

لقد نالت ظاهرة القيادة عموماً والإدارية بوجه خاص باهتمام الباحثين والدارسين بمختلف اتجاهاتهم ومشاربهم الفكرية منذ أقدم العصور وعبر مختلف مراحل تطور الحياة البشرية، بدءاً من نشأة أول التجمعات الإنسانية البدائية البسيطة، ومروراً بمجموعة من التحولات والتغيرات والتبديلات المتعددة الأوجه، في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتنظيمية، وانتهاء بتبلور المرحلة العلمية للمجتمع (لمجتمع ما بعد اقتصادي) المتصفة بالتشابك والتعقيد البنائي والوظيفي، أين شهدت بؤادر ادراك ووعي جديد ومختلف الدور الفعل القيادي وأهميته في احداث التطور والتقدم والتنمية على مستوى جميع الأنساق .

ان القيادة تتعلق بمختلف مجالات الحياة، وعملية الاستقصاء التاريخي عنها في التراث الفكري والنظري يكشف عن مجموعة محاولات أولية متنوعة استهدفت بناء نسق معرفي حولها، حيث مهدت هذه المحاولات لإرساء ركائزها العلمية مستقبلاً في شتى العلوم الإنسانية والاجتماعية وتحديداً في علم الإدارة والسياسة، فكانت تصورات وآراء أفلاطون في كتابه الشهير بـ "الجمهورية"، الذي تطرق فيه الى طبيعة وخصائص ووظائف وطرق تنشئة وأساليب تدريب قادة الجمهورية في مؤلفه "آراء أهل المدينة الفاضلة" الذي أظهر فيه تأثيراً واضحاً بأفلاطون، أما في عصر النهضة الأوروبية تستوقفنا الكتابات السياسية للمفكر السياسي الإيطالي (ميكيافلي Mechiavili)، الذي تناول في كتابه "الأمير" المنشور عام 1513م، أهم سمات

ووسائل النقد السياسي الناجح ،ودعا الى مبدأ فصل الممارسة السياسية عن النواحي الأخلاقية والاجتماعية والدينية .

وفي العصر الحديث مع تحول النظم الإنتاجية نحو التصنيع ،فقد زادت أهمية دراسة وتحليل القيادة كنتيجة طبيعية لمجموعة من التغيرات البنائية والديناميكية ،أبرزها انشاء المصانع وارتفاع المستوى التكنولوجي المستخدم والتوسع في تبني مبدأ تقسيم العمل .

ومع مطلع القرن العشرين ونظرا لاستمرار تكريس خيار العمل الاقتصادي في المجتمع ،فقد ظهرت العديد من التعقيدات والمشكلات استوجبت القيام بقدر معتبر من البحوث والدراسات في المنظمات الاقتصادية ،وشكلت تراكمات فيما بعد لأرضية وقاعدة التراث السوسيو تنظيمي .

أما في الفترة المعاصرة فقد أصبحت القيادة من المحاور العملية ذات التأصيل النظري والتطبيقي ،وأصبحت احدى الحتميات التي يرتبط بها تحديث وتطوير المجتمع في مجمل قطاعاته (المجتمع الدني) من خلال الكشف عن المشكلات وتقديم المعالجات التنموية والاستعداد الدائم لمواجهة الظروف والمتغيرات .

وتزخر الدراسات والأبحاث التي أجريت في مجال القيادة بتقاطع الاختصاصات التي تعرضت لها بالتفسير والتحليل وتباين المداخل النظرية والمنهجية ،اذ أعطيت لها عناية متزايدة في البحث والدراسة في مختلف مجالات المعرفة ،كعلم الاجتماع

وعلم النفس ،والتسيير والسياسة ،والاقتصاد والتجارة ...

وبناءً عليه فإن تلك الدلالات السابقة التداول على أهمية ومكانة الدور المنوط بالقيادة ،سحبنا الى محاولة استكشاف حيثيات وأعماق المؤسسة الجزائرية من خلال وصلها (أي القيادة) بمتغير الثقافة التنظيمية ،فالملاحظ والمتبع للمسار التنموي للجزائر أن هناك تنوعا وتباينا في تبنى واستخدام الخيارات التنموية (تنمية الثقافة التنظيمية ) بحيث يعكس هذا التنوع ظروفًا متغيرة ومتحولة أيديولوجيا واجتماعيا وتنظيميا...

