

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	محمد يحيى سعيد محوم	اسم الطالب
Students I.D	2021202683	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ اخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 2021-05-20 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).

The impact of Laissez-faire leadership style with skill of motivation on Khames Moshit Hospital

المقدمة:

الأزمات هي المحك الحقيقي للمنظمات حيث يؤول الكثير منها إلى الانهيار، ولكن عند وجود القائد المتمكن فمن الممكن تحويل هذا الانهيار إلى نجاح أو على الأقل تقليل حجم تأثير هذه الأزمة على المنظمة، مع مواجهة فيروس كورونا فإن الصفوف الأمامية في هذه الحرب هم الطاقم الطبي ولعل هذا الأمر يضع إدارة المستشفيات والمراكز الطبية بشكل عام في موقف حرج، حيث تحول الوضع من روتين إلى أزمة وهو ما يجعل المدير الذي لا يتمتع بمهارات قيادية في موقف صعب، من المهم دائما فهم فريق العمل وفهم شخصياتهم واحتياجاتهم لأن هذا الأمر هو بداية الطريق نحو النجاح. أيضا تحديد نمط القيادة المناسب للمنظمة وتحديد العوامل التحفيزية المناسبة تخلق بيئة عمل إيجابية ونتائج مذهلة. كما أعطت العديد من الدراسات في مجال الإدارة البشرية أهمية كبيرة للتعرف على المحفزات التي تمنح الإنسان الرضا وتلبي رغباته من خلال العمل وتشبع جانبها من احتياجاته التي تدفعه للعطاء والبذل بجد أكبر (معروف, 2017, 1)، ولعلنا في هذا البحث أن نخرج بأهمية دمج نمط القيادة التفويضي "Laissez-faire" مع مهارة التحفيز "Motivation" لنرى مدى إيجابية النمط مع المحفزات بشقيها المادية والمعنوية وأي محفز هو الأكثر أهمية لدى الموظفين.

في البداية ماهي القيادة "Leadership"؟

القيادة هي علاقة التأثير بين القادة والأتباع الذين يميلون إلى إجراء تغييرات تعكس أهدافهم المشتركة. تشمل القيادة التأثيرات والأحداث بين هؤلاء الأشخاص وأولئك الذين يريدون إجراء تغيير ذي مغزى وتعكس هذه التغييرات الأهداف المشتركة بين القادة والأتباع. والتأثير يعني أن العلاقة بين الناس ليست سلبية أو أن القيادة متعددة الاتجاهات وغير قضائية. من الشائع أن القادة يختلفون عن الآخرين وأن القادة والأتباع يمكن أن يكونوا نفس الشخص في نفس الوقت. (العمرى, 2009, 2).

نمط القيادة الحر "Laissez-faire":

يطلق عليها القيادة التي تركز اهتمامها على شخصية المروءوس Individual Centered وتطلق له الحرية في العمل ويعبر عنها بالقيادة المتساهلة وهي تعبر عن النمط الذي تخول فيه سلطة صنع القرار للمجموعة ويكتفي القائد بإعطاء إرشادات وتوجيهات وبعد ذلك يتدخل عندما يطلب منه فقط (عبوي, 2008, 3).

مهارة التحفيز "Motivation":

يعتبر الحافز الوسيلة التي يستخدمها القائد الإداري لخلق قواعد تحرك السلوك الإنساني نحو تحسين قدراته ، وتحقيق أكبر نتائج إيجابية من أدائه لعمله وحتى يكتسب التحفيز الذي يباشره القائد صفة الفعالية ، أي أنه يحقق الأهداف التي يرمي إلى تحقيقها ، فإن على القائد ان يسعى جاهدا في تطبيق خطته للتحفيز .

وحتى يتحقق وجود الجو والذي يتوقف وجوده أصلا على اكتساب القائد للمهارات اللازمة ، فان ذلك يتطلب توافر عدة شروط في القائد ، كما يملك القائد الإداري عدة أليات لتحفيز الأفراد بالمؤسسة ، من بينها التحفيز من خلال تصميم الوظيفة والمكافآت ، المشاركة والتفويض ، بالإضافة إلى بناء علاقات إنسانية. كما أن للتحفيز أهمية كونه يعبر عن مقاييس نجاح المنظمة في الاستجابة لحاجات موظفيها من الخدمات العامة (بالأسود، 2014، 4)

أنواعه:

Intrinsic Motivators	Extrinsic Motivators
Autonomy / Interesting Work	Money / power
Purpose	Recognition
Mastery / Exploration	Interpersonal Relationships

دراسات علمية سابقة:

لقد أعتمد كثير من المديرين والمنظمات على منطق مدرسة "فريدريك تيلر" في الإدارة , والتي ترى في الجوانب الاقتصادية أكبر حافز للأفراد نحو تحقيق السلوك المطلوب منهم , وأنه كلما زادت المكافآت الاقتصادية التي تقدمها الإدارة إلى الموظفين أدى ذلك إلى زيادة جهودهم وإنتاجيتهم في العمل, من جهة أخرى أظهرت دراسات علماء النفس في هذا المجال أن عملية تحفيز الأفراد هي عملية معقدة وأنها على جانب كبير من الأهمية خلافا لما يتصوره تايلور وتابعوه من أصحاب المدرسة العلمية في الإدارة.

