

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

ed by: Dr. Mona Moustafa El

Project Template

أثر القيادة الفاعلة علي اداء الشركة
بالتطبيق علي شركات صيانة السيارات_ الرياض المملكة العربية السعودية

أسم الطالب
سماح الفاضل احمد حسن

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث_2024

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1. المقدمة:
10	1.2. مشكلة الدراسة
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
11	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
13	1.3. أهمية الدراسة
14	1.3.1. على المستوى النظري:
15	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
7	1.9. الدراسة الميدانية
7	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة 8

9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل
9	2.3. المتغير التابع
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
20	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

القيادة هي صفة الفرد أو مجموعة الأفراد في منظمة ما للسيطرة على فريق تلك المنظمة وإدارته . صفات القيادة لدى القائد الجيد هي الإيجابية والثقة و يمكن القول بأن هناك ثلاث نظريات للقيادة هي: نظرية السمات، والنظرية الموقفية، ونظرية التفاعل. ونجد أن نظرية السمات ترجع القيادة الى شخصية القائد، والى توافر سمات معينة في بعض الأشخاص مثل الذكاء، والثقة بالنفس، وبعض الخصائص العقلية أو الجسمية.(احمد مهدي . ر ، 2018)

القيادة هي جوهر العملية الإدارية كما أنها تؤثر وتتأثر ببيئة العمل واهتم العلماء بموضوع القيادة وتشعب تفرعاتها، تفاوتت تعاريف القيادة، فبعض الباحثين يرونها بعض الصفات الشخصية وآخرين يرونها سلطة ورسمية بينما يراها آخرون سلوك وتفاعل وتأثير على الآخرين بناءً على هذا أكد الأغا وعساف (2014) إلى ضرورة وجود بناء متسق وفق نظام معين يعتمد عليه في تفسير هذه القيادة، ومن هنا ظهر ما يسمى بنظريات القيادة التي غدت دليلاً وموجهاً للقائد ، ومفسراً ومسانداً لعمله ولتحقيق أهدافه ورغباته ، ومساعدًا للتوصل إلى تنبؤات وتوقعات أكثر دقة عن عمل المنظمة . كما أكد Buch وآخرون (2018) أن نظريات القيادة مهمة لسببين رئيسية وهي: أنها توفر طريقة لفهم وتفسير تصرفات القادة ، كما أنها توفر دليلاً لممارسة القيادة للمدراء والقادة الآخرين وتوسع الآفاق وتجنب الاعتماد على الخبرة الفردية أو الجماعية المحدودة . كما راي Shafique and Loo – See (2018) أن العولمة والتطورات التكنولوجية تدفع المنظمات باستمرار إلى التكيف مع بيئة الأعمال الديناميكية وهذه البيئة تجبر المنظمات على أن تكون واعية بنماذج القيادة لتتبع أساليب القيادة المختلفة، ولذلك؛ يتعين على القادة أن يدركوا فعالية الدور والأسلوب الرائد كون القيادة لها أهمية كبيرة في تطوير المنظمات وتعددت مفاهيم القيادة بتعدد الاتجاهات والأطر النظرية عبر مراحل تطورها، فبعض الباحثين اتجه إلى تعريف القيادة على أنها مجموعة من الصفات الشخصية، وآخرون اعتبروا أن القيادة ولاية وسلطة رسمية. بينما نجد أن الدراسات الحديثة ركزت على أن القيادة سلوك وتفاعل وتأثير على الآخرين، من هنا سوف تعرض الباحثة عددًا من التعاريف توضح تطور مفهوم القيادة على مر الزمن. في بداية القرن الماضي نجد أنها كانت ترمز كما ذكرها القحطاني (2008) إلى بعض السمات الشخصية والقدرات الخاصة التي منحها الله سبحانه لبعض الأشخاص سواء كانت عقلية أو جسدية أو أخلاقية. ظهر بعده مفهوم السلطة الرسمية والذي يرى أن القيادة تمثل السلطة، ويجب أن تمتلك القيادة كل السلطة حيث يرى هؤلاء أن السلطة لوحدها قادره على إخضاع الجماعة لإرادة القائد تجنبًا للمسائلة. جاءت

