



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

كلية الإدارة – ماجستير الإدارة

MGM697: The Final Project

(المشروع النهائي)

Proposal

علاقة أنماط القيادة بالإدارة الفعالة

The relationship of leadership styles to effective management

إعداد الطلاب

محمد عبد الرحمن فلاته – ٢٠٢٢٠٠٥٥٤٨

حمزة خالد فارسي – ٢٠٢٢٠٠٥٩٣٣

مقبل مطر ثواب العصيمي – ٢٠٢٢٠٠٥٤٥٩

سلطان محمد حسن العمري – ٢٠٢١٢٠٠٥١٢٢

هند ذعار عبد الرحمن العتيبي – ٢٠٢١٢٠٠٥٢٢١

بندر حسين علي القحطاني – ٢٠٢١٢٠٠٥١٦٧

المثنى منصور شتيقي – ٢٠٢٢٠٠٥٣٦٤

كمال عبد الإله العبسي – ٢٠٢١٢٠٠٥١٥٩

إشراف: د. وليد سليمان

خريف ٢٠٢٢

جدول المحتويات

١.....	مقدمة:
٢.....	مشكلة الدراسة:
٥.....	المنطلقات النظرية لدراسة انماط القيادة بالإدارة الفعالة:
٥.....	مفهوم النظرية في القيادة:
٦.....	أولاً: نظرية الرجل العظيم:
٧.....	ثانياً: نظرية السمات:
٨.....	ثالثاً: النظرية الموقفية:
٩.....	رابعاً: نظرية اتخاذ القرار:
١٠.....	ملخص:
١١.....	المنهجية وطرق البحث:
١١.....	المنهج الوصفي:
١١.....	عينة الدراسة:
١٢.....	أدوات الدراسة:
١٢.....	الاستبيان:
١٣.....	المقابلة:
١٣.....	الملاحظة:
١٤.....	الاختبارات:
١٤.....	خاتمة:
١٥.....	مجالات الدراسة:
١٥.....	حدود الدراسة للمجال البشري والزمانية والمكانية:
١٥.....	المراجع:

مقدمة:

الإدارة فن له مهاراته، وعلم يدرس في المدارس والجامعات فهي شاملة لكل العلوم ومرتبطة بها ارتباطاً وثيقاً فالإدارة وسيلة وليست غاية، لها أثرها الملموس في تقدم وازدهار ورفق المنظمات لخدمة جميع المجالات الاقتصادية والزراعية والتجارية والتعليمية والرياضية الإدارة لها وظائفها الأساسية من تخطيط وتنفيذ وتنظيم ورقابة واتخاذ القرارات السليمة والتي إذا تم السير على نهجها يؤدي ذلك إلى النجاح والتميز. الإدارة فكر وعلم وممارسة الإدارة الناجحة لها خصائص غير مقتصرة على جانب واحد فهي ذات طابع إنساني وحتمي وهادف الإدارة الناجحة تبنى على توقع وتنبؤ للمستقبل والإدارة الجيدة هي التي تعتمد على الجودة والتطوير بما يتناسب مع الرؤية لذلك مفهوم الإدارة: عملية تحقيق الأهداف المرسومة بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وفق منهج مُحدد، وضمن بيئة معينة والإدارة فرع من العلوم الاجتماعية، وهي أيضاً عملية التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والرقابة على الموارد المادية والبشرية للوصول إلى أفضل النتائج بأقصر الطرق وأقل التكاليف المادية.

ومن منطلق القيادة معنى القيادة حيث قدرة القائد على التأثير على الآخرين عن طريق مهارة الاتصال، للقيام بالأعمال المطلوبة منهم بالشكل المطلوب، وذلك لكي يتم تحقيق الأهداف بالصورة المخطط لها، كما أن القيادة لا تنشأ من فراغ، بل تستوجب عمل العديد من العلاقات الاجتماعية والتواصل مع الأفراد. كما أنها تمثل عدد من السلوكيات التي يتبعها القائد وتكون هذه السلوكيات تمثل صفات القائد والأتباع والنسق التنظيمي والسياق الثقافي، بحيث يقوم الموظفون ببذل مجهود بأعلى مستوى من الكفاءة مع وجود حالة من الرضا من العملاء. لذلك مفهوم القيادة: هي القدرة على التأثير في سلوك أفراد المجموعة وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة.

مشكلة الدراسة:

ظهرت مشكلة الدراسة بشكل واضح من خلال وجود قصور في الجانب القيادي والذي يعد مشكلة حقيقية تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي للموظفين داخل المنظمات مما يؤدي إلى الشعور بالملل وعدم الرغبة في العمل جراء النمط القيادي المتبع من قبل الإدارة لذا تبرز الحاجة إلى مثل هذه الدراسة بغرض الكشف عن الأنماط القيادية من قبل الإدارة وانعكاساتها على أداء العاملين في المنظمات.

أهمية الدراسة:

من المنطلق النظري للدراسة بربط وفهم أنماط القيادة يؤدي الى تحسين من جودة الإدارة الفعالة وتوضيح الجوانب التي ارتكزت عليها أنماط القيادة بهدف تقييم جودة الأداء. ومن المنطلق العملي للدراسة نوضح آلية التطبيق العملي الفعلي للأنماط القيادية على ارض الواقع في المنظمات وتسجيل أبرز النتائج بفرعها السلبي والايجابي على فعاليتها في الإدارة. ومن المتوقع أن يستفاد من مخرجات هذا المشروع العلمي المنظمات التي ترغب في تطوير وزيادة كفاءة قدرات القيادة الإدارية ولكل قائد مهتم بتطوير أداء الادارة الفعالة.

