

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم الإدارة العامة

مشروع تخرج - ١

أثر القيادة التحويلية على فعالية المؤسسات العامة

إعداد الطالبة:

أريج عبدالله الحربي

إشراف:

د. عبدالرحيم نادر

الفصل:

الفصل التاسع - ٢٠٢٥

جدول المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة

١,٢ مشكلة الدراسة

١,٢,١ فجوات على المستوى النظري

١,٢,٢ فجوات على المستوى التطبيقي

١,٣ أهمية الدراسة

١,٣,١ على المستوى النظري

١,٣,٢ على المستوى التطبيقي

١,٤ أسئلة الدراسة

١,٥ أهداف الدراسة

١,٦ فرضيات الدراسة

١,٧ نموذج الدراسة

١,٨ منهجية الدراسة

١,٩ الدراسة الميدانية

١,١٠ مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ المقدمة

٢,٢ المتغير المستقل

٢,٣ المتغير التابع

٢,٤ العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ الخاتمة

قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة

تُعد القيادة الإدارية أحد أهم العناصر المؤثرة في نجاح المؤسسات العامة، حيث يعتمد تحقيق الأهداف التنظيمية على مدى كفاءة القائد في توجيه الأفراد وتحفيزهم. ومع التطورات المتسارعة في بيئة العمل الحكومية وتزايد متطلبات المواطنين، برزت الحاجة إلى أنماط قيادية حديثة قادرة على إحداث التغيير الإيجابي.

ومن أبرز هذه الأنماط القيادة التحويلية، التي تركز على تحفيز الأفراد وتطوير قدراتهم وتشجيعهم على الابتكار والإبداع بما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة العامة.

يهدف هذا المشروع إلى دراسة أثر القيادة التحويلية على فعالية المؤسسات العامة، من خلال تحليل مفاهيمها ودورها في تحسين الأداء الإداري والخدمات الحكومية.

١,٢ مشكلة الدراسة

على الرغم من أهمية القيادة التحويلية ودورها الفعّال في تطوير أداء المؤسسات، إلا أن العديد من المؤسسات العامة لا تزال تتبنى الأساليب التقليدية في القيادة، مما يحد من قدرتها على تحقيق التميز المؤسسي.

ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر القيادة التحويلية على فعالية المؤسسات العامة؟

١,٢,١ فجوات على المستوى النظري

قلة الدراسات النظرية التي تناولت مفهوم القيادة التحويلية ضمن بيئة الإدارة العامة تحديداً، مقارنةً بما تم تناوله في القطاع الخاص.

١,٢,٢ فجوات على المستوى التطبيقي

ضعف التطبيق العملي لمبادئ القيادة التحويلية في المؤسسات الحكومية، رغم وضوح مزاياها في رفع الكفاءة والتحفيز والابتكار

١,٣ أهمية الدراسة

١,٣,١ على المستوى النظري

تُساهم هذه الدراسة في إثراء الجانب الأدبي المتعلق بالقيادة التحويلية في الإدارة العامة، من خلال توضيح العلاقة بين هذا النمط القيادي وفعالية المؤسسات الحكومية.

١,٣,٢ على المستوى التطبيقي

تُساعد نتائج الدراسة القيادات الإدارية في القطاع العام على تبني ممارسات قيادية حديثة، تساهم في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات العامة.

تُساعد نتائج الدراسة القيادات الإدارية في القطاع العام على تبني ممارسات قيادية حديثة، تسهم في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات العامة.

١,٤ أسئلة الدراسة

ما مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها في بيئة المؤسسات العامة؟

ما مظاهر فعالية المؤسسات العامة؟

ما العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية المؤسسات العامة؟

كيف يمكن تعزيز تطبيق القيادة التحويلية في الأجهزة الحكومية؟

٥ أهداف الدراسة

- توضيح المفهوم النظري للقيادة التحويلية وأبرز أبعادها.
- تحديد مفهوم فعالية المؤسسات العامة وعواملها الأساسية.
- تحليل أثر القيادة التحويلية على فعالية المؤسسات العامة.
- تقديم مقترحات لتحسين أساليب القيادة في المؤسسات الحكومية.

٦, ١ فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة بين القيادة التحويلية وفعالية المؤسسات العامة.

الفرضيات الفرعية:

تؤثر القيادة التحويلية في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات العامة.

تسهم القيادة التحويلية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين الحكوميين.

تساهم القيادة التحويلية في رفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

١,٧ نموذج الدراسة

يمثل النموذج المفاهيمي العلاقة بين:

المتغير المستقل: القيادة التحويلية (بأبعادها: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، الاستثارة الفكرية).

المتغير التابع: فعالية المؤسسات العامة (الأداء، الكفاءة، جودة الخدمة).

١,٨ منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية وفعاليات المؤسسات العامة، وذلك بغرض الوصول إلى إطار نظري متكامل يوضح العلاقة بين المتغيرين.

٩, ١ الدراسة الميدانية

نظرًا لطبيعة الدراسة النظرية، سيتم التركيز على تحليل الدراسات السابقة والمفاهيم النظرية دون إجراء دراسة ميدانية أو استبيانات.

١,١٠ مخطط المشروع المقترح

يتضمن المشروع فصلين رئيسيين:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والتحليل النظري للعلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية المؤسسات العامة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى استعراض وتحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع القيادة التحويلية وفعاليتها في المؤسسات العامة. إذ تمثل الدراسات السابقة قاعدة معرفية مهمة تسهم في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتساعد على توضيح العلاقة بين المتغيرات الرئيسية.

