

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Alhanof Aziz AlDalbahi	الهنوف عزيز الدلبحي	اسم الطالب
Students I.D	2021201060		الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

What is the emotional impact of transformational leadership in retail on identifying appropriate motivation?

ما هو تأثير الذكاء العاطفي للقيادة التحويلية في البيع بالتجزئة على تحديد المحفزات المناسبة؟

Introduction

أي منظمة تركز على ٣ ركائز مهمة وهي

1. Human
2. Money
3. Materials

والأهم منها هو ضبط هذه الركائز بطريقة علمية، منهجية، وفي ظل المعايير الكاملة للوضع الاحترافي.

لإدارة شؤون المنظمة، يتطلب الأمر قائد ديناميكي بجودة عقله، ونهجه، ومعرفته، وقوة اتخاذ القرار في الوقت المناسب لقيادة فريقه بطريقة منضبطة (Parikh, 2019)

القيادة لإدارة شؤون الفرد ليس لمجرد العمل للإنتاج وأجزاء أخرى من الدائرة. لكن عليه أن يلاحظ أن الموظفين العاملين في المنظمة يشعرون بالرضا لكونهم أعضاء في المنظمة التي تتطلب قيادتها علاقات إنسانية جيدة. (Parikh, 2019)

، Motivation is the set of processes that move a person towards a goal وبالتالي، فإن السلوك المحفز هو خيار طوعي يتحكم فيه الفرد. تشمل العوامل التي تؤثر على دافع العمل:

- Individual differences.
- Function characteristics.
- Regulatory practices.

Individual differences

بما في ذلك الاحتياجات الشخصية والقيم والمواقف والاهتمامات والقدرات هي ما ينقله الناس إلى وظائفهم.

practices regulatory & characteristics Function

يجب على المشرفين النظر في كيفية تفاعل خصائص الوظيفة والممارسات التنظيمية مع بعضها البعض للتأثير على الأداء الوظيفي للموظفين لأن تحفيز الموظف جزء مهم من إدارة الموظفين نظرًا لأن الدافع يرتبط ارتباطًا مباشرًا بأداء الوظيفة. (D, 2012)

أن الدافع هو العملية التي تثير وتنشط وتوجه وتدعم السلوك والأداء، أي أنها عملية تحفيز الناس على العمل في الآخر لتحقيق المهمة المطلوبة، إنها مثل العملية المعرفية الأخرى، لا يمكن رؤية الدافع، وكل ما يمكن رؤيته هو السلوك، ولا ينبغي مساواة ذلك بأسباب السلوك.

ومع ذلك، فقد تم تطبيق مفاهيم التحفيز التالية بشكل شائع لزيادة الإنتاجية في مشاريع التجزئة:

- ✓ Theory of Maslow (1954) based on hierarchy of human needs.
- ✓ Two factor Theory of Herzberg et al. (1959) based on hygiene factors and job enrichment factors .
- ✓ Theory X and Theory Y of McGregor (1960) based on ways of perceiving workers .
- ✓ Expectancy theories of Vroom (1964) and Lawler (1973)
- ✓ Theory Z of Ouchi (1980) based on holistic concern for employees
- ✓ Motivation schemes under the current practice of Total Quality Management in projects (TQM) TQM. (D, 2012)

بالنسبة لأي عمل تجاري، سواء كان كبيرًا أو صغيرًا، فإن الإنتاج له أهمية كبيرة ومن الضروري لأصحاب العمل أن يكونوا على دراية بجوانب الحفاظ على إنتاجية مستقرة وموثوقة لإرضاء عملائهم. وأصبح

جانب كيف يمكن للذكاء العاطفي التأثير أو حتى تحسين في القيادة التحويلية ذا أهمية متزايدة، لأنه يقال إن له تأثير على خلق مناخ عمل إيجابي، ويحسن رفاهية الموظفين ويعتمد نجاح المنظمة بشكل كبير على كفاءات القيادة التحويلية

Emotional intelligence is the ability to understand the way people feel and react and to use these skills to make good judgments and avoid or solve problems.

وبالتالي، فإنه يساعد على التفاعل مع بعضنا البعض وفهم احتياجاتهم. عند التفكير في القيادة التحويلية في البيع بالتجزئة، يجب الإشارة إلى أنه لا يتناول فقط مفاهيم العمل للموظفين ولكن أيضًا العمل العاطفي "يمكن للذكاء العاطفي أن يساعد القادة التحويلين على حل المشكلات المعقدة، واتخاذ قرارات أفضل، والتخطيط لكيفية استخدام وقتهم بشكل فعال، وتكييف سلوكهم مع الموقف، وإدارة الأزمات (Sistad, 2020)

بالنظر إلى أن الذكاء العاطفي يمكن أن يؤثر على القيادة التحويلية ودوافعها، يؤدي إلى سؤال البحث التالي الذي سيتم الإجابة عليه في مراجعة الأدبيات المنهجية هذه

What is the emotional impact of transformational leadership in retail on identifying appropriate motivation?

ما هو تأثير الذكاء العاطفي للقيادة التحويلية في البيع بالتجزئة على تحديد المحفزات المناسبة؟

Literature review

(Umar Yeni Suyanto, 2019) يذكر أن القيادة التحويلية مناسبة للمنظمات ذات البيئة الديناميكية التي تتطلب مستوى عالٍ من الإبداع والابتكار. ومع ذلك، لا يمكن تحقيق النتائج المتوقعة للقيادة التحويلية إلا عندما يلهم القائد باستمرار الموظفين ليكونوا أكثر وعياً بأهمية الأهداف المشتركة واهتمامات المجموعة، ويهتم بتقدير الموظفين لذاتهم وتحقيق الذات، ويعطي معنى. والمهام الصعبة للموظفين، وترفع من معنوياتهم، وتشجع على الإبداع. أيضًا، وربما الأهم من ذلك، يحتاج القائد التحويلي إلى تحديد الاحتياجات والقدرات والتطلعات المختلفة عند توفير التدريب والإشراف

فالقائد التحويلي الذي يمكنه تعظيم إمكانات المنظمة لتحقيق الهدف المشترك يجعل القيادة التحويلية بديلاً واختراقاً جديداً للتقدم الصناعي في إندونيسيا. ويبين بأن القادة التحويلين يرفعون من روح وتفاؤل أتباعهم، لذلك يتم إلهامهم لتحقيق أعلى والتركيز أكثر على الأهداف المشتركة.

(Khoshlahn, 2016) تعتقد أن المنظمات التي لديها موظفين مبدعين تميل إلى خلق قيمة مضافة والحفاظ على الميزة التنافسية، لا سيما في بيئة الأعمال الديناميكية.

Methodology

هذا بحث مكتبي يجمع المراجع النظرية ذات الصلة بالقيادة التحويلية والمحفزات في علم الإدارة. تم البحث عن المراجع النظرية من خلال المجلات والكتب الدولية ذات السمعة الطيبة والتي اعتبرت ذات صلة. تشمل الجوانب المحددة من الأدبيات:

- ✓ Transformational Leadership Standards.
- ✓ Contemporary and modern theories of motivation.

Discussion

تستند نظرية التسلسل الهرمي للاحتياجات إلى مبدأ أن الناس مدفوعون بالرغبة في تلبية احتياجاتهم وتحديد أهداف لتلبية احتياجاتهم؛ في غياب أي احتياجات أخرى لن يكون هناك دافع. ففي نظام العمل السعودي ضمن الاحتياجات الفسيولوجية واحتياجات السلامة لكافة الموظفين وأصبحت حق مشروع لكل فرد لا ينبغي طلبه أو انتظاره فتوفيرها لا يعتبر دافع للموظف.

Retail sales attract new employees and tries to retain employees by designing special bonus programs in which it focuses on the method of paying for performance first.

لكن بمجرد دخول الفرد للمنظمة يجد الفرد العديد من الحوافز طبقا لاحتياجاته الشخصية , والذكاء العاطفي للقائد ومقدرته على معرفة وفهم احتياجات موظفيه ، فالقادة في قطاع التجزئة يتعاملون مع عدة مستويات وظيفية، جنسيات، حالات اجتماعية، مستويات مهنية وعلمية من الموظفين والعملاء فمن نجاح القائد في قطاع التجزئة اعتماده على ذكاءه العاطفي لتحديد المحفزات بناء على حاجة كل فرد من أفراد منظمته ليضمن العدالة والمساواة في الرضى الوظيفي لدى كل موظفيه فيكون تركيزهم مع رؤية وهدف القائد والمنظمة.

Conclusion

تنطوي مبيعات التجزئة على أعمال دقيقة ومستمرة. يجب على أصحاب المصلحة في مبيعات التجزئة تحويل انتباههم وإعطاء الأولوية لتحفيز فريق المبيعات. يؤثر تحفيز القوى العاملة على الإنتاجية. نظرًا لأن معظم الأنشطة تتم في ظل ظروف صعبة وسريعة، يجب تحفيز الموظفين للقيام بأنشطة مختلفة لجعلها جذابة. يجب أن تكون المحفزات في مكانها الصحيح لتحسين فرص القدرة التنافسية في المبيعات فالموظف يعمل لأنه يحصل على شيء يحتاجه من العمل وأن شيئًا ما يتم الحصول عليه من العمل يؤثر على الروح المعنوية وتحفيز الموظف ونوعية الحياة.

يمكن أن يربط نجاح أي عمل بتحفيز الموظفين، يمكن أن تربط ربحية الشركة وإنتاجيتها إلى العمل المستمر والموظفين السعداء بشكل خاص في بيئة اليوم المضطربة والفوضى في كثير من الأحيان حيث يعتمد النجاح على الموظفين الذين يستخدمون مواهبهم الكاملة.

تعد القدرة على جذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم وتطويرهم سمة أساسية لنجاح الأعمال.

A successful leader considers individuals as one of the organization's most valuable assets. In retail sales, people represent the most difficult resource managed by organizations.

على عكس الأصول المادية، للعمال احتياجاتهم وعاداتهم الفردية، والتي يجب تلبيتها إذا أرادوا المساهمة في النمو والتطوير التنظيمي. يجلب العمال وجهات نظرهم وقيمهم وسماتهم في الحياة التنظيمية، وعندما تتم إدارة وجهات نظرهم بفعالية يمكن أن تعود بفوائد كبيرة على المنظمات ومع ذلك، عندما تتم إدارتها بشكل سيئ، فإن لديها القدرة على الحد بشدة من النمو التنظيمي وتهديد جدوى الأعمال التجارية.

The company may have a good manager, with good vision and goal; However, if the employees were neglected, that company would be practically in turmoil. Its essence is its employees. Their presence and contribution are so important that they determine whether a company will succeed or fail.

نتائج عدم رضى الموظفين غير مرضية، لذلك من الضروري أن تهتم الإدارة العليا بموظفيها للتأكد من رضاهم في وظائفهم. عندما يكون الموظف راضي، فإنه يسعى جاهدا لتحقيق أهداف الشركة وأهدافه.

على الرغم من أن المشاريع ربما تستغرق شهوياً لإكمالها، إلا أن الرضا اليومي يرافق العمل، يؤثر تحفيز القوى العاملة على الإنتاجية، ويلعب الرضا الوظيفي دوراً مهماً في تعزيز إنتاجية عمال البناء وهذا يشكل الأساس لتحديد عوامل بيئة العمل.

References

- ❖ D, T. W. (2012, November 15). Motivators of Construction Workers in the South African Construction Sites: A Case Study. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, pp. 625-634.
- ❖ Khoshlahn, M. . (2016). The Role of Organizational Agility and Transformational Leadership in Service Recovery Prediction. *PROCEDIA - SOCIAL AND BEHAVIORAL SCIENCES*, p. 230 . Retrieved from 10.1016/j.sbspro.2016.09.018
- ❖ Parikh, R. (2019). Leadership in Organization. 1500. 24. . 24.
- ❖ Sistad, L. (2020). *Emotional Intelligence and Leadership Which impact does emotional intelligence have on leadership?*.
- ❖ Umar Yeni Suyanto, M. M. (2019, January 01). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: MILLENNIAL LEADERSHIP STYLE IN INDUSTRY 4. *Manajemen Bisnis*.

