

أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية

اسم الطالب

تركي عبدالله العيسى

إشراف

د/ عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

2025/10/31 – الفصل الدراسي الثالث

1. المقدمة :

تُعد القيادة الإدارية من أهم الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات الحكومية في تحقيق أهدافها وتطوير أدائها، فهي تمثل المحرك الأساس للعمل الإداري الذي يوجّه الأفراد وينظم الجهود لتحقيق الكفاءة والإنتاجية. فالقيادة الناجحة لا تقتصر على إصدار الأوامر والتعليمات، بل تتجاوز ذلك إلى بناء الثقة، وتحفيز الموظفين، واستثمار قدراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الجودة والفعالية.

وفي ظل التحولات الإدارية والتنظيمية الكبرى التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن إطار رؤية السعودية 2030، برزت الحاجة إلى قيادات إدارية تمتلك مهارات عالية في التفكير الاستراتيجي والابتكار والقدرة على التغيير، حيث تسعى الدولة إلى بناء جهاز حكومي كفء وفعال يقوده قادة إداريون قادرين على مواجهة التحديات وتحقيق التميز المؤسسي.

وتُعد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من أبرز المؤسسات الحكومية التي تتجسد فيها أهمية القيادة الإدارية، فهي الجهة المسؤولة عن تطوير رأس المال البشري وإدارة بيئة العمل الحكومية وتحقيق العدالة التنظيمية بين الموظفين. ومع هذا الدور الحيوي، تظهر أهمية دراسة العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين داخل الوزارة، خصوصًا في ظل التغيرات المستمرة في الأنظمة والإجراءات الحكومية.

إن القيادة الإدارية تمثل عاملاً أساسياً في توجيه الموظفين وتحفيزهم نحو تحقيق الأداء الأمثل، إذ تؤثر أنماط القيادة (كالقيادة التحويلية، والتشاركية، والتبادلية) بشكل مباشر في مستوى الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي وكفاءة الأداء. وفي المقابل، قد يؤدي ضعف القيادة إلى انخفاض الحماس والدافعية لدى الموظفين وتراجع جودة الأداء.

من هنا تنبع أهمية هذا البحث في تحليل أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومحاولة التعرف على الأنماط القيادية الأكثر فاعلية في تعزيز الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى تحديد العلاقة بين نوع القيادة ومستوى التحفيز والرضا الوظيفي لدى العاملين. كما يسعى البحث إلى تقديم فهم أعمق لدور القيادة الإدارية في دعم بيئة العمل الحكومية، ورفع كفاءة الجهاز الإداري، والمساهمة في تحقيق أهداف الوزارة الاستراتيجية المنسجمة مع رؤية المملكة 2030.

2. مشكلة الدراسة :

على الرغم من التطور الكبير الذي تشهده وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مجالات التخطيط والتطوير الإداري، إلا أن هناك فجوات نظرية وعملية ما زالت قائمة تتعلق بفعالية القيادة الإدارية وتأثيرها على الأداء الوظيفي للموظفين.

أولاً – الفجوات النظرية:

- ندرة الدراسات الحديثة التي تناولت القيادة الإدارية في سياق الوزارات السعودية، وخاصة داخل وزارة الموارد البشرية التي تشهد توسعاً كبيراً في اختصاصاتها.
- ضعف الربط في الأدبيات بين القيادة التحويلية كأحد الأساليب الحديثة وبين تأثيرها المباشر في رفع أداء الموظف الحكومي.
- غياب التحليل المقارن بين الأنماط القيادية المختلفة داخل البيئة الإدارية السعودية في ظل التحول المؤسسي الذي تشهده المملكة.

ثانياً – الفجوات العلمية والعملية:

- تفاوت أساليب القيادة بين إدارات الوزارة، إذ يميل بعض القادة إلى الأسلوب التقليدي القائم على الرقابة بدلاً من التحفيز والمشاركة.
- وجود قصور في آليات تقييم الأداء القيادي ومدى انعكاسه على أداء الموظفين ومخرجات العمل.
- ضعف التكامل بين برامج تطوير القيادات ومؤشرات تحسين الأداء الفعلية في بيئة العمل.

وبناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية؟

3. أهمية الدراسة:

أ. على المستوى النظري :

تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول مفهوم القيادة الإدارية وأثرها في بيئة العمل الحكومية السعودية. كما تقدم إضافة فكرية من خلال ربط أنماط القيادة الحديثة، كالقيادة التحويلية والتشاركية، بمستوى أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

وتبرز الأهمية النظرية أيضًا في توضيح كيف يمكن للقيادة الإدارية أن تكون أداة فاعلة لتحفيز الإبداع وتحسين الإنتاجية، مما يفتح آفاقًا جديدة للدراسات الأكاديمية في مجالات الإدارة العامة والتنمية المؤسسية.

