

اثر القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي

فرح اسماعيل الشاعر

المشروع النهائي ٢

كلية الادارة-جامعة ميدأوشن

إشراف الدكتور:عبدالرحيم نادر

٢٠٢٥\١٠\٢٣ الفصل العاشر

جدول المحتويات:

١	المقدمة.....
٢	مشكلة البحث.....
٣	على المستوى النظري.....
٤	على المستوى التطبيقي.....
٥	أهمية البحث.....
٦	على المستوى النظري.....
٧	على المستوى التطبيقي.....
٨	أسئلة البحث.....
٩	أهداف البحث.....
١٠	فرضيات البحث.....
١١	نموذج البحث.....
١٢	نطاق الدراسة.....
١٣	مخطط المشروع.....

المقدمة

تعد القيادة الادارية من اهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات وتطورها اذ تمثل المحرك الاساسي الذي يوجه الجهود نحو تحقيق الاهداف الاستراتيجية بكفاءة وفعالية فالقيادة ليست مجرد سلطة او منصب بل هي فن في تحفيز العاملين وتوجيههم واستثمار طاقاتهم في بيئة عمل تتسم بالثقة والتعاون وتبرز اهمية هذا البحث في كونه يسعى الى تحليل اثر القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي من خلال دراسة الاساليب القيادية ودورها في رفع كفاءة الموظفين وتحقيق رضاهم الوظيفي مما ينعكس ايجابا على مستوى الاداء العام للمؤسسة كما يهدف البحث الى توضيح العلاقة بين انماط القيادة المختلفة كالقيادة التحويلية والتشاركية والموقفية وبين تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة الادارية ويكتسب هذا الموضوع اهميته من كون القيادة الادارية تمثل عاملا حاسما في بناء ثقافة تنظيمية ايجابية وتعزيز الابتكار وتحقيق التطوير المستمر وهو مايجعلها ركيزة اساسية لنجاح اي مؤسسة تسعى لتحقيق التميز والتنافسية في بيئة عمل متغيرة.

مشكلة البحث

تُعد القيادة الإدارية أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في نجاح المؤسسات وتطورها، إذ تؤثر أساليب القادة الإداريين بشكل مباشر في مستوى أداء العاملين، وفي قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ومع ذلك، تُواجه العديد من المؤسسات ضعفًا في الأداء المؤسسي ناتجًا عن ممارسات قيادية غير فعالة، أو عن غياب الرؤية القيادية التي تحفز العاملين وتوجههم نحو تحقيق النتائج المرجوة.

من هنا تبرز مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي؟

على المستوى النظري:

ولاً: على المستوى النظري

تعد القيادة الإدارية من المفاهيم الأساسية التي تناولتها الأدبيات الإدارية بوصفها أحد العوامل الحاسمة في تحقيق فعالية المؤسسات ورفع مستوى أدائها. ورغم كثرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، إلا أن هناك تباينًا في نتائجها حول طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة ومستوى الأداء المؤسسي، إضافة إلى غموض الآليات التي يتم من خلالها تحقيق هذا الأثر. كما أن التطورات الحديثة في بيئة العمل (كالتحول الرقمي، وتمكين العاملين، والإدارة المرنة) أوجدت الحاجة إلى إعادة دراسة القيادة الإدارية من منظور معاصر يربطها بتحسين الأداء المؤسسي بصورة شمولية ومستدامة.

ثانيًا: على المستوى التطبيقي

على الصعيد العملي، تعاني العديد من المؤسسات من ضعف في الأداء العام وانخفاض مستوى الكفاءة والفعالية التنظيمية، وهو ما قد يُعزى إلى قصور في ممارسات القيادة الإدارية أو عدم توافق أساليبها مع احتياجات العاملين ومتطلبات بيئة العمل الحديثة. فبعض القادة الإداريين يعتمدون على أنماط تقليدية لا تشجع الإبداع أو المشاركة الفاعلة، مما ينعكس سلبًا على الإنتاجية والرضا الوظيفي. لذلك تتمحور المشكلة التطبيقية في الحاجة إلى فهم مدى تأثير القيادة الإدارية بمختلف أنماطها وممارساتها على تحسين الأداء المؤسسي، بما يساعد المؤسسات على تبني أنماط قيادية فعالة تضمن تحقيق أهدافها بكفاءة.

