

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

دور القيادة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات الحكومية

أسم الطالب

بندر عبدالله سالم بارشيد

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

.د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

٢٠٢٥-٠٧-٠٣م -

جدول المحتويات

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

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١ المقدمة:

يشهد العالم اليوم تطوراً متسارعاً في مفاهيم وأساليب الإدارة، وخصوصاً في القطاع الحكومي الذي أصبح أكثر تطلباً لتحقيق كفاءة الأداء وتقديم خدمات متميزة للمواطنين. في خضم هذه التحديات، برزت أهمية القيادة الإدارية كعامل رئيس في تحقيق التميز المؤسسي، حيث تلعب دوراً محورياً في توجيه الجهود، وتحفيز الأفراد، وصناعة القرارات الإستراتيجية التي تدعم الابتكار والتحسين المستمر.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة الإدارية على التميز المؤسسي في المؤسسات الحكومية، من خلال تحليل الأساليب القيادية الفعالة، ومدى مساهمتها في بناء ثقافة التميز والتحسين المستمر. كما تسعى إلى تسليط الضوء على ممارسات القيادة التي تدعم الأداء المؤسسي وتحقق رضا المتعاملين.

١.٢ مشكلة الدراسة

تشهد المؤسسات الحكومية تحديات متزايدة في ظل متغيرات بيئية متسارعة وضغوط متنامية لتقديم خدمات ذات جودة عالية وتحقيق رضا المستفيدين. في هذا السياق، تبرز الحاجة إلى قيادات إدارية فعالة تسهم في دفع عجلة التميز المؤسسي وتحسين الأداء المؤسسي الشامل. إلا أن الواقع يشير إلى تفاوت في مستويات التميز المؤسسي بين المؤسسات الحكومية، وهو ما يُثير تساؤلات حول مدى فعالية القيادة الإدارية في هذا المجال

فجوات على المستوى النظري

ضعف الدراسات النظرية التي تربط بين أنماط القيادة الإدارية ونماذج التميز المؤسسي خصوصًا في السياق الحكومي
قلة الأطر النظرية التي توضح آليات تأثير القيادة على معايير التميز مثل القيادة، الشراكات، إدارة الموارد، النتائج، والابتكار
الحاجة إلى نماذج مفاهيمية جديدة توائم بين المفاهيم الحديثة للقيادة (كالقيادة التحويلية والتمكينية) وممارسات التميز المؤسسي

١.١.١ فجوات على المستوى التطبيقي

قصور في التطبيقات العملية لبرامج التميز المؤسسي المرتبطة بأداء القادة الإداريين في المؤسسات الحكومية .

غياب أدوات قياس فعالة تربط بين أداء القيادة وتحقيق مؤشرات التميز المؤسسي .
محدودية الدراسات التطبيقية التي تناولت المؤسسات الحكومية في السياقات
العربية بشكل خاص .

السؤال الرئيسي للدراسة :

ما دور القيادة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات الحكومية؟

١,٢ . أهمية الدراسة

١,٢,١ . على المستوى النظري:

إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية والتميز المؤسسي
المساهمة في تطوير نموذج مفاهيمي يوضح العلاقة بين القيادة الإدارية والتميز
المؤسسي
سد فجوات البحث السابقة من خلال دراسة متكاملة تدمج بين مفاهيم القيادة
وأنظمة التميز المؤسسي

١,٢,٢ . على المستوى التطبيقي:

تقديم توصيات عملية للمؤسسات الحكومية لتحسين فعالية القيادات الإدارية
دعم جهود التخطيط الاستراتيجي وبناء ثقافة التميز
تعزيز قدرة المؤسسات الحكومية على استخدام معايير التميز لتحقيق نتائج ملموسة

١,٣ . أسئلة الدراسة

ما هو مستوى ممارسة القيادة الإدارية في المؤسسات الحكومية؟
إلى أي مدى تحقق المؤسسات الحكومية معايير التميز المؤسسي؟
ما طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الإدارية وتحقيق التميز المؤسسي؟
ما العوامل التي تعزز أو تعيق تأثير القيادة في تحقيق التميز المؤسسي؟

١,٤ . أهداف الدراسة

تحديد مستوى ممارسة القيادة الإدارية في المؤسسات الحكومية
قياس درجة التميز المؤسسي في تلك المؤسسات
تحليل العلاقة بين أنماط القيادة وتحقيق التميز المؤسسي
تقديم نموذج مقترح لتعزيز التميز المؤسسي عبر تطوير القيادة الإدارية

