الأنماط القيادية السّائدة في الصحافة الجزائرية من وجهة نظر الصحفيين
Prevailing leadership styles in the Algerian press from the perspective of journalists

مبروكي ياسين[1]، حسن عداد[2]

[1]جامعة مولود معمري تيزي وزو (الجزائر)، yacinemedia2016@gmail.com

[2]جامعة مولود معمري تيزي وزو(الجزائر)، Hassane.addad@g.ens-kouba.dz

تاريخ الاستلام: 2025/04/21 تاريخ القبول: 2025/06/22 تاريخ النشر: 2026/05/31

ملخص:

تبحث هذه الدّراسة في الأنماط القيادية السّائدة داخل الصحافة الجزائرية حيث تم جمع 105 استبيانا إليكترونيات هي حجم عيّنة الصحفيين في الصّحافة المكتوبة، مع اعتماد المنهج الوصفي ،و كانت الانطلاقة من الإشكالية التالية:-ما الأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية من وجهة نظر الصحفيين؟-هل توجد فروق في نظرة العيّنة للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للجنس والأقدمية؟ تمّ التوصّل إلى النّتائج التّالية:- أنّ الأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية من وجهة نظر اعيّنة الدّراسة هو الأوتوقراطي.-و لا توجد فروق في نظر الصحفيين للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للجنس وللأقدمية أيضا.

كلمات مفتاحية: الأنماط القيادية، الأنماط السّائدة القيادة، الصحافة الجزائرية، الصحافة المكتوبة.

Abstract :

This study investigates dominant leadership styles within Algerian print journalism through a descriptive methodological framework. Data were gathered via 105 electronically administered questionnaires constituting, a sample of journalists in the print media sector. The research addresses the following **questions**: -What leadership styles prevail in Algerian print journalism from journalists' perspectives? Do significant differences exist in the sample's perceptions of prevailing leadership styles based on gender or professional seniority? - The analysis yielded two principal findings: -Respondents identified the autocratic leadership style as predominant in Algerian print journalism. -No statistically significant differences in journalists' perceptions of leadership styles could be attributed to gender or seniority.

Keywords: Leadership styles, prevailing styles, leadership, Algerian press, print press.

المؤلف المرسل: مبروكي ياسين، **الإيميل:** yacinemedia2016@gmail.com

1. مقدمة

إنّ تسيير جماعة ما يتطلّب فنّا من فنون التسيير، كذلك ما لقيادة في أيّ مؤسسات كانت تتطلّب فنّها الخاصّ بها لهذا يحاط موضوع القيادة باهتمام كبير في الدّول الّتي تحترم نفسها، لذلك تخصّص معاهد تكوين القادة الأكفاء الّذين سيستلمون زمام أمور مؤسّسات المجتمع، لهذا ينتشر النّجاح في كلّ مكانٍ عندهم، ذاك هو السّبب لا يوجد غيره، فالكفاءات لا تولد من فراغ بل ببذل الاجتهاد و المنافسة الشّريفة التي تبني، ولا تقصي الأفراد أو الجماعات والكلّ يعمل من أجل بناء الأمّة، فالدّنيا تسع الجميع، وكثيرا ما نسمع عن أداء الأفراد داخل الجماعة، وهو في الواقع قد يخضع في الكثير من الأحيان إلى حنكة شخص واحد يوجّه و يصبر و يتعاون و يشارك، لا ذلك الذر يسكن بيتا من عاج و يعيش أحلام الارتقاء و ينأى بنفسه عن حياة الجماعة، و الحقيقة أنّ المعاني تختلف، فليس كلّ من يدير جماعة هو بالضرورة قائدّ، قد يصلح للأولى و لا يرقى للثّانية في الكثير من المواقف، وقد يكون قائدا دون تكوين مسبق، وقد يتقمّص الاثنين معا، لكنّه و للأمانة نادرٌ جدّا.

إنّ الدّارس لموضوع القيادة باعتبارها صورة ظاهرةً لأي تنظيم يجد الأمر فيه نوع من التداخل والتعقيد لأنّ الأنماط تتعدّد، فهي إمّا دافعة للتقدّم، أو جارّة للتأخر، فالأولى تحسّن الأداء لدى الأفراد المنضوين تحت لواء المنظّمة التي ينتمون إليها، لأنّها أي القيادة تعتبر محورا يدور الكلّ حوله، وفي فلكها، ولهذا شغل هذا الموضوع الكثير من تفكير الباحثين والعلماء في شتّى العلوم، على غرار العلوم الاجتماعية وعلم النّفس الاجتماعي و علم النفس التنظيم، حيث يعيش العالم حالة من الحراك المتسارع، والصور تترا من حولنا لحظة بلحظة إن لم نقل في طَرْفةِ عين والعالم يصغر رغم حجمه الكبير و أطرافه المترامية في كلّ اتجاهٍ، و هذا كلّه يعود للتّطور التكنولوجي الرّهيب والّذي استغلّه رجال الإعلام.

تعمل القيادة كدفّه توجيه للمنظّمة وللجماعة التي ترأسها و تتقيّد بإرسائها على برّ النّجاة في تنافس متنامٍ لجودة المنتوج و رواجه بين المستهلكين، كذلكم الإعلام فهو يعمل من أجل تحيق هذا الهدف السّامي، لذلك فإنّ القيادة هي عمل وظيفي و غاية تنظيمية توجّه من خلال ما يحمل القائد من أفكار تويرية في المجال الذي يعمل به، وهي المنارة التي يهتدي بها و إليها أفراد المجموعة في جوٍّ يسوده التضامن والتّعاون والتشارك نحو هدف واحد، ولأنّنجاح المنظّومة الإعلامية كغيرها يقوما ساساعلى التسيير الرّاشد العقلاني الّذي اوّل ما يهتمّ به هو المورد البشريّ، ثمّ تأتي بقية الموارد في المرتبة الثّانية، على أن تكون الغاية هي جوة المخرجات التي ستكون مدخلات المجتمع.

