

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	محمد عبدالعزيز ناصر السبر	اسم الطالب
Students I.D	٢٠٢١٢٠٠٩٣٨	الرقم الجامعي

Section Master

Date Thursday 18/3/2021

Course Code (PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

القيادة (leader ship)

١. مقدمة Introduction:

لا يمكن للبشرية إلا أن تسير وفق منظومة متكاملة تقود الافراد لغايات وأهداف سامية تحفظ كياناتهم وترعى مصالحهم وتحقق أهدافهم وتحفظ ترابطهم ، بعيداً عن الفوضى والأهواء الفردية والمصلحة الشخصية دون المصلحة العامة لذا جاءت الحاجة لعملية القيادة لتحقيق التطلعات ولمنع الظلم والفوضى وضياح الحقوق ، وكل هذا يتحقق اذا تحلى القائد بالصفات الضرورية والعقل المستنير والتفكير الواعي دون تزمّت وانغلاق ، بحيث يقوده تفكيره لاتخاذ القرار الصائب ، وأن يكون الاتزان الوسيطة معيناً له لقيادة المجتمع على اختلاف فئاته وتنوع ثقافتهم^١.

^١ أسلطان محمد المطيري ، أ.ضحوي منور الشمري ، أ.عبد حمود السعيد ، القيادة والتفكير (رئيس قسم – موجه فني) ، وزارة الدفاع ، التوجيه العام للاجتماعيات – دولة الكويت ، ٢٠١٩م.

٢.١ مفهوم القيادة ((concept of leadership

القيادة هي عملية إلهام الأفراد ليقدموا أفضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة، وتتعلق بتوجيه الأفراد للتحرك في الاتجاه السليم، والحصول على التزامهم، وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم، ووفقاً لما قاله وارين بنيس وبير نانوس فإن المديرين يفعلون الأشياء بطريقة صحيحة ولكن القادة يفعلون الأشياء الصحيحة.

وتعرف القيادة أيضاً بأنها عملية تهدف الى التأثير على سلوك الافراد وتنسق جهودهم لتحقيق اهداف، لذلك يعرف القائد: بأنه الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته على سلوك وتوجهات الافراد لإنجاز اهداف.

٣.١ أهمية القيادة:

- أهمية العمل الجماعي ونتائجه الجيدة مقارنة بالجهد الفردي من حيث التفاعل والتعامل والتفاهم المشترك بين القائد والعاملين معه.
- التأثير الإيجابي في تشجيع وتحفيز العاملين في المنظمة لبذل أقصى جهد ممكن نحو الأداء المتميز.
- توجيه أداء العاملين في المنظمة نحو الإنجاز والنتائج وتشجيع الإبداع والابتكار في العمل.
- يستطيع القائد التغيير نحو الأفضل بما يطبق ما لديه من أفكار وأساليب عمل جديد.

٢.٢ مهارات القيادة (leadership skills):

هي المهارات الذاتية التي تمثل نقطة قوة القائد التي يبني من خلالها جميع المهارات الأخرى، فإذا كان القائد يتميز بتفكير سليم، وعقد مُدبر، ويتسم بالتخطيط والإبداع فهذا يحفز من تعلم المهارات الأخرى بكافة الطرق مثل: اتخاذ الدورات التعليمية، والبحث في الكتب والإلكترونية.

- ٢.١ مهارات القيادة الاجتماعية (social leadership skills): وتتمثل في العلاقات الإنسانية المتبادلة بين الأشخاص في المنظمة، وزيادة درجة الفاعلية والمودة بين الموظفين، وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المطلوبة على المدى القريب والمدى البعيد.
- ٢.٣ مهارات القيادة الفنية (leadership technical skills): وهي المهارات التي يقوم القائد باكتسابها من خبرات التعلم، وقد تكون في تخصصات فن اتخاذ القرارات السليمة في الأوقات الصعبة وحل المشكلات الآنية التي قد تواجه المنظمة ككل وقد تكون في تخصصات أخرى، حيث تتعدد الممارات الفنية لدى كل قائد ونذكر بعض فنون القيادة:
- ٢.٤ فن التشجيع والتحفيز (cheerleading): وفيه يقوم القائد بتشجيع الموظفين التابعين له، وتحفيزهم ومكافأتهم عند قيامهم بالأعمال الناجحة، ورفع روحهم المعنوية على زيادة الإنتاج وتحقيق أهداف المنظمة المطلوبة، وأيضاً الاعتراف الدائم بالإنجازات التي يقوم بها الموظف أمام الجميع بالمنظمة وخاصة المديرين والقادة وقبول آراء الموظفين ودرستها جيداً فقد تكون هذه الآراء مُحققة لأهداف المنظمة الحالية والمستقبلية.

