

## منهجية الدراسة المقدمة

يعتبر العامل البشري من العوامل التي تلعب دوراً حيوياً في نجاح المنشأة وازدهارها في حقل الأعمال رغم التقدم التكنولوجي السريع في وقتنا الحاضر. والعنصر البشري كقيادة على وجه الخصوص يلقي اهتماماً متزايداً من مؤسسات الأعمال في الوقت الحاضر نظراً للدور الذي يلعبه في حياة المنشأة من حيث نجاحها وفعاليتها ومن ثم بقاؤها.

وهذا الاهتمام المتزايد يعود إلى كون العنصر البشري هو العامل الأكثر تغييراً وحيوية في العملية الإنتاجية من العناصر الأخرى. وسلوك الفرد يتأثر بعوامل نفسية واقتصادية واجتماعية وبيئية يصعب التنبؤ بها أو السيطرة عليها بالشكل الذي تريده المنشأة. وحتى تضمن الحد الأدنى المطلوب من الجهود البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها وضمان استمرارها في الحياة فيجب أن توفر للعاملين فيها قيادة سليمة وحكيمة تستطيع حفزهم والحصول على تعاونهم من أجل بذل الجهود اللازمة لإنجاز المهام الموكولة لديهم. كما يجب أن تعمل الإدارة إلى تحسين بيئة وظروف العمل حتى ينعكس ذلك التحسين نجاحاً في العملية الإنتاجية.

إن تحسين ظروف العمل ليس بالأمر الحديث في مجال إدارة الأفراد على وجه الخصوص. خصوصاً بعد ظهور حركة العلاقات الإنسانية بقيادة (التون مايو) وتجاربه الشهيرة التي أظهرت أن العوامل المادية ليست هي العامل الحيوي لدفع الأفراد للعمل وزيادة إنتاجيتهم بل يعتبر الاهتمام بهم وإشراكهم في الإدارة وإعطائهم الفرصة للابتكار والتطوير يعطي لهم الحافز القوي نحو الإنجاز مع ارتفاع الروح المعنوية لهم ورضائهم عن العمل. وهذا بالطبع لا يتأتى إلا من خلال إدارة جادة وقيادة واعية لدورها القيادي. لذلك نجد أن الجانب السلوكي في علاقة الرئيس بمروؤوسيه وبزملائه هو جوهر عمل القيادة ويتمثل في التأثير الذي يمارسه فرد ما على سلوك أفراد آخرين ويدفعهم للعمل لبتجاه معين، وفعالية هذا الدور القيادي يتطلب فهماً عميقاً

للسلوك الإنساني وطرق حفزه، كما يتضمن إدراكاً للحقيقة القائلة بأنه لا يمكن معاملة الأفراد كآلات.

لذا اهتمت الدراسات المادية بالجوانب الإنسانية للعاملين وجعلهم شركاء في العمل والإدارة من خلال خلق بيئة العمل بحيث توفر لهم بجانب الظروف المادية المناسبة الفرصة في المشاركة في الإدارة والإدارة الذاتية بما يسمح بالتحدي والإنجاز الفعال وحلقات الجودة وجودة حياة العمل والنظم المتطورة في تعامل الإدارة مع العاملين . وقد أدت هذه الدراسات إلى انتقاد إدارة منشآت الأعمال في بناء النظم واتباع الأساليب التي أسهمت في تفجير طاقات العاملين الكامنة التي أدت إلى تطوير الأداء وتحسن جودة العمل وزيادة الإنتاجية ورفع الكفاية والمهارة في العمل بجانب ارتفاع الروح المعنوية للعاملين وتحسين العلاقة بينهم والإدارة ورضائهم على العمل. لذا ارتبطت الإدارة الناجحة بالعديد من العوامل والتي أبرزها كما ذكرنا القيادة القادرة على خلق المناخ المناسب لاحتواء فاعلية الأداء وتوجيه النشاط الذي يؤسس بيئة صالحة لإنتاجية جيدة ومتطورة.

فالقيادة هي الرقم واحد من أرقام النجاح حيث أن تأثيرها سلباً أو إيجاباً هو نتاج أفكار تلك القيادة وقدراتها على تنفيذ تلك الأفكار .

