

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	ظافر علي ظافر القرني	اسم الطالب
Students I.D	2021203189	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 9 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 والتشجيع والتحفيز والتركيز والتدريب والتوجيه لأفراد المجموعة لتحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة وهذا يعني أن سبب نجاح المؤسسة هي القيادة الناجحة الفعالة والعكس تماما أي ان فشل المؤسسة هي القيادة الغير فعالة.

مفهوم القيادة القيادة هي القدرة على التأثير في سلوك افراد الجماعة وتنسيق جهودهم و توجيههم لبلوغ الغايات المنشودة.

ومن مفهوم القيادة يمكننا أن نتبين أن القيادة تتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي:

1-وجود مجموعة من الافراد يعملون في تنظيم معين .

2- قائد من أفراد المجموعة قادر على التأثير في سلوكهم و توجيههم .

3- هدف مشترك تسعى الجماعة إلى تحقيقه.

تعريف القيادة:

قدرة القائد على إقناع الافراد والتأثير على أداء واجباتهم و مهامهم التي تسهم في تحقيق الهدف المشترك للجماعة . (١)

أنا أكثر وقادة تأثيرا ونجاح في العالم هم من يساعدون أنفسهم والآخرين على بناء رؤية ملهمة .(٢)

تعرف القيادة بأنها عملية التفاعل بين القائد والمرووسين فهي عملية التحفيز ومساعدة المرووسين نحو إنجاز وتحقيق الأهداف . (٣)

من أهم صفات القائد القدرة على "التحفيز " ؛ حيث أن التحفيز بشكل عام يؤثر على العمل الذي يقوم به الشخص ، ويجعله محباً للشئ الذي يفعله ، ولذلك يؤدي إلى زيادة كميات الإنتاج والجودة والكفاءة في الأداء وزيادة فاعلية الفاقد في العمل ، . مثل : تخفيض التكاليف ، وتخفيض الفاقد في الموارد البشرية

اعمل في مؤسسة تعليمية ؛ ولدينا قائد يعمل بأسلوب القيادة السلطوية / الأوتوقراطية يتخذ القرارات بنفسه دون استشارة ، ولدينا قائد في القسم (مشرف تربوي) يعمل بأسلوب القيادة بالتدريب يتمتع بقدرة رائعة على التوجيه والتدريب ، ففي المؤسسة التعليمية (المدرسة) يحدد القائد كل إجراءات سير العمل وتوزيع المسؤوليات دون اخذ آراء الموظفين ، وهذا الأسلوب يفتقر للتحفيز الإيجابي ولا يشجع على الإبداع والتفكير خارج الصندوق ، وعند زيارة المشرف التربوي (القائد المدرب) يهتم بتطوير مرووسيه و تحفيزهم ورفع كفاءتهم ؛ ويعزز الثقة بالنفس ؛ويركز على الأداء الممتاز ؛ويجعلهم يقدمون أفضل ما لديهم ، لانه مهما كان الموظف على علم وخبره فهذا لا يمنع أنه بحاجة إلى التحفيز والتدريب والمتابعة للوصول للهدف .

الهدف من البحث :

قياس تأثير مهارات التحفيز على الموظفين بأسلوب القيادة السلطوية /الأوتوقراطية ، القيادة والتدريب ،و تحديد النمط الأفضل والأكثر فاعلية باستخدام التحفيز :

1-تأثير التحفيز على الموظفين و الإنتاج .

2- تحديد سلبيات وإيجابيات أساليب القيادة في المؤسسة التي أعمل بها .

3- توضيح متى يكون أسلوب القيادة السلطوية والقيادة بالتدريب مناسب للحالة والوقت والفريق .

الدراسات العلمية السابقة :

القيادة الأوتوقراطية / الاستبدادية / السلطوية : هي أسلوب قيادة يتسم بسيطرة فرد على كل القرارات دون المشاركة من باقي أعضاء المجموعة.

يتميز هذا النمط من القادة بأنه يحاول تركيز كل السلطات في يده فهو ؛ لا يفوض سلطته لأنه لا يثق في مرؤوسيه ، لذلك فهو ينفرد باتخاذ القرار ثم يعلنه عليهم ، أما طريقة تعامله فننظر من خلال سلوكه المسيطر الذي يجعله قاسيا صارما معهم يعتمد هذا القائد على إصدار الأوامر والتعليمات التي تتناول كافة التفاصيل ويصر على الطاعة مرؤوسية لها . (٤)

إيجابيات القيادة الأوتوقراطية / الاستبدادية:

- 1- يمكن أن تكون القيادة الاستبدادية مفيدة في بعض الحالات الطارئة مثل الحاجة لاتخاذ قرارات بسرعة دون التشاور مع المجموعة.
- 2- تصلح هذه القيادة مع الموظفين الذين يرغبون فقط لإنجاز مهامهم المهنية ولا يرغبون في التوسع في أمور أخرى لها علاقة في القيادة المهنية.
- 3- يقوم هذا النمط الأوتوقراطي على إنجاز أكبر عدد ممكن من المهام وفي مدة زمنية محدودة وهذا ما يميز هذا الأسلوب عن غيره من الأساليب .

سلبات القيادة الأوتوقراطية :

- 1- القادة الذين يتبعون هذا الأسلوب من القيادة يتخذون جميع القرارات بأنفسهم دون التشاور مع أعضاء المجموعة .
- 2- قد يكره أعضاء الفريق ذلك ويشعرون أنهم غير قادرين على مشاركة أفكارهم .
- 3- إضعاف معنويات أعضاء المجموعة .

القيادة بالتدريب:

يتميز هذا الأسلوب في محاولة ربط القيم والأهداف الشخصية للمرؤوسين مع أهداف وقيم المنظمة ويستخدم عادة إلى تطوير خبرات ومهارات المرؤوسين لمساعدتهم على النجاح في المستقبل من خلال تعزيز نقاط القوة لديهم والحد من نقاط الضعف (٥)

والقائد المدرب يلتزم بالتدريس و الإشراف على مرؤوسيه .

إن القائد المدرب يوصل إلى كل موظف الرسالة الآتية أنا أوأمن بك وأتوقع أن تعطي أفضل ما لديك .

إيجابيات القيادة التدريب :

- 1- زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين .
- 2- جعل مكان العمل إيجابيا .
- 3- رفع مستوى الإنتاج وتحسينه، حيث انه بالتدريب يتم رفع مستوى العاملين مما ينعكس على تحسين الإنتاج .
- 4- يناسب الفرق الراغبين في النجاح .

سلبات القيادة في التدريب :

- 1- أن النتائج قد تستغرق وقتا .
- 2- قد يعمل الموظف جيدا اذا كان هناك دوافع فقط .
- أهمية القائد ودوره في عملية التحفيز :
- أن الدور الرئيسي في عملية التحفيز قائم على عاتق القائد في أي منظومة حيث تبرز أهمية القائد وأثره في التحفيز في ما يلي :
- 1- يحسن التواصل بينه وبين الموظفين .
- 2- يعمل على تطوير الموظف الذي يظن في نفسه عدم المقدرة .
- 3- يمنح الصلاحيات لمن يرى فيه الاهلية .
- 4- يرفع الروح المعنوية للعاملين .
- 5- يوفر جو من العلاقات الإنسانية بينه وبين الموظفين وبين الموظفين فيما بينهم .
- 6- يمد الموظفين بالمعلومات المتصلة بأعمالهم .
- 7- يعمل على تحسين الإنتاجية والجودة العمل .
- 8- يتفهم وضع كل موظف و ظروفه .
- 9- يفهم الطريقة التي تناسب كل موظف لتشجيعه وتحفيزه .

المنهجية :

اعتمدت في البحث على المنهج التجريبي ؛ حيث عملت مع قائد المؤسسة والمشرف التربوي لمدة 10 سنوات ، واعتمدت على جمع البيانات ، وتفسير النتائج ، و استخدام محركات البحث .

النتائج والمناقشة :

- بعد الدراسة والبحث وقرأة بعض المراجع تأكدت بأن الأسلوب الأفضل و أكثر فاعلية في استخدام التحفيز هو القيادة بالتدريب لأن القائد المدرب :
- 1- يشجع ويحفز المرؤوسين .
 - 2- يدرس ويتابع ويشرف على مرؤوسيه .
 - 3- يصنع بيئة عمل مريحة .
 - 4- يبني مهارات مرؤوسيه .
 - 5- يحقق الاهداف والنتائج والرضا عن النفس .

ملاحظة

* القيادة الاستبدادية تكون مناسبة لحالات الطوارئ ، وإذا كان القائد الأكثر دراية في المجموعة، مثال (يعمل مع موظفين جدد) .

* القيادة التدريبية هي الأفضل للفرق التي لديها الرغبة في النجاح فهي تركز على الفرد والإنتاج .

: المراجع

- (١) القيادة الإدارية : التحول نحو نموذج القيادي العالمي . د/ سالم القحطاني .
- (٢) كتاب " ابدأ مع لماذا " . سيمون سينك .
- (3) Newstrom and Davis , 2002: 63
- (4) marcel LAFLAM ,Le mangement : approcne systematgue , Gentan morin , canada , 1981, p : 314
- (5) Daniel Go leman : primal leadership : 2002
- (٦) دور تحفيز الموظفين في نجاح المنظمات : د/ عبداللطيف العززي - ٢٠١٨