

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	خالد محمد علي ثفيد	اسم الطالب
Students I.D	2021200018	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع

• مقدمة:

تعتبر القيادة من المواضيع الهامة لكل مؤسسة، فهي القدرة على التنسيق بين عناصرها المختلفة لتصل بالمؤسسة إلى الأهداف المطلوبة وتحقيق رؤيتها كونها تلعب دوراً أساسياً في تحقيق التفاعل بين القائد والمرووسين، وتؤثر تأثيراً مباشراً في الكفاءة والإنتاجية والإبداع من جهة وعلى الأداء الوظيفي ودعم الأفكار وتحقيق الرضا الوظيفي من جهة أخرى، لما له من أهمية بالغة داخل المؤسسة إذ يعتبر نجاحها مرتبط بمدى فاعلية العنصر البشري وإخلاصه لما يقوم به من نشاطات ومهام، لأنه العنصر المحدد لنجاح أو فشل المؤسسات.

أولاً:- الهدف من البحث:-

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أساليب القيادة في المنظمة وتحفيز الموظفين. في ضوء النظرية والدراسات التجريبية المتعلقة بأساليب القيادة.

لذلك، فإن الهدف الرئيس هو معرفة أسلوب القيادة الذي يفيد المنظمة ويتناسب مع مهارة التحفيز.

ثانياً:- تعريف القيادة

لغةً: "مشقة من الفعل قاد وهو يدل على التروؤس وتدبر الأمور"
اصطلاحاً: "تعرف بأنها قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعه"
ومن خلال هذا التعريف يتبين لنا أن عملية القيادة تسعى لتحقيق رؤية وأهداف مخطط لها مسبقاً يتجلى معها تأثير القائد في مرؤوسيه وتوجيههم وتحفيزهم وتشجيعهم نحو تحقيق الأهداف والرؤية المشتركة.

ثالثاً:- أهمية القيادة:-

للقيادة الإدارية أهمية كبيرة في المؤسسات، كونها تهتم بقيادة المنشأة لتحقيق رؤيتها واستراتيجياتها وقيادة فريق العمل وتوجيهه نحو إنجاز الأعمال و تحقيق تلك الاستراتيجيات والأهداف،

لذلك فإن القيادة تهتم بالتالي:-

- القيادة هي الإطار الذي يوجه العاملين ويوحد الجهود لتحقيق رؤية وخطط المؤسسة
- احتواء المشكلات وسرعة حلها
- إيجاد بيئة عمل فاعلة ومبدعة
- دعم الأفكار والابتكارات وتشجيعها
- التفاعل والتطوير المستمر
- رفع وتطوير مهارات العاملين وتدريبهم

رابعاً:- أنماط القيادة:-

للقيادة أنماط متعددة ولنأخذ منها ما يتعلق بموضوع الدراسة.

1- Laissez-faire Leadership Style

رأى (برادفورد وليبيت) قيادة عدم التدخل (Laissez-faire Leadership Style) على أنه:-

- نمط للقادة الذين يتجنبون محاولة التأثير على مرؤوسيهم ويتهربون من واجباتهم الإشرافية، وهؤلاء القادة لا يتقنون في قدرتهم على الإشراف ويتركون الكثير من المسؤولية لمرؤوسين، ولا يضعون أهدافاً واضحة، وهدفهم الرئيس هو البقاء على علاقة جيدة مع الجميع.
 - الحرية جيدة إلا إذا كانت تعني الفوضى وغياب السيطرة أو غياب العقوبات التنظيمية اللازمة.
 - تأخذ الأهداف الفردية الأسبقية على الأهداف التنظيمية، حيث يحاول كل عضو تعظيم مصالحه الشخصية.
 - لا يميل قائد سياسة عدم التدخل (Laissez-faire Leadership Style) إلى تحديد المشكلة التي يجب حلها وما يجب الوفاء به، ولا يبحث عن الانحرافات عن المعايير أو يتدخل عند العثور عليها.(1)
- وهذا بالتالي ينعكس سلباً على الإنتاجية وعدم تحقيق الأهداف، بل قد يصل إلى فشل المشروع وإعطاء نظرة غير مرضية عنه وعن أعضاء الفريق .

لذلك يفضل تغيير مصطلح "دعه يعمل" بمصطلح أكثر دقة وهو (دعه يعمل ما ينبغي عمله).

2- democratic leadership style

يُطلق على أسلوب القيادة الديمقراطية أيضًا الأسلوب التشاركي لأنه يشجع الموظفين على أن يكونوا جزءًا من عملية صنع القرار، ودائمًا ما يبقي القائد الديمقراطي موظفيه على اطلاع بكل ما يؤثر على عملهم ويشاركهم مسؤوليات صنع القرار وحل المشكلات. ويتطلب هذا الأسلوب أن يكون القائد صاحب الكلمة الأخيرة، لكنه يجمع المعلومات من الموظفين قبل اتخاذ أي قرار. (2)

ومن مزايا هذا الأسلوب :-

- يمكن للقيادة الديمقراطية أن تنتج عملاً عالي الجودة.
- إحساس الموظفين بالثقة وأهميتهم في المنظمة من خلال مشاركتهم في وضع الأهداف واتخاذ القرارات.
- عادة القائد الديمقراطي يسعى الى تطوير الفريق وتشجيعهم وتحفيزهم.