أهداف الدراسة:

الأهداف المرجو تحقيقها في هذه الدراسة هي التعرف على أنماط القيادة المتبعة في المنظمات وكذلك التعرف على فعالية نمط القياده المتبع في المنظمات وتأثيره على مستوى المخرجات والنتائج على المجموعات المطبق عليها.

أسئلة الدراسة:

خلال البدء والتعمق في أفكار البحث عن اسرار القيادة والإدارة نجد ان من أبرز الأسئلة الرئيسية التي تلد الى فكر الباحثين هو "ما هو أثر أنماط القيادة على الإدارة" ولفهم السؤال والقدرة على الإجابة احتجنا الى توسيع الأسئلة وحصرها الباحثين في:

- ١- ما الفرق بين القيادة والإدارة
- ٢- ما هي العلاقة بين القيادة والإدارة
- ٣- ما هي أنماط القيادة.
- ٤- كيف يمكن تطبيق أنماط القيادة

الدراسات السابقة والإطار النظري:

المحور الأول: أنماط القيادة: يرى كثير من رجال الفكر الإداري ان القيادة هي جوهر العملية الإدارية وقلها النابض وأنها مفتاح الإدارة ومكانة القيادة المهمة في الإدارة تعزى الى دور القيادة الأساسي في جميع جوانب العملية الإدارية فهي أداة محركه للإدارة والقيادة تجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفاعلية وكفاءة على تحقيق أهدافها (الشريف، ٢٠٠٤: ٣٦) تحدث الكثيرون عن وجود عناصر مهمة للقيادة وقد تعددت هذه العناصر ومن تحدث عنها كل من وجهة نظره الا ان الباحثة وجدت التصنيف التالي لسهولة ولوضوحه حيث برى (كنعان ٢٠٠٩: ٢٣) في كتابها (القيادة الإدارية) تتطلب وجود أربعة عناصر رئيسية وهي:

١- توافر جماعة منظمة من الافراد تتميز عن الجماعة العادية بتباين مسؤوليات أعضائها وظهور شخص من افرادها مغاير لبقية الجماعة في قدرته على التوجيه والتأثير في أعضائها والتعاون معهم من اجل تحقيق أهدافهم المشتركة يعد عنصرا ضروريا لوجود القيادة وصفها مكونا مهما من مكونات التنظيم وبوصف التنظيم جماعه منظمه تتميز عن الجماعة العادية بوجود القائد.

٢- عملية التأثير الإيجابي الذي يقوم به القائد نحو افراد المجموعة بهدف توجيه نشاطهم وجهودهم في اتجاه معين والتأثير عملية مقصودة هادفه للقيادة لذا فان أي تأثير عشوائي او ان التأثير بالإكراه لا يدخل ضمن عناصر القيادة وتعدد وسائل التأثير التي يستخدمها القائد مع المجموعة مثل المكافئة على الجهود المبذولة وتنمية قدرات الافراد المجموعة وتدريبهم على كيفية مواجهة احتياجاتهم الضرورية وتحدد درجة نجاح القائد او فشله في قيادة المجموعة بمدى قوة وفعالية و وسيلة التأثير التي يستخدمها لتوجيه المجموعة وتغيير سلوك افرادها.

٣- تحقيق الأهداف المرغوبة وهذه الأهداف متعددة فهناك اهداف خاصه بالقائد وأخرى اهداف خاصه بالمجموعة ومن النادر ان تكون هذه الأهداف واحده او تتطابق بين الأهداف الشخصية للقائد واهداف المجموعة واهدا اهداف افراد المجموعة الشخصية وهنا يقوم القائد بتحليل الخلافات ومظاهر التعارض في كل جانب ويعيد ترتيبها من جديد بشكل جيد فيه كل طرف وما يرضيه ويتم تحقيق الأهداف من خلال تسخير جهود القائد لإشباع حاجات افراد المجموعة لتبرز رغبتها فالانقياد وتحقيق الأهداف المرسومة من قناعاتها وذلك بزيادة اشباع حاجاتها وتحقيق الأهداف.

٤- التنسيق حيث ان وجود المجموعة لا يكفي لنجاح القيادة في تحقيق اهداف المنظمة لان نجاح العمل المشترك يتطلب تنسيق وانسجام بين أعضاء المجموعة حتى يوجهوا جميع جهودهم نحو تحقيق الهدف المشترك بشكل يساعد ولا يعيق العملية بحد ذاتها وفي حقيقة الامر يمكن ان ندرك بان القائد لن يستطيع توجيه المجموعة والتأثير على افرادها ما لم يوجد لديهم نوع من التنسيق والانسجام الفعلي وان كان في أدنى الحدود(كنعان٢٠٠٩:٨٥).

المنطلقات النظرية لدراسة انماط القيادة بالإدارة الفعالة:

النظريات والدراسات حول موضوع القيادة والذي يعود لكون القيادة موضوعًا حيويًا للدراسة والبحث، يؤثر ويتأثر مفهوما وممارساتها تبعًا لتطور الزمن الذي تعيشه، وتؤكد الدراسة على أهمية القيادة فهي جوهر العملية الإدارية كما أنها تؤثر وتتأثر ببيئة العمل، وفي هذا البحث تم توضيح مفاهيم القيادة و بعضًا من نظريات القيادة التي كثر تداولها هي اربعة نظريات وشملت (الرجل العظيم، السمات، الموقفية، نظرية اتخاذ القرار) من حيث مفهوما روادها ومبادئها و ما تميزت به من قوة أو ما وجه إليها من نقد، وهنا ببادئ الأمر سوف نقوم بشرح مفهوم النظرية في القيادة وبعدها سوف نتحدث ونوضح منطلق كل نظرية على حدى.

