

عنوان البحث

تأثير القيادة الفعالة على تنفيذ وجودة المشاريع

The impact of effective leadership on the implementation and quality of projects

إعداد الطالب/أحمد عبد الواحد

إشراف/

د. أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تعتبر القيادة ذات أهمية بالغة فيما يختص بتنفيذ وجودة إدارة المشاريع، إن الملاحظ للوضع الإداري الحالي في ظل تنامي العولمة ودخول القيادات الإدارية في تحديات القرن الحادي والعشرين، وازدياد المنافسة، ليجد أن الأساليب الإدارية التقليدية لم تعد مجدية، وأن القائد الإداري لكي يظل متميزاً، ويبقى المؤسسة التي يقودها في إطار المنافسة فإنه سيطوي صفحاته التقليدية القديمة، ويبدأ بنهج الأساليب الإدارية الحديثة، والتي اثبتت التجارب نجاحها في القطاعات العامة والخاصة، إذا ما طبقت بشكلها الصحيح ووفق منهجها العلمي والعملية.

وقد أصبحت أساليب القيادة الفعالة مفتاحاً للتقدم سواء على مستوى الشركات أو الدول وازدهرت دراستها في الجامعات والمعاهد بشكل غير مسبوق لأي على آخر، وترددت كثيراً المقولة التي تنص على أنه ليس هناك دول متقدمة اقتصادياً أو متخلفة، بل توجد دول متقدمة إدارياً أو متخلفة.

حيث إن أساليب القيادة الفعالة هي حجر الزاوية في نجاح أي منظمة سواء أكانت تعمل في مجال الصناعة، أو في مجال الخدمات أو كانت منظمة تعليمية أو غيرها، حيث يعتبر الدور الذي تقوم به أساليب القيادة الفعالة من أهم عوامل النجاح.

لذلك سوف نستعرض في هذا البحث مفاهيم القيادة، وتأثير أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة المشاريع، وكيف سوف يعكس ذلك على الوصول للنتيجة المرضية في نهاية المشاريع بأفضل جودة ممكنة.

مشكلة الدراسة:

تعتبر مشكلة الدراسة واحدة من أهم أقسام الدراسة في هذا البحث حول تأثير أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة إدارة المشاريع، وتم مراعاة أن تكون تلك المشكلة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتأثيرات المحتملة لأساليب القيادة المختلفة على مرحلة إعداد وتنفيذ المشروعات وكذلك على جودة إدارة المشاريع وتكمن أهمية مشكلة الدراسة في أنها تقوم بتعريف القارئ على أهمية الموضوع قيد الدراسة، وتقوم مشكلة الدراسة بتوجيه القارئ إلى أسئلة البحث أو الفرضيات التي يجب متابعتها، وتقوم مشكلة الدراسة أيضاً بوضع موضوع الدراسة في سياق معين يحدد معالم ما يجب التحقيق فيه، كما أن مشكلة الدراسة تشير إلى دوافع إجراء الدراسة، وتم تحديد بعض المشاكل في هذه الدراسة وهي كالآتي:

1. تمثل مشكلة الدراسة في هذا البحث حول تأثير أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة إدارة المشاريع

المحول الرئيسي الذي تدور حوله الدراسة.

2. تساعد عملية تحديد مشكلة الدراسة الباحث على فهم إجراءات البحث بطريقة أفضل من خلال

تحديد محور المجال الذي يقوم الباحث بدراسته، أو الصعوبات والتحديات التي منها، أو سؤال

يسعى الباحث إلى الإجابة عنه من خلال دراسته.

3. تعتبر مشكلة الدراسة حول تأثير أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة إدارة المشاريع والتساؤلات التي

تتبع منها في إطار هذا البحث بمثابة وسيلة من وسائل إثارة شغف الباحث نحو البحث، فكلما

كان مشكلة البحث ممتعة ومحفزة زاد ذلك من دافعية الباحث ورفع من مستوى جهوده المبذولة

وزاد من شغفه إلى الوصول إلى أفضل النتائج على المستوى العلمي والأكاديمي.

