

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة الأعمال



دور التخطيط الاستراتيجي في تعزيز كفاءة فرق العمل: دراسة تطبيقية على الشركات الخاصة بالسعودية

إعداد الطالب/

مشعل سعود القحطاني

243000632

أ.د. / الفیصل عبد الحمید

أ.د. / فايز جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

3	مقدمة:
3	مشكلة الدراسة:
4	أهمية الدراسة:
5	أهداف الدراسة:
6	تساؤلات الدراسة
8	فروض الدراسة:
10	الدراسات السابقة:
20	الفجوة البحثية
20	المنطلقات النظرية للدراسة:
21	المنهجية وطرق البحث:
22	مجتمع الدراسة وعينتها:
23	أدوات جمع البيانات:
23	طرق تحليل البيانات:
23	حدود الدراسة:
25	المراجع :

مقدمة:

يعد التخطيط الاستراتيجي عملية حيوية تهدف إلى تحديد الأهداف الكبرى للمنظمة وتطوير خطط شاملة لتحقيقها، و يتضمن هذا التحليل العميق للبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، بما في ذلك تحديد الفرص والتهديدات، وتنظيم الموارد المتاحة بشكل أمثل لتحقيق النجاح المستدام، كما يساعد الشركات في تعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال التنافسية، مما يمكنها من الاستمرار في تحقيق أهدافها على المدى الطويل. (Molette et al., 2025)

يُعزز التخطيط الاستراتيجي قدرة المنظمة على تحديد رؤيتها المستقبلية ووضع أهداف محددة بدقة، تساهم في توجيه جميع الجهود والموارد نحو تحقيق الأهداف، ما يؤدي إلى زيادة كفاءة العمليات وتقليل الفاقد، كما يعمل على ضمان اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على تحليل دقيق للوضع الحالي والتوقعات المستقبلية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمنظمة.

يتطلب التخطيط الاستراتيجي أن يشمل آليات متابعة وتقييم مستمرة، مما يساعد في تعديل الاستراتيجيات عند الحاجة وتكشف عن أي مشكلات قد تعيق تقدم المنظمة نحو أهدافها، وبدون هذه الإجراءات، قد يفشل التخطيط الاستراتيجي في تحقيق نتائج ملموسة ويظل مجرد خطط غير قابلة للتنفيذ (Wang, 2024).

تتطلب كفاءة فرق العمل تحقيق الأهداف المحددة بفعالية، من خلال التعاون الفعال بين الأعضاء وتنسيق الجهود بشكل جماعي لتحقيق أفضل النتائج، حيث تعتمد الكفاءة في العمل الجماعي على وجود بيئة تشجع على التعاون وتبادل المهام والمسؤوليات، مما يؤدي إلى تعزيز أداء الفريق بشكل عام.

وتحفز كفاءة فرق العمل على استخدام إمكانيات الأفراد بأقصى طاقتها من خلال تحديد المهام وتوزيعها وفقاً لمهارات كل عضو، وتتطلب الفرق الناجحة أن يكون الأعضاء ملتزمين بالهدف الجماعي وأن يمتلكوا القدرة على التنسيق بين بعضهم البعض لتسهيل سير العمل. كما يحتاج الأعضاء إلى بيئة عمل مرنة تدعم الابتكار وحل المشكلات بشكل جماعي، حيث تستفيد فرق العمل من المتابعة المستمرة والتقييم الفعال لأدائها، مما يساعد في تحديد المجالات التي يمكن تحسينها، وتوجيه الجهود لتطوير المهارات المطلوبة لضمان النجاح (BARINUA & Deinma, 2022).

و يظهر الربط بين التخطيط الاستراتيجي و كفاءة فرق العمل في حقيقة أن التخطيط الاستراتيجي الجيد لا يقتصر فقط على وضع أهداف طويلة المدى، بل يتطلب أيضاً التنفيذ الفعال لهذه الأهداف من خلال فرق عمل منسقة ومؤهلة، و يعد الإطار العام الذي يوجه جميع جهود المنظمة، ولكن لتحقيق النجاح الفعلي، يجب أن يتوافر كفاءات عالية داخل فرق العمل لتنفيذ هذه الاستراتيجيات بشكل فعال. (Wang, 2024)

مشكلة الدراسة:

تواجه الشركات الخاصة العديد من التحديات في تطبيق التخطيط الاستراتيجي بشكل فعال، مما يؤثر على كفاءة فرق العمل ، حيث تجد الكثير من الشركات الخاصة صعوبة في تنفيذ هذه الخطط بشكل متكامل، يعود ذلك إلى نقص في آليات المتابعة والتقييم المستمر، ما يعوق قدرة الشركات على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

ويؤدي ضعف الثقافة التنظيمية في بعض الشركات الخاصة إلى عدم فهم كافٍ لأهمية التخطيط الاستراتيجي وتطبيقه، وهذا ينعكس على مستوى التزام الموظفين ويؤثر سلباً على التعاون بين

فرق العمل، مما يقلل من الأداء العام للشركة، كما يؤدي نقص الخبرات الإدارية في بعض الشركات إلى غياب التنسيق الفعّال بين الإدارات المختلفة، ويحد من القدرة على تخصيص الموارد بشكل مناسب. هذا يؤدي إلى صعوبة في تنفيذ الخطط الاستراتيجية وتنفيذها على الوجه الأكمل

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، يتضح أن التخطيط الاستراتيجي يعد من العوامل

الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الكفاءة في الشركات. على سبيل المثال،

أظهرت دراسة (Molet et al., 2025) أن التخطيط الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات يعزز

الكفاءة التشغيلية في الشركات الصغيرة والمتوسطة، ويسهم في تقليل التكاليف وزيادة رضا العملاء.

