

قضايا بحثية ١

التكليف الرابع (دراسة وتحليل للبحث المنشور في المجلة الاكاديمية للأبحاث والنشر/ الإصدار السابع والخمسون/ ٥ يناير ٢٠٢٤م

اثر ممارسة نظريات القيادة الإدارية على أداء العاملين

(دراسة تطبيقية على العاملين في شركات ومؤسسات القطاع الخاص بالمنطقة الغربية)

اعداد الباحث

فارس محمد على عسيري

الرابط [4اثر ممارسة نظريات القيادة الإدارية على أداء العاملين.pdf](#).

أولاً / العنوان :

العنوان أكاديمي ومنهجي، يعكس طبيعة الدراسة بشكل جيد، لكنه يمكن أن يكون أكثر دقة من خلال تحديد أنواع نظريات القيادة أو مجال التطبيق.

والعنوان بداء بأثر والذي يشير إلى العلاقة السببية أو الترابطية بين متغيرين رئيسيين وهم :

١- المتغير المستقل : ممارسة نظريات القيادة الإدارية

٢- المتغير التابع : أداء العاملين

العنوان واضح ومحدد حيث يوضح العلاقة بين ممارسة القيادة الإدارية وبين أداء العاملين يقع العنوان (ضمن دراسات القيادة الإدارية السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية) وهو يشير إلى مشكلة بحثية واقعية بالإضافة الى فهم تأثير القيادة على الأداء هو موضوع جوهري في علم الإدارة كذلك يربط بين النظرية والتطبيق من خلال تقييم مدى تطبيق النظريات الإدارية وتأثيرها الفعلي على الأداء الوظيفي.

ثانياً / المقدمة :

المقدمة تبدأ بطرح عام لأهمية القيادة الإدارية وتأثيرها على أداء العاملين داخل المنظمات ثم تتدرج في توضيح الموضوع الأساسي للدراسة والتي تشير إلى أن القيادة عامل أساسي في نجاح أو فشل المنظمات مما يعكس وعيًا أكاديميًا بمدى تأثير القيادة على الأداء التنظيمي فالمقدمة تحدد مشكلة البحث بشكل واضح من خلال التأكيد على أن نجاح القادة يعتمد على اختيار النظريات المناسبة وكذلك تعزز

أهمية البحث من خلال ربطه بالممارسة الفعلية في بيئة العمل مما يجعل المشكلة البحثية ذات صلة بالتطبيق العملي وهي تدمج بين الطرح النظري والتطبيقي وهي كذلك توضح أهمية البحث من ناحيتين :

١. علميًا : يساهم البحث في فهم العلاقة بين القيادة والأداء وهو موضوع ذو أهمية في الإدارة الحديثة.

٢. عمليًا : يمكن أن تساعد نتائجه في تطوير السياسات الإدارية داخل المنظمات الخاصة مما يعكس بُعدًا تطبيقيًا مهمًا.

ثالثًا / مشكلة الدراسة:

- المشكلة البحثية تتمحور حول تأثير ممارسة نظريات القيادة الإدارية على أداء العاملين وهي واضحة ومحددة مما يسهل دراستها من منظور أكاديمي فالباحث يطرح المشكلة من خلال ملاحظته الشخصية وخبرته العملية، والمشكلة تعكس قضية جوهرية في الإدارة حيث أن فشل أو نجاح المنظمات غالبًا ما يكون مرتبطًا بأسلوب القيادة المتبع.
- فالباحث كذلك يشير إلى أن اختيار القادة للنظرية القيادية المناسبة قد يكون له أثر مباشر على أداء العاملين وهذا يتماشى مع أدبيات القيادة الحديثة مثل:
- القيادة الموقفية التي توضح أن القادة يجب أن يتكيفوا مع المواقف المختلفة.
 - نظرية مسار الهدف التي تؤكد أن القائد يجب أن يحفز الموظفين وفقًا لاحتياجاتهم.
 - نظرية التفاعل بين القائد والعضو التي تربط بين جودة العلاقة بين القائد والموظف ومستوى الأداء.
 - المشكلة مصاغة بشكل وصفي وتحليلي، حيث يصف الباحث الواقع ثم يحلل تأثير القيادة على الأداء.
 - المشكلة قابلة للقياس: حيث يمكن قياس تأثير القيادة من خلال الاستبانات وتحليل الأداء.
 - المشكلة ذات أهمية تطبيقية: لأنها تقدم حلولاً يمكن أن تساعد المنظمات على تحسين بيئة العمل وأداء الموظفين.

رابعاً / أهمية الدراسة:

أهمية البحث محددة في كونه يسلط الضوء على تأثير ممارسة نظريات القيادة الإدارية على أداء العاملين وهو موضوع مهم في إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي وكذلك يقدم البحث إرشادات عملية للمديرين حول اختيار أسلوب القيادة الأكثر فاعلية كما يمكن أن يساعد القطاع الخاص في تطوير استراتيجيات تحفيز الموظفين وتحسين بيئة العمل بناءً على نتائج البحث.