أهمية الدراسة:

ظهر أهمية الدراسة في البحث العلمي في دورها الفعال على مساعدة الباحث في اختيار مساحة جديدة لدراساتها وإجراء البحوث حولها لم يتطرق إليها أحد بعد، وفي هذا البحث سوف نستعرض بعض تلك النقاط:

1. تمثل الأهمية الكبيرة لهذا البحث في أنها تتناول مفهوم أساليب القيادة وتأثيرها على تنفيذ وجودة المشاريع الذي يعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة.
2. سعى هذا البحث إلى توضيح أنه مع تزايد الضغوط والتحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات والمؤسسات في الوقت الحاضر، ظهرت حاجة المنظمات إلى قيادة فعالة يكون لها الدور الكبير في صياغة وتنفيذ المشاريع التي تسمح لها بالبقاء والنمو وزيادة قدراتها التنافسية.
3. توضيح الأهمية الكبيرة لأساليب القيادة المتنوعة وتأثيرها على تنفيذ وجودة إدارة المشاريع.

أهداف الدراسة:

1. يهدف هذا البحث إلى توضيح أهمية أساليب القيادة بكونها ما يمتلكه المدير أو الفرد من قدرة التأثير على الآخرين وتحفيزهم على إنجاز أهداف المشاريع.
2. يهدف هذا البحث إلى التأكيد على أهمية القيادة كجوهر العملية الإدارية للمشاريع بالإضافة أنها تؤثر وتتأثر ببيئة العمل.
3. يهدف هذا البحث الى توضيح مفاهيم القيادة مع ذكر أساليب القيادة التي يتم تداولها في مجال إدارة وتنفيذ المشاريع.
4. يهدف هذا البحث إلى مناقشة وشرح كيف تؤدي أساليب القيادة الفعالة دورا هاما في تسخير جهود العاملين بالاتجاه المطلوب بما يتماشى مع الأهداف المرجوة.

تساؤلات الدراسة

1. هل يؤثر أسلوب القيادة على تنفيذ وجودة المشاريع؟
2. هل توافق أن هناك تأثيرات سلبية لاختيار أسلوب قيادة غير مناسب لطبيعة المشروع؟
3. هل يمكن لأسلوب القيادة السي أن يؤدي الي خفض جودة المشروع؟
4. هل توافق أن السمات القيادية تؤثر في إدارة وتنفيذ المشروع؟
5. هل توافق أن هناك علاقة بين أسلوب القيادة ومعايير جودة المشاريع؟
6. هل يعد اختيار أسلوب القيادة من مبادئ إدارة المشاريع؟
7. هل هناك أهمية للشخصيات القيادية في إدارة وتنفيذ المشروع؟

فروض الدراسة:

فروض البحث حول تأثير أسلوب القيادة على تطور الأعمال وجودة إدارة المشروع:

الفرضية الأولى:

هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين أسلوب القيادة الفعالة وتطور الأعمال وجودة إدارة المشروع.

بمعنى آخر:

يُساهم تطبيق القائد لأسلوب قيادة فعال في تحسين أداء الأعمال وتقدمها. يؤدي اختيار القائد لأسلوب قيادة مناسب إلى تحقيق نتائج أفضل في المشاريع من حيث الجودة والكفاءة والفعالية.

مُبررات الفرضية الأولى:

تُساهم القيادة الفعالة في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة، مما يُشجع الموظفين على بذل قصارى جهدهم وتحقيق أفضل النتائج. يُساعد القائد الفعال على تحديد أهداف واضحة للمشروع وتوجيه فريقه نحو تحقيقها. يُشجع القائد الفعال على التواصل الفعال مع جميع أصحاب المصلحة، مما يُساعد على حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل أفضل. يُساعد القائد الفعال على إدارة المخاطر بشكل فعال، مما يُقلل من احتمالية فشل المشروع.

الفرضية الثانية:

يختلف تأثير أسلوب القيادة على تطور الأعمال وجودة إدارة المشروع حسب نوع أسلوب القيادة المستخدم.

بمعنى آخر:

لا يؤدي جميع أنواع أسلوب القيادة إلى نفس التأثير على تطور الأعمال وجودة إدارة المشروع. بعض أنواع أسلوب القيادة قد تكون أكثر فاعلية من غيرها في سياقات معينة.

مُبررات الفرضية الثانية:

تناسب أنواع القيادة المختلفة احتياجات وخصائص المشاريع المختلفة. على سبيل المثال، قد يكون أسلوب القيادة الديمقراطية أكثر فاعلية في المشاريع التي تتطلب الكثير من التعاون، بينما قد يكون أسلوب القيادة الموجهة أكثر فاعلية في المشاريع التي تتطلب الكثير من التركيز على التفاصيل. يُمكن للقائد الفعال أن يُحدد أسلوب القيادة الأكثر ملاءمة للمشروع ويُطبقه بشكل فعال.