يقرّ المتخصّصون في علم النفس الإعلام و علوم الإتصال و كذا التنظيم والعمل أنّ من شروط القيادة النّاجحة الإتّساق داخليا و الّتّناسق خارجيا بين القائد ومن هم تحت وصايته، ومنها تحيين المعلومات ومراعات التّحولات العالمية التي تدخل مجاله الجو والأرضي و البحري، فإذا تغافل عن هذه المستجدّات خطفها غيره ، وأصبحت سبقا له و لمنظّمته ، ولا يفق العمل الجادّ هنا فقط، بل يجب أن يعمل الجميع كما

يحدث في خليّة النّحل التي لا تفتر أبدا، بل و يزيد عنها بالعمل اللّيلي الذي يكون في النّحل مستريحا لغدٍ باكر مليء بالجدّ و الاجتهاد، فمصير الجماعة مرهون بقائده الذي يمارس سلطته بطريقة سلسة فاعلة تشرك الجميع بما يتطلّب من علاقات رسمية يضبطها القوانين واللوائح، أو غير رسمية تكون حسب ما يشاع في المجال، المهمّ أن تُدرك الغاية و يصاب الهدف، وقد يكون سوء التفاهم في ممارسة نمطه القيادي سببا في خلق التّوتّر في العلاقات والتي تؤثر سلبا على اداء العمّال
والموظّفين وشعورهم بعدم الرضا مما يؤدي الى عرقلة العمل وكثرة الهروب منه وخلق الأعذار للتكاسل والمماطلة ممّا يؤدي في نهاية المطاف الى التراجع في جملة أداء المنظّمة، فالنظريات القائمة في علم التنظيم والعمل تحدّد سلوك القائد داخل التنظيم لهذا تظهر الاختلاف والانماط القيادية بتباين واضح في الاداء والنتائج الّتي ترتّب عنها فائدة المؤسسة ومواردها المختلفة، فنجد النمط الديمقراطي قد يترتب عليه جماعات متضامنة للصّالح العامّ، واكثر ايجابية اما النمط الأوتوقراطي فقد ينتج عنه جماعات سلبية غير متشاركة، متناحرة تسعى للظهور الفردي، كما نجد نوعا اخر من الانماط القيادية يختلف كليّةً عمّا ذكر سابقا حيث يكون القائد فيه مجرد مستشار يترك حرية اختيار العمل لأفراد المنظّمة، ويكون غطاءً قانونيا دون تأثير، مما يؤدي في الكثير من الأحيان الى انتشار الفوضى غير المبرّرة، لذلك جاءت هذه الدّراسة لتبحث في نوع أو نمط القيادة السّائدة في مجال الإعلام الجزائري، و بالضبط في الصّحافة المكتوبة بالتّحديد حسب نظرة اهل التخصّص هناك، وذلك من خلال التّساؤلات التّالية:

أ- ما الأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية من وجهة نظر الصحفيين؟

ب- هل توجد فروق في نظر الصحفيين للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للجنس؟

ت- هل توجد فروق في نظر الصحفيين للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للأقدمية؟

2-مفاهيم الدّراسة:

2-1-النمط :

2-1-1- التعريف اللغوي للنّمط: من نمّط، ينمّط، تنميطا، و نمَّط الشَّيءَ جعله على نفس النَّوع أو الأسلوب.

2-1-2-التّعريف الاصطلاحي للنّمط: هي نوع من أنواع العلاقات المتصورة والملموسة التي يشاهدها الإنسان في مشاهداته اليومية في بيئته كالسلوكات الاجتماعية أو انواع البناء

الاجتماعي(**مكفس،2008،ص.22**)، مثل ما يحدث في أنساق و تراكيب الأمم والمجتمعات و حتّى في انواع البناء و مركبات الثّقافة حيث يقال النّمط الجزائري، أو المغربي، أو الأندلسي و غيرها، كما أنّه مجموعة من السلوكات والممارسات القيادية والتي تتجه أساسا نحو الوصول الأهداف المسطرة وذلك بالتعاون و التضامن و توحيد الصّفوف (**صالحي،2008،ص.162**).

2-1-3-التعريف الإجرائي للنّمط: هو الصورة السّلوكية الغالبة والّتي ينحوها القائد للجماعة للوصول بها إلى الهدف المرجوّ.

2-2-القيادة:

2-2-1-التعريف اللغوي للقيادة: يقال في اللغة قاد الدّابة بمعنى سار أمامها، وهي عكس ساق الدّابة بمعنى سار وراءها، لذلك فالقائد يكون في المقدّمة دائما(**قاموس المعني الجامع، 2005، ص.2**).

2-2-2-التّعريف الاصطلاحي للقيادة: يقول **ستوغديل** عنها أنّها عملية تأثير على نشاطات الجماعة لتحقيق الأهداف(**كيرد،2015، ص.7**).

2-2-3-التعريف الإجرائي للقيادة:

هي العملية الجوهرية التي تؤثّر على الجماعة و نشاطها و كلّ ذل للتوجّه نحو الهدف المسطّر مسبقا.

2-3-النمطالقيادي:

2-**3-1-التعريف الاصطلاحي للنمط القيادي:**

هو مجموعة الأنشطة الإنسانية داخل المنظّمة الغرض منها تحقيق أهداف هذه الأخيرة من تجميع و توحيد كافة الموارد المتاحة وضعها موضع الاستغلال النّافع (**سالم،2011، ص.75**).

