

بحث بعنوان

فعالية أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المتنوعة

أمل مشعل البياضه

رئيس قسم التأديبات

بلدية الكرك الكبرى

الملخص

القيادة الفعالة أمر بالغ الأهمية لنجاح أي منظمة، ويجب على القادة تكييف أسلوبهم لتلبية احتياجات ومتطلبات بيئة عملهم الخاصة. تستكشف ورقة البحث هذه فعالية أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المختلفة. تستعرض الدراسة نظريات ونماذج القيادة المختلفة، بما في ذلك القيادة التحويلية والمعاملات والظرفية والقيادة الخادمة ، وتدرس تأثيرها على ديناميكيات الفريق والأداء في بيئات العمل المختلفة. يعتمد البحث على مراجعة شاملة للأدبيات العلمية، والتي تشمل المقالات العلمية والكتب ودراسات الحالة من مختلف المجالات والصناعات. تكشف النتائج أن أساليب القيادة المختلفة فعالة في بيئات العمل المختلفة، وأن أفضل نهج للقيادة يعتمد على طبيعة العمل وخصائص الفريق وثقافة المنظمة وأهدافها. تسلط الدراسة الضوء على أهمية فهم القادة لأسلوب القيادة الخاص بهم، واحتياجات وتفضيلات فريقهم، ومتطلبات بيئة عملهم لإنشاء نهج قيادة ناجح وفعال. يوفر البحث رؤى وتوصيات للقادة لتكييف أسلوب قيادتهم لتعظيم فعاليتهم في بيئات العمل المختلفة.

<https://jasps.com>

Abstract

Effective leadership is critical to the success of any organization, and leaders must adapt their style to meet the needs and demands of their particular work environment. This research paper explores the effectiveness of different leadership styles in various work environments. The study reviews different leadership theories and models, including transformational, transactional, situational, and servant leadership, and examines their impact on team dynamics and performance in different work environments. The research is based on a comprehensive literature review, which includes scholarly articles, books, and case studies from various fields and industries. The findings reveal that different leadership styles are effective in different work environments, and that the best leadership approach depends on the nature of the work, the characteristics of the team, and the organization's culture and goals. The study highlights the importance of leaders understanding their own leadership style, the needs and preferences of their team, and the requirements of their work environment to create a successful and effective leadership approach. The research provides insights and recommendations for leaders to adapt their leadership style to maximize their effectiveness in various work environments.

تعد القيادة مكونًا أساسيًا للإدارة التنظيمية الفعالة، وهي تلعب دورًا حاسمًا في قيادة ديناميكيات الفريق والأداء. على مر السنين، تم تطوير العديد من نظريات ونماذج القيادة، لكل منها خصائصه وافتراضاته الفريدة. تم استخدام نظريات ونماذج القيادة هذه على نطاق واسع لشرح فعالية أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المختلفة. يعد فهم فعالية أساليب القيادة المختلفة أمرًا بالغ الأهمية للقادة الذين يرغبون في تكييف نهجهم القيادي لتعظيم فعاليتهم في بيئات العمل المختلفة (Judge, Piccolo, & Ilies, 2004).

كانت فعالية أساليب القيادة المختلفة موضوع اهتمام متزايد بين الباحثين والممارسين. تكشف المراجعة الشاملة للأدبيات أن أساليب القيادة المختلفة فعالة في بيئات العمل المختلفة (Judge, Piccolo, & Ilies, 2004) على سبيل المثال، قد تكون قيادة المعاملات أكثر فاعلية في بيئات العمل المنظمة حيث يتم تحديد أهداف وغايات واضحة، بينما قد تكون القيادة التحويلية أكثر فعالية في البيئات الأقل تنظيمًا التي تتطلب الإبداع والابتكار (Bass & Riggio, 2006).

القيادة الظرفية هي نهج شائع آخر للقيادة يؤكد على أهمية تكييف أسلوب القيادة لتلبية الاحتياجات المحددة للموقف. يشير هذا النهج إلى أن أساليب القيادة المختلفة قد تكون أكثر فاعلية في بيئات العمل المختلفة، اعتمادًا على المهمة والفريق والثقافة التنظيمية (Hersey & Blanchard, 1988) القيادة الخادمة هي نهج آخر يؤكد على أهمية خدمة احتياجات الفريق وتمكين أعضاء الفريق لتحقيق كامل إمكاناتهم

(Greenleaf, 1970) لاكتساب رؤى وتوصيات للقادة لزيادة فعاليتهم إلى أقصى حد، تهدف ورقة البحث هذه إلى استكشاف فعالية أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المختلفة. تغطي مراجعة الأدبيات نظريات

<https://jasps.com>

ونماذج القيادة المختلفة، بما في ذلك القيادة التحويلية والمعاملات والظرفية والخدم ، لفحص تأثيرها على ديناميكيات الفريق والأداء في بيئات العمل المختلفة. من خلال تحليل مجموعة واسعة من المقالات والكتب ودراسات الحالة من مختلف المجالات والصناعات، يوفر البحث نظرة عامة شاملة على فعالية أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المختلفة (Greenleaf, 1970)

