

**(تقييم تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في
□سياق الإدارة العامة)**

عبد الحسن هادي داود الزبيدي، طالب دكتوراه في القانون العام، جامعة

قم، قم، ايران.

المشرف

عليرضا دبيرنيا، استاذ مشارك، قسم القانون العام، جامعة قم، قم،

ايران.

عليرضا دبيرنيا، دانشيار حقوق عمومي، دانشگاه قم، قم، ايران.

**Assessment of the Impact of Managerial
Leadership on Change and Improvement
in the Context of General Administration**

"

**Abdul Hassan Hadi Daoud Al-Zubaidi, PhD
student in public law, Qom University, Qom,
Iran.**

**Alireza Dabirnia, Associate Professor of Public
Law, University Qom, Qom, Iran.**

رقم الهاتف: ٠٧٧١١٣١٠٠٦٥

abdalhasan148@gmail.com

يتناول هذا البحث أهمية القيادة الإدارية في تحقيق التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. ويستعرض البحث الأدوار الرئيسية للقيادة الإدارية في تحفيز فرق العمل وتعزيز روح الابتكار والتطوير. كما يتناول البحث أيضًا كيفية تأثير القيادة الإدارية على تحفيز الموظفين لتبني التغيير وتحسين الأداء العام. يتم التركيز في البحث على عدة جوانب مهمة، بما في ذلك استخدام أساليب القيادة الفعالة، وتحليل تأثير التوجيه الاستراتيجي من قبل القادة الإداريين. يتناول البحث أيضًا كيفية تحفيز القيادة الإدارية على التغيير الهيكلي والابتكار في العمليات. ويتضمن البحث تقييمًا لتأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي وكيف يمكن تطبيق نماذج القيادة الحديثة لتعزيز التغيير الفعال. ويتم استخدام دراسات حالة وأمثلة عملية لتوضيح نجاحات وتحديات تقديم قيادة إدارية فعالة. في الختام، يقدم البحث توصيات لتحسين القيادة الإدارية وتعزيز تأثيرها على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. الكلمات المفتاحية: القيادة الإدارية، إدارة التغيير، التحسين التنظيمي، الإدارة العامة، أساليب القيادة، التوجيه الاستراتيجي، تحفيز الموظف، ابتكار، تحسين الأداء، نماذج القيادة الحديثة، دراسات الحالة، القيادة الفعالة، الأداء التنظيمي، تحفيز الفريق، التغيير الهيكلي.

Abstract:

This research examines the significance of managerial leadership in achieving change and improvement in the context of general administration. The study reviews the key roles of managerial leaders in motivating teams, fostering innovation, and development. Additionally, it explores how managerial leadership influences employees to embrace change and enhance overall performance. The research focuses on several important aspects, including the use of effective leadership styles and analysing the impact of strategic guidance from managerial leaders. It also discusses how managerial leadership motivates structural change and innovation in processes. The research includes an evaluation of the impact of managerial leadership on improving organizational performance and how modern leadership models can be applied to enhance effective change. Case studies and practical examples are used to illustrate successes and challenges in providing effective managerial leadership. In conclusion, the research provides recommendations to improve managerial leadership and enhance its impact on change and improvement in the context of general administration. **Keywords** Managerial leadership, Change management, Organizational improvement, General administration, Leadership styles, Strategic guidance, Employee motivation, Innovation, Performance enhancement, Modern leadership models, Case studies, Effective leadership, Organizational performance, Team motivation, Structural change.

المبحث الأول: المقدمة

تعتبر القيادة الإدارية من الجوانب الحيوية في إدارة المؤسسات وتحقيق أهدافها، حيث تلعب دورًا هامًا في تحديد اتجاهات السياسات وتشجيع التحسين المستمر. في ظل التحويلات السريعة والتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، يُركز الاهتمام بشكل متزايد على تقييم تأثير القيادة الإدارية على عمليات التغيير والتحسين داخل سياق الإدارة العامة. كما يتزايد التحدي أمام المؤسسات للتكيف مع متطلبات العصر الحديث والتغيرات المستمرة في السوق، ولذا يصبح فهم كيفية تأثير القيادة الإدارية على تنفيذ استراتيجيات التغيير أمرًا أساسيًا لضمان بقاء وازدهار المؤسسة. ويظهر من خلال الأبحاث السابقة أن القادة الفعالين يلعبون دورًا حيويًا في توجيه جهود التغيير وتعزيز الابتكار والتحسين المستمر. كما يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتقييم تأثير القيادة الإدارية على عمليات التغيير والتحسين داخل سياق الإدارة العامة. وسيتناول البحث تحليل العوامل التي تسهم في نجاح استراتيجيات التغيير والتحسين، بالإضافة إلى فحص الأساليب والممارسات القيادية التي يمكن أن تلعب دورًا فعالًا في تحفيز الفرق لتحقيق التحسين وتنفيذ التغيير بنجاح. وتستند هذه الدراسة إلى مراجعة شاملة للأدبيات والبحوث السابقة في مجال القيادة الإدارية وتأثيرها على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. كما ستعتمد الدراسة على منهجية تحليلية لجمع البيانات واستنتاج النتائج، بهدف إلقاء الضوء على التحديات والفرص التي تواجه القادة في مجال التغيير والتحسين. تأمل هذه الدراسة في توفير إسهام قيم وفهم أعمق لدور القيادة الإدارية في تشجيع التغيير وتعزيز الأداء في سياق الإدارة العامة، مما يسهم في تطوير الأفضليات الإدارية وتحسين القدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية وتحقيق التفوق التنظيمي.

خلفية الدراسة

تعد القيادة الإدارية أحد الركائز الأساسية التي تسهم بشكل كبير في نجاح عمليات التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. يتعلق هذا النجاح بدور فعال يقوم به القائد الإداري في خلق بيئة ملهمة ومناسبة للتغيير، وتوجيه الجهود نحو تحقيق أهدافه. في هذا السياق، يقوم القائد

الإداري بتحديد رؤية واضحة للتغيير، ويعمل على نقل هذه الرؤية بشكل فعال إلى جميع أفراد المؤسسة. من خلال التواصل الفعال، يستطيع القائد تحفيز الموظفين وتشجيعهم على المشاركة الفعالة في عملية التغيير، حيث يتمثل دورهم في أن يكونوا جزءاً من الفريق الذي يعمل نحو تحقيق الأهداف المحددة. القيادة الإدارية أيضاً تلعب دوراً مهماً في إدارة التحديات والمقاومة التي قد تطرأ أثناء عملية التغيير. من خلال توجيه الجهود بشكل حكيم، كما يمكن للقائد التغلب على المقاومة وتحفيز فريق العمل للتكيف مع التغييرات المطلوبة. لا يقتصر دور القيادة على تحفيز الفريق فقط، بل يشمل أيضاً توفير الدعم اللازم وتوجيه الموارد بشكل فعال لضمان تنفيذ الخطط بكفاءة. كما يقوم القائد بتقديم التوجيه والإشراف اللازم للفريق، وضمان تحقيق النتائج المرجوة في زمن محدد. يمكن القول إن القيادة الإدارية تشكل العنصر الحاسم الذي يحدد مدى نجاح عملية التغيير في سياق الإدارة العامة، حيث تسهم في بناء ثقافة منفتحة على التغيير وتعزيز روح الفريق والمشاركة الفعالة في تحقيق التحسين والتطوير. وتقوم هذه الدراسة بفحص بنية وتأثير القيادة الإدارية على عمليات التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. كما يُعتبر الفهم الشامل للقيادة الإدارية وتأثيرها على هذه العمليات أمراً حيوياً لضمان النجاح والاستدامة في أي تحول أو تحسين يتم تنفيذه في المؤسسات العامة. في البداية، يتعين توضيح مفهوم القيادة الإدارية وفهم دورها الحيوي في تسهيل وتوجيه عمليات التغيير والتحسين. تشمل هذه القدرات القيادية القدرة على تحفيز الفريق، وتوجيه الرؤية والأهداف، وتحديد الاستراتيجيات الفعالة. كما يجب أن تركز الدراسة على توضيح كيف يمكن للقيادة الإدارية أن تلعب دوراً رئيسياً في خلق بيئة داعمة لعمليات التغيير وتحفيز المشاركة الفعالة للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تتناول الدراسة العوامل المؤثرة على تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين. تشمل هذه العوامل على سبيل المثال الثقافة التنظيمية، ومستوى تأييد الإدارة العليا، وفاعلية الاتصال الداخلي. وفهم هذه العوامل يساعد في تحديد العقبات المحتملة وتعزيز العوامل الداعمة لتحقيق نتائج إيجابية. تختم الدراسة بتحليل أثر القيادة الإدارية من خلال دراسة حالات وتجارب سابقة في مجال الإدارة العامة. يتم استخدام أدوات تحليلية لتقييم النتائج والتأثيرات الملموسة لتلك القيادة على تغييرات محددة أو تحسينات في سياق الإدارة العامة. يمكن أن يتضمن التحليل أمثلة على استخدام تقنيات القيادة الإدارية لتحسين الكفاءة التشغيلية، وتحقيق التكامل المؤسسي، وتعزيز رضا الموظفين. بهذا الشكل، تقدم الدراسة رؤية شاملة وتحليلية لتأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة، مما يوفر إطاراً مهماً للعلاقة بين القيادة والتغيير في المؤسسات العامة. فالقيادة الإدارية تمثل الروح الحيوية للتنظيم، حيث تتجسد في القائد القادر على توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف المحددة. تعتبر هذه العملية أكثر من مجرد إصدار أوامر، بل هي فن وعلم يستند إلى الفهم العميق لاحتياجات الفريق وقدراته، فضلاً عن القدرة على تحفيزهم وتوجيه جهودهم بطريقة فعالة في سياق الإدارة العامة، تظهر تأثيرات القيادة الإدارية بشكل واضح على عمليات التغيير والتحسين. يمكن للقائد الفعال أن يلعب دوراً حاسماً في خلق بيئة ملهمة تدفع الفريق نحو التحسين المستمر. إن توجيه الجهود نحو أهداف محددة وتحفيز الموظفين لتحقيقها يعزز الابتكار والكفاءة. علاوة على ذلك، يمكن للقائد أن يكون وسيطاً بين فكرة التغيير والتنفيذ الفعال. من خلال التواصل الفعال والتفاعل مع الموظفين، يمكن للقائد أن ينقل رؤيته ويوضح أهمية التغيير لتحفيز المشاركة الفعالة. على سبيل المثال، يمكن أن يبنى القائد استراتيجيات تشجيعية تعزز التفكير الإبداعي وتشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة في عمليات التحسين. وتحقيق التغيير يتطلب أيضاً إدارة الصعوبات والتحكم في التحديات المتوقعة. هنا يأتي دور القائد في تقديم الدعم وتحفيز الفريق لتجاوز الصعاب. إن قدرته على التكيف مع التغييرات وتحفيز الآخرين للتكامل فيما يتعلق بتحقيق التحسين تسهم في نجاح عمليات التغيير. كما يظهر أن القيادة الإدارية ليست مجرد مهارة شخصية، بل هي عملية تأثير تتجاوز الإدارة الروتينية. بواسطة القيادة الإدارية الفعالة، يمكن تحفيز الفريق لتحقيق التغيير والتحسين المستمر، مما يسهم في تحقيق نجاح واستدامة المؤسسة. القيادة الإدارية تلعب دوراً هاماً في تسهيل عمليات التغيير والتحسين داخل المؤسسة، وتعتبر هنا بعض الطرق التي يمكن للقادة الإداريين الاستفادة منها لتحقيق هذه الأهداف ومنها على سبيل المثال خلق رؤية واضحة للتغيير والذي يتمثل في أنه يجب للقادة الإداريين أن يكون لهم رؤية مستقبلية واضحة للتغيير المطلوب. كما يمكنهم توضيح الهدف النهائي والفوائد المرتبطة بتحسينات العمليات. إن توضيح الرؤية يلهم ويوجه الفريق نحو الأهداف المشتركة ويسهم في تحفيزهم لتحقيق التغيير. وأيضاً يعتبر بناء الدعم الشامل من أهم الخطوات في تنفيذ أي تغيير. ويجب على القادة الإداريين التفاعل بنشاط مع الموظفين، وفهم مخاوفهم وتحفيزهم. بإشراك الفريق في عملية التغيير، كما يتم تعزيز الشعور بالملكية والالتزام. وكما يجب أيضاً على القيادة الإدارية تشجيع ودعم الابتكار في المؤسسة. ويمكن تحقيق التحسين المستمر من خلال تعزيز الثقافة الابتكارية وتقديم الفرص للموظفين لتطوير وتنفيذ أفكارهم. فالقادة الإداريين يمكنهم إقامة جلسات عمل خاصة لتبادل الأفكار وتحفيز التفكير الإبداعي. ويعتبر التفاعل مع المقاومة أمراً حيوياً. ويجب على القادة الإداريين فهم مصادر المقاومة

