



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

عرض تقديمي لمناقشة مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر بعنوان
القيادة التشاركية وعلاقتها بتحسين أداء العاملين
دراسة ميدانية لعينة من رؤساء المصالح بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

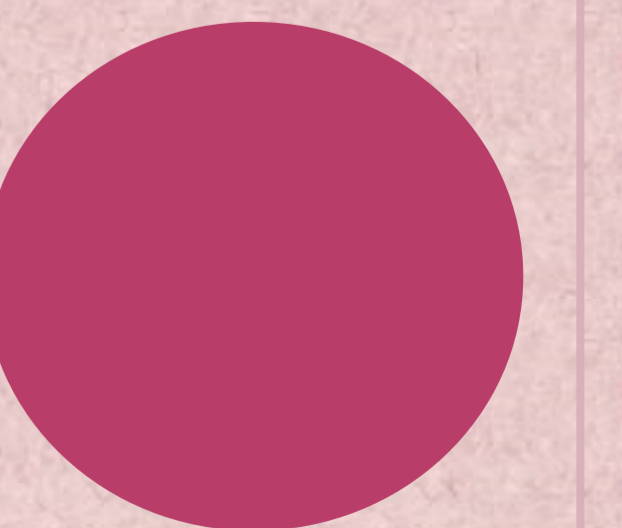
إشراف

من إعداد الطالبة:

الأستاذ:

إيمان إسماعيلية

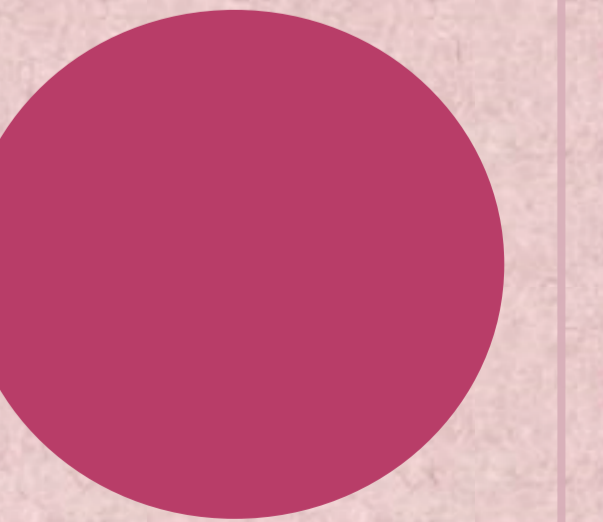
رابح رباب



إشكالية الدراسة

في ظل تطور الأعمال الإدارية وتشابكها وفي زمن يعرف تحولات وتغيرات عاصفة أصبحت المؤسسات بحاجة إلى قيادات قادرة على التكيف مع عواصف هذا التغير وتجنب آثاره السلبية، في هذا المجال بات المجتمع في حاجة إلى قيادة تقوم على أساس التشارك والتشاور بين أفراد الجماعة الواحدة وتهتم بالعلاقات الإنسانية واستطلاع الآراء وتفويض السلطة وتحفيز العمال، وهذا ما نجده في النمط القيادي التشاركي الذي يقوم على أساس المشاركة والتشاور والتفاعل المستمر بين القائد والجماعة فهو يعرض مشاكلهم ويناقشهم فيها بما يصفهم أسرة واحدة تتسم بالمرونة وتقوم على المناقشة والإقناع واستطلاع الآراء في المواضيع المختلفة، ومن خلال ما سبق ذكره نطرح السؤال التالي:

* ما علاقة القيادة التشاركية بأداء العاملين في جامعة قاصدي مرباح ورقلة؟



التساؤلات الفرعية

أ- هل تتوفر إدارة الجامعة على مؤشر تفويض السلطة حتى يتسنى لها تطوير نظام العمل؟

ب- كيف يؤثر العمل بروح الفريق في تفعيل الاتصال الداخلي للجامعة؟

ث- هل يعمل التحفيز على تحسين مردود أداء العاملين داخل الجامعة؟

أ- تفويض السلطة
الفرضيات
الجامعة

ب- يؤثر العمل بروح الجماعة في تفعيل الاتصال الداخلي للجامعة

ث- يعمل التحفيز على تحسين مردود أداء العاملين داخل الجامعة

اسباب اختيار الموضوع

•الذاتية:

■ الرغبة في دراسة القيادة التشاركية كونها نوع من أنواع القيادات الرائدة في عصرنا الحالي ومعرفة مدى تطبيقها أرض الواقع.

