

عنوان البحث

القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل: دراسة تطبيقية علي وزاره الاستثمار في مدينة الرياض
بالمملكة العربية السعودية

"The Strategic Leader and His Role in Enhancing Team Effectiveness: An Applied Study on the Ministry
of Investment in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia"

إعداد الطالب/

فؤاد وجيه خجا

٢٠٢١٢٠٥٠٤٥

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي الثاني:

٢٠٢٥ م / ١٤٤٧ هـ

فهرس المحتويات

المقدمة:	٣
مشكلة الدراسة:	٥
أهمية الدراسة:	٦
أهداف الدراسة:	٧
تساؤلات الدراسة:	٧
فروض الدراسة:	٧
الدراسات السابقة:	٨
أولاً: الدراسات العربية:	٨
ثانياً: الدراسات الاجنبية:	١٢
ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة:	١٣
المنطلقات النظرية للدراسة:	١٦
المنهجية وطرق البحث:	١٧
منهج الدراسة:	١٧
مجتمع الدراسة:	١٧
عينة الدراسة:	١٨
طرق جمع البيانات:	١٨
الأساليب الإحصائية:	١٨
أدوات الدراسة:	١٩
حدود الدراسة:	١٩
المراجع:	٢٠

المقدمة:

في عالم يموج بالتغيرات المتسارعة والتحديات المتجددة، تظهر أهمية الدور الذي يلعبه القائد الاستراتيجي في توجيه دفعة المؤسسات نحو النجاح والاستدامة فالقائد الاستراتيجي لا يقتصر عمله على إدارة العمليات اليومية أو حل المشكلات الطارئة، بل يركز جوهر أدائه على القدرة على استشراف المستقبل ورسم خارطة طريق واضحة تتواءم مع الأهداف الكبرى والرؤية الشاملة للمؤسسة إن وجود مثل هذا القائد يخلق حالة من الانسجام بين الطموحات الفردية والغايات الجماعية، ويغرس في بيئة العمل روح المبادرة والابتكار (أبوخريص، ٢٠٢٣، ٨٠)، حيث يصبح كل عضو في الفريق شريكاً حقيقياً في الرحلة نحو التميز كما أن القائد الاستراتيجي يُحسن قراءة المتغيرات في البيئة الخارجية والداخلية، ويوظف تلك القراءات في صياغة خطط مدروسة تجعل المؤسسة قادرة على مواجهة المنافسة وتحقيق قيمة مضافة مستدامة ومن جهة أخرى، تتجلى فعالية القائد الاستراتيجي في قدرته على بناء الثقة مع جميع أصحاب المصلحة، سواء كانوا موظفين أو شركاء أو مجتمعاً محلياً (بلغنامي، ٢٠٢٤، ٨٥)، من خلال تبني أساليب تواصل فعالة وقرارات مدروسة تُراعي الأبعاد المستقبلية لكل خطوة فالقائد الاستراتيجي لا يتوقف عند حدود التخطيط، بل يمتد أثره ليشمل الإلهام والتحفيز وقيادة التغيير بثبات وشجاعة، واضعاً نصب عينيه تحقيق التوازن بين استغلال الفرص وتقليل المخاطر كما أن قدرته على إدارة الأزمات وحشد الطاقات وتوظيف الموارد بكفاءة تمنح المؤسسة قاعدة صلبة للانطلاق بثقة في عالم الأعمال الحديث، حيث أصبحت المرونة والرؤية الواضحة من أهم عوامل البقاء والنجاح وهكذا، يظل القائد الاستراتيجي عنصراً محورياً في بناء مستقبل المؤسسات وصناعة الفارق في مشهد تنافسي لا يرحم المترددين. (حسين، ٢٠٢٠، ٣٥٧)

وعند الانتقال الى فرق العمل فإنه تعد فرق العمل إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لتحقيق أهدافها في ظل بيئات العمل المتغيرة والتحديات المتسارعة فمع تزايد تعقيد المهام وتنوع متطلبات السوق، لم يعد بإمكان الفرد وحده إنجاز كل شيء بكفاءة عالية، بل أصبح التعاون والعمل الجماعي ضرورة ملحة لتكامل الجهود وتبادل الخبرات إن فرق العمل تجمع بين أفراد من خلفيات متنوعة ومهارات متعددة، ما يخلق مساحة غنية لتوليد الأفكار المبتكرة واتخاذ قرارات أكثر حكمة، ويمنح المؤسسة القدرة على التكيف مع المتغيرات بسرعة وفعالية من هنا، تتحول فرق العمل إلى منصة ديناميكية يتم من خلالها تجاوز العقبات وتحويل التحديات إلى فرص للنمو والتطوير. (حسن، ٢٠٢٤، ٤١)

وفي الوقت ذاته، تبرز الحاجة لإدارة فرق العمل بعناية فائقة، إذ إن نجاح الفريق لا يُبنى فقط على وجود الكفاءات والمهارات، بل يعتمد بشكل أساسي على مدى الانسجام بين أفراده، ووضوح الأدوار، وفعالية التواصل فيما بينهم فبيئة العمل الجماعي تزدهر عندما يشعر كل عضو بقيمته وبأن مساهماته تحظى بالتقدير، الأمر الذي يعزز الدافعية ويحفز الجميع على بذل أقصى الجهود لتحقيق الأهداف المشتركة وتزداد أهمية فرق العمل في المؤسسات التي تسعى

للابتكار والتحول الرقمي، حيث يشكل التعاون والتكامل بين التخصصات المختلفة حجر الزاوية في تحقيق التميز المؤسسي من هنا يمكن القول إن فرق العمل ليست مجرد وسيلة لإنجاز المهام، بل هي ثقافة ترسخ في بنية المؤسسة وتنعكس إيجاباً على جودة الأداء والقدرة على مواجهة تحديات المستقبل بثقة ومرونة. (الحنزاب، ٢٠٢٠، ٦٥)

تباينت الدراسات السابقة في تناولها لدور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل، حيث ذهب بعض الاتجاهات إلى التأكيد المطلق على أن القيادة الاستراتيجية تُعد العامل الأكثر تأثيراً في تشكيل أداء الفريق (الخويطر، ٢٠٢٣، ٥١)، وذلك لما يتمتع به القائد من قدرة على توجيه الأفراد، وتحفيزهم، وبناء رؤية مشتركة، وخلق بيئة تنظيمية قائمة على الثقة والانتماء هذا التيار يرى أن وجود قائد يمتلك مهارات التفكير بعيد المدى، ويُجيد التخطيط والتكيف مع المتغيرات، ينعكس بشكل مباشر على درجة الانسجام بين أفراد الفريق، وعلى مستوى الإنتاجية، ومعدلات الإنجاز، والابتكار داخل المؤسسة وبالتالي، فإن فاعلية الفريق ليست مجرد نتاج لعوامل داخلية كال تدريب أو توزيع الأدوار، بل هي امتداد طبيعي لفاعلية القيادة ذاتها، وقدرتها على إدارة الموارد البشرية بأسلوب شمولي. (داهنين، ٢٠١٨، ١٢٦)

في المقابل، أشارت دراسات أخرى إلى أن دور القائد الاستراتيجي، رغم أهميته، ليس دائماً حاسماً أو كافياً لتعزيز فاعلية الفريق، إذ تتداخل معه مجموعة من العوامل التنظيمية والمحيطية التي قد تُضعف من تأثيره أو تحدّ من قدرته على تحقيق نتائج ملموسة فالبنية التنظيمية، والثقافة المؤسسية، ومستوى التأهيل الذاتي لأفراد الفريق، ووجود نظم حوافز أو معوقات داخلية، كلّها عناصر تلعب دوراً موازياً، وربما أحياناً أعمق من دور القيادة نفسها كما ذهب بعض الباحثين إلى أن الإفراط في التركيز على شخصية القائد قد يخلق حالة من التبعية أو الاعتماد الزائد داخل الفريق، مما يُضعف من استقلالية الأعضاء ومبادراتهم ومن هنا، رأى هذا الاتجاه أن فاعلية فرق العمل هي محصلة مركبة لعوامل متعددة تتجاوز شخص القائد، وتتطلب توازناً دقيقاً بين القيادة، وتمكين الفريق، وتهيئة البيئة الداخلية المساعدة. (الدماطي، ٢٠١٩، ١٥٩)

