

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	 عبدالهادي عايد فرج العمري	اسم الطالب
Students I.D	 2021200463	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 2021-05-20 في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط 12.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

THE IMPACT OF LEADERSHIP SKILLS ON PROJECT SUCCESS IN **YOUR ORGANIZATION**: A CASE OF YOUR OWN.

Different leadership styles are the key factor in the success of any project. Project Leaders are responsible and accountable for the success/failure of the project. There are numerous responsibilities that are assigned to a Project Leader during the leadership journey.

YOUR MISSION:

Your research/project must provide an overview of information and knowledge in a corporate environment with an underlying theme of **defining leadership styles within applying the hard and soft skills** for that style needed by the leader to ensure successful project delivery in your organization. (You are required to demonstrate your understanding of the relevant body of works to real-life business research).

Choose one only of the following project leadership skills using the tools that we learned during the project leadership course; starting from identifying and assess the case till executing the project.

- Prioritization (Using tools for Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Using Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (Using RASCI)
- Conflict resolution (Using the Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different sources of LEADER POWER).

What you have to do:

Your project task requires the preparation of a full project proposal that should contain the following components:

- **Introduction:** A detailed statement of the problem, research aim, and objectives that you would like to investigate and discuss. **(2 points)**

- **Literature Review and Conceptual framework:** An analysis of the literature relevant to the research topic that will give you the conceptual basis for conducting your research from the previous studies. **(2 points)**
- **Methodology:** Based on the conceptual framework, research aim(s), and objectives, you need to provide a detailed description of the data collection tools, data sources. **(2 points)**
- **Results and Discussion:** Description about the main findings of a research, outline your thoughts to defend your research and to emphasize the significance of it. **(4 points)**
- **References:** Lists all the resources you've used in your project, and your refereed journal articles as well. **(2 points)**
- **Appendices (If it is available in your study):** Any supplementary material you need to add. (Optional)

[Write the names of the chapters/sections of your research/ project and briefly discuss what you will write in those chapters/sections] .

Best of luck...

Dr. Sara Adel

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع في مؤسستك: حالة عملية خاصة بالطالب.

أساليب القيادة المختلفة هي العامل الرئيسي في نجاح أي مشروع. قادة المشروع مسؤولون عن نجاح / فشل المشروع. وهناك العديد من المسؤوليات الموكلة لقائد المشروع خلال رحلة القيادة.

مهمتك:

يجب أن يوفر بحثك لمحة عامة عن المعلومات والمعرفة في بيئة المؤسسة الخاصة بك وهي موضع الدراسة مع تحديد أنماط القيادة في إطار تطبيق المهارات الخاصة بالقائد والمناسبة لهذا النمط الذي يحتاجه القائد لضمان تسليم مشروع ناجح في المؤسسة. (أنت مطالب بإثبات فهمك لما تم دراسته وتطبيقه بالأبحاث الواقعية في مؤسستك).

اختر واحدة فقط من مهارات قيادة المشروع التالية باستخدام الأدوات التي تعلمناها خلال مقرر القيادة في المشاريع.

- Prioritization (Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (RASCI)
- Conflict resolution (The Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different source of power).

ما عليك القيام به:

تتطلب مهمة مشروعك إعداد مقترح مشروع كامل يجب أن يحتوي على المكونات التالية:

- مقدمة: بيان تفصيلي للمشكلة محل الدراسة، تحديد هدف البحث والأهداف التي ترغب في التحقيق فيها ومناقشتها من خلاله.
- دراسات علمية سابقة: تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتي ستساعدك في مجال الدراسة لإجراء هذا البحث.
- المنهجية وطريقة البحث: بناءً على أهداف البحث، تحتاج إلى تقديم وصف تفصيلي لأساليب وأدوات جمع البيانات ومصادر البيانات والأساليب / الأدوات التي ستستخدمها.
- النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث: شرح مفصل للمشكلة محل الدراسة.
- المراجع: تسرد جميع المصادر التي استخدمتها في مشروعك، ومنها مقالات المجلات المحكمة أو المواقع المستخدمة للبحث.
- الملحقات (إذا كانت متوفرة في دراستك): أي مواد تكميلية تحتاج إلى إضافتها. (خيارية).

