

عنوان المشروع

أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص

دائرة حالة شركة سدافكو للأغذية والألبان بجدة
في المملكة العربية السعودية

اسم الطالبة

أميرة عبدالله الشاعر

2021205461

مشروع تخرج – 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

مقدمة

القيادة عملية تتميز بفاعلية مستمرة وهي تعبر عن علاقة شخص بآخر فهي العلاقة القائمة بين الرئيس والمرؤوسين والتي بواسطتها يمكن للرئيس أن يؤثر تأثيراً مباشراً على سلوك الأفراد الذين يعملون معه وأن يعطي المعلومات الضرورية لقراراته،

وديناميكية القيادة تعود إلى الاستمرارية في تغير ظروف المشروع الذي يتطلب تغيير متواصل في خطط وسياسات المشروع كذلك الإنسان نفسه في تغير مستمر فسلوك الفرد يتغير دائماً خلال حياته وهذا التغير يجعل من الضروري أن يكون هناك تعديل في العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين. إن القيادة بصفة عامة تعد حلقة الوصل بين الموارد البشرية بالمنتشأ وخططها وتصوراتها المستقبلية وتعتبر البوتقة التي تنصهر وتتفاعل من خلالها كافة المفاهيم والاستراتيجيات الإدارية وتدعم القوى الإيجابية في المنشآت وتقلص الجوانب السلبية قدر الإمكان وتمكن من السيطرة على مشكلات العمل وحلها وحسم الخلافات وتنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم مورد للمنشأة ، كما إن الأفراد يتخذون من القائد قدوة لهم بمعنى آخر قد اكتسبت هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تناولت موضوعاً ذا أهمية استراتيجية في مجال تطوير القيادة الإدارية الناجحة ، فقد تناولت الدراسة بالتحليل موضوع أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص.

يعتبر التطوير والتغيير التنظيمي في منظمات الأعمال من أهم العمليات التي يجب على القادة الإداريين والمشرفين فهمها وإدراكها وتبنيها وذلك لضمان أداء فعال وناجح وتتبع أهمية التطوير والتغيير التنظيمي، من كون العصر الذي نعيش فيه هو عصر التطورات والتغييرات المستمرة والسريعة، ليس على البيئة العامة الخارجية فحسب، بل على بيئة المنظمة الإدارية أيضاً وفي شتى النواحي

تعد القيادة سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام من الوظائف الرئيسية المعنية بعمليات التوجيه والتطوير والتحديث في أداء المنشآت وعنصرها هاماً لتنفيذ قدرة المنظمات على أداء دورها وتحقيق أهدافها. ويمثل سلوك القيادات واتجاهاتها مؤشراً هاماً في معرفة نوع الجهود المبذولة من قبلها لتحسين الأداء وتطوير المنظمات والموارد البشرية (ابو النصر – 2009)

تعتبر مجموعة شركات سداكو من الشركات الرائدة المأمول أن يتحقق من خلالها النهوض باقتصاد المملكة العربية السعودية والمشاركة الفعالة في دفع عملية التطوير والنمو خاصة في هذا المجال الهام والذي يعتبر طفرة جديدة بالمملكة

فهذه المجموعة تشكل إحدى أهم المشروعات التنموية الكبرى التي شهدتها المملكة وهو يدخل الألفية الثالثة ونظراً لأهمية هذا النشاط وما يقتضيه من أساسيات وخاصة الحاجة لتنمية القيادات الإدارية والفنية والنهوض بها للاطلاع بمهامها بالمستوى الذي يساعد على تحقيق الأهداف ويساعد على التحسين المستمر في المساهمة في هذا الجانب عن طريق البحث في تقيم الواقع الحالي وتحديد

ما يلزم لترقية أداء الكوادر العاملة ورفع كفاءتها وتوسيع آفاق فكرها حتى تأتي أكلها في التطوير والتحسين.

إن دور القيادة في إدارة الأداء وتقييمه وتطويره يعتبر مجالاً خصباً للدراسة والتحليل. وفي الحقب التاريخية الماضية كان لهذا الدور أثر كبير في تطوير العمليات والممارسات الإدارية على أرض الواقع. ويظهر ذلك فيما توضحه العبارات الإدارية في المواقع المختلفة من إسهامات رائعة كان لها الأثر في ترسيخ أسس ومفاهيم جديدة للإدارة في جوانبها المتعددة، كما أكد ذلك الدور الوثيق بين عمليتي الإدارة والقيادة والدور المتعدد الجوانب الذي تقوم به القيادة في مجال العمل الإداري تخطيطاً وتنظيماً وتطويراً.

وقد تلاحظ إن القيادة في المنظمات والشركات الخاصة هي الأقدر على إحداث وإدخال تطوير حقيقي وفعال في أداء العاملين وذلك لطبيعة القطاع الذي تنتمي إليه وما يتميز به من مرونة وتنافس وتسابق يتطلب اليقظة المستمرة والنشاط المتواصل والذكاء والمهارات العالية في تصميم المواقف وتدبر ما يحتاج له كل موقف، وبالتالي فهي تعطي لهذه المهمة قدراً كافياً من العناية والاهتمام، كما إن إدارة وتطوير الأداء عملية

تتبع في أساسها من دافع ذاتي صادق وقدرة تأهيله متكاملة لدى القيادات المسؤولة في المنظمة باعتبارها الأعراف بمواطن القوة والضعف في الأداء وبالتالي بالمسارات التطويرية المنشودة المطلوب إحداثها وقد وضعت أهداف وأسئلة وفرضيات البحث في الإطار العلمي الذي يمكن من خلاله معرفة وتحليل الدور الذي تقوم به القيادات في إدارة أداء الموارد البشرية ومراقبته وتقييمه وتطويره وكذلك الكشف عن ماهية العقبات والمعوقات التي تعترض أداء العاملين والأساليب العلاجية المتبعة في التخفيف من حالة النقص أو الضعف أو القصور في متغيرات الأداء أو التقلب عليها بالإضافة إلى معرفة المهارات القيادية لمديري سداكو والسمات التي تميزهم ومدى أثر التدريب والتعليم في تطوير هذه المهارات القيادية (أبو النصر - 2009)

وتعتبر القيادة من أهم أدوات التوجيه فاعلية، فهي الوسيلة الأساسية التي عن طريقها يستطيع المدير بث روح التآلف بين العاملين في المنظمة.

إن العصر الإداري الحديث بمعطياته ومقدارته المتطورة لا يعترف بالدور السلطوي اللامحدود للقيادات الإدارية العليا بل إننا نعلم هؤلاء القادة إذا قلنا إن أمور هذا العالم تسير بمشيئتهم وإرادتهم وقراراتهم. إننا نعيش في عصر الخبراء المهنيين والتقنيين. إنهم هذه الشريحة المتضخمة من القادة الإداريين والمديرين التنفيذيين والمستشارين الفنيين التي باتت تصنع في العالم المتقدم القرار الإداري والاقتصادي والاجتماعي (سادلر - 2008).

إن القيادة العليا في منظمات الأعمال تلعب دوراً كبيراً في وضع استراتيجية هذه المنظمات بالإضافة إلى وضع الخطط الاستراتيجية طويلة وقصيرة الأجل لذلك لابد من امتلاك هؤلاء القادة مهارات عالية حتى ينجحوا في أداء أعمالهم.

أجريت العديد من الدراسات عن القيادة الإدارية وخلصت إلى نتائج في ممارسة القيادة ما كان لنا إن نغفلها تم استخلاص بعض النتائج من هذه الدراسات نجملها في الآتي:

- عدم اهتمام القيادات بمشاركة العاملين وانعدام العدالة والمساواة وتفشى المحسوبية والفساد الإداري وتجاهل وغياب دور جماعات العمل وفقدان الب ارمج التدريبية المناسبة لتحسين الأداء وتطوير القدرات.
- عدم وجود سياسة واضحة وعامة لاختيار القادة بمنشآت الأعمال، مما يفقد المنشآت مدخلاً رئيسياً لتكوين قيادة إدارية فاعلة لها القدرة على الاتصالات.
- عدم وجود برنامج لتقويم الأداء واعتماد القادة الإداريين على دفتر الدوام.
- وجود علاقة بين تولى القيادة وبين الوظائف القيادية والمستوى العلمي، وجود علاقة طردية بين نمط القيادة وتوفير مناخ العمل الصالح وكذلك علاقة طردية بين التفويض وتحقيق الرقابة الذاتية لتحقيق فاعلية الأداء.
- انعدام الإبداع والابتكار والشعور بالاستقرار.

• مشكلة البحث:

يهدف البحث الحالي الى دراسة تأثير دور القيادات الإدارية في إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي بالقطاع الخاص حيث تلعب الإدارة دورا كبيرا في تطوير وتنمية الشركة وذلك من خلال أحداث تغييرات وتحسينات في مختلف الجوانب وبالتالي يكون لها تأثير كبير على القطاع الخاص. يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات البحثية التالية:

محاولة التعرف على الدور الاستراتيجي للقيادة الإدارية الناجحة في تطوير مهارات مديري الإدارة العليا في مجموعة شركات جياذ الصناعية وإعدادهم لمواجهة تحديات المنافسة والتنمية وتقييم الواقع الحالي في الاتي:

هل هنالك مهارات قيادية مميزة للمدراء العاملين بشركات سدا فكو؟ هل توجد علاقة دالة بين المهارة المتوفرة للمدراء بشركة سدا فكو ومستوياتهم التعليمية؟

هل توجد فروق في المهارة القيادية للمدراء العاملين في شركة سدا فكو بناء على سنوات الخبرة؟

تلعب القيادات الإدارية دورًا محوريًا في إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي بالقطاع الخاص. ويُعدّ هذا الدور أكثر أهمية في ظل التطورات المتسارعة في مختلف المجالات، والتحديات التي تواجهها الشركات في بيئة الأعمال التنافسية.

تحديد الرؤية والرسالة والأهداف:

تُعدّ الرؤية والرسالة والأهداف بمثابة خارطة الطريق التي تُسير عمل الشركة، وتُحدد مسارها نحو المستقبل. ولذلك، فإنّ دور القيادات الإدارية يتمثل في تحديد هذه العناصر بشكل واضح ومُلهم، لكي تُشكل مصدرًا للتحفيز والتوجيه للموظفين.

التخطيط والتدبير:

تُعدّ عملية التخطيط والتدبير من أهم الأدوات التي تُساعد على إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي. وتشمل هذه العملية تحديد الأهداف، ووضع الخطط والبرامج لتحقيقها، وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذها.

التواصل الفعال:

يُعدّ التواصل الفعال من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها القادة. ولذلك، فإنّ دورهم يتمثل في التواصل مع الموظفين بشكل شفاف وفعال، لشرح أهداف التطوير والتغيير التنظيمي، ومناقشة المخاوف والتحديات التي قد تواجههم.

تحفيز الموظفين:

يُعدّ تحفيز الموظفين من أهم العوامل التي تُساعد على إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي. ولذلك، فإنّ دور القيادات الإدارية يتمثل في خلق بيئة عمل إيجابية، وتوفير فرص التطوير والتدريب للموظفين، وتقدير إنجازاتهم.

• أهمية البحث: -

تكمن أهمية هذا البحث في كونه قد تناول بعداً جديداً لم ينل بعد الاهتمام الكافي من قبل الباحثين وهو التعرف على البعد الاستراتيجي للقيادة الإدارية العليا في تطوير منظمات القطاع الخاص. قد يوفر هذا البحث للعاملين في الإدارة العليا (متخذي القرار) فكرة جلية في مدى اعتماد الأنشطة الإدارية لديهم على القيادات الإدارية ومدى علاقتها بعمليات التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي. - قد يوفر هذا البحث للباحثين أساساً نظرياً وآخر عملياً متمثلاً في المؤشرات المستخدمة لقياس مدى نجاح عمليات التطوير والتغيير التنظيمي من خلال القيادات الإدارية.

أهمية دراسة البحث النظرية:

تبحث الدراسة في دور القيادات الإدارية في إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي بالقطاع الخاص تهدف إلى:

التعرف على الدور الاستراتيجي للقيادة الإدارية الناجحة في تطوير مهارات مديري الإدارة العليا. إعدادهم لمجابهة تحديات المنافسة والتنمية.

تقييم الواقع الحالي في مجموعة شركات جيا الصناعية.

تكمن أهمية البحث النظري في:

تناوله بعداً جديداً لم ينل بعد الاهتمام الكافي من قبل الباحثين وهو التعرف على البعد الاستراتيجي للقيادة الإدارية العليا في تطوير منظمات القطاع الخاص.

توفيره للعاملين في الإدارة العليا (متخذي القرار) فكرة جلية في مدى اعتماد الأنشطة الإدارية لديهم على القيادات الإدارية ومدى علاقتها بعمليات التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي.

توفيره للباحثين أساساً نظرية وأخرى عملية متمثلة في المؤشرات المستخدمة لقياس مدى نجاح عمليات التطوير والتغيير التنظيمي من خلال القيادات الإدارية.

يُعد البحث ذا أهمية نظرية كبيرة لكونه يُقدم فهماً أعمق لدور القيادات الإدارية في إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي بالقطاع الخاص.

تبرز أهمية البحث التطبيقية في النقاط التالية:

1. توفير فهم عميق لدور القيادة الإدارية في التطوير والتغيير:

يُقدم البحث تحليلاً دقيقاً للدور الاستراتيجي للقيادة في إحداث تغيير إيجابي داخل المنظمات.

يُحدد البحث المهارات والقدرات التي يجب أن يتمتع بها القادة لقيادة التغيير بفعالية.

يُساعد البحث في تقييم فاعلية ممارسات القيادة الحالية وتحديد مجالات التحسين.

2. مساعدة متخذي القرار في الإدارة العليا:

يُقدم البحث توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين ممارسات القيادة وتعزيز التطوير والتغيير.

يُساعد البحث في تقييم تأثير الأنشطة الإدارية على عمليات التطوير والتغيير.

يُساعد البحث في تحديد الموارد اللازمة لدعم القادة في جهودهم لتحقيق التغيير.

3. توفير إطار نظري وعملي للباحثين:

يُقدم البحث إطارًا نظريًا لفهم دور القيادة في التطوير والتغيير.

يُقدم البحث مؤشرات لقياس مدى نجاح عمليات التطوير والتغيير من خلال القيادات الإدارية.

يُشجع البحث على إجراء المزيد من الدراسات حول دور القيادة في مختلف السياقات.

4. تحسين كفاءة وفعالية المنظمات:

يُساعد البحث في تحسين أداء المنظمات من خلال تعزيز التطوير والتغيير.

يُساعد البحث في زيادة قدرة المنظمات على التكيف مع التحديات والفرص الجديدة.

يُساعد البحث في خلق بيئة عمل إيجابية وتحفيزية للموظفين.

• المراجع العربية

مدحت أبو النصر، قادة المستقبل، القاهرة، المجموعة العربية للنشر، ط 1، (القاهرة ، 2009 م

(ص 9

أيمن النحاس ومحسن هلال، مبادئ الإدارة، ط1، مكتبة الوفاء القانونية

(الإسكندرية، 2009 م) ص 227

فليب سادلر، القيادة، ترجمة هدى فواد، مجموعة النيل العربية،

(القاهرة 2008 م) ، ص 11

حسنين العجمي ، القيادة الإدارية والتنمية البشرية ، ط2 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع

(عمان ، 2010 م) ص 17

طارق طه ، الإدارة ، دار الفكر الجامعي (الإسكندرية ، 2008 م)

ص 555

د. فؤاد الشيخ سالم وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، الطبعة الرابعة ،مركز الكتب الأردني

،1994م، ص 185

7. الإدارة الاستراتيجية، نقلًا عن - p، The Basis of Social Power، 150

. 167 French and Raven

د. سعد غالب ياسين، الإدارة الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى

،1998م، ص89.

دراسة مصطفى الطيب ابو قناية بعنوان (مفاهيم الإدارة الاستراتيجية لدى القيادات الإدارية

وأثرها في تطوير أداء المنشأة (الخرطوم2002) رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال

بجامعة الخرطوم).

الجمالي، مطر بن عبد المحسن ، 2008 ، الانماط القيادية وعلاقتها بمستويات التمكين من
وجهة نظر موظفي مجلس الشورى ، رسالة ماجستير غير منشوره ، جامعة نايف العربية للعلوم
الامنية ، السعودية.