واستناداً إلى ما سبق حيث كما أنه في بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالتعقيد، وسرعة التغير، وتعدد التحديات التنظيمية، أصبح وجود قائد يمتلك رؤية استراتيجية وقدرة على التوجيه الفعّال أمراً حاسماً في بناء مؤسسات ناجحة ومستدامة فالمؤسسات الحكومية والخاصة على حد سواء لم تعد تعتمد فقط على الهياكل الإدارية أو الموارد البشرية والتقنية، بل أصبح الرهان الأكبر على القادة القادرين على استشراق المستقبل، وتوظيف الإمكانيات المتاحة بأسلوب ديناميكي يُحفّز الفرق ويُحقق الأهداف بكفاءة وفي ظل هذا السياق، تبرز الحاجة إلى القائد الاستراتيجي، الذي لا يكتفي بإصدار التعليمات أو إدارة العمل اليومي، بل يتجاوز ذلك نحو إلهام الفريق، وبناء ثقافة تنظيمية إيجابية، وخلق بيئة محفزة تُسهم في رفع إنتاجية الأفراد، وتعزيز تماسكهم، وتوجيههم نحو غايات مؤسسية كبرى. (رحمون، ٢٠١٩، ١٤٧)

وتزداد أهمية القيادة الاستراتيجية حينما يتعلق الأمر بإدارة فرق العمل في المؤسسات الحكومية، وخاصة في جهات محورية مثل وزارة الاستثمار في مدينة الرياض، التي تلعب دورًا فاعلاً في دفع عجلة التنمية، وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠. إن فرق العمل داخل مثل هذه المؤسسات تحتاج إلى قائد يتسم بالمرونة والوعي والإدراك الاستراتيجي، حتى يتمكن من توجيه الجهود، وتحقيق التنسيق بين المهام، وتحفيز الأفراد على الأداء العالي، في بيئة تتسم بالمتغيرات اليومية والتحديات المتعددة ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة التطبيقية إلى استكشاف الكيفية التي يُسهم بها القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل وزارة الاستثمار، من خلال رصد أبعاد القيادة، وتحليل ممارساتها، وتقييم تأثيرها على ديناميكيات الفريق ونتائجه، بما يُسهم في تقديم مؤشرات واضحة يمكن الاستفادة منها في تطوير أداء القيادات والفرق داخل المؤسسات الحكومية السعودية. (حلموس، ٢٠٢٤، ١٠٠٥)

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات الحكومية في العصر الحديث تحديات متزايدة تتعلق بإدارة فرق العمل وتفعيل دورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، خاصة في ظل تسارع التغيرات الاقتصادية والتقنية، وتزايد ضغوط الإنجاز والشفافية وفي خضم هذه المتغيرات، لم يعد دور القائد يقتصر على الإشراف التقليدي أو توزيع المهام، بل أصبح من الضروري أن يتمتع القائد برؤية استراتيجية شاملة تمكنه من توجيه الفرق، وبناء بيئة تنظيمية محفزة، وتعزيز روح التعاون والابتكار، بما ينعكس على أداء المؤسسة ككل وتكتسب هذه الأبعاد أهمية خاصة في المؤسسات الحكومية الحساسة مثل وزارة الاستثمار في المملكة العربية السعودية، والتي تُعد أحد المحركات الرئيسة لتحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠، وتتطلب فرق عمل عالية الكفاءة وقيادة تتسم بالمرونة والاستشراف، قادرة على تحقيق التناغم بين متطلبات التنمية ومتغيرات السوق العالمي.

وعلى الرغم من أن العديد من الدراسات تُبرز أهمية القيادة الاستراتيجية في رفع أداء الأفراد والفرق، إلا أن هناك تبايناً في مدى وضوح هذا الدور داخل البيئات الإدارية الحكومية، خصوصاً في الوزارات ذات الطابع التخصصي والارتباط الوثيق بالتحويلات الاقتصادية، مثل وزارة الاستثمار فواقع فرق العمل في هذه المؤسسات لا يزال يعاني أحياناً من ضعف التنسيق، أو غياب المبادرة، أو الاعتماد الزائد على التوجيهات دون تفعيل الاستقلالية، وهو ما يؤثر تساؤلات حول ما إذا كانت ممارسات القادة في هذه الجهات تتسم فعلاً بالطابع الاستراتيجي أم أنها لا تزال تقليدية في أسلوبها ومن هنا، تنبع مشكلة البحث في الحاجة إلى تحليل دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل وزارة الاستثمار بمدينة الرياض، وذلك من خلال التعرف على مدى تحقق عناصر القيادة الاستراتيجية، وانعكاسها على أداء الفرق، مما يقودنا إلى طرح سؤال البحث الرئيسي:

ما دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل وزارة الاستثمار في مدينة الرياض؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

تُسهّم هذه الدراسة في تعزيز الفهم العلمي لمفهوم القيادة الاستراتيجية من خلال تسليط الضوء على أبعاده المختلفة وتأثيره المباشر على فاعلية فرق العمل داخل المؤسسات الحكومية، لا سيما في بيئة إدارية متغيرة تسعى لمواءمة أدائها مع مستهدفات التحول الوطني فبالرغم من تزايد الاهتمام الأكاديمي بمفاهيم القيادة، إلا أن العلاقة بين الدور الاستراتيجي للقائد ومدى قدرة فرق العمل على الأداء بكفاءة ما زالت بحاجة إلى المزيد من التوضيح والتحليل، خصوصاً في السياق السعودي وتأتي هذه الدراسة لتسد فجوة قائمة في الأدبيات من خلال تحليل العلاقة بين المتغيرين داخل مؤسسة رسمية بحجم وزارة الاستثمار، ما يُضفي على البحث طابعاً علمياً تطبيقياً يمكن الباحثين من الاستفادة من نتائجه في تطوير نماذج نظرية أكثر ارتباطاً بواقع المؤسسات الحكومية.

كما أن هذه الدراسة تقدم مساهمة علمية مميزة عبر ربطها بين مفاهيم القيادة والفرق والفاعلية بأسلوب منهجي دقيق، إذ تُقدم أدوات قياس قابلة للتطبيق، ونموذجاً بحثياً يمكن اعتماده أو البناء عليه في دراسات مستقبلية ضمن تخصصات الإدارة العامة، والتنمية المؤسسية، والقيادة الاستراتيجية وتعزز الدراسة كذلك من القيمة العلمية من خلال معالجتها الموضوع في ضوء الخصوصية الثقافية والتنظيمية للمجتمع السعودي، مما يساهم في توليد معرفة محلية قابلة للتطبيق الفعلي، بدلاً من الاعتماد على نماذج مستوردة قد لا تعكس طبيعة السياقات الإدارية في القطاع الحكومي المحلي.

ثانياً: الأهمية العملية

تبرز الأهمية العملية لهذه الدراسة من خلال تقديمها لتحليل واقعي ومباشر لكيفية تأثير القائد الاستراتيجي على تفعيل فرق العمل داخل وزارة الاستثمار، وهي مؤسسة حكومية مركزية في تنفيذ سياسات جذب الاستثمارات وتحقيق التنوع الاقتصادي بالمملكة ومن خلال النتائج المتوقعة، يمكن للمسؤولين والمعنيين بتطوير الأداء المؤسسي استخدام هذه الدراسة كمرجع في تحسين أساليب القيادة داخل الوزارة، وتقييم مدى ملاءمة الأساليب المتبعة حالياً في إدارة الفرق، والعمل على تطوير نماذج قيادية تدعم الإنجاز الجماعي، وتساهم في تحقيق الأهداف الوطنية بكفاءة أكبر.

إضافة إلى ذلك، فإن الدراسة تُسهّم في تعزيز الممارسات المهنية داخل الإدارات المختلفة من خلال تقديم توصيات قابلة للتطبيق تتعلق بتأهيل القادة، وتحسين قنوات الاتصال، وبناء ثقافة عمل جماعية قائمة على المشاركة والثقة والتحفيز، وهي كلها عناصر تؤثر بشكل مباشر في نجاح فرق العمل كما تُساعد نتائج البحث في توجيه صانعي القرار إلى أهمية الاستثمار في تنمية القيادات الاستراتيجية، وتطوير برامج التدريب الإداري المرتبطة بقيادة الفرق في القطاع

الحكومي، مما يدعم تحول هذه المؤسسات إلى بيئات عمل أكثر كفاءة وتفاعلية تتماشى مع متطلبات المرحلة المقبلة في التنمية الشاملة للمملكة.

أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيسي من تلك الدراسة هو التعرف على دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل وزارة الاستثمار في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية ويتم تحديد ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- بيان أثر التصور الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى وزارة الاستثمار بمدينة الرياض
- بيان أثر البُعد التحفيزي في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى وزارة الاستثمار بمدينة الرياض
- بيان أثر الثقافة التنظيمية والاتصالية في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى وزارة الاستثمار بمدينة الرياض.

تساؤلات الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة حول التساؤل الرئيسي الذي ينص على ما دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل وزارة الاستثمار في مدينة الرياض؟، ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما أثر التصور الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى وزارة الاستثمار بمدينة الرياض؟
- ما أثر البُعد التحفيزي في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى وزارة الاستثمار بمدينة الرياض؟
- ما أثر الثقافة التنظيمية والاتصالية في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى وزارة الاستثمار بمدينة الرياض؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لدور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل

الفرضية الفرعية الاولى Ha

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التصور الاستراتيجي للقائد الاستراتيجي وفاعلية فرق العمل لدى وزارة الاستثمار بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البُعد التحفيزي للقائد الاستراتيجي وفاعلية فرق العمل لدى وزارة الاستثمار بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والاتصالية التي يعززها القائد الاستراتيجي وفاعلية فرق العمل لدى وزارة الاستثمار بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية

رحمون، رزيقة (٢٠١٩)، بعنوان "أثر الذكاء الاستراتيجي في فاعلية القيادة الاستراتيجية: دراسة ميدانية على شركات التأمين بقسنطينة"، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي لدى القادة ومدى فاعلية قيادتهم الاستراتيجية داخل مؤسسات التأمين الجزائرية، وذلك من خلال اختبار مدى تأثير مكونات الذكاء الاستراتيجي مثل استشراف المستقبل، التفكير المنظومي، والقدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة في تحسين فاعلية القيادة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي مع تطبيق ميداني، واستندت إلى عينة مكونة من موظفين وإداريين في عدد من شركات التأمين بولاية قسنطينة، تم اختيارهم عشوائياً لتمثيل مختلف المستويات الإدارية وقد تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان المصمم بناءً على مقاييس معتمدة لقياس الذكاء الاستراتيجي وفعالية القيادة أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاستراتيجي وفاعلية القيادة، كما أكدت الدراسة أن القادة ذوي الكفاءة في تحليل البيئات الداخلية والخارجية يكونون أكثر قدرة على قيادة فرقهم بكفاءة عالية وأوصت الباحثة بضرورة إدراج برامج تدريبية تعزز من مهارات الذكاء الاستراتيجي للقادة، وبأن تعتمد الشركات على معايير علمية في اختيار وتقييم القيادات الاستراتيجية.

سحبي، فايزة (٢٠٢٠)، بعنوان "دور القائد الاستراتيجي في تسيير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بولاية سيدي بلعباس بالجزائر"، تناولت الدراسة الدور الحيوي الذي يؤديه القائد الاستراتيجي في تطوير أداء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتحديدًا في مجالات التخطيط، اتخاذ القرار، وتحفيز العاملين على مواجهة التحديات الاقتصادية هدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى تطبيق أسس القيادة الاستراتيجية في هذه المؤسسات، ومدى مساهمتها في تحقيق الاستدامة والنمو اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من أصحاب ومديري المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ولاية سيدي بلعباس وقد شملت العينة عددًا متنوعًا من المؤسسات ذات الطابع الصناعي والخدمي، ما أتاح تنوعًا في الاستجابات والتحليل كشفت النتائج أن القائد الاستراتيجي يسهم بشكل فاعل في تحديد الرؤية المستقبلية، وتوجيه الموارد البشرية والمالية بما يتوافق مع أهداف المشروع، كما تبين أن هناك ضعفًا في تطبيق بعض جوانب القيادة الاستراتيجية مثل إدارة المخاطر والتقييم المستمر وأوصت الدراسة بأهمية تبني القادة في هذه المشروعات لنهج استراتيجي مرن، وتكثيف

الدورات التدريبية التي تنمي مهارات القيادة الحديثة، إضافة إلى تعزيز الدعم الحكومي لتطوير كفاءات القيادات الإدارية في هذا القطاع الحيوي.

الصاوي، فوزية علي محمد (٢٠٢٣)، بعنوان "أسلوب فرق العمل: معوقات تطبيقه ودور مدير المؤسسة التعليمية في مواجهتها"، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أبرز المعوقات التي تعيق تطبيق أسلوب فرق العمل داخل المؤسسات التعليمية، مع التركيز على دور مدير المؤسسة في مواجهة هذه التحديات وتعزيز ثقافة العمل الجماعي اعتمدت الباحثة المنهج الكيفي الوصفي من خلال استخدام المقابلات الشخصية والاستبيان المفتوح، وتمثلت عينة الدراسة في عدد من مديري المدارس والمعلمين داخل مراحل التعليم الأساسي والثانوي في بعض المؤسسات التعليمية المصرية وقد استخدمت أدوات متعددة لجمع البيانات من بينها تحليل الوثائق الداخلية، والمقابلات المعمقة أظهرت نتائج الدراسة أن من أبرز المعوقات ضعف التواصل بين أعضاء الفريق، غياب ثقافة التعاون، وعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات، إضافة إلى غياب الحوافز كما كشفت النتائج أن دور المدير الفعال يتمثل في تشجيع الفريق، وتوزيع المهام، وتوفير بيئة محفزة للحوار والانفتاح وأوصت الباحثة بضرورة تبني سياسات مؤسسية داعمة للعمل الجماعي، وتطوير برامج تدريبية تهدف إلى تنمية مهارات القيادة التشاركية لدى مديري المؤسسات التعليمية، مع تفعيل أنظمة تقييم الأداء الجماعي كأساس لتحديد النجاحات والمعوقات.

عبد السلام، دعاء محمد (٢٠٢٠)، بعنوان "أثر فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على قطاع الأسمنت"، استهدفت الدراسة الكشف عن مدى تأثير فرق العمل داخل المؤسسات الصناعية على تنمية سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين، وقد تم اختيار قطاع الأسمنت كنموذج تطبيقي نظراً لطبيعته الإنتاجية التعاونية استخدمت الباحثة المنهج الكمي التحليلي من خلال تصميم استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية من العاملين في شركات الأسمنت، مع التركيز على قياس مؤشرات مثل التعاون، الالتزام، والمبادرة الذاتية وتضمن الاستبيان محاور تتعلق بدرجة انخراط الموظف في الفريق، وتصوراته عن بيئة العمل، ومدى استعداده لتقديم جهود إضافية خارج نطاق المهام الرسمية أظهرت النتائج أن فرق العمل الفعالة تسهم في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال توفير بيئة نفسية واجتماعية داعمة، حيث أبدى الأفراد المنتمون لفرق عمل واضحة المعالم مستويات أعلى من الالتزام والمرونة والمشاركة التطوعية وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تشكيل فرق عمل منظمة داخل المؤسسات الصناعية، والاهتمام بعوامل التحفيز والتقدير، وتطوير أدوات تقييم تركز على الأداء الجماعي لا الفردي فقط، من أجل تعزيز القيم الإيجابية في بيئة العمل وتحقيق نتائج أكثر استدامة.

