



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / إدارة المشاريع

دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل بالتطبيق على مركز
ذاتي للاستشارات النفسية بمدينة الرياض

The role of the strategic leader in enhancing the effectiveness of work teams, applied to a self-contained psychological counseling center in the city of Riyadh.

أسم الطالبة

نوال ادم

الرقم الجامعي

2021204944

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثاني

إهداء

الحمد لله الذي وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع.. أهدي عملي هذا إلى كل من كان لهم الفضل علي بعد
الله سبحانه وتعالى.

إلى أمي وأبي.. وإلى أخوتي الذين كانوا عوناً وسنداً لي دائماً، إلى كل أفراد عائلتي الكريمة... وإلى
زملائي وزميلاتي

وإلى المشرفين الذين شملتني مساندتهم ونصحهم.. ولكل من قدم لي يد العون والدعم والمساعدة
والمساندة.

أتوجه لكم بجزيل الامتنان فبفضلكم بعد الله تم إنجاز هذا العمل

شكر وتقدير

أحمد الله عز وجل أن وفقني لإتمام هذا العمل بفضل توجيهات المشرفين والأساتذة الكرام ومساعداتهم المخلصة ولا أجد ما يوفي حقهم من الشكر والامتنان، أسأل الله أن يجزيهم خير الجزاء على ما قدموه من إحسان وتوفان في مساعدتي،

كما أرجو بإذن الله أن ينتفع من هذا البحث كل فرد طالب للعلم وأن يكون هذا العمل نافعاً للوطن وأفراد الوطن فهذا هو الهدف الذي سعيت إلى تحقيقه منذ البداية، وها أنا قد أنجزته بفضل الله وبتوجيه ومساندة اساتذتي الأعزاء الذين ارفع لهم أسمى آيات الامتنان والعرفان.

جدول المحتويات

4	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
5	1.1. المقدمة:.....
7	1.2. مشكلة الدراسة.....
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
8	1.3. أهمية الدراسة.....
8	1.3.1. على المستوى النظري:.....
8	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
9	1.4. أسئلة الدراسة.....
9	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. منهجية الدراسة.....
12	1.9. الدراسة الميدانية.....
12	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
14	2.1. المقدمة:.....
14	2.2. المتغير المستقل.....
14	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد المنظمات مجتمعاً حيوياً يحدث فيه التفاعل بين الأشخاص، إذ يؤثر هذا التفاعل في موقف أعضاء فريق العمل وسلوكياتهم نظراً لما يمتلكه هؤلاء الأعضاء من إمكانيات وخبرات ومهارات تمكنهم من إحداث مثل هذا التفاعل، وتتخذ فرق الإدارة العليا قرارات استراتيجية تتعامل مع المستقبل طويل المدى للمؤسسة بأكملها، وتوصف هذه القرارات على أنها معقدة ونادرة وغير متكررة، لذلك مهم جداً وجود قائد استراتيجي لأن هنالك قرارات أكثر نجاحاً أو أقل نجاحاً لذلك تحتاج الى قائد يتمتع بأسلوب خاص للقيادة ولتعزيز فريق العمل . (الطائي وآخرين، 2023)

كما أن قيادات هذه المؤسسات تعد العنصر المحوري في تحقيق أهداف وغايات تتعلق بالفاعلية والكفاءة المرغوبين، ويفرض هذا على تلك القيادات توفير قدرات ومتطلبات خاصة؛ حتى تكون قادرة على مواجهة التغيرات المعاصرة والتعامل معها بكفاءة واقتدار. (العتيبي، 2017)

والقيادة الناجحة أساساً ضرورياً لأي تنظيم؛ فيبقى هناك دور مهم يضطلع القائد من خلاله بإدارة وتنظيم المؤسسة التي يتولى قيادتها؛ لذا فمن الضروري أن يجمع الإداري الناجح بين المواصفات القيادية التي يجب أن يتصف بها، والمسؤوليات أو السلطات الموكلة إليه، وهذا ما يؤكد تطور المؤسسة وتقدمها. (مسعود، 2013)

والجدير بالذكر أنه من المهم جداً وجود قائد استراتيجي مع فريق عمل مذهل يواجهون هدف ويكافحون من أجل تحقيقه، فسيكون هذا الفريق بمثابة محطة توليد لطاقات كامنة، لأن كل فرد فيه يقدم مساهمة فريدة من نوعها، ولهذا السبب نجد في الفريق الناجح أن الكل أكبر واعظم من الجزء . (السيد ، 2017)

