



قضايا بحثية 1

MGM811

التكليف الرابع

عبدالعزیز بن مصلح الحربي

242000925

العنوان

دور القيادة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي بالتطبيق على وزارة الصناعة والتجارة بالسودان

العنوان واضح ويوجد فيه متغير مستقل وهو القيادة الإدارية والمتغير التابع هو التميز المؤسسي

ومجال التطبيق واضح وهو وزارة الصناعة والتجارة بالسودان

مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية

مجلة علمية محكمة (التصنيف: NSP)

تاريخ النشر: 2023/01/01م

المقدمة

المقدمة:

تعد القيادة الإدارية من أهم عناصر المنظمة، فمن شأنها أن توجه كافة الموارد نحو تحقيق الأهداف، فإذا هُيئت كافة الموارد المادية في ظل عجز القيادة الإدارية غير قادرة على توجيه الموارد البشرية وتنسيق جهودها نحو تحقيق الأهداف، لن يكتب النجاح لهذه المنظمة، ولن تتمكن من تحقيق غاياتها وأهدافها، حيث يتناسب مستوى تحقيق الأهداف والتميز المؤسسي مع مستوى قوة القيادة في الاستفادة من طاقات العاملين من خلال إثارة دافعيتهم، وتوفير الرغبة والحماس لديهم لبذل أقصى ما يمكن لمساعدة ومساندة المنظمة للوصول إلى أهدافها، والكشف عن الطاقات الكامنة للوصول إلى مستويات عالية من الأداء، وبالتالي التميز المؤسسي. حيث أن وزارة الصناعة والتجارة من الوزارات المهمة التي تعتمد عليها الدولة في عمليات التجارة الداخلية والخارجية، والعلاقات الدولية الأمر الذي يتطلب معه أن تكون متميزة في أدائها من خلال وجود قيادة فعالة.

• من الاطلاع على المقدمة وقراءتها نلاحظ أن الباحث شمل وأوضح هذه القضية بشكل واضح وسلس وبين المتغيرات.

مشكلة الدراسة

مشكلة البحث:

- من خلال الاطلاع على مشكلة الدراسة استطاع الباحث ان إيجاد وتحديد التساؤل الرئيسي وهو ما دور القيادة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي؟

تمثل الوزارات الحكومية للدولة الركن الأساسي في تسير عملياتها بالشكل المخطط لتحقيق الأهداف المرسومة من خلال توفير قيادات فعالة لهذه المؤسسات، ومن الملاحظ وجود قصور في هذه المؤسسات يتمثل في عجز القيادة الإدارية في تنسيق وتوجيه الموارد البشرية والمادية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية والتميز المؤسسي. وبناءً عليه يمكن صياغة المشكلة في التساؤل الرئيس التالي: ما دور القيادة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي؟

وتتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. إلى أي مدى تؤدي كفاءة القياد في تحقيق التميز المؤسسي؟
2. ما مدى تأثير ثقافة المشاركة في تحقيق التميز المؤسسي؟
3. ما مدى تأثير النمط القيادي على تحقيق التميز المؤسسي؟

أهمية الدراسة

- الدراسة التي عملها الباحث اكتسبت أهمية كبيرة وذلك في رفع قدرات المديرين والقيادة في المؤسسات الحكومية

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث في أنه يتناول موضوع القيادة الإدارية باعتبارها عنصر مهم من عناصر العملية الإدارية في نجاح أي منظمة وتحقيقها لأهدافها والتميز المؤسسي، بالإضافة إلى أنه يمثل إضافة علمية وإثراء للمكتبة السودانية والعربية في هذا المجال. كما يستمد البحث أهميته في أنه قد يساهم في رفع قدرات المديرين والقيادة بالمؤسسات الحكومية، وتوجيه نظر المهتمين والأجهزة الرقابية بأهمية تكوين قيادات إدارية فعالة.

أهداف الدراسة

أهداف البحث:

- من خلال الاطلاع على اهداف الدراسة استطاع الباحث ان يوضح الدور الكبير للقيادة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي

1. التعرف على دور القيادة الإدارية في تحقيق التميز المؤسسي.
2. بيان مدى تأثير كفاءة القيادة على تحقيق التميز المؤسسي.
3. معرفة أثر ثقافة المشاركة على تحقيق التميز المؤسسي.
4. دراسة العلاقة بين النمط القيادي المناسب وتحقيق التميز المؤسسي.

