بناء الثقة داخل الفريق تعرف الشفافية عموماً بأنها إزالة الغموض واللبس، وفي المجال الإداري ينصح المدراء بالحرص على ● إزالة أي غموض أو لبس من السياسات، بل يجب أن تكون بسيطة الفهم والتطبيق فالشفافية هي المناخ الملائم والمتطلب الرئيس لنجاح المنظمات حيث أن مبدأ الوضوح هو أساس النجاح لتوفر البيئة المناسبة للتفاهم بين العاملين والتعبير عن همومهم، وتبيان مشاكلهم ومناقشة طرق حلها بكل أريحية وعدم خوف وتعتبر الشفافية الإدارية من المفاهيم الحديثة في الإدارة وتطبقها المنظمات التي تبحث عن طرق النجاح، نظراً لما تتضمنه من إتاحة الفرصة لمقومات النجاح الهدف من تطبيق الشفافية هو خلق بيئة تتطور فيها المعلومات والقرارات الناضجة المتعلقة بسياسة وبيئة المنظمة، وهذا التطبيق ينعكس بشكل إيجابي على المرؤوسين ويزيد من الثقة بينهم ويؤثر على سمعة المنظمة في المجتمع، ويزيل عنها الشبهات بما يزيد من فائدتها، وزيادة فرص النجاح أمامها. أهمية المصداقية في القيادة ان المصداقية من أهم الصفات التي يجب أن يتحلى بها كل قائد ناجح، فهي الأساس الذي تُبنى عليه الثقة والاحترام بين القائد وفريقه. المصداقية لا تعني فقط قول الحقيقة، والشفافية، والتصرف بما يتماشى مع القيم والمبادئ عندما يظهر القائد مصداقيته، يشعر الأفراد بالثقة في قراراته وأهدافه، 2. إلهام الفريق وتحفيزه: مما o :المعلنة. 1. بناء الثقة الولاء المصداقية تُشجع على o :يلهم لتبني نفس القيم والمعايير، وذلك يحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم. 3. تعزيز ثقافة العمل الإيجابي فريق العمل يتبع القائد o :بيئة عمل قائمة على الشفافية والنزاهة، مما يعزز التعاون وروح الفريق، 4. زيادة الكفاءة والفعالية القادة اللذين يمتلكون o :المصداق بثقة، مما يقلل من المقاومة ويزيد من كفاءة تنفيذ القرارات، 5. سمعة القائد والمؤسسة المصداقية يكتسبون احترامًا واسعًا داخل وخارج مؤسساتهم، بالتالي ينعكس إيجابيًا على سمعة المؤسسة نفسها، 6. الالتزام القائد الذي يتحلى بالمصداقية يُظهر استعداده لتحمل المسؤولية عن أفعاله وقراراته، 2020) ● في التعليم: القائد o :والمسؤولية التربوي الذي يظهر مصداقية يعزز ثقة المعلمين والطلاب في نظام التعليم ويشجع الالتزام بالعملية التعليمية. ● في الأزمات: خلال الأوقات الصعبة، يظهر القائد المصداق من خلال تقديم معلومات دقيقة وصريحة، مما يطمئن الفريق ويزيد من تماسكه. المصداقية ليست مجرد صفة إضافية، إنها الأداة التي تجعل القيادة فعّالة، وتُبنى عليها العلاقات التي تحقق النجاح للفريق أو المؤسسة ككل. تطوير ثقافة التعاون تطوير ثقافة التعاون داخل الفريق يحتاج الى بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والتفاهم المتبادل. عندما يُشجّع الأفراد على التعاون والعمل الجماعي، يصبح الفريق أكثر قدرة على تحقيق أهدافه المشتركة. يمكن تطوير ثقافة التعاون من خلال (الجوزي واخرون، 2021) 1-تحديد أهداف مشتركة 30ودعم الأفراد في العمل معًا لتحقيق نجاح جماعي. علاوة على ذلك، يوفر القادة بيئة تسمح للأفراد بالمشاركة بأفكارهم وتجاربهم بحرية، بالتالي يزيد من شعورهم بالانتماء والمسؤولية. إدارة الاختلافات داخل الفريق وتحويلها الى نقاط قوة إدارة الخلافات داخل الفريق وتحويلها إلى نقاط قوة لا شك انه يحتاج الى مهارات عالية في التواصل وحل النزاعات، حيث انه الاختلافات بين الأفراد يمكن أن تكون مصدرًا للإبداع والابتكار إذا تم التعامل معها بشكل جيد، اذن فيمكن تحفيز الأفراد على استغلال هذه الخلافات من خلال ـتحفيز الحوار المفتوح والاحترام المتبادل: عندما يُشجّع الأفراد على تبادل وجهات نظرهم المختلفة، يتمكن الفريق من تطوير حلول مبتكرة ويحسن التعاون بينهم الأفراد ويساعد التعبير عن آرائهم بحرية في بيئة قائمة على الاحترام المتبادل في تقليل الفجوات بين الأعضاء. التدريب على مهارات حل النزاعات: تدريب الفريق على تقنيات حل النزاعات يسهم في إدارة الاختلافات، يمكن للأعضاء تعلم كيفية التعامل مع الخلافات من خلال استخدام استراتيجيات مثل التفاوض. (الجوزي واخرون، 2021) ● مهارات الالهام والتحفيز وتحتوي عملية اتصال القائد بمجموعة من الطبقات التي تنطوي على استخدام قاعدة عريضة من المعرفة واستراتيجية فعالة من التحدث والكتابة، واستخدامها في المواقف التنظيمية المعقدة. (الحارثي، 2023) من خلال تشجيع الابتكار وتطوير الأفراد بشكل مستمر وتتمثل بالنقاط التالية: (الحارثي، 2023) 1- تحديد ووضوح والأهداف: تعتبر عملية تحديد الأهداف عبارة عن وضع أهداف بحيث تكون قابلة للقياس، وموضوعية، وتنسجم مع قدرة المنظمة وتكون واضحة بحيث يفهمها كافة العاملين وتكون مرنة وبمكن تعديلها حسب حاجة المؤسسة. ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الأهداف (بأنها الغايات المراد الوصول إليها) ولا يمكن تصور أي جهد جماعي دون أهداف، فالأهداف هي نقطة الانطلاق، فهي تحدد الاتجاه العام للمجهودات الجماعية 2-الحوافز: إذا كانت العقود تنص عليها صراحة أو ضمنياً، وللأجر مقابل الأداء تأثير كبير على تحمل العاملين للمخاطر، وبكل تأكيد بالنسبة للإنتاج والتكلفة الوظيفة للعاملين كما يقارنون بين الحوافز والتأمينات، يفهم من ذلك أن عملية الأجر مقابل الأداء تكون مساعد على تحفيز أنه يقصد بعمليةNikezic&Arsovski) العاملين وإخراج أفضل ما لديهم ويجب ان يتبناها القائد الملهم 3-التمكين: 2012 الاتصال الفعال النقل الفعال للمعارف حيث يؤثر بها القائد على شخص ما 5- التدريب: فيما يلي أساليب فعالة لتحفيز الأفراد:

Summarized by © lakhasly.com

(احمد، كاري، 1. تحديد الأهداف بوضوح وضع أهداف واضحة وقابلة للتحقيق يساعد الأفراد على التركيز والعمل نحو تحقيقها. محدد، قابل للتحقيق، مرتبط بالهدف، ومحدد زمنياً) يسهم في تحقيق نتائج ملموسة أسلوب (SMART استخدام أسلوب وهو إطار يستخدم لتحديد الأهداف بطريقة واضحة ومحددة لزيادة فرص تحقيقها بنجاح. 2. تقديم التحفيز الإيجابي ،SMART الثناء على الأداء الجيد ومكافأة الإنجازات يعزز من رغبة الأفراد في تقديم الأفضل. يمكن أن تكون المكافآت مادية (زيادات مالية، مكافآت) أو معنوية (شهادات تقدير، إشادة علنية). 3. توفير فرص للتطوير المهني والشخصي الاستثمار في تدريب الأفراد وتطوير مهاراتهم يساعدهم على الشعور بالقيمة والانتماء. إشراكهم في مشاريع تتطلب تحديات جديدة يعزز من إمكانياتهم وقدراتهم. 4. إظهار التقدير والاحترام احترام أفكار الأفراد ومساهماتهم يعزز شعورهم بالاعتزاز والثقة في قدراتهم. التواصل الفعّال وتقديم الدعم النفسي يلعبان دوراً أساسياً في بناء علاقات إيجابية. 5. توفير بيئة عمل محفزة بيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار وتشجع على التعاون تسهم في تعزيز الإنتاجية. ضمان وجود توازن بين العمل والحياة الشخصية يقلل من الإرهاق ويزيد من الالتزام. 6. التحفيز الداخلي والخارجي

Summarized by © lakhasly.com