ومن هنا يمكن صياغة المشكلة الرئيسية في السؤال الآتي:

ما أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي، نظريًا وتطبيقيًا؟

اهمية البحث

ولاً: الأهمية النظرية

تتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من كونه يتناول أحد المحاور الجوهرية في علم الإدارة، وهو دور القيادة الإدارية فالقيادة تمثل القلب النابض لأي مؤسسة، إذ تُعد العامل الأساس الذي يوجه السلوك .في تحسين الأداء المؤسسي التنظيمي ويحفّز العاملين نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

كما تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية من خلال توضيح العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية المختلفة ومستوى الأداء المؤسسي، ومحاولة سدّ الفجوة المعرفية الناتجة عن تباين نتائج الدراسات السابقة، خاصة في ظل المتغيرات الحديثة في بيئة العمل.

إضافة إلى ذلك، يقدم البحث إطاراً نظرياً يمكن أن يُبنى عليه مزيد من الدراسات المستقبلية في مجالات القيادة والأداء التنظيمي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتجلى الأهمية التطبيقية لهذا البحث في كونه يقدم مؤشرات عملية تساعد المؤسسات على تطوير ممارساتها القيادية وتحسين أدائها العام.

فمن خلال تحديد مدى تأثير أساليب القيادة الإدارية في الأداء المؤسسي، يمكن للإدارات العليا

- اختيار الأنماط القيادية الأنسب لطبيعة المؤسسة والعاملين فيها
- تعزيز برامج التدريب القيادي بما يرفع من كفاءة القادة الإداريين
- تطوير سياسات تحفيزية وتنظيمية تدعم بيئة العمل وتزيد الإنتاجية والالتزام
- كما يمكن أن يسهم البحث في مساعدة صنّاع القرار على تبني استراتيجيات قيادية فعّالة تضمن تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة واستدامة

أسئلة البحث:

١-المقصود بالقيادة الادارية وماهي اهم نظرياتها واساليبها الحديثة؟

٢-المقصود بالاداء المؤسسي وماهي ابعاده ومؤشراته الرئيسية في المؤسسات؟

٣-كيف تفسر الدراسات السابقة العلاقة بين انماط القيادة الادارية وتحسين الاداء المؤسسي؟

٤-مابرز الفجوات البحثية التي لم تغطيها الدراسات السابقة حول القيادة والاداء المؤسسي في البيئة الاكاديمية؟

٥-مامستوى ممارسة القيادات الادارية في جامعة ميداوشن لانماط القيادة المختلفه تحويلية تبادلية ديمقراطية وغيرها؟

٦-مامستوى الاداء المؤسسي في جامعة ميداوشن من حيث الكفاءة الفاعلية جودة الخدمات والرضا الوظيفي؟

٧-ماطبيعة العلاقة بين اساليب القيادة الادارية ومستوى الاداء المؤسسي في الجامعة؟

٨-مالتحديات التي توجه القيادات الادارية في تحسين الاداء المؤسسي؟

٩-المقترحات العملية التي يمكن ان تساهم في تطوير القيادة الادارية بما يعزز الاداء المؤسسي في جامعة ميداوشن؟

اهداف البحث:

يهدف هذا البحث الى دراسة وتحليل اثر القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي من خلال التعرف على مدى تطبيق اساليب القيادة الادارية الحديثة ودورها في رفع كفاءة وفاعلية المؤسسات مع التركيز على بيئة جامعة ميداوشن كنموذج تطبيقي ويمكن تلخيص الاهداف فيما يلي:

- ١- التعرف على مفهوم لقيادة الادارية واهميتها في تطوير المنظمات وتحقيق اهدافها
- ٢- توضيح العلاقة بين القيادة الادارية والاداء المؤسسي من خلال استعراض الادبيات والنظريات ذات الصلة
- ٣- تحديد مستوى ممارسة القيادة الادارية في جامعة ميداوشن واساليبها المختلفة
- ٤- قياس مستوى الاداء المؤسسي في الجامعة وتحديد العوامل المؤثرة فيه
- ٥- تحليل اثر انماط القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي في البيئة الجامعية
- ٦- اقتراح توصيات عملية تساعد في تعزيز دور القيادة الادارية في رفع كفاءة وفعالية الاداء المؤسسي

