



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2024/02/10

تاريخ القبول: 2025/03/30

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

-دراسة تطبيقية -

Milestones of management leadership in its cultural environment within Algerian economic institutions

- applied study -

غربي بلقاسم^{*1} بوشيخي علي²جامعة جيلالي لباس. سيدي بلعباس (الجزائر)، belkacem.gherbi@univ-sba.dzجامعة جيلالي لباس. سيدي بلعباس (الجزائر)، alibouchikhiali@yahoo.fr

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل بيئة العمل بكونها السرح الأول لبناء مجتمع قوي، فنجاح أو فشل القيادة الإدارية يعتمد بدرجة أولى على بيئتها الثقافية لأداء مهامها والقيام بوظائفها، فزرع القيم والمبادئ ونظم التسيير وأداء الأدوار والمكانات الاجتماعية ماهي إلا امتداد لبيئة القائد الإداري المتشبع الثقافة التنظيمية والثقافة السائدة في محيط العمل وخارجه حتى يكون فاعل اجتماعي مهم في قيمه وعاداته وهويته.

فالقيادة الإدارية مهما يكن أداؤها فإنها تتأثر بشكل أو بآخر بالبيئة الثقافية التي تعيش فيها، فنجاحها في أداء مهامها مرهون بصلاح بيئتها وتكوينها الثقافي ومنه صلاح المجتمع بكل مقوماته. وعليه جاءت إشكالية البحث حول معالم النجاح للقيادة الإدارية في ظل بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإدارية، معالم النجاح، البيئة الثقافية، المؤسسة الاقتصادية.

BSTRACT:

This paper aims to highlight the success of management leadership in its cultural environment within the working environment as the first stage for building a strong society the success or failure of management leadership depends primarily on their cultural environment for the performance of their functions and functions, The cultivation of values, principles, management systems and the performance of social roles and places is only an extension of the administrative leader's saturated environment.

Managerial leadership, whatever its performance, is influenced by the cultural environment in which it lives. Its success requires the right composition and the well-being of society. Thus, the problem of research on the successes of the administrative leadership has come in the context of its cultural environment within Algeria's economic institutions.

Keywords: Management leadership, success milestones, cultural environment, economic institution.

1. مقدمة:

تعتبر البيئة الثقافية العامل الأساس من خلال تأثيراتها المختلفة، فالاهتمام الكبير بالحيط والجانب الثقافي لاقى فهما بالغاً في كثير من الدول سواءً المتقدمة منها أو النامية لمعالجة مشكلاتها الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية لتحقيق جملة من الأهداف والتي تختلف وتعدد، باختلاف البيئة بغية تحقيق الاستقرار بشقيه المادي والمعنوي لذا جاء الاهتمام بالأفراد في بيئة ملائمة برفع معنوياتهم وفهم سلوكهم وتكوينهم الثقافي، بل يُعدّ موضوع البيئة الثقافية من الموضوعات التي حظيت وامتازت تحظى باهتمام علماء الاجتماع بشكل عام وعلماء السلوك الإداري بشكل خاص، بكونه من أهم المتغيرات التي تُسهم بانعكاساته على الواقع المعاش.

فالمؤسسات باعتبارها نسق مفتوح وبتعدد أشكالها وأنواعها، تتركز على معالم نجاح العنصر البشري، ومنها القيادة الإدارية المرتبطة أكثر بالبيئة الثقافية لما لها من تأثير سواءً أكان إيجاباً أو سلباً، غير أنّ هذه الأخيرة تُعدّ اللبنة المثلى في بناء صرح المجتمعات وتطورها، وبالتالي القيادة الإدارية التي هي جزء من أيّ مجتمع تسعى لبسط وجودها وفرض كيانها وقرير أجندتها وتحقيق أهدافها. وُفق تقسيم بيئة العمل في المؤسسات المختلفة إلى عدّة أنواع، مما يُساعد كل نوع منها على توضيح طبيعة العلاقة بين أنواع هذه البيئات ممّا يُساهم في تقديم شرح حول نوعيّة العناصر التي تتكوّن منها كلّ بيئة عمل، وإلى الاستقرار سواءً الذي تشهده المؤسسات أو الحالة النفسية للعامل في حدّ ذاته أو إلى مختلف أشكال المهن المتعددة التي تفرضها طبيعة العمل، (بن رحون، 2014، ص32)

لذا البيئة الثقافية تُمثّل كيان المؤسسة وأهم إطار للقيادة الإدارية، إذ تحتوي على رسالتها، وثقافتها، وأهدافها، ومواردها، وسياساتها، وعملياتها الإنتاجية وانعكاس لواقعها من علاقات مهنيّة، ووظيفيّة مشكّلة جوانب فاعلة في التكوين الشخصي أو السلوكي.

فدراسة البيئة الثقافية يتطلب فهم العامل والإحساس بمشكلاته، من حيث العلاقة التي تربطه بين هذه الأولى، فالعنصر البشري الذي تقع عليه غالبية الأعباء والأعمال المهنية بما تتضمنه من مسؤوليات ومخاطر محدّقة به، هو وليد ثقافة معينة ونتاج بيئة ما.

ومن خلال هذه الورقة البحثية سنتطرق في المبحث الأول الإطار العام للدراسة من مشكلة الدراسة ومنهجية البحث والمبحث الثاني إلى المفاهيم، القيادة الإدارية، معالم النجاح، البيئة الثقافية، المؤسسة الاقتصادية، وفي المبحث الثالث سنتطرق على أهم متغيّر وهو معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، وصولاً إلى خلاصة هذا الموضوع حيث نقدّم فيها كيف أثرت معالم النجاح للقيادة الإدارية في البيئة الثقافية داخل بيئة العمل من خلال أساليبها وآلياتها المتعددة داخل المؤسسات الاقتصادية الحديثة في ظل التطور التكنولوجي والثقافي الراهن.

2. الإطار العام للدراسة

يعتبر الإطار العام للدراسة أحد العناصر الأساسية في أيّ بحث علمي لا غنى عنه، وفي هذا الإطار نتطرق إلى مشكلة الدراسة، أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة وأهدافها والمنهج المتبع فيها.

1.2 مشكلة الدراسة:

تُعَدّ البيئة الثقافية في الوقت الحاضر أهم العوامل المؤثرة على كيان المجتمع وأداء الأفراد ولا سيما القادة منهم، وتتضح جليا في حاجة المجتمع ومؤسساته إلى قيادة إدارية فاعلة وإلى آليات ووسائل أكثر فعالية ونجاعة، خاصة مع التنوع البيئي والثقافي الذي ساعد هذه الأخيرة - القيادة الإدارية - على أداء مهامها ووظائفها، غير أنّ هذه الأولى لها تأثيرا واسع النطاق سواء في نمط التفكير أو في السلوكيات في اتخاذ القرارات أو الحكم والتسيير للوصول إلى مبتغاهما في ظلّ تطور المجتمعات وقيام الحضارات والمنافسة بين مختلف المؤسسات، فالقيادة الإدارية لا تنأى أن تكون انعكاس للمحيط الذي تعيش فيه أو مرآة للواقع الثقافي المتشعبة به فمعالم نجاحها تتوقف على مدى تأثيرها وتعلقها ببيئتها الثقافية.

ووضمن هذا الإطار تندرج مشكلة الدراسة معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. ويمكن صياغتها على النحو التالي:

- أسئلة الدراسة:

- ما علاقة معالم النجاح للقيادة الإدارية بالبيئة الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟ ومنه تفرعت أسئلة عن الإشكالية العامة:
- إلى أيّ مدى شكّلت معالم النجاح للقيادة الإدارية أثرا إيجابيا في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟
- هل توجد علاقة بطروف العمل لقائد الإداري ومعالم نجاحه ببيئة العمل؟
- وللإجابة على هذا التساؤل والإشكالية افترضنا إجابات مؤقتة في ظل فروض كالتالي:

- الفرضيات:

- توجد علاقة معالم نجاح للقيادة الإدارية بالبيئة الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟ ومنه فرضيات فرعية:
- شكّلت معالم النجاح للقيادة الإدارية أثرا إيجابيا في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- توجد علاقة وطيدة بين ظروف العمل لقائد الإداري ومعالم نجاحه ببيئة عمله.

2.2 منهجية البحث:

- أسباب اختيار الموضوع:

يعتبر موضوع البيئة الثقافية من المواضيع ذات التأثير الواسع في فهم سمات وسلوكيات الأفراد والجماعات ولا سيما القيادة الإدارية منها من خلال دورها الفعّال في تكوين بنية المجتمع وشخصية الفرد، ونظراً لأنّه موضوع مهم ولفهمه خاصة مع التقدّم الراهن للعلم والمعرفة وسوق العمل وفي ظل المنافسة المحتدمة لفرض الوجود أو تحقيق المقصود بين

الرئيس والمرؤوس وبين القائد والمقاد، ونظرا لاختلاف المحيط والثقافات السائدة في مختلف المجتمعات وبين سائر شرائحه، كان لزاما على شرائح المجتمع السعي إلى الاهتمام البالغ بالآثر الذي تفرضه البيئة الثقافية على أداء قياداتها في شتى المجالات، وعلى هذا الأساس هناك عدّة أسباب أدت إلى اختيار هذا الموضوع (معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية) نذكر منها:

-الأسباب الذاتية:

أ-تخصّص الدراسة (علم اجتماع تنظيم وعمل) يقتضي معالجة موضوع البيئة والثقافة بصفة عامة وتأثيرهما على الفرد والمجتمع بصفة خاصة.

ب- موضوع الدراسة معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية يقتضي أن يعالج من طرف الباحثين بمختلف القراءات والتحليلات واستخلاص النتائج التي من شأنها أن تكون لنا زاد معرفي، لذا كانت دراستنا لهذا الموضوع تظهر في إبراز الأثر البالغ الذي تفرضه معالم النجاح الإداري للقيادة بأنواعها والبيئة الثقافية على سلوك الأفراد وبنى المجتمعات، وعلى نمط القيادة الإدارية خاصة بما يتعلق بجانبه المعرفي والسلوكي وذلك بمعالجته من زوايا مختلفة بعمق وتقصي للحقائق لإجلاء بعض الغموض المؤدي أحيانا لعمق المشكلة وفرض القيود سواء كانت من البيئة التي يعيشون بها أو من تكوينهم الثقافي.