فضل الدين، أميمة (٢٠٢٢)، بعنوان "فعالية فرق العمل في الفكر التنظيمي: دراسة تحليلية"، هدفت الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لمفهوم فرق العمل في الفكر الإداري المعاصر، من خلال تتبع تطور المفهوم، واستعراض النماذج والنظريات الإدارية التي عالجت فعالية الفريق، مع التركيز على الخصائص التي تجعل من فريق العمل وحدة إنتاجية قادرة على تحقيق الأهداف المؤسسية بفعالية اتبعت الباحثة المنهج التحليلي الوصفي القائم على تحليل المحتوى،

واعتمدت في دراستها على مراجعة الأدبيات الإدارية والنفسية والتنظيمية ذات الصلة، دون اعتماد عينة ميدانية وقد ركزت الدراسة على مفاهيم مثل بناء الفريق، القيادة الجماعية، الاتصال الداخلي، والدافعية المشتركة، واستعرضت مجموعة من النماذج الغربية والعربية في تفسير نجاح الفرق كشفت النتائج أن فعالية الفريق ترتبط بمجموعة عوامل رئيسية هي وضوح الأهداف، الثقة بين الأعضاء، التواصل المستمر، وتوفير القيادة الداعمة، وأكدت الدراسة على أهمية المزج بين التخصصات المختلفة داخل الفريق لتحقيق نتائج أفضل وقد أوصت الباحثة بضرورة أن تعتمد المؤسسات على أسلوب التمكين والتفويض في قيادة الفرق، ودمج مفاهيم العمل الجماعي في الثقافة التنظيمية، وإنشاء أنظمة مرنة تتيح تبادل الأدوار والمهام بين الأعضاء، بما يساهم في رفع الكفاءة التنظيمية بشكل عام.

بالخير، محمد (٢٠٢١)، بعنوان "دور القيادة الاستراتيجية في إدارة وقيادة التغيير بالمؤسسة العمومية"، هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية القيادة الاستراتيجية في توجيه وتيسير عمليات التغيير داخل المؤسسات العمومية الجزائرية، من خلال تحليل مدى قدرة القائد الاستراتيجي على صياغة رؤية مستقبلية، وتجاوز مقاومة التغيير، وتحفيز الأفراد نحو التكيف مع التحولات التنظيمية استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مع توظيف أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة مكونة من موظفين وإداريين داخل عدد من المؤسسات العمومية الجزائرية، بهدف التعرف على تصوراتهم حول ممارسات القيادة الاستراتيجية في سياق إدارة التغيير وقد أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تُعد عاملاً محورياً في تحقيق التغيير الناجح، إذ تبين أن القادة الذين يتمتعون بقدرات تحليلية ورؤية ومهارات تواصل عالية، هم الأكثر قدرة على توجيه الموظفين وتخفيف حالات الرفض والممانعة، كما أن وجود قيادة فعالة يساهم في خلق بيئة مرنة تسهل تنفيذ الاستراتيجيات التغييرية وأوصت الدراسة بضرورة تمكين القادة داخل المؤسسات العمومية من خلال الدورات التدريبية، وغرس ثقافة التغيير الإيجابي، وتطوير السياسات المؤسسية لتكون أكثر دعمًا لقرارات القادة الاستراتيجيين في مراحل التغيير التنظيمي.

بن برطال، عبدالقادر (٢٠١٨)، بعنوان "تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير"، تناولت هذه الدراسة موضوع العلاقة بين فرق العمل والثقة التنظيمية داخل البيئة الأكاديمية، من خلال تحليل كيفية إسهام العمل الجماعي في رفع مستوى الثقة بين العاملين في الكلية، وتحديدًا بين الإداريين وأعضاء الهيئة التدريسية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مع الاعتماد على استبيان تم توزيعه على عينة من موظفي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، في محاولة لقياس درجة تفاعلهم داخل فرق العمل ومدى انعكاس ذلك على ثقتهم بالإدارة وزملائهم أظهرت النتائج أن فرق العمل لها دور بارز في تعزيز الثقة التنظيمية، خاصة حين تتسم العلاقات داخل الفريق بالتكافؤ والشفافية واحترام الأدوار، كما تبين أن الثقة تنمو بشكل ملحوظ في البيئات التي تعتمد أسلوب التشاور والتعاون في اتخاذ القرار وأوصت الدراسة بتكثيف استخدام فرق العمل كأسلوب إداري معتمد، وتعزيز آليات التواصل الداخلي، وتدريب الموظفين

على مهارات العمل الجماعي، مع ضرورة تبني سياسات مؤسسية تقوم على الشفافية والمشاركة في المعلومات، مما يعزز الانتماء والولاء داخل المؤسسة.

حسين، حيدر علي (٢٠٢٠)، بعنوان "تضمين فرق العمل وإدارة الأزمة"، استهدفت هذه الدراسة استكشاف مدى فاعلية تضمين فرق العمل في إطار إدارة الأزمات، لا سيما في المؤسسات التي تواجه بيئات عمل متغيرة وظروف طارئة، حيث ركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين التنسيق الجماعي داخل الفرق، واستجابة المؤسسة للأزمات بشكل منظم وفعال اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل محتوى أدبيات متخصصة ودراسات سابقة تتعلق بإدارة الأزمات وأساليب تنظيم فرق العمل، دون تحديد عينة ميدانية واضحة، مما يمنح الطابع النظري التحليلي للدراسة وقد توصلت النتائج إلى أن فرق العمل التي تُدار بفعالية خلال الأزمات تُعد أداة حيوية لضمان سرعة الاستجابة واتخاذ القرار المناسب، وأن وجود آليات اتصال واضحة وقيادة مرنة ضمن الفريق يساهم في الحد من آثار الأزمة وتسريع التعافي المؤسسي وأوصت الدراسة بضرورة دمج فرق العمل كجزء أساسي من خطط الطوارئ، وتدريب الموظفين على مواجهة الأزمات من خلال محاكاة سيناريوهات متعددة، إضافة إلى تبني نماذج قيادية تعزز من توزيع المسؤوليات والثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق أثناء الأزمات.

داهنين، بن عامر (٢٠١٨)، بعنوان "مهام القائد الاستراتيجي وقدرتها على دعم عمليات إنتاج المعرفة: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل"، ركزت هذه الدراسة على تحليل الدور العملي للقائد الاستراتيجي في تعزيز بيئة إنتاج المعرفة داخل المؤسسات الصناعية، وذلك من خلال رصد ممارسات القيادة التي تساهم في تبادل المعلومات، ودعم الابتكار، وتوليد المعرفة التنظيمية الجديدة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي بدراسة حالة تطبيقية على مؤسسة صناعة الكوابل، حيث تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان، إضافة إلى الملاحظات المباشرة ومقابلات غير منظمة مع بعض الإداريين والموظفين وقد شملت العينة عددًا من مديري الأقسام ورؤساء الفرق والعاملين الفنيين، وتم تحليل البيانات لقياس العلاقة بين المهارات القيادية الاستراتيجية ومؤشرات إنتاج المعرفة بينت النتائج أن القادة الذين يمارسون دورًا استراتيجيًا نشطًا هم الأكثر قدرة على تحفيز بيئات عمل معرفية، حيث يتجلى تأثيرهم في تشجيع المبادرات، وتوفير الوقت والموارد لتوليد المعرفة، وإزالة الحواجز البيروقراطية أمام تدفق المعلومات وأوصت الدراسة بضرورة إعادة النظر في السياسات الإدارية التي تُعيق الابتكار، وتوفير برامج تدريبية متخصصة للقادة لرفع مستوى وعيهم بأهمية المعرفة كأصل تنظيمي، إلى جانب تحفيز العمل الجماعي كمحرك لإنتاج الأفكار وتحقيق التطوير المستمر داخل المؤسسات الصناعية.

ثانياً: الدراسات الاجنبية

(Ali & Anwar (2021)، بعنوان "Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness"، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مدى فاعلية القيادة الاستراتيجية وتأثيرها المباشر على فعالية المنظمات، حيث ركز الباحثان على رصد العلاقة بين الكفاءة القيادية للقيادة الاستراتيجية وبين الأداء العام للمؤسسات من حيث الإنجاز، التماسك الداخلي، واستمرارية التطوير وقد استخدم الباحثان المنهج الكمي التحليلي، معتمدان على توزيع استبيانات على عينة من العاملين في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في إقليم كردستان بالعراق، بهدف جمع البيانات بشكل منهجي واختبار الفرضيات المطروحة وتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية دقيقة أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وبين فعالية الأداء المؤسسي، وأكدت الدراسة أن القائد الاستراتيجي يُعد محركاً أساسياً لتحقيق النجاح المؤسسي، لما يتمتع به من قدرة على اتخاذ القرار، وتحفيز العاملين، والتكيف مع التغيرات وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مهارات القادة الاستراتيجيين، وتبني استراتيجيات تدريبية مستمرة داخل المؤسسات لتعزيز الوعي بأهمية القيادة الاستراتيجية في النجاح التنظيمي.

