

أثر أنماط القيادة على نجاح إدارة التغيير
بالتطبيق على شركة دبل ميم بمدينة جدة

**The Impact of Leadership Styles on the Success
of Change Management:
A Case Study of Double M Company in Jeddah**

أسم الطالب

أبرار ياسين فقير

الرقم الجامعي

2021205290

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	3
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	8
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
2.1. المقدمة:	10
2.2. المتغير المستقل	10
2.3. المتغير التابع	10
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	10
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	11

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

القيادة هي سمة أساسية تسعى إليها المؤسسات وصناع القرار على مر العصور، فهي ظاهرة كونية ظهرت في كل المجتمعات البشرية منذ القدم، وتواجه المؤسسات اليوم تحدياً كبيراً يتمثل في القيادة والتغيير، حيث أصبح نجاحها مرتبطاً بقدرة القادة على إدارة التغيير وقيادته، حيث يجب على القائد أن يتسم برؤية مستقبلية للمؤسسة أثناء وضع خططها، ولقد اعتبرت القيادة الفعالة هي المحرك الرئيسي لنجاح أي مؤسسة في عالم إدارة الأعمال والمنافسة، وتأتي أهمية القيادة الإدارية من خلال تأثير القائد على مرؤوسيه واستخدامه للمهارات والاستراتيجيات المخططة التي تتبنى التغيير، فلم يعد نجاح المؤسسات مقتصرًا على الوظائف الإدارية والفنية فقط. (مباركي وآخرون ، 2022)

ولاشك أننا نعيش اليوم في عصر سريع التغير، تسوده ثورة علمية ومعرفية وتكنولوجية وانفتاح عالمي ودولي، لذا كان لازماً أن تجد الكثير من المؤسسات نفسها محاطة بتحديات ومشكلات يصعب التكيف معها، مما يضطرها إلى القيام بمراجعة شاملة لبيئتها التنظيمية الداخلية من خلال إعادة النظر في رؤيتها وأهدافها سياساتها هيكلها، مواردها المادية والبشرية للانتقال من وضع قائم إلى وضع يجعلها قادرة على المنافسة والبقاء، ومن هذا المنطلق أصبح التغيير التنظيمي المخطط أولوية ملحة في حياة المؤسسات للرفع من مستويات الفعالية التنظيمية لتحقيق النجاح، على أن يصاحب ذلك هدفاً للتغيير ومعرفة الأسباب الداخلية والخارجية، (هبال ، 2016)

ولقد ركزت البحوث والدراسات الإدارية بشكل نظري وميداني على موضوع التغيير، وذلك من خلال الاهتمام بالبيئة المحيطة بالشركة والتأثير المتبادل بينها وبين الشركة، ولا شك أن التغييرات البيئية غالباً ما تتطلب تغييرات تنظيمية على مستوى الشركة، لضمان استمرار نجاحها، وفي ظل التغيرات المتسارعة في المجتمع، وجدت الشركات الحديثة نفسها مضطرة إلى مواكبة هذه التطورات والبحث عن التجديد باستمرار، ولذلك أصبح التغيير الإداري سمة مصاحبة لكل الشركات وجزءاً أساسياً من العملية الإدارية ووظيفة رئيسية للقيادة الناجحة، وليس مجرد استراتيجية مؤقتة للتعامل مع الأزمات ومن أهم سمات القيادة الإدارية الناجحة الإخلاص في العمل. (العزاوي وآخرون، ٢٠٢٣)

وكما أن مسؤولية القائد تتمثل في بذل الجهد والعمل على التأثير في مرؤوسيه من خلال توجيه نشاطاتهم في بيئة تعاونية نحو تحقيق الأهداف المخطط لها، وهذه المسؤولية هي نتاج التفاعل بين سمات القائد والمرؤوسين ضمن السياسات والثقافة السائدة في المؤسسة، والهدف هو دفع الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة عالية، مع تحقيق درجة كبيرة من الرضا والتماسك بين الموظفين، وكما تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير أنماط

القيادة الإدارية على عملية صنع القرارات بشكل عام، وتقبل المرؤوسين أو مقاومتهم لهذه يكون مديراً أو قائداً أو القرارات عند التنفيذ، ويرتبط مفهوم القيادة والإدارة ارتباطاً وثيقاً، فالشخص قد كليهما، فالمدير مسؤول عن القرارات الأساسية الراهنة، ويستمد سلطته من مركزه الوظيفي، وأما القائد فهو مسؤول عن القرارات الشاملة المتعلقة بالتغيير والتطوير، ويستمد سلطته من قدرته على التأثير في الموظفين والحصول على تأييدهم. (أبو الغنم، 2013)

والتغيير هو جزء طبيعي من حياة المؤسسات، وهذا التغيير يستلزم إدارة مرنة وفعالة قادرة على مواجهة التحديات الناشئة، لذا تحتاج المؤسسات إلى قيادة رشيدة وفعالة تمتلك الخصائص والمواصفات اللازمة لقيادة المؤسسة نحو التطور، ونجاح القائد في إدارة التغيير والاستجابة له أمر بالغ الأهمية. فالقادة القادرون على إحداث التغيير والتأثير عليه هم أكثر قدرة على قيادة التحول المؤسسي، فلذلك ينبغي عليهم متابعة البيئة المحيطة والعمل على تزويد مرؤوسيه بالمعلومات اللازمة لإنجاح عملية التغيير التنظيمي (برباوي، 2018)

وكما نعلم أن القيادة الإدارية هي النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرار، وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين، والقيادة الإدارية بهذا المفهوم تجمع بين استخدام السلطة الرسمية وبين التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف. (حلاق، 2020)

والتغيير التنظيمي في المؤسسات يشمل مجموعة من الجوانب المترابطة كالرؤية والرسالة، وكذلك العمليات والمهام، والهياكل التنظيمية، وأيضاً سلوك وتوجهات الأفراد، والإجراءات والتقنيات، ولقد أصبح التغيير التنظيمي ضرورة لاستمرارية المؤسسات وتطورها، وهو عملية مستمرة لمواجهة التحديات المتغيرة. وتوفير القيادة القادرة على مواكبة وإدارة عملية التغيير هي من أهم متطلبات نجاحه. (بيالة، 2019)

وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة لوحظ وجود نقص في كيفية تطبيق أنماط القيادة داخل المنظمة، وبعد استعراض ما سبق قررت الباحثة إجراء دراسة بحثية تهدف إلى فحص وتحليل تأثير مختلف أنماط وأساليب القيادة الإدارية على مدى نجاح وفعالية عمليات وجهود إدارة التغيير والتحول داخل المؤسسات والشركات.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه الكثير من الشركات مشكلات متعلقة بعدم إدراكهم لمدى أثر أنماط القيادة على التغيير، وكيفية تطبيقها داخل المنظمة بسبب نقص فهم القادة وصعوبة تكييف القيادة مع التغيير، وللتغلب عليها تحتاج الشركات لتطوير قدرات القادة وتبني أنماط قيادية مرنة، وتنقسم المشكلة إلى فجوة نظرية وفجوة تطبيقية:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- مقاومة العاملين للتغيير بسبب أنماط قيادية غير داعمة.
- صعوبة تقييم وتحديد الأنماط القيادية السائدة في الشركة.
- عدم قدرة القيادة على تبني أنماط قيادية مناسبة لتسهيل عملية التغيير.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- التعارض بين النظريات القيادية ومتطلبات إدارة التغيير الفعالة.
- صعوبة تطوير نماذج نظرية شاملة تربط بين أنماط القيادة ونجاح إدارة التغيير.
- عدم وضوح العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة (مثل القيادة التحويلية، التبادلية، الديكتاتورية) وتأثيرها على إدارة التغيير.

وإشكالية الدراسة هي: ما أثر أنماط القيادة على نجاح إدارة التغيير داخل الشركة؟

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة عن أنماط القيادة على نجاح إدارة التغيير من دور القائد في إحداث التغيير وتأثير أنماط القيادة على مواقف الموظفين وقدرتها على تحفيز الموظفين على التكيف مع التغيير وإدارة المقاومة له، وتنقسم الأهمية إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية:

1.3.1. على المستوى النظري:

- تساعد في اختيار القادة الأكفاء القادرين على قيادة عملية التغيير بنجاح.
- تمكن المديرين من تطوير أنماط قيادية مناسبة للتعامل مع المقاومة للتغيير.
- توفر توجيهات عملية للقادة حول السلوكيات والممارسات المطلوبة لإدارة التغيير بفعالية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تزود الباحثين بالأطر النظرية لفهم العلاقة بين أنماط القيادة ونتائج إدارة التغيير.
- تساعد نظريات القيادة في فهم كيفية تأثير سلوك القائد على تنفيذ عملية التغيير وتقبل الموظفين له.
- توضح النماذج القيادية المختلفة كيف يمكن للقائد التأثير على الموظفين وتحفيزهم للمشاركة في عملية التغيير.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- أبو الغنم، ٢٠١٣، أثر أنماط القيادة في مقاومة التغيير في منظمات الأعمال.
- العزاوي وآخرون، ٢٠٢٣، أثر ابعاد القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي.
- برباوي، ٢٠١٨، دور الأنماط القيادية والمتغيرات الشخصية للأفراد في التغيير التنظيمي.
- بباله، ٢٠١٩، مساهمة القيادة الإدارية في إنجاح عملية التغيير بالمنظمة في ظل التحديات المعاصرة المستقبلية.
- حلاق، ٢٠٢٠، القيادة الإدارية.
- مبارك وآخرون، ٢٠٢٢، أثر الأساليب القيادية في إدارة التغيير.
- هبال، ٢٠١٦، دور القيادة الإدارية في إنجاح التغيير التنظيمي.