

عنوان البحث

تأثير أنماط القيادة وأساليب الاتصال الفعال على نجاح المشاريع في
الشركات الكبرى

Research Title

The Impact of Leadership Styles and Effective "
Communication Methods on Project Success in Large
"Corporations

إعداد الطالبة / وفاء عمر العطاس

إشراف/

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تلعب أساليب القيادة والتواصل الفعالة دورًا محوريًا في تحقيق أهداف المشروع بنجاح. في ظل بيئة الأعمال الديناميكية وسريعة التوتيرة اليوم، أصبحت المشاريع أكثر تعقيدًا، مما يتطلب تنسيقًا فعالًا بين الفرق المتنوعة وأصحاب المصلحة. للتغلب على هذه التحديات ودفع المشاريع نحو النجاح، من الضروري أن يمتلك القادة مجموعة من المهارات القيادية وأن يستخدموا استراتيجيات اتصال فعالة (يونس، 2015، ص 15).

القيادة، باعتبارها القدرة على إلهام وتحفيز وتوجيه الأفراد نحو هدف مشترك، تلعب دورًا حاسمًا في إدارة المشاريع. القائد الفعال يفهم تعقيدات إدارة المشاريع ويمتلك الكفاءات الضرورية لقيادة الفريق بكفاءة. من خلال تقديم رؤية واضحة وتحديد أهداف واقعية، ووضع خريطة طريق لتحقيق تلك الأهداف، يعمل القائد على خلق إحساس بالهدف، وبناء الثقة، وتعزيز بيئة عمل تعاونية وثمرتها (بوعكاز، 2016، ص 30).

من جهة أخرى، يعد التواصل الفعال شريان الحياة لأي مشروع. فهو يضمن أن جميع المشاركين يفهمون أهداف المشروع وأدوارهم ومسؤولياتهم وتوقعاتهم. التواصل الفعال يساهم في تبادل الأفكار والمعلومات والتعليقات بين أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة والعملاء. من خلال توضيح وتبسيط الرسائل، يمكن منع سوء الفهم، وتقليل الصراعات، وتعزيز التوافق مع أهداف المشروع. بالإضافة إلى ذلك، يتيح التواصل الجيد للقادة تقديم توجيه في الوقت المناسب، معالجة التحديات، الاحتفال بالإنجازات، وتعزيز الشعور بالمسؤولية داخل الفريق. تأثير القيادة الفعالة والتواصل على تحقيق أهداف المشروع متعدد الأوجه. أولاً، القادة الفعالون ينشئون رؤية مشتركة ويبلغونها للفريق، مما يضمن فهم كل عضو لدوره وأهداف المشروع (فرح، 2017، ص 28).

ثانيًا، القادة الفعالون يخلقون خطوط اتصال مفتوحة وشفافة، يستمعون بنشاط لأعضاء فريقهم، ويشجعون مداخلاتهم، ويقدرهم أفكارهم. من خلال تعزيز بيئة تواصل مفتوحة، يوفر القادة فرصًا للابتكار وحل المشكلات والتحسين المستمر. كما يقدمون تحديثات منتظمة حول تقدم المشروع، ويتناولون المخاوف، ويقدمون تعليقات، مما يضمن أن الجميع على دراية ومشاركة في تطوير المشروع.

علاوة على ذلك، يتكيف القادة الفعالون مع أساليب الاتصال لتناسب الأفراد والمواقف المختلفة. يدركون أن لكل عضو في الفريق نقاط قوة وتفضيلات واحتياجات تواصل فريدة. باستخدام نهج مرن في الاتصال، يمكن للقادة تخصيص رسائلهم ولغتهم لضمان أقصى فهم ومشاركة. هذه القدرة على التكيف تعزز التعاون الفعال، وتشجع المشاركة، وتخفف من الصراعات المحتملة الناتجة عن فجوات الاتصال (طياره، 2018، ص 32).

في الختام، لا يمكن المبالغة في تقدير تأثير القيادة الفعالة وأساليب الاتصال على تحقيق أهداف المشروع. القادة الماهرون الذين يظهرون كفاءات قيادية قوية ويستخدمون استراتيجيات اتصال فعالة يخلقون بيئة مشروع إيجابية ومنتجة. من خلال الاستثمار في تطوير مهارات القيادة والتواصل، يمكن للمؤسسات تعزيز نتائج مشاريعها بشكل كبير وتحقيق النجاح في المشهد التنافسي الحالي.

مشكلة الدراسة:

تُعتبر أساليب القيادة والتواصل الفعالة ضرورية لتحقيق أهداف المشاريع، ولكن العديد من المنظمات تواجه تحديات كبيرة في تحسين هذه المجالات، مما يعرقل نجاح المشاريع والأداء التنظيمي. تكمن إحدى المشكلات الرئيسية في عدم وضوح وتنسيق الأهداف والمهام، حيث يؤدي التواصل غير الكافي من القيادة إلى عدم وضوح حول أهداف المشروع وأدوار الأفراد وتوقعاتهم، مما يسبب ارتباكًا وعدم كفاءة بين أعضاء الفريق. غياب قنوات الاتصال المفتوحة والشفافة يقلل من تبادل الأفكار والمعلومات، مما يحد من الابتكار، ويعوق حل المشكلات، ويؤثر سلبًا على أداء الفريق (بني سلامة، 2020، ص 18). بالإضافة إلى ذلك، يؤدي الاتصال غير المتسق أو غير الفعال إلى تأخير تدفق المعلومات المهمة، مما يسبب إعادة العمل وضياع الفرص، ويسهم في سوء الفهم والصراعات وفقدان الثقة داخل الفريق. كما تشكل المشاركة المحدودة لأصحاب المصلحة تحديًا آخر، حيث يمكن أن يؤدي عدم كفاية التواصل إلى نقص الدعم والتأييد للمشروع، مما قد يتسبب في مقاومة أو تقليل التعاون، أو حتى فشل المشروع. علاوة على ذلك، قد يؤدي عدم القدرة على تكيف أساليب الاتصال لتناسب احتياجات وتفضيلات الأفراد المختلفة إلى ضعف التفاهم والمشاركة (بني سلامة، 2020، ص 18). تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على هذه المشكلات وتقديم حلول عملية لتحسين القيادة والتواصل في إدارة المشاريع. من خلال تحليل المشكلات التي تعوق فعالية القيادة والتواصل، وتقديم توصيات

قائمة على تحليل حالة معينة، تهدف الدراسة إلى استكشاف تأثير تحسين هذه المجالات على نتائج المشاريع وتوفير إطار عمل يمكن للمنظمات استخدامه لتعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق النجاح.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. إن دراسة تأثير القيادة الفعالة وأساليب الاتصال على تحقيق أهداف المشروع يساهم في الفهم النظري للقيادة في سياق إدارة المشروع. فهو يوفر نظرة ثاقبة لسلوكيات القيادة المحددة واستراتيجيات الاتصال التي تعزز نجاح المشروع، وإثراء نظريات وأطر القيادة الحالية.
2. يساعد البحث حول أساليب الاتصال الفعالة في إدارة المشاريع على تطوير نظرية الاتصال من خلال تحديد العناصر والممارسات الأساسية التي تسهل نتائج المشروع الناجحة. ويسلط الضوء على دور التواصل في تعزيز التعاون والحد من الصراعات وتعزيز المشاركة بين أعضاء فريق المشروع وأصحاب المصلحة.

