

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Nasser Al-Qahtani	اسم الطالب
Students I.D	2021202083	الرقم الجامعي

Section

Master

Date

Thursday

18 / 03 / 2021.

Course Code

(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

المقدمة :-

مفهوم القيادة يشير بحسب قاموس الأعمال إلى قدرة الشخص على تنظيم وقيادة مجموعة من الناس وتتضمن القيادة كما أشار القاموس على تأسيس رؤية واضحة ثم مشاركتها مع الآخرين والمعرفة اللازمة لتحقيق هذه الرؤيا على أرض الواقع ومن التعريفات الأخرى للقيادة بأنها قدرة الفرد على التأثير في الآخرين وتوجيههم وتتضمن القيادة القدرة على اتخاذ القرار السليم من بين عدة بدائل موجودة كما تتضمن القدرة على إيجاد وصياغة رؤية واضحة ووضع أهداف قابلة للتحقيق على أرض الواقع ومتابعة الأفراد من أجل تحقيق هذه الأهداف بعد توفير كل ما يلزمهم لتحقيق الأهداف.

1-1 المشكلة

يقصد بمعوقات القيادة الإدارية بأنها هي العوائق و الحواجز التي تمنع القيادات الإدارية من تنفيذ مهامهم و مسؤولياتهم و تتنوع تلك المعوقات ما بين معوقات ترتبط بالأشخاص و أخرى ترتبط بالبيئة و معوقات ترتبط بنظم الإدارة و هي

أولاً: معوقات ترتبط بالإدارة و تسمى بالمعوقات الإدارية و تشتمل عدم التخطيط بشكل جيد و عدم الإلتزام بالقواعد و القوانين الإدارية و عدم توافر المعلومات الدقيقة اللازمة لإتخاذ القرارات الصحيحة ، و الروتين و اللوائح البيروقراطية و التمسك بالمركزية ، و عدم التفويض الذي من الممكن أن يعتمد عليه في تسير العمل الإداري و فشل الأوضاع التنظيمية للنظم الإدارية.

وثانياً: معوقات ترتبط بالبيئة و تسمى بالمعوقات البيئية وتتضمن عدم وجود لوائح واضحة بجانب المشكلات المرتبطة بالعادات والتقاليد والإنقسام داخل الجماعات بجانب عدم توافر البيئة التكنولوجية السليمة.

ثالثاً: معوقات ترتبط بالقادة وتشتمل على غياب الكوادر القيادية التي تصلح لتولي المناصب القيادية بجانب كافة المشكلات التي من الممكن أن تواجه القيادات الإدارية مثل عدم القدرة على تحمل المسؤولية و التردد و عدم شعور القيادات الإدارية بالراحة في العمل وفشلهم في مواكبة التطورات والسعي نحو تنمية مهاراتهم وقدراتهم و التعامل مع الأساليب و الطرق التقنية الحديثة و الإعتماد على استشارات الغير بشكل أساسي و من جانب آخر قد تفشل الرؤساء في اختيار القيادات حيث أن هناك بعض الرؤساء يخلطون بين اختيار القيادات الإدارية ، و بين العلاقات الشخصية و بالتالي عملية الاختيار تفقد الدقة و الشفافية و تتم بشكل غير صحيح فضلاً عن وجود بعض القيادات التي لا تسمع لآراء الآخرين حتى ، و إن كانت صحيحة وتفضل دائماً الانفراد بآرائها و قراراتها و من المعوقات أيضاً عدم تأهيل القيادات للتعامل مع أساليب و نظم المؤسسة و العمل في بيئة مملوءة بالتوتر و كثرة النزاعات بين العاملين مما يؤدي إلى إشتغال القادة ، و المدراء في حل هذه النزاعات وهذا ما يعوقهم عن أداء مهامهم الأساسية.

1-2 هدف البحث

تختلف الخصائص البشرية المكتسبة من شخص لآخر. وذلك حسب النوعية التي تم تصورها وتغير المكاسب المعنوية التي منحها الله تعالى له ، وطرق توجيه السلوك الذي تم على أساسه التعليم. إنها صفة متعلمة أو مشنقة تعتمد على رد الفعل على معوقات البيئة المحيطة ، لذلك ليس كل مدير هو قائد ، لكن كل قائد هو مدير ، وهذا ما يفسره فرع القيادة من القسم على الجزئي التخصص وليس الشامل فما هي اهمية لقاء كل من القيادة والادارة.