ج-الرغبة الملحة في فهم موضوع البيئة الثقافية خاصة فيما يتعلق في تكوين شخصية القيادة ونمط تفكيرهم وسعيهم للتغيير نحو الإيجاب داخل مؤسساتهم الاقتصادية في الواقع المعاصر.

- الأسباب الموضوعية:

أ-معرفة وفهم الأساليب التي يتمّ بها توجيه القيادة الإدارية لاكتساب ثقافة معين وفوق محيط ما خاصة مع التطور الراهن والعقول الفذة الرائدة في المجال العلمي والاجتماعي والثقافي لمختلف الأمم التي أصبحت توجه قياداتها نحو ما يخدم المصلحة العامة في عمق كيانات المجتمع المعاصر من مختلف جوانبه ولاسيما في شقيه العلمي والثقافي المرتبط أساسا بالثقافة السائدة والمحيط.

ب-السعي المستمر لإثراء البحث العلمي وتطبيقاته بما يقتضي فهم أداء القيادة الإدارية ومعالم نجاحها، خاصة منها الجزائرية بمعلومات جديدة تسهم في التطور المعرفي والعلمي لمواكبة العصرنة وذلك بالدراسات النظرية والفكرية وتطبيقها واقعا في ظل تعدد الثقافات وتنوع البيئات.

ج-معرفة التأثير المتنوع للبيئة الثقافية على الأفراد سواء إيجابي ويثمن، أو سلبي يفهم سببه ويعالج خاصة في ظلّ التفاعل والتمزج بين الحضارات بغية إرساء روابط الفكر القيادي التربوي والثقافي والعلمي بما يخدم مصالح مجتمعاتنا ويحرّرها من التبعية وإثراءها بإضافة معرفية جديدة وتنافسية أكثر قوة وإنتاجية.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في علاقة معالم النجاح القائد الإداري بالبيئة الثقافية في سلوك الأفراد داخل المجتمع أو في المؤسسات المختلفة، وذلك من خلال توضيح أنماط القيادة وأساليب أدائها سواء داخل بيئة العمل أو خارجها، لذا وجب معرفة بعض العوامل النجاح المؤثرة في التفكير الجمعي أو المكانة التي يتمتع بها في كيانات المجتمع ككل

في جوانبه المتعددة، العلمي والثقافي والاجتماعي والتي يُعتقد أنّ لها تأثير كبير خاصة من القيم الاجتماعية والثقافية والقوانين والتشريعات بمختلف أنواعها والعادات والتقاليد والأعراف السائدة، وكل هذا نتاجا للبيئة التي نعيش فيها أو الثقافة التي نكتسبها أو نتلقاها.

ومما تقدّم فإنّ هذا المقال يكتسي أهمية بالغة من خلال:

- البيئة الثقافية وأهميتها للفرد والمجتمع كونها مصدر سلوكه وملمة أدائه تساعد في تحقيق أهدافه وبلوغ غاياته.
- عاملي البيئة والثقافة شأنهما شأن غيرهما في بناء فكر القادة عموما ومنها الإدارية خصوصا للنهوض بالمجتمع وقيام الحضارات وتقوم هذا الفكر وفق منهج تربوي وثقافي واجتماعي وعلمي هادف.
- المساهمة الجادة في إبراز دور البيئة الثقافية لا سيما الجانب الإيجابي منها في تشخيص أداء القيادة الإدارية ومعالم نجاحها داخل المؤسسات الاقتصادية ومعالجة النقائص واقتراح الحلول وحل المشكلات فيما ينسجم وطبيعة التطور الحاصل في شتى المجالات، وذلك ببناء شخصية القيادة على رؤى ثابتة متنوعة ومرنة لتسيير مؤسساتها.
- الكشف الفعلي لمعالم نجاح القيادة (داخليا وخارجيا) بالتفاعل بينه وبين بيئته وثقافته والتمازج مع مختلف الثقافات الأخرى.

- أهداف البحث:

- الهدف الأساس للمقال هو فهم معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وإعادة صقل وتقوم أداء القيادة بما يخدم المجتمع وتطلعاته ومواكبة الأمم المتطورة والعقول النيرة الساعية للتجديد وفرض نفسها كتفكير رائد ومرن يتوافق مع مختلف الثقافات ويتأقلم مع شتى البيئات، وذلك من خلال معرفة:
- فهم أثر البيئة على حياة وسلوك الأفراد ولا سيما القادة منهم فهما من شأنه يزيح العراقيل ويكشف شفرة المشكلات المتعلقة بالحيط والتأقلم معه.
- إبراز طبيعة العلاقة الموجودة بين البيئة الثقافية وأداء القيادة من خلال إبراز معالم نجاحها.
- للبيئة الثقافية أثر كبير في أداء القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية، مما يوضح الأداء الإيجابي لهؤلاء القادة، ويبيّن كذلك النقاط السلبية والدوافع والأسباب المؤدية إليها وطرق معالجتها كونها علاقة تأثير وتأثر (عملية بناء الشخصية).

- منهج الدراسة:

- إنّ طبيعة الموضوع تفرض على الباحث أن يتبع منهج معين دون آخر، باعتبار المنهج تقنية غير مباشرة للتقصي العلمي المطبق على المواد أو الوثائق المتعلقة بالأفراد والجماعات، وهي ذات محتوى رقمي يسمح بسحب كمي من أجل التغييرات الإحصائية والمقارنات الرقمية. (موريس. ت. صحراوي وآخرون، 2004، ص 143)
- ويعرّف المنهج على أنّه الطريق الذي يسلكه أو يتبعه الباحث في دراسته لأيّ مشكلة، حيث يتضمن عدّة قواعد وخطوات للإجابة عن الأسئلة البحثية واختبار فرضياته من أجل الوصول إلى اكتشاف الحقيقة والوقوف على النتائج الدقيقة. (الدجاني، 2008، ص 42)

كما أنّ المنهج هو الأسلوب والوسيلة لتحقيق جانب من جوانب الحقيقة والإجابة بالتحديد عن السؤال كيف؟ وله صلة بمشكلة البحث، أي أنّ المنهج هو الإجابة عن السؤال كيف تتم معالجة هذه المشكلة. (جندلي، 2007، ص24)

وعلى هذا الأساس لكل موضوع خصوصياته ومنهج معين لمعالجته، كون المناهج كثيرة ومتنوعة وكل منها يقتضي طبيعة الموضوع المعالج.

ومن خلال موضوعنا معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، فقد لجأنا إلى استخدام المنهج الوصفي الذي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة ولكنه يحلّل ويفسّر ويقارن، مما يوافق طبيعة الموضوع، لفهم أثر البيئة الثقافية في تكوين شخصية القيادة الإدارية ويبرز ذلك من خلال أدائها داخل بيئة العمل. وعليه يعرف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تتم تفسيرها بطريقة موضوعية، وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. (عبيدات وآخرون، 1999، ص46)

أو أنّه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة المدروسة وتحليلها من أجل الوصول إلى معرفة دقيقة بنوع من التفاصيل عن مختلف مكونات الظاهرة بما يمكننا من التنبؤ بما سنؤول إلى الظاهرة في المستقبل. (غازي، 2008، ص69)

كما يمكن تعريفه بأنه دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي موجودة في الواقع وصفا دقيقا والتعبير عنها تعبيرا كميّا وكميّا، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أمّا التعبير الكميّ فيعطينا وصفا رقميا ويوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع ظاهرة أخرى. (بوحوش. ذنبيات، 2008، ص114)

ومنه دراستنا تدرج في إطار الدراسات الوصفية والتي تعتمد على جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها، كما استعملنا منهج تحليل المضمون والذي يستخدم هذا المنهج في تحليل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية القائمة في أيّ مجتمع في الماضي أو الحاضر أو المستقبل، مما يساعدنا على معرفة عوامل التغيّر البيئي وردود الفعل لدى القادة الإداريين فيما يتعلق بتكوينهم الثقافي داخل بيئة معينة التي تظهر في سلوكياتهم وأداء أعمالهم وعوامل نجاحهم.

- حدود الدراسة:

■ **المجال المكاني (الموقع الجغرافي):** يقصد بالمجال المكاني النطاق الجغرافي لإجراء البحث الميداني، حيث قمنا بدراستنا الميدانية في المحافظة السامية لتطوير السهوب بمدينة الجلفة والذي يقع بحي شارع الأمير عبد القادر، فقد انصبّت هذه الدراسة على مجموعة من الإطارات الإدارية (رؤساء ومشرفي المصالح) في المحافظة السامية لتطوير السهوب.

■ **المجال الزمني:** ومنه يتمثل المجال الزمني في المدة الزمنية التي يقوم فيها الباحث بإجراء دراسته ولقد استغرق إنجاز هذه الدراسة 10 أيام، ابتداء من تاريخ 10 أكتوبر 2023 إلى غاية 19 من أكتوبر من السنة نفسها.

■ **المجال البشري:** حيث أجريت هذه الدراسة على قيادي ورؤساء ومشرفي المحافظة السامية لتطوير السهوب بالجلفة والذي قُدر عددها بمائة (100) عامل وعاملة (رؤساء ومشرفين) معتمدين على طريقة المسح الشامل وهذا نظرا لقلّة حجم مجتمع الدراسة. وعليه تمّ قبولهم للإجابة على أسئلة الاستمارة المقدّمة لهم لعدّة اعتبارات.

