

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر أنماط الإدارة على فعالية الأداء الوظيفي في الشركات السعودية

أسم الطالب

عبدالله بن محمد القحطاني

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٩/١٠/٢٠٢٥- الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٦	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٧	١,٣,١. على المستوى النظري:
٧	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٨	١,٤. أسئلة الدراسة
٨	١,٥. أهداف الدراسة
٩	١,٦. فرضيات الدراسة
٩	١,٧. نموذج الدراسة
١٠	١,٨. منهجية الدراسة
١١	١,٩. الدراسة الميدانية
١١	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	
	٢
١٣	٢,١. المقدمة:
١٣	٢,٢. المتغير المستقل
١٣	٢,٣. المتغير التابع
١٣	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٤	٢,٥. الخاتمة
١٤	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

تعد الإدارة أحد أهم عناصر النجاح في أي مؤسسة، فهي التي تُنظّم الجهود وتُوجّه الموارد نحو تحقيق الأهداف المنشودة. ومنذ أن بدأت المؤسسات في المملكة العربية السعودية تتطور بوتيرة متسارعة خلال العقود الأخيرة، برز الاهتمام بدراسة أنماط الإدارة وأساليبها المختلفة بوصفها محورًا رئيسًا من محاور التطوير الإداري. ومع التحولات الاقتصادية التي تشهدها المملكة في ظل رؤية ٢٠٣٠، أصبح لزامًا على الباحثين والمهنيين بالشأن الإداري أن يتعمقوا في فهم طبيعة أنماط الإدارة التي تسود في بيئة العمل السعودية، ومدى تأثيرها في الأداء والإنتاجية والعلاقات التنظيمية داخل المؤسسات العامة والخاصة.

تكمن المشكلة التي يتناولها هذا البحث في التباين الواضح بين أنماط الإدارة المتبعة في المؤسسات السعودية، حيث تميل بعض الإدارات إلى النمط التقليدي القائم على المركزية والسلطة الهرمية، بينما تتجه أخرى نحو الأنماط الحديثة التي تقوم على المشاركة والتمكين والتطوير المستمر. هذا التباين يثير تساؤلات حول مدى توافق تلك الأنماط مع التوجهات الحديثة للإدارة الفعالة، ومدى انسجامها مع ثقافة المجتمع السعودي وطبيعة بيئة العمل فيه.

تتبع أهمية هذا الموضوع من الدور الحيوي الذي تلعبه أنماط الإدارة في تشكيل ثقافة المؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. فاختيار النمط الإداري المناسب يسهم في تحسين بيئة العمل، وزيادة الرضا الوظيفي، ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية. كما أن دراسة أنماط الإدارة في المملكة تساعد صُنّاع القرار على تبني الأساليب الإدارية التي تتوافق مع متطلبات التنمية الوطنية، وتدعم التحول نحو اقتصاد متنوع ومبني على الكفاءة والابتكار.

ويهدف هذا البحث إلى تحليل أبرز أنماط الإدارة المطبقة في المؤسسات السعودية، واستعراض مزاياها وتحدياتها، وتحديد مدى ملاءمتها لخصوصية البيئة التنظيمية والاجتماعية في المملكة. كما يسعى إلى تقديم رؤية مقترحة لتطوير الممارسات الإدارية بما يتوافق مع معايير الإدارة الحديثة ومبادئ الحوكمة الفعالة.

أما حدود هذا البحث، فتتمثل في تركيزه على المؤسسات الوطنية داخل المملكة العربية السعودية، سواء في القطاع العام أو الخاص، مع الاعتماد على الدراسات السابقة والبيانات المتاحة حول الممارسات الإدارية في هذه البيئة. ولا يتناول البحث بالتفصيل الجوانب المالية أو التقنية للإدارة، بل يركز على الأنماط والسلوكيات الإدارية وتأثيرها في الأداء التنظيمي.

١,٢. مشكلة الدراسة

تُعدّ أنماط الإدارة من العوامل الجوهرية التي تُسهم في تشكيل بيئة العمل وتحديد مستوى الأداء داخل المؤسسات. ومع التطور السريع الذي تشهده المملكة العربية السعودية في مختلف المجالات الإدارية والتنظيمية، برزت الحاجة إلى فهم أعمق للأنماط الإدارية السائدة ومدى توافقها مع متطلبات المرحلة الحالية التي تتسم بالتجديد والابتكار. وعلى الرغم من وجود جهود بحثية تناولت الإدارة في السياق السعودي، إلا أن الممارسات الفعلية في العديد من المؤسسات لا تزال تُظهر تفاوتًا ملحوظًا بين النظرية والتطبيق، مما يجعل من دراسة هذه القضية أمرًا ضروريًا لفهم جذور الإشكال وتحسين الأداء الإداري العام.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