فالقيادة قديماً كما نعلم كانت ترتبط بمجموعة من القدرات الخاصة، جسدية أو أخلاقية أو إبداعية أو مكتسبة، ومن المؤكد أن كل هذه القدرات والصفات كانت نوعاً من العطاء الإلهي أنعم به الله عز وجل على فئة معينة متميزة من عباده. إلا أن القيادة في العصر الحديث من خلال تطور مفهومها وتعريفها ونظراً لتطور العديد من المفاهيم وطبيعة كل قطاع وطبيعة كل نشاط إنساني نجد أن هذا التطور شمل جميع نواحي الحياة وبالتالي كان للاتجاهات القيادية تطورها مما جعل للمنظمات والمؤسسات القدرة على تشكل أو تحديد الأسلوب الذي يمكن أن يتبع كنوع من النظام الذي يسود المجتمع أي أن القيادة الوعية المتمكنة يمكن أن يكون لها تأثيراً واضحاً في تشكيل نظام المجتمع. وعليه على قدر ما تحققه هذه المنظمات والأفراد والمؤسسات ذات النشاط

النوعي والتخصصي من نجاح بقدر ما تكون درجة تأثيرها الاقتصادي والاجتماعي أو السياسي كبيراً في تنمية وتطوير المجتمع.

ومما سبق نستطيع القول بأن هؤلاء الأفراد وتلك المنظمات والمؤسسات فإنه من المؤكد لم يكن لها هذا التأثير الشامل والكبير في تنمية وتطوير المجتمعات إلا إذا توافرت لها قيادة عليا ذات كفاية ودراية وقامت بدور هام في تحقيق وانجاز أهداف تلك المؤسسات والمنظمات. إلا أنه يقع على عاتق القيادة الرشيدة في وقتنا الراهن مسئولية أخطر وأعم وأشمل من تحقيق هدف محدد ألا وهي كيفية الموائمة بين طبيعة المجتمع وما يسري فيه من تغيرات مع طبيعة التطور العلمي والتكنولوجي الذي يحتاج العالم حالياً في شتى المجالات.

إن مفهوم القيادة من المفاهيم الشائع استخدامها في الأحاديث العامة فقد يقال مثلاً أنه قائد في مهنته، أو أن الحاكم هو قائد الوطن أو قائد حزبه السياسي وهكذا نجد أن الأحاديث العامة تتجه إلى التعبير عن مفهوم القيادة في شكل القوة الآمرة أو القدرة على التسلط. وقد ظهر هذا الاتجاه نتيجة للممارسات لإدارة شئون الناس في فترات الشدة والأزمات والحروب والتي التمس فيها الناس الحماية والأمن ووسائل العيش، تلك الظروف التي اقتضت نوعاً من الانضباط الكامل ومكنت من فرض الانقياد لأوامر القادة.

إن التقدم العلمي الذي أصاب:

1- وسائل الاتصال .

2- ارتفاع المستوى الثقافي.

3- ظهور التجمعات العالمية القوية.

أكد ضرورة حاجة المجتمعات المعاصرة إلى أفراد ذوي قدرات وكفايات عالية وقيادية تزداد وبدرجه ملحه في عصر أصبحت كل مكوناته ونباته منظمات ومؤسسات، وبلغ تعقد أساليب الحياة في كثير من مناحيها الشئ الكثير وقد سرت في كل جوانبه منجزات ومكتبات علميه وتكنولوجيه شديد التعقيد بدورها.

وعليه من خلال ما سبق فإن مشكلة البحث تتلخص فيما يلي:-  
مشكلة البحث :-

تدور مشكلة هذا البحث حول دور القيادة الإدارية في تطوير بيئة العمل الداخلية بمؤسسة كهروماء بدولة قطر في الفترة ما بين العام 2000م إلى العام 2005م، ومدى فاعلية هذه القيادة للدور المنوط بها في إدارة هذه المؤسسة وملائمتها لظروف العمل وتطويره على ضوء نظريات الإدارة الحديثة وصولاً لتحقيق نتائج أفضل.

أهمية البحث :

(أ) تتبع أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع في حد ذاته وذلك لأن القيادة بمفهومها الحديث تشكل فارقاً كبيراً في المفاهيم حولها وفي هذا الشأن يمكننا القول بأنه من طبيعة الأشياء ، أنه كلما تغيرت نظم الحياة بسرعة ، استجابة لكل جديد في العلم والتكنولوجيا كلما ازدادت الحاجة الى مثل تلك القيادات الواعية . ولذلك أصبحت حاجة المجتمعات الإنسانية الحديثة إلى هذا النوع من القيادات ملحاً وعاجلاً . حتى يمكن لهذه المجتمعات أن تتواءم مع تغيرات العصر السريعة .

(ب) وتتبع أهمية هذا البحث من ناحية أخرى أنه أضافه وإثراء للمكتبة العربية حيث أن الموضوع جديد في حد ذاته

(ج) كذلك تتبع أهمية هذا الموضوع في كونه أضافه فعاله في تحديد الكيان القيادي وأهميته في العمل المؤسسي

(د) كذلك تتبع أهمية هذا البحث في كونه أداة لتوضيح مدى ارتباط مفهوم القيادة بالكيفية التي يمكن استخدامها لتوجيه الأفراد للعمل مع بعضهم البعض لتحقيق أهداف المنظمة بطريقة فعالة وبشعور من الرضا.

