International Jordanian journal Aryam for humanities and social sciences; IJJA
Volume **6**, Issue 4, 2024

The Effectiveness of Administrative Leadership and its Role in Human Resources Development

Adla Al-Maaytah

An employee at the Jordanian Ministry of Youth

Received: 11/8/2024
Revised: 14/9/2024
Accepted: 16/10/2024
Published online: 8/12/2024

* *Corresponding author:*
Email: wamohammad460@yahoo.com

Citation: *Al-Maaytah, A. (2024). The Effectiveness of Administrative Leadership and its Role in Human Resources Development. International Jordanian journal Aryam for humanities and social sciences; IJJA, 6(4).*

https://zenodo.org/records/16629663

© 2024 AIJJ Publishers/ Jordanian Center for Research and Studies – Aryam. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/b y-nc/4.0/

International Jordanian journal Aryam for humanities and social sciences: Issn Online 3006-7286

Abstract

The study aimed to identify the effectiveness of administrative leadership and its role in human resources development in the Jordanian Ministry of Youth. To achieve the study's objective, the researcher used a descriptive and analytical approach. One of the most important results of the study was that the overall arithmetic mean of the study sample's responses to the dimensions of the axis of the effectiveness of administrative leadership in human resources development was (3.53), indicating that its role was moderately effective. Furthermore, the degree of evaluation of the effectiveness of all dimensions of administrative leadership was moderately effective

Keywords: Administrative Leadership, Human Resources, Ministry of Youth

فاعلية القيادة الإدارية ودورها في تنمية الموارد البشرية في وزارة الشباب الأردنية

عدلة المعايطة
إداري في وزارة الشباب الأردني

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية القيادة الإدارية ودورها في تنمية الموارد البشرية في وزارة الشباب الأردنية ولتحقيق هدف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد محور فاعلية القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية بلغ (٣,٥٣) ودورها فعال بدرجة متوسطة. كما أن درجة تقييم فاعلية جميع أبعاد القيادة الإدارية كانت متوسطة الفعالية.

الكلمات الدالة: القيادة الإدارية، الموارد البشرية، وزارة الشباب.

المقدمة

يُعد الاهتمام بالمورد البشري والمحافظة عليه من أهم أهداف المؤسسات والشركات على حد سواء وفي ظل الاقتصاد المعرفي بات استقطاب المورد البشري وتأهيله والمحافظة عليه من أفضل أنواع الاستثمار أمام مؤسسات العصر الحالي، وذلك أيمانا من قبل مؤسسات الأعمال بأهمية المورد البشري في الوصول بالمنظمة إلى أعلى كفاءة ممكنة في الأداء والنوعية وبالتالي الميزة التنافسية كون العنصر البشري يعتبر المحرك الرئيس للعملية الإنتاجية والمورد الفاعل الحقيقي للمنظمة، لذا تسعى المؤسسات والشركات جاهدة للبحث عن سبل تنمية الموارد البشرية من جهة ومعرفة المتغيرات التي من شأنها تحسين تنمية الموارد البشرية.

وتتعدد الدوافع والمتغيرات التي تدعو المؤسسات إلى تنمية الموارد البشرية حيث تناولت الدراسات والأدب السابق كدراسة المحياس(2022)، المتغيرات ذات الدور الفعال في تنمية الموارد البشرية والذي تعد القيادة الإدارية احدها حيث تهدف القيادة الإدارية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من خلال بعض السلوكيات والإجراءات والاستراتيجيات التي يضعها القائد وهو الموظف الذي يتم تكليفه بإدارة المؤسسة وفق معايير محددة، ويسعى لخلق التعاون والتكافؤ المهني بين مجموعة من الأفراد.

وتتجلى أهمية القيادة الإدارية في الدور الذي تلعبه في تنمية الموارد البشرية ووضع الخطط الاستراتيجية واتخاذ القرارات، إذ تمثل حلقة الوصل بين الموظفين من جهة والموظفين وخطط المؤسسة وأهدافها الحالية والمستقبلية.

فيما يرى كل من أحمد، وبوتدارة، وزهية، وبايشي، وعبد الحميد (2019) أن القيادة الإدارية تعد الأساس الذي يبنى عليه كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات التي تقوم عليها المؤسسة لا سيما المورد البشري الذي يمثل عصب المؤسسة. فيما ترى الباحثة أنها تعنى بتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تنمية المورد البشري الموكل في وضع الخطط الاستراتيجية وتحدي ومواجهة الأزمات واتخاذ القرارات إضافة الى إيلائها الاهتمام بالكادر البشري من العاملين داخل المؤسسة وتدريبهم وتأهيلهم وتنمية قدراتهم وخلق التعاون بينهم لتحقيق أهداف المؤسسة والتنبؤ بالتحديات والأزمات التي تواجه الموارد البشرية قبل وقوعها ومواجهتها في حال حدوثها.