الأهمية العملية:

1. إن فهم تأثير القيادة الفعالة وأساليب الاتصال على تحقيق أهداف المشروع يقدم إرشادات عملية لمديري وقادة المشروع. تمكنهم هذه المعرفة من تطوير وتطبيق سلوكيات القيادة واستراتيجيات الاتصال المناسبة لتعزيز أداء المشروع وزيادة الكفاءة وتقليل المخاطر.
2. تساهم القيادة والتواصل الفعال في تحسين التعاون الجماعي، وتعزيز بيئة عمل إيجابية حيث ينخرط أعضاء الفريق بنشاط، ويتبادلون الأفكار، ويعملون معًا لتحقيق هدف مشترك. من خلال تنفيذ ممارسات القيادة والتواصل الفعالة، يمكن للمؤسسات تحسين ديناميكيات الفريق، وتشجيع الابتكار، وتعظيم إمكانات فرق المشروع الخاصة بهم.
3. يمكن أن يؤدي عدم كفاية القيادة والتواصل إلى مخاطر المشروع مثل التأخير وسوء الفهم والصراعات. ومن خلال التأكيد على أهمية القيادة والتواصل الفعالين، يمكن للمؤسسات تحديد المخاطر المحتملة ومعالجتها في وقت مبكر، مما يضمن التنفيذ السلس للمشروع وتقليل احتمالية حدوث انتكاسات مكلفة.
4. تلعب أساليب القيادة والتواصل الفعالة دورًا حاسمًا في إشراك أصحاب المصلحة طوال دورة حياة المشروع. ومن خلال تنفيذ استراتيجيات لإشراك أصحاب المصلحة وإعلامهم، يمكن للمؤسسات

بناء الثقة والحصول على الدعم وزيادة رضا أصحاب المصلحة. وهذا بدوره يعزز احتمالية نجاح المشروع ويعزز العلاقات الإيجابية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.

5. البحث عن القيادة الفعالة وأساليب الاتصال يوفر رؤية قيمة لبرامج تنمية المهارات القيادية. يمكن للمؤسسات الاستفادة من هذه المعرفة لتصميم وتقديم برامج تدريبية مستهدفة تزود القادة بالمهارات والكفاءات اللازمة للقيادة والتواصل بشكل فعال في سياق إدارة المشاريع.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي

1. يهدف البحث الحالي إلى دراسة تأثير أنماط القيادة وأساليب الاتصال الفعال على نجاح المشاريع. من هذا الهدف الرئيسي، تنبثق مجموعة من الأهداف الفرعية التي تسعى إلى تحقيقها، وهي:

الأهداف الفرعية

1. التعرف على مستوى تطبيق أنماط القيادة والاتصال الفعال في تحقيق أهداف المشاريع
2. التعرف على تأثير أنماط القيادة والاتصال الفعال على تحقيق أهداف المشاريع
3. التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق أنماط القيادة والاتصال الفعال في تحقيق أهداف المشاريع

تساؤلات الدراسة

لتوجيه البحث نحو تحقيق أهدافه، يتمحور البحث حول التساؤل الرئيسي التالي:

ما تأثير أنماط القيادة وأساليب الاتصال الفعال على نجاح المشاريع في الشركات الكبرى؟

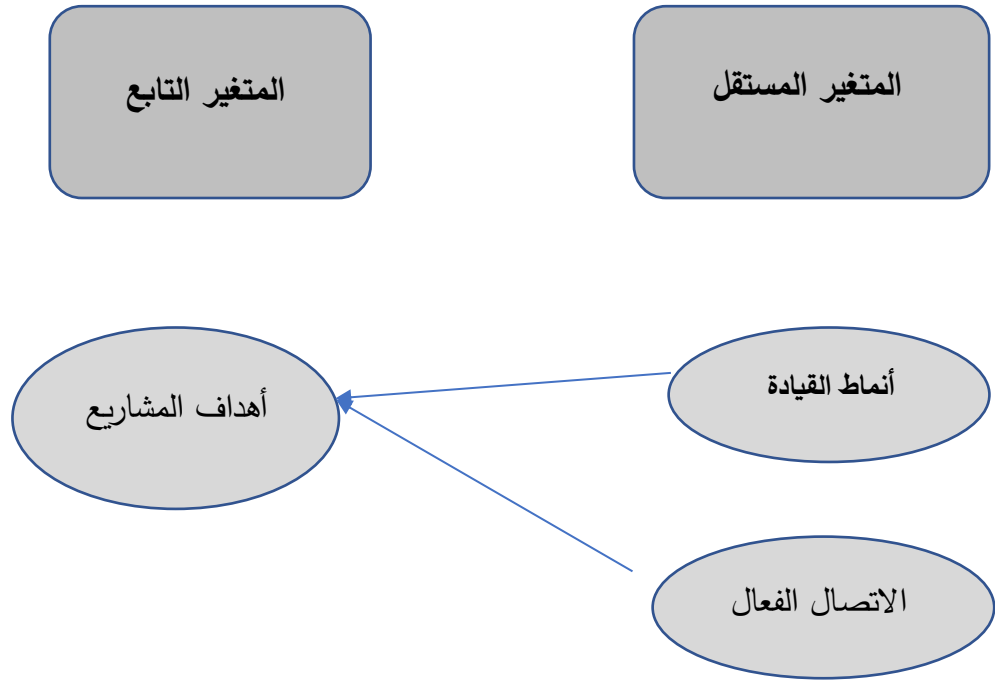
التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى تطبيق أنماط القيادة والاتصال الفعال على تحقيق أهداف المشاريع؟
2. ما تأثير أنماط القيادة والاتصال الفعال على تحقيق أهداف المشاريع؟
3. ما التحديات التي تواجه تطبيق أنماط القيادة والاتصال الفعال على تحقيق أهداف المشاريع؟

فروض الدراسة:

المتغيرات في تأثير أنماط القيادة والاتصال الفعال على تحقيق أهداف المشاريع هي

- المتغير المستقل: أنماط القيادة ،الاتصال الفعال
- المتغير التابع: أهداف المشاريع



تبين لنا من خلال هذا الشكل أن البحث الحالي يحاول في تأثير أنماط القيادة والاتصال الفعال على تحقيق أهداف المشاريع، ومن ثم فإن البحث الحالي يقوم على الفرضيات التالية:

✓ الفرض الرئيسي:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة وأساليب الاتصال الفعال ونجاح المشاريع.

✓ الفروض الفرعية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق أنماط القيادة ونجاح المشاريع.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق أساليب الاتصال الفعال ونجاح المشاريع.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجه تطبيق أنماط القيادة وأساليب الاتصال الفعال ونجاح المشاريع.

الدراسات السابقة:

1-دراسة (يونس، 2015) بعنوان " علاقة النمط القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين على رضاهم عن مهنتهم: دراسة ميدانية لأساتذة التعليم الثانوي بولاية الجلفة".

