

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	عبدالله علي القرني	اسم الطالب
Students I.D	2021203180	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ اخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 20-05-2021 في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط 12.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

المقدمة

القيادة هي القدرة على التأثير في الأفراد في عملهم يرغبون في إنجاز أهداف المجموعة (1) وتعرف القيادة الإدارية بأنها النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ بإصدار القرار وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين و استخدام السلطة الرسمية عن طريق التأثير والاستماله بقصد تحقيق هدف معين فالقيادة الإدارية تجمع في هذا المفهوم بين استخدام السلطة الرسمية وبين التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف . (2)

يمكن تصنيف القيادة إلى : (3)

1- رسمية : وهي القيادة التي تمارس مهامها وفقا لمنهج التنظيم في القائد الذي يمارس مهامه من هذا المنطلق تكون سلطاته ومسؤولياتها محددة من قبل مركزة الوظيفي.

2- غير رسمية: تلك القيادة التي يمارس بعض الأفراد في التنظيم وفقا القدرات وما هو أحد القيادة وليس في مركزهم الوظيفي.

اهمية القيادة للقيادة أهمية كبيرة في العمليات الإدارية ومنها ما يلي:

تمثل القيادة حلقة وصل بين الرئيس والمروؤس، وهي بداية تنفيذ الهدف على أرض الواقع.

تحفيز الموظفين على العمل من خلال المكافآت المالية أو غير المالية.

توجيه الموظفين لطريقة لعمل المناسبة لتنفيذ الأهداف.

رفع الروح المعنوية للموظفين .

وحتّ الموظفين على التعاون من أجل تحقيق أفضل أداء ممكن .

هل القائد يولد أم يصنع؟

وهو تساؤل مشهور اختلفت إجابات المتخصصين عليه إختلافاً واسعاً، فأكد بعضهم إلى أن القيادة موهبة فطرية تمتلكها فئة معينة قليلة من الناس، يقول وارين بينسي: "لا تستطيع تعلم القيادة، القيادة شخصية وحكمة وهما شيئان لا يمكنك تعليمهما"، وأكد آخرون أن القيادة فن يمكن اكتسابه بالتعلم والممارسة والتمرين، يقول وارن بلاك: "لم يولد أي إنسان كقائد، القيادة ليست مبرمجة في الجينات الوراثية ولا يوجد إنسان مركب داخلياً كقائد " ومثله بيتر دركر يقول: " القيادة يجب أن تتعلمها وباستطاعتك ذلك".

والذي يتبين لنا أن القيادة تارة تكون فطرية وأخرى تكون مكتسبة، فبعض الناس يرزقهم الله تعالى صفات قيادية فطرية ، كما قال النبي صلى الله عليه وسلم للأحنف بن قيس رضي الله عنه "إنك فيك خصلتين يحبهما الله: الحلم والأناة، فقال الأحنف: يا رسول الله: أنا تخلقت بهما أم الله جبلني عليهما؟ قال: بل الله جبلك عليهما، فقال: الحمد لله الذي جبلني على خلقين يحبهما الله ورسوله".

من اهم صفات القائد امتلاك رؤية واضحة للمستقبل و قراءة مستقبل شركتهم، ومن ثمّ وضع أهداف واضحة وملموسة قابلة يمكن تحقيقها، والنهوض بالشركة من خلالها.

ومن خلال عملي في منظمة (قطاع خاص) يوجد لدي قائد يعمل بأسلوب القيادة التحويلية فهو قائد متحمس وواثق من نفسه وتوثر شخصيته على الناس لكي يتصرفوا بطرق معينة.
ولدي قائد ديمقراطي فهو يجعل المرووسين يشاركون في اتخاذ القرارات .

الهدف من البحث

قياس تأثير مهارة الرؤية على الموظفين بأسلوب القيادة الالهامية والقيادة الديمقراطية وتحديد النمط المناسب والاكثر فعالية .

الدراسات العلمية السابقة

في دراسة عالمية شملت 3871 مديراً تنفيذياً تبين أن أكثر هؤلاء المديرين نجاحاً هم أولئك الذين يستخدمون أنماطاً ستة من القيادة، كل نمط بالقدر المناسب وفي الظرف المناسب. ولكن في بحثي سوف اذكر عن نمطين مختلفين فقط .(3)

ولكن قبل ان ابدا بالانماط سوف اتطرق لمهارة الرؤية . (4)

الرؤية : هي التصور العام للمؤسسة مستقبلاً.

الرؤية: تمثل الطموحات المستقبلية التي تسعى المنظمة أو المؤسسة لتحقيقها

الرؤية :هي الصورة الذهنية التي تحاول المؤسسة بنائها عن نفسها في المستقبل البعيد والقريب في إطار الموارد المتاحة لها حالياً وما ستصل إليه مستقبلاً

عوامل مهمة أثناء تحديد الرؤية

1- لابد أن تكون الرؤية واضحة

2- أن تكون قابلة للتحقيق

3- أن تكون محددة بوقت

4- أن يمكن قياسها

أهمية الرؤية

1- تساعد الرؤية على وضوح الطريق لتحقيق الهدف العام الاهداف الفرعية

2- وضوح الرؤية ودقة بناها يحسن من صورة الذهنية عن المؤسسة والمنظمة

وكمثال على الرؤية الواضحة نورد هنا رؤية هنري فورد صانع السيارات الشهير التي عبر عنها كما يلي: سأبني سيارة للجماهير العظيمة، ستكون منخفضة السعر، بحيث يستطيع كل من يكسب راتباً جيداً أن يحصل عليها، وليستمتع مع عائلته بساعات السعادة في فضاء الله الواسع، وعندما أنتهي فسيكون بمقدور كل شخص أن يقتني واحدة، وسيملك كل شخص سيارة، وسيكون الحصان قد اختفى من طرقنا السريعة، وستصبح السيارة أمراً طبيعياً، وسنعطي الوظائف لأعداد كبيرة وبأجور جيدة .

