

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	عبدالمجيد فلاح الشهراني	اسم الطالب
Students I.D	2021203308	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**

المقدمة:

يشير مفهوم القيادة بحسب قاموس الأعمال إلى قدرة الشخص على تنظيم وقيادة مجموعة من الناس، وتتضمن القيادة كما أشار القاموس على تأسيس رؤية واضحة ثم مشاركتها مع الآخرين، والمعرفة اللازمة لتحقيق هذه الرؤيا على أرض الواقع، [1] ومن التعريفات الأخرى للقيادة بأنها قدرة الفرد على التأثير في الآخرين وتوجيههم، وتتضمن القيادة القدرة على اتخاذ القرار السليم من بين عدة بدائل موجودة، كما تتضمن القدرة على إيجاد وصياغة رؤية واضحة، ووضع أهداف قابلة للتحقيق على أرض الواقع، ومتابعة الأفراد من أجل تحقيق هذه الأهداف بعد توفير كل ما يلزمهم لتحقيق الأهداف. [2]

ويعتبر الاتصال في المشروع (Communication in the project) من العوامل المهمة ليحقق النجاح، من خلاله تصل المعلومات في الوقت والفرد المناسب بطريقة واضحة، وهذا الشيء يقوم بتوضيح التفاصيل الشاملة للمشروع لكل الأطراف وتكون الأهداف محددة. ولذلك فإن الاتصالات في المشروع يتم إدارتها لتوفير المعلومات عن المشروع والمحافظة عليها، مدير المشروع يقوم بالتواصل بين كل أطراف المشروع، لتوفر لكل طرف ما يحتاج له من معلومات.

الثقة (Confidence):

القائد الجيد هو الذي يستطيع كسب ثقة الموظفين، وجعلهم يشعرون بالراحة عند الحديث والتعامل معه، وتتضمن عدة أمور منها: القدرة على الاعتذار للموظفين. التعامل بأخلاق حسنة. المصادقية في التعامل. احترام خصوصيات الموظفين. [3]

نمط أسلوب القيادة الديمقراطي (Democratic Leadership):

يعد هذا النمط من الأنماط القيادية التي يسعى القائد فيها إلى إيجاد الشروط الموضوعية التي تساعد الأفراد على أداء ما يريدون فعله بأنفسهم دون قسر أو إكراه ويتم ذلك عبر العلاقات الاجتماعية الطيبة والتعاطف مع المرؤوسين وإشعارهم بأهمية آرائهم وضرورة إظهارها. وتتسم القيادة الديمقراطية بالحرية في ممارسة شئون الجماعة، ومناقشة مشاكلها في هيئة جماعية. وفي ظلها تنمو روح المبادرة والابتكار عند الأعضاء، ويزدهر الشعور بالرضا عند التابعين لإحساسهم بالعمل الجماعي وأنهم يساهمون في إقامة دعائمه ويترتب على ذلك الحماس في العمل الفردي وإتقانه بما يحقق اكتمال في العمل الجماعي وسرعة وسهولة الوصول إلى الأهداف. ويبسر هذا النمط من القيادة تكوين جيل من قادة المستقبل حيث يمكن اكتشافهم بسهولة وتنمية قدراتهم عن طريق الممارسة الديمقراطية. وهذا النمط كفيل بإكساب المرؤوس الثقة اللازمة لأخذ الخبرة الكافية وإتقان المهارة. ولدي ملامسة نافعة مع هذا النمط لكوني أعمل في جهة تهدف إلى تطوير الأنظمة الرقمية، ولكوني مرؤوس ومن ضمن مجموعة قائدها يتبع هذا النمط أصبح الوصول للأهداف أقرب من مدة الخطة الموضوعية والنتائج إيجابية والفريق يعمل بروح واحد، وكون هذا النمط له إيجابيات وفيرة أيضا له سلبيات، ولكن ليست مؤثره كالإيجابيات.

هدف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تسيير سلوك الأفراد وتوجيهها نحو الأمور المرغوب فيها. المواءمة والتقريب بين وجهات النظر والمفاهيم والأفكار وتوحيد أساليب العمل. الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة وتحويلها لمراكز اتخاذ القرارات. توصيل أفكار ووجهات نظر الأفراد إلى جهات اتخاذ القرارات؛ مما يؤدي إلى الربط بين أفكار الأفراد ومراكز صنع السياسات والقرارات مما يحقق المشاركة والانسجام.

دراسات علمية سابقة:

- خلال إجراء دراسة ميدانية قامت بها الباحثة على مستوى مكتبة كلية لوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة، ونظرا لطبيعة الموضوع، فقد تم الاعتماد على مناهج البحث المستعملة في الدراسات الإنسانية، حيث تم اللجوء إلى المنهج الوصفي للإحاطة النظرية بموضوع الدراسة، كما اعتمدنا أيضا على منهج دراسة الحالة في الجانب الميداني وقد وزعنا استمارة الاستبيان على ٢٨ عامل، وكان من أهم نتائج الدراسة: أن نمط القيادة السائد في مكتبة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة هو النمط الديمقراطي يليه النمط الأوتوقراطي، أيضا يوجد أثر إيجابي للنمط الديمقراطي على الأداء الوظيفي للعاملين بمكتبة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة. ويرجع هذا الأثر إلى أن القائد يسمح بمشاركة الرؤوسين في اتخاذ القرارات، ويتقبل اقتراحاتهم وآرائهم، ويسمح بالاتصال الصاعد. وعلى ضوء هذه النتائج نؤكد على زيادة ممارسة النمط الديمقراطي في مكتبة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة باجي مختار عنابة لما له من أثر إيجابي على الأداء الوظيفي للعاملين.[4]

- وهذه دراسة أخرى أجريت على مجموعة من عمال مؤسسة (mfg Cevital)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وذلك بالرجوع إلى الأدبيات المتعلقة بالبحث من كتب، مقالات، دراسات سابقة، لإعداد الجانب النظري من البحث من جهة، و لتحليل البيانات و متغيرات البحث احصائيا و الكشف عن طبيعة العلاقة القائمة بين متغيرات البحث من جهة أخرى، وتكون مجتمع البحث من (٢١٥) عاملا و عاملة من وحدات ادارة الموارد البشرية، الانتاج، و التحويل سحبت منه عينة بالصدفة قدر عددها ب (٦٠) عاملا و عاملة، وتم الاستعانة بالاستبانة لقياس متغيرات البحث وهذا بعد تكييف كل من مقياس يقيس القيادة التشاركية و اخر يقيس الثقة التنظيمية بالإضافة إلى برنامج التحليل الاحصائي (spss) نسخة (٢٠) كأداة للتحليل الاحصائي. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود علاقة طردية موجبة دالة إحصائيا بين القيادة التشاركية والثقة التنظيمية لدى عمال مؤسسة "ميديتريان فلوت كلاس" وتمثلت أبرز توصيات الدراسة فيما يلي: التأكيد على ضرورة تطبيق اسلوب القيادة التشاركية بالمؤسسات وذلك من خلال تفعيل دور العمال و اشراكهم في صناعة واتخاذ القرار بهدف تعزيز مستوى الثقة التنظيمية لديهم بما يحقق الرغبة في العمل الجماعي وبنمي الولاء التنظيمي ويقال من معدل الدوران الوظيفي.[5]

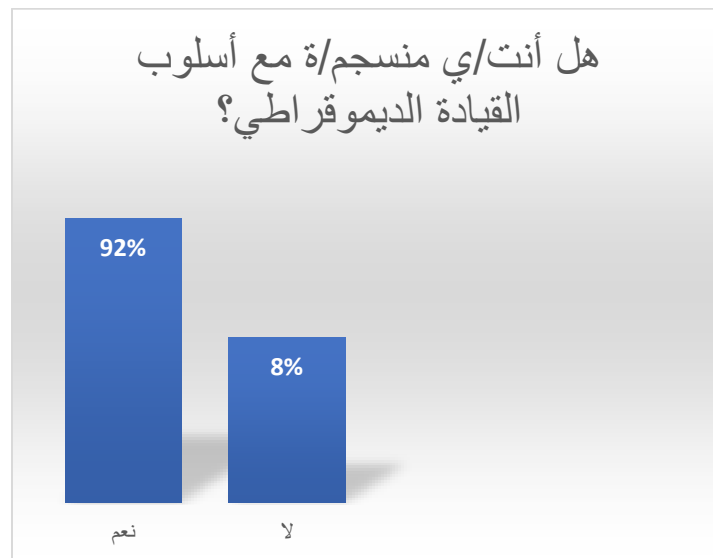
المنهجية وأداة القياس:

من أجل التأكد من أن أسلوب (Democratic Leadership) له نتائج فعالة أم لا، قمت بإجراء استبيان لكافة الموظفين لدى الجهة التي أعمل بها.

وكانت نتائج الاستبيان الأغلبية تؤيد هذا النمط لما عاد لهم بعدة مزايا أبرزها:

- زيادة الإبداع.
- تحسين الدافع.
- علاقات أفضل بين أعضاء الفريق.

والفئة التي لم تؤيد بررت أنه عندما يتم تطبيق أسلوب (Democratic Leadership)، فإن الشيء الأكثر أهمية هو أن يتم سماع آراء الجميع. ومع ذلك، فهذا يعني أنه حتى الأشخاص الذين مخطئون أو الذين لا يعرفون ما الذي يتحدثون عنه سيؤخذون في الاعتبار. المشكلة في ذلك هي أنه إذا لم يكن القائد خبيراً في مركزه، فيمكنه منح الفضل للأفكار السيئة حقاً والتي تبدو صحيحة تماماً للوهلة الأولى. هذا يمكن أن يؤدي إلى ظهور جميع أنواع المشاكل على المدى المتوسط والطويل.



المناقشة والتوصيات:

بعد الإطلاع على الأبحاث السابقة حول هذا النمط (Democratic Leadership) وبعد نتائج الاستبانات يتضح لدينا أن هذا الأسلوب من الأنماط له فاعليته مع (Communication in the project) وعلى الرغم من وجود الكثير من الإيجابيات إلا أنه لازال سلبيات ومخاطر ولحد منها فأوصي:

- وجود خطة واضحة الأهداف ويجب عليه توضيحها للمرؤوسين، الذين سوف يقومون بتنفيذها.
- الحفاظ على الوقت المخصص لأداء المهام.
- تقديم آراء ومقترحات هدفها تطوير العمل.
- قيام الإدارة بتنمية التعاون بين الموظفين.
- توفير الجو المناسب للعمل وتوفير مستلزمات العمل من الآلات وغيرها من قبل الإداري.
- بعد التأني والاستشارة يأخذ القرار.
- أن يسير العمل وفق الهيكل التنظيمي؛ لأنه سوف يسير العمل بسلاسة ووضوح.
- تطوير مستمر للأساليب وتنفيذ إجراءات العمل.
- التعاون مع الزملاء لتحقيق الأهداف.
- الاهتمام بالمهام والواجبات والتفاعل مع المهام.

المراجع:

- [1] leadership "www.businessdictionary.com" Retrieved 28-2-2019.
- [2] leadership "searchcio.techtarget.com" Retrieved 28-2-2019.
- [3] Top 10 Leadership Skills Employers Look For "www.thebalancecareers.com" Retrieved 28-2-2019.
- [4] The Impact of Leadership Style on Functioning in University Libraries: A Case Study of the Library of the Faculty of Economic Sciences and Management Sciences at the University of Badji Mokhtar Annaba."Yusra Hadfi, Zuhair Ayn Hajar". 24-07-2018.
- [5] A field study of a sample of the Mediterranean Flute Class workers."Abd Al-Razzaq Idir, Asma Bin Moumen" 20-12-2018.