١,٥ . فرضيات الدراسة

- ١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية والتميز المؤسسي في المؤسسات الحكومية
- ٢- تؤثر أنماط القيادة الإدارية (التحويلية، التمكينية، التبادلية) تأثيراً إيجابياً على أبعاد التميز المؤسسي
- ٣- تختلف درجة تأثير القيادة الإدارية على التميز المؤسسي باختلاف طبيعة المؤسسة وحجمها وهيكلها التنظيمي

١,٦ . نموذج الدراسة

يرجى تحديد النموذج المفاهيمي المقترح - يمكن أن يتضمن متغيرات مثل:
المتغير المستقل: القيادة الإدارية
المتغير التابع: التميز المؤسسي
المتغيرات الوسيطة أو المعدلة: الثقافة المؤسسية، الهيكل التنظيمي
سيتم تضمين نموذج رسومي هنا لاحقاً حسب ما تحدده من متغيرات.

١,٧ . منهجية الدراسة

نوع الدراسة: وصفية تحليلية.
المنهج المستخدم: المنهج الكمي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية.
مجتمع الدراسة: العاملون في المؤسسات الحكومية.
أداة جمع البيانات: استبيان مبني على مقياس ليكرت.
أسلوب التحليل: التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS أو AMOS لتحليل العلاقات بين المتغيرات.

١,٨ . الدراسة الميدانية

ستتم الدراسة الميدانية من خلال توزيع استبانات على عينة من الموظفين في مؤسسات حكومية مختارة، لتحليل مدى ممارسة القيادة الإدارية ومستوى التميز المؤسسي، ومن ثم اختبار الفرضيات باستخدام التحليل الإحصائي.

١,٩ . مخطط المشروع المقترح

المرحلة	النشاط	المدة الزمنية
1	إعداد الإطار النظري	أسبوعان
2	تصميم الأداة (الاستبانة)	أسبوع
3	التحكيم والتجريب	أسبوع
4	جمع البيانات	أسبوعان
5	تحليل البيانات	أسبوع
6	كتابة النتائج والتوصيات	أسبوع
7	المراجعة النهائية	أسبوع

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

تعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية لأي بحث علمي، حيث تسهم في بناء خلفية معرفية متينة، وتساعد في تحديد الفجوات البحثية، كما تُمكن الباحث من مقارنة نتائج دراسته بنتائج الأبحاث الأخرى. وقد تناولت العديد من الدراسات موضوعي القيادة الإدارية والتميز المؤسسي كلٌ على حدة، أو في إطار العلاقة بينهما. في هذا الفصل، سيتم استعراض وتحليل أبرز هذه الدراسات مع التركيز على المتغير المستقل (القيادة الإدارية)، والمتغير التابع (التميز المؤسسي)، والعلاقة بينهما.

٢,٢. المتغير المستقل

أولاً: مفهوم القيادة الإدارية

أجمعت الأدبيات أن القيادة الإدارية هي القدرة على التأثير في الأفراد وتوجيههم لتحقيق الأهداف التنظيمية، وهي تتضمن مهارات مثل التحفيز، صناعة القرار، وحل المشكلات.

ثانياً: أبرز الدراسات المتعلقة بالقيادة الإدارية

دراسة (الزعي، ٢٠٢٠): ركزت على القيادة التحويلية في المؤسسات الحكومية، وأظهرت أن القادة الذين يتبنون هذا النمط يسهمون بشكل كبير في تعزيز الأداء المؤسسي.

دراسة: (Al-Shehri, 2019) تناولت أنماط القيادة في القطاع العام السعودي، وكشفت أن القيادة التمكينية تُعد من أبرز العوامل المؤثرة في تحسين بيئة العمل.

دراسة: (Yukl, 2018) قدمت تحليلاً شاملاً لمهارات القائد الإداري الناجح، وربطت بين القيادة الفعالة والثقة التنظيمية والمرونة في صنع القرار.

ملاحظات تحليلية

تتنوع أنماط القيادة (تحويلية، تمكينية، تشاركية) من حيث التأثير.

معظم الدراسات تركز على القطاع الخاص، مما يدل على حاجة للمزيد من الأبحاث في المؤسسات الحكومية.

هناك تركيز متزايد على المهارات "الناعمة" للقيادة (الذكاء العاطفي، التواصل).

