

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير القيادة الإدارية على الأداء المؤسسي.

أسم الطالب

مرام محمد بادبيان

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول 2025

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات 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
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يعد علم إدارة من اكبر مجالات العلوم الإدارية التي شهدت اهتماما بالغ وتحولا كبيرا من حيث المفاهيم والتطبيقات، والقيادة تشكل محورا هاما ترتكز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء ، وفي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية في عصر التقدم التكنولوجي المتسارع الذي نتج عنه حالات عدم التأكد المستمر في شتى المجالات، وهي كلها أمور تستدعي مواصلة البحث والاستمرار في إحداث التغيير والتطوير ، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة واعية، بهدف تحديد ابرز المشاكل التي تعترض المؤسسات وتقديم الحلول لها من أجل تحقيق أهدافها وأهداف المتعاملين معها، وتستمد القيادة الإدارية أهميتها من قدرتها على الاستغلال الأمثل لمقومات المؤسسة ومواردها في رفع الأداء وذلك من خلال استخدام أنماط قيادية فعالة داخل المؤسسة.

ذلك أن أي رفع لأداء العاملين يعد من أهم محددات النجاح لأي مؤسسة مهما كان نوع نشاطها، كما تعد دراسة السلوك الإنساني ومحاولة تحديد أبرز العوامل المؤثرة فيه من بين أهم المتغيرات التي نضمن نجاح القائد الإداري في مهمته، فهي تبين له طريقة التعامل مع كل فرد وفق ما يتلاءم مع طبيعته ووفق كل ظرف يوجد فيه، وتبرز له مواطن الخلل والضعف في قراراته وتوجيهاته .

والقيادة في آخر المطاف تقاس بنتائجها وهي احد الأمرين إما أن تكون قيادة رديئة تهدر الموارد وتعطل المصالح وتضيع الكفاءات وتخزل الأهداف حتى لا يبقى من الأهداف إلا ما يحقق المصالح الشخصية للقائد الفاشل، وإما أن تكون قيادة ناجحة-ممثلة لصورة القائد الناجح- تستثمر في الموارد وتنمي الكفاءات و تحقق أعلى مستوى من الكفاءة في أداء الأفراد للعمل كفريق واحد في سبيل ضمان الاستمرارية والبقاء للمؤسسة ، وذلك في ظل منافسة حادة وفي بيئة يعد فيها الثابت الوحيد هو التغيير

1.2. مشكلة الدراسة

تتبع مشكلة البحث من أن العديد من المؤسسات تعاني من ضعف في أنماط القيادة المتبعة، مما يؤدي إلى إهدار الموارد وتعطيل الكفاءات وإرباك العمل الجماعي، كما أن السلوك الإنساني للعاملين بما يحمله من دوافع وحوافز وعوامل نفسية يمثل تحديًا كبيرًا أمام القائد الإداري الذي يسعى إلى تحقيق الانسجام والتكامل داخل فرق العمل، تشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية و الفجوات التطبيقية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

لا يزال الجدل قائمًا حول العلاقة الدقيقة بين أنماط القيادة المختلفة (كالقيادة التحويلية أو التشاركية) وبين الأداء المؤسسي في سياقات متنوعة : لا يزال الجدل قائمًا في الأدبيات حول العلاقة الدقيقة بين أنماط القيادة المختلفة، كالقيادة التحويلية أو التشاركية، وبين الأداء المؤسسي في بيئات متنوعة. ويعود هذا الجدل إلى تباين النتائج البحثية الناتجة عن اختلاف السياقات الثقافية والتنظيمية والقطاعية التي تجري فيها الدراسات. هذا الغموض يحدّ من قدرة صناع القرار على تبني أسلوب القيادة الأمثل الذي يتلاءم مع طبيعة مؤسساتهم

توجد ندرة نسبية في الأبحاث العربية التي تناولت بشكل تحليلي منهجي كيف تؤثر القيادة الإدارية على عناصر الأداء المؤسسي (مثل جودة العمل، رضا العاملين، الالتزام التنظيمي) : تظهر ندرة نسبية في الأبحاث العربية التي عالجت بصورة تحليلية منهجية التأثير الفعلي للقيادة الإدارية على عناصر محددة للأداء المؤسسي، مثل جودة العمل، ورضا العاملين، والالتزام التنظيمي. حيث تكفي بعض الدراسات بوصف أنماط القيادة السائدة دون الغوص في تفسير كيفية تأثيرها على جوانب الأداء المؤسسي الحيوية، مما يترك فراغًا معرفيًا في البيئة العربية

تفتقر الدراسات الحالية إلى نماذج نظرية شاملة توضح آليات تأثير القيادة على جميع مستويات الأداء المؤسسي وليس فقط المستوى الفردي أو الوظيفي : تفتقر الأدبيات الحالية إلى نماذج نظرية شاملة قادرة على تفسير آليات تأثير القيادة على جميع مستويات الأداء المؤسسي؛ إذ يركز كثير من الدراسات على المستوى

الفردى أو الوظيفى دون الأخذ بعين الاعتبار التفاعلات المعقدة بين مستويات الأداء المختلفة داخل المؤسسة، كالفرق والوحدات والإدارة العليا .

