

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Ahmed Ibrahim Aloqbi.....	اسم الطالب
Students I.D	2021200951.....	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Coaching leadership style and Motivators

1. Introduction

تضم المنظمات اليوم أفراد من مختلف الثقافات وهي مجموعة بشرية تعمل مع بعضها البعض في إطار تنظيمي معين بإجراءات معينة وفي هذا التنظيم عادة يبرز شخص معين ويكون مميزاً وبدون شعور يصبح مؤثراً فيهم وقوتهم ويتبعونه في كل الأمور وحتى يلجأون إليه لحل مشاكلهم وهي تُرف بالقيادة والتي تعتبر عنصراً ضرورياً لنجاح أي منظمة لأن القائد يقود أهم عنصر في المؤسسة وأصعبه وهو العنصر البشري .

القيادة لا بد منها لحياة المجتمع البشري حتى تترتب حياتهم ويقام العدل دون أن يأكل القوي الضعيف

وقال تعالى : (وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ عَلَى الْعَالَمِينَ) 1

فالقيادة بالغة الأهمية وهي التي تحمل الخيال الواسع والطاقة والابتكار والإنجازات والشجاعة بنفس الوقت وهي حلقة وصل بين العاملين وخطط الشركة ورؤيتها الإستراتيجية .

وفي هذا البحث سوف نتطرق إلى أساليب القيادة بشكل عام وتأثيرها على المنظومة ونتناول أحد أساليب القيادة والتي برأي الشخصي أجمل نوع وهو القيادة التدريبية:

COACHING LEADERSHIP STYLE

وسوف نتطرق أيضا مهارة من المهارات الجميلة في القيادة وهي :

Motivation

وهي من أنواع كثيرة ولكن بالنسبة لي أنا هي من أهم الأنواع والتي تجعلني أنا وأنت عزيزي القارئ نستيقظ باكراً كل يوم ونأتي إلى العمل ويا حبذا عندما تكون محظوظاً ونقابل قائدك يحمل هذا الأسلوب وبنفس الوقت يمتلك هذه المهارة، وكما سوف أتحدث عنها في هذا البحث وهي بحمد الله تتواجد بي شخصياً ليس فقط أنا من يرى ذلك ولكن بشهادة الجميع العاملين في الشركة.

2. Literature Review and Conceptual Framework:

2.1 Leadership

القيادة في اللغة كما قال ابن منظور: القَوْدُ : نقيض السَّوْق ، يقود الدابة من أمامها أو يسوقها من خلفها، فالقود من الأمام والسوق من الخلف 2

القيادة اصطلاحاً في أدبيات علم الإدارة والإجتماع عرفها

– stocdill raif إنها تأثير نشط لتحقيق الأهداف عن طريق الجماعة³

- ويرى Orway tead بأنها القدرة على التأثير في الناس ليتعاونوا لتحقيق الأهداف 4

- وتعرف بأنها نشاط يمارسه القائد الإداري في مجال إتخاذ وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير بقصد تحقيق هدف معين⁵

القيادة بتحليلي هي عبارة عن نتيجة وليس عنصر وعلية تختلف القيادة الإدارية عن الرئاسة الادارية فالمدیر يأتي كثيراً من التعيين أي أنه مفوض رسمياً على أعضاء المنظمة فإذا لجا إلى استعمال السلطة الرسمية في تسيير شؤون المنظمة بصفة أساسية فهو رئيس إداري فقط أما إذا إتجه إلى استخدام الإقناع والرضا وإستماله أفراد المنظمة إليه وجعل الاسلطة الرسمية آخر الطرق التي يلجأ إليها فقد أصبح قائد إداري مع كونة رئيساً.

ومن الممكن أن يكون قل قائد إداري رئيساً ولكن ليس بالضروري أن يكون كل رئيس إداري قائداً إدارياً.

2.2. Coaching Leadership Style:

يُعتبر هذا الأسلوب والذي يقوم على معرفة نقاط القوة والضعف والدوافع لدى الفريق لمساعدة كل فرد في تحسين مهامه ومهاراته كما يساعد في خلق بيئة محفزة لذا المؤسسة أو الشركة وهما شبيهة بي

Transformational leadership style. ويعتبر هذا الأسلوب أسلوب الماهرون لأنهم يضعون

توقعات واضحة ، يعتبر هذا إسلوبى الشخصى والذي يجعلك تقف على جميع الثقافات والجنسيات المختلفة ويشجع على التفكير والتمكين وهذا الإسلوب له العديد من المزايا.