وقد وجد المدراء أن الأداء والرضا يمكن أن يتحسنا بشكل كبير من خلال المكافآت التي تدار بشكل جيد وفعال , وتتنوع المكافآت من حيث النطاق أو النوع.(عروس, 2012, 5).

دراسة (المؤمن, 2018, 6) بعنوان أثر التحفيز على الرضا الوظيفي: دراسة على شركة زين للاتصالات الخلوية الكويتية, هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الخدمية الكويتية والتعرف على أعم الحوافز التي تستطيع زيادة الرضا الوظيفي , ودلت نتيجة الدراسة على وجود علاقة ارتباطية كبيرة جدا ودرجة تأثير جيدة بين مؤشرات التحفيز والرضا الوظيفي, وخرجت توصيات للدراسة تشير إلى فتح المجال للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرار وإيجاد أسس واضحة وموضوعية لتنويع المكافآت والحوافز .

طريقة البحث:

أتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى استخدام قائمة استقصاء لدراسة آراء الموظفين في مستشفى خميس مشيط حول آراؤهم في نمط القيادة الحرة أو التفويضي "Laissez-faire" وتقييمها من 1-10 كما أنه طلب وضع ملاحظات في حال كان التقييم أقل من 5 عن أسباب عدم الرضى أو سبب التقييم السيء لهذا النوع من نمط القيادة. وأيضا حول المحفزات "Motivation" الأهم التي ستكون دافع لهم في إنجاز العمل على أكمل وجه، شملت الدراسة 42 موظف وموظفة ما بين موظفين إداريين وممرضين ودكاترة.

النتائج:

Notes	Rating	Leadership style
- هذا النوع من القيادة لا ينفع في وجود موظفين مهملين. - يجب وجود شخص مسؤول وصارم لأن نوعية العمل في المجال الصحي لا تحتمل التراخي. - في الأزمات يحتاج الفريق إلى قائد يوجه الفريق ويفرض آراءه حتى لا يتشتت الفريق.	متوسط تقييم 42 موظف من 10 كان 8.6	Laissez-faire
Number of Chosen	Type of Motivation	
21	Money / power	
0	Recognition	
2	Interpersonal Relationships	
7	Autonomy / Interesting Work	
9	Purpose	
3	Mastery / Exploration	

بعد إجراء الدراسة تبين لنا أن نمط القيادة نمط جيد جدا بالرغم من وجود ملاحظات قد نختصرها في القول أنه من المهم استخدام هذا النمط مع فريق ذو مهنية وإخلاص واحترافية عالية , أيضا فيما يخص التحفيز فإننا نرى أن 50% يميلون إلى المال والقوة في نفس الوقت فإن تنوع المحفزات قد يولد بيئة عمل منتجة وإيجابية .

المراجع:

- 1- معروف, أحلام بريشان. (2017). تحفيز الأفراد باستخدام نظرية العدالة: دراسة تطبيقية في قطاع الصحافة في إقليم كردستان بالتطبيق على صحيفة خة بات .دار الكتاب الثقافي: الأردن.
- 2- العمري, قاسم شاهين بريسم ، 2009 ، أنماط القيادة الادارية و تأثيرها في انجاح المنظمات الحكومية , دراسة تحليلية لأراء عينة من المدراء و العاملين في محافظة ذي قار ، اطروحة دكتوراه , كلية الادارة و الاقتصاد ، جامعة البصرة، العراق.
- 3- عبوي ، زيد منير 2008 القيادة ودورها في العملية الإدارية عمان ، دار البداية ص.41
- 4- بالأسود, خالد بن محمد الجابري. (2014). الممارسات الإشرافية وفق معايير الجودة الشاملة لموظفي وزارة التربية والتعليم.(رسالة دكتوراة). الجامعة العالمية الإسلامية الماليزية.
- 5- عروس , محمد لمين 2012 نحو قيادة تحفيزية في المنظمات , طبعة 04 مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية
- 6- المؤمن, عدنان مراد.(2018). أثر التحفيز على الرضا الوظيفي: دراسة شركة الاتصالات الخلوية الكويتية. مجلة القراءة والمعرفة, المجلد 4 . العدد 2 . يونيو ص 113-138.