ومع ذلك، تشير الدراسات إلى أن غياب آليات فعّالة للمتابعة والتقييم يشكل عائقاً أمام تطبيق هذه

الاستراتيجيات بشكل كامل.

كما أظهرت دراسة (BARINUA & Deinma, 2022) أهمية التخطيط الاستراتيجي في

تحسين مشاركة الموظفين وزيادة حيويتهم من خلال وضع أهداف استراتيجية واضحة. إلا أن التحدي

في تطبيق التخطيط الاستراتيجي يظل قائماً، حيث تم التأكيد على ضرورة وجود تخطيط قصير المدى

وتقييم مستمر لضمان تحقيق النتائج المستهدفة.

ولذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في التحديات التي تواجه الشركات الخاصة في السعودية في

تطبيق التخطيط الاستراتيجي بشكل فعال، مما يؤثر على كفاءة فرق العمل.

أهمية الدراسة:

• الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تعزيز فهم العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي و كفاءة فرق العمل في الشركات الخاصة، لا سيما في السياق السعودي. توفر الدراسة رؤى جديدة حول كيفية تطبيق ممارسات التخطيط الاستراتيجي بشكل فعال لتحسين الأداء المؤسسي من خلال فرق العمل، مما يعزز الفهم الأكاديمي حول تأثير التخطيط الاستراتيجي على الكفاءة التنظيمية. كما تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بكفاءة فرق العمل في بيئات العمل الخاصة، وتفتح المجال لإجراء دراسات إضافية تستند إلى النتائج التي ستتوصل إليها هذه الدراسة في المستقبل.

• الأهمية التطبيقية:

تساعد هذه الدراسة الشركات الخاصة في السعودية على تحسين استراتيجياتها التنظيمية من خلال تحديد الأبعاد الحيوية للتخطيط الاستراتيجي التي تؤثر على كفاءة فرق العمل. تقدم الدراسة أدوات وتوصيات قابلة للتنفيذ تساعد الشركات في تحسين إدارة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بفعالية أكبر. كما تساهم في تعزيز القدرة التنافسية للشركات الخاصة من خلال تحسين الأداء الجماعي وتطوير مهارات الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التخطيط الاستراتيجي بأبعاده (الرؤية، الأهداف الاستراتيجية، تخصيص الموارد، المتابعة والتقييم) في تعزيز كفاءة فرق العمل على الشركات الخاصة بالسعودية، وتتنبق العديد من الاهداف فرعية :

– تحديد دور الرؤية الاستراتيجية في تحسين أداء فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية.

- استكشاف تأثير تحديد الأهداف الاستراتيجية على تعزيز التعاون والالتزام بين أعضاء الفرق على الشركات الخاصة بالسعودية.
- تحليل تأثير تخصيص الموارد على كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف المشتركة على الشركات الخاصة بالسعودية.
- مراجعة دور المتابعة والتقييم في قياس فعالية فرق العمل وتحفيزها لتحقيق الأداء المثالي على الشركات الخاصة بالسعودية.
- دراسة العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وكفاءة فرق العمل من حيث الابتكار والقدرة على التكيف مع التغيرات السوقية على الشركات الخاصة بالسعودية.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما هو دور التخطيط الاستراتيجي بأبعاده (الرؤية، الأهداف الاستراتيجية، تخصيص الموارد، المتابعة والتقييم) في تعزيز كفاءة فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية؟، وتتفرع منه عدة اهداف فرعية منها :

- كيف يؤثر تحديد الرؤية الاستراتيجية على تعزيز كفاءة فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية؟
- ما هو تأثير تحديد الأهداف الاستراتيجية على مستوى التعاون والالتزام بين أعضاء فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية ؟
- كيف يساهم تخصيص الموارد في تحسين أداء فرق العمل وزيادة فعالية تنفيذ الأهداف الاستراتيجية في الشركات الخاصة بالسعودية ؟

— ما دور المتابعة والتقييم في تحسين فعالية فرق العمل وتحفيزها لتحقيق الأداء المطلوب في الشركات الخاصة بالسعودية ؟

— كيف يعزز التخطيط الاستراتيجي الابتكار والقدرة على التكيف لدى فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتخطيط الاستراتيجي بأبعاده (الرؤية، الأهداف الاستراتيجية، تخصيص الموارد، المتابعة والتقييم) على تعزيز كفاءة فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية، وينبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد الرؤية الاستراتيجية على تحسين كفاءة فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتحديد الأهداف الاستراتيجية على تعزيز التعاون والالتزام بين أعضاء فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتخصيص الموارد على كفاءة فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات الخاصة بالسعودية.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمتابعة والتقييم على تحسين أداء فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية.