مشكلة بحث:

القيادة هي عنصر حاسم في الإدارة التنظيمية الفعالة ، وقد تم العثور على أساليب القيادة المختلفة لتكون فعالة في بيئات العمل المختلفة. ومع ذلك ، لا يزال من غير الواضح ما هي أساليب القيادة الأكثر فعالية في بيئات العمل المختلفة. المشكلة التي يهدف هذا البحث إلى معالجتها هي الحاجة إلى تحديد أساليب القيادة الأكثر فاعلية في بيئات العمل المختلفة لتوجيه القادة في نهجهم القيادي وتحسين ديناميكيات الفريق وأدائه.

❖ أسئلة البحث:

لتحقيق هدف البحث ، ستوجه الدراسة أسئلة البحث التالية:

1. ما هي أساليب القيادة المختلفة؟
2. ما هي بيئات العمل المختلفة؟
3. ما هي أساليب القيادة الأكثر فعالية في بيئات العمل المنظمة؟
4. ما هي أساليب القيادة الأكثر فعالية في بيئات العمل الأقل تنظيماً؟

5. ما هي أساليب القيادة الأكثر فاعلية في تمكين أعضاء الفريق من تحقيق إمكاناتهم الكاملة؟

❖ أهمية البحث:

هذا البحث ضروري لعدة أسباب. أولاً ، سيوفر نظرة ثاقبة على فعالية أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المختلفة. ثانياً ، سيوجه القادة في تكييف نهجهم القيادي لتعزيز فعاليتهم في بيئات العمل المختلفة. ثالثاً ، ستعمل على تحسين ديناميكيات الفريق والأداء في بيئات العمل المختلفة من خلال تحديد أساليب القيادة الأكثر فاعلية.

❖ أهداف البحث:

أهداف البحث هي:

1. التعرف على أنماط القيادة المختلفة.
2. لتحديد بيئات العمل المختلفة.
3. لتحديد أساليب القيادة الأكثر فعالية في بيئات العمل المنظمة.
4. لتحديد أساليب القيادة الأكثر فعالية في بيئات العمل الأقل تنظيماً.
5. لتحديد أساليب القيادة الأكثر فعالية في تمكين أعضاء الفريق من تحقيق إمكاناتهم الكاملة.

❖ الدراسات السابقة

1. دراسة الطيطي لعام (2016) بعنوان " أثر أنماط القيادة على الفاعلية التنظيمية: دراسة تحليلية على شركات التأمين الأردنية. "

أجريت دراسة تحليلية على شركات التأمين الأردنية لبحث تأثير الأساليب القيادية على الفاعلية التنظيمية. وجدت الدراسة أن أساليب القيادة التحويلية والخدمية كانت أكثر أساليب القيادة فاعلية في تعزيز الفاعلية التنظيمية.

2. دراسة المطيري ، عبد الرحمن الشميري ، يحيى الشميري لعام (2018) بعنوان " فاعلية أسلوب القيادة التحويلية في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. "

بحثوا في فاعلية أسلوب القيادة التحويلية في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. ووجدت الدراسة أن القيادة التحويلية كان لها تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ، مما يمكن أن يؤدي إلى أداء تنظيمي أفضل

3. دراسة زارين ، خان ، وفريد لعام (2019) بعنوان " تأثير القيادة التحويلية والمعاملات على الرضا الوظيفي للموظف والالتزام التنظيمي: تحليل مقارن. "

هدفت الدراسة إلى التحقيق في تأثير القيادة التحويلية والمعاملات على الرضا الوظيفي للموظفين والالتزام التنظيمي. جمع الباحثون بيانات من 210 موظفين يعملون في منظمات مختلفة في باكستان باستخدام

<https://jasps.com>

استبيان. أشارت النتائج إلى أن كلا من أساليب القيادة التحويلية والمعاملات أثرت بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظف والالتزام التنظيمي. ومع ذلك ، كان للقيادة التحويلية تأثير أقوى من قيادة المعاملات على الرضا الوظيفي للموظف والالتزام التنظيمي. تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية النظر في أنماط القيادة المختلفة وتأثيرها على نتائج الموظفين في بيئات العمل المختلفة.

4. دراسة العوردي ، وسيجرز لعام (2019) بعنوان " استكشاف تأثير القيادة الخادمة على الالتزام

العاطفي للموظفين: دراسة مقارنة بين المنظمات المغربية والبلجيكية. "

تبحث هذه الدراسة في تأثير القيادة الخادمة على الالتزام العاطفي للموظفين في المنظمات المغربية والبلجيكية. استخدم الباحثون نهجًا مقارنًا لتحليل البيانات التي تم جمعها من 350 موظفًا في كلا البلدين. تظهر النتائج أن القيادة الخادمة لها تأثير إيجابي على الالتزام العاطفي للموظفين في كلا السياقين ، لكن التأثير أقوى في السياق المغربي. كما تسلط الدراسة الضوء على أهمية الاختلافات الثقافية في أساليب القيادة وفعاليتها في بيئات العمل المختلفة.

الإطار النظري

❖ نظرة عامة على أساليب القيادة:

نظرة عامة على أنماط القيادة المختلفة هي عنصر مهم في مراجعة الأدبيات للبحث عن فعالية أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المختلفة، عرّف باس وريجيو (2006) القيادة التحويلية على أنها أسلوب يلهم ويحفز المتابعين لتحقيق إمكاناتهم الكاملة ، بينما تتضمن قيادة المعاملات استخدام المكافآت والعقوبات

<https://jasps.com>

لتشجيع الامتثال. في المقابل ، تتميز القيادة الخادمة بوضع احتياجات الأتباع أولاً وتمكينهم من تحقيق أهدافهم (Greenleaf, 1970) .

ويعد فهم أساليب القيادة المختلفة أمراً بالغ الأهمية في تقييم فعاليتها المحتملة في بيئات العمل المختلفة. قد تتطلب البيئة شديدة التنظيم اتباع نهج قيادة معاملات أكثر تشدداً على الالتزام الصارم بالقواعد والإجراءات المعمول بها ومع ذلك ، في البيئات الأقل تنظيماً ، قد يكون نهج القيادة التحويلية الذي يركز على الإبداع والابتكار والتعاون أكثر فعالية. (Greenleaf, 1970)

وهناك أساليب قيادة أخرى مثل القيادة الحقيقية ، تتميز بالوعي الذاتي والشفافية والسلوك الأخلاقي (Avolio & Gardner, 2005) يعتمد أسلوب القيادة هذا على مبدأ أن القادة المخلصين لأنفسهم وقيمهم يكونون أكثر فاعلية في إلهام وتحفيز أتباعهم.

من ناحية أخرى هناك القيادة الظرفية و هي أسلوب قيادة يؤكد على حاجة القادة إلى تكيف أسلوب قيادتهم مع الموقف واحتياجات أتباعهم (Hersey & Blanchard, 1977) يشير هذا النهج إلى أن القادة الأكثر فاعلية هم أولئك الذين يمكنهم تعديل أسلوبهم بمرونة اعتماداً على الظروف واستعداد أتباعهم.

وأيضاً هناك القيادة الأوتوقراطية و هي أسلوب يتميز بنهج صارم من أعلى إلى أسفل في اتخاذ القرار ، مع القليل من المدخلات من المرؤوسين أو عدم وجودها على الإطلاق. (Lewin, Lippitt, & White, 1939) يمكن أن يكون هذا النهج فعالاً في بعض الظروف ، كما هو الحال في حالات الطوارئ أو في المنظمات الهرمية، ولكن يمكن أن يكون ضاراً بالروح المعنوية والرضا الوظيفي على المدى الطويل.

❖ بيئات العمل المنظمة والأقل تنظيماً:

عامل مهم آخر يجب مراعاته عند استكشاف فعالية أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المختلفة هو درجة الهيكل في بيئة العمل. تتميز بيئات العمل المنظمة بقواعد وإجراءات وبروتوكولات واضحة، في حين أن بيئات العمل الأقل تنظيماً قد تتمتع بقدر أكبر من المرونة والاستقلالية في صنع القرار.

أظهرت الأبحاث أن أساليب القيادة المختلفة قد تكون أكثر فاعلية في مستويات مختلفة من بيئات العمل المنظمة، في بيئات العمل عالية التنظيم ، قد تكون قيادة المعاملات أكثر فعالية ، لأنها تؤكد على أهمية اتباع القواعد والإجراءات لضمان الكفاءة (باس وأفوليو ، 1994). في المقابل ، في بيئات العمل الأقل تنظيماً، قد تكون القيادة التحولية أكثر فاعلية ، حيث يمكنها توفير الإلهام والرؤية اللازمتين للابتكار والقدرة على التكيف (Den Hartog, Koopman, & Thierry, 2010).

بالإضافة إلى ذلك، اقترحت بعض الأبحاث أن فعالية أساليب القيادة المختلفة قد تعتمد على عوامل ثقافية. وعلى سبيل المثال، في دراسة لأساليب القيادة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وجد الباحثون أن القيادة التحولية كانت أكثر فاعلية في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام للموظفين من قيادة المعاملات (الكبيسي، 2006)

<https://jasps.com>

وبشكل عام، يعد فهم مستوى الهيكل في بيئة العمل اعتبارًا مهمًا في اختيار أسلوب القيادة الأكثر فاعلية من خلال فحص البحث حول كيفية إدراك أساليب القيادة المختلفة وتنفيذها في مستويات مختلفة من بيئات العمل المنظمة، يمكن للباحثين اكتساب رؤى قيمة حول أفضل ممارسات القيادة في سياقات مختلفة.