1-3 التحقيق والمناقشة

في هذا البحث سوف نركز على (نمط القيادة التدريبية) مع مهارة (التحفيز) والشخصية التي تم اختيارها هو مديري بالعمل و تم اختياره في هذا البحث لكونه شخص محفز وذو نمط في القيادة التدريبية .

2-1 دراسات علمية سابقة

2.3 Coaching leadership theory Although much has been written about coaching, relatively little of it addresses what a CLS entails (Cox et al., 2010). In addition, research is lacking about the outcomes of a CLS (Cox et al., 2010). Nonetheless, CLS is included as an important part of several established leadership theories (Bass and Avolio, 1994; Blanchard, 2007). For example, Meyers (2012) argues that CLS helps employees develop personally and with a long-term perspective. The leader supports and challenges colleagues, with the intent of helping them achieve individual development 4 goals. Consequently, a CLS is most effective when managers want to help their employees build lasting personal strengths. In contrast, Benincasa (2012) argues that a CLS has almost no effect when employees are not open to feedback or are not willing to learn. According to Hall et al. (1999), leaders who receive coaching are more likely to be goal and relationship oriented and provide more guidance than managers who do not receive coaching. Moreover, they have more interest in learning, improved self-awareness and a higher degree of personal development. These traits can result in more effective management (Kampa and White, 2002). Ellinger et al. (2003) also find a correlation between managers' coaching behaviours and job satisfaction and job performance. They discover improved knowledge sharing among employees when managers make use of coaching (Ellinger et al., 2003). This observation is reinforced by Park et al. (2008), who find a correlation of CLS with organizational learning, employee personal learning and turnover intention. Henson (2013) further demonstrates that a CLS builds confidence, promotes individual competence and contributes to developing a strong commitment to common goals. Furthermore, leaders develop and improve their own leadership effectiveness. For example, managers use self-coaching to find solutions to their own problems. The result is more confidence and more self-control among managers who practice CLS. Another effect is that these leaders seem to cope better with stress (Henson, 2013). Although managers may have a clear intention to use coaching, it is easy to fail. A key reason is that managers spend too little time with their employees (Cox et al. 2010). Another common cause is a lack of communication and information about the goal and purpose—for example, about the expected effects of coaching. Moreover, managers often lack the time and skills needed to make full use of a CLS (Goleman, 1998). To succeed with a CLS, the managers must have a “coaching mind-set” and have faith that they can fulfil the coaching leader role. They must also have specific skills and abilities to carry it out (Ellinger and Bostrom, 2002; Hunt and Weintraub, 2002). According to Ellinger and Bostrom (2002), leaders who succeed with a CLS have empathy for and trust in others, less need for control and directing, a desire to help others develop, openness to feedback and personalized learning and a belief that most people want to learn. They also have confidence that this outcomes can be achieved through incremental learning, not through a “sink or swim” strategy. These thoughts and attitudes form the basis of a coaching mind-set (Hunt and Weintraub, 2002). There is a clear distinction between a CLS and management: CLS involves helping employees grow and develop; management is about telling people what to do (Ellinger and Bostrom, 2002). Management therefore implies deciding, telling, coordinating and control, whereas CLS involves listening, helping, supporting, developing, removing obstacles and empowerment. Because situations differ and require varied leadership styles, Hunt and Weintraub (2002) argue that managers

should switch between CLS and management. Cox et al. (2010) find that leaders who succeed believe they have the skills and experience necessary to coach their employees. They perceive self-efficacy and the right skills to establish trust and build good relations with their employees. Most important, these leaders really care about their employees and truly want to help them succeed. They emphasize learning as a key element of coaching. Learning is most effective when it is integrated as part of the work; employees receive feedback and are encouraged to learn by themselves (Hicks, 2014). However, Cox et al. (2010) caution that employees must have the necessary capability to learn, be willing to learn, receive relevant information and understand why they need to learn.