المدرسة السلوكية لترفض هذا المفهوم وتؤكد على أن القيادة مرتبطة بسلوك القائد وتأثيره على الآخرين. وعلى ضوء ذلك أكد القحطاني (2008) أن القيادة اختلفت في العصر الحالي وتغيرت لتوافق متطلبات العصر والتنظيمات ذات النشاط النوعي والتخصصي المختلفة، ولا يمكن الاعتماد على السمات الشخصية فقط. وبالتالي عرف ستوجديل القيادة على أنها مجموعة من العمليات التي يقوم بها القائد للتأثير على نشاط مجموعة منظمة تجاه تحديد أو إنجاز هدف معين. كما يرى فيدلر أن السلوك القيادي يعني التصرفات المحددة التي يقوم بها القائد في مجال توجيهه وتنسيقه عمل أفراد المجموعة كما رأها آل ناجي في عام (2016). كما أضاف على ذلك العديد من الباحثين عددًا من التعاريف في مجال القيادة ، والتي كشفت عن اهتمامهم بموضوع القيادة ومن أبرز هذه التعاريف كما ذكرها عطوي في عام (2017) أن القيادة هي فن المعاملة الطبيعية البشرية أو فن التأثير في السلوك البشري لتوجيه جماعة من الناس نحو هدف معين بطريقة تضمن طاعتهم وثقتهم واحترامهم وتعاونهم. بينما يراها آل ناجي عام 2016 بأنها العملية الإدارية التي يمارسها شخص معين للتأثير على مجموعة لتحقيق هدف محدد بوسيلة الإقناع أو باستعمال السلطة الرسمية حسب مقتضيات الموقف. وأضاف توماس جوردن في القحطاني عام (2008) تعريف القيادة على أنها الوظيفة التي يستخدم فيها الشخص ما يملكه من سمات وخصائص اكتسبها كالخبرة والتعلم. إضافة إلى ذلك عرفها المصري وعامر عام (2015) تعريف القريдо وبيتي الذين عرفوا القيادة بأنها القدرة على ضمان الأنشطة المرغوبة لمجموعة من المرؤوسين بشكل طوعي بدون إكراه ومن جانب آخر، يمكن تعريف النظرية القيادية من وجهة نظر الباحثة إطار فكري عام يصف الممارسات الإدارية ويوجه العاملين في الإدارة نحو أداء أعمالهم على الوجه الصحيح، ويساعد القيادي على التنبؤ وتفسير الأحداث. في الوقت ذات نجد أن تلك الممارسة العملية تعطي تغذية راجعة للنظرية في القيادة وتمدها بالملاحظات والمعلومات. ويجدر بالذكر أن تطبيق النظرية على وجه عام وفي الميدان التربوي على وجه الخصوص كما ذكرها آل ناجي عام (2016) هي ليست حقيقة مطلقة، وإنما هي حقيقة نسبية قابلة للدحض والرفض فهي نموذج لواقع أو تمثيل له مع ضرورة ملاحظة الفرق بينها وبين الواقع نفسه كما أن تلك النظريات تابعة لمجال العلوم السلوكية الذي يفرض وجود صعوبة فرض التنبؤ وفي اختبار الفروض. وتضيف الباحثة أن هذا الاختلاف يعود أيضا للفطرة البشرية وهي فطرة الاختلاف والتغير المستمر.

أولاً : نظرية الرجل العظيم :

تعد نظرية الرجل العظيم كما أشار البدري في (2001) أول النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة القيادة الإدارية وتحديد ما إذا كانت هذه القيادة علمًا له أصوله وقواعده ، أم فنًا مرتبطًا بالإبداع والخبرة أم مزيج منهما ، وعلى الرغم من عدم بناء هذه النظرية على أسس علمية ، إلا أنها حظيت بمكانة هامة بين نظريات القيادة ، وقد أطلق عليها البعض كما ذكر المخلافي عام (2009) الأب الشرعي للقيادة ؛ لاعتبارها الأساس الأول الذي فتح المجال لبناء نظريات مبنية على أسس علمية. تنطلق هذه النظرية كما وضحتها المعاينة في عام (2007) من الافتراض القائل بأن القادة أشخاص يتمتعون بمواهب خارقة تمكنهم من إحداث تغييرات وتأثيرات في حياة أتباعهم ومجتمعاتهم. كما ذكر جلدة في (2009) أن أصحاب هذه النظرية الرجال العظام في المجتمع يبرزون لما يتمتعون به من قدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة وسمات وراثية تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف التي يواجهونها. تشير هذه النظرية بأن القادة هم أشخاص يملكون مواهب وصفات ممتازة وقدرات خارقة تمكنهم من إحداث تغييرات وتأثيرات في حياة أتباعهم ومجتمعاتهم وهذا التفرد بهذه القدرات يتيح لهم فرصة تبوء مراكز القيادة في مجتمعاتهم. وترى هذه النظرية أن التفوق المطلق للقائد يضمن له دور القائد في المجتمع بصرف النظر عن الأهداف المطلوب تحقيقها أو طبيعة الموقف الذي تحدث فيه القيادة كما ذكرها المصري عام 2015. وفي ضوء ذلك يمكن تعريف نظرية الرجل العظيم أنها النظرية التي تؤمن بأن القائد هو الفرد العظيم الذي يولد بخصائص تميزه بمواهب وخصائص كالكاريزما أو الذكاء أو الحكمة أو غيرها من المهارات.