الدراسات السابقة:

(Molete et al., 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي لتكنولوجيا المعلومات على أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة (SMEs)، مع التركيز على الكفاءة التشغيلية، تقليل التكاليف، ورضا العملاء. واستخدمت الدراسة المنهج المراجعة المنهجية، حيث تم تحليل 80 دراسة باستخدام الطرق الكمية والتحليل الموضوعي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تخطيط تكنولوجيا المعلومات الاستراتيجي يساعد في تحسين الكفاءة التشغيلية، تقليل التكاليف بنسبة تصل إلى 20%، وزيادة رضا العملاء بنسبة 15%. كما أظهرت الدراسة أن تكامل استراتيجيات تكنولوجيا المعلومات مع أهداف الأعمال يُسهم في تحقيق الاستدامة والميزة التنافسية. وأوصت الدراسة بـ ضرورة تحسين استثمارات تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصغيرة والمتوسطة للتغلب على القيود الموارد وضمان النمو المستدام.

(BARINUA & Deinma, 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي و مشاركة الموظفين، حيث تم فحص أبعاد التخطيط الاستراتيجي مثل التخطيط القصير والطويل المدى، وقياسات مشاركة الموظفين مثل الانتماء والحيوية. واستخدمت الدراسة نظرية باركنسون و نظرية الموارد لدعم التحليل. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التخطيط الاستراتيجي يعد مفتاحًا لمشاركة الموظفين وأداء المنظمة الناجح. كما أظهرت الدراسة أن التخطيط القصير المدى يؤثر بشكل إيجابي على حيوية الموظفين واندفاعهم. وأوصت الدراسة بـ إجراء تخطيط قصير المدى كل ستة أشهر لتقييم التزام وحيوية الموظفين، كما

أوصت بوضع أهداف طويلة المدى من قبل الإدارة لتقييم التزام الموظفين تجاه رؤية الشركة وأهدافها طويلة الأجل.

(Parsakia, 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة في طهران. استخدمت الدراسة المنهج النوعي، حيث تم إجراء مقابلات شبه هيكليّة مع 23 مديرًا ومُشرفًا من المستشفيات الخاصة في طهران. أظهرت النتائج أن التخطيط الاستراتيجي يعزز الأداء التنظيمي، وتحسين العمليات، وتحسين تخصيص الموارد من خلال الالتزام الإداري، تمكين الموظفين، وشفافية الاتصال. كما تم تحديد بطاقة الأداء المتوازن وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية كأدوات حاسمة لتحسين أداء المستشفيات. وأوصت الدراسة بأهمية الالتزام الإداري القوي، تخصيص الموارد بشكل كافٍ، وتقييم وتكييف الاستراتيجيات بشكل مستمر لتحسين الأداء وزيادة الجودة.

(Wang, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقات المعقدة بين التخطيط الاستراتيجي، ممارسات إدارة الموارد البشرية، وضمان الجودة في الجامعات الصينية. وقد تم تقييم التخطيط الاستراتيجي من حيث القيادة والحكومة، تخصيص الموارد والإدارة، الابتكار الأكاديمي وتحسين الجودة، والتفاعل مع البيئة الخارجية وأصحاب المصلحة. كما تم تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية في جوانب التوظيف والاحتفاظ، التطوير المهني والتدريب، بناء الفرق والعمل بين التخصصات، وتقييم الأداء والحوافز. وتم تقييم ضمان الجودة من خلال إطار وضمان الجودة والسياسات، المراقبة والتقييم، مشاركة أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وردود فعل الطلاب والتحسينات. أظهرت النتائج أن التخطيط الاستراتيجي

وممارسات إدارة الموارد البشرية الفعّالة تساهم بشكل كبير في ضمان الجودة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية شاملة وبرنامج تحسين الجودة بناءً على النتائج المستخلصة.

(SHYPILOVA & Shyshatskyi, 2024)

هدفت الدراسة إلى تطوير منهجية لتعزيز فعالية الدعم المعلوماتي والتحليلي للتخطيط الاستراتيجي في مجال الأمن الوطني في أوكرانيا، باستخدام نماذج معرفية غامضة وتقديم توصيات لتحسين الجوانب القانونية، والميزانية، والتدريب. تم اختيار نظرية النماذج المعرفية الغامضة كأداة رياضية أساسية للدراسة. توصلت الدراسة إلى اقتراح منهجية لزيادة فعالية الدعم المعلوماتي والتحليلي للتخطيط الاستراتيجي في مجال الأمن الوطني الأوكراني. كما قدمت الدراسة توصيات لتحسين فعالية الدعم المعلوماتي، من خلال إنشاء أسس قانونية ملائمة، تخصيص ميزانيات مناسبة، وتوسيع نظام تدريب المتخصصين. وأوصت أيضًا — بتسيق التفاعل بين وحدات الاستخبارات ومراكز التحليل على المستويات الوطنية والإقليمية، فضلاً عن استخدام طرق حديثة لتحسين اتخاذ القرارات وزيادة موثوقية القرارات المتخذة.