{اكتب أسماء فصول وأقسام (البحث / المشروع) الخاص بك، وناقش بإيجاز ما ستكتبه في كل قسم}.

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

(القائد المدرب ومهارة التحفيز)

1- المقدمة : INTRODUCTION

قال الله سبحانه وتعالى في كتابه العزيز ((وَهَذَا كِتَابٌ أَنْزَلْنَاهُ مُبَارَكٌ فَاتَّبِعُوهُ وَاتَّقُوا لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ)) (القرآن، سورة الانعام - ايه 155)

في هذه الايه الكريمه يبين لنا الله سبحانه وتعالى ان القرآن الكريم وما يحتويه من تعليمات و تشريعات و أوامر أو نواهي , انما هو دستور و مرجع و قائد نتبعه نحن المسلمين و ننفذ كل ما ورد فيه من توجيهات .

لقد ارتبط اسم القائد في اذهان البشريه برابط قادة الحروب و المعارك على مدى العصور القديمه , والتي كانت تصور قائد الحرب و تظهر شخصيته بمظهر البطل الفذ و القائد العظيم .

ومنذ أن بدأ الناس في دراسة القيادة والفهم السائد بهذا الشأن لم يتغير كثيرا ، فلا يزال مستقرا في أذهاننا أن القيادة هي الصفة التي تمكن القائد من تحفيز الآخرين لبذل كل ما لديهم من جهد وعطاء وليس فقط ما تم التعاقد او الاتفاق عليه .

حيث تؤدي القيادة الفعالة إلى تحقيق أفضل النتائج ورفعاً للروح المعنوية ومستوى عالي من الشعور بالسعادة ونشراً للثقافة الايجابيه , ولذلك فإن القيادة فن لا يجيده الا من ولد قائدا كما هي المقوله الشهيره (القاده يولدون لا يصنعون) .

وعلى مدى الـ 60 عاما الماضية ، عرفنا أن القيادة الفعالة هتي نتيجة إرادة واضحة تضع الاداء والإنتاج نصب عينيها ، وتواصل فعال مع الافراد يضمن لهم التمتع باهتمام ودعم القائد، وتفاعل مستمر مع فريق العمل ، إذ يتجاوب المرؤوسون مع مثل هذه القيادة بشكل إيجابي . (سترايشارزيك، 2019)

ويعبر مفهوم القيادة عن نشاط إيجابي يقوم به الشخص المخول بقرار رسمي تتوفر فيه الصفات والخصائص القيادية ويشرف على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف واضحة بواسطة التأثير أو استخدام السلطة بالقدر المناسب وعند الضروره , وكذلك يمكن تعريف القيادة بأنها " فن التأثير على الآخرين " ولكل نمط او اسلوب من اساليب القيادة ارتباط بمهارات عديده يتميز بها القائد وهي السلاح الذي يساعده على نجاح مهمته , مثل التحفيز وهي من اهم المهارات ذات التأثير الايجابي على التابعين , وللتحفيز دور كبير في تنمية وتطوير علاقه الى الافضل بين القائد و اتباعه وهذا ما سيكون له المردود الايجابي بشكل عام على المنظمه وتقدمها .

2- القيادة بالتدريب ومهارة التحفيز : Coaching Leadership and Motivators

وعندما نتحدث عن قيادة الفرق فإننا نجد أماناً عدد من أنواع و أنماط القيادة المختلفة عن بعضها البعض , وان وجد في بعض الحالات تشابه في الأدوار او المهام , ومن أهم أنماط قيادته نذكر مايلي :

- 1 - أسلوب قيادته المتآلف - Affiliative Leadership Style
- 2 - أسلوب القيادة الأوتوقراطي - Autocratic Leadership Style
- 3- أسلوب القيادة بالتدريب - Coaching Leadership Style
- 4- أسلوب القيادة الديمقراطي - Democratic Leadership Style
- 5- أسلوب قيادة عدم التدخل - Laissez-faire Leadership Style
- 6- أسلوب القيادة الانطلاقي - Pacesetting Leadership Style
- 7- أسلوب القيادة التحويلي - Leadership Style Transformational

