

دراسات نقدية ١

إعداد الباحث:

الاسم/ مبارك سرحان الاسمري

الرقم الجامعي/ ٢٥٢٠٠١٠٥٣

إشراف الدكتور
د. مضر علي



المهمة - ٩

نقد (النتائج والتوصيات)

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.

المقصود بنتائج الدراسة

- ❖ تعد نتائج الدراسة أحد أهم الخطوات في البحث العلمي وهي بمثابة مرحلة الهدف، حيث تتبلور في النهاية على شكل خلاصة لكل الدراسة التي أنجزها الباحث.
- ❖ يعتبر ارتباط نتائج الدراسة مرتبطاً بكل خطوات البحث العلمي ارتباطاً وثيقاً في سبيل إنهاء الرسالة العلمية والخروج بالخلاصة المفيدة، وهي تتمثل بوضع مقترحات وحلول مناسبة للمشكلة المراد بحثها.

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.

❖ نجح الباحثون في الوصول إلى النتائج التي ساعدت في تفسير مشكلة الدراسة والتوصل إلى الحلول الممكنة للمشكلة البحثية حيث جاءت النتائج في صورة بسيطة ولا تحتوي على تعميمات غير مستندة إلى أدلة.

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

❖ الايجابيات:

- نتائج حسب الهدف الرئيسي للدراسة "بيان أثر الأنماط القيادية الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإقتصادية العمومية الجزائرية".
- جاءت تلك النتائج في ٤ نقاط تعكس:
 - انعكاس أنماط القيادة على الموظف.
 - انعكاس أنماط القيادة على الحالة الذهنية للقائد.
 - انعكاس أنماط القيادة على مستوى الأداء الوظيفي.
 - النمط القيادي وانعكاسه على إقامة علاقات إنسانية بين الموظفين وتحفيزهم.

❖ الإيجابيات (تابع):

➤ نتائج حسب تساؤلات الدراسة، حيث جاءت تلك النتائج في ثلاث نقاط كما يلي:

- الإجابة عن ما هي الأنماط القيادية المستخدمة داخل مؤسسة سونالغاز.
- الإجابة عن ما هي الأزمات والمشاكل التي تتعرض لها الأنماط القيادية المستخدمة داخل مؤسسة سونالغاز.
- الإجابة عن نوع العلاقات بين المدير والعاملين وبين فرق العمل داخل المؤسسة ودرجة الترابط بين القائد والموظف.

❖ الإيجابيات (تابع):

➤ نتائج عامة حيث جاءت تلك النتائج في ثمان نقاط يمكن ايجازها فيما يلي:

- فئة الذكور هي الفئة الكبيرة والأجدر بالقيادة.
- بالنسبة لعمر القائد، فإنه لا يؤثر في رؤية الافراد للقيام بالمهام القيادية.
- توجد علاقة مباشرة بين المستوى العلمي وبين النمط القيادي الإداري المستخدم.
- النمط القيادي السائد داخل المؤسسة هو النمط الديموقراطي.
- النمط القيادي يهتم بالالتزام بالقوانين ويراعي اهتمامات العاملين والمؤسسة.

❖ الإيجابيات (تابع):

- نتائج الدراسة كانت متسقة بالكامل مع مشكلة وأسئلة وأهداف وموضوع الدراسة.
- تم صياغة النتائج بلغة سهلة خالية من المصطلحات المعقدة التي تحتوي على أكثر من تأويل أو معنى.
- النتائج تم صياغتها بطريقة سليمة لغوياً واملأياً وليس بها أخطاء.
- تم تنظيم المعلومات وعرضها في شكل بسيط ومختصر للنتائج.
- تم صياغة نتائج البحث بعبارات واضحة ومختصرة.

نقد نتائج الدراسة (تابع)

❖ السلبيات:

- لم يستخدم الباحثون فروض الدراسة في متن البحث، وإنما اكتفوا بالأسئلة الفرعية التي اعتمدوا عليها في دراسة المشكلة البحثية للحصول على نتائج الدراسة.
- لم يتم الإشارة إلى دور الدراسات السابقة في المقارنة مع نتائج الدراسة.
- نتائج الدراسة لم يتم توثيقها بأي مصدر من مصادر التوثيق من مراجع أو دراسات سابقة، حيث كان بالإمكان مقارنتها مع إحدى الدراسات السابقة الموثقة.
- عدد نتائج الدراسة كبير بالنسبة إلى موضوع الدراسة مما يتطلب من الباحثون بذل جهد مضاعف في الحصول على تلك النتائج.

المقصود بتوصيات الدراسة

❖ توصيات الدراسة مبنية على نتائج توصل إليها الباحث، ويتم اقتراح بعض الأفكار المتعلقة بتطبيق النتائج بحيث تكون مستمدة من النتائج نفسها كما ينبغي أن تكون قابلة للتطبيق البحثي.

❖ توصيات الدراسة مختلفة باختلاف أنواع البحوث العلمية.

❖ أهمية التوصيات لا تقل عن أهمية النتائج، بحيث يمكن للباحث تقديم مجموعة من المقترحات التي توصل إليها من خلال رحلة بحث علمي طويلة وسيتمكن من خلالها إغناء البحث العلمي وتقديم كل جديد.

نقد توصيات 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.

نقد توصيات الدراسة (تابع)

❖ الايجابيات:

- جاءت التوصيات خاصة لمؤسسة سوناغاز فقط، ولا يوجد توصيات عامة.
- توصيات الدراسة محددة مما يجعلها قابلة للقياس والتحقيق على أرض الواقع.
- تم صياغة التوصيات صياغة لغوية واملائية صحيحة.
- جاءت توصيات الدراسة في خمس نقاط محددة.
- توصيات الدراسة متسقة تماماً مع نتائج الدراسة ومرتبطة بموضوع الدراسة وأهدافها.
- تم صياغة توصيات الدراسة بعبارات واضحة وغير معقدة.

❖ السلبيات :

- لم يتم الإشارة إلى دور الدراسات السابقة في المقارنة مع ما توصلت إليه الدراسة الحالية من توصيات، وذلك للوقوف على الإضافة العلمية التي حققتها تلك الدراسة.
- عدم وضع آلية واضحة وإطار زمني محدد لتنفيذ تلك التوصيات، أو تحديد الجهة المسؤولة عن تنفيذ التوصيات، حيث كان بالإمكان تحديد جهة مختصة مثلاً (إدارة الموارد البشرية) مع تحديد إطار زمني محدد لتنفيذ التوصيات.
- عدد التوصيات غير متناسب مع عدد النتائج الذي توصلت إليه الدراسة.

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