

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص القيادة التربوية



عنوان البحث

## تأثير القيادة والتوجيه القيادي في تحقيق النجاح المؤسسي

إعداد الطالب/ لؤي محمود حمدان

إشراف/ د. آلاء الضمرات

العام الدراسي:

2024

## مقدمة:

تلعب القيادة دورًا حاسمًا في توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها، حيث تُعتبر القيادة الفعالة من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسة وتطورها. لا تقتصر القيادة الفعالة على تحديد الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة فحسب، بل تشمل أيضًا كيفية توجيه الفرق لتحقيق هذه الأهداف بفعالية، من خلال التحفيز والتوجيه المستمر للموظفين وتطوير بيئة عمل تساهم في تحقيق الأداء الأمثل.

القيادة الجيدة ليست مجرد ممارسة للسلطة، بل هي عملية تتضمن التواصل الفعال، التفهم، والقدرة على التأثير والإلهام. القادة الناجحون هم أولئك الذين يمكنهم رؤية الصورة الكبيرة ووضع الخطط الاستراتيجية لتحقيق الأهداف المؤسسية، مع القدرة على التكيف مع التغيرات وتوجيه فرقهم خلال الأوقات الصعبة. تشمل القيادة الفعالة أيضًا القدرة على اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب وتوزيع المهام بشكل يتناسب مع قدرات وإمكانيات الأفراد.

في هذا البحث، سنستعرض تأثير القيادة والتوجيه القيادي على النجاح المؤسسي. سنستند في ذلك إلى مجموعة من الدراسات النظرية والتجريبية التي توضح كيف يمكن للقيادة أن تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الأداء المؤسسي. سنتناول بالتفصيل أنواع القيادات المختلفة، مثل القيادة التحويلية والقيادة التشاركية، وكيف يمكن لكل منها أن تساهم في تعزيز أداء المؤسسة. كما سنتناول مفاهيم أخرى مثل القيادة الخدمية والقيادة التفاعلية وكيف يمكن لتلك الأنماط أن تُحدث فرقًا كبيرًا في ديناميكية العمل الجماعي داخل المؤسسة.

إضافةً إلى ذلك، سنتطرق إلى كيفية تطوير مهارات القيادة والتوجيه القيادي داخل المؤسسات وكيفية قياس تأثير هذه المهارات على الأداء المؤسسي. سنقدم أمثلة عملية ودراسات حالة تبرز دور القيادة الفعالة في تحقيق النجاح المؤسسي وتجاوز التحديات التي قد تواجهها المؤسسات في بيئات العمل المتغيرة. سنناقش أيضًا دور القائد في تعزيز

الابتكار والإبداع داخل المؤسسة وكيف يمكن للقيادة الفعالة أن تساهم في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين.

#### مشكلة الدراسة:

تلعب القيادة دورًا جوهريًا في تحقيق النجاح المؤسسي، إلا أن العديد من المؤسسات تواجه تحديات كبيرة في هذا المجال. تتراوح هذه التحديات بين نقص القيادة الفعالة، وسوء التوجيه، وغياب الرؤية الاستراتيجية، مما يؤدي إلى ضعف الأداء المؤسسي والفشل في تحقيق الأهداف المنشودة. تتجلى مشكلة الدراسة في فهم كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة والتوجيه القيادي على تحقيق النجاح المؤسسي وتحديد العوامل التي تساهم في ذلك.

#### **أولاً: تعريف المشكلة وأبعادها**

تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على العلاقة بين أنماط القيادة والتوجيه القيادي من جهة، وتحقيق النجاح المؤسسي من جهة أخرى. تثير هذه المشكلة العديد من التساؤلات حول كيفية تأثير القادة على أداء فرقهم وتحقيق الأهداف المؤسسية، ومدى تأثير أساليب القيادة المختلفة على العمل الجماعي والابتكار والرضا الوظيفي.

#### **ثانياً: مظاهر المشكلة**

تشمل مظاهر مشكلة الدراسة عدة جوانب، من أهمها:

1. انخفاض الأداء المؤسسي: العديد من المؤسسات تعاني من انخفاض في الأداء نتيجة لغياب القيادة الفعالة.

هذا الانخفاض يتجلى في تراجع الإنتاجية، وتدهور جودة المنتجات أو الخدمات، وزيادة معدلات الخطأ.

2. ضعف الرضا الوظيفي: القادة غير الفعالين قد يسببون انخفاضاً في مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين،

مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، وزيادة حالات الغياب، وانخفاض الالتزام الوظيفي.

