

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

Prepared by

لوجين غوانمة



رابط

الرسالة: https://dspace.uni-v-guelma.dz/jspui/bitstream/123456789/9264/1/Classeur1.pdf?utm_sou

في المساق: قضايا بحثية ٢
بإشراف الدكتور: دعاء سلمان



في المهمة السابقة تناولت الإطار النظري لرسالة الماجستير، وسعيتُ إلى تفكيك المفاهيم المركزية التي بُنيت عليها الدراسة، وهي القيادة الإدارية والأداء الوظيفي. وقد بيّنتُ أن فهم القيادة الإدارية لا يمكن أن يقتصر على توصيفها كمتغير تنظيمي، بل ينبغي النظر إليها باعتبارها عملية سلوكية وثقافية تتجسد في تفاعل القائد مع بيئة العمل، وتنعكس على الممارسات اليومية للعاملين. ومن هذا المنطلق، تأتي هذه المهمة لتحليل صياغة أهداف البحث وأسئلته، ليس فقط من حيث الشكل والوضوح، بل من حيث عمقها النظري واتساقها مع منطق المشكلة البحثية، وقدرتها على الإحاطة بالمتغيرات الخفية التي تؤثر في العلاقة بين القيادة والأداء داخل المؤسسات الجزائرية.

Chapter
01

أهداف البحث والأسئلة البحثية

استهدفت الباحثة في دراستها تحقيق جملة من الأهداف، أبرزها:

1. تحديد أثر أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات العمومية الجزائرية.
2. التعرف على أكثر الأنماط القيادية انتشارًا في بيئة العمل الجزائرية.
3. قياس الفروق في الأداء الوظيفي تبعًا لاختلاف النمط القيادي.
4. اقتراح آليات لتطوير القيادة بما يسهم في رفع كفاءة الأداء.

وانسجامًا مع هذه الأهداف، صاغت الباحثة أسئلتها البحثية على النحو الآتي:

- ما أثر أنماط القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين؟
- ما النمط القيادي الأكثر تأثيرًا في رفع كفاءة الأداء؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء تبعًا لاختلاف النمط القيادي؟

1. دقة الأهداف واتساقها مع المشكلة البحثية

من الناحية الشكلية، تُعد الأهداف واضحة ومباشرة، إذ تعبّر عن العلاقة السببية بين القيادة والأداء. غير أنّ وضوح الصياغة لا يعني بالضرورة اكتمالها العلمي، فالأهداف جاءت مقاسة بحدود التنظيم الإداري التقليدي، دون أن تمتد إلى عمق الظاهرة القيادية بوصفها دينامية نفسية وسلوكية.

إذ يبدو أن الباحثة اكتفت بقياس “الأثر” دون استكشاف “الآلية” التي يحدث بها هذا الأثر، وهو ما يُضعف القدرة التفسيرية للنتائج لاحقاً.

كما أن الهدف الرابع جاء عاماً وغير قابل للقياس، إذ لا يوضح كيف سُتخرج المقترحات أو وفق أي معايير علمية. كان من الأجدر أن تُعاد صياغة الأهداف بحيث تُبرز المنطق التطوري للدراسة، على سبيل المثال:

“تحليل الدور الوسيط للثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي في تفسير العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي.”

بهذا الشكل تنتقل الأهداف من المستوى الوصفي إلى المستوى التحليلي الذي يُفهم من خلاله كيف تؤثر القيادة في الأداء، ولماذا تختلف فعالية الأنماط القيادية باختلاف السياق الثقافي والتنظيمي.

2. عمق الأسئلة البحثية واتصالها النظري

الأسئلة الأصلية صيغت بطريقة تعكس تصورًا خطيًا بسيطًا للعلاقة بين المتغيرين الرئيسيين. لكنّ البحث العلمي المتقدم لا يكتفي بالسؤال عن “وجود العلاقة”، بل يسعى إلى تفكيكها وكشف المتغيرات التي تتوسطها أو تعدّلها. كان من الممكن إثراء الدراسة عبر إدخال أسئلة أكثر عمقًا، مثل:

“هل يتوسّط الالتزام التنظيمي العلاقة بين أنماط القيادة والأداء؟”
“كيف تسهم الثقافة المؤسسية الجزائية في تشكيل فعالية النمط القيادي؟”

إضافة مثل هذه الأسئلة كانت ستعطي للبحث بعدًا تأويليًا، وتحوّله من دراسة تقيس العلاقة إلى دراسة تفسّر ها ضمن سياقها الاجتماعي والثقافي.