■ ملاحظة الأوضاع السائدة في المؤسسات ومعرفة مدى ممارسة القيادة التشاركية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة

•الموضوعية:

■ قلة الدراسات والأبحاث العلمية التي تناولت القيادة التشاركية وعلاقتها بأداء العاملين مما يستدعي تكثيف وتدعيم البحث في هذا الميدان وربما كان بحثنا لبنة للاهتمام بهذا النوع من المواضيع

■ حداثة وجدة الموضوع في بعده التنظيمي

أهداف الدراسة

- التعرف على واقع القيادة التشاركية في الجامعة
- التعرف على مدى ممارسة القيادة التشاركية من وجهة نظر العاملين
- معرفة العلاقة التي تربط بين القيادة التشاركية وأداء العاملين.

أهمية الدراسة

- تكمن أهمية تناول هذا الموضوع من خلال معرفة العلاقة بين القيادة التشاركية وأداء العاملين وما يمر به النظام المؤسسي من تطوير والحاجة إلى التركيز على المشاركة لتحسين أداء العاملين ، كونها تتناول اتجاهها حديثا من اتجاهات القيادة وهي القيادة التشاركية

مفاهيم الدراسة

• بأنه قيام الفرد
بالأنشطة والمهام
المختلفة التي يتكون
منها عمله

الأداء



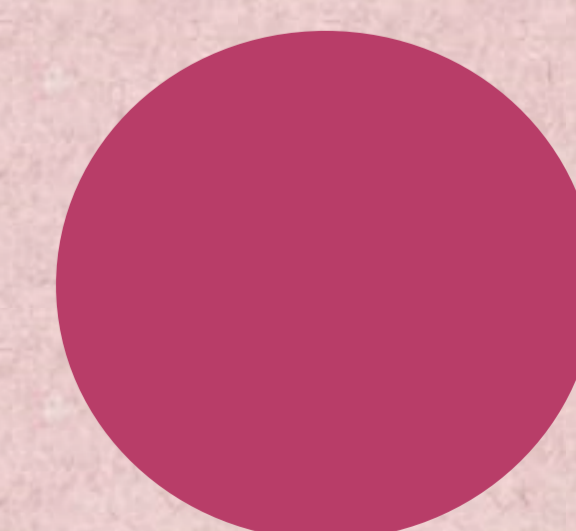
• عملية تفاعلية بين
مجموعة من الأفراد
يشتركون فيما بينهم في
القوة والنفوذ ويقودون
بعضهم البعض لتحقيق
أهداف المجموعة
والمنظمة التي يعملون بها

القيادة التشاركية



• وتعرف على أنها
عملية تأثير على
نشاطات الجماعة
لتحقيق الأهداف

القيادة



مجالات الدراسة

المجال البشري

وتمثل في عدد من
رؤساء المصالح بجامعة
قاصدي مرباح

واعتمدنا على العينة
العشوائية حيث أخذنا
نسبة 20% من مجتمع
البحث الكلي المقدر بـ:
225 مفردة وتحصلنا
على 45 مفردة من
المجتمع الأصلي

المجال الزماني

أجريت هذه الدراسة
بالموسم الجامعي
2017/2018

المجال المكاني

أجريت الدراسة
بجامعة قاصدي
مرباح ورقلة

منهج الدراسة

انطلاقاً من موضوع دراستنا وفي إطار الكشف على العلاقة بين
القيادة التشاركية والأداء الوظيفي دعت الضرورة إلى الاعتماد على
المنهج الوصفي لقدراته على وصف الواقع التنظيمي وتحليل معطياته
بطريقة تحديده وفق الواقع

أدوات جمع البيانات

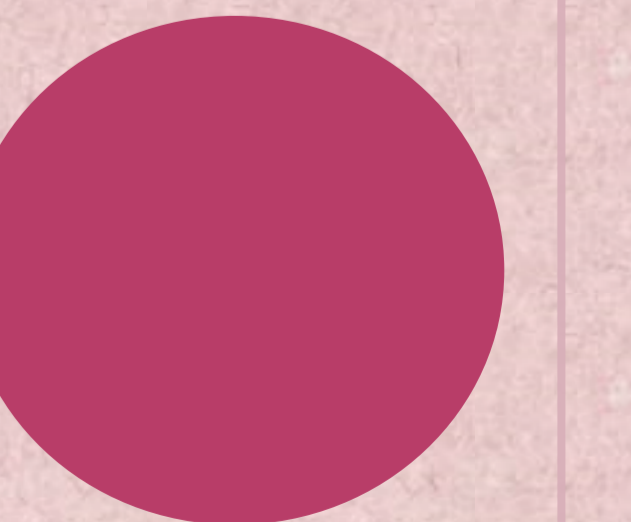
الملاحظة

ثم الاستعانة بالملاحظة
كتقنية لجمع البيانات
والمعلومات واعتمدنا
على الملاحظة البسيطة
التي تمكنا من معرفة
المعلومات المتعلقة
بالدراسة

