

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	تهاني غنايم الجهني	اسم الطالب
Students I.D	2021202740	الرقم الجامعي

Section
Master

Date
Thursday
18 / 03 / 2021.

Course Code
(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

تأثير القيادة الاستبدادية على أداء الموظفين

1. المقدمة

تعرف القيادة بأنها القدرة على التأثير في الأفراد لجعلهم يرغبون في إنجاز أهداف المجموعة. يوجد عادة خلط بين الإدارة والقيادة ويمكن اختصار نقطة الاختلاف الرئيسية بينهما بأن التركيز في الإدارة يكون على نتائج الأداء والمكونات المادية في المنظمة، وعدم أخذ العنصر البشري في الاعتبار بشكل رئيسي. بينما في القيادة الأمر مختلف، حيث تركز على العنصر البشري أولاً، وتهتم بتنمية مهاراته وقدراته وتدريبه وتحفيزه على الإنجاز. بعض الفوارق الأخرى بينهم موضحة في الصورة التالية.

The Differences Between a BOSS and a <i>Leader</i>	
*Drives others *Inspires fear *Blames others *Says "I" *Knows how it's done *Depends on authority *Uses people *Takes credit *Commands *Says, "Go!"	*Coaches others *Inspires enthusiasm *Helps to fix it *Says "We" *Shows how it's done *Depends on goodwill *Develops people *Gives credit *Asks *Says, "Let's go!"

القيادة لها عدة مهارات يحتاج كل قائد لاكتسابها بعضها أساسية مثل القدرة على التوجيه والإرشاد، القدرة على التحفيز، والقدرة على مباشرة وإدارة الفريق. وقد تتضمن بعض هذه المهارات بعض القدرات الأخرى مثل التفاوض والمرونة في التعامل مع الضغوط والاتصال، القدرة على حل المشكلات، التفكير النقدي، ومهارات التعامل مع الآخرين. كذلك بعض الصفات مثل البصيرة، التفاؤل، التعاون، إدارة الخلافات، القدرة على التواصل الفعال، والنزاهة.

للقيادة عدة أنماط وكما هو الحال في الهياكل الإدارية لا يوجد نمط منهم يمكن أن نعتبره النمط المثالي. أبرز أنماط القيادة هي القائد التناغمي، القائد الاستبدادي، القائد المدرب، القائد الديمقراطي، القائد الذي لا يتدخل، القائد الذي يحدد وتيرة العمل، القائد المتحول، القائد ذو الكاريزما. أسلوب أو نمط القيادة المتبع لدينا في المنظمة هو القائد الاستبدادي (الاولتوقراطية).

يناقش هذا البحث النهج الحالي الذي يتم اتباعه في المنظمة للإدارة وما مدى فعاليته. كذلك طريقة التحفيز المتبعة وما مدى

تأثيرها على أفراد القسم. هل نمط القيادة الحالي هو الأفضل للمنظمة في الوقت الحالي والمستقبل؟ هل طرق التحفيز فعلا محفزة لأعضاء الفريق؟ ما التغييرات التي يجب إحداثها سواء من الناحية التحفيزية أو القيادية؟

2. الدراسات السابقة

2.1 القيادة الاستبدادية (الاستبدادية):

هي أسلوب قيادة يتسم بسيطرة فرد على كل القرارات دون مشاركة باقي أعضاء المجموعة. عادة ما يتخذ الأوتوقراطيين القرارات بناء على أفكارهم وأحكامهم ونادرا ما يقبلون نصيحة من الآخرين، فهذا الأسلوب له سيطرة مطلقة على المجموعة. النمط الأوتوقراطي يكون مفيدا في مواقف معينة مثل الحالات الطارئة عندما يكون الوقت قليل لا يكفي لاتخاذ القرارات الجماعية، ولكن قد ينظر لهذا القائد بأنه متسلط ودكتاتوري. لهذا الأسلوب عدة مزايا وعيوب كما يلي:

المزايا	العيوب
- تحقيق النتائج بسرعة. - اتخاذ القرار بسرعة. - جيد لحالات الطوارئ والأزمات.	- قد يسبب ضعف للمعنويات. - التوتر العالي للفريق. - لا يساهم ولا يشجع على الابتكار في المجموعة.