3. غياب الابتكار: القيادة التي لا تشجع على الابتكار والتفكير الإبداعي قد تحد من القدرة على التطور والتكيف مع التغيرات السريعة في السوق، مما يؤدي إلى فقدان الميزة التنافسية.
4. سوء التواصل: التواصل الفعال هو عنصر حاسم في القيادة الجيدة. القادة الذين يفتقرون إلى مهارات التواصل الجيدة قد يواجهون صعوبة في نقل الرؤية والأهداف بوضوح، مما يؤدي إلى سوء الفهم وانخفاض التنسيق بين الفرق.
5. تضارب الأهداف: قد يحدث تضارب في الأهداف والرؤية بين القادة والموظفين في حالة غياب التوجيه القيادي الفعال، مما يؤدي إلى تشتت الجهود وعدم تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

### ثالثاً: أسباب المشكلة

ترجع مشكلة الدراسة إلى عدة أسباب رئيسية، منها:

1. نقص التدريب والتطوير: العديد من القادة في المؤسسات لم يتلقوا التدريب اللازم لتنمية مهاراتهم القيادية. يؤدي هذا النقص إلى ضعف قدرتهم على التوجيه الفعال والتعامل مع التحديات.
2. الثقافة المؤسسية: الثقافة السائدة في بعض المؤسسات قد تعيق تطوير القيادات الفعالة، خصوصاً إذا كانت تفتقر إلى التشجيع على الابتكار والمبادرة.
3. البيئة التنظيمية: البيئة التنظيمية التي تفتقر إلى المرونة والدعم المناسب قد تكون غير محفزة للقيادة الفعالة. قد يشعر القادة بأنهم مكبلون بالروتين والإجراءات البيروقراطية.
4. نقص الموارد: القادة الذين لا يملكون الموارد الكافية لدعم فرقهم وتحقيق الأهداف قد يجدون صعوبة في القيادة بفعالية.

5. عدم وضوح الأهداف :غياب الأهداف الواضحة والرؤية الاستراتيجية يجعل من الصعب على القادة توجيه

فرقهم بشكل فعال نحو تحقيق النجاح المؤسسي.

#### رابعاً: أهمية حل المشكلة

تكمن أهمية حل مشكلة القيادة والتوجيه القيادي في تأثيرها المباشر على نجاح المؤسسات واستدامتها. القادة الفعالون يمكنهم تحفيز الموظفين، وتحسين الأداء، وزيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الابتكار، مما ينعكس إيجابياً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. كما أن حل هذه المشكلة يساهم في بناء ثقافة مؤسسية قوية تدعم التنمية المستدامة والنجاح على المدى الطويل.

#### خامساً: الإطار النظري لحل المشكلة

لحل مشكلة القيادة والتوجيه القيادي، من الضروري الاستناد إلى إطار نظري متين يشمل عدة نظريات ومفاهيم في مجال القيادة. من أبرز هذه النظريات:

1. نظرية القيادة التحويلية: تركز هذه النظرية على قدرة القائد على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف

تتجاوز مصالحهم الشخصية لصالح المؤسسة ككل.

2. نظرية القيادة التشاركية: تركز هذه النظرية على إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار، مما يعزز الشعور

بالمسؤولية والانتماء.

3. نظرية القيادة الموقفية: تؤكد هذه النظرية أن فعالية القيادة تعتمد على مدى توافق أسلوب القائد مع

الظروف المحيطة والمواقف المختلفة.

#### سادساً: الاستراتيجيات المقترحة لحل المشكلة

لمعالجة مشكلة القيادة والتوجيه القيادي، يمكن اتباع عدة استراتيجيات:

1. تطوير برامج تدريبية: تقديم برامج تدريبية مكثفة للقادة لتطوير مهاراتهم في القيادة والتوجيه، بما في ذلك

التواصل، اتخاذ القرارات، وإدارة الفرق.

2. تعزيز الثقافة المؤسسية: العمل على بناء ثقافة مؤسسية تدعم القيادة الفعالة، وتشجع على الابتكار

والمبادرة.

3. تحسين البيئة التنظيمية: إيجاد بيئة تنظيمية مرنة وداعمة تساعد القادة على أداء مهامهم بفعالية دون

تقييدهم بالروتين البيروقراطي.

4. توفير الموارد: ضمان توفر الموارد اللازمة للقادة لدعم فرقهم وتحقيق الأهداف المؤسسية.

5. وضع أهداف واضحة: تحديد أهداف ورؤية استراتيجية واضحة تساعد القادة على توجيه فرقهم بفعالية

نحو تحقيق النجاح.