-الدراسات السابقة:

-**الدراسة الأولى:** دراسة توفيق حامد طوالة (الأردن) ودراسة أكاديمية من أجل نيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال أثر الأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين والذي انطلق من السؤال:

- ما هي الأنماط القيادية الأكثر سيادة في المؤسسات العامة في الأردن؟
والتي تتفرع عنه الأسئلة الجزئية التالية:

- ما هي استراتيجيات إدارة الصراع التي يستخدمها المدير في المؤسسات العامة في الأردن؟

- ما أثر كل من الأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين في المؤسسات العامة بالأردن؟

- هل يختلف أثر الأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين في المؤسسات العامة بالأردن باختلاف التغيرات الشخصية والوظيفية لمفردات الدراسة؟

أمّا في الدراسة الميدانية فقد اعتمد على المنهج البحث الوصفي الارتباطي واستخدم أداة الاستبانة، وتمّ اختيار العينة على مجموعة من المشرفين في المؤسسات العامة (أفراد الإدارة العليا والوسطى)، التي حجمها 450 فردا.

وفي الأخير توصّل إلى النتائج التالية:

1- أنّ الأنماط القيادية على اختلاف أنواعها متسلط، استغلالي، النمط المتسلط الخير، النمط الاستشاري... كان لها تأثير واضح على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين في المؤسسات العامة في الأردن حيث ظهر نسبة الموافقة على الأنماط كانت مرتفعة مما يعني قبول جميع الفرضيات البديلة، أي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأنماط القيادية على إدارة الصراع التنظيمي لدى المديرين في المؤسسات العامة بالأردن.

2- أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ النمط القيادي السائد والأكثر تأثيرا على عملية الصراع التنظيمي، حيث بلغت الموافقة على هذا النمط (83%)، وظهر أيضا أنّ النمط المتسلط الخير كان النمط الأقل شيوعا بين الأنماط القيادية في المؤسسات العامة بالأردن.

-الدراسة الثانية:

دراسة يوسف جغلوي (الجزائر) وهي دراسة أكاديمية لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع بعنوان القيادة الإدارية الوسطى وعلاقتها بتطوير الثقافة التنظيمية بالمنظمة الإدارية، دراسة ميدانية بالمديريات التنفيذية بولاية المسيلة، والذي انطلق من الأسئلة التالي:

- كيف تعمل القيادة الإدارية الوسطى للمنظمة الإدارية على تطوير الثقافة التنظيمية داخل المنظمة الإدارية بتنشئة مرؤوسيهيها على مجموعة من السلوكيات التنظيمية داخل العملية الاتصالية، وعملية اتخاذ القرار وعملية الرقابة وعملية التحفيز؟

أما عينة البحث فتكونت من العينة الطبقية العشوائية من الفئات الاجتماعية المهنية، والذي بلغ عددهم 571 ونسبة 50% صارت العينة 286 أما رؤساء المصالح فكان عددهم 50 رئيس مصلح استعملت معهم تقنية المقابلة، ليتوصل الباحث إلى بعض النتائج كالتالي:

- تركز القيادة الإدارية على الشكل التنظيمي المرتبط بالنمط التaylorي حيث أنّ الدراسة الميدانية تبين أنّ القيادة تركز من خلال نظام اتخاذ القرار والاتصالات ونظام الحوافز والرقابة، ترشيد فيه العملية التنظيمية، وشرح طريقة العمل ورفع المردودية الفردية للعمل الاعتماد على أسلوب الثواب والعقاب الرقابة المستمرة للعمل مما أنتج نسق ثقافي للمنظمة أفقده إعادة إنتاج سلوكيات تنظيمية واعية وفق ما يتطلبه النسق الاجتماعي.

- أصابت القيادة في تشخيص بعض المشاكل الأساسية منها أنّ عدم وجود ثقافة مشتركة بين كل الفئات العمالية المهنية، لكن أخفقت في حلها وتعزيز العلاقات الاجتماعية، فاختلطت لديها الوسيلة والهدف.

-الدراسة الثالثة:

LARRY (A) MALLAK« UNDERSTANDING AND USING EMPOWERMENT TO CHANGE ORGANIZATIONAL CULTURE (1996)

وهي بعنوان " فهم واستخدام التمكين لتغيير الثقافة التنظيمية" هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أهمية فهم واستخدام التمكين لتغيير الثقافة التنظيمية بهدف الاستفادة من ذلك في تطوير أداء العاملين، لأنّ تغيير الثقافة التنظيمية يهدف إلى إيجاد ثقافة مرنة وفاعلة تسهم في تهيئة المناخ التنظيمي المناسب لتطوير الأداء من خلال زيادة الثقة بالعاملين وقدراتهم وتقليل الضغط عليهم.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وخلصت دراسته إلى النتائج التالية:

- إثارة الدوافع والحوافز من أهم متطلبات التمكين كوسيلة تغيير الثقافة التنظيمية من خلال تغير القيم والثوابت السلبية الراسخة عند العمال والتي تعوق تمكينهم.

-الموظف المحفز أكثر قدرة على التحكم في نفسه تجاه القرارات التي تمّ اتخاذها.

-عند المشاركة في اتخاذ القرارات والمسؤوليات يجب على السلطة تفويض بعض الصلاحيات للمستويات الإدارية التي تختص بالإنتاج مباشرة ويوما بعد يوم يصبح اتخاذ القرار مسؤولية العاملين الذين تعلموا من الثقافة الجديدة في العمل والتي مكنتهم من اتخاذ القرارات.

3. الإطار المفاهيمي

لا يخلو أيّ بحث علمي من المفاهيم والمصطلحات التي تحتوي موضوع الدراسة، ولعل أبرز ما يميّزه هو حصر المفاهيم التي يشتملها هذا موضوع، ومنه في هذا البحث نتكلم على عدّة مفاهيم وهي: القيادة الإدارية، معالم النجاح، مفهوم البيئة الثقافية وما تحتوي من دلالات لفظية كالبيئة والثقافة، وكذلك، المؤسسة الاقتصادية.

1.3 القيادة الإدارية:

- مفهوم القيادة:

بالرجوع للمعنى اللغوي حسب لسان العرب لابن منظور، فالقيادة من قَادَ يَقُودُ قَوْدًا، يَقُودُ الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها فالقود من الأمام والسوق من الخلف، ويقال أقاده خيلا بمعنى أعطاه إيّاها يقودها، ومنها الانصياع بمعنى الخضوع، ومنها قادة وهم جمع قائد (ابن منظور، 1996، 75). أو تعني "صفة القائد أو المكان الذي يكون فيه. (المنجد العربي، 1987، 822)

أما اصطلاحا يرى محمد فاضل " القيادة على أنّها صفة تدل على هيئة نسبية بين شخص يقوم بعمل جماعي وأشخاص يتبعون عمله يسرون على مثاله لتحقيق غاية مشتركة، فيكون أحد الطرفين قائد والآخر مقادا ". (بن عاشور، 1975، ص472)

أو الفرد القيادي من المشاكل المتنوعة، وحول شرعية وكفاءته في مواجهة المواقف التنظيمية وعلاقته بالأفراد التابعين. (أحمد رشوان، 2004، ص191)

- مفهوم القيادة الإدارية:

تُعرّف القيادة الإدارية حسب كوتنز وأدونيل Koontz & O'donnell بأنها: "عملية التأثير التي يقوم بها المدير في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني" (كنعان، 1999، ص97) ويعرفها ففتر وبرستوس Pfiffner & Presthus بأنها: "نوع من الروح المعنوية والمسؤولية التي تتجسد في المدير، والتي تعمل على توحيد جهود مرؤوسيه لتحقيق الأهداف المطلوبة، والتي تتجاوز مصالحهم الآنية" (عبد الباقي، 2001، ص221)

ويعرفها فيليب ميغاني Philippe Migani بأنها: "طريقة لممارسة السلطة لتعبئة وتوجيه طاقات الأفراد المستخدمين في مشروع ما". (Mustapha Lacheraf, 2004, p45)

وعليه يمكن القول أنّ القيادة الإدارية هي طريقة مؤثرة في الآخرين لممارسة السلطة وتوجيه وتوحيد جهود وأهداف المرؤوسين وفق غاية معلنة أو خفية بالتفاعل بين قائد ومجموعة من التابعين في موقف تنظيمي معين أو مواجهة المشكلات.

2.3 مفهوم معالم النجاح :

النّجاح . لغةً كلمة مأخوذة من الفعل "نجح" والتي تعني إدراك الغاية...

وعليه النجاح الحقيقي يتعلق بالشخص يحمل عناصر وسميات التميّز من هدفية، وسكينة، وإنتاجية، وتحقيق الذات. تجعل منه القيادة الفذة والطموحة، فالإنسان القلق والمتوتر لا ينجح، وأمّا الإنسان الهادئ المطمئن هو الذي ينجح فيصبو إلى غاياته.