2-3-2-التّعريف الإجرائي للنمط القيادي:

هو لباس القيادة ، أو ما يتقمّصه قائد المجموعة و يصبح كسمة لشخصيته القيادية، وقد يتخلّى عنها في مواقف أخرى، لكنّها تحضر فيما وجدت من أجله، كالنّمط الديمقراطي، او التسلّطي، او الحرّ.

3-الدراسات السّابقة:

3-1-دراسة لعمور، رملية(2009) الّتي تهدف إلى معرفة مدى تأثير أنماط القيادة في الإبداع الإداري حيث تم إجراء دراسة حالة كأداة على مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية ، وذلك من خلال تصميم و توزيع 70 استبيان على عدد من القيادات والعاملين بالإدارة مع اعتماد المنهج الوصفي، وقد خلصت الدراسة بعدد من النتائج أهمها أنّه:

-تمارس في الإدارة المحلية بولاية غرداية الأنماط المختلفة للقيادة، إلاّ أنّ النّمط الاوتوقراطي جاء في المرتبة الأولى يليه النّمط الديمقراطي و النّمط الحر، و كل هذه الأنماط تمارس بدرجة متوسّطة.

-تمارس عناصر الإبداع الإداري في الإدارة المحلية بولاية غرداية بدرجة متوسطة.

-تبين أنّ العلاقة بين النمط القيادي الاوتوقراطي والنمط القيادي الديموقراطي من جهة و الإبداع الإداري من جهة ثانية هي علاقة ارتباط معنوية في حين كانت العلاقة بين النمط القيادي الاوتوقراطي و الإبداع الإداري علاقة ارتباط غير معنوية ..

-تبين أنّه توجد علاقة تأثير بين النمط القيادي الديمقراطي والإبداع الإداري في الإدارة المحلية بولاية غرداية.

3-2-دراسة المطيري ، نايف لافي بطي ، و الحراحشة، محمد عبود موسى(2014)التي هدفت إلى التعرف إلى الأنماط القيادية و علاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي التي يمارسها مديرو مدارس دولة الكويت، و لتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تكونت من (554) معلما و معلمة من مدارس محافظتي (حولي و الأحمدي)، و وزعت عليهم الاستبانة و التي تكونت من جزأين : الأول لقياس الأنماط القيادية الممارسة و تكونت من (33) فقرة موزعة على الأنماط الثلاثة : (الديمقراطي الأوتوقراطي، و المتساهل)، و الثاني لقياس استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي و تكونت من (24) فقرة موزعة على ثلاث استراتيجيات : (التعاون، التجنب و الإجبار)، و قد تم التحقق من صدق و ثبات الدراسة و خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج تمثلت بالآتي :

- جاء النمط الديمقراطي بالمرتبة الأولى و بدرجة ممارسة مرتفعة و تلاه النمط الأوتوقراطي بدرجة متوسطة و أخرا النمط المتساهل بدرجة منخفضة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة الأنماط القيادية من وجهة نظر المعلمين على الأنماط الثلاثة وفقا لمتغير الخبرة .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة الأنماط القيادية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيري الجنس و المؤهل العلمي.

3-3-دراسة بن زاهي، منصور، و عمومن، رمضان(2014) و التي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين النمط القيادي و الإبداع الإداري و التطوير التنظيمي للمؤسسة – دراسة وفق نموذج الشبكة الإدارية لبلاك و موتون – لبعض الجامعات الجزائرية من خلال التعرف عن النمط القيادي السائد من وجهة نظر الموظفين الإداريين ومستوى الإبداع الإداري لديهم والتعرف على اتجاهاتهم نحو التطوير التنظيمي للجامعة وهل تختلف الأنماط القيادية والإبداع الإداري واتجاهاتهم نحو التطوير التنظيمي باختلاف بعض المتغيرات كالجنس السن، نوع العمل، الرتبة ، مدة العمل ، المستوى التعليمي . (اعتمدت الدراسة على

المنهج الوصفي ، وقد تم تصميم استبيان الدراسة بناء على مقاييس ودراسات سابقة كأداة لجمع البيانات اللازمة، تم توزيعها على عينة مكونة من(360) موظف إداري بمختلف جامعات الدراسة على أساس طبقي ، تم تحليل الاستبيان ومعالجته حسب الفرضيات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSSبهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع البحث . خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

-أنّ النمط القيادي السائد في المؤسسات الجامعية هو النمط الفعّال.

- لا تختلف أنماط القيادة بالمؤسسات الجامعية باختلاف الجنس.

- لا تختلف أنماط القيادة بالمؤسسات الجامعية باختلاف مدة العمل (الأقدمية).

3-4-دراسة بن موسى، سمير(2016) و الّتي تهدف إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الولاء التنظيمي لدى عمال قسم الموارد البشرية التابع لديوان الترقية والتسيير العقاري بتيارت -الجزائر. ولتحقيق ذلك استخدم الباحث استبيان يقيس الأنماط القيادية المكون من ستة وعشرين (26) فقرة، والذي تضمن ثلاث أنماط قيادية (التسلطي التسيبي، والديمقراطي). كما تم اقتباس سبعة عشر (17) فقرة من مقياس الين وماير للولاء التنظيمي. وقد طبقت الدراسة على موظفي قسم الموارد البشرية والبالغ عددهم 130 عاملاً ، تمت الدراسة على نحو ستون (60) موظفا اي بنسبة 46٪ من حجم المجتمع الأصلي ومن أهم النتائج المحصل عليها :

-وجود ارتباط دال إحصائيا قدر بـ 0.477 عند مستوى الدلالة 0.01 بين النمط القيادي الديمقراطي ومستوى الولاء التنظيمي لدى عمال قسم الموارد البشرية التابع لديوان الترقية والتسيير العقاري بتيارت.

