

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	محمد عبدالعزيز السلوم	اسم الطالب
Students I.D	2021201813	الرقم الجامعي

Section

Master

Date

Sunday

16 / 05 / 2021.

Course Code

(PMG511)

المقدمة Introduction:

أصبحت القيادة الإدارية في عصر المنظمات أو المؤسسات على اختلاف أنواعها وتخصصاتها المحرك الرئيسي لأي منظمة تسعى إلى فرض نفسها في اقتصاد السوق وعصر المنافسة. لخلق وعي استراتيجي وعمليات متجددة ديناميكية؛ من أجل ضمان التماسك الاستراتيجي، وفي هذا العمل المهم؛ في شكل تطوير استراتيجية وتنفيذ ومراجعة وتحديث، يجب تطبيق الفن والمناهج الدراسية جنبًا إلى جنب مع العاطفة والمهارة والالتزام، حيث ستضمن نقاط القوة هذه فرصة قوية للبقاء، وكذلك إمكانية تحقيق مستويات النجاح التي يطلب جميع أصحاب المصلحة في أي منظمة.

يواجه كل قائد إدارة تحديات جديدة. يجب على الرؤساء التنفيذيين وقادة الفرق ورؤساء الأقسام تطوير قدراتهم بسرعة لدرء المنافسين التقليديين الذين أصبحوا أكثر شراسة ومقاومة أشكال المنافسة الجديدة غير المعترف بها وغير المتوقعة، وإعادة اكتشاف مؤسساتهم في مواجهة التقنيات الجديدة، ومواجهة التحولات في سلاسل قيمهم ونماذج الصناعة الجديدة، يجب على هؤلاء المديرين القيام بذلك، بسرعة لا تقل عن سرعة التغييرات العديدة في البيئة التي تعمل فيها مؤسساتهم.

لقد ازدادت أهمية القيادة الإدارية في المنظمات منهجية الجودة الشاملة في إدارة المعلومات بالمنظمات وذلك حب تتمكن هذه المنظمات من مواجهة التحديات والتغيرات التي تجري في البيئة الخارجية، وكذلك هي تستطيع أن تتولى إدارة البيئة الداخلية بكفاءة وفعالية فلا بد التحكم في السلطة والفاعلين في التنظيم وفي هذا السياق أشار ميشال كروزي وإيرهارد فريد بيرغ، على أن مركزية السلطة بعيدة جدا عن صانعي القرار الذين سوف تأثر قراراتهم وانجازاتهم ميدانيا والتقسيم الطبقي للأفراد إلى مجموعات متجانسة وفصلها عن بعضها البعض، وفي كثير من الأحيان عن طريق الحواجز الغير السالكة، وأخيرا تطوير قوي حول منطقة الشك، فلذلك يجب التفاوض، وكل ذا لم يدون في القانون الداخلي للتنظيمات والمؤسسات بصفة رسمية. *المراجع(1)

أهداف البحث research aim :

ان اختلاف أسلوب القيادات لا يحدث مشكلة بل يساعد في حال استخدام المهارة المناسبة بإدارة الفريق وسوف يكون مساعداً جداً للنجاح.

الدراسات السابقة Previous studies : *المراجع(2)

تعتبر الدراسات السابقة خطوة ضرورية يقوم بها الباحث قبل الشروع في أي بحث لأن معرفة الباحث بما توصل إليه من غيره تمكنه من تحديد الزاوية التي سينطلق منها في التعامل مع الموضوع، وذلك من أجل يستفيد منه من حيث التصميم الإنشائي المستمر له على مستوى أساليب الإنجاز، ولم أجد سوى بعض الدراسات القريبة من موضوع بحثنا:

الدراسة الأولى: العبدى عبد الإله: تحت عنوان القيادة السياسية في العالم الثالث - دراسة ديناميكية العلاقة الاستبدادية في دول العالم الثالث - رسالة دكتوراه، جامعة محمد الخامس، كلية الحقوق، المغرب، 1985..

وكانت إشكالياتها:

ما حقيقة ديناميكية العلاقة الاستبدادية في دول العالم الثالث؟ حتى أن منهج الدراسة اتبع المنهج التاريخي، والمنهج الوصفي، وأهم نتائج هذه الدراسة كانت: معظم الأنظمة تعتمد على النظام الاستبدادي، وطبيعة العامل الاثنى تملي العلاقة السلطوية.

الدراسة الثانية: نعيم نصير: دراسة بعنوان "مقارنة بين القيادة العربية وموقعها من النظريات المعاصرة..

