

القائد الاستراتيجي وعلاقته بتعزيز فرق العمل بالتطبيق على
تكنو للإستشارات بمدينة الرياض

The Strategic Leader and His Relationship with
Strengthening Work Teams: An Applied Study on Techno
Consultancy in Riyadh

أسم الطالبة

رباب ياسر الزهراني

الرقم الجامعي: ٢٢١٠٠٢١٠٢

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥، الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	9
قائمة المراجع	10

• الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

تُعد القيادة من الركائز الأساسية لتحقيق التميز في أي مؤسسة، سواء كانت إنتاجية أو خدمية، وتُعتبر القيادة الاستراتيجية من أكثر أنماط القيادة تطورًا وحدثًا في هذا السياق، فقد أصبحت معيارًا مهمًا من معايير التميز المؤسسي التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها لتعزيز الأداء وتقديم قيمة مضافة، ويتطلب هذا من القيادات الإدارية ومديري الوحدات التنظيمية بذل جهود مكثفة، تعتمد على السرعة والمرونة والابتكار، من أجل تحقيق النجاح والتفوق في بيئة عمل تتسم بالتغير والتنافس المستمر. (العازمي، ٢٠٢١)

وتتشكل القيادة الاستراتيجية أحد المحركات الأساسية للابتكار داخل المؤسسات، إذ تعتمد بشكل كبير على ما تمتلكه من قدرات معرفية وإبداعية. ومن هذا المنطلق، تسعى القيادة الاستراتيجية إلى استقطاب الكفاءات البشرية وتطوير مهاراتهم، لتمكينهم من مواجهة التحديات المستقبلية بروية استراتيجية وتفكير إبداعي يأخذ في الاعتبار التغيرات المستمرة في البيئة المحيطة، وبهذا تكتسب المؤسسة القدرة على رسم أهدافها المستقبلية وتحديد مجالات نموها وتطورها بشكل فعال. (شويحة وآخرون، ٢٠١٩)

ونظرًا لكون القيادة الناجحة تمثل أساسًا جوهريًا لأي تنظيم، فإن للفائد دورًا محوريًا في إدارة وتنظيم المؤسسة التي يتولى قيادتها، ومن هنا تبرز أهمية أن يمتلك الإداري الناجح صفات قيادية متكاملة، إلى جانب تحمّله للمسؤوليات والصلاحيات الموكلة إليه، وهو ما يشكل عاملاً أساسيًا في تطور المؤسسة وتقدّمها نحو تحقيق أهدافها بكفاءة. (الهدان، ٢٠٢١)

لذلك يعد القائد الاستراتيجي ركيزة أساسية في نجاح المنظمات الحديثة، حيث يتمثل دوره في توجيه الفرق وتنسيق جهود الأعضاء وتحفيزهم نحو تحقيق أهداف مشتركة، وتمثل القيادة الفعالة عنصرًا حاسمًا في تحسين أداء الفرق، من خلال تحديد الاتجاهات وتنظيم المهام وبناء روح التعاون، وفي هذا السياق، يُعد أسلوب العمل الجماعي أداة فعالة تعزز التواصل وتبادل المعلومات، وتقلل من النزعة الفردية، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة واستدامة. (البهلول، ٢٠١٦)

ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تبني مداخل إدارية حديثة تركز على الاستثمار في الموارد البشرية، وتعزز ثقافة المشاركة والعمل الجماعي، إذ يعتمد النجاح في هذا السياق على سلوكيات تبدو بسيطة من الناحية النظرية لكنها تمثل تحديًا عند التطبيق العملي، فالفرق الفعالة هي تلك التي تنجح في تجاوز النزعات الفردية التي قد تعيق الانسجام وتؤدي إلى الخلافات والصراعات داخل الفريق، مما يؤكد على

الدور المحوري للقيادة في توجيه الآخرين وتحفيزهم نحو تحقيق إنجازات متميزة ومستدامة. (مالكية، ٢٠١٨)