الدراسات السابقة:

لاحظ (حسن، 2016) أن الأعمال المنشورة سابقًا حول نظرية سمات القيادة تتعامل في المقام الأول مع القيادة التنظيمية، وليس على وجه التحديد مع قيادة المشروع، نتيجة لذلك، وعلى الرغم من أن العمل السابق مفيد في توفير أساس جيد لهذه الورقة، إلا أن البحث الإضافي مطلوب للتطبيق في مجال إدارة المشروع، إن استراتيجيات المؤسسات الكبيرة لتحسين أداء المشاريع تركز في الغالب أولاً على اختيار وضبط أساليب القيادة لأجل ضمان تنفيذ المشاريع بالشكل الصحيح وتحقيق أعلى معدلات الجودة، كما تهدف أيضا هذه الأساليب إلى الارتقاء بمعدلات أداء المشاريع إلى أعلى معدلات ممكنة.

ويري (نور، 2017) أن أساليب القيادة التنظيمية تمتلك تأثيرات واسعة النطاق على مختلف المتغيرات المتعلقة بجودة وتنفيذ المشروعات كما تدخل في علاقات وارتباطات متشابكة مع شتى العناصر المساهمة في فاعلية المشاريع وتأتي في مقدمتها الجماعات وفرق العمل، لذلك يمكن القول بأن أسلوب القيادة يعد محرك العمل التنظيمي حيث يمكن القول أن نجاح و كفاءة أي منظمة بصرف النظر عن نشاطها وحجمها وهدفها يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى توافر القيادات وجودة أساليبها في إدارة المشاريع داخل تلك الشركات أو المنظمات.

قام (شاهين، 2018) بعرض أساليب القيادة المختلفة وربطها بإدارة المشروع وإيضاح التأثيرات المحتملة على المشاريع في الأجل القريب والأجل البعيد وإيضاح الآثار السلبية لغياب أسلوب القيادة الفعال وكيف سيتأثر المشروع بالسلب في هذه الحالة لدرجة يمكن أن تحدث خلل كبير في إدارة المشروع إلى حد يمكن أن يتسبب في انخفاض جودة المشروع أو حتى يتسبب في فشل المشروع وعدم تمكنه من تحقيق النتائج المستهدفة، كما تعمق الباحث أيضا في صحة نظرية سمات القيادة المطبقة على إدارة المشروع ويحدد كيفية ارتباطها بالكفاءات الأساسية لإدارة المشروع مثل دور القيادة في تحسين أداء العمال والموظفين.

كما أشار (Beshay,2019) إلى أن القيادات التنفيذية في المنظمات هي المحور الأساس ي في عملها وممارستها، وهي التي تتحمل القدر الأكبر من المسؤولية، فعلى عاتق هذه القيادات تقع مسؤولية صياغة الإستراتيجيات المستقبلية وتحديد الرؤية واستشراف وجه المستقبل، وتخطيط سياسات العمل وصناعة القرارات والتي يتوقف على سلامتها نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

وهدفنا الدراسة التي قام بها (قماش، 2020) إلي بيان النظريات والدراسات حول موضوع القيادة والذي يعود لكون القيادة موضوعًا حيويًا للدراسة والبحث، يؤثر ويتأثر مفهومها وممارستها تبعًا لتطور الزمن الذي تعيشه، وتؤكد الدراسة على أهمية القيادة فهي جوهر العملية الإدارية كما أنها تؤثر وتتأثر ببيئة العمل.

وطبقا لما يراه (محمد، 2020) فإن كل قائد إداري يواجه تحديات جديدة، فالمديرون التنفيذيون الرئيسيون وقادة الفرق ورؤساء المصالح لابد لهم من تطوير قدراتهم بسرعة لاتقاء المنافسين التقليديين الذين أصبحوا أشد ضراوة، ومقاومة أشكال المنافسة الجديدة غير المتعارف عليها وغير المتوقعة، وإعادة اكتشاف منظماتهم في مواجهة التقنيات الجديدة، ومواجهة التحولات في سلاسل قيمهم ونماذج الصناعة الجديدة، لابد لهؤلاء المديرون من القيام بذلك، بسرعة لا تقل عن سرعة التغيرات الكثيرة التي تشهدها البيئة التي تعمل فيها منظماتهم.

