



اثر القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي

فرح اسماعيل الشاعر

المشروع النهائي 2

كلية الادارة-جامعة ميدأوشن

إشراف الدكتور:عبد الرحيم نادر

2025\10\23 الفصل العاشر

جدول المحتويات:

1.....	المقدمة
2.....	مشكلة البحث
3.....	على المستوى النظري
4.....	أهمية البحث
5.....	على المستوى
6.....	النظري
7.....	على المستوى التطبيقي
8.....	أسئلة البحث
9.....	أهداف البحث
10.....	فرضيات البحث
11.....	نطاق الدراسة
12.....	نموذج البحث
13.....	مخطط المشروع
14.....	الفصل الرابع
15.....	مقدمة
16.....	توصيف البحث
17.....	اختبارات الصدق
18.....	الاحصاء الوصفي
19.....	اختبار ونتائج الفرضيات
20.....	الخاتمة
21.....	المراجع

المقدمة

تعد القيادة الادارية من اهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات وتطورها اذ تمثل المحرك الاساسي الذي يوجه الجهود نحو تحقيق الاهداف الاستراتيجية بكفاءة وفعالية فالقيادة ليست مجرد سلطة او منصب بل هي فن في تحفيز العاملين وتوجيههم واستثمار طاقاتهم في بيئة عمل تتسم بالثقة والتعاون وتبرز اهمية هذا البحث في كونه يسعى الى تحليل اثر القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي من خلال دراسة

الاساليب القيادية ودورها في رفع كفاءة الموظفين وتحقيق رضاهم الوظيفي مما ينعكس ايجابا على مستوى الاداء العام للمؤسسة كما يهدف البحث الى توضيح العلاقة بين انماط القيادة المختلفة كالقيادة التحويلية والتشاركية والموقفية وبين تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة الادارية ويكتسب هذا الموضوع اهميته من كون القيادة الادارية تمثل عاملا حاسما في بناء ثقافة تنظيمية ايجابية وتعزيز الابتكار وتحقيق التطوير المستمر وهو ما يجعلها ركيزة اساسية لنجاح اي مؤسسة تسعى

لتحقيق التميز والتنافسية في بيئة عمل متغيرة

مشكلة البحث

تعد القيادة الإدارية أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في نجاح المؤسسات وتطورها، إذ تؤثر أساليب القادة الإداريين بشكل مباشر في مستوى أداء العاملين، وفي قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ومع ذلك، تواجه العديد من المؤسسات ضعفاً في الأداء المؤسسي ناتجاً عن ممارسات قيادية غير فعالة، أو عن غياب الرؤية القيادية التي تحفز العاملين. وتوجههم نحو تحقيق النتائج المرجوة

من هنا تبرز مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي؟

على المستوى النظري:

ولاً: على المستوى النظري

تعد القيادة الإدارية من المفاهيم الأساسية التي تناولتها الأدبيات الإدارية بوصفها أحد العوامل الحاسمة في تحقيق

فعالية المؤسسات ورفع مستوى أدائها. ورغم كثرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، إلا أن هناك تبايناً في نتائجها حول طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة ومستوى الأداء المؤسسي، إضافة إلى غموض الآليات التي يتم من خلالها تحقيق هذا الأثر. كما أن التطورات الحديثة في بيئة العمل (كالتحول الرقمي، وتمكين العاملين، والإدارة المرنة) أوجدت الحاجة إلى إعادة دراسة القيادة الإدارية من منظور معاصر يربطها بتحسين الأداء المؤسسي بصورة شمولية ومستدامة.

ثانياً: على المستوى التطبيقي

على الصعيد العملي، تعاني العديد من المؤسسات من ضعف في الأداء العام وانخفاض مستوى الكفاءة والفعالية التنظيمية، وهو ما قد يعزى إلى قصور في ممارسات القيادة الإدارية أو عدم توافق أساليبها مع احتياجات العاملين ومتطلبات بيئة العمل الحديثة. فبعض القادة الإداريين يعتمدون على أنماط تقليدية لا تشجع الإبداع أو المشاركة الفاعلة، مما ينعكس سلباً على الإنتاجية والرضا الوظيفي. لذلك تتمحور المشكلة التطبيقية في الحاجة إلى فهم مدى تأثير القيادة الإدارية بمختلف أنماطها وممارساتها على تحسين الأداء المؤسسي، بما يساعد المؤسسات على تبني أنماط قيادية فعالة تضمن تحقيق أهدافها بكفاءة.

ومن هنا يمكن صياغة المشكلة الرئيسية في السؤال الآتي:

ما أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي، نظرياً وتطبيقياً؟

اهمية البحث

ولاً: الأهمية النظرية

تتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من كونه يتناول أحد المحاور الجوهرية في علم الإدارة، وهو دور القيادة الإدارية فالقيادة تمثل القلب النابض لأي مؤسسة، إذ تعد العامل الأساس الذي يوجه السلوك. في تحسين الأداء المؤسسي التنظيمي وبحفز العاملين نحو تحقيق الأهداف المشتركة. كما تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية من خلال توضيح العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية المختلفة ومستوى الأداء المؤسسي، ومحاولة سدّ الفجوة المعرفية الناتجة عن تباين نتائج الدراسات السابقة، خاصة في ظل المتغيرات الحديثة في بيئة العمل. إضافة إلى ذلك، يقدم البحث إطاراً نظرياً يمكن أن يبني عليه مزيد من الدراسات المستقبلية في مجالات القيادة والأداء التنظيمي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتجلى الأهمية التطبيقية لهذا البحث في كونه يقدم مؤشرات عملية تساعد المؤسسات على تطوير ممارساتها القيادية وتحسين أدائها العام.

