خاتمة:

بعدما تطرقنا لموضوع أنماط القيادة والعلاقات الإشرافية ,اتضح انه لقيا اهتمام كبيرا من طرف الباحثين ولعب دورا فعال في نجاح التنظيمات ,لان التراث النظري لسوسيولوجيا التنظيم يزخر بكم هائل من الدراسات حول ظاهرة القيادة ,وهو ما دفعنا لتسليط الضوء على هذا الموضوع,حيث اختلفنا في دراستنا هذه عن باقي الموضوعات الأخرى المتناول والتي تتمحور حول التنظيمات الصناعية والخدماتية ,فقد اخترنا تنظيم إداري لجامعتنا أين يقل تناول موضوع القيادة وخلاصة ما توصلنا إليه في بحثنا أن النمط القيادي السائد داخل تنظيم جامعة غرداية هو النمط القيادي الديمقراطي وهو النمط القيادي المهتم بالانجاز حيث أن النمط القيادي المهتم بالانجاز حيث أن الفطرة البشرية التي تميل في اغلب الأحيان إلى البحث عن الاحترام والتقدير وأكيد لن تجده إلا في النمط الديمقراطي والذي يعتمد على العلاقات الإنسانية والذي يهتم بالمرؤوسين وإشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية وكذا الاقتصادية ,بالإضافة إلى تحمل المسؤولية عن طريق منح بعض الصلاحيات مما يبعث فيهم الثقة في النفس ,إضافة إلى إشراكهم في صنع بعض القرارات ,كل هده الامتيازات والمحفزات تعطي للقائد مكانة واحتراما لدى المرؤوسين ,كما تدفع بالمرؤوسين نحو أداء أفضل ,وبالتالي تسهيل الاتصال والحوار وإيضاح الغموض في مختلف أمور العمل ,أن هذا النمط يساهم بشكل كبير في تأدية مهمة القيادة ورفع مستوى أداء العاملين داخل التنظيم.

وسيادة هذين النمطين(الديمقراطي والمشارك) يقوداننا في النهاية انه كلما كان الاهتمام بالمرؤوسين والاهتمام بالعمل يشكل متوازي في تحقيق الأهداف المنوط والقائد الفعال هو من يستطيع أن يوازي في الاهتمام بين المرؤوسين والعمل معا في أن واحد فان تمكن القائد من فعل هذا فقد نجح.

كشفت النتائج أن المرؤوسين كانو أقوى في استجابتهم لمؤشرات فعالية الأداء لكل من النمط القيادي الإنساني والنمط المشارك واضعف استجابة لمؤشرات فعالية الأداء لكل من النمط القيادي الديكتاتوري والنمط الفوضوي,حيث يؤكد هذا أن الأفراد داخل التنظيم يرفضون النمط التسلطي كما لا يرتاحون إلى المناخ التسيبي والفوضي الذي يغيب فيه مؤشر التوجيه.

حيث من خلال دراستنا هذه الوصول إلى تغيير أفضل للمسؤولين ,فالمسؤولية التي يتحملونها نحو المرؤوسين يجب أن تتخذ مسار متوازي الخطوط وذلك بتظافر الجهود بين الرؤساء والمرؤوسين لتحقيق الأهداف التي تم تمت برمجتها وتخطيطها مسبقا .

 -ب-

لان التنظيم الذي يقوده قائد لا فعالية له لا تحقق الأهداف المرجوة,وحتى أن كان المرؤوسين عكس المستوى المطلوب ,فان القائد الناجح الذي يستطيع أن يغير ويؤثر في التنظيم ويصحح ومثال على هذا شركة مايكروسوفت التي حققت نجاحا لولا قائدها الفعال "بيل غيتس".

ولكي يصل القائد إلى النجاح الذي يطمح إليه يجب أن يتسلح بعوامل النجاح منها المعرفية:كتعلم, صقل المواهب, التدريب, الحنكة....الخ, أما الأخلاقية:كدوافع العقائدية.

 -ج-