(Alkheyi, Khalifa, Ameen, & Hossain (2020)، بعنوان "Strategic leadership practices on team effectiveness: The mediating effect of knowledge sharing in the UAE municipalities"، سعت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على فاعلية فرق العمل في البلديات الإماراتية، مع دراسة الدور الوسيط لمشاركة المعرفة في هذه العلاقة، وقد اتبع الباحثون المنهج الكمي باستخدام استبيان وزّع على موظفي عدد من البلديات في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تم جمع البيانات من عينة مكونة من موظفين يعملون ضمن فرق عمل إدارية مختلفة استخدمت الدراسة أدوات تحليل إحصائية مثل نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لتقييم الفرضيات واختبار العلاقة بين المتغيرات وقد خلصت الدراسة إلى أن ممارسات القيادة الاستراتيجية تُسهم بشكل مباشر في تعزيز فاعلية فرق العمل، وأن مشاركة المعرفة تُعد وسيطاً فعالاً يعزز من هذا الأثر وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع القادة على تبني أساليب تشاركية وتسهيل تدفق المعرفة داخل الفرق، مع بناء ثقافة تنظيمية داعمة للمبادرات والمشاركة الجماعية، لما لذلك من أثر بالغ على الإنتاجية والابتكار داخل بيئة العمل.

(Ilgen & Kozlowski (2000)، بعنوان "Enhancing the effectiveness of work groups and teams"، هدفت هذه الدراسة النظرية التحليلية إلى فهم العوامل التي تُعزز من فعالية فرق العمل والجماعات داخل المؤسسات، من خلال رصد تطور العمل الجماعي منذ العصور التاريخية حتى البيئة التنظيمية الحديثة، حيث انطلقت الدراسة من فكرة أن العمل الجماعي يُشكل محوراً أساسياً في التنظيم الاجتماعي للإنسان، ثم ركزت على المكونات النفسية والتنظيمية والسلوكية التي تؤثر في نجاح الفرق لم تعتمد الدراسة على مجتمع أو عينة ميدانية، بل كانت تحليلية تستند إلى مراجعة الأدبيات والبحوث السابقة ضمن مجالي علم النفس الإداري وعلم السلوك التنظيمي وشملت

الأدوات تحليلًا نظريًا متعدد الأبعاد يتناول السياق المؤسسي، والأدوار القيادية، وديناميكيات التفاعل بين أعضاء الفرق وخلصت الدراسة إلى أن القائد الذي يمتلك رؤية تكاملية لديناميات الفريق، ويحسن التعامل مع التعقيدات النفسية والسلوكية، قادر على تعزيز الأداء العام للفريق وأوصى الباحثان بضرورة تدريب القادة على مهارات التواصل، وتوزيع المهام بفعالية، وتطوير بيئة عمل مرنة، وتشجيع ثقافة التعاون لضمان فعالية طويلة الأمد لفرق العمل في المؤسسات المختلفة.

The role of strategic leadership in supporting strategic planning and " بعنوان (Nahak & Ellitan (2022
increasing organizational competitiveness"، تناولت هذه الدراسة أهمية القيادة الاستراتيجية في دعم التخطيط الاستراتيجي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، حيث ركزت على تحليل كيف تُسهم القيادة الاستراتيجية في صياغة وتنفيذ الخطط الاستراتيجية، وما يترتب على ذلك من مكاسب على مستوى الأداء والربحية والتميز في بيئة عمل تنافسية اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة من الموظفين والإداريين العاملين في مؤسسات حكومية وأكاديمية في تيمور الشرقية وإندونيسيا استخدمت الدراسة استبيانًا لجمع البيانات، إلى جانب تحليل نظري للدراسات السابقة وأوضحت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تُعتبر عاملاً حاسماً في نجاح التخطيط الاستراتيجي، من خلال تمكين العاملين، وتعزيز المرونة، والتخطيط للمستقبل بشكل ديناميكي كما بينت النتائج أن وجود قائد استراتيجي فعال يُمكن أن يُحسن من قدرة المؤسسة على مواجهة المنافسة وتحقيق أهدافها بكفاءة أعلى وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تنمية القيادات الاستراتيجية، ودمج هذه المهارات في برامج التطوير المؤسسي، إلى جانب وضع خطط استراتيجية واقعية تُنفذ ضمن بيئة مرنة ومحفزة.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

أوجه التشابه:

تتفق معظم الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية، في التأكيد على الدور المحوري للقائد الاستراتيجي في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز فعالية فرق العمل، وهو ما يتجلى بوضوح في دراسة (Ali & Anwar (2021 التي أثبتت العلاقة الإيجابية بين فاعلية القيادة الاستراتيجية والأداء التنظيمي، وتُطابقها في السياق العربي دراسة بالخير (٢٠٢١) التي أكدت دور القيادة في إدارة التغيير داخل المؤسسات العمومية كما تشابهت دراسة Nahak & Ellitan (2022 مع دراسة سحيبي (٢٠٢٠) في اعتبار القيادة الاستراتيجية عنصراً فاعلاً في دعم التخطيط الاستراتيجي وتحقيق الاستدامة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

من ناحية أخرى، تشترك العديد من الدراسات في إبراز أهمية فرق العمل في بناء بيئة تنظيمية إيجابية، كما ورد في دراسة عبدالسلام (٢٠٢٠) حول أثر فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية، ودراسة بن برطال (٢٠١٨) التي ركزت على تنمية الثقة التنظيمية من خلال فرق العمل هذا المفهوم تكرر أيضاً في الدراسة الأجنبية Alkheyi et al

(2020)) التي أثبتت أن القيادة الاستراتيجية تؤثر على فاعلية الفرق عبر مشاركة المعرفة كوسيط تنظيمي، مما يدل على وجود تقاطع كبير بين البيئات العربية والغربية في فهم أهمية العمل الجماعي.

كما نجد تقارباً بين الدراسات في استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مشترك لتحليل الظواهر الإدارية، حيث اعتمدته أغلب الدراسات مثل رحمون (٢٠١٩) وداهينين (٢٠١٨)، وكذلك (Nahak & Ellitan 2022) و (Ilgen & Kozlowski 2000)، مما يعكس ملاءمته لدراسة العلاقات بين المتغيرات الإدارية والتنظيمية، لا سيما في أبحاث القيادة والتغيير وفرق العمل.

تشابهت الدراسات في التركيز على أهمية البيئة الداخلية الداعمة كمحفز لنجاح القيادة أو الفريق، حيث أوضحت دراسة فضل الدين (٢٠٢٢) أن وضوح الأهداف والثقة والتواصل من أساسيات الفريق الناجح، وهو ما أكدته أيضاً دراسة (Ilgen & Kozlowski 2000) ضمن العوامل النفسية والتنظيمية المؤثرة في الفرق ويتكرر الطرح في دراسة الصاوي (٢٠٢٣) التي شددت على ضرورة تفعيل دور المدير في توفير بيئة تعليمية داعمة للعمل الجماعي. أخيراً، اتفقت عدة دراسات على الحاجة إلى تدريب القادة أو العاملين لتعزيز فعالية القيادة أو الفريق، فقد أوصت دراسات سحيمي (٢٠٢٠) ورحمون (٢٠١٩) و (Alkheyi et al. 2020) و (Ali & Anwar 2021) بضرورة تطوير المهارات القيادية والتواصل، مما يُشير إلى وعي جماعي بأهمية بناء القدرات التنظيمية كأساس لتحسين المخرجات المؤسسية وتعزيز القدرة التنافسية.

أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسات السابقة في نطاق الدراسة والمؤسسات المستهدفة، حيث ركزت الدراسات العربية على قطاعات حكومية وتعليمية وصناعية، مثل دراسة بالخير (٢٠٢١) في المؤسسات العمومية، وعبدالسلام (٢٠٢٠) في قطاع الأسمنت، بينما توجّهت الدراسات الأجنبية نحو قطاع التعليم العالي أو البلديات كما في دراسة (Ali & Anwar 2021) و (Alkheyi et al. 2020)، مما يعكس تبايناً في السياق التنظيمي وطبيعة التحديات التي تواجه كل بيئة.