فالعمل ضمن الفريق من بين الأساليب المثلى لتقرير التزام العاملين وتنمية الروح المعنوية لدى أعضاء الفريق من خلال التعاون والرغبة في البقاء في المؤسسة والاستفادة من طاقات وقدرات ومهارات الفريق لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة. (فريده ، 2022)

حيث تشجع القيادات على العمل بروح الفريق والتعاون بين العاملين من أجل تحقيق غايات وأهداف المؤسسة التي تكون في حدود مسؤولياتهم . (السيد ، 2017)

ولذلك فإن القيادات في إدارة المؤسسة يجب أن تكون قيادات استراتيجية قادرة على التخطيط الاستراتيجي في أثناء فترة التغيرات السريعة التي يشهدها العالم، وربما أهم ما تتميز به القيادات الاستراتيجية؛ أنها تؤدي دورها بكفاءة عالية في بيئة تتصف بالغموض والتعقيد والتشويش نتيجة الوفرة المعلوماتية.

(2007 ,Chen&Lee)

ولقد اهتمت دراسات معظم فرق العمل في الخطة الاستراتيجية حول دراسات تشخيص الوضع الراهن واستشراف المستقبل وانطلاقاً من جودة الأداء المؤسسي والتطوير المستمر والتنمية المستدامة لتعزيز الشراكة المجتمعية محلياً وإقليمياً وعالمياً. (السيد، 2017)

وهذا ما نسعى له في المملكة العربية السعودية إلى تحقيق رؤية 2030، ومع هذا التوجه تظل هناك أهمية لمراجعة الأهداف الاستراتيجية حتى تتناسب مع هذه المرحلة الجديدة، وإدخال رؤية 2030 ضمن رؤيتها ورسالتها ومؤشرات قياس أدائها، وتقييم مخرجاتها وعوائدها، من خلال القيام بعمليات متداخلة تتبناها القيادات عند وضع الأهداف، والبرامج، والمشاريع ، بربط مهامها، وهياكلها التنظيمية، وتقنياتها، وأنظمتها، ومواردها المالية والبشرية؛ بما يخدم تحقيق رؤية 2030 . (الشملان وآخرين، 2017)

ولقد كان جانب كبير من القيادة في الماضي يتسم بالانطواء والانعزال وعدم الاحتراف، كما أن جانباً كبيراً منها أيضاً في الوقت الحالي يتركز على الأهداف قصيرة المدى ويتسم بقدر كبير من عدم الثقة بالآخرين ومن ذلك يتضح أن القيادة قديماً وحديثاً تواجه قصوراً وثغرات ومن ثم فهذه الدراسة تسعى للبحث عن طرق وأساليب تساعد في التغلب على هذه الثغرات ومنها مدخل الإدارة الاستراتيجية. (الهاللي وآخرين، 2008)

ووفقاً للدراسات السابقة، هناك مجموعة من التوصيات التي يجب أخذها في الاعتبار، ومن أهمها أن يعزز القادة علاقات العمل مع أعضاء الفريق من الإدارة العليا ذوي الأداء المرتفع، وأن يتجنبوا إقامة علاقات شخصية واجتماعية في بيئة العمل، وعلى الجانب الآخر ينبغي على القادة تقليل العلاقات مع الأعضاء ذوي الأداء المنخفض والذين يميلون إلى تكوين علاقات شخصية واجتماعية، حيث إن ذلك قد يؤثر سلباً أو إيجاباً على نتائج القرارات الاستراتيجية (الطائي وآخرون، 2023).

وتهدف هذه الدراسة الحالية إلى بيان أثر العلاقة بين مهارات القائد الاستراتيجي وتعزيز فاعلية فريق العمل عن طريق عينة من فرق الإدارة العليا في مركز ذاتي للاستشارات النفسية.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات تحديات أفرزتها متغيرات متنوعة في عالم سريع التغير، ولا شك أن نجاح إدارة المؤسسة في مواجهة هذه التغيرات يتوقف على نوعية الأسلوب المستخدم في الإدارة، وعلى الرغم من معرفة معظم الإدارات بهذه المعلومة إلا أنهم غالباً ما يهملون جانب مهارات القيادة الاستراتيجية التي يجب أن تتوفر في القائد، لذلك تنقسم فجوة الدراسة إلى مشكلة نظرية وفجوة تطبيقية:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- ضعف وعي المؤسسات بمدى أهمية القائد الاستراتيجي لرفع أداء العاملين مما يساهم في تحقيق أهداف الإدارة
- ضعف التواصل بين القائد والإدارة وبين أعضاء فريق العمل مما يسبب عدم رضا الأعضاء عن وظائفهم وبالتالي تقل فاعلية الفريق.
- عدم التوازن بين السلوك التعاوني والتنافسي مما يساهم في خلق بيئة عمل مشحونة بالمشكلات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- يحتاج التخطيط الاستراتيجي تكلفة عالية، ووقت كبير، وهذا ما يجعل معظم القادة لا يفضلون القيادة الاستراتيجية رغم فعاليتها في رفع مستوى فريق العمل.
- إهمال القيادات لعمليات متابعة التخطيط الاستراتيجي؛ بسبب انشغالهم باتخاذ القرارات التشغيلية.
- شكاوي العاملين أو الاضطرابات التي قد يحدثونها في المؤسسة تساهم في نشر الشائعات التي تتسبب في خفض روح الفريق.

