

قضايا بحثية ١

إعداد الباحث:

الاسم/ مبارك سرحان الاسمري

الرقم الجامعي/ ٢٥٢٠٠١٠٥٣

إشراف الدكتورة

د. ميار وليد



القضية البحثية رقم - ٩

بيانات الرسالة

• عنوان الرسالة

"أثر أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإقتصادية العمومية
الجزائرية"

إعداد الطلبة/ فرطاس أميرة – رزقي إكرام – سامعي هند

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر في علوم الاتصال

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية – جامعة ٨ ماي ١٩٤٥ قالمة

السنة الجامعية: ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ م

- ❖ تعد القيادة الإدارية عنصراً أساسياً لنجاح المؤسسات، إذ تسهم في توجيه الأفراد وتنظيم الجهود لتحقيق الأهداف المشتركة.
- ❖ وفي ظل التحديات المتسارعة، يبرز دور القائد في اختيار النمط القيادي الذي يعزز كفاءة الأداء ويحفز العاملين.
- ❖ ومن هذا المنطلق، تتناول هذه الدراسة أثر أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي، من خلال دراسة ميدانية على مؤسسة سونالغاز – بولاية قالمة، بهدف فهم العلاقة بين أسلوب القيادة ومستوى إنتاجية الموظفين وتطوير الممارسات الإدارية بالمؤسسات الاقتصادية.

❖ عنوان الدراسة:

"أثر أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية".

❖ يحتوى عنوان الدراسة على المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل (الأنماط القيادية).
- المتغير التابع (الأداء الوظيفي).
- مجال الدراسة (المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية).

عنوان الدراسة (تابع)

- عنوان الدراسة محدد، حيث كانت عدد كلماته (١٢ كلمة) ويعتبر عدداً مناسباً.
- تمت صياغة عنوان الدراسة صياغة سليمة لغوياً ونحويّاً، حيث كان العنوان واضحاً للقارئ، مما ساهم في جذب انتباه وتهيئة ذهن القارئ لفهم واستيعاب الدراسة.
- يحتوي العنوان على النطاق الجغرافي (ولاية قالمة في الجزائر) ومجتمع الدراسة (موظفي مؤسسة سونالغاز)، وتم تحديد وتوضيح البعد الزمني لوقت إجراء الدراسة في عام ٢٠١٩-٢٠٢٠م.

مقدمة الدراسة

- ❖ جاءت مقدمة الدراسة في صفحة واحدة وتناولت موضوع الدراسة، وذلك للوقوف على تحديد مشكلة الدراسة و بيان العلاقة بين المتغيرات.
- ❖ لم يتم الاستعانة بالكثير من مصادر التوثيق والمراجع في مقدمة الدراسة، وذلك لدعم وجهة نظر الباحث حول موضوع ومتغيرات الدراسة.
- ❖ ظهور شخصية الباحثين وأسلوبهم في التعبير عن موضوع الدراسة ومدى إلمامهم بموضوع الدراسة ومشكلتها.
- ❖ كانت صياغة مقدمة الدراسة صحيحة وسليمة لغوياً وإملائياً ونحويّاً.
- ❖ استعرض الباحثون موضوع مقدمة الدراسة من العام إلى الخاص وتضييق محتوى مشكلة الدراسة.
- ❖ ناقشت مقدمة الدراسة متغيرات الدراسة والعلاقة بينهما.

المشكلة البحثية والتساؤلات الفرعية

❖ قام الباحثون بصياغة مشكلة الدراسة صياغة مباشرة كما يلي "بيان أثر الأنماط القيادية الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية".

❖ تناول الباحثون إشكالية الدراسة بالتمهيد للمشكلة من العام إلى الخاص من خلال ربط النمط القيادي بمستوى الأداء.

❖ تم اشتقاق ثلاثة أسئلة فرعية مختصرة ومباشرة من خلال تناول أبعاد المتغير المستقل (الأنماط القيادية) وعلاقتها بالمتغير التابع (الأداء الوظيفي).