وسلط (Walden,2020) الضوء على أن بحوث القيادة الإستراتيجية تركز على العمل التنفيذي في قيادة المشاريع وعلى كيفية تأثير الإئتلاف في المنظمة في المرؤوسين، تعتبر القيادة الإستراتيجية وتطوير القدرة على الابتكار من الأهمية بمكان تصميم المنتجات وتصنيعها حيث تتحدى التقنيات الرقمية الناشئة بشكل متزايد الممارسات التقليدية، حيث تشير القيادة الإستراتيجية إلى تبني نموذج جديد لعمل الإدارة العليا في المنظمة وذلك على النقيض من القيادة التقليدية التي كانت مطبقة في قيادة فريق العمل، ثم تم تطبيقها لاحقا على المستويات الإدارية المختلفة في المنظمات، إدارة المشاريع القائمة على أسلوب قيادة مناسب توفر قوة فعالة لتحسين قدرات المنظمة على التنظيم والتخطيط والتنفيذ ومراقبة الأنشطة المختلفة فيها.

وكما يري (Fathi, 2021) فإن أساليب القيادة الصحيحة تعتبر من أهم أدوات التوجيه فاعلية وتأثيرا على تنفيذ وجودة إدارة المشروع، فهي تمكن المدير أن يؤثر في المرؤوسين للعمل بحماس وثقة لإنجاز الأعمال المكلفين بها، وسعى الباحث هنا إلى التحقيق في تأثير أنماط القيادة (أسلوب القيادة التحويلية، وأسلوب قيادة المعاملات، وأسلوب قيادة (Laisser-Faire ، القيادة مجموعة من العمليات المستخدمة لجعل أفراد التنظيم يعملون معا لتحقيق مصالح وأهداف المنظمة، حيث يسعى القائد الي التحفيز الدائم لأعضاء المشروع في القدرة على العمل، وتوافر المعلومات لدى المرؤوسين، لا تحقق وحدها من دون التحفيز الوصول إلى الأداء المتميز، وتحقيق الهدف.

وهدفت الدراسة التي قام به (الطويل، 2022) إلى تشخيص واقع ممارسة القيادات الإدارية في الجامعات السعودية للقيادة الموزعة وتحديد متطلبات تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية وتقديم توصيات مقترحة لتطوير الأداء الإداري للقيادات بالجامعات السعودية.

وأشار (Saputra, 2022) إلى أن العديد من الأبحاث الحالية تهدف إلى استكشاف العلاقة بين أسلوب القيادة والأداء التنظيمي مثل الرضا الوظيفي وولاء الموظفين والتزام الموظف، وهناك عدة أنواع من أساليب القيادة مثل القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، والقيادة الاستبدادية، والديمقراطية، وأسلوب القيادة المشتركة، وما إلى ذلك، أنماط القيادة المختارة للدراسة هي كاريزماتية، وتحويلية، ومعاملات، واستبدادية، وبيروقراطية، وديمقراطية. السبب وراء اختيار أساليب القيادة هذه هو حقيقة أنها أكثر أساليب القيادة ممارسة في جميع أنحاء العالم.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: ماهية القيادة وأهميتها

القيادة تعنى القدرة على التأثير فى الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة ، وهذا يعنى أن القيادة عملية تواصل بين القائد ومروسيه حيث يتبادلون المعارف والاتجاهات ويتعاونون على أنجاز المهام الموكلة إليهم وتأثير العمل القيادى يسير فى اتجاهين متضادين فالقائد يؤثر على المحيطين به ويتأثر بهم يؤدي ذلك الى تعديل أو تطوير سلوك واتجاهات الطرفين ، والقيادة ليست علاقات شخصية بين الأفراد ولكن تأثيرها يمتد إلى النظم الاجتماعية المحيطة ، حيث إنها ليست شى أو فكرة جامدة المعانى ، ومن الصعب تحديد أو توقع ما يفعله القائد وذلك لصعوبة التعرف المسبق على الظروف والإحداث المتوقعة.

تعريف القيادة

- هي فن وعلم التأثير على الآخرين، فن: بمعنى أن القائد موهوب بالفطرة، علم: بمعنى وجود أسس علمية والقيادة لابد أن تشتمل على الجزئيين العلم والفن.
- هي القدرة على التأثير على الآخرين لتحقيق أهداف محددة أو مشترك
- هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة فهي إذن مسئولية تجاه المجموعة المقودة للوصول إلى الأهداف المرسومة.
- هي عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة. لذلك نجد أن القيادة تحفظ الناس عن طريق الإقناع ومن خلال تلبية الاحتياجات الإنسانية والأساسية.
- ويعرف آرثر ويمر القيادة على أنها:

"القدرة على التأثير على الآخرين ولكنة يفرق فى نفس الوقت بين المدير ، والمدير

القائد"

