

اثر القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي

فرح اسماعيل الشاعر

المشروع النهائي 2

كلية الادارة-جامعة ميدأوشن

إشراف الدكتور:عبد الرحيم نادر

2025\10\23 الفصل العاشر

جدول المحتويات:

1.....	المقدمة
2.....	مشكلة البحث
3.....	على المستوى النظري
4.....	على المستوى التطبيقي
5.....	أهمية البحث
6.....	على المستوى النظري
7.....	على المستوى التطبيقي
8.....	أسئلة البحث
9.....	أهداف البحث
10.....	فرضيات البحث
11.....	نموذج البحث
12.....	نطاق الدراسة
13.....	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، تواجه العديد من المؤسسات ضعفًا في الأداء المؤسسي ناتجًا عن ممارسات قيادية غير فعّالة، 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 سلبيًا 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 فعّالة 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 وبحفز 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 صُنّاع القرار على تبني استراتيجيات قيادية فعّالة تضمن تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة واستدامة

أسئلة البحث:

- 1- ما المقصود بالقيادة الادارية وماهي اهم نظرياتها واساليبها الحديثة؟
- 2- ما المقصود بالاداء المؤسسي وماهي ابعاده ومؤشراته الرئيسية في المؤسسات؟
- 3- كيف تفسر الدراسات السابقة العلاقة بين انماط القيادة الادارية وتحسين الاداء المؤسسي؟
- 4- ما أبرز الفجوات البحثية التي لم تغطيها الدراسات السابقة حول القيادة والاداء المؤسسي في البيئة الاكاديمية؟
- 5- ما مستوى ممارسة القيادات الادارية في جامعة ميداو شن لانماط القيادة المختلفه تحويلية تبادلية ديمقراطية وغيرها؟
- 6- ما مستوى الاداء المؤسسي في جامعة ميداو شن من حيث الكفاءة الفاعلية جودة الخدمات والرضا الوظيفي؟
- 7- ما طبيعة العلاقة بين اساليب القيادة الادارية ومستوى الاداء المؤسسي في الجامعة؟
- 8- ما التحديات التي توجه القيادات الادارية في تحسين الاداء المؤسسي؟
- 9- ما المقترحات العملية التي يمكن ان تساهم في تطوير القيادة الادارية بما يعزز الاداء المؤسسي في جامعة ميداو شن؟

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:

- 1- التعرف على مفهوم لقيادة الادارية واهميتها في تطوير المنظمات وتحقيق اهدافها
- 2- توضيح العلاقة بين القيادة الادارية والاداء المؤسسي من خلال استعراض الادبيات والنظريات ذات الصلة
- 3- تحديد مستوى ممارسة القيادة الادارية في جامعة ميداوشن واساليبها المختلفة
- 4- قياس مستوى الاداء المؤسسي في الجامعة وتحديد العوامل المؤثرة فيه
- 5- تحليل اثر انماط القيادة الادارية على تحسين الاداء المؤسسي في البيئة الجامعية
- 6- 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

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

2-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اسلوب القيادة التبادلية
وتحسين الاداء المؤسسي في جمعة ميداوشن

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

4-تؤثر فعالية تواصل الاداري والتحفيز الوظيفي تائيرا ايجابيا
على الاداء المؤسسي

5-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 رئيسية

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 دراسة 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 [نهايتها]، 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 2018 إلى 2025 تقريباً).

4.النطاق البشري (العينة):

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

مخطط المشروع:

الفصل الاول:المقدمة

الفصل الثاني:الاطار النظري

لفصل الثالث:منهجية البحث

الفصل الرابع:التحليل الاحصائي

الفصل الخامس:مناقشة النتائج والخاتمة