وتعتمد فعالية الجماعة إلى حد كبير على دور القائد، الذي يُعد المحفز الأساسي لأفرادها نحو تحقيق الأهداف المشتركة، وتكمن قوة القيادة في قدرتها على نقل الرؤية المستقبلية للمنظمة، كما يراها القائد بعد التغيير المتوقع، وانعكاس ذلك على تغيير سلوكيات الأفراد من خلال التأثير في معتقداتهم وقيمهم وقناعاتهم، ويُعد وجود قائد يتمتع بقدرة عالية على التأثير وتنمية القدرات الإبداعية للمرؤوسين عنصراً جوهرياً في تمكين المنظمات من بلوغ أهدافها، كما أظهرت دراسات سابقة أن القيادة الفعالة تسهم بشكل إيجابي في رفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين. (مبروك، ٢٠٢٣)

ولأن الإنسان كائن اجتماعي بطبيعته، ينشأ ضمن جماعة أولية هي الأسرة، ثم ينخرط لاحقاً في جماعات العمل التي تمثل ضرورة حتمية في حياته المعاصرة، إذ تُعد وسيلة لتحقيق الإنجاز وإشباع الحاجات، وتعتمد المنظمات الحديثة على هذه الجماعات لتحقيق أهدافها بكفاءة، وفي ظل ما يشهده العالم اليوم من تغيرات سريعة ومتلاحقة في مختلف المجالات، بات من الضروري على المنظمات أن تواكب هذه المتغيرات، وتتكيف معها، وتسعى إلى بناء قدرات تنافسية تضمن لها الاستمرار والبقاء في بيئة تتسم بالتغير الدائم. (مالكية، ٢٠١٨)

كما يعد العمل ضمن الفريق من الأساليب الفعالة التي تعزز التزام العاملين، وتسهم في رفع الروح المعنوية لدى الأعضاء من خلال تعزيز التعاون وتنمية الرغبة في الاستمرار ضمن المؤسسة، مما يتيح الاستفادة القصوى من طاقات الفريق وقدراته ومهاراته في سبيل تحقيق الأهداف التي تحددها الإدارة. (سليمان، ٢٠٢٢)

وبذلك أصبحت القيادة اليوم مهارة مكتسبة يمكن تعلمها وتطويرها من خلال كفاءات وأساليب محددة، تهدف إلى توجيه فرق العمل وبناء أفراد قادرين على الإدارة الفعالة والناجحة. (مالكية، ٢٠١٨)

ومن هذا المنطلق نسلط الضوء في هذه الدراسة على القائد الاستراتيجي وعلاقته بتعزيز فرق العمل بالتطبيق على تكنو للاستشارات في مدينة الرياض، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع وتحليل البيانات الميدانية لتقييم العلاقة بين متغيرات الدراسة، كما سيتم استعراض المفاهيم النظرية المتعلقة بالقائد الاستراتيجي وفرق العمل، وتحليل نتائج البحث وتقديم التوصيات المناسبة.

2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من الشركات تحديات تتعلق في كيفية تفعيل القيادة الاستراتيجية في توجيه فرق العمل وتحقيق التميز المؤسسي، كما أن كثيرًا من المنظمات لا تزال تعاني من ضعف في تفعيل هذا الدور، مما ينعكس سلبيًا على أداء الفرق وكفاءتها، وتبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين القائد الاستراتيجي وتعزيز فرق العمل، للكشف عن مدى تأثيره في تنمية التعاون وتحقيق الأهداف المشتركة وتنقسم مشكلة الدراسة إلى قسمين:

2.1. فجوات على المستوى النظري

- نقص الدراسات التي تناولت القيادة الاستراتيجية بوصفها متغيرًا مستقلًا في علاقته بتكوين وتعزيز فرق العمل.
- قلة الأطر النظرية التي تربط بين مهارات القائد الاستراتيجي وأثرها المباشر في فعالية الفرق داخل بيئات العمل المعاصرة.
- ندرة الأبحاث التي دمجت بين الأبعاد النفسية والاجتماعية لفرق العمل ودور القيادة الاستراتيجية في توجيهها.
- محدودية التحليل المقارن بين أنماط القيادة المختلفة وأثر كل منها في فرق العمل، مع التركيز على القيادة الاستراتيجية بشكل خاص.