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقى

تعانى المؤسسات من ضعف التطبيق الفعلى للممارسات القيادية رغم توفر النظريات، بسبب غياب برامج تأهيل القادة الإداريين وتطوير مهاراتهم القيادية: تعاني العديد من المؤسسات من ضعف التطبيق الفعلى للممارسات القيادية على الرغم من توافر النظريات والنماذج الإدارية الحديثة، ويُعزى ذلك أساسًا إلى غياب برامج متخصصة لتأهيل القادة الإداريين وتطوير مهاراتهم القيادية على نحو منهجى ومستمر. هذا القصور فى تنمية الكفاءات القيادية ينعكس سلبيًا على فعالية القرارات وسلوكيات القادة داخل بيئة العمل

لا توجد آليات واضحة لتقييم فعالية القيادة الإدارية داخل المؤسسات بشكل دورى ومنهجى: تفتقر الكثير من المؤسسات إلى آليات واضحة ومنتظمة لتقييم فعالية القيادة الإدارية، إذ لا يتم تقييم أداء القادة الإداريين بشكل دورى وفق معايير منهجية دقيقة. غياب مثل هذه الآليات يحرم المؤسسات من القدرة على رصد جوانب القوة والضعف فى سلوك القادة، ومن ثم تطوير خطط التحسين المناسبة لدعم جودة الأداء المؤسسى

تواجه بعض المؤسسات صعوبة فى مواءمة أساليب القيادة مع طبيعة فرق العمل وثقافة المؤسسة، مما يؤدى إلى ضعف الأداء الجماعى: تواجه بعض المؤسسات صعوبة فى مواءمة أساليب القيادة مع طبيعة فرق العمل وثقافة المؤسسة السائدة، ما يؤدى إلى عدم انسجام الفرق وضعف التنسيق والتعاون بينها، الأمر الذى ينعكس سلبيًا على مستوى الأداء الجماعى ويحدّ من تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية

ما مدى تأثير القيادة الإدارية بأنماطها المختلفة على الأداء المؤسسى فى ضوء التحديات المعاصرة التى تواجه المؤسسات؟

1.3. أهمية الدراسة

القيادة الإدارية قوة دافعة للنجاح ، القيادة الإدارية ليست مجرد وظيفة بل هي مهارة تتطلب التوازن بين الرؤية العملية والإبداع في التنفيذ. من خلال تطبيق الأساليب الفعالة ومعالجة التحديات يمكن للقادة تحقيق نجاحات مستدامة. و تمثل القيادة الإدارية القدرة على **التوجيه والإلهام** للفرق داخل المنظمة لتحقيق أهداف معينة. تشمل القيادة الإدارية التخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة لضمان سير العمل بكفاءة.

1.3.1. على المستوى النظري:

- تعد القيادة الإدارية من الركائز الجوهرية للنظريات الإدارية الحديثة، إذ تُبرز دور القائد في التأثير على سلوك الأفراد وتوجيه جهودهم لتحقيق الأهداف المشتركة. كما تسهم الدراسات النظرية في توضيح العلاقة بين أنماط القيادة وبين الأداء المؤسسي، من خلال بناء نماذج علمية تشرح كيف يمكن للقائد أن يستثمر قدرات الأفراد ويوجهها بكفاءة، ويخلق بيئة عمل داعمة تقوم على الثقة والتحفيز والتمكين. ومن هنا تزداد الأهمية النظرية للقيادة الإدارية كأداة لفهم ديناميكيات فرق العمل وآليات التفاعل داخل المؤسسة، بما يساعد الباحثين والممارسين على تطوير أساليب إدارية أكثر فعالية في مواجهة التعقيدات التنظيمية والبيئية.
- توضح القيادة الإدارية العلاقة الجوهرية بين القائد وسلوك العاملين داخل المؤسسة، مما يمكن مديري المشاريع من فهم الكيفية التي تؤثر بها تصرفات القائد على التزام أفراد الفريق وتحفيزهم، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على جودة القرارات الإدارية أثناء تنفيذ المشروع. كما تساعد نتائج هذه الدراسة في بناء نماذج ونظريات توضح آليات توجيه الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف المحددة للمشروع بكفاءة، من خلال إبراز أثر أنماط القيادة المختلفة في رفع مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز، بما يعزز الاستقرار النفسي والمهني للعاملين داخل فرق العمل. ومن التطبيقات المتوقعة للبحث تطوير برامج تدريبية وإرشادية لمديري المشاريع تركز على أساليب القيادة الأكثر فعالية لزيادة تلاحم الفرق ورفع قدرتها على التكيف مع ضغوط العمل. كذلك يسهم البحث في فهم ديناميكيات فرق العمل والتفاعلات التنظيمية داخل المشاريع، وهو ما يدعم صنع القرارات التشاركية ويعزز التعاون ويقلل النزاعات المحتملة. وتكمن الفوائد والتأثيرات الرئيسية في تحسين جودة المخرجات وتقليل نسب الإخفاق في المشاريع، إضافة إلى تقديم إطار علمي متكامل لتحليل فعالية القائد في بيئات العمل المعقدة والمتغيرة. ويعد هذا البحث ذا أهمية بالغة لمعالجة التحديات الراهنة التي يواجهها مديرو المشاريع، خصوصاً فيما يتعلق