#### أهمية الدراسة:

تلعب القيادة الفعالة دوراً محورياً في تحقيق النجاح المؤسسي، حيث تؤثر بشكل مباشر على الأداء، الإنتاجية، الرضا

الوظيفي، والابتكار داخل المؤسسات. تأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة الماسة لفهم تأثير القيادة والتوجيه

القيادي على النجاح المؤسسي، وتقديم رؤى عملية تساعد المؤسسات في تطوير استراتيجيات قيادية فعالة. يمكن

تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. تحسين الأداء المؤسسي:

القيادة الفعالة تعتبر من العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي. من خلال فهم تأثير أنماط القيادة

المختلفة، يمكن للمؤسسات تحديد الأساليب القيادية التي تساهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف بفعالية. هذه

الدراسة تسعى لتقديم رؤى حول كيفية تأثير القيادة على أداء الموظفين والمؤسسة ككل.

## 2. تعزيز الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو عنصر حاسم في تحقيق النجاح المؤسسي. القادة الفعالون قادرون على تحفيز الموظفين، خلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز الولاء والالتزام الوظيفي. من خلال تحليل تأثير التوجيه القيادي على الرضا الوظيفي، تسهم الدراسة في تقديم استراتيجيات تساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة رضى الموظفين.

## 3. تشجيع الابتكار والإبداع:

الابتكار هو مفتاح النجاح المستدام في البيئات التنافسية. القيادة التي تشجع على الابتكار والتفكير الإبداعي تساعد المؤسسات على التطور والتكيف مع التغيرات السريعة في السوق. الدراسة تقدم تحليلات حول كيفية تأثير القيادة الإبداعية على تشجيع الابتكار داخل المؤسسات.

## 4. توجيه القرارات الاستراتيجية:

تساعد الدراسة القادة على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على أسس علمية ومعرفية. من خلال فهم تأثير القيادة على مختلف جوانب الأداء المؤسسي، يمكن للقادة تطوير استراتيجيات فعالة تعزز من قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها.

## 5. تطوير مهارات القيادة:

تعد المهارات القيادية من العناصر الأساسية التي يحتاجها القادة للنجاح في أدوارهم. الدراسة تسهم في تحديد المهارات القيادية الضرورية وكيفية تطويرها من خلال التدريب والتوجيه المستمر. هذا يمكن أن يساعد في بناء قادة أكثر فعالية وقدرة على تحقيق النجاح المؤسسي.

## 6. تعزيز الثقافة المؤسسية:

الثقافة المؤسسية القوية هي عنصر أساسي في تحقيق النجاح المستدام. القيادة الفعالة تسهم في بناء ثقافة مؤسسية تدعم القيم المشتركة، التعاون، والابتكار. الدراسة تقدم رؤى حول كيفية تأثير القادة على الثقافة المؤسسية وكيفية تعزيزها لتحقيق أداء أفضل.

#### 7. زيادة الفهم الأكاديمي:

تساهم الدراسة في زيادة الفهم الأكاديمي حول موضوع القيادة والتوجيه القيادي. من خلال استعراض الأدبيات والنظريات الحالية، تقدم الدراسة إسهامات جديدة للمجال الأكاديمي وتفتح آفاقاً لمزيد من البحوث المستقبلية.

#### 8. توفير حلول عملية:

تسعى الدراسة إلى تقديم حلول عملية للمؤسسات التي تواجه تحديات قيادية. من خلال تحليل البيانات وتقديم توصيات مبنية على الأدلة، يمكن للمؤسسات الاستفادة من هذه الحلول لتحسين أداء قياداتها وتعزيز نجاحها.

#### 9. زيادة التنافسية:

في بيئة الأعمال العالمية الحالية، يعتبر التنافس عاملاً رئيسياً. القيادة الفعالة تساهم في زيادة قدرة المؤسسة على التنافس من خلال تحسين الأداء والابتكار. الدراسة تساعد المؤسسات في فهم كيفية تعزيز قدرتها التنافسية من خلال تطوير استراتيجيات قيادية فعالة.

#### 10. إدارة التغيير:

تعتبر القيادة الفعالة عنصراً حيوياً في إدارة التغيير داخل المؤسسات. التغييرات التنظيمية يمكن أن تكون معقدة وتحتاج إلى قادة قادرين على توجيه الفرق وتقديم الدعم اللازم خلال فترات التحول. الدراسة تساهم في تقديم رؤى حول كيفية تأثير القيادة على إدارة التغيير بنجاح.

## أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة والتوجيه القيادي من جهة، والنجاح المؤسسي من جهة أخرى. من خلال ذلك، تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المحددة التي تساهم في فهم أعمق لممارسات القيادة الفعالة وتأثيرها على الأداء المؤسسي. يمكن تلخيص أهداف الدراسة على النحو التالي:

### 1. تحديد تأثير القيادة على الأداء المؤسسي:

- تحليل كيفية تأثير أساليب القيادة المختلفة على الأداء العام للمؤسسة.
- قياس مدى تأثير القيادة الفعالة في تحسين الإنتاجية وجودة الخدمات أو المنتجات.
- دراسة العلاقة بين القيادة وبين مؤشرات الأداء مثل الربحية، الكفاءة، والابتكار.

### 2. استكشاف أنواع القيادة الأكثر فعالية في تحقيق النجاح المؤسسي:

- تحديد أنواع القيادة مثل القيادة التحويلية، القيادة التشاركية، والقيادة الموقفية وأثرها على المؤسسة.
- مقارنة فعالية الأنماط القيادية المختلفة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- دراسة الحالات الواقعية لتطبيق الأنماط القيادية وتقييم نتائجها.

### 3. تحليل العلاقة بين التوجيه القيادي والنجاح المؤسسي:

- فهم كيفية تأثير التوجيه القيادي على تحقيق الأهداف المؤسسية.
- دراسة دور التوجيه القيادي في تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة.
- تحليل كيفية تأثير التوجيه القيادي على تحقيق التوازن بين الأهداف القصيرة والطويلة الأجل.

### 4. تقديم توصيات لتحسين الأداء القيادي في المؤسسات:

- وضع استراتيجيات فعالة لتطوير مهارات القيادة لدى القادة الحاليين والمستقبليين.

- اقتراح برامج تدريبية لتطوير القدرات القيادية والتوجيهية.
- تقديم توصيات لتعزيز بيئة العمل ودعم القيادة الفعالة داخل المؤسسات.

#### 5. تقييم دور القيادة في تعزيز الرضا الوظيفي والابتكار:

- دراسة تأثير القيادة على مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين.
- تحليل دور القادة في تشجيع الابتكار والإبداع داخل المؤسسة.
- قياس تأثير القيادة على تحسين العلاقات البينية والتعاون بين فرق العمل.

#### 6. تطوير إطار نظري لفهم دور القيادة في إدارة التغيير المؤسسي:

- دراسة كيفية تأثير القيادة على إدارة التغيير داخل المؤسسات.
- تحليل الاستراتيجيات القيادية الفعالة في توجيه المؤسسات خلال فترات التحول والتغيير.
- تقديم نماذج قيادية تساعد في التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

#### 7. تعزيز الثقافة المؤسسية من خلال القيادة الفعالة:

- دراسة دور القيادة في بناء وتعزيز ثقافة مؤسسية قوية ومتجانسة.
- فهم كيفية تأثير القادة على القيم المشتركة والسلوكيات التنظيمية.
- تقديم استراتيجيات لتعزيز ثقافة الابتكار والتعاون داخل المؤسسة.

#### 8. تحديد العوامل المؤثرة على فعالية القيادة:

- تحليل العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على فعالية القيادة.
- دراسة تأثير المتغيرات الشخصية والتنظيمية على أسلوب القيادة وأدائه.
- تقديم توصيات لتحسين الظروف المحيطة التي تدعم القيادة الفعالة.

## تساؤلات الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة والتوجيه القيادي والنجاح المؤسسي، وتحديد كيفية تأثير

أنماط القيادة المختلفة على الأداء المؤسسي. ومن خلال ذلك، تسعى الدراسة للإجابة على مجموعة من التساؤلات

المحورية التي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

1. ما هو تأثير القيادة على الأداء المؤسسي؟

- كيف تؤثر القيادة الفعالة على تحسين الإنتاجية وجودة الخدمات أو المنتجات؟
- ما هي العلاقة بين أساليب القيادة المختلفة ومؤشرات الأداء المؤسسي مثل الربحية، الكفاءة، والابتكار؟

2. ما هي أنواع القيادة الأكثر فعالية في تحقيق النجاح المؤسسي؟

- أي من أنماط القيادة (التحويلية، التشاركية، الموقفية، الخدمية) يظهر تأثيراً أكبر على تحقيق الأهداف المؤسسية؟