(Abbas & Turki, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي على الإبداع المؤسسي في مديرية الأعمال الهندسية بوزارة الداخلية العراقية. واستخدمت الدراسة أداة الاستبيان لجمع آراء العاملين في المجتمع البحثي (المديرية)، حيث تم جمع البيانات من خلال 350 استبيانًا تم تحليل 300 استبيانًا منها. توصلت الدراسة إلى أن التخطيط الاستراتيجي يواجه العديد من العقبات التي تعيق تنفيذ ومراقبة الخطط، وأهم هذه العقبات هي ضعف الثقافة التنظيمية ونقص الخبرات الإدارية المتعلقة بأدوات

الإدارة الاستراتيجية. وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي كنهج مهم لتحقيق الإبداع المؤسسي في المنظمات الحكومية.

دراسة (المنجي وعواد، 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير التخطيط الاستراتيجي على البراعة التنظيمية بأبعادها الاستغلال والاستكشاف واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتم إجراء الدراسة على عينة بلغت (٣١٩) مفردة، وتم جمع البيانات اعتماداً على قائمة الاستقصاء، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامجي SPSS & AMOS. وأظهرت نتائج الدراسة ومن خلال نتائج النموذج الهيكلي أو البنائي لمتغيرات الدراسة وبالاتفاق مع نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير التخطيط الاستراتيجي في أبعاد البراعة التنظيمية، وأن التخطيط الاستراتيجي يؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في الأبعاد البراعة التنظيمية- كل على حده وهي: (الاستغلال والاستكشاف)، كما أن هناك اعتدال المدركات العاملين بالشركات محل الدراسة للتخطيط الاستراتيجي، وتوافر مدركات العاملين بالمركز أيضاً لبعدين البراعة التنظيمية (الاستغلال والاستكشاف).

دراسة (Asbari et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر فعالية الفريق، مناخ الذكاء العاطفي، وتخطيط الفريق العامل بأبعاده (فعالية الفريق، مناخ الذكاء العاطفي، تخطيط الفريق) على أداء فرق الهندسة في صناعة التصنيع. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي باستخدام تحليل المعادلات الهيكلية SEM عبر برنامج SmartPLS 4.0، وتكونت العينة من 157 موظفاً هندسياً من شركة تصنيع في إندونيسيا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تخطيط الفريق العامل يعمل كوسيط بين فعالية الفريق، مناخ الذكاء العاطفي، وأداء الفريق. وأوصت الدراسة بأهمية أن تولي إدارة الشركات اهتماماً بكل من العوامل المؤثرة في أداء

الفريق سواء من حيث القدرات الشخصية (الفعالية) أو العوامل البيئية (مناخ الذكاء العاطفي) لتحسين أداء فرق الهندسة بشكل مستدام.

(Wang, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على التآزر بين التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة ودمج التكنولوجيا بأبعاده (التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية، التوظيف المدعوم بالذكاء الاصطناعي، منصات التدريب الرقمية، التنوع والشمول) على فعالية المنظمة في السوق العالمي المتطور. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وتكونت العينة من دراسات ومراجعات للمنشورات العلمية حول إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا الموارد البشرية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دمج التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة مع التقنيات المتقدمة مثل التحليلات التنبؤية والذكاء الاصطناعي يمكن أن يعزز قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يساهم في تحسين الأداء العام وتعزيز الابتكار. وأوصت الدراسة بأهمية دمج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية مع أحدث التقنيات لتحقيق الفعالية التنظيمية وتعزيز قدرة المنظمات على التنافس في السوق العالمية.

(Abujraiban & Assaf, 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بأبعاده (المتغيرات البيئية، تقييم الاحتياجات، التعامل مع النتائج، خطة الموارد البشرية) على أداء إدارة المشاريع بأبعادها (الوقت، التكلفة، السلامة، الجودة) في شركات المقاولات للبنية التحتية، وتحديد التفاعل الاستراتيجي بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية (HRP) وأداء إدارة المشاريع ودوره في مواجهة التحديات الخارجية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث قام الباحث بتطوير مقياس للإجابة على أسئلة الدراسة. وتكونت العينة من 120 موظفًا في شركات المقاولات للبنية التحتية، تم تقسيمهم إلى

مجموعات غير متداخلة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يؤثر بشكل إيجابي على أداء إدارة المشاريع في شركات المقاولات ويعزز استعداد الشركات لمواجهة التحديات الخارجية، مما يمكنها من التنافس مع الشركات الدولية، بالإضافة إلى دوره في مواجهة الآثار السلبية الناتجة عن جائحة كورونا. وأوصت الدراسة بأهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في مساعدة المسؤولين عن إدارة المشاريع في الكشف المبكر عن مناطق الخطر المحتملة وجذب العمال المؤهلين بالمهارات المناسبة للعمل بكفاءة.

