

مهارات بحثية ١ – الاسبوع السادس

دور الثقة في القائد كمتغير وسيط في العلاقة بين نمط القيادة والالتزام التنظيمي

إعداد الطالبة/
ريوف صقر بن صقير

دكتوراه إدارة

٢٠٢٦



أهداف الدراسة وتحليلها

الهدف العام للدراسة

تنطلق الدراسة من هدف رئيسي يتمثل في تفسير العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة ومستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين، من خلال إدخال متغير وسيط يتمثل في الثقة في القائد. ويعكس هذا الهدف توجهاً حديثاً في البحث الإداري، حيث لم يعد الاهتمام منصباً فقط على قياس التأثير المباشر للقيادة، بل امتد ليشمل فهم الآليات النفسية والتنظيمية التي تفسر هذا التأثير. فالقيادة في حد ذاتها لا تحدث الالتزام بشكل مباشر، بل تؤثر أولاً في إدراك العاملين وسلوكهم النفسي، وهو ما يتجسد في مستوى الثقة التي يضعونها في قائدهم، ثم ينعكس ذلك لاحقاً على التزامهم التنظيمي. ومن هنا، فإن الهدف العام للدراسة يتجاوز الوصف إلى التفسير السببي المتدرج، وهو ما يمنحها قيمة علمية واضحة.

أهداف الدراسة وتحليلها

الأهداف الفرعية للدراسة

- تتفرع عن الهدف العام مجموعة من الأهداف التفصيلية التي تكمل بعضها البعض في بناء النموذج البحثي. يتمثل أول هذه الأهداف في تحديد أنماط القيادة السائدة داخل المنظمة، وهو هدف وصفي يسعى إلى تشخيص الواقع الإداري وفهم طبيعة السلوك القيادي.
- أما الهدف الثاني فيتمثل في اختبار العلاقة المباشرة بين نمط القيادة والالتزام التنظيمي، وهو ما يساعد في تحديد ما إذا كانت القيادة تمثل عاملاً مؤثراً في سلوك العاملين من حيث الانتماء والاستمرارية.
- الهدف الثالث يرتبط بدراسة العلاقة بين نمط القيادة والثقة في القائد، حيث تسعى الدراسة إلى التحقق من مدى قدرة القائد على بناء علاقات قائمة على الثقة مع مرؤوسيه.
- بينما يتمثل الهدف الرابع في تحليل العلاقة بين الثقة في القائد والالتزام التنظيمي، وهو ما يعكس محاولة الربط بين البعد النفسي والنتائج السلوكية داخل المنظمة.
- وأخيراً، يأتي الهدف الأكثر عمقاً وهو اختبار الدور الوسيط للثقة في القائد، حيث تحاول الدراسة بناء نموذج يوضح كيف تنتقل تأثيرات القيادة عبر الثقة لتؤثر في الالتزام التنظيمي.

فروض الدراسة وتحليلها

الفروض الخاصة بالعلاقات المباشرة

تعتمد الدراسة على مجموعة من الفروض التي تفترض وجود علاقات مباشرة بين المتغيرات، حيث تنطلق من افتراض أن نمط القيادة يؤثر بشكل إيجابي في الالتزام التنظيمي. ويستند هذا الفرض إلى الأدبيات التي تؤكد أن القيادة الفعالة، خاصة تلك التي تتسم بالدعم والمشاركة، تعزز من شعور العاملين بالانتماء والولاء للمؤسسة.

كما تفترض الدراسة وجود علاقة إيجابية بين نمط القيادة والثقة في القائد، وهو افتراض منطقي يعكس أن سلوك القائد هو المصدر الأساسي لتكوين الثقة لدى المرؤوسين، فكلما كان القائد عادلاً وداعماً ومشجعاً، زادت مستويات الثقة به.

كذلك تفترض الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الثقة في القائد والالتزام التنظيمي، حيث أن العامل الذي يشعر بالأمان والثقة في قيادته يكون أكثر استعداداً للبقاء في المنظمة وبذل الجهد لتحقيق أهدافها. وتُشكل هذه الفروض الثلاثة الأساس الذي يقوم عليه النموذج البحثي، حيث تربط بين المتغيرات بشكل مباشر وتُهدد لاختبار العلاقة الأكثر تعقيداً.

فروض الدراسة وتحليلها

الفرض الخاص بالدور الوسيط

يعد الفرض المتعلق بالدور الوسيط للثقة في القائد هو المحور الأساسي للدراسة، حيث يفترض أن الثقة لا تمثل مجرد متغير إضافي، بل تلعب دوراً تفسيرياً في العلاقة بين القيادة والالتزام التنظيمي. ويعني ذلك أن تأثير نمط القيادة على الالتزام لا يحدث بصورة مباشرة فقط، بل يتم عبر بناء الثقة أولاً. فالقائد الذي يمارس سلوكاً إيجابياً يعزز ثقة العاملين به، وهذه الثقة بدورها تدفعهم إلى الالتزام بأهداف المنظمة وقيمها.