3.3 مفهوم البيئة الثقافية :

لا يمكن الحديث عن الإعلام الثقافي بمعزل عن البيئة الثقافية كبيئة حية لمختلف العناصر والمتغيرات الثقافية أو سيكولوجيا حيوية بمفهومها الشامل، وقد اشتقت البيئة من أصل لغوي قديم يعني البيت أو المنزل. (بينيت، غروسبير، 2010، ص150)

- مفهوم البيئة:

وبالتالي جَرَّ توسيع أبعادها الدلالية لتعبر البيئة عن البيت العالمي أو القرية الكونية على حدّ تعبير مارشال ماكلوهان بكل ما تحمله الكلمة من أبعاد دلالية إنسانية فكرية وثقافية في إطار التحولات الثقافية المختلفة سواءً في إطار التحالف أو الصراع. (حجام، 2015، ص50)، وللعلم فقد ظهرت البيئة مرتبطة بالطبيعة لتعني المحيط الطبيعي (أي غير الإنساني وغير الثقافي) واندماج بها علم البيئة كجهد علمي لربط الكائنات العضوية كالإنسان ببيئتها. واستعملت كلمة محيط أو طوق environ للمرة الأولى في القرن الثالث عشر في عدد من المعاني التي تصور ما يحيط بالذات الإنسانية. (بينيت، غروسير، 2010، ص150)

كما تعرّف البيئة على أنّها الوسط الفيزيائي والكيميائي والبيولوجي الذي يحيط بالكائن الحي. (نجم، حكمت النصار، 2007، ص93)

البيئة هي تلك العوامل الخارجية التي يستجيب لها المجتمع بأسره، استجابة فعلية أو استجابة احتمالية، وذلك كالعوامل الجغرافية والمناخية والعوامل الاجتماعية والثقافية التي تسود المجتمع والمؤثرة على حياة الفرد والمجتمع. (حمدي صالح، 2003، ص09)

وأورد عبد الغني عماد مفهوم البيئة باسم الإيكولوجية البشرية والتي تهتم -حسبه- بدراسة العلاقات بين الإنسان وبيئته، والوقوف على مبلغ تفاعله مع عناصر هذه البيئة والآثار المتبادلة بينه وبينها، ويتضمن هذا التفاعل ظهور أنماط وأساليب للتفكير والعمل الإنساني، وتتصل هذه الأنماط ببعضها البعض بحيث تكون أنساقا بيئية. (عماد، 2006، ص336)

وعليه البيئة تشمل العنصر الطبيعي بجوانبه الفيزيكية والبيولوجية والعنصر الصناعي، وتفاعلهما ينشأ الوسط الذي نعيش فيه على أيّ من صورة وأنماطه الخارجية والداخلية (اقتصادية، سياسية، طبيعية، مادية، نفسية، اجتماعية، ثقافية، تربوية) والتفاعل التفاعل الناجح مع البيئة يساعد على فهم العلاقات المتبادلة من قيم واتجاهات ومهارات وخبرات وفكر وفلسفة يتكامل في إطارها نظام بيئي تترايط عناصر بعضها البعض. (شادي، 2013، ص37)

- مفهوم الثقافة:

يعرّف مالك بن نبي الثقافة في كتابه " مشكلة الثقافة " على أنّها مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته لتصبح لا شعوريا تلك العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب حياة في الوسط الاجتماعي الذي ولد فيه فهي على هذا الأساس المحيط الذي يشكل فيه الفرد طباعه وشخصيته. (المهدي، 2004-2005، ص67)

كما يعرفها روبرت بيرستد، بقوله: إنّ الثقافة هي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه، أو نقوم بعمله. أو نملكه كأعضاء في المجتمع. يبرز هذا التعريف الصيغة التأليفية للثقافة لتصبح ظاهرة مركبة تتكون من عناصر بعضها فكري وبعضها سلوكي والآخر مادي. (مجموعة من الكتاب، نظرية الثقافة، 1997، ص09)

ويعرّف E.Taylor الثقافة بأنها " ذلك الكلّ المركب الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن، والأخلاق والقانون ويعرف العادات، أو أي قدرات أخرى، أو عادات يكتسبها الإنسان بصفته عضو في المجتمع". (عزاوي أعمر، لعمى أحمد، 2013، ص41)

وعلى هذا الأساس يمكن ذكر خصائص الثقافة:

هناك مجموعة من الخصائص التي تتصف بها الثقافة والمرتبطة بها كونها عملية مكتسبة وإنسانية واجتماعية، قابلة للتناقل، متغيرة ولها وظيفة الإشباع تحدد نمط الحياة للفرد، وهي كما يلي:

- تعتبر الثقافة عملية مكتسبة: أي تكسب من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد في بيئة معينة، وقد تكتسب الثقافة في المدرسة والعمل، إذا فالإنسان يقوم باكتساب الثقافة بعد ولادته إذ لا تولد معه، تماما مثل خصائصه الفيزيولوجية، وقد تكون الثقافة التي يكتسبها لها الشخص من نفس مجتمعه الأصلي أو من مجتمعات أخرى حسب موضعه فيها أو جيله. (العميان، 2002، ص310)

- الثقافة عملية إنسانية واجتماعية: يعتبر الإنسان الكائن الحي الوحيد العاقل أو الناطق الذي يستطيع أن يفكر وينتج أفكارا ويضع أدوات يستطيع من خلالها التكيف مع الظروف الطبيعية والتحكم فيها بفضل اختراعاته واستغلاله إياها، كما أنه ترك نتاجا فكريا وقانونيا وفنيا لا يستطيع غيره من الكائنات القيام به، سواء من أجل تنظيم نفسه اقتصاديا وسياسيا في مجتمعات متميزة بأنماطها وقيمها الثقافية، أو من أجل الاستهلاك المباشر والتكوين وغيره. (دادى عدون، 2007، ص107-108)

- الثقافة عملية قابلة للتناقل: إنّ الإنسان هو الوحيد الذي يبدو قادرا على أن ينقل ما اكتسبه من عادات لأقرانه، والثقافة أيضا عملية متوارثة يتناقلها الأبناء عن الآباء والأجداد. (بيومي، 2006، ص124)

- الثقافة متغيرة: تتغير الثقافة بتأثير التغيرات البيئية والتكنولوجية، ولكن عملية تغييرها تواجه في كثير من الأحيان لأنّ الفرد تعود على سلوك معين وعلى قوانين معينة وأنظمة معينة. (العميان، 2002، ص310)

- الثقافة لها وظيفة الإشباع: الثقافة دائما وبالضرورة تشبع الحاجات البيولوجية الأساسية والحاجات الثانوية المنبثقة عنها، فعناصر الثقافة وسائل مجربة لإشباع الدوافع الإنسانية في تفاعل الإنسان بعالمه الخارجي أو مع أقرانه. (بيومي، 2006، ص127)

- للثقافة دور كبير في تحديد نمط الحياة للفرد: تختلف الثقافة من شخص لآخر ومن مكان لآخر فنجد الثقافة الموجودة في المدينة مختلفة عن الثقافة الموجودة في الريف والبادية، وحتى سلوك كل فرد في المناطق المختلفة يختلف عن الآخر حتى، هناك اختلاف نسبي في سلوك الأفراد الذين في بيئة عمل واحدة. (العميان، 2002، ص310)

ويرجع مصطفى الأشرف تناقضات الثقافة الجزائرية خاصة في شقها اللغوي إلى التسرع في الإسراع إلى خلق جيل كامل من الفاعلين الثقافيين بعد الاستقلال في مختلف فروع الثقافة بدون جهود عقلانية وطرق منهجية في الإعداد والتكوين والمتابعة. يرى لأشرف أنّ الثقافة التي سادت بعد الاستقلال ولدت ونمت مشوهة ومعطوبة.

(Mustapha Lacheraf, 2004, p45)

والثقافة تكسي قوتها عندما تعكس الواقع بحرية في تعدديته دون إقصاء أو تهميش لنمضي جميعا نحو أهدافنا الوطنية والتقدمية والتخلي عن الطابوهات غير المجدية لأنّه كنا ولا نزال في حاجة إلى الفهم الواقعي للأشياء، الشيء الذي يمكننا من تدارك مآزق التخلف الثقافي. (Mustapha Lacheraf, 2004, p426)

- مفهوم البيئة الثقافية:

والمقصود بالبيئة الثقافية في الجزائر الفضاء الثقافي العام في الجزائر بتحالف مكوناته وأجزائه المشكلة للفعل الثقافي فيه. سواء في عناصره المادية والبشرية ومجموع الظروف والعوامل الذاتية والموضوعية المادية والبشرية والتاريخية التي تصنع الفعل الثقافي سواء المؤثر فيه أو المتأثر به أو بصيغة آخر هي نتائج تراكم تفاعلات الأفراد والأشخاص الطبيعيين والمعنويين والجماعات البشرية المختلفة مع مختلف المؤسسات العلمية والإعلامية والفكرية والإيديولوجية وفي المحيط الطبيعي والاجتماعي الجزائري. (حجام، 2015، ص51)

وعليه يمكن القول أنّ البيئة الثقافية هي ذلك الفعل الثقافي والفضاء المعرفي والعلمي بشقيه المعنوي والمادي الذي يكتسي عاملي التأثير والتأثر بالإيجاب أو السلب بكونه مجموع للتفاعلات بين الأفراد والجماعات طبيعيين أو معنويين في صرح مختلف المجالات.

4.3 المؤسسة الاقتصادية:

وتُعرف المؤسسة الاقتصادية على أنّها مجموعة من الطاقات البشرية والمادية المتكاملة فيما بينها وفق تركيبة معينة وهدف محدد قصد أداء وإنجاز المهام المنوطة بها التي تخدم الفرد والمجتمع. (طرطار، 1999، ص15)

ويرى "روبنس ستيفان Robbins" على أنّها كيان اجتماعي منسق واعي له حدود واضحة المعالم يعمل على أساس دائم لتحقيق هدف معين أو مجموعة أهداف. (stephen robbin, 1990, p30)

وتُعرف كذلك على أنّها «شكل اقتصادي وتقني وقانوني واجتماعي لتنظيم العمل المشترك للعاملين فيها وتشغيل أدوات الإنتاج وفق أسلوب محدد لقيم العمل الاجتماعي بهدف إنتاج سلع أو وسائل الإنتاج أو تقديم خدمات متنوعة». (عبود، 1982، ص58)

ويمكن القول من هذه التعاريف أنّ المؤسسة الاقتصادية كائن متناسق بمجموعة من الطاقات المتكاملة مادية كانت أو معنوية، تُعنى بالنظام الاقتصادي، ذات تنظيم رسمي لها أهداف معينة كإنتاج السلع والوسائل وتقديم الخدمات.

4. معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

تعتبر البيئة الثقافية والاجتماعية فضاءً تتشعب به القيادة الإدارية لأداء مهامها سواء داخل بيئة العمل أو خارجه، فإعداد القيادة الإدارية أمراً يصعب حصره نظراً لنشأة هذه الأخيرة وتكوينها الشخصي وتعرضها لمختلف التأثيرات كالبيئة الثقافية التي تُعدّ مورداً نادراً بشئ أشكّالها، فتلك البيئة تُعطي إضافة وقيمة تنافسية بين الأفراد مما يتلقونه أو يكتسبونه من علوم ومعارف ومهارات ومكتسبات تمكنهم من تحقيق الأهداف وتطلع لنجاحهم وتمييزهم عن غيرهم.