ثانيًا: نظرية السمات :

يرى أصحاب هذه النظرية أن الله سبحانه وتعالى قد منح قلة من الأشخاص بعض الخصائص والسمات والمميزات التي لا يتمتع بها غيرهم وهذه السمات هي التي تؤهلهم للقيادة كما ورد في النمر وآخرون عام (2019) وتقوم هذه النظرية على دراسة مميزات القادة من نواحي جسمية كالطول والقوة والحيوية وحسن المظهر وصفات عقلية كالذكاء وسعة الأفق والقدرة على التنبؤ وحتى التصرف والطلاقة في الكلام والسرعة في اتخاذ القرارات وصفات انفعالية كالنضج الانفعالي وقوة الإرادة والثقة بالنفس، والصفات الاجتماعية كحب التعاون والمقدرة على رفع الروح المعنوية للعاملين والقدرة على الاحتفاظ بأعضاء الجماعة، وصفات شخصية عامة كالتواضع والأمانة وحسن السيرة كما ورد في المعاينة عام (2007) كما

حدد عالم النفس الأمريكي رنسيس ليكرت أربع مجموعات أساسية لصفات القائد، وهي: العلاقة بالعاملين والتعاون معهم ومساعدتهم، نشاط المنظمة والحماس له والتقدير لأهميته، المهارات الفنية والقدرة على اختيار العاملين الجدد وتدريبهم، وأخيرا الشخصية الحسنة المحبة للغير في المخلافي عام (2009)

هناك الكثير من البحوث التي تثبت صحة أساس هذا المفهوم.من خلال التركيز فقط على القائد، فإن نظرية السمات توفر فهمًا عميقًا للقائد في عملية القيادة.

ثالثًا: النظرية الموقفية :

ظهرت نظرية الموقف كردة فعل لنظرية السمات التي ركزت على القائد وأهملت الأتباع والموقف، ومن هنا فإن نظرية الموقف ترى بأنه ليس من الضروري أن تتوفر نفس الخصائص والسمات الذاتية للقائد في كافة المواقف كما في القحطاني (2008) . تعتبر النظرية الموقفية نظريات القيادة الحديثة وأكثرها شيوعًا وانتشارًا، وتركز هذه النظرية على القيادة في المواقف حيث أن المواقف المختلفة تتطلب أنواعًا معينة من القيادة كم في أبو ناصر(2008) و المعيوف (2018) أشار أبو نور ومحمد عام (2015) بأن هذه النظرية تقوم على أساس أن القيادة هي وليدة الموقف، وأن المواقف هي التي تبرز القيادات وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية في القيادة؛ لذا فهي لا تتوقف على الصفات الشخصية التي يتمتع بها القائد، حيث تعد القيادة نتيجة مباشرة للتفاعل بين الناس في مواقف معينة. ويتضح مما سبق، أن هذه النظرية تربط السلوك القيادي بالموقف والظروف -المحيطهاالظروف التي تقتضي استخدام مهارات معينة لتحقيق أهداف محددة ، حيث تصبح بيئة العمل في موقف و تحت ظروف معينة بحاجة لظهور قائد يقود الجماعة و يوجهها. (حسين آل قماش، ع. 2020).