والقيادة تشكل محورا هاما ترتكز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء ، وفي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية في عصر التقدم التكنولوجي المتسارع الذي نتج عنه حالات عدم التأكد المستمر في شتى المجالات وهي كلها أمور تستدعي مواصلة، البحث والاستمرار وهذه مهمة لا تحقق إلا في ظل قيادة واعية بهدف تحديد وإبراز المشاكل التي تعترض المؤسسات وتقديم الحلول لها من اجل تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

مشكلة الدراسة: على الرغم من وعي المؤسسات بأهمية تنمية الموارد البشرية لا سيما بعد ظهور التطور التكنولوجي المتسارع وعدم الاستقرار البيئي وظهور الحاجة للحفاظ على الكفاءات من الموارد البشرية وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وبما يحقق متطلبات المؤسسات، إلا أن موضوع الموارد البشرية لازال يشكل هاجسا للمؤسسات (سعال، وسومية، 2023). وعبرت الباحثة عن مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس: (ما دور القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الإداريين العاملين في وزارة الشباب الأردنية ؟

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في النتائج التي ستظهر من دور القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية الأمر الذي سوف يساعد في دوره على تعزيز دور القيادة الإدارية وإدراك دورها في تنمية الموارد البشرية وتوضيح دور كل من أبعاد القيادة الإدارية الفاعلية في صناعة واتخاذ القرارات، الفاعلية في الاتصالات، الفاعلية في إدارة الوقت، الفاعلية في إدارة التغير والتطوير) وبيان درجة فعاليتها في تنمية الموارد البشرية.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة للتعرف على درجة فاعلية القيادة الإدارية في وزارة الشباب الأردنية وكذلك هدفت للتعرف على دور القيادة الإدارية بكافة أبعادها (فاعلية القيادة الإدارية في صناعة واتخاذ القرارات، فاعلية القيادة الإدارية في الاتصالات، فاعلية القيادة الإدارية في إدارة الوقت، فاعلية القيادة الإدارية في إدارة التغير والتطوير) في تنمية الموارد البشرية.

تساؤلات الدراسة:

- ما درجة فاعلية القيادة الإدارية في وزارة الشباب الأردنية من وجهة نظر الإداريين العاملين في الوزارة؟
- ما دور القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية من وجهة نظر الإداريين العاملين في وزارة الشباب الأردنية؟

مصطلحات الدراسة

- فاعلية القيادة الإدارية: عرف الطويل والفايز(2022) القيادة بأنها عملية التفاعل بين الأفراد والتي تتكون من سلسلة النشاطات الهادفة لمساعدة فريق من الأفراد للعمل اتجاه تحقيق الأهداف التي يرونها مقبولة. فيما عرف فضل الله وأبو القاسم، والحاكم (2013) القيادة الإدارية بمجموعة من المهرات القيادية والإدارية الضرورية للمنظمة والتي تعمل على توحيد الجهود لتحقيق الأهداف المقبولة. وتعرفها الباحثة إجرائيا بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة المخصصة لقياس درجة فاعلية القيادة الإدارية في وزارة الشباب الأردنية.

- تنمية الموارد البشرية: تقاربت مفاهيم تنمية الموارد البشرية حيث أشار كل من صليحة، ورواط، وكريمة، وكروي(2021) إلى أن القيادة الإدارية تتمثل في قدرة المدير على التعامل مع الموظفين وكسب ولائهم واحترامهم وخلق كافة أوجه وسبل التعاون بينهم وتوجيهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة. فيما يرى الهبدان(2021) أن القيادة الإدارية مفهوم يمثل الأنشطة التي يمارسها المدير بهدف التأثير بالموظفين وخلق التعاون بينهم وتوجيههم لتحقيق هدف معين. وتعرفها الباحثة إجرائيا بدرجة استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة المخصصة لقياس دور فاعلية القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية وزارة الشباب الأردنية.

- وزارة الشباب الأردنية: المظلة الرسمية للعمل للشبابي في الأردن والجهة المعنية بتوفير الآليات المناسبة التي تُمكّن الشباب الأردني من تحقيق أهداف التنمية المستدامة، كما تُعنى الوزارة بإنشاء متطلبات الشباب من البنى التحتية، بالإضافة إلى أنها الجهة المسؤولة عن المدن الرياضية في الأردن، المجمّعات الرياضية، بيوت الشباب، المعسكرات الشبابية.

القيادة الإدارية

تتطلع المؤسسات الإدارية اليوم إلى تحقيق مزيد من النجاح والتفوق في كافة أعمالها وأنشطتها وتحقيق أهدافها من خلال تحسين وتطوير البيئة التي تعمل في ظلها، الأمر الذي يتطلب أن تمتلك المؤسسة قيادة إدارية فاعلة لديها رسالة واضحة واستراتيجية عمل حديثة ورصينة، وهذا لا يأتي إلا من خلال اتباع مدخل الإدارة الحديثة التي يعبر عنه بالقيادة الإدارية بكل مفرداتها وبصورة متكاملة (الطاهر، وجيلالي، 2021).