تشير القيادة الاستبدادية إلى سلوكيات القائد السلبية التي تنتهك المصالح المشروعة للمنظمة وتقلل من دوافع المرؤوسين ولا تهتم بالعاملين ولا تتصرف بطرق بناءة اجتماعيا وغير حساسة تجاه احتياجات الموظفين. قد يعامل القائد الموظفين بطريقة سيئة وغير أخلاقية ويشعرون بالخوف وينعكس ذلك بشكل سلبي على أدائهم الفردي والابداعي. وقد أكدت الدراسات الحديثة أن القيادة الاستبدادية ترتبط سلبا بأداء الموظف الوظيفي والابداعي.

3. المنهجية

يقوم هذا البحث بقياس مدى فعالية النمط الاستبدادي للإدارة عن طريق مراجعة تقارير الأداء للموظفين بالقسم. كذلك يتم قياس مدى فعالية وسائل التحفيز عن طريق الاستدلال بنظرية هرم ماسلو.

3.1 نظرية هرم ماسلو

لقد طور ابراهيم ماسلو (1943) نظرية للتحفيز وأطلق عليها اسم هرم الحاجات. وتتكون عناصرها من منطلقات نفسية إنسانية، ووضعها وفق ترتيب هرمي. يشدد ماسلو على أنه في حالة الرضا أو اشباع الرغبات لمستوى واحد من هذا التسلسل الهرمي فإنه سيفقد أهميته في تحفيز الفرد.



1. الحاجات الفسيولوجية: "البقاء" المأكل، المشرب، الحاجات الضرورية للبقاء على قيد الحياة.
2. حاجات الأمان: الحاجة للأمن، المسكن، الاستقرار والنظام.
3. الحاجات الاجتماعية: "الانتماء" الحاجة للانتماء التي ترتبط بالعائلة، الأصدقاء، وزملاء العمل.
4. الحاجة للتقدير: التقدير والاحترام من الآخرين، السلطة والانجاز.
5. الحاجة لتحقيق الذات: "الارتقاء" استخدام قدراته ومعرفته لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجازات.

4. النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث:

من خلال نتائج تقارير الأداء الخاصة بالموظفين تثبت التقارير بأن أداء وفعالية الموظفين في انحدار مستمر ومعنويات الفريق منخفضة وبيئة العمل غير جيدة وذلك بسبب أسلوب القائد الاستبدادي. لذلك يجب على القائد محاولة تغيير أسلوبه ليتمكن أعضاء الفريق من المشاركة في القرارات حيث أن لديه الوقت الكافي لإشراكهم في عملية اتخاذ القرار لما في ذلك من رفع معنوياتهم وتحسين عملية المشاركة والابتكار من الفريق.

من الناحية التحفيزية التي يؤثر عليها أسلوب القائد بشكل كبير الموظفين لا يشعرون بالأمان لعدم إعطاءهم الأمان الوظيفي والفصل المستمر للموظفين بسبب انخفاض الأداء. متوفرة لديهم الحاجات الفسيولوجية، ولكن حاجة الأمان والانتماء والتقدير غير موجودة وبيئة العمل الحالية لا تساعد في تحقيقها. ينبغي لإدارة الشركة أن تحفز الموظفين عن طريق توفير المحفزات الخارجية مثل المال والقوة، الثناء، تقدير علاقات الزملاء والجوا التعاوني. كذلك الاهتمام بالمحفزات الداخلية حسب تخصصهم واهتماماتهم.

5. المصادر

Brown, M. E. & Mitchell, M. S (2010). Ethical and unethical leadership.

Dr.Sara Adel. PMG-511 course

A theory of human motivation: Psychological Review