

دراسات نقدية

الطالب: سلمى أحمد محمد سلامه احمد شريف



تتار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك، تقديم نقد للنظريات العلمية
التي تم تناولها في الدراسة.

Chapter

01

الدراسة المقترحة

اسم الدراسة: فاطمة علي بلقاسم الفرجاني، أثر القيادة التحويلية على ادارة المواهب : دراسة تطبيقية على جامعة بنغازي، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 2014.

Chapter

01

الدراسة المقترحة

اعتمدت الدراسة على نظرية القيادة التحويلية حيث تعد من أشهر النظريات الحديثة في المؤسسات التعليمية، مؤسسها العالم سيرجيوفاني في فترة تقع بين 1984 – 1990 م، وتسعى القيادة التحويلية إلى إدخال تغييرات إيجابية في المؤسسات من خلال مجموعة من الأفكار القيادية، وتركز بالدرجة الأولى على قيم القائد القدوة والاستثارة الفكرية من أجل الإبداع، وتشجيع العاملين ومنحهم الفرصة ليكونوا مبدعين وخلاقين ومشاركين في المهام

Chapter
01

الدراسة المقترحة

وطبقا لنظرية القيادة التحويلية فإنها عبارة عن عملية دفع التابعين وتنشيطهم من أجل تحقيق الأهداف من خلال تعزيز المثل العليا والقيم الأخلاقية، والوصول بهم إلى مرتبة القادة.

اما القائد التحويلي فهو القائد الملهم الذي يستخدم إبداعه وإلهامه في التأثير في التابعين، حيث يبين لهم كيفية القيام بالمهام والواجبات، ويعمل على توجيههم ويستخدم الوسائل والأساليب الصحيحة من أجل عدم الوقوع بالأخطاء محاولاً تغييرها من خلال التابعين

Chapter
01

الدراسة المقترحة

أبعاد القيادة التحويلية:

وحسب نظرية القيادة التحويلية فإن أبعادها تتمثل في التأثير المثالي أو الكاريزما: ويشير هذا البعد إلى أن القائد يحظى بدرجة عالية من الاحترام والثقة والإعجاب من قبل تابعيه، وذلك لأن القائد وفقا لهذه الخاصية يسلك دورًا مثاليًا يجعل منه نموذجًا يقتدى به.

الاهتمام الفردي: يشير هذا البعد إلى القيادة التي تتعامل مع الأتباع بطرق مختلفة، وذلك من خلال التعرف على حاجات الأتباع الفردية، وبالتالي توكل المهام إليهم وفقًا لخصائصهم واستعداداتهم الشخصية.

الحفز الإلهامي / الدافعية الإلهامية: يواجه القائد الجهود لزيادة الوعي والفهم بالأهداف المطلوب تحقيقها لنجاح المنظمة، حيث إن أفعال القائد تؤثر في الأتباع وتدفعهم إلى الاحتذاء بها.

الحفز الذهني: من خلال إثارة دافعية العاملين للتفكير بطرق وأساليب جديدة في حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة إبداعية، واستخدام التفكير المنطقي، وذلك من خلال ربط الأشياء بعقلها قبل الإقدام على أي ممارسة أو تصرف.

Chapter
01

الدراسة المقترحة

التمكين الإداري: من خلال تفويض سلطة اتخاذ القرار إلى موظفي الصفوف الأمامية، وتعزيز الروح التشاركية في العمل، بهدف تحسين الخدمات والارتقاء بمستويات الأداء الفردي والمؤسسي خصائص القائد التحويلي:

إنه المسؤول عن إحداث التغيير تحقيقًا للأفضل.

يقدم رؤية مستقبلية مثيرة ومحفزة للجميع يلتزمون بها ويعملون على تحقيقها.

لديه القدرة على الاتصال الفعال مع الآخرين مما يؤدي إلى إقناعهم بالتغيير وعدم مقاومته.

مبدع في التفكير والتنفيذ، وفي إدراك المشكلات وحلولها، والفرص واقتناصها.

يتمتع بالمصداقية ويتميز بالنزاهة والاستقامة.

لا يتدخل في سير العمل إلا في حالات الضرورة.

يشعر العاملون معه بأهميتهم ويعزز ثقتهم بأنفسهم

Chapter
01

الدراسة المقترحة

الممارسات القيادية للقائد في ضوء نمط القيادة التحويلية:

إن تهيئة مناخ صحي لأداء ممارسات قيادية ناجحة للقائد وتحقيق مستوى عال من الرضا الوظيفي للعاملين داخل المنظمة التعليمية يعتبر أمرًا ضروريًا للوفاء بمتطلبات المنظمة ومن ثم تحقيق أهدافها، وتحقيق هذا الأمر يتطلب الوقوف على:

تطوير رؤية مشتركة بالنسبة للمنظمة التعليمية، ويتطلب ذلك وجود نوع من الإجماع بين كل أفراد المنظمة التعليمية حول أهدافها وأولويات هذه الأهداف والتمسك بدرجة عالية من توقعات الأداء للوصول إلى أفضل النتائج.



Chapter 01

الدراسة المقترحة

المشاركة في القيادة بحيث تكون المسؤولية جماعية من خلال أنشطة قيادية تشجع المنظمة على تحقيق الأهداف. تقديم الدعم الفردي، والاستثارة العقلية ونماذج للممارسة المهنية في كل مستويات المنظمة التعليمية. تعزيز ثقافة المنظمة التعليمية، فالقيادة يجب أن تستخدم آليات متنوعة لاستثارة وتعزيز التغيير الثقافي، وذلك من خلال استخدام رموز تعبر عن القيم الثقافية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

