

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي

فرح إسماعيل الشاعر

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي التاسع-2025/6/28

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	2
1.1. المقدمة:.....	3
1.2. مشكلة الدراسة.....	4
1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....	4
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....	4
1.3. أهمية الدراسة.....	5
1.3.1. على المستوى النظري:.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....	Error! Bookmark not defined.
1.4. أسئلة الدراسة.....	6
1.5. أهداف الدراسة.....	7
1.6. فرضيات الدراسة.....	8
1.7. نموذج الدراسة.....	9
1.8. منهجية الدراسة.....	10
مراجعة الأدبيات.....	11
مفهوم القيادة الادارية.....	11
مفهوم الاداء المؤسسي.....	12
الخاتمة.....	13
قائمة المراجع.....	14

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تعد القيادة الإدارية من الركائز الأساسية لنجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها، حيث تمثل العنصر المحرك للموارد البشرية والمادية نحو تحقيق الكفاءة والفعالية. وفي ظل بيئات العمل المتغيرة والتحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات في العصر الحديث، برزت الحاجة إلى قيادات قادرة على التأثير والتحفيز، وتوجيه الأفراد نحو الأداء الأمثل

تسهم القيادة الإدارية الفعالة في تعزيز بيئة العمل، وتحفيز الموظفين، واتخاذ القرارات الإستراتيجية التي تنعكس بشكل مباشر على الأداء المؤسسي. كما أن نوعية القيادة داخل المؤسسة يمكن أن تكون عاملاً حاسماً في رفع الإنتاجية، وتحقيق الجودة، وزيادة رضا العاملين، الأمر الذي ينعكس على تحسين الأداء العام للمؤسسة.

وانطلاقاً من أهمية هذا الموضوع، يسعى هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين القيادة الإدارية وأساليبها المختلفة، وبين الأداء المؤسسي بمكوناته المختلفة، من خلال تسليط الضوء على كيفية تأثير الممارسات القيادية على فعالية العمل، وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من التطورات المستمرة في ممارسات الإدارة وأساليب القيادة الحديثة، لا تزال العديد من المؤسسات تعاني من ضعف في أدائها المؤسسي نتيجة غياب أو ضعف القيادة الإدارية الفعالة. وتبرز الحاجة لفهم مدى تأثير القيادة الإدارية على جودة الأداء داخل المؤسسات، خاصة في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المنظمات في بيئة العمل المعاصرة.

1.2.1 المشكلة على المستوى النظري:

على المستوى النظري، لا تزال هناك فجوة واضحة في الأدبيات حول تحديد نماذج القيادة الأكثر تأثيراً في تعزيز الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى تباين النتائج في الدراسات السابقة حول طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة (كالتحويلية، التبادلية، الأوتوقراطية...) ومستويات الأداء. هذا التباين يخلق تحدياً في بناء إطار نظري موحد يفسر هذه العلاقة بصورة دقيقة.

1.2.2: مشكلة على المستوى التطبيقي

أما على المستوى التطبيقي، فتعاني بعض المؤسسات من ضعف في ممارسات القيادة الإدارية، مما يؤدي إلى تدني مستويات الكفاءة، وانخفاض الإنتاجية، وضعف رضا الموظفين، وكلها عوامل تؤثر سلباً على الأداء المؤسسي. كما أن هناك قصوراً في تطبيق أساليب القيادة الحديثة داخل بعض المؤسسات، ما يحد من قدرتها على تحقيق التميز المؤسسي والاستجابة للمتغيرات البيئية.

السؤال الرئيسي للدراسة:

ما مدى تأثير القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي؟

1.3 أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من التركيز على دور القيادة الإدارية كعنصر محوري في تحقيق الأداء المؤسسي الفعال، سواء من خلال الإسهام في تطوير الإطار النظري المتعلق بالعلاقة بين القيادة والأداء، أو من خلال تقديم نتائج عملية تساعد المؤسسات على تحسين ممارساتها القيادية.