-وجود ارتباط دال إحصائيا قدر بـ 0.527 عند مستوى الدلالة 0.01 بين النمط القيادي التسلطي ومستوى الولاء التنظيمي.

-وجود ارتباط دال إحصائيا قدر بـ 0.609 عند مستوى الدلالة 0.01 بين النمط القيادي التسيبي ومستوى الولاء التنظيمي.

- كشفت الدراسة أنّ أثر النمط القيادي التسيبي مرتفع مقارنة بكلّ من النمط القيادي التسلطي والديمقراطي.

3-5-دراسة أكروم، سهام(2018) التي هدفت إلى التعرّف إلى مدى أثر الأنماط القيادية على عملية إدارة الصراع التنظيمي بصفة عامّة، و في المديرية العامّة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية بصفة خاصّة وانطلقت الدراسة من اشكالية تمثّلت في التّساؤلات التالية:

-ما مدى تأثير الأنماط القيادية على عملية إدارة الصراع التنظيمي بصفة عامّة، و في المديرية العامّة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية بصفة خاصّة؟

- ما هو مستوى الصراع التنظيمي بالمديرية العامّة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية بصفة خاصّة؟

– ما هو نمط القيادية السّائد بالمديرية العامّة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية بصفة خاصّة؟

وطبّقت الدّراسة على عيّنة قوامها 100عامل وعاملة بالخطوط الجزائرية، واستعملت الباحثة أداتين تمثّلتا في استبانتين إحداهما للصراع التنظيمي، والاخرى للأنماط القيادية، كما تبنت الدّراسة المنهج الوصفي، وبعد جع البيانات و معالجتها إحصائيا تمّ التّوصّل إلى النتائج التّالية:

– نمط القيادية السّائد بالمديرية العامّة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية هو النّمط الديمقراطي.

3-6-دراسة كركوش، فتيحة، و عليك نامية(2020)، الّتي هدفت إلى التّعرُّف على طبيعة السلوك القيادي لدى مديري المتوسّطات في مقاطعة البليدة وسط، وذلك من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط. تكونت عينة البحث من 176 أستاذا (98إناثا،78 ذكورا) للتعليم المتوسط من مختلف مواد التدريس على مستوى 71 مؤسسة من مؤسسات التعليم المتوسط .لتحقيق أغراض الدراسة تم بناء مقياس السلوك القيادي المُحدد بالأنماط القيادية (النمط الديمقراطي والنمط الأوتوقراطي والنمط الفوضوي) مع تبني المنهج الوصفي.

و كانت النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

أ- أنّ السلوك القيادي السائد لدى مديري المتوسطات لولاية البليدة هو السلوك الديمقراطي.

ب- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لجنس القائد(لصالح الذكور)؛ أي المدراء يتحلون بسلوك قيادي ديمقراطي عالٍ مقارنةً بالمديرات وذلك من وجهة نظر الأساتذة.

3-7-دراسة منصور، اسماء، و مقدّم، يمينة(2021)، و الّتي هدفت إلى التّعرّف على العلاقة بين الأنماط القيادية وإدارة التغيير التنظيمي بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية الوادي، ولتحقيق هدف الدراسة قمنا بتصميم استبيان شمل (31) فقرة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة البحث المكونة من (52) مستجوب، وفي ضوء ذلك تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS25)، وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات البحث وفرضياته تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:

– سيادة النمط الديمقراطي في المؤسسة.

– كما أبرزت الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين النمط الديمقراطي وإدارة التغيير التنظيمي.

–و أنّ إدارة التغيير التنظيمي تتأثر بصورة جوهرية بالنمط الديمقراطي حيث أن 53.40 % من التغيير في إدارة التغيير التنظيمي يعود إلى تأثير المتغير المستقل النمط الديمقراطي.

3-8-دراسة باسل، محمد عيسى أبوبكر(2024) و الّتي هدفت في الصراع التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الأنماط القيادية للجامعات الفلسطينية ونقاباتها وانعكاساتها الأكاديمية من وجهة نظر الأساتذة والموظفين (نموذج رحيم نموذجاً للتطوير) إلى التحقق من وجود الصراع التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الأنماط القيادية لإدارات الجامعات ونقابات الأساتذة والموظفين فيها وانعكاساتها على العملية الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية العامة في المحافظات الشمالية من وجهة نظر الأساتذة، من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج المختلط: الكمي الوصفي الارتباطي، والكيفي القائم على المقابلات، و تكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين غير الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة في المحافظات الشمالية الفلسطينية، باستثناء جامعة النجاح الوطنية التي اعتذرت عن تطبيق أدوات الدراسة، وبلغ عددهم (4026) فرداً منهم (2777) أكاديمي و (1249) غير أكاديمي. تم اختيار أفراد عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة من الأساتذة والموظفين غير الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية العامة التي تمثل مجتمع الدراسة، وبلغت(352) فرداً. تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة، استرجع منها (338) بينها (11) استبانة غير صالحة تم استبعادها من العينة. وهكذا بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (327) استبانة بنسبة (92.9%) من عينة الدراسة. أما ما يتعلق بعينة المقابلات فقد وقع الاختيار على (20) خبيراً بواقع (4) خبراء من كل جامعة قيد الدراسة، والذين يتمتعون بالخبرة و الاطلاع على العمل النقابي في الجامعات الفلسطينية.

لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانتين لجمع البيانات المطلوبة من المستجيبين، وإجراء مقابلات مع الخبراء. وقد تم تحليل البيانات الكمية باستخدام برنامج SPSS، كما تم تحليل المقابلات باستخدام طريقة التحليل الموضوعي توصلت الدّراسة إلى عدد من النتائج أهمها أنّ:

– النمط القيادي السائد في إدارة الجامعات الفلسطينية هو النمط الأوتوقراطي.