2.1 - مهارة التحفيز , الحوافز : Motivators

وعُرفت الحوافز بأنها : مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة القوة الحركية والذهنية في الإنسان وتؤثر في سلوكه و تصرفاته , وعرف (كيث) الحوافز بأنها عبارة عن مجموعة من المتغيرات الخارجية في بيئة العمل أو في المجتمع الذي يستخدم من قبل المنظمة في محاولة للتأثير على الرغبات والاحتياجات .
كذلك تعرف الحوافز بأنها : استخدام كل الوسائل الممكنة لحث الموظفين على العمل الجيد .
وتعرف الحوافز أيضاً بأنها : عملية تنشيط واقع الأفراد (الموظفين) بطرق إيجابية أو سلبية بهدف زيادة معدلات الانتاج وتحسين الأداء . (بحث، 2014)

2.2 - أهمية التحفيز : The importance of motivation

يعتبر التحفيز لاغنى عنه في المنشآت لان هنالك فارقا كبيرا بين الأداء للفرد المحفز وعن أدائه عندما لا يكون محفزاً فالحوافز ذات أهمية كبرى وتأثير فعال في تسيير العملية الانتاجية , فاذا استخدمت بطريقة عقلانية فهذا لا يؤدي الكفاءة الانتاجية فحسب بل يترتب على ذلك إشباع حاجات العاملين المختلفة , اذن فعلمية التحفيز ذات أهمية مزدوجة فهي تسعى من جهة الى تحقيق أهداف المؤسسة و استغلال العنصر البشري بعذاله ومن جهة اخرى يهدف الى اشباع حاجات الافراد . (باغي، 2001)

- سنتحدث في هذا البحث عن (أسلوب قيادته بالتدريب) Coaching Leadership Style

قال الله سبحانه و تعالى :

((الَّذِينَ يَتَّبِعُونَ الرَّسُولَ النَّبِيَّ الْأُمِّيَّ الَّذِي يَجِدُونَهُ مَكْنُوبًا عِنْدَهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ يَأْمُرُهُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَاهُمْ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُحِلُّ لَهُمُ الطَّيِّبَاتِ وَيُحَرِّمُ عَلَيْهِمُ الْخَبَائِثَ وَيَضَعُ عَنْهُمْ إِصْرَهُمْ وَالْأَغْلَالَ الَّتِي كَانَتْ عَلَيْهِمْ فَاَلَّذِينَ أَمَنُوا بِهِ وَعَزَّرُوهُ وَنَصَرُوهُ وَاتَّبَعُوا النُّورَ الَّذِي أُنْزِلَ مَعَهُ ۙ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ)) (القران) الأعراف الايه (157) .

تصف هذه الاية الكريمه (القائد و التابعين) وهو الرسول صلى الله عليه وسلم وأتباعه , وتبين لنا بعضا من صفات القيادة عند الرسول صلى

الله عليه وسلم من أوامر و نواهي و تعليمات و توجيهات وكذلك تبين لنا حالة التابعين له من سمع و طاعة و رغبة في تعلم كل ما يخص دينهم و دنياهم , وقد بينت الآية الكريمه المكافئه و الحافز من إتباعهم للرسول بوصفهم (أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ)

وقال سبحانه وتعالى :

((وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ)) (القران) الأنبياء - الآية 73

وفي هذه الاية الكريمه يصف الله سبحانه وتعالى انبياءه بالأئمه وهم القاده اللذين يعلمون و يدرسون و يوجهون الناس الى عبادته سبحانه وتعالى .

وقد ورد في الاحاديث النبويه ما يحث على القياده ومنها ما جاء في قول الرسول صلى الله عليه وسلم (إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم) بمعنى ان يستلم قياده السفر و مسئوليته احد المسافرين حفاظا على وحدة الرأي و سلامة المجموعه من الخلاف او الاختلاف .

2.3 - تعريف القائد : Definition of a leader

هو الشخص الذي يقود شخص او مجموعه من الاشخاص لتحقيق الاهداف او التطلعات المنشوده , ويكون تأثيره واضحا عليهم ولايوجد تعريف موحد أو متعارف عليه لمعنى قائد , فقد يكون القائد مدير او مشرف او مسئول او رئيس

2.4- القائد المدرب Coaching Leadership

هو المعلم العظيم وهو الشخص المبدع الذي يتمتع بقدرة رائعة على التوجيه والتدريب وإعداد الأفراد , لتعزيز معلوماتهم ومهاراتهم وتطوير قدراتهم وتحفيزهم لإظهار افضل ما لديهم من قدرات و إمكانيات .