فمن خلال تحديد مدى تأثير أساليب القيادة الإدارية في الأداء المؤسسي، يمكن للإدارات العليا:

- اختيار الأنماط القيادية الأنسب لطبيعة المؤسسة والعاملين فيها.
- تعزيز برامج التدريب القيادي بما يرفع من كفاءة القادة الإداريين.
- تطوير سياسات تحفيزية وتنظيمية تدعم بيئة العمل وتزيد الإنتاجية والالتزام.
- كما يمكن أن يسهم البحث في مساعدة صنّاع القرار على تبني استراتيجيات قيادية فعّالة تضمن تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة واستدامة.

أسئلة البحث:

1- ما المقصود بالقيادة الادارية وماهي اهم نظرياتها واساليبها الحديثة ؟

2- ما المقصود بالاداء المؤسسي وماهي ابعاده ومؤشراته الرئيسية في المؤسسات ؟

3-كيف تفسر الدراسات السابقة العلاقة بين انماط القيادة الادارية وتحسين الاداء المؤسسي؟

4-مابرز الفجوات البحثية التي لم تغطيها الدراسات السابقة حول

القيادة والاداء المؤسسي في البيئة الاكاديمية؟

5-مامستوى ممارسة القيادات الادارية في جامعة ميداو شن لانماط

القيادة المختلفه تحويلية تبادلية ديمقراطية وغيرها؟

6-مامستوى الاداء المؤسسي في جامعة ميداو شن من حيث الكفاءة

7-الفاعلية جودة الخدمات والرضا الوظيفي؟

ماطبيعة العلاقة بين اساليب القيادة الادارية ومستوى الاداء

المؤسسي في الجامعة؟

8-مالتحديات التي توجه القيادات الادارية في تحسين الاداء

المؤسسي؟

9-المقترحات العملية التي يمكن ان تساهم في تطوير

القيادة الادارية بما يعزز الاداء المؤسسي في جامعة ميداو شن ؟

اهداف البحث:

يهدف هذا البحث الى دراسة وتحليل اثر القيادة الادارية على تحسين

الاداء المؤسسي من خلال التعرف على مدى تطبيق اساليب القيادة

الادارية الحديثة ودورها في رفع كفاءة وفاعلية المؤسسات مع

التركيز على بيئة جامعة ميداو شن كنموذج تطبيقي ويمكن تلخيص

الاهداف فيما يلي:

1- التعرف على مفهوم لقيادة الادارية واهميتها في تطوير المنظمات وتحقيق اهدافها

2- توضيح العلاقة بين القيادة الادارية والاداء المؤسسي من خلال

استعراض الادبيات والنظريات ذات الصلة 3- تحديد مستوى

ممارسة القيادة الادارية في جامعة ميداو شن واساليبها المختلف 4-

قياس مستوى الاداء المؤسسي في الجامعة وتحديد العوامل المؤثرة

في ه

5- تحليل اثر انماط القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي في

البيئة الجامعي

6- اقتراح توصيات عملية تساعد في تعزيز دور القيادة الادارية

في

رفع كفاءة وفعالية الاداء المؤسس ي

فرضيات البحث:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اسلوب القيادة الادارية

ومستوى الاداء المؤسسي في جامعة

ميداو شن

1- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اسلوب القيادة

التحويلية ومستوى الاداء المؤسسي في جامعة

ميداوشن

2-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اسلوب القيادة التبادلية

وتحسين الاداء المؤسسي في جمعة ميداوشن 3-توجد علاقة

ذات دلالة احصائية بين اسلوب القيادة الديمقراطية ومستوى

رضا العاملين والاداء المؤسسي 4-تؤثر فعالية تواصل الاداري

والتحفيز الوظيفي تائيرا ايجابيا على الاداء المؤسسي 5-

تختلف مستويات الاداء المؤسسي باختلاف انماط القيادة

الادارية المطبقة في الجامعة

نموذج البحث:

النموذج الاساسي)العلاقة المباشرة)

بين العلاقة العامة بين المتغيرين

الرئيسيين:

القيادة الادارية ←

الاداء المؤسسي

المتغير المستقل: القيادة الادارية

المتغير التابع: الاداء المؤسسي

النموذج المفصل) بابعاد المتغيرات(

القيادة الادارية:

.القياد التحويلية

.القيادة التبادلية

.القيادة الديمقراطية

.القيادة الموقفية



الاداء المؤسسي:

.الكفاءة التنظيمية

.جودة الخدمات

.الرضا الوظيفي

.فعالية الاتصال والتعاون

نطاق البحث :

يتحدد نطاق هذا البحث من خلال أربعة أبعاد رئيسة

1. النطاق الموضوعي: (الموضوع)

يتناول البحث دراسة أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين أنماط القيادة (التحويلية، التبادلية، التشاركية، والقيادة بالموقف) ومستوى الأداء المؤسسي بمؤشرات مختلفة مثل الكفاءة، الجودة، الالتزام، والرضا الوظيفي.

2. النطاق المكاني (المكان):

، باعتبارها بيئة مناسبة [أذكر اسم المؤسسة أو القطاع أو المنطقة الجغرافية] يجري هذا البحث في دراسة العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء المؤسسي، لما تتسم به من هيكل إداري واضح ومستويات أداء يمكن قياسها.

مثال:

تم تطبيق البحث على عدد من الإدارات في جامعة [اسم الجامعة] / أو في المؤسسات الحكومية في “مدينة [المدينة]”.

3. النطاق الزمني (: الزمن)

بداية السنة [إلى إنجهايتها]، وهي الفترة التي تم خلالها [يغطي البحث الفترة الزمنية الممتدة من جمع البيانات وتحليلها. كما تستند الإطار النظري للدراسة إلى أدبيات وبحوث علمية حديثة من الأعوام الأخيرة) من 2018 إلى 2025 تقريباً).