انماط القيادة المختارة في بحثي وهي :

1- القيادة الديمقراطية : لقد حظيت القيادة الديمقراطية بتأييد واسع من قبل الباحثين في القائد الديمقراطي مشاركة السلطة مع الجماعة وياخذ رأيهم في معظم قراراته وهذه المشاركة أن تجعلها رفع الروح المعنوية للأفراد وزيادة ولائهم والتزامهم وبشكل عام يمكن القول بأن القيادة الديمقراطية تعتمد على ثلاث مرتكزات أساسية تتمثل في العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد وماروسيه وكذلك المشاركة في صنع القرار فضلاً عن تفويض السلطة المرؤوسين القادرين بحكم كفاءتهم وخبراتهم على ممارستها مما يتيح للقائد الاطلاع بالمهام القيادية الهامة.

إيجابيات القائد الديمقراطي :

- عمل عالي الجودة.
- اسمح للمتابع بقول أي قرار.
- إنشاء مكان عمل تعاوني جيد.

سلبيات القائد الديمقراطي :

- القائد يعتمد على الأتباع مستوى المعرفة.
- يقضي القائد الكثير من الوقت في الاستماع.
- يمكن ان يكون زمن تستهلك (حقد يستغرق التعاون بعض الوقت).
- صعب على الفرق غير الحاسمة.

2- أسلوب القيادة التحويلية / البصرية (5) Transformational / Visionary Leadership Style

تعريف تروفينو (Trofino) القيادة التحويلية هي " القيادة التي تضع رؤية واضحة لمنظمتها، وتعمل على إيجاد أنظمة منتظمة جديدة كلياً تتوافق مع متطلبات المستقبل.

تعريف تيتشي وديفانا (Tichy & Devanna) القيادة التحويلية هي عملية إدراك الحاجة للتغيير وصنع رؤية جديدة من قبل القادة التحويليين داخل المنظمات، والعمل على تأسيس هذه الرؤية والتغيير لتثبت مع مرور الوقت.

قائد التحول : هو الذي يمتلك القدرة على تعزيز وبناء رؤية مشتركة ويلهم للمرؤوسين لتطوير أساليب جديدة لحل المشكلات ويسعى باستمرار لتطوير مهارات المرؤوسين. ومن أهم مهاراته جعل المرؤوسين يهتمون بالمشروع بدافع ذاتي. بالإضافة لذلك، يملك مهارة تحديد نقاط قوة وضعف مرؤوسيه وبالتالي يعين المهام للشخص المناسب بحسب قدراته لزيادة نجاحه في عمله.

تمت صياغة مصطلح القيادة التحويلية لأول مرة من قبل داونتون (Downton) في عام 1973، ولكن ظهوره كمدخل مهم في القيادة كان من طرف عالم الاجتماع السياسي جيمس بيرنز (J.M.Burns)، في كتابه القيادة عام 1978.

في عام 1994، قدم ياكبي بعض النصائح للمدراء لتطبيق قواعد التحويلية في إدارتهم:

- اشراك الموظفين في وضع رؤية معقدة وصعبة، لكن مبسطة وجذابة وواضحة.
- ربط الرؤية بإستراتيجية لتحقيقها.
- تطوير وتحويل الرؤية إلى خطة تنفيذ بمهام وأفعال محددة.
- اظهار ثقة وتفائل وإصرار وحسم في تنفيذ الخطط.

إيجابيات القيادة التحويلية

- هذا النمط من القيادة يشجع ويحفظ ويدعم ارباب العمل

- تعزيز الابتكار والإبداع
- جيد للفرق التي تعرضت للفشل مؤخراً

السلبيات

- يمكن أن تصبح غير واقعي والمفروض في التفاوض
- يتعارض مع فرد قوي آخر في المنظمة مع رؤية منافسة

المنهجية

اعتمدت في البحث على المنهج التجريبي , واعتمدت على جمع البيانات وتفسير النتائج واستخدام محركات البحث .

النتائج والمناقشة

بعد الدراسة والبحث وقراءة بعض الدراسات العلمية تأكدت بان الاسلوب الافضل واكثر فعالية في استدام الرؤية هيا القيادة التحويلية .

المراجع

- (1) معلومات عن القيادة على موقع psh.echlib.cz مورشفة في الاصل في 2 يوليو 2019
- (2) عليوه 2001 ص45
- (3) عليوه 2001 ص46
- (4) www.differencebetween.info, Retrieved 2017-12-31. Edited
- (5) كتاب الذكاء العاطفي في الإدارة والقيادة