أهمية القيادة

وعليه فأهمية القيادة تكمن في - :

1. أن يعمل الجميع كفريق عمل واحد ويسعى لهدف أو أهداف مشتركة.
2. أن يصبح الفريق قادر على فهم غاياته وكيفية توافقها مع الغايات العامة للمؤسسة.
3. أن يساند أعضاء الفريق بعضهم البعض.
4. أن يكون الفريق مؤهلاً لأن يبذل مجهودات إضافية عند اللزوم.
5. أن يهدف الفريق إلى التميز وليس إتمام المهمة.
6. أن يعرف كل فرد ما الذي يجب على الفريق عمله وأدوار كل منهم فيما يجب عمله.
7. أن يحفز الفريق لإنجاز العمل على أكمل وجه ممكن بفعالية.
8. أن تستند الأدوار المحددة خلال المهمة الأساسية لمن هم أقدر من غيرهم على إتمامها.
9. أنها حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصورتها المستقبلية.
10. تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان.
11. السيطرة على مشكلات العمل وحلها وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.
12. تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم مورد للمؤسسة كما أن الأفراد يتخذون من القائد قدوة لهم.
13. مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة.
14. أنها تعمل على تحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسة.

متطلبات القيادة وعناصرها

اولا: متطلبات القيادة هي:

1. الرؤية

هي القدرة على تكوين صورة مستقبلية يسعى الجميع للوصول إليها وهي نوع من بعد النظر
فالقادة أصحاب تصور ورؤية شاملة تقوم على البحث فالقائد يرى الصورة كاملة ويقوم بتوضيحها
للمرؤوسين يسهم ذلك في إيجاد هدف عام يسعى الجميع لتحقيقه.

2. التأثير والنفوذ

هو القدرة على أحداث أمر، وهو مرتبط بالقدرات الذاتية وليس المركز الوظيفي، فلا بد من توافر
القدرات التي تأتي من عوامل الوراثة وتصلح هذه القدرات في معترك الحياة حتى تكتسب خبرات بجوار
القدرات ويجب استخدام القدرات والخبرات في الوقت والمكان المناسب أي حسب طبيعة الموقف وطبقا
للحاجة.

3. السلطة

هي الحق المعطى للقائد في أن يتصرف ويطلق ولا بد للقائد ان يتذكر دائما أنه إذا اراد ان يعد
نفسه جيدا لمواجهة التحديات المستقبلية فعليه ألا ينظر الى العاملين معه على أنهم منتجات فعلية ان
ينظر إليهم على أنهم بشر يسعى لكسب ودهم واحترامهم وتقديرهم ولا بد ان يهتم بتطويرهم.

ثانيا: عناصر القيادة هي

- وجود مجموعة من الأفراد.
- الاتفاق على أهداف محددة نسعى لتحقيقها.
- وجود قائد ذو تأثير وفكر صائب ويؤثر ايجابيا على المجموعة.

ثالثاً: أنواع القيادة الفعالة في تنفيذ المشاريع وجودتها:

تتنوع أنماط القيادة الفعالة التي يمكن للقائد اتباعها لتحقيق أهداف المشروع بجودة عالية، ومن أهم هذه الأنواع:

1. القيادة التحويلية:

- يلهم القائد التحويلي فريقه من خلال الرؤية الملهمة والشغف لتحقيق أهداف عظيمة.
- يحفز القائد التحويلي أعضاء فريقه على التطور والارتقاء بأنفسهم وتحقيق إمكاناتهم الكاملة.
- يُشجع القائد التحويلي على الإبداع والابتكار في العمل.
- يخلق القائد التحويلي بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

2. القيادة الديمقراطية:

- يُشرك القائد الديمقراطي أعضاء فريقه في عملية صنع القرار.
- يُشجع القائد الديمقراطي على الحوار والمناقشة المفتوحة.
- يُقدر القائد الديمقراطي آراء وأفكار أعضاء فريقه.
- يُخلق القائد الديمقراطي بيئة عمل تعاونية.

3. القيادة الموجهة:

- يُحدد القائد الموجه أهدافاً واضحة ومحددة للمشروع.
- يُقدم القائد الموجه التوجيهات والإرشادات اللازمة لأعضاء فريقه.
- يُراقب القائد الموجه أداء أعضاء فريقه ويقدم لهم التعليقات.
- يُخلق القائد الموجه بيئة عمل منظمة وفعالة.