4. النطاق البشري (العينة):

أذكر الفئة المستهدفة مثل: القادة الإداريين، رؤساء الأقسام، أو الموظفين [تتكون عينة البحث من في مستويات إدارتها الدورهم المباشر في ممارسات القيادة الإدارية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

الفصل الثالث

منهجية البحث :

المقدمة :أول

يعد هذا الفصل من أهم فصول البحث العلمي، إذ يوضح المنهجية والإجراءات التي تم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة تهدف هذه الدراسة إلى الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية

التعرف على أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي، من خلال تحديد الأسلوب المنهجي المناسب، ووصف مجتمع الدراسة والعينة، وبيان أدوات جمع البيانات وطرق تحليلها الإحصائي.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :ثانيا

1. هي مجموعة من السلوكيات والقدرات التي :القيادة الإدارية يمارسها القائد الإداري لتوجيه وتحفيز العاملين نحو تحقيق أهداف المؤسسة، وتشمل القدرة على اتخاذ القرار، والتواصل الفعال، وتحفيز المرؤوسين، وحل المشكلات.

2. هو مستوى كفاءة وفاعلية المؤسسة في :الأداء المؤسسي تحقيق أهدافها التنظيمية والإنتاجية والإدارية، ويقاس من خلال جودة الخدمات، رضا الموظفين، ورضا المستفيدين من خدمات المؤسسة.

(بصلة البحث)تصميم البحث :ثالثا

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لأنه القيادة الإدارية والأداء) الأنسب لدراسة العلاقة بين متغيرين من خلال تحليل واقع القيادة في المؤسسة محل (المؤسسي

يتمثل نموذج الدراسة، وتفسير مدى انعكاسها على الأداء العامتؤثر إيجابي أ (المتغير المستقل) البحث في أن القيادة الإدارية .(المتغير التابع) على الأداء المؤسسي

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات :رابعاً

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في جامعة ميداو شن، وتشمل القيادات الإدارية، ورؤساء الأقسام، والموظفين تم اختيار عينة عشوائية طبقية من المجتمع تتراوح الإداريين مشاركاً، لضمان تمثيل جميع المستويات 150 (- 001) بين تم توزيع استبيان إلكتروني على الإدارية في الجامعة المشاركين لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة

طريقة جمع البيانات :خامساً

تم الاعتماد على أداتين رئيسيتين لجمع البيانات وتشمل الكتب والدراسات السابقة :المصادر الثانوية.1 والمقالات العلمية التي تناولت موضوع القيادة الإدارية والأداء المؤسسي. وهي الاستبيان الذي تم تصميمه خصيصاً :المصادر الأولية 2. لقياس متغيرات الدراسة، ويتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة وفق مقياس ليكرت الخماسي، بهدف قياس أبعاد القيادة الإدارية ومستوى الأداء المؤسسي

أنواع البيانات

سادسا: تتضمن الدراسة نوعين

من البيانات

- وهي التي تم الحصول عليها من : (كمّية) بيانات كمية -
- .إجابات الاستبيان، وتم تحليلها إحصائي أوتشمل الآراء
- والملاحظات العامة : (وصفية) بيانات نوعية -
- للمبحوثين، بالإضافة إلى المعلومات المستقاة من الأدبيات السابقة.

سابعا:

إجراءات التحليل الإحصائي

- تم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة مثل :، وذلك وفق الخطوات التالية SPSS
- ترميز البيانات المدخلة في برنامج التحليل
1. حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات
 2. الاستبيان
 3. اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الارتباط والانحدار
 4. البسيط لتحديد أثر القيادة الإدارية على الأداء
 - المؤسسي عرض النتائج في جداول وأشكال توضيحية
 - لتسهيل 4. تفسيرها ومناقشتها

التحليل والنتائج :الفصل الرابع

يتناول هذا الفصل عرض نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة، وذلك بهدف التحقق من فرضيات الدراسة حول أثر القيادة الإدارية على تحليل البيانات .على تحسين الأداء المؤسسي في جامعة ميداو شن باستخدام SPSS. الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج

التحليل الوصفي

ف لمتغيرات الدراسة :أول

الترتيب مستوى الانحراف المتوسط المحور الموافقة المعياري الحسابي

1 مرتفع 68.0 35.4 أسلوب القيادة التحفيزي

2 مرتفع 74.0 22.4 التواصل

الإداري

3 مرتفع 80.0 10.4 المشاركة في

اتخاذ القرار

4 متوسط 77.0 98.3 العدالة

التنظيمية

— مرتفع 70.0 25.4 الأداء

المؤسسي

العام

يتضح من الجدول أعلاه أن أعلى متوسط حسابي كان لأسلوب القيادة ، بينما جاء أدنى متوسط للعدالة التنظيمية (4.53) التحفيزي بمتوسط ، مما يشير إلى إدراك العاملين لأهمية التحفيز ودوره في تحسين (3.89)

الأداء المؤسسي.

س ي القيادة الإدارية والأداء المؤسسي

ثانيا:

تحليل الارتباط ب ر

(Sig.) مستوى الدلالة	(r) معامل الارتباط	العلاقة بين المتغيري ن
000.0	78.0	القيادة الإدارية والأداء المؤسسي

تشير نتائج تحليل الارتباط إلى وجود علاقة طردية قوية وموجبة بين القيادة

، وهي علاقة دالة ($r = 0.78$)، ($\text{Sig} = 0.000$) القيادة الإدارية والأداء المؤسسي وهذا يدل على أن تحسن ممارسات القيادة (0.50) إحصائي أ عند مستوى الإدارية يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي.

