

مهارات بحثية ٣

طالب دكتوراة الإدارة / الحميدي بن عبدالله السبيعي
الفصل الثالث
الرقم الجامعي / 251003132

د / سنية سبع



التكليف الخامس

الدراسات السابقة

المقدمة

تعد مراجعة الدراسات السابقة عنصراً محورياً في بناء أي دراسة علمية متكاملة حيث تتيح لنا الوقوف على ابراز الجهود العلمية التي تناولت موضوع الدراسة وتسهم في رسم ملامح الاطار النظري وتحديد الثغرات البحثية التي يمكن البناء عليها

وتكمن أهمية هذه المهمة في تحليل عدد من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع اداري معاصر وهو (اثر القيادة الفاعلة ومدى تأثيرها على الموظفين) وقد تم تصنيف الدراسات الى ثلاث مجموعات

الأولى / شملت دراستين تناولت (القيادة الفاعلة) كمتغير مستقل

الثانية / شملت دراستين تناولت (مدى تأثيرها على الموظفين) كمتغير تابع

الثالثة / شملت دراسة واحد تناولت العلاقة التفاعلية بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ويهدف هذا التحليل الى استكشاف مدى تطور المعالجة العملية لهذا الموضوع واستخلاص المؤشرات العامة التي يمكن ان تسهم في دعم البحث العلمي.

اولاً / دراسات تناولت المتغير المستقل (القيادة الفاعلة)

الدراسة الاولى

Chapter

01

عنوان الرسالة :تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في الخطوط الجوية القطرية

الباحثة : عائشة خالد عبدالرحمن آل سعد

سنة النشر: ٢٠٢٣ م

المنهج : استبانة ميدانية كمية

أهداف الدراسة : تطوير أداة قياس لقياس أثر القيادة الفعالة على كل من الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وتحليل العلاقة بين القيادة الفعالة من جهة والرضا الوظيفي والولاء التنظيمي من جهة أخرى.

النتائج : خلصت إلى أن معظم الدراسات تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الفعالة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

الدراسة الثانية

Chapter

عنوان الرسالة : أثر القيادة الإدارية على كفاءة أداء العاملين بالجامعات السودانية: بالتطبيق على
كلية المشرق للعلوم والتكنولوجيا

الباحثة: أسماء علي محمود محمد

سنة النشر : ٢٠١٣ م

المنهج : وصفي تحليلي، تاريخي / استردادي – تحليل بيانات العاملين وتأثير القيادة الإدارية عليهم
أهداف الدراسة:

تحديد الصفات التي يجب أن يتوافر عليها القائد الإداري الفعّال و قياس مدى تأثير القيادة الإدارية
على كفاءة أداء العاملين

النتائج : وجدت الدراسة أن القيادة الإدارية الفعّالة تساهم في تشكيل إدارة موارد بشرية قوية وزيادة
كفاءة العاملين وتأثير ثقافة القيادة على الأداء

Chapter

01

تحليل الدراسات المرتبطة بالمتغير المستقل

كلتا الدراستين تؤكدان أن القيادة الفعالة والإدارية تُعد عاملاً حاسماً في تحسين أداء الموظفين سواء في القطاعات الخدمية كالخطوط الجوية أو التعليمية لما لها من دور في خلق بيئة عمل محفزة وتعزيز الولاء والانتماء الوظيفي.

ثانياً / دراسات تناولت المتغير التابع (مدى تأثيرها على الموظفين)

الدراسة الاولى

العنوان: الإدارة الإدارية ودورها في رفع كفاءة أداء العاملين: دراسة حالة بنك أم درمان الوطني

الباحث: عبدالغني أحمد حميدان ماريق

سنة النشر: ٢٠١٩ م

المنهج: منهج وصفي تحليلي

الأهداف: التعرف على واقع القيادة الإدارية في رفع كفاءة العاملين والوقوف على السمات والأساليب القيادية التي تساهم في ذلك

النتائج: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تأثير القائد وأساليبه وكفاءة الأداء وأن القائد الذي يتّصف بالقيم والمثل والانضباط يساهم في رفع كفاءة أداء العاملين

الدراسة الثانية

Chapter 01

عنوان الدراسة: دور القيادة الفعّالة في تحقيق جودة الأداء الإداري

الباحث: د. علي العوفي

سنة النشر: 2021

المنهج: منهج وصفي تحليلي باستخدام استبيان ميداني على موظفين إداريين

الأهداف: معرفة كيف تؤثر أساليب القيادة الفعّالة على جودة الأداء في المؤسسات وكذلك قياس مستوى تطبيق القيادة الفعّالة في بيئات العمل العامة

النتائج: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفاعلة ورفع جودة الأداء الإداري بالإضافة الى ان القادة ذوو الرؤية والتمكين يسهمون بتحفيز فرق العمل وزيادة الكفاءة

Chapter
01

تحليل الدراسات المرتبطة بالمتغير التابع

كلا الدراستين تتفقان على أن القيادة الفعالة تمثل حجر الزاوية في تحسين بيئة العمل سواء من خلال رفع رضا الموظفين وولائهم كما في الدراسة الأولى أو من خلال تحسين جودة الأداء الإداري كما في الثانية فالقائد الفعال هو من يصنع الفارق في الأداء والولاء والتنظيم.

Chapter
01

ثالثاً / دراسة تناولت العلاقة بين المتغيرين

عنوان الأطروحة:

دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي

المنهج: تحليل ميداني باستخدام استبانة

الأهداف: قياس أثر القيادة الريادية والفعالة على ممارسات التميز في الأداء المؤسسي والتعرف على دور الابتكار والتمكين القيادي في دعم التحول المؤسسي

النتائج: أظهرت وجود تأثير قوي للقيادة الفاعلة في تعزيز ثقافة التميز والنتائج المؤسسية وكذلك كلما زاد وعي القيادة وتوجهها الريادي زادت كفاءة العاملين

المتغير المستقل: القيادة الريادية (وتشمل جوانب القيادة الفاعلة)

المتغير التابع: التميز المؤسسي - أداء الموظفين

Chapter
01

تحليل الدراسة المرتبطة بالمتغيرين

وُجد تأثير إيجابي قوي للقيادة الريادية والقيادة الفاعلة على التميز المؤسسي وعلى أداء الموظفين وجودة أداءهم

وكذلك القادة الذين يتصفون بالرؤية المستقبلية والمرونة واتخاذ المبادرات يحققون مستويات أعلى من الجودة والاستدامة المؤسسية بالإضافة الى ان التميز المؤسسي لا يتحقق فقط بالأنظمة بل بسلوك القادة الرياديين الذين يدفعون المؤسسة نحو التميز.

Chapter
01

الخلاصة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة ان العلاقة بين القيادة الفاعلة او القيادة الريادية ومدى تأثيرها على الموظفين هي علاقة قوية ومتلازمة فكلما كانت متميزة وفاعله انعكس ذلك على أداء العاملين او الموظفين وجودة اداءهم



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