❖ لم يستخدم الباحثون الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وتحديد الفجوة البحثية.

أهمية الدراسة

- ❖ لم يحدد الباحثون الأهمية من الجانب العلمي والتطبيقي بالنسبة للرسالة بشكل واضح.
- ❖ جاءت أهمية الدراسة في أسطر قليلة ومختصرة جداً، حيث ركزت على احتياج المؤسسة الإقتصادية إلى أهمية دراسة موضوع القيادة الإدارية، وتوفير قيادات ذات أنماط مختلفة لصنع استراتيجيات لتحسين الأداء بالشركة.
- ❖ تتبع أهمية الدراسة من حاجة المؤسسة الإقتصادية الجزائرية إلى التطوير وخلق ثروة قيادية وتوفير مناصب عمل إدارية قادرة على أن تدمج أنماط قيادية مختلفة.

أهداف الدراسة

- ❖ تمثل الهدف الرئيسي للبحث في "بيان أثر الأنماط القيادية الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإقتصادية العمومية الجزائرية".
- ❖ تم تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية محددة وقابلة للقياس والتي تمثلت في خمسة أهداف، وذلك لتوضيح العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (الأنماط القيادية)، والمتغير التابع (الأداء الوظيفي).
- ❖ التأكد من وضوح الأهداف ودقتها على أن تكون أهداف محددة مكانياً وزمنياً، مما يسمح بإمكانية قياس أهداف الدراسة.
- ❖ الأهداف على اتساق كبير بمشكلة وعنوان وتساؤلات وفرضيات الدراسة وموضوع الدراسة
- ❖ أهداف الدراسة على اتساق كبير مع موضوع ومشكلة وفرضيات الدراسة.

فرضيات الدراسة

- ❖ فرضية الدراسة الرئيسية "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة الإدارية على مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية".
- ❖ انبثق من الفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية.
- ❖ فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية متسقة تماماً مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها الفرعية.

نموذج الدراسة

❖ تم بناء نموذج الدراسة على العلاقة بين المتغيرات كما يلي:

➤ المتغير المستقل (الأنماط القيادية).

➤ تم تحديد أبعاد المتغير المستقل كالتالي:

■ رؤية ورسالة.

■ الأهداف الاستراتيجية.

■ التخطيط.

■ المتابعة والتقييم.

➤ المتغير التابع (الأداء الوظيفي).

المنهجية المستخدمة في القضية البحثية

- ❖ استخدم الباحثون المنهج (الوصفي الارتباطي).
- ❖ يعتبر المنهج الوصفي من أهم المناهج المطبقة في مجالات علمية، فهو المنهج الأكثر ملاءمة لدراسة أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية.
- ❖ تكونت عينة الدراسة من موظفي مؤسسة سونالغاز - بولاية قالمة، وتم اختيار العينة من خلال الحصر الشامل لمجتمع الدراسة البالغ ٣٠ موظفاً، وتم استخدام الاستبانة لغرض جمع البيانات، حيث كانت ٢٤ استبانة وذلك بعد فرز جميع الاستبانات، حيث تم استبعاد ٦ استبانات لعدم صلاحية بياناتها.
- ❖ ومن خلال الاستبانة، تم استخدام التحليل الكمي للبيانات وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لفرز النتائج.

مصطلحات الدراسة (التعريفات الإجرائية)

- ❖ تناول الباحثون التعريف اللفظي والاصطلاحي والاجرائي للمتغير المستقل (الأنماط القيادية)، والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وذلك بالاستعانة بمصادر ومراجع موثقة، وتم تناول المصطلح الواحد بأكثر من تعريف.
- ❖ تم مراعاة المدلول اللفظي للمصطلحات بلغة سهلة وواضحة.