كما تختلف الدراسات في المنهجية والأدوات البحثية المستخدمة، فبينما اعتمدت بعض الدراسات مثل رحمون (٢٠١٩) و (Alkheyi et al. 2020) على أدوات كمية وتحليل إحصائي متقدم، اتبعت أخرى مثل فضل الدين (٢٠٢٢) و (Ilgen & Kozlowski 2000) منهجاً نظرياً تحليلياً بدون بيانات ميدانية، مما يؤدي إلى تباين في عمق التحليل وسعة تعميم النتائج، ويعكس أيضاً توجهات مختلفة في معالجة الظواهر التنظيمية.

كما يظهر اختلاف في تركيز المتغيرات محل الدراسة، فبعض الدراسات تناولت القيادة الاستراتيجية بوصفها المتغير المستقل الرئيسي كما في (Ali & Anwar 2021) وسحيمي (٢٠٢٠)، بينما ركزت أخرى على فرق العمل كسلوك جماعي كما في بن برطال (٢٠١٨) وعبدالسلام (٢٠٢٠)، في حين أن بعض الدراسات مثل (Alkheyi et al. 2020) دمجت بين

القيادة والفرق من خلال دراسة الدور الوسيط لمشاركة المعرفة، مما يعكس تنوعًا في زوايا المعالجة وأساليب الربط بين المتغيرات التنظيمية.

وتختلف الدراسات في البعد الزمني ومدى حداتها، حيث تعتبر بعض الدراسات مثل الصاوي (٢٠٢٣) و Nahak & Ellitan (2022) من الدراسات الحديثة التي تعكس تطورًا في المفاهيم الإدارية المعاصرة، بينما تُعد دراسة Ilgen & Kozlowski (2000) أقدم زمنيًا وتركز على الأسس النظرية لفعالية الفريق، مما قد يؤدي إلى تباين في مدى انسجام نتائجها مع التحديات الراهنة في بيئات العمل الحديثة.

كما تختلف الدراسات في الطابع الميداني والتطبيق العملي، فبينما نفذت بعض الدراسات تحليلًا دقيقًا لحالات واقعية كما في داهينين (٢٠١٨) في مؤسسة الكوابل، أو سحيبي (٢٠٢٠) في المشاريع الصغيرة، اقتصرت دراسات أخرى مثل فضل الدين (٢٠٢٢) و Ilgen & Kozlowski (2000) على الطابع التحليلي النظري، مما يؤثر على واقعية النتائج وتطبيقها في البيئات الفعلية، ويكشف عن فجوة بين التنظير والممارسة في بعض النماذج البحثية.

الفجوة البحثية التي تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

تتميز دراستي الموسومة بـ "القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الاستثمار في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية" بعدة جوانب تجعلها متفردة عن الدراسات السابقة، حيث تنطلق من بيئة واقعية حديثة داخل مؤسسة حكومية محورية تلعب دورًا استراتيجيًا في تنفيذ رؤية المملكة ٢٠٣٠، وهي وزارة الاستثمار هذا التحديد لم يُتناول بعمق في الدراسات السابقة، التي ركزت غالبًا على قطاعات عامة أو تعليمية أو صناعية، دون التطرق إلى الوزارات ذات الطابع الاقتصادي والسيادي وقد حرصتُ على اختيار هذه البيئة لما لها من أهمية تنظيمية ووطنية، ولأن نتائج الدراسة يمكن أن يكون لها أثر مباشر في تطوير أداء الوزارة، وتعزيز ثقافة القيادة الفاعلة داخلها.

كما تنفرد دراستي بكونها تدمج بين تحليل القيادة الاستراتيجية وقياس فاعلية فرق العمل في آنٍ واحد، من خلال تطبيق ميداني دقيق، مما يمنحها بعدًا عمليًا قويًا يعكس أغلب الدراسات السابقة التي عالجت القيادة أو الفرق كل على حدة، فمُتُ برِبط العلاقة بين الطرفين داخل سياق إداري واقعي ومحدد، ودرستُ كيف تؤثر ممارسات القائد الاستراتيجي على بيئة الفريق، وتفاعله، ومخرجاته وقد صممت أدوات الدراسة بعناية لقياس هذه الجوانب، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة العمل المؤسسي داخل وزارة حكومية.

إضافة إلى ذلك، تتميز دراستي من الناحية المنهجية، حيث اعتمدتُ على المنهج الكمي التحليلي باستخدام استبيان دقيق ورَّع على عينة مختارة من موظفي الوزارة وقادتها، مما أتاح لي جمع بيانات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي وهذا التوجه مكَّنني من الوصول إلى نتائج علمية تدعم الفرضيات المطروحة، وتُظهر بوضوح الأثر الذي يمارسه

القائد الاستراتيجي على تماسك الفريق وفاعليته في بيئة العمل كما أنني حرصتُ على توظيف أدوات تحليل حديثة لضمان دقة النتائج وتفسيرها بشكل علمي قابل للتطبيق.

وأخيرًا، تُقدم دراستي إضافة نوعية على المستوى النظري والعملي، حيث توفر نموذجًا سعوديًّا معاصرًا يُبرز أهمية القيادة الاستراتيجية في القطاعات الحكومية، ويعكس التحديات والفرص في ظل التوجه نحو التحول الوطني والرقمي وأسهمتُ من خلال هذه الدراسة في سد فجوة معرفية تتعلق بكيفية بناء فرق فعالة داخل وزارات المملكة، مسترشدةً بالممارسات القيادية الناجحة وبذلك، أطمح أن تكون دراستي مصدرًا مرجعيًّا يمكن الاستفادة منه في تطوير السياسات الإدارية، وتدريب القادة، وتحسين بيئات العمل الجماعي داخل المؤسسات الحكومية السعودية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق هذه الدراسة من المدخل السلوكي والتنظيمي للقيادة الاستراتيجية، والذي يرى أن فاعلية القائد لا تُقاس فقط بقدراته الإدارية، بل تتجلى في قدرته على التأثير في الأفراد، توجيه الفرق، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية ضمن بيئة متغيرة وسياق تنظيمي معقد ويقوم هذا المدخل على افتراض أن القائد الاستراتيجي هو حجر الأساس في بناء فرق العمل الفاعلة، وأن نجاح الفريق يتوقف بدرجة كبيرة على الرؤية التي يصوغها القائد، ومهاراته في التحفيز، والتنسيق، وتمكين الأفراد، واتخاذ القرار الاستباقي.

كما تستند الدراسة إلى نظرية التحفيز Motivation Theory ونظرية القيادة التحويلية Transformational Leadership Theory، اللتين تؤكدان على أن القائد الفعّال هو من يستطيع إحداث تغيير إيجابي في سلوكيات الفريق، عبر بناء الثقة، وتقديم الرؤية الملهمة، وإشعال الحماس الجماعي، وتعزيز الانتماء نحو الهدف المشترك وتُعد هذه النظريات مناسبة لتفسير العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وبين النتائج الملموسة التي تحققها فرق العمل، مثل تحسين الأداء، وتعزيز التعاون، ورفع الإنتاجية داخل المؤسسات الحكومية.

أبرز المفاهيم المرتبطة بالدراسة:

القيادة الاستراتيجية: تُعرّف بأنها مجموعة من السلوكيات والمهارات التي يمارسها القائد بهدف توجيه المؤسسة نحو تحقيق رؤاها بعيدة المدى، مع الحفاظ على القدرة التكيفية في بيئة تتسم بالتغير والتعقيد وتشمل: صياغة الرؤية، التفكير المستقبلي، اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وبناء التحالفات الداخلية والخارجية.

فرق العمل: هي مجموعة من الأفراد يعملون معًا بطريقة منسّقة ومترابطة لتحقيق أهداف محددة، ويتشاركون في المسؤوليات، ويتكاملون في الأدوار، ويتم توجيههم لتحقيق النتائج عبر ثقافة تعاون قائمة على التفاعل والثقة.

فاعلية الفريق: تُقاس بمستوى الإنجاز الجماعي، ودرجة الالتزام، ومدى وضوح الأدوار، والقدرة على حل المشكلات، والتكيف مع المتغيرات التنظيمية، إضافة إلى جودة العلاقات بين الأعضاء.

تمكين الأفراد: وهو مفهوم يشير إلى قدرة القائد على تفويض السلطة، وإعطاء العاملين مساحة لاتخاذ القرار، وتحفيزهم على الإبداع وتحمل المسؤولية، مما ينعكس إيجاباً على فاعلية الفريق.