- عادة ما يخلقون هؤلاء القادة مكان عمل إيجابي للغاية بتحفيزهم و دعمهم لفرقهم مما يرفع من الروح المعنويه والاداء العالي , وهذا ما سينعكس مردوده الفعلي على المنظمه ككل .

وهذا ما حصل معي انا شخصيا وما رأيته وعاشته في بيئة العمل اللتي سوف اتحدث عنها وعن القاده اللذين عملت معهم . بصفه عامه كان الجو العام لنظام العمل في الشركة ايجابي و احترافي وكانت الانظمه واللوائح والتشريعات واضحه

للجميع وهذا ما ساعد مديري المباشر (والذي سيكون محور حديثي في هذا البحث) (السيد / بدر بن محمد العواد

مدير المنطقه في شركة الاتصالات السعودية , والتي كنت أعمل بها سابقا على مدى 10 سنوات تقريبا , على اظهار كل مالمديه من مهارات قيادية تميز بها عن بقية مدراء المناطق واستطاع من خلالها كسب محبة واحترام و تقدير كل من عمل معه وقد لاحظ الجميع قدراته القيادية من حيث المعرفة التامة لكل اجراءات وانظمة العمل و التعامل الأخلاقي و المثالي مع الموظفين وكذلك التوجيهات و التعليمات و التطوير المستمر للموظفين ومتابعة كل الاشكالات او الملاحظات اولا بأول وتقديم الحلول و مشاركتها مع الجميع ايضا تقديمه للنصائح و الارشادات للموظفين بشكل انفرادي او جماعي وقد كان حريصا كل الحرص على تقديم الدعم المعنوي و الحوافز التشجيعية وتكريم الموظفين المميزين مما أضاف الى العمل أجواء أمتعه والتنافسية , وقد كان لحسن تعامل هذا القائد المميز اثراً واضحاً على سلوكيات الموظفين ودافعاً كبيراً نحو الايجابيه و التقدم الذي انعكس أثره على أداء الفروع في المنطقه , وقد حققت هذه الفروع الكثير من الجوائز على مستوى المناطق ولفترات متتاليه , كما حصل هو على العديد من الجوائز كأفضل مدير منطقته ولفترات متتاليه والعديد من شهادات التكريم و التميز .

- وبالنظر الى انواع القياذه لدينا في الشركة نجد عدد من انواع القياذه نذكر منها ما يلي :

2.4.1- المدير العام : يتعامل بأسلوب القيادة الاوتوقراطي Autocratic Leadership Style حيث يستخدم السلطه و إعطاء الأوامر بشكل مباشر ولا يقبل النقاش او المشاركة في الرأي معتمداً بذلك على الصلاحيات الممنوحة له من الاداره العليا , ولا يستخدم مهارات التشجيع و التحفيز الا في حالات نادره جداً .

2.4.2- المدير الإقليمي : يتعامل أيضاً بأسلوب القيادة الاوتوقراطي Autocratic Leadership Style حيث يستخدم السلطه وإعطاء الأوامر ويفرض تطبيق الأنظمة والتعليمات و اللوائح الداخليه كما هو منصوص عليها ولكنه يستخدم مهارة التحفيز في حالات قليله ومرتبطة بتحقيق الأهداف .

2.4.3- مدير المنطقة : السيد / بدر بن محمد العواد , والذي يتعامل بأسلوب القياذه بالتدريب

Coaching Leadership Style

وهو متعاون وداعم و محفز بشكل كبير لفريق العمل . وقد كان كثير المدح و الثناء والتشجيع لموظفي فريقه ودائماً ما يفي بوعوده لهم الخاصه بالمكافئات و الترقيات .

2.4.4- مدير الفروع : يتعامل مدير الفروع بأسلوب القيادة الديمقراطي (Democratic Leadership Style)

وهو متعاون بشكل جيد مع الفريق حيث ان مهام العمل معروفه و مقسمة بشكل مرتب على الموظفين وفق آليه معده و معتمدة مسبقاً وهو يقوم بدوره التحفيزي و التشجيعي بشكل مقبول جداً .