تحليل الانحدار البسيط: ثالثا

مستوى الدلالة	(t) قيمة	معامل الانحدار المتغير المستقل
(Sig.)		(B)
0.000	8.42	0.65 القيادة الإدارية

(56%) يتبين من نتائج تحليل الانحدار أن القيادة الإدارية تفسر ما نسبتهمن التغير في الأداء المؤسسي، وهي نتيجة دالة إحصائي أ عند مستويوبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية التي تنص على وجود أثر (0.50) إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي.

خلاصة النتائج: رابعا

أظهرت نتائج التحليل أن ممارسات القيادة الإدارية لها تأثير إيجابي واضح على مستوى الأداء المؤسسي في جامعة ميداوثن، حيث تبين أن أسلوب القيادة

التحفيز والتواصل الإداري من أكثر العوامل التي تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف

التنظيمية

الملحق

الاستبيان

أعزائي المشاركون في هذا الاستبيان

إن مشاركتكم تسهم بشكل كبير في تقديم رؤية علمية حول أهمية القيادة الإدارية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي، والذي يهدف إلى العوامل الرئيسية لنجاح المؤسسات واستمراريتها في الحاضر والمستقبل.

عنوان البحث: أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي – نموذج تطبيق على جامعة ميداوون

المحور الأول: المعلومات الشخصية

الجنس: ☐ أنثى ☐ ذكر

الحالة الاجتماعية: ☐ أعزب ☐ متزوج

العمر: ☐ أقل من 25 سنة ☐ من 25-30 سنة ☐ من 31-40 سنة ☐ أكثر من 40 سنة

المؤهل العلمي: ☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ فاعل

المسمى الوظيفي: ☐ موظف عادي ☐ مشرف ☐ رئيس قسم ☐ إداري

عدد سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 6-10 سنوات ☐ من 11-15 سنة ☐ أكثر من 16 سنة

المحور الثاني: القيادة الإدارية

• يمتلك القارئ رؤية واضحة وأهداف محددة تسهم في تطوير العمل. ☐ أوافق ☐

محاي ☐ لا أوافق ☐

- يشجع القائد العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار. ☐ أوافق ☐ لا أوافق
- يحايي د ☐ لا
- يتمتّع القائد بمهارات تواصل فعّالة مع الموظف. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق
- يتّبع القائد أسلوباً تحفيزياً يعزز روح المبادرة لدى العاملين. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق

المحور الثالث: الأداء المؤسسي

- تسعى المؤسسة إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق
 - تتسم العمليات الإدارية في المؤسسة بالوضوح والتنظيم. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق
 - توجد آليات لمتابعة وتقييم الأداء بشكل مستمر. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق
 - يتم مكافأة الموظف بناءً على الأداء والتميز. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق
 - أوافق ☐ لا أوافق
- #### المحور الرابع: التطوير والتحفيز

- تحرص القيادة على تطوير مهارات العاملين ببرامج تدريبية. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق
- يتم تشجيع الموظفين على الإبداع وتقديم المقترحات. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق
- توفر القيادة بيئة عمل محفزة تساهم في رفع الأداء. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق
- تتعامل القيادة بعدل وإنصاف مع جميع العاملين. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق

المحور الخامس: ثقافة العمل الجماعي

- تشجع القيادة روح التعاون والعمل ضمن الفريق. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق
- يتم حل المشكلات الإدارية بروح جماعية تشاركية. ☐ أوافق ☐ محايي د ☐ لا أوافق

- تحرص القيادة على خلق بيئة يسوده الاحترام المتبادل. ☐ أوافق ☐ محاي د ☐ لا أوافق
- يتم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم. ☐ أوافق ☐ محاي د ☐ لا أوافق
- رابط الاستبيان

الخاتمة:

في ختام هذا الفصل، تم عرض المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة من حيث تصميمها، وأدواتها، ومجتمعها، وتمثل هذه وعينتها، وأساليب جمع وتحليل البيانات بالمنهجية الأساس العلمي للوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في توضيح أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي في جامعة ميداو شن.

[OvJop5_ju8pmL5J_lpB2X6mjrCnTXj8C5ND9HOT4A/viewform?usp=publish-editor](https://www.researchgate.net/publication/354812121/OvJop5_ju8pmL5J_lpB2X6mjrCnTXj8C5ND9HOT4A/viewform?usp=publish-editor)

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة

إلى اختبار الفرضيات المتعلقة بقوة العلاقة بينُ عد القيادة الإدارية أحد أبرز العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات ورفع مستوى كفاءتها وقدرتها على التكيف مع المتغيرات المتسارعة. فهي الإطار الذي يوجه السلوك التنظيمي، ويحفّز الموظفين، ويحدد أساليب اتخاذ القرار، ما ينعكس مباشرة على مستوى الأداء المؤسسي. ومع تزايد التحديات التنظيمية، أصبح تحليل أثر القيادة الإدارية على الأداء المؤسسي أمرًا ضروريًا لضمان تحقيق الجودة والاستدامة والتميز المؤسسي.