3. الملاحظة المنهجية وتداخلها مع الأهداف والأسئلة

من خلال مراجعة تصميم الرسالة، يتضح أن المنهج المستخدم وصفي تحليلي يعتمد على الاستبانة كأداة وحيدة لجمع البيانات. هذا الاختيار المنهجي يقيّد إمكانيات التحليل ويجعل صياغة الأهداف والأسئلة أسيرة لطبيعة الأداة. فمن غير الممكن التعمق في فهم السلوك القيادي دون استخدام أدوات نوعية مكّلة، مثل المقابلات أو الملاحظة الميدانية. لذلك، كان من المفيد لو تضمنت الأهداف توجهاً نحو التثليث المنهجي (Triangulation)، لتوسيع منظور الدراسة وتحسين صلاحية النتائج.

الأهداف الجديدة المقترحة:

1. اختبار أثر أنماط القيادة الإدارية (التحويلية، التبادلية) على أبعاد الأداء الوظيفي (الإنتاجية، الالتزام، جودة العمل).
2. تحليل الدور الوسيط لكل من الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي في تفسير العلاقة بين القيادة والأداء.
3. فحص تأثير المتغيرات الفردية (العمر، الخبرة، المستوى الوظيفي) والمؤسسية (الحجم، طبيعة النشاط) في تحديد قوة العلاقة.
4. توظيف منهجية تجمع بين البيانات الكمية والنوعية لتوسيع فهم الظاهرة وتحسين مصداقية النتائج.
5. تقديم نموذج تطبيقي يُسهم في تطوير أساليب القيادة الإدارية بما يتلاءم مع الخصوصية الثقافية الجزائرية.

الأسئلة المقابلة لها:

- ما مستوى تأثير كل نمط قيادي على أبعاد الأداء الوظيفي المختلفة؟
- كيف تتفاعل الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي مع أنماط القيادة لتفسير الأداء؟
- هل تتغير فعالية القيادة تبعًا لاختلاف الخصائص الفردية والمؤسسية للعاملين؟
- إلى أي مدى يسهم الجمع بين الأسلوب الكمي والنوعي في تعميق فهم العلاقة بين

القيادة والأداء؟

تحليل العلاقة بين الاهداف والاسئلة والاطار النظري

يُظهر هذا التحليل أن الصياغة الجديدة لا تكتفي بالربط المنطقي بين الأهداف والأسئلة، بل تعيد بناء العلاقة البحثية على أساس تكاملي. فالأهداف تتجه من “القياس” إلى “الفهم”، والأسئلة تنتقل من “الوصف” إلى “التفسير”، بينما الإطار النظري الذي بُحث في المهمة السابقة يشكّل خلفية مفاهيمية تسمح بإدماج المتغيرات النفسية والسلوكية التي غابت عن النسخة الأصلية.

هذا التوسّع في المنظور يجعل من البحث دراسة متعددة الطبقات؛ تدمج بين القيادة كظاهرة تنظيمية، والسلوك كاستجابة إنسانية، والثقافة كإطار يوجّه كليهما.

من خلال هذا التحليل أرى أن الرسالة الأصلية وضعت أساساً جيداً لدراسة العلاقة بين القيادة والأداء، لكنها ظلت أسيرة النموذج الكمي البسيط. أما بعد التعمق في الأهداف والأسئلة، فقد اتضح أن تطويرها يتطلب تحويلها من صياغة تقيس النتائج إلى صياغة تبحث في الأسباب. وبهذا الربط بين الإطار النظري (المهمة السابقة) والتحليل المنهجي (المهمة الحالية)، استطعت أن أعيد قراءة الرسالة بعين نقدية أعمق، تُبرز العلاقة الجدلية بين القيادة والسلوك والثقافة في بيئة العمل، وتفتح المجال أمام أبحاث مستقبلية أكثر شمولاً ونضجاً علمياً.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