تكمن الفجوة النظرية في محدودية الدراسات التي تناولت أنماط الإدارة في المملكة العربية السعودية من منظور محلي حديث يأخذ في الاعتبار التغيرات الثقافية والتنظيمية في بيئة العمل. فمعظم الأبحاث السابقة اعتمدت على نماذج غربية أو كلاسيكية في دراسة القيادة والإدارة، دون ربط كافٍ بخصوصية الثقافة السعودية أو التحولات الإدارية الناتجة عن "رؤية المملكة ٢٠٣٠". كما أن بعض المفاهيم الإدارية الحديثة مثل الإدارة بالتمكين، والإدارة التحويلية، لم تُدرَس بعمق كافٍ في سياق المؤسسات المحلية، مما أوجد فجوة معرفية تحتاج إلى بحث وتوسّع.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

أما الفجوة العملية فتتمثل في الاختلاف الواضح في تطبيق الأنماط الإدارية داخل المؤسسات السعودية، حيث ما زالت بعض الجهات تعتمد على النمط التقليدي القائم على المركزية في اتخاذ القرار، مقابل جهات أخرى تبنت أنماطاً أكثر حداثة تعتمد على المشاركة والتحفيز والتمكين. هذا التباين أدى إلى تفاوت في الأداء المؤسسي ومستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية. كما أن ضعف التأهيل الإداري لدى بعض القيادات، واعتماد القرارات على الخبرة الشخصية أكثر من الأساليب العلمية، ساهم في استمرار بعض الممارسات غير الفعّالة. وبالتالي، تظهر الحاجة إلى دراسة علمية تُسهم في سد الفجوة بين الإطار النظري والممارسة الفعلية داخل بيئة العمل السعودية.

١,٣. أهمية الدراسة

تنبع أهمية دراسة أنماط الإدارة في المملكة العربية السعودية من كونها تمس أحد أهم محاور التطوير المؤسسي والإداري، خصوصاً في ظل التحولات الجذرية التي تشهدها بيئة العمل السعودية مع انطلاق "رؤية المملكة ٢٠٣٠". فقد أصبحت الكفاءة الإدارية والقدرة على التكيف مع التغيير من أبرز مؤشرات نجاح المؤسسات واستدامتها. ومن هنا، تأتي أهمية هذا البحث بوصفه محاولة لفهم طبيعة الأنماط الإدارية المطبقة في الواقع المحلي، وتقييم مدى انسجامها مع الاتجاهات الحديثة في الإدارة، بما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي ودعم التنمية الوطنية الشاملة.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تتجلى الأهمية النظرية لهذا البحث في كونه يسهم في إثراء المعرفة العلمية في ميدان الإدارة، من خلال تحليل أنماطها في بيئة العمل السعودية التي ما زالت بحاجة إلى مزيد من الدراسات المتخصصة. كما يهدف البحث إلى سد النقص في الأدبيات المحلية المتعلقة بتطبيق النظريات الإدارية الحديثة في السياق السعودي، وتوضيح مدى توافقها أو تعارضها مع القيم والثقافة التنظيمية في المجتمع. ويُتوقع أن يضيف هذا البحث تصورًا أعمق حول العلاقة بين النمط الإداري وثقافة المؤسسة، مما يمكن الباحثين والدارسين من بناء نماذج نظرية أكثر ملاءمة للبيئة المحلية.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في إمكانية توظيف نتائج البحث في تطوير الممارسات الإدارية داخل المؤسسات السعودية، من خلال تقديم مؤشرات عملية تساعد القادة والمديرين على اختيار النمط الإداري الأنسب لطبيعة مؤسساتهم. كما يمكن أن يستفيد صانعو القرار في القطاعين العام والخاص من النتائج المقترحة في تحسين سياسات القيادة والتنظيم، وتعزيز مبادئ الحوكمة والشفافية. وبذلك، فإن البحث لا يقتصر على إثراء الجانب العلمي فقط، بل يسهم فعليًا في رفع كفاءة الأداء الإداري وتحقيق بيئة عمل محفزة ومنتجة، تتماشى مع متطلبات التطوير الوطني المستمر.