2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ضعف التطبيق العملي لاستراتيجيات القيادة الفعالة في بناء فرق العمل داخل المؤسسات، خاصة في القطاعين العام والخاص في البيئة المحلية.
- غياب برامج تدريب وتأهيل مخصصة لتطوير مهارات القائد الاستراتيجي في سياق إدارة الفرق.
- قلة النماذج الميدانية التي توضح الممارسات الفعالة للقائد الاستراتيجي في التعامل مع تحديات فرق العمل.
- الحاجة إلى أدوات قياس عملية لتقييم مدى فاعلية القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الفرق وتحقيق أهداف المؤسسة.

ومشكلة الدراسة هي: ماهو دور القائد الاستراتيجي وعلاقته بتعزيز فرق العمل ؟

3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل داخل المنظمات، خاصة في ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة في بيئة العمل، كما تكتسب الدراسة أهميتها من ندرة الأبحاث التي تناولت العلاقة المباشرة بين القائد الاستراتيجي وفرق العمل، مما يساهم في سد فجوة معرفية في هذا المجال، ويوفر إطارًا عمليًا تستفيد منه المؤسسات في تطوير أنماط قيادتها وتعزيز أدائها المؤسسي، وتنقسم الأهمية إلى قسمين:

3.1. على المستوى النظري:

- تسهم الدراسة في تعزيز الجانب المعرفي المتعلق بالقيادة الاستراتيجية وعلاقتها بفرق العمل.
- تُغطي فجوة بحثية تتعلق بندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في السياق التنظيمي الحديث.
- تساعد في تطوير أطر نظرية تفسر تأثير القائد الاستراتيجي على سلوك الأفراد داخل فرق العمل.
- تُضيف بعدًا جديدًا للأبحاث التي تدمج بين القيادة والسلوك التنظيمي والعمل الجماعي.

3.2. على المستوى التطبيقي:

- تقدم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئات العمل لتحسين أداء الفرق.
- تساعد المؤسسات على تطوير مهارات القادة الاستراتيجيين وتعزيز دورهم في قيادة الفرق.
- تمكّن الإدارات من تبني أساليب قيادية فعّالة تعزز من التعاون والالتزام داخل الفرق.
- تُساهم في تحسين الأداء المؤسسي من خلال دعم بناء فرق عمل فعّالة ومنتجة.

4. أسئلة الدراسة

5. أهداف الدراسة

الهدف العام:

الأهداف الفرعية:

6. فرضيات الدراسة

7. نموذج الدراسة

8. منهجية الدراسة

9. الدراسة الميدانية

10. مخطط المشروع المقترح

● الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1. المقدمة:

2. المتغير المستقل

3. المتغير التابع

4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

5. الخاتمة

قائمة المراجع

- البهلول، ع. (٢٠١٦). دور القيادة الفعالة لفرق العمل في تعزيز التعلم التنظيمي، دراسة ميدانية في جامعة تشرين. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد ٣٨، العدد (١).
- العازمي، م. (٢٠٢١). متطلبات تنمية القيادة الاستراتيجية لدى قيادات كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت (دراسة تحليلية). مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٤٥)، الجزء الأول.
- الهدان، ت. (٢٠٢١). دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية. كلية التربية، المجلة العلمية، المجلد ٢٧، العدد (١٢).
- سليمان، ف. (٢٠٢٢). دور فرق العمل في تحسين نوعية حياة العمل في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بثنائية المقاوم حمزة بن سليمان لعين الذهب – تيارت. جامعة ابن خلدون تيارت، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- شويحة، ب.، وطواهير، ع. (٢٠١٩). أثر القيادة الاستراتيجية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير التجارية، جامعة ورقلة.
- مالكية، ت. (٢٠١٨). دور القيادة في توجيه فريق العمل، دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للسكن وكالة تبسة. جامعة العربي تبسي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم اجتماع.
- مبروك، ع. (٢٠٢٣). فعالية فرق العمل كمتغير وسيط لتأثير النمط القيادي الديمقراطي على جودة الحياة الوظيفية بالقضاء الفني لوزارة العدل.