كما أن نموذج فيدلر للنظرية الموقفية والتي انشأت علي يد (فريد ادوارد فيدلر) وقد كان احد الباحثين البارزين في علم النفس الصناعي وتنظيمي وتعتمد علي مبدأ التكيف والتأقلم في مواقف المختلفه وتشير النظرية الي ان القاده الاكثر نجاحا هم أولئك الذين يكيّفون أسلوب قيادتهم مع جاهزيه الاداء ويتكيف أسلوب القاده مع قدره والرغبه للفرد او مجموعه التي يحاولون قيادتها او تأثير فيها

<https://www.maktabtk.com>

نظرية القيادة الموقفية تؤكد أن تغير الموقف والبيئة والحالة يتطلب تغيرًا في الأدوار والأساليب والأنماط القيادية بما يتناسب مع الظروف الجديد، بنى فيدلر نظريته على ثلاث فروض وهي : نمط القيادة يتحدد من

خلال النظام التحفيزي للقائد ، والتحكم الموقفي يتحدد من خلال مناخ الجماعة وبُنية المهمة وقوة المركز ، كما أن فاعلية الجماعة متوقفة على نمط القيادة والتحكم بالموقف ، يركز نموذج فيدلر كما أشار له المخلافي عام (2009) ليس هناك نمط واحد فقط للقيادة الفعالة ، و يحكم ذلك ثلاث عوامل رئيسة كما حددها فيدلر:

- نوع القائد ودرجة قوة منصبه القيادي المخول له من السلطة الرسمية.
- نوع الجماعة ، وعلاقة القائد بالجماعة ومدى ثقتهم وتقديرهم له.
- طبيعة الموقف كما قال أبو ناصر عام (2008).

وقد أوضح العواشز عام (2016) والمعيوف عام (2018) تصنف القيادة الموقفية لأربعة أساليب يمثل كل منها مزيج مختلف من مستويات السلوك التوجيهي والسلوك المساند المقابلة لمستويات متعددة من النضج (في أداء المهام).

رابعًا: نظرية اتخاذ القرار:

ظهرت نظرية اتخاذ القرار كما أشارت بوساق عام (2015) داخل المنظمة كرد فعل للانتقادات الموجهة للمدرسة الكلاسيكية في دراستها للتنظيم ومدرسة العلاقات الانسانية وقصورها في إعطاء صورة واضحة للسلوك الإنساني داخل المنظمة ويعتبر هربرت سيمون من أبرز روادها نظرًا لإنتاجه العلمي في مجال المنظمات حيث يُعرف التنظيم على أنه وحدة اجتماعية أو هيكل مركب من العلاقات والاتصالات التي تتجسد في قيم واتجاهات الأفراد التي تحتم عليه اتخاذ القرار لكل فرد مفهومه الخاص بما تعنيه عملية اتخاذ القرارات كما أشارت فتيحة في (2016) فالبعض يعتبرها عملية مشاركة بين الأفراد لتوحيد الرأي ، أو أنها محاولة للوصول إلى هدف معين أو تبني موقف لا يثير معارضة الآخرين والبعض الآخر يعتبرها اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتعددة ، و مادامت هناك حالات تختلف الآراء في معالجتها وإيجاد الحلول لها فإن الأمر يستدعي اتخاذ قرار بشأن هذه الحالات ، يوضح نجاح عام (2014) أن نظرية اتخاذ القرارات من بين النظريات التي لاقت اهتماما كبيرًا من طرف العديد من الباحثين لما لها من أهمية في مجال العمل الإداري خاصة، وقد جاء بها سيمون الذي اعتبرها الأساس في العمليات التنظيمية المختلفة، فالعمل التنظيمي يتم من خلال تقسيم العمل على أساس رأسي حيث يتم إنشاء هرم سلطة يندرج من الأعلى إلى القاعدة وأن