2.4.5- وقد قمت بإجراء مقابله مختصره مع عدد من الزملاء الذين عملوا معنا في نفس الشركه لتقييم مدير المنطقه وكانت النتائج كالتالي :

- تم وضع معيار للتقييم من (5) لكل مستوى حيث ان الرقم (5) هو الأعلى في مستوى التقييم , والرقم (1) هو الأقل مستوى في التقييم .

- ارجوا تقييم المستوى العام لمديتر المنطقة , السيد / بدر بن محمد العواد بحسب البيانات التاليه :

الدرجة 180	العلاقات مع الزملاء	تحمّل المسئليه	الانضباط	التحفيز	التدريب	التوجيه	الموظف
	5	4	5	5	5	5	1- نايف
	5	5	5	5	5	5	2- براك
	5	5	5	5	5	4	3- محمد
	5	5	5	5	5	5	4- نواف
	4	5	5	5	4	4	5- محمد أ
	5	5	5	5	5	5	6- سالم
175	29	29	30	30	29	28	المجموع

3 - سبب البحث : هو معرفة الفوارق بين اساليب قياده (محل هذا البحث) باستخدام مهارة التحفيز .

3.1 - هدف البحث : هو تحديد أي الاساليب افضل في التمييز بين أفضل القاده في المنظمه .

3.1.1 - الاهداف الرئيسيه : تعريف اساليب قياده – تعريف الحوافز – تحديد الفوارق بين اساليب القياده .

4 - الدراسات العلميه : Literature Review

4.1 - دراسته ميدانية بعنوان : (التحفيز واثره على اداء الموارد البشريه في زيادة الربحيه واستقرار المنشآت)

4.1.1- مستخلص الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز على أداء الموارد البشرية وفقاً للأسس والمعايير الإدارية وانتهج الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة , وقد أجريت الدراسة في مجتمع يتكون من (400) فرد من العاملين ببنك البركة السوداني ، على كل المستويات . و اختار الباحث عينة قوامها (200) فرد من هؤلاء العاملين بطريقة عشوائية , مستخدماً في ذلك أداة الاستبانة لجمع البيانات وقام بتحليل هذه البيانات مستخدماً برنامج الحزمة

هؤلاء العاملين بطريقة عشوائية , مستخدماً في ذلك أداة الاستبانة لجمع البيانات وقام بتحليل هذه البيانات مستخدماً برنامج الحزمة

spss الضوئية الإحصائية الاجتماعية لتحليل البيانات .

4.1.2- وقد توصل الباحث لمجموعة من النتائج كانت كالتالي :

- لا يوجد تخطيط إستراتيجي لإدارة الموارد البشرية يؤدي إلى رفع كفاءة العامل الإنتاجية والإنتاج
- أن حجم الحوافز المدفوعة لا تؤدي إلى رفع كفاءة الأداء للعاملين بالبنك
- عدم تنوع الحوافز المدفوعة للعاملين ، حيث انحصرت في الحوافز المادية فقط
- بعض المديرين تنقصهم المهارة الكافية في تطبيق نظام الحوافز

4.1.3- التوصيات : أوصت الدراسة بالآتي ::

- ضرورة أن يكون هناك تخطيط إستراتيجي لإدارة الموارد البشرية لرفع كفاءة العامل الإنتاجية والإنتاج
- توصي إدارة البنك على زيادة الحوافز المدفوعة للعاملين حتى تؤثر على كفاءتهم الإنتاجية
- توصي إدارة البنك بالعمل على تنوع الحوافز المقدمة للعاملين
- (بحث، 2014) - العمل على تدريب ورفع المديرين كفاءتهم المعرفية بتطبيق نظام الحوافز على العامل.