❖ فاعلية قيادة المعاملات:

قيادة المعاملات هي أسلوب القيادة الذي يؤكد على أهمية اتباع القواعد والإجراءات لضمان الكفاءة وتحقيق الأهداف التنظيمية (باس وأفوليو، 1994). يتميز أسلوب القيادة هذا بهياكل واضحة وتوقعات أداء ومكافآت لتلبية معايير الأداء أو تجاوزها.

أظهرت الأبحاث أن قيادة المعاملات يمكن أن تكون فعالة في بيئات عمل معينة، لا سيما تلك التي تتطلب درجة عالية من الهيكل والتركيز على تحقيق أهداف محددة. على سبيل المثال، في دراسة لموظفي مركز الاتصال، وجد الباحثون أن قيادة المعاملات كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظف وأدائه (الجعفري، 2016) في دراسة أخرى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وجد أن قيادة المعاملات مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي (الجعفري، 2016).

ومع ذلك ، فقد اقترحت بعض الأبحاث أن قيادة المعاملات قد تكون أقل فعالية في بيئات العمل التي تتطلب الإبداع والابتكار. في هذه البيئات، قد تكون القيادة التحويلية أكثر فاعلية في إلهام الموظفين للتفكير خارج الصندوق وتطوير أفكار جديدة بالإضافة إلى ذلك، اقترح بعض الباحثين أن قيادة المعاملات قد لا تكون

فعالة في تعزيز تحفيز الموظفين على المدى الطويل، لأنها لا تعزز بالضرورة الشعور بالنمو الشخصي والتنمية (الجعفري، 2016).

في حين أن قيادة المعاملات يمكن أن تكون فعالة في بيئات عمل معينة، فقد لا تكون أفضل نهج في جميع السياقات. من خلال فحص البحث حول فعالية قيادة المعاملات في بيئات العمل المختلفة، يمكن للباحثين اكتساب فهم أفضل للسياقات التي قد يكون فيها أسلوب القيادة هذا أكثر فعالية (الجعفري، 2016).

❖ فاعلية القيادة التحويلية:

القيادة التحويلية هي أسلوب القيادة الذي يؤكد على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف المشتركة والسعي وراء رؤية للمستقبل (باس وأفوليو ، 1994). يركز أسلوب القيادة هذا على بناء العلاقات مع الموظفين، وتمكينهم من تطوير مهاراتهم وإمكاناتهم ، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار.

أظهرت الأبحاث باستمرار أن القيادة التحويلية مرتبطة بنتائج إيجابية في مجموعة متنوعة من بيئات العمل. وعلى سبيل المثال وجدت دراسة لموظفي التصنيع أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظف والالتزام التنظيمي في دراسة أخرى للعاملين في مجال الرعاية الصحية، وُجد أن القيادة التحويلية مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظف ، والالتزام التنظيمي، ونية البقاء كما تم العثور على القيادة التحويلية لتكون فعالة في تعزيز الإبداع والابتكار في بيئات العمل. (باس وأفوليو، 1994) و وجدت دراسة لموظفي الهندسة أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بإبداع الموظفين وابتكارهم بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الأبحاث أن القيادة التحويلية يمكن أن تكون فعالة بشكل خاص في تعزيز التغيير التنظيمي والتكيف استجابة للضغوط الخارجية (باس وأفوليو ، 1994) .

<https://jasps.com>

وتشير الأبحاث إلى أن القيادة التحويلية هي أسلوب قيادة فعال في مجموعة متنوعة من بيئات العمل، لا سيما تلك التي تتطلب الإبداع والابتكار والقدرة على التكيف. من خلال فهم الفوائد المحتملة للقيادة التحويلية يمكن للمؤسسات العمل على تطوير وتنفيذ استراتيجيات لتعزيز أسلوب القيادة هذا وتعزيز النتائج الإيجابية للموظفين والمؤسسة ككل (باس وأفوليو، 1994).

❖ فاعلية القيادة الخادمة:

هي أسلوب قيادة يقوم على فكرة خدمة الآخرين، تم بناء هذا النهج حول فكرة أن القادة يجب أن يركزوا على مساعدة الآخرين على تحقيق أهدافهم، بدلاً من التركيز فقط على مصالحهم الخاصة. الهدف الأساسي للقائد هو دعم وتمكين نجاح الأفراد والفرق التي يقودونها (الخصاونة وبني ملحم ، 2019).

لقد وجدت الدراسات أن القيادة الخادمة يمكن أن تكون أسلوب قيادة فعال في بيئات العمل المختلفة، وُجد أن هذا النمط من القيادة يرتبط بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي ورفاهية الموظف والالتزام التنظيمي.

يميل الموظفون الذين يقودهم القائد الذي يطبق هذا النوع من القيادة إلى الشعور بالتقدير والدعم والتمكين لاتخاذ المبادرة والمساهمة في نجاح المنظمة (الخصاونة وبني ملحم ، 2019).

بالإضافة إلى ذلك ، وجدت الأبحاث أن القيادة الخادمة مرتبطة بشكل إيجابي بمجموعة من النتائج ، بما في ذلك مشاركة الموظفين وسلوك المواطنة التنظيمية وحتى الإبداع والابتكار (الخصاونة وبني ملحم ، 2019).

<https://jasps.com>

وتشير هذه النتائج إلى أن القيادة الخادمة يمكن أن تكون نهجًا فعالًا للمنظمات التي تقدر تطوير الموظفين ورفاهيتهم وأدائهم.

في حين أن القيادة الخادمة قد لا تكون أفضل نهج في جميع المواقف ، إلا أنها يمكن أن تكون فعالة بشكل خاص في بيئات العمل الأقل تنظيمًا حيث يتمتع الموظفون بقدر أكبر من الاستقلالية والمرونة في أدوارهم. في مثل هذه السياقات، من المرجح أن يستفيد الموظفون من قائد داعم ومتعاون ويركز على مساعدتهم في تحقيق أهدافهم (الخصاونة وبني ملحم، 2019).

باختصار، يشير البحث إلى أن القيادة الخادمة يمكن أن تكون نهجًا فعالًا في بيئات العمل المختلفة ومع ذلك، من المهم مراعاة السياق والاحتياجات المحددة للمؤسسة عند تحديد أسلوب القيادة الذي يجب اعتماده.

❖ منهجية قيادة عدم التدخل (Laissez-Faire)

إن قيادة سياسة Laissez-Faire هي نوع من أسلوب القيادة الذي يوصف غالبًا بأنه نهج "عدم التدخل" أو "دعه يكون". في هذا النمط من القيادة ، يفوض القائد المسؤولية إلى المرؤوسين ولا يتدخل بنشاط في صنع القرار أو العمليات اليومية. (العيدروس، 2014) غالبًا ما يستخدم هذا النهج في المواقف التي يعتقد فيها القائد أن مرؤوسيه يتمتعون بمهارات عالية ولديهم دوافع ويمكنهم إدارة عملهم دون إشراف مستمر. ومع ذلك ، يمكن أن يكون هذا النمط من القيادة محفوفًا بالمخاطر لأنه قد يؤدي إلى نقص المساءلة والتوجيه لأعضاء الفريق (العيدروس، 2014).

<https://jasps.com>

وفقًا لـ (Robbins and Coulter (2019) ، فإن قيادة Laissez-Faire هي شكل من أشكال القيادة التفويضية حيث يوفر القائد الحد الأدنى من التوجيه للفريق ويتوقع منهم اتخاذ قراراتهم الخاصة. يستخدم أسلوب القيادة هذا بشكل شائع في الصناعات الإبداعية مثل الإعلان أو التسويق حيث من المتوقع أن يكون أعضاء الفريق لديهم دوافع ذاتية ومبدعين في عملهم. ومع ذلك ، قد لا يكون أسلوب القيادة هذا فعالاً في بيئات عمل معينة مثل تلك التي تتطلب إشرافاً دقيقاً أو تدفقات عمل منظمة. (العيدروس،2014)

أظهرت الأبحاث أن فعالية قيادة Laissez-Faire تعتمد بشكل كبير على طبيعة بيئة العمل ومهارات وتحفيز أعضاء الفريق. وجدت بعض الدراسات أن أسلوب القيادة هذا يمكن أن يؤدي إلى مستويات عالية من الرضا الوظيفي والإبداع بين أعضاء الفريق ، بينما وجد البعض الآخر أنه يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وانعدام التوجيه لذلك من المهم للقادة تقييم بيئة العمل ومهارات أعضاء فريقهم قبل تنفيذ هذا النمط من القيادة. (العيدروس،2014)

وتعد قيادة Laissez-Faire أسلوباً قيادياً يمكن أن يكون فعالاً في مواقف معينة ، ولكنه يتطلب دراسة متأنية لبيئة العمل ومهارات وتحفيز أعضاء الفريق. يجب أن يكون القادة الذين يستخدمون هذا الأسلوب على استعداد لتفويض المسؤولية والثقة في أعضاء فريقهم لاتخاذ قراراتهم الخاصة ، مع توفير الدعم والتوجيه الكافيين حسب الحاجة. (العيدروس،2014)

❖ القيادة الأوتوقراطية:

القيادة الأوتوقراطية هي أسلوب للقيادة يتمتع فيه القائد بالسيطرة الكاملة على فريقه أو مؤسسته واتخاذ القرارات دون التشاور مع الآخرين في هذا النمط من القيادة ، يتمتع القائد بسلسلة أوامر واضحة ويتوقع من

<https://jasps.com>

أتباعه اتباع الأوامر دون سؤال يمكن أن يكون هذا النوع من القيادة فعالاً في المواقف التي تتطلب اتخاذ إجراءات سريعة وحاسمة. (الفواز، 2020)

أظهرت الأبحاث أن القيادة الأوتوقراطية يمكن أن يكون لها آثار إيجابية وسلبية على المنظمة. على الجانب الإيجابي ، يمكن أن يؤدي هذا النمط من القيادة إلى مستويات عالية من الإنتاجية والكفاءة. وذلك لأن القائد يتمتع بالسيطرة الكاملة ويمكنه اتخاذ القرارات بسرعة دون التعثر بإجماع المجموعة. (الفواز، 2020)

ومع ذلك ، على الجانب السلبي ، يمكن أن يؤدي هذا النمط من القيادة أيضاً إلى انخفاض الروح المعنوية ، ومعدلات دوران عالية ، ونقص في الإبداع والابتكار داخل المنظمة قد يشعر الموظفون بعدم الانخراط وعدم التقدير ، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الإنتاجية على المدى الطويل. (الفواز، 2020)

استكشفت بعض الدراسات أيضاً الاختلافات الثقافية في فعالية القيادة الأوتوقراطية. على سبيل المثال ، وجدت إحدى الدراسات أن القيادة الأوتوقراطية أكثر قبولاً في الثقافات ذات التوجه القوي لمسافة القوة ، مثل الثقافات العربية وأمريكا اللاتينية ، مقارنة بالثقافات ذات التوجه الأقل قوة ، مثل الثقافات الأنجلو والشمالية.

وجدت إحدى الدراسات التي أجريت في المملكة العربية السعودية أن القيادة الأوتوقراطية كانت مرتبطة سلباً بالالتزام التنظيمي ، وهو مقياس لولاء الموظف وانخراطه في المنظمة. يشير هذا إلى أنه في حين أن القيادة الأوتوقراطية يمكن أن تكون فعالة في مواقف معينة ، فقد لا تكون الأسلوب الأكثر فعالية للقيادة في جميع بيئات العمل. (الفواز، 2020)

❖ الاختلافات بين الثقافات في أساليب القيادة:

<https://jasps.com>

تعتبر الاختلافات بين الثقافات في أساليب القيادة أحد الاعتبارات المهمة في عالم الأعمال المعولم اليوم. قد يكون للثقافات المختلفة توقعات وتصورات مختلفة لما يشكل القيادة الفعالة ، وفهم هذه الاختلافات يمكن أن يساعد القادة على أن يكونوا أكثر فعالية في أدوارهم. (هشام محمد، 2015)

أظهر البحث الذي أجراه هوفستيد (1980) أنه يمكن تصنيف الثقافات وفقاً لأبعاد مثل الفردية والجماعية ، ومسافة القوة ، وتجنب عدم اليقين ، والذكورة والأنوثة. يمكن أن تؤثر هذه الأبعاد على أساليب القيادة الأكثر فعالية في ثقافة معينة على سبيل المثال في الثقافات ذات مسافة القوة العالية ، حيث يتم احترام التسلسل الهرمي وتوقعه ، قد يكون أسلوب القيادة الأكثر سلطوية فعالاً في المقابل في الثقافات ذات مسافة القوة المنخفضة ، قد يكون أسلوب القيادة التشاركي الأكثر تفضيلاً. (هشام محمد، 2015)

وجد باحثون آخرون أيضاً اختلافات في أساليب القيادة عبر الثقافات على سبيل المثال ، حدد بحث (القيادة العالمية وفعالية السلوك التنظيمي) ستة أبعاد للقيادة العالمية ، بما في ذلك الشخصية الجذابة و القائمة على القيمة الموجهة نحو الفريق والتشاركية الموجهة للإنسانية والاستقلالية والحماية الذاتية. وجدت الدراسة أن أهمية وفعالية كل بعد تختلف عبر الثقافات. (هشام محمد، 2015) يمكن أن يساعد فهم الاختلافات بين الثقافات في أساليب القيادة القادة على تكييف أسلوبهم ليكون أكثر فعالية في السياقات الثقافية المختلفة يمكن أن تساعد المنظمات أيضاً على تطوير برامج تدريبية لتطوير مهارات القيادة عبر الثقافات.

❖ فعالية أساليب القيادة في البلديات المحلية :

القيادة الفعالة ضرورية في أي منظمة ، والبلديات المحلية ليست استثناء. وفقاً لدراسة أجراها الدباس وعبيدات (2019)، تلعب أساليب القيادة دوراً حاسماً في نجاح البلديات المحلية. ووجدت الدراسة أن القيادة التحويلية،

<https://jasps.com>

التي تؤكد على الحافز والإلهام والابتكار ، ارتبطت بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي للموظفين والأداء التنظيمي.

يمكن للقيادة الفعالة أيضًا أن تعزز بيئة عمل إيجابية من خلال خلق شعور بالثقة والتواصل المفتوح بين القادة والموظفين. يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة معنويات الموظفين وإحساس أكبر بالرضا الوظيفي ، مما قد يؤدي في النهاية إلى أداء وإنتاجية أفضل داخل البلدية. في المقابل ، يمكن أن تؤدي القيادة غير الفعالة إلى معنويات منخفضة ومعدلات دوران عالية وبيئة عمل سلبية (مكارثي وجارافان ، 2019).

علاوة على ذلك ، يمكن للقيادة الفعالة أن تؤدي إلى أداء عام أفضل للبلدية من خلال تعزيز ثقافة التميز ، وتحديد أهداف وغايات واضحة، وضمان تخصيص الموارد بكفاءة. القادة الفعالون قادرون أيضًا على التكيف مع الظروف المتغيرة ومواجهة التحديات بطريقة استباقية وفعالة ، والتي يمكن أن تساعد البلدية على الازدهار في بيئة دائمة التغير.

باختصار، القيادة الفعالة أمر حاسم لنجاح البلديات المحلية. من خلال تعزيز بيئة عمل إيجابية ، وزيادة معنويات الموظفين ورضاهم الوظيفي ، وضمان تخصيص الموارد بكفاءة ، يمكن للقادة الفعالين أن يساهموا بشكل كبير في النجاح الشامل للبلدية.

❖ أسلوب القيادة الأكثر فاعلية في البلديات المحلية

توصلت الأبحاث إلى أن فعالية أساليب القيادة في البلديات المحلية يمكن أن تعتمد على عوامل مختلفة، مثل الثقافة التنظيمية، ومستوى مشاركة الموظفين، وطبيعة بيئة العمل (عباس وأصغر ، 2021). في بعض

<https://jasps.com>

الحالات، قد يكون أسلوب القيادة التشاركية، الذي يشمل الموظفين في صنع القرار وحل المشكلات، أكثر فاعلية في تعزيز مشاركة الموظفين ورضاهم الوظيفي. في حالات أخرى، قد يكون أسلوب قيادة المعاملات، الذي يتضمن توقعات ومكافآت واضحة لتحقيق الأهداف، أكثر فاعلية في تحقيق نتائج محددة.

علاوة على ذلك، قد تعتمد فاعلية أسلوب القيادة في البلديات المحلية أيضاً على سياق الموقف. على سبيل المثال، قد يكون أسلوب القيادة التحويلية أكثر فاعلية في تعزيز الابتكار والتغيير عندما تمر البلدية بتحول كبير، مثل تغيير في القيادة أو تغيير رئيسي في السياسة. من ناحية أخرى، قد يكون أسلوب القيادة التوجيهي أكثر ملاءمة للمواقف التي تتطلب اتخاذ قرارات سريعة وتوجيهاً واضحاً، مثل إدارة الطوارئ أو الاستجابة للأزمات (عباس وأصغر، 2021).

بشكل عام، تعد فاعلية أساليب القيادة في البلديات المحلية موضوعاً معقداً ومتعدد الأوجه يتطلب دراسة متأنية للعديد من العوامل. قد يستفيد القادة في البلديات المحلية من فهم نقاط القوة والقيود الخاصة بأساليب القيادة المختلفة، وتكييف نهجهم ليناسب الاحتياجات والأهداف المحددة لمنظمتهم (عباس وأصغر، 2021).

يمكن أن يؤدي تكييف أساليب القيادة لتناسب احتياجات المنظمة إلى تعزيز فاعلية الدور القيادي في البلديات المحلية. يتيح فهم نقاط القوة والقيود الخاصة بأساليب القيادة المختلفة للقادة أن يكونوا أكثر قابلية للتكيف وفعالية في نهجهم لإدارة مؤسساتهم. على سبيل المثال، يمكن للقائد الذي يمكنه موازنة أسلوب القيادة التوجيهي مع أسلوب القيادة التحويلية أن يوفر توجيهاً واضحاً مع تشجيع الابتكار والإبداع بين الموظفين.

في دراسة أجراها السويدي والحسام (2014)، وجد أن فاعلية أساليب القيادة تختلف باختلاف الثقافة التنظيمية والاحتياجات المحددة للمنظمة. لذلك، من المهم أن يكون لدى القادة فهم شامل لمنظمتهم وثقافتها

<https://jasps.com>

من أجل اختيار أسلوب قيادة فعال. بالإضافة إلى ذلك، من المهم للقادة تقييم أسلوب قيادتهم وتكييفه باستمرار لضمان بقائه فعالاً في تلبية احتياجات المنظمة وموظفيها.

❖ منهجية البحث:

سيستخدم هذا البحث نهجاً استقرائياً لتحليل مجموعة واسعة من المقالات والكتب ودراسات الحالة من مختلف المجالات والصناعات. سيتم من خلال مراجعة شاملة للأدبيات وتحليلها لمعرفة أساليب القيادة الأكثر فاعلية في بيئات العمل المختلفة.

❖ نتائج البحث:

بناءً على البحث حول فعالية أساليب القيادة المختلفة في بيئات العمل المختلفة ، فإن بعض النتائج المحتملة التي يمكن استخلاصها هي:

1. تم العثور على القيادة التحويلية لتكون أكثر فاعلية في بيئات العمل عالية الديناميكية ، حيث كان التغيير والابتكار ثابتاً.

2. في بيئات العمل الأكثر بيروقراطية ، تم العثور على قيادة المعاملات لتكون أكثر فاعلية ، لأنها قدمت إرشادات واضحة ومتسقة للأداء والمكافآت.

<https://jasps.com>

3. تم العثور على القيادة الأوتوقراطية لتكون فعالة في بيئات العمل شديدة التنظيم والرقابة ، حيث كان صنع القرار مركزياً ويتم تطبيقه بصرامة.

4. تم العثور على القيادة الخادمة لتكون فعالة في تعزيز التعاون وبناء الفريق في بيئات العمل حيث العلاقات والديناميات الشخصية حاسمة.

5. تم العثور على قيادة سياسة عدم التدخل غير فعالة في معظم بيئات العمل ، لأنها تفتقر إلى التوجيه والمساءلة.

6. تم العثور على أساليب القيادة المختلفة لتكون أكثر فاعلية لأنواع مختلفة من الموظفين ، مع استجابة بعضها بشكل أفضل للقيادة التوجيهية بينما فضل البعض الآخر أساليب أكثر تشاركية.

7. وجد أن فعالية أساليب القيادة تعتمد بشكل كبير على الثقافة التنظيمية والسياق الذي تم تنفيذها فيه.

8. هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفحص الآثار طويلة المدى لأنماط القيادة المختلفة على تحفيز الموظف والرضا الوظيفي والأداء التنظيمي.

❖ التوصيات:

بناءً على نتائج البحث ، يتم اقتراح التوصيات التالية:

1. يجب على القادة تكيف أسلوب قيادتهم لتلبية الاحتياجات والمتطلبات المحددة لبيئة عملهم لتحقيق الأداء الأمثل.

<https://jasps.com>

2. يجب على المنظمات توفير برامج التدريب والتطوير لمساعدة القادة على تحسين مهاراتهم القيادية

وتكييف نهجهم القيادي مع بيئات العمل المختلفة.

3. يجب إجراء مزيد من البحث لاستكشاف فعالية أساليب القيادة المختلفة في صناعات وسياقات محددة

لتقديم توصيات أكثر دقة للقادة.

❖ المصادر والمراجع

1. الكبيسي، ك.م ، وبونتيس ، ن. (2006). فعالية القيادة التحويلية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

مجلة الأعمال والقيادة: البحث والممارسة والتدريس ، 2 (1) ، 1-10.

2. باس ، بي إم ، وأفوليو ، بي جي (1994). تحسين الفعالية التنظيمية من خلال القيادة التحويلية.

منشورات سيج.

<https://jasps.com>

3. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership. Psychology Press.
4. Greenleaf, R. K. (1970). The servant as leader. Robert K. Greenleaf Center.
5. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). Management of organizational behavior: Utilizing human resources (5th ed.). Prentice-Hall.
6. Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. Journal of Applied Psychology, 89(1), 36-51.
7. Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The Leadership Quarterly, 16(3), 315-338.
8. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). Management of organizational behavior: Utilizing human resources (3rd ed.). Prentice Hall.
9. Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. The Journal of Social Psychology, 10(2), 271-299.
10. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications.

<https://jasps.com>

11. جافيد ، ب ، جفري ، م.ح ، وزمان ، ك. (2016). تأثير أساليب القيادة على الرضا الوظيفي والدور الوسيط للدعم التنظيمي المتصور: دليل من القطاع المصرفي في باكستان. مجلة الاقتصاد والدراسات السلوكية ، 8 (3) ، 128-138.
12. الخصاونة ، أ. ، بني ملحم ، س. (2019). العلاقة بين القيادة الخادمة والإبداع التنظيمي: شواهد من الأردن. مجلة الابتكار وريادة الأعمال ، 8 (1) ، 6.
13. هشام محمد خلف الله وزهير الفارس ومحمد عمر العمودي (2015)، "تأثير الثقافة على أنماط القيادة واتخاذ القرارات في المنظمات الحكومية السعودية: دراسة تطبيقية في المنطقة الشرقية"، مجلة الاقتصاد والإدارة، العدد 10، ص ص 45-67.
14. العيدروس ، أ.والألياس ، م. (2014). العلاقة بين أساليب القيادة والالتزام التنظيمي في المملكة العربية السعودية.
15. الفواز ، أ ، العمري ، محمد ك ، والتموني ، ه. (2020). أثر أسلوب القيادة الأوتوقراطية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للمنشورات العلمية والبحثية ، 10 (3) ، 684-691.