فكما لكل مجتمع ثقافته وبيئته خاصة به فإن لكل قائد إداري داخل مؤسسته أيضا ثقافة خاصة به تتطور حسب طبيعة المحيط والثقافة السائدة وتبرز معالم نجاحه.

1.4 البيئة الثقافية ونجاح القيادة الإدارية:

يمكن أن نبين علاقة البيئة الثقافية بمعالم نجاح القيادة الإدارية فيما يلي:

- البعد الثقافي للتنظيم:

لقد زاد اهتمام الباحثين في السنوات الأخيرة بآثار المحيط الثقافي على فعالية المنظمات، فبعد أن كانت النظرة السائدة هي أن التنظيم نسق مغلق مستقل عن المؤثرات المحيطة والثقافية، تحولت إلى مفهوم جديد هو النسق المفتوح، لكون التنظيمات متفاعلة مع محيطها الاجتماعي والثقافي، وفي هذا الصدد يقول سميرسيش بأن "نظرية التنظيم تتجه إلى ما بعد نمط النسق المفتوح للتنظيم، نحو نمط ثقافي، نمط مهتم بالوظائف العقلية العليا للسلوك البشري، كاللغة وإنشاء المفاهيم. (بن نوار، 2006، ص82)

ومنه القول أن البعد الثقافي التنظيمي قد بدأ يشق طريقه في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية نظرا لاستفاقة قياداتها الإدارية لمرحلة التنظيم والمسايرة والتسيير والعصرنة بالانفتاح نحو الثقافات المختلفة والبيئات المتعددة، مما ولّد تفاعلا في شتى المجالات وخلق بؤادر النجاح للقادة المتأثرين بالبعد الثقافي التنظيمي.

- البيئة الثقافية والاجتماعية:

إذا كانت البيئة الثقافية هي مجمل منظومات والقيم والتقاليد والأعراف والعادات والمعتقدات والأفكار السائدة ونظم التربية والتعليم، والقوانين المتبعة، بل لها ارتباط وثيق ضمن البيئة الاجتماعية التي تتجلى المجال الذي تحدث فيه الإثارة والتفاعل لكل وحدة حية، أو كل ما يحيط بالإنسان من، طبيعة، مجتمعات بشرية، ونظم اجتماعية، وعلاقات شخصية، أو بين جماعات متباينة وأنماط تلك العلاقات ما يُعرف بالنظم الاجتماعية. (موقع مكتبة الألوكة:

<http://www.alukah.net/library/IPUHF>)

تعتبر البيئة الثقافية داخل المؤسسات التقليدية والحديثة (الأسرة، دور العبادة، المدرسة، الجامعة، أجهزة الإعلام، منظمات الثقافة والمجتمع المدني، الأحزاب والمؤسسات الحكومية)، منتجة لقيمها الثقافية أو تعيد إنتاجها بكل ما تحتويه هذه المؤسسات من فاعلين اجتماعيين ونشطاء وتقاليد وآليات عمل ووسائط اتصال ووسائل تقنية، ويمكن إدراج، في ضمن هذه المؤسسات ومن هنا تنطوي البيئة الثقافية على شروط ومقدمات وممكنات مقنعة ومؤثرة مثلا الأداء القيادي والإبداع الثقافي والمعربي (الرسم، المسرح، الشعر، الرواية، القصة، النقد الأدبي، الفلسفة، الإيديولوجيات، العلوم الإنسانية كافة وباقي الحقول المعرفية من مختلف المجالات).

- القيم الموروثة والحديثة:

تعتبر الثقافة المحددة تحدد لمعايير السلوك السليم سواء للأفراد أو المنظمات، وهكذا يمكن القول، إن اختلاف الثقافات الاجتماعية وتذبذبها بين تقليدية أو متقدمة لا يعني الإذن للمديرين باستخدام الطرق التقليدية أو التخلي عن المبادئ العلمية وعدم استخدامها بحجة أنها لم تنهت بعد للأسباب العلمية في الإدارة وصيانة القوى العاملة، ولكن

يجب أقلمة أو تكييف هذه المبادئ بالشكل الذي يتناسب وثقافة تلك المجتمعات، إذ تعتبر القيم التقليدية الموروثة مجموعة من العوامل التي يمكن تحديد أهمها فيما يلي: (عصفور، 2008، ص 109)

■ القيم التاريخية، والقيم الثقافية هذه الأخيرة التي تعبر على نتيجة تفاعل مجموعة عناصر من تاريخ ودين وسياسية استقرارها وتفاعلها مع مختلف العناصر المحيطة بها.

■ إلى جانب القيم التقليدية الموروثة هناك قيم معاصرة تظهر باستمرار نتيجة التفاعل الحاصل بين ثقافة الفرد ومجتمعه. وعليه المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وقياداتها الإدارية متشعبة بالقيم الموروثة والتي أحيانا تكون عائقا وقاصرة أمام التطور التكنولوجي والحضاري الراهن، رغم أنّ الواقع يفرض عليها المواكبة والحدّثة في بيئة العمل لبلوغ الأهداف وفرض المنافسة.

- القيم المحلية والقيم المستوردة:

هناك اختلافات وصراعات بين مختلف الحضارات التي يتحتم عليها العيش جنبا لجنب في تنظيم واحد وتمثل في القيم المحلية والقيم المستوردة، فالقيم المحلية هي نتيجة تفاعل العناصر الداخلية، والتي ظهرت وتطورت محليا، تزامنا مع واقع المجتمع ومشاكله واهتماماته وطموحاته، أمّا القيم المستوردة فهي تلك التي تظهر وتطور في أوساط حضارية أجنبية، شرقية أم غربية بقيمتها وانشغالاتها وأهدافها ثمّ نقلت إلى مجتمعنا رغم اختلاف الحضارتين والمجتمعين وتمثل القيم المستوردة في طرق الإدارة والتنظيم والتسيير، المستوردة مع التكنولوجيا. (ميمون، 1980، ص 327)

وعلى هذا الأساس فأفراد المجتمع يتأثرون بمختلف القيم سواء أكانت محلية منها أو مستوردة، فقد يكون هذا التأثير إيجابيا يخدم مصالحه الشخصية ويحقق المنفعة العامة، وإمّا أن تكون تلك القيم سلبية تنخر جسد المجتمع عامة والفرد بالخصوص، كحمل القشور وترك اللب، ويتجلى ذلك بما تحمله العولمة الجارفة والتكنولوجي الحضارية المتفاوتة والمنافسة في ظل ركود فكري وقيادي لا سيما في المجتمعات العربية منها، وعليه النجاح أو الفشل لأيّ قائد إداري مرهون بالإتباع والاختيار.

2.4 علاقة البيئة الثقافية بالقيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية:

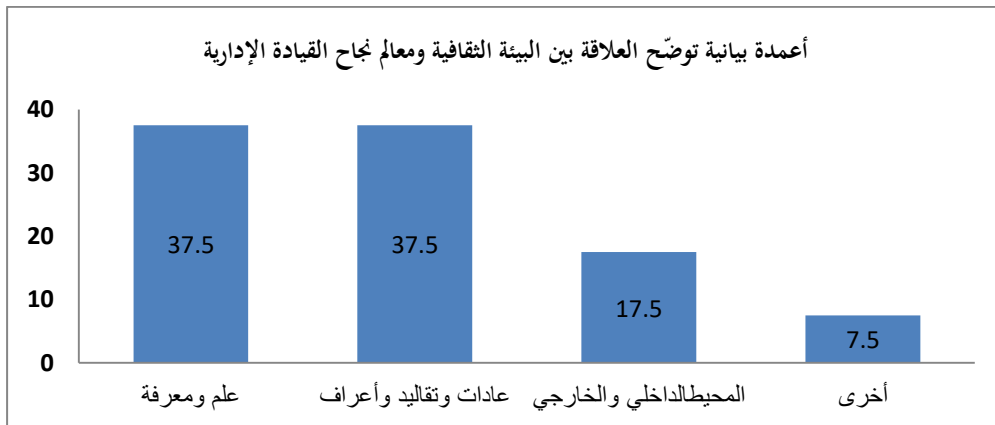
يبرز الاهتمام بالبيئة الثقافية في كونها عاملا أساسيا وشرطا لا غنى عنه للنهوض بالأمم وتطور الحضارات، فالسياق الثقافي سمة لتباين المجتمعات وتمايزها في مختلف المجالات ولا سيما منها الجانب الثقافي للقيادات الإدارية لكل مجتمع، في برجة مشاريعه أو تحقيق أهدافه في أبعاده المجتمعية المشكّلة للظاهرة التي تتعلق بفهم السلوك أو التكوين الشخصي أو المكتسبات سواء مادية كانت أو معنوية.

إنّ من النتائج الإيجابية المترتبة على تطوير البعد الثقافي في الدراسات الإدارية والتنظيمية إمكانية تطوير المفاهيم والنظريات والنماذج والتقنيات، التي يتطلبها القائد الإداري والهيكل التنظيمي المنشود في أيّ مؤسسة للبقاء والاستمرارية، فقد لجأت معظم الدول إلى نظرة التقارب بين البيئة الثقافية وأداء الفرد داخل المجتمع.

فبواسطة الأبعاد التي طورها المدخل الثقافي في الإدارة والتنظيم، والمتمثلة بالمعايير التي تقيس -على سبيل المثال- قيم التوجه المستقبلي، وكيفية ممارسة السلطة، وطبيعة العلاقات بين الأفراد، والقواعد التي يتفاعلون بموجبها، يمكن -الآن- تشخيص النماذج التنظيمية وأساليبها الإدارية بطريقة واقعية؛ كما يمكن النظر في الافتراضات والمنطلقات التي تبني عليها

النظريات والنماذج والتقنيات الإدارية الغربية وغير الغربية المتطورة. (شوقي، 1992، ص134) وعليه يمكن القول أنّ البيئة الثقافية لها علاقة وطيدة لدى الفرد عموما والقائد الإداري خصوصا لما لها من دور كبير على تشكّل شخصيته القيادية وحتى على أداء مهامه الإدارية في ظل محيط متعدد القيم والميول والاتجاهات والأفكار والمعتقدات وغيرها، فلا يمكن فصل هذا القائد من ثقافته أو بيئته التي يتمثل بها ويجسدها على أرض الواقع ولا سيما في بيئة عمله.