تناولت الدراسة علاقة النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية بمستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي عن مهنتهم، وقد استخدمت المنهج الوصفي وتم تطبيق مقياس وصف الأنماط القيادية لمديري المدارس ومقياس الرضا المهني على عينة من 34 أستاذ تعليم ثانوي في ولاية الجلفة. ظهرت النتائج أن النمط القيادي السائد لمديري المدارس هو النمط الديمقراطي، وهذا يعني أن المديرين يتمتعون بمستوى عالٍ من التواصل والتفاعل مع أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على المشاركة في صناعة القرارات. وقد أظهرت النتائج أيضًا وجود علاقة إيجابية بين نمط القيادة الديمقراطي ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. وهذا يعني أن الاهتمام بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات وتشجيعهم على المشاركة فيها يساعد على زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وأظهرت الدراسة عدم وجود علاقة بين نمط القيادة الدكتاتورية والتشعبية ومستوى الرضا الوظيفي. وهذا يعني أن هذين النمطين لا يؤثران بشكل كبير على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. يمكن استنتاج أن دراسة (يونس، 2015) تؤكد على أهمية النمط القيادي الديمقراطي في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري المدارس وتشجيعهم على اعتماد نمط القيادة الديمقراطي في إدارة المدارس.

2-دراسة (بن سعد، 2015) بعنوان " أثر نمط السلوك القيادي الأوتوقراطي على الرضا التنظيمي للعاملين بالدولة: دراسة حالة لوزارة الإسكان والمرافق بليبيا

هدفت دراسة (بن سعد، 2015) إلى تحديد أثر نمط السلوك القيادي الأوتوقراطي على الرضا التنظيمي للعاملين بوزارة الإسكان والمرافق بليبيا. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 موظف في الوزارة. أظهرت نتائج الدراسة أن نمط السلوك القيادي الأوتوقراطي له تأثير سلبي على الرضا التنظيمي للعاملين بالوزارة. ويعني هذا أن العاملين يشعرون بعدم الالتزام بالوظيفة و بالوزارة، وعدم الرغبة في الاستمرار في العمل فيها. وتشير الدراسة إلى أن سبب هذا الأثر السلبي يعود إلى طبيعة نمط السلوك القيادي الأوتوقراطي، حيث يتميز هذا النمط بالتحكم الشديد وعدم إعطاء الثقة للعاملين، وعدم الاهتمام بتلبية احتياجاتهم وتحسين مستواهم، مما يؤدي إلى شعورهم بالإحباط وعدم الالتزام. يمكن استنتاج أن دراسة (بن سعد، 2015) تشير إلى أهمية اعتماد نمط القيادة

الديمقراطي في الوزارات والمؤسسات الحكومية، وذلك لتحسين مستوى الرضا التنظيمي للعاملين وزيادة مستوى الالتزام بالوظيفة و بالمؤسسة. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية للقيادات الإدارية في الوزارات والمؤسسات الحكومية، وتشجيعهم على اعتماد نمط القيادة الديمقراطي في إدارة المؤسسات والحفاظ على الرضا التنظيمي للعاملين.

3-دراسة (ربيع، 2016) بعنوان " الأنماط القيادية السائدة لرؤساء النوادي الرياضية من وجهة نظر مدربي ولاية ورقلة لكرة القدم".

هدفت دراسة (ربيع، 2016) إلى تحديد الأنماط القيادية السائدة لرؤساء النوادي الرياضية في ولاية ورقلة لكرة القدم، وذلك من وجهة نظر المدربين. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم تطبيق استبانة على عينة من 50 مدربًا لفرق كرة القدم في الولاية. أظهرت الدراسة أن الأنماط القيادية السائدة لرؤساء النوادي الرياضية في ولاية ورقلة لكرة القدم هي النمط الديمقراطي والنمط التحويلي. ويعني هذا أن الرؤساء يتمتعون بمستوى عالٍ من التواصل والتفاعل مع المدربين واللاعبين، ويحرصون على تحفيزهم وتشجيعهم على الأداء الجيد. ويعتبر النمط التحويلي أيضًا مهمًا في تحفيز المدربين واللاعبين وتحسين مستواهم عن طريق توفير الدعم والتوجيه اللازمين. ويمكن استنتاج أن دراسة (ربيع، 2016) تشير إلى أهمية اعتماد الأنماط القيادية الديمقراطية والتحويلية في إدارة النوادي الرياضية، وذلك لتحسين أداء المدربين واللاعبين وتحفيزهم على الأداء الجيد. كما يمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لرؤساء النوادي الرياضية، وتشجيعهم على اعتماد الأنماط القيادية الديمقراطية والتحويلية في إدارة النوادي وتحسين مستوى الأداء الرياضي.

4-دراسة (الشهري، 2016) بعنوان " دور النمط القيادي لمدير المدرسة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس إدارة التربية والتعليم بمحافظة النماص".

هدفت دراسة (الشهري، 2016) إلى تحديد دور النمط القيادي لمدير المدرسة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس إدارة التربية والتعليم بمحافظة النماص. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة من 150 معلمًا في المدارس. أظهرت الدراسة أن النمط القيادي لمدير المدرسة له دور إيجابي في تحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين. ويعني هذا أن المدراء الذين يتمتعون بنمط قيادي ديمقراطي ويشجعون المعلمين على المشاركة في صنع القرارات وتحفيزهم لتحسين مستواهم، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين. وتشير الدراسة

إلى أن المدرء الذين يتبعون نمط القيادة الشمولي، ويعتنون بالمعلمين على المستوى الشخصي ويوفرون لهم الدعم اللازم، يؤدي ذلك أيضًا إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم. تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والشمولي في إدارة المدارس وتحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمدرء المدارس، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والشمولي في إدارة المدارس وتحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.

5- دراسة (محمود، 2016) بعنوان " النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية".

هدفت دراسة (محمود، 2016) إلى تحديد النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين في محافظة القليوبية، وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 معلم للتربية الرياضية في المحافظة. أظهرت الدراسة أن النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين هو النمط التحويلي، وهذا يعني أنهم يسعون إلى تحسين الأداء والإنتاجية لدى المعلمين عن طريق توفير الدعم والتوجيه اللازمين، وتحفيزهم على الأداء الجيد. وأظهرت النتائج أيضًا أن هناك علاقة إيجابية بين النمط القيادي التحويلي والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية. وتشير الدراسة إلى أن المديرين والموجهين الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، يحسنون من الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية، و يساعدونهم على تحسين مستواهم وزيادة إنتاجيتهم. يمكن استنتاج أن دراسة (محمود، 2016) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي التحويلي في إدارة التربية الرياضية، وتحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري المدارس والموجهين، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي التحويلي في إدارة التربية الرياضية وتحسين مستوى الأداء الرياضي.

6- دراسة (أبو رمان، 2017) بعنوان " الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس وعلاقتها بمستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين في مديرية تربية السلط".