وفي نفس الوقت يعبر عن عمليات التطوير المستمر والتنمية والتكيف مع متطلبات البيئة الداخلية والخارجية ،وكذا وجود اهتمام متزايد بتحسين كفاءة التنظيمات وزيادة فعاليتها على الجانب الإنساني والانتاجي والفني والثقافي ،خصوصا فيما يتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والتجاري ،ومن بين هذه المؤسسات (ديوان الترقية والتسيير العقاري بالجلفة ) محل أو مجال الدراسة .

ومن هذا المنطلق حتى ندعم ديمومة وتطور المؤسسات الوطنية التي تمارس نشاطها في اطار الانفتاح الاقتصادي والسوق التنافسية والعولمة ...فقد اضحى علينا زاما كباحثين ودارسين أكثر من أي وقت مضى متابعة تلك المشكلات المتطورة والمتكررة المرتبطة بميدان التنظيم ،وكذا دراسة كل الظواهر التي لها علاقة بالتنمية التنظيمية والإدارية عامة والثقافة التنظيمية خاصة ،والتي أولتها الدولة اهتماما ملحوظا خاصة بعد العجز والقصور المائل في المؤسسات الاقتصادية في اطار التحولات المعاصرة

في جميع المجالات ،هذه الظواهر التي أثرت سلبا على مردوديتها وفعاليتها وأداء عاملها.

ان استقرار الواقع في عصرنا الحالي يؤكد على أكثر من صعيد أن نجاح المنظمة في أداء مهامها يتوقف الى حد كبير على مدى قدرة القيادة بوظائفها خاصة المتعلقة بعلاقتها مع العاملين وإيجاد طرق تؤدي الى تنمية الثقافة التنظيمية لهم ،وهذا لا يتأتى الا من خلال تبنى سياسة شفافة تتمكن من استثمار المعلومات كإحدى مصادر القوة والسلطة بصورة عقلانية رشيدة لإقامة علاقات متوازنة ومترابطة ومتناسقة بين متطلبات التنظيم والموارد البشرية (العاملين).

وتساعد على حل المشاكل العاجلة والمستقبلية والتوقع وتفعيل العلاقات بين الأنساق المختلفة داخل التنظيم وتعمل على تفعيل وتوجيه الجهود نحو الأهداف المرسومة بأقل التكاليف ،ولا شك أن فعالية القيادة غير مقتصرة على مدى ما يمتلكه القائد من قدرات ومواهب ومهارات ،بل تتفاعل هذه المميزات عن عناصر أخرى كطبيعة الأتباع ،ونوعية الأهداف ،ونظام الاتصال ،وطبيعة السلم الإداري ومدى احترام النظام الداخلي للتنظيم ،بالإضافة الى المحيط الثقافي والاجتماعي والسياسي والقانوني ...

وتأسيسا على ما سبق فإن محاولة البحث في موضوع القيادة الادارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة ،هذا الموضوع يتميز بتعدد الجزئيات المتناولة ،ويهدف الى تعزيز وتدعيم هذه المفاهيم وتبسيطها ،فضلا عن تسليط الضوء عليها بداية بمقدمة في صورة مادة علمية معرفية ،إضافة الى محاولة نقل الادراك

المفهومي من مستوى نظري فكري مجرد الى استغلال تطبيقي ممارس لوظيفة القيادة، في مختلف الشبكات والتقنات، مما يسهم في تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين بالمؤسسة،

ولتحقيق هذا الهدف فقد تضمن البحث خمسة فصول وموزعة بين أساسين :

الباب النظري يتعرض للقسم النظري، والباب الثاني للقسم الميداني، الفصل الأول تم فيه التعريف بأشكالية البحث، أهمية الدراسة وأهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم، إضافة الى الدراسات السابقة التي تطرقت بصورة مباشرة أو غير مباشرة الى موضوعنا والمقاربة السوسيولوجية للبحث ثم انتقلت للفصل الثاني الذي تطرقت فيه الى القيادة الإدارية في الفكر الإداري القديم والحديث ونظرية القيادة الإدارية، أنماطها، صفات القائد وأهمية القائد في الإدارة العامة، وفي الفصل الثالث تطرقت الى تطور الثقافة التنظيمية ووظائفها وخصائصها ومصادرها ونظرياتها ودورها ووسائل ترسيخها واسهاماتها، ثم تطرقت في الفصل الرابع الى الإجراءات المنهجية للدراسة وفي الفصل الخامس الى تحليل البيانات واستخلاص النتائج .

وفي الأخير خاتمة الدراسة وقائمة المراجع والملاحق .