4. القيادة الداعمة:

- يُقدّم القائد الداعم الدعم والتشجيع لأعضاء فريقه.
- يُساعد القائد الداعم أعضاء فريقه على التغلب على التحديات والصعوبات.
- يُبني القائد الداعم الثقة والاحترام بينه وبين أعضاء فريقه.
- يُخلق القائد الداعم بيئة عمل آمنة ومريحة.

5. القيادة الخبيرة:

- يتمتع القائد الخبير بمعرفة وخبرة واسعة في مجال المشروع.
- يُقدم القائد الخبير المشورة والتوجيه لأعضاء فريقه بناءً على خبرته.
- يُحلل القائد الخبير المشكلات ويضع الحلول المناسبة لها.
- يُخلق القائد الخبير بيئة عمل موثوقة وآمنة.

اختيار نوع القيادة الفعالة:

يعتمد اختيار نوع القيادة الفعالة على احتياجات المشروع وخصائص أعضاء الفريق. في المشاريع المعقدة والجديدة، قد يكون القائد التحويلي أو القائد الخبير أكثر فاعلية. في المشاريع التي تتطلب الكثير من التعاون، قد يكون القائد الديمقراطي أو القائد الداعم أكثر فاعلية. في المشاريع التي تتطلب الكثير من التركيز على التفاصيل، قد يكون القائد الموجه أكثر فاعلية.

ملاحظة: لا يوجد نوع واحد من القيادة يُعدّ أفضل من جميع الأنواع الأخرى، بل يعتمد النجاح على قدرة القائد على استخدام مهاراته وخصائصه بشكل مناسب لاحتياجات كل مشروع.

بالإضافة إلى الأنواع المذكورة أعلاه، توجد أنواع أخرى من القيادة الفعالة، مثل:

- القيادة الخدمية: يركز القائد الخدمي على خدمة أعضاء فريقه والعملاء.
- القيادة الرؤيةية: يركز القائد الرؤيةي على تحديد رؤية مستقبلية للمشروع وتحقيقها.
- القيادة الأخلاقية: يركز القائد الأخلاقي على اتخاذ القرارات الصائبة والأخلاقية.

مهارات القائد الفعال:

1. مهارات التواصل: يجب أن يكون لدى القائد مهارات تواصل فعالة للتواصل مع جميع أعضاء الفريق والجهات المعنية.
2. مهارات حل المشكلات: يجب أن يكون لدى القائد مهارات حل المشكلات لحل المشكلات التي قد تواجه المشروع.
3. مهارات التحفيز: يجب أن يكون لدى القائد مهارات تحفيز لتشجيع أعضاء الفريق على بذل قصارى جهدهم.
4. مهارات القيادة: يجب أن يكون لدى القائد مهارات قيادة لقيادة فريقه نحو تحقيق أهداف المشروع.
5. الالتزام بالجودة: يجب أن يكون لدى القائد التزام قوي بالجودة وضمان تحقيقها في جميع مراحل المشروع.

صفات القائد

يُمكن للقائد الفعال أن يُلهِم ويُحفِز ويُوجِه الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة. يتميز القائد الفعال بالعديد من الصفات، تشمل بعض أهمها ما يلي:

1. الذكاء العاطفي:

يُمكن للقائد ذي الذكاء العاطفي العالي فهم مشاعره ومشاعر الآخرين، والتواصل بشكل فعال، وإدارة النزاعات بشكل فعال.

2. الرؤية

يُمكن للقائد ذي الرؤية الواضحة تحديد أهداف واضحة وملهمة لفريقه، وإلهام أعضاء فريقه لتحقيق هذه الأهداف.

3. التواصل الفعال:

يُمكن للقائد ذي مهارات التواصل الفعالة، نقل رؤيته وأهدافه بوضوح إلى فريقه، وكذلك الاستماع إلى أفكار ومخاوف أعضاء فريقه.

4. النزاهة:

يُمكن للقائد النزيه، كسب ثقة واحترام أعضاء فريقه، وخلق بيئة عمل عادلة وشاملة.

5. الحزم:

يُمكن للقائد الحازم، اتخاذ القرارات الصعبة، وتنفيذ هذه القرارات بفعالية.

6. القدرة على حل المشكلات:

يُمكن للقائد ذي مهارات حل المشكلات القوية، تحديد المشكلات وتحليلها، وإيجاد حلول فعالة لها.

7. الدافع الذاتي:

يُمكن للقائد ذي الدافع الذاتي، إلهام أعضاء فريقه لتحقيق أهدافهم، والمثابرة في مواجهة التحديات.