وتحديدها بدقة، ثم تطبيق استراتيجيات فعالة للتعامل معها. قد تشمل هذه الاستراتيجيات توفير التدريب والتوجيه، وتوضيح الفوائد المتوقعة، والتواصل الفعال لتجاوز المخاوف وتحفيز المشاركة. إن العوامل التي تؤثر على تأثير القيادة الإدارية في سياق التغيير والتحسين تمثل عناصر أساسية لضمان نجاح أي مبادرة إدارية. وأحد هذه العوامل هو القائد نفسه، حيث يشتمل ذلك على المهارات القيادية التي يتمتع بها والتي تسهم في توجيه الجهود نحو الأهداف المحددة. كما تلعب الرؤية القائدة دوراً هاماً في تحديد اتجاه التغيير وتحفيز المرؤسين لتحقيقها. إضافة إلى ذلك، يعتبر القدرة على التأثير على الآخرين مؤشراً رئيسياً لفعالية القيادة الإدارية في تحقيق التغيير. وعلى الصعيد الفردي والجماعي، تتأثر القيادة بخصائص المرؤسين. إن الاستعداد الفردي للتغيير والقدرة على التعلم تلعب دوراً هاماً في تحديد استجابة المرؤسين للتحويلات الإدارية. إن بناء جسور تواصل فعالة مع فريق العمل وتعزيز التفاعل الإيجابي يمكن أن يسهم في تحفيز المرؤسين لتبني التغيير والمساهمة في عملية التحسين. وفي سياق البيئة التنظيمية، تلعب الثقافة التنظيمية دوراً رئيسياً في تحديد استعداد المؤسسة للتغيير. تشجع القيادة على تبني ثقافة التشجيع على التحسين المستمر يمكن أن يعزز نجاح المبادرات التي تستهدف التغيير. بالإضافة إلى ذلك، يكمن الدعم الإداري والهيكل التنظيمي في توفير الإطار الذي يسهم في تحفيز وتسهيل عمليات التغيير والتحسين. ولفهم تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين بشكل أفضل، سيتم إجراء دراسة تحليلية. وستشمل هذه الدراسة جمع البيانات من خلال مراجعة الأدبيات المتخصصة، وإجراء مقابلات مع القادة الإداريين والمرؤسين، بالإضافة إلى توزيع استبيانات لفحص وجهات النظر واستجابات الفرق العاملة. ومن خلال هذه الأساليب، سيتم فحص التفاعل بين مختلف العوامل وتأثيرها على عمليات التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة.

Top of Form

توجيه الدراسة

تلعب القيادة الإدارية دوراً في تسهيل وتعزيز عمليات التغيير والتحسين داخل منظمات الإدارة العامة. إذ تمثل القيادة الفعالة عاملاً رئيسياً لضمان نجاح العمليات التحويلية وتحقيق التحسين المستدام. كما يفهم التأثير للقيادة الإدارية كقدرتها على تحفيز وتوجيه فريق العمل نحو تحقيق الأهداف المستقبلية، وكذلك تحفيز التغيير بطريقة تجعله أكثر فاعلية وتكاملاً. وتتعلق أهمية القيادة الإدارية في عمليات التغيير بقدرتها على تشجيع التفاعل الإيجابي وتحفيز الابتكار داخل المنظمة. كما تُشير العديد من البحوث إلى أن القادة الفعالين يمكنهم تحفيز رغبة الموظفين في التغيير والابتكار من خلال توجيه رؤية واضحة وتوفير الدعم اللازم للمبادرات الجديدة. كما يساهمون في بناء ثقافة تسهل التغيير وتشجع على التعاون والمشاركة الفعالة. وتقوم القيادة الإدارية أيضاً بدور هام في تحديد وتوجيه استراتيجيات التغيير والتحسين. ويتعين على القادة تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وتحديد الفرص والتحديات، وتطوير استراتيجيات فعالة لتحقيق التغيير المطلوب. هم أيضاً مسؤولون عن توفير الموارد اللازمة وضمان توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المحددة. ولتقييم تأثير القيادة الإدارية على نجاح وفاعلية عمليات التغيير، يمكن استخدام مجموعة من المؤشرات والمقاييس. ويشمل ذلك قياس مدى تبني الموظفين للتغيير، وكفاءة استخدام الموارد، وتحقيق الأهداف المحددة، وتقييم التأثير الإيجابي على أداء المنظمة. كما يمكن قياس مدى رضا الموظفين والعملاء، وتحليل التغييرات في المؤشرات المالية والأداء العام. يستهدف هذا البحث فهم العلاقة بين القيادة الإدارية وعمليات التغيير والتحسين، وكذلك تحديد العوامل المؤثرة في نجاح هذه العمليات. من خلال تحليل هذه العلاقة، يمكن للبحث أن يساهم في تطوير إطار فعال لتقييم القيادة وتحسين أدائها في تسهيل التغييرات وتعزيز الابتكار داخل منظمات الإدارة العامة.

صياغة المشكلة

تفترض القيادة الإدارية دوراً حيوياً في تحسين وتغيير الأداء داخل المؤسسات والهياكل الإدارية. مع تطوّر بيئات العمل وتعقيدها المتزايدة، يتساءل الباحثون عن كيفية تقييم تأثير القيادة الإدارية على هذه العمليات. تأتي هذه الدراسة كمحاولة لفهم السُّبل التي يمكن من خلالها تعزيز قدرة القادة الإداريين على تحقيق التغيير والتحسين في إطار الإدارة العامة. يمكن تحليل هذا التأثير من خلال استكشاف الأساليب والممارسات التي يتبناها القادة الناجحون لتحفيز وتمكين الفرق العاملة. فمن خلال دراسة هذه الممارسات، يُمكن تطوير نماذج وإطارات فعالة لتحقيق الأداء المتميز وتحفيز التغيير الإيجابي في المؤسسات. تتضمن تحليل العوامل المؤثرة أيضاً فهم كيف يمكن للقادة الإداريين التفاعل مع التحديات والمتغيرات في بيئات العمل المتغيرة بسرعة. يشمل ذلك تطوير مهارات الاتصال، وفهم أنشطة فرق العمل، وتعزيز القدرة على اتخاذ القرارات الفعالة. ويمكن أيضاً استكشاف تكنولوجيا المعلومات وكيف يمكن استخدامها لتعزيز قدرة القادة الإداريين على جمع وتحليل البيانات ذات الصلة بأداء المؤسسة. إن تطبيق الأساليب الحديثة لإدارة المشاريع وتحسين العمليات يمكن أن يكون أحد النقاط

الرئيسية التي تدرس في هذا السياق. باختصار، يهدف هذا البحث إلى تطوير فهم أعمق حول كيفية تحسين وتعزيز أداء القيادة الإدارية في سياق التغيير والتحسين في المؤسسات والهيكل الإدارية.

الأهمية العلمية والعملية

○ الأهمية العلمية: إن تكامل النظريات القيادية يمثل جوهر فهم كيفية تأثير القيادة على التغيير والتحسين في الإدارة العامة. يتطلب هذا التحليل فهماً عميقاً للنظريات المختلفة وكيف يمكن دمجها بشكل فعال لتوفير إطار شامل. كما يمكن أن تشمل هذه النظريات القيادية الكلاسيكية مثل نظرية السلطة، ونظرية الحاجة، ونظرية الرؤية. من خلال استعراض وتحليل هذه النظريات، يمكن إلقاء الضوء على نقاط القوة والضعف في كل نظرية وكيف يمكن تكاملها لتوجيه القادة نحو تحقيق أهداف التغيير والتحسين في الإدارة العامة. وفي سياق الدور الرئيسي للقيادة في تحقيق التغيير، يتعين التركيز على كيف يمكن للقادة الإداريين أن يكونوا محركات لعمليات التغيير والتحسين داخل المؤسسات. يمكن أن تشمل هذه الجوانب إدارة التغيير، وتحفيز الموظفين، وتطوير رؤية استراتيجية فعالة. بالتركيز على هذه الجوانب، ويمكن للقادة تشجيع المرونة والابتكار داخل المؤسسة، مما يساهم في تحسين أدائها بشكل عام. تأثير القيادة على الثقافة التنظيمية يعد جوهرياً لفهم كيف يمكن للقادة تشكيل وتأثير البيئة الداخلية للمؤسسة. يمكن أن يكون للقادة دور كبير في تحديد القيم والمبادئ التي تهيمن على العمل التنظيمي، وبالتالي تحديد مدى استعداد المؤسسة للتغيير. بتوجيه الجهود نحو بناء ثقافة تشجع على التعلم والابتكار، يمكن للقادة تعزيز قدرة المؤسسة على مواكبة التحولات والتغيرات في البيئة الخارجية. أما بالنسبة لمقارنة بين نماذج القيادة، فإن فهم الفروق بين الأساليب المختلفة يمكن أن يساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية أفضل لتحقيق التحسين والتغيير. قد تشمل هذه المقارنة بين القيادة التحولية، والقيادة التحليلية، والقيادة التحفيزية، وتحديد كيفية تأثير كل نموذج على أداء المؤسسة. ويمكن أيضاً تقديم دراسة حالة لتوضيح كيف يمكن للقادة تنفيذ هذه النماذج بشكل ناجح وملائم للسياق الخاص للمؤسسة.

○ الأهمية العملية:

- تحسين الأداء المؤسسي: إن تحسين أداء المؤسسة يتطلب جهوداً مستمرة وفعالة من قبل القيادة الإدارية. يمكن للقيادة تحقيق ذلك من خلال تبني عمليات التغيير المستدامة، حيث يتم التركيز على تحليل العمليات الحالية وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها. وبفهم عميق للتحديات والفرص، يستطيع القادة تحفيز الابتكار وضبط الأهداف لتحقيق الكفاءة. علاوة على ذلك، يمكن أن تشجع القيادة على تطوير مهارات الموظفين وتحسين نظم الاتصال الداخلي لضمان تفعيل التغيير بفعالية.
- تفعيل الابتكار والإبداع: تحفيز الابتكار والإبداع يتطلب تغييراً في الأساليب الإدارية. ويمكن للقيادة تحفيز الابتكار من خلال تعزيز بيئة ملهمة تشجع على التفكير الإبداعي. يمكن أيضاً تحفيز المشاركة المستدامة وتقديم المكافآت للأفكار المبتكرة. ويتبنى نهج فتح للتغيير وتشجيع التجريب، يمكن للقادة إلهام الفرق لتطوير حلول جديدة ومبتكرة.
- تعزيز رضا الموظفين والاستمرارية: رضا الموظفين يلعب دوراً هاماً في تحسين أداء المؤسسة. يمكن للقيادة تحسين الرضا من خلال فهم احتياجات وتطلعات الموظفين وتوفير بيئة عمل تشجع على الابتكار والمشاركة. من خلال تطوير برامج التدريب وتقديم فرص للتقدم الوظيفي، يمكن للقادة بناء فريق قوي وملتزم، مما يساهم في استمرارية التغيير داخل المؤسسة.
- مواجهة التحديات التنظيمية: إن التحديات التنظيمية لا تقتصر فقط تحليلاً دقيقاً، بل تتطلب استراتيجيات قيادية فعالة. يمكن للقادة تحقيق ذلك من خلال تحفيز التعاون وبناء ثقافة تنظيمية مرنة ومستعدة للتغيير. ويتوجيه الفرق نحو أهداف مشتركة وتوفير الدعم اللازم، كما يمكن التغلب على التحديات التنظيمية بكفاءة وفعالية.
- تأثير القيادة على مستقبل الإدارة العامة: في مواجهة تطورات سريعة في بيئة الأعمال، يجب على القيادة الإدارية أن تلعب دوراً هاماً في تحديث وتطوير مجال الإدارة العامة. ويمكن للقادة أن يساهموا في تطوير استراتيجيات جديدة لإدارة التغيير وتحفيز الابتكار. وعبر تحديد التوجهات الصحيحة وتبني التكنولوجيا بشكل فعال، يمكن للقادة تحديد مستقبل الإدارة العامة بطريقة تلبى احتياجات المؤسسة وتتيح لها الازدهار في البيئة التنافسية.