كانت إشكالياتها

- ما هو موقع القيادة العربية في النظريات الإسلامية والنظريات الغربية؟، كانت منهجية هذه الدراسة المنهج التاريخي والوصف، ومن أهم النتائج ما يلي:
 - يجب تجنب المأسسة في التعامل مع المشاكل والابتعاد عن الأسلوب الاستبدادي.
 - اعتماد نظام الشورى كأفضل طريقة للتعامل مع المتابعين.
- الدراسة الثالثة:** دراسة بوفارس عبد الرحمن 2008: الخصائص النفسية والمهارات القيادية لمديري المدارس الثانوية - دراسة الصعوبات والمعوقات وتشخيص الاحتياجات التدريبية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، مشكلتها: هل المعايير المعتمدة في اختيار وانتقاء المديرين الثانويين تتناسب مع طبيعة الوظيفة القيادية، وكانت طريقة الدراسة هي المنهج الوصفي والتحليلي،

ومن أهم نتائجها:

- المعايير المعتمدة في اختيار واختيار المديرين لا تتناسب مع طبيعة المنصب القيادي لمديري مؤسسات التعليم الثانوي.
- لا يتمتع مديرو مؤسسات التعليم الثانوي بالخصائص النفسية الكافية اللازمة للقيادة التربوية. برامج التدريب الحالية لا تستجيب لاحتياجات ومتطلبات القيادة للمديرين.

منهجية الدراسة Study methodology:

لقد استخدمت النهج الوصفي بشكل عام، يمكن تعريف هذا النهج كإحدى طرق التحليل القائمة على الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما يتماشى مع البيانات الفعلية للظاهرة *المراجع(3).

مقدمة عن قيادة الفريق:

كيف تقود فريقاً هو سؤال لا يجيب عليه إلا القادة الناجحون الذين يتمتعون بصفات استثنائية في التعامل مع الآخرين. يمكن القول إن أسس إدارة الفريق الناجحة تكمن في شخصية القائد وكيفية تحديد وتشكيل مهام فريق العمل بالإضافة إلى تقسيم مهام فريق العمل وما إلى ذلك..

مفهوم إدارة فريق العمل: *المراجع(3)

الفريق عبارة عن مجموعة من الأفراد الذين يعملون بشكل جماعي لتحقيق هدف معين بناءً على توجيهات وتكليفات قائد الفريق.

هياكل الفريق:

- 1) العناصر المكونة للمنظمة متعددة، لذا فإن الهيكل العام هو، في الواقع، مزيج مثالي من مجموعة من الهياكل التي تمثل:
- 2) هيكل العامل البشري: الذي يحدد دور ونطاق وعلاقات أعضاء المؤسسة.
- 3) هيكل العوامل المادية: موضوعها يعني وحدات المؤسسة وموقع المعدات داخل هذه الوحدات.
- 4) هيكل العامل القانوني: الذي يحدد الشكل القانوني للمؤسس أو الشركة المساهمة أو الشركات القابضة أو الفروع.
- 5) هيكل العوامل المالية: الذي يحدد مصدر وتوزيع رأس مال المؤسسة.
- 6) في الواقع، يواجه مدير الأعمال خمسة خيارات أساسية أثناء تصميم بنية هيكلية تنظيمية للمؤسسة، ويتم تمثيلها من خلال إيجاد إجابات للأسئلة التالية:

- كيف يتم تحديد مسؤوليات التخصص الوظيفي؟
- أين تقع الهيئة في كل مستوى من مستويات الشركة؟
- إلى أي درجة يمكن وضع هيكل لامركزي؟
- كيف يتم التنسيق بين الوحدات المختلفة؟
- أي توازن يمكن إيجاده بين التنوع؟

النظام التنفيذي والنظام غير الرسمي:

قد يكون الهيكل التنظيمي للمؤسسة غير متوافق مع الحقائق، ويتطور إلى إجراءات تنفيذية نتيجة لهذا التباين والاختلاف، ينخفض الأداء ويقل مع التطور. على سبيل المثال، قد يؤدي وجود هيكل أو هيكل تنظيمي خاطئ إلى إعاقة وإعاقة التعاون وإنجاز المهام في الوقت المحدد، وفي حدود الموارد والميزانيات يجب تكيف الهيكل التنظيمي مع متطلبات العمل بهدف الحصول على أفضل النتائج وتحسين نسبة الكفاءة بين المدخلات والإنتاج.

مراحل تطور الفريق:

لا يمكن أن يعمل مشروع أو شركة، سواء كانت شركة ناشئة أو عملاقة، بدون موارد بشرية منظمة في فرق عمل متعددة ومتنوعة، وليس من السهل على رجل الأعمال أو مدير المشروع تأطير كل هؤلاء الموظفين مختلف الثقافات والعقليات والمراجع، فالأمر يتطلب الرقي والدراسة والقيادة والمعرفة.