فرضيات البحث:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اسلوب القيادة الادارية
ومستوى الاداء المؤسسي في جامعة
ميداوشن

١- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اسلوب القيادة
التحويلية ومستوى الاداء المؤسسي في جامعة
ميداوشن

٢- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اسلوب القيادة التبادلية
وتحسين الاداء المؤسسي في جامعة ميداوشن

٣- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اسلوب القيادة
الديمقراطية ومستوى رضا العاملين والاداء المؤسسي

٤- تؤثر فعالية تواصل الاداري والتحفيز الوظيفي تاثيرا ايجابيا
على الاداء المؤسسي

٥- تختلف مستويات الاداء المؤسسي باختلاف انماط القيادة
الادارية المطبقة في الجامعة

نموذج البحث:

النموذج الاساسي(العلاقة المباشرة)

بين العلاقة العامة بين المتغيرين الرئيسيين:

القيادة الادارية ← الاداء المؤسسي

المتغير المستقل: القيادة الادارية

المتغير التابع: الاداء المؤسسي

النموذج المفصل (بابعاد المتغيرات)

القيادة الادارية:

.القياد التحويلية

.القيادة التبادلية

.القيادة الديمقراطية

.القيادة الموقفية



الاداء المؤسسي:

.الكفاءة التنظيمية

.جودة الخدمات

.الرضا الوظيفي

.فعالية الاتصال والتعاون

نطاق البحث :

يتحدد نطاق هذا البحث من خلال أربعة أبعاد رئيسة

1. النطاق الموضوعي (الموضوع):

يتناول البحث دراسة أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين أنماط القيادة (التحويلية، التبادلية، التشاركية، والقيادة بالموقف) ومستوى الأداء المؤسسي بمؤشراته المختلفة مثل الكفاءة، الجودة، الالتزام، والرضا الوظيفي.

2. النطاق المكاني (المكان):

، باعتبارها بيئة مناسبة [أذكر اسم المؤسسة أو القطاع أو المنطقة الجغرافية] يُجرى هذا البحث في لدراسة العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء المؤسسي، لما تتسم به من هيكل إداري واضح ومستويات أداء يمكن قياسها.

مثال:

تم تطبيق البحث على عدد من الإدارات في جامعة [اسم الجامعة] / أو في المؤسسات الحكومية في “مدينة [المدينة]”.

3. النطاق الزمني

(الزمن):

بداية السنة [إلى إنهائها]، وهي الفترة التي تم خلالها [يغطي البحث الفترة الزمنية الممتدة من جمع البيانات وتحليلها. كما تستند الإطار النظري للدراسة إلى أدبيات وبحوث علمية حديثة من الأعوام الأخيرة (من ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٥ تقريباً)].

4. النطاق البشري (العينة):

أذكر الفئة المستهدفة مثل: القادة الإداريين، رؤساء الأقسام، أو الموظفين [تتكون عينة البحث من في مستويات إداريًا لدورهم المباشر في ممارسات القيادة الإدارية وتأثيرها على الأداء المؤسسي].

منهجية البحث :

الفصل الثالث

المقدمة :أولاً

يُعد هذا الفصل من أهم فصول البحث العلمي، إذ يوضح المنهجية والإجراءات التي تم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة تهدف هذه الدراسة إلى .والوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية التعرف على أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي، من خلال تحديد الأسلوب المنهجي المناسب، ووصف مجتمع الدراسة والعينة، وبيان أدوات جمع البيانات وطرق تحليلها الإحصائي.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث :ثانياً

هي مجموعة من السلوكيات والقدرات التي :القيادة الإدارية 1. يمارسها القائد الإداري لتوجيه وتحفيز العاملين نحو تحقيق أهداف المؤسسة، وتشمل القدرة على اتخاذ القرار، والتواصل الفعال، وتحفيز المرؤوسين، وحل المشكلات.