أهداف البحث

١. تحليل أساليب وأساليب القيادة الإدارية:

- دراسة متأنية للأساليب المختلفة التي يمكن أن تتبناها القيادة الإدارية في سياق الإدارة العامة.

- تحليل التأثير المحتمل لكل أسلوب على قدرة المؤسسة على التغيير والتحسين.
- ٢. تقييم تأثير القيادة على الثقافة التنظيمية:
- دراسة كيف يمكن للقيادة الإدارية تشكيل وتأثير الثقافة التنظيمية.
- فحص كيف يمكن أن تكون الثقافة التنظيمية عاملاً مؤثراً في تحفيز التغيير والتحسين.
- ٣. تحليل أثر القيادة على إدارة التغيير:
- فحص كيف يمكن للقادة الإداريين تسهيل وإدارة عمليات التغيير داخل المؤسسة.
- تقييم استجابة الموظفين لمبادرات التغيير التي تتخذها القيادة.
- ٤. دراسة استخدام التكنولوجيا والابتكار في التحسين:
- تحليل كيف يمكن للقيادة الإدارية الاستفادة من التكنولوجيا والابتكار في سياق التحسين والتغيير.
- فحص الطرق التي يمكن بها أن تحدث التكنولوجيا تغييراً في عمليات الإدارة العامة.
- ٥. تقييم أداء المؤسسة بعد تنفيذ تغييرات:
- دراسة لكيفية تقييم نجاح المؤسسة بعد تنفيذ إجراءات التغيير والتحسين.
- استخدام مؤشرات الأداء والبيانات الكمية والكيفية لتقييم النتائج.
- ٦. تحليل تأثير العوامل الخارجية على عمليات التغيير:
- فحص كيف يمكن للقيادة الإدارية التفاعل مع العوامل الخارجية مثل التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية.
- تقديم توصيات حول كيفية تكييف إدارة التغيير مع هذه العوامل.
- وتأتي هذه الأهداف كخطوات أساسية لتحقيق الهدف الرئيسي للبحث حول تقييم تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة.

الأسئلة البحثية وفرضيات البحث

○ الأسئلة البحثية:

١. ما هو دور القيادة الإدارية في تحفيز التغيير وتحسين أداء المؤسسات في سياق الإدارة العامة؟
 ٢. كيف يؤثر نمط القيادة الإدارية على قدرة المؤسسة على تحقيق التحسين المستدام والابتكار؟
 ٣. هل هناك اختلافات في تأثير القيادة الإدارية على التغيير بين القطاعات العامة والقطاعات الخاصة؟
 ٤. كيف يمكن للقادة الإداريين تحفيز الموظفين للمشاركة الفعالة في عمليات التغيير والتحسين؟
 ٥. ما هي التحديات التي تواجه القيادة الإدارية في مواجهة عمليات التغيير، وكيف يمكن التغلب عليها؟
- الفرضيات البحثية:

١. يمكن أن يكون نمط القيادة التحويلي أكثر فعالية في تحقيق التغيير وتحسين الأداء في المؤسسات العامة.
٢. هناك تأثير إيجابي لتشجيع القيادة الإدارية للمشاركة الفعالة للموظفين في عمليات التحسين.
٣. التحديات الثقافية والبيروقراطية تشكل عائقاً رئيسياً أمام تأثير القيادة الإدارية على التغيير في القطاع العام.
٤. تختلف تأثيرات القيادة الإدارية على التغيير بناءً على مستوى الخبرة والتعليم لدى الموظفين.
٥. يمكن لتبني القيادة الإدارية للتكنولوجيا والابتكار أن يكون له تأثير إيجابي على قدرة المؤسسة على التغيير والتحسين.

المبحث الثاني: تأثير القيادة الإدارية على تغيير وتحسين الأداء

تعتبر القيادة الإدارية من الجوانب الحيوية في إدارة الشؤون العامة، حيث تمتلك القيادة دوراً رئيسياً في تحديد اتجاه المؤسسة وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المرسومة. يأتي تقييم تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة كمحور أساسي لفهم كيفية تأثير القادة على الأداء الشامل للمؤسسة. إن التحولات الاقتصادية والتكنولوجية السريعة التي يشهدها العالم المعاصر تفرض على المؤسسات الحاجة الملحة إلى تكييف أساليبها وتطوير عملياتها لتلبية تلك التحديات. في هذا السياق، يكون للقيادة الإدارية دور فعال في تحفيز التغيير وتعزيز الأداء من خلال اعتماد استراتيجيات تحفيزية وتطوير أنظمة إدارية مبتكرة. تتناول هذه الدراسة تقييم تأثير القيادة الإدارية على التغيير

والتحسين في سياق الإدارة العامة، حيث ستستعرض المتغيرات المؤثرة في هذا السياق وتحلل كيف يمكن للقيادة الإدارية أن تلعب دوراً رئيسياً في تحقيق نجاح التغيير وتعزيز الأداء الشامل للمؤسسة. وسيتم التركيز على أهمية اتخاذ قرارات استراتيجية، وتطوير الموارد البشرية، وتحفيز الابتكار كعوامل رئيسية يمكن أن تشكل فارقاً في تحسين الأداء وتحقيق التغيير الإيجابي. من خلال هذا البحث، نتطلع إلى فهم كيف يمكن للقيادة الإدارية أن تكون عنصرًا فاعلاً في تشكيل مسار المؤسسة نحو التحسين والتغيير، وكيف يمكن تحقيق تكامل بين رؤية القادة وتطلعات الأفراد في سبيل تحقيق أهداف الإدارة العامة.

مفهوم القيادة الإدارية

القيادة الإدارية تشير إلى القدرة على توجيه جهود الموظفين في إطار منظمة أو فريق نحو تحقيق أهدافها. تعتبر القيادة أحد أهم عناصر الإدارة، حيث يقوم القادة بتحفيز وتوجيه الموظفين، وتحديد الاتجاهات الاستراتيجية، واتخاذ القرارات الحاسمة لضمان تحقيق الأهداف المحددة. إن القيادة الإدارية تتضمن القدرة على إلهام وتحفيز الفريق، وفهم احتياجات وقدرات الأفراد، وتطوير مهاراتهم. يشمل دور القائد أيضًا التفاعل مع الأزمات والتحكم في التغييرات الضرورية. إن القادة الفاعلون يجمعون بين المعرفة الفنية والمهارات الإدارية، مما يساعدهم في التفاعل بشكل فعال مع الفريق وتحقيق النجاح المؤسسي. تعتمد القيادة الإدارية على مجموعة من الصفات والمهارات مثل الرؤية الاستراتيجية، والاتصال الفعال، وتحليل المواقف، واتخاذ القرارات، وبناء فرق العمل. يعد تطوير هذه المهارات أمرًا هامًا لضمان قيادة ناجحة وفعالة في بيئة العمل. فالقيادة الإدارية هي عملية معقدة وحيوية تشمل مجموعة من المهارات والصفات الرئيسية التي يجب أن يتحلى بها القائد لتحقيق النجاح في بيئة عمل مؤسسية. إن توفير الرؤية هو أحد أهم عناصر القيادة الإدارية، حيث يجب على القائد أن يكون لديه القدرة على تصوّر المستقبل وتحديد الأهداف الاستراتيجية التي يسعى لتحقيقها. بالإضافة إلى ذلك، يعتبر التأثير على الآخرين جوهرًا في سياق القيادة. إن القائد الفعال يمتلك القدرة على التأثير على تصرفات وأفكار الفريق العامل، ويستخدم تلك القوة بشكل إيجابي لتحقيق الأهداف المحددة. علاوة على ذلك، يجب على القائد أن يتمتع بمهارات تواصل فعالة، حيث يكون قادرًا على التفاعل مع أعضاء الفريق بشكل فعال، سواء كان ذلك من خلال التحفيز أو الإرشاد أو حتى التصحيح عند الحاجة. ولضمان استمرارية الأداء الجيد وتعزيز روح الفريق، يجب على القائد أيضًا أن يكون محفزًا. كما يمكن أن يحدث ذلك من خلال تقديم تحفيز ملهم ودعم لأفراد الفريق، وتشجيعهم على تحقيق أقصى إمكاناتهم. وفيما يتعلق باتخاذ القرارات، تظهر هنا أهمية مهارة اتخاذ القرارات السليمة في ظل ظروف عدم اليقين. ويجب على القائد أن يكون قادرًا على التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرارات الصعبة والمستتيرة التي تحقق التوازن بين المخاطر والفرص. وبشكل عام، يُعرف القائد الإداري بأنه شخص يتحلى بمجموعة من الصفات والمهارات التي تمكنه من توجيه وإدارة الفريق بشكل فعال نحو تحقيق الأهداف المؤسسية. إن القيادة الإدارية تمثل العمود الفقري لنجاح أي منظمة، وتشكل جوهر التفوق في بيئة العمل المتغيرة باستمرار.

عناصر القيادة الإدارية

○ تتكون القيادة الإدارية من عدة عناصر رئيسية، وهي:

● القائد: هو الفرد الذي يمارس القيادة.

● المرؤسون: هم الأفراد الذين يتلقون القيادة.

● الأهداف: هي النتائج التي يسعى القائد إلى تحقيقها.

● الموقف: هو البيئة التي تمارس فيها القيادة.

○ أنواع القيادة الإدارية

✓ هناك العديد من أنواع القيادة الإدارية، منها:

● القيادة الكاريزمية: هي القيادة التي تعتمد على شخصية القائد وقدراته الاستثنائية.

● القيادة الديمقراطية: هي القيادة التي تعتمد على إشراك المرؤسين في اتخاذ القرارات.

● القيادة التسلطية: هي القيادة التي تعتمد على السلطة والسيطرة.

● القيادة التحويلية: هي القيادة التي تسعى إلى تغيير وتطوير المرؤسين.

○ أهمية القيادة الإدارية

تلعب القيادة الإدارية دوراً بارزاً وحيوياً في نجاح المنظمات، إذ تتمثل مسؤوليتها في توجيه وتنظيم الأنشطة اليومية لضمان تحقيق الأهداف المرسومة. كما يمكن إيضاح الدور الحيوي من خلال التركيز على عدة جوانب رئيسية.

أولاً، يبرز دور القيادة الإدارية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. وذلك عندما يكون لديها رؤية واضحة للاتجاه الذي يجب أن تتجه إليه المؤسسة، ويقع على عاتق القادة الإداريين وضع خطط فعالة واتخاذ القرارات الهامة لضمان تحقيق هذه الأهداف. بفهم عميق لمختلف جوانب العمل، ويستطيع القادة الإداريون توجيه الفرق بكفاءة نحو تحقيق النتائج المرجوة.

ثانياً، تسهم القيادة الإدارية في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المنظمة. وذلك عندما يكون لديهم القدرة على تحفيز الأفراد على التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة، يتمكنون من تحفيز التطور والتقدم. كما يمكن أن تشجع استراتيجيات القيادة الإدارية الابتكار من خلال إقامة بيئة عمل تشجع على التجديد وتقديم المقترحات الجديدة.

ثالثاً، تلعب القيادة الإدارية دوراً كبيراً في تحفيز الاستمرارية والتحسين المستمر. من خلال تحفيز الأفراد على تحسين أدائهم بشكل دائم، ويمكن للقادة الإداريين إدارة عمليات التطوير والتحسين بشكل فعال. كما يشمل ذلك تقديم الملاحظات البناءة وتوجيه الفرق نحو تحسين العمليات والتفاعل مع التغييرات في البيئة الخارجية. باختصار، يتعدى دور القيادة الإدارية مجرد إدارة العمليات اليومية، حيث يتعلق الأمر بتوجيه الرؤية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتشجيع الابتكار والإبداع، وتعزيز التحسين المستمر لضمان استمرارية النجاح في عالم الأعمال المتطور.