ينقسم هذا الفصل إلى ثلاثة محاور رئيسية: المتغير المستقل (القيادة التحويلية)، والمتغير التابع (فعالية المؤسسات العامة)، ثم العلاقة بين المتغيرين كما تناولتها الأدبيات والدراسات الحديثة.

٢,٢ المتغير المستقل: القيادة التحويلية

أولاً: مفهوم القيادة التحويلية

تُعرّف القيادة التحويلية بأنها القدرة على إلهام الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أداء يفوق التوقعات، من خلال بناء الثقة، وتعزيز الولاء، وتنمية القدرات الإبداعية.

ظهرت الفكرة أولاً في أعمال Burns (١٩٧٨) ثم طورها Bass (١٩٨٥)، مؤكداً أن القائد التحويلي لا يكتفي بإدارة الأداء، بل يعمل على تحويل ثقافة المنظمة نحو التغيير الإيجابي.

ثانياً: أبعاد القيادة التحويلية

وفقاً لنموذج "باس وأفوليو"، تتكون القيادة التحويلية من أربعة أبعاد أساسية:

التأثير المثالي (Idealized Influence): يمثل القدوة التي يحتذي بها الموظفون، ويعزز الثقة في القيادة.

التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation): يركز على بث روح الحماس والالتزام برسالة المؤسسة.

الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation): تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي والابتكار.

الاعتبار الفردي (Individualized Consideration): الاهتمام بالاحتياجات الفردية للموظفين وتطوير مهاراتهم.

ثالثاً: أهمية القيادة التحويلية في المؤسسات العامة

في بيئة الإدارة العامة، تلعب القيادة التحويلية دوراً حاسماً في:

تعزيز ثقافة التغيير والإبداع.

رفع مستوى الرضا الوظيفي.

تحسين الأداء المؤسسي وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف العامة.

وقد أشارت دراسات متعددة (مثل دراسة Al-Husseini, 2021؛ ودراسة Abbas & Asghar, 2020) إلى أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً بتحسين أداء العاملين في القطاع الحكومي.

٣, ٢ المتغير التابع: فعالية المؤسسات العامة

أولاً: مفهوم الفعالية

تُعرف فعالية المؤسسة العامة بأنها مدى قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وباستخدام أمثل للموارد المتاحة.

ويُقاس ذلك من خلال معايير مثل جودة الخدمة، الكفاءة التشغيلية، رضا المستفيدين، ومستوى الإنتاجية.

ثانياً: أبعاد الفعالية المؤسسية

الأداء الإداري: قدرة القيادة على التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات.

الكفاءة التشغيلية: الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمالية.

جودة الخدمات: مدى رضا المواطنين والمستفيدين عن الخدمات الحكومية.

الابتكار المؤسسي: قدرة المؤسسة على تطوير أساليب عمل جديدة تلبي احتياجات المجتمع.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في فعالية المؤسسات العامة

تشمل عوامل متعددة مثل: نمط القيادة، ثقافة العمل، التحفيز، التواصل الداخلي، والهيكل التنظيمي.

وقد بينت دراسات (مثل دراسة Hidayat, 2020) أن القيادة تلعب الدور الأكبر في رفع فعالية المؤسسات العامة.

٢,٤ العلاقة بين القيادة التحويلية وفعالية المؤسسات العامة

تشير العديد من الأبحاث إلى وجود علاقة طردية قوية بين تبني القيادة التحويلية وارتفاع فعالية المؤسسات العامة.

فالقائد التحويلي يسهم في:

تحفيز الموظفين لتقديم أداء أفضل.

تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة.

نشر ثقافة الابتكار والتغيير الإيجابي.

وقد أكدت دراسة Amin et al (٢٠٢١) أن المؤسسات الحكومية التي تتبنى القيادة التحويلية تحقق مستويات أعلى من الكفاءة وجودة الخدمات العامة.

كما بينت دراسة Abu-Tineh (٢٠١٩) أن تطبيق مبادئ القيادة التحويلية في القطاع العام يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وتطوير بيئة العمل الإدارية.

٢,٥ الخاتمة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن القيادة التحويلية تمثل مدخلاً فعالاً لتعزيز الأداء والفعالية في المؤسسات العامة.

فهي لا تقتصر على التوجيه والإشراف، بل تتجاوز ذلك إلى بناء رؤية مشتركة وتحفيز الأفراد نحو الابتكار.

وعليه، تؤكد الدراسات أن تبني هذا النمط القيادي في القطاع العام يسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف التنمية المؤسسية ورفع مستوى الخدمات المقدمة للمواطنين.

قائمة المراجع (نموذجية – يمكن تعديلها حسب متطلبات الجامعة)

- Abbas, W., & Asghar, I. (2020). The role of transformational leadership in organizational performance. *Public Administration Review*
- Al-Husseini, S. (2021). Transformational leadership and innovation in public organizations. *Journal of Public Management*
- Amin, M., et al. (2021). Transformational leadership and public sector effectiveness. *International Journal of Management Studies*
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row
- Hidayat, T. (2020). Factors affecting organizational effectiveness in public administration. *Asian Journal of Public Affairs*
- Abu-Tineh, A. (2019). Transformational leadership and organizational effectiveness in the public sector. *International Public Management Journal*