ب. على المستوى التطبيقي :

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في كونها تقدم نتائج يمكن الاستفادة منها عمليًا لتطوير أساليب القيادة الإدارية داخل وزارة الموارد البشرية. حيث يمكن للوزارة استخدام نتائج البحث في تصميم برامج تدريبية تستهدف تنمية مهارات القيادة لدى المديرين والمشرفين الإداريين.

كما تساهم الدراسة في تطوير سياسات الموارد البشرية من خلال تحسين آليات تقييم الأداء، وتعزيز التواصل الداخلي بين القادة والمرووسين، ورفع مستوى الرضا والتحفيز لدى الموظفين.

وتدعم هذه الدراسة جهود رؤية المملكة 2030 في بناء حكومة فاعلة وكفوءة، قادرة على استثمار رأس المال البشري وتحقيق نتائج عالية في الأداء الإداري والمؤسسي.

4. قائمة المراجع:

1. العنزي، فهد. (2023). القيادة الإدارية وأثرها على الأداء المؤسسي في الأجهزة الحكومية السعودية. مجلة الإدارة العامة، 64(2)، 55-80.
2. اليوسف، خالد. (2021). العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. جامعة الملك سعود.
3. العبدالكريم، ناصر. (2022). أساليب القيادة الإدارية وتأثيرها على أداء العاملين في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للإدارة، 12(1)، 33-60.
4. Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Organizational Dynamics, 18(3), 19-31.
5. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications.
6. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
7. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). التقرير السنوي للأداء لعام 2024. الرياض: منشورات الوزارة.
8. Al-Qahtani, A. (2022). *The role of transformational leadership in improving employee performance in Saudi public organizations*. Journal of Public Administration Studies, 7(4), 112-130.
9. Almalki, S. (2021). *Leadership styles and organizational effectiveness in the Saudi public sector*. Middle East Journal of Management, 9(2), 87-104.

الفصل الثاني : الدراسات السابقة

1- أسئلة البحث:

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة الرئيسة والفرعية التالية:

السؤال الرئيسي :

ما أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما أنماط القيادة الإدارية السائدة لدى القادة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؟
2. كيف يؤثر نمط القيادة التحويلية على مستوى تحفيز الموظفين وأدائهم؟
3. ما العلاقة بين القيادة التشاركية ودرجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
4. إلى أي مدى تساهم الأساليب القيادية الحديثة في تحسين الأداء المؤسسي داخل الوزارة؟
5. هل يختلف أثر القيادة الإدارية على الأداء باختلاف الخصائص الوظيفية للموظفين (الخبرة، العمر، المستوى الوظيفي)؟

2- أهداف البحث:

الهدف الرئيسي :

تحليل أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد أنماط القيادة الإدارية المطبقة داخل الوزارة.
2. قياس تأثير القيادة التحويلية على مستوى أداء الموظفين وتحفيزهم.
3. دراسة العلاقة بين القيادة التشاركية والرضا الوظيفي لدى الموظفين.
4. التعرف على دور القيادة الإدارية في تحسين جودة الأداء المؤسسي.
5. تقديم توصيات عملية لتطوير أساليب القيادة الإدارية داخل الوزارة.

3- فرضيات البحث:

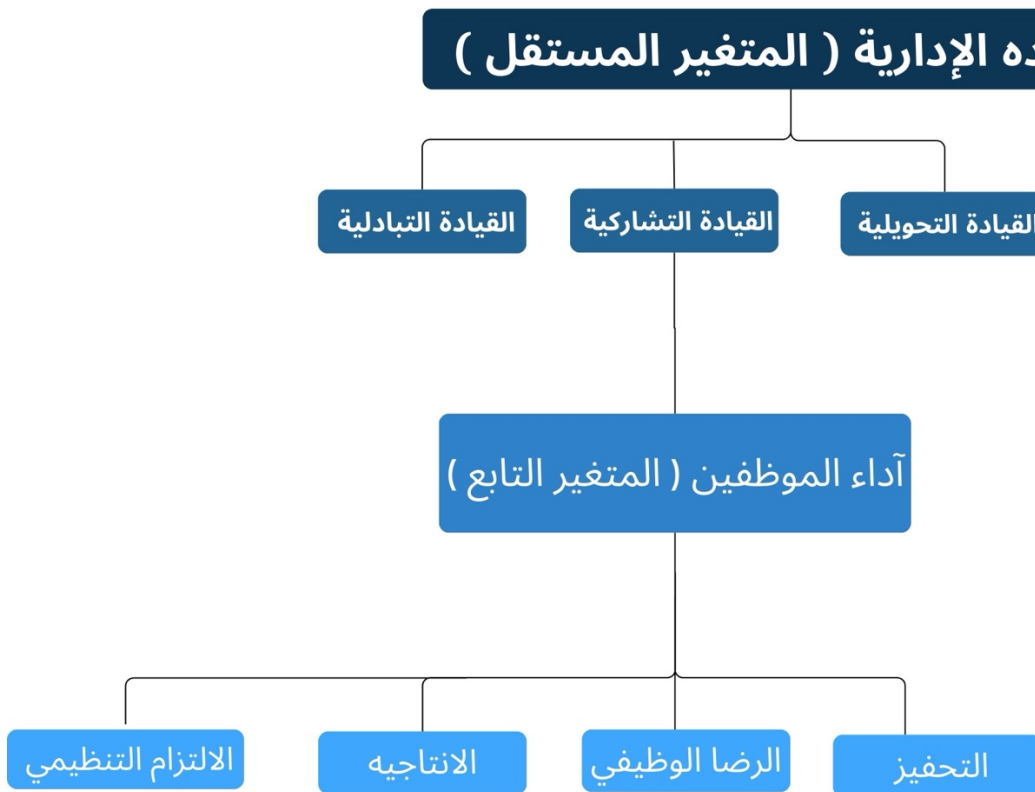
تعتمد الدراسة على الفرضيات الآتية:

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين في وزارة الموارد البشرية.
2. تؤثر القيادة التحويلية إيجابيًا على مستوى أداء الموظفين.
3. تسهم القيادة التشاركية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
4. توجد فروق ذات دلالة في أثر القيادة الإدارية على الأداء باختلاف الخصائص الديموغرافية للموظفين.
5. تطبق أساليب القيادة الحديثة يساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

4- نموذج البحث :

يمثل النموذج العلاقات المتوقعة بين المتغيرات:

نموذج البحث



5- مكان التطبيق المقترح للبحث (الدراسة الميدانية) :

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيًا في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمدينة الرياض، نظرًا لدورها المحوري في إدارة رأس المال البشري الحكومي، واحتوائها على بيئات وظيفية متنوعة وقيادات إدارية متعددة المستويات.

يستهدف البحث الموظفين الإداريين والقادة والمشرفين في الإدارات المختلفة داخل الوزارة.

6- منهجية البحث المتوقعة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لدراسة العلاقة بين متغيرات القيادة الإدارية والأداء الوظيفي.

وسيتم جمع البيانات من خلال:

- أداة الاستبانة لقياس آراء الموظفين حول أنماط القيادة ومستوى الأداء.
- المراجعة النظرية لأهم الدراسات السابقة والنماذج القيادية.

وسيتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS للوصول إلى نتائج دقيقة.

7- المخطط المقترح للمشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

ويتضمن:

1. المقدمة
2. مشكلة الدراسة
3. أسئلة الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. فرضيات الدراسة
7. حدود الدراسة
8. مصطلحات الدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

ويتضمن:

1. مفهوم القيادة الإدارية
2. أنماط القيادة الإدارية (التحويلية، التبادلية، التشاركية)
3. مفهوم الأداء الوظيفي ومؤشراته
4. العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي
5. الدراسات السابقة العربية والأجنبية
6. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

ويتضمن:

1. منهج الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي)
2. مجتمع الدراسة
3. عينة الدراسة
4. أداة جمع البيانات (الاستبانة)
5. صدق وثبات الأداة
6. طرق التحليل الإحصائي

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

ويتضمن:

1. عرض النتائج الخاصة بالأسئلة والفرضيات
2. تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية
3. مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الخامس: الخلاصة والتوصيات

ويتضمن:

1. أهم النتائج
2. التوصيات العملية
3. المقترحات للدراسات المستقبلية

8- جدول المحتويات:

الصفحة	المحتوى
1	عنوان البحث
2	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
4	أسئلة الدراسة
5	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	فرضيات الدراسة
8	نموذج الدراسة
9	مكان التطبيق المقترح
10	منهجية البحث
11	المخطط المقترح للمشروع
12	قائمة المراجع

9- قائمة المراجع :

1. العنزي، فهد. (2023). القيادة الإدارية وأثرها على الأداء المؤسسي في الأجهزة الحكومية السعودية. مجلة الإدارة العامة، 64(2)، 55-80.
2. اليوسف، خالد. (2021). العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. جامعة الملك سعود.
3. العبدالكريم، ناصر. (2022). أساليب القيادة الإدارية وتأثيرها على أداء العاملين في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للإدارة، 12(1)، 33-60.
4. Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. Organizational Dynamics, 18(3), 19-31.
5. Northouse, P. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications.
6. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
7. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). التقرير السنوي للأداء لعام 2024. الرياض.
8. Al-Qahtani, A. (2022). *The role of transformational leadership in improving employee performance in Saudi public organizations*. Journal of Public Administration Studies, 7(4), 112-130.
9. Almalki, S. (2021). *Leadership styles and organizational effectiveness in the Saudi public sector*. Middle East Journal of Management, 9(2), 87-104.