

עניינים תוכן

מבוא 2

פרק ראשון: סגנונות ניהול 3

מבוא

נושא העבודה: השפעת סגנון מנהיגות על ביצועי עובדים בחברות בינלאומיות

תפקיד המנהיגות בארגון הוא חשוב ביותר מאחר והוא עוזר ביצירת החזון, משימה והגדרת היעדים החשובים להצלחת הארגון. יחד עם עיצוב מדיניות ובחירת האסטרטגיה הניהולית, יש לשים דגש רב על בחירת המנהל ועל בחירת סגנון הניהול שלו עבור העובדים. ספרות המחקר אשר תיסקר להלן מראה כי אחת הסיבות האפשריות שבגינם חברות שונות נכשלות היא בגלל מנהיגות וניהול לא יעיל אשר פוגע בסיכויים של החברה להצלחה מבחינה כלכלית. מנהיגות מסוג מסוים, אשר הינה מתאימה לאנשי הארגון, מסוגלת לשפר את ביצועי העובדים בשל התרומה שלה להעלאת מידת שביעות הרצון של העובדים. לכן חשוב לבחון כיצד סגנון המנהיגות של המנהל מסוגלת להשפיע על ביצועי העובדים דרך ההשפעה על מידת שביעות הרצון שלהם. שאלת המחקר של העבודה, אם כן, תהיה:

כיצד משפיע סגנון הניהול של המנהל על ביצועי העובדים בחברות רב לאומיות?

משתנה תלוי: ביצועי עובדים

משתנה בלתי תלוי: סגנון ניהול בלתי תלוי

השערת המחקר

השערת המחקר של עבודה זו תהיה כי בעקבות בחירת סגנון מנהיגות מעצבת העובדים של החברה ירגישו שביעות רצון רבה ולכן הם יגבירו את יכולת הביצועים שלהם במקום העבודה. השערת המחקר היא כי סגנון מנהיגות מעצבת מסוגלת לשפר את שביעות הרצון של העובדים ולהגביר את הביצועים שלהם, לעומת סגנון מנהיגות מתגמל או סגנון מנהיגות אחר שלא בנוי בצורה דמוקרטית.

תרומת המחקר

מוטיבציה של עובדים הוא נושא חשוב אשר קובע במידה רבה את היעילות של חברה מסוימת אשר מבקשת להיות תחרותית בשוק שבו היא מתחרה. תרומת המחקר היא בכך שהתיאור להלן עשוי להאיר את הנושא של כיצד ניתן להגביר את מידת שביעות הרצון של העובדים, אשר תביא להצלחה גדולה יותר של החברה, על ידי בחירת סגנון ניהול מתאים לעובדים ולחברה המסוימת.

פרק ראשון: סגנונות ניהול

פרק זה יבחן את סגנונות הניהול השונים אשר ניתן להפעיל במסגרת העבודה. בין סגנונות ניהול אלו נציין את הניהול המתגמל לעומת סגנון הניהול אשר מאפשר אוטונומיה של העובדים והגברת האמון והאחריות שלהם במסגרת העבודה.

מנהיגים הם החלק המהותי ואולי החשוב ביותר במסגרת של כל ארגון. המנהיגות משחקת תפקיד חשוב בהעלאת המוטיבציה ושביעות הרצון של העובדים בדרך אשר מאפשרת להם להשיג את היעדים של החברה או של הארגון בצורה הטובה ביותר. ספרות המחקר מראה כי מנהיגות היא סמל של אמון שמקורו בכבוד של האחרים. המנהיגות היא כלי חשוב של ארגון אשר חושב לשפר את הייצור שלו ואת הרווחיות של הארגון (Iqbal, 2021).

העובדים בדרך כלל מתנגדים לשינויים בשלבים הראשונים ומעדיפים משימות עם תוצאות בטוחות על ידי הימנעות מסיכונים וביצוע הוראות. זאת כדי להרגיש את תחושת הבטחון שלהם במקום העבודה. עובדים רבים רואים את נטילת הסיכונים בתור תפקיד שעל המנהיג לקחת ואילו אליהם לקחת משימות אשר יוכלו לגרום להם להיות טובים במקום העבודה מבלי לסכן את עצמם במקום העבודה. אם המנהיג שומר על מסורתיות ולא יודע לאמץ גישות חדשות הדבר יכול להחליש את היעילות של הצוות ולפגוע ביכולת של ביצועי העובדים. זאת מאחר והעובדים בדרך כלל מחכים להשראה ולהכוונה של המנהיג אשר מנהל אותם, למען יצירת תהליכי עבודה יעילים (George, Gibson Barbour, 2020).

ספרות המחקר מציינת כמה סגנונות ניהול אשר ניתן להפעיל אותם במסגרת ניהול העובדים. ראשית, ניתן להבחין בין שני סוגים של מנהיגים, מנהיגים אישיים ומנהיגים חברתיים (Iqbal, 2021). מנהיג אישי הוא מנהיג אשר מבקש לשרת את האינטרס העצמי שלו. הוא מתעלם מזכויות ורגשות של אחרים ופועל למען הגשמת האינטרס שלו באופן בולט. המנהיג החברתי מבקש לשרת את האינטרס הציבורי דרך הפעילות שלו. הוא אינו מתעלם מרגשות ורצונות העובדים תחתיו והוא מבקש להתייחס למונהגים שלו בצורה שיוויונית (Pagda, Bayraktar & Jimenez, 2021).

כמו כן, ספרות המחקר מציינת שני סוגים עיקריים של מנהיגות, אשר קשורים לנושא עבודה זו, מנהיג מתגמל ומנהיג מעצב. המנהיג המתגמל הוא מנהיג אשר פועל להשיג את המטרות שלו באמצעות השיטה של שכר ועונש (Pagda, Bayraktar & Jimenez, 2021). זאת לפי תפיסת התועלתיות אשר גורסת כי אדם יבקש להשיג את האינטרס שלו בכל מחיר ויראה בכך את הערך העליון של הפעילות שלו. הוא קובע את טיב העבודה שלו לפי השכר שהוא יקבל על פעילות טובה ועונש במקרה של פעילות לא רצויה. המנהיג המתגמל יוצר מעין סחר חליפין