

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	SAUD ALENAIZI	اسم الطالب
Students I.D	2021202245	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 20-05-2021 في تمام الساعة 9 مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط 12.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

مقدمة

أنماط القيادة لها علاقة سبب وتأثير أساسية ومباشرة على نجاح الأعمال وتطورها. تتمحور أدوار القيادة في تكوين القيم والرؤى وتحفيز الموظف. كانت العديد من أنماط القيادة تم تحليلها في هذه الدراسة مثل (transformational, transactional and charismatic). وأظهرت الدراسات السابقة العديد من الشركات التجريبية. كانت مشكلة الدراسة هي تغطية الفجوة في الدراسات المتعلقة بالقيادة الأساليب في تحقيق النجاح الكامل للأعمال. تم افتراض الدراسة أن أساليب القيادة (Transformational, Transactional and Charismatic) كانت الأكثر انتشاراً في أنماط القيادة في العمل. وجدت الدراسة أن معظم الشركات لديها نفس أنماط القيادة. بناءً على النتائج، نمط قيادة (Transactional leadership style) له تأثير إيجابي كبير على نجاح الأعمال. إضافة إلى ذلك، نمط القيادة (Transformational)، أظهر هذا نمط القيادة تأثيراً سلبياً على نجاح الأعمال. هذا يعني أن نجاح الأعمال لن تتطور أو تزيد عند الاعتماد على هذا النمط (Transformational).

هناك طرق مختلفة تستخدمها المنظمات لقياس نجاح أنشطتها ومواقعها في السوق، مثل الأساليب المتقدمة سواء كانت الأساليب النوعية أو الأساليب الكمية التي تم تصميمها وتوظيفها عملياً مثل بطاقة الأداء المتوازن التي طورها (Kaplan and Norton)، علاوة على ذلك منذ التسعينيات لم تكن هناك طريقة شائعة ودقيقة لقياس نجاح الأعمال. الأنشطة والمهام ضرورية للشركات ويتم إدارتها على أنها توفر قيمة في الأعمال اليومية، لذا بدون هذه الأنشطة والسياسات الاستراتيجية لا يمكن تنفيذها.

مفهوم القيادة

لفهم الأبعاد الشاملة لمفهوم القيادة لابد من إلقاء نظرة واسعة على التعريفات الأكثر شيوعاً للقيادة، بعد الدراسة والتحليل أجريت لتعريفات القيادة، أظهرت أن معظم هذه التعريفات تهدف إلى تسليط الضوء على خصائص القادة والسمات البارزة لهم. بعض هذه التعريفات ترى أن القيادة هي محاولة للتأثير على التابعين باستخدام وسائل متعددة للتواصل لتحقيق الأهداف المنشودة. ويعرفها Cribbin [1] في عمله المسمى "القيادة: وقد عُرِّفت استراتيجيات الفعالية التنظيمية" بالقيادة بوصفها مجموعة من العناصر التالية: العملية والخطوات التي تميل إلى التأثير على ممارسات مجموعة منظمة لإنجاز الأهداف.

دراسات علمية سابقة

أشار Prabhu [2] إلى أن الاعتراف بقيادة رؤاد الأعمال لا يزال قائماً، تم العثور على بحث غير مكتمل وقليل مع عينة صغيرة أيضاً لا يمكن التعميم عليها مقارنة ببعض الحالات التي لديها معلومات ومعرفة كافية تؤدي إلى القيام بذلك دراسات مناسبة وقيمة واقية. هناك بعض المبادرات المتعلقة بالقيادة مفهوم في الأعمال القائمة الآن ويركز بشكل أساسي على خصائص القيادة، مثلاً الثقة الشخصية والنزاهة والاستعداد للتأثير على التابعين، الالتزام بسياسات المنظمة من خلال الإجراءات المتبعة بالارتباط بالقيم المهمة بدلاً من الشروط المالية المخططة [3]. ولا تزال أساليب القيادة بشأن النجاح العام في بيئة الأعمال التجارية قليلة التحليل. وكانت دراسات نوعية ذات طابع نوعي [2,3].

وقد ناقشت الدراسات العلاقة بين أساليب القيادة والأداء التنظيمي وقد أكدت عدة بحوث في قطاعات مختلفة. ودراسة أجراها McCann [4] كان لهذا الأسلوب القيادي أثر إيجابي على مشاركة الموظفين في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 2004. والصناعة التحويلية؛ كما أن هناك زيادة في المشاركة في أنشطة أخرى. الصناعة التي كانت القطاع المالي في البلدان النامية مثل الهند. وطورت شركة Walumbwa and Lawler [5] مشاركة الابتكار في بعض المنظمات [6] الكفاءة التنظيمية للكيانات التجارية والأداء المالي للأعمال التجارية [7]. وفي الأساس، هناك اختلاف في التفاهم بين الأعمال التجارية والمنظمات. سواء كانت هذه الشركات تسعى إلى الربح أو لا، والعلاقة بين أساليب القيادة والنجاح التجاري الذي يمكن الاعتراف به. تنفيذ عمليات في كل قطاع. القائد الذين يعمل في أي صناعة يجب أن يركز على أبعاد البيئة الداخلية والخارجية؛ ولابد أن يملك مهارات التخطيط، الدعم، التنظيم، اتخاذ القرارات الجيدة، إعطاء السلطة، التوجيه، الإشراف وتمويل المشاريع [8].

منهجية البحث:

الغرض من هذا البحث هو التحقيق في أنماط القيادة الأكثر شيوعاً، العاملين وأدوارهم في إدارة الأعمال الناجحة لتحديد عوامل نجاح استدامة الأعمال. فحصت الدراسة مجموعة أساليب القيادة للتأكد ما هي الأنماط الأكثر ارتباطاً بتطوير الأعمال وتنميتها وتعزيزها. وتعتمد الدراسة الوصفية على فهم أنماط القيادة المختلفة وأنماطها التي تؤثر على نجاح الأعمال.

نظرية القيادة:

تم استخدام العديد من أساليب القيادة في نظريات القيادة من أجل تحليل وجهات نظر مختلفة مرتبطة بمفهوم القيادة. عرض نظريات القيادة، يصنف القادة بناءً على خصائصهم أو كيف يمكنهم التأثير وتحفيز الموظف لتحقيق أهداف المنظمة. الفئات المشتركة فيمكن تقسيم أعمال اليوم إلى Bureaucratic, Democratic or Charismatic. إذاً تحليل أنماط القيادة من وجهة نظر القوة وتطبيقاتها لتأكيد النتائج، يتم تصنيف القادة على أنها Transactional or Transformational. يمكن أن يوفر تطبيق وفهم هذه الاتجاهات المختلفة إطاراً لـ مناقشة قد تؤدي إلى نتائج مثمرة ومرغوبة. كذلك، يذكر أن تعتبر سمات القائد الفردي أمراً بالغ الأهمية لتقييم فعالية القيادة خاصةً ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأهداف التنظيمية.

أنماط القيادة Transactional or Transformational:

لا تزال القيادة Transformational نظرية سائدة في دراسات القيادة. Burns [9] وصفت القيادة بأنها "عملية متبادلة للتعبئة من قبل الأشخاص مع بعض الدوافع والقيم، ومختلف الموارد الاقتصادية والسياسية وغيرها، في سياق المنافسة والصراع، من أجل تحقيق الأهداف بشكل مستقل أو متبادل بين الطرفين القادة والأتباع". كان أول باحث يصنع فرقاً بين أساليب القيادة Transactional and Transformational.

نمط القيادة Transformational:

يسعى قائد الحاجة إلى قيادة المنظمة بطريقة تحول فيها الفرد والموظفون والمنظمة بشكل إيجابي. أصل بداية التحول، تميل نظرية القيادة مع تسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات والذي تمت دعوة القادة إليه لتحريك الناس لتحقيق المواهب والقدرات، لا سيما التي تعتبر دافعاً للجميع [10]. Bass [11] لديه دراسة تهدف إلى فحص أجزاء القيادة Transformational. ثلاثة مكونات للقيادة Transformational، بما في ذلك Charismatic، الفكري والتركيز على تنمية المتابعين كانا مرتبطتين بـ القيادة Transformational. كان بحث Bass حول هذا النمط من القيادة تتميز بالقيادة الكاملة. في هذا النمط، كل من Transformational وتم فحص قيادة Transactional في التسلسل المستمر للعناصر لا تختلف عن بعضها البعض. المكونات الرئيسية للقيادة Transformational هي يُنظر إليه على أنه تأثير نموذجي، ودافع للإلهام، وتحفيز عقلي وشخصي احترام [12]. كان الغرض الرئيسي للقيادة Transformational في هذا الإطار تطوير الأداء والمتابعين.

نمط القيادة Charismatic :

[13] Weber عرفت القيادة الكاريزمية بأنها "ترتكز على الإخلاص لما هو استثنائي القداسة والبطولة والطابع النموذجي للفرد". وفي نفس السياق، ناقش Shamir وآخرون [14] جعل القائد Charismatic يتطلب وعياً وهوية متعددة الأبعاد كانت مهمة في هذا النمط من القيادة. تجريبي أشارت الدراسات فيما يتعلق بالوسائل التي يستخدمها القادة، إلى أن Charismatic قد يؤدي القادة إلى أعمال الإبداع والابتكار أساساً على سلوكياتهم و شخصية [15]. وقد أعلنت دراسات أخرى أن القادة Charismatic يتأثرون عادة التابعين من خلال تشكيل مستقبل واعد ومزدهر بدلاً من صنع عدم الرضا مقارنة بالوضع الحالي [16]. هناك دليل واسع على ذلك

القيادة الكاريزمية قد ترفع مستوى الالتزام التنظيمي، وتزداد الطاقة وتنظيم الجهود الفردية نحو الأهداف والرؤى الاستراتيجية [17]. Avolio وآخرون. [18] أظهر أن القادة Charismatic قد يخلقون التقدير والاحترام والتفاني والصدق. وبالمثل، خلقت محاولات أخرى علاقة كبيرة بين القيادة Charismatic وفعالية المجموعة وكذلك التجديد [19]. وعلاوة على ذلك، هناك مؤشرات قوية أن أسلوب الكاريزما وحده ليس فعالاً بما يكفي لخلق الابتكار ونجاح الأعمال.

النتائج

للقيادة بأنواعها دور أساسي في تشكيل السلوك ومواقف المرؤوسين وكذلك الموظفين. مجال القيادة لا يهدف فقط إلى تحليل العلاقات الشخصية ولكن ركز أيضاً على دور القائد باعتباره المحفز. كان الهدف من هذه الدراسة هو تكوين وتطوير الفهم أساليب القيادة الحديثة والشعبية في الشركات. أوجدت الدراسة أن معظم الشركات لديها نفس أساليب القيادة. بناءً على النتائج، جميع أساليب القيادة لها تأثير سلبي كبير على نجاح الأعمال. هذا يشير إلى أنه عند تطبيق هذه الأنواع من القيادة، فإن نجاح الأعمال لن تزيد. لذلك، فإن على القادة مدعوون للتبني وتطبيق أساليب قيادة جديدة ومشاركة جميع الأعضاء في عملية صنع القرار منذ ذلك الحين وافق على أن نجاح الأعمال كان الأفضل في ظل العديد من أنماط القيادة. يجب على القادة تجنب الابتكار والإبداع الذي قد يؤدي إلى النجاح في زادت الأعمال أيضاً من الإنتاجية. التأثير السلبي الكبير للقيادة أساليب نجاح الأعمال يعني أن نجاح الأعمال لن يتطور أو تزداد عندما يتم العثور على أنماط القيادة هذه. تحتاج المنظمات إلى الحصول على قادة مهرة ومهنيين أكثر لقيادة المرؤوسين في الأنشطة اليومية من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية التنظيمية. بناءً على نتائج هذا البحث، تمت دراسة كل أساليب القيادة في هذا البحث كان له تأثير سلبي على نجاح الأعمال. المنظمات التي ترغب في البقاء في بيئة عمل تنافسية، يوصى بشدة بالحصول على القائد المناسب ويجب العثور على كفاءات وخبرات كبيرة بالإضافة إلى التأثيرات المؤثرة في الجميع مستويات المنظمة، سواء في القطاعين العام أو الخاص.

المراجع:

1. Cribbin JJ (1981) Leadership: Strategies for organizational effectiveness. Amacom.
2. Prabhu GN (1999) Social entrepreneurial leadership. Career Development International 4: 140-145.
3. Borins S (2000) Loose cannons and rule breakers, or enterprising leaders? Some evidence about innovative public managers. Public Adm Rev 60: 498-507.
4. McCann J (2008) Leadership in the apparel manufacturing environment: An analysis based on the multi-factor leadership questionnaire. Advanced Management Journal 73: 20-31.
5. Walumbwa O, Lawler JJ (2003) Building effective organizations: transformational leadership, collectivist orientation, work-related attitudes and withdrawal behaviours in three emerging economies. Int J Hum Resour Man 14: 1083-1101.
6. Lee YD, Chang HM (2006) Leadership style and innovation ability: An empirical study of Taiwanese wire and cable companies.
7. Brown FW, Moshavi D (2002) Herding academic cats: faculty reactions to transformational and contingent reward leadership by department chairs. Journal of Leadership Studies 8: 79-93.
8. Kurlito M (2012) Strategic management of companies as a model for social enterprises. Proceedings in ARSA-Advanced Research in Scientific Areas
9. Burns JM (1978) Leadership. New York: Harper and Row.

10. McCleskey JA (2014) Situational, transformational, and transactional leadership and leadership development. *Journal of Business Studies Quarterly* 5: 117-130.
11. Bass BM (1990) From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics* 18: 19-31.
12. Avolio BJ (2011) Full range leadership development. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
13. Weber M (1978) Economics and society. Berkley and Los Angeles: University of California Press.
14. Shamir B, House RJ, Arthur MB (1993) The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science* 4: 577-594.
15. House RJ, Spangler WD, Woycke J (1991) Personality and charisma in the US presidency: A psychological theory of leader effectiveness. *Adm Sci Q* 36: 364- 396.
16. Nadler DA, Tushman ML (1990) Beyond the charismatic leader: Leadership and organizational change. *Calif Manage Rev* 32: 77-97.
17. James K, Lahti K (2011) Organizational vision and system influences on employee inspiration and organizational performance. *Creativity and Innovation Management* 20: 108-120.
18. Avolio BJ, Waldman DA, Yammarino FJ (1993) Leading in the 1990s: The four i's of transformational leadership. *Journal of European Industrial Training* 15: 9-16.
19. Paulsen N, Maldonado D, Callan VJ, Ayoko O (2009) Charismatic leadership, change and innovation in an R&D organization. *Journal of Organizational Change Management* 22: 511-523.