

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	 Anas Mohammed Abdulrabb	اسم الطالب
Students I.D	2021201196.....	الرقم الجامعي

Section

Master

Date

Thursday

18 / 03 / 2021.

Course Code

(PMG-511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructor's Name:

Dr. Sara Adel

تأثير مهارات القيادة على نجاح مشروع المكتبة الأكاديمية في منظمة جامعة الملك عبدالعزيز

1. Introduction

يتزايد عدد طلاب العلم على مر العصور الأمر الذي جعل المكتبات الأكاديمية تمتلك دوراً مهماً في هذا العصر؛ حيث تقوم بالإحتفاظ ونشر مصادر المعلومات الموثوقة من الكتب والمجلات والأبحاث العلمية. يعتمد نجاح المكتبة في تحقيق هذه الأدوار بكفاءة وفعالية على Leadership style المكتبة التي تتمثل بمديرها. تقوم الدراسة بفهم مدى تأثير Leadership Style and Skill على نجاح مشروع المكتبة الأكاديمية في جامعة الملك عبدالعزيز والتي تتمثل ب أسلوب Autocratic Leadership ومعرفة أثرها الإيجابي والسلبي على أداء الموظفين وبالتالي على أداء المنظمة ككل. وتحديد Leadership Skill التي ستساعد في تحسين الأداء القيادي والوظيفي للمنظمة. تتطرق الدراسة إلى Literature Review السابقة ثم تليها Methodology الدراسة المتبعة وتختتم ب Results and Discussion للدراسة.

2. Literature Review and Conceptual Framework

تستعرضت الدراسة الأدبيات السابقة التي ساعدت في معرفة معنى القيادة وفهم نظرياتها وأهم اساليبها ومهاراتها التي اثرت بشكل كبير في نجاح المنظمات.

2.1. Leadership

تُعرّف القيادة بأنها القدرة على توجيه أنشطة ومهام أعضاء المجموعة والتأثير فيها، تم تطبيق القيادة في مختلف المجالات البشرية مثل السياسة والأعمال والتعليم. تتزايد أهمية القيادة يوم بعد يوم في جميع المجالات، بسبب القوة الناشئة من العولمة والإبتكارات التكنولوجية وتوقعات العمال (Nwagwe, 2015). تتطلب هذه القوة قيادة ديناميكية فعالة، تركز على القدرة على تجميع الموارد بأكثر الطرق كفاءة وبناء قوة عمل محفزة لتحقيق الأهداف؛ حيث ينطوي هذا الحافز على تحفيز الرؤوسين وإقناعهم في المساهمة من تحقيق أهداف المنظمة بناءً على أقصى إمكانات الرؤوسيين الوظيفية (Nwachukwu, 2010).

2.1 Theory of Leadership

هناك العديد من النظريات تعرف القيادة كما توجد ايضا عدة سمات تميز القادة. أشار المؤلف Stodgill في (1974) أن القيادة في السياق المتطور هي أسلوب ومهارة إدارية مهمة جداً خاصة للمدراء، حيث يجب أن يمتلك القادة أسلوباً وسمات شخصية تمكنهم من تحقيق الأهداف المرجوة من خلال التنسيق والتأثير في القوى العاملة لأداء واجبهم المشروع بما يروه أنه سيستجيب للمواقف من حولهم.

على الرغم من استمرارية ظهور العديد من النظريات الجديدة، إلا أنه يمكن تصنيف معظمها كواحدة من النظريات الخمسة

الأساسية وهي:

Trait Theory, "Great Man" Theory, Contingency Theories, Behavioral Theories, and Modern Views.

2.2 Leadership Style

يتمثل أسلوب القيادة بأنه هو الأسلوب الذي يتبناه القائد في قيادته لإدارة وتحفيز التابعين له، الأمر الذي يستدعي فهمها لمعرفة كلا من أنواعها وأي الأدوات المتاحة لممارسة القيادة بفعالية. يذكر عدة أساليب تبنتها المكتبة الأكاديمية في جامعة الملك عبدالعزيز بما تناسب مع مهامها وموظفيها وعمالها.

2.3.1 Autocratic Leadership

يتمتع هذا الأسلوب من القيادة بأن القائد هو الشخص الوحيد الذي يحدد ما يتم فعله؛ حيث يتم إتصاله بشكل رئيسي مع مروسية وقت تلقيهم الأوامر والتعليمات منه. Autocratic Leadership هو إحدى الأساليب الشائعة جدا فهو يحدث عندما يخبر القائد موظفيه بمهامهم وبطريقة تحقيقها، دون تمكينهم من فرصة المناقشة (Abunda, 2007).

تعرف Autocratic Leadership أيضا بعدة مسميات أخرى مثل Commanding Leadership / Authoritarian Leadership. افترض المؤلف Janse (2018) أن Authoritarian هو شكل من أشكال الإدارة التي عفا عليها الزمن والتي من المؤكد أنها ستخلق الكثير من المقاومة بين الموظفين، خاصة في العقود الأخيرة. أتى مصطلح Authoritarian من اللغة اليونانية وهي مشتقة من كلمة Autocratic أي "تلقائي" كما تعني الذات أي "صارم القواعد"؛ يقوم Authoritarian Leader بممارسة Commanding Leadership حيث يتخذ جميع القرارات بنفسه ويفوض جميع المهام للتابعين كأوامر يجب عليهم فعلها، كما يقوم بمراقبة الرؤسین وتخويفهم وتهديدهم بإجراء العقوبات بشكل صارم إن كانت النتائج مخيبة للآمال (Abunda, 2007).

2.3 Motivation Skill (Herzberg's Two-Factor Theory)

من أهم المهارات القيادية التي تؤثر على سلوك المرووسين وأدائهم هي Motivation skill. هناك العديد من أنواع Motivations التي لها تأثير كبير على دفع الأفراد والمجموعات في المنظمة لأداء مهام العمل وبالتالي التأثير على الأداء التنظيمي للمنظمة ككل؛ بسبب ما يشكلونه المرووسين (الموظفين) من مصدر قوة أساسية لأداء أنشطة المنظمات، فإن دوافع المرووسين وتحقيق رضائهم الوظيفي ستحدد بشكل حاسم مدى تمكن المنظمة من النجاح. يختلف مدى تحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة لموظف إلى آخر حسب التنوع في إحتياجاتهم وتفضيلاتهم وتلبية رغباتهم المختلفة.

حددت Herzberg's theory نوعين من العوامل التي تحدد سلوكيات الموظفين ومستوى ادائهم العملي، وهما عاملي Motivation & Hygiene. حيث يتمثل عوامل Motivation بأنها عوامل أساسي تقوم بزيادة الرضا الوظيفي للموظفين، في حين أن عوامل Hygiene هي عوامل خارجية تمنع من حدوث عدم الرضا للموظفين (Robbins, 2009).

تميل Two-Factor إلى Maslow's hierarchy للإحتياجات وبالرغم من ذلك قامت بتقديم المزيد من العوامل لزيادة تحفيز الموظفين للأداء في العمل، حيث إن الإحتياجات ذات المستوى الأدنى من Maslow's hierarchy التي تعرف بإسم (extrinsic or hygiene factors) للأفراد والموظفين لن يقوم بتحفزهم كثيرا لكنه سيمنعهم من الشعور بعدم الرضا. وبالتالي، يجب توفير الإحتياجات ذات المستوى الأعلى (intrinsic or motivation factors) لزيادة تحفيز الموظفين في المنظمة.

2.4 Leadership and Motivation

تأثر القيادة المتبعة في كل منظمة على نجاحها العام، بما يقدمه القائد من توجيه وتنسيق لأنشطة أعضاء المجموعة في المنظمة لضمان التوافق مع السياسات وتحقيق أهداف المنظمة. كما يؤثر أسلوب القيادة على الأداء الوظيفي للمرؤوسين، الذين هم "المحركات" المثقلة بمهمة تحويل رؤية المنظمة ورسالتها إلى واقع ملموس.

تواجه المنظمات اليوم بعض المشكلات التي تؤدي إلى انخفاض أداء الموظفين بالتالي إنخفاض الأداء التنظيمي للمنظمات، تتعدد العوامل التي تسبب هذا التراجع، لكن العامل الرئيسي هو أسلوب القيادة الذي تتبناه المنظمة وسلوكياتها. على سبيل المثال ، فإن Authoritarian Leadership لديه عبء العمل المفرط لفترات طويلة والهيمنة وعدم المرونة مع المرؤوسين في بيئة العمل والضغط الشديد الذي يزيد من توتر الموظفين بسبب التوقعات العالية. كل ذلك سيجعل الموظفين مكتئبين ، وبالتالي سيؤثر ذلك على تدهور جودة العمل وعدم تحقيق الأهداف المحددة. هذه القضايا هي الأكثر شيوعاً في أسلوب القيادة المحدد وتيرة العمل. لذلك ، فإن Motivation للموظفين مطلوب للغاية لتحسين أداء العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمات.

3. Methodology

ركزت الدراسة على معرفة تأثير Leadership Skills على نجاح مشروع المكتبة الأكاديمية في مؤسسة جامعة الملك عبدالعزيز في المملكة العربية السعودية. بدأ الدراسة بالبحث وتحديد Leadership Style المتبعة في المكتبة وتحديد مشكلة الدراسة وأهدافها. ثم قامت ب Literature Review من المقالات العلمية السابقة الموجودة في قاعدت البيانات ودور النشر لمعرفة أهم المصطلحات الخاصة في البحث وايضا فهم Autocratic Leadership المتبعة في مكتبة جامعة الملك عبدالعزيز الأكاديمية و Motivation ك Leadership Skill لحل المشكلة التي تواجهها ولتحسين أثر القيادة على أداء العمل في المكتبة والوصول إلى أفضل Results and Discussion.

4. Results and Discussion

قدمت الدراسة على معرفة مدى تأثير أسلوب Autocratic Leadership على نجاح مشروع المكتبة الأكاديمية في جامعة الملك عبدالعزيز. الذي تمثل بتأثير Leader Style على الأداء الوظيفي للمرؤوسين من خلال توجيه

وتنسيق أنشطة الموظفين لضمان تحقيق أهداف المكتبة. صممت الدراسة من خلال إجراء مسح بحثي للدراسات السابقة من مصادر قواعد بيانات مختلفة لدراسة Autocratic Leadership وحل مشكلة تأثيرها السلبي على الموظفين وما Leadership Skills التي يفتقر إليها لسد هذه الفجوة في قيادة مكتبة جامعة الملك عبدالعزيز الأكاديمية.

ساعدت الدراسة في الفهم الجيد لتأثير أسلوب Autocratic Leadership على الأداء الوظيفي في مكتبة جامعة الملك عبدالعزيز من حيث دعم تنمية الموارد البشرية في المكتبة وهو عامل رئيسي في تحديد نجاح كل من رئيس المكتبة كفاءد وأمناء المكتبة التابعين له ومشروع (مكتبة) منظمة جامعة الملك عبدالعزيز. كما يسند نتائج الأداء الوظيفي المنخفض أو المرتفع لأمناء المكتبة المرؤوسين إلى أسلوب Authoritarian Leadership الذي اعتمده رئيس المكتبة، وهذا ما تسعى هذه الدراسة إلى اكتشافه.

كشفت نتائج الدراسة أن أسلوب Autocratic Leadership يظهر تأثيرًا سلبيًا كبيرًا على أداء الموظف فهو يحد من أدائهم وينشأ مرؤوسين تابعين وغير مبدعين يخشون من تحمل المسؤولية. ذلك لأن Authoritarian Leader يتخذ القرار دون موافقة أعضاء الفريق ويقوم بإعطاء الأوامر دون شرح الأسباب أو النوايا المستقبلية، وهذا يتم تطبيقه عادة عند إتخاذ قرار سريع (Boehm, Dwertmann, Bruch & Shamir, 2015).

أن قوة وهيمنة Authoritarian Leader تخلق أشكالًا من الخوف والإحباط بين المرؤوسين وزيادة درجة عدم الرضا الوظيفي وبالتالي يقل إنتاجية العمل؛ الأمر الذي يجب تداركه عن طريق مراقبة جامعة الملك عبدالعزيز لقيادة مكتبتها الأكاديمية لمراقبة تجاوزاتهم وتدريبهم على زيادة Leadership Skill Motivation تساعدهم في تحسين وتطوير أدائهم القيادي في إقناع وتحفيز المرؤوسين لتمكينهم من المساهمة عن طيب خاطر في الأهداف التنظيمية بناءً على قدرات الموظف القصوى وزيادة رضاهم الوظيفي مما يزيد من ولائهم ومن فعالية أنشطتهم؛ ذلك الذي يعكس الأثر الإيجابي على موظفين المكتبة وعلى منظمة جامعة الملك عبد العزيز ككل.

5. REFERENCE

- Abunda, S. K. (2007). Analysis of the Relationship of Some Personal Variables and Leadership Patterns to the Organizational Commitment and the Sense of Organizational Justice: A Field Study in the Palestinian Ministries in the Gaza Strip. *Department of Business Administration, Islamic University, Gaza.*
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J., Bruch, H. & Shamir, B. (2015). The Missing Link? Investigating Organizational Identity Strength and Transformational Leadership Climate as Mechanisms That Connect CEO Charisma with Firm Performance. *The Leadership Quarterly*, 26(1): 156–171
- Janse, B. (2018). Authoritarian leadership. Retrieved from Tools Hero: <https://www.toolshero.com/leadership/authoritarian-leadership/> accessed September, 20, 2018.
- Nwachukwu, C. (2010). Effective leadership and Productivity; Evidence from a National Survey of Industrial Organizations. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 1(1).
- Nwaigwe, U. (2015). The Influence of Head Librarians' Leadership Styles on Job Satisfaction of Librarians in Tertiary Institution Libraries in Imo State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 2(06), 1.
- Robbins, S. P. (2009). Organizational Behaviour: International Version, 13/E. E: Pearson Higher Education.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.