

دور أسلوب القيادة التحويلية تفعيل إدارة المعرفة وأثرهما على أداء المنظمة

اسم الطالب

سما مصطفى 2021204760

مشروع تخرج -1

كلية الإدارة - جامعة ميداوون

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة- جامعة ميداوون

الفصل الدراسي الأول- 2024

فهرس المحتويات:

العنوان	رقم الصفحة
المقدمة	
مشكلة الدراسة	
اهمية الدراسة	
اسئلة الدراسة	
فرضيات الدراسة	
أهداف الدراسة	
نموذج الدراسة	
مكان الدراسة	
منهجية الدراسة	
المخطط المقترح	
المراجع	
المراجع العربية	
المراجع الاجنبية	

المقدمة:

تعد القيادة في منظمات الأعمال المحرك الرئيس لعملها لما لدورها من أهمية في ضمان استمرارية عمل المنظمة من خلال وظائفها المعروفة بالتخطيط و التنظيم و التوجيه الرقابة.

و قد تعددت نظريات القيادة وأنماطها بشكل كبير فهناك أولا القيادة السلطوية حيث يحدد القائد بمفرده أهداف المنظمة و الـ . و الإجراءات الواجب تباعها و يكون ذلك استشارة الأفراد العاملين تحت سلطته. و هناك أيضا القيادة الديمقراطية و هي مخالفة للنمط القيادي السابق . نها تعمل على مبدأ مشاركة جميع الأفراد العاملين بتحديد أهداف منظماتهم و الإجراءات و الخطوات اللازم تباعها لتحقيقها . كما توجد أيضا القيادة التفويضية التي يقوم فيها القائد بإعطاء صلاحيات للمرؤوسين باتخاذ القرارات التي يرونها مناسبة للموقف الذي يواجهونه. إن هذا النمط القيادي يعتمد و بشكل كبير على قدرة العاملين في المنظمة على تحليل الموقف و اتخاذ القرار المناسب و بالرغم من عدم تدخله المباشر. يكون القائد هو المسؤول الرئيس عن القرارات التي يتم اتخاذها . خيرا هناك القيادة الموقفية التي يتبنى القائد فيها النمط القيادي الذي يراه مناسباً حسب الموقف الذي يواجهه القائد في المنظمة.

لقد أدت التغيرات السريعة التي تواجهها منظمات الأعمال اليوم في بيئة عملها جعل هذه الأنماط القيادية التقليدية ذات تأثير ضعيف في تحسين أداء العاملين فيها و مواجهة المنافسة لذا كان من الضروري إيجاد نمط قيادي جديد يضمن للمنظمات تحسين أداء عاملها بشكل مستمر وتعمل أيضا على ضمان استمرارية عملها ومواكبة جميع التغيرات التي تحصل في بيئة عملها بل أن تكون هي الريادية في إحداث هذا النوع من التغيير . و ظهر لهذه الغايات نمط القيادة التحويلية و أصبح أساسا لدراسة القيادة الذي استخدم في الغالب للتمييز بين الإدارة القيادية. وقد ظهر هذا المصطلح لأول مرة على يد Burns, ١٩٧٨ في كتابه "القيادة" Leadership الذي أوضح فيه أن القيادة التحويلية تهدف للتمييز بين القادة الذين يعملون على بناء علاقات هادفة و بناءة مع مرؤوسيه، وبين أولئك الذين يعتمدون بشكل كبير على عملية تبادل المنافع بهدف الحصول على النتائج المرجوة (Burns , ١٩٧٨) .

وقد عرف (Burns , ١٩٧٨ : ١٢٠) القيادة التحويلية على أنها " عملية يسعى من خلالها القائد و التابع له للنهوض كل منهما بالآخر من أ لوصول إلى أعلى مستويات الدافعية الأخلاق .. أما (Bass (١٩٨٨) فيرى أن القيادة التحويلية تسعى للنهوض بشعور الآخرين أو التابعين من خلال الاحتكام إلى الأفكار والقيم الأخلاقية كالحرية والعدالة الإنسانية التي يجب أن تنبع بالأساس من أخلاق و قيم القائد .

إن القيادة التحويلية ومن خلال المعايير الشخصية التي تم ذكرها تستطيع أن تحدث تغييرات في معتقدات و توجهات الأفراد العاملين نحو الأفضل بهدف تحقيق المصلحة العامة للعاملين تحسين أداء المنظمة .