1.3.1 الأهمية على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات النظرية المتعلقة بالقيادة الإدارية وعلاقتها بالأداء المؤسسي، من خلال توضيح تأثير الأنماط القيادية المختلفة تساهم في سد فجوة معرفية حول كيفية تأثير أساليب القيادة على سلوك الموظفين، ومخرجات العمل المؤسسي

توفر إطارًا مرجعيًا للباحثين والدارسين في مجالات الإدارة والموارد البشرية حول أهمية القيادة في تحسين جودة الأداء.

1.3.2 الأهمية على المستوى التطبيقي:

تساعد المؤسسات على تحسين جودة ممارساتها القيادية من خلال توظيف نتائج الدراسة في تطوير سياسات القيادة
تمكن القيادات الادارية من تحديد الاساليب القيادية الاكثر فعالية في رفع الكفاءة وتحسين بيئة العمل .تقدم مقترحات عملية يمكن الاستفادة منها في تنمية قدرات القادة الاداريين وتعزيز ثقافة الاداء العالي داخل المؤسسات .

أسئلة البحث:

- 1-ما مفهوم القيادة الادارية وابعادها الرئيسية في المؤسسات؟
- 2-المقصود بالاداء المؤسسي وكيف يتم قياسه ؟
- 3-العلاقة بين اساليب القيادة الادارية (التحويلية ,التبادلية,الديمقراطية,الاولوقراطية).ومستوى الاداء المؤسسي؟
- 4-مامدى تأثير كفاءة القيادة الادارية على تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمؤسسة؟
- 5-هل يساهم تمكين الموظفين وتحفيزهم من قبل القيادة الادارية في تحسين الاداء المؤسسي؟
- 6-مامدى إدراك العاملين في المؤسسة لدور القيادة الادارية في تحسين الاداء؟
- 7-مأبرز التحديات التي تواجه القيادات الادارية في سبيل تحسين الاداء المؤسسي؟

أهداف البحث:

- 1-تحديد مفهوم القيادة الادارية وأهم نظرياتها وأنماطها.
- 2-التعرف على مفهوم الاداء المؤسسي ومؤشراته وأساليب قياسه.
- 3-تحليل العلاقة بين أنماط القيادة الادارية ومستوى الاداء المؤسسي.
- 4-قياس اثر كفاءة القيادة الادارية في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- 5-دراسة دور القيادة الادارية في تحفيز الموظفين وتمكينهم لتعزيز الاداء المؤسسي.
- 6-استكشاف مدى وعي العاملين باهمية القيادة الادارية في تحسين الاداء.
- 7-التعرف على التحديات التي تواجه القيادات الادارية في تطوير الاداء المؤسسي.
- 8-تقديم توصيات لتحسين مستوى القيادة الادارية بما ينعكس ايجابا على الاداء المؤسسي.

فرضيات البحث:

1-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية القيادة وتحسين الاداء المؤسسي.

2-تؤثر أنماط القيادة الادارية المختلفة(التحويلية,التبادلية,الديموقراطية..)بشكل متفاوت على الاداء المؤسسي.

*

3-يساهم تمكين الموظفين وتحفيزهم من قبل القيادة الادارية في رفع مستوى الاداء المؤسسي.

4-تتأثر العلاقة بين القيادة الادارية والاداء المؤسسي بمتغيرات ديموغرافية مثل(النوع,المؤهل العلمي ,سنوات الخبرة).

5-كلما زادت كفاءة القيادة الادارية زاد مستوى رضا الموظفين مما ينعكس ايجابا على الاداء المؤسسي.

6-يؤدي وضوح الرؤية والاتجاهات الاستراتيجية التي تضعها القيادة الادارية الى تحسين الاداء المؤسسي.