١,٤ . أسئلة الدراسة

- ما أبرز أنماط الإدارة المطبقة داخل المؤسسات السعودية؟
- كيف يؤثر النمط الإداري على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين؟
- هل يختلف تأثير أنماط الإدارة باختلاف حجم المؤسسة وطبيعة نشاطها؟
- ما العلاقة بين النمط الإداري ومستوى الرضا الوظيفي؟
- إلى أي مدى تسهم أنماط الإدارة في تعزيز التواصل الداخلي وجودة الأداء؟

١,٥ . أهداف الدراسة

- تحديد أكثر أنماط الإدارة انتشارًا داخل المؤسسات السعودية.
- تحليل العلاقة بين النمط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين.
- قياس أثر الأنماط الإدارية على الرضا الوظيفي ومستوى التحفيز.
- توضيح الفروق بين المؤسسات في تطبيق الأنماط الإدارية المختلفة.
- تقديم توصيات عملية لتحسين الممارسات الإدارية ورفع جودة الأداء.

١,٦. فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط الإدارة ومستوى الأداء الوظيفي.
- يختلف تأثير النمط الإداري على الأداء باختلاف حجم المؤسسة وطبيعة نشاطها.
- يتبنى نمط الإدارة التحويلية انعكاسًا إيجابيًا على الرضا الوظيفي.
- ضعف وضوح الأنماط الإدارية يؤدي إلى انخفاض مستوى التواصل الداخلي.
- تطبيق الأنماط الحديثة يساهم في رفع الإنتاجية وتحسين النتائج المؤسسية.

١,٧. نموذج الدراسة

- المتغير المستقل: أنماط الإدارة (التحويلية، التشاركية، الأوتوقراطية، البيروقراطية).
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي (الإنتاجية، جودة العمل، الالتزام، الرضا الوظيفي، التحفيز).
- العلاقة المقترحة: أنماط الإدارة → تؤثر على الأداء الوظيفي.

موجز عن المؤسسة المختارة (أرمكس السعودية)

- . تعد شركة أرمكس السعودية من أبرز الشركات اللوجستية في المملكة.
- . تقدم خدمات الشحن البري والجوي والبحري وإدارة المستودعات وسلاسل الإمداد .
- . تمتاز بهيكل تنظيمي متنوع يجعلها نموذجاً مناسباً لدراسة أثر الأنماط الإدارية على الأداء الوظيفي .
- . توفر بيئة عمل تضم عدداً كبيراً من الموظفين مما يسهل عملية جمع البيانات.

١,٨ . منهجية الدراسة

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين أنماط الإدارة والأداء الوظيفي.

مجتمع الدراسة: موظفو شركة أرمكس السعودية في مختلف الأقسام.

العينة: عينة عشوائية تتراوح بين ٤٠ - ٨٠ موظفاً.

أداة جمع البيانات: استبانة إلكترونية تشمل المتغيرات المستقلة والتابعة.

تحليل البيانات: استخدام المتوسطات والانحراف المعياري والارتباط والانحدار عبر SPSS.

حدود البحث: مكانية (أرامكس)، زمنية (شهر واحد)، موضوعية (أنماط الإدارة وتأثيرها)

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

- ١- الغانم، عبدالله. الإدارة الحديثة في بيئة العمل السعودية. دار المجد للنشر، الرياض، ٢٠٢١
- ٢- العتيبي، ناصر. تحولات القيادة الإدارية في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠. المجلة السعودية للإدارة، العدد الخامس عشر، ٢٠٢٢
- ٣- القحطاني، فهد. القيادة التحويلية والمعاملاتية في المؤسسات السعودية. مجلة الشرق الأوسط للإدارة، ٢٠١٩
- ٤- الحربي، محمد. أنماط الإدارة وأثرها على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي. جامعة الملك سعود، ٢٠٢٠
- ٥- الشهري، بدر. الثقافة التنظيمية وأثرها في اختيار النمط الإداري. دار الفكر العربي، جدة، ٢٠٢١
- ٦- العيثيمين، هيا صالح. أنماط إدارة الصف وعلاقتها بدافعية الإنجاز الأكاديمي لدى طلاب جامعة أم القرى وفق رؤية السعودية ٢٠٣٠ في التعليم. مجلة التربية (الأزهر)
- ٧- الشريف، غالب عبد الله فيحان. دور ممارسة أنماط القيادة الإدارية في الإدارات الحكومية بالمملكة العربية السعودية في تحسين الأداء: دراسة ميدانية على مكتب التعليم بمحافظة رنية. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث
- ٨- العفيسي، أحمد (٢٠١٩). أنماط القيادة والإدارة في المؤسسات العربية. القاهرة: دار الفكر.
- ٩- السلمي، عبدالله (٢٠٢١). تأثير الأنماط الإدارية على الأداء الوظيفي. الرياض: مركز الإدارة الحديثة.

- ١٠- الحربي، محمد (٢٠٢٠). الإدارة الحديثة وتحسين الأداء. جدة: دار الإبداع.
- ١١- الزهراني، فهد (٢٠٢٢). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. الدمام: منشورات الخليج.