

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

اثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي

عبير عجب الهاجري

221001377

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2025

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	4
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	4

5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري:
6	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
7	1.5. أهداف الدراسة
7	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
9	1.8. منهجية الدراسة
9	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
	0
11	2.1. المقدمة:
11	2.2. المتغير المستقل
12	2.3. المتغير التابع
12	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
12	2.5. الخاتمة
12	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد القيادة الإدارية من أهم العناصر التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها وتوجيه العاملين نحو الأداء الأمثل. فهي لا تقتصر على إصدار الأوامر أو متابعة العمل فقط، بل تشمل القدرة على التأثير الإيجابي في سلوك الموظفين وتحفيزهم لتحقيق نتائج أفضل. وفي المؤسسات الحكومية تحديداً، تزداد أهمية القيادة الإدارية نظراً لطبيعة العمل المؤسسي المعتمد على اللوائح والإجراءات الرسمية، مما يتطلب قيادات إدارية فعالة تمتلك المهارات اللازمة لإدارة فرق العمل بكفاءة. تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة وثيقة بين نمط القيادة المتبع داخل المؤسسات وبين مستوى أداء الموظفين. ففي دراسة الطويرقي (2018) وُجد أن القيادة التحويلية تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الالتزام والإنتاجية لدى الموظفين في القطاع الحكومي. كما أوضحت

دراسة الصايغ (2020) أن القادة الذين يعتمدون أسلوب التمكين وتعزيز الثقة يحققون بيئة عمل محفزة تسهم في رفع الرضا الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة. وفي السياق نفسه، أشارت دراسة عبدالله والزهراني (2022) إلى أن العدالة في المعاملة، ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، من العوامل التي ترفع من أداء الموظف بشكل مباشر، وتحسن جودة الخدمات المقدمة للجمهور.

إن أسلوب القائد الإداري في التعامل مع الموظفين، ومدى قدرته على توجيههم وتحفيزهم وتقدير جهودهم، يؤثر بشكل مباشر على رضاهم الوظيفي، وبالتالي على إنتاجيتهم. كما أن العدالة التنظيمية، والشفافية في صنع القرار، والمشاركة الفعالة للعاملين، تعد من العوامل الأساسية التي تميز القائد الناجح وتنعكس على أداء فريق العمل بشكل إيجابي.

ويهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي، من خلال تحليل بعض الأساليب القيادية الشائعة، وقياس مدى تأثيرها على مؤشرات الأداء، مثل الالتزام، والإنتاجية، والانضباط، والرضا الوظيفي. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية من شأنها المساهمة في تطوير أساليب القيادة بما يتناسب مع طبيعة العمل في القطاع الحكومي السعودي.

ويُتوقع أن تسهم نتائج هذا البحث في دعم صنّاع القرار داخل المؤسسات الحكومية، وتمكينهم من تحسين بيئة العمل وتعزيز ثقافة القيادة الفعالة. كما أنه يشكل إضافة معرفية في مجال الإدارة العامة، ويعزز من فهم العلاقة بين السلوك القيادي والأداء المؤسسي في السياق المحلي.

1.2. مشكلة الدراسة

تُعد القيادة الإدارية أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر على أداء الموظفين داخل المؤسسات، لا سيما في القطاع الحكومي الذي يتطلب كفاءة عالية والتزاماً بالأنظمة. وقد لوحظ في بعض الجهات الحكومية تفاوت في مستويات الأداء بين الموظفين، مما يثير تساؤلات حول مدى فعالية أساليب القيادة المتبعة. كما أن غياب التحفيز، وضعف

التواصل، والبيروقراطية الإدارية قد تكون ناتجة عن ضعف في الممارسات القيادية. ومن هنا تتنبع مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