○ المهارات والصفات القيادية

تتطلب القيادة الإدارية مجموعة من المهارات والصفات القيادية، منها:

- المهارات الفنية: هي المهارات المتعلقة بالمهام والوظائف التي يؤديها القائد.
- المهارات الإنسانية: هي المهارات المتعلقة بالتعامل مع الآخرين وبناء العلاقات.
- المهارات المعرفية: هي المهارات المتعلقة بالتفكير والتحليل والحل للمشكلات.

○ تأثير القيادة الإدارية على التغيير وتحسين الأداء

للقيادة الإدارية تأثير كبير على تغيير وتحسين الأداء، وذلك من خلال عدة طرق، منها:

- التوجيه: تلعب القيادة الإدارية دوراً مهماً في توجيه وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة. وذلك من خلال تحديد الأهداف والمعايير، وتوفير الموارد اللازمة، وتوجيه الأفراد نحو تحقيق الأهداف.
- التحفيز: تلعب القيادة الإدارية دوراً مهماً في تحفيز الأفراد وحثهم على العمل بجد وبذل قصارى جهدهم. وذلك من خلال توفير بيئة عمل إيجابية، ومكافأة الأفراد على أدائهم المتميز.
- التغيير: تلعب القيادة الإدارية دوراً مهماً في إدارة التغيير وضمان نجاحه. وذلك من خلال توفير الرؤية والتوجيه، وبناء الثقة، وتحفيز الأفراد على التغيير. ومن هذا نجد أن القيادة الإدارية تلعب دوراً مهماً في نجاح المنظمات. فهي تساعد على توجيه وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة، كما أنها تساعد على إدارة التغيير وضمان نجاحه. مفهوم التغيير هو عملية تحول من حالة إلى أخرى، وقد يكون التغيير مقصوداً أو غير مقصود. في سياق الإدارة العامة، يمكن أن يكون التغيير مقصوداً لتحسين أداء المنظمة أو للتكيف مع التغيرات البيئية.
- تأثير القيادة الإدارية على التغيير تلعب القيادة الإدارية دوراً مهماً في إدارة التغيير. فالقائد الإداري الناجح هو الذي يستطيع أن يلهم ويوجه المرؤسين نحو التغيير، ويخلق بيئة عمل داعمة للتغيير. فهناك العديد من الطرق التي يمكن للقيادة الإدارية من خلالها أن تؤثر على التغيير. فتحديد الحاجة إلى التغيير يعتبر خطوة أساسية في رحلة الإدارة نحو تحسين الأداء وتطوير المنظمة. يقع عبء هذه المسؤولية على عاتق القيادة الإدارية، حيث يجب عليها فحص وتحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة بعناية فائقة. ويتضمن ذلك فحص التحديات والفرص التي قد تواجه المنظمة في سياقها الداخلي والظروف الخارجية، مثل المتغيرات الاقتصادية، والتكنولوجيا، والتطورات في سوق العمل، وتغيرات الطلب في السوق، والقوانين واللوائح الجديدة. وبعد تحديد الحاجة إلى التغيير، يأتي دور تصميم التغيير، حيث يتعين على القيادة الإدارية وضع خطة دقيقة لتحقيق التغيير المطلوب. كما يجب أن تكون هذه الخطة متناغمة مع أهداف المنظمة وتأخذ في اعتبارها التحديات الفردية والجماعية التي قد تواجه المرؤسين. ويشمل تصميم التغيير أيضاً اختيار الأدوات والموارد اللازمة لتنفيذ الخطة بنجاح. وعندما تكون الخطة جاهزة، يأتي دور تنفيذ التغيير، حيث تتحمل القيادة الإدارية مسؤولية قيادة هذه العملية. يجب عليها التفاعل مع فريق العمل بشكل فعال،

والتعامل مع أي مقاومة قد تنشأ خلال هذه العملية. إن القدرة على التواصل بشكل فعال وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المحددة تعتبر جزءاً أساسياً في نجاح هذه المرحلة. وأخيراً، يجب على القيادة الإدارية أن تقوم بتقييم التأثير الناتج عن عملية التغيير. كما يتعين عليها قياس مدى تحقيق الأهداف المرسومة وتقييم فعالية العملية بشكل عام. إذا كانت هناك حاجة إلى تعديلات أو تحسينات، فيجب أن تتخذ القيادة الإدارية الإجراءات اللازمة لضمان استمرارية تطوير المنظمة والتكيف مع المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية.

○ تقييم تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة

تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة يعد أمراً حيوياً يمكن قياسه من خلال عدة عوامل رئيسية. يُعتبر الأداء التنظيمي أحد هذه العوامل، حيث يعكس مدى تحقيق المنظمة لأهدافها. يمكن قياس الأداء التنظيمي من خلال النظر إلى مؤشرات متنوعة مثل جودة الخدمات المقدمة، ورضا العملاء، وفعالية العمليات الإدارية. يتطلب هذا توفير أطر قياس دقيقة وفعالة لتحليل الأداء بشكل شامل. بالإضافة إلى ذلك، يعتبر رضا الموظفين عن عملهم وبيئة العمل أحد المؤشرات الرئيسية. كما يمكن قياس رضا الموظفين من خلال عدة عناصر، مثل مستويات الغياب والإجازات المرضية، ومعدل التداول في الوظائف، بالإضافة إلى نتائج استطلاعات رضا الموظفين. ففهم درجة رضا الموظفين يساهم في فهم البيئة العملية وكيف يمكن تحسينها لتحفيز الإنتاجية والالتزام، ثم تأتي ثقافة التغيير كعامل مهم يعكس مدى قبول المنظمة للتغيير. كما يمكن قياس ثقافة التغيير عبر تحليل مشاركة الموظفين في عمليات التغيير ودورهم فيها، وكذلك تقييم مدى وجود مقاومة للتغيير داخل المنظمة. إدارة التغيير بفعالية تتطلب من القادة الإداريين بناء ثقافة تشجع على التطوير وتقبل التغيير، مما يعزز التحول السلس والمستدام داخل المنظمة. باختصار، فإن تقييم تأثير القيادة الإدارية يتطلب فحص الأداء التنظيمي، ورضا الموظفين، وثقافة التغيير، وفهم كيف يمكن تحسين هذه الجوانب لتعزيز الإدارة العامة وتحقيق التغيير المستدام والتحسين المستمر.

ولذلك تلعب القيادة الإدارية دوراً مهماً في إدارة التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. فالقائد الإداري الناجح هو الذي يستطيع أن يخلق بيئة عمل داعمة للتغيير، ويقود المرؤسين نحو تحقيق أهداف المنظمة.

التحسين

مفهوم

يُعرف التحسين بأنه عملية تهدف إلى جعل شيء ما أفضل أو أكثر كفاءة أو فعالية. ويمكن أن يشمل ذلك تحسين المنتجات أو الخدمات أو العمليات أو الممارسات. ويلعب القادة الإداريون دوراً مهماً في عملية التحسين. فهم مسؤولون عن إنشاء بيئة تدعم التحسين والتغيير. كما أنهم مسؤولون عن توفير التوجيه والدعم للموظفين الذين يشاركون في جهود التحسين. تعد قدرة القادة الإداريين على التأثير على التحسين في البيئة العملية أمراً هاماً لتحقيق النجاح والتطور في الشركات والمؤسسات. يمكن للقادة الإداريين تحقيق ذلك من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل التي تشمل إقامة ثقافة التحسين، وتوفير الموارد اللازمة، وإزالة العوائق، والاعتراف بالإنجازات. أحد الأساسيات التي يمكن للقادة الإداريين البدء بها هي إنشاء ثقافة التحسين داخل المؤسسة. يمكنهم تحقيق ذلك من خلال التواصل الفعال بشكل مستمر حول أهمية التحسين وكيف يمكن أن يؤثر إيجاباً على العمليات والنتائج. يتعين على القادة تشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة من خلال تقديم الأفكار والاقتراحات التي يمكن أن تساهم في تحسين العمليات. علاوة على ذلك، يلعب توفير الموارد اللازمة دوراً حيوياً في تعزيز جهود التحسين. يحتاج الموظفون إلى الوقت والأموال والتدريب لضمان نجاح جهودهم. يمكن للقادة الإداريين تخصيص هذه الموارد بشكل استراتيجي، وضمان توفير الدعم اللازم للموظفين المشاركين في عمليات التحسين. إزالة العوائق تعتبر خطوة حاسمة أيضاً. يجب على القادة الإداريين تحديد وإزالة العوائق التي تعترض طريق عمليات التحسين، سواء كانت تتعلق بالسياسات الداخلية أو الإجراءات أو حتى الثقافات التنظيمية. هذا يساهم في تسريع عمليات التحسين وضمان تفعيل الإمكانيات الكامنة داخل المؤسسة. لا يقتصر دور القادة على إزالة العوائق فحسب، بل يشمل أيضاً الاعتراف بالإنجازات. يجب على القادة الإداريين أن يكونوا حساسين للتقدير والاعتراف بالجهود المبذولة والنجاحات المحققة في سياق عمليات التحسين. يعزز ذلك روح الفريق ويعطي دافعاً إضافياً للموظفين للاستمرار في تحسين أدائهم والمساهمة في نجاح المؤسسة بشكل عام. وفيما يلي بعض الأمثلة المحددة لكيفية تأثير القيادة الإدارية على التحسين:

- قد يقود المدير مشروعاً لتحسين عملية الإنتاج. يمكن أن يشمل ذلك مراجعة العمليات الحالية وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها. يمكن للمدير أيضاً توفير التدريب للموظفين على العمليات الجديدة.
- قد يروج الرئيس التنفيذي لثقافة التحسين من خلال تقديم مكافآت للموظفين الذين يقدمون أفكاراً للتحسين. يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الوعي بالتحسين وتعزيز المشاركة من جانب الموظفين.

