

قضايا بحثية ٢

اعداد الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب برنامج دكتوراة الإدارة
الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)



التكليف الأول (تقييم الرسالة ومن ثم ذكر الأسباب التي أدت الى اختيار هذا الموضوع)

(لرسالة الماجستير المنشورة في موقع جامعة ميدأوشن ٢٠٢٢م

النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال

اعداد

خالد الدوسري وآخرون

[pdf النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال.](#)

الرابط



اولاً / تقييم الرسالة

اولاً / العنوان

العنوان واضح ومباشر ويحدد بدقة موضوع الدراسة
حيث يركّز على العلاقة بين النماذج القيادية وأداء الموظفين والعمال.

ثانياً / المقدمة

بدأت المقدمة بتوضيح أهمية القيادة كعنصر حاسم في توجيه جماعات العمل وتطوير المؤسسات مع التركيز على أن القائد الناجح لا يكتفي بإنجاز المهام بل يسعى لتفجير طاقات الموظفين وتحفيزهم نحو الإبداع والمساهمة.

ثالثاً / مشكلة الدراسة

تشير مشكلة الدراسة إلى أن نجاح المؤسسات وخاصة الجامعات يعتمد بدرجة كبيرة على فعالية القيادة الإدارية. وقد بينت أن استخدام أنماط قيادية غير مناسبة قد يؤدي إلى انخفاض كفاءة الأداء الوظيفي. وتسعى الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس: ما مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وما علاقته بالأنماط القيادية السائدة لدى القيادة الإدارية في الجامعات السعودية؟"

رابعاً / أهمية الدراسة

أشارت الدراسة إلى أن أهميتها تتبع من عدة جوانب أبرزها:

- ١- أهمية موضوع القيادة وتأثيرها على الأداء الوظيفي وهو مجال يشهد اهتماماً واسعاً.
- ٢- تسعى الدراسة إلى معالجة تأثير الأنماط القيادية على أداء الموظفين الإداريين بهدف تحسين كفاءتهم.
- ٣- تهدف إلى معرفة العلاقة بين الأنماط القيادية السائدة وأداء الموظفين في الجامعات السعودية الثلاث.
- ٤- تعتبر الدراسة مرجعاً علمياً مفيداً للطلبة الباحثين والمؤسسات التعليمية في تطوير القيادة.
- ٥- تُمكن من تشخيص نقاط القصور في الأداء الناتج عن سوء استخدام نمط قيادي معين.
- ٦- تُساعد على تحديد أفضل الأنماط القيادية المناسبة في بيئة العمل الجامعية.

خامساً / أهداف الدراسة

أولاً / الأهداف العلمية:

- ١- توظيف مبادئ البحث العلمي بشكل عملي.
- ٢- اكتساب خبرات ومهارات البحث العلمي لدى الباحثين.
- ٣- إزالة اللبس والغموض حول المفاهيم المرتبطة بالموضوع.

ثانياً / الأهداف العملية:

- ١- التعرف على واقع الممارسات القيادية في الجامعات السعودية الثلاث (الملك سعود، الملك عبدالعزيز، الإمام عبدالرحمن).
- ٢- التعرف على النمط القيادي السائد لدى القيادات الإدارية (عمداء، وكلاء، مديرو إدارات).
- ٣- تحليل مزايا وعيوب الأنماط القيادية المعمول بها في بيئة الجامعات.
- ٤- تحديد أفضل الأنماط القيادية المناسبة لطبيعة العمل الجامعي.
- ٥- معرفة مدى ملائمة الأنماط القيادية لبيئة العمل في الجامعات السعودية.
- ٦- تحليل المشاكل المرتبطة بسوء الممارسة القيادية في المهام الإدارية.
- ٧- الخروج بتوصيات علمية تساعد في تحسين الأداء من خلال تطوير أساليب القيادة.
- ٨- مقارنة نقاط القوة والضعف بين الأنماط القيادية وتحديد الأنسب لتطبيقه.
- ٩- تحديد أثر تطبيق النمط القيادي الأنسب على الأداء العام داخل الجامعات الثلاث.

سادساً / مفاهيم الدراسة

تضمن الفصل الخاص بمفاهيم الدراسة تعريفاً لعدد من المصطلحات الأساسية نعرض بعض منها فيما يلي:

الأداء الوظيفي: تنفيذ العاملين لمهامهم وفق مسؤولياتهم بما يحقق أهداف المنظمة.

النمط القيادي: أسلوب القائد في التعامل مع مرؤوسيه واتخاذ القرار.

القيادة الأوتوقراطية: نمط استبدادي يعتمد على الانفراد بالقرارات.

القيادة الديمقراطية: نمط تشاركي يُشارك المرؤوسين في صنع القرار.

القيادة الحرة (الفوضوية): غياب تدخل القائد وترك المرؤوسين يقررون بحرية.

القيادة: عملية التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة.

القيادة الإدارية: قدرة المدير على التأثير الإيجابي في مرؤوسيه داخل المؤسسة.

تطوير الأداء: عملية منظمة لتحسين أداء القيادات لتحقيق الفاعلية.

سابعاً / الدراسات السابقة

استعرضت الدراسة بحوثاً عربية وأجنبية حديثة شملت قطاعات تعليمية وأمنية وصحية مما أعطى خلفية شاملة وثرية للموضوع.

وقد اتفقت أغلب الدراسات على أن النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر فاعلية في تحسين الأداء إلا أن بعض الدراسات وجدت فروقاً دالة إحصائياً حسب الجنس أو البيئة وأخرى لم تجد فروقاً كبيرة.

أما يميز الدراسة الحالية هو تركيزها على ثلاث جامعات سعودية و دمجها بين التحليل النظري والتطبيقي و استهدافها القيادات الإدارية بشكل مباشر.

ثامناً / فرضيات الدراسة

تم تقسيم الفرضيات إلى:

فرضية الرئيسة متمثلة في (توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين الأنماط القيادية السائدة في الجامعات السعودية الثلاث وبين أداء الموظفين الإداريين العاملين بها) وكذلك عدد من الفرضيات الفرعية

ففروض الدراسة متكاملة وواضحة ومنظمة وتغطي العلاقة بين الأنماط القيادية (الديمقراطي و الأوتوقراطي و الفوضوي) وكفاءة الأداء الوظيفي. وهي قابلة للاختبار ميدانياً وتُظهر وعياً بحثياً ببناء العلاقة بين المتغيرات.

تاسعاً / نموذج الدراسة

نموذج الدراسة لم يُعرض كـ "رسم توضيحي ولكنه بُني ضمناً من خلال تحديد المتغيرات الرئيسية التالية:

المتغير المستقل:

الأنماط القيادية وتشمل: (النمط الديمقراطي النمط الأوتوقراطي النمط الفوضوي (الحر)

لمتغير التابع:

كفاءة الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات.

المتغيرات الوسيطة أو الضابطة:

الخصائص الديموغرافية (الجنس – السن – المؤهل – الخبرة – الدرجة الوظيفية).

عاشراً / منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لتحليل العلاقة بين الأنماط القيادية وكفاءة الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين.

وقد شمل مجتمع الدراسة القيادات الإدارية والموظفين الإداريين في ثلاث جامعات سعودية (جامعة الملك سعود بالرياض وجامعة الملك عبد العزيز بجدة وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالأحساء

استخدمت الدراسة عينة طبقية عشوائية من القيادات والموظفين الإداريين في العمدات المساندة بالجامعات الثلاث (لم يُذكر العدد الإجمالي للعينة بدقة في الجزء الظاهر). استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وتم تصميمها لقياس الأنماط القيادية ومستوى كفاءة الأداء الوظيفي.