تُعد القيادة الإدارية أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر على أداء الموظفين داخل المؤسسات، لا سيما في القطاع الحكومي الذي يتطلب كفاءة عالية والتزاماً بالأنظمة. وقد لوحظ في بعض الجهات الحكومية تفاوت في مستويات الأداء بين الموظفين، مما يثير تساؤلات حول مدى فعالية أساليب القيادة المتبعة. كما أن غياب التحفيز، وضعف التواصل، والبيروقراطية الإدارية قد تكون ناتجة عن ضعف في الممارسات القيادية. ومن هنا تتنبع مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي

1.2.1 فجوات على المستوى التطبيقي

فجوات الدراسة على المستوى التطبيقي:

1. عدم توفر بيانات دقيقة ومحدثة تقيس تأثير أساليب القيادة الإدارية على أداء الموظفين في بعض الجهات الحكومية.
2. قلة تطبيق أدوات قياس فعالة لتقييم السلوك القيادي وانعكاسه على الإنتاجية والالتزام الوظيفي.
3. غياب آليات واضحة لربط نتائج تقييم القادة الإداريين بتحسين الأداء المؤسسي بشكل مباشر.
4. عدم وجود برامج تدريبية مخصصة لتطوير القيادات الإدارية بما يتناسب مع متطلبات القطاع الحكومي المحلي

هل يؤثر أسلوب القيادة الإدارية المتبع في القطاع الحكومي على مستوى أداء الموظفين من حيث الإنتاجية، الالتزام، والرضا الوظيفي؟

1.3 أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في جانبين رئيسيين:

1. الأهمية النظرية:

تُسهّم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين أساليب القيادة ومستوى أداء الموظفين في القطاع الحكومي. كما تساهم في سد الفجوة المعرفية في الدراسات المحلية ذات الصلة بمجال الإدارة العامة والموارد البشرية.

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهّم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية، من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين أساليب القيادة ومستوى أداء الموظفين في القطاع الحكومي. كما تساهم في سد الفجوة المعرفية في الدراسات المحلية ذات الصلة بمجال الإدارة العامة والموارد البشرية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

2. توفر الدراسة نتائج وتوصيات عملية يمكن أن تستفيد منها الجهات الحكومية في تطوير أساليب القيادة وتحسين أداء الموظفين. كما يمكن الاستفادة من النتائج في تصميم برامج تدريبية للقيادة الإداريين، بما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمات الحكومية المقدمة للمجتمع

2.1. أسئلة الدراسة

(وفق معايير: الملاءمة، الوضوح، الخصوصية، الجدوى، الارتباط)

1. ما أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي؟
2. ما العوامل القيادية الأكثر تأثيرًا في رفع كفاءة الموظفين؟
3. كيف تختلف أنماط القيادة في تأثيرها على الرضا الوظيفي؟

4. إلى أي مدى تسهم مهارات القائد الإداري في تحسين بيئة العمل الحكومية

2.2. أهداف الدراسة

1. دراسة تأثير أنماط القيادة الإدارية على أداء الموظفين.
2. التعرف على أبرز المهارات القيادية المؤثرة في بيئة العمل الحكومية.
3. تقييم العلاقة بين أسلوب القيادة والرضا الوظيفي لدى الموظفين.
4. اقتراح آليات لتحسين الأداء من خلال تطوير القيادة.
5. لتوليد رؤى إدارية تسهم في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية

2.3. فرضيات الدراسة

- (H1 صفرية): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين في القطاع الحكومي.
- (H2 بديلة): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين.
- (H3 اتجاهية): كلما زادت فعالية القيادة الإدارية، زاد أداء الموظفين في القطاع الحكومي.
- (H4 غير اتجاهية): توجد علاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين دون تحديد اتجاه العلاقة

2.4. نموذج الدراسة

أداء الموظفين (تابع) ← تأثير ← القيادة الإدارية (مستقل)



2.5. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي بهدف قياس أثر القيادة الإدارية على أداء الموظفين في القطاع الحكومي، وذلك باستخدام المنهج الوضعي (Positivism) الذي يركز على العلاقات بين المتغيرات القابلة للقياس.