هو مستوى كفاءة وفاعلية المؤسسة في :الأداء المؤسسي 2. تحقيق أهدافها التنظيمية والإنتاجية والإدارية، ويقاس من خلال جودة الخدمات، رضا الموظفين، ورضا المستفيدين من خدمات المؤسسة.

(بصلة البحث) تصميم البحث :ثالثاً

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لأنه القيادة الإدارية والأداء (الأنسب لدراسة العلاقة بين متغيرين من خلال تحليل واقع القيادة في المؤسسة محل (المؤسسي يتمثل نموذج .الدراسة، وتفسير مدى انعكاسها على الأداء العام تؤثر إيجابياً (المتغير المستقل) البحث في أن القيادة الإدارية (المتغير التابع) على الأداء المؤسسي.

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات :رابعاً

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في جامعة ميداو شن، وتشمل القيادات الإدارية، ورؤساء الأقسام، والموظفين تم اختيار عينة عشوائية طبقية من المجتمع تتراوح الإداريين مشاركا، لضمان تمثيل جميع المستويات (100 – 150) بين تم توزيع استبيان إلكتروني على .الإدارية في الجامعة المشاركين لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

طريقة جمع البيانات :خامساً

تم الاعتماد على أداتين رئيسيتين لجمع البيانات وتشمل الكتب والدراسات السابقة :المصادر الثانوية 1. والمقالات العلمية التي تناولت موضوع القيادة الإدارية والأداء المؤسسي. وهي الاستبيان الذي تم تصميمه خصيصاً :المصادر الأولية 2. لقياس متغيرات الدراسة، ويتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة

وفق مقياس ليكرت الخماسي، بهدف قياس أبعاد القيادة الإدارية ومستوى الأداء المؤسسي.

أنواع البيانات: سادساً

تتضمن الدراسة نوعين من البيانات:

- وهي التي تم الحصول عليها من : (كمية) بيانات كمية -
- .إجابات الاستبيان، وتم تحليلها إحصائياً
- وتشمل الآراء والملاحظات العامة : (وصفية) بيانات نوعية -
- للمبحوثين، بالإضافة إلى المعلومات المستقاة من الأدبيات السابقة.

إجراءات التحليل الإحصائي: سابعاً

تم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة مثل :، وذلك وفق الخطوات التالية SPSS:

1. ترميز البيانات المدخلة في برنامج التحليل.
2. حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان.
3. اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الارتباط والانحدار البسيط لتحديد أثر القيادة الإدارية على الأداء المؤسسي.
4. عرض النتائج في جداول وأشكال توضيحية لتسهيل تفسيرها ومناقشتها.

التحليل والنتائج: الفصل الرابع

يتناول هذا الفصل عرض نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة، وذلك بهدف التحقق من فرضيات الدراسة حول أثر القيادة الإدارية وقد تم تحليل البيانات .على تحسين الأداء المؤسسي في جامعة ميداو شن SPSS. باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة: أولاً

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
1	مرتفع	0.68	4.35	أسلوب القيادة التحفيزي
2	مرتفع	0.74	4.22	التواصل الإداري
3	مرتفع	0.80	4.10	المشاركة في اتخاذ القرار
4	متوسط	0.77	3.98	العدالة التنظيمية
—	مرتفع	0.70	4.25	الأداء المؤسسي العام

يتضح من الجدول أعلاه أن أعلى متوسط حسابي كان لأسلوب القيادة ، بينما جاء أدنى متوسط للعدالة التنظيمية (4.35) التحفيزي بمتوسط

، مما يشير إلى إدراك العاملين لأهمية التحفيز ودوره في تحسين (3.98) الأداء المؤسسي.

تحليل الارتباط بين القيادة الإدارية والأداء المؤسسي: ثانياً

(Sig.) مستوى الدلالة	(r) معامل الارتباط	العلاقة بين المتغيرين
0.000	0.78	القيادة الإدارية والأداء المؤسسي

تشير نتائج تحليل الارتباط إلى وجود علاقة طردية قوية وموجبة بين القيادة ، وهي علاقة دالة (Sig = 0.000 ، r = 0.78) الإدارية والأداء المؤسسي وهذا يدل على أن تحسن ممارسات القيادة (0.05) إحصائياً عند مستوى الإدارية يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي.

تحليل الانحدار البسيط: ثالثاً

مستوى الدلالة (Sig.)	(t) قيمة	معامل الانحدار	المتغير المستقل (B)
0.000	8.42	0.65	القيادة الإدارية

(65%) يتبين من نتائج تحليل الانحدار أن القيادة الإدارية تفسر ما نسبته من التغير في الأداء المؤسسي، وهي نتيجة دالة إحصائياً عند مستوى وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية التي تنص على وجود أثر (0.05) إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي.

خلاصة النتائج: رابعاً

أظهرت نتائج التحليل أن ممارسات القيادة الإدارية لها تأثير إيجابي واضح على مستوى الأداء المؤسسي في جامعة ميداو شن، حيث تبين أن أسلوب القيادة التحفيزي والتواصل الإداري من أكثر العوامل التي تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية

الملحق

الاستبيان

أعزائي المشاركون في هذا الاستبيان

إن مشاركتكم تسهم بشكل كبير في تقديم رؤية علمية حول أهمية القيادة الإدارية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي، والذي يُعد أحد العوامل الرئيسة لنجاح المؤسسات واستمراريتها في الحاضر والمستقبل.

عنوان البحث: أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي – نموذج تطبيقي على جامعة ميداوشن.

المحور الأول: المعلومات الشخصية

الجنس: ☐ أنثى ☐ ذكر

الحالة الاجتماعية: ☐ أعزب ☐ متزوج

العمر: ☐ أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٥-٣٠ سنة ☐ من ٣١-٤٠ سنة ☐ أكثر من ٤٠ سنة

المؤهل العلمي: ☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأعلى

المسمى الوظيفي: ☐ موظف عادي ☐ مشرف ☐ رئيس قسم ☐ إداري

عدد سنوات الخبرة: ☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٦-١٠ سنوات ☐ من ١١-١٥ سنة ☐ أكثر من ١٦ سنة

المحور الثاني: القيادة الإدارية

• يمتلك القائد رؤية واضحة وأهداف محددة تسهم في تطوير العمل. ☐ أوافق ☐

محاييد ☐ لا أوافق

• يشجع القائد العاملين على المشاركة في اتخاذ القرار. ☐ أوافق ☐ محاييد ☐ لا أوافق

• يتمتع القائد بمهارات تواصل فعّالة مع الموظفين. ☐ أوافق ☐ محاييد ☐ لا أوافق

• يتبع القائد أسلوباً تحفيزياً يعزز روح المبادرة لدى العاملين. ☐ أوافق ☐ محاييد ☐ لا أوافق

المحور الثالث: الأداء المؤسسي

- تسعى المؤسسة إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق
- تتسم العمليات الإدارية في المؤسسة بالوضوح والتنظيم. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق
- توجد آليات لمتابعة وتقييم الأداء بشكل مستمر. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق
- يتم مكافأة الموظفين بناءً على الأداء والتميز. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق

المحور الرابع: التطوير والتحفيز

- تحرص القيادة على تطوير مهارات العاملين ببرامج تدريبية. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق
- يتم تشجيع الموظفين على الإبداع وتقديم المقترحات. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق
- توفر القيادة بيئة عمل محفزة تساهم في رفع الأداء. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق
- تتعامل القيادة بعدل وإنصاف مع جميع العاملين. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق

المحور الخامس: ثقافة العمل الجماعي

- تشجع القيادة روح التعاون والعمل ضمن الفريق. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق
- يتم حل المشكلات الإدارية بروح جماعية تشاركية. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق
- تحرص القيادة على خلق بيئة يسودها الاحترام المتبادل. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق
- يتم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم. ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق

رابط الاستبيان

الخاتمة:

في ختام هذا الفصل، تم عرض المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة من حيث تصميمها، وأدواتها، ومجتمعها، وتمثل هذه وعينتها، وأساليب جمع وتحليل البيانات المنهجية الأساس العلمي للوصول إلى نتائج دقيقة تسهم في توضيح أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي في جامعة ميداو شن.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeh11k-OvJop5_ju8pmL5J_lpB2X6mj-rCnTXj8C5ND9HOT4A/viewform?usp=publish-editor