الشكل (01): أعمدة بيانية توضّح العلاقة بين البيئة الثقافية ومعالم نجاح القيادة الإدارية



المصدر: غربي بلقاسم (2018)، ص118. علاقة البيئة الثقافية بأداء القيادة الإدارية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة: المحافظة السامية لتطوير السهوب بولاية الجلفة.

5. البيئة الثقافية وتنوعها له علاقة بمعالم النجاح القيادي في المؤسسات الاقتصادية:

1.5 هل تعتقد أنّ البيئة الثقافية لها علاقة بنجاح أسلوب القيادة في المؤسسات الاقتصادية؟

الاختبارات	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	15	75
لا	5	25
المجموع	20	100

يُظهر هذا أنّ غالبية المشاركين بنسبة 75% يرون أنّ البيئة الثقافية لها علاقة بنجاح أسلوب القيادة في المؤسسات الاقتصادية. هذا يمكن أن يُفسر بأنّ الفرد الذي يشارك في الاستبيان يروج للفرضية المقترحة، وهي أنّ البيئة الثقافية وتنوعها له علاقة بمعالم النجاح القيادي في المؤسسات الاقتصادية.

نعم، أعتقد أنّ البيئة الثقافية لها علاقة بأسلوب القيادة في المؤسسات الاقتصادية. كما يوضح الاستطلاع الذي قدمته، يتفق 75% من الأشخاص الذين شاركوا في الاستطلاع على أنّ الثقافة ترتبط بأسلوب القيادة في المؤسسات الاقتصادية. هذا يشير إلى الدور الحاسم الذي تلعبه العوامل الثقافية في تشكيل أسلوب وممارسات القيادة في المؤسسات الاقتصادية. يمكن أن تؤثر القيم والمعتقدات والتوجهات الثقافية على اختيار القادة وطريقة تفكيرهم واتخاذ القرارات، فضلاً عن توجيههم للفرق وتنمية الثقة والتفاعل في المؤسسة. وبالتالي، يمكن أن يؤدي فهم الثقافة والتعامل معها بشكل فعال إلى إحداث تحول إيجابي في أساليب القيادة وتعزيز الأداء المؤسسي.

2.5 هل تعتقد أنّ معالم النجاح للقيادة الإدارية له أثراً إيجابياً في البيئة الثقافية داخل القطاع الاقتصادي الذي تعمل

فيه المؤسسة؟

الاختبارات	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	14	70
لا	6	30
المجموع	20	100

نسبة الاختيار "نعم" هي 70% يُظهر هذا أنّ هناك نسبة كبيرة من المشاركين تعتقد أنّ معالم النجاح للقيادة الإدارية له أثراً إيجابياً في البيئة الثقافية داخل القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة والذي يعملون فيه.

نعم، أعتقد أنّ معالم النجاح للقيادة الإدارية له أثراً إيجابياً في البيئة الثقافية داخل القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة. ويتفق مع هذا الرأي 70% من الأشخاص الذين شاركوا في الاستطلاع. الثقافة الوطنية تشمل القيم والمعتقدات والتوجهات التي تميّز الشعب والمجتمع في بلد معين. قد تؤثر هذه الثقافة على اختيار القادة وأسلوبهم في القيادة، حيث يتأثر القادة بالقيم والعادات والتوجهات الثقافية للمجتمع المحيط بهم. على سبيل المثال، في بعض

الثقافات، قد يتم التركيز على القيم الجماعية والتعاون والتضحية، في حين يمكن أن تركز ثقافات أخرى على الاستقلالية والتفوق الفردي. وبالتالي، يمكن أن معالم النجاح للقيادة الإدارية له أثرا إيجابيا في البيئة الثقافية داخل القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة ويتبناه القادة الإداريون.

3.5 هل تعتقد أن تعزيز تفاهم القادة لقيم المؤسسة يمكن أن يؤثر إيجاباً على اختيار أولويات تطوير المهارات القيادية ويسهم في معالم النجاح؟

الاختبارات	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	16	80
لا	4	20
المجموع	20	100

نسبة الاختيار "نعم" هي 80% يظهر هذا أن هناك غالبية كبيرة من المشاركين يعتقدون أن تعزيز تفاهم القادة لقيم المؤسسة يمكن أن يؤثر إيجاباً على اختيار أولويات تطوير المهارات القيادية ويسهم في معالم النجاح. نعم، أعتقد أن تعزيز تفاهم القادة لقيم المؤسسة يمكن أن يؤثر إيجاباً على اختيار أولويات تطوير المهارات القيادية ويسهم في معالم النجاح.

ويتفق مع هذا الرأي 80% من الأشخاص الذين شاركوا في الاستطلاع. عندما يكون لدى القادة تفاهم عميق لقيم المؤسسة، يتمكنون من تحديد الأولويات التي تتوافق مع تلك القيم وتدعم رؤية واستراتيجية المؤسسة.

إذا كانت القيم الثقافية تشمل الابتكار والتعاون والنمو المستمر، فإن القادة الذين يفهمون هذه القيم يمكن أن يعززوا أولويات تطوير المهارات القيادية التي تركز على تعزيز الابتكار وتعزيز التعاون وتطوير القدرة على التكيف والنمو. ويمكن تعزيز تفاهم القادة لقيم المؤسسة أن يؤدي أيضاً إلى تعزيز الالتزام بتلك القيم وتطبيقها في سلوكياتهم وقراراتهم اليومية كقادة.

ومن المهم أن نلاحظ أن تأثير تعزيز تفاهم القادة لقيم المؤسسة على اختيار أولويات تطوير المهارات القيادية قد يكون متأثراً بعوامل أخرى مثل احتياجات المؤسسة واستراتيجيتها والتحديات التي تواجهها وظروف العمل الأخرى والمتعددة.

4.5 هل تعتقد أن هناك علاقة وطيدة بين ظروف العمل للقائد الإداري ومعالم نجاحه داخل بيئته الثقافية وتشكل تحدياً أم فرصة في سياق القيادة في المؤسسات الاقتصادية؟

الاختبارات	التكرارات	النسبة المئوية %
------------	-----------	------------------

نعم	12	60
لا	8	40
المجموع	20	100

نسبة الاختيار "فرصة" هي 60% يظهر هذا أنّ هناك نسبة أكبر من المشاركين يرون أنّ هناك علاقة وطيدة بين ظروف العمل للقائد الإداري ومعالم نجاحه داخل بيئته الثقافية وتشكل تحدياً أم فرصة في سياق القيادة في المؤسسات الاقتصادية.

نعم، أعتقد أنّ هناك علاقة وطيدة بين ظروف العمل للقائد الإداري ومعالم نجاحه داخل بيئته الثقافية وتشكل تحدياً أم فرصة في سياق القيادة في المؤسسات الاقتصادية. ويتفق مع هذا الرأي 60% من الأشخاص الذين شاركوا في الاستطلاع. الاختلافات الثقافية تعزز التنوع وتعطي إضافة قيمة للمؤسسة. تتيح للقادة الفرصة للاستفادة من مجموعة متنوعة من المهارات والمعرفة والخبرات المختلفة التي تأتي مع الثقافات المتنوعة. إذا تمّ التعامل مع الاختلافات الثقافية بشكل صحيح، يمكن أن تسهم في تعزيز الإبداع والابتكار، وتوسيع الرؤى والآفاق، وتعزيز الفهم والتواصل بين أعضاء الفريق. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم الاختلافات الثقافية في توسيع قاعدة العملاء والشركاء التجاريين وفتح آفاق جديدة للنمو والنجاح في سوق عالمي متنوع. وبالتالي، يمكن اعتبار الاختلافات الثقافية في سياق القيادة في المؤسسات الاقتصادية فرصة لتحقيق النجاح والتفوق.

5.5 هل القيم الثقافية في برامج تطوير المهارات القيادية هو من ظروف العمل الملائمة للقائد الإداري داخل بيئة العمل؟

الاختبارات	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	17	85
لا	3	15
المجموع	20	100

نسبة الاختيار "نعم" هي 85% يظهر هذا أنّ هناك غالبية كبيرة من المشاركين يعتقدون القيم الثقافية في برامج تطوير المهارات القيادية هو من ظروف العمل الملائمة للقائد الإداري داخل بيئة العمل.

نعم، يتم غالباً تكامل القيم الثقافية في برامج تطوير المهارات القيادية من ظروف العمل الملائمة للقائد الإداري داخل بيئة العمل. ويتفق مع هذا الرأي 85% من الأشخاص الذين شاركوا في الاستطلاع. برامج تطوير المهارات القيادية غالباً ما تهدف إلى تعزيز القدرات القيادية للمشاركين وتمكينهم من تحقيق النجاح في بيئة العمل. وتشمل هذه البرامج

عادةً تطوير المهارات الفردية والتوجيه الاستراتيجي والقدرة على اتخاذ القرارات والتواصل الفعال والقيادة الفريقية وغيرها من المهارات القيادية الأساسية.

عند تصميم برامج تطوير المهارات القيادية، يتم الاهتمام بتكامل القيم الثقافية للمؤسسة في هذه البرامج. يمكن أن يتضمن ذلك توضيح القيم الثقافية للمؤسسة وكيفية تطبيقها في سياق القيادة واتخاذ القرارات. يتم تعزيز الوعي بالقيم وتوجيه المشاركين للتفاعل معها بطرق ملموسة وعملية.

على سبيل المثال، إذا كانت قيم المؤسسة تشمل الشفافية والنزاهة، يمكن أن تتضمن برامج تطوير المهارات القيادية تدريباً على التواصل الصادق والشفاف وتعريف المشاركين بمعايير النزاهة والتصرف بنزاهة في مواقف مختلفة. ومع ذلك، يجب أن نلاحظ أن هذا ليس دائماً الحال، وقد يختلف تكامل القيم الثقافية في برامج تطوير المهارات القيادية من مؤسسة لأخرى وفقاً لاحتياجاتها واهتماماتها الخاصة وهذا ما يسمى بظروف العمل لكل مؤسسة ولكل قيادة إدارية.