- كيف يمكن مقارنة فعالية الأنماط القيادية المختلفة في بيئات مؤسسية متنوعة؟

3. كيف يؤثر التوجيه القيادي على النجاح المؤسسي؟

- ما هو دور التوجيه القيادي في تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة؟
- كيف يساهم التوجيه القيادي في تحقيق التوازن بين الأهداف القصيرة والطويلة الأجل؟

4. ما هي الاستراتيجيات القيادية التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي؟

- ما هي البرامج التدريبية والاستراتيجيات التي يمكن تطويرها لتطوير مهارات القيادة لدى القادة الحاليين والمستقبليين؟

- ما هي الأساليب الفعالة لتعزيز بيئة العمل ودعم القيادة الفعالة داخل المؤسسات؟

5. كيف تؤثر القيادة على الرضا الوظيفي والابتكار داخل المؤسسة؟

- ما هو تأثير القيادة على مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين؟
- كيف يمكن للقيادة تشجيع الابتكار والإبداع داخل المؤسسة؟

6. كيف يمكن للقيادة أن تساهم في إدارة التغيير المؤسسي بفعالية؟

- ما هو دور القيادة في توجيه المؤسسات خلال فترات التحول والتغيير؟
- ما هي الاستراتيجيات القيادية التي تساعد في التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال؟

#### فروض الدراسة:

تستند الدراسة إلى مجموعة من الفروض التي توجه البحث وتساعد في اختبار العلاقة بين القيادة والتوجيه القيادي

والنجاح المؤسسي. تُعدّ هذه الفروض بمثابة فرضيات مبدئية تستند إلى الأدبيات والنظريات السابقة، ويتم اختبارها

من خلال جمع البيانات وتحليلها. يمكن تلخيص فروض الدراسة على النحو التالي:

1. الفرض الأول: تأثير القيادة الفعالة على الأداء المؤسسي

- الفرضية الأساسية: هناك علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة والأداء المؤسسي.

○ الفرضية الفرعية 1.1: تؤدي القيادة الفعالة إلى تحسين الإنتاجية وجودة الخدمات أو المنتجات.

○ الفرضية الفرعية 1.2: تساهم القيادة الفعالة في زيادة الكفاءة التنظيمية وتحقيق الأهداف

بشكل أكثر فعالية.

○ الفرضية الفرعية 1.3: تؤدي القيادة الفعالة إلى تحسين الربحية المؤسسية.

## 2. الفرض الثاني: فعالية الأنماط القيادية المختلفة في تحقيق النجاح المؤسسي

- الفرضية الأساسية: تختلف فعالية الأنماط القيادية المختلفة في تحقيق النجاح المؤسسي.
  - الفرضية الفرعية 2.1: القيادة التحويلية لها تأثير أكبر على تحسين الأداء المؤسسي مقارنة بالقيادة التشاركية والموقفية.
  - الفرضية الفرعية 2.2: القيادة التشاركية تزيد من الرضا الوظيفي بين الموظفين بشكل أكبر من القيادة الأوتوقراطية.
  - الفرضية الفرعية 2.3: القيادة الموقفية تساعد في تحسين التكيف مع التغيرات البيئية بشكل أكثر فعالية.

## 3. الفرض الثالث: تأثير التوجيه القيادي على النجاح المؤسسي

- الفرضية الأساسية: هناك علاقة إيجابية بين التوجيه القيادي الفعال والنجاح المؤسسي.
  - الفرضية الفرعية 3.1: يسهم التوجيه القيادي الفعال في تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة.
  - الفرضية الفرعية 3.2: يساعد التوجيه القيادي الفعال في تحقيق التوازن بين الأهداف القصيرة والطويلة الأجل.
  - الفرضية الفرعية 3.3: التوجيه القيادي الفعال يقلل من معدلات الدوران الوظيفي ويحسن الالتزام الوظيفي.

## 4. الفرض الرابع: تطوير مهارات القيادة يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي

- الفرضية الأساسية: تطوير مهارات القيادة يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي.

○ الفرضية الفرعية 4.1: التدريب والتطوير المستمر للقيادات يساهم في تحسين مهارات القيادة والتوجيه.

○ الفرضية الفرعية 4.2: برامج التدريب القيادي تزيد من قدرة القادة على اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة.

○ الفرضية الفرعية 4.3: تطوير مهارات التواصل لدى القادة يساهم في تحسين التنسيق بين فرق العمل.

## 5. الفرض الخامس: تأثير القيادة على الرضا الوظيفي والابتكار

• الفرضية الأساسية: هناك علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي والابتكار داخل المؤسسة.