مفهوم النظرية في القيادة:

تعددت الدراسات والنظريات خلال العقود الماضية التي تحاول تفسير ظاهرة القيادة، إلا أن جذور النظرية في ميدان القيادة التربوية كما يشير بطاح والطعاني(٢٠١٦) يعود إلى النظرية في ميادين الإدارة العامة وإدارة الأعمال، وهذا ما جعلها تصطبغ بالصبغة الخاصة بهما لبعض الوقت حتى لاقت اهتمامًا خاصًا وتطورًا في النصف الثاني من القرن العشرين وذلك بعد انعقاد المؤتمر القومي لأساتذة الإدارة التعليمية حقق هذا المؤتمر نتيجة ملموسة كما ذكر أبو ناصر (٢٠٠٨) والتي تمثلت في تحديدهم لنوع التفكير السائد عن الإدارة والقيادة التعليمية التربوية، وتقديمهم للكثير من المقترحات لتكوين فكر جديد لهذا الميدان ويقصد بالنظرية في القيادة التربوية كما يوضح الأغا و عساف (٢٠١٤) بأنها مجموعة من الفروض نشأت عن طريق التجريب و الفحص والملاحظة، التي توصل

إلى مبادئ تفسر طبيعة القيادة وتنبأ بها وتستبصر بما يتعلق بالجديد حولها ، وبالتالي يمكن استخدامها كما يشير أبو ناصر (٢٠٠٨) كدليل للعمل القيادي ، ولشرح و تفسير المواقف الإدارية ، ولتوليد المعرفة القيادية ولجمع الحقائق حولها .

ومن جانب آخر ، يمكن تعريف النظرية القيادية من وجهة نظر الباحثة إطار فكري عام يصف الممارسات الإدارية ويوجه العاملين في الإدارة نحو أداء أعمالهم على الوجه الصحيح ، ويساعد القيادي على التنبؤ وتفسير الأحداث . في الوقت ذات نجد أن تلك الممارسة العملية تعطي تغذية راجعة للنظرية في القيادة وتمدها بالملاحظات والمعلومات . ويجدر بالذكر أن تطبيق النظرية على وجه عام وفي الميدان التربوي على وجه الخصوص كما ذكرها آل ناجي (٢٠١٦) هي ليست حقيقة مطلقة ، وإنما هي حقيقة نسبية قابلة للدحض والرفض فهي نموذج لواقع أو تمثيل له مع ضرورة ملاحظة الفرق بينها وبين الواقع نفسه كما أن تلك النظريات تابعة لمجال العلوم السلوكية الذي يفرض وجود صعوبة فرض التنبؤ وفي اختبار الفروض . وتضيف الباحثة أن هذا الاختلاف يعود أيضاً للفطرة البشرية وهي فطرة الاختلاف والتغير المستمر .

أولاً: نظرية الرجل العظيم:

تعد نظرية الرجل العظيم كما أشار البيدي (٢٠٠١) أول النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة القيادة الإدارية وتحديد ما إذا كانت هذه القيادة علماً له أصوله وقواعده ، أم فنّاً مرتبطاً بالإبداع والخبرة أم مزيج منهما ، وعلى الرغم من عدم بناء هذه النظرية على أسس علمية ، إلا أنها حظيت بمكانة مهمة بين نظريات القيادة ، وقد أطلق عليها البعض كما ذكر المخلافي (٢٠٠٩) الألب الشرعي للقيادة ؛ لاعتبارها الأساس الأول الذي فتح المجال لبناء نظريات مبنية على أسس علمية . تنطلق هذه النظرية كما وضحها المعايطة (٢٠٠٧) من الافتراض القائل بأن القادة أشخاص يتمتعون بمواهب خارقة تمكنهم من إحداث تغييرات وتأثيرات في حياة أتباعهم ومجتمعاتهم . كما ذكر جلدة (٢٠٠٩) أن أصحاب هذه النظرية الرجال العظام في المجتمع يبرزون لما يتمتعون به من قدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة وسمات وراثية تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف التي يواجهونها . تشير هذه النظرية بأن القادة هم أشخاص يملكون مواهب وصفات ممتازة وقدرات خارقة تمكنهم من إحداث تغييرات وتأثيرات في حياة أتباعهم ومجتمعاتهم وهذا التفرد بهذه القدرات يتيح لهم فرصة تبوء مراكز القيادة في مجتمعاتهم . وترى هذه النظرية أن التفوق المطلق للقائد يضمن له دور القائد في المجتمع بصرف النظر عن الأهداف المطلوب تحقيقها أو

طبيعة الموقف الذي تحدث فيه القيادة (المصري، ٢٠١٥). وفي ضوء ذلك يمكن تعريف نظرية الرجل العظيم أنها النظرية التي تؤمن بأن القائد هو الفرد العظيم الذي يولد بخصائص تميزه بمواهب وخصائص كالكاريزما، أو الذكاء، أو الحكمة، أو غيرها من المهارات التي يسعى فيها هذا الفرد العظيم أن يسياس جماعته ويؤثر فيهم (آل صيرة، ٢٠١٦).

بناءً على ما سبق ترى الباحثة أن نظرية الرجل العظيم تعتمد أساساً على وجود أفراد يولدون عظماء، لذا فهم الأحق بالقيادة من غيرهم، فهم يمتلكون مواهب وصفات وراثية وخصائص فطرية جعلتهم قادرين على القيادة الفعالة ومن دونها لن يكونوا قادرين على ذلك.