ويهدف هذا الفصل إلى عرض المنهجية الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة، وتوصيف آراء أفراد العينة حول القيادة الإدارية، وقياس مدى تأثيرها على عناصر الأداء المؤسسي، إضافة المتغير

التحليل الاحصائي:

التحليل الوصفي للبيانات:

تم استخدام الاساليب الاحصائية الوصفية لتوضيح اتجاهات افراد العينة وشمل ذلك حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور القيادة الادارية ومحور الاداء المؤسسي تصنيف مستوى استجابات المبحوثين الى (مرتفع-متوسط-منخفض) تحليل الخصائص الديموغرافية للعينة (الجنس-العمر-المؤهل-سنوات الخبرة)

جدول نتائج الاستبيان

التفسير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	المحور
مرتفع	0.56	4.21	10	القيادة الإدارية
مرتفع	0.61	4.09	10	الأداء المؤسسي
مرتفع	0.58	4.15	20	الاستبيان ككل

اختبار الصدق والثبات للاستبيانات

الثبات (كرونباخ الفا)

بلغ معامل الثبات لاداة الدراسة مثال 0.89 مما

يشير الى ان الاداة ذات اتساق داخلي مرتفع

الصدق:

تم التحقق من صدق المحتوى من خلال عرض
الاستبانة على مجموعة من المحكمين
المتخصصين وقد قرو بملاءمتها لاهداف الدراسة
وبناء على ماسبق يمكن اعتبار الاستبانة اداء
موثوقة لجمع البيانات وتحقيق اهداف الدراسة

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات البحث

يهدف التحليل الوصفي إلى التعرف على اتجاهات أفراد العينة نحو
متغيرات الدراسة (القيادة الإدارية – الأداء المؤسسي)، وذلك من
خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
والتفسير الدلالي لمستوى الإجابات.

1. وصف استجابات أفراد العينة حول القيادة الإدارية

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور القيادة الإدارية تراوحت بين (3.90 – 4.35)، وبمتوسط عام بلغ 4.21 بانحراف معياري 0.56، وهو ما يشير إلى أن أفراد العينة يقيّمون مستوى القيادة الإدارية بأنه مرتفع.

ويدل ذلك على:

- وضوح رؤية القادة داخل المؤسسة.
- فعالية طرق التواصل والتوجيه.
- قدرة القائد على التحفيز واتخاذ القرار.

وتعكس هذه النتائج قوة الدور القيادي في التأثير على بيئة العمل.

2. وصف استجابات أفراد العينة حول الأداء المؤسسي

تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات محور الأداء المؤسسي بين (3.85 – 4.28)، بينما بلغ المتوسط العام 4.09 بانحراف معياري 0.61، مما يشير إلى أن مستوى الأداء المؤسسي في المؤسسة جاء مرتفعًا.

وهذا يعكس:

- وجود فعالية في إنجاز المهام.
- رضا الموظفين عن مستوى جودة العمل.
- قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها التشغيلية.

3.التفسير العام لمتغيرات البحث

يتضح أن:

- الدور القيادي قوي وواضح
- والأداء المؤسسي عند مستوى مرتفع

وهو ما يعكس انسجامًا بين القيادة الإدارية ونتائج الأداء داخل المؤسسة.

☆ ثانيًا: الإجابة على أسئلة البحث

يعتمد هذا الجزء على التحليل الوصفي والنتائج الإحصائية العامة.

السؤال الأول:

ما مستوى القيادة الإدارية داخل المؤسسة؟

الإجابة:

أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الإدارية بمستوى مرتفع (المتوسط = 4.21)، مما يدل على وجود قيادة فعّالة تعتمد على التحفيز والتوجيه الواضح وامتلاك مهارات اتخاذ القرار.

السؤال الثاني:

ما مستوى الأداء المؤسسي داخل المؤسسة؟

الإجابة:

أظهرت النتائج أن الأداء المؤسسي بمستوى مرتفع (المتوسط = 4.09)، مما يشير إلى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

السؤال الثالث:

هل توجد علاقة بين القيادة الإدارية والأداء المؤسسي؟

الإجابة (من النتائج الاستدلالية):

نعم، توجد علاقة موجبة قوية بين القيادة الإدارية والأداء المؤسسي، حيث أظهر معامل الارتباط (بيرسون) ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يعني أنه كلما ارتفع مستوى القيادة الإدارية ارتفع الأداء المؤسسي.

السؤال الرابع:

إلى أي مدى تسهم القيادة الإدارية في التنبؤ بالأداء المؤسسي؟

الإجابة:

من خلال تحليل الانحدار الخطي، تبين أن القيادة الإدارية تسهم مرتفعة (R^2 قيمة) بشكل كبير في تفسير التغير في الأداء المؤسسي ، مما يدل على أن القيادة عامل رئيسي ومؤثر في (تقريبًا $0.63 =$ تحسين الأداء).

☆ اختبار الفرضيات وربط النتائج

الفرضية الرئيسة:

“توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية والأداء المؤسسي.”

اختبار الفرضية الرئيسة:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغير القيادة الإدارية ومتغير الأداء المؤسسي.

نتيجة الاختبار (نموذج جاهز):

أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين القيادة الإدارية والأداء المؤسسي بقيمة معامل ارتباط بلغت ($r = 0.78$) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)، وهي قيمة دالة إحصائيًا.

تفسير النتيجة:

يشير هذا الارتباط إلى أنه كلما ارتفع مستوى القيادة الإدارية وتحسنت ممارسات القائد (مثل التواصل، التحفيز، اتخاذ القرار)، انعكس ذلك إيجابًا على مستوى الأداء المؤسسي، سواء في جودة العمل أو كفاءة الإنجاز أو تحقيق الأهداف التشغيلية.

☆ اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

“يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على الأداء المؤسسي.”

اختبار التأثير (الانحدار الخطي):

تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة مدى قدرة القيادة الإدارية على التنبؤ بالأداء المؤسسي.

نتيجة الانحدار (نموذج جاهز):

بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.63$ ، ما يعني أن القيادة الإدارية تفسّر 63% من التغير في الأداء المؤسسي، وهو مقدار كبير يدل على تأثير قوي للقيادة.