- ٤.٣ فن الاتصال (communication): وفيه يلتحق القائد دورات تعليمية موسعة في فنون الاتصالات بين الأشخاص لكل يكون قائد ناجح في مجاله، حيث يقوم القائد بعد ذلك بتعليم ونقل هذه الدورات للموظفين بشكل عملي وعلمي كما يقوم بالإصغاء.
- ٤.٤ فن اصدار الأوامر والتعليمات (Giving Orders): وهذا يحتاج إلى قائد قوي يستطيع أن يؤثر بمرؤوسيه، ويتمتع ويتميز بالثقة في النفس حيث يقوم بإصدار الأوامر والتعليمات بكل حزم وعلى الموظفين أن يقوموا باتباع الأوامر وتنفيذها في الوقت المطلوب ويحدد القائد الشخص المسئول عن تنفيذ هذه الأوامر ويُعين مُساعديه، كما يقوم بتحديد الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف المطلوب تنفيذها.
- فن المراقبة (observation): وفي فن المراقبة تظهر صفات القائد ومقدرته عند مراقبة التنفيذ.
- فن المعاقبة: تكون العقوبة المُتخذة تناسب الخطأ الواقع من الموظف ولا تتم معاقبة القائد أو الرئيس لمجموعة من الموظفين^٢.

٣. القيادة في المؤسسة الخاصة بي:

تبدو القيادة في المؤسسة الخاصة بي رسمية جدا (Official leadership)، وهي نمط قيادة دورها الأساسي من السلطة الرسمية المخولة للقائد بصفته مديراً للمنظمة أو رئيس قسم معين فيها، حيث يقوم بإعطاء الأوامر والتعليمات للمرؤوسين باستعمال القوة والسلطة التي يمنحها له مكانه في الهيكل التنظيمي للشركة، ويحاول أن يكون مصدر إلهام لنا، فيقوم بالتأثير فينا لأداء مهامنا على أكمل وجه وبذل كل طاقاته وإمكاناته من أجل تحقيق الأهداف المسطرة للمنظمة، ونجد أن القائد الرسمي يكون دوماً في الواجهة بالنسبة للشركة، ولديه رؤية وتوجه فيما يخص أهداف المنظمة بما في ذلك تفاصيل المهمات الصغيرة والإحاطة بكافة المعلومات التي تخص الأفراد العاملين معه، كما أنه لكل موظف في موقع إدارة أو قيادي فرصة في ممارسة القيادة الرسمية.

١.٣ فعالية القيادة (leadership effectiveness) المختارة في قيادة المؤسسة:

بما ان القائد معين من جهة رسمية في هذا النمط من القياد داخل المنظمة، لا يمكن لأي شخص أن يؤثر في توجيه سلوك القائد حيث لا يتحمل القائد المسؤولية في الواقع المختلفة ذلك انه لا يستمد مكانته من خلال تصرفاته الشخصية بل هناك فريق كامل من العاملين يعمل جنباً الى جنب داخل المنظمة وهو فقط لديه الخبرة والمعرفة ويشارك الجميع رؤيتهم ويساعدهم في تحقيقها، فالقيادة الرسمية لها بعض الامتيازات التي لا تمتلكها أنواع أخرى من القيادة حيث يعمل القائد لتحقيق التوازن بين القيادة وتوجيه الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة ويلتزم القائد الرسمي بالقيام بدورة لأنه يتبع اجندة خاصة بالمنظمة.

^٢ أ.سلطان محمد المطيري، أ.ضحوي منور الشمري، أ.عبد حمود السعيد، القيادة والتفكير (رئيس قسم – موجه فني)، وزارة الدفاع، التوجيه العام للاجتماعيات – دولة الكويت، ٢٠١٩م.

٣.٢ هدف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على أنواع القيادة المختلفة والتعرف على نوع القيادة في المنظمة الخاصة بي وتعريفها والتعرف على مدى أداء القيادة الرسمية في المنظمة ومدى فعالية القيادة المختارة في قيادة المؤسسة، حيث تم اختيار القيادة الرسمية.

٣. مهارة الاتصال (communication) في القيادة:

الاتصال من العمليات المهمة والضرورية التي تعمل على ضمان التواصل بين الإنسان ومحيطه ، لذلك هي من الأنشطة الإنسانية المستخدمة كثيرا ودائماً من قبل جميع القادة ويعرف الاتصال على انه تبادل للمعلومات ونقل للمعنى والاتصال لي وسيلة للتواصل فقط بل هو أيضا وسيلة لتحقيق اهداف المنظمة من خلال التأثير على أنشطة الافراد وإحداث التغيير فيه ن لذا تعتبر عملية الاتصال عملية هادفة أي يوجد غرض او هدف للاتصال مثل طلب تنفيذ عمل او رفع شكوى او تقديم اقتراح ليأخذ به ، وهذا يعني أنه بدون الاتصالات عملية القيادة تصبح من العمليات غير الممكن استخدامها او الاستفادة منها .