هدفت دراسة (أبو رمان، 2017) إلى تحديد الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس في مديرية تربية السلط، وعلاقتها بمستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 معلم في المديرية. أظهرت الدراسة أن الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس هي النمط الديمقراطي والنمط الوسطي، وأن هذه الأنماط لها علاقة إيجابية بمستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين. ويعني هذا أن المدرء الذين يتبعون نمط القيادة

الديمقراطي والنمط الوسطي، ويشجعون المعلمين على المشاركة في صنع القرارات ويعطونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. وتشير الدراسة إلى أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، ويعملون على تحفيز وتطوير المعلمين، يؤدي ذلك أيضًا إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. يمكن استنتاج أن دراسة (أبو رمان، 2017) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس، وتحسين مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري المدارس، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس وزيادة مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين.

7- دراسة (لطفی، 2018) بعنوان " الأنماط القيادية السائدة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالرضا التنظيمي لمعلميهم من وجهة نظرهم".

هدفت دراسة (لطفی، 2018) إلى تحديد الأنماط القيادية السائدة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام في محافظة المنوفية، وعلاقتها بالرضا التنظيمي لمعلميهم من وجهة نظرهم. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 معلم في المحافظة. أظهرت الدراسة أن الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس هي النمط الديمقراطي والنمط الوسطي، وأن هذه الأنماط لها علاقة إيجابية بالرضا التنظيمي لمعلمي المدارس. ويعني هذا أن المدراء الذين يتبعون نمط القيادة الديمقراطي والنمط الوسطي، ويشجعون المعلمين على المشاركة في صنع القرارات ويعطونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. وتشير الدراسة إلى أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، ويعملون على تحفيز وتطوير المعلمين، يؤدي ذلك أيضًا إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. يمكن استنتاج أن دراسة (لطفی، 2018) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة مدارس التعليم الثانوي العام، وتحسين مستوى الرضا التنظيمي لمعلميها. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري المدارس، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس وزيادة مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين.

8- دراسة (على، 2018) بعنوان " الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا التنظيمي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بقطر".

هدفت دراسة (على، 2018) إلى تحديد الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في قطر، وعلاقتها بالرضا التنظيمي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 معلم ومشرف تربوي في المدارس الثانوية في قطر. أظهرت الدراسة أن الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في قطر هي النمط الديمقراطي والنمط الوسطي، وأن هذه الأنماط لها علاقة إيجابية بالرضا التنظيمي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين. ويعني هذا أن المدراء الذين يتبعون نمط القيادة الديمقراطي والنمط الوسطي، ويشجعون المعلمين والمشرفين التربويين على المشاركة في صنع القرارات ويعطونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. وتشير الدراسة إلى أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، ويعملون على تحفيز وتطوير المعلمين والمشرفين التربويين، يؤدي ذلك أيضًا إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. يمكن استنتاج أن دراسة (على، 2018) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس الثانوية في قطر، وتحسين مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين والمشرفين التربويين. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري المدارس، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس وزيادة مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين والمشرفين التربويين.

9- دراسة (القحطاني، 2019) بعنوان " تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير".

هدفت دراسة (القحطاني، 2019) إلى تحديد تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 موظف في الشركة. أظهرت الدراسة أن هناك تأثير إيجابي للأنماط القيادية على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير. ويعني ذلك أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي، ويعاملون الموظفين بإنصاف و يشجعونهم على المشاركة في صنع القرارات ويعطونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وتشير الدراسة إلى أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، ويعملون على تحفيز وتطوير الموظفين، يؤدي ذلك أيضًا إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم. يمكن استنتاج أن دراسة (القحطاني، 2019) تشير إلى أهمية اعتماد الأنماط القيادية الديمقراطية والوسطية والتحويلية في شركات الاتصالات وغيرها من الشركات، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. ويمكن استخدام هذه النتائج في

تطوير برامج تدريبية للمدراء والموظفين، وتشجيعهم على اعتماد الأنماط القيادية الديمقراطية والوسطية والتحويلية في إدارة الشركات وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

10- دراسة (صالح، 2020) بعنوان " النمط القيادي لمديري التعليم الثانوي من وجهة نظر الأساتذة وعلاقته برضاهم الوظيفي: دراسة في ضوء نموذج "باس وأفوليو".

هدفت دراسة (صالح، 2020) إلى تحديد النمط القيادي لمديري التعليم الثانوي من وجهة نظر الأساتذة، وعلاقته برضاهم الوظيفي، باستخدام نموذج "باس وأفوليو". وقد تم توزيع استبانة على عينة من 150 أستاذًا في المراحل الثانوية في إحدى المدن الجزائرية. أظهرت الدراسة أن النمط القيادي الذي يتبعه مديرو التعليم الثانوي من وجهة نظر الأساتذة هو النمط الوسطي، وأن هذا النمط له تأثير إيجابي على رضا الأساتذة الوظيفي. ويعني ذلك أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي الوسطي، ويسعون إلى تحقيق التوازن بين احترام العلاقات الشخصية والعملية، ويشجعون الأساتذة على المشاركة في صنع القرارات ويعطونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى رضا الأساتذة الوظيفي. وتشير الدراسة إلى أنه يمكن لمديري التعليم الثانوي تحسين رضا الأساتذة الوظيفي عن طريق اعتماد النمط القيادي الوسطي، والعمل على تحقيق التوازن بين احترام العلاقات الشخصية والعملية، وتشجيع الأساتذة على المشاركة في صنع القرارات وتوفير الدعم والتوجيه اللازمين لهم. يمكن استنتاج أن دراسة (صالح، 2020) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الوسطي في إدارة المدارس الثانوية، وتحسين مستوى رضا الأساتذة الوظيفي. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري التعليم الثانوي، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي الوسطي في إدارة المدارس وزيادة مستوى رضا الأساتذة الوظيفي.

11- دراسة (صلاح الدين، 2022). بعنوان: دور القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية

في تحسين المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (دراسة ميدانية بجامعة أسيوط) هدفت الدراسة الحالية إلى تحسين الممارسات المرتبطة بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط؛ وذلك من خلال تحسين الممارسات المرتبطة بسمات القيادة الأخلاقية وسلوكياتها لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وصممت استبانتان: الأولى للتعرف على واقع ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط لسمات القيادة الأخلاقية وسلوكياتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في نفس القسم، والثانية للتعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية. تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة عشوائية قوامها (282) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، بواقع (77)

عضوًا بنسبة 13.55% من الكليات العملية (الزراعة والهندسة)، و(205) عضوًا بنسبة 56.78% من الكليات النظرية (التربية والآداب). وتوصلت الدراسة إلى أن واقع ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة أسيوط للقيادة الأخلاقية تحقق بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين واقع ممارستهم للقيادة الأخلاقية لصالح الكليات العملية. أظهرت النتائج أن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط لسلوكيات المواطنة التنظيمية تحقق بدرجة كبيرة في معظم الممارسات، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين واقع ممارستهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية لصالح الكليات العملية. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الأخلاقية وممارسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية عند مستوى (0.01). اقترحت الدراسة مجموعة من الآليات في ثلاثة محاور هي: تحسين الممارسات المرتبطة بالقيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية، تحسين الممارسات المرتبطة بالمواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وآليات عامة تخص الجامعة لتحسين الممارسات الأخلاقية والتطوعية لكل من القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