– وأن النمط القيادي السائد للنقابات هو الديمقراطي المنقوص أو غير الكامل.

3-9-دراسة همد إدريس، هاشم محمد(2024)، والّتي هدفت إلى دراسة أثر القيادة على إدارة الصراع التنظيمي(دراسة حالة جمعيات الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان)، حيث تعدّ القيادة التحويلية من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري؛ وتشكل عنصرا مهما من عناصر منظمات الاعمال الحديثة، وهدفت هذه الدراسة

إلى تقييم توافر أبعاد القيادة التحويلية بجمعيات عمال الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان، وتقييم درجة ممارسات إدارة الصراع التنظيمي بجمعيات عمال الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان، ودراسة أثر القيادة التحويلية على إدارة الصراع التنظيمي بجمعيات عمال الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان، ولتحقيق أهداف الدراسة انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي و الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات على عينة ميسرة من العاملين بتلك الجمعيات، وتحليل306 استمارة استبانة صالحة للتحليل، وهو حجم العيّنة، أظهرت النتائج أنّ:

– القيادة التحويلية تمارس بدرجات مرتفعة لبعض الأبعاد ودرجات متوسطة لأبعاد أخرى في جمعيات عمال الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان، وقد كان أكثر أبعادها ممارسة هو التأثير المثالي، ثم يليه الدافعية الالهامية ثم الاعتبار الفردي، واخيرا الاستثارة الفكرية.

ثانيا: الجانب الميداني:

1-منهج الدّراسة: اعتمدت الدّراسة المنهج الوصفي بأسلوب المقارنة.

2-حدود الدراسة:و تتحدّد بما يلي:

2-1-الحدود المكانية: أُجريت الدراسة على بعض المؤسسات الصحفية من كلّ الوطن.

2-2-الحدود الزمنية: كانت الدراسة طيلة شهر فيفري 2025.

2-3-الحدود البشرية:تتمثل الحدود البشرية في العاملين و العاملات بالقطاع الصحفي المكتوب فقط.

3-مجتمع الدراسة:

اعتمدت الدراسة على طريقة المعاينة العشوائية البسيطةبالسحب اليدوي، حيث أحصيت جميع المؤسسات الصحفية المكتوبة عبر الوطن و المقدّرة بحوالي:170 مؤسّسة، بعدها تمّ ترتيبها نصفها في القوائم العشوائية و المقدّر بحوالي 85 مؤسّسة، تمّ ترتيبها هي أيضا تحضيرا للسحب، وهي حسب الجدول الموالي:

جدول01 عدد مؤسسات في الجزائر

المتغيرات	عدد الوحدات
خاصّة	80
عمومية	05
Σ	85

4- عيّنة الدّراسة:

وحتى تكون العينة مجموعة جزئية من مجتمع له خصائص مشتركة(**أبو علام،2006، ص.156**) يجب إلزاما أن تكون هذه العيّنة ممثلة للمجتمع الذي تنتمي إليه، وتتمثل خصائصه، وخواصه تمثيلا حقيقا حتى يمكن لصاحب البحث، أو الدراسة تبرير التعميم والذي يقصد به إسقاط نتائج هذه الدراسة على باقي المجتمع بشكل يقرب إلى الصحّة المنهجية والعلمية، ودون أي مشاكل، بهذه الكيفية التي تميل إلى الصحة، ويبقى البحث في المجال الإنساني عموما والاجتماعي منه نسبيا وليس مطلقا (**حرزلي ،2018، ص.91**)، فبعد بناء القوائم العشوائية لهذه المؤسسات 85 حسب كلّ نوع على حدة، تضمّ كلّ قائمة عشوائية: اسم المؤسّسة ومكانها و رقمها رباعيا(أي 0001، وهكذا)، ثمّ يتمّ السّحب العشوائي بالطريقة البسيطة، بما نسبة 30% من كلّ نوع من المؤسّسات، وبذلك تمّ سحب المؤسسات التّالية حسب الجدول02.

جدول02 لعدد المؤسسات المسحوبة وعدد الصحفيين بها

المؤسّسة	نوعها	عدد الصحفيين بها
الخاصّة	15	150
العمومية	02	20
المجموع	17	170

من خلال النتائج في الجدول 02 يتبيّن أنّ حجم العيّنة في أول الأمر هو 170 وحدةً إحصائية، وهو عدد الصحفيين في الصحافة المكتوبة بقطاعيها الخاصّ و العامّ، هم من ارسل إليهم أداة الدراسة اليكترونيا، أمّا ما استرجع من حجم العيّنة فكان 105 فردا إحصائيا بخصائصها كما يظهر في الجدول 03 الموالي:

جدول 03 يبين خصائص عيّنة الدراسة

	متغيرات الدراسة					
	الجنس		**الأقدمية بالسّنواتِ**			
	ذ	**أ**	**5>**	**10-5**	**15-10**	**15<**

الحجم	74	31	23	30	28	24
النسبة	%70.4	%20.6	%22	%28.5	%26.6	%22.9
Σ	105					

من خلال النتائج في الجدول03 تظهر العيّنة بخصائصها حسب الجنس، فالذكور أكثر من الإناث كما أنّ الفروق في الأقدمية متقاربة إلى حدّ ما بين الأفراد الإحصائيين، وهو تجانس مهمّ في عيّنة الدّراسة.

5-اختبار التوزيع الطبيعي:

جدول04 يبين قيم التوزيع الطبيعي لمتغير القيادة حسب نظرة العيّنة.