التواصل التنظيمي: وهو عنصر حاسم في قيادة الفرق، ويشمل قدرة القائد على بناء قنوات تواصل واضحة، تشاركية، وشفافة تضمن انسياب المعلومات وتجنب سوء الفهم داخل الفريق.

هذه المنطلقات والمفاهيم تُعد أساساً علمياً تبني عليه الدراسة أدواتها وتحليلاتها، وتسعى من خلالها إلى تقديم فهم أعمق لدور القائد الاستراتيجي في تفعيل الطاقات الجماعية داخل وزارة الاستثمار.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج علمي يعتمد على وصف الظواهر كما هي على أرض الواقع، ومن ثم تحليلها لفهم أبعادها وتفسير العلاقات بين عناصرها، دون التدخل في تغييرها أو التلاعب بها وقد تم اختياره لأنه الأنسب لطبيعة الدراسة التي تسعى إلى وصف دور القائد الاستراتيجي كما يُمارس فعلياً في وزارة الاستثمار، وتحليل تأثيره على فاعلية فرق العمل داخل بيئة العمل الحكومية ويتيح هذا المنهج للباحث إمكانية التعمق في فهم الواقع التنظيمي والقيادي، وربط المعطيات النظرية بالتطبيق العملي، من خلال جمع البيانات من الميدان، وتفسيرها في ضوء الأطر النظرية والنماذج القيادية الحديثة.

كما يسمح هذا المنهج للباحث بتكوين تصور دقيق حول طبيعة العلاقة بين متغيرين رئيسيين: القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل، من خلال تحليل الاتجاهات والأنماط السائدة داخل مجتمع الدراسة كما أن استخدام المنهج الوصفي التحليلي يساهم في بناء استنتاجات علمية موضوعية تستند إلى المعطيات الفعلية، ما يمنح نتائج الدراسة درجة عالية من الموثوقية، ويُعين على تقديم توصيات مبنية على أسس علمية متينة، تخدم صناع القرار في تحسين ممارسات القيادة وتعزيز فعالية الفرق داخل وزارة الاستثمار.

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة يتكون من جميع الموظفين العاملين في وزارة الاستثمار في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والذين يشغلون مناصب إدارية وإشرافية مختلفة ضمن الهيكل التنظيمي للوزارة، ويتعاملون بشكل مباشر مع فرق العمل أو يُسهمون في إدارتها وتوجيهها وقد تم اختيار وزارة الاستثمار كونها من الجهات الحكومية الحيوية التي تعتمد على فرق العمل في إنجاز مهامها الاستراتيجية والتنفيذية، كما أنها تشهد تحولات تنظيمية وهيكلية متسارعة ضمن مستهدفات رؤية السعودية ٢٠٣٠، مما يجعلها بيئة مثالية لدراسة دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فعالية هذه

الفرق ويتميز مجتمع الدراسة بالتنوع في التخصصات والمستويات الإدارية، ما يُتيح إمكانية رصد الفروق في الممارسات القيادية وتأثيرها في فاعلية فرق العمل عبر وحدات مختلفة.

عينة الدراسة

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية من بين الموظفين الإداريين ورؤساء الفرق والمشرفين المباشرين داخل الوزارة، بحيث تُمثل كافة المستويات التنظيمية المعنية بمهام القيادة والتنسيق داخل فرق العمل وقد بلغ عدد أفراد العينة (عدد ٦٠ فرد)، وهي عينة كافية من حيث الحجم لتوفير مؤشرات موثوقة حول الاتجاهات العامة، وضمان تمثيل عادل للفئات المعنية، ما يساهم في تعزيز مصداقية النتائج وقابليتها للتعميم داخل الوزارة وتم الحرص على تنوع العينة من حيث الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، وطبيعة المهام، بهدف تحليل العلاقة بين متغيرات القيادة الاستراتيجية وفاعلية الفريق بدقة علمية.

طرق جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على منهجين أساسيين في جمع البيانات، وهما: البيانات الأولية والبيانات الثانوية بالنسبة للبيانات الأولية، تم تطوير استبيان مخصص لقياس دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل وزارة الاستثمار في مدينة الرياض وقد صُمم الاستبيان بناءً على أدبيات سابقة ونماذج معتمدة، واحتوى على مجموعة من المحاور التي تغطي أبعاد القيادة الاستراتيجية وقياس فعالية الفرق، وتم توزيعه على عينة مختارة من موظفي الوزارة الذين يشغلون مناصب إشرافية وإدارية وقد تم التأكد من صدق وثبات الاستبيان من خلال التحكيم العلمي والتجريب المبدئي، قبل الشروع في التطبيق الموسع.

أما بالنسبة للبيانات الثانوية، فقد تم جمعها من خلال مراجعة أدبيات علمية متنوعة شملت كتباً متخصصة في الإدارة والقيادة الاستراتيجية، ومقالات علمية منشورة في مجلات محكمة، بالإضافة إلى رسائل ماجستير ودكتوراه تناولت موضوعات مشابهة وقد أسهمت هذه المصادر في بناء الإطار النظري للدراسة، وتحديد المفاهيم الرئيسية والمتغيرات ذات العلاقة، فضلاً عن دعم نتائج الدراسة بمقاربات علمية ومقارنات نقدية مع الدراسات السابقة، ما يعزز الخلفية النظرية والتحليلية للبحث ويوفر أرضية متينة لتفسير النتائج الميدانية.

الأساليب الإحصائية

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS في معالجة بيانات الاستبيان وتحليلها، لما يتميز به البرنامج من دقة وسهولة في التعامل مع البيانات الكمية وقد تم اعتماد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بوصفهما أداتين أساسيتين لقياس اتجاهات إجابات العينة وتقدير مدى اتفاهم أو اختلافهم حول فقرات الاستبيان، كما ساعدت هذه الأساليب في الكشف عن تباين وجهات النظر بين أفراد العينة وساهمت هذه التحليلات في تقديم صورة دقيقة

لمستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية ومدى تأثيرها على فاعلية فرق العمل، مما يدعم تفسير النتائج واستخلاص التوصيات.

أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، لما يتميز به من قدرة على الوصول إلى عدد كبير من الأفراد في وقت قصير، وتوفير بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي وقد صُمم الاستبيان بشكل منهجي بناءً على الدراسات السابقة والنماذج النظرية ذات الصلة، بحيث يعكس بدقة متغيرات الدراسة وأبعادها وتوزعت فقرات الاستبيان على محورين رئيسيين: المتغير الأول (دور القائد الاستراتيجي) والمتغير الثاني (فاعلية فرق العمل) وقد تمت صياغة الأسئلة بلغة واضحة ومباشرة تراعي المستوى الإداري والوظيفي للمستجيبين، مع استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الاتفاق أو الاختلاف حول كل عبارة.

يتكون الاستبيان من ٢٠ سؤالاً، خُصص منها ١٥ سؤالاً لقياس المتغير الأول المتعلق بدور القائد الاستراتيجي، وتم توزيع هذه الأسئلة على ثلاثة أبعاد فرعية، بحيث يحتوي كل بعد على ٥ أسئلة وهذه الأبعاد هي: أولاً "التصور الاستراتيجي" والذي يقيس قدرة القائد على التخطيط والاستشراف المستقبلي، وثانياً "البُعد التحفيزي" الذي يتناول قدرة القائد على تحفيز الأفراد وتوجيههم نحو الأهداف، وثالثاً "الثقافة التنظيمية والاتصالية" والذي يُعنى بتقييم دور القائد في ترسيخ ثقافة العمل الجماعي وتعزيز قنوات الاتصال الداخلي أما المتغير الثاني (فاعلية فرق العمل)، فقد تم قياسه من خلال ٥ أسئلة مستقلة ركزت على جوانب التفاعل، والانسجام، وتوزيع المهام داخل الفريق، مما مكن الدراسة من رصد العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفعالية الفرق بشكل متكامل.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة موضوع القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل: دراسة تطبيقية على وزارة الاستثمار في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

الحدود الزمانية: تمت الدراسة في الفصل الدراسي الثالث للعام الجامعي ٢٠٢٥م - ١٤٤٧هـ

الحدود البشرية: تمت الدراسة على عينة من الموظفين والإداريين في وزارة الاستثمار في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

الحدود المكانية: وزارة الاستثمار في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية

المراجع:

- أبوخريص، عمران علي. (٢٠٢٣). مدى توفر المهارات القيادية لدى رؤساء الأقسام والوحدات الإدارية بالجامعة الأسمرية الإسلامية - زليتن/ ليبيا. مجلة العلوم الإقتصادية والسياسية، ١١(٢٢)، ٨٠-١١٨.
- بالخير، محمد. (٢٠٢١). دور القيادة الاستراتيجية في إدارة وقيادة التغيير بالمؤسسة العمومية. مجلة التمكين الاجتماعي، ٣(٣)، ٣١-١٨.
- بلغامي، نجات وسيلة. (٢٠٢٤). أهمية التفاوض في فرق العمل: دراسة حالة مديرية التجارة ولاية تندوف. المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، ١٢(٢)، ٨٥-١٠٨.
- بن برطال، عبدالقادر. (٢٠١٨). تأثير فرق العمل على تنمية الثقة التنظيمية: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، ٩(٢)، ١٨١-٢٠٤.
- حسن، وليد محمد. (٢٠٢٤). أثر القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل: دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات. (رسالة دكتوراه، جامعة طنطا).
- حسين، حيدر علي. (٢٠٢٠). تضمين فرق العمل وإدارة الأزمة. مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، ٧٠، ٣٥٧-٣٥٩.
- حلموس، الأمين. (٢٠٢٤). أثر المناخ التنظيمي على أداء فرق العمل: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية. مجلة المنهل الاقتصادي، ٧(١)، ١٠٠٥-١٠٢٠.
- الحنزاب، محمد بن عبدالله حمد عبدالله. (٢٠٢٠). دور القائد الرؤيوي في تطوير استراتيجية إدارة الأزمة: الرقابة الاستراتيجية متغيرا وسيطا. (رسالة دكتوراه، جامعة مؤتة).
- الخويطر، أروى محمد عبدالله. (٢٠٢٣). كفايات التخطيط الاستراتيجي لمدرء المدارس المستقلة بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧(٢٢)، ٥١-٦٥.
- داهنين، بن عامر. (٢٠١٨). مهام القائد الاستراتيجي وقدرتها على دعم عمليات إنتاج المعرفة: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، ١١(ملحق)، ١٢٦-١٤٣.
- الدماطي، حنان السيد أحمد. (٢٠١٩). التبادل بين القائد والمرؤوس كمتغير وسيط في العلاقة بين الجدارات القيادية وتحقيق إستراتيجية التميز. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٢، ١٥٩-١٩٠.

- رحمون، رزيقة. (٢٠١٩). أثر الذكاء الاستراتيجي في فاعلية القيادة الاستراتيجية: دراسة ميدانية على شركات التأمين بقسنطينة. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، ٣(١)، ١٤٧-١٦٥.
- الرشيدي، عايضة مناور سبيل عوض. (٢٠٢١). متطلبات التغلب على معوقات تطبيق التمكين الإداري بمدارس التعليم المتوسط بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، ٣٦، ٤١٤-٤٢٩.
- الرعدي، عبد الخالق قائد ثابت. (٢٠٢٤). تحليل بيئي استراتيجي لبرامج التربية الفنية في الجامعات اليمنية. مجلة بحوث جامعة تعز - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية والتطبيقية، ٤٠، ٢١٤-٢٤١.
- زاوي، عبدالسلام. (٢٠٢٤). دور مهارات الاتصال في فعالية فرق العمل: دراسة حال مركب تكرير الملح بالوطاية - ولاية بسكرة. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ١٤(٢)، ١٠٣-١٢٥.
- سالم، عيسى. (٢٠٢٢). المهارات القيادية وأثرها على أداء فرق العمل: دراسة سوسيو-تنظيمية بشركة اتصالات الجزائر بأدرار. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، ٧(١)، ٩٥٩-٩٧٨.
- سحيبي، فايزة. (٢٠٢٠). دور القائد الاستراتيجي في تسيير المشروعات الصغيرة والمتوسطة بولاية سيدي بلعباس بالجزائر. المجلة العربية للإدارة، ٤٠(٢)، ٤٣-٥٩.
- الشمري، فاطمة قائد سوادي. (٢٠٢٤). التعلم الاستراتيجي وتأثيره في التميز المنظمي: دراسة تحليلية على وزارتي الهجرة والمهجرين والتجارة. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٢٠(٦٧)، ٢٥٩-٢٨٢.
- الصاوي، فوزية علي محمد. (٢٠٢٣). أسلوب فرق العمل: معوقات تطبيقه ودور مدير المؤسسة التعليمية في مواجهتها. مستقبل التربية العربية، ٣٠(١٤٠)، ٤٣-٨٢.
- صيام، باهي محمد طاهر. (٢٠٢٣). أثر فرق العمل على الرقابة التنظيمية للمنظمة: دراسة تطبيقية على مصانع المنطقة الصناعية بدمياط. مجلة البحوث المالية والتجارية، ١، ١٢٢-١٤٥.
- الطاوس، غريب. (٢٠٢٣). تأثير الذكاء الاستراتيجي للقائد الإلكتروني على الولاء الاستمراري: دراسة تحليلية. مجلة العلوم الانسانية، ٢٣(١)، ٣١١-٣٣٠.
- العازمي، عيسى فلاح ذياب هادي. (٢٠١٨). التوجهات الاستراتيجية لتدريب القائد التربوي: نظرة عصرية ورؤية تحليلية. مجلة كلية التربية، ٢٩(١١٤)، ٤٩٧-٥٢٠.
- عبد، سهيل نجم. (٢٠٢٤). مهارات القائد الاستراتيجي في الحد من الاحتراق الوظيفي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في ديوان محافظة ديالى. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ٢٠(٦٧)، ٢٣٤-٢٥٥.

- عبدالسلام، دعاء محمد. (٢٠٢٠). أثر فرق العمل على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على قطاع الأسمنت. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ١، ٣٣٣-٣٤٨.
- عبدالسلام، دعاء محمد. (٢٠٢٠). أثر فرق العمل على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على قطاع الأسمنت. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ١، ٣١٧-٣٣٢.
- عبدالغني، أحمد عبده. (٢٠٢٠). إدارة وبناء فرق العمل. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ٥٩، ١٤٩-١٧٢.
- عميرة، أسماء. (٢٠٢٢). أثر التنوع العرقي على فعالية فرق العمل: دراسة ميدانية بشركة RIZZANI الإيطالية للمنشآت الكبرى. مجلة دراسات اقتصادية، ٩(١)، ٣١٠-٣٣٤.
- فضل الدين، أميمة. (٢٠٢٢). فعالية فرق العمل في الفكر التنظيمي: دراسة تحليلية. مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، ١٣(١)، ١٤٤-١٦٩.
- القباطي، سليم عبده قائد. (٢٠١٨). واقع إدارة الأزمات في المدارس الأساسية والثانوية في محافظة المحويت. مجلة الدراسات الاجتماعية، ٢٤(١)، ٣٣-٥٤.
- المحلاوي، صالح بن حسين إبراهيم. (٢٠١٨). سمات القيادة. البيان، ٣٦٩، ٦٠-٦٢.
- الهبدان، تغريد بنت عبدالله بن هبدان. (٢٠٢١). دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات السعودية. مجلة كلية التربية، ٣٧(١٢)، ٧١-١٠٣.
- ولي، أحلام إبراهيم. (٢٠٢١). دور القيادة الإبداعية في الارتجال الاستراتيجي: دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري المصارف الحكومية في مدينة أربيل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٧(٥٤)، ٤٠٩-٤٣١.
- Ali, B., & Anwar, K. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. International Journal of Electrical Electronics and Computers, 6(2). <https://doi.org/10.22161/eec.62.2>
- Alkheyi, A. A. S. A., Khalifa, G. S. A., Ameen, A., & Hossain, M. S. (2020). Strategic leadership practices on team effectiveness: The mediating effect of knowledge sharing in the UAE municipalities. Academic Leadership: The Online Journal, 21(3), 99–112.
- Ilgen, D., & Kozlowski, S. (2000). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. Psychology, Cognitive Science, Adaptive Response.

- Nahak, M., & Ellitan, L. (2022). The role of strategic leadership in supporting strategic planning and increasing organizational competitiveness. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 6(3), 1441–1448.