



*Thesis
Title:*

TRANSFORMING MIDDLE MANAGERS INTO SECOND LINE
LEADERS UNCOVERING THE HIDDEN POTENTIAL OF
MIDDLE MANAGER WITHIN THE MINISTRY OF FINANCE
AND NATIONAL ECONOMY

*Master
Student:*

Sara Mohamed Saleh Omar Ali Mohamed AlKawari

*Academic
Affiliation :*

Aix Marseille University

PLEASE CITE AS APPROPRIATE:

Reference List: AlKawari, S. . 2020. Transforming Middle Managers Into Second Line Leaders Uncovering The Hidden Potential Of Middle Manager Within The Ministry Of Finance And National Economy [Master Thesis]. Bahrain: Institute of Public Administration. 76p.
Accessed From:

In-text citation: (AlKawari, 2020)

Disclaimer: We hereby declare that this thesis is the author's own work. All sources used have been indicated as such. All texts either quoted directly or paraphrased have been indicated by in-text citations. Full bibliographic details are given in the reference list.

Abstract

Purpose: The purpose of this paper is to bridge a gap in literature regarding the skills that define second line leaders to ultimately identify the leadership style that can best transform middle managers within four core financial directorate in MoFNE into second line leaders.

Methodological approach: a qualitative semi-structured interview was conducted for a sample of 14 selected participants of which their inputs were categorized into four main components for the data analyzation process: the role of middle manager, the essential skills that they possess, the skills of second line leaders, as well as the characteristics of existing directors to understand the leadership style practiced and how effective has it been in establishing second line leaders.

Findings: Primary data observations suggest that the combination of both transactional and transformational practices are the most beneficial. The characteristic of empowerment was further dominant in two directorates. To establish second line leaders, however, a leader should develop more transformational qualities and practices than those of transactional (Bass and Avolio, 1993).

Research limitations: The study was limited to four financial directorates within MoFNE. The context of this study is precise and similar as all directorates carry similar functions and their directors are within the same age group. This could suggest that other government organizations and sections with different functions or age group could support different leadership practices.

Recommendations: Extend the analysis for a bigger sample in MOFNE and eventually other organizations to compare leadership practices in different public sector context. Studying leadership effectiveness in correlation to the culture is also crucial. Further research could be conducted to test the validity of the recommended process for establishing second line leaders.

Originality/ value: There is a gap in literature regarding the skills that define second line leaders. By understanding these skills, the research intends to identify the leadership style that can best ensure the continuity of the directorate at the instances where the director is not available. Findings could suggest practices and procedures to be reinforced within various directorates.

Keywords: middle managers, second line leaders, transformational leaders, transactional leaders.

Abstrait

Objectif: Le présent document a pour objet de combler une lacune dans la littérature concernant les compétences qui définissent les dirigeants de deuxième ligne afin de déterminer en fin de compte le style de leadership qui permet le mieux de transformer les cadres intermédiaires au sein de quatre directions financières principales du MoFNE en leaders de deuxième ligne.

Approche méthodologique: un entretien qualitatif semi-structuré a été mené pour un échantillon de 14 participants sélectionnés dont les contributions ont été classées en quatre composantes principales pour le processus d'analyse des données: le rôle de gestionnaire intermédiaire, les compétences essentielles qu'ils possèdent, les compétences de dirigeants de deuxième ligne, ainsi que les caractéristiques des administrateurs existants pour comprendre le style de leadership pratiqué et l'efficacité avec laquelle il a établi des dirigeants de deuxième ligne.

Constatations: Les observations de données primaires suggèrent que la combinaison des pratiques transactionnelles et transformationnelles est la plus bénéfique. La caractéristique de l'autonomisation dominait encore dans deux directions. Cependant, pour établir des leaders de deuxième ligne, un leader devrait développer davantage de qualités et de pratiques transformationnelles que celles de transactionnel (Bass et Avolio, 1993).

Limites de la recherche: L'étude a été limitée à quatre directions financières au sein du MoFNE. Le contexte de cette étude est précis et similaire puisque toutes les directions exercent des fonctions similaires et que leurs directeurs appartiennent au même groupe d'âge. Cela pourrait suggérer que d'autres organisations gouvernementales et sections ayant des fonctions ou des groupes d'âge différents pourraient soutenir différentes pratiques de leadership.

Recommandations: Étendre l'analyse à un plus grand échantillon du MoFNE et éventuellement d'autres organisations afin de comparer les pratiques de leadership dans différents contextes du secteur public. L'étude de l'efficacité du leadership en corrélation avec la culture est également cruciale. Des recherches supplémentaires pourraient être menées pour tester la validité du processus recommandé pour la mise en place de leaders de deuxième ligne.

Originalité / valeur: Il existe une lacune dans la littérature concernant les compétences qui définissent les leaders de deuxième ligne. En comprenant ces compétences, la recherche vise à identifier le style de leadership qui peut le mieux assurer la continuité de la direction dans les cas

où le directeur n'est pas disponible. Les résultats pourraient suggérer de renforcer les pratiques et les procédures au sein des différentes directions.

Mots-clés: cadres intermédiaires, leaders de deuxième ligne, leaders transformationnels, leaders transactionnels