

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Abdullah Alosaimi	عبدالله العصيمي	اسم الطالب
Students I.D	2021200509.....		الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

مقدمة

يعتبر موضوع القيادة من الموضوعات الهامة كما انه لا شك أن القائد الإداري يمثل عنصراً أساسياً وهاماً في كل مراحل عملية التنمية الاقتصادية بكل ما تتضمنه من أبعاد ، إلا أن المشكلة التي تواجه المنظمات في وقتنا الحالي عدم توافر القائد الإداري الفعال الذي أصبح سلعة نادرة يصعب العثور عليها بسهولة.

كما أن العملية الإدارية هي في الأساس عملية توجيه وتنظيم وتنسيق جهود الأفراد أو الجماعات في سبيل تحقيق أهداف وغايات معينة فردية كانت او جماعية، ومن ثم يمكن القول ان القيادة الادارية تمتد جذورها إلى الوقت الذي بدا فيه التفاعل الاجتماعي وتوزيع العمل بين الأفراد والجماعات في تنظيمات ونظم اجتماعية متعددة .

ومنذ ذلك الوقت والقائد الإداري يشكل اهتماماً رئيسياً للباحثين والمفكرين ، الذين حاولوا من خلال دراساتهم وبحوثهم تحليل سلوك القائد واتجاهاته من جميع جوانبه ، مما وفر لنا قدر لا يستهان به من النظريات العلمية ، والدراسات الميدانية

التي أثرت على توجيه وتعديل سلوك القائد الإداري، وحددت مفاهيمه وافترضاته في علاقته بمرؤوسيه ، إستراتيجيته في التعامل معهم.

محاوّر البحث:

المبحث الأول : مفهوم القيادة (leadership).

المبحث الثاني: القيادة الديمقراطية (Democratic leadership).

المبحث الثالث : دور القيادة الفعال في تحقيق التميز المؤسسي .

المبحث الرابع: الدراسات السابقة حول تأثير القيادة الديمقراطية على المؤسسة .

المبحث الخامس: نتائج البحث ، الاستنتاج العام .

المبحث الأول : مفهوم القيادة (leadership):

تعريف: القيادة هي فن القدرة والمهارة التأثير على شعور المرؤوسين لإنجاز المهام المقدمة لهم بكل حماس وإخلاص فالقيادة هي أيضا حث وتحفيز الأفراد على أنجاز ما ترغب القيادة في تحقيقه أي جعل شعور الأفراد بأهداف المؤسسة كما لو كانت أهدافهم الشخصية من التعريف يمكن الإشارة إلى بعدين هما :

١- التسليم بقدرة ومهارة القائد على تحفيز الآخرين لإنجاز ما يجب إنجازه.

٢- ميل واستجابة الأفراد وإدراكهم بان ذلك سيحقق رغباتهم وطموحاتهم.

ومن الممكن القول دون مبالغة أن القيادة بمعناها وأبعادها الشاملة هي حجر الزاوية في حياة المجتمعات والمنشآت ونجاحها واستمرارها وريادتها فالقادة هم الذين يخططون ويضعون الأهداف والسياسات (العادلة والسليمة والمقنعة) إن التعريف الشامل لمفهوم عملية القيادة والذي يمكن أن نضعه أنها: قيادة مجموعة من الأفراد بما يواجهه وينمي العمل الفردي والعمل المشترك بينهم وتنمية روح الجماعة وروح التعاون لديهم وبينهم وبين المنشأة وإيجاد درجة كفاية من التمسك والعطاء لديهم والارتباط بالمنظمة وبناء علاقات طيبة وجو عمل تسوده الاستجابة والثقة والاحترام المتبادل وبالتالي يؤدي ذلك إلى التأثير في معلومات واتجاهات وسلوك المجموعة بما يحقق رضائهم وأهدافهم ورضاء أهداف المنشأة وتلك هي النتيجة وإن هذا لا يأتي من فراغ بل من صفات وسلوكيات وقدرات معينة لدى المدير والقائد كما سنتعرض لها فيما بعد و بالتالي

للقائد جانبان جانب مادي عملي يتمثل في شخصية القائد وقدرته ومعرفته وخبرته سواء في العمل أو في أصول الإدارة أو في أصول القيادة وجانب سلوكي يتمثل في سلوكياته من وناحية وأسلوبه ومنهجه في العمل من جهة ومع العاملين ورؤيته ونظراته إلى العاملين وإحساسه بمشاعرهم ثم قدرته التأثيرية.