(Gathmyr et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التخطيط الاستراتيجي على جودة الخدمة والربحية في صناعة الرعاية الصحية، مع التركيز على إشراك أصحاب المصلحة، وتعزيز التعلم المستمر، ودمج التكنولوجيا، وتسهيل تخصيص الموارد الفعّال. واستخدمت الدراسة المنهج المراجعة المنهجية، حيث تم تجميع نتائج من دراسات مختلفة تم إجراؤها بين عامي 2019 و2023. وتكونت العينة من مقالات ومراجعات علمية حول استراتيجيات الإدارة في صناعة الرعاية الصحية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التخطيط الاستراتيجي يعزز جودة الخدمة والربحية من خلال إشراك الموظفين والمرضى في عملية التخطيط، مما يزيد من رضا الموظفين وولاء المرضى، ويساهم في تحسين الفعالية التشغيلية وتقليل التكاليف وزيادة الربحية. وأوصت الدراسة بأهمية الدمج الفعّال للتكنولوجيا في عملية التخطيط الاستراتيجي لدعم التحول الرقمي، بالإضافة إلى ضرورة تعزيز التعلم المستمر وإدارة المعرفة لتحسين الأداء التنظيمي وتحقيق الاستدامة.

(Пр о ц е н к о et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية التخطيط الاستراتيجي في زيادة التنافسية والكفاءة للكيانات الاقتصادية في ظل الظروف الاقتصادية المتغيرة. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وتكونت العينة من تحليل الأدبيات والنماذج المستخدمة في التخطيط الاستراتيجي مثل SWOT و PEST و GAP. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التخطيط الاستراتيجي يُعد أداة هامة لزيادة التنافسية والكفاءة من خلال تحسين العمليات التجارية، تخصيص الموارد بشكل أمثل، وتعزيز التنسيق الداخلي. كما أظهرت أن التخطيط الاستراتيجي يساعد على تقليل المخاطر وخلق مزايا تنافسية مستقرة من خلال تحديد الأهداف طويلة الأجل وضمان التنمية المستدامة. وأوصت الدراسة بأهمية تكامل التخطيط الاستراتيجي مع التغيرات المستمرة في البيئة الخارجية لتحسين استجابة الكيانات الاقتصادية للتحديات العالمية وضمان استدامتها.

دراسة (عبود، 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي (الأهداف، الرسالة، الرؤية) والتخطيط لنشاط التسويق في المؤسسة الوطنية للنفط، حيث تم توزيع استبيان على عينة عشوائية بلغ عددها (50) وشملت مدراء الإدارات، ورؤساء الأقسام، والمراقبين، والموظفين ولقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وبعض الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: إن المؤسسة لديها جهود مستمرة في تنفيذ الخطط الاستراتيجية، وهناك العديد من المبادرات الاستراتيجية لتطوير قطاع النفط والغاز وقد توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها: نشر التوعية الجماعية في التخطيط الاستراتيجي وعقد العديد من الدورات التدريبية للعاملين لنشر ثقافة التخطيط الاستراتيجي كما أوصت الدراسة بأهمية الاستعانة ببيوت الخبرة العالمية في مجال إعداد الخطط الاستراتيجية ومتابعتها وتقييمها.

هدفت الدراسة إلى قياس أثر التخطيط الاستراتيجي بأبعاده (الرؤية، والرسالة، والمسح البيئي، والأهداف، والاستراتيجيات) في الأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها (التعلم والنمو، والعمليات الداخلية، ورضى الزبائن، والأداء المالي) في شركة مياه اليرموك. وكذلك اختبار تأثير تكنولوجيا المعلومات على تعديل أثر التخطيط الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة في الأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها مجتمعة في شركة مياه اليرموك. وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من شركة مياه اليرموك بفروعها ال (10) العاملة في المحافظات الشمالية الأربعة (إربد والمفرق وجرش وعجلون)، وتمثلت وحدة المعاينة من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والوحدات بمستوياتها المختلفة، وقد بلغ عددهم (167) مديراً ومسؤولاً. تتجلى مشكلة الدراسة في وجود فجوة بين الأداء المنشود وبين ما يتم تحقيقه على أرض الواقع، ولضرورة التوجه التخطيط الاستراتيجي وصياغة رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية واضحة وقابلة للتحقق من خلال بناء وتنفيذ الاستراتيجيات في عملية متكاملة تعتمد على المعلومات الدقيقة عن البيئتين الخارجية والداخلية التي توفرها للشركة تكنولوجيا المعلومات. وبغرض تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على أفراد وحدة المعاينة، وبعد استردادها كان منها (159) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي الذي أظهر مجموعة من النتائج كان أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي بأبعاده في الأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها في شركة مياه اليرموك. وتوصلت الدراسة كذلك إلى أن أثر التخطيط الاستراتيجي بأبعاده مجتمعة في الأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها مجتمعة قد زاد في ظل وجود تكنولوجيا المعلومات كمتغير معدل. وبناء على هذه النتائج قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أهمها: ضرورة استمرار اهتمام شركة مياه اليرموك بعملية التخطيط الاستراتيجي بجميع أبعادها، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق الانسجام بين

الأهداف الاستراتيجية والاستراتيجيات التي ستنفذ لتحقيق هذه الأهداف. ضرورة تركيز إدارة الشركة على تبادل وتشارك المعلومات بين كافة المستويات الإدارية وفروعها المنتشرة في المحافظات الشمالية الأربعة وذلك عن طريق الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات.

دراسة (أل فايع وأل شريان، 2022)

هدفت الدراسة لإبراز أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء العاملين الإداريين. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الإحصائي في الدراسة الميدانية لعرض وتحليل البيانات واختبار الفروض، وتمثلت مشكلة الدراسة في معرفة مستوى التخطيط الاستراتيجي في جامعة نجران وأثره على أداء العاملين الإداريين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي وأداء العاملين الإداريين بجامعة نجران، وكذلك وجود أثر للتخطيط الاستراتيجي على أداء العاملين، وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بمشاركة العاملين والموظفين في صياغة الرؤية والرسالة بالجامعة. وضرورة إشعار العاملين بعملية التطوير وإطلاعهم عليها لتحقيق الأهداف، مع الحرص على توفير البرامج التدريبية التي تحقق ذلك.

دراسة (سيد واخرون، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التخطيط الاستراتيجي على تحقيق الأداء الاجتماعي، وتم تطبيق الدراسة على العاملين في القطاع الحكومي (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية)، وقد جمعت الباحثة البيانات من عينة عشوائية بسيطة قوامها الإحصائي (٢٠٠) مفردة، وأوضحت الدراسة أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية الأبعاد التخطيط الاستراتيجي (الرؤية، الرسالة، الأهداف، التحليل البيئي، المتابعة والتقييم) على الأداء الاجتماعي، أهم التوصيات: العمل على توفير المزيد من فرص العمل، وتوفير المزيد من الدعم ومنح القوة للعاملين من أجل جعل تمكينهم أكثر فعالية، وإبلاغهم باستمرار عن نتائج

تقديم أدائهم ليدركوا قدرتهم في إنجاز المهام الموكلة إليهم، وتكوين فرق جودة بين العاملين، يقيم فيها أدائهم بين الحين والآخر، كما تخصص مكافآت معنوية ومادية محفزة للفريق الأنجح، يجب أن تستمر الوزارة في وضع الأداء الاجتماعي وتحقيقه وتطبيقه من أولويات التخطيط الاستراتيجي لما لأهمية إشراك العاملين في صنع القرار داخل الوزارة من أهمية.

دراسة (السواط والحربي، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، وكذلك التعرف على متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، والتعرف على أثر المعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي على الأداء الأكاديمي بجامعة الملك عبد العزيز، والتعرف على المعايير الواجب توافرها في هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي في ظل التحول الرقمي، استخدم الباحث المنهج والوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز تم اختيار عينة عشوائية تقدر (599) عضوا، استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: يوجد أثر للتحول الرقمي في الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، يوجد إثر دال للتحول الرقمي في متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، تتوفر فرق عمل من الإداريين للتخطيط والتعلم الرقمي والإعلان عنه، يوجد إثر دال للمعوقات التي تحد من فاعلية التحول الرقمي لأداء هيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، يوجد إثر دال المعايير الواجب توافرها في هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي في ظل التحول الرقمي، يشجع التحول الرقمي على التعامل مع البرمجيات وأساليب الدعم الفني العمل على إزالة المعوقات التي تحد

من فاعلية التحول الرقمي على الأداء الأكاديمي، ومن أهم التوصيات التي توصل إليها الباحث: توافر متطلبات التحول الرقمي لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي لهيئة التدريس الجامعي بجامعة الملك عبد العزيز، الالتزام بالمعايير الواجب توافرها في هيئة التدريس لتحقيق كفاءة الأداء الأكاديمي في ظل التحول الرقمي، تشجيع التحول الرقمي على التعامل مع البرمجيات وأساليب الدعم الفني.

الفجوة البحثية

تتفق معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في التأكيد على أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحسين الأداء التنظيمي والإبداع المؤسسي. على سبيل المثال، أظهرت دراسة (BARINUA & Deinma, 2022) أن التخطيط الاستراتيجي يعد مفتاحًا لتحفيز مشاركة الموظفين وأداء المنظمة الناجح، وهو ما يتماشى مع دراسة الدور الحيوي للتخطيط الاستراتيجي في تعزيز كفاءة فرق العمل في الشركات الخاصة بالسعودية.

بينما تركز العديد من الدراسات على تأثير التخطيط الاستراتيجي على الأبعاد الإدارية والموارد البشرية، مثل دراسات (Wang, 2024) و (Abujraiban & Assaf, 2022) التي استكشفت تأثير التخطيط الاستراتيجي على ضمان الجودة وإدارة الموارد البشرية، فإن الدراسة الحالية تركز بشكل خاص على العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وكفاءة فرق العمل في الشركات الخاصة في السعودية، مما يوفر تحليلاً أكثر تخصصاً للقطاع الخاص وليس القطاع الحكومي أو الصناعي.

الدراسات السابقة استخدمت أدوات متنوعة مثل الاستبيانات (مثل دراسة عباس وتركيا، 2024)، بينما اعتمدت الدراسة الحالية على الأبعاد الأربعة للتخطيط الاستراتيجي (الرؤية، الأهداف الاستراتيجية، تخصيص الموارد، المتابعة والتقييم) كأداة رئيسية لقياس تأثير التخطيط الاستراتيجي على كفاءة فرق

العمل. هذه الأبعاد توفر إطاراً أوسع لقياس الأثر بشكل أكثر تحديداً على فرق العمل في بيئات العمل الخاصة.

والعديد من الدراسات السابقة مثل دراسة (SHYPILOVA & Shyshatskyi, 2024) التي تركز على مجالات القطاع العام أو العسكري (مثل دراسة الأمن الوطني في أوكرانيا)، فإن الدراسة الحالية تركز على الشركات الخاصة في السعودية، ما يعكس فجوة بحثية في سياق الأعمال الخاصة مقارنة بالقطاع العام أو الصناعي. هذا يبرز الاختلاف في الأهداف البحثية بين المجالات المختلفة.

تتعامل بعض الدراسات مثل دراسة (السواط والحربي، 2022) مع قضايا مثل التحول الرقمي والبيئة الأكاديمية لهيئة التدريس، لكنها لا تأخذ في الاعتبار التأثير الاجتماعي والثقافي للتخطيط الاستراتيجي على فرق العمل كما تفعل الدراسة الحالية. حيث أن البيئة الاجتماعية والثقافية في الشركات الخاصة في السعودية يمكن أن تؤثر بشكل مختلف على فعالية التخطيط الاستراتيجي مقارنة بالقطاعات الأخرى، وهو ما يشكل نقطة اختلاف مهمة في هذا المجال..

المنطلقات النظرية للدراسة:

التخطيط الاستراتيجي:

- اصطلاحياً: يُعرّف التخطيط الاستراتيجي على أنه عملية تحديد الأهداف طويلة المدى للمؤسسة ووضع استراتيجيات وخطط لتحقيق هذه الأهداف، مع مراعاة العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في المنظمة. يشمل تحديد الرؤية والرسالة والأهداف وتخصيص الموارد اللازمة، فضلاً عن وضع آليات لمتابعة التقدم وتقييم الأداء. (Molete et al., 2025)

- **إجرائياً:** يتم تعريف التخطيط الاستراتيجي في هذه الدراسة على أنه عملية تتضمن تحديد الرؤية، تحديد الأهداف الاستراتيجية، تخصيص الموارد، وتطوير آليات للمتابعة والتقييم. يتم قياسه بناءً على وضوح الرؤية، تحديد الأهداف الاستراتيجية بشكل دقيق، تخصيص الموارد، وجود آليات التقييم المستمر لتنفيذ الخطط الاستراتيجية.

- **كفاءة فرق العمل:**

- **اصطلاحياً:** تُعرف كفاءة فرق العمل بأنها قدرة الفرق على إنجاز المهام بفعالية ونجاح، من خلال التعاون بين أعضاء الفريق وتحقيق الأهداف في الوقت المحدد. تعتمد الكفاءة على التنسيق بين الأفراد، التواصل الفعال، والتحفيز لتحقيق نتائج إيجابية (Abbas & Turki, 2024).

- **إجرائياً:** في هذه الدراسة، يتم قياس كفاءة فرق العمل بناءً على عدد من المعايير مثل التعاون بين أعضاء الفريق، الابتكار في الحلول المقدمة، قدرتهم على العمل ضمن فرق متعددة التخصصات، والالتزام بتحقيق الأهداف ضمن الإطار الزمني المحدد. يتم جمع البيانات من خلال استبيانات تم تصميمها لتقييم هذه المعايير بين أعضاء الفرق في الشركات الخاصة.

المنهجية وطرق البحث:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث يهدف إلى وصف وتحليل العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وكفاءة فرق العمل في الشركات الخاصة في السعودية. يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات من خلال أدوات متعددة مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل البيانات للوصول إلى نتائج دقيقة حول الموضوع قيد الدراسة.

أدوات جمع البيانات:

سيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من العينة المستهدفة، والتي تضم أعضاء فرق العمل في الشركات الخاصة في السعودية. سيتم تصميم الاستبيان ليغطي الأبعاد المختلفة للتخطيط الاستراتيجي مثل الرؤية، الأهداف الاستراتيجية، تخصيص الموارد، المتابعة والتقييم، وكذلك لقياس كفاءة فرق العمل من خلال معايير التعاون، الأداء، الابتكار، والالتزام، وسيتم تحكيم الاستبيان من قبل مختصين في المجال لضمان صدق وثبات الأداة، كما سيتم توزيعه إلكترونياً وورقياً على عينة الدراسة التي سيتم اختيارها وفق العينة الطبقية العشوائية. وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتعميم.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

ستعتمد الدراسة على برنامج SPSS في تحليل البيانات الإحصائية، حيث سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة.

– التحليل الوصفي: سيتم استخدام التحليل الوصفي لتلخيص البيانات وتقديم رؤية عامة حول

خصائص العينة. سيتضمن ذلك حساب:

- المتوسطات الحسابية لكل بعد .
- الانحرافات المعيارية لقياس مدى تشتت البيانات حول المتوسط.
- النسب المئوية لتحليل توزيع الإجابات على الأسئلة المختلفة.

– التحليل الاستنتاجي: سيتم استخدام التحليل الإحصائي للانحدار لفحص العلاقة بين المتغيرات

المستقلة والتابعة .

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على تأثير التخطيط الاستراتيجي بأبعاده (الرؤية، الأهداف الاستراتيجية، تخصيص الموارد، المتابعة والتقييم) في تعزيز كفاءة فرق العمل.
- الحدود الزمانية: يتم تطبيق الدراسة خلال الفترة الزمنية 2023-2025م.
- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على الشركات الخاصة بالسعودية.
- الحدود البشرية: تم اختيار عينة من العاملين في فروع مختلفة للشركات الخاصة بالسعودية.

المراجع :

- آل فايع، سالم مسفر عبدالله، و آل شريان، منال مانع فهد. (2022). أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء العاملين الإداريين في جامعة نجران. مجلة الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، ع13 ، 169 - 195.
- سعادة، عبدالحكيم حسين، و أبو بكر، سحر محمد محمود. (2022). أثر التخطيط الإستراتيجي في الأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن: الدور المعدل لتكنولوجيا المعلومات في شركة مياه اليرموك. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج7، ع1 ، 351 - 381.
- السواط، طلق عوض الله، و الحربي، ياسر ساير. (2022). أثر التحول الرقمي على كفاءة الأداء الأكاديمي: حالة دراسية لهيئة أعضاء التدريس بجامعة الملك عبدالعزيز. المجلة العربية للنشر العلمي، ع43 ، 647 - 686.
- سيد، منال فهمي، عثمان، أماني درويش، و علي، أحمد. (2024). أثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء الاجتماعي في القطاع الحكومي: دراسة ميدانية على وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع1 ، 961 - 994.
- عبود، حنان محمد. (2023). أثر العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط لنشاط التسويق: دراسة تطبيقية بالمؤسسة الوطنية للنفط. مجلة الجامعي، ع38 ، 89 - 112.
- المنجي، محمد إسلام طه أحمد، و عواد، عمرو محمد أحمد. (2023). أثر التخطيط الاستراتيجي على البراعة التنظيمية: دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص للمقاولات والصناعات المعدنية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع4 ، 355 - 392.

- Abbas, S. A., & Turki, A. (2024). The Impact of Strategic Planning to Empower Human Resources in Achieving Organizational Creativity an Applied Study in the Engineering Works Directorate – Iraqi Ministry of Interior. *International Journal of Religion*, 5(11), 4459–4475.
<https://doi.org/10.61707/djf5pa38>
- Abujraiban, A., & Assaf, G. J. (2022). Effect of Strategic Planning of Human Resources in Management Performance. *Civil Engineering Journal*, 8(8), 1725–1738. <https://doi.org/10.28991/cej-2022-08-08-014>
- Asbari, M., Novitasari, D., Monoarfa, M., & Wardoyo, S. (2024). Strategic Team Management for Improved Engineering Performance: A Collaborative Perspective. 1(01), 43–55.
<https://doi.org/10.70508/mrvbxq04>
- BARINUA, V., & Deinma, E. (2022). Strategic planning and employee engagement: theoretical review.
<https://doi.org/10.61426/sjbcm.v9i1.2235>
- Gathmyr, D., Purwana, D., Wahono, P., & Wang, L. (2024). The Role of Strategic Planning In Improving Service Quality and Profitability of the Healthcare Industry: A Systematic Review. *Journal of Economics*,

Finance and Management Studies, 07(06).

<https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i6-34>

- Molete, O., Mokhele, S., Ntombela, S., & Thango, B. (2025). The Impact of IT Strategic Planning Process on SME Performance: A Systematic Review. *Businesses*, 5(1), 2.
<https://doi.org/10.3390/businesses5010002>
- SHYPILOVA, L., & Shyshatskyi, A. (2024). Ways to improve the efficiency of information and analytical support of strategic planning in the sphere of national security of ukraine. 1(1), 51–60.
<https://doi.org/10.17721/3041-1912.2024/1-6/11>
- Wang, A. (2024). Advancing Organizational Effectiveness Through Strategic Workforce Planning and Technology Integration. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 121(1), 107–112.
<https://doi.org/10.54254/2754-1169/121/20242362>
- Wang, Y. (2024). Strategic Planning, Human Resource Management Practices, and Quality Assurance in Selected Chinese Universities. 12(2), 1–11. <https://doi.org/10.70979/gkaj5932>
- П р о ц е н к о , Б . М . , Yanchak, Y. O., Sobina, Y. V., & Slieptsov, O. V. (2024). Strategic Planning as a Tool for Increasing the Competitiveness and Efficiency of Economic Entities. *Business*

Inform, 10(561), 478–484. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-10-478-484>

Mid–Ocean University

College of Management

Specialization: Business Administration



**The Role of Strategic Planning in Enhancing Team
Efficiency: An Applied Study on Private Companies in
Saudi Arabia**

Preparation:

MASHAL SAUD ALKAHTANI

243000632

Supervision:

Dr. Al faisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

1446 – 2025