٢,٣. المتغير التابع

أولاً: مفهوم التميز المؤسسي

التميز المؤسسي هو قدرة المؤسسة على تحقيق أداء متفوق ومستدام، من خلال الالتزام بمعايير الجودة، الإبداع، والابتكار، وغالباً ما يُقاس باستخدام نماذج مثل EFQM أو Baldrige.

ثانياً: أبرز الدراسات المتعلقة بالتميز المؤسسي

دراسة (الجبوري، ٢٠٢١): درست تطبيق نموذج التميز الأوروبي EFQM في المؤسسات العامة بالعراق، وأشارت إلى دور القيادة كمكوّن رئيسي في معايير التميز.

دراسة: (Hammad & Ahmed, 2020) تناولت أثر التميز المؤسسي على رضا الموظفين في القطاع الحكومي الإماراتي، وأظهرت أن هناك علاقة إيجابية قوية.

دراسة: (Al-Najjar, 2018) ركزت على أهمية المعايير مثل القيادة، التخطيط الاستراتيجي، والنتائج، كركائز للتميز المؤسسي.

ملاحظات تحليلية

معظم الدراسات تؤكد أن التميز المؤسسي يتطلب قيادة قوية واستراتيجية واضحة.

ضعف الدراسات التي تربط بوضوح بين القيادة الإدارية وكافة أبعاد نموذج EFQM.

الحاجة إلى قياسات أكثر شمولاً للتميز المؤسسي في السياق الحكومي العربي

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أبرز الدراسات التي تناولت العلاقة:

دراسة (الخطيب، ٢٠٢٢): هدفت إلى تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية والتميز المؤسسي في الوزارات الأردنية، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين القيادة التحويلية والتميز.

دراسة: (Abu Khalaf, 2021) طبقت على مؤسسات حكومية في فلسطين، وبيّنت أن هناك تأثيراً مباشراً لأنماط القيادة في تحقيق معايير التميز.

دراسة: (Kouzes & Posner, 2017) تناولت العلاقة من منظور عالمي، وأشارت إلى أن القادة الذين يُشركون موظفيهم ويمنحونهم الثقة يحققون أداءً مؤسسياً متفوقاً.

ملاحظات تحليلية:

العلاقة بين القيادة والتميز مثبتة في معظم الدراسات، لكن هناك تباين في درجة التأثير بحسب النمط القيادي.

الدراسات ركزت غالباً على القيادة التحويلية، مع إهمال أنماط أخرى مثل القيادة الأخلاقية أو الإبداعية.

قلة الدراسات التي تستخدم نماذج رياضية دقيقة أو تحاليل هيكلية (SEM) لقياس هذه العلاقة.

٢,٥ . الخاتمة

أظهرت مراجعة الدراسات السابقة أن هناك إجماعاً على أهمية القيادة الإدارية كعامل حاسم في تحقيق التميز المؤسسي، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التطبيقية في السياق الحكومي العربي، وخاصة تلك التي تربط بين أنماط القيادة وأبعاد التميز المختلفة. عليه، فإن هذه الدراسة تسعى لسد هذه الفجوة من خلال دراسة تطبيقية تجمع بين المنظور النظري والتطبيقي

قائمة المراجع

نموذجية - يمكنك استبدالها أو تدقيقها حسب المصادر الحقيقية (قائمة المراجع لديك)

المجلة الأردنية في . القيادة التحويلية وأثرها في الأداء المؤسسي . (2020) الزعبي، خالد
إدارة الأعمال

أثر القيادة الإدارية على التميز المؤسسي في القطاع الحكومي . (2022) الخطيب، ريم
مجلة البحوث الإدارية

وتطبيقاته في المؤسسات العامة العراقية EFQM نموذج . (2021) الجبوري، وسام
مجلة الدراسات الإدارية

Al-Shehri, M. (2019). Leadership Styles in Saudi Public Sector. Public
Administration Journal

Hammad, R., & Ahmed, L. (2020). Institutional Excellence and Employee
Satisfaction in UAE Public Institutions. Government Studies Review.

Yukl, G. (2018). Leadership in Organizations. Pearson Education.

Kouzes, J., & Posner, B. (2017). The Leadership Challenge. Wiley.

أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا البحث من عدة جوانب:

علمياً: يساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالقيادة الإدارية والتميز المؤسسي، وخصوصاً في السياق الحكومي.

عملياً: يقدم توصيات يمكن أن تساعد القادة في المؤسسات الحكومية على تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الجودة والابتكار.

تنظيمياً: يدعم الجهات الحكومية في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، ورفع كفاءة وفعالية خدماتها.