٤. دراسات حول أنماط القيادة Literature Review

٤.١ دراسة (حسن حريم)

القائد الرسمي (Official leadership) هو الذي يجمع الى جانب قردته على التأثير في العاملين صلاحيات وظيفة رسمية تخوله سلطة اتخاذ القرارات وقد يكون مدير عام ، أو مدير إدارة او رئيس قيم ، والقائد غير الرسمي هو الذي يملك قدرة التأثير في سلوك العاملين من دون أن يؤهله منصب رسمي لذلك فقد يكون فردا عادياً ضمن فريق العاملين.^٣

ويقول حسن حريم ان مصادر قوة تأثير القائد الرسمي (sources of power and influences) من اجل ان يتمكن القائد من ممارسة عملية القيادة، يلزمه مصادر قوة وأدوات تاتي باستخدامها في التأثير على الافراد وتعديل سلوكهم للامتثال لمطالبه ورغباته.

^٣ حسن، حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة ، الفصل السابع القيادة .

٤. ٢ دراسة (قاسم العمري، ٢٠٠٩)

القيادة الرسمية (Official leadership) هي التي تستمد سلطتها من خلال التنظيم الرسمي وعلاقاته المتداخلة حسب طبيعة الارتباطات والمسؤوليات الإدارية المتمثلة بخطط الهيكل التنظيمي، ويلعب الجانب الإشرافي دوراً مهماً في إدارة أنشطة المنظمة، حيث يمثل المدير فيها الشخص الذي يقوم بممارسة الوظائف الإدارية تجاه جماعة من الأفراد العاملين المسئول عنهم وعليهم، كمرؤوسين، تلقي التعليمات وتنفيذها وفقاً للأنظمة السائدة ويمثل المدير بموجب ذلك مستوى تنظيمي في هيكل المنظمة، سواء أكان مديراً لقسم أو لشعبة أو لوحدة، أو ملاحظ العمل.^٤

٥. أدوات البحث:

استخدم الباحث في هذا البحث مختلف المصادر المكتبية والإلكترونية كما اعتمد على أداة الملاحظة (observation)، حيث أن أداة الملاحظة أكثر دقة من الأدوات الأخرى وتشتمل على معلومات كثيرة وأعطت الباحث معرفة جديدة وأعطت معلومات صحيحة لأن الملاحظة كانت مباشرة مع تدوين الملاحظات والمعلومات وذلك لهدف معرفة سمات القائد الرسمي وأهم أنواع القيادة والتعرف على نوع القيادة داخل المنظمة.

٦. ١ نتائج البحث بعد استخدام الأدوات: Results and Discussion

توصل الباحث بعد أن قام باستخدام الملاحظة أن القيادة الرسمية تتسم بعدة سمات وهي عدة مميزات على النحو التالي:

- للقائد دور قيادة من السلطة الرسمية
- يستخدم القائد سلطته ويعطي التعليمات.
- لدى القائد رؤية وتوجيه لتحقيق أهداف معينة.
- لكل موظف إدارة فرصة في ممارسة القيادة الرسمية.

٦. ٢ مناقشة النتائج (Results):

توصل الباحث إلى أن للقائد دور قيادي من السلطة الرسمية خولته للقيام بهذا الدور وعلى أساس ذلك يمارس القائد الرمسي صلاحياته داخل المنظمة، حيث يقوم بممارسة تلك الصلاحيات في نطاق المهام المكلف بها.

لدى القائد رؤية توجيهية يستخدمها في تحقيق أهداف المنظمة الموضوعة مسبقاً من قبل مرؤوسيه ولا يقوم بعمل رؤية من تلقاء نفسه، ويرى الباحث أن القيادة الرسمية محدودة الصلاحيات ولا تعطي القائد الفرصة لكي يبدع ويخرج مهاراته، حيث يكون القائد مسير حسب خطة معينة وحسب اتجاه معين لا يكمن أن يزيغ عنه فهو من جانب مسير من قبل مرؤوسيه ومن جانب آخر لا يمكن أن يقوم بإضافة توجهات خاصة به بل هو ملزم بتحقيق أهداف معينة تتبع للمنظمة بالطريقة التي تراها المنظمة مناسبة وترسم له المنظمة خارطة طريق.

^٤ العمري ، قاسم شاهين بريس ، أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها في إنجاح المنظمات الحكومية ، جامعة سانت كليمنتس – العراق ٢٠٠٩م.

٧. المراجع:

- العمري، قاسم شاهين بريسم ، أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها في إنجاح المنظمات الحكومية ، جامعة سانت كليمنتس – العراق ٢٠٠٩م.
- حسن، حريم ، مبادئ الإدارة الحديثة ، الفصل السابع القيادة .
- أ.سلطان محمد المطيري ، أ.ضحوي منور الشمري ، أ.عيد حمود السعيد ، القيادة والتفكير (رئيس قسم – موجه فني) ، وزارة الدفاع ، التوجيه العام للاجتماعيات – دولة الكويت ، ٢٠١٩م.