ويوجد به عيب واحد وهو ليس بعيب بما فيه من عائد معرفي ولكن يتطلب من القائد وقتاً طويلاً للوقوف مع الموظفين فرداً فرداً وبالمقابل نحن نعمل في بيئة سريعة والتقت بها مهم جداً.

3.3 Motivation.

بتعريف بسيط للتحفيز في القيادة الإدارية هـة دفع الأفراد وإغرائهم بإنجاز الأعمال لتحقيق هدف المنظمة لتعود الفائدة على الجميع.

لا يختلف إثنان بأن التحفيز نوعان مادي ومعنوي :

المعنوية : - المادية : المكافأة المالية مثل زيادة بالراتب مقطوعة منحة دراسية لدورة أو إكمال دراسة أو ترقية -شهادة شكر أو الموظف المثالي لهذا الشهر.

وهنا ننوه على تناسب الخوافز ورغبات العاملين في المنظمة، وكما يوجد العديد من النظريات المتعلقة بالتحفيز في منتصف القرن الماضي منها نظرية

في رأي الشخصي العمل على إسعاد الموظفين أحد المحفزات مثل تقديم الطعام والوجبات وإقامة الإحتفالات مثل حفلة غداء أو عشاء أو توفير صالة ألعاب وإقامة مباريات كرة قدم أو سلة.

إظهار الشكر والإمتنان الدائم لهم حتى لو كان هناك خطأ غير مقصود لأنه إعتراف بقيمة عملهم وعدم التقليل بشأنهم وبهذه الطريقة تزيد من ثقة الموظف ولا ننسى الإعتزاز بالإنجازات

2.4 Coaching Style and Motivation

أجمل مهارة وإسلوب عندما يجتمعان مع بعضهما البعض وهنا سوف أتكلم بإجاز عن الدمج بين الإسلوب والمهارة وسبب إختياري لهم وأهم ما أتحدى بهم فعلياً في شركتي ودائماً في طريقة تعاملتي مع الموظفين لم أتذكر مرة تعاملت معهم من باب السلطة ولكن كان وما زال تعاملتي معهم من باب التدريب والتعليم والتحفيز والتجاوز عن الأخطاء الغير مقصودة والتوجيه المستمر حتى بأنه تجاوز ذلك لأقسام أخرى أعلمهم وأدربهم وأذكرهم بأنهم قادرون على العطاء ولا يوجد شيء يُعيقهم ، ولا يخفى عليكم بأن المدير العام لشركتي دائماً يقول لي أنت تخسرنا طبعاً يمازحني لأنني دائماً أتقدم بطلب مكافآت مالية للموظفين وأطب تعديل وزيادة لرواتبهم وبدون مجاملة أنا الوحيد الذي في شركتي يتطرق لهذا التحفيز لأنني أرى الموظفين يستاهلون التقدير لدرجة أن موظفين الأقسام الأخرى طلب النقل للعمل معي.

3 . Methodology

بناءً على الدراسات والأبحاث السابقة لـ

Leadership Coaching Style and Coaching with Motivations

وبعض النتائج والاستنتاجات الواقعية على صعيدي الشخصي

4 . Results and Discussion

نستنتج من الدراسات السابقة بأن القادة لابد بأنهم يتخلوا عن إسلوبهم المعتاد بكثير من الأحيان وإتخاذ أسلوب الفريق ومخاطبتهم بلغتهم السلوكية ومراعاة ثقافتهم وهنا ما يميز القائد الجيد والذي يتكيف مع جميع الأساليب لتحقيق هدف المنظمة، كما نعلم بأن أساليب القيادة متعددة والمهارات التي يسلكها القائد أيضاً متعددة وفي هذا البحث تم التحدث عن القائد أحمد إبراهيم العقبى والذي يعمل لدى شركة المأكولات السريعة (الببكي) وهو بطبيعته يتميز بعدة أساليب