المبحث الثاني: القيادة الديمقراطية (Democratic leadership):

هي تلك القيادة التي تتوزع فيها السلطة بين القادة والمرؤوسين ، والقادة الأكثر فعالية هم أولئك الذين يستخدمون أسلوب التوجيه الجماعي للعمال وليس الفردي ، كما يستخدمون مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار . (طريف شوقي فرج وآخرون ١٩٩٦، ص ٢٣٣)

وتعد القيادة الديمقراطية أحد أهم الأنماط القيادية التي أثبتت فعاليتها في قيادة دفة المؤسسات والمنظمات أو المجتمعات إلى الفاعلية والنجاح وتحقيق الإنجازات والانتصارات. وفي القيادة الديمقراطية يعطي القائد أهمية كبيرة للمرؤوسين ويتبنى في قيادته أساليب تقوم على الإقناع والتأثير الشخصي لا على التهيب والتهديد ، والقائد الديمقراطي يتميز بعدد من الخصائص التي تميزه كنمط قيادي متميز عن باقي الأنماط ومن أبرزها :

- ١- أن القائد الديمقراطي يعد الأهداف والسياسات بعد مشاركة المرؤوسين بشأنها.
- ٢- أن القائد الديمقراطي يصدر أوامره بناءً على المشورة مع المرؤوسين.
- ٣- أن القائد الديمقراطي يشارك الجماعة في العمل كعضو فيها مثله مثل الآخرين دون تسلط.
- ٤- أن القائد الديمقراطي يوضح للجماعة خطط العمل المستقبلية التي ينبغي العمل عليها.
- ٥- أن القائد الديمقراطي يشجع المرؤوسين على المشاركة في اتخاذ القرارات وصناعتها.
- ٦- أن القائد الديمقراطي يكون واضحاً بالنسبة للثواب والعقاب ، ويعتمد على الحوافز الإيجابية بصفة رئيسية لتحريك المرؤوسين نحو الهدف المشترك.
- ٦- تتسم مهمة القائد الديمقراطي بأنها تنسيقية وتنظيمية أكثر من كونها توجيهية أو رقابية.
- ٧- أن القائد الديمقراطي يشجع مرؤوسيه على الإبداع والابتكار والتطوير ، ويعمل على تنمية مهاراتهم الإدارية وتطويرها بشكل مستمر.
- ٨- أن القائد الديمقراطي يهتم بالجوانب الإنسانية ، ويعمل على إشباع حاجات جماعته.

في ضوء هذه الخصائص فإن القائد الديمقراطي يستطيع قيادة المرؤوسين بحكمة وموضوعية نحو تحقيق الأهداف ومن ثم يعتبر هذا النمط من أفضل الأنماط القيادية المعاصرة وأكثرها نجاحاً حيث يسعى القائد الديمقراطي إلى ضرورة مشاركة كل عضو من أعضاء الجماعة في نشاطها وفي تحديد أهدافها ورسم خططها ولا يميل إلى تركيز السلطة في يده وإنما يعمل على توزيع المسؤوليات على الأعضاء كي يعمل على تشجيع إقامة العلاقات الودية بين أعضاء الجماعة ويسعى إلى تحقيق أهداف الجماعة عن طريق الأعضاء أنفسهم ويقف هو موقف المحرك أو الموجه لنشاط الأعضاء (كامل محمد عويضة، ١٩٩٦، ص ١٠٢)

كما يقوم على ركائز هي: العلاقات الإنسانية، المشاركة وتفويض السلطة، فالقيادة الديمقراطية تعتمد أساساً على العلاقات الإنسانية بين القائد ومرؤوسيه والتي تقوم على إشباع حاجاتهم وخلق التعاون فيما بينهم وحل مشكلاتهم وتنتهج أساليب الإقناع والأخذ بعين الاعتبار أحاسيس الأفراد ومشاعرهم وكرامتهم .