الأفراد في مستويات هذا التنظيم يقومون باتخاذ القرارات بدرجات متفاوتة، وهذا ما يحقق مزايا التنظيم. وفي ضوء ما سبق ، تقوم هذه النظرية كما وضع العنزي (2018) على أساس أن الإدارة نوع من السلوك يوجد به كافة التنظيمات الإنسانية أو البشرية وهي عملية التوجيه والسيطرة على النشاط في التنظيم الاجتماعي ووظيفة الإدارة هي تنمية وتنظيم عملية اتخاذ القرارات بطريقة ودرجة كفاءة عالية ، ومدير المدرسة يعمل مع مجموعات من المدرسين والتلاميذ وأولياء الأمور والعاملين أو مع أفراد لهم ارتباطات اجتماعية وليس مع أفراد بذاتهم . يرى سيمون في بوساق عام 2015 أن نظرية اتخاذ القرار لب العمل الإداري، ويؤكد العنزي (2018) ذلك حيث اعتبر عملية اتخاذ القرار هي حجر الزاوية في إدارة أي مؤسسة تعليمية والمعيار الذي يمكن على أساسه تقييم المدرسة هي ؛ نوعية القرارات التي تتخذها الإدارة المدرسية والكفاءة التي توضعها تلك القرارات موضع التنفيذ ، وتتأثر تلك القرارات بسلوك مدير المدرسة وشخصيته والنمط الذي يدير به مدرسته . تنطلق مبادئ نظرية اتخاذ القرار كما ذكرها بوساق (2015) من مبدأ أساسي هو الاختيار بين البدائل لحل المشكلات التي تواجه تحقيق أهداف التنظيم وذلك من خلال صنع البدائل والمفاضلة بينها ، ويعد اختيار البديل الأفضل تعبيراً رشيداً عن قدرة الإدارة على المفاضلة واختيار البديل السليم منه . (حسين آل قماش، ع. 2020).

فالمشاريع الناجحة تتطلب وجود إدارة فعالة تعتمد على الأساليب العلمية والإدارية الحديثة، تتعدى التحكم في عنصر الزمن إلى ضبط التكاليف وجدولة وتخصيص الموارد ،وتساعد في إدارة المخاطر التي تتعرض لها هذه المشاريع. فالقائد الفعال هو الشخص الذي يتمتع بالمهارات والاستراتيجيات اللازمة لتحفيز فريق العمل وتطوير قدراته وتحقيق. (عثمان بن ناصر و خليل عبد الحميد APA ، 2020 و عثمان بن ناصر و خليل عبد الحميد ISO 690 ، 2020)

1.2 مشكلة الدراسة:

تتمثل في صعوبة قياس تأثير أساليب الإدارة على أداء الشركات بالرغم من الدراسات العديدة التي تؤكد أهمية الإدارة الفاعلة ، إلا أن العديد من الشركات لا تتمكن من تحقيق نتائج ملموسة في قياس الاداء و الأداء المؤسسي يتأثر بعدة عوامل مما يجعل قياس تأثير الإدارة الفاعلة أمراً صعباً ومن اهم العوامل المؤثرة على مستوى الاداء:

- العوامل البيئية: مثل بيئه العمل الداخليه والخارجيه والموارد المتاحة والتكنولوجيا.

- العوامل الفردية : مثل المهارات ،المعرفة ،الخبره والقدرة علي التعلم .
- التدريب والتطوير: جوده البرامج التدريبية المتاحة لتحسين المهارات.
- الدافعية : مستوي الحافز الشخصي والمكافآت المادية والمعنوية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

عدم وجود إطار شامل يجمع بين مختلف نماذج وأساليب الإدارة الفاعلة وطرق قياسها. معظم الأبحاث تركز على جوانب محددة مثل القيادة ، التواصل الإداري ، اتخاذ القرار دون دمجها في نموذج متكامل لقياس فاعلية الإدارة .هذا يجعل من الصعب تفسير كيفية تأثير الإدارة الفاعلة على الأداء بشكل شامل ومن بعض جوانب هذه الفجوة :

- فجوة المعرفة: قد تفتقر بعض الشركات الي المعرفة الكافية لتطبيق الاداره الفاعله.
- قصور في النماذج النظرية: بعض النماذج الاداريه قد تكون غير قادره علي التكيف مع التغيرات السريعه في بيئه العمل.
- اختلاف التعريفات: تباين التعريفات لمفاهيم الإدارة الفاعلة بين الباحثين يمكن أن يؤدي إلى عدم وضوح الفهم العام لأثرها كل باحث قد ينظر إلى مفهوم الإدارة الفاعلة من زاوية مختلفة، مما يؤثر على النتائج.
- عدم توافق الاهداف: الاهداف المرسومه قد لاتعكس الواقع العملي او احتياجات الشركات.
- تطبيق غير فعال:عدم القدرة علي تنفيذ الاستراتيجيات المقترحه علي ارض الواقع.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

تتمثل في عدم تطبيق المفاهيم والنماذج النظرية بشكل فعال في الشركات. غالبًا ما يتم تجاهل أساليب الإدارة الفاعلة بسبب المقاومة الثقافية أو نقص التدريب. هذا يؤثر على الأداء الفعال وامكانيه قياسها من بعض جوانب الفجوة:

- فجوه التخطيط : عدم وجود خطه واضحه ومحدده تعكس الاهداف الاستراتيجية للاداره،مما يؤدي الي عدم وضوح الرؤية.

