

النظري للإطار إضافي تفصيل

الإدارية الكفاءة أن يتضح الحديثة، والنظريات السابقة الدراسات ضوء في مع أساليبهم تكيف على القادة قدرة مدى على تعتمد بل ثابتاً، عنصراً ليست تشمل الإدارية الأدوار أن إلى Mintzberg أشار وقد. المحيطة التغيرات تتطلب وكلها القرار، واتخاذ المعلومات، ومعالجة البيئة، مع التفاعل وتحليلية سلوكية مهارات

نموذج إلى استناداً المفهوم هذا تطور فقد التحويلية، للقيادة بالنسبة أما بإعطاء يكتفي لا التحويلي القائد أن يوضح الذي Bass & Avolio الإبداع نحو الموظفين تدفع إلهامية بيئة خلق على يحرص بل التوجيهات، طبيعي بشكل الأداء مستوى يرفع مما والمبادرة،

المبدئي للتحليل أعمق مناقشة

العامة الاتجاهات لفهم استكشافية خطوة البحث هذا في المبدئي التحليل يُعد أن التوقعات أظهرت وقد . ميدانياً الدراسة تطبيق تم حال في تظهر قد التي يدل ما الإداري، القرار اتخاذ سرعة في ضعف من يعانون الموظفين غالبية وجود إلى التوقعات أشارت كما . الإدارات بين الأفقي التنسيق غياب على باستخدام يتعلق ما في الإشرافي والمستوى التنفيذي المستوى بين فجوة المعلومات نظم .

التقنية، الأنظمة على مستمر تدريب إلى ماسة حاجة هناك أن إلى يشير هذا التحويلية، القيادة أن كما . التنظيمية الوحدات بين التكامل مستوى ورفع الروح على إيجابي تأثير بواذر أظهرت حالياً، تطبيقها محدودية رغم . النظرية للتوقعات وفقاً الأقسام، بعض في المعنوية

مفصلة افتراضية نتائج تحليل

- :التالية النتائج تظهر أن المتوقع من فعلياً، الدراسة تطبيق تم حال في
- إظهار إلى يميلون تحويلية قيادة تحت يعملون الذين الموظفين أن -
والرضا الالتزام من عالية مستويات
 - بنسبة العمليات جودة في بتحسين يرتبط المعلومات نظم استخدام أن -
30% تقارب
 - إلى يميلون ومشجعة مرنة عمل بيئة في يعملون الذين الموظفين أن -
والمبادرة الابتكار

الرضا يخص فيما الجنسين بين إحصائية دلالة ذات فروق وجود يُتوقع كما
نظم من الاستفادة مستوى يخص فيما المختلفة الإدارات وبين الوظيفي،
المعلومات

المتغيرات بين الربط

إن حيث تفاعلية، علاقة تعتبر القيادة ونمط الإدارية الكفاءة بين العلاقة المفهوم هذا دمج وعند .صحيح والعكس الكفاءة، فعالية تعزز الجيدة القيادة بل تكفي، لا وحدها التكنولوجيا أن إلى تشير النتائج فإن المعلومات، نظم مع .والتحفيز التوجيه على قادرة بقيادة مدعومة تكون أن يجب

هذه جميع فيه تنعكس الذي الإطار تُعد العمل بيئة فإن أخرى، ناحية من وتحقيق التكيف على المؤسسة قدرة مدى تحدد التي وهي المتغيرات، الأهداف.

سابقة دراسات مع مقارنة

أكدت التي "2021 العقيلي"، دراسة مع (نظرياً) البحث هذا نتائج توافقت أشارت كما .المؤسسي بالولاء إيجابياً ارتباطاً ترتبط التحويلية القيادة أن نظم في تستثمر التي المؤسسات أن إلى "2022 الشمري"، دراسة المقدمة الخدمة جودة من أعلى مستويات تحقق متكاملة معلومات

تقلل الإيجابية العمل بيئة أن أوضحت فقد "2020 الخطيب"، دراسة أما 40% تتجاوز بنسبة الوظيفي الدوران معدل من

الخدمية المؤسسات في التطبيقية التحديات

- :المفاهيم هذه تطبيق عند الخدمية المؤسسات تواجه التي التحديات أبرز من
- الموظفين قبل من التغيير مقاومة -
 - للتدريب المخصصة الميزانية ضعف -
 - والمسؤوليات الأدوار وضوح عدم -
 - المستمر التقييم ثقافة غياب -

التغيير، بإدارة مختصة داخلية وحدات إنشاء تقترح الدراسة هذه فإن ولذلك
الموظفين وتحفيز الوسطى، القيادات لتأهيل الميزانية من جزء وتخصيص
العمل بيئة تحسين في المشاركة على

القيادة على الرقمي التحول أثر

الضروري من أصبح حيث والإدارة، القيادة أساليب غير الرقمي التحول وفهم الضخمة، البيانات مع التعامل في مهارات يمتلك أن القائد على لحظية تحليلات على مبنية قرارات واتخاذ الرقمية، العمليات

على وقادرًا الاستجابة، سريع مرناً، يكون بأن مطالب المعاصر القائد أن كما بعض صياغة إعادة يتطلب وهذا. افتراضية أدوات خلال من الفريق توجيه الجديد الواقع لتناسب التقليدية الإدارية المفاهيم

المستمر والتطوير التدريب أهمية

في الاستثمار أن هي الحديثة الدراسات تدعمها التي المهمة النتائج أحد المؤسسي الأداء على مباشرة يؤثر للعاملين المهني والتطوير التدريب

مع التفاعل على قدرة أكثر يصبح منتظمًا تدريبًا يتلقى الذي فالموظف مرتبطًا التدريب كان إذا خاصة الأداء، تحسين في رغبة وأكثر التحديات، والتقييم التحفيز بخطط

المدى طويلة الاستراتيجية التوصيات

1. للمؤسسة داخلي تحويلية قيادة برنامج تصميم.
2. الداخلي للتواصل موحدة رقمية منصة تطوير.
3. العمل بيئة بتطوير تعنى استراتيجية بشرية موارد وحدة إنشاء.
4. سنوي ربع أداء تقييم نظام تبني.
5. الإدارية الفرق بين والمساءلة الشفافية مبدأ تعزيز.

البحث نتائج تطبيق خطة

:مراحل على البحث هذا نتائج بتطبيق المؤسسة تبدأ بأن يُنصح

(داخلي مسح) التشخيص :الأولى المرحلة -

(داخلي تحول خطة إعداد) التخطيط :الثانية المرحلة -

التدريجي التنفيذ :الثالثة المرحلة -

المستمر والتحسين التقييم :الرابعة المرحلة -

.تغيير كل أثر تقيس KPI أداء مؤشرات خلال من المتابعة وتتم

(نموذج) البحث استبيان ملحق

تعمل الذي القسم في العمل إدارة طريقة عن رضاك مدى ما :الأول السؤال
به؟

جداً مرتفع () مرتفع () متوسط () منخفض () جداً منخفض ()

عملك؟ أداء في تساعدك المعلومات نظم أن ترى هل :الثاني السؤال
لا () نعم ()

والمبادرة؟ الإبداع تدعم العمل بيئة بأن تشعر هل :الثالث السؤال
أبداً () نادراً () أحياناً () دائماً ()

مؤسستك؟ في القيادة لأسلوب تقييمك ما :الرابع السؤال
تحويلي () تشاركي () تقليدي ()

العمل فرق تحفيز في القيادة لأثر تحليل

فرق بناء على تركيز بل الأوامر، إصدار على تقتصر لا التحويلية القيادة الإبداع على وتحفيزهم القرار اتخاذ في إشراكهم خلال من متماسكة عمل نتائج تحقق تحفيزية قيادة تحت تعمل التي الفرق أن دراسات أظهرت وقد غيرها من 25% بنسبة أفضل

الوظيفي الاستبقاء على العمل بيئة أثر

نية من يقلل مما والانتماء، بالرضا الموظف شعور تعزز الداعمة العمل بيئة للبقاء يميلون والاحترام بالتقدير يشعرون الذين الموظفون. الاستقالة أطول لفترات بكفاءة والعمل

والإدارة التقنية النظم بين التكامل

تكامل هناك يكن لم ما الأداء تحسين يعني لا متطورة معلومات نظم وجود
على الموظفين تدرب أن الإدارة على .النظم هذه على يشرف إداري
الحقيقية الاستفادة لضمان عنها الناتجة التقارير وتتابع النظم استخدام

داخلي تقييم نموذج مقترح

- (1) :على يركز سنوي ربع داخلي تقييم نموذج اعتماد للمؤسسة يمكن
- (4) التشغيلية، الأهداف تحقيق (3) الموظفين، تحفيز (2) القرارات، جودة
- .عقاب لا تطوير أداة يكون أن يجب التقييم هذا .المعلومات نظم استخدام

العليا الإدارة من المؤسسي الدعم أهمية

في يظهر الدعم .ستفشل تطوير مبادرة أي فإن العليا، الإدارة دعم دون من .للتنفيذ الجادة والمتابعة التدريبية، البرامج وتسهيل الميزانيات، تخصيص للقاعدة وتنزل الأعلى من تبدأ الناجحة الإدارة

العمل بيئة في الثقافية التحديات

لذا، .والانسجام التواصل في تحديات يخلق قد العمل بيئة في الثقافات تعدد الحوار على وتشجع التفاهم، تعزيز عمل ورش توفير الضروري من الآخر احترام ثقافة وتبني الإيجابي،