مفاهيم وتعريفات الدراسة

الباحث عمل على كتابة الكلمات
المفتاحية في البحث وعمل على
التعريفات المهمة في الدراسة

الكلمات المفتاحية: القيادة الإدارية، التميز المؤسسي.

مفهوم القيادة الإدارية:

تعددت الدراسات التي اهتمت بتحليل ظاهرة القيادة الإدارية وتأثيراتها على مختلف النواحي الاقتصادية والسياسية، حيث أن القيادة لها دور في وضع خطط النجاح في أي نشاط هادف من المجموعات داخل المؤسسة. ولقد كان كل من القيادة والإدارة عاملين رئيسيين في تنمية أداء العاملين، فيساعد هذان العاملان الإدارة الواعية والقيادة الحكيمة على تحقيق الأهداف واستمرار كفاءة وإنتاجية المنظمة (العجمي، 2015م، ص190).

عرفت القيادة الإدارية بأنها "النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين فالقيادة الإدارية تجمع بهذا المفهوم بين استخدام السلطة الرسمية وبين التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف (الزعبي وآخرون، 2014م، ص15).

مفاهيم وتعريفات الدراسة

مفهوم التميز المؤسسي:

الباحث عمل على كتابة الكلمات
المفتاحية في البحث وعمل على
التعريفات المهمة في الدراسة

هو حالة من الإبداع الإداري والتفوق المؤسسي تحقق مستويات عالية غير عادية من الأداء والتنفيذ للعمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها في المؤسسة بما ينتج عنها من نتائج وإنجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون وترضي الفئة المستهدفة وأصحاب المصلحة كافة في المؤسسة (السلي، 2012م، ص14).

كما عرف التميز المؤسسي بأنه الخبرة المقدرة من المعرفة الصريحة والإجرائية لمنظمة معينة والتي

تعكس الأداء المتفرد الناجح والكفاء الموجه لأداء أية مهمة بطريقة متميزة (الصيرفي، 2009م، ص6).

الدراسات السابقة

الباحث اطلع على عدة أبحاث
وضمنها في دراسته بداية من
٢٠٠٥ الى ٢٠١٩ وعددها ٨

1/ (دراسة: المنصور، 2005م): هدفت الدراسة إلى: التعرف على فاعلية القيادات الإدارية ومدى مساهمتها في صنع القرارات الرشيدة وأثر هذه القرارات في أداء العاملين بديوان الزكاة، وكذلك التعرف على مدى اهتمام القيادات الإدارية بالجوانب الإنسانية ورفع الروح المعنوية للعاملين وأثر ذلك على مستوى الأداء بديوان الزكاة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: إن العلاقة بين القيادة الإدارية والروح المعنوية لدى العاملين في المؤسسة تحظى باهتمام لأن ارتفاع وانخفاض الروح المعنوية تؤثر على الإنتاج، عدم رغبة القيادات الإدارية في مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات. كما أوصت الدراسة بتوسيع قاعدة المشاركة بين القيادات الإدارية والمرؤوسين، وكذلك إتاحة المجال للمرؤوسين للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم.

2/ (دراسة: مطر، 2008م): هدفت الدراسة إلى التعرف أنماط القيادة الإدارية السائدة لدى المسؤولين التنفيذيين في مجلس الشورى ومستويات التمكين السائدة في مجلس الشورى، وكذلك التعرف على العلاقة بين النمط القيادي

الدراسات السابقة

4/ (دراسة: نمارق، 2016م): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الحوافز بالمصارف السودانية على تفجير الطاقات الإبداعية لدى العاملين، وكذلك بيان مدى تأثير ثقافة المشاركة في اتخاذ القرارات بالمصارف على ارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين. من نتائج الدراسة: إتباع أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي إلى نجاح العمل الإداري وبالتالي إلى نجاح البنك، وكذلك تحرص إدارة البنك على تهيئة بيئة جيدة للعمل لتحفيز العاملين على الإبداع في أدائهم. أوصت الدراسة بإيجاد نظام فعال للحوافز يكفل الاستقرار الوظيفي للقيادات والمرؤوسين، وكذلك العمل على ترسيخ ثقافة المشاركة في اتخاذ القرارات لضمان رفع الروح المعنوية لدى العاملين.