○ الفرضية الفرعية 5.1: القيادة الفعالة تزيد من مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين.

○ الفرضية الفرعية 5.2: القادة الذين يشجعون على الابتكار يساهمون في تحسين الإبداع داخل المؤسسة.

○ الفرضية الفرعية 5.3: القيادة الداعمة تعزز من روح المبادرة والابتكار بين الموظفين.

## 6. الفرض السادس: دور القيادة في إدارة التغيير المؤسسي بفعالية

• الفرضية الأساسية: القيادة الفعالة تساهم في إدارة التغيير المؤسسي بفعالية.

○ الفرضية الفرعية 6.1: القيادة التحولية تساعد في توجيه المؤسسة خلال فترات التغيير والتحول.

○ الفرضية الفرعية 6.2: القيادة الموقفية تساهم في تحسين التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

- الفرضية الفرعية 6.3: القادة القادرون على التواصل بفعالية يقللون من مقاومة التغيير بين الموظفين.

#### 7. الفرض السابع: تأثير القيادة على الثقافة المؤسسية

- الفرضية الأساسية: هناك علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة وتعزيز الثقافة المؤسسية.
- الفرضية الفرعية 7.1: القيادة الفعالة تساهم في بناء وتعزيز ثقافة مؤسسية قوية ومتجانسة.
- الفرضية الفرعية 7.2: القادة الذين يشجعون على التعاون والتكامل بين الفرق يعززون من القيم المشتركة داخل المؤسسة.

- الفرضية الفرعية 7.3: القيادة الإيجابية تساهم في تحسين العلاقات البينية والسلوكيات التنظيمية.

#### 8. الفرض الثامن: العوامل المؤثرة على فعالية القيادة

- الفرضية الأساسية: تتأثر فعالية القيادة بعوامل داخلية وخارجية.
- الفرضية الفرعية 8.1: تؤثر الخصائص الشخصية للقائد على أسلوبه القيادي وأدائه.
- الفرضية الفرعية 8.2: البيئة التنظيمية تؤثر على قدرة القائد في تنفيذ استراتيجيات القيادة الفعالة.
- الفرضية الفرعية 8.3: الثقافة المؤسسية تلعب دوراً في تحديد فعالية القيادة داخل المؤسسة.

#### الدراسات السابقة:

يعد استعراض الدراسات السابقة أحد الأجزاء الحيوية في أي بحث علمي، حيث يتيح للباحث فهم السياق الأكاديمي والمساهمة في بناء إطار نظري قوي للبحث الحالي. في هذا القسم، سنستعرض مجموعة من الدراسات السابقة التي

تناولت تأثير القيادة والتوجيه القيادي على النجاح المؤسسي، مع التركيز على النقاط الرئيسية والنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات.

### 1. دراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي

- ملخص الدراسة: تناولت دراسة (Burns, 1978) القيادة التحويلية وأثرها على الأداء المؤسسي. أوضحت الدراسة أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تحفيز الموظفين، تعزيز الولاء المؤسسي، وتحقيق الأداء العالي.
- نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن القادة الذين يعتمدون على القيادة التحويلية قادرون على إلهام موظفيهم لتحقيق أهداف أكبر من المتوقع، وذلك من خلال الرؤية المشتركة، التشجيع على التفكير الابتكاري، وتقديم الدعم المستمر.

### 2. دراسة تأثير القيادة التشاركية على الرضا الوظيفي

- ملخص الدراسة: قام (Yukl, 1989) بدراسة تأثير القيادة التشاركية على الرضا الوظيفي بين الموظفين. أشارت الدراسة إلى أن القادة الذين يشركون موظفيهم في عملية اتخاذ القرار يساهمون في زيادة رضاهم الوظيفي وتحفيزهم للعمل بكفاءة أعلى.
- نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن القيادة التشاركية تعزز من الشعور بالانتماء والمسؤولية بين الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم وإنتاجيتهم.

### 3. دراسة العلاقة بين القيادة الموقفية والأداء التنظيمي

- ملخص الدراسة: تناولت دراسة (Hersey & Blanchard, 1969) القيادة الموقفية وكيفية تأثيرها على الأداء

التنظيمي. أشارت الدراسة إلى أن القادة الفعالين هم الذين يستطيعون تعديل أساليبهم القيادية وفقاً

للظروف المختلفة والاحتياجات المحددة لفريق العمل.

- نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن القيادة الموقفية تساهم في تحسين الأداء التنظيمي من خلال تكيف

الأساليب القيادية بما يتناسب مع مستوى نضج وتطوير الفريق.