مناقشة الفرضيات:

- فرضية 1: توجد علاقة بين معالم النجاح للقيادة الإدارية بالبيئة الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

- الفرضية التي تقول إن البيئة الثقافية لها علاقة بنجاح أسلوب القيادة في المؤسسات الاقتصادية هي فرضية مشروعة وذات أساس قوي. إذ يعتبر الاختلاف الثقافي للقادة الإداريين أحد العوامل المؤثرة بشكل كبير على تفضيلات وأساليب عملهم وأداء مهامهم في المؤسسات.

وعليه تعتبر الثقافة مجموعة من القيم والمعتقدات والتصورات والسلوكيات التي تتشكل وتنتقل بين أفراد المجتمع، وتختلف الثقافات من بلد لآخر ومن مجتمع لآخر مما يؤدي إلى اختلافات في الأولويات والتوقعات وتفسير السلوك والاتصال والتي أحياناً تحدّد بؤادر النجاح سواء للقائد الإداري أو المؤسسة التي يعمل بها.

وبالتالي في سياق المؤسسات الاقتصادية، يمكن أن تتجلى علاقة القيادة الإدارية ومعالم نجاحهم بالتنوع البيئي والثقافي ومنه على أساليب القيادة المتبعة، فقد يفضل بعض الثقافات أساليب قيادة مختلفة حسب الأهداف المقترحة. علاوة على ذلك، يمكن أن نرى عمق العلاقة الترابطية على التواصل والتفاعل بين القادة والموظفين، وبالتالي تؤثر على أساليب القيادة المتبعة. فقد يتطلب التفاعل مع ثقافات مختلفة مهارات اتصال وفهم للعادات والتوقعات الثقافية المختلفة، والوصول إلى الأهداف الخاصة والعامة المشتركة في ظل التنافسية وبلوغ معالم النجاح.

- فرضية 2: شكّلت معالم النجاح للقيادة الإدارية أثراً إيجابياً في بيئتها الثقافية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

- الفرضية التي تقول إنّ معالم النجاح للقيادة الإدارية له أثراً إيجابياً في البيئة الثقافية داخل القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة. هي فرضية صحيحة ومنطقية. توضّح تعزيز تفاهم القادة لقيم المؤسسة يمكن أن يؤثر إيجاباً على اختيار أولويات تطوير المهارات القيادية ويسهم في معالم النجاح.

فالبيئة الثقافية للقائد الإداري تشكل جزءاً هاماً من ثقافته وتؤثر على تفكيره وسلوكه، وبالتالي الأفراد والمجموعات. تعتبر معالم النجاح للقيادة الإدارية له أثراً إيجابياً في البيئة الثقافية من القيم والاعتقادات المشتركة في مجتمع معين بمثابة مرجعية مشتركة تؤثر على تفضيلات الأفراد واتخاذهم للقرارات، بما في ذلك القرارات الإدارية. فعلى سبيل المثال، إذا كانت قيم المجتمع تشجع على العدالة والمساواة، فقد يكون لهذه البيئة الثقافية تأثير على طريقة توزيع الموارد واتخاذ القرارات الإدارية ذات الصلة والأهداف المشتركة بالتعاون والعمل الجماعي الذي هو مفتاح النجاح، وبالتالي تشكيل فرق العمل وتحديد الأولويات وتعزيز التعاون بين الموظفين وبلوغ الأهداف المحددة سلفاً.

وبالمثل، قد تؤثر القيادة الإدارية بمعالم نجاحها الإيجابي المجتمع في الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية المتعلقة باتخاذ القرارات الإدارية. إذا كان لدى المجتمع احترام قوي للبيئة والاستدامة، فقد يؤدي ذلك إلى اتخاذ قرارات إدارية تأخذ في الاعتبار طابع مؤسساتها.

ومنه توضّح هذه الفرضية أهمية فهم القيادة الإدارية ومعالم نجاحها الإيجابي وربطه بالثقافة والقيم المشتركة في مجتمع لتعزيز التوافق والنجاح في سياق ذلك المجتمع وفي تلك المؤسسات المنتمين إليها.

- فرضية 3: توجد علاقة وطيدة بين ظروف العمل للقائد الإداري ومعالم نجاحه ببيئة عمله.

-الفرضية التي تقول إنّها توجد علاقة وطيدة بين ظروف العمل للقائد الإداري ومعالم نجاحه داخل بيئته الثقافية وتشكل تحدياً أم فرصة في سياق القيادة في المؤسسات الاقتصادية. هي فرضية صحيحة ومنطقية، وعليه أنّ القيم الثقافية في برامج تطوير المهارات القيادية هو من ظروف العمل الملائمة للقائد الإداري داخل بيئة العمل.

فالقيم والثقافة يمكن أن تلعب دوراً في تحديد أولويات تطوير المهارات القيادية. ومنه لها علاقة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتفضيلات الأفراد وأولوياتهم، وتحدّد السمات والمهارات التي يعتبرونها مهمة في القيادة.

وعليه القيم هي المعتقدات والمبادئ التوجيهية التي تشكّل جزءاً من الثقافة، وتؤثر على الطريقة التي يتصرف بها الأفراد والمجموعات كلها من ظروف العمل التي قد تؤثر إيجاباً أو سلباً على نجاح أو فشل القائد الإداري داخل بيئة العمل فعلى سبيل المثال، إذا كانت القيم المشتركة تؤكد على النزاهة والأخلاق في القيادة، فمن المرجح أن تكون تطوير المهارات القيادية المرتبطة بالنزاهة واتخاذ القرارات الأخلاقية هي أولوية. بالإضافة إلى ذلك، الثقافة تلعب دوراً في تحديد توجهات التنمية القيادية، فالثقافة تشكّل السياق الذي يتعامل فيه القادة والموظفون، وقد تحدّد القيم والتوقعات المرتبطة

بالقيادة. ومن ثمّ تشجيع التعاون والعمل الجماعي في الثقافة المؤسسية، فمن المرجح أن يكون تطوير مهارات القيادة المرتبطة بالتعاون وإدارة الفرق هي أولوية من أولويات ظروف العمل المناسبة والملائمة للعمل القيادي.

فالعلاقة الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل والقائد كموظف وتلك القيم والثقافة تنمي المهارات التي يُعتبرها المجتمع أو المؤسسة (المنظمة) مهمة في القيادة من حيث تقدير للابتكار والتغيير في الثقافة، وتطوير المهارات القيادية أولوية لتحقيق الأهداف والوصول إلى معالم النجاح.

بناءً على ذلك، يجب أن يتمّ اعتبار ظروف العمل الملائمة للقائد الإداري عنصراً لا غنى عنه في بلوغ معالم النجاح الإداري والمؤسسي على حدٍ سواء في ظلّ القيم والثقافة المشتركة، وأمرًا مهمًا عند تصميم برامج تطوير القيادة لضمان استمراريّتها وقوّتها وفعاليتها.

الاستنتاج العام:

في الاستنتاج العام، يمكننا أن نقول إنّ معالم النجاح للقيادة الإدارية بالبيئة الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لها أثرا إيجابيا في البيئة الثقافية داخل القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة والقائد الإداري على حدٍ سواء، ف تعزيز تفاهم القادة لقيم المؤسسة يمكن أن يؤثر إيجاباً على اختيار أولويات تطوير المهارات القيادية ويسهم في معالم النجاح، ويتجلى هذا الطرح من خلال اتخاذ القرارات الإدارية وتحديد أولويات تطوير المهارات القيادية. فالقيم والثقافة تشكّل الأسس والمرجعية التي يستند إليها الأفراد والمؤسسات (المنظمات) في اتخاذ القرارات وتوجيه سلوكهم. وبالتالي فإنّها تؤثر على تفضيلات الأفراد وتوجهاتهم في اتخاذ القرارات الإدارية. وتحدّد هذه القيم الأولويات والمعايير التي يتعامل بها القادة والمديرين في المؤسسات (المنظمات).

بالإضافة إلى ذلك، أنّ البيئة الثقافية تلعب دوراً في تحديد المهارات التي تُعتبر هامة في القيادة. فعلى سبيل المثال، قد يكون هناك تركيز على النزاهة والأخلاق في القيادة في مجتمع معين، مما يعني أنّ تطوير المهارات المرتبطة بهذه القيم يكون أمراً ضرورياً في تنمية القادة ونجاحهم في المنوطة إليهم من طرف مؤسساتهم.

لذا، ينبغي أن يأخذ المدراء والقادة في الاعتبار البيئة الثقافية لتحديد معالم نجاحاتهم المشتركة في المجتمع لاتخاذ القرارات الإدارية الفعّالة وتحديد أولويات تطوير المهارات القيادية. وعليه يمكن القول أنّ ظروف العمل للقائد الإداري ومعالم نجاحه داخل بيئته الثقافية لها علاقة وطيدة ببيئة عمله ومحيطه الاجتماعي والثقافي ومنه تشكل تحدياً أم فرصة في سياق القيادة في المؤسسات الاقتصادية. كما أنّ للقيم الثقافية المدروسة في برامج تطوير المهارات القيادية هي من ظروف العمل الملائمة للقائد الإداري داخل بيئة العمل. ومنه يتمّ تعزيز التوافق بين القيم الثقافية والأهداف المؤسسية لتحقيق التناغم والنجاح في المجتمع والمؤسسة (المنظمة) ولا يتأتى هذا إلاّ بمعالم النجاح للقائد الفذ الناجح والمناسب.

