدراسة تتجلى في محاولة لفت إنتباه المديرين في أي مؤسسة الى وجود أساليب علمية يمكن إتباعها لمعالجة اشكالية الرضا الوظيفي لدى العاملين تكمن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات بتطوير الموظفين وتحسين أدائهم. هذه الفجوات العلمية تساهم في ضياع الفرص للتعلم والتحسين المستمر في المنظمة في القيادة الادارية . تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

3.1 الأهمية النظرية

تأثير العوامل السياقية: الأبحاث السابقة غالباً ما تركز على أساليب القيادة الإدارية بشكل عام دون مراعاة العوامل السياقية مثل الثقافة المؤسسية والسياق التنظيمي. فهناك حاجة لدراسة أعمق لكيفية تأثير هذه العوامل على العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي.

التأثير النفسي والاجتماعي: دراسة التأثير النفسي والاجتماعي للقيادة الإدارية على الأداء الوظيفي، وكيفية تأثير أساليب القيادة على رضا الموظفين وتحقيق الأهداف الشخصية.

العلاقة السببية: يجب تبين العلاقة السببية بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي بشكل أوضح ومعرفة ما إذا كان القيادة الإدارية هي السبب الرئيسي للأداء الوظيفي أم أن هناك عوامل أخرى تدخل في الصورة.

تحسين الأداء الوظيفي: يساعد بحث القيادة الإدارية والأداء الوظيفي في فهم كيفية تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وبالتالي، يمكن تحسين أداء المؤسسة ككل.

3.2 الأهمية العملية

تحديد نوعية العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي: قد تساعد البحوث في تحديد ما إذا كان هناك علاقة إيجابية أو سلبية بين أساليب القيادة الإدارية و أداء الموظفين.

تحديد العوامل الرئيسية: من خلال البحث يمكن تحديد العوامل الأساسية التي تؤثر في القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي، مثل الاتصال، التوجيه، تحفيز الموظفين، وغيرها.

تقديم توصيات: يمكن للبحث أن يقدم توصيات عملية للممارسين ومتخذي القرار في مجال الإدارة والموارد البشرية بشأن كيفية تطوير أساليب القيادة الإدارية لتحسين الأداء الوظيفي.

تطوير وتحسين الممارسات الإدارية: قد تساعد البحوث أيضا في تحديد الممارسات الإدارية الفعالة والفاعلة في تحقيق الأداء الوظيفي المرتفع.

إثراء المعرفة: يساهم البحث في إثراء المعرفة العلمية حول علاقة القيادة الإدارية بالأداء الوظيفي ويقدم إضاءة جديدة على هذا الشأن.

المراجع العربية

- إيناس فؤاد فلمبان (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة . رسالة ماجستير. كلية التربية . جامعة أم القرى
- عبدالله خالد سليم المعاينة (٢٠١٧) " الرضا الوظيفي و أثره على اداء العاملين دراسة تطبيقية في شركة مناجم الفوسفات الاردنية المساهمة العامة المحدودة ". مجلة العلوم الاقتصادية الادارية والقانونية ١(٢): ٥٨-٧٥
- أحمد عايش (٢٠١٣) . الإدارة المدرسية ونظرياتها وتطبيقاتها التربوية . عمان:دار المسيرة للنشر والتوزيع
- غربي علي إسماعيل فيرة، بلقاسم سلاطينية، "تنمية الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص129.
- بلبخاري سامي "التسويق الداخلي كمدخل لتحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية لعينة من العاملين في الوكالات السياحية في الجزائر" مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 11، العدد 02، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2017.
- محمد سعيد أنور سلطان، "السلوك التنظيمي"، بدون طبعة، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص219.
- مدحت أبو النصر، "الأداء الإداري المتميز"، بدون طبعة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2008، ص 65.
- آمال بن سمشة، "الأداء البشري بالإدارة المحلية"، بدون طبعة، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2018، ص 65.
- عبد الباري إبراهيم درة، "تكنولوجيا الأداء في المنظمات"، بدون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الادارية، مصر، 2003، ص222.
- مروان مصطفى. (2017). أثر الرضا الوظيفي على الاداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي دراسة حالة ثانوية الامل بزدین.
- فيصوف، أحمد عبد ربه (2006). فن القيادة في الإسلام، مكتبة المنار: الزرقاء، الأردن.

المراجع الانجليزية

- Miller, A et Gregory, D, « strategic Managment », Mc Graw-Hill, co, new york, page 757
- ,New york ,« hand book of human resource management practice »,Armastring Michael page 468 ,2001 ,Houghton MIFFLIN company