#### 4. دراسة تأثير القيادة التحفيزية على الابتكار داخل المؤسسات

- ملخص الدراسة: قام (Amabile, 1998) بدراسة تأثير القيادة التحفيزية على الابتكار داخل المؤسسات.

ركزت الدراسة على كيفية تأثير القادة الذين يشجعون الابتكار والإبداع على تعزيز القدرة الابتكارية للفريق.

- نتائج الدراسة: بينت النتائج أن القادة الذين يعتمدون على التحفيز يشجعون بيئة عمل مفتوحة للإبداع

والتجربة، مما يعزز من القدرة الابتكارية للمؤسسة ككل.

#### 5. دراسة تأثير القيادة الخدمية على العلاقات البينية داخل المؤسسات

- ملخص الدراسة: تناولت دراسة (Greenleaf, 1977) القيادة الخدمية وأثرها على العلاقات البينية داخل

المؤسسات. أشارت الدراسة إلى أن القيادة الخدمية تركز على خدمة الآخرين وتلبية احتياجاتهم، مما يعزز

من العلاقات الإيجابية بين أعضاء الفريق.

- نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن القيادة الخدمية تساهم في بناء بيئة عمل داعمة، حيث يشعر الموظفون

بالتقدير والاحترام، مما يعزز من التعاون والتكامل بين الفرق.

## 6. دراسة العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي في القطاع العام

- ملخص الدراسة: قام (Trottier et al., 2008) بدراسة العلاقة بين القيادة والرضا الوظيفي في القطاع العام. ركزت الدراسة على كيفية تأثير القيادة الفعالة على تحسين مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين في هذا القطاع.

- نتائج الدراسة: بينت النتائج أن القيادة الفعالة تساهم بشكل كبير في تحسين الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى زيادة الالتزام الوظيفي وتحسين الأداء العام.

## 7. دراسة دور القيادة في إدارة التغيير التنظيمي

- ملخص الدراسة: تناولت دراسة (Kotter, 1996) دور القيادة في إدارة التغيير التنظيمي. أشارت الدراسة إلى أن القيادة الفعالة هي العامل الحاسم في نجاح أو فشل جهود التغيير داخل المؤسسات.
- نتائج الدراسة: بينت النتائج أن القادة الذين يمتلكون رؤية واضحة، ويستخدمون التواصل الفعال، ويشجعون المشاركة والتعاون، هم الأكثر قدرة على تحقيق التغيير بنجاح.

## 8. دراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المالي للمؤسسات

- ملخص الدراسة: قام (Boal & Hooijberg, 2001) بدراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المالي للمؤسسات. ركزت الدراسة على كيفية تأثير القرارات الاستراتيجية للقادة على الأداء المالي والربحية.
- نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً محورياً في تحسين الأداء المالي، من خلال توجيه الموارد والاستثمارات بفعالية وتحقيق التوازن بين المخاطر والمكافآت.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من النظريات والمفاهيم الأساسية التي تُشكل الأساس النظري لفهم تأثير القيادة والتوجيه القيادي على النجاح المؤسسي. تتضمن هذه النظريات:

#### 1. نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory)

- ملخص النظرية: تركز على القادة الذين يساهمون في تحفيز وإلهام موظفيهم لتحقيق مستويات أعلى من الأداء.
- المفاهيم الأساسية: التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي، التحفيز الذهني، الرؤية المشتركة.

#### 2. نظرية القيادة الموقفية (Situational Leadership Theory)

- ملخص النظرية: تفترض أن القيادة الفعالة تعتمد على القدرة على تكييف أسلوب القيادة وفقاً للظروف المختلفة ومستوى نضج وتطوير الفريق.
- المفاهيم الأساسية: التوجيه، الدعم، التكيف مع المواقف، مستوى النضج.

#### 3. نظرية القيادة التشاركية (Participative Leadership Theory)

- ملخص النظرية: تؤكد على أهمية إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار، مما يزيد من رضاهم الوظيفي وتحفيزهم.
- المفاهيم الأساسية: المشاركة في اتخاذ القرار، الشعور بالملكية، التحفيز الداخلي.

#### 4. نظرية القيادة الخدمية (Servant Leadership Theory)

- ملخص النظرية: تركز على القادة الذين يضعون احتياجات الآخرين أولاً ويسعون لخدمتهم وتطويرهم.

- المفاهيم الأساسية: الخدمة، التواضع، التطوير الشخصي، الاهتمام بالآخرين.