	كلموكوروف- سيمرنوف			شابيرو - ويلك		
	إحصاء	حجم العيّنة	Sigمستوى الدلالة	إحصاء	حجم العيّنة	Sigمستوى الدلالة
نمط القيادة	.078	105	.002	.986	105	.028

من خلال النتائج المبيّنة في الجدول 04 ومن خلال رتب العيّنة يظهر توزيعها مقابل التوزيع الطبيعي أنّ قيم مستوى الدلالةSig=0.53 في اختبار كلموكوروف- سيمرنوف وكذا اختبار شابيرو - ويلك لاستبيان القيادة دالة إحصائيا لأنّها أقلّ تماما من α في 0.05، وبالتالي فهذا الاستبيان يتمتّع بالتوزيع **غير الطبيعي** أو ما يسمّى **بالحرّ**.

ملاحظة: مادام متغير القيادة يتبع التوزيع الحرّ، فسيخضع للمقاييس الإحصائية اللابارمترية.

6-عرض و مناقشة تساؤلات الدّراسة:

6-1-عرض ومناقشة التّساؤل الأول: ما الأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية من وجهة نظر الصحفيين؟

جدول05 يبين الأنماط القيادية حسب نظرة العيّنة المستهدفة

وسيطات		
المتساهل	**الأوتوقراطي**	**الديمقراطي**
19.00	**39.00**	**26.00**

من خلال النتائج المبينة في الجدول05 يظهر أنّ الأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية من وجهة نظر الصحفيين **عيّنة الدّراسة هو الأوتوقراطي، ثمّ الديمقراطي وبدرجة ضعيفة القيادة المتساهلة**، تتّفق هذه النتيجة مع ما جاء في نتيجة دراسة **لعمور رملية(2009)** التي توصّلت إلى أنّه:" **تمارس في الإدارة المحلية بولاية غرداية الأنماط المختلفة للقيادة، إلا أن النمط الاوتوقراطي جاء في المرتبة الأولى يليه النمط الديمقراطي ثمّ النمط الحر لكن كلّها بدرجة متوسّطة**"، كما جاء الاتفاق مع نتيجة دراسة **باسل، محمد عيسى أبوبكر(2024)** و الّتي توصّلت إلى أنّ:" **النمط القيادي السائد في إدارة الجامعات الفلسطينية هو النمط الأوتوقراطي، وأنّ النمط القيادي السائد للنقابات هو الديمقراطي المنقوص أو غير الكامل**" و هو الشبيه بالتسلّطي، كما اختلفت هذه النتائج مع ما جاء في دراسات كلّ من: **المطيري ، نايف لافي بطي و الحراحشة، محمد عبود موسى(2014)** و الذي توصلت دراسته إلى أنّ: **النمط الديمقراطي جاء بالمرتبة الأولى و بدرجة ممارسة مرتفعة و تلاه النمط الأوتوقراطي بدرجة متوسطة و أخيرا النمط المتساهل بدرجة منخفضة**"، و كذلك ما جاء في دراسة **منصور، بن زاهي، و عمومن رمضان(2014)** الّتي توصّلت إلى أنّ:" **النمط القيادي السائد في المؤسسات الجامعية هو النمط الفعّال**"، أمّا دراسة**بن موسى، سمير (2016)** فقد توصّلت إلى أنّ:" **النمط القيادي التسيبي مرتفع مقارنة بكل من النمط القيادي التسلطي والديمقراطي لدى عمال قسم الموارد البشرية التابع لديوان الترقية والتسيير العقاري بتيارت**"، وهناك من جاءت نتائج دراسته تعبّر عن النوع المعتدل، أي الديمقراطي، مثل نتائج دراسة **كروم سهام(2018)** و التي توصّلت إلى أنّ:" **نمط القيادية السّائد بالمديرية العامّة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية هو النّمط الديمقراطي** "وكذلك دراسة **كركوش، فتيحة و عليك نامية(2020)** التي توصّلت إلى:" **أن السلوك القيادي السائد لدى مديري المتوسطات لولاية البليدة هو السلوك الديمقراطي** "وكذا نتائج دراسة **منصور، اسماء، و مقدّم يمينة(2021)** الّتي توصلت إلى:" **سيادة النمط الديمقراطي في بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية الوادي**" وهناك من جاء بالمفهوم الجديد للقيادة المتّزنة كما عبّر عنها في نتيجة دراسته الباحث **همد إدريس هاشم محمد(2024)، و** الّتيتوصّلت

إلى أنّ: " **القيادة التحويلية تمارس بدرجات مرتفعة لبعض الأبعاد ودرجات متوسطة لأبعاد أخرى في جمعيات عمال الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان**".

6-2-عرض ومناقشة التّساؤل الثّاني: هل توجد فروق في نظر الصحفيين للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للجنس؟

جدول 06 يبيّن قيم الاحصاء الوصفي(الرّتب) للقيادة الأوتوقراطية حسب الجنس.

الرتب	الوسيط	ن	الجنس	
68.5021	**49.57**	**74**	ذكور	**القيادة الأوتوقراطية**
1896.50	**1.185**	**31**	إناث	
		105	**المجموع**	

جدول 07 يبيّن قيم اختبار مان ويتني للقيادة الأوتوقراطية حسب الجنس.