إجرائياً: هي القيادة التي يقوم فيها المدير أو الرئيس داخل المؤسسات بتفويض جزء من سلطته كما يسمح للموظفين والعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرار كما أنها تهتم بالجانب الإنساني كي تحقق أهداف المؤسسة وخلق نوع من التفاعل والترابط .

المبحث الثالث : دور القيادة الفعال في تحقيق التميز المؤسسي :

تشكل القيادة محوراً هاماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المؤسسات. وفي ظل تنامي المؤسسات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدتها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز. وهذه المهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية، تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من تحريك الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق أفضل مستوى من الإنجاز.

التميز المؤسسي يتحقق من خلال القيادة الناجحة:

لقد نشأ مفهوم " إدارة التميز" للتعبير عن الحاجة إلى مدخل شامل يجمع عناصر ومقومات بناء المنظمات على أسس متفوقة تحقق لها قدرات متعالية في مواجهة المتغيرات والأوضاع الخارجية المحيطة بها من ناحية، كما تكفل لها تحقيق الترابط والتناسق الكامل بين عناصرها ومكوناتها الذاتية واستثمار قدراتها المحورية Core Competencies والتفوق بذلك في مجال العمل وتحقيق الفوائد والمنافع لأصحاب المصلحة Stakeholders من مالكين للمنظمة وعاملين بها ومتعاملين معها والمجتمع بأسره.

وتلعب القيادة الإدارية هنا دوراً محورياً مؤثراً في صياغة أهداف وغايات المنظمة وتحقيق ترابطها مع المناخ المحيط، وتفعيل عناصرها وقدراتها الذاتية. وبذلك تصبح القيادة الإدارية الإستراتيجية ذات القدرات المعرفية المتطورة من أهم مقومات وآليات "إدارة التميز".

كما أن مستقبل أي مؤسسة يتوقف نموه وتطوره على القرارات التي يمكن أن يتخذها القادة لتشكيل وتنفيذ وتحقيق أحلام وطموحات وأهداف المجتمع والمؤسسة.

ويجب التنويه هنا إلى تعريف ماهية القائد الفعال والمتميز، فهو القائد الذي يملك القدرة على إحداث الفارق في الإنجاز والأداء اليومي للمؤسسة من خلال وضع الرؤية والمعايير وتحديد الأهداف والقيم ورسم حدود الأولويات وإيجاد الأغراض الاستراتيجية والأهداف بعيدة المدى.

هذا ويعتبر النموذج الأوروبي للتميز The European Excellence Model من أبرز نماذج "إدارة التميز" الشائع استخدامها في العالم المعاصر. وتتبلور فلسفة النموذج الأوروبي في أن التميز في الأداء، خدمة العملاء، تحقيق المنافع لأصحاب المصلحة من العاملين وغيرهم والمجتمع بأسره إنما يتحقق من خلال القيادة التي تقوم بصياغة وتوجيه السياسات والإستراتيجيات والموارد البشرية وتستثمر العلاقات وتدير العمليات المختلفة بالمنظمة.

المبحث الرابع: الدراسات السابقة حول تأثير القيادة الديمقراطية على المؤسسة :

الدراسة الأولى: (لناصر محمد إبراهيم مجمعي ٢٠٠٤) أنماط القيادة في بعض المؤسسات الصناعية الخاصة وعلاقتها بالنمو المهني لدى العاملين في المملكة العربية السعودية، والتي تهدف إلى محاولة الكشف عن تأثير اختلاف أساليب وأنماط القيادة في المؤسسات الصناعية على النمو المهني للعاملين فيها، وقد استخدم في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة عشوائية من الإداريين والفنيين حيث تكون مجتمع البحث من حوالي ٣١١ عامل وتم اختيار المصانع بطريقة قصدية وطبق عليه استمارة استبيان موزعة على العاملين وقد توصل إلى النتائج التالية:

- وجود جميع أنماط القيادة في هذه المصانع التي اختارها بطريقة قصدية وان النمط الديمقراطي هو الأكثر شيوعاً في جميع المصانع .