ثانياً: نظرية السمات:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الله سبحانه وتعالى قد منح قلة من الأشخاص بعض الخصائص والسمات والمميزات التي لا يتمتع بها غيرهم وهذه السمات هي التي تؤهلهم للقيادة (النمر، ٢٠١٩). وتقوم هذه النظرية على دراسة مميزات القادة من نواحي جسمية كالطول والقوة والحيوية وحسن المظهر وصفات عقلية كالذكاء وسعة الأفق والقدرة على التنبؤ وحتى التصرف والطلاقة في الكلام والسرعة في اتخاذ القرارات وصفات انفعالية كالنضج الانفعالي وقوة الإرادة والثقة بالنفس، والصفات الاجتماعية كحب التعاون والمقدرة على رفع الروح المعنوية للعاملين والقدرة على الاحتفاظ بأعضاء الجماعة، وصفات شخصية عامة كالتواضع والأمانة وحسن السيرة (المعاطة، ٢٠٠٧). تأثرت هذه النظرية بما كان سائداً في منتصف القرن التاسع عشر في الغرب بأن القادة يولدون ولا يصنعون لأن القائد في تصورهم يتمتع بقدرات تفوق ما يتصف به الشخص العادي. ومن هذا المنطلق أجريت العديد من الدراسات وتوصل الباحثون أن هناك مجموعة من السمات إذا توفرت في الفرد أعطته فرصة كبيرة ليصبح قائداً ناجحاً (آل ناجي، ٢٠١٦).

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف نظرية السمات حسب ما ذكر الصباب (٢٠١٣) بأنها النظرية التي تقوم على افتراض إمكانية اكتساب السمات والخصائص عن طريق التعلم والتجربة والتدريب مما يجعل الفرد قائداً فعالاً، بشرط تحصيل نسبة محددة لا بد من توافرها في كل سمة، كما يتفق المخلافي (٢٠٠٩) مع ما سبق بأنها النظرية التي تقوم

على اعتبار أن النجاح في القيادة يتوقف على توافر واكتساب بعض السمات وأن الافراد الذين تتوفر لديهم هذه السمات يصلحون للأعمال القيادية ومن هذه السمات الحماس، والقدرة على اتخاذ القرار.

من جانب آخر يخالف البديري ذلك (٢٠٠١) فهو يرى بأن هذه النظرية قائمة على سمات موروثية لا يمكن تعلمها أو تعليمها للأفراد حتى يصبحوا قادة، وعلى الرغم من وجود تشابه في هذه السمات بين القائد والأخريين إلا أن نسبة توافرها في القائد تكون بشكل أكبر، وبالتالي يكون متميزا عنهم.

وللمخلافي (٢٠٠٩) رأي مخالف لذلك ، حيث يرى بأن نظرية السمات ظهرت بعد سقوط نظرية الرجل العظيم وذلك لعدم فاعليتها التي ترى بأن القادة يولدون ولا يصنعون ، وبالتالي ليس من المعقول أن تثبت نظرية السمات ما أثبتته وأمنت به نظرية الرجل العظيم ، ومن أجل ذلك فنظرية السمات من وجهة نظره تقوم على أن القادة قد يصنعون ولا يولدون وأن هذه السمات تكتسب من خلال الخبرة والتجربة الحياتية والتدريب والتطوير ، ولكن في الوقت ذاته يرى بأن هذه النظرية لا تنكر أثر وأهمية الصفات القيادية الموروثة والفطرية ، أي أن القائد مولود ومصنوع في الوقت ذاته.

استخلص الباحثين بعد القراءات المتعددة، أن هناك خلاف شديد حول عدد السمات التي يمكن أن تتوفر بالقائد سواءً كانت مكتسبة أو فطرية كما أنه إذا كانت تلك السمات القيادية موروثية فستنحصر القيادة في أسر معينة عبر التاريخ وهذا لم يثبت صحته مطلقاً.

ثالثاً: النظرية الموقفية:

ظهرت نظرية الموقف كردة فعل لنظرية السمات التي ركزت على القائد وأهملت الأتباع والموقف، ومن هنا فإن نظرية الموقف ترى بأنه ليس من الضروري أن تتوفر نفس الخصائص والسمات الذاتية للقائد في كافة المواقف (القحطاني، ٢٠٠٨). تعتبر النظرية الموقفية نظريات القيادة الحديثة وأكثرها شيوعاً وانتشاراً، وتركز هذه النظرية على القيادة في المواقف حيث إن المواقف المختلفة تتطلب أنواعاً معينة من القيادة (أبو ناصر، ٢٠٠٨؛ المعيوف، ٢٠١٨). أشار أبو نور ومحمد (٢٠١٥) بأن هذه النظرية تقوم على أساس أن القيادة هي وليدة الموقف، وأن المواقف هي التي تبرز القيادات وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية في القيادة؛ لذا فهي لا تتوقف على الصفات الشخصية التي يتمتع بها القائد، حيث تعد القيادة نتيجة مباشرة للتفاعل بين الناس في مواقف معينة.

ويتضح مما سبق، أن هذه النظرية تربط السلوك القيادي بالموقف والظروف المحيطة به، وذكر كل من أبو النور ومحمد (٢٠١٥) بأن هذه النظرية تشير إلى أن ظهور القادة يتم إذا تهيأت الظروف التي تقتضي استخدام مهارات معينة لتحقيق أهداف محددة، حيث تصبح بيئة العمل في موقف وتحت ظروف معينة بحاجة لظهور قائد يقود الجماعة ويوجهها.