أهداف البحث : يهدف البحث إلى الآتي:-

1- إظهار دور القيادة في عمل الجماعة من تنظيم وإشراف وتوجيه ثم دورا في بناء

الجماعة ذاتها والعمل على تمسكها ورفع شأنها .

2- مقدرة القيادة على مواكبة التطورات والتغيرات السريعة والمتلاحقة بما يملى على

القيادة دوراً جديداً بضرورة ملاحقة هذه التغيرات والمقدرة على الموائمة معها بل

والاقتدار على تغيير نظام المنظمة ليحاري متطلبات الغد وتقلبات المستقبل .

3- معرفة ضرورة إلمام القائد بالمهارات التي تؤهله أو تجعله قادر على إحداث تغييرات في علاقات العمل وإقامة علاقات مستحبه وبناءه مع كل المستويات الإدارية مما يجعل عمل ونشاط هذه المنظمات وتحقيق أهدافها مروناً ويوجد أو توفر تلك القيادة الواعية الرشيدة والقادرة على إحداث كل التغيير والتطوير.

#### فرضيات البحث :

1- هناك علاقة ترابطية بين فاعلية القيادة وتزايد إسهامات المرؤوسين في تحقيق أهداف المنظمة .

2- تتحرف المنظمات عن أهدافها الأساسية نتيجة لغياب القيادة الإدارية أو فشلها .

3- إلمام القائد بالمهارات تؤهله لإحداث التغييرات اللازمة في علاقات العمل .

4- كلما كانت علاقة المرؤوسين محددة تحديداً واضحاً . كلما انخفضت مشاكل وتضارب العمليات وتزايد الإحساس بالمسؤولية الشخصية عن النتائج .

#### منهج البحث:

سوف يتبع الباحث المنهج الوصفي ثم التحليلي والإحصائي. حيث المنهج الوصفي في عرض أدبيات الدراسة والإطار النظري لها من خلال تعريف الإدارة وبيئة العمل ثم عرض أساليب تنمية القدرات. ثم المنهج التحليلي الإحصائي للبيانات التي سوف يجمعها الباحث من خلال الدراسة الميدانية وتحليلها بالطرق الإحصائية. وسائل جمع البيانات:

سوف يستخدم الباحث المصادر الثانوية من كتب ومراجع ودوريات لتحقيق عرض الإطار النظري للدراسة ومن ثم سوف يتم استخدام المصادر الأولية لجمع بيانات الدراسة الميدانية وذلك باستخدام أداة بحث "استبانة" والمقابلات.

#### الإطار العام للبحث:

سوف يتضمن البحث أربعة فصول وخاتمة. يتناول الفصل الأول منها الإطار العام للبحث حيث المقدمة ومشكلة البحث والحدود الموضوعية والمكانية والزمانية ثم

أهمية البحث وأهداف البحث وفرضيات البحث والمنهج الذي سوف يعتمد عليه الباحث في تحقيق البحث ووسائل جمع البيانات.

يأتي بعد ذلك الفصل الثاني متضمناً الإدارة وبيئة العمل وسوف يشتمل على ستة مباحث تدور حول، مفهوم الإدارة ومدارسها، منظمات الأعمال والفرق بين الإدارة العامة وإدارة الأعمال، وظائف الإدارة، بيئة العمل الداخلية في المنظمات، الثقافة وأثرها على بيئة العمل في المنظمة، وأخيراً، الهيكل التنظيمي في بيئة العمل.

ثم يتناول الفصل الثالث أساليب تنمية القدرات من خلال سبعة مباحث تتضمن، تعريف القيادة وأنواعها وتطور الدراسات حولها (نظريات القيادة ومدارسها)، الدور المباشر للقيادة في تنمية العاملين، طرق ومناهج تنمية العاملين، أحدث مؤثرات القيادة في تطوير قدرات العاملين، القائد وأثره على تنمية الموارد الأخرى، دور القيم في تطوير بيئة العمل في التنظيمات الإدارية، وأخيراً، السلوك القيادي عند اتخاذ القرار.

ثم يأتي بعد ذلك الفصل الرابع الذي يتناول الدراسة الميدانية (قياس الفرضيات والأسئلة) في مؤسسة كهروماء بدولة قطر من خلال ثلاثة مباحث. يتناول المبحث الأول منها منهج البحث وإجراءاته، ثم المبحث الثاني يتناول تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، ثم المبحث الثالث متضمناً النتائج والتوصيات. وأخيراً يخلص الباحث من الدراسة بخاتمة البحث وقائمة المراجع. الدراسات السابقة:

يعتبر هذا البحث رائداً في دراسة حالة كهروماء بدولة قطر ولم تسبقه بحوث

لهذه المؤسسة.