- فجوه التنفيذ : الفشل في تنفيذ الخطط الموضوعه بسبب نقص الموارد او ضعف التواصل بين الفرق

- فجوه التدريب والتطوير: نقص البرامج التدريبيه التي تعزز من مهارات القياده والادارخه لدي الموظفين.

- فجوه التفاعل:عدم وجود تفاعل كاف بين الاداره والموظفين مما يؤدي الي ضعف الالتزام والمشاركه.

- فجوه الابتكار:عدم تشجيع ثقافه الابتكار والتطوير مما يؤثر سلبا علي تحقيق الاهداف.

تتطلب معالجة الفجوات التطبيقية تقييم مستمر وتحسينات دوريه لضمان فعاليه الاداره.

لفهم أثر الإدارة الفاعلة بشكل شامل، يجب سد الفجوات النظرية والتطبيقية من خلال تطوير أطر عمل متكاملة وتطبيقها في المنظمات. إن ذلك سيسهم في تحسين الأداء وزيادة الفعالية في مختلف البيئات.

الي اي مدي تؤثر القياده الفاعلة علي اداء الشركات ؟

1.3 أهمية الدراسة:

دراسة اثر الإدارة الفعالة في مجال صيانته السيارات وهي من الموضوعات الحيوية في مجال إدارة الأعمال، حيث انها تساعد في فهم كيفية تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الكفاءة.

● دراسته تحسين الأداء: تساعد على تحديد استراتيجيات الإدارة الفعالة التي تعزز من أداء الموظفين وتحقيق الأهداف.

دراسه زيادة الرضا الوظيفي :

فهم أساليب الإدارة التي تساهم في رفع مستوى رضا الموظفين، مما يقلل من معدل دوران العمل.

● دراسته تعزيز الابتكار : الإدارة الفعالة تشجع على بيئة عمل إبداعية، مما يؤدي إلى تحسين المنتجات والخدمات.

● دراسته تحقيق الأهداف الاستراتيجية : يمكن أن يساهم البحث في وضع خطط استراتيجية تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها بكفاءة.

● دراسته تطوير المهارات القيادية : تسلط الضوء على أهمية تطوير المهارات القيادية لدى المديرين، مما يعزز من قدرتهم على إدارة الفرق بكفاءة.

● دراسته تأثير الثقافة التنظيمية : يساعد في فهم كيف تؤثر أساليب الإدارة على الثقافة التنظيمية، مما يمكن أن يساهم في تحسين التعاون داخل الفريق.

بشكل عام، يعزز بحث أثر الإدارة الفعالة علي عده جوانب (زياده الانتاجيه،تحسين بيئه العمل،تطوير المهارات،تعزيز الرضا الوظيفي)

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الاقتصادية، من خلال التعريف بإدارة المعرفة ومنهجيتها، وتقديم الإطار النظري للأداء في المؤسسة، وإبراز تأثير الإدارة الفعالة للمعرفة على مكونات الأداء غير الملموس في المؤسسة، والمتمثلة في العاملين والتعلم والرضا الوظيفي، والعمليات الداخلية والإبداع، بما يضمن تحقيق الأداء المتميز في النهاية بالنسبة للمؤسسة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة موضوع البحث، كما خلصت في الأخير إلى أهمية إدارة المعرفة في التأثير الإيجابي على كفاءة وفعالية العمليات الداخلية، وفي تحقيق الرضا. (محمد زرقون و الحاج عرابة، 2015)

1.3.1 على المستوى النظري:

دراسة أثر الإدارة الفاعلة على المستوى النظري تعتبر مهمة لأنها تساهم في فهم كيفية تأثير القيادة الفعالة على الأداء المؤسسي إليك بعض النقاط المهمة:

- تطوير النظريات : تعزز من تطوير نظريات الإدارة من خلال تقديم نماذج جديدة لفهم سلوكيات القادة وتأثيرها على الفرق.
 - تحسين الأداء : توضح كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال استراتيجيات إدارة فعالة، مما يساعد في تحسين النتائج العامة للمنظمة.
 - التكيف مع التغيرات : تقدم رؤى حول كيفية تكيف المنظمات مع التغيرات البيئية من خلال إدارة فعالة، مما يعزز القدرة التنافسية. تعزيز الثقافة المؤسسية:
- تساعد في فهم كيف يمكن للإدارة الفاعلة تعزيز ثقافة العمل الإيجابية والمشاركة الفعالة .
- تحفيز الابتكار: تسلط الضوء على دور القيادة في تحفيز الابتكار والإبداع داخل الفرق .
 - الاستفادة من البيانات : تساهم في استخدام البيانات والتحليل لفهم التوجهات والسلوكيات الإدارية وتأثيرها.

بالتالي، تعتبر دراسة أثر الإدارة الفاعلة ذات أهمية كبيرة في تطوير ممارسات الإدارة وتحسين فعالية المؤسسات.

1.3.2 على المستوى التطبيقي:

دراسة أثر الإدارة الفاعلة على المستوى التطبيقي تحمل أهمية كبيرة في تحسين أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها. إليك بعض النقاط الرئيسية:

- تحسين الأداء :تساعد في تحديد استراتيجيات إدارة فعالة تؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات أو المنتجات .تعزيز اتخاذ القرار:
 - توفر أساليب فعالة تساعد القادة في اتخاذ قرارات مستنيرة، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية.
 - رفع مستوى الرضا : تؤدي الإدارة الفاعلة إلى تحسين رضا الموظفين من خلال خلق بيئة عمل محفزة، مما يقلل من معدلات الدوران الوظيفي .
 - زيادة التكيف والمرونة: تمكن المؤسسات من التكيف بسرعة مع التغيرات في السوق أو التحديات الاقتصادية، مما يعزز القدرة التنافسية.
 - تحفيز الابتكار: تساهم في تشجيع ثقافة الابتكار من خلال دعم الأفكار الجديدة وتعزيز التعاون بين الفرق.
 - قياس الأداء: تساعد في تطوير أنظمة قياس أداء فعالة، مما يسهل متابعة التقدم وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
 - تحقيق الأهداف الاستراتيجية: تعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال تحسين التنسيق والتعاون بين مختلف الأقسام.
- باختصار، دراسة أثر الإدارة الفاعلة على المستوى التطبيقي تعد ضرورية لتحقيق تحسينات ملموسة في الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية.

1.1. أسئلة الدراسة :

1.2. أهداف الدراسة :

1.3. فرضيات الدراسة :

1.4. نموذج الدراسة :

1.5. منهجية الدراسة:

1.6. الدراسة الميدانية:

1.7. مخطط المشروع المقترح:

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- احمد مهدي ، ر (2018) نظريات القيادة
<https://www.uomustansiriyah.edu.iq/media/lectures/8/8-2010-02-05!12-10-02-am.pptx>
حسين آل قماش، ع. (2020). نظريات القيادة واتخاذ القرارات نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات، النظرية الموقفية، نظرية اتخاذ القرار. مجلة كلية التربية (أسبوط)، 36(12)، 394-423. APA.
- عثمان بن ناصر و خليل عبد الحميد ياغي (2020) إدارة المشاريع بين المنهجية التقليدية والمنهجية الحديثة (دراسة مقارنة) مؤتمرات الآداب والعلوم الإنسانية والطبيعية .شبكة المؤتمرات العربية . APA . <http://proceedings.org/akn/index.php/art/articale/view/380>
- عثمان بن ناصر و خليل عبد الحميد ياغي (2020) إدارة المشاريع بين المنهجية التقليدية والمنهجية الحديثة (دراسة مقارنة) مؤتمرات الآداب والعلوم الإنسانية والطبيعية .شبكة المؤتمرات العربية . ISO. 690
- محمد زرقون و الحاج عرابية (2015) أثر إدارة المعرفة علي الأداء في المؤسسة الاقتصادية. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية حجم (1) عدد (1) صفحة : 121-132 .
- <https://www.maktabtk.com> .

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck ☺ Dr. Mona Moustafa Elashry