4.2- دراسته علميه بعنوان: (أثر تحفيز العاملين من قبل القائد الإداري على أداء مؤسسات أوريدو بالجنوب الغربي الجزائري)

4.2.1- مستخلص الدراسة : فيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها لهذه الدراسة :

- للقيادة الادارية دور كبير وفعال في عملية تحفيز العاملين نحو العمل
- القادة الاداريون بمؤسسات أوريدو يمارسون التحفيز وهذا ما أدى إلى تميز الخدمات و الاعمال واتقانها ، الاستجابة لمتطلبات زبائنها و الابتكارات والابداعات التي شهدتها عملياتها
- ممارسات القادة الفعلية لمهارة التحفيز بأنواعه المعنوية منها والمادية ولو بالتقارير للقادة بالمناصب العليا لترقية وزيادة الاجر للمجتهدين من العاملين والمميزين منهم ، أسفر عن أفراد عاملين بثقة وشغف وتحد وحب
- هناك علاقة جيدة بين العاملين ورؤسائهم مبنية على التآخي والعمل والشكر والاحترام المتبادل بينهم وهذا ما أدى إلى العمل كفريق واحد متعاون للوصول إلى الاهداف المشتركة

4.2.2- التوصيات : بناء على النتائج المتوصل إليها تم اقتراح التوصيات التالية :

- ضرورة تنمية القادة الاداريين لما لهم من الدور في التنفيذ الجيد لمهارة التحفيز
- الأخذ بمهارة التحفيز بعين الاعتبار فهي السبيل لتجديد رغبة الفرد العامل للعمل والتحدي والبحث عن الحلول للمشاكل والصعوبات التي قد تقع
- إعطاء نوع من الحرية للعامل والمسؤولية في بعض المهام ، الاخذ برأيه ومشاركته في عملية اتخاذ القرارات، مراعاته ووظيفته وقدراته فهذا كله يعزز من ثقته بنفسه ودفعه نحو العمل وتحقيق الافضل

- تخويل الصالحيات للقادة الإداريين لتقديم الحوافز خاصة المادية منها كالترقيات في الوظيفة، الزيادات في الأجور لأنها من الحوافز الضرورية والمهمة في تشجيع العامل ودعمه لإتقان عمله وتقديم مستويات إنجاز أفضل وتلبية لحاجاته وحاجات (صديق، 2019) مجتمعه.

5 Methodology – المنهجية :

بالنظر الى الدراسات العلمية السابقة ومطابقتها مع الوضع الحالي لنا في هذه الشركة أجد توافق كبير في المعطيات و المخرجات , وان حدث بعض الاختلاف فسيكون اختلافاً بسيطاً يعود لشخصية القائد أو لإختلاف بعض القوانين او الأنظمة الداخلية للشركة . وقد تم استخدام طرق الدراسات السابقة و كذلك عملية تقييم ذاتي للقائد المشار اليه (محل هذا البحث) لمقارنة النتائج .

6Results & Discussion - النتائج و المناقشه :

اختلاف الانماط القيادية بين القادة المذكورين يبين لنا اغلب هؤلاء القادة الى زيادة فهم و استيعاب المسؤولين الملقاة عليهم , وان عليهم تطوير مستوياتهم القيادية للافضل وتقديم المصلحة العامة للمنظمة على ما سواها من الامور الثانويه . ومع وجود التقنيات العلمية والتطور المهني و التعليمي يستطيع القائد تطوير قدراته ومهاراته و سلوكياته الى الافضل وذلك بعدة طرق مثل : قراءة الكتب المتخصصة بالقياده أو حضور الدورات التدريبية و التعليميه او الاطلاع على قصص النجاح المشابهة لدوره والتي حصلت في مناسبات او اماكن أخرى .

تم بحمد الله وفضله .

7- المراجع References

- القرآن. (بلا تاريخ). سورة الاعراف - آيه 157 .
- القرآن. (بلا تاريخ). سورة الأنبياء - آية 73 .
- القرآن. (بلا تاريخ). سورة الانعام - ايه 155 .
- دوج سترایشارزیک. (2019). القيادة و القدره الذهنیه. صدى الموارد البشرية، 7.
- رسالة دكتوراه بحث. (2014). الحوافز وأثرها في أداء الموارد البشرية. الخرطوم: حاتم محمد صالح بابكر.
- زكرياء صديق. (2019, 5 20). أثر تحفيز العاملين من قبل القائد . مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، صفحة 113.
- محمد عبدالفتاح باغي. (2001). تقييم الموظف العام للحوافز في الاجهزه الحكوميه الاردنيه . عمان: دار المستقبل للنشر.