- قد يزيل المدير العام العوائق التي تحول دون التحسين من خلال تغيير السياسات أو الإجراءات .على سبيل المثال، قد يغير المدير العام السياسة التي تتطلب موافقة الإدارة على جميع التغييرات في العمليات.
 - قد يثني المدير على الموظفين الذين يساهمون في جهود التحسين .يمكن أن يؤدي ذلك إلى تعزيز الشعور بالتقدير والتحفيز للموظفين على الاستمرار في التحسين.بشكل عام، يمكن للقيادة الإداريين الذين يركزون على التحسين أن يساعدوا منظماتهم على تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية.الأساليب والنماذج القيادية ونظريات القيادة ذات الصلة تتنوع الأساليب والنماذج القيادية التي يمكن أن تؤثر على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. ومن أبرز هذه الأساليب والنماذج ما يلي:
 - أسلوب القيادة التحويلي: يتميز هذا الأسلوب بتركيزه على تحفيز الموظفين وإلهامهم للتغيير. ويعتمد هذا الأسلوب على مجموعة من السمات والسلوكيات القيادية، مثل:
 - الرؤية: يمتلك القادة التحويليون رؤية واضحة للمستقبل ويتمكنون من إلهام الموظفين لتحقيق هذه الرؤية.
 - الإلهام: يتمكن القادة التحويليون من إلهام الموظفين وتحفيزهم على تحقيق الأهداف.
 - بناء العلاقات: يهتم القادة التحويليون ببناء علاقات قوية مع الموظفين مما يساعد على خلق بيئة عمل داعمة للتغيير.
 - أسلوب القيادة الموقفي: يعتمد هذا الأسلوب على مبدأ أن أفضل أسلوب قيادة يعتمد على الموقف. ويؤكد هذا الأسلوب على أهمية المرونة في القيادة وتعديل أسلوب القيادة وفقاً للموقف.
 - 1. نموذج تحليل القيادة الاستراتيجية:(SLT)
 - يركز على كيفية تأثير القادة على المؤسسات من خلال تحليل الرؤية والمهمة وتحديد الأهداف الاستراتيجية.
 - 2. نظرية التحول الاستراتيجي:(ST)
 - تشير إلى أن القادة يجب أن يكونوا قادرين على تغيير أنفسهم وتوجيه التحولات الاستراتيجية في المؤسسة.
 - 3. نظرية القيادة الاستباقية:(Anticipatory Leadership)
 - تعزز فكرة أن القادة يجب أن يكونوا قادرين على التنبؤ بالتحديات المستقبلية واتخاذ إجراءات استباقية.
 - 4. نظرية القيادة التحفيزية:(Transformational Leadership)
 - تركز على قدرة القائد على تحفيز وتحفيز الفريق لتحقيق أداء استثنائي وتغيير إيجابي.
 - 5. نظرية القيادة الوضوح:(Path-Goal Theory)
 - تقدم نموذجاً لكيفية تحقيق القائد لأهداف المؤسسة وكيفية توجيه الفريق نحو تحقيق تلك الأهداف.
 - 6. نظرية القيادة الرؤية:(Visionary Leadership)
 - تشير إلى أهمية وجود رؤية قوية وملهمة للقائد في توجيه المؤسسة نحو التغيير والتحسين.
 - 7. نظرية التعلم القائي:(Leader-Member Exchange Theory - LMX)
 - تركز على العلاقة بين القائد وأفراد الفريق وكيف يؤثر ذلك على تحقيق التغيير والتحسين.
 - 8. نظرية الابتكار والتغيير:(Innovation and Change Theory)
 - تركز على دور القيادة في تحفيز الابتكار وإدارة التغيير في المؤسسة.
 - ويمكن إجراء تقييم تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين من خلال مجموعة من الأساليب، مثل:
 - الدراسة الاستقصائية: يمكن إجراء دراسة استقصائية لجمع آراء الموظفين حول التغيير.
 - المقابلات: يمكن إجراء مقابلات مع الموظفين لفهم وجهة نظرهم حول التغيير.
 - التحليل الإحصائي: يمكن استخدام التحليل الإحصائي لتحليل البيانات التي تم جمعها.
- ولذلك يمكن القول أن القادة الإداريين الذين يتمتعون بالصفات والقدرات القيادية اللازمة يمكنهم أن يلعبوا دوراً مهماً في تحقيق التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة.

العلاقة بين القيادة الإدارية والتغيير تواجه الإدارة العامة في العصر الحديث العديد من التحديات، والتي تتطلب منها التغيير والتطوير المستمرين من أجل مواكبة هذه التحديات وتحقيق أهدافها. ويلعب القادة الإداريون دورًا محوريًا في إدارة التغيير وضمان نجاحه. وتُعرف القيادة الإدارية بأنها عملية التأثير على الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية. ويشمل ذلك تحديد الأهداف وتطوير الاستراتيجيات وتحفيز الأفراد وتوجيههم. كما عرّف التغيير بأنه أي تغيير في السلوك أو المواقف أو الممارسات أو الهياكل التنظيمية. ويشمل ذلك التغييرات الاستراتيجية والتشغيلية والثقافية.

○ العلاقة بين القيادة الإدارية والتغيير ترتبط القيادة الإدارية والتغيير ارتباطاً وثيقاً، حيث أن القيادة الإدارية هي المفتاح لإدارة التغيير وضمان نجاحه. ويلعب القادة الإداريون دورًا مهمًا في كل مرحلة من مراحل عملية التغيير، بدءًا من التعرف على الحاجة إلى التغيير وتحديد أهدافه، وحتى التنفيذ والمتابعة.

○ دور القيادة الإدارية في إدارة التغيير يتمثل دور القيادة الإدارية في إدارة التغيير في الآتي:

- القيادة والتوجيه: حيث يلعب القادة الإداريون دورًا قياديًا في عملية التغيير، ويوجهون الأفراد نحو تحقيق الأهداف الجديدة.
- التحفيز والدعم: حيث يوفر القادة الإداريون الدعم والتحفيز للأفراد حتى يتمكنوا من التكيف مع التغيير.
- التواصل الفعال: حيث يتواصل القادة الإداريون بفعالية مع الأفراد، ويشرحون لهم أسباب التغيير وأهدافه.
- بناء الثقة: حيث يبني القادة الإداريون الثقة مع الأفراد، مما يساعد على تقليل مقاومة التغيير.

تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة يؤثر القيادة الإدارية تأثيرًا كبيرًا على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة، حيث أن القادة الإداريون الفعالون هم القادرون على قيادة التغيير وضمان نجاحه. وتشمل هذه التأثيرات الآتي:

- زيادة كفاءة وفعالية الإدارة العامة: حيث تساعد القيادة الإدارية الفعالة على تحسين كفاءة وفعالية الإدارة العامة من خلال تحسين العمليات والخدمات.

- تحسين رضا المواطنين: حيث تساعد القيادة الإدارية الفعالة على تحسين رضا المواطنين من خلال تقديم خدمات أفضل لهم.
- تعزيز القدرة التنافسية للدولة: حيث تساعد القيادة الإدارية الفعالة على تعزيز القدرة التنافسية للدولة من خلال جعلها أكثر جاذبية للاستثمارات والأعمال. وتلعب القيادة الإدارية دورًا محوريًا في إدارة التغيير وضمان نجاحه في سياق الإدارة العامة. ولذلك، فإن تطوير القيادة الإدارية الفعالة هو أمر أساسي لنجاح الإدارة العامة في العصر الحديث.

العلاقة بين القيادة الإدارية والتحسين القيادة الإدارية تحمل دورًا هامًا في تحسين أداء المؤسسة، حيث تتجلى العديد من العلاقات المهمة بينها وبين تحقيق الأهداف والتطوير المستمر.

أولاً، يساهم القائد الإداري في وضع رؤية وأهداف واضحة للمؤسسة، مما يحفز ويوجه الفريق نحو تحقيق أداء متميز. ثم، يلعب دورًا في تحفيز الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أقصى إمكاناتهم، وإيجاد بيئة إيجابية تساهم في تحسين أدائهم. بالإضافة إلى ذلك، يساهم القائد في توجيه وإدارة الفريق نحو تحقيق الأهداف، مع تنظيم فعال يؤدي إلى تحسين التنسيق والتعاون داخل المؤسسة. تعزيز المهارات والقدرات يعد أيضًا من مهام القيادة، حيث تشجع على تطوير المهارات الفردية والجماعية، وتوفير فرص التدريب والتطوير لتعزيز الكفاءة وتحسين الأداء الشامل. القادة الإداريين يتخذون قرارات استراتيجية تؤثر في أداء المؤسسة، واتخاذ قرارات سليمة يساهم في تحقيق الكفاءة الأهداف. فالتواصل الفعال بين القادة والموظفين يساهم في فهم مشترك للأهداف والتحديات، ويساهم في بناء ثقافة منفتحة وتفاعلية. وأخيرًا، تلعب القيادة الإدارية دورًا في رصد وتقييم الأداء بانتظام، حيث يقدمون تغذية راجعة بناءة تساعد في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتعزيز الفعالية. بالتالي، يتجسد تأثير القيادة الإدارية في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف المستهدفة بفعالية. باختصار، القيادة الإدارية تساهم بشكل كبير في تحسين أداء المؤسسة من خلال وضع رؤية وأهداف وتحفيز الفريق وتوجيهه نحو تحقيق هذه الأهداف، وكذلك من خلال تطوير المهارات واتخاذ القرارات الفعالة.

العوامل المؤثرة في تأثير القيادة على تحسين الأداء المؤسسي

تؤثر العديد من العوامل على تأثير القيادة الإدارية على السياق الإداري، ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى مجموعتين رئيسيتين:

- عوامل متعلقة بالقائد
- عوامل متعلقة بالسياق

○ عوامل متعلقة بالقائد

تشمل عوامل متعلقة بالقائد ما يلي:

- الخصائص الشخصية للقائد، مثل الذكاء، والقدرة على التأثير، والكاريزما، والقدرة على اتخاذ القرارات.
- المهارات القيادية للقائد، مثل مهارات الاتصال، ومهارات حل المشكلات، ومهارات إدارة الوقت.
- القيم والأخلاقيات للقائد، والتي تؤثر على سلوكه وقراراته.

○ عوامل متعلقة بالسياق

تشمل عوامل متعلقة بالسياق ما يلي:

- أهداف المنظمة، والتي تحدد اتجاه القيادة.
- ثقافة المنظمة، والتي تؤثر على أسلوب القيادة المقبول.
- خصائص العاملين، مثل مستويات المهارات والقدرات، والقيم والأخلاقيات.
- البيئة الخارجية، مثل التغيرات الاقتصادية، والتكنولوجية، والسياسية.

○ تأثير عوامل القيادة على السياق الإداري

تأثير العوامل القيادية على السياق الإداري يمتد إلى عدة جوانب، ومن بينها تأثيرها على سلوك العاملين. يعتبر القائد الفعال الذي يتمتع بمهارات التوجيه والإلهام قوة دافعة للعاملين داخل المنظمة. يمكن لقيادة ملهمة أن تحفز الفريق وتعزز من مستوى التحفيز الشخصي، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل وتحسين الأداء الفردي والجماعي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لعوامل القيادة أن تتسلل إلى ثقافة المنظمة بشكل عام. فالقائد الذي يتمتع برؤية واضحة وقيم قوية يمكن أن يلعب دوراً هاماً في تشكيل القيم والمعايير التي تحكم تفكير وسلوك أفراد المنظمة. كما يمكن للقائد خلق بيئة تشجع على التفاعل الإيجابي والتعاون، وبالتالي تعزيز ثقافة تدعم أهداف المنظمة وتعكس قيمها. بالنظر إلى الأداء العام للمنظمة، يظهر أن القيادة الفعالة تلعب دوراً هاماً في تحقيق النجاح وتحسين الأداء. يمكن للقائد الذي يتخذ قرارات استراتيجية صائبة ويفهم تماماً رؤية المنظمة أن يساهم في تعزيز الأداء المالي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للقيادة الفعالة تحسين رضا العاملين، مما ينعكس إيجابياً على رضاهم الوظيفي وقدرتهم على تقديم أفضل خدمة للعملاء. كما يظهر أن عوامل القيادة تلعب دوراً حيوياً في تحديد الطريقة التي تسير بها المنظمة، سواء من حيث سلوك العاملين، أو ثقافتها التنظيمية، أو أدائها العام. القادة الذين يستثمرون في تطوير مهاراتهم القيادية يمكن أن يكونوا عوناً قوياً في تحقيق الأهداف والنجاح المستدام للمنظمة.

○ أمثلة على تأثير القيادة على السياق الإداري

يمكن أن نرى تأثير القيادة على السياق الإداري في العديد من الأمثلة، منها:

- قائد يتمتع برؤية واضحة وأهداف طموحة يمكن أن يلهم العاملين ويحفّزهم على العمل لتحقيق هذه الأهداف.
- قائد يتمتع بمهارات اتصال قوية يمكنه بناء الثقة والتعاون بين العاملين.
- قائد يتمتع بأخلاقيات عالية يمكنه خلق ثقافة منظمة إيجابية وصحية.

ولذلك تلعب القيادة دوراً مهماً في السياق الإداري، ويمكن أن تؤثر على سلوك العاملين، وثقافة المنظمة، وأداء المنظمة. ولذلك، من المهم أن تركز المنظمات على تطوير القيادة الفعالة

دراسات سابقة ذات صلة

○ دراسة ١

✓ عنوان الدراسة: تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتطوير في منظمات الأعمال

✓ المؤلفون: د. محمد عبد الحميد أبو الغار، د. أحمد عبد الحميد أبو الغار

✓ المصدر: مجلة الإدارة والتنمية، العدد ١٤، ٢٠١٥

• ملخص الدراسة: تناولت هذه الدراسة تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتطوير في منظمات الأعمال، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإدارية على التغيير والتطوير في منظمات الأعمال، كما هدفت إلى التعرف على أهم أساليب القيادة الإدارية التي تؤثر على

التغيير والتطوير، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد أجريت الدراسة على عينة من مدرء ورؤساء الأقسام في منظمات الأعمال في مدينة القاهرة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن القيادة الإدارية تؤثر بشكل كبير على التغيير والتطوير في منظمات الأعمال.
- أن أهم أساليب القيادة الإدارية التي تؤثر على التغيير والتطوير هي:
 - الرؤية والرسالة.
 - المشاركة.
 - التحفيز.
 - التطوير الذاتي.