القيادة الأوتوقراطية	اختبار أ
893.500	**اختبار مان ويتني**
3668.500	**اختبار ويلكسون**
-1.793	**Zاختبار**
.073	**Sigمستوى الدلالة**

من خلال النتائج المبيّنة في الجدول 06،أنّ قيمة الوسيطات لنظرة الصحفيين الجزائريين في الصحافة المكتوبة محلّ الدّراسة إلى القيادة الأوتوقراطية داخل المؤسّسة الإعلامية حسب متغير الجنس، متقاربة نوعا ما، أمّا ما يظهر في الجدول 07 فقيمة اختبار الفروق بين النظرتين حسب الجنس دائما باختبار مان ويتني الّذي بلغ: 893 تقريبا، في مستوى الدلالة sig=0.073 و هي قيمة غير دالّة إحصائيا لأنها أكبر منα في 0.05، و بذلك يمكن أن نقول أنّه:**لا توجد فروق في نظر الصحفيين للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للجنس** هذه النتيجة تتّفق مع ما جاء في نتيجة دراسة **بن زاهي منصور، و عمومن، رمضان(2014)**، والّتي توصّلت إلى أنّه:"**لا تختلف أنماط القيادة بالمؤسسات الجامعية باختلاف الجنس**، كما تتفّق كذلك مع ما جاء في نتيجةدراسة **المطيري ، نايف لافي بطي ، و الحراحشة، محمد عبود موسى(2014)**، والّتي توصّلت إلى:"**عد موجود فروق ذات دلالة إحصائية في**

درجة ممارسة الأنماط القيادية من وجهة نظر المعلمين على الأنماط الثلاثة(الديمقراطية، الأوتوقراطية والمتساهلة) وفقا لمتغير الجنس "وتختلف مع جاء في نتيجة دراسة **كركوش، فتيحة، و عليك نامية(2020)**، و التي توصّلت إلى:" **وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لجنس القائد(لصالح الذكور) أي المدراء يتحلون بسلوك قيادي ديمقراطي عالٍ مقارنةً بالمديرات وذلك من وجهة نظر الأساتذة".**

6-3-عرض ومناقشة التّساؤل الثّالث: هل توجد فروق في نظر الصحفيين للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للأقدمية؟

جدول08 لقيم اختبار كروكسال-واليس للفروق في القيادة الأوتوقراطية حسب الأقدمية

الوسيطات	ن	متغيّر الاقدمية	
56.67	**23**	اقلمن5سنوات	القيادة الاتوقراطية
52.05	**30**	من5-10 سنوات	
50.80	**28**	من10-15 سنة	
53.23	**24**	اكبرمن15سنة	
	105	المجموع	

جدول09 يبيّن اختبار كا^2 للفروق في القيادة الأوتوقراطية حسب الأقدمية

القيادة الأوتوقراطية	اختبار[أ ب]
.518	اختباركا^2
3	درجات الحرية
.915	Sigمستوى الدلالة

من خلال النتائج المبيّنة في الجدول 08،أنّ قيمة الوسيطات لنظرة الصحفيين الجزائريين في الصحافة المكتوبة محلّ الدّراسة إلى القيادة الأوتوقراطية داخل المؤسّسة الإعلامية حسب متغير الأقدمية، متقاربة نوعا ما، أمّا ما يظهر في الجدول 09 عن قيمة اختبار الفروق بين النظرتين حسب الأقدمية دائما باختبار

مان ويتني الّذي بلغ: 0.51 تقريبا، في مستوى الدلالة sig=0.91 و هي قيمة غير دالّة إحصائيا لأنها أكبر منα في 0.05، و بذلك يمكن أن نقول أنّه:**لا توجد فروق في نظر الصحفيين للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للأقدمية،** هذه النتيجة تتّفق مع ما جاء في نتيجة دراسة **بن زاهي، منصور، و عمومن، رمضان(2014)**، والّتي توصّلت إلىأنّه:"**لا تختلف أنماط القيادة بالمؤسسات الجامعية باختلاف مدة العمل (الأقدمية)**، و تختلف مع ما جاء في نتيجة دراسة **المطيري نايف لافي بطي ، و الحراحشة، محمد عبود موسى(2014)**، والّتي توصّلت إلى :"**وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة الأنماط القيادية من وجهة نظر المعلمين على الأنماط الثلاثة(الديمقراطية، الأوتوقراطية، والمتساهلة) وفقا لمتغير الخبرة(الأقدمية)**".

7-الاستنتاج:

من خلال النتائج المبيّنة في الجداول السّابقة من 05 حتّى 09 توصّلت الدراسة الحالية إلى النتائج التّالية:

7-1- أنّ الأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية من وجهة نظر الصحفييننعيّنة الدّراسة هو الأوتوقراطي، ثمّ الديمقراطي وبدرجة ضعيفة القيادة المتساهلة.

7-2-لا توجد فروق في نظر الصحفيين للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للجنس.

7-3- لا توجد فروق في نظر الصحفيين للأنماط القيادية السّائدة في الصحافة المكتوبة الجزائرية تعزى للأقدمية.

8-خاتمة:

إنّ القيادة في اعتبار الكثيرين هي أداة فعّالة للتوجيه في ميدان العمل الجماعي و الّذي يتطلب أحد الأفراد يكون في المقدّمة، وليس التقدّم بمعنى السيادة على غيره، بل من باب المبادرة والمبادأة و في بعض المواقف الممانعة، فالقائد الحقيقي هو من الأوّل في تحمّل تبعات ما يصيب الجماعة، لا أن يقف خلف المرؤوسين في تتزّس بهم و يتركهم للمصير المجهول نائيا بنفسه عن كلّ المواجهات، فالقيادة الحقّة والّتي تستحق الصفة للموصوف هي ما تواجه و تساعد على حل الكثير من مشكلات العمل داخل المنظمة حتى يصل بها إلى تحقيق النّجاح.