نموذج البحث:

:عنوان البحث

أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي – دراسة تطبيقية على مؤسسة
(مركز النور للخدمات الإدارية)

:مقدمة

تُعد القيادة الإدارية من الركائز الأساسية في نجاح المؤسسات، حيث تلعب دورًا مهمًا في توجيه الأفراد وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. ويسهم أسلوب القائد الإداري وكفاءته في تحسين كفاءة العمل وجودته، مما ينعكس بشكل مباشر على الأداء المؤسسي. يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة الإدارية على الأداء المؤسسي، وتحليل العلاقة بين نمط القيادة وجودة الأداء داخل المؤسسة

:أهداف البحث

1- التعرف على أساليب القيادة الإدارية المتبعة في المؤسسة

2- تحليل أثر القيادة الإدارية على كفاءة الأداء المؤسسي

3. تقديم توصيات لتحسين القيادة بما يسهم في رفع مستوى الأداء

:أهمية البحث

تبرز أهمية هذا البحث من خلال تركيزه على أحد أهم عناصر التطوير المؤسسي، وهو القيادة، إذ يمكن من خلال نتائجه دعم المؤسسات في تطوير قياداتها الإدارية بما يحقق نتائج أفضل

:منهجية البحث

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال جمع البيانات بواسطة استبانة موجهة للعاملين في المؤسسة، وتحليلها إحصائيًا لقياس العلاقة بين القيادة والأداء المؤسسي.

فرضيات البحث :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة الإدارية ومستوى الأداء المؤسسي.
كلما زادت كفاءة القائد الإداري، تحسن الأداء العام للمؤسسة.

نبذة مختصرة عن المؤسسة محل التدريب (مركز النور للخدمات الإدارية مؤسسة افتراضية

الاسم: مركز النور للخدمات الإدارية

الموقع: الرياض – المملكة العربية السعودية

تأسست: عام 2012

الرؤية: تقديم خدمات إدارية متكاملة تساهم في تطوير بيئة العمل في القطاعين الحكومي والخاص.

الرسالة: دعم المؤسسات من خلال تقديم حلول إدارية مبتكرة وتعزيز كفاءة الأداء الإداري.

الهيكل التنظيمي: يتكون من إدارة تنفيذية، قسم الموارد البشرية، قسم تطوير الأعمال، قسم الجودة، وقسم التدريب والاستشارات

عدد الموظفين: 0+6 موظفًا

طبيعة العمل: يقدم المركز خدمات استشارية وتدريبية في مجالات الإدارة، القيادة، الجودة، وتنمية الموارد البشرية.

مراجعة الادبيات

أولاً: مفهوم القيادة الادارية:

تعرف القيادة الادارية بانها القدرة على التأثير في الافراد والجماعات وتوجيه جهودهم نحو تحقيق اهداف المنظمة وتعد القيادة عنصراً محورياً في العملية الادارية اذا تجمع بين التخطيط والتنظيم والرقابة مع القدرة على الالهام والتحفيز. أشار Bass(1990) الى ان القيادة هي عملية تأثير متبادل بين القائد والتابعين لتحقيق اهداف مشتركة.

بينما يوضح الزيدي (2018) ان القيادة الادارية الفعالة تتطلب مزيجاً من المهارات الفنية والانسانية والادراكية.

ثانياً: نظريات القيادة الادارية:

1- النظرية الكلاسيكية: تركز على الصفات الشخصية للقائد مثل الكاريزما والحزم.

2- النظرية السلوكية: تركز على انماط سلوك القائد (موجه للمهام مقابل موجه للعلاقات)

3- القيادة التحويلية: تهتم بالهام الموظفين وتحفيزهم نحو التغيير والابتكار

4- القيادة التبادلية: تعتمد على نظام الثواب والعقاب في ادارة الاداء

وقد اظهرت دراسة (1978) ان القيادة التحويلية اكثر فاعلية في تعزيز التغيير الايجابي داخل المؤسسات مقارنة بالقيادة التبادلية

ثالثاً: مفهوم الاداء المؤسسي:

الاداء المؤسسي يشير الى مستوى تحقيق المنظمة لاهدافها بكفاءة وفعالية ويقاس بعدة مؤشرات مثل: الانتاجي, جودة الخدمات , رضا الموظفين, رضا العملاء والقدرة على الابتكار

رابعاً: العلاقة بين القيادة الادارية والاداء المؤسسي
تشير الادبيات الى وجود علاقة ايجابية بين القيادة الفعالة وتحسين الاداء المؤسسي
دراسة(Avolio & Bass(2004 اثبتت ان القادة التحويلين يرفعون من مستوى
الرضا الوظيفي مما يؤدي الى تحسن الاداء المؤسسي
دراسة(AL-khaldi(2019 في بيئة الجامعات العربية اكدت انماط القيادة التحويلية
والتشاركية تسهم في تحسين جودة الخدمات الاكاديمية والادارية
كما اوضح (Northouse(2021 ان القائد الناجح يخلق بيئة عمل ايجابية تشجع
على الابتكار وتحسن النتائج المؤسسية

خامساً: دراسات سابقة مرتبطة بالموضوع
عبدالله(2017) وجدت ان القيادة التبادلية تؤدي الى تحسين الاداء قصير المدى بينما
القيادة التحويلية تحقق نتائج مستدامة
اكد ان القيادة ليست فقط(yukl(2013 توجيه الافراد بل تشمل بناء ثقافة تنظيمية
تدعم الاداء
دراسة ميدانية بجامعة (Al-saidi(2021 سعودية اظهرت ان القيادة الادارية
القائمة على المشاركة اثرت ايجابيا في رفع كفاءة الخدمات الادارية.

الخاتمة

من خلال استعراض الأدبيات والدراسات السابقة يتضح أن القيادة الإدارية تمثل أحد الركائز الأساسية في تحسين الأداء المؤسسي، إذ أن القائد الفعّال لا يقتصر دوره على إصدار التوجيهات، بل يتجاوز ذلك إلى إلهام الموظفين، إشراكهم في صنع القرار، وتعزيز ثقافة العمل الجماعي. وقد أظهرت البحوث أن أنماط القيادة التحويلية والتشاركية تساهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحقيق الاستقرار التنظيمي، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات، كفاءة العمليات، والقدرة التنافسية للمؤسسات.

كما أكدت النتائج أن المؤسسات التي تتبنى قيادة إدارية واعية قادرة على مواجهة التحديات والمتغيرات البيئية بشكل أفضل، حيث توازن بين متطلبات الكفاءة التشغيلية من جهة، والتحفيز والابتكار من جهة أخرى. وبالتالي، فإن الاستثمار في تطوير القيادات الإدارية يعد خطوة استراتيجية لضمان استدامة الأداء المؤسسي وتحقيق التميز.

وعليه يمكن القول إن القيادة الإدارية ليست مجرد وظيفة تنظيمية، بل هي فن وإستراتيجية تؤثر بعمق في حاضر المؤسسة ومستقبلها، وهو ما يجعلها محوراً رئيساً لأي توجه يسعى إلى التحسين والتطوير المؤسسي المستدام.

قائمة المراجع:

- 1- الفياض عبدالباس محمد(2010)مدخل لبناء المهارات الادارية
- 2-العساف صالح بن حمد (1996)مدخل الى الادارة
- 3-العولقي محمد (2020)أثر القيادة الادارية في تحسين الاداء المؤسسي
- 4-الرفاعي محمود(2020)القيادة الادارية الحديثة . عمان دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 5-عبدالغني محمد(2019)الادارة الحديثة المفاهيم والوظائف الرياض,مكتبة العبيكان.
- 6-الزبيدي احمد (2018)القيادة الادارية واثرها في تحسين الاداء المؤسسي دار اليازوري.عمان.
- 7-الشهري,خالد(2020)القيدة الادارية والاداء المؤسسي في القطاع العام السعودي مجلة العلوم الادارية جامعة الملك سعود
- 8-عبدالله,سعاد(2017)انماط القيادة الادارية وعلاقتها بالاداء الوظيفي مجلة البحوث الادارية.
- 9-السعيد,ناصر(2021)اثر القيادة الادارية على جودة الخدمات الجامعية دراسة تطبيقية على جامعة سعودية المؤتمر العربي للتعليم العالي,الرياض.