دراسة ٢

✓ عنوان الدراسة: دور القيادة الإدارية في إدارة التغيير التنظيمي

✓ المؤلفون: د. عبد الناصر أحمد عبد اللطيف، د. محمد عبد الستار أبو العلا

✓ المصدر: مجلة الإدارة والتنمية، العدد ١٣، ٢٠١٤

• ملخص الدراسة: تناولت هذه الدراسة دور القيادة الإدارية في إدارة التغيير التنظيمي، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الإدارية في إدارة التغيير التنظيمي، كما هدفت أيضاً إلى التعرف على أهم مهارات القيادة الإدارية التي تؤثر على إدارة التغيير التنظيمي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد أجريت الدراسة على عينة من مدرء ورؤساء الأقسام في منظمات الأعمال، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن القيادة الإدارية تلعب دوراً أساسياً في إدارة التغيير التنظيمي.
- أن أهم مهارات القيادة الإدارية التي تؤثر على إدارة التغيير التنظيمي هي:
 - الرؤية والرسالة.
 - التواصل الفعال.
 - إدارة المخاطر.
 - إدارة الأزمات.

دراسة ٣

✓ عنوان الدراسة: تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي

✓ المؤلفون: د. عبد الناصر أحمد عبد اللطيف، د. محمد عبد الستار أبو العلا

✓ المصدر: مجلة الإدارة والتنمية، العدد ١٢، ٢٠١٣

• ملخص الدراسة: تناولت هذه الدراسة تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء المؤسسي، كما هدفت إلى التعرف على أهم أساليب القيادة الإدارية التي تؤثر على تحسين الأداء المؤسسي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد أجريت الدراسة على عينة من مدرء ورؤساء الأقسام في منظمات الأعمال في مدينة القاهرة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن القيادة الإدارية تؤثر بشكل كبير على تحسين الأداء المؤسسي.
- أن أهم أساليب القيادة الإدارية التي تؤثر على تحسين الأداء المؤسسي هي:
 - التركيز على النتائج.
 - بناء الفريق.
 - التطوير الذاتي.

المبحث الثالث: دراسة الحالة: تقييم تأثير القيادة الإدارية

تعتبر القيادة الإدارية من الجوانب الحيوية في تحقيق النجاح والتميز في أي منظمة أو هيكل إداري. إن تأثير القيادة الإدارية يمتد ليشمل العديد من المجالات والعمليات داخل السياق الإداري العام. يعتبر تحقيق التغيير والتحسين في هذا السياق أمراً حيوياً لضمان التكامل والتطور المستمر. تستند دراسة الحالة هذه إلى فحص وتقييم تأثير القيادة الإدارية على عمليات التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. يتم تحليل كيف يمكن للقيادة الإدارية أن يكونوا عوامل دافعة لتحقيق التغيير الفعال والتحسين المستدام داخل المؤسسة. هدف هذه الدراسة هو الكشف عن العلاقة بين نمط القيادة الإدارية وقدرة المؤسسة على تحقيق التغيير والتحسين. ويُسلط الضوء على السمات الرئيسية للقيادة الإدارية المرتبطة بتحفيز الابتكار وتحفيز الفريق الإداري لتبني التحسين المستمر. وسيتم استخدام منهجية البحث النوعي والكمي لفحص تأثير القيادة الإدارية على عمليات التغيير والتحسين. سيشمل البحث تحليل مسح استقصائي للمشاركين داخل المؤسسة، بالإضافة إلى مقابلات موجهة ومراجعة الوثائق ذات الصلة. من خلال فهم تأثير القيادة الإدارية، يُرجى أن تقدم هذه الدراسة إسهاماً قيماً في تعزيز التفهم حول كيفية تحقيق التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة، وبالتالي تحفيز المؤسسات على تبني ممارسات القيادة الفعالة لتحقيق التميز والنجاح المستدام.

• سياق الدراسة ولتوضيح أكثر حول سياق دراسة الحالة المرتبط بتقييم تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة، يمكن توضيح الحالة المحددة التي ستدرس في إطار بحثنا ونفترض أن الحالة تتعلق بمؤسسة حكومية تعمل في قطاع الخدمات العامة. وهذه المؤسسة تواجه تحديات كبيرة في مجال تحسين كفاءة الخدمات التي تقدمها والتكيف مع التغيرات التكنولوجية السريعة والمتطلبات المتزايدة لتلبية احتياجات المواطنين. قد يكون لديها هدف محدد لتحسين أدائها من خلال تبني مبادرات تغيير وتحسين في عملياتها الداخلية. في هذا السياق، يمكن أن تكون الدراسة موجهة نحو فحص كيفية تأثير نمط القيادة الإدارية على قدرة المؤسسة على تحقيق أهداف التحسين والتغيير. كما يمكن أن يكون الهدف هو فهم كيف يمكن للقيادة الإدارية أن يحفزوا الفرق العاملة لتبني مبادرات التحسين المستدامة، وكيف يمكن للقيادة الإدارية تسهيل عملية التغيير بدون التأثير السلبي على أداء المؤسسة. وبالتالي، يتم تحليل الحالة باستخدام أساليب البحث الكمية والنوعية لفهم الأنشطة الداخلية للمؤسسة وتأثير القيادة على هذه الأنشطة. وسيتم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع القادة الإداريين وأعضاء الفرق العاملة، بالإضافة إلى مراجعة الوثائق الداخلية والتقارير المتاحة. باختصار، سياق دراسة الحالة يركز على مؤسسة حكومية في سياق الخدمات العامة، تتعرض لضغوط التغيير والتحسين، وتستكشف كيف يمكن للقيادة الإدارية أن تلعب دوراً حيوياً في تحفيز التغيير الإيجابي داخل المؤسسة.

○ وصف المؤسسة أو الهيكل التنظيمي لتحديد وصف المؤسسة أو الهيكل التنظيمي المستخدم في دراسة الحالة، يمكن تصوير ذلك لمؤسسة حكومية في سياق الخدمات العامة. وسنفترض أن هذه المؤسسة هي وكالة حكومية تعمل في قطاع تقديم الخدمات للمواطنين، مثل وكالة حكومية للخدمات الصحية أو التعليم أو الخدمات الاجتماعية.

✓ اسم المؤسسة: وكالة الخدمات الصحية الوطنية (مثال)

✓ وصف الهيكل التنظيمي: تعتمد الوكالة على هيكل تنظيمي يشمل عدة إدارات وأقسام متخصصة تعمل بتناغم لتقديم خدمات صحية عالية الجودة. وقد يشمل الهيكل التنظيمي ما يلي:

١. الإدارة التنفيذية:

• المدير العام: يتولى القيادة العليا واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

• الإدارة المالية: تتناول الجوانب المالية والميزانية.

٢. الإدارات الرئيسية:

• إدارة الخدمات الطبية: تشمل الأطباء والتمريض وتقديم الرعاية الصحية.

• إدارة الخدمات الإدارية: تدير الجوانب الإدارية والتنظيمية للوكالة.

٣. الأقسام التخصصية:

• قسم التخطيط والتطوير: يعنى بوضع الخطط الاستراتيجية وتحليل الاحتياجات المستقبلية.

• قسم تقنية المعلومات: يعتني بالتكنولوجيا وتطبيقاتها في تحسين الخدمات.

• قسم الموارد البشرية: يدير الشؤون الإدارية للموظفين والتدريب.

- فروع الخدمات الصحية: تقدم الخدمات المحلية للمجتمعات. الثقافة التنظيمية: تهدف الوكالة إلى تحسين تقديم الخدمات وتعزيز الشفافية والمساءلة. يشجع الهيكل التنظيمي على التعاون والتفاعل بين الإدارات والأقسام لضمان تحقيق أهدافها. تحديات الهيكل التنظيمي: تواجه الوكالة تحديات مثل التكنولوجيا المتقدمة، وضغوط التقديم الفعّال للخدمات، والحاجة إلى تحسين الكفاءة في إدارة الموارد. باختصار، يُصوّر هذا الوصف المؤسسة وهيكلها التنظيمي، مما يُسهم في توفير سياق لفهم كيف يتفاعل القادة الإداريون داخل هذا البيئة المعقدة وكيف يؤثران على عمليات التغيير والتحسين في الإدارة العامة.

تقييم تأثير القيادة الإدارية في المؤسسة

تقييم تأثير القيادة الإدارية في المؤسسة يتطلب دراسة شاملة للعديد من الجوانب المختلفة. يمكن تقديم هذا التقييم عبر عدة مراحل:

- تحديد الأهداف والرؤية:
- تقييم درجة وضوح وتبني فرق القيادة للأهداف والرؤية الاستراتيجية للمؤسسة.
- تحديد مدى تواجد خطط استراتيجية وتوجيهات واضحة من قبل القيادة.
- تحليل القدرات القيادية:
- تقييم القدرات الشخصية والاحترافية للقادة الإداريين، بما في ذلك مهارات التواصل واتخاذ القرارات.
- تقييم مدى فهم القادة لاحتياجات المؤسسة وقدرتهم على تحليل التحديات.
- ٢. تقييم نمط القيادة:
- استخدام أدوات تقييم مثل استبيانات ٣٦٠ درجة لتقييم نمط القيادة الشخصي وكيف يُدرك الفريق القيادي هذا النمط.
- تحليل مدى تناسب نمط القيادة مع احتياجات المؤسسة.
- ٣. قياس النتائج والأداء:
- تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وتحليل كيف يؤثر القيادة على تحقيق هذه المؤشرات.
- قياس تقييم الأداء ومدى تحسين الأداء بفضل التغييرات القيادية.
- ٤. تقييم التأثير الفردي:
- تحليل التأثير الشخصي لكل قائد إداري على أقسامهم أو فرقهم.
- تحديد كيف يمكن لكل قائد أن يكون نموذجًا إيجابيًا لتحفيز الفريق.
- ٥. تقييم ثقافة المؤسسة:
- فحص مدى تأثير القيادة على ثقافة المؤسسة.
- تحليل كيف يتساهم نمط القيادة في تعزيز الابتكار والتحسين المستمر.
- ٦. تقديم التوصيات:
- بناءً على النتائج، تقديم توصيات لتعزيز تأثير القيادة.
- تحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير أو تحسين في سياق القيادة.
- ٧. متابعة التقدم:
- تحديد خطوات لمتابعة التطبيق الفعّال للتوصيات.
- تقديم آليات للتحقق من تحسين أداء المؤسسة بناءً على التغييرات القيادية. هذه المراحل تشكل إطاراً لتقييم تأثير القيادة الإدارية في المؤسسة، ويمكن تنفيذها باستخدام مجموعة متنوعة من الأساليب والأدوات المتاحة.
- حالات نجاح أو تحديات في تغيير وتحسين الأداء
- ١. تحسين العمليات التشغيلية في مؤسسة تصنيع:
- التحدي: كانت المؤسسة تعاني من طول أوقات التصنيع وتكاليف إنتاج مرتفعة.
- التغيير: قاد القادة الإداريون تحليلاً شاملاً لعمليات الإنتاج وتبنوا تقنيات التصنيع الحديثة.