لقد تطوّر مفهوم القيادة الحديثة بظهور تسميات جديدة تواكب العصرنة والتّطور كالقيادة الذكية وكذا القيادة الرقمية أو ما يسمّى القيادة الابتكارية أو الإيجابية وهناك من سمّاها القيادة التحويلية أو التشاركية أو الأخلاقية أو كلّ ينضوي تحت الأخلاق الفاضلة للبشر وما يخدم الجماعة، هذه الانماط و غيرها قد تركب الأنماط التقليدية الشّائعة قديما ببنطها العريض تحت اختصارات ثلاث هي الديمقراطية، و التسلطية

والمتساهلة، لكنّ الأمر الجديد هو احتواؤها على الأخلاق الفاضلة، كأن نجد قيادة حازمة قائمة على أعمالها بجدّ لا تتأخر عن مواقيت عملها، ولا تسمح بالتهاون، وتعطي لكلّ ذي حقٍ حقّه، تعترف بالكفاءات، لكنّها –حسب رأيها– ومن باب المساواة بين الجميع لا تدعّم المجتهدين ولا تراعي خصوصياتهم، لا تخدم إلاّ المنظّمة و مصالحها فقط، بمعنى الجانب الإنساني يختفي فجأة عندها، قد نراه نحن من بعيد أنه نمط متسلّط، لكن هب أنها أدخلت أخلاقا كالخدمة، و التنوّر و استدامت في ذلك لأصبحت في مصاف القيادات الحديثة، لهذا جاءت هذه الدراسة لتبحث في نمط القيادة السّائد بمنظّمة الصحفيين الجزائريين في الصحافة المكتوبة، حسب التوجهات الكلاسيكية كما ذُكر سابقا، وبالتالي أفرزت النتائج حسب نظرة أصحاب الشأن (العيّنة المستهدفة بالدّراسة وهم الصحفيين)، أنّ النّمط السائد فيهم و معهم وعليهم وبينهم هو النّمط المتسّلط، ولربما هو الحازم الشّديد، ومن يدري، لكنّ بكلّ امانة علمية ظهرت هذه النّظرة بدون فروق بين الصحفيين حسب اختلاف جنسهم و باختلاف أقدميتهم، فالجميع ينظر نفس النظرة للقيادة الّتي تسيّره ضمن هذه المنظّمة، ألا وهي الصحافة المكتوبة بالجزائر.

مراجع الدّراسة:

1–أبوعلام، رجاء محمود.(2006) مناهج البحث في العلوم النفسية و التربوية، ط5، مصر: دار النشر للجامعات.

2–أكروم، سهام(2018). أثر الأنماط القيادية على عملية إدارة الصراع التنظيمي بصفة عامّة، و في المديرية العامّة لشركة الخطوط الجوية الجزائرية بصفة خاصّة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجزائر: جامعة الجزائر3.

3–بن زاهي، منصور، و عمومن، رمضان(2014).علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي للمؤسسات الجامعية – دراسة وفق نموذج الشبكة الإدارية لبلاك و موتون، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة ورقلة.

4– بن موسى، سمير(2016).الأنماط القيادية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى عمال ديوان الترقية والتسيير العقاري بتيارت، مجلة الخلدونية، مجلّد.9، العدد.2، الجزائر: جامعة تيارت.

5– باسل، محمد عيسى أبوبكر(2024). الصراع التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الأنماط القيادية للجامعات الفلسطينية والنقابات من وجهة نظر الأساتذة و الموظفين(بتطبيق نموذج رحيم)، أطروحة دكتوراه، فلسطين: الجامعة العربية الأمريكية.

6–حرزلي، حسين(2018). المكانة السوسيومترية وعلاقتها بالذكاءات المتعدّدة حسب مقاربة هوارد جاردنر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجزائر: جامعة بسكرة.

7-سالم، عبدا لكريم ايمن(2011). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالنمط القيادي دراسة ميدانية على مديري الادارة الوسطى والتنفيذية في المنظمات الليبية العاملة بقطاع النفط في مدينة بنغازي، رسالة مقدمة استكمال المتطلبات درجة الاجازة العليا(ماجستير)، ليبيا: جامعة بنغازي.

8-صالحي، سميرة (2008).أسلوب القيادة الإدارية واثره على الفاعلية الإنتاجية للمرؤوسين، مذكرة ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة باتنة.

9-قاموس المعاني الجامع (2025) https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar

10-كركوش، فتيحة، و عليك نامية(2020). طبيعة الأنماط القيادية السائدة لدي مديري المتوسطات من وجهة نظر اساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية بالبليدة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد.13، ع.1، الجزائر: جامعة ورقلة.

11كيرد، عمار(2015). تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع بالأغواط، ماجستير غير منشورة، الجزائر: جامعة البويرة.

12-لعمور، رملية(2009). مدى تأثير أنماط القيادة في الإبداع الإداري دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية ولاية غرداية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية – دراسات اقتصادي، مجلد.3، ع.2، الجزائر: جامعة الجلفة.

13-مكفس، عبد المالك(2008). نمط القيادة في الادارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي للأساتذة التعليم الثّانوي دراسة
ميدانية بثانويات ولاية المسيلة، رسالة مقدمة لني لشهادة الماجستير الجزائر: جامعة الحاج لخضر باتنة.

14-المطيري ، نايف لافي بطي ، و الحراحشة، محمد عبود موسى(2014). الأنماط القيادية و علاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي التي يمارسها مديرو مدارس الكويت، رسالة ماجستير، الأردن: جامعة آل البيت.

15-منصور، اسماء، و مقدّم، يمينة(2021). الأنماط القيادية وعلاقتها بإدارة التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية الوادي، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، مجلد.7، العدد.1، الجزائر: جامعة الجلفة.

16-همد، إدريس، هاشم محمد(2024).أثر القيادة التحويلية على إدارة الصراع التنظيمي(دراسة حالة جمعيات الشحن والتفريغ بميناء بورتسودان)، المجلد الخامس، الإصدار السادس و الخمسون، الاردنّ: المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات.