

الخطة الدراسية لطلاب تأهيلي الدكتوراه في إدارة الأعمال

مقرر: الاتجاهات الحديثة في الإدارة
عن الفترة من ٢٠٢٠/٤/١ - ٢٠٢٠/٤/٧
المحاضرة الثالثة

أولاً: تقييم المحاضرة السابقة (المحاضرة الثانية):

١- تم استلام ترجمة مقالات حديثة في ٢٠١٩ في
موضوع **الشراء الأخضر Green Procurement** من
الباحثين من خلال جروب المقرر على الواتس مثل:

1-Journal of Manufacturing Technology
Management,2019

2-Journal of Purchasing and Supply,2019

3-International Journal of Human Resources and
Procurement,2018

٢- تم استلام Powerpoint في موضوع **التواضع** في العمل يشمل على جميع الدراسات التي تم ترجمتها في هذا الموضوع، أيضاً، يشمل على المقياس الذي يمكن استخدامه في قياس التواضع. ولكن لم يتم وضع قائمة المراجع الأجنبية التي تم الاعتماد عليها عند اعداد هذا العرض التقديمي.

٣- يتم تعميم Powerpoint لموضوع التواضع على جميع الطلاب لتحقيق أقصى استفادة ممكنة.

ثانياً: الموضوع الجديد:

١- الاستمرار في ترجمة مقالات حديثة أخرى في موضوع **الشراء الأخضر Green Procurement**.

٢- اعداد Powerpoint فى موضوع **الشراء الأخضر** يشمل على جميع الدراسات التي تم ترجمتها في هذا الموضوع، أبعاده، والمقياس الذى يمكن استخدامه في قياسه ، مع التأكيد على وضع قائمة المراجع الأجنبية التي تم الاعتماد عليها عند اعداد هذا العرض.

التواضع في العمل

مادة /

الاتجاهات الحديثة في الإدارة

مقدم من /

سلسبيل الطحان

تأهيلي دكتوراه إدارة الأعمال

تحت إشراف /

أ/د لياء السعيد السلنتي

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة-جامعة دمياط

٢٠٢٠

مفهوم التواضع

- يوصف التواضع بأنه سمة مستقرة في الأساس تتميز بوجهة النظر الذاتية التي تنظر إلى الآخرين على أنهم أكثر أهمية من الذات. وبناء على ذلك ، ينطوي التواضع على الحفاظ على منظور قائم على علاقة الذات بالآخرين، كما يسهل على المتواضعين التعرف على نقاط القوة والضعف في أنفسهم والآخرين ، ومنعهم من تطوير عقدة التعالي أو عقدة النقص.

- عرّف التواضع بأنه "سمة مستقرة نسبيًا تركز على نظرة ذاتية إلى أن هناك شيئًا أكبر من الذات . "على سبيل المثال ، الأفراد المتواضعون ليس لديهم احتياجات قوية لتعزيز الذات أو السيطرة على الآخرين . حيث يفهم الأفراد المتواضعون نقاط القوة والقيود الخاصة بهم بدقة و يمتلكون انفتاحًا يقدر آراء الآخرين ومساهماتهم . و هم لا يستنكرون أنفسهم ؛ و لكن يتعرفون على نقاط قوتهم ويعترفون بخطاهم و ضعفهم .
- يمكن القول أن التواضع هو فهم صحيح لكل من نقاط القوة والضعف.

الفرق بين التواضع وبعض المفاهيم الأخرى

التواضع والاعتدال

يستخدم التواضع في بعض الأحيان مترادفاً مع الاعتدال أو يتم تعريفه على أنه عكس الغطرسة أو النرجسية ؛ ومع ذلك ، فقد عرف Woodcock (2008) الاعتدال بأنه صفة مميزة كونه معتدلاً في تقدير ذاته. ففي الاعتدال، يقلل الأشخاص من سماتهم الإيجابية ومساهماتهم وتوقعاتهم. و الاعتدال لا يساوي التواضع ، و ذلك لأن الأشخاص المتواضعين لديهم منظور متوازن يعترف بكل من نقاط القوة والقيود ولا يقلل أو يزيد من تقديره لذاته . بالإضافة إلى ذلك ، فإن قلة الغطرسة أو النرجسية لا يؤدي الي وجود التواضع . حيث يُظهر النرجسيون أنماطاً من العظمة ، والحاجة القوية لإعجاب الناس بهم وقلة التعاطف . و تشير نظريات القيادة الإيجابية ، مثل القيادة الأصيلة والخدمة ، إلى أن القادة يوصفون بالتواضع. ومع ذلك ، فإن القادة المتواضعين لا يضعون احتياجات الآخرين بالضرورة أمامهم. فمثل هؤلاء القادة يدعمون التابعين ، ولكن من المرجح أن يفعلوا ذلك لتبني موقفاً من المساواة بدلاً من التفوق أو العبودية في اتصالاتهم مع الآخرين .

التواضع والقيادة الأصيلة

تؤكد القيادة الأصيلة على القيم والتعبير عن الذات ، في حين تركز القيادة المتواضعة على وجهة نظر القائد الفائق التي ترى أن هناك شيئاً أكبر من الذات ، والذي لا يشمل فقط الوعي الذاتي ، ولكن أيضاً تقدير الآخرين والانفتاح على ردود الفعل .

التواضع والأمانة

أخيراً ، نسلط الضوء على عامل الأمانة والتواضع (H-H) honesty-humility الخاص بمخزون شخصية HEXACO على أنه متميز عن التواضع H - H . حيث له أربعة جوانب: الإخلاص ، الإنصاف ، تجنب الجشع والاعتدال. و يستخدم الجانبان الأخيران في بعض الدراسات لقياس التواضع. ومع ذلك ، انتقد آخرون H-H لأنه محدود في تركيزه على التواضع . و قد أكد Owens et al. (2013) أن H-H مرتبط بالتواضع ولكنه متميز عنه. كما لاحظوا أن H - H لا يحتوي على العناصر الأساسية من التواضع ، مثل الرغبة في رؤية الذات بدقة والقدرة على تعليم الآخرين وتقدير الآخرين.

المكونات الرئيسية للتواضع :

العنصر الأول الذي يظهر هو **"الوعي الذاتي الدقيق"** ، أو الرغبة في رؤية الذات بدقة . فالأفراد المتواضعون لديهم آراء واقعية عن أنفسهم وقدراتهم ويعترفون بأخطائهم . من خلال الحصول على نظرة واضحة للنفس وتطوير هوية شخصية دقيقة، يمكن للأفراد الاعتراف بنقاط قوتهم مع الاعتراف بأنهم مع ذلك ناقصون.

يظهر عنصران آخران بشكل متسق: **"تقدير الآخرين وقوتهم وإسهاماتهم"** و **"الانفتاح على ردود الفعل/ القابلية للتعليم"** . و يوضح كلا المكونين استعداد الفرد المتواضع للاعتراف بآراء وتعليقات الآخرين وقبولها . فالأفراد المتواضعين لديهم موقف متفتح والرغبة في التعلم من خلال الآخرين. بالإضافة إلى ذلك ، يمكنهم التعرف على نقاط القوة وتقدير مساهمات الآخرين دون التعرض لخطر الأنا الموجود عند الناس الأقل تواضعا .

يتضمن التواضع أيضاً الرؤية **لإبقاء الأشياء في منظورها الصحيح**، وتجنب المبالغة في رد الفعل، والتركيز على الصورة الكبيرة، والثقة بالآخرين، كما أن القادة المتواضعين يمنحون السلطة للآخرين بأنفسهم، مدركين أنهم بذلك يعززون قدرة الآخرين، ويزيدون الثقة و يبنون الالتزام.

يتطلب التواضع أيضاً التزاماً شخصياً **بالنزاهة**، أو بفهم الحقيقة وقولها. والنزاهة عامل حاسم للقادة الذين يسعون إلى الثقة. وترتبط نزاهة القائد أيضاً بالحفاظ على فهم شامل ودقيق وواقعي لسياق الموقف وتحديد الإجراءات اللازمة للاستجابة بشكل مناسب.

النتائج التجريبية على التواضع: هل يمكن تنظيم النتائج في فئات ذات صلة بالمنظمات؟

النواتج الذاتية

١- النواتج المؤيدة للمجتمع والعلاقات

- أ- المساعدة والكرم
- ب- قوة العلاقات الاجتماعية مع الآخرين
- ج - التسامح او المغفرة

٢- الرفاهية العاطفية

- أ - أعراض الاكتئاب
- ب- الرفاهية الذاتية و الصحة النفسية
- ج- العواطف الايجابية

٣- نواتج الأداء و التعلم

- أ- الأداء الأكاديمي
- ب- فعالية القائد المدركة والقيادة التحويلية المدركة

نواتج التابعين

نواتج الفريق

النواتج التنظيمية

يؤثر التواضع على بعض المتغيرات الأخرى مثل :

تواضع الموظفين، رفاهية الموظفين، المشاركة الإبداعية، الدعم التنظيمي المدرك، فعالية الفريق، المعالجة المتوازنة للمعلومات، نوايا ترك العمل ، الصراع بين العمل والأسرة.

آثار غير مقصودة لتواضع القائد:

تشير دراسة القيادة الأخلاقية إلى أن تعزيز الموظفين للنتائج الإيجابية قد يتم منعه عندما تكون القيادة أخلاقية للغاية. وفقًا للبعض، يرتبط التواضع مباشرة بالقيادة الأخلاقية. التواضع ، سمة مهمة للقيادة الأخلاقيين ، قد يسبب الأذى عندما يتم التعبير عنه بطريقة مفرطة.

أولاً ، قد يؤدي التواضع غير الضروري إلى عدم الثقة في القادة ويقلل من الدافع للانخراط في الابتكار. من ناحية ، إذا أبرز القائد عيوبه وأخطائه فمن المرجح أن المرؤوسين يشككون في قدراته أو يثقون بها ، وبالتالي تقليل درجة الاهتمام التي يولونها للأنشطة المنتجة للقيمة. من ناحية أخرى ، إذا ركز القادة بشكل مفرط على بناء صورتهم المتواضعة ، على سبيل المثال ، من خلال التمكين دون تقديم دعم عملي مناسب ، فقد يبدو التواضع منافقًا أو ضعيفًا. في مثل هذه الحالة ، قد يرى الموظفون أن معاملتهم غير عادلة ويعتبرون أن المنظمة قد انتهكت العقد الاجتماعي الذي يحكم التمكين) في مثل هذه الظروف ، قد يصبح الموظفون محبطون من مساهماتهم ، في محاولة للقضاء على عدم المساواة . ثانيًا ، يمكن للتمكين المفرط ونقص الدعم الناتج عن التواضع غير الضروري أن يعيق تحسين الموظفين لقدراتهم الإبداعية . يتمثل الدور الحاسم للقيادة في عملية الابتكار في تطوير الكفاءات الابتكارية للمرؤوسين . إذا لم يتمكن القادة من تقديم الدعم الكافي للموظفين مع تمكينهم ، فمن المفترض أن المرؤوسين يتعلمون وينمو بصعوبة فقط. في ظل هذه الظروف ، يقل احتمال تحفيز الموظفين ولديهم القدرة على الانخراط في أنشطة إبداعية فعالة.

مقياس التواضع

الأبعاد	العبارات
الوعي الذاتي	عادة ما أعرف بوضوح ما أحتاج إلى تحسينه. أنا قادر دائماً على مواجهة الآخرين بعقل متفتح. في حالة الفشل، أحاول معرفة ما ارتكبت. يمكنني دائماً مواجهة نفسي بصدق.
الامتنان	في كل مرة أنجح فيها، أشكر الآخرين على مساهماتهم. جميع تجاربي الناجحة يساعدها الآخرون. يعتمد معظم نجاحي على الحظ والعوامل الخارجية الأخرى. أنا عادة لا أنسب الفضل في نجاح الأشياء.
تحليل الذات	كان سبب فشلي بشكل رئيسي من العوامل الخارجية. في حالة الفشل، أعلم بوضوح أن المسؤولية لن يتم الهروب منها. يمكنني قبول الأفكار والممارسات المختلفة من نفسي.
القبول	يسعدني أن أتبنى الأفكار التي طرحها مرؤوسي. يجب أن يكون الشخص على استعداد للاستماع إلى آراء الآخرين. أعرف بوضوح ما هو تخصصي وما هو غير ذلك.
حدود المعرفة	كشخص قادر، أفهم بوضوح حدود بلادي. عندما يكون لدى المرؤوسين أفكار أفضل، يجب ألا يلتزم المشرفون بأرائهم الخاصة.
التعالي	العالم في الواقع معقد للغاية، لا تعتقد أنه يمكنك إتقان الحقيقة. قد يؤثر الاستماع إلى آراء المرؤوسين على سلطة المشرف.
إظهار الجاملة	في المناسبات العامة، سأعطي الآخرين الجاملة للجلوس أولاً. في المناسبات العامة، دائماً ما أدع الآخرين بأدب يتكلم أولاً. في الولائم العامة، سأترك الآخرين يأكلون أولاً.



**مع أطيب تمنياتي بالنجاح والتوفيق
أ.د/ لمياء السعيد السلنتى**