12- دراسة (ذياب & ربيع، 2024). بعنوان : أثر أنماط القيادة على مقاومة العاملين للقرار في المنظمات: دراسة تجريبية بالتطبيق على اللجنة الدولية للصليب الأحمر (لبنان)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر أنماط القيادة المختلفة على مقاومة القرارات في المنظمات، من خلال تطبيق تجريبي على اللجنة الدولية للصليب الأحمر في لبنان. تم تصميم استبانة تضمنت 16 سؤالاً لقياس هذا الأثر من وجهة نظر 61 عاملاً في الأقسام الإدارية باللجنة. استخدمت الدراسة أساليب إحصائية متنوعة ضمن برنامج SPSS لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. وخلصت الدراسة إلى أن هناك تأثيرات ذات دلالة إحصائية لأنماط القيادة الأوتوقراطية، والديموقراطية، والمتساهلة على مقاومة القرارات، مع تأثيرات بلغت نسبتها 43.8%، 30%، و20% على التوالي. وأوصت الدراسة بتعزيز النمط الديموقراطي والابتعاد عن الأنماط الأوتوقراطية والمتساهلة، وكذلك إشراك العاملين في صناعة القرارات لتعزيز قبولهم وتنفيذهم للقرارات بفعالية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. مفهوم نمط القيادة

مفهوم نمط القيادة يتناول كيفية توجيه وتنسيق الجهود بين القائد وأفراد فريقه لتحقيق أهداف معينة. قد تعددت تعريف القيادة من قبل الباحثين، ويمكن تلخيص تلك التعاريف كما يلي:

أولاً، يعرف العميان (2005) القيادة على أنها عملية توجيه جهود الآخرين نحو تحقيق أهداف المنظمة. يشير هذا التعريف إلى دور القائد في توجيه الأفراد والعمل على تحقيق الأهداف المؤسسية بشكل فعال ومنسق.

ثانياً، يقدم عباس (2012) تعريفاً آخر للقيادة على أنها مجموعة من السلوكيات التي يتبعها القائد لتأثيره على مرؤوسيه لتحقيق الأهداف. هذا التعريف يركز على السلوكيات والطرق التي يستخدمها القائد للتأثير على فريقه وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. من جهة أخرى، يعرف Hemphill القيادة بأنها سلوك الفرد لتوجيه نشاطات المجموعة نحو تحقيق هدف مشترك (هاشم، 2010). يسلط هذا التعريف الضوء على السلوك الفردي للقائد وكيفية توجيهه لنشاطات الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة. أما Stogdill فيعرف القيادة على أنها عملية تأثير يمارسها شخص على الآخرين لتحقيق الأهداف المسطرة (صالح وموسى، 2014). يركز هذا التعريف على عملية التأثير وكيفية استخدام القائد لنفوذه لتحقيق الأهداف المحددة. أخيراً، يعرف Hayward (2006) القيادة بأنها القدرة على التأثير في سلوك الآخرين للعمل نحو تحقيق الأداء. يشير هذا التعريف إلى قدرة القائد على التأثير في سلوك الفريق وتحفيزهم لتحقيق الأداء المطلوب.

2. تعريف نمط القيادة

يعرف مصطفى (2010) نمط القيادة على أنها مجموعة من الأساليب والممارسات التي يتبعها المدير لتوجيه نشاط مرؤوسيه نحو هدف مشترك. يسلط هذا التعريف الضوء على الأساليب والممارسات العملية التي يستخدمها المدير لتحقيق التعاون والتنسيق بين أفراد الفريق لتحقيق أهداف محددة. أما عبد الكريم (2011) فيعرف نمط القيادة بأنه الأسلوب الذي يستخدمه القائد داخل المنظمة للتأثير على سلوك مرؤوسيه وتوجيههم. يشير هذا التعريف إلى أن نمط القيادة هو الطريقة التي يستخدمها القائد للتأثير على سلوك أفراد الفريق وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف التنظيمية. يقدم عباس (2012) تعريفاً آخر لنمط القيادة على أنها مجموعة من السلوكيات التي يتبعها القائد لتأثيره على مرؤوسيه باتجاه تحقيق الأهداف.

يركز هذا التعريف على السلوكيات والطرق التي يستخدمها القائد للتأثير على مرؤوسيه وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. يعرف بن سعيد (2015) نمط القيادة على أنه السلوك المتكرر للقائد كما يراه الآخرون، مشيرًا إلى أن الشخص يمكن أن يكون له أنماط متعددة طبقًا للمواقف المختلفة، ولكن يبقى دائمًا نمط عام غالب للشخصية. يبرز هذا التعريف كيف يمكن أن تتغير أساليب القيادة بناءً على المواقف، ولكن هناك نمطًا عامًا يميز شخصية القائد.

3. أهمية نمط القيادة

هناك عدد من الأهمية التي تكتسبها القيادة على النحو التالي:

1. تعد القيادة حلقة وصل بين القائد والأشخاص الذين يعملون معه، ويتم من خلالها تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة.
2. تساعد القيادة على تحقيق التكامل المطلوب بين مصالح العاملين ومصالح المنظمة.
3. تساعد القيادة على مواكبة التغيرات المتسارعة.
4. تساعد القيادة على تطوير المنظمة من خلال اكتساب المهارات الجديدة التي يحتاجها القائد والمنظمة.
5. تدعم القيادة المورد البشري باعتباره المورد الأساسي داخل المنظمة (القطاونة، 2020).

تظهر أهمية نمط القيادة من خلال أهمية القائد الذي يمارس دور القيادة والوظيفة التي يقوم بها داخل المنظمة. يشير مصطلح القيادة إلى القدرة على تحقيق استراتيجيات المنظمة وتحفيز العاملين والتأثير على سلوكهم لتحقيق الأهداف المرجوة. تعتمد رؤية المنظمة ومدى تحقيقها وتحقيق الأهداف التي تم وضعها على الأسلوب الذي يتبعه القائد في التعامل مع المرؤوسين ومعالجة المواقف والمشكلات. لذلك، يظهر النمط القيادي بأنه الأكثر تأثيرًا في سير العمل ويلعب دورًا كبيرًا داخل المؤسسة، حيث يتأثر أسلوب عمله وتفاعله مع المرؤوسين على تحقيق الأهداف المنشودة (عيسى، 2020).

4. مهارات القيادة

يتطلب النجاح في القيادة العديد من المهارات التي تساعد القائد على تحقيق التناغم بين المرؤوسين والبيئة العملية، وبالتالي زيادة فرص تحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة. ويتعين على القائد إتقان مجموعة من المهارات التي تميزه عن غيره من الأفراد، ومن بين هذه المهارات:

1. المهارات الإنسانية: وتشمل قدرة القائد على التعامل مع المرؤوسين بإنسانية وتشجيع روح التعاون بينهم.

2. المهارات الفنية: وهي القدرة على القيام بالعمل وتحمل المسؤوليات المطلوبة.