- النتيجة: انخرطت الفرق في استخدام أساليب جديدة، وارتفعت كفاءة الإنتاج، وتقلصت تكاليف التصنيع.
- ٢. تحول تكنولوجي في شركة تقنية المعلومات:
- التحدي: كانت الشركة تواجه تحديات في مجال التكنولوجيا مع التقنيات الجديدة.
- التغيير: قاد القادة الإداريون تحديًا شاملاً للبنية التحتية التكنولوجية وتحسين مهارات الموظفين.
- النتيجة: زادت فاعلية العمليات وتم تحقيق تقدم في التسليم وتحسين الرضا لدى العملاء.
- ٣. تغيير ثقافة الشركة لتعزيز الابتكار:
- التحدي: كانت الشركة تعاني من ثقافة تحدٍ للتغيير ونقص في التفكير الابتكاري.
- التغيير: قامت الإدارة بتحفيز ثقافة جديدة تشجع على التحدي والابتكار، مع توفير دورات تدريبية ومساحات للتفكير الإبداعي.
- النتيجة: شهدت الشركة تحسناً في إطلاق المشاريع الجديدة وتحقيق المزيد من الابتكارات.
- تحديات في تغيير وتحسين الأداء:
- ١. مقاومة الموظفين للتغيير:
- التحدي: واجهت إدارة المؤسسة مقاومة من بعض الموظفين لتغييرات العمل.
- التحديات: تواجه الإدارة تحديات في تحفيز الموظفين وتغيير ثقافة الشركة.
- التعامل معها: ضرورة توفير توجيه وتدريب فعال وتوضيح الفوائد المستقبلية لتقديم دعم الموظفين.
- ٢. نقص الاستعداد التنظيمي:
- التحدي: فقدت المؤسسة الاتجاه الاستراتيجي أو تعاني من نقص في التحضير للتغيير.
- التحديات: ضرورة وضع خطة تحضير استراتيجية وتحسين قدرات التخطيط التنظيمي.
- التعامل معها: إعادة تقييم الاستراتيجيات وتطوير خطط استعداد تنظيمي مستدامة.
- ٣. تحديات تنفيذ التكنولوجيا الجديدة:
- التحدي: تبني تكنولوجيا جديدة يمكن أن يكون محفوفاً بالتحديات التقنية والتكلفة.
- التحديات: ضرورة التخطيط الجيد وتوفير التدريب لضمان انسيابية التنفيذ.
- التعامل معها: إنشاء فريق متخصص لإدارة التغيير وضمان التكامل الفعال للتكنولوجيا الجديدة.
- إن تحديات ونجاحات هذه الحالات تظهر أهمية التفكير الاستراتيجي وفهم الأنشطة الداخلية للمؤسسة لتحقيق التحسين المستدام في الأداء.
- دراسة حالة: تأثير القيادة الإدارية على النتائج في منظمة معينة
- السياق: تعتبر منظمة "إنفيوتك" للابتكار والتكنولوجيا (مثال) هي شركة ناشئة في مجال التكنولوجيا، تتخذ من مدينة نشأتها مقراً لعملياتها.
- يتخذ القائمون على الشركة مبدأ الابتكار والتميز في تقديم الحلول التكنولوجية الرائدة. تواجه "إنفيوتك" تحديات مثل المنافسة المتزايدة في سوق التكنولوجيا وضغط الابتكار المستمر. تعتمد على فريق متنوع ومؤهل تقنياً لتحقيق أهدافها. ومع ذلك، تظهر بعض التحديات في التنسيق بين الأقسام وتحفيز الإبداع والابتكار. نمط القيادة الإدارية: يتسم الرئيس التنفيذي لشركة إنفيوتك بنمط قيادي يشجع على الابتكار ويعزز ثقافة العمل الجماعي. يشدد على التواصل المفتوح والتفاعل الدوري مع الفرق. تُظهر قدراته في توجيه الرؤية وتحفيز الفريق لتحقيق أهداف الشركة.
- التدابير المتخذة:
- ١. برامج التطوير القيادي: تم تنفيذ برامج تدريب مكثفة للقادة الإداريين لتعزيز مهارات الاتصال وتحفيز الإبداع.
- ٢. إنشاء فرق عابرة للأقسام: تم تكوين فرق مشروعات تعاونية للتخفيف من الحواجز القسمية وتعزيز التفاعل بين الأقسام.
- ٣. تحفيز الابتكار: تم إطلاق مسابقات داخلية لتشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومشاركتها في عمليات ابتكارية.
- النتائج:
- ١. تحسين في كفاءة العمل: سجلت الشركة تحسناً في إنتاجيتها بفعل التفاعل الأفضل بين الأقسام.
- ٢. زيادة في الابتكار: شهدت "إنفيوتك" تزايداً في عدد الأفكار الابتكارية المقدمة من قبل الموظفين.

٣. تعزيز رضا العملاء: تأثرت تجربة العملاء بشكل إيجابي من خلال تقديم حلول فعالة ومبتكرة.

توصيات المستقبل:

١. تعزيز التواصل الداخلي: توجيه جهود إضافية نحو تعزيز التواصل الداخلي لتعزيز فهم الرؤية والأهداف.
 ٢. تطوير مزيد من البرامج التدريبية: استمرار في تطوير برامج التدريب لتعزيز المهارات القيادية وتعزيز التفكير الابتكاري.
 ٣. تعزيز ثقافة التجربة: تشجيع على تبني ثقافة التجربة والقبول المرن لاختبار الأفكار الجديدة.
- تتعامل هذه الدراسة مع تأثير القيادة الإدارية على النتائج في "إنفيوتك"، حيث تظهر كيف يمكن للقادة الإداريين أن يلعبوا دورًا هامًا في تعزيز التفاعل والابتكار داخل المؤسسة.
- استنتاجات الدراسة
- استنتاجات الدراسة حول تأثير القيادة الإدارية على النتائج في "إنفيوتك للابتكار والتكنولوجيا" تعكس أهم النقاط والتعلم التي يمكن استخلاصها من البحث:
١. تأثير القيادة على الثقافة المؤسسية:
 - أظهرت الدراسة أن نمط القيادة الإدارية يلعب دورًا حاسمًا في تشكيل ثقافة المؤسسة. القادة الإداريون الذين يشجعون على الابتكار ويتبنون طرق فعالة في التواصل يساهمون في بناء بيئة عمل إيجابية.
 ٢. تحفيز الابتكار والإبداع:
 - تبين الدراسة أن توجيه القادة الإداريين لجهود تعزيز الابتكار يساهم في تحسين الأداء وتعزيز الإبداع داخل المؤسسة. استخدام مسابقات الأفكار وبرامج التدريب يعزز التفكير الابتكاري بين الموظفين.
 ٣. تحسين التفاعل بين الأقسام:
 - أشارت الدراسة إلى أن تشكيل فرق عابرة للأقسام يقلل من الحواجز التنظيمية ويعزز التفاعل بين الأقسام. ذلك يساهم في تعزيز التعاون والتعاون داخل المؤسسة.
 ٤. تحسين كفاءة العمل والأداء:
 - لوحظ تحسين في كفاءة العمل بشكل عام، حيث أثرت القيادة الإدارية الفعالة إيجابيًا على التنظيم وأدائه. تحسنت العمليات الداخلية، وتقلصت الفجوات في التنسيق بين الأقسام.
 ٥. تعزيز رضا العملاء:
 - تم ربط القيادة الإدارية الفعالة بتحسين تجربة العملاء، حيث قدمت المؤسسة حلايا تكنولوجية مبتكرة وفعالة، مما أسهم في تعزيز رضا العملاء.
 ٦. تحفيز التفاعل وتبادل الأفكار:
 - أظهرت الدراسة أهمية تحفيز التفاعل وتبادل الأفكار بين القادة الإداريين والموظفين. يساهم ذلك في إثراء الحوار وتطوير مشاريع جديدة.
- استنتاجًا، فإن القيادة الإدارية الفعالة تلعب دورًا في تحقيق النجاح في المؤسسات، حيث يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على ثقافة العمل، والابتكار، وكفاءة العمل، مما يساهم في تحسين النتائج الشاملة للمؤسسة.
- المبحث الرابع: الاستنتاج والتوصيات
- لقد ركز هذا البحث على استكشاف الأثر الذي تلعبه القيادة الإدارية في تحفيز عمليات التغيير والتحسين داخل منظمات الإدارة العامة. ومن الاستنتاجات التي توصل لها البحث على سبيل المثال هو أثر القيادة الإدارية في تحقيق التغيير والتي قد أظهرت نتائج البحث من خلالها أن القيادة الإدارية تلعب دورًا مؤثرًا في تحقيق التغيير في سياق الإدارة العامة. فالقادة الإداريون الفعالون يُحفزون فرق العمل ويخلقون بيئة تشجع على الابتكار والتطوير.
- كما أن التأثير على ثقافة المؤسسة يبين أن القيادة الإدارية تؤثر بشكل كبير على ثقافة المؤسسة. نمط القيادة يشكل الأساس لتشكيل القيم والمبادئ التي تتبناها المؤسسة، مما يؤثر على كيفية استجابتها لعمليات التغيير.

بالإضافة إلى أن تحفيز التحسين المستمر أشار إلى أن القيادة الإدارية الفعالة تحفز عمليات التحسين المستمر. عناصر مثل تقديم الدعم وتوفير الموارد تسهم في تشجيع الموظفين على المساهمة في عمليات التحسين.

كما يُوصى بتطوير برامج تدريب قيادية لتعزيز مهارات القادة الإداريين، مما يسهم في تعزيز قدرتهم على التفاعل الفعال وإدارة عمليات التغيير.

وأيضاً يوصى بتبني سياسات وبرامج تشجيعية تعزز التفاعل بين الأقسام وتخفيف الحواجز التنظيمية، مما يساهم في تعزيز التفاعل الإيجابي داخل المؤسسة.

كما يُقترح تعزيز مبادرات التحفيز وتوفير الحوافز لتشجيع الموظفين على المساهمة في عمليات التحسين المستمر والابتكار. وينصح أيضاً بتبني استراتيجيات تحقيق التوازن بين الابتكار والاستقرار، حيث تسهم في تحفيز التغيير بشكل فعال دون التأثير السلبي على استقرار المؤسسة.

ومن هذا نجد أنه تتجلى أهمية القيادة الإدارية في تحفيز التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. من خلال تحليل الاستنتاجات والتوصيات، ونتوقع أن يكون للقادة الإداريين دور محوري في بناء منظمات مستدامة وقوية قادرة على التكيف مع متطلبات البيئة المتغيرة.

تلخيص النتائج الرئيسية

فيما يلي تلخيص للنتائج الرئيسية:

1. تأكيد تأثير القيادة الإدارية: يظهر البحث تأكيداً على أن وجود قيادة فعالة في المؤسسات العامة يلعب دوراً مهماً في تسهيل وتعزيز عمليات التغيير والتحسين. وهذا يمكن أن يشمل قدرة القادة على تحديد الأهداف وتخطيط الاستراتيجيات الفعالة.
 2. تأثير الاتجاه والرؤية: يبرز البحث أهمية أن تكون لدى القيادة الإدارية اتجاه ورؤية واضحة لعمليات التغيير والتحسين. قد تكون قدرة القادة على تحفيز وتوجيه الفريق نحو الأهداف المحددة من بين العوامل المؤثرة.
 3. إشراك الموظفين: يظهر البحث أن إشراك الموظفين في عمليات التغيير يلعب دوراً حيوياً، وقد يكون للقيادة الإدارية الدور الرئيسي في تحفيز ودعم تلك الجهود وضمان تفاعل إيجابي من قبل الفريق.
 4. التحديات وكيفية التغلب عليها: يتناول البحث التحديات التي تواجه القيادة الإدارية في سياق التغيير والتحسين وكيف يمكن التغلب عليها. هذا يشمل فهم أفضل للعقبات وتحسين الاستراتيجيات لتجاوزها.
 5. تأثير التغيير على الأداء: يمكن أن يسלט البحث الضوء على كيفية تأثير عمليات التغيير والتحسين المدعومة بواسطة القيادة الإدارية على أداء المؤسسة العامة، سواء كان ذلك في تحسين الكفاءة أو تعزيز التنافسية.
- تلخيص لنتائج دراسة الحالة

تم استكشاف حالة محددة في إطار الدراسة، والتي قد تكون منظمة أو مؤسسة في سياق الإدارة العامة.

التحديات المُعرّضة: تُسلط الدراسة الضوء على التحديات التي واجهت المنظمة، سواء كانت متعلقة بالهيكل التنظيمي، أو العمليات، أو التواصل الداخلي. التدابير المتبعة: يتناول التقرير التدابير والخطط التي اتخذتها القيادة الإدارية للتغلب على التحديات المحددة، وكيف تم تنفيذها. التأثير على الأداء: تُقدّم النتائج تقيماً لكيفية تأثير التدابير المُتخذة على أداء المنظمة، سواء من حيث الكفاءة أو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. الأمور الناجحة والتحسين المستقبلي: تُعرّض الدراسة النجاحات التي تحققت نتيجة للتدابير، وتقدم توصيات للتحسين المستقبلي، سواء في سياق القيادة الإدارية أو العمليات التنظيمية. التعلم والتحسين: تُسلط الدراسة الضوء على كيفية استفادة المنظمة من هذه التجربة، وكيف يمكن استخدام الدروس المستفادة في مستقبل تحديات مماثلة.