3- autocratic leadership style

القيادة الأوتوقراطية هي القيادة التي يمتلك فيها القائد سلوكا تسلطيا ويتخذ القرارات دون مشاركة الآخرين، ولا يهتم بالعلاقات الانسانية.

فهو الذي يحدد أساليب العمل وأوجه نشاط المنظمة، ولا يعطي اهتماما كبيرا لأراء المرؤوسين، ويعتقد أنه من حقه أن يتحكم في الموظفين لما يملكه من سلطة.

"وقد أطلق بعض العلماء على القيادة الأوتوقراطية اسم القيادة السلبية لأنها تقوم على التحذير السلبي القائم على التهديد والعقاب. (3)

خامسا:-التحفيز (motivation)

التحفيز: يطلق على التحريك والدفع الى الأمام.

اصطلاحا : هي عبارة عن مؤثرات خارجية تحفز الفرد وتشجعه على القيام بأداء أفضل.

ومن هذا التعريف نرى أن التحفيز هو عملية تتعلق أساسا بثلاثة عناصر: بذل الجهود، والأهداف، واحتياجات الأفراد.

إن من أهداف ومهام القائد الناجح تحفيز الأفراد العاملين وتقديرهم والاعتراف بإنجازاتهم ومكافأتهم ماديا ومعنويا حتى وإن كانت مكافآت رمزية في مقابل جهودهم.

ومن العوامل الرئيسية التي تحفز الموظفين (تلبية الاحتياجات والعدالة في مكان العمل وبرامج تطوير الموظفين وسياسات المكافأة والتقدير) دون تحيز أو تمييز بين الموظفين، حتى لا ينعكس ذلك سلبا على أداء الموظفين .

سادسا:-العلاقة بين القيادة والتحفيز

القيادة عامل أساسي في تحفيز وتوجيه الموظفين، فالقائد الناجح هو الذي يستطيع التعامل مع موظفيه لتقديم أفضل ما لديهم من أداء وإبداع من خلال عدة عناصر يأتي من ضمنها التحفيز.

➤ إن الدافع هو موقف للقيادة تجاه الموظفين فإذا كان الدافع لهم إيجابيا فسوف يكون حافزا كبيرا لهم للعمل والعكس

صحيح إذا كان الدافع سلبي فسوف يكون حافزاً منخفضاً في أداء العمل.

➤ إن زيادة تحفيز الموظفين من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الأداء للأفراد والجماعات والمنظمات.

وهناك ثلاثة متغيرات تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي؛ وهي أسلوب القيادة وثقافة الشركة وتحفيز الموظفين. (4)

سابعا:- دراسات

1- دراسة: فرخة ليندة

وهي دراسة بعنوان "أثر أساليب القيادة الإدارية على أداء الموارد البشرية بالمنظمة".

وتكمن أهميتها في أنها تعالج أحد أهم موضوعات العلاقات داخل المنظمات

ومن أهم الفرضيات التي اعتمدت عليها الباحثة في دراستها:

➤ تؤثر أساليب القيادة الأوتوقراطية سلباً على أداء الموارد البشرية في المنظمة.

➤ تؤثر أساليب القيادة الديمقراطية إيجاباً على أداء الموارد البشرية في المنظمة.

➤ تؤثر أساليب القيادة الحرة سلبا على أداء الموارد البشرية في المنظمة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

تبين نتائج الدراسة أهمية العلاقة المباشرة التي تربط بين القائد والمروسين والاهتمام بالأساليب والأنماط التي يتخذها القادة

عند تعاملهم مع أتباعهم من حيث الشدة أو اللين.

كما كشفت الدراسة حاجة المنظمات إلى القيادة الفعالة ذات الكفاءة العالية. (5)

علاقة هذه الدراسة بالدراسة الحالية:

عمدت في هذه الدراسة الى معرفة اساليب القيادة ومدى تأثيرها على الموظفين وتعاونهم لإنجاز المهام المطلوبة للمنظمة،

وبالتالي تحديد اسلوب القيادة الأمثل لنجاح المشروع الذي أعمل فيه ضمن فريق العمل.

2- دراسة شاين نوال

بمعنوان: "تأثير القيادة على أداء العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية" وهي رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة.

انطلقت الباحثة من سؤال جوهري هو: إلى أي مدى يؤثر النمط القيادي الإشرافي على الأداء الوظيفي لعمال المؤسسة الصناعية؟

واعتمدت الباحثة على عينة مكونة من 383 عاملا، وقد صاغت الفرضية الرئيسة التالية:

تؤثر القيادة على الأداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة.