رابعاً: نظرية اتخاذ القرار:

ظهرت نظرية اتخاذ القرار كما أشارت يوساق (٢٠١٥) داخل المنظمة كرد فعل للانتقادات الموجهة للمدرسة الكلاسيكية في دراستها للتنظيم ومدرسة العلاقات الانسانية وقصورها في إعطاء صورة واضحة للسلوك الإنساني داخل المنظمة ويعتبر هربرت سيمون من أبرز روادها نظراً لإنتاجه العلمي في مجال المنظمات حيث يُعرف التنظيم على أنه وحدة اجتماعية أو هيكل مركب من العلاقات والاتصالات التي تتجسد في قيم واتجاهات الأفراد التي تحتم عليه اتخاذ القرار. لكل فرد مفهومه الخاص بما تعنيه عملية اتخاذ القرارات كما أشار فتيحة (٢٠١٦) فالبعض يعتبرها عملية مشاركة بين الأفراد لتوحيد الرأي ، أو أنها محاولة للوصول إلى هدف معين أو تبني موقف لا يثير معارضة الآخرين والبعض الآخر يعتبرها اختيار البديل المناسب من بين البدائل المتعددة ، و ما دامت هناك حالات تختلف الآراء في معالجتها و إيجاد الحلول لها فإن الأمر يستدعي اتخاذ قرار بشأن هذه الحالات ، يوضح نجاه (٢٠١٤) أن نظرية اتخاذ القرارات من بين النظريات التي لاقت اهتماماً كبيراً من طرف العديد من الباحثين لما لها من أهمية في مجال العمل الإداري خاصة، وقد جاء بها سيمون الذي اعتبرها الأساس في العمليات التنظيمية المختلفة، فالعمل التنظيمي يتم من خلال تقسيم العمل على أساس رأسي حيث يتم إنشاء هرم سلطة يندرج من الأعلى إلى القاعدة وأن الأفراد في مستويات هذا التنظيم يقومون باتخاذ القرارات بدرجات متفاوتة، وهذا ما يحقق مزايا التنظيم.

وفي ضوء ما سبق، تقوم هذه النظرية كما وضع العنزي (٢٠١٨) على أساس أن الإدارة نوع من السلوك يوجد به كافة التنظيمات الإنسانية أو البشرية وهي عملية التوجيه والسيطرة على النشاط في التنظيم الاجتماعي ووظيفة الإدارة هي تنمية وتنظيم عملية اتخاذ القرارات بطريقة ودرجة كفاءة عالية، ومدير المدرسة يعمل مع مجموعات من المدرسين والتلاميذ وأولياء الأمور والعاملين أو مع أفراد لهم ارتباطات اجتماعية وليس مع أفراد بذاتهم.

يرى سيمون (في: بوساق، ٢٠١٥) أن نظرية اتخاذ القرار لب العمل الإداري، ويؤكد العنزي (٢٠١٨) ذلك حيث اعتبر عملية اتخاذ القرار هي حجر الزاوية في إدارة أي مؤسسة تعليمية والمعيار الذي يمكن على أساسه تقييم المدرسة هي؛ نوعية القرارات التي تتخذها الإدارة المدرسية والكفاية التي تضعها تلك القرارات موضع التنفيذ، وتتأثر تلك القرارات بسلوك مدير المدرسة وشخصيته والنمط الذي يدير به مدرسته.

ملخص:

حاول الكثير من علماء الإدارة والباحثين وضع نظريات للقيادة على مر السنوات، وتداخلت نظريات القيادة مع نظريات الإدارة التربوية بشكل عام، ، كما أن قضية القيادة ستظل قضية ذات جدل واسع يصعب اتفاق غالبية الباحثين عليها ؛ نظرا لارتباطها بالطبيعة البشرية المختلفة من فرد لآخر، وهذا ما يفسر ظهور العديد من النظريات المختلفة في مجال القيادة لذا ؛ على كافة المنظمات أن تسعى للاستفادة من كل جانب من هذه النظريات بقدر المستطاع ، وأن تختار كل منظمة ما يناسبها من هذه النظريات ، لعظم مسؤولية القيادة ولعظم أثرها الممتد على المنظمة و على الأفراد.

المنهجية وطرق البحث:

تتطلب مراحل البحث العلمي تحديد منهجية الدراسة والتي تتضمن الخطوات الرئيسية التي سيعتمد عليها الباحثون في إعداد هذه الدراسة، ولضرورة معرفة المنهج المناسب لموضوع الدراسة، حيث سترتب على أساسه تحديد أداة الدراسة لإعانة الباحثين لاحقاً على الحصول على البيانات والمعلومات الكافية لإجراء الدراسة، في هذا البحث، يعتمد الباحثون على المنهج الوصفي لدراسة العلاقة بين أنماط القيادة والإدارة الفعالة، والذي سيسهل على الباحثين فهم الظواهر وتفسير العلاقات الارتباطية بين متغيري الدراسة.

المنهج الوصفي:

يعتبر المنهج الوصفي من أهم المناهج المستخدمة لدراسة واقع الظاهرة وإعطاء وصفاً كيفياً إما من خلال تفسيرها أو تقديم مقدار هذه الظاهرة من خلال وصفها وصفاً كمياً رقمياً، ويعرف المنهج الوصفي بأنه "منهج يستند إلى وصف الظواهر الطبيعية والاجتماعية كما هي، وهو مكمل للمنهج الاستردادي التاريخي الذي يصف الظواهر في تطورها الماضي حتى يصل بها إلى الوقت الحاضر"، والباحث في استخدامه لهذا المنهج لا يقوم بوصف الواقع كما هو إنما بطريقة انتقائية يختار عينات تخدم الدراسة.

