

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Saad Muaddi Alshehri	اسم الطالب
Students I.D	2021203251	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس ٢٠-٠٥-٢٠٢١ في تمام الساعة ٩ 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 ١٢.
 - 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**

Introduction:

بسم الله الرحمن الرحيم

لقد حضى موضوع القيادة Leadership باهتمام عالي من العلماء من شتى المجالات حيث أن القيادة لها تأثير عالي و مهم على جوانب الحياة في القادة هم من يصنعون المعجزات وهم من يتحملون المسؤولية أوقات الازمات, وقد تم دراسة هذا العلم من قبل علماء الاجتماع باعتبارها محور أساسيا لعمل الجماعات والمجتمع فالقادة لهم تأثير عالي على مجتمعاتهم وتأخذ بالمثل أدولف هتلر Adolf Hitler فقد أثر على شعبة تأثير قاد الى حرب عالمية وعدم تشاهد هذا الدكتاتور تعتقد ان من يتبعونه جميعهم مكرهون على أتباعه ولكن في الحقيقة البعض منهم مؤمن به وبما يعتقده هتلر فهذا يعبر عن نمط من أنماط القيادة وهنالك العديد من الأنماط التي تمثل شخصية القائد وعلاقته ببيئة وبين من يتبعونه ودي فاعليتها عليهم وعلى ما يقومون به

البعض يظن أن مصطلح القائد ينطبق على رؤساء الدول ومدراء الشركات ومن لهم سلطة وظيفية لكن قد نكون جميعا قادة ونسرد بالذكر هذا الأمثال فالأب قائد في منزلة وله تأثير على عائلته و المعلم قائد داخل فصلة الذي يعمل فيه وله تأثير على طلابه, البعض يعتقد أن كل مدير manager قائد ولكن هذا الاعتقاد خطأ لأن الصحيح هو العكس تماما فكل قائد مدير لأن القيادة لها صفات تدعم النجاح دائما الالمام بالعلاقات الإنسانية وعلاقات العمل-الالمام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل-القدرة على اكتشاف الأخطاء وتصحيحها وتقبل النقد البناء-القدرة على اتخاذ القرارات السريعة دون تردد-الثقة في النفس واكتساب ثقة الغير الانضباط والقوة الحسنة, وهذه الصفات مهمة وبعض المدراء لا يمتلكونها وهذا هو الفرق الواضح بين القائد والمدير.

وتُعرّف القيادة: "القيادة هي نشاط إيجابي يقوم به شخص بقرار رسمي تتوفر به سمات وخصائص قيادية يشرف على مجموعة من العاملين لتحقيق أهداف واضحة بوسيلة التأثير والاستحالة أو استخدام السلطة بالقدر المناسب وعند الضرورة. ويمكن تعريف القيادة أيضا بأنها " ¹

وفي تعريف آخر: "هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة فهي اذن مسؤولية تجاه المجموعة المقادة لتحقيق النتائج المرسومة" ²

وفي هذا المشروع سوف نتحدث عن شخصية قيادية في المنظمة التي أعمل بها وهو المهندس عبد الله بن خالد الشمري حيث يشغل منصب مدير مشروع إنشاء محطة تحلية مياه بيش، حيث يتبع أسلوب Democratic Leadership Style فهو يشارك الموظفين عملية اتخاذ القرار ويفوض السلطة لمن يتبعه ويتحمل المسؤولية النهائية، وستحدث عن طريقة في التحفيز motivation وهو يعتمد على Goal-Setting Theory وهي العمل على نحو هدف وهو مصدر رئيسي لجميع من يعمل ضمن فريقه والعمل على تحقيق الأهداف الصعبة وتحقيقها يعتبر إنجاز للفريق ودافع مهم يجعلهم يعملون بحماس ويركز على المهندس عبد الله على تعليقات إجابيه حول مدى تقدم الفريق نحو الهدف.

الهدف من هذا المشروع هو قياس مدى فاعلية ما يتبعه المهندس عبد الله ورضا الموظفين عنه.

مقال الدكتور محمد بن علي شيبان العامري (مهارات النجاح للتنمية البشرية) ¹

العلي، (٢٠١٠) مهارات القيادة. ²

Literature Review:

القيادة الديمقراطية Democratic Leadership: أي حكم الأغلبية هو مصدر السلطة وتقوم على المشاركة ويميل القائد على تشجيع الآخرين وتنميتهم واحترامهم وإشباع حاجاتهم وتكوين علاقات معهم.^٣ وتستند هذه القيادة إلى ثلاث ركائز هي: العلاقات الإنسانية والمشاركة وتفويض السلطة فالكائن الديمقراطي يتفاعل مع أفراد الجماعة يشركهم في اتخاذ القرار وبعض المهام الإدارية الأخرى، ويفوض الكثير من سلطاته إلى مرؤوسيه، ويباشر مهام عمله من خلال جماعية التنظيم^٤ والقيادة الديمقراطية تقوم على الثقة في المرؤوسين والاستفادة من آرائهم وأفكارهم في دعم السياسات التي تتبناها المنظمة وإتاحة الفروسية لمبادراتهم في تخطيط أعمالهم، وتنمية آفاق التعاون بين العاملين، وتوفير جو من الانفتاح التجارب الحر مع العاملين^٥

الآثار السلوكية للنمط الديمقراطي:

- يتضح من الأسس التي يقوم عليها هذا النمط أنه يسهم في تحقيق الآثار السلوكية الإيجابية التالية:
- أن نمط الاتصالات وسياسة الباب المفتوح التي يلجأ إليها القائد الديمقراطي من شأنها تحقيق مزيد من التفاهم والانسجام بين القائد ومرؤوسيه.
 - إن الأسلوب الديمقراطي الذي يستخدمه القائد والبعد عن أسلوب إيقاع العقاب إلا أضيق الحدود سيؤدي إلى نوع من الأمن والاستقرار في نفس المرؤوسين ويدفعهم إلى مزيد من الإنتاج.
 - إتاحة الفرصة للمرؤوسين في النمو والتقدم إلى مراكز أعلى في التنظيم عن طريق زرع الثقة في نفوسهم وأن بإمكانهم القيام بالأعمال الموكلة إليهم فهذا سيؤدي إلى قيام المرؤوسين بالاستغلال الأمثل لمواهبهم وقدراتهم وتسخيرها للعمل مما يساعد على تنمية هذه المواهب والقدرات وتأهيلها لمناصب أعلى.
 - أن أسلوب التعامل في النمط الديمقراطي يزيد عامل الانتماء للتنظيم، فالمرؤوس الذي يشعر باهتمام القيادة به وحرصها على تحقيق مطالبته وإشباع حاجاته الإنسانية والاجتماعية وما يسعى إليه من رقي وتقدم كل ذلك يزيد من انتمائه وتفانيه في خدمة التنظيم. ويؤدي استخدام هذا الأسلوب إلى زيادة التماسك بين أعضاء التنظيم والقضاء على الخلافات والصراعات التي تنشأ بين العاملين وتكون سببا في تدني مستوى الإنتاجية.

ويتضح مما تقدم أن القيادة الديمقراطية هي النمط الأفضل في الإدارة الحديثة لأنها تقوم على افتراضات تنطلق من مبادئ إنسانية واجتماعية بتوافرها وتكاملها يستطيع التنظيم أن يحقق الأهداف التي يسعى إليها بكل كفاءة وفعالية.

٣ أوكونر، ١٩٩٧: ١٢

النمر وآخرون ١٩٩٧ ص ٣٢٨

محمد محمود العودة ،علي عياصرة ،الاتصال الإداري و أساليب القيادة الإدارية في المؤسسات

التربوية ،كلية الآداب جامعة القاهرة، ٢٠٠٢

Methodology:

سوف يعتمد هذا البحث على عمل استبيان حول مدى رضى الموظفين عن أسلوب القيادة المتبع وأسلوب التحفيز الذين يحصلون عليه، تم عمل استبيان عن طريق احد المواقع المختصة وهو SurveyMonkey.com واعتماد أداة القياس ليكرات ١-٥ (Likert 1-5): هو أسلوب لقياس السلوكيات والتفضيلات يستعمل في الاختبارات النفسية، استنبطه عالم النفس رينسيس ليكرت. يستعمل في الاستبيانات، وبخاصة في مجال الإحصاءات. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما. بعد التأكد من صحة الاستبيان تم مشاركته مع ٢٠ شخص يعمل مع القائد بشكل مباشر من ٣٠ شخص، ١٠ أشخاص رفضوا المشاركة.

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	يتخذ رئيسي كافة القرارات الإدارية					
٢	يشاركني رئيسي في اتخاذ القرار					
٣	يثق رئيسي في قدرتي على اتخاذ القرار بمفردي					
٤	يتحمل رئيسي كافة المسؤوليات بمفردي في نهاية الامر					
٥	يدعمني رئيسي بالدعم المالي فقط					
٦	يدعمني رئيسي بالعبارات المحفزة عندما أنجز أمر هام					
٧	يهتم رئيسي باللوائح والقوانين أكثر من الأداء					
٨	أسلوب القيادة الديمقراطية غير فعال ويبطئ الإنتاج					
٩	التحفيز عن طريق وضع الأهداف يساعدني على الإنجاز					
١٠	الموظفين جميعهم ينالون التقدير والاهتمام					

Results and Discussion:

بعد ما تم نشر الاستبيان تم عرض النتائج ومناقشتها وقياس مدى فعاليتها كالاتي تمثل الأرقام عدد من وافق على هذه الإجابة من خلال ٢٠ شخص

م	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	يتخذ رئيسي كافة القرارات الإدارية	٢	١	٥	١٠	٢
٢	يشاركني رئيسي في اتخاذ القرار	٧	٢	١٠	١	٠
٣	يثق رئيسي في قدرتي على اتخاذ القرار بمفردي	٣	٠	٤	١١	٢
٤	يتحمل رئيسي كافة المسؤوليات بمفردي في نهاية الامر	٥	٧	٤	٤	٠
٥	يدعمني رئيسي بالدعم المالي فقط	١	٠	٥	١٠	٤
٦	يدعمني رئيسي بالعبارات المحفزة عندما أنجز أمر هام	٣	١٢	٣	٢	٠
٧	يهتم رئيسي بالقوانين والقوانين أكثر من الأداء	١	٢	٣	١١	٣
٨	أسلوب القيادة الديمقراطية غير فعال ويبطئ الإنتاج	٤	١٠	٢	٤	٠
٩	التحفيز عن طريق وضع الأهداف يساعدني على الإنجاز	٤	١٢	٠	٣	١
١٠	الموظفين جميعهم ينالون التقدير والاهتمام	٤	١٣	٣	٠	٠

تتضح من النتائج أن أغلب الموظفين سعداء وأسلوب القيادة الديمقراطية Democratic Leadership فعال جدا وذو أهمية بالغة لدى اغلب العاملين

في العبارة الأولى والثانية والثالثة نلاحظ وجود أكثرية في عدم موافقتهم للعبارة حيث تظهر هنا عمل القائد في المشاركة في اتخاذ القرارات مع من يتبعونه إضافة الى أن القائد يثق بهم المسائل التي يديرونها ويحترم آراءهم

في العبارة الرابعة وجود أغلبية أن القائد يتحمل النتيجة ودائما ما يحمي أعضاء فريقه أثناء الإخفاق أو التعطل ويشاركهم الإنجاز

في العبارة الخامسة والسادسة و التاسعة و العاشرة يظهر أن الدعم والتحفيز له انه تحت نظرية Goal-Setting وهو يعتمد على التحفيز للوصول للهدف وتحقيق الهدف دافع لهم للعمل بشكل مستمر ويحفز رغبتهم عن طريق المشاركة في النجاح وأن الأسلوب المتبع فعال لدى الأغلبية

في العبارة السابعة والثامنة أن القائد مرن ويهتم في أداء الموظفين وأن القوانين يمكن أن تأخر بعض الأمور الإبداعية والتي تساعد على تطور العمل وسرعة تحقيق الأهداف بشكل محقق وان الديمقراطية في العمل هي السبب الذي يجعل الابداع والتطور سريع لان من يتسمون بهذا الأسلوب مستمعون بشكل جيد ويشاركون الجميع في اتخاذ القرار

وفي الختام تبدو ان إدارة المشروع بالطريقة الديمقراطية فعالة في هذا المشروع و أن الجميع سعيد ولكن ربما لا تتناسب هذه الطريقة مع مشاريع أخرى أو ظروف متغيرة في الزمان والمكان و أنه يجب على القائد في بعض الأحيان الانتقال من نمط الى نمط آخر من أنماط القيادة وأساليبها المختلفة طبق الى ما يحتاجه الامر.

References:

١. مقال الدكتور محمد بن علي شيبان العامري (مهارات النجاح للتنمية البشرية)
٢. العلي, (٢٠١٠) مهارات القيادة.
٣. أوكونر، ١٩٩٧ : ١٢
٤. النمر وآخرون ١٩٩٧ ص ٣٢٨
٥. محمد محمود العودة ،علي عياصرة ،الاتصال الإداري و أساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية ،كلية الآداب جامعة القاهرة ،٢٠٠٢