ومشكلة الدراسة هي: ما هو دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل؟

1.3. أهمية الدراسة

تسعى هذه الدراسة في ضوء التطورات العلمية والتقنية، والتنافس الواضح على مستوى العالم؛ لم يعد تطوير الأداء أمر تكميليًا؛ بل أصبح جزءًا أساسيًا من العمل، كما يذكر السلمي (1998) أن تحسين الأداء وتطويره اختياريًا تلجأ إليه الإدارة أو تنصرف عنه باختيارها؛ ولكنه أصبح شرطًا جوهريًا المكان بقاء المنظمة وعدم اندثارها، كما أن تطوير الأداء هو الذي يضمن توجيه الأداء بما يحقق الأهداف، وتنقسم أهمية الدراسة إلى نظرية وتطبيقية:

1.3.1. على المستوى النظري:

- المساهمة في تبصير المسؤولين عن إدارة المؤسسة بالإدارة الاستراتيجية كمدخل إداري حديث.
- تحليل العلاقة بين فريق العمل ونوعية حياة العمل التي يمكن أن يخلقها لهم القائد الاستراتيجي.
- توضيح أهم فروقات وأبعاد السلوك التعاوني والتنافسي داخل فرق العمل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تعزيز أهمية منح كل فرد الفرصة لتحقيق سيطرة أو استقلالية في مجال عمله.
- إبراز أهمية متابعة الخطط الاستراتيجية وضرورة التنسيق بينها وبين المهام التشغيلية.
- إسقاط الضوء على مركز ذاتي للاستشارات النفسية لمعرفة مدى أهمية دور القائد و فريق العمل على جودة عمل المؤسسة .

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما الصفات والمهارات التي يجب أن يتحلى بها القائد الاستراتيجي لتعزيز فاعلية فرق العمل؟
2. كيف يمكن للقائد الاستراتيجي توفير البيئة المناسبة لتعزيز التنسيق بين أعضاء فريق العمل؟
3. ما هي التحديات القيادية التي قد يواجهها القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل؟
4. ما هي الاستراتيجيات والأساليب القيادية الفعالة التي يمكن للقائد الاستراتيجي استخدامها لتحفيز أعضاء فريق العمل؟
5. ما دور التقنيات والأدوات الحديثة في تعزيز التواصل والتنسيق بين أعضاء فرق العمل تحت قيادة القائد الاستراتيجي؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام : التعرف على دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل.

الأهداف الفرعية:

- 1- تحديد الصفات والمهارات التي يجب أن يتحلى بها القائد الاستراتيجي لتعزيز فاعلية فرق العمل.
- 2- تقييم إمكانية القائد الاستراتيجي في توفير البيئة المناسبة لتعزيز التنسيق بين أعضاء فريق العمل.
- 3- تحديد التحديات القيادية التي قد يواجهها القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل.
- 4- تحليل الاستراتيجيات والأساليب القيادية الفعالة التي يمكن للقائد الاستراتيجي استخدامها لتحفيز أعضاء فريق العمل.
- 5- تقييم دور التقنيات والأدوات الحديثة في تعزيز التواصل بين أعضاء فرق العمل تحت قيادة القائد الاستراتيجي.

1.6. فرضيات الدراسة

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين دور القائد الاستراتيجي وتعزيز فاعلية فرق العمل.

Ha- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الصفات والمهارات التي يجب أن يتحلى بها القائد الإستراتيجي وتعزيز فاعلية فرق العمل.

Hb- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إمكانية القائد الإستراتيجي في توفير البيئة المناسبة وتعزيز التنسيق بين أعضاء فريق العمل.

