

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	عبدالرحمن بن علي سالم الفيفي 2021201007	اسم الطالب
Students I.D		الرقم الجامعي

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

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**

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع في **مؤسستك**: حالة عملية خاصة بالطالب.

أساليب القيادة المختلفة هي العامل الرئيسي في نجاح أي المشروع. قادة المشروع مسؤولون عن نجاح / فشل المشروع. وهناك العديد من المسؤوليات الموكلة لقائد المشروع خلال رحلة القيادة.

مهمتك:

يجب أن يوفر بحثك لمحة عامة عن المعلومات والمعرفة في بيئة المؤسسة الخاصة بك وهي موضع الدراسة مع تحديد أنماط القيادة في إطار تطبيق المهارات الخاصة بالقائد والمناسبة لهذا النمط الذي يحتاجه القائد لضمان تسليم مشروع ناجح في المؤسسة. (أنت مطالب بإثبات فهمك لما تم دراسته وتطبيقه بالأبحاث الواقعية في مؤسستك).

اختر واحدة فقط من مهارات قيادة المشروع التالية باستخدام الأدوات التي تعلمناها خلال مقرر القيادة في المشاريع.

- prioritizing stakeholders). – Prioritization (Estimation – Scheduling – Tracking
- Team management (Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (RASCI)
- Conflict resolution (The Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different source of power).

ما عليك القيام به:

تتطلب مهمة مشروعك إعداد مقترح مشروع كامل يجب أن يحتوي على المكونات التالية:

- **مقدمة:** بيان تفصيلي للمشكلة محل الدراسة، تحديد هدف البحث والأهداف التي ترغب في التحقيق فيها ومناقشتها من خلاله.
- **دراسات علمية سابقة:** تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتي ستساعدك في مجال الدراسة لإجراء هذا البحث.
- **المنهجية وطريقة البحث:** بناءً على أهداف البحث، تحتاج إلى تقديم وصف تفصيلي لأساليب وأدوات جمع البيانات ومصادر البيانات والأساليب / الأدوات التي ستستخدمها.
- **النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث:** شرح مفصل للمشكلة محل الدراسة.
- **المراجع:** تسرد جميع المصادر التي استخدمتها في مشروعك، ومنها مقالات المجلات المحكمة أو المواقع المستخدمة للبحث.
- **الملحقات** (إذا كانت متوفرة في دراستك): أي مواد تكميلية تحتاج إلى إضافتها. (خيارية).

{اكتب أسماء فصول وأقسام (البحث / المشروع) الخاص بك، وناقش بإيجاز ما ستكتبه في كل قسم}.

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

دراسة بحثية لتحليل ارتباط تأخر تسليم المهام والمشاريع بالنمط الديمقراطي للقائد في إدارة المشاريع الإعلامية

1. مقدمة Leadership:

تعرف القيادة بالقدرة على تحفيز وإثارة اهتمام مجموعة من الأفراد، وإطلاق طاقاتهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة بكلّ فعالية وحماس، كما يُمكن تعريف (Leadership) بأنّها القدرة التي يميّز بها القائد عن غيره بتوجيهه للآخرين بطريقةٍ يتسنى بها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم، وشحذ هممهم، وخلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف بذاته، ولغوياً يأتي لفظ القيادة من الفعل قاد يَقُود، قَوْداً وقياداً وقيادَةً، فهو قائد، والمفعول مَقُود، بمعنى مشى أمامه وتولّى توجيهه وتدبّر أمره.

وتتصل القيادة بالعديد من المجالات حول العالم، فمثلاً قد تكون إحدى المجالات هي قيادة المجتمع، والدين، والسياسة، والحملات الانتخابية، وبالتالي يُمكن اعتبار (Leadership) بأنّها شكل من أشكال الفن الذي يجعل الأشخاص يقومون بفعل الأشياء التي يُريدها القائد لأنهم يُريدون حقاً القيام بها، كما تتضمن (Leadership) أحياناً اتخاذ قرارات صعبة وسليمة ولكن يُمكن تجاوز هذه الصعوبات من خلال خلق رؤية واضحة لتحقيق الأهداف، وقد اخترت في هذا البحث مدير إدارة التواصل والإعلام في مقر عملي ونمط القيادة الخاص به [1].

1.1 مهارة القيادة المستخدمة في البحث:

) Conflict resolution (The Thomas-Kilmann conflict mode instrument

مهارة (Conflict resolution) تعتبر مشكلة نزاع بشكل عام شيء طبيعي يحدث في أي بيئة أو أي مجتمع أو أي وقت وهو نتيجة لاختلاف البشر الطبيعي، وينقسم (Conflict) بشكل عام إلى نوعين ونما نوع صحي ونوع غير صحي (سيء)، النوع الأول قد ينتج عنه اتفاق ونجاح وتجاوز للمشكلة والنوع الثاني قد يتراكم حتى يصبح (Conflict) كبير، ولكل (Conflict) نوع معين من أنماط القيادة يتناسب معه (Leadership styles) وكلماً واجه القائد (Conflict) يستطيع احتواءه بنمطه القيادي استطاع حله بشكل سلس وسريع، ولا شك أن القدرة على حل النزاع يجب أن تكون سمة في القائد مهما كان نمطه، وذلك باستخدام عدة طرق أو أساليب مثل المواجهة والتنازلات والتجنب والتجاهل والتعاون والإجبار وغيرها، وقد يحدث النزاع نتيجة لاختلاف التفكير أو المعرفة، أو عدم وجود تواصل، أو عدم توزيع الأدوار أو تراكم النزاع، وغير ذلك [2].

1.2 محل البحث:

تسعى حكومة المملكة من خلال وضع الاقتصاد المحلي والعالمي محل اهتمامها وذلك من خلال التركيز على تعديل أسعار الطاقة والمياه، ولذا اهتم "الديوان الملكي" في السعودية رأساً بهذا الأمر واستقطب أهم الكوادر الوطنية لقيادة دفة تصحيح

أسعار الطاقة والمياه، ومن هنا تم جعله كمشروع وطني وتوظيف الكوادر بناءً عليه، ولقد اخترت مدير عام الإعلام والاتصال في اللجنة التنفيذية لتعديل أسعار منتجات الطاقة والمياه، وبالتالي تعمل هذه الإدارة على تمهيد وتحسين الصورة الإعلامية لمنتجات الطاقة والمياه في الظاهر الإعلامي والوسائل الإعلامية المتنوعة.

تسبب عدم وجود آلية تكليف وتسليم مشاريع ومهام ومتابعتها في الإدارة إلى ظهور نوع من (Conflict) المتكرر بين الموظفين والقائد حيال تأخر تسليم المهام، وعدم وجود قرارات صارمة للالتزام بآلية ولائحة تكليف وتسليم واضحة، مما أدت إلى مماطلة الموظفين في إنجاز المشاريع والمهام، وخلق نوع من الإهمال لإنجاز المهام الموكلة، وهذا الأمر تراكم حتى صل إلى خلاف ونزاع متكرر بين القائد والموظفين بسبب عدم الإنجاز في الوقت المطلوب.

1.3 هدف البحث:

الوصول إلى حلول جوهرية للتقليل من تأخر تسليم المشاريع والمهام وإيجاد آلية موحدة بين الجميع للعمل وفقاً لها لإنجاز ما يتم توكيله وتكليفه من قبل القائد.

1.4 نمط القائد محل الدراسة: Democratic Leadership Style

(Democratic Leadership) هو القائد الذي يشجع المرؤوسين على المشاركة في اتخاذ القرارات، ويوزع المهام والمسؤوليات ويمنحهم الصلاحيات الضرورية لتسهيل أداء المهمات، ويعتمد القائد في ذلك على خبرته في التأثير في الآخرين وتحفيزهم على العمل وتشجيع روح الجماعة، مما يخلق مناخاً يسوده التفاهم بين أعضاء الفريق، ما يؤدي بدوره إلى ضمان ولائهم ويزيد من حماسهم في الإنجاز. ويعمل (Democratic Leadership) على توفير الشروط التي تساعد المرؤوسين على أداء مهامهم دون قسر أو إكراه، إذ يتم التأثير فيهم من خلال التعاطف معهم وإشعارهم بأهمية آرائهم وضرورة مشاركتها. ويتسم (Democratic Leadership) بإعطاء الحرية في ممارسة شؤون المرؤوسين ومناقشة مشاكلهم مما يخلق نوعاً من الارتياح لدى الجميع، الأمر الذي يسهم في بلوغ الأهداف بسرعة [3].

2. الدراسات العلمية السابقة: -

2.1 دراسة أساليب القيادة.. كيفية التعامل مع الشخصيات المختلفة" (إدارة الاتصال الاستراتيجي):

يتكون أسلوب (Democratic Leadership) من القائد الذي يتقاسم قدرات صنع القرار مع أعضاء المجموعة من خلال تعزيز مصالح أعضاء المجموعة وممارسة المساواة الاجتماعية. تميل حدود المشاركة الديمقراطية إلى أن تكون مُقيّدة باحتياجات المنظمة أو المجموعة والقيمة الفعالة لميزات الناس (المهارات والمواقف وما إلى ذلك)، ويشمل الأسلوب الديمقراطي فكرة أن الجميع، بحكم وضعهم الإنساني، يجب أن يلعبوا دوراً في قرارات المجموعة، ومع ذلك، فإن (Democratic Leadership Style) لا يزال يتطلب التوجيه والمراقبة من قبل قائد معين، يطالب هذا الأسلوب باتخاذ القرارات بشأن من الذي يجب استدعاؤه داخل المجموعة ومن يُمنح حق المشاركة

في القرارات واتخاذها والتصويت عليها.

وجد الباحث أن أسلوب القيادة هذا هو الأكثر فعالية ويخلق إنتاجية أعلى ومساهمات أفضل من أعضاء المجموعة وزيادة الروح المعنوية للمجموعة، ويمكن أن تؤدي (Democratic Leadership Style) إلى أفكار أفضل وحلول أكثر إبداعاً للمشاكل لأنه يُشجّع أعضاء المجموعة على مشاركة أفكارهم، في حين أن (Democratic Leadership Style) هي واحدة من أكثر أساليب القيادة فعالية، إلا أنها تنطوي على بعض الجوانب السلبية المحتملة، في المواقف التي تكون فيها الأدوار غير واضحة أو يكون الوقت فيها جوهرياً، يمكن أن تؤدي (Democratic Leadership Style) إلى فشل التواصل ومشاريع غير مكتملة، تعمل (Democratic Leadership Style) بشكل أفضل في الحالات التي يكون فيها أعضاء المجموعة ماهرين ومتشوقين لتبادل معارفهم، من المهم أيضاً أن يكون لديك متسع من الوقت للسماح للأشخاص بالمساهمة ووضع خطة ثم التصويت على أفضل مسار للعمل، وهذا ما يحدث في جهة العمل محل البحث حيث أدى الجانب السلبي إلى أن طغى على الجانب الإيجابي[4].

2.2 دراسة ترميم صدوع البرج العاجي لإدارة النزاع في التعليم العالي

تحدث البحث العلمي عن أن أفضل الطرق المستخدمة في السلوك التعليمي في العقد السابق حول (Conflict resolution) حيث كانت أفضل طرق (Conflict resolution) هو بتجنب المشاكل والخلاف، مما جعل الوزارة تبحث عن حلول جديدة وطرق (Conflict resolution) بأساليب أكثر إنتاجية، مثل المواجهة وتحديث اللوائح والسياسات والإجراءات التي يتم الاتفاق معها من معظم، وبدأت الدراسة بتحليل الوضع وإيجاد أسلوب جديد وهو المواجه (Conflict resolution) والخلاف، ومن ثم استخدام أفضل الطرق للعمل بها من خلال كتابتها في لوائح وإجراءات يتم اتباعها من قبل الجميع، ولذا يغفل القائد في إدارة الإعلام والاتصال في الجهة محل البحث إلى الاستخدام الأمثل لهذه المهارة حيث يتسبب في تراكم النزاع حتى يصل لأقصى مراحل، مما يتسبب في مغادرة الموظفين لديه [5].

2.3 دراسة المهارات القيادية وأثرها في تعزيز القدرات على حل النزاعات:

هدفت الدراسة بالتعرف إلى المهارات القيادية للمرشد الأسري وأثرها في تعزيز قدراته على حل النزاعات الأسرية ، وكذلك تحديد طبيعة وقوة العلاقة بين المهارات القيادية بمقدرته على (Conflict resolution) ، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات حيث تم توزيعها على جميع مفردات المجتمع بأسلوب الحصر الشامل، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مستوى المهارات القيادية جاءت بدرجة كبيرة، فيما كان مستوى مقدرة القائد على حل النزاعات بدرجة كبيرة، وهذا يثبت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المهارات القيادية ومقدرته على (Conflict resolution)، وكذلك وجود أثر للمهارات القيادية (الذاتية ، الإنسانية ، والإدارية) في مقدرته على (Conflict resolution)، بينما لا يوجد أثر للمهارات القيادية (الفنية، والفكرية) في مقدرته على (Conflict resolution)، كما وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين حول المهارات القيادية على حل النزاعات تعزى للمتغيرات للتالية (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، المسمى

الوظيفي، المحافظة) . وبناء على النتائج، فقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بتطوير الذات في (Conflict resolution) من خلال التدريب على فنون التواصل مع الآخرين وسبل التعاون الفعال، وكذلك العمل على تفويض غيره في العمل من خلال تدريب مساعد له أو مساعدين حتى لا يصاب العمل الإرشادي بالانقطاع ووجود بدائل يمارسون مهامه في حال انشغاله أو انقطاعه عن العمل، بالإضافة إلى ضرورة التعامل مع رجال الإصلاح والمختارين والتشبيك مع المؤسسات الداعمة للإصلاح وحل النزاعات [6].

3. المنهجية وطريقة البحث: -

تم استخدام أداة التحليل بالملاحظة والحصص، من خلال جمع عدة مواقف تم حصرها مثل مغادرة أحد الموظفين نتيجة (Conflict) مستمر مع القائد، وتكرر نزاعات في الإدارة حيال هذه النقطة، إضافة إلى عدم وجود أسلوب متبع حول (Conflict resolution) ، ومن هنا تم استخدام أسلوب المقابلة مع القائد واستنباط طريقة تفكيره لهذه المشاكل، حيث أبدى رأيه في المشكلة بأنه يمنح الصلاحيات ويؤمن بالنمط الديمقراطي Democratic Leadership Style ، لكن في المقابل يجب أن يكون الطرف الآخر مسؤول ويؤدي دور جاد تجاه المهام والمشاريع الموكلة وإنجازها في الوقت المحدد، وان أي تأخر دون عذر فهذا يعطي انطباع انه غير مسؤول وقد لا يناسب العمل، لا سيما إذا تكررت هذه المشاكل والأخطاء.

4. نتائج البحث:

- 1- أن النزاع في بيئة العمل قد يحدث ويسفر عن نتائج سلبية مثل الاستغناء عن الموظف.
- 2- مهارة حل النزاع إذا لم تستخدم بالشكل الأمثل، فقد تتسبب في تراكم المشاكل و (Conflict).
- 3- Democratic Leadership Style من سبيلياته الاختلاف مع الأفراد غير المسؤولين.
- 4- التأخر في إنجاز المهام الموكلة والمشاريع بتعمد ومماطلة صفة تؤدي لتوتر في بيئة العمل.
- 5- عند المواجهة في أمر حصل نتيجة (Conflict) فذلك يمهد لنتيجة إيجابية ناجحة، ويساعد في استمرار النجاح والتميز.
- 6- عدم وجود آلية متبعة وواضحة للتوكيل بالمهام وتاريخ ووقت التسليم، تؤدي إلى تأخر في تسليم المشاريع والمهام.

4.1 وصف المناقشة حول النتائج الرئيسة للبحث:

تبين من خلال هذا البحث والدراسات الداعمة أن النزاع يختلف من (Conflict) محمود نتائجه اتفاق وتطور وحلول، و (Conflict) مذموم نتائجه خلاف وصراع، وقد يحدث هذا النزاع مع القائد صاحب النمط الديمقراطي Democratic Leadership Style، لا سيما عند عدم وجود آلية عمل واضحة يسيروا عليها الموظفون.

المراجع

- wikipedia: <https://cutt.us/YCH39> تم الاسترداد من (2011). أسلوب القيادة.
- إيمان الحيارى. (2021). تعريف القيادة. تاريخ الاسترداد 12 4, 2021، من <https://cutt.us/zPp2m>
- بحث علمي مقدم من طلاب جامعة غزة. (بلا تاريخ). المهارات القيادية للمرشد الأسري وأثرها في تعزيز قدراته على حل النزاعات الأسرية" دراسة ميدانية على المحاكم الشرعية بقطاع غزة". فلسطين: العبيكان.
- سوزان أيه هولوتون. (2007). ترميم صدوع البرج العاجي استراتيجيات لإدارة النزاع في التعليم العالي. بريديج ووتر: العبيكان. تم الاسترداد من <https://cutt.us/FXSdO>
- كوفمان جيمس. (2010). العمل والطمأنينة في البيئة الأكاديمية. الرياض: مكتبة العبيكان. تم الاسترداد من <https://cutt.us/9MCre>
- هارفارد بزنس ريفيو. (2021). المفاهيم الإدارية شرح للقائد الديموقراطي. تم الاسترداد من هارفارد بزنس ريفيو: <https://shortest.link/gOi>