إن نجاح الشركة أو المشروع من مسؤولية المدير وفريق العمل على حد سواء، لذلك يجب عليهم معرفة مراحل تطور فريق العمل لتمريرها بسلام حتى الوصول إلى المطلوب وإنجاز المهمة الموكلة إليهم في أفضل طريقة.

يمكن للفريق أن يمر بمراحل مختلفة يمكن أن يجتاز بعضها، والتي تحدث بترتيب زمني على النحو التالي:

- 1 - التشكيل: forming
- 2 - العصف: storming
- 3 - الانسجام: Norming
- 4 - التنفيذ: performing
- 5 - الانتهاء: Adjourning

احتياجات الفريق: *المراجع (4)

إن مكونات فريق العمل الناجح كثيرة ومتعددة، وهي ضرورية للحصول على أفضل النتائج وإتمام العمل بالشكل المطلوب، وبشكل عام يمكن تعزيز العمل الجماعي وتحسين الأداء من خلال التدريب الفردي والجماعي لأعضاء الفريق، وبين من أهم مكونات فريق العمل الناجح ما يلي:

- **أهداف واضحة:** يتم ذلك من خلال إعطاء هدف واضح للفريق بشكل عام ولكل فرد على وجه التحديد، وتوجيه الفريق لتحديد كيفية تحقيق هذا الهدف. غالبًا ما يتم تحديد هذا الهدف من قبل الإدارة عند تشكيل الفريق، ويساعد تحديد الهدف في عملية قياس وتقييم النتائج.
- **مسؤوليات محددة:** يقصد بها أن يكون كل عضو في الفريق على علم بما هو متوقع منه داخل الفريق، بحيث تكون أدوار أعضاء الفريق واضحة، ويمكن لكل عضو أن يلعب دوره لإنجاز العمل بفاعلية، ولا يشعر أحد الأعضاء بأنه يتحمل العبء الأكبر من العمل، مما يقوض فكرة العمل الجماعي.

- **أعضاء مطلعون:** يكون الفريق فعالاً عندما يمتلك كل فرد المهارات والمعرفة اللازمة لإكمال العمل. يعد التعاون في مرحلة مبكرة من بناء الفريق، وهو ضروري لتحديد مهارات وكفاءات كل فرد وتحديد المهمة التي تناسبهم على أفضل وجه.

• إجراءات العمل المعقولة:

تحتاج جميع الفرق إلى مجموعة من القواعد للعمل بفعالية، من خلال إجراءات مثل التخطيط المسبق وتنظيم الاجتماعات واتخاذ القرارات اللازمة وإسناد المهام وتقييم الإنجازات. يساعد إنشاء الإجراءات والالتزام بها أعضاء الفريق على الشعور بالراحة في بيئة العمل.

• العلاقات الشخصية:

تقوم على مبدأ التنوع في أعضاء الفريق، بحيث يدعم كل عضو في الفريق العمل الجماعي بمجموعته الخاصة من القيم والمعرفة.

• مشاركة النجاح والفشل:

الأعضاء مستعدون لتقبل النقد وكذلك تقبل التقدير لجهودهم وتقدير جهود الآخرين. وبالمثل، يجب أن تكون المنظمة على استعداد لمكافأة الفريق على إكمال العمل بنجاح وتحمل جميع الأعضاء المسؤولية عن الفشل وليس شخصاً معيناً.

• العلاقات الخارجية:

لكي يكمل الفريق مهمته بنجاح، لا يمكنه العمل بمعزل عن الفرق الأخرى في المنظمة. تحتاج الفرق إلى إنشاء خطوط اتصال مع الأشخاص الذين يتحكمون في الموارد المهمة داخل المنظمة، والحصول على مساعدتهم لتحسين كفاءة العمل.

المراجع:

- 1- صبيح، نبيل أحمد عامر، 1981، القيادة الإدارية في إطار منهج وفلسفة النظم، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر.
- 2- علاوي، عبد المجيد أحمد خليل، 1998، أساليب القيادة الإدارية لمدرء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للهيئات التدريسية في الجامعات، جامعة بغداد، كلية التربية (ابن رشد)، أطروحة دكتوراه إدارة تربوية.
- 3- الشامي، لبنان هاتف، وماركو إبراهيم نينو، 2001، الإدارة، المبادئ الأساسية، المركز القومي للنشر، اربد، الأردن.
- 4- زايد، عادل محمد، 1999، تحليل تأثير القيادة في تنمية العاملين، دراسة ميدانية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد 6، العدد 2.