8. مهارات التفويض:

يُمكن للقائد ذي مهارات التفويض الفعالة، تخفيف عبء العمل عن نفسه، وتمكين موظفيه من تطوير مهاراتهم وتحمل مسؤوليات أكبر.

9. مهارات بناء الفريق:

يُمكن للقائد ذي مهارات بناء الفريق الفعالة، خلق بيئة عمل إيجابية وتعاونية، وتشجيع أعضاء فريقه على العمل معًا لتحقيق أهداف مشتركة.

10. التعلم المستمر:

يُمكن للقائد ذي التوجه نحو التعلم المستمر، تحسين مهاراته ومعرفته، ومواكبة التطورات في مجاله.

بالإضافة إلى هذه الصفات، يُمكن للقائد أيضًا تطوير مهاراته وفعاليتها من خلال:

- طلب الملاحظات من أعضاء فريقه وزملائه.
- المراقبة والتقييم الذاتي لأدائه.
- المشاركة في الدورات التدريبية وورش العمل.
- قراءة الكتب والمقالات حول القيادة.
- التحدث إلى قادة آخرين.

من المهم أن نتذكر أن القيادة ليست سمة واحدة، بل هي مجموعة من الصفات والمهارات التي يمكن تعلمها وتطويرها. يمكن لأي شخص يسعى جاهداً أن يصبح قائداً فعالاً.

نصائح لتنمية مهارات القيادة الفعالة:

- الحصول على التدريب: هناك العديد من البرامج التدريبية المتاحة لتنمية مهارات القيادة.
- القراءة عن القيادة: هناك العديد من الكتب والمقالات المتاحة حول القيادة الفعالة.
- مراقبة القادة الآخرين: يمكن تعلم الكثير من مراقبة القادة الآخرين الناجحين.
- طلب الملاحظات: اطلب من أعضاء فريقك والجهات المعنية الأخرى ملاحظات حول مهاراتك القيادية.
- التعلم من التجارب: تعلم من تجاربك.

الفرق بين القائد والمدير

أن القدرة على القيادة الفعالة تمثل إحدى المهارات المهمة التي ينبغي أن يكتسبها كل شخص يتطلع إلى تحقيق أحسن النتائج لفريقه أو لمنظمته وفيما بعد سنحاول التعرف على الفرق بين القائد والمدير.

وجه الاختلاف	القائد	المدير
التعريف	هو الشخص الذي يستخدم صفاته وقوته ليؤثر على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة	هو الشخص الذي الذي يعمل مع أو من خلال الآخرين عن طريق تنسيق أو أحداث تكامل بين دور كل فرد لتحقيق الأهداف الموضوعة مسبقا للمنشأة التي يعمل بها وتنفيذ المهمة الموكلة إليهم
مصدر السلطة	سلطة القائد يضعها عليه أفراد الجماعة بعد اعترافهم به واختيارهم له	سلطة المدير فهي مستمدة من سلطة خارج الجماعة تتمثل في نظام له ضوابط تحدده
الهدف	يتحدد الهدف في القيادة أساسا بواسطة الجماعة التي ترسم الهدف وتحده وفقا لمصالحها الجماعية	يتحدد بواسطة المدير الذي يختار متمشيا مع صالحة وحققا أساسا لمنفعة الشخصية التي يمكن ان تتواءم مع منفعة الجماعة
التفاعل الاجتماعي وتنظيم العلاقات	تتزايد مشاعر التفاعل الاجتماعي المشتركة بين الجماعة في حالة القيادة	تقل مشاعر التفاعل الاجتماعي حيث يكون هناك مساحة تباعد أكبر بين المدير وأعضاء الجماعة
الاختيار	اختيار القائد من داخل الجماعة	من الداخل أو الخارج
الاهتمامات	وضع التوجيهات موائمة الناس، التحفيز، يبتكرون، يطورون، يركزون على الناس، يعتمدون على الثقة، رؤية بعيدة المدى، يقومون بالمجازفة	وضع الخطة والموازنة، ينظمون الموظفين، يحلون المشاكل، يقومون بالإدارة، وضع الخطة والموازنة يركزون على النظام يعتمدون على التحكم رؤية قصيرة المدى، تجنب المخاطرة

المنهجية وطرق البحث:

1. المراجع العلمية:

تم البحث في العديد من المجلات العلمية والكتب المتخصصة في مجال إدارة المشاريع وإدارة الجودة والقيادة. تم استخدام قواعد بيانات مثل Google Scholar و EBSCOhost و JSTOR للبحث عن المراجع ذات الصلة. تم الاستفادة من المراجع الأكاديمية الموثوقة مثل تلك المنشورة في مجلات علمية مرموقة أو كتب صادرة عن دور نشر علمية.