5/ (دراسة: مثالية، 2017م): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي. تمثلت مشكلة الدراسة في أن بعض المنظمات المعاصرة تبحث عن آليات جديدة للمنافسة كمتطلبات أساسية لضمان البقاء في عالم الأعمال في ظل التحديات المحلية والإقليمية والعالمية. من نتائج الدراسة: ترسيخ القيادة التحويلية لثقافة المشاركة في اتخاذ القرار، وصياغة الرؤية يؤدي إلى شعور العاملين بالانتماء للمنظمة. أوصت الدراسة بترسيخ ثقافة العمل داخل الشركة، وأن تسعى القيادة التحويلية لتفويض جزء من سلطاتها لبعض الوحدات المختلفة في الشركة.

الإداري ومستوى التمكين في مجلس الشورى، وأيضاً التعرف على أهم المعوقات التي تواجه التمكين بمجلس الشورى. من نتائج الدراسة: أن المدير يشجع الموظفين على الإبداع، وكذلك يحظى الموظف بتقدير المدير عندما ينجز عملاً جيداً. وأوصت الدراسة بحث القيادات الإدارية على انتهاج الأنماط القيادية الحديثة التي تتمثل في (الإستراتيجي، ثم التحويلي، ثم المشارك) من أجل دعم قدرات الأفراد واستثمار جهودها وتحفيزها.

3/ (دراسة: أبو عجيبة، 2015م): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية الثلاثة (الأوتوقراطي، الديمقراطي، التساهلي)، وعناصر المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية في ليبيا من وجهة نظر المعلمين. من نتائج الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من النمط الأوتوقراطي، وعناصر المناخ التنظيمي (اتخاذ القرار، تنمية الموارد البشرية، الرقابة الإدارية) وهذه العلاقة ذات اتجاه سلبي، وكذلك وجود تأثير أو علاقة بشكل عام بين النمط الديمقراطي وعناصر المناخ التنظيمي. أوصت الدراسة: بإعطاء مديري المدارس الثانوية المزيد من الصلاحيات الإدارية والفنية التي تمكنهم من ممارسة الأنماط القيادية ذات الفعالية العالية.

الدراسات السابقة

6/ (دراسة: آمنة، 2018م): هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم القيادة الإدارية والأنماط القيادية السائدة في المؤسسة، وكذلك التعرف على مدى العلاقة بين الأنماط القيادية وعملية اتخاذ القرارات. من نتائج الدراسة: أن الأنماط القيادية لها أثر كبير على اتخاذ القرارات الإدارية التوافقية في المنظمات، وأن النمط القيادي له دور كبير في اتخاذ القرارات التوافقية. أوصت الدراسة بأن يتم عمل دورات تدريبية للمعلمين في اتخاذ القرارات التوافقية، وكذلك الاهتمام بالبيئة المؤسسية وتهيئتها لتواكب التطور العمراني والتقنية.

7/ (دراسة: عبد العزيز، 2018م): هدفت الدراسة إلى: اختبار تأثير سمات القيادة الإدارية على القدرات الريادية في البنك الإسلامي للتنمية، وكذلك بيان أثر سمات القيادة الإدارية على التميز المؤسسي في البنك الإسلامي للتنمية. من نتائج الدراسة: توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين أبعاد سمات القيادة الإدارية والقدرات الريادية، وكذلك وجود علاقات إيجابية بين أبعاد التميز المؤسسي. أوصت الدراسة بالاهتمام بالتميز المؤسسي لما له من دور في تحقيق قدرات ريادية في أعمال المنظمات مما يعمل على إكسابها ميزة تنافسية مستدامة.

8/ (دراسة: شادية، 2019م): التعرف على دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي، وكذلك بيان أثر التدريب في تحقيق التميز المؤسسي، وأيضاً توضيح دور الإنتاجية في تحقيق التميز المؤسسي. من نتائج الدراسة: حرص المنظمة على الأخذ بالأساليب الحديثة في تدريب العاملين ساهم في تحقيق التميز المؤسسي، ووجود جهة تقوم بتصميم البرامج التدريبية وإعداد وتنفيذ خطط وبرامج التدريب بالمنظمة ساهم في تحقيق التميز المؤسسي. أوصت الدراسة بتعزيز الحرص على الأخذ بأساليب حديثة للتدريب بما يناسب التميز المؤسسي، وضرورة زيادة اهتمام المنظمة بتحسين معينات العمل لضمان استمرارية العمل.