3. المهارات التنظيمية: وتشمل فهم الأهداف والخطط اللازمة لتحقيقها ومعرفة القواعد والإجراءات الخاصة بالمنظمة.

4. المهارات الذاتية: وتشمل الخصائص الشخصية التي تميز القائد وتساعد على تحقيق النجاح في دوره (عبد الحكيم، 2016).

5. أنماط القيادة

هناك عدة أنماط للقيادة التي يمكن للقادة اتباعها داخل المنظمات، ومن بين هذه الأنماط نجد:

أولاً: القيادة الديكتاتورية:

وهي النمط الذي يعتمد فيه القائد على السلطة والصلاحيات التي تمنحها له المنظمة. يتحكم القائد المتسلط في الأفراد الذين يرأسهم لتحقيق المتطلبات التي يحددها، دون الاهتمام بالعلاقات الإنسانية، ويتمسك بالقوانين والأنظمة الرسمية التي تفرض الطاعة التامة من قبل العاملين. يتصف القائد الديكتاتوري بالكبرياء والثقة الزائدة بالنفس، ويميل إلى التفاخر بإنجازاته الشخصية. كما أنه لا يولي اهتماماً كافياً لمشاعر الآخرين ويحملهم مسؤولية الأخطاء التي يرتكبها. يؤدي هذا النمط إلى تراجع الأداء والإنتاجية لدى الموظفين الذين يعملون تحت إشراف هذا النوع من القادة (عواد، 2013، ص: 85).

🚩 إيجابيات القيادة الديكتاتورية

يمكن أن تنتج بعض الإيجابيات عن القيادة الديكتاتورية، ومنها:

1. يساعد هذا النوع من القيادة في اتخاذ القرارات بشكل سريع وفعال دون الحاجة إلى استشارة العاملين، ويمكن استخدامه في المواقف التي تحتاج إلى قيادة قوية لتحقيق الأهداف بشكل سريع وفعال.

2. تتجح القيادة الديكتاتورية في بعض الأزمات التي تواجه المنظمات، وفي المواقف التي تتطلب الحزم والقوة لإدارة الفوضى.

3. يمكن أن تتجج القيادة الديكتاتورية مع الموظفين الذين يفتقرون إلى الخبرة في العمل، حيث يتم توجيههم وتحديد المهام التي يجب عليهم القيام بها.
4. قد تكون القيادة الديكتاتورية فعالة مع العاملين ذوي الخبرة القليلة أو الذين يتجنبون تحمل المسؤولية.
5. تتميز هذه القيادة بالقدرة على التعامل مع الضغوط الشديدة والأزمات الحرجة، كالنزاعات العسكرية وغيرها.

🚩 سلبيات القيادة الديكتاتورية

تتعلق العديد من السلبيات بالقيادة الديكتاتورية، ومن أبرزها:

1. يعتمد المرؤوسين بشكل كلي على هذا القائد، ولا يتم تحفيزهم أو تمكينهم من اتخاذ القرارات الخاصة بهم، مما يؤدي إلى تراجع الإبداع والإنتاجية في المنظمة.
2. ينتج عن القيادة الديكتاتورية عدم وجود روح معنوية بين العاملين، حيث يشعرون بالتهميش والاستبداد.
3. يفتقر القائد الديكتاتوري إلى التفهم والتعاون مع مرؤوسيه، مما يؤدي إلى زيادة التوتر والصدامات داخل المنظمة.
4. يتسبب المناخ العام الذي يقوده القائد الديكتاتوري في التوتر والاضطراب النفسي لدى العاملين، مما يؤثر على الأداء العام للمنظمة.
5. يشعر العاملون بمشاعر سلبية بسبب شعورهم بالاستبداد والتحكم، مما يؤدي إلى زيادة الاحتقان والتوتر داخل المنظمة.

ثالثاً: نمط القيادة الحرة

خلال هذا النمط يتبع القائد إعطاء حرية كبيرة للأشخاص الذين يرأسهم من أجل القيام بالأنشطة والأعمال الخاصة بهم، وكذلك اتخاذ القرارات والقيام بالإجراءات التي تلائمها خلال العمل وذلك إيماناً منه أن هذا النوع من القيادة يسهم في تنمية قدرات العاملين معه، ولكن خلال هذا النوع من القيادة يكون دور القائد سلبي بينما دور الأشخاص العاملين إيجابي حيث من الممكن أن تصل درجة حرية الفرد إلى قيامه بذاته لمباشرة عمله، كما أن القائد خلال هذا النمط يقوم بإسناد الأعمال والواجبات التي يقوم بها العاملين بشكل غير محدد وذلك إيماناً منه أن إعطاء التعليمات للعاملين لا تجعل الموظف يعتمد على

ذاته، ونجد هنا أن نوع السلطة خلال هذا النمط جعل عملية صنع القرار لمجموعة العمل (منير، 2008، ص: 41).

✚ إيجابيات القيادة الحرة

هناك بعض المزايا والإيجابيات للقيادة الحرة، ومنها:

1. لديه القدرة على التكيف مع مختلف المرؤوسين.
2. من الممكن أن يؤدي هذا النوع من القيادة إلى نتائج جيدة، إذا كان هذا القائد يمتلك المهارات اللازمة.
3. هذا النوع من القيادة يؤدي إلى نجاحات كبيرة مع الأشخاص الذين يمتلكون مستوى تعليمي ومهني عالي، نتيجة تفويض السلطة لهم على نطاق كبير ومن ثم المساهمة في إصدار القرارات والتعليمات اللازمة.

✚ سلبيات القيادة الحرة.

- 1- تؤدي الحرية الزائدة للعاملين إلى نتائج سلبية تنعكس على نتائج العمل، والعاملين مما قد يؤدي إلى فقدان الروح المعنوية بين الفريق.
- 2- هذا النوع من القيادة في الغالب لا كيان له، ومن ثم يكون الضبط داخل فريق العمل منعدم.
- 3- في الغالب يكون الجو العام المسيطر داخل المجموعة غير منظم، ويعتمد على الروح الفردية (فرح، 2017، ص: 48 - 49).

ثالثا القيادة الديمقراطية

تركز نمط القيادة هذا على ثلاثة أركان أساسية: العلاقات الإنسانية، المشاركة، وتفويض السلطة. يبني القائد الديمقراطي علاقات إنسانية جيدة مع العاملين معه، مما يساعد على إشباع حاجاتهم وخلق روح التعاون بينهم، وزيادة القدرة على حل المشكلات التي يمكن أن تواجههم. كما يتمتع القائد الديمقراطي بالقدرة على الإقناع وبناء الثقة بينه وبين مرؤوسيه، ويستفيد من آرائهم وأفكارهم لتطوير المنظمة. ويعمل هذا النمط على توزيع المهام بين العاملين لخلق علاقات ودية بينهم، ويسعى دائماً إلى تحقيق الأهداف التي يسعى إليها المنظمة. يعتبر هذا النمط من القيادة أحد أكثر الأنماط فعالية في تحقيق أهداف المنظمة (بني سلامة، 2020، ص: 14).