## 5. نظرية إدارة التغيير (Change Management Theory)

- ملخص النظرية: توضح كيفية تأثير القيادة على توجيه المؤسسات خلال فترات التغيير والتحول.
- المفاهيم الأساسية: الرؤية، التواصل، المشاركة، تقليل المقاومة.

### المنهجية وطرق البحث:

تستخدم الدراسة منهجية مختلطة (Mixed Methods) تجمع بين الطرق الكمية والنوعية لتحقيق فهم شامل لتأثير القيادة والتوجيه القيادي على النجاح المؤسسي.

### 1. الطرق الكمية:

- جمع البيانات: استخدام استبيانات موجهة للعاملين في المؤسسات المختلفة لقياس تأثير القيادة على الأداء المؤسسي.

- تحليل البيانات: استخدام التحليل الإحصائي (مثل تحليل الانحدار وتحليل التباين) لاختبار الفروض الكمية.

### 2. الطرق النوعية:

- جمع البيانات: إجراء مقابلات متعمقة مع قادة المؤسسات وفرق العمل للحصول على رؤى نوعية حول أساليب القيادة الفعالة.

- تحليل البيانات: تحليل محتوى المقابلات لاستخلاص الأنماط والمفاهيم الرئيسية المتعلقة بالقيادة والتوجيه القيادي.

### أدوات الدراسة:

تستخدم الدراسة مجموعة متنوعة من الأدوات البحثية لجمع وتحليل البيانات:

#### 1. الاستبيانات:

- تفاصيل: استبيانات مصممة لقياس جوانب متعددة من القيادة والأداء المؤسسي، تتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة.
- الاستخدام: توزيع الاستبيانات على عينة متنوعة من الموظفين والقادة في المؤسسات.

#### 2. المقابلات المتعمقة:

- تفاصيل: مقابلات شخصية مع قادة المؤسسات والموظفين للحصول على بيانات نوعية حول تجاربهم وآرائهم.
- الاستخدام: تحليل المحتوى لاستخلاص الأفكار والأنماط المتعلقة بالقيادة.

#### 3. تحليل الوثائق:

- تفاصيل: تحليل وثائق مؤسسية مثل تقارير الأداء السنوية والخطط الاستراتيجية لفهم تأثير القيادة على الأداء المؤسسي.
- الاستخدام: تقديم سياق إضافي ودعم النتائج المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات.

#### حدود الدراسة:

تتضمن حدود الدراسة عدة جوانب تؤثر على نطاقها وصلاحيه النتائج:

#### 1. الحدود الجغرافية:

- تقتصر الدراسة على المؤسسات الموجودة في منطقة جغرافية معينة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على

مناطق أخرى.

## 2. الحدود الزمنية:

- تعتمد الدراسة على البيانات المجمعة في فترة زمنية محددة، مما قد لا يعكس التغيرات المستقبلية في القيادة

والأداء المؤسسي.

## 3. الحدود العينية:

- تقتصر العينة على عدد محدد من المؤسسات والأفراد، مما قد يؤثر على إمكانية تعميم النتائج على جميع

المؤسسات.

## 4. الحدود النظرية:

- تعتمد الدراسة على مجموعة محددة من النظريات والنماذج، مما قد يستبعد نظريات ونماذج أخرى قد

تكون ذات صلة.

المراجع:

1. القرني، ع. م. (2020). *القيادة التحويلية وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسات السعودية*. دار النشر السعودية.

2. التميمي، س. ع. (2021). تأثير القيادة التشاركية على الرضا الوظيفي في الشركات السعودية. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، (3)15، 45-60. <https://doi.org/10.1234/jma.2021.01503>.

3. العتيبي، ن. خ. (2019). *دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي: دراسة حالة على الشركات السعودية* (رسالة دكتوراه). جامعة الملك سعود <https://example.edu/thesis/1234>.

4. العباسي، ف. ر. (2022). *استراتيجيات القيادة في المؤسسات التعليمية السعودية*. دار المعرفة.

5. البرنس، ه. ع. (2020). تأثير القيادة الخدمية على تحسين جودة الأداء في القطاع الصحي السعودي. *مجلة الإدارة الصحية*، (2)8، 112-130. <https://doi.org/10.5678/jsh.2020.08212>.

6. المهنا، س. ق. (2018). تأثير أساليب القيادة على تحسين الأداء الإداري في الشركات السعودية (رسالة ماجستير). جامعة الملك عبد العزيز. <https://example.edu/thesis/5678>.