فإن القيادة التحويلية عملية تتضمن (Tichy & Devanna, 1990) و حسب اعتقاد خطوات واضحة ومتتالية تبدأ في الاعتراف بالحاجة إلى التغيير وإيجاد رؤية جديدة لجعل هذه العملية عملاً مؤسسياً يشارك فيه جميع العاملين في المنظمة .

إن القيادة التحويلية تضع رؤية واضحة للمنظمة وتعمل على إيجاد أنظمة إدارية جديدة تتوافق مع متطلبات المستقبل، كما يجب على هذه الأنظمة أن تكون مرنة وقابلة للتغيير بحيث (Tichy & Devanna - 1990) (تتأقلم مع تطورات و تغيرات البيئة التي تعمل فيها المنظمة إن هذا النمط القيادي يعمل على إثارة قدرات الأفراد العاملين على تحفيزهم المستمر للعمل بروح الفريق و توحيد الأداء و المشاركة في وضع إستراتيجية و أهداف المنظمة البحث الدائم عن الحلول الإبداعية لمشكلات المنظمة التي تعيق عملها وتؤثر سلباً على تحقيق أهدافها .

و قد تم في هذا البحث دراسة القيادة التحويلية من خلال أبعادها الأربعة التي وضعت على يد (Bass , ١٩٩٤ , Bass & Avolio) في نظريتهم لهذا النمط الإداري و التي تتمثل في الجاذبية أو التأثير المثالي التحفي الاستثارة الفكرية و الاعتبارية الفردية ثر هذه الأبعاد على أداء المنظمة.

إن للقيادة التحويلية أساساً في التأثير على أداء المنظمة، كما أن العديد من الدراسات حاولت بيان هذا التأثير كما حاولت أيضاً تبين دور إدارة المعرفة في ذلك لا سيما إدارة المعرفة عملية تتيح للقائد القدرة على إنتاج وتوزيع المعرفة داخل المنظمة مما يساعد على تنمية الكفاءات فيها وتحسين الأداء (Yalk , ١٩٩٩) .

مشكلة البحث

إن تبني القيادة التحويلية في منظمات الأعمال اليوم يعد من أهم أساليب الحصول على الميزة التنافسية لها خاصة في ظل العولمة والانفتاح على الأسواق العالمية، مما يزيد من حد و شراسة المنافسة بين المنظمات، كما أن تبني هذا النمط القيادي أصبح من الضروريات ذلك لما له من تأثير إيجابي في تنبؤ ومواكبة المتغيرات البيئية السريعة ، و لا سيما تلك التي (Northouse, 2001: 187) تعيشها المنظمات اليوم إن الكثير من المنظمات لا تكتفي بطبيعة القيادة الممارسة فيها بل إن المراكز القيادية فيها باتت غاية يحلم المدير أن بالوصول إليها لاستغلالها لتحقيق مصالحهم الشخصية تحسين أوضاعهم المالية والاجتماعية، متجاهلين بذلك أهمية دورهم الرئيس في هذا المنصب، وهو العمل على تحسين أداء هذه المنظمة و ضمان استمراريتها و تخطيط و تنظيم و مراقبة العمل فيها للوصول إلى تحقيق الأهداف و النتائج المرجوة .

هناك عدد كبير من المنظمات تهمل بشكل واضح أهمية المعرفة و إدارتها و ما لها من تأثير على تحسين أدائها، كما و أن أغلب المديرين لا يدركون أصلاً معنى المعرفة و كيفية إدارتها و ما أبعادها وكيفية تأثيرها على عملهم، لذلك فإن هذه الأسباب هي العوامل الرئيسة للفشل العديد من المنظمات و عدم قدرتها على مواجهة أبسط التحديات والصعوبات التي تواجهها في بيئة عملها أو الوقوف في وجه المنافسة الخارجية .

أهمية البحث

تستمد هذه البحث أهميتها من جانبين هما :

١. الجانب النظري للأهمية :

تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في أهمية موضوع البحث و الذي هو أثر القيادة التحويلية على المعرفة داخل شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية. أولاً، بما تضيفه من علم ومعرفة حول القيادة التحويلية وأثرها الإيجابي السلبي على أداء منظمات الأعمال . ثانياً، وما يمكن أن يكون لإدارة المعرفة دور في ذلك، كما أنني أأمل أن تساهم هذه البحث في إدراك مدى أهمية القيادة التحويلية المعرفة في منظمات الأعمال و أن تكون نقطة انطلاق الدراسات أخرى حول هذا الموضوع.

٢. الجانب العملي للأهمية :

تكمن الأهمية العملية لهذه البحث في استغلال النتائج التي نأمل الوصول إليها و التي قد يكون لها مساهمة فعالة في إعادة النظر بالأساليب القيادية التي تتبعها المنظمات. كما يأمل الباحث أن تشكل نتائج بحثه أرضية صلبة تركز عليها جميع المنظمات الوطنية لمواكبة التغيرات البيئية و منافسة المنظمات الخارجية وتحسين أدائها .

اسئلة البحث:

أولاً : ما مدى تبني شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية نمط القيادة التحويلية ؟ ثانياً : ما أثر تبني نمط القيادة التحويلية على أداء شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية.

ثالثاً : ما مدى تبني شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية لإدارة المعرفة

رابعاً : ما دور إدارة المعرفة في تحسين أداء شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية؟

خامساً: ما أثر تبني نمط القيادة التحويلية على الأداء في شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية من خلال إدارة المعرفة

فرضيات الدراسة:

انطلقت فرضيات الدراسة الحالية من محاولة الإجابة عن التساؤلات التي وردت في مشكلة الدراسة و منسجمة مع الطروحات النظرية له و مفسرة السلوكيات متغيرات الأنموذج على النحو الآتي :

H01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعاده (الجاذبية و التأثير المثالي الاستثارة الفكرية الاعتبارية الفردية و التمكين) على أداء منظمات الأعمال عند مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، ونشتق منها الفرضيات الفرعية الآتية :

H01-1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للجاذبية و التأثير المثالي على الأداء في شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

H01-2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الأداء داخل شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

H01-3 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية على الأداء في شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥).

H01-4 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبار الفردي على الأداء داخل شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) .

أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيس لهذه الدراسة يتمثل في الكشف عن أثر القيادة التحويلية على المعرفة داخل شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية و ذلك من خلال دراسة النقاط الآتية :

١. إظهار مدى تبني شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية لأسلوب القيادة التحويلية .

٢. إظهار مدى تبني شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية لإدارة المعرفة .

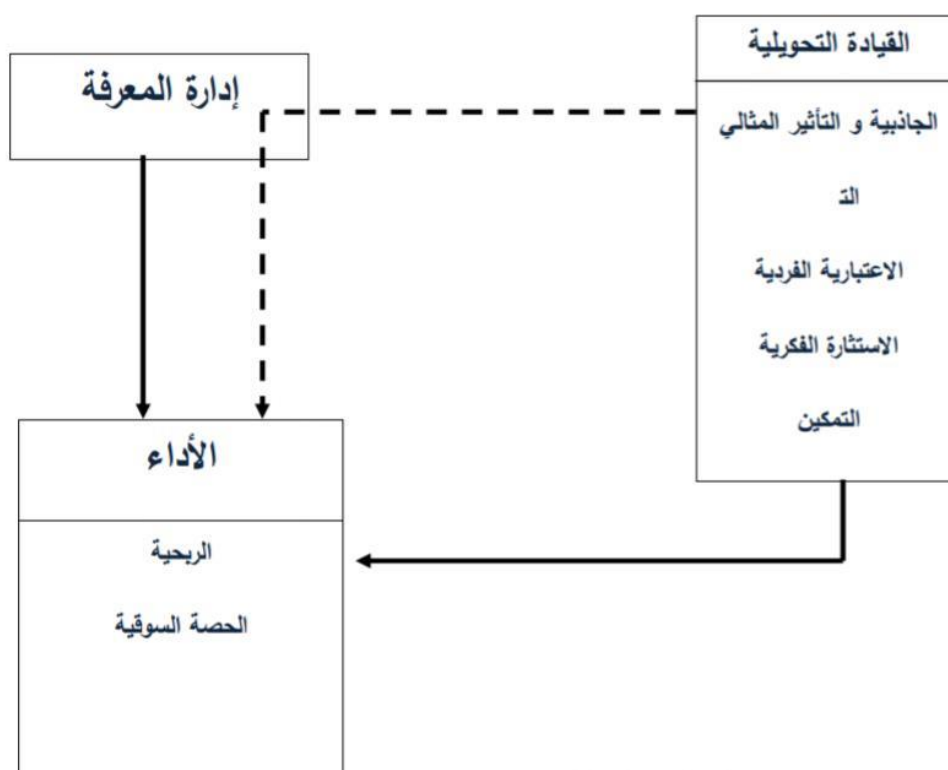
٣. بيان أثر القيادة التحويلية على شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية

٤ بيان دور إدارة المعرفة في تحسين أداء شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية.

نموذج الدراسة:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، ويعني هذا المنهج بوصف الظاهرة موضع الدراسة وتفسيرها.

مخطط الدراسة:



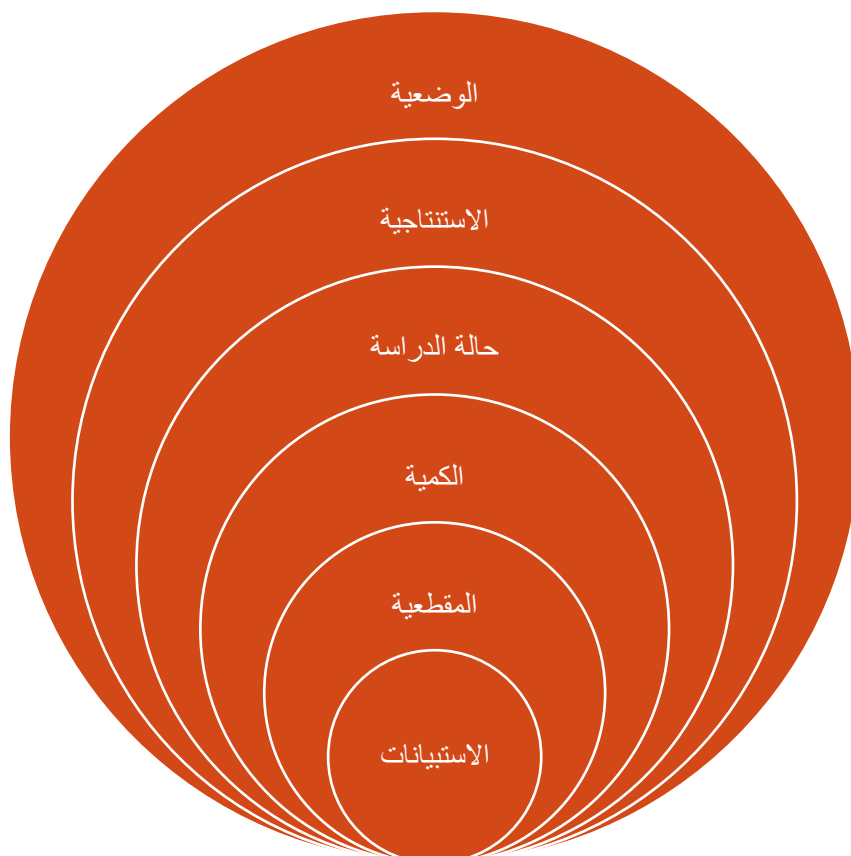
مكان الدراسة:

الحدود البشرية : الأفراد العامل في المستويات الدنيا و الوسطى في شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية .

الحدود المكانية شركات البلاستيك للصناعات الإنشائية السعودية .

منهجية الدراسة:

دراسة وصفية تحليلية: تهدف الى معرفة دور اسلوب القيادة التحويلية في تفعيل إدارة المعرفة واثرها على اداء المنظمة



الفصل الاول : المقدمة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

المخطط المقترح للمشروع:

المبحث الاول: القيادة التحويلية

- المطلب الاول: إدارة المعرفة
- المطلب الثاني: الأداء التنظيمي

المبحث الثاني: علاقة القيادة التحويلية و إدارة المعرفة بالأداء التنظيمي

- المطلب الاول: الدراسات السابقة العربية والأجنبية
- المطلب الثاني: اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

المراجع:

أولاً : المراجع العربية

- با سرده ، توفيق سريع (٢٠٠٦) . تكامل إدارة المعرفة و الجودة الشاملة و أثره على الأداء : دراسة تطبيقية في شركات الصناعات الغذائية اليمنية . أطروحة دكتوراه غير منشورة) ، اليمن .
- البشاشة و الحمد ، سامر عبد المجيد و حسين ، (٢٠٠٩) . أثر إدارة المعرفة في زيادة فاعلية المديرين في الوزارات الأردنية : دراسة ميدانية رسالة ماجستير غير منشورة (امعة مؤتة ، الكرك ، الأردن .
- بني عيسى ، أحمد محمد ، (٢٠٠٥) . أثر القيادة التحويلية على الأداء في المؤسسات العامة في الأردن : دراسة ميدانية . رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة الأردنية عمان ، الأردن.
- جواد ، شوقي ناجي ، (٢٠٠٠) . إدارة الأعمال : منظور علمي . عمان ، دار الحامد للنشر .
- حسنية ، سليم إبراهيم ، (١٩٩٨) . نظم المعلومات الإدارية (نى) . عمان ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع .
- الزامل ، ريم ، (٢٠٠٣) " إدارة المعرفة لمجتمع عربي قادر على المنافسة " مجلة العالم الرقمي ، عدد ١٦ (٢٠٠٣)
- الصباغ ، عماد عبد الوهاب ، (٢٠٠٢) . إدارة المعرفة و دورها في إرساء مجتمع المعلومات
- طاشكندي ، زكية بنت ممدوح ، (٢٠٠٩) . إدارة المعرفة : أهميتها و مدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات و المشرفات الإداريات بإدارة التربية و التعليم بمدينة مكة المكرمة و محافظة جدة . رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة أم القرى السعودية .
- العازمي ، محمد بزيح حامد ، (٢٠٠٦) . القيادة التحويلية و علاقتها بالإبداع الإداري رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، السعودية.
- عباس ، شريف أحمد حسن ، (٢٠١٠) . سلوكيات القيادة التحويلية و أثرها على الإبداع . رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، عمان الأردن .
- عبدويان ، رافي رعد إبراهيم ، (٢٠١٠) . أثر فاعلية نظم المعلومات الإدارية على أداء البنوك التجارية الأردنية . رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، عمان ، الأردن .
- العزبي ، تيفاي ، (٢٠٠٩) . أثر إدارة المعرفة في الابتكار التنظيمي : دراسة ميدانية لعينة من منظمات الاتصالات الجزائرية . رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة عدن ، عدن ، اليمن .
- العلي ، عبد الستار و العمري ، غسان و قنديلجي ، عامر ، (٢٠٠٥) . المدخل إلى إدارة المعرفة ٢١ ، عمان ، دار المسيرة للنشر و التوزيع .

- العمراني ، عبد الغني محمد إبراهيم اسماعيل ، ٢٠٠٤) . تطوير أداة لقياس سلوكيات القيادة التحويلية في الإدارة التربوية . أطروحة دكتوراه غير منشورة (الجامعة الأردنية، عمان ، الأردن .
- العمري ، مشهور بن ناصر ، ٢٠٠٣) . العلاقة بين خصائص القيادة التحويلية مدى توفر مبادئ إدارة الجودة الشاملة رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- الغالبي ، طاهر محسن منصور و إدريس ، وائل محمد صبحي ، ٢٠٠٩) . الإدارة الإستراتيجية : منظور منهجي متكامل . ٢ ، عمان ، دار وائل للنشر و التوزيع .
- الكبيسي ، عامر ، ٢٠٠٥) . إدارة المعرفة و تطوير المنظمات

المراجع الاجنبية.

- Alavi , M. Leidner , D.L. (2001) . Knowledge management and knowledge management system : conceptual foundation and research issues , MIS Quarterly :٢٥(١) ,p.107-136.
- Alhashmi ,S. & Siddiqi ,J. & Akhgar , B. (2005) . Knowledge management for business performance improvement ? (On-Line),available:
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=670289
- Ackerman , M. (2000) . The intellectual challenge : the gap between social & technical feasibility human computer inter action , Vol : 15.
- Aminuddin , Y. (1998) . The relationship between transformational leadership behaviors of athletic directors and coaches job satisfaction : a field study , Canada , Physical Educator , 55 (4) : p. 170 – 174.
- Armstrong , M. (2006) . Performance management : key strategies and practical guidelines , third edition , Kogan Page.

- Avolio , B.J. & Bass , B.M. (1988) . Transformational leadership charisms and beyond . In J.G. Hunt , B.R.Baliga, H.P.Dachler,and C.A Schrieshein (Eds), Emerging Leadership vistas , p. 29-50 , Lexington , MA:Lexington.
- Avolio , B.J. & Gibbons , T.C. (1988) . Developing transformational leaders : a life span approach , in J.A. Conger , R.N. Kanungo & , Associates (Eds.) , Charismatic Leadership : the elusive factor in organizational effectiveness , p. 276-308 , San Francisco , Jossey-Bass.