الحادي عشر / مناقشة النتائج والتوصيات

اولاً / النتائج

أبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج هي كالتالي :

- ١- ان النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر استخدامًا وتأثيرًا إيجابيًا على أداء الموظفين
- ٢- ان النمط القيادي الحر (الفوضوي) جاء بدرجة ممارسة
- ٣- ان النمط القيادي الأوتوقراطي (الاستبدادي) جاء بدرجة ممارسة "ضعيفة"
- ٤- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين النمط الديمقراطي وكفاءة الأداء
- ٥- لم تظهر فروق دالة في تقييم العلاقة بين القيادة والأداء تعزى للخصائص الديموغرافية (الجنس - المؤهل - الرتبة)

ثانياً / التوصيات

أوصت الدراسة بالتالي:

١- تكريس النمط القيادي الديمقراطي داخل الإدارات الجامعية نظرًا لأثره الإيجابي في رفع مستوى الأداء

٢- إفساح المجال للمرؤوسين لإبداء آرائهم وتفويض بعض الصلاحيات من القادة لتحفيزهم والمشاركة

٣- ضرورة تحسين مهارات القيادات الإدارية من خلال التدريب على الأنماط القيادية الحديثة

٤- إعادة تقييم السياسات الإدارية القائمة على النمط الأوتوقراطي واستبدالها بأساليب أكثر تشاركية

٥- الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير نظم القيادة بالجامعات السعودية خاصة العمادات المساندة



ثانياً / الأسباب التي أدت الى اختيار الدراسة

١- وضوح الموضوع وأهميته

من حيث الوضوح

يتّسم موضوع البحث بوضوح كبير من حيث تحديد المفاهيم الأساسية حيث ركز على العلاقة بين الأنماط القيادية المختلفة (الأوتوقراطي - الديمقراطي - الفوضوي) وأثرها على الأداء الوظيفي للموظفين والعمال داخل المؤسسات التعليمية. كما أن (المشكلة وأهداف الدراسة وفروضها) صيغت بطريقة منهجية واضحة مما يُظهر قدرة الباحثين على تحديد نطاق الدراسة ومجالاتها بدقة.

١- وضوح الموضوع وأهميته

من حيث الأهمية

فإن البحث يكتسب أهميته من كونه يعالج قضية محورية في نجاح المؤسسات وهي ((القيادة)) ودورها في تحسين أداء العاملين وهو ما يُسهم في تطوير بيئة العمل وتحقيق أهداف الجامعات السعودية محل الدراسة.

كما توفر الدراسة مرجعية علمية وعملية يمكن الاستفادة منها في مجالات القيادة الإدارية، سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.

٢- ملائمة الموضوع لاهتمامات الباحث .

توافق موضوع البحث مع اهتمامات الباحث الشخصية والعلمية لرغبتي في التعمق في مجال القيادة الإدارية وأنماطها لما له من أثر واضح على تحسين اداءى واداء العاملين معى ولما لمستته وشاهدته وقد عانيت احياناً منه من بعض القيادات الادارية في مجال عملي وما يعانيه البعض او يكون سبب نجاح وتميز اخرين داخل المؤسسات وبالذات الحكومية منها. كما أن هذا الموضوع يعكس ميول الباحثين في مجال الإدارة والتنظيم ويساعدهم في تطوير مهاراتهم البحثية وفهم الواقع الإداري الذي يعيشونه أو يسعون للعمل فيه مما يضيفى على الدراسة بُعداً عملياً ونظرياً في آنٍ واحد.

٣- عرض الأسباب بشكل منطقي

- ١- أهمية موضوع القيادة وتأثيرها على الأداء الوظيفي
- ٢- القيادة الإدارية يكون لها تأثير مباشر وقوي على حياة الموظفين والعاملين
- ٣- مشاهدة ومعايشة عدد كثير من القيادات المختلفة التي تجيد القيادة الأوتوقراطية مع العاملين غير مهتمين بالنتائج او المخرجات
- ٤- ان النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر استخدامًا وتأثيرًا إيجابيًا على أداء الموظفين
- ٥- معاناتي شخصياً من بعض القيادات التي لا تملك ادنى مقومات القيادة
- ٦- ان القادة فن قبل ان تكون علم



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً جزيلاً