وحيث يعتمد نجاح مؤسسات إدارة الأعمال باختلاف أهدافها وأنشطتها وكذلك أوجه ملكيتها لقيادة إدارية فاعلة مؤهلة وذات كفاءة عالية قادرة على تحقيق أهدافها، واكتسبت القيادة الإدارية في مؤسسات الدولة الأردنية أهمية بالغة لا سيما منذ مطلع القرن الحادي والعشرين حيث أولت مؤسسات الدولة الأردنية عناية هامة بالقيادات الإدارية لما لها من دور رئيس في وضع الخطط الاستراتيجية للمؤسسة وتحقيق أهداف المؤسسة وتجاوز كافة الأزمات وحلها باقل تكلفة وضمن فترة زمنية قياسية مع التأكد من أنها لم تترك أي أثر ملموس على النظام الإداري للمؤسسة (الضمور، و حامد،2017).

تعددت الدراسات التي أشارت إلي مفهوم القيادة الإدارية إلا أنها تقاربت حيث أشار كل من الكيلاني و أنمار(2022) أن القيادة الإدارية تتمثل في قدرة المدير على التعامل مع الموظفين وكسب ولائهم واحترامهم وخلق كافة أوجه وسبل التعاون بينهم وتوجيهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

فيما يرى الهبدان(2021) أن القيادة الإدارية مفهوم يمثل الأنشطة التي يمارسها المدير بهدف التأثير بالموظفين وخلق التعاون بينهم وتوجيههم لتحقيق هدف معين.

وتهدف القيادة الإدارية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من خلال بعض السلوكيات والإجراءات والاستراتيجيات التي يضعها القائد وهو الموظف الذي يتم تكليفه بإدارة المؤسسة وفق معايير محددة، ويسعى لخلق التعاون بين مجموعة من الأفراد (الموظفين) الغير متكافئين من حيث الكفاءة المهنية وكذلك المؤهلات العلمية، والسمات السلوكية (المري، وحمد، وحافظ، 2014).

وترى الباحثة أنها تُعنى بتحقيق أهداف المؤسسة من خلال وضع الخطط الاستراتيجية وتحدي ومواجهة الأزمات واتخاذ القرارات إضافة إلى إيلائها الاهتمام بالكادر البشري من العاملين داخل المؤسسة وتدريبهم وتأهيلهم وتنمية قدراتهم وخلق التعاون بينهم لتحقيق أهداف المؤسسة والتنبؤ بالتحديات والأزمات قبل وقوعها ومواجهتها بأقل الخسائر في حال حدوثها.

كما أشارت العديد من الدراسات كدراسة جعفر وإبراهيم(2017) إلى أن اهم المواصفات الشخصية للقائد الإداري تكمن في الحكمة في مواجهة الأزمات والتحديات والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة. وكذلك امتلاكه للنظرة المستقبلية المتفائلة والمؤمنة بالقدرة على تحقيق أهداف المؤسسة وكذلك القدرة على تنمية العلاقات الإدارية والثقة بقدرة الموظفين على التعاون وتحقيق أهداف المؤسسة.

فيما تطرق محارمه(2021) إلى الخصائص الموضوعية للقائد الإداري ورأى أنها ترتبط ارتباط وثيق المؤهل العلمي والتدريبات والخبرات التي يمتلكها القائد ويعبر عنها بقدرته على الوصول للمعلومات والتعامل معها بعد تحليلها وفهمها بصورة حاسمة، وكذلك قدرته على التخطيط الاستراتيجي لمواجهة الأزمات من خلال توظيف كل من الموارد البشرية والمادية للمؤسسة.

ويرى كل من المعاضيدي والطائي(2019) بأن قدرة القائد الإداري على التواصل مع كافة أفراد المؤسسة من جهة وكافة البيانات والمعلومات التي تمكنه من الاطلاع على سير عمل المؤسسة وتوقع الأزمات والتحديات المستقبلية ووضع الخطط البديلة للتعامل معها مسبقاً جميعها تعد من الخصائص الموضوعية للقائد الإداري. وترى الباحثة أن مقدرة القائد الإداري على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات ومواكبة التطورات في عالم التكنولوجيا المتسارع وكذلك قدرته على التعامل مع الأساليب الإدارية الحديثة تعد من أهم الصفات الموضوعية للقائد الإداري.

قسم باغيريب والنخعي(2021) أنواع الأساليب القيادية وفقاً لمعيار التنظيم الي المعتمد من قبل المؤسسة إلى القيادة الإدارية التي تمارس قيادتها وفق منهج واستراتيجيات منظمة وواضحة ومدرجة ضمن قائمة قوانين وتشريعات موضوعة من قبل والتي يطلق عليها القيادة الرسمية، أما القيادة الغير رسمية فيمارس فيها القائد القيادة بالاعتماد على خبراته وقدراته ومواهبه الشخصية.

