

دراسات نقدية ٣ – الاسبوع الرابع

دور ممارسة أنماط القيادة الإدارية في الإدارات الحكومية بالمملكة
العربية السعودية في تحسين الأداء (دراسة ميدانية على مكتب
التعليم بمحافظة رنية)

إعداد الطالبة/
ظي علي القحطاني

دكتوراه إدارة عامة

٢٠٢٦



تحليل تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

تقييم نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الرئيسية

أظهرت نتائج الدراسة توافقًا واضحًا مع الفرضية الرئيسية التي انطلقت منها، والتي افترضت وجود دور ذي دلالة إحصائية لممارسة أنماط القيادة الإدارية في تحسين الأداء داخل الإدارات الحكومية. فقد بينت النتائج أن ممارسات القيادة الإدارية تسهم بصورة مباشرة في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وهو ما يعكس أهمية القيادة باعتبارها أحد أهم العوامل التنظيمية المؤثرة في نجاح المؤسسات الحكومية وتحقيق أهدافها. ويشير ذلك إلى أن الأداء الوظيفي لا يعتمد فقط على اللوائح والإجراءات أو الإمكانيات المادية، وإنما يتأثر بدرجة كبيرة بكيفية إدارة القائد للعاملين، وقدرته على توجيههم وتحفيزهم وإشراكهم في تحقيق أهداف المنظمة.

كما كشفت النتائج أن ارتفاع مستوى ممارسة الأنماط القيادية الإيجابية يقابله ارتفاع مماثل في مستوى الأداء، الأمر الذي يؤكد وجود علاقة ارتباط وتأثير قوية بين المتغيرين. ويعد ذلك مؤشرًا على نجاح النموذج النظري الذي استندت إليه الدراسة، حيث أثبت التطبيق الميداني أن القيادة الإدارية ليست مجرد وظيفة إشرافية، وإنما هي عملية استراتيجية تؤثر في سلوك العاملين، واتجاهاتهم، ومستوى التزامهم، وإنتاجيتهم. ولذلك يمكن اعتبار نتائج الدراسة دليلًا عمليًا على أن تطوير الأداء الحكومي يبدأ من تطوير الممارسات القيادية داخل المؤسسات الحكومية.

تحليل تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

تحليل نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الفرعية

أوضحت النتائج أن جميع الأبعاد المرتبطة بممارسة القيادة الإدارية أسهمت بدرجات متفاوتة في تحسين الأداء الوظيفي، وهو ما يعكس أن تأثير القيادة لا ينتج عن ممارسة واحدة فقط، بل عن مجموعة متكاملة من السلوكيات الإدارية التي يمارسها القائد بصورة يومية. فقد تبين أن القائد الذي يمتلك القدرة على التواصل الفعال، وتحفيز العاملين، وإشراكهم في اتخاذ القرار، وتقدير جهودهم، يحقق مستويات أعلى من الأداء مقارنة بالقائد الذي يعتمد على الأساليب التقليدية القائمة على إصدار الأوامر فقط. كما بينت النتائج أن الممارسات القيادية التي تقوم على الثقة والاحترام المتبادل والشفافية أسهمت في خلق بيئة عمل أكثر تعاونًا واستقرارًا، وهو ما انعكس بصورة إيجابية على جودة الأداء وسرعة إنجاز الأعمال. ويؤكد ذلك أن نجاح القيادة الإدارية لا يقاس بقدرتها على فرض السلطة، وإنما بقدرتها على استثمار قدرات العاملين وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وهو ما أدى إلى قبول الفرضيات الفرعية التي افترضت وجود تأثير إيجابي لممارسات القيادة المختلفة على الأداء الوظيفي.

تحليل تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

مدى ارتباط النتائج بالفرضيات البحثية

يتضح من نتائج الدراسة وجود ارتباط وثيق بين النتائج التي تم التوصل إليها والفرضيات التي صاغها الباحث قبل إجراء الدراسة الميدانية. فقد أثبتت التحليلات الإحصائية صحة الفرضيات التي أكدت وجود علاقة إيجابية بين ممارسة أنماط القيادة الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي، الأمر الذي يعني رفض الفرضيات الصفرية التي تنفي وجود هذه العلاقة، وقبول الفرضيات البديلة التي تؤكد وجود تأثير حقيقي للقيادة على الأداء.

ويشير هذا الارتباط إلى أن النموذج المفاهيمي للدراسة كان قادرًا على تفسير العلاقة بين المتغيرات بصورة دقيقة، حيث جاءت النتائج متوافقة مع التوقعات النظرية التي افترضت أن القيادة تمثل متغيرًا مستقلًا يؤثر بصورة مباشرة في مستوى الأداء. كما أن قوة العلاقة الإحصائية بين المتغيرين تؤكد أن تحسين الأداء في المؤسسات الحكومية يرتبط ارتباطًا كبيرًا بتطوير أساليب القيادة الإدارية، وليس فقط بتطوير الأنظمة والإجراءات التنظيمية.

تحليل تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

تفسير قبول الفرضيات في ضوء النتائج

يمكن تفسير قبول فرضيات الدراسة بأن القيادة الإدارية تمثل المحرك الأساسي للعامل البشري داخل المنظمة، حيث تؤثر في مستوى الدافعية والرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي، وهي جميعها عوامل تؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء الوظيفي. فعندما يشعر العاملون بأن قائدهم يتعامل معهم بعدالة، ويمنحهم الثقة، ويشجعهم على الإبداع والمشاركة، فإن ذلك يدفعهم إلى بذل جهود أكبر وتحقيق مستويات أعلى من الإنجاز.

كما تعكس النتائج أن القيادة الإدارية الفاعلة تساهم في تقليل المشكلات التنظيمية والصراعات الداخلية، الأمر الذي يوفر بيئة عمل مستقرة تساعد العاملين على التركيز في أداء مهامهم بدلاً من الانشغال بالخلافات الإدارية. ولذلك فإن قبول الفرضيات لم يكن نتيجة إحصائية مجردة، وإنما جاء نتيجة انعكاس حقيقي لأثر القيادة في الواقع العملي داخل المؤسسة محل الدراسة.

تحليل تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

تقييم قوة النتائج من الناحية العلمية

تتميز نتائج الدراسة بدرجة مرتفعة من القوة العلمية؛ لأنها استندت إلى بيانات ميدانية جُمعت من العاملين أنفسهم، مما وفر صورة واقعية عن طبيعة الممارسات القيادية داخل مكتب التعليم بمحافظة رنية. كما أن استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات أسهم في زيادة موثوقية النتائج وتقليل احتمالات الخطأ في تفسير العلاقات بين المتغيرات.

وتكتسب النتائج أهمية إضافية لأنها جاءت متوافقة مع الاتجاه العام في الأدبيات الإدارية التي تؤكد أن القيادة الفاعلة تعد من أهم محددات الأداء المؤسسي. كما أن عدم وجود تعارض بين النتائج والإطار النظري يعزز من الصدق الداخلي للدراسة، ويؤكد أن العلاقات التي توصل إليها الباحث ليست علاقات عشوائية، وإنما تعكس ارتباطاً منطقيًا يمكن تفسيره علميًا في ضوء نظريات القيادة والسلوك التنظيمي.

تحليل تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

مناقشة النتائج في ضوء البيئة الحكومية السعودية

تعكس نتائج الدراسة خصوصية البيئة الحكومية في المملكة العربية السعودية، حيث تشهد المؤسسات الحكومية تطورات تنظيمية متسارعة تستهدف رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة الخدمات العامة. وفي هذا السياق، تؤكد النتائج أن نجاح هذه التحولات يعتمد بدرجة كبيرة على وجود قيادات إدارية تمتلك القدرة على إدارة التغيير وتحفيز العاملين وخلق بيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار والإنتاجية. كما توضح النتائج أن القيادة الإدارية أصبحت عنصرًا أساسيًا في تحقيق مستهدفات التطوير المؤسسي، إذ إن نجاح الخطط والاستراتيجيات الحكومية يتوقف على قدرة القيادات على ترجمتها إلى ممارسات عملية داخل بيئة العمل. ولذلك فإن الاستثمار في تنمية القيادات الإدارية يمثل أحد أهم المدخلات اللازمة لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والتميز الإداري.

تحليل تقييم نتائج الدراسة وفحص مدى ارتباطها بالفرضيات البحثية

الدلالات التطبيقية المترتبة على قبول الفرضيات

إن النتائج التي توصلت إليها الدراسة لا تقتصر أهميتها على الجانب الأكاديمي، وإنما تمتد إلى الجانب التطبيقي، حيث تؤكد ضرورة الاهتمام بتنمية المهارات القيادية لدى المديرين في المؤسسات الحكومية من خلال البرامج التدريبية المتخصصة التي تركز على القيادة التحويلية، والقيادة التشاركية، والاتصال الفعال، وإدارة فرق العمل، وتحفيز العاملين.

كما تشير النتائج إلى أهمية اعتماد معايير واضحة عند اختيار القيادات الإدارية، بحيث لا يقتصر الاختيار على الخبرة الفنية أو الأقدمية الوظيفية، وإنما يشمل أيضاً الكفايات القيادية والقدرة على التأثير الإيجابي في العاملين. كذلك توضح النتائج ضرورة تعزيز ثقافة المشاركة والتمكين داخل الإدارات الحكومية، لما لذلك من أثر مباشر في رفع جودة الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحقيق رضا العاملين، وتعزيز قدرة المؤسسات الحكومية على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية.

المرجع

الشريف، غ. (٢٠٢٤). دور ممارسة أنماط القيادة الإدارية في الإدارات الحكومية بالمملكة العربية السعودية في تحسين الأداء (دراسة ميدانية على مكتب التعليم بمحافظة رنية). Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/378170113_dwr_mmarst_anmat_alqyadt_aladaryt_fy_aladarat_alhkwm_yt_balmmlkt_alrbyt_alswdyt_fy_thsyn_alad_a_drast_mydanyt_ly_mktb_altlym_bmhafzt_rnyt



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

