

	מבוא	1
	פרק ראשון: סגנונות ניהול	2
	פרק שני: ביצועי עובדים	8
14	פרק שלישי: השפעת סגנון הניהול על ביצועי העובדים	
	פרק דיון	19
	סיכום	21
	ביבליוגרפיה	22

## מבוא

**נושא העבודה:** השפעת סגנון המנהיגות על ביצועי העובדים בחברות בינלאומיות.

תפקיד המנהיגות בארגון הינו חשוב ביותר ויש לו חלק משמעותי ביצירת החזון, המשימה 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 מציגה כי אחת הסיבות האפשריות בגינן חברות שונות נכשלות היא מנהיגות וניהול לא יעיל, אשר פוגעים בסיכויים של החברה להצלחה מבחינה כלכלית.

מנהיגות מסוג מסוים, אשר מתאימה לאנשי הארגון, ביכולתה להשפיע ולשפר את ביצועי העובדים, זאת בשל התרומה שלה להעלאת מידת שביעות הרצון של העובדים. לפיכך, חשוב לבחון כיצד סגנון המנהיגות של המנהל, מסוגל 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

### השערת המחקר

השערת המחקר של עבודה זו תהיה כי

בעקבות בחירת סגנון **מנהיגות דמוקרטית**, ביצועי העובדים יהיו טובים יותר.

### תרומת המחקר

תרומת המחקר היא בכך שהתיאור להלן עשוי להסביר כיצד ניתן להגביר את מידת שביעות הרצון של העובדים, אשר תביא להצלחה גדולה יותר של החברה, על ידי בחירת סגנון ניהול מתאים לעובדים ולחברה מסוימת.

## פרק ראשון: סגנונות ניהול

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

המנהיגים הם החלק המהותי, ואולי החשוב ביותר, במסגרת של כל ארגון. המנהיגות ממלאת 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 שואף לשפר את הייצור והרווחיות של הארגון (Iqbal, 2021).

העובדים בדרך כלל מחכים להשראה ולהכוונה של המנהיג, אשר מנהל אותם, למען יצירת תהליכי עבודה יעילים. עובדים רבים רואים את נטילת הסיכונים בתור תפקיד שעל המנהיג לקחת ואילו עליהם לקחת על עצמם משימות אשר יוכלו לגרום להם להיות מוצלחים בעבודתם, מבלי לסכן את עצמם במקום העבודה. אם המנהיג שומר על מסורתיות ולא יודע לאמץ גישות חדשות, הדבר יכול לפגוע ביעילות של הצוות ובביצועי העובדים (Barbour, 2020 & George, Gibson).

ספרות המחקר מציינת מספר סגנונות ניהול אשר ניתנים ליישום במסגרת ניהול העובדים. ראשית, ניתן להבחין בין סוגי המכוונות של המנהיגים. המנהיג החברתי יותר מבקש לשרת את האינטרס הציבורי דרך הפעילות שלו. הוא אינו מתעלם מרגשות ורצונות העובדים תחתיו והוא מבקש להתייחס למונהגים שלו בצורה שוויונית (Pagda, Bayraktar & Jimenez, 2021). זאת לעומת המנהיג האישי אשר מבקש לשרת את האינטרס העצמי שלו. הוא מתעלם מזכויות ורגשות של אחרים ופועל למען הגשמת האינטרס שלו באופן בולט.

כמו כן, ספרות המחקר מבדילה בין 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 שבו הוא עוזר למונהגים באמצעות תגמול חומרי, וכך מתקבלת תרומתו באמצעות עבודתו של העובד.