وقد أشار كل من بشكيط، وبولعشب، وحكيمة(2022) إلى أن هذا النوع من الأساليب القيادية يحد من مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات واستفادة المؤسسة من خبراتهم وقد يوقع الإدارة في الخطأ في حال الانفراد في القرارات من قبل الإدارة. فيما ترى الباحثة أن انفرادية الإدارة يولد علاقات غير جيدة بين الموظفين والإدارة الأمر الذي يعود بسلبية على تحقيق أهداف المؤسسة بحيث يجعل الموظفين يطبقون مهامهم دون انتماء وسعي لتحقيق الأهداف.

ويرى رواد نظرية السمات الشخصية أن القادة يولدون يمتلكون صفات وسمات شخصية تهيئهم لكي يصبحوا قادة في المستقبل وانه من الصعب صناعة القائد الإداري، حتى جاءت النظريات السلوكية التي عدلت في نظرية السمات الشخصية لتوضح أن ليس كافة السمات الشخصية للقائد تولد معه وإنما هنالك العديد من السمات يكتسبها الفرد من خلال المؤهلات العلمية والخبرات والتجارب الواقعية كالقدرة على اتخاذ القرارات والموافقة بين النظريات التي نشأت منذ الولادة واكتسبها من الحياة والتطبيق داخل المؤسسة (ذوايبية ورانية، 2022).

وفي سياق الموارد البشرية يعتمد بقاء المؤسسة على كفاءة ونجاح إدارة الموارد البشرية لأنها تلبي احتياجات الإدارات الأخرى التي تتكون منها المؤسسة بموارد بشرية فعالة ومدربة ومؤهلة كماً ونوعاً، وتوجيهها من خلال التدريب المتقدم، والسياسات التعليمية التي طورتها لتعزيز وتطوير مهارات الإداريين المهم الذي من خلاله تحقق المؤسسة أهدافها في البقاء والنمو والتنمية (بومعزة وآخرون، 2019).

حدثت العديد من التغيرات في العالم حتى أدركت المنظمات أن العنصر البشري هو مفتاح المعرفة المبتكرة والإبداعية وأن رأس المال الفكري المستمد من رأس المال البشري يصعب على المنظمات المنافسة محاكاته. مما أدى إلى الاهتمام بالناس، إذ وتعد كذلك نقطة مهمة في إدارة أهم أصول الشركة، وهي المساهمة البشرية. هذا هو قانون رأس المال الفكري في الشركة وفي ضوء التغيرات الحديثة، والتي بموجبه تطورت خصائص وخصائص منظمات الأعمال الحديثة الفعالة من منظمة تعمل فيها الإدارة بشكل فردي، إلى منظمة تعمل بروح الفريق، وتحولت من منظمة تعمل عن طريق التجربة والخطأ إلى منظمة تتعلم، وتعمل من خلال التعلم والاستفادة من تجربتها وتجربة المنظمات الرائدة، وكذلك العميل، من إدارة الأوامر إلى الإدارة التشاركية ومن الإدارة اليومية للإدارة مع سياسات مرنة (احمد والقرني، 2018).

ويكمن مفهوم إدارة الموارد البشرية في عملية تصميم السياسات ذات الصلة بالإداريين والعاملين وفق دائرة شؤون العاملين في المؤسسة والتي تسعى إلى تحقيق الأهداف التنافسية أي إنها تعتمد خطة طويلة الأجل مقترنة برؤية تتبلور من خلال مجموعة نشاطات على شكل برامج وسياسات تشكل وظائف هذه الإدارة (غانم وهاجرة، 2017).

وعلى هذا الأساس فأنها تمثل مجموعة من أنشطة إدارية رئيسة كالتخطيط، وتعيين الأفراد ومكافأتهم، وتقويم أدائهم وتطويرهم من أجل تحقيق استخدام أكثر فاعلية للموارد البشرية أي أنها الوسيلة الواضحة لإدارة أهم مورد في المؤسسة أي الموظفين بالمؤسسة والذين يسهمون أفراداً وجماعات في تحقيق أهدافها. بمعنى أنها خطة عمل لتطوير الإداريين في المؤسسة توضع على أساس النظرة الشاملة لقضايا الإداريين كافة المؤثرة أو التي يمكن أن تؤثر على مستقبلا لأعمال وبذلك ينتج عنها برامج منظمة تدعم السياسات العامة للمؤسسة ويكون من خلال اعتماد سياسات إدارة الموارد البشرية لغرض الوصول الى أربعة أهداف بأقصى ما يمكن تكمن في كل من (التكامل المنظمي، التزام الموظفين، المرونة في العمل، الجودة) (سملالي وبحضية، 2018).