تقييم الدراسة وتحليل نقاط القوة والضعف لتقييم تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة، يمكن القيام بتحليل شامل لعدة جوانب، بما في ذلك النقاط القوة والضعف. وفيما يلي بعض الخطوات التي يمكن أن تساعد في ذلك:

✓ نقاط القوة:

1. رؤية القيادة:

• قيمة توجيهية واضحة من القيادة تحدد اتجاه الهدف.

- فهم عميق للتغيير المستهدف وأهدافه.
- ٢. تفوق القيادة:
 - قادة فعّالون يستخدمون مهارات الاتصال والإلهام.
 - القدرة على تحفيز وتمكين الفريق لتحقيق أهداف التغيير.
- ٣. إدارة التغيير:
 - وجود استراتيجية فعّالة لإدارة عمليات التغيير.
 - القدرة على التكيف مع التحولات ومواجهة التحديات.
- ٤. تفاعل مع الموظفين:
 - فهم احتياجات الموظفين واهتماماتهم.
 - تشجيع التواصل المفتوح وتقديم الدعم النفسي للفريق.
- ✓ نقاط الضعف:
 ١. نقص في التخطيط:
 - قد يكون هناك نقص في وضع خطة تفصيلية لعمليات التغيير.
 - عدم تحديد الخطوات والمراحل المحددة لتنفيذ التغيير.
 ٢. قلة التفاعل الثقافي:
 - صعوبة في تغيير الثقافة التنظيمية.
 - عدم فهم الثقافة الحالية بشكل كافي لتحقيق التحسين.
 ٣. نقص في الموارد:
 - قد يكون هناك نقص في الموارد المخصصة لتنفيذ التغيير.
 - عدم تخصيص الوقت والجهد الكافي لتحقيق الأهداف.
 ٤. تحديات التواصل:
 - ضعف في نقل المعلومات والتوجيه بشكل صحيح.
 - عدم فعالية في التواصل بين القيادة والموظفين.
- ✓ الخطوات المستقبلية:
 ١. تحسين عمليات التخطيط:
 - وضع خطة تفصيلية لكل مرحلة من مراحل التغيير.
 - تحديد الموارد المطلوبة وتخصيصها بشكل صحيح.
 ٢. تعزيز الثقافة التنظيمية:
 - توجيه الجهود نحو تغيير الثقافة بمشاركة الموظفين.
 - إقامة برامج تدريب لتعزيز التفاهم والتفاعل الثقافي.
 ٣. تعزيز التواصل:
 - تحسين عمليات التواصل الداخلي وتشجيع على التفاعل.
 - استخدام وسائل متعددة لضمان وصول المعلومات بشكل فعال.
 ٤. تقييم الأداء المستمر:
 - إجراء تقييم دوري لتقييم تقدم عمليات التغيير.
 - إدارة التحسين المستمر بناءً على الدروس المستفادة.

باختصار، يجب أن تكون القيادة الإدارية قادرة على دعم عملية التغيير بفعالية من خلال توجيه الرؤية، وتحفيز المشاركة، وحل الصعوبات بشكل فعال. يجب أيضاً تحديد نقاط الضعف واتخاذ إجراءات لتحسينها بشكل مستمر.

اقتراحات للبحوث المستقبلية

بعض الاقتراحات لبحوث مستقبلية حول تقييم تأثير القيادة الإدارية على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة:

١. تحليل استراتيجيات القيادة وتأثيرها على تحسين الأداء: دراسة تحليلية لاستراتيجيات القيادة الإدارية وكيفية تأثيرها على تغيير وتحسين أداء المؤسسات في سياق الإدارة العامة.
٢. دور الاتصال القيادي في تحقيق التغيير: فحص كيف يمكن لمهارات الاتصال القيادي أن تكون مفتاحاً في تحفيز وتوجيه التغيير في الهياكل الإدارية العامة.
٣. تقييم تأثير القيادة على الابتكار الإداري: استكشاف كيف يؤثر نمط القيادة على قدرة المؤسسات على تحفيز ودعم الابتكار في سياق الإدارة العامة.
٤. تأثير القيادة الإدارية على تطوير المهارات والكفاءات: تقييم كيف يمكن للقادة الإداريين أن يؤثروا على تطوير المهارات والكفاءات في محيط العمل، وكيف يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين أداء المؤسسة.
٥. التحليل المقارن لأساليب القيادة في القطاع العام: مقارنة بين أساليب القيادة المستخدمة في مؤسسات القطاع العام وتقييم تأثيرها على التغيير والتحسين.
٦. دور القيادة في إدارة التغيير الثقافي: دراسة حول كيف يمكن للقادة الإداريين أن يلعبوا دوراً حيوياً في إدارة التغيير الثقافي داخل المؤسسات الحكومية.
٧. تقييم استجابة المؤسسات لتحديات القيادة في القطاع العام: تحليل كيفية استجابة المؤسسات لتحديات القيادة في مواجهة التغييرات السريعة في بيئة الإدارة العامة.
٨. التأثير الاقتصادي للقيادة الإدارية: دراسة حول كيف يمكن للقيادة الإدارية أن تؤثر على الأداء الاقتصادي للمؤسسات الحكومية والتحسين الاقتصادي بشكل عام.
٩. تقنيات التقييم وقياس فعالية القيادة: تطوير نماذج وتقنيات لتقييم فعالية القيادة الإدارية وقياس تأثيرها على التغيير والتحسين.
١٠. دور التفاعل بين القادة الإداريين والموظفين في تحقيق التحسين: فحص كيف يمكن تعزيز التفاعل الإيجابي بين القادة الإداريين والموظفين لتحقيق التغيير وتحسين الأداء في مؤسسات القطاع العام.

الختام والتأثير المحتمل للبحث

خلص البحث إلى أن القيادة الإدارية لها تأثير كبير على التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. حيث تلعب القيادة الإدارية دوراً رئيسياً في تحديد اتجاه التغيير، وبناء التزام الموظفين به، وتوفير الدعم اللازم لتحقيقه.

وبناءً على نتائج البحث، يمكن القول أن القيادة الإدارية الفعالة هي عامل حاسم لنجاح التغيير والتحسين في سياق الإدارة العامة. حيث يمكن للقيادة الإدارية الفعالة أن تساعد الإدارات العامة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها للمواطنين.

ويمكن أن يكون للبحث تأثير إيجابي على سياق الإدارة العامة، وذلك من خلال:

- تسليط الضوء على أهمية القيادة الإدارية في التغيير والتحسين.
 - تقديم توصيات لتحسين القيادة الإدارية في سياق الإدارة العامة.
- ومن المتوقع أن يؤدي هذا إلى تحسين قدرة الإدارات العامة على تحقيق التغيير والتحسين، وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها للمواطنين.

○ المراجع والمصادر:

- ✓ سليمان الطماوي، ٢٠٠٧، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ✓ محمد عبد الله زيد، ٢٠١٥، القيادة الإدارية في الإدارة العامة، دار الشروق، عمان.
- ✓ محمد زيدان، ٢٠١٠، النظام العام والأمن في الإدارة العامة دار الفكر العربي، القاهرة.
- ✓ عبد الرحمن، محمد عبد اللطيف، (٢٠١٧)، القيادة الإدارية والتغيير التنظيمي، جامعة حلوان.

- ✓ عبد المجيد، عبد المنعم عبد الرحمن، (٢٠١٨)، القيادة الإدارية والتميز المؤسسي، جامعة الإسكندرية.
- ✓ الخشت، محمد عبد المنعم. (٢٠١٥). القيادة الإدارية ودورها في تطوير الإدارة العامة. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ✓ هود ، كريستوفر. (٢٠١١). القيادة الإدارية والصالح العام. مطبعة جامعة أكسفورد.
- ✓ بيترز وبي جاي وجون بيير. (٢٠٠٤). القيادة في الإدارة العامة: منظور مقارن. روتليدج.
- ✓ بييري ، جيمس ل. (٢٠٠٦). تحدي القيادة في الخدمة العامة: النظرية والتطبيق. جوسي باس.
- ✓ بارزيلي ، مايكل. (٢٠٠٧). الريادة في القطاع العام: تحقيق النتائج من خلال التعاون. صحافة جامعة كامبردج.
- ✓ تالبوت ، كولين. (٢٠٠٨). القيادة العامة: تحقيق النتائج في عالم متغير. بالجريف ماكميلان.
- ✓ الزعبي، محمد عبد الحميد، (٢٠٠٥)، الأسس المعرفية للبحث العلمي، دار المسيرة.
- ✓ العتيق، إبراهيم عبد الكريم، ٢٠٢٢، نموذج مقترح لتطوير أداء قيادات إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير التميز الإداري، مجلة الإدارة التربوية، لمجلد: ٢٨، العدد: ٢، ص ٢٦١-٢٨٨.
- ✓ علام، وليد محمد، ٢٠٢٢، أثر السياسات الإدارية على تحسين أداء الإدارة العامة، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد: ٢٥، العدد: ٤، ص ٧٤-٩٣.
- ✓ إسماعيل، محمد عبد الهادي. (٢٠٢١). دور القيادة الإدارية في تحسين أداء الإدارة العامة. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٢٤ (٤)، ١٩٣-٢١٥.
- ✓ سلامة، محمد عبد الواحد، ٢٠٢٢، القانون العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٩.
- ✓ عبد الله، إسماعيل صبري، وزيد، محمد عبد الله. (٢٠١٦). الديمقراطية: مفهوما وتطبيقاتها. القاهرة: دار الشروق.
- ✓ تشومسكي، نعوم. (١٩٨٩). حرية التعبير: حوار مع نولم تشومسكي. مطبعة جامعة كاليفورنيا.
- ✓ عبد اللطيف عبد الحميد. (٢٠٢٣). حقوق الإنسان وإدارة الدولة. القاهرة: دار النهضة العربية. ص ١٥-٢٠.
- ✓ شعيب، محمد عبد الحميد. (٢٠١٩). النظم السياسية: دراسة تحليلية. القاهرة: دار النهضة العربية. ص ١٥٩-١٦٢.
- ✓ عبد الرحمن، محمد فتحي، (٢٠١٨)، القيادة الإدارية في الإدارة العامة: منظور نظري وتطبيقي، دار النشر للجامعات، الطبعة الثانية.
- ✓ جوناثان باكستر، (٢٠١٦)، القيادة الإدارية الفعالة: مبادئ وممارسات، SAGE Publications، الطبعة الثانية.
- ✓ حسن، محمد عبد المنعم، (٢٠٢٣)، القيادة الإدارية. القاهرة: دار النهضة العربية، ص. ١٥.
- ✓ غانتر، جوناثان. (٢٠٢٣). القيادة الإدارية. نيويورك: مطبعة جامعة أكسفورد.
- ✓ المرشدي، عبد الله بن محمد. (٢٠٢٣). القيادة الإدارية وتطوير الإدارة العامة. مجلة الإدارة العامة، العدد ٢٦، ص. ١٢٣-١٤٤.
- ✓ أحمد، محمد سيد، (٢٠١٧)، القيادة الإدارية الفعالة في الإدارة العامة، دار الفجر.
- ✓ العساف، إبراهيم خليل، (٢٠٢٣)، الإدارة العامة: مبادئ وتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة العاشرة.
- ✓ جون ستودارد، وجيمس جي. جولدبيرغ، (٢٠٠٢)، الحكم الرشيد: نظريات وممارسات، جامعة ستانفورد.
- ✓ عبد العزيز، محمد عبد اللطيف، (٢٠١٩)، القيادة الإدارية والابتكار المؤسسي، جامعة أسيوط.
- ✓ الخشت، محمد عبد المنعم، (٢٠١٥)، القيادة الإدارية ودورها في تطوير الإدارة العامة، جامعة القاهرة.
- ✓ محمد، خالد عبد اللطيف، (٢٠١٦)، القيادة الإدارية وأثرها على الأداء المؤسسي، جامعة عين شمس.