الاستبيان

ثم إعداد استمارة
الاستبيان التي وجهت إلى
رؤساء المصالح
بالجامعة بوضع 24
سؤالاً قسموا على 4
محاور

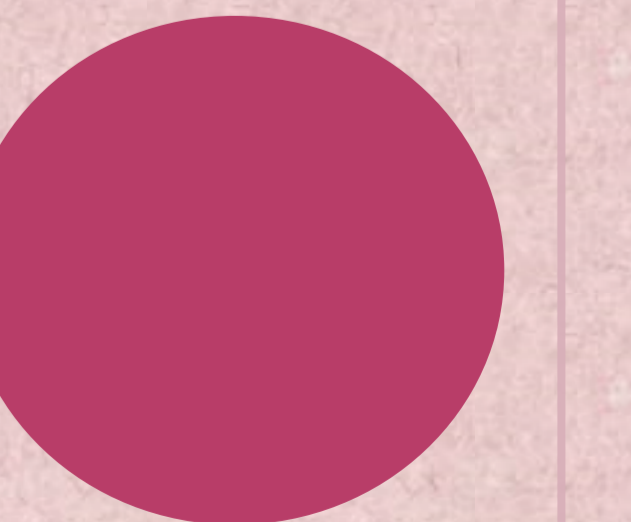
الأساليب الإحصائية
قمنا بالاستعانة بحزمة
البرامج التطبيقية
الإحصائية في مجال
العلوم الاجتماعية
والإنسانية (SPSS)



نتائج الدراسة

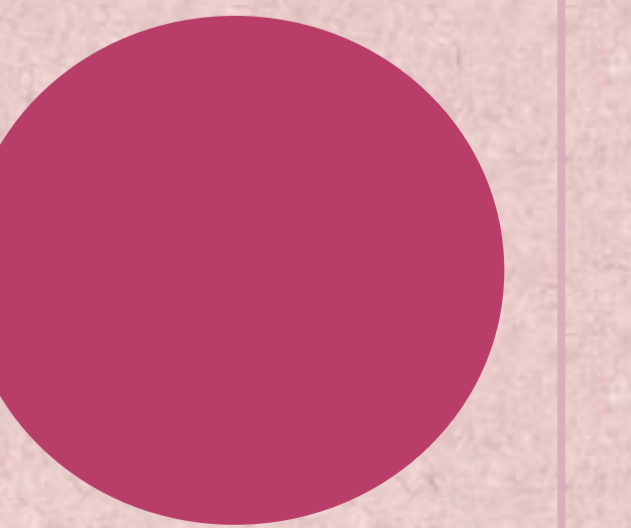
❖ يمكننا القول بأن الفرضية العامة للدراسة قد تأكد صدقها والتي مفادها أن: للقيادة التشاركية علاقة بتحسين أداء العاملين، وبناءا عليه فإن العلاقة بين القيادة التشاركية وتحسين أداء العاملين يعتبر إيجابيا بالنظر للنتائج المتوصل إليها من خلال الفرضيات الجزئية، حيث توصلت الدراسة الحالية إلى أن:

■ تفويض السلطة يساهم في تطوير نظام العمل داخل الجامعة بما يحمله من الحق في التصرف واتخاذ القرارات وكذا تمتعهم بصلاحيات تجعلهم يكسبون مهارات جديدة وإشراكهم في حل المشكلات وإبداء الرأي وتقييم الأداء مما يسهم في زيادة الكفاءة وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة



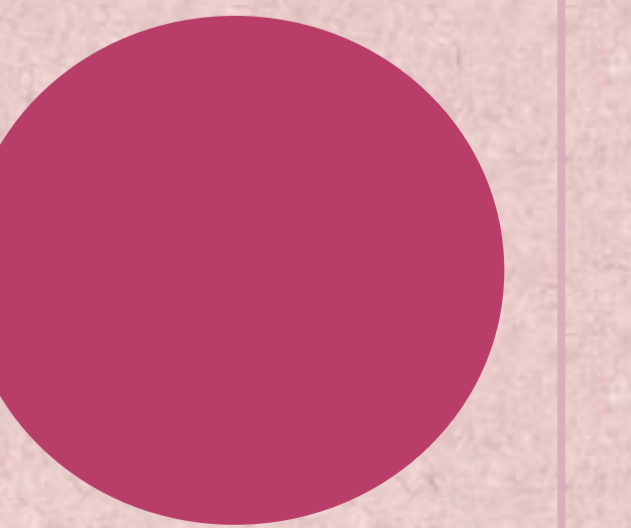
نتائج الدراسة

■ وأكد عمال جامعة قاصدي مرباح ورقلة أن العمل بروح الجماعة يؤثر في تفعيل الاتصال الداخلي للجامعة، كما أن تبادل المعلومات بين الزملاء في العمل خارج المصلحة تقرر بوجود تأثير للعمل بروح الجماعة في تفعيل الاتصال الداخلي كما أتضح أن عمال الجامعة يتعاونون فيما بينهم وهذا أساس القيادة التشاركية كما أتضح أنهم يملكون علاقات جيدة بزملائهم وهذا يرفع من معنوياتهم ويزيد رغبتهم في العمل، ويسمح لهم الاتصال المباشر بين المسؤول وفيما بينهم بتحقيق الانسجام كما يشارك المسؤول في الجامعة مع عماله في مناسباتهم الخاصة هذا ما أدى إلى الشعور بالراحة فيما بينهم، وهذا ما يؤكد أن العمل بروح الجماعة يؤثر في تفعيل الاتصال الداخلي للجامعة



نتائج الدراسة

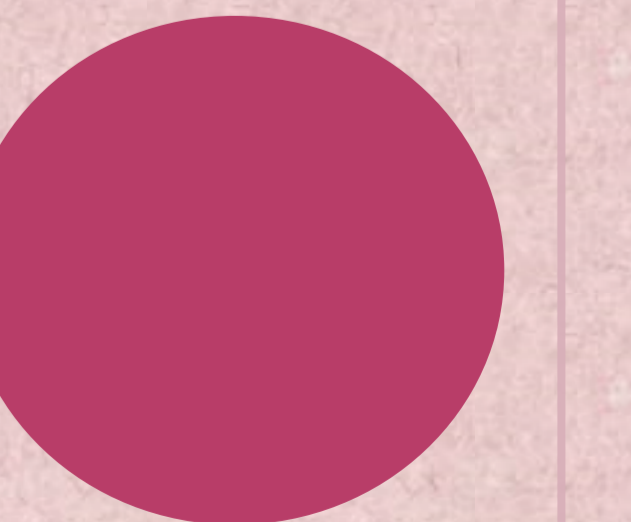
- كما يعمل التحفيز على تحسين مردود العمل داخل جامعة قاصدي مرباح ورقلة فالحوافز هي إحدى أهم مقومات العمل، فعمال الجامعة أفرو بأن رؤوساهم يحفزونهم لبدل الجهد حتى ولو كانت الحوافز معنوية فعدالة نظام الحوافز تشجعهم على تحسين أدائهم الوظيفي، و أثبت العمال أن الترقية في موعدها تشجعهم على الأداء بكفاءة، فالحوافز تحقق أهدافها من خلال إيجاد عمل ونظام محدد لإدارتها بالشكل الأمثل والعادل وها ما أكده عمال الجامعة وأن حصولهم على الترقية في موعدها تشجع على التميز في أدائهم ، كما توفر لهم المرافق الضرورية من أجل تعزيز الانتماء



خاتمة

من دراستنا توصلنا إلى جملة من المضامين والنتائج تكشف عن واقع القيادة التشاركية وعلاقتها بأداء العاملين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، فقد بينت الدراسة اعتماد الجامعة للقيادة التشاركية في أعمالها

ولقد بينت الدراسة صحة فرضياتها التي قدمناها سابقا، حيث وجدنا أن مسببات الأداء الجيدة هي حقا مجموعة من العوامل المادية والمعنوية التي توفرها القيادة التشاركية وفي ذلك انتهاج إدارة منظمة تحفيزية تقوم على تفويض السلطة والعمل بروح الجماعة والتحفيز.



شكرا لكم على حسن
الإصغاء والمتابعة