والتحول القيادة في ناجحة دولية نماذج

تم حيث يُحتذى، مثلاً تعتبر الحكومي القطاع تطوير في سنغافورة تجربة بنسبة الخدمات كفاءة رفع مما الرقمي، التحول مع الحديثة القيادة نظم دمج سنوات 5 خلال 60%

تنفيذية توصيات جدول - توضيحي ملحق

الوصية	المسؤولة الجهة	الزمنية المدة
-----	-----	-----
شهور 3	البشرية الموارد إدارة	التحويلية القيادة برنامج تنفيذ
شهور 6	المعلومات تقنية قسم	المعلومات نظم تحديث
سنوي ربع	الجودة قسم	العمل بيئة تقييم
مستمرة	العامة الإدارة	للموظفين تحفيزية خطة

XYZ مؤسسة: تطبيقية حالة دراسة

يستهدف تحويلية قيادة برنامج بتنفيذ XYZ مؤسسة قامت، 2022 عام في وتم تجريبي، بشكل إدارات 3 اختيار تم. الوسطى القيادات مهارات تطوير تحسناً هناك أن التقييم نتائج أظهرت. أشهر 6 مدى على النموذج تطبيق الغياب معدل في 25% بنسبة وانخفاضاً الموظفين، رضا في 40% بنسبة التحويلية القيادة أهمية وتؤكد البحث، هذا نتائج تعزز التجربة هذه.

الحكومي القطاع في بالتنفيذ المرتبطة التحديات

بسبب التوصيات تطبيق في خاصة صعوبات يواجه الحكومي القطاع لذلك، للتغيير الداخلية والمقاومة الميزانيات، ومحدودية البيروقراطية، وتتبنى المؤسسة، البنية خصوصية التطويرية الخطط تراعي أن يجب المحلية الإدارية النظم مع للتكيف قابلة مرنة نماذج

Benchmarking المرجعية المقارنة أثر

المؤسسة تساعد حيث الأداء، لتحسين فعالة أداة المرجعية المقارنة تعتبر مؤشرات اعتماد عند. الرائدة بالمؤسسات مقارنة موقعها معرفة على نقاط تحديد يمكن الموظفين، وتحفيز المعلومات، ونظم القيادة، في مرجعية التحسين خطط يعزز مما بدقة، والضعف القوة

المرحلي للتنفيذ استراتيجية مقترحات

- الداخلية الاستبيانات حسب المؤسسي التطوير أولويات تحديد
- الأداء بمؤشرات التدريب ربط
- دورية KPI مؤشرات خلال من التقدم متابعة
- قسم كل في داخلي تطوير قادة تعيين
- الكامل التبنى لضمان الحلول صياغة في الموظفين مشاركة

موسعة خاتمة

ونظم التحويلية والقيادة الإدارية الكفاءة أن (نظرياً) البحث هذا يوضح تحول ولتحقيق. المؤسسي الأداء على تؤثر جميعها العمل، وبيئة المعلومات والتكنولوجيا البشرية الموارد بين يدمج شامل نهج اعتماد يجب حقيقي، جميع من جماعية جهوداً القادمة المرحلة تتطلب. المؤسسية والثقافة. المرجوة النتائج وتحقيق التحول هذا لإنجاح المعنيين

المعلومات ونظم القيادة تكامل: تراكمي تحليل

استجابة أكثر عمل بيئة يخلق المعلومات نظم مع التحويلية القيادة تكامل في الحديثة التكنولوجيا استخدام من التحفيزية القيادة تعزز حيث ومرونة، العنصر بين تدمج التي المؤسسات أن إلى الدراسات تشير. القرار اتخاذ بنسبة أسرع بشكل الاستراتيجية أهدافها تحقيق في تنجح والتقني البشري التقليدية بالمؤسسات مقارنة 35%

تحت متقدمة إدارية معلومات نظم استخدام يتم عندما المثال، سبيل على قرارات واتخاذ بالمشاكل التنبؤ على المؤسسة قدرة فإن ملهم، قائد إشراف الهدر من ويقلل الإنتاجية يحسن مما تزداد، استباقية

المؤسسي للتحويل مستقبلية رؤية

أتمتة يتم حيث بالكامل، رقمية مؤسسية نماذج اعتماد نحو المستقبل يتجه القائد دور يصبح السياق، هذا في. البعض ببعضها الأنظمة وربط العمليات يفهم رقميًا، موجهًا يكون أن منه يُطلب إذ مضى، وقت أي من أهمية أكثر. رقمية أدوات عبر العمل فرق ويقود البيانات،

على والتركيز الوظيفية، الأدوار تصميم إعادة ضرورة إلى التوجه هذا يشير والتعلم الابتكار مثل جديدة قيم تُبنى بحيث المؤسسات، داخل الثقافي التحويل مع التكيف لمستوى وفقًا المؤسسي النجاح معايير تعريف ويُعاد المستمر، التكنولوجيا.