وقد وضعت فرضيات أخرى مساندة لهذه الفرضية.

ولاختبار هذه الفرضيات اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي..أما أدوات الدراسة فقد اعتمدت على

الملاحظة والمقابلة التي كانت نتائجها ما يلي:

- إن النمط الديمقراطي المبني على المرونة في المعاملة والتعاون والانسجام بين القادة والعمال وفسح المجال لهم للمشاركة أحيانا في اقتراح أساليب جديدة للعمل يؤدي إلى استقرار ورضاهم عن العمل.
- إن الأسلوب التسلطي إذا كان فيه عقاب وتسلطا ورقابة صارمة يؤدي إلى تذمر العمال.

- إن الأداء الوظيفي يزيد ويتحسن من خلال الديمقراطية في التعامل.(6)

علاقة هذه الدراسة بالدراسة الحالية:

تؤكد هذه الدراسة أن النمط الديمقراطي (democratic leadership style) يساهم في خلق مناخ جيد للعمل، وأن الأداء الوظيفي يتأثر بتغير أنماط القيادة، كما وضحت هذه الدراسة التساؤل الذي يدور حول تأثير النمط القيادي على الأداء في المنظمة وأن الأداء الجيد لا يتأتى إلا بوجود دوافع يصنعها القائد.

ثامنا:- المنهجية

نظراً لطبيعة موضوع هذا البحث ودراسة إشكالياته فقد تم الاعتماد في دراسته على منهج دراسة الحالة الذي هو أحد انواع منهج البحث النوعي، فقد تم الاعتماد فيه على أسلوب المقابلات الشخصية من خلال اختيار عينة عشوائية لعدد 10 موظفين من 3 ادارات مختلفة وتم طرح بعض الاسئلة عليهم عن أنماط القيادة , ومهارة التحفيز , وأي أنماط القيادة محبب اليهم.

تاسعا:- النتائج والمناقشة

بعد اجراء المقابلات تبين ما يلي:-

- 1- نسبة 60% من العينة يرغبون العمل مع القائد الديمقراطي (democratic leadership style) وذلك لانهم يجدون من التحفيز والالهام مالا يجدونه عند غيره القادة .
- 2- نسبة 30% من العينة يرغبون العمل مع القائد التفويضي (Laissez-faire Leadership Style).
- 3- نسبة 10% من العينة ترغب العمل مع القائد الاوتوقراطي (autocratic leadership style) .
- 4- تبين أن مجموعة القائد الديمقراطي (democratic leadership style) حققوا إنتاجية أعلى من المجموعات الاخرى في المنظمة ، ويستمترون في أداء أعمالهم بعد نهاية الدوام حتى يتم إنهاؤها دون مقابل مادي.
- 5- يملك الموظفون الذين يرغبون في القائد التفويضي (Laissez-faire Leadership Style) تحفيزاً ذاتياً ويسعون الى تطوير انفسهم.
- 6- الذين يرغبون العمل مع القائد الاوتوقراطي (autocratic leadership style) هم المقربون منه والاقارب فقط.

عاشراً:- خاتمة

استعرضت في هذا البحث ثلاثة أنماط من القيادة، التي تعول المنظمات على شاغليها تحقيق رؤيتها واستراتيجياتها، وقد تم ربط هذه الانماط بمهارة التحفيز، وقد نهجت فيه منهج دراسة الحالة لمعرفة اي انماط القيادة الأفضل والاناسب لهذه المهارة في المنظمة.

ومن خلال البحث والتحليل فقد كان نمط القيادة الأفضل هو النمط الديمقراطي والذي يهتم بالموظفين ويشركهم في وضع الاهداف ويحفزهم لتحقيق افضل النتائج.

وختاماً اسأل الله تعالى ان اكون قد وفقت في هذا البحث وتقديم ماينفع ... والله ولي التوفيق

مراجع

- Frischer, Josef. "Laissez-faire leadership versus empowering leadership in new (1)
product developing." (2006).
- Khan, Muhammad Saqib, et al. "The styles of leadership: A critical review." *Public (2)
Policy and Administration Research* 5.3 (2015): 87-92.
- Chukwusa, Joseph. "Autocratic leadership style: Obstacle to success in academic (3)
libraries." *Library Philosophy and Practice* (2018): 1.
- PANCASILA, Irwan, Siswoyo HARYONO, and Beni Agus SULISTYO. "Effects of work (4)
motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence
from Indonesia." *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business* 7.6 (2020):
387-397.
- (5) فرخة ليندة: أثر أساليب القيادة الادارية على أداء الموارد البشرية بالمنظمة، مدرسة الدكتوراه اقتصاد، مناجمنت، كلية
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل.
- (6) شاين نوال: تأثير القيادة على أداء العمال في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية
العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة.