



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال

القيادة وإدارة الأعمال للشركات الصغيرة

Leadership And Business Management For Small Businesses

إعداد الطالبه/ فاطمه علي عبدالكريم الصفوق

Fatema Ali Abdulkreem Als fouk

233000904

إشراف/

الدكتور/ الفصيل حسن

الدكتور/ فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤ م

مقدمة :

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.
أما بعد :

بعد خبرة سنوات في مجال تأسيس وإدارة مؤسسات وشركات شخصية صغيرة دفعنا وحفزنا ذلك الى اختيار موضوع البحث العلمي المقدم , و هدفنا ان يساهم هذا البحث العلمي الى الوصول لدراسة و مناقشة إحدى المواضيع التي تعد الأمور المهمة في وقتنا الحاضر , وهو كيفية نجاح القيادة و الإدارة الصحيحة لنجاح الشركات و المؤسسات الصغيرة , داعين المولى عز وجل أن يمنحنا القدرة على إنجاز هذا العمل , والوصول الى نتائج مناسبة في النهاية .

إن نجاح المشاريع لا سيما في بداياتها و إدارة الأعمال والقيادة هي مكونات أساسية لنمو واستدامة الشركات الصغيرة , في عالم الأعمال التنافسي اليوم , يجب ان تكون الشركات الصغيرة قادرة على إدارة مشاريعها وعملياتها وموظفيها بشكل فعال من أجل تحقيق أهدافها ونمو مشاريعها .

إدارة المشاريع هي عملية التخطيط , والتنظيم , والتنفيذ للمهام , والموارد لتحقيق أهداف محددة في إطار زمني محدد , و بالنسبة للشركات الصغيرة يمكن أن تعني الإدارة الفعالة للمشاريع الفرق بين النجاح والفشل من خلال تحديد أهداف واضحة و إنشاء جداول زمنية , وتخصيص الموارد بكفاءة , ومراقبة التقدم . يمكن لأصحاب الشركات الصغيرة ضمان إكمال مشاريعهم في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية .

إدارة الأعمال هي جانب رئيسي آخر لإدارة شركة صغيرة ناجحة , وهذا ينطوي على الإشراف على جميع جوانب العمل , بما في ذلك العمليات والمالية والتسويق والموارد البشرية كما يجب أن يكون أصحاب الشركات الصغيرة قادرين على اتخاذ قرارات استراتيجية , وتخصيص الموارد بشكل فعال , والتكيف مع ظروف السوق المتغيرة من أجل البقاء والقدرة على المنافسة .

القيادة ضرورية جدًا لنجاح الشركات الصغيرة , يلهم القادة الفعالون موظفيهم ويحفزونهم على الأداء بأفضل ما لديهم , وينقلون رؤية واضحة للشركة , ويتخذون قرارات صعبة و صحيحة عند الضرورة , وذلك من خلال تقديم التوجيه والدعم , إذ انه يمكن لأصحاب الأعمال الصغيرة إنشاء بيئة عمل إيجابية تعزز الإبداع والابتكار والتعاون .

وفي الختام، فإن المشاريع الناجحة تحتاج الى إدارة وقيادة قوية وهو امر ضروري لنجاح الشركات الصغيرة في بداياتها ومن خلال تنفيذ أفضل الممارسات في هذه المجالات، يمكن لأصحاب الأعمال الصغيرة تحسين كفاءتهم وزيادة ربحيتهم وتحقيق أهدافهم طويلة الأجل.

مشكلة الدراسة:

بعد مواجهة العديد من المشكلات في إدارة و قيادة المشاريع الصغيرة لا سيما في بداية تأسيس المشاريع , قادني ذلك إلى اختيار موضوع البحث .
يواجه أصحاب وقادة الأعمال الصغيرة تحديات عديدة لا سيما في البداية , ويفتقرون في كثير من الأحيان إلى الخبرة و الموارد اللازمة لإدارتها بشكل صحيح .

- والسؤال الأهم هو لماذا هناك مشاريع ناجحة و أخرى فاشلة ؟

- ماهي الاستراتيجيات المهمة التي يجب اتباعها و التي لها تأثير إيجابي على انجاز و أداء الموظفين ؟

- ما هي العناصر الأساسية للتواصل الفعال في الشركات الصغيرة والمتوسطة ؟
يتضمن التواصل الفعال في الشركات الصغيرة والمتوسطة الوضوح والشفافية والاستماع النشط ومواءمة الرسائل مع الأهداف .

هناك أسباب يجهلها الكثير وأهمها عدم وضوح كيفية العمل بشكل فعال , كما ان القائد يلعب دوراً أساسياً و حاسماً في تحفيز أعضاء الفريق و إشراكهم بشكل فعال في المشروع و تطوير قدراتهم و تعزيز الابتكار و التحفيز , كما يجب ان يكون قادراً على التعامل مع التغييرات الطارئة و اتخاذ القرارات الحكيمة .

أهمية الدراسة:

يهدف هذا البحث العلمي في تعزيز قوة نجاح وقيادة المشاريع الصغيرة , و إلى تحديد التحديات التي يواجهها قادة الأعمال و الشركات الصغيرة لا سيما في بداياتها , و ماهي الاستراتيجيات و الممارسات المتبعة التي يستخدمها هؤلاء القادة , و كيف يقيس قادة الأعمال و الشركات الصغيرة النجاح في الإدارة و القيادة ؟

أن دور قادة الشركات و المشاريع الصغيرة يلعب دورًا حاسمًا في تحقيق النجاح , وهناك نقاط مهمة يجب ان يتمتع بها القادة الناجحين :

- القيادة والرؤية : يجب ان يكون للقادة رؤيه واضحة للأهداف المطلوبة , والأهم أن يشاركها مع أعضاء فريق العمل و يوجههم نحو تحقيقها .

- التحفيز والتطوير : يجب ان يلهم القادة أعضاء الفريق و يساعدهم على تطوير المهارات والمعرفة , ويعترف بإنجازاتهم وتقديرهم ومكافئتهم.

- المرونة والتكيف : يجب ان يكون القادة مستعدين للتعامل مع التغيرات الطارئة و التكيف مع التحديات .

- التحليل والتخطيط : يجب ان يكون القادة قادرين على تحديد نقاط القوة والضعف وتحليل الوضع الحالي , و وضع خطط محدثة و محكمة .

- التواصل والتفويض : وهذه من اهم النقاط لإنجاح المشاريع بشكل فعال و لتفادي المشاكل العملية خصوصا بين فريق العمل , يجب أن يتم المتابعة و التواصل بشكل فعال و دائم و أن يكون على إطلاع بجميع مهام أعضاء الفريق , كما يجب أن يفوض المسؤوليات بشكل مناسب مع المراقبة و المتابعة الدائمة .

أهداف الدراسة:

الهدف من البحث العلمي هو تعزيز وتوضيح أهمية القيادة الفعّالة في تحقيق النجاح و الاستدامة في الشركات والمشاريع الصغيرة و المتوسطة في بداية المشروع لتساهم في نمو المشروع ونجاحه, وذلك في تفعيل المهارات القيادية , وتنفيذ الإستراتيجيات , وتعزيز التواصل الفعال , وتمكين مشاركة أعضاء فريق العمل وتطويرهم .

حيث أن لا يمكن ان ينجح أي مشروع إن لم تكن الإدارة ناجحة , كما يستطيع قادة الشركات الصغيرة التغلب على التحديات التي تواجههم , و الإلهام و الابتكار لتنمية ثقافة التميز والنجاح داخل مؤسساتهم , بالإضافة الى ذلك لا سيما في الوقت الحالي ان لمشاريع الصغيرة الناجحة تلعب دورًا مهمًا في دعم الاقتصاد المحلي , حيث تزود المجتمع بالمنتجات والخدمات التي تستهدف حاجة ما او طلب محدد , وتقدم هذه الخدمات للعملاء و النجاح للتوسع في جميع الانحاء .

وتختلف الشركات في أهدافها و أسباب نجاحها و فشلها , و من المهم تعزيز ثقافة التعلم المستمر لتعزيز نمو القيادة وتعزيز المهارات بين قادة الشركات الصغيرة والمتوسطة.

كما إن الاستثمار في قادة الشركات و تشجيع أعضاء الفريق في المشاركة في ورش العمل والندوات والدورات يزود القادة والأعضاء بأحدث رؤى الصناعة وأفضل الممارسات.

تساؤلات وفروض الدراسة :

حاولت الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي وهو :

١/ ما هو تأثير القيادة الناجحة على نجاح المؤسسات والشركات الصغيرة ؟

٢/ ما هي التحديات التي تواجه القادة في بيئة المؤسسات والشركات الصغيرة؟

٣/ ما الهدف من تعلم كيفية القيادة الصحيحة و خاصة في المشاريع الناشئة؟

٤/ هل يوجد فرق في بيئة الشركات والمؤسسات التي لديها قيادة جيدة و التي لديها قيادة غير جيدة ؟

٥/ ما التصور المقترح لتطوير عمل القادة بين اعضاء العمل في المؤسسات والشركات الصغيرة ؟

٦/ هل يمكن نجاح المشروع إن لم تكن الإدارة ناجحة ؟

الدراسات السابقة:

يشتمل هذا الجزء على الدراسات والبحوث العربية ، والأجنبية، المتصلة بموضوع الدراسة، والتي سعى الباحث على الاطلاع عليها؛ وذلك بهدف الاستفادة في توضيح أهمية الحاجة الى اجراء الدراسة الحالية ، و ما يمكن أن تسهم به في هذا المجال .

- كرار علي حسين الغزاوي , تأثير القيادة الإستراتيجية في تعزيز الأداء العالي .

- Change management for small business leaders Higdon, Lora Elizabeth. Pepperdine

University ProQuest Dissertations &

Theses, 2016. 10182301.

- الدكتور بطرس حلاق – القيادة الإدارية , من منشورات الجامعة الافتراضية السورية .

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: نظرية الرجل العظيم:

تعد نظرية الرجل العظيم كما أشار البدري (٢٠٠١) أول النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة القيادة الإدارية وتحديد ما إذا كانت هذه القيادة علمًا له أصوله وقواعده ، أم فنًا مرتبطًا بالإبداع والخبرة أم مزيج منهما ، وعلى الرغم من عدم بناء هذه النظرية على أسس علمية ، إلا أنها حظيت بمكانة هامة بين نظريات القيادة ، وقد أطلق عليها البعض كما ذكر المخلافي (٢٠٠٩) الأب الشرعي للقيادة ؛ لاعتبارها الأساس الأول الذي فتح المجال لبناء نظريات مبنية على أسس علمية .

تنطلق هذه النظرية كما وضحتها المعاينة (٢٠٠٧) من الافتراض القائل بأن القادة أشخاص يتمتعون بمواهب خارقة تمكنهم من إحداث تغييرات وتأثيرات في حياة أتباعهم ومجتمعاتهم. كما ذكر جلدة (٢٠٠٩) أن أصحاب هذه النظرية الرجال العظام في المجتمع يبرزون لما يتمتعون به من قدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة وسمات وراثية تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف التي يواجهونها.

تشير هذه النظرية بأن القادة هم أشخاص يملكون مواهب وصفات ممتازة وقدرات خارقة تمكنهم من إحداث تغييرات وتأثيرات في حياة أتباعهم ومجتمعاتهم وهذا التفرد بهذه القدرات يتيح لهم فرصة تبوء مراكز القيادة في مجتمعاتهم. وترى هذه النظرية أن التفوق المطلق للقائد يضمن له دور القائد في المجتمع بصرف النظر عن الأهداف المطلوب تحقيقها أو طبيعة الموقف الذي تحدث فيه القيادة (المصري، ٢٠١٥).

وفي ضوء ذلك يمكن تعريف نظرية الرجل العظيم أنها النظرية التي تؤمن بأن القائد هو الفرد العظيم الذي يولد بخصائص تميزه بمواهب وخصائص كالكاريزما أو الذكاء أو الحكمة أو غيرها من المهارات التي يسعى فيها هذا الفرد العظيم أن يسياس جماعته ويؤثر فيهم (آل صبرة، ٢٠١٦) .

بناءً على ما سبق ترى الباحثة أن نظرية الرجل العظيم تعتمد أساسًا على وجود أفراد يولدون عظماء، لذا فهم الأحق بالقيادة من غيرهم، فهم يمتلكون مواهب وصفات وراثية وخصائص فطرية جعلتهم قادرين على القيادة الفعالة ومن دونها لن يكونوا قادرين على ذلك.

ثانيًا: نظرية السمات:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الله سبحانه وتعالى قد منح قلة من الأشخاص بعض الخصائص والسمات والمميزات التي لا يتمتع بها غيرهم وهذه السمات هي التي تؤهلهم للقيادة (النمر وآخرون، ٢٠١٩). وتقوم هذه النظرية على دراسة مميزات القادة من نواحي جسمية كالطول والقوة والحيوية وحسن المظهر وصفات عقلية كالذكاء وسعة الأفق والقدرة على التنبؤ وحتى التصرف والطلاقة في الكلام والسرعة في اتخاذ القرارات وصفات انفعالية كالنضج الانفعالي وقوة الإرادة والثقة بالنفس، والصفات الاجتماعية كحب التعاون والمقدرة على رفع الروح المعنوية للعاملين والقدرة على الاحتفاظ بأعضاء الجماعة، وصفات شخصية عامة كالتواضع والأمانة وحسن السيرة (المعاينة، ٢٠٠٧).

تأثرت هذه النظرية بما كان سائدًا في منتصف القرن التاسع عشر في الغرب بأن القادة يولدون ولا يصنعون لأن القائد في تصوراتهم يتمتع بقدرات تفوق ما يتصف به الشخص العادي. ومن هذا المنطلق أجريت العديد من الدراسات وتوصل الباحثون أن هناك مجموعة من السمات إذا توفرت في الفرد أعطته فرصة كبيرة ليصبح قائدًا ناجحًا (آل ناجي، ٢٠١٦).

تستخلص الباحثة بعد القراءات المتعددة، أن هناك خلاف شديد حول عدد السمات التي يمكن أن تتوفر بالقائد سواء كانت مكتسبة أو فطرية .

ثالثًا: النظرية الموقفية:

ظهرت نظرية الموقف كردة فعل لنظرية السمات التي ركزت على القائد وأهملت الأتباع والموقف، ومن هنا فإن نظرية الموقف ترى بأنه ليس من الضروري أن تتوفر نفس الخصائص والسمات الذاتية للقائد في كافة المواقف (القحطاني، ٢٠٠٨).

تعتبر النظرية الموقفية نظريات القيادة الحديثة وأكثرها شيوعًا وانتشارًا، وتركز هذه النظرية على القيادة في المواقف حيث أن المواقف المختلفة تتطلب أنواعًا معينة من القيادة (أبو ناصر، ٢٠٠٨؛ المعيوف، ٢٠١٨).

أشار أبو نور ومحمد (٢٠١٥) بأن هذه النظرية تقوم على أساس أن القيادة هي وليدة الموقف، وأن المواقف هي التي تبرز القيادات وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية في القيادة؛ لذا فهي لا تتوقف على الصفات الشخصية التي يتمتع بها القائد، حيث تعد القيادة نتيجة مباشرة للتفاعل بين الناس في مواقف معينة.

ويتضح مما سبق، أن هذه النظرية تربط السلوك القيادي بالموقف والظروف المحيطة به، وذكر كل من أبو النور ومحمد (٢٠١٥) بأن هذه النظرية تشير إلى أن ظهور القادة يتم إذا تهيأت الظروف التي تقتضي استخدام مهارات معينة لتحقيق أهداف محددة ، حيث تصبح بيئة العمل في موقف و تحت ظروف معينة بحاجة لظهور قائد يقود الجماعة و يوجهها

وترى الباحثة أن النظرية الموقفية تتميز بديمقراطيتها وحريتها فهي لا تقتصر على عدد محدد من الأفراد وأن القائد الذي يصلح لقيادة مرحلة ما حسب ظروف ما قد لا يصلح لظروف ومرحلة أخرى، لذا يبرز بعض الأفراد كقادة عند توافر الظروف المناسبة لمهاراتهم، أي أن الظروف هي التي تخلق القادة وتبرزهم، وأن نوعية القادة تختلف باختلاف الظروف والمواقف التي يواجهونها فالارتباط بالسمات الشخصية هو ارتباط نسبي يظهر بموقف او ظرف قيادي معين.

المنهجية وطرق البحث:

سوف يستخدم الباحث المنهج التحليلي والذي يقوم على متابعة الفرق بين سلوك القادة الناجحين في الشركات والمشاريع الصغيرة .

أدوات الدراسة :

بعد التجربة و الممارسة و العمل في بيئة و مجال الأعمال الناشئة و النظر في الدراسات السابقة ذات الصلة في موضوع البحث ؛ سوف يقوم الباحث بتصميم جداول و أسئلة موجهة لبعض قادة و أعضاء فريق عمل لأحد المشاريع الناشئة التي مقرها في العاصمة الرياض بالمملكة العربية السعودية؛ للتعرف على آرائهم حيال مشكلة الدراسة الحالية .

حدود الدراسة :

مجال الموضوعي : دور القيادة الجيدة في نجاح المشاريع والشركات الصغيرة لا سيما في بداياتها .

المجال المكاني : سوف يتم تطبيق الدراسة الميدانية في مقر احد المشاريع في مدينة الرياض .

المجال البشري : يشمل بعض قادة المؤسسات والشركات في مدينة الرياض .

المجال الزمني : ١٤٤٥-٢٠٢٤ م

المراجع:

-بطرس حلاق , القيادة الإدارية , المشاع المبدع , الجامعة الافتراضية السوريّة , الجمهورية العربية السورية .

Change management for small business leaders Higdon, Lora Elizabeth. Pepperdine University ProQuest Dissertations & Theses, 2016. 10182301.