عينة الدراسة:

العينة العشوائية في الدراسة هي جزء من الكل، والمقصود بالكل هنا هو مجتمع الدراسة الذي تفسر الدراسة مشكلة ما متعلقة به ومرتبطة به، أما العينة المقصودة فهي الجزء الذي يتم تطبيق الدراسة عليه.

في هذه الدراسة تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (١٠٠ مفرد) من الموظفين والمرؤوسين من الذكور والإناث، وتعرف العينة العشوائية بأنها "هي العينات التي تمت عملية اختيارها بشكل عشوائي بما يضمن أن تمثل كافة عناصر المجتمع وأن يكن لكل عنصر ذات الفرصة للظهور في العينة دون أن يؤثر في عملية الاختيار، وتخضع العينات العشوائية لبعض الضوابط أثناء اختيارها كجمع العناصر بشكل عشوائي يضمن تحقق الاحتمالات المتعارف عليها".

أدوات الدراسة.

تتعدد أدوات الدراسة التي يتم استخدامها في الأبحاث العلمية، ويتم الاعتماد على عدد من الأسس العلمية في اختيار هذه الأدوات للوصول في النهاية إلى النتائج المطلوبة وتحقيق أهداف الدراسة، وتستخدم أدوات الدراسة منفردة أو مجتمعة، وفقاً لما تتطلبه طبيعة الدراسة وأهدافها، وفيما يلي أهم هذه الأدوات:

الاستبيان:

يعتبر الاستبيان أحد أكثر أدوات الدراسة شيوعاً في الاستخدام في البحوث العلمية، وتنسجم من خلاله المقدمة مع النتائج، حيث يبدأ الباحث بتحديد مشكلة الدراسة وفقاً للتصورات النظرية، ومن ثم يضع تصميماً منهجياً لكل خطوات الدراسة، بدءاً من تحديد تساؤلات الدراسة وفروضها، مروراً بجمع البيانات وتحليلها، وانتهاءً بتحديد النتائج التي تنسجم مع الإطار النظري المكتوب مسبقاً، والذي يمثل نقطة انطلاق الاستبيان، ويشير الاستبيان إلى قيام الباحث بإعداد قائمة مكونة من مجموعة من الأسئلة، والتي يتم الإجابة عليها من خلال مجموعة من المشاركين أو المبحوثين.

هناك ثلاثة أنواع للاستبيان وهي الاستبيان المفتوح، وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المقالية التي تحتاج إلى إجابة للحصول على أكبر عدد من الجزئيات التي تغطي الموضوع، والاستبيان المقيد، وتتم فيه صياغة الأسئلة على شكل اختيار من متعدد بشكل منسجم مع رأي الباحث، والاستبيان المفتوح المقيد، وهو خليط من النوع الأول والثاني إذ يقوم الباحث بوضع عدد من الأسئلة المغلقة، وينتهي كل مجموعة متشابهة منها بسؤال مفتوح لم يتم ذكره في البدائل الثابتة.

تغطي أسئلة الاستبيان كافة فروع الدراسة، وتنسجم بحيادتها وموضوعيتها، ويتم تقسيم الأسئلة وفقاً لفصول الإطار النظري للدراسة أو بناءً على الفروض التي تمّ طرحها في المقدمة.

تتميز أداة الاستبيان بقلّة تكلفتها وسرعة تطبيقها وإمكانية تسجيلها للأفعال التي لا يمكن ملاحظتها، كما تفسح المجال للمقارنة بين الإجابات، وتطبيقها على عينة كبيرة الحجم.

يؤخذ على أداة الاستبيان بأنّ الإجابة على أسئلتها كتابياً قد تكون تعجيزية بالنسبة لبعض المبحوثين، أو أنّ المصطلحات التي استُعملت فيها مهمة وصعبة، ويمكن أن تُحرّف فيها الإجابات لعدة أسباب.

المقابلة:

تشابه أداة المقابلة إلى حد كبير مع أداة الاستبيان في خطواتها، ولكنها تختلف عنها في طبيعتها، حيث تتمثل طبيعة أداة المقابلة في أنها عبارة عن حوار بين الباحث وصاحب الحالة الذي يرغب الباحث بالحصول منه على آرائه أو اتجاهاته أو مشاعره تجاه موضوع الدراسة، وتُستخدم أداة المقابلة من قبل أشخاص مدربون على تجميع البيانات مباشرة من الأشخاص، عبر طرح مجموعة من الأسئلة عليهم وتفسير الميهم منها، ومن ثم يقوم الباحث بتسجيل ما ورد فيها.

تتميز أداة المقابلة بقدرتها على توفير نسبة كبيرة من المعلومات، ومرونتها العالية، وإمكانية التأكد من إجابة عينة الدراسة على الأسئلة، كما تعطي إجابة عميقة وواضحة عن الأسئلة المطروحة على العينة.

يؤخذ على أداة المقابلة إمكانية عدم التزام الباحث بالموضوعية والحيادية، أو أن يخطئ الباحث في عملية التسجيل، نظراً لكبر عدد العينة، فضلاً عن الوقت الكبير الذي تتطلبه المقابلة في عمليتي الإعداد والتسجيل وتكلفتها العالية.

الملاحظة:

تعتبر أداة الملاحظة إحدى أدوات البحث التي يتم استعمالها في جمع البيانات ذات الصلة ببعض الوقائع والأحداث، ومن الأفضل أن يستعمل الباحث هذه الأداة إذا كان قد حدد ما هو المطلوب تركيز الانتباه عليه، ودون ما رآه وما سمعه بشكل دقيق، وتشير الملاحظة إلى الطريقة التي يقوم الباحث من خلالها بالمشاركة في الحياة اليومية للعينة موضوع الدراسة لزيادة المعرفة.

تنقسم أداة الملاحظة إلى ثلاثة أنواع: الملاحظة العرضية، ويدخل هذا النوع من الملاحظة في مجال المعرفة الحسية التي تنطبق على مواقف معينة، والملاحظة المنظمة، ويدخل هذا النوع من الملاحظة في مشروع واضح المعالم مقتصرًا فقط على مجال الدراسة، والملاحظة الذاتية، ويكثر هذا النوع من الملاحظة في الأبحاث الإنسانية التي تتطلب دراسة الشخصية من خلال فحص الوثائق التي وضعها المبحوث وملاحظتها، كالسيرة الذاتية مثلاً.

تتميز أداة الملاحظة بإمكانية التسجيل الدقيق للسلوك الذي تمت ملاحظته وبالتالي الحصول على بيانات دقيقة ولا تحتاج أداة الملاحظة إلى عينة كبيرة الحجم، بالإضافة إلى قلة تكلفتها والجهد القليل في عمليتي الملاحظة والتدوين. ولكنها تتطلب أن يكون الباحث شديد التركيز، وتتطلب وقتاً طويلاً لكي يستطيع الباحث توضيح السلوك المطلوب ملاحظته، بالإضافة إلى صعوبة تحليل الملاحظات المتعلقة بالوقائع والأحداث وتحويلها لبيانات عددية، وقد يغفل الباحث عن ملاحظة المواقف الفرعية أو تسجيل ملاحظاته كاملة.

الاختبارات:

تعتبر أداة الاختبار أداة مهمة في قياس هدف التقويم، كما تعتبر أداة بارزة في مجال البحث التربوي والمجال الإداري، تتميز أداة الاختبار بإمكانية استعمالها في اختبارات التحصيل للتلاميذ استناداً إلى الاختبارات الشهرية والفصلية والنهائية التي يجريها الأساتذة، وقدرتها على التنبؤ بمستقبل التلميذ من خلال إجراء اختبارات الاستعداد، وقدرتها على تحديد جوانب القوة والضعف لدى التلميذ واقتراح حلول لمعالجتها، والقياس الدقيق للخصائص النفسية للتلميذ كالانطوائية والعدائية، ويقوم فريق مختص في علم النفس التربوي بإجراء هذه الاختبارات.

خاتمة:

عرفنا في هذه المقالة أدوات الدراسة في البحث العلمي ووضحنا علاقتها بعينة البحث، وتبين لنا أهمية كل أداة أدوات الدراسة في البحث العلمي وتنوعها، وتقرر على الباحثين استخدام نموذج الاستبيان مع إضافة الملاحظات وفق منهجية البحث.

مجالات الدراسة:

حدود الدراسة للمجال البشري والزمانية والمكانية:

الحدود الزمانية للدراسة: الفصل الدراسي لخريف ٢٠٢٢، من تاريخ ١/١٠/٢٠٢٢ إلى تاريخ ٣١/١٢/٢٠٢٢، وأما الحدود المكانية لهذه الدراسة فهي المملكة العربية السعودية حيث عينة الدراسة التابعة لمجتمع الموظفين والمرؤوسين السعوديين. في هذه الدراسة تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين والمرؤوسين من الذكور والإناث

التبويب المقترح وفق الخطة:

سيقوم الباحثين بإجراء دراسة استبائية على ١٠٠ عينة من الموظفين وتشمل عدد من مرؤوسهم للنظر في نوعية أنماط القيادة المستخدمة وكفاءة تأثيرها ان كان إيجابيا او سلبيا في مده زمنيه محدد.

المراجع:

١	رقم الدراسة في الملف المرفق
تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المدارس الحكومية في الأردن في ضوء القيادة الفعالة	عنوان الدراسة باللغة العربية
البوايزة، واصل عبد الرزاق وابن طريف، عاطف بن عمر صالح (٢٠١٦). تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المدارس الحكومية في الأردن في ضوء القيادة الفعالة. رسالة دكتوراة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.	التوثيق

٢	رقم الدراسة في الملف المرفق
أنموذج إداري مقترح لتحقيق جودة أداء مديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء معايير القيادة الفعالة	عنوان الدراسة باللغة العربية
الجعافرة، صفاء جميل عبد الرحيم وابن طريف، عاطف بن عمر صالح (٢٠١٦). أنموذج إداري مقترح لتحقيق جودة أداء مديري المدارس الثانوية في الأردن في ضوء معايير القيادة الفعالة. رسالة دكتوراة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.	التوثيق

٣	رقم الدراسة في الملف المرفق
دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة	عنوان الدراسة باللغة العربية
العوفي، هيفاء سويعد سعيد (٢٠٢١). دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة. مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع (٢٣٩)، ١١-١٠٧.	التوثيق

٤	رقم الدراسة في الملف المرفق
البنية العاملية للذكاء الوجداني لدى القيادة التربوية المدرسية الفعالة	عنوان الدراسة باللغة العربية
الصباطي، إبراهيم بن سالم محمد وشريف، السيد عبد القادر وغنيم، محمد عبد السلام سالم (٢٠١٧). البنية العاملية للذكاء الوجداني لدى القيادة التربوية المدرسية الفعالة. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل- العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل، ١٨ (٢)، ١٤٣-١٧٦.	التوثيق

٥	رقم الدراسة في الملف المرفق
أثر الذكاء العاطفي على فعالية القيادة الإدارية: دراسة ميدانية على قائدي وقائدات المدارس في محافظة جدة	عنوان الدراسة باللغة العربية
القرشي، سوزان بنت محمد (٢٠٢١). أثر الذكاء العاطفي على فعالية القيادة الإدارية: دراسة ميدانية على قائدي وقائدات المدارس في محافظة جدة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز- الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، ٣٥ (٢)، ٢٥-٦٩.	التوثيق

٦	رقم الدراسة في الملف المرفق
نموذج مقترح للإدارة والقيادة التربوية الفعالة للارتقاء بالتعليم بدولة الكويت	عنوان الدراسة باللغة العربية
الرميح، فاطمة محمد (٢٠١٤). نموذج مقترح للإدارة والقيادة التربوية الفعالة للارتقاء بالتعليم بدولة الكويت. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٥٩)، ج (٢)، ٤٣١-٤٦٢.	التوثيق

٧	رقم الدراسة في الملف المرفق
النموذج الإسلامي المقترح لنظام قيادة إدارية فعالة	عنوان الدراسة باللغة العربية
يحياوي، إلهام وأبو حديد، ليلى (٢٠١٥). النموذج الإسلامي المقترح لنظام قيادة إدارية فعالة. المجلة العالمية للتسويق الإسلامي، الهيئة العالمية للتسويق الإسلامي، ٤ (٣)، ٨٦-٩٣.	التوثيق

٨	رقم الدراسة في الملف المرفق
توطین إدارة المعرفة من خلال الأنماط القيادية الفعالة: دراسة استطلاعية للقطاع المصرفي لولاية الأغواط	عنوان الدراسة باللغة العربية
جوبر، محمد (٢٠٢١). توطین إدارة المعرفة من خلال الأنماط القيادية الفعالة: دراسة استطلاعية للقطاع المصرفي لولاية الأغواط. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة زیان عاشور بالجلفة، ٧ (١)، ٢٦٧-٢٨٤.	التوثيق

٩	رقم الدراسة في الملف المرفق
دور إدارة المعرفة في إرساء أنماط القيادة الإدارية الفعالة: دراسة حالة مديرية الصيانة لسوناطراك- الأغواط	عنوان الدراسة باللغة العربية
محمد، جوبر ومولود، غزيل محمد (٢٠٢١). دور إدارة المعرفة في إرساء أنماط القيادة الإدارية الفعالة: دراسة حالة مديرية الصيانة لسوناطراك- الأغواط. رسالة دكتوراة، فرع علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر.	التوثيق

١٠	رقم الدراسة في الملف المرفق
تأثير أنماط القيادة الإدارية على حوكمة الشركات دراسة على قطاع شركات التأمين بمدينة الرياض	عنوان الدراسة باللغة العربية
السبيعي، فلاح بن فرج (٢٠١٢). تأثير أنماط القيادة الإدارية على حوكمة الشركات دراسة على قطاع شركات التأمين بمدينة الرياض. المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٣٦ (٣)، ١٩١-٢٣٧.	التوثيق

١١	رقم الدراسة في الملف المرفق
أثر أنماط القيادة الإدارية على التمكين لدى العاملين: دراسة حالة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بعين تموشنت	عنوان الدراسة باللغة العربية
عبد الباقي، حياة وعبد العزيز، عبدوس (٢٠١٧). أثر أنماط القيادة الإدارية على التمكين لدى العاملين: دراسة حالة في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بعين تموشنت. مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون، المركز الجامعي بلحاج بو شعيب عين تموشنت- معهد العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، ٣ (٦)، ٢١-٤٠.	التوثيق

١٢	رقم الدراسة في الملف المرفق
أثر أنماط القيادة الإدارية على تنمية المهارات لدى الموارد البشرية	عنوان الدراسة باللغة العربية
زيتوني، سامية (٢٠١٤). أثر أنماط القيادة الإدارية على تنمية المهارات لدى الموارد البشرية. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، ع (١٩)، ٧٠-٧٩.	التوثيق

١٣	رقم الدراسة في الملف المرفق
أنماط القيادة الإدارية السائدة وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري للعاملين: دراسة ميدانية على المعهد العالي للعلوم والتقنية "بنات" طرابلس	عنوان الدراسة باللغة العربية
أبو عائشة، سالم علي وجبريل، العماري إعمار (٢٠١٧). أنماط القيادة الإدارية السائدة وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري للعاملين: دراسة ميدانية على المعهد العالي للعلوم والتقنية "بنات" طرابلس. مجلة المعرفة، كلية التجارة، جامعة الزيتونة، ترونة، ع (٦)، ٢٧٨-٣٠٤.	التوثيق

١٤	رقم الدراسة في الملف المرفق
أنماط القيادة الإدارية المدرسية في دولة الكويت: دراسة استطلاعية نوعية	عنوان الدراسة باللغة العربية
القحطاني، عبد المحسن عايض محسن (٢٠١٣). أنماط القيادة الإدارية المدرسية في دولة الكويت: دراسة استطلاعية نوعية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، س (٣٩)، ع (١٥٠)، ٥٥-٩٨.	التوثيق

١٥	رقم الدراسة في الملف المرفق
دور أنماط القيادة الإدارية في مقاومة قرارات التغيير: دراسة حالة شركات الاتصالات السعودية في جدة	عنوان الدراسة باللغة العربية
مقدادي، تيسير محمد رضا أحمد (٢٠١٥). دور أنماط القيادة الإدارية في مقاومة قرارات التغيير: دراسة حالة شركات الاتصالات السعودية في جدة. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة بنها، مصر، س (٣٥)، ع (٣)، ٣٤٥-٣٧٣.	التوثيق