ويعكس هذا الفرض فهماً عميقاً لطبيعة العلاقات التنظيمية، حيث يتم الانتقال من نموذج بسيط يعتمد على التأثير المباشر إلى نموذج أكثر تعقيداً يعتمد على سلسلة من التأثيرات المتتالية. كما أن هذا الفرض يضيف قيمة تفسيرية كبيرة، لأنه يوضح "كيف" يحدث التأثير، وليس فقط "هل يحدث أم لا".

تحديد متغيرات الدراسة في ضوء الفروض

المتغير المستقل

يتمثل المتغير المستقل في الدراسة في نمط القيادة، وهو المتغير الذي يُفترض أنه يؤثر في باقي المتغيرات. ويشمل هذا المتغير مجموعة من الأنماط القيادية التي تختلف في أساليبها وسلوكياتها، مثل القيادة الداعمة أو التشاركية أو التوجيهية. ويُعد هذا المتغير نقطة البداية في النموذج السببي، حيث يمثل المصدر الأساسي للتأثير داخل المنظمة. كما يعكس اختيار هذا المتغير إدراكاً لأهمية القيادة كعنصر حاسم في تشكيل سلوك العاملين وتوجيه أدائهم.

المتغير التابع

المتغير التابع في الدراسة هو الالتزام التنظيمي، وهو النتيجة النهائية التي تسعى الدراسة إلى تفسيرها. ويعبر هذا المتغير عن مدى ارتباط العاملين بالمنظمة واستعدادهم للاستمرار فيها والعمل من أجل تحقيق أهدافها. ويمثل الالتزام التنظيمي أحد أهم مؤشرات نجاح المنظمة، لأنه يعكس درجة الولاء والانتماء لدى العاملين، وبالتالي فإن فهم العوامل المؤثرة فيه يُعد أمراً بالغ الأهمية.

تحديد متغيرات الدراسة في ضوء الفروض

المتغير الوسيط

يتمثل المتغير الوسيط في الثقة في القائد، وهو المتغير الذي يتوسط العلاقة بين القيادة والالتزام التنظيمي. ويُعد هذا المتغير ذا طبيعة نفسية، حيث يعكس إدراك العاملين لسلوك القائد ومدى مصداقيته وعدالته.

ويؤدي هذا المتغير دوراً محورياً في النموذج، لأنه يفسر كيفية انتقال التأثير من القيادة إلى الالتزام. فبدون وجود الثقة، قد لا يكون لسلوك القائد تأثير قوي على التزام العاملين، مما يجعل هذا المتغير أساسياً لفهم العلاقة بشكل أعمق.

التحليل التكاملي للعلاقات بين المتغيرات

طبيعة العلاقة السببية بين المتغيرات

تعتمد الدراسة على نموذج سببي متدرج يبدأ بنمط القيادة كعامل مؤثر، ثم ينتقل إلى الثقة في القائد كآلية تفسيرية، وينتهي بالالتزام التنظيمي كنتيجة نهائية. ويعكس هذا النموذج فهماً متقدماً للعلاقات التنظيمية، حيث لا يتم النظر إلى السلوك الإداري بشكل منفصل عن العوامل النفسية التي تتوسطه. فالقائد لا يؤثر مباشرة في التزام العاملين، بل يؤثر أولاً في إدراكهم وثقتهم، وهذه الثقة هي التي تدفعهم إلى تبني سلوكيات إيجابية تجاه المنظمة. ومن هنا، فإن العلاقة ليست خطية بسيطة، بل هي علاقة مركبة تتضمن أكثر من مستوى من التأثير.

أهمية التمييز بين أنواع المتغيرات

يساعد التمييز بين المتغير المستقل والتابع والوسيط في فهم النموذج بشكل أكثر دقة. فالمتغير المستقل يمثل مصدر التأثير، والمتغير الوسيط يمثل الآلية التي يتم من خلالها هذا التأثير، بينما يمثل المتغير التابع النتيجة النهائية.

وهذا التمييز لا يقتصر على الجانب النظري فقط، بل له أهمية تطبيقية، حيث يساعد في تصميم الدراسات المستقبلية واختيار الأدوات المناسبة للتحليل، كما يسهم في تفسير النتائج بشكل أكثر عمقاً.

الخاتمة

تظهر الدراسة نموذجاً بحثياً متكاملأ يقوم على الربط بين القيادة والثقة والالتزام، حيث تم تحديد:

- المتغير المستقل: نمط القيادة
- المتغير الوسيط: الثقة في القائد
- المتغير التابع: الالتزام التنظيمي

وقد نجحت في تقديم تفسير متدرج للعلاقة بين هذه المتغيرات، حيث أوضحت أن القيادة تؤثر في الالتزام من خلال بناء الثقة، وليس بشكل مباشر فقط.

إن القيمة العلمية للدراسة تكمن في انتقالها من مستوى العلاقات البسيطة إلى مستوى النماذج التفسيرية المركبة، وهو ما يعزز من فهم السلوك التنظيمي ويفتح المجال أمام دراسات مستقبلية أكثر عمقاً وتعقيداً.

المرجع

علام، ن. م. (٢٠٢٣). دور الثقة فى القائد كمتغير وسيط فى العلاقة
بين نمط القيادة والإلتزام التنظيمى. Retrieved from
https://journals.ekb.eg/article_314699_e7bd38cf7967ee03b90b2b22d3aeed44.pdf



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