خامساً / أهداف الدراسة :

أهداف البحث واضحة ومحددة حيث تسعى إلى:

١. معرفة مدى ممارسة نظريات القيادة الإدارية لدى القادة في القطاع الخاص.
٢. التعرف على النظرية القيادية التي يتبعها القائد في المنظمة.
٣. دراسة أثر استخدام نظريات القيادة على أداء العاملين.
٤. قياس مستوى أداء العاملين بعد تطبيق نظريات القيادة.
٥. تقديم توصيات للقادة حول اختيار النظريات القيادية المناسبة.

سادساً / مفاهيم وتعريفات الدراسة:

تتضمن الدراسة عدة مفاهيم أساسية، وهي:

- القيادة الإدارية
- النظرية التوافقية
- نظرية مسار الهدف
- نظرية التفاعل بين القائد والعضو
- النظرية التحويلية

التعريفات المستخدمة واضحة ومبنية على مراجع أكاديمية مما يعزز المنهجية العلمية للدراسة كذلك التعريفات المقدمة تتماشى مع الأدبيات الأكاديمية الحديثة حيث تركز على العلاقة بين القيادة والأداء وكذلك العلاقة بين المفاهيم واضحة حيث يتم تقديمها كمتغيرات تؤثر في بعضها البعض (مثل تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي).

سابعاً / الدراسات السابقة:

يقدم الباحث مجموعة من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع القيادة الإدارية وأثرها على أداء العاملين والدراسات تشمل:

- القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء.
 - العلاقة بين القائد والموظف وتأثيرها على سلوك العمل.
 - تحليل نظريات القيادة المختلفة (التوافقية مسار الهدف التفاعل بين القائد والعضو).
- هذا التنوع يعكس شمولية في المراجعة الأدبية حيث يغطي البحث مختلف النظريات القيادية ويمزج بين الدراسات التطبيقية والنظرية.

ثامناً / فرضيات الدراسة:

الفرضيات البحثية هي عنصر أساسي في أي دراسة أكاديمية لأنها تحدد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (ممارسة نظريات القيادة الإدارية) والمتغير التابع (أداء العاملين) من خلال تحليل محتوى البحث نجد أن الفرضيات لم يتم ذكرها بوضوح أو صياغتها بشكل صريح في بعض الأجزاء مما يجعل الدراسة أقل دقة من الناحية الأكاديمية فالدراسة تحتاج إلى تحديد واضح للفرضيات وصياغتها بشكل دقيق بحيث تكون قابلة للقياس والاختبار الإحصائي كما يجب تعزيزها بالدراسات السابقة لجعلها أكثر قوة من منظور أكاديمي.

تاسعاً / نموذج الدراسة:

نموذج الدراسة هو الإطار النظري والتطبيقي الذي يوضح العلاقة بين المتغيرات الأساسية من خلال تحليل محتوى البحث يمكننا استنتاج أن النموذج يركز على :-

- **المتغير المستقل :** ممارسة نظريات القيادة الإدارية (مثل القيادة التحويلية التبادلية التوافقية ومسار الهدف).
- **المتغير التابع :** أداء العاملين في القطاع الخاص.

نموذج الدراسة قوي من حيث الفكرة والترابط المنطقي لكنه يحتاج إلى توضيح للمتغيرات الوسيطة وتبرير لاختياره ليصبح أكثر دقة من الناحية الأكاديمية.

عاشراً / منهجية الدراسة :

- المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي التحليلي
- مجتمع الدراسة الموظفون في شركات ومؤسسات القطاع الخاص بالمنطقة الغربية بإجمالي 472,467 موظفًا.
- عينة الدراسة عينة عشوائية بسيطة حجمها 322 مشاركًا.
- أداة الدراسة استبانة مكونة من قسمين (البيانات الأولية + أسئلة حول أثر نظريات القيادة على الأداء).
- الهدف قياس تأثير نظريات القيادة الإدارية على أداء الموظفين باستخدام أدوات إحصائية دقيقة لضمان المصداقية والموضوعية.

الحادي عشر / مناقشة النتائج والتوصيات :

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة تتعلق بتأثير نظريات القيادة الإدارية على أداء العاملين في القطاع الخاص ومن أبرزها:

- ١- النظرية التوافقية هي الأكثر ممارسة بين القادة في القطاع الخاص
- ٢- نظرية مسار الهدف جاءت في المرتبة الثانية
- ٣- نظرية التفاعل بين القائد والعضو حصلت على المرتبة الثالثة
- ٤- النظرية التحويلية كانت الأقل ممارسة
- ٥- النظرية التوافقية ونظرية مسار الهدف كان لهما أكبر تأثير إيجابي على أداء العاملين.
- ٦- استخدام القيادة التحويلية يساهم في تحسين الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية.
- ٧- أثبتت الدراسات ان ممارسة القيادة الإدارية تلعب دوراً حيوياً في تعزيز أداء العاملين
- ٨- ينصح القادة بمواكبة استراتيجيات القيادة الفعالة لتحقيق النجاح التنظيمي .

تقديم الطالب / الحميدي بن عبدالله السبيعي

الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)

برنامج دكتوراة الإدارة / الفصل الاول