6. خاتمة:

ومن خلال كل ما تمّ عرضه يمكن استخلاص أنّ للبيئة الثقافية أثر بالغ الأهمية للفرد عامة والقيادة الإدارية خاصة باعتبارها عاملاً أساسياً في تكوينه الشخصي من حمل مؤهلات علمية ومعارف ومهارات مكتسبة، وقيم وعادات وسلوكيات ترقى إلى مستوى تطلعات الأفراد والمجتمعات وإلى بناء سرح الحضارات والمنافسة في شتى المجالات، لذا شكّلتا البيئة والثقافة العملية التفاعلية التي تستهدف التواصل الفكري والثقافي والسلوكي في تكوين القيادة وتحسين مستوى الإجابة لمتطلباتهم وتحقيق رغائبهم ولا سيما ما يتعلق بالأداء داخل المؤسسات الاقتصادية، خاصة المؤسسات الجزائرية التي تسعى جاهدة لفهم البيئة الثقافية لكل إطاراتها داخل بيئة العمل والقضاء على كل معارضة من طرفها، هذه المعارضة تعود أساساً لعدم فهم واقع وقيم واتجاهات تحملها تلك الفئة وسيمات تتحلّى بها من مجتمعها المحلي، والتي عادة تترجم على شكل سلوكيات، ودوافع ثقافية يتمّ حصرها والتعرّف عليها وتصنيفها ومعالجتها وفق ما يخدم والأهداف المرجوة التي تتطلع إليها أيّ مؤسسة.

وعلى هذا الأساس يمكن محاربة القيم السلبية للقيادة الإدارية داخل بيئة العمل أو خارجها، وإعادة النظر في تكوينها وتزويدها بقيم إيجابية بديلة وكفيلة بتغيير سلوكياتها وتعديلها، وكذا تعزيز القيم والدوافع الإيجابية وترجمتها في شكل سلوك فعال ومساهم في رفع الكفاءة والأداء لهذه القيادة بما يتوافق ومصالح المؤسسات الاقتصادية بغية بلوغ الأهداف. ومنه تتضح معالم النجاح للقيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية.

وعليه البيئة والثقافة عنصران متكاملان في تكوين وصقل الأفراد والجماعات ولاسيما منهم القادة وإظهار معالم نجاحها، غير أنّ العائق الأبرز هو توظيف تلك المكتسبات والمعارف والمؤهلات في مكانها وفي وقتها دون المساس بالملكية الفردية والجماعية، لذا كان لزاما وجود عملية التأثير والتأثر، فالبيئة الثقافية تؤثر بشكل أو بآخر في أداء القيادة على اختلاف توجهاتها، وهذه الأخيرة لا يمكن أن تفصل أو تنسلخ من محيطها أو ثقافتها وثقافة مجتمعها أو مؤسساتها. ومنه معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية تتضح وتتجلى عواملها الإيجابية على واقع المجتمع وأهداف المؤسسة وداخل بيئة العمل.

7. توصيات:

ونجملها فيما يأتي:

- فهم البيئة الثقافية فهما دقيقا من شأنه يسهل فهم سلوك القيادة الإدارية ورغائبها وتطلعاتها الروحية والوجدانية والفكرية والاجتماعية.
- ضرورة القضاء على كل أشكال اللامسؤولية في أداء المهام والقيام بالوظائف لدى القيادة الإدارية داخل المؤسسات الاقتصادية ولا سيما منها المؤسسات الجزائرية حتى ترقى للمنافسة والإنتاجية.
- البحث في الأسباب التي تؤدي إلى الآثار السلبية الناجمة عن البيئة الثقافية أي تكوين الأفراد والمجتمعات وإنجاد الحلول اللازمة والفعالة.
- التعلم المستمر والتطوير الشخصي للقيادة الإدارية يكلل بفرص النجاح في الأهداف والمطالب.
- فرض قوانين صارمة من شأنها تدعم القائد الإداري في بيئة عمل ومنه تحقيق دعائم النجاح الإداري والقيادي.
- يجب على كل أفراد ومختلف شرائح المجتمع نشر وترسيخ القيم الثقافية والاجتماعية المثلى، التي تتعلق ببناء أواصر المجتمع والأسرة واللجوء إلى تراثنا وقيم مجتمعتنا في ظل المعاملات والعبادات، هذا من شأنه يبحث روح المبادرة والمسؤولية والاهتمام بالوظائف والأعمال وأداء الواجبات على وجه التمام.
- القدوة القيادية انطلاقاً من التعريف بالدور القيادية الإدارية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية داخل المجتمع بشقيه التربوي والثقافي وبناء أفكار وقيم وأخلاق تربط القائد بالمرؤوس ويخضع لها الجميع في إطار القوانين واللوائح المحددة للمسؤوليات والحقوق والواجبات في المحيط المعاش وصولاً إلى الإلتزام والإبداع.
- فهم القيم والثقافة وتعزيز الوعي الثقافي، الفهم الجيد والصحيح ينمي بناء قيادة إدارية قوية، ومنه اكتساب ثقافة إيجابية داخل بيئة مصلحة.

معالم النجاح للقيادة الإدارية في بيئتها الثقافية داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية -دراسة تطبيقية -

غربي بلقاسم، بوشیخي علي

8. قائمة المراجع:

- المؤلفات:

1. ابن منظور، جمال الدين مُجَد (1996). لسان العرب. ج 1. ط 1. دار إحياء التراث العربي. بيروت. لبنان.
2. أحمد، طرطار (1999). تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
3. الربيع، ميمون (1980). نظرية القيم في الفكر المعاصر بين النسبية والمطلقة. الشركة الوطنية للنشر والتوزيع. الجزائر.
4. المنجد العربي. ط 5. (1980). دار المشرق. بيروت. لبنان.
5. أمل مصطفى، عصفور (2008). قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير والتنظيم. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة. مصر.
6. أنجريس، موريس (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية - تدريبات عملية - ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، إشراف مصطفى ماض. دار القصة للنشر. الجزائر.
7. حسن عبد الحميد، أحمد رشوان (2004). علم اجتماع التنظيم. مؤسسة شباب الجامعة. الإسكندرية. مصر.
8. سهام، بن رحمون (2014). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي (دراسة). جامعة مُجَد خيضر. بسكرة. الجزائر.
9. صالح، بن نوار (2006)، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية. مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة. قسنطينة. الجزائر.
10. صلاح الدين، مُجَد عبد الباقي (2001)، السلوك التنظيمي، د ط، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
11. صمويل، عبود (1982). اقتصاد المؤسسة. ط 2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
12. طوني، بينيت. لورانس، روبسبير (2010). مفاتيح اصطلاحية جديد معجم مصطلحات الثقافة والمجتمع. ط 1. تر، سعيد الغانمي. المنظمة العربية للترجمة. بيروت. لبنان.
13. ظريف، شوقي (1992). السلوك القيادي وفعالية الإدارة. دار غريبة. القاهرة. مصر.
14. عبد الغني، عماد (2006). سوسيولوجيا الثقافة المفاهيم والإشكاليات. من الحداثة إلى العولمة. ط 1. مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت. لبنان.
15. عبد الناصر، جندلي (2007). تقنية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية. ديوان المطبوعات الجزائرية. الجزائر.
16. عزوي، أعمار. لعمى، أحمد (2013). الثقافة البيئية بعد استراتيجي لحماية البيئة. جامعة ورقلة. الجزائر.
17. عمار، بوحوش. مُجَد، محمود ذنبيات (2008). منهجية البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
18. غازي، عناية (2008). منهجية البحث العلمي. دار المناهج للنشر والتوزيع. الأردن.

19. مجموعة من الكتاب (1997). تر. علي، السيد الصاوي. نظرية الثقافة. عالم المعرفة، سلسلة رقم: 223. الكويت.
20. مُجّد، أحمد بيومي (2006). علم الاجتماع الثقافي. دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية. مصر، 2006، ص 124.
21. مُجّد، سليمان الدجاني (2008). منهجية البحث العلمي في علم السياسة. دار زهران للنشر والتوزيع. الأردن.
22. مُجّد، فاضل بن عاشور (1985). معجم العلوم الاجتماعية. الهيئة المصرية العامة للكتاب. القاهرة. مصر.
23. مُجّد، عبيدات وآخرون (1999). منهجية البحث العلمي -القواعد والمراحل والتطبيقات-. ط 2. دار وائل للطباعة والنشر. عمان. الأردن.
24. محمود، سلمان العميان (2002). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط 1. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
25. نادية، حمدي صالح (2003). الإدارة البيئية المبادئ والممارسات. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة. مصر.
26. ناصر، دادي عدون (2007). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي: دراسة نظرية وتطبيقية. دار المحمدية. الجزائر.
27. نجم، العزاوي. عبد الله، حكمت النصار (2007). إدارة البيئة نظم ومتطلبات. ط 1. دار المسيرة. عمان. الأردن.
28. نواف، كنعان (1999). القيادة الإدارية. ط 3. دار الثقافة. عمان. الأردن.
- الأطروحات:
29. حجاج، الجمعي (2016/2015). المثقفون الأكاديميون والصحافة المكتوبة في الجزائر، دراسة في الأبعاد الاتصالية والثقافية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم الإعلام والاتصال قسم الإعلام. جامعة الجزائر 3. الجزائر.
30. شادي، عز الدين (2013). البعد الاتصالي لحماية البيئة في الجزائر الاتصال والتنسيق بين الوزارتين البيئة والفلاحة -نموذجاً- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام والاتصال. تخصص بيئي. جامعة الجزائر 03. الجزائر.
31. مُجّد، المهدي بن عيسى (2005). ثقافة المؤسسة: حالة مؤسسة الأنايب الناقلة للغاز غرداي. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الجزائر. الجزائر.
32. بلقاسم، غري (2018). علاقة البيئة الثقافية بأداء القيادة الإدارية داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة الجلفة. الجزائر.
- المؤلفات الأجنبية:

33. Stephen, Robbin (1990). Organization theory; structure design, and applications third; edition new jersey prentice hall.

34. Mustapha, Lacheraf. Abdelkader, Djighloul (2004). Histoire culture et société .Alger. Anep.

- مواقع الانترنت:

35. موقع مكتبة الألوكة. (يوم: 2021/08/11): <http://www.alukah.net/library/IPUHF>