بقيادة فرق متنوعة ثقافيًا ومهنيًا وتحفيزها لتحقيق الأداء الأمثل في ظل ظروف غير مستقرة وسريعة التغير.

- تكتسب القيادة الإدارية أهمية نظرية كبيرة باعتبارها محورًا أساسيًا في الفكر الإداري الحديث، حيث توضح النظريات القيادية العلاقة الوثيقة بين القائد وسلوك الأفراد داخل المؤسسة، وتبرز دور القائد في تحفيز العاملين وإشباع حاجاتهم وتحقيق الرضا الوظيفي بما يسهم في رفع مستوى الأداء. كما تساهم دراسة القيادة من منظور نظري في بناء نماذج وأطر علمية تفسر كيفية توجيه الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف بكفاءة، وتحدد العوامل المؤثرة في نجاح القائد الإداري ضمن بيئات عمل معقدة ومتغيرة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تسهم القيادة الإدارية الفعالة في تحسين التنسيق بين الأنشطة والمهام داخل المؤسسة، الأمر الذي يمكن مديري المشاريع من اتخاذ قرارات دقيقة توزع الموارد بشكل منظم وتضمن ترابط الجهود لتحقيق الأهداف. كما تساعد في تحفيز العاملين على الإبداع والالتزام بأهداف العمل، بما يرفع من مستوى المشاركة الإيجابية ويقلل من مقاومة التغيير داخل فرق المشروع. وتدعم نتائج هذه الدراسة كذلك رفع كفاءة استغلال الموارد البشرية والمادية، من خلال توجيهها توجيهًا يتسم بالمرونة والوعي بالاحتياجات التشغيلية للمشروع. ومن التطبيقات المحتملة للبحث تصميم برامج قيادية وتدريبية تركز على تعزيز العمل الجماعي وتقوية روح الفريق بين أعضاء المشروع، بما يعزز قدرتهم على تجاوز التحديات وتحقيق معدلات أداء عالية. كما تبرز أهمية البحث في تمكين المؤسسات من التكيف مع الأزمات والتغيرات البيئية التي قد تؤثر على مسار المشاريع، من خلال إعداد قيادات قادرة على الاستجابة السريعة واتخاذ قرارات مرنة ومدروسة. وتتمثل الفوائد والتأثيرات الأهم لهذا البحث في تحقيق استدامة الأداء المؤسسي وزيادة القدرة التنافسية على المدى الطويل، حيث يُقدّم إطارًا علميًا عمليًا يساعد مديري المشاريع على مواجهة التحديات المرتبطة بإدارة فرق متعددة الخبرات والثقافات في بيئات ديناميكية متقلبة.

- فإن القيادة الإدارية تمثل أداة عملية فعالة لتحسين الأداء المؤسسي من خلال القدرة على توجيه الجهود وتنسيق الأعمال، وتعزيز العمل الجماعي، وتحفيز العاملين على الالتزام والابتكار، وبالتالي تحقيق الاستدامة والتنافسية للمؤسسة. كما تساعد الممارسات القيادية الناجحة على مواجهة التحديات اليومية مثل الأزمات التنظيمية، والمشكلات المتعلقة بالأداء، وضعف الاتصال، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على مستوى إنتاجية المؤسسة وجودة خدماتها.

- تبرز أهمية القيادة الإدارية في دورها المباشر بتحقيق نتائج ملموسة على الأداء المؤسسي، من خلال تحسين التنسيق بين الأقسام، ورفع كفاءة استغلال الموارد، وتحفيز العاملين نحو الالتزام والإبداع في أداء مهامهم. وتمكّن القيادة الناجحة المؤسسات من مواجهة التحديات الميدانية مثل المنافسة القوية والتغيرات السريعة في البيئة .

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

1. العزاوي, أحمد (2020). القيادة الإدارية المعاصرة. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
2. الغامدي, خالد بن محمد (2019). أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسات السعودية. المجلة العربية للإدارة
3. الطائي, محمد (2018). التوجهات الحديثة في القيادة الإدارية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
4. Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice (9th ed.). Sage.
- 5.