ترتبط تنمية الموارد البشرية في كافة المؤسسات بفعالية القرارات المتخذة في كل ما يختص بالمورد البشري، وهنا أشارت العديد من الدراسات كدراسة زعزع وفطيمة(2017) إلى فعالية دور القيادة الإدارية ودورها في تنمية الموارد البشرية من خلال دورها الفاعل في اتخاذ القرارات المتعلقة بتحقيق أهداف المؤسسة لا سيما كافة القرارات المتعلقة بتدريب وتطوير وتأهيل المورد البشري والقرارات المتعلقة بتحسين كفاءة المورد البشري وحوافزه وكل ما من شأنه تحسينه وتنميته مما ينعكس بالصورة الإيجابية على تحقيق أهداف المؤسسة.

وهنا ترى الباحثة ومن خلال عملها في مديرية الشباب أن القرارات المتخذة من قبل القيادة العليا في وزارة الشباب ذات علاقة وثيقة ودور فاعل ورئيس في تطوير وتحسين وتنمية كفاءة الموارد البشرية وهنا ترى الباحثة انه لكي نمكن تنمية المورد البشري دون وجود تعليمات تحدد خط سيرهم ولا يتم ذبلك بمعزل عن اتخاذ قرارات تحدد وتوضع السير الوظيفي للمورد البشري وآلية تنمية وتعزيز كفاءة المورد البشري وهذا أيضا لا يتم بمعزل عن وجود القائد الإداري المتمكن والمطلع وصاحب الخبرة والمهارات الإدارية الحديثة والقادر هلى اتخاذ كافة القرارات وفق خطة مدروسة لتنمية المورد البشري وبما يتوافق مع متطلبات المؤسسة وتحقيق أهدافها وبما يلبي متطلبات العصر والتقدم التكنولوجي الذي تمر به المؤسسة يوماً بعد يوم وبشكل متسارع.

وتعتبر طبيعة القيادة الإدارية والاستراتيجيات التي تتبناها وتطبيق إدارة التغير والتطوير من أكثر الظواهر تأثير على تنمية المورد البشري حيث تتبنى إدارة التغير منهجيات واستراتيجيات حديثة تركز على المورد البشري وتمنحه مزيد من الاهتمام وتبدي تنميته وتطويره وكفاءته أهمية بالغة وتوجه كافة أنشطته الفكرية والعملية بأسلوب منظم ووفق خطة مدروسة نحو تحقيق أهداف المؤسسة وليس من الممكن أن يتم ذلك بمعزل عن القيادة الإدارية التي تعد إدارة التغير جزء من مهامها واستراتيجياتها (سعال وسومي. ٢٠٢٣).

وحيث هدفت الدراسة الحالية للتعرف على فاعلية القيادة الإدارية ودورها في تنمية الموارد البشرية في وزارة الشباب الأردنية مديريات محافظات الجنوب (الطفيلة، الكرك، معان، العقبة)، فيما هدفت دراسة عبادة وعباس(٢٠٢١) إلى التعرف على جودة أداء القيادات الإدارية وأثرها في تنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الشرقية، وكذلك هدفت دراسة محمود(٢٠١٨) إلى التعرف على دور الاتصالات من خلال تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية. فيما هدفت دراسة ربيع ونور الهدى(٢٠١٩) للتعرف على دور القيادة الإدارية في تحقيق التيسير الفعال للموارد البشرية. فيما هدفت دراسة خوجه سماح(٢٠١٩) إلى التعرف على دور القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية

وتوافقت الدراسة الحالية مع كافة الدراسات السابقة من حيث المنهج العلمي حيث استخدمت كل من دراسة عبادة وعباس(٢٠٢١)، ودراسة محمود(٢٠١٨)، ودراسة ربيع ونور الهدى(٢٠١٩)، ودراسة خوجه سماح(٢٠١٩) المنهج الوصفي التحليلي.

تكونت عينة دراسة عبادة وعباس(٢٠٢١) من (60) إداري يعملون بمديرية الشباب والرياضة يعملون بمحافظة الشارقة تم انتقائهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، فيما تكونت عينة دراسة محمود(٢٠١٨) (٧٠) إداري يعملون في المؤسسة العمومية للصحة تم انتقائهم بالطريقة العشوائية البسيطة. فيما تكونت عينة دراسة خوجه سماح(٢٠١٩) من (66) إداري يعملون في مؤسسة بسكرة تم انتقائهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. فيما تكونت عينة الدراسة الحالية من (٧٠) إداري يعملون في مديريات وزارة الشباب الأردنية مديريات محافظات الجنوب (الطفيلة، الكرك، معان، العقبة) تم انتقائهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

وفي حين تطرقت دراسة هدفت دراسة عبادة وعباس(2021) إلى جودة أداء القيادات الإدارية ودورها في تنمية الموارد البشرية تناولت الدراسة الحالية فعالية القيادات الإدارية ودورها في صناعة واتخاذ القرارات في تنمية الموارد البشرية كذلك دور فاعلية القيادة الإدارية في الاتصالات في تنمية الموارد البشرية، وأخيرا دور فاعلية القيادة الإدارية في إدارة الوقت في تنمية الموارد البشرية وجميعها تعد أبعاد حديثة لم تتطرق لها الدراسات السابقة بشكل مجتمع كما هو في الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لأهداف الدراسة الحالية والذي يركز على تحليل البيانات ومن ثم وصفها وصفاً دقيق والتعبير عنها من خلال ترجمتها لبيانات كمية وأخرى نوعية.

