

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة التشاركية على تحسين أداء الموارد البشرية بمنطقة جدة
(دراسة تطبيقية على شركة برولاين)

أسم الطالبة

شهد هاني الربح

2021206052

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني -2024

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	9
1.8. منهجية الدراسة	10
1.9. الدراسة الميدانية	10
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	

1.....

3

2.1. المقدمة:	14
2.2. المتغير المستقل	14
2.3. المتغير التابع	14
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	14
2.5. الخاتمة	15

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إن للقائد الإداري دوراً بارزاً ومهماً من خلال تنسيق جهوده وجهود العاملين معه من أجل دعم المؤسسة وتحقيق أهدافها، فالقيادة والإدارة يشكل كل منهما عاملاً مكملاً للآخر، ونظراً لأن القائد هو أساس أي مجموعة فإنه يلعب الدور البارز في التأثير على سلوكها (صوفان، 1989، ص 17). وتختلف وسائل التأثير التي يتبعها القائد الإداري أو يمارسها من أجل توحيد مرؤوسيه وفقاً لأساليب القيادة وأنماطها، وهناك العديد من الدراسات التي قام بها علماء الإدارة وعلماء النفس وعلماء الاجتماع والتي بدورها عملت على تحديد أفضل أسلوب أو نمط للقيادة يمكن للقائد استخدامه على أن يحقق الأهداف المطلوبة بكفاءة وفاعلية (حسين، 1998، ص 20).

إيضاح أساليب ومهارات القيادة التشاركية الناجحة في التأثير على العاملين، ودفعهم إلى الإنجاز وتحقيق الأهداف مع الموازنة بين ديناميكية العمل وديناميكية العملية. فالقادة من تعتقد أنهم ينجزون ويعرفون دائماً بإنجازاتهم، لذلك ينظر القادة إلى الأمور بشمولية وبعد نظر، ويسعون جاهدين لنقل هذه الصورة إلى الآخرين، وبعض القادة يفشلون في نقل رؤاهم ومفاهيمهم للآخرين، وهذه الخطوة المهمة التي تميز القائد الفعال. إن القيم والحقائق هي التي تحدد مفاهيم الصورة الشاملة، وعندما لا يمتلك القائد الحقائق الوافية والقيم العالية لن يستطيع تحديد الصورة الشاملة، وبالتالي لن يستطيع نقلها للآخرين، لأن فاقد الشيء لا يعطيه، لذلك عادة ما ينجح الإداريون في إدارة العمل ولكنهم لا يوفقون لقيادة الآخرين ونقل رؤاهم إليهم؛ لأن أولئك بكل بساطة لا يساعدونهم في استيعاب ما يحدث لهم وحولهم. كما حثت الدراسة الكلاسيكية لسلوك القائد التي أجريت في جامعة ميتشغان من قبل Kurt Lewin وتلاميذه، & WhiteLippitt خلال الفترة (1939-1940) على الاهتمام في النظر إلى الفعالية النسبية لثلاثة أنماط للقيادة وهي النمط الاستبدادي والديمقراطي والحر (Newstrom, 2000, p269 & Pierce).

كذلك أسهم الباحثون (Vroom et al., 1973) على تطوير نمط القيادة الذي يتناول صنع قرار تشاركي في إطار عمل المنظمة والذي صمم لمساعدة القادة على تحديد متى يستخدمون النمط التشاركي للقيادة بعكس النمط الاستبدادي، فبدلاً من تبني نمط القيادة المريح جداً اقترح فروم Vroom أن على القادة أن يكونوا مرنين في طريقتهم السلوكية يحلون جميع مواقف القيادة وبعد ذلك يختارون الطريقة التي تلائم الظروف والنمط الأفضل هذا القرار المشتق ظرفياً صمم ليصف النمط الملائم لموقف معطى للقيادة، إن عمل فروم Vroom ألقى الضوء

على حقيقة مفادها انه لا يوجد نمط قيادي يصلح لجميع المواقف ، وهدف فروم Vroom تقديم نموذجاً يحدد مقدار مشاركة المرؤوسين باتخاذ القرار في مختلف المواقف التي يتعامل معها المدير كقائد (Pierce & Newstorm, 2008, p270).

وهكذا فإن النمط القيادي يختلف باختلاف الموقف ، ويعتبر أسلوب القيادة الموقفية من أكثر الأساليب واقعية كونه يعتمد المرونة والتكيف في اختيار النمط القيادي بما يتلاءم مع متطلبات الموقف، فالقائد ينبغي أن يدرك الموقف بجميع عناصره، مثل معرفة قدرات العاملين وخبراتهم وتحليل النتائج المتوقعة من أعمالهم وكذلك تشخيص عوامل الموقف الممكنة التغيير ايجابيا لتناسب مع توقعات العاملين وإسهاماتهم (العميان، 2008، ص257). تشكل الموارد البشرية رأس المال الفكري في المنظمات ،وهي أصلاً تنظيم لا يقل أهمية عن باقي الأصول التي تمتلكها المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها. ينبغي أن تمتلك المنظمات التي تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية عن طريق استثمار هذا الأصل القدرة علي إدارة تصرفات العاملين وأدائهم بأسلوب فعال . وتمثل إدارة الأداء من بين التحديات التي تواجه المنظمات وذلك بسبب تنوع العوامل المؤثرة فيها وكذلك صعوبة الاعتماد علي مدخل منفرد للقيام بذلك،فهو وسيلة يتم من خلالها التأكيد على المديرين حول أنشطة العاملين ونتائج أدائهم بحيث تتوافق مع أهداف المنظمة ، ومن ثم فإن إدارة الأداء تعد أحد المحاور الحاكمة لتحقيق ميزات الإنتاجية وكذلك تحقيق أهداف المنظمة ،ويسهم ذلك بزيادة قدرة التركيز علي تصميم العمل الوظيفي ، وتحقيق نجاح التخطيط، والتوظيف والتقييم والتحسين لنظم اختيار العاملين (Bernardin, 200, p173).

يتضح مما سبق أن التركيز على مفهوم إدارة الأداء يعطى المنظمة الفرصة المؤاتية لتحقيق ميزات متعددة تساعد في تطوير أداء العاملين وتحسينه بما يزيد من فاعلية المنظمة ويسهم في تحقيق الأداء المتوازن للمنظمة والعاملين فيها ، إن توازن الأداء يمثل التكافؤ في المتطلبات والمعطيات مع نتائج الأداء ، أي إن زيادة كفاءة الأداء تقود المنظمة إلى تحقيق منافع عدة لاسيما في الجوانب المتعلقة برضا العاملين والإدارة ، وزيادة الجدوى التشغيلية والاقتصادية من الأداء وزيادة رضا المستفيدين من نشاط المنظمة ، بالإضافة إلى المردودات الايجابية المتحققة ببيئة المنظمة (العازمي ، 2006، ص 24).

1.2. مشكلة الدراسة

لقد شهدت الشركات اهتماما متزايدا بأهمية الموارد البشرية في المنظمات وبتطوير أدائها وبالتالي فإن هذا ينعكس على أداء المنظمات و باستخدام بعض الشركات القيادة السلطوية حيث يبقى اتخاذ القرار حقا للقائد وحده وبذلك يحجم القائد عن أن يفوض سلطة اتخاذ القرار إلي غيره ويركزها في يده

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

ان القائد يجعل العاملين يتصرفون وفقا لرغبته دون أن يعطيهم أي مجال للتأثير في صنع القرار لمس أهمية القيادة التشاركية في الإدارة وأهميتها على تحسين أداء العاملين

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

وبالنظر لغياب بعض القادة في تحديد نمطهم القيادي الأنسب للتعامل مع العاملين ولغياب مثل هذه الدراسة في البيئة العملية , لذلك يجد الباحث أهمية دراسة أثر القيادة التشاركية في تحسين أداء العاملين والربط بينهما و كان لا بد من تسليط الضوء على هذا الموضوع .

وبالتالي ووفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

هل تؤثر القيادة التشاركية على تحسين أداء الموارد البشرية؟

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعا على قدر كبير من الأهمية النظرية التطبيقية ، إضافة إلى أن معظم الدراسات التي تناولت القيادة التشاركية أجريت على

المؤسسات والشركات في المجتمعين الأمريكي والأوروبي، ولهذا تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة بسبب ندرة البحوث والدراسات الميدانية التي تناولت مثل هذا الموضوع حسب علم الباحث. ويمكن لهذه الدراسة أن تخدم المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء في التعرف على دور القيادة التشاركية وأهميته بالنسبة للمؤسسة مما يحفز المؤسسات على تبني السياسات التي تساعد على تنمية العاملين فيها مما يساعد في تحسين أداء الموارد البشرية.

1.3.1. على المستوى النظري:

لا بد من دراسة أثر القيادة التشاركية حيث تفتقر المكتبة العربية بشكل عام إلى الدراسات التي تتطرق لأثر نمط القيادة التشاركية على تحسين أداء الموارد البشرية ومن هنا فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على أنماط القيادة التشاركية لقادة الشركات المساهمة الكويتية و أثرها في تحسين أداء الموارد البشرية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

اختبار مدى إسهام أثر القيادة التشاركية على تحسين أداء الموارد البشرية بهدف الإفادة منها كأداة إرشادية وتوجيه المديرين لشركات مجتمع الدراسة.

1.4. أسئلة الدراسة

- 1- هل تؤثر القيادة التشاركية على تحسين أداء الموارد البشرية في الشركات الصناعية ؟
- 2- هل تختلف تأثيرات القيادة التشاركية باختلاف تجربة الشركات الصناعية ؟
- 3- هل يختلف درجة تحسين أداء الموارد البشرية باختلاف تجربة الشركات العاملة بالقطاع الصناعي ؟

1.5. أهداف الدراسة

تناولت هذه الدراسة قطاعا حيويا مهما في الاقتصاد ألا وهو قطاع الصناعي حيث يسهم قطاع الصناعة التحويلية بالنسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي، وقد بلغت قيمة ناتج الصناعة التحويلية لعام 2003 م 2991 \$ مليون دولار أمريكي (المجموعة الإحصائية السنوية 2004).

وبالاعتماد على هيكل الناتج المحلي الإجمالي في قطاع الصناعة التحويلية فإننا نلاحظ أيضا أن تطورا حدث خلال 1974-2003 فيما يتعلق بالصناعات المختلفة و قد برز بشكل أوضح في قطاع الصناعات الغذائية والمشروبات إذ بلغت نسبته 22.9 % من الناتج المحلي الإجمالي لعام 2003 م ونظرا لتحسين أداء الموارد البشرية في الشركات ، كان لا بد من دراسة أثر القيادة التشاركية حيث تفتقر المكتبة العربية بشكل عام إلى الدراسات التي تتطرق لأثر نمط القيادة التشاركية علي تحسين أداء الموارد البشرية ومن هنا فقد جاءت هذه الدراسة للتعرف على أنماط القيادة التشاركية لقيادة الشركات المساهمة وأثرها في تحسين أداء الموارد البشرية. اختبار مدى إسهام أثر القيادة التشاركية على تحسين أداء الموارد البشرية بهدف الاستفادة منها كأداة إرشادية وتوجيه المديرين لشركات مجتمع الدراسة.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التشاركية على تحسين أداء الموارد البشرية. ويشترك منها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - 1-1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة التشاركية (القائد يقرر، القائد يستشير الأفراد، يستشير فريق العمل، يكون عمل القائد تسهيل العمل، القائد يفوض الصلاحيات) علي كفاءة الأداء.
 - 1-2 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة التشاركية (القائد يقرر، القائد يستشير الأفراد، يستشير فريق العمل، يكون عمل القائد تسهيل العمل، القائد يفوض الصلاحيات) علي المستوى التشغيلي.
 - 1-3 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة التشاركية (القائد يقرر، القائد يستشير الأفراد، يستشير فريق العمل، يكون عمل القائد تسهيل العمل، القائد يفوض الصلاحيات) علي الابتكار والمرونة .

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة التشاركية (القائد يقرر، القائد يستشير الأفراد، 1-4 يستشير فريق العمل، يكون عمل القائد تسهيل العمل، القائد يفوض الصلاحيات) علي تقليل الكلف.

5-1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة التشاركية (القائد يقرر، القائد يستشير الأفراد، يستشير فريق العمل، يكون عمل القائد تسهيل العمل، القائد يفوض الصلاحيات) علي دوران العمل.

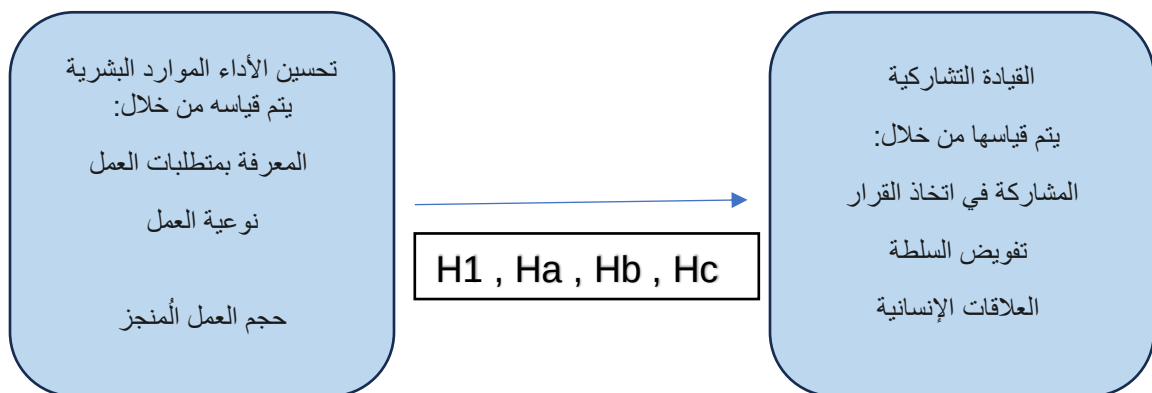
الفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتأثيرات الأنماط القيادة التشاركية تعزى إلى تجارب الشركات.

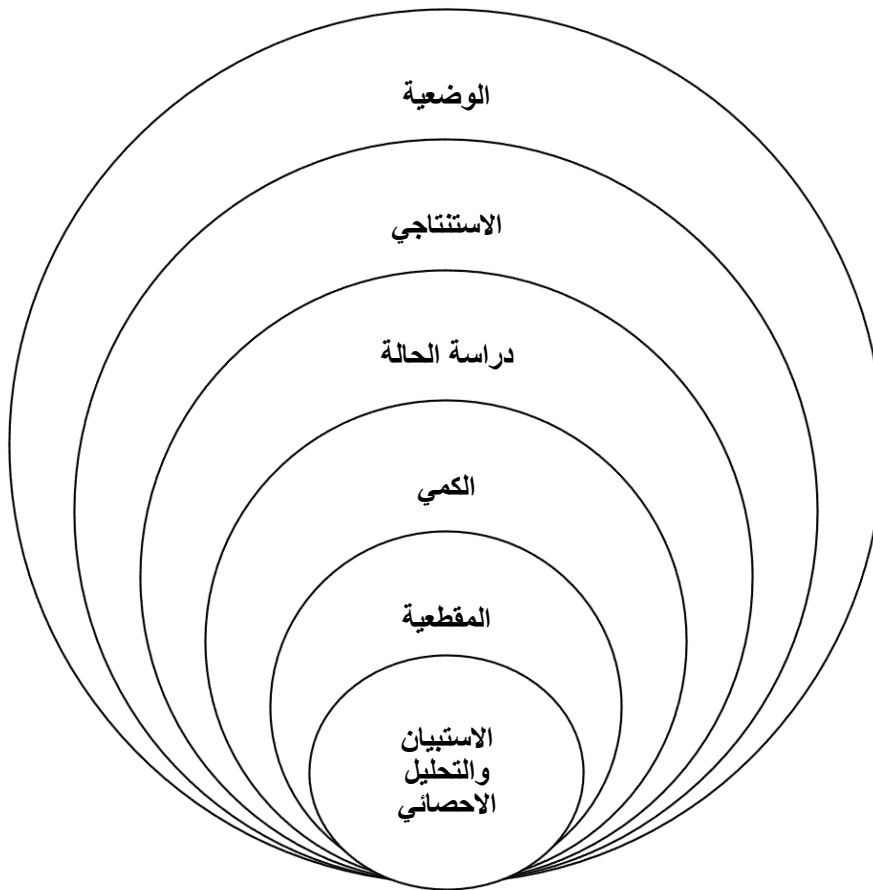
الفرضية الثالثة

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة تحسين أداء الموارد البشرية تعزى إلى تجارب الشركات.

نموذج الدراسة



منهجية الدراسة



الدراسة الميدانية

أسست عام ٢٠١١، قطاعها المهني مقدمو الترفيه مقرها الرئيسي جدة تتمتع شركة برولاين بالخبرة في توفير أفضل القوى العاملة الموهوبة في إدارة الحشود والأمن، وذلك باستخدام قدراتها مع فريق من الخبراء في التشغيل والإدارة مع توثيق قوي. كشركة حاصلة على شهادة ISO 9001:2015؛ تركز على إرضاء العميل من خلال تطبيق نظام صارم مع مجموعة من السياسات والإجراءات والعمليات التي تساعدنا على تحقيق هذا الهدف. تلتزم شركة برولاين بدعمك في التحديات والعقبات التي تواجهها قبل وأثناء وبعد الحدث التشغيل باستخدام أحدث التقنيات . لدى Proline تطبيق للهاتف المحمول لإدارة الحشود والأمن أثناء الحدث. المهمة: خلق تجربة لا تنسى من خلال ضمان رضا العملاء. الرؤية: أن نكون أو نكون الشركة الرائدة في إدارة الحشود الشركة ونحن نقدم تجربة فريدة من نوعها. القيم: - الكفاءة - فريق واحد - نبهر عملائنا! - الاستمتاع بما نقوم به - الشغف - الالتزام - العمل على التغلب على كافة العقبات التي نواجهها

مخطط المشروع:

الفصل الاول: الإطار العام للبحث
الفصل الثاني: الإطار النظري
الفصل الثالث: منهجية البحث
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- إسماعيل، نوار هاني(2005). "تقييم أداء الموارد البشرية ومدى مساهمته في رفع أداء المنشآت العامة(نموذج شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري)". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تشرين.
- برنوطي، سعاد نائف(2004). "إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد" عمان، دار وائل للنشر.
- جواد , شوقي ناجي وعلي, حسين عبدا لخالق (1989) " أنماط السلوك القيادي : بحث ميداني عن أنماط السلوك للسلادة رؤساء الأقسام العلمية في معاهد مؤسسة المعاهد الفنية " . مجلة تنمية الرافدين, جامعة الموصل, العراق . المجلد الحادي عشر, أيلول ص ص 15-49.
- الحجري, حميد بن ناصر بن حمد(2005) "اثر تفويض السلطة علي أداء القيادات الإدارية في مراكز الوزارات بسلطنة عمان " رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة مؤتة , عمان.
- حسن, راوية(2001). "إدارة الموارد البشرية : رؤية مستقبلية " الدار الجامعية , الإسكندرية , ص 11.
- حسين، عبد الفتاح ذياب (1998). " الإدارة الفعالة " ، القاهرة: المؤسسة الفنية للطباعة والنشر.

7. <http://www.proline.sa/>

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*