2. المواقع الإلكترونية:

تم استخدام مواقع إلكترونية موثوقة مثل مواقع المنظمات الدولية المتخصصة في إدارة المشاريع (مثل PMI) وإدارة الجودة (مثل ISO) للبحث عن معلومات حديثة ودقيقة. تم التحقق من صحة المعلومات الموجودة على المواقع الإلكترونية من خلال الرجوع إلى المراجع العلمية الأخرى.

3. الخبرات العملية:

تم الاستفادة من خبرتي لمدة عشرة سنوات في مجال إدارة المشاريع وإدارة الجودة لضمان دقة المعلومات وواقعيتها. تم إجراء مقابلات مع بعض القادة الناجحين في مجال إدارة المشاريع للاستفادة من تجاربهم ونصائحهم.

أدوات الدراسة:

1. الاستبيانات

مميزات الاستبيانات:

- سهولة الاستخدام: يمكن تصميم الاستبيانات وإجرائها بسهولة، حتى بدون خبرة سابقة في البحث.
- انخفاض التكلفة: تُعدّ الاستبيانات من أدوات البحث ذات التكلفة المنخفضة نسبيًا.
- سرعة جمع البيانات: يمكن جمع البيانات من عدد كبير من الأشخاص في وقت قصير.
- الدقة: يمكن تصميم الاستبيانات لجمع معلومات دقيقة وموثوقة.
- التنوع: يمكن استخدام الاستبيانات لجمع معلومات حول مجموعة واسعة من الموضوعات.

2. المقابلات

مميزات المقابلات:

- جمع معلومات غنية بالتفاصيل.
- فهم وجهة نظر المشاركين.
- المرونة في جمع البيانات.
- إمكانية التحقق من البيانات.
- قلة تكلفة جمع البيانات.
- بناء علاقات مع المشاركين.

3. الملاحظة

مميزات الملاحظة:

- جمع بيانات مباشرة
- دراسة السلوكيات الطبيعية
- جمع بيانات غير متحيزة

حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية:

تمتد فترة الدراسة خلال العام الدراسي 2024، حيث سيتم جمع البيانات وتحليلها في هذا الإطار الزمني. هذا يشمل جميع الأنشطة البحثية من تصميم البحث إلى جمع البيانات وتحليلها وتفسير النتائج.

- الحدود المكانية:

تقتصر هذه الدراسة على المؤسسات والشركات التي تقع ضمن نطاق جغرافي محدد (المملكة العربية السعودية). حيث سوف تشمل الدراسة الشركات العاملة في مجال المشاريع.

المراجع:

- الطويل، إ. س.، 2022. تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية-88 pp. 135
- حسن، ه. ت. ا.، 2016 أساليب القادة وأثرها على أداء المنظمة. جامعة الزعيم الأزهري، pp. 3-5
- شاهين، ن.، 2018. دور أساليب القيادة في تحسين أداء العمال. جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر 1-8 pp.
- قماش، ع. ح. آ.، 2020. نظريات القيادة واتخاذ القرارات 394-423 pp. .
- محمد، ا.، 2020. مفهوم القيادة الادارية 20-3 pp. .
- نور، ر. ص. و. ق.، 2017. أساليب القيادة وأثرها على ديناميكية الجماعة. جامعة أم البواقي، الجزائر، 3-12 pp.

- Beshay ،S. 2019 ، دور القيادة الفعالة في تحقيق التميز المؤسسي . pp. 1-3.
- .Fathi ،A. 2021 ، The effect of leadership styles on employees' innovative work behavior. pp. 239-246.
- .Hasan ،E. 2018 ، Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. pp. 1-10.
- .Ho ،R. 2017 ، Understanding Statistics for the Social Sciences with IBM SPSS. pp. 1-10.
- .Huertas ،I. 2019 ، Effects of different leadership styles. pp. 402-420.
- .Mann ،A. 2018 ، How Successful Leaders Turn Innovation Challenges into New Value Frontiers. pp. 8-12.
- .McMurray ،P. R. H. a. I. 2017 ، Presenting Your Data with SPSS Explained. pp. 1-20.
- Rahman 2020 ، The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches. Canadian Center of Science and Education ،pp. 3-5.
- Saputra ،F. 2022 ، effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style. pp. 1-5.
- .Walden ،R. 2020 ، Developing Strategic Leadership and Innovation Capability. pp. 5-16