نوع الدراسة وطبيعتها: تعد الدراسة الحالية من الدراسات الميدانية حيث تم الاعتماد على المسح الميداني في توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) على أفراد عينة الدراسة للوصول للبيانات التي تساهم في تقييم فاعلية القيادة الإدارية ودورها في تنمية الموارد البشرية في وزارة الشباب الأردنية. وكذلك تعد من الدراسات الاستنتاجية لاعتمادها على الأدب النظري السابق كذلك في وصف متغيرات الدراسة والتعقيب على نتائج الدراسة.

مجتمع الدراسة: استهدفت الدراسة الحالية جميع الإداريين العاملين في وزارة الشباب الأردنية حيث بلغ عدد الإداريين العاملين في كافة مديريات الجنوب (٩٠) تبعاً لبيانات شؤون الموظفين في الوزارة للعام ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

عينة الدراسة: وقامت الباحثة باختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة والتي تكونت من (٧٠) إداري يعملون في مديريات محافظات الجنوب (الطفيلة، الكرك، معان، العقبة) وبما شكلت نسبته (٧٧%) من مجتمع الدراسة الكلي وفق المعادلة: (٧٠/٩٠)*١٠٠= ٧٧%.

أداة الدراسة: استخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع البيانات وذلك لملائمتها لطبيعة المنهج المستخدم في الدراسة (المنهج الوصفي التحليلي) حيث قامت الباحثة بتطوير كافة فقرات الاستبانة وبما يتوافق مع تحقيق أهداف الدراسة ويجيب على تساؤلاتها.

صدق اداة الدراسة (الاستبانة): قامت الباحثة بالتحقق من صدق أداة الدراسة (الإستبانة) من خلال التحقق مبدئياً من الصدق الظاهري لأداة الدراسة والذي يتم إعداده للتحقق من قدرة أداة الدراسة (الاستبانة) على قياس التساؤلات والأهداف التي وضعت من أجلها ومن ثم التحقق من صدق الاتساق الدّاخلي لفقرات أداة الدراسة(الاستبانة) ويتم إعداده للتحقق من أن كل فقرات من فقرات أداة الدراسة (الاستبانة) متسقة مع البعد الذي تنتمي له.

ثبات أداة الدراسة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة (الإستبانة) قامت الباحثة بإحتساب معامل الثبات (كرو نباخ ألفا) لكافة محاور وأبعاد الأداة حيث اتضح أن قيم معامل الثبات كرونباخ الفا تراوحت بين (٠,٧٨-٠,٨٧) لكافة أبعاد ومتغيرات أداة الدراسة (الاستبانة)، وحيث تشير هذه النتائج أن جميع قيم معامل الثبات جاءت مرتفعة، ومقبولة لأغراض الدراسة وتطبيق أداتها أي تطبيق الجانب العملي منها.

نتائج الدراسة

اولاً: النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الفاعلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور درجة فاعلية القيادة الإدارية في وزارة الشباب الأردنية.

اوضحت النتائج أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور درجة فاعلية القيادة الإدارية تراوحت ما بين (٣,٢٩-٣,٨٤)، واحتلت الفقرة رقم (٧) والتي تنص على: (توظف الإدارة أحدث تقنيات التواصل لتوجينا وفق خطة عمل واضحة) المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٤) وبدرجة فاعلية مرتفعة. بينما احتلت الفقرة رقم (٩) والتي تنص على: (تراعي الإدارة الظروف التي نمر بها كموظفين وتتساهل معنا ضمن المعقول في الإجازات والمغادرات) الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٩) وبدرجة فاعلية متوسطة.

كما اثبتت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات محور درجة فاعلية القيادة الإدارية بلغ (٣,٥٠) وبدرجة فاعلية متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالمتغير التابع: تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الفاعلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد محور فاعلية القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية والجدول رقم (٢) يوضح ذلك:

اوضحت النتائج أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد محور فاعلية القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية تراوحت ما بين (٣,٥٥-٣,٥١)، واحتل بعد إدارة التغير والتطوير المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٥) ودور فعال بدرجة متوسطة. بينما احتل بعد إدارة الوقت الرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٥) ودرجة فاعلية متوسطة، ليليه على الترتيب بعد صناعة واتخاذ القرار في الرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٢) ودرجة فاعلية متوسطة. بينما جاء بعد الاتصالات في الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥١) ودرجة فاعلية متوسطة.

كما اثبتت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد محور فاعلية القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية بلغ (٣,٥٣) ودور فعال بدرجة متوسطة.

وبعد أن تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الفاعلية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد محور فاعلية القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية ككل، قامت الباحثة باحتساب متوسطات إجابتهم لفقرات كل بعد على حدا وعلى النحو الآتي:

البعد الأول: صناعة واتخاذ القرارات

اوضحت النتائج أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد دور فاعلية القيادة الإدارية في صناعة واتخاذ القرارات في تنمية الموارد البشرية تراوحت ما بين (٣,٧٥-٣,٣٠)، واحتلت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على: (توزع الإدارة المسؤولية وتشرك الموظفين في اتخاذ القرارات) المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٥) ودور فعال بدرجة مرتفعة. بينما احتلت الفقرة رقم (٦) والتي تنص على: (تشجع الإدارة إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات مما يرفع من انتمائهم للمديرية من جهة ويحسن من فعالية اتخاذ القرارات السليمة) الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٠) ودور فعال بدرجة متوسطة.

كما اثبتت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد دور فاعلية القيادة الإدارية في صناعة واتخاذ القرارات في تنمية الموارد البشرية بلغ (٣,٥٢) ودور فعال بدرجة متوسطة.

البعد الثاني: الاتصالات

اثبتت النتائج أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد دور فاعلية القيادة الإدارية في الاتصالات في تنمية الموارد البشرية تراوحت ما بين (٣,٧٣-٣,٣٤)، واحتلت الفقرة رقم (٦) والتي تنص على: (تؤمن الإدارة أن تنمية أداء الموظفين يتطلب تسهيل عملية التواصل المرتبطة بوظائف إدارة الموارد البشرية) المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٣) ودور فعال بدرجة مرتفعة. بينما احتلت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على: (توظف الإدارة البريد الإلكتروني لتناقل الأوراق الرسمية بين الموظفين داخل المديرية مما يرهلهم لاستخدام التكنولوجيا) الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٤) ودور فعال بدرجة متوسطة.

كما اثبتت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد دور فاعلية القيادة الإدارية في الاتصالات في تنمية الموارد البشرية بلغ (٣,٥١) ودور فعال بدرجة متوسطة.

البعد الثالث: إدارة الوقت

يتضح من نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد دور فاعلية القيادة الإدارية في إدارة الوقت في تنمية الموارد البشرية تراوحت ما بين (٣,٨٦-٣,٠٥)، واحتلت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على: (تضع الإدارة قائمة الأنشطة والمواعيد المحددة لا نجازها على لوحة الأنشطة مسبقاً مما يمكن الموظف من الاستعداد) المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٦) ودور فعال بدرجة مرتفعة. بينما احتلت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على: (تضع الإدارة خطة للموازنة بين الأعمال المكتبية والأعمال الميدانية للموظفين وبما بمنحهم الوقت الكافي للإنجاز) الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٥) ودور فعال بدرجة متوسطة.

كما اثبتت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد دور فاعلية القيادة الإدارية في إدارة الوقت في تنمية الموارد البشرية بلغ (٣,٣٥) ودور فعال بدرجة متوسطة.

البعد الرابع: إدارة التغير والتطوير

يتضح من النتائج أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد دور فاعلية القيادة الإدارية في إدارة التغير والتطوير في تنمية الموارد البشرية تراوحت ما بين (٣,٧٠-٣,٣٦)، واحتلت الفقرة رقم (٧) والتي تنص على: (تنعكس إدارة التغير والتطوير المهارات على تطوير القيادية والمعرفية والمهنية لدى المورد البشري) المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٠) ودور فعال بدرجة مرتفعة. بينما احتلت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على: (يساهم مساندة الإدارة لبرامج التغير مادياً ومعنوياً في زيادة تنمية مهارات الموظفين) الرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٦) ودور فعال بدرجة متوسطة.

كما اثبتت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لبعد دور فاعلية القيادة الإدارية في إدارة التغير والتطوير في تنمية الموارد البشرية بلغ (٣,٣٥) ودور فعال بدرجة متوسطة.

المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

الأسمري، محمد مقطوف. (٢٠٢٢). واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية في

بشكيط، بوسفط، بولعشب، حكيمة.(٢٠٢٢). دور القيادة في تحسين أداء العاملين.

بلطرش، بن عليوة، حسن، ميمون وسفيان.(٢٠٢٢). تأثير أسلوب القيادة على تحسين أداء العمال، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة.

بومعزة، يمينة، مخلوفي، بورحلي وكريمة. (٢٠١٩). الأنماط القيادية وتنمية الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة.

بركاني، صبرينة، شرقي وخليل.(٢٠١٥). دور إدارة الكفاءات في تنمية الموارد البشرية.

بابا أحمد، بوتدارة، زهية، بايشي و عبد الحميد. (٢٠١٩). دور الاتصال في فعالية القيادة الإدارية، اطروحة دكتوراه، جامعة أحمد دراية، ادرار.

بوشارب، خالد. (٢٠٢٣). تنمية الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة ٠٨ ماي ٤٥ قالمة.

حارش، وهيبة.(٢٠٢١). متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، اطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة.

خوجة سماح. دور القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضرة، بسكرة.

ذوايبية، بولعراس ورانية. (٢٠٢٢). القائد الإداري وأشراك العمال في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة العمومية.

سعال، سومية.(٢٠٢٣).اتجاهات القيادة الإدارية الحديثة، مجلة الأنماط.**39-23 ,(1)13 ,**

الطويل، سعد و الفايز، عبد العزيز. (٢٠٢٢). تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة. مجلة كلية التربية أسيوط. **135-88,(2)38 ,**

سكري، هيبة. (٢٠٢١). دور القيادة الإدارية في إدارة الأزمات: دراسة ميدانية لاتحاد تعاونيات الحبوب الجزائر بحسين داي ٢٠١٦-٢٠١٩.

صليحة، رواط، كريم وكروي. (٢٠٢١). دور الإدارة الإلكترونية في تنمية الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بو ضياف المسيلة، قسم التسيير.

ظفر، حسين وجابر، مهند. (٢٠٢٣). تأثير القيادة الاستراتيجية في الأداء الريادي بحث تحليلي لآراء عينة من القيادات الإدارية في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية المحدودة في بابل، مجلة جامعة بابل.**(4) 31 ,**

الهبدان، غبد الله.(٢٠٢١). دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية، مجلة كلية التربية أسيوط.**103-71 ,(12)37 ,**

عيسى، السيد، احمد. (٢٠٢٣). دور القيادة الملهمة في التفوق التنظيمي عند توسيط الثقة التنظيمية-دراسة تطبيقية على العاملين بالجهاز الإداري في جامعة الطائف. المجلة الأكاديمية للبحوث التجارية المعاصرة.**153-129 ,(4)3 ,**

عبادة، عباس، محمد فاروق. (٢٠٢١). جودة أداء القيادات الإدارية وتنمية الموارد البشرية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الشرقية، مجلة علوم الرياضة. **158-133 ,(13)34 ,**

قريقة، محمد وحومر. (٢٠٢٢). استراتيجية تنمية الموارد البشرية في تطوير الأداء، أطروحة دكتوراه، جامعة العربي بن مهدي، ام البواقي.

المحياس.(٢٠٢٢). مستقبل تنمية الموارد البشرية، مجلة كلية الآداب (الزقازيق).**63-50 ,(101)47 ,**

الأسمري، محمد. (٢٠٢٢). واقع تطبيق أبعاد القيادة الريادية لدى القيادات الإدارية في الإدارة العامة لتعليم عسير، مجلة شباب

الباحثين في العلوم التربوية للدراسات العليا بسوهاج**.46-1 ,(13)13 ,**

الختلان، الكيلاني، مصطفى وأنمار. (٢٠٢٢). درجة الحاجة لإجراءات إدارية للقيادة الاستباقية للوصول إلى الريادة العالمية في جامعة الكويت، من وجهة نظر القادة الأكاديميين فيها. مجلة كلية التربية (أسيوط)،**.266-249 ,(6)38**

الخزاعله، وصفي و اخو ارشيدة. (٢٠٢٢). تقييم الاداء المؤسسي لوزارة الشباب الاردنية– نظرة تقييمية لمدراء المراكز الشبابية، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث**.49-35 ,(1)10 ,**

يوسف، محمد. (٢٠٢٣). أساليب الإدارة الذاتية وأثرها في تطوير القيادة الاستراتيجية بالمؤسسات: دراسة ميدانية على رئاسة وزارة البنيَ التحتية والمواصلات بولاية الخرطوم، مجلة كلية المعارف الجامعة**.169-142 ,(1)34 ,**

محارمه، ثامر.(٢٠٢١). الأنماط القيادية وتأثيرها على الانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية في مؤسسة عامة قطرية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية**. 181-164,(22)5 ,**

مهمل، & عادل أمين. (٢٠٢٣). إدارة الموارد البشرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر ٣، الجزائر.

باغيريب والنخعي، فهد. (٢٠٢١). مستوى ممارسة مهارات إدارة الأزمات لدى القيادات الإدارية في جامعة عدن، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية**.268-213 ,(9) ,**

ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

Al-sharafi, A. A. H., & Sulaiman, I. F. (2021). The role of administrative leadership on human resources development: A descriptive and analytical study: The Importance of Administrative Leadership in The Context of Development of Human Resources: A Descriptive Analytic Study.

Damanik, A. Z. (2022). The Effect of Human Resources Competence, Incentives and Leadership on the Performance of Administrative Staff. *Frontiers in Business and Economics*, *1*(2), 59-69.