إيجابيات القيادة الديمقراطية

تتميز القيادة الديمقراطية بالعديد من الإيجابيات والمزايا، ومنها:

1. تحقق نوعًا من الثقة المتبادلة بين القائد ومرؤوسيه من خلال المشاركة في صنع القرارات وتحديد الأهداف.
2. توفر مناخًا سويًا وملائمًا للتشجيع والتطوير، مما يساعد على تحسين الأداء وتطوير المهارات.
3. تساعد القيادة الديمقراطية الأفراد في تطوير وصقل مهاراتهم من خلال توفير الفرص المناسبة للتدريب والتطوير.
4. تؤهل الأفراد لتولي القيادة في المستقبل، حيث أنها تعتمد على المشاركة والتشاور في اتخاذ القرارات.
5. تحسن الروح المعنوية للعاملين وتزيد إقبالهم على العمل، حيث يشعرون بأنهم جزء من العملية القيادية ويتم تقدير مساهماتهم في تحقيق الأهداف المحددة.

سلبيات القيادة الديمقراطية

1. يمكن أن يتم انتقاد المشاركة التي يتبعها القائد بسبب اعتبارها تنازلًا عن بعض المهام التي يتولاها القائد في منصبه.
2. مكن أن يتم انتقاد أسلوب الاسترشاد الذي يتبعه القائد مع مرؤوسيه، حيث يتم التبادل معهم للآراء، ويتم وصف هذا الأسلوب بأنه غير عملي (فرح، 2017، ص: 45-46).
6. نظريات القيادة

هناك العديد من نظريات القيادة التي تهدف إلى تفسير الأنماط المختلفة للقيادة، ومن أهم هذه النظريات:

أولاً: نظرية الرجل العظيم:

تعتبر هذه النظرية من أقدم نظريات القيادة، وأحد روادها هو "فرانسيس جالتون" الذي أكد على دور الوراثة في نمط القيادة. وتفترض هذه النظرية وجود صفات موروثية تجعل بعض الأشخاص أكثر قدرة على القيادة من غيرهم. كما تميزت هذه النظرية بفرز الأفراد إلى فئات وطبقات معينة، بما في ذلك طبقة القادة، وفرضت وجود صفات معينة تميز المدير وتؤله لأن يصبح قائدًا ناجحًا (بوعكاز، 2016، ص: 33).

🚩 النقد الموجه إلى نظرية الرجل العظيم

واجهت هذه النظرية عدد من الانتقادات التي وجهت إليها ومنها:

1. العنصرية: اعتبر البعض أن هذه النظرية تقوم على عبادة الذات وانتقاء الموضوعية والاستئثار بالسلطة.
2. تجاهل أهمية التدريب: يرى بعض العلماء أن هذه النظرية قد أهملت جانب أساسي وهو التدريبات التي يتلقاها القائد وكذلك اكتساب بعض المهارات والقدرات من خلال عملية التأهيل؛ حيث أنها اقتصر فقط على الصفات الموروثة.
3. تجاهل العوامل البيئية: مما لا شك فيه أن القيادة لا تتوقف فقط على امتلاك الفرد لبعض الصفات التي يرثها؛ حيث أن هذه الصفات لا تكفي وحدها، ولكن هناك العديد من العوامل التي تتعلق بالبيئة التي نشأ بها، وظروف المجتمع من حوله والتي تلعب أيضاً دور هام في هذا الفرد (آل قماش، 2020، ص: 405).

ثانياً: نظرية السمات

وتستند هذه النظرية على الخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي يمتلكها الفرد داخل المجموعة التي ينتمي إليها والتي تؤهله إلى أن يكون قائد هذه المجموعة. وتفترض هذه النظرية أن الفعالية في القيادة تعتمد على بعض السمات والخصائص التي يتمتع بها شخصية القائد عن غيره من الأفراد، وأن وجود هذه السمات في هذا الشخص جعلت منه قائد فعال، ولذلك نجد أن مؤيدي هذه النظرية حاولوا الكشف عن السمات التي تميز هؤلاء القادة الفعالين ووجدوا أنه منها أن يكونوا طوال القامة، وأضخم في الحجم، ويمتلك جسماً صحياً، ومظهرًا جذاباً، و قدرات عقلية عالية، وامتلاك مستوى عالي من الثقة بالنفس (طياره، 2018، ص: 16).

🚩 النقد الموجه إلى نظرية السمات :

تعارض على هذه النظرية بعض الانتقادات، منها

1. عدم قدرتها على تقديم قائمة شاملة ومتفق عليها للسمات والخصائص التي يجب توافرها في الشخص القيادي.
2. يتعذر على هذه النظرية ربط عناصر القيادة، أي القادة، بفريقهم الآخر.

3. لم تتجح هذه النظرية في معالجة تأثير الموقف على عملية القيادة.
4. تعتبر هذه النظرية غير مجدية في عملية تدريب وتنمية مهارات القائد، حيث تعتمد إلى حد كبير على الخصائص الثابتة التي يمتلكها الفرد والتي لا يمكن تغييرها (آل قماش، 2020، ص: 405).

ثالثاً: النظرية الموقفية

تتناول هذه النظرية مفهوماً ديناميكياً للقيادة، إذ لا تنظر إلى القيادة من خلال السمات الشخصية للفرد فقط، ولكنها تحاول ربطها بالموقف الإداري والعوامل المرتبطة به، حيث تتحدد السمات التي يجب أن يمتلكها الشخص لينجح كقائد بناءً على الموقف. ولا تقتصر هذه النظرية على بعض الأفراد الذين يمتلكون بعض السمات المحددة بل تحاول تقديم مفهوم ديمقراطي للقيادة، يتيح لأي فرد أن يكون قائداً في بعض المواقف. وتنظر هذه النظرية إلى الوظائف التي تمتلكها القيادة والسلوك الذي يتمتع به الشخص القيادي في مواقف مختلفة، حيث تربط السلوك القيادي بالموقف والظرف الذي يتم فيه (طياره، 2018، ص: 17).

● النقد الموجه إلى نظرية الموقفية

1. نقاط القوة:

تمتلك النظرية الموقفية بعض نقاط القوة ، والتي منها:

1. تعتبر من نظريات القيادة التي لاقت تأييد من مختلف العلماء، ومن ثم تعتبر من نظريات القيادة المعترف بها في مختلف الدول.
2. تتميز بأنها ذات طابع عملي من الممكن أن يتم فهمه وكذلك تطبيقه.
3. قدمت بشكل واضح بعض الإرشادات التي توضح تصرف بعض القادة.

2. نقاط الضعف

لاقت أيضا النظرية الموقفية بعض الانتقادات والتي منها:

1. بعض الباحثين أشاروا إلى وجود بعض العيوب في أفكار ومبادئ هذه النظرية ومنهم القحطاني (2008).

2. تتطلب هذه النظرية وجود بعض القادة الذين يتميزون ببعض السمات التي تتطلبها بعض المواقف، ومن ثم فإن بعض القادة الذين لا يتوفر لديهم هذه السمات قد لا يستطيعون الاستجابة للموقف.