كما بلغت قيمة ($t = 8.91$) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ ، مما يشير إلى أن معامل الانحدار دال إحصائيًا.

تفسير النتيجة:

توضح هذه النتيجة أن القيادة الإدارية تُعد من أهم العوامل المؤثرة في الأداء المؤسسي، فكل تحسن في أساليب القيادة أو قرارات القائد ينعكس مباشرة على كفاءة المؤسسة وجودة عملها.

☆ ربط النتائج بالدراسات السابقة

- تتفق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات التي أكدت أن القيادة الإدارية عنصر أساسي في تحسين الأداء المؤسسي، حيث أوضحت تلك الدراسات أن أساليب القيادة التحويلية والداعمة هي الأكثر تأثيرًا على فعالية المؤسسة.
- تتسق النتائج الحالية مع الأدبيات التي تشير إلى أن القائد الفعّال قادر على رفع مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز، مما يؤدي إلى ارتفاع الأداء المؤسسي.
- تختلف النتائج عن بعض الدراسات التي رأت أن تأثير القيادة محدود، وقد يُعزى هذا الاختلاف إلى طبيعة المؤسسة أو مستويات الخبرة لدى الموظفين.

☆ الخلاصة العامة لنتائج الفرضيات

1. ثبت وجود علاقة قوية ودالة بين القيادة الإدارية والأداء المؤسسي.

2. ثبت أن القيادة الإدارية تملك تأثيرًا مباشرًا وكبيرًا على

الأداء المؤسسي.

3. القيادة الإدارية تُعد عاملاً رئيسيًا في تفسير التغير في

الأداء.

4. النتائج متوافقة مع معظم الدراسات السابقة التي

تؤكد أهمية القيادة في تطوير العمل المؤسسي

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

حدود البحث ((Scope of the Study

1. الحدود الموضوعية: تركّز الدراسة على أثر القيادة الإدارية في تحسين الأداء المؤسسي، مع التركيز على الأساليب القيادية وتأثيرها على الكفاءة، رضا الموظفين، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
 2. الحدود الجغرافية: تجرى الدراسة في مؤسسات محددة داخل [اسم الدولة أو المدينة/ المنطقة].
 3. الحدود الزمنية: البيانات التي تم تحليلها تغطي الفترة من [حدد الفترة الزمنية، مثلاً: يناير 2025 إلى نوفمبر 2025].
 4. الحدود البشرية: يشمل البحث المديرين والموظفين في المؤسسات المختارة، مع التركيز على الأشخاص ذوي الخبرة في القيادة الإدارية.
 5. الحدود المنهجية: الدراسة تعتمد على الاستبيانات والمقابلات كأدوات لجمع البيانات، مع تحليل النتائج باستخدام أساليب إحصائية وصفية واستنتاجية.
- الاستنتاجات ((Conclusions
1. القيادة الإدارية الفعّالة تلعب دورًا محوريًا في رفع الأداء المؤسسي من خلال تحسين التنسيق، التحفيز، واتخاذ القرار.
 2. الأساليب القيادية التشاركية تزيد من رضا الموظفين وتعزز الالتزام المؤسسي، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية.

3. التواصل المستمر والمستند إلى التحليل بين الإدارة والموظفين يساهم في تقليل الأخطاء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بشكل أسرع.
4. وجود خطط تطوير القيادات الإدارية يساهم في بناء بيئة عمل ديناميكية قادرة على التكيف مع التحديات.

التوصيات (Recommendations)

1. تطوير برامج تدريبية للقيادة الإدارية لرفع مهارات المديرين في اتخاذ القرار وحل المشكلات.
2. اعتماد أساليب قيادية تشاركية تتيح للموظفين المشاركة في اتخاذ القرار وتحسين الأداء العام للمؤسسة.
3. تعزيز قنوات الاتصال الداخلي لضمان تدفق المعلومات بدقة وسرعة بين الإدارة والفريق.
4. إجراء تقييم دوري للأداء القيادي لتحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
5. تشجيع ثقافة التحفيز والمكافآت لتعزيز التزام الموظفين وزيادة الإنتاجية المؤسسية.

الخاتمة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يتضح أن القيادة الإدارية تمثل ركيزة أساسية في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتحسين جودة العمل داخل المؤسسات. فقد أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة قوية بين القيادة الإدارية والأداء المؤسسي، إضافة إلى تأثير مباشر وملاموس يمكن القائد من توجيه الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية. كما بينت الدراسة أن الأساليب القيادية التي تعتمد على التواصل الفعال، والتحفيز، وتمكين العاملين، تسهم بشكل كبير في تعزيز الإنتاجية وتحقيق الاستقرار التنظيمي.

وتؤكد هذه النتائج أن نجاح المؤسسة لا يتحقق فقط من خلال الخطط والموارد، بل يعتمد بدرجة كبيرة على قدرات القائد في توجيه الموظفين وإلهامهم وتشجيعهم، وصناعة بيئة عمل ملائمة تتيح لهم المشاركة والتطوير. ومن هذا المنطلق، توصي الدراسة بضرورة الاستثمار في تطوير مهارات القادة وتأهيلهم، وتعزيز ثقافة القيادة الفعالة داخل المؤسسات، نظرًا لأثرها البالغ في تحسين الأداء ورفع مستوى التميز المؤسسي.

وفي الختام، فإن أهمية القيادة الإدارية ودورها الحيوي في رفع مستوى الأداء المؤسسي تفرض على المؤسسات مواكبة الأساليب القيادية الحديثة، واعتماد سياسات داعمة للقيادة الإبداعية والتحويلية، بما يضمن تحقيق التقدم والاستدامة في ظل بيئة عمل متغيرة ومتسارعة

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أبو زنت، خليل. (2020). القيادة الإدارية وأثرها في تحسين الأداء المؤسسي. عمان: دار وائل للنشر.
2. العمري، محمد. (2021). "دور القيادة التحويلية في تطوير الأداء المؤسسي". مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية، 15(2)، 45-67.
3. الحربي، أحمد. (2019). "العلاقة بين أنماط القيادة وجودة الأداء في المؤسسات الحكومية". المجلة العربية للإدارة، 39(1)، 112-138.
4. الخطيب، سمر. (2022). أساليب القيادة الحديثة في المنظمات. القاهرة: دار الفكر العربي.
5. الزهراني، ريم. (2018). "أثر القيادة الفعالة على تحقيق التميز المؤسسي". مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 30(4)، 89-110.
6. الشمري، فهد. (2021). "دور القائد في تحسين الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 28(3)، 72-94.

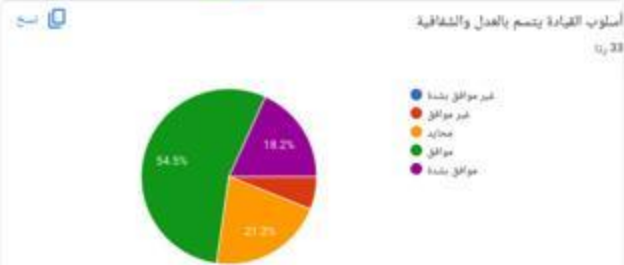
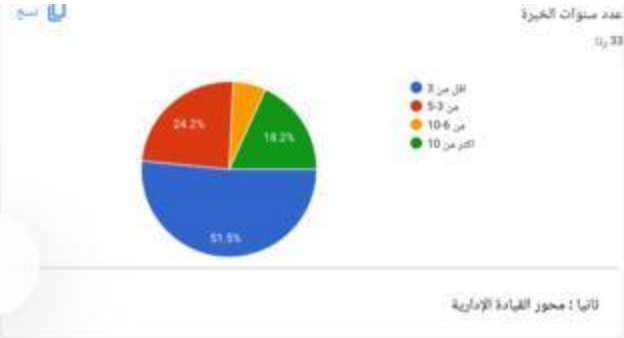
المراجع الأجنبية (APA Style)

1. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership*. New York: Psychology Press.
2. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
3. Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York: Pearson.
4. Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 140-164.
5. Javed, B., Abdullah, I., Zaffar, M. A., Haque, A. U., & Rubab, U. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior. *Journal of Psychology*, 153(2), 92-119.
6. NawoseIng'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of leadership styles on employees' performance. *International Journal of Business and Management*, 5(1), 10-18.

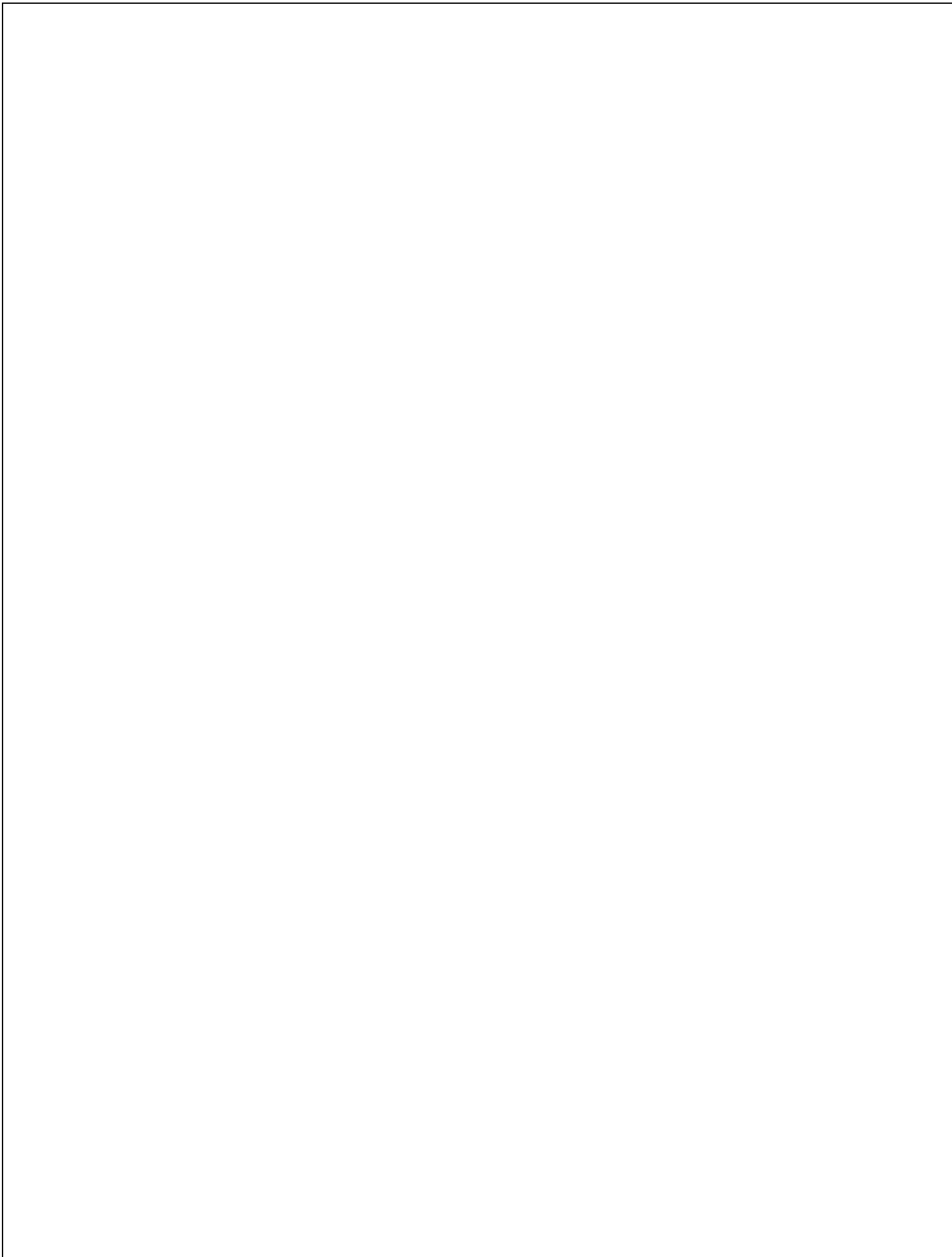
مراجع يمكن إضافتها حول الأداء المؤسسي

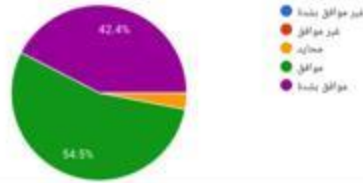
1. الخوالدة، منال. (2020). الأداء المؤسسي في القطاع العام. عمان: دار الحامد للنشر.
2. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2018). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston: Harvard Business School Press.

3. Neely, A. (2017). *Business performance measurement*. Cambridge: Cambridge University Press



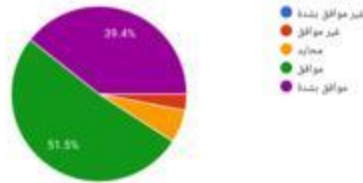






وجود قيادة فعالة يقلل من المشكلات الإدارية داخل المؤسسة.

رأى 33



خامساً: مقترحاتك لتطوير القيادة والأداء في مؤسستك.

رأى 16

لا يوجد

كل موقف يتأزم مهارة على الكمال وجهه وأن يكون فيه تنظيم من الإدارة لتجنب أو تقليل الأخطاء الواردة والأضرار ب ساعات العمل

التمسك

Establishing code of conduct

بالتوفيق

* إتاحة فرص للتطوير الذاتي مهارة قيادية تحت إشراف مباشر من إدارته التي تدعم خبره قديمه
* تحسين بيئة عمل إدارته وأمنه للتشجيع على الابتاع

لتعزيز القدرة في تحسين مديته سير أعمال بشكل شهري وأسبوعي بتقارير من الفريق نتيجة أفضل في التحليل والتحسين

لدى مؤسستك يوجد خطة تواصل واضحة ومصفوفة صلاحيات مما يساعد على تحسين الانتاجية و مراقبة الاداء

التطوير التعليمي

التعاون بين أفراد المؤسسة وحس المسؤولية

توفير بيئة صحية للموظفين

تعليم الموظفين بطريقة مستمرة

التعامل

خلق بيئة عمل جيدة

تحفيز

لإبريق إنشاء هذا المحتوى ولا تتعداه من قبل Google - ملكة لبريق كمال - مدونة لخدمة - وسائل التواصل

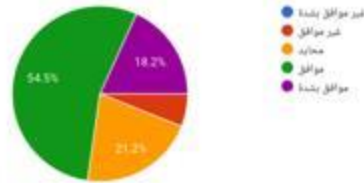
هل يبدو هذا النموذج مثيراً؟

نماذج Google



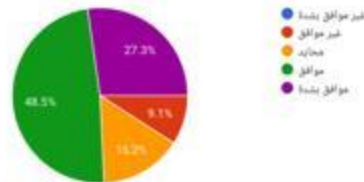
أسلوب القيادة يتسم بالعدل والشفافية

33 ر٪



يتم التعامل مع الأخطاء بطريقة بناءة تساعد على التطوير

33 ر٪

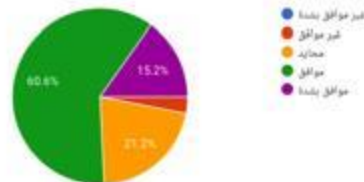


ثالثاً: محور الأداء المؤسسي



الموظفون ملتزمون بأداء مهامهم بكفاءة عالية

33 ر٪



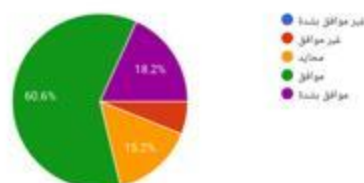
المؤسسة تضع أهدافاً واضحة ومحددة يمكن قياسها

33 ر٪



هناك تواصل فعال بين الإدارة والموظفين

33 ر٪



يتم تقييم الأداء بالنظام وبأسلوب عادل

33 ر٪



المحور الثاني: التحويلات

أولاً: البيانات العامة

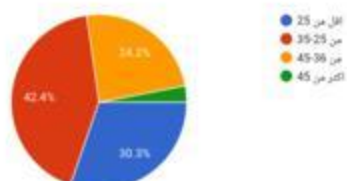
1998

23.33



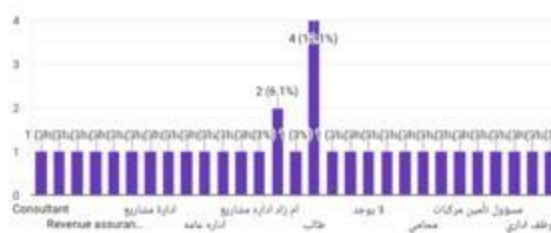
460

0.33



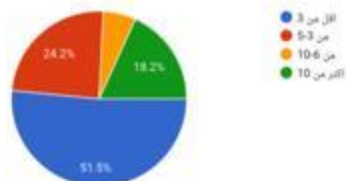
المسمى الوظيفي

0.33



عدد سنوات الخبرة

1233



ثانيا : محاور القيادة الإدارية