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات النمو المهني نمط القيادة الديمقراطي.

الدراسة الثانية: يوسفى هاجر، دراسة بعنوان دور النمط القيادي الديمقراطي في زيادة دافعية الإنتاج لدى الموظفين والتي تهدف إلى التعرف على تأثير أساليب القيادة وأنماطها على الموظفين ، كذلك معرفة النتائج المترتبة على عمل القيادة ومدى إسهامها في تحقيق الأهداف وقد استخدم المنهج الوصفي من خلال اختيار عينة عشوائية لبعض الموظفين .

وطبقت عليهم الاستبيان وتوصلت إلى النتائج التالية:

- أن النمط القيادي الديمقراطي يعمل على إظهار الرغبة والتميز لدى الموظفين أثناء العمل.
- النمط القيادي الديمقراطي يساهم فعلا في تحفيز الموظفين .
- المشاركة في اتخاذ القرارات جعل أغلبية الموظفين يشعرون برضاهم عن العمل داخل المؤسسة.

التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة استطعت من أخذ نبذة عن النمط القيادي الديمقراطي وعن دوره وتأثيره على الموظفين وتماسك جماعة العمل وخلصت الدراسات السابقة إلى أن النمط القيادي الديمقراطي يحتل المرتبة الأولى في تحقيق

الأداء الوظيفي الجيد وتنمية إبداع الموارد البشرية وكذلك زيادة الإنتاجية بالإضافة إلى دوره في تماسك الأفراد العاملين في المؤسسة.

المبحث الخامس: نتائج البحث ، الاستنتاج العام .

الاستنتاج العام: من خلال ما سبق ومن خلال عرضنا لنتائج الدراسة المتوصل إليها التي كانت حول النمط القيادي الديمقراطي ودوره بالنسبة لتماسك جماعة العمل لدى عينة من العاملين ، نقول أن النمط القيادي داخل المؤسسة يلعب دورا فعالا في توطيد العلاقات بين المدير والمرؤوسين ومن ثم رفع معنويات العاملين داخل العمل الإداري ، وإضافة إلى ذلك يساعد على توفير جو مناسب للعمل، وذلك يظهر جليا من الرضا الذي أبدى به العاملين من خلال الإجابات التي تحصلنا عليها في الدراسة وقد توصل الباحث في هذه الدراسة إلى عدة نتائج نذكر منها :

- أن النمط القيادي الديمقراطي له دور كبير في انجذاب أفراد جماعة العمل داخل المؤسسات.
- أن جماعة العمل تتسم بانجذاب أفرادها لبعضهم وعلاقتهم إيجابية ولديهم القدرة على مواجهة الضغوط والمشاكل.
- أن للنمط القيادي الديمقراطي دور في تفاعل جماعة العمل بالمؤسسات.

- أن الأفراد يساهمون في نشاط الجماعة بانتظام ويؤمنون بقيمة العمل الجماعي مما يزيد هذا في تماسك الجماعة والعمل على تحقيق الأهداف المشتركة .

- للنمط القيادي الديمقراطي دور في تكريس مبدأ التعاون بين أفراد جماعة العمل بالمؤسسات.

- أنه يساعد على خلق أجواء السلوك التعاوني وسيادة روح التكاتف وتنسيق الجهود الفردية لخدمة الجماعة من خلال التضحية بالمصالح الفردية من أجل تحقيق أهداف الجماعة.

المراجع :

١- طريف شوقي فرج وآخرون: علم النفس ومشكلات الصناعة، دار غريب، القاهرة، ١٩٩٦.

٢- كامل محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ١٩٩٦.

٣- ماهر محمد حسن القيادة أساسيات ونظريات، دار الكندي، الأردن، ٢٠٠٤.

٤- نواف سالم كنعان، القيادة الأدرية، دار الثقافة، عمان، الأصدر السابع، ٢٠٠٧.

٥- جازية زعرت، أصول التنظيم والإدارة، مكتبة عين شمس، مصر، ١٩٩٨.

٦- ماهر محمد صالح، القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، دار الكندي، الأردن، ٢٠٠٤.