ولكن Coaching leadership style

هو الذي يميزه حتى يرى بأنه بهذا الأسلوب الرضا الجماعي رغم أنه يأخذ وقت كبير للتعامل مع كل فرد أو على مستوى الأقسام الأخرى ويعتبر هذا الأسلوب بالنسبة لبعض المدراء وليس القادة في منظمتي بأنه مضيعة للوقت وبأنه ليس مطلوب مني بأنه أدير موظفين بهذه الطريقة ولا يخفى بأنني تلقيت بعض السخرية فعلاً ولكن كسبت محبة الناس محبة المرؤسين ورضاهم لأنهم يعلمون بأنني لا أمرهم بإستخدام السلطة كما يفعل غيري بالمنظمة ولكن أدربهم

باستمرار على طريقة أداء الأعمال والتنسيق فيما بينهم ورسم الأهداف سوياً حتى لأجل كل فرد منهم ذات قيمة في المنظمة وليس فقط مجرد رقم وليس هذا فحسب كما نعلم بأن كثيراً في المنظمات تضع سلم لرواتب الموظفين والحوافز ولكن لا تلزم به فعلياً كما هو مذكور، على سبيل المثال يوجد بدلات يستحقها الموظف بحكم طبيعة عمله ولكن لا يعلم عنها عندما باشرت بعلمي بهذه الشركة من أول شهر إطلعت على سلم رواتب الموظفين إكتشفت بأنه هناك مجموعة من الموظفين بنضري مظلومين وبالفعل رفطعت خطاب بإدارة الموارد البشرية بتعديل رواتبهم والبدلات حسب نظام الشركة، كنت دائماً أطالب حق الموظفين وأطالب بمبالغ تحفيزية للبعض مثلاً كمبلغ إضافي نتيجة إنجاز مهمة في وقت قياسي عند إقترابي من الموظفين والنزول معهم على مواقع العمل رأيت هناك فعلاً إختلاف في رغبات وحاجات الموظفين منهم من يريد وُت إضافي للجلوس مع عائلتهم ومنهم من يحسب كم سوف يستلم آخر الشهر ويسعى إلى العمل الإضافي ومنهم من يسمع المديح والثناء عليه بين زملائه ومنهم من يسعى دائماً أن يرتقي إلى درجة أعلى لكي يحصل على تعديل بالراتب أو إضافة البدلات.

دائماً حتى عندما كنت أعمل لمدة ١٧ سنة بمشروع أبراج البيت وتوسعة الحرم المكي وجسر الجمرات بمجموعة بن لادن السعودية قبل أن أنتقل إلى الشركة الحالية كان هذا أسلوب من اليوم الأول صحيح كنت أغير أسلوب ومماراتي في التعامل مع الجميع الموظفين ولكن التحفيز كانت بالنسبة لي شيء بالوظيفة سواء مادي أو معنوي فمثلاً كنت بالشركة القديمة أجمع عدد موظفين وأعطيتهم عمل في العادة يتم إنجازة في غضون ٣ أيام وأقول لهم إنجازوه اليوم واعطيكم يوم في هذا الأسبوع إجازة كانوا بأقل من يوم ينجزون العمل وهنا حققت عمل ٣ أيام في أقل من يوم هم يستفيدون وأنا استفيد بتحقيقي الأهداف قبل موعدها وما زال هذا أسلوب التحفيز ومنهم من أشكره بوضع ساعات إضافية على راتبه بدون علمه عندما يستلم راتبه أخبره بأنها مكافأه بسيطة نتيجة إجتهداه وإنجازة للأعمال.

رسالتي لكل من هو راعي ...

كلنا نعمل من أجل المال وكلنا نستيقظ بالصباح الباكر من أجل الغاية نفسها، ولا بد أن يعلم كل قائد أو مسؤول بأنه مُستأمن على ما تحته وسوف يُسأل أمام الله على كل الرعاية لا بد أن نتقي الله فيهم فالللكل أب وأم وأطفال وعائلة وهم بشر ولولا إختلاف الأرزاق والحاجات والمستويات البشرية لما كانوا تحتك أيها القائد

5. References

١. سورة البقرة/٢٥١

٢. إبن منظور، ٢٠٠٠، ص ٣١٥

٣. سامر جلد٩، ٢٠٠٩، ص ١٤٦

٤. محمد أبو نصر، ٢٠٠٧، ص ٣١٩

٥. محمود غابن، ٢٠٠٩، ص ١٣٠

6. Type leadership style : indeed, retrieved 30.10.2019 Edited"