فرضيات الدراسة

فرضيات البحث:

- جميع الفرضيات هي فرضية موجهة
- بوجود أثر لـ (كفاءة القيادة – ثقافة المشاركة-النمط القيادي) على التميز المؤسسي.

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة القيادة والتميز المؤسسي.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المشاركة والتميز المؤسسي.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي المناسب والتميز المؤسسي.

نموذج الدراسة

مصادر جمع المعلومات:

1. المصادر الأولية: تتمثل في جمع البيانات عن طريق أداة الاستبانة.
2. المصادر: الثانوية: تتمثل في المراجع والكتب، والرسائل العلمية والمجلات العلمية المحكمة والمواقع الإلكترونية.

حدود البحث:

1. الحدود المكانية: وزارة التجارة والصناعة- ولاية الخرطوم.
2. الحدود الزمانية: في الفترة 2022م.
3. الحدود البشرية: العاملون بوزارة الصناعة والتجارة.

استطاع الباحث ان يعتمد في نموذج
الدراسة بالحصول على البيانات الأولية
والثانوية
وكذلك حدود البحث المكانية والزمانية
والبشرية

منهجية الدراسة

منهج البحث:

استطاع الباحث ان يعتمد في
منهجية الدراسة المنهج التاريخي
والوصفي التحليلي

اتبع البحث المنهج التاريخي في تتبع الدراسات السابقة، والمنهج الاستقرائي في تحديد المشكلة والمنهج

الوصفي التحليلي من خلال دراسة الحالة.

التحليل الإحصائي

أساليب التحليل الإحصائي:

استطاع الباحث ان يحلل الاستبيانات المجمعة من العاملين في وزارة الصناعة والتجارة. وكذلك اتبع استخدام برنامج spss

اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليل، وقد تم تحليل ومعالجة البيانات عن طريق استخدام برنامج الحزم

الإحصائية (SPSS) وفق الأساليب التالية:

1. الجداول التكرارية والنسب المئوية.

2. الوسط الحسابي واختبار مربع كاي.

3. اختبار ألفا كرونباخ.

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

1. لدى قيادة وزارة الصناعة والتجارة رؤية واضحة وحسم في اتخاذ القرارات في الوقت المناسب.
2. اعتماد الوزارة في إنجاز الأعمال على أسلوب فرق العمل من أجل إحداث نقلة نوعية في الأداء.
3. تتبنى قيادة الوزارة أساليب حديثة في إدارة العمليات مما ساهم في تحقيق التميز المؤسسي.
4. تركز الوزارة على إقامة اجتماعات دورية لأخذ مقترحات العاملين وإتباع أسلوب فرق العمل في إنجاز الأعمال.
5. يتضح من الدراسة أن قيادة الوزارة لا تعطي القدر الكافي من عملية التفويض للعاملين لحل المشكلات.
6. اهتمام الوزارة بتهيئة البيئة الملائمة للعاملين أدى إلى تعزيز القدرات الإبداعية لديهم.
7. أثبتت الدراسة أن الوزارة تحرص على التحسين المستمر للخدمات ساهم في جودة الخدمات المقدمة.

ثانياً: التوصيات

1. القيام بتدريب العاملين والقيادات الإدارية بالوزارات من أجل رفع القدرات الإبداعية لديهم.
2. تعزيز القيادة الإدارية في تطبيق أسلوب التعاون وفرق العمل في إنجاز الأعمال.
3. ضرورة التحفيز المستمر للعاملين وتشجيعاً لهم في تطوير وتجويد الأداء لتحقيق التميز المؤسسي.
4. إعطاء القدر الكافي من عملية تفويض الصلاحيات التي تمكن العاملين من إنجاز الأعمال وحل المشكلات التي تواجههم.
5. ضرورة قيام الوزارة بتبني نموذج للتميز المؤسسي وذلك من خلال الاسترشاد بمصادر وأنماط القيادة الإدارية الفعالة.

- كانت جميع النتائج ان فيه قصور في إعطاء تفويض الصلاحيات للعاملين لحل المشكلات
- اوجد الباحث خمس توصيات جميعها تحت التدريب والتحفيز وتفويض الصلاحيات

انتہی