3. لا يوجد اتفاق بين مختلف الباحثين حول عناصر الموقف ومدى ملاءمتها لنمط القيادة (آل قماش، 2020، ص: 417

المنهجية وطرق البحث:

✓ المنهج العلمي:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى وصف وتحليل الأنماط المتعلقة بالقيادة والاتصال الفعال وتأثيرها على تحقيق أهداف المشاريع. سيستخدم هذا المنهج لفهم العلاقة بين المتغيرات المستقلة (أنماط القيادة والاتصال الفعال) والمتغير التابع (نجاح المشاريع)، وكذلك لتحديد التحديات المرتبطة بتطبيق هذه الأساليب.

✓ أداة البحث:

ستستخدم الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات. يهدف الاستبيان إلى جمع معلومات مفصلة من المشاركين حول آرائهم وتجاربهم المتعلقة بأنماط القيادة وأساليب الاتصال الفعال في سياق تحقيق أهداف المشاريع. سيشمل الاستبيان أسئلة متعددة تحفز المشاركين على تقديم معلومات شاملة تعكس تجاربهم الواقعية.

✓ طبيعة البيانات:

ستعتمد الدراسة على البيانات الأولية التي سيتم جمعها من خلال الاستبيانات الموزعة على أفراد من مجتمع الدراسة. كما قد يتم الاستفادة من البيانات الثانوية المتاحة في الدراسات السابقة لدعم التحليل والتفسير.

✓ الأساليب الإحصائية:

1. معامل ألفا كرونباخ: سيستخدم لقياس مدى موثوقية وثبات الاستبيان، مما يساعد على تقييم الاتساق لداخلي للأسئلة الموجهة في الاستبيان.

2. حساب الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي: سيتم استخدامهما لفهم توزيع البيانات وتحديد الاتجاهات العامة في الردود، مما يساعد في تحليل مدى تأثير الأنماط القيادية وأساليب الاتصال على تحقيق أهداف المشاريع.

3. تحليل الانحدار الخطي: سيستخدم لفحص العلاقات بين المتغيرات المختلفة وتحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة (أنماط القيادة وأساليب الاتصال) على المتغير التابع (نجاح المشاريع).
سيمكن هذا التحليل من تحديد مدى قوة العلاقة بين هذه المتغيرات.

✓ مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة: يتكون من الأفراد العاملين في شركات كبيرة في مجال المشاريع، بما في ذلك مدراء المشاريع، قادة الفرق، وأعضاء الفرق.
- عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية من الأفراد داخل مجتمع الدراسة بناءً على معايير محددة لضمان تمثيل جيد للبيانات.

حدود الدراسة :

- ✓ الحدود الزمانية : سوف يتم إجراء هذه الدراسة خلال 2024 م.
- ✓ الحدود المكانية : في المشاريع والمنظمات
- ✓ الحدود الموضوعية : يهدف البحث الحالي إلى التعرف للتعرف على مستوى تطبيق أنماط القيادة والاتصال الفعال على تحقيق أهداف المشاريع ، التعرف على تأثير أنماط القيادة والاتصال الفعال على تحقيق أهداف المشاريع. التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق أنماط القيادة والاتصال الفعال على تحقيق أهداف المشاريع.
- ✓ الحدود البشرية : سوف يتم التطبيق على عدد من العاملين في المشاريع .

المراجع:

1. أبو رمان، ر . (2017). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس وعلاقتها بمستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين في مديرية تربية السلط (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية.

2. آل قماش، ع. ح. (2020). نظريات القيادة واتخاذ القرارات. المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط، 36(12)، 395-429.
3. بن سعد، م. ع. (2015). أثر نمط السلوك القيادي الأوتوقراطي على الرضا التنظيمي للعاملين بالدولة: دراسة حالة لوزارة الإسكان والمرافق بليبيا. مجلة البحوث المالية والتجارية، 2، 293-309.
4. بني سلامة، إ. م. (2020). أثر الثقافة التنظيمية في النمط القيادي (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
5. بوعكاز، ل. (2016). الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي داخل المؤسسة: دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية أم البواقي (رسالة ماجستير). كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي.
6. نياي، ر. (2024). أثر أنماط القيادة على مقاومة العاملين للقرار في المنظمات: دراسة تجريبية بالتطبيق على اللجنة الدولية للصليب الأحمر (لبنان). المجلة العربية للإدارة، 1-18.
7. ربيع، م. (2016). الأنماط القيادية السائدة لرؤساء النوادي الرياضية من وجهة نظر مدربي ولاية ورقلة لكرة القدم. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 27، 121-142.
8. صالح، ع. ك. (2020). النمط القيادي لمديري التعليم الثانوي من وجهة نظر الأساتذة وعلاقته برضاهم الوظيفي: دراسة في ضوء نموذج "باس وأفوليو". مجلة سوسيولوجيا للدراسات والبحوث الاجتماعية، 4(1)، 224-244.
9. صلاح الدين محمد الحلواني، ح.، & مصطفى محمد، م. (2022). دور القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحسين المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (دراسة ميدانية بجامعة أسيوط). مجلة كلية التربية (أسيوط)، 38(12)، 179-286.
10. طياره، ع. م. (2018). الأنماط القيادية التربوية لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل (رسالة ماجستير). كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.

11. عباس، ع. م. (2012). تأثير أنماط القيادة الإدارية على عملية صنع قرارات التغيير. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 20(1)، 129-157.
12. عبد الحكيم، ر. (2016). أثر النمط القيادي على السلوك الإبداعي للمرؤوسين (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، جامعة العربي تبسة.
13. عبد الكريم، أ. س. (2011). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالنمط القيادي: دراسة ميدانية على مديري الإدارة الوسطى والتنفيذية في المنظمات الليبية العاملة بقطاع النفط في مدينة بنغازي (ماجستير). كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
14. العميان، م. س. (2005). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ط5). دار وائل، عمان.
15. عواد، ف. أ. (2013). إدارة الأعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق (ط1). دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
16. عيسى، أ. ع. (2020). دور النمط القيادي لمديري المدارس الحكومية في لواء الأغوار الشمالية في تعديل سلوك الطلبة (ماجستير). كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت.
17. فرح، ع. الطيب. (2017). أثر أنماط القيادة على أداء العاملين في القطاع الخاص: بالتطبيق على شركة العبيكان للتعليم في الفترة 2007-2017 (رسالة ماجستير). معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية.
16. القحطاني، س. ع. (2019). تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير. مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، 6(1)، 189-215.
17. القطاونة، أ. س. (2020). أثر الثقافة التنظيمية في النمط القيادي (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
18. لطفي، ه. م. (2018). الأنماط القيادية السائدة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالرضا التنظيمي لمعلميهم من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية - جامعة بنها، 29(116)، 44-90.

19. محمود، د. ك. (2016). النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، 77، 460-475.
20. مصطفى، أ. س. (2010). الإدارة دليل عملي للمدير العصري. مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
21. منير، و. (2008). القيادة ودورها في العملية الإدارية. دار البداية، عمان.
22. هاشم، ع. ع. (2010). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. دار اليازوري العلمية، عمان.
23. يونس، ج. (2015). علاقة النمط القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين على رضاهم عن مهنتهم: دراسة ميدانية لأساتذة التعليم الثانوي بولاية الجلفة. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، 31، 36-78.