التحليل الإحصائي للدراسة البحثية

- ❖ قامت الدراسة الإحصائية على نموذج الاستبانة وذلك لجمع البيانات الأولية.
- ❖ تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات المستخرجة من الاستبانة باستخدام النسب المئوية والتكرارات لمحاور الدراسة وفقراتها.
- ❖ ملائمة الأساليب الإحصائية المستخدمة لطبيعة أداة الدراسة المختارة للحصول على النتائج الصحيحة.
- ❖ استخدم الباحثون التحليل الإحصائي الوصفي وذلك بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية.

الدراسات السابقة التي تناولت القضية البحثية

❖ تناولت الدراسة الحالية ثلاث دراسات سابقة، حيث يعتبر هذا العدد قليل للوصول إلى تحديد الفجوة البحثية وتحديد مشكلة الدراسة والمساعدة على تحديد أهداف وفرضيات الدراسة الحالية، إذ أن العدد المناسب للدراسات السابقة يتراوح (ما بين ٦ إلى ١٠) دراسات.

❖ تكونت الدراسات السابقة من ثلاث دراسات جاءت شاملة للأجزاء الرئيسية لمُلخص الدراسة البحثية.

❖ تم ترتيب الدراسات السابقة حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

❖ لم يوضح الباحثون أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، حيث كان من الأجدر توضيح ذلك.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة

❖ توصل الباحثون من خلال هذه الدراسة إلى ثلاثة نتائج تم مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة تلخصت فيما يلي:

١- نتائج الدراسة حسب تساؤلات الدراسة.

٢- نتائج الدراسة حسب أهداف الدراسة.

٣- نتائج الدراسة العامة.

❖ كانت أهم تلك النتائج: أن القائد الإداري له دور كبير في رفع مستوى الأداء نحو الأفضل وذلك بالاعتماد على النمط التشاركي والنمط البيروقراطي.

أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة

❖ توصل الباحثون من خلال هذه الدراسة إلى عدة توصيات خلصت الي ما يلي:

- العمل على دعم الأنماط القيادية وبيان دورها في تنمية الأداء في كافة المستويات الإدارية.
- ضرورة الموازنة بين استخدام الأنماط القيادية مع الالتزام بالقوانين والتعليمات التي تنظم سير العمل.
- ادخال عمليات تحسين في بيئة العمل الداخلية من معدات وأنظمة للحوافز وبرامج للتدريب والتأهيل.
- تقديم برامج للتدريب ودعم روح الفريق بين الموظفين.

الفجوة البحثية

- ❖ على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع القيادة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، إلا أن أغلبها ركز على قطاعات محددة مثل التعليم أو المؤسسات الصحية، بينما تظل الدراسات الميدانية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية محدودة جداً.
- ❖ كما أن معظم الأبحاث السابقة لم تبرز بوضوح أثر أنماط القيادة المختلفة (الديمقراطي، البيروقراطي، الحر) على جوانب الأداء الوظيفي بالتفصيل.
- ❖ ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسد هذه الفجوة، من خلال تحليل واقع القيادة الإدارية في مؤسسة سونالغاز – بولاية قالمة، والكشف عن انعكاساتها المباشرة على أداء العاملين، بما يسهم في تطوير الممارسات الإدارية بالمؤسسات الاقتصادية.

الخاتمة

- ❖ أظهرت الدراسة أن النمط القيادي الذي يتبناه القائد الإداري ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.
- ❖ فقد تبين أن النمط الديمقراطي التشاركي يعزز من روح التعاون والإبداع ويرفع الإنتاجية، في حين يساهم النمط البيروقراطي في استقرار الأداء مع بعض القيود على الابتكار.
- ❖ ومن هنا تتأكد أهمية وعي المؤسسات الاقتصادية باختيار الأسلوب القيادي الأنسب، وتطوير مهارات قادتها بما يحقق التوازن بين الانضباط والتحفيز، لضمان رفع كفاءة الأداء وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.



Thank You