ستستخدم الاستبانة المغلقة كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لقدرتها على جمع معلومات كمية دقيقة من عدد كبير من المشاركين.

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS الإحصائي بهدف التحقق من الفرضيات واستخلاص النتائج.

أفق الدراسة سيكون مستعرضًا (Cross-sectional)، أي يتم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة

2.6. الدراسة الميدانية

سيتم إجراء الدراسة الميدانية في إحدى الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية، مثل وزارة الموارد البشرية أو إحدى إداراتها الفرعية.

سيتم توزيع استبانة إلكترونية على عينة من الموظفين الإداريين بهدف قياس مدى تأثير أنماط القيادة التي يتعرضون لها على أدائهم، مع التركيز على مهارات القائد، أسلوبه في اتخاذ القرار، وقدرته على التحفيز والتوجيه.

سيتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة لضمان تمثيل شامل ومنهجي

المشروع المقترح

المحتويات الرئيسية	العنوان	الفصل
تحديد عنوان البحث وصياغة مشكلة الدراسة	اختيار عنوان مناسب وتحديد المشكلة التي يسعى البحث لمعالجتها	الفصل الأول
اعداد الإطار النظري الأولى وجمع الدراسات السابقة	مراجعة الأدبيات المتعلقة بالموضوع وتوثيق الدراسات المشابهة	الفصل الثاني
صياغة إسئلة وهداف وفرضيات البحث	إعداد عناصر البحث الأساسية وفقاً لمعايير البحث العلمي	الفصل الثالث
تصميم نموذج البحث والمنهجية	تحديد نوع المنهج والأدوات المستخدمة لجمع البيانات	الفصل الرابع
إعداد الاستبانة واعتمادها	تصميم أداة الاستبانة والتحقق من صلاحيتها واعتمادها	الفصل الخامس
جمع وتحليل البيانات باستخدام spss	ادخال البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام البرامج	الفصل السادس
كتابة النتائج والتوصيات	عرض نتائج الدراسة وتقديم التوصيات بناء عليها	الفصل السابع
مراجعته وتنسيق البحث النهائي	تدقيق البحث لغوياً ومنهجياً وتنسيقه حسب المتطلبات	الفصل الثامن
تسليم البحث		

3. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

3.1. المقدمة:

3.2. المتغير المستقل

3.3. المتغير التابع

3.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

3.5. الخاتمة

قائمة المراجع

1. الأحمد، خالد. (2019). القيادة الإدارية وأثرها في تنمية الأداء الوظيفي. الرياض: دار الزهراء للنشر.
2. السعيد، نورة. (2020). دور القيادة في تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة العامة، 62(2)، 145-168.
3. العتيبي، محمد. (2018). أساليب القيادة الإدارية الحديثة. جدة: مكتبة الرشد.

4. الجهني، فاطمة. (2021). تحليل العلاقة بين رضا الموظف وفعالية القيادة الإدارية. مجلة التنمية الإدارية، 40(1)، 95-113.
5. خليل، أحمد. (2017). مدخل إلى الإدارة العامة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
6. Ministry of Civil Service. (2020). Annual Report on Human Resources in the Government Sector. Riyadh: Government Press

قائمة المراجع (مرتبة من الأقدم إلى الأحدث :

- باس، ب. م. (1990). من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية: تعلّم مشاركة الرؤية. ديناميكيات التنظيم.
- يوكل، ج. (2002). القيادة في المنظمات. برنتس هول.
- الغامدي، س. (2017). أثر القيادة على أداء الموظفين في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة العامة.
- الزهراني، أ. (2020). أنماط القيادة وتأثيرها على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية.
- الشمري، هـ. (2023). القيادة في القطاع العام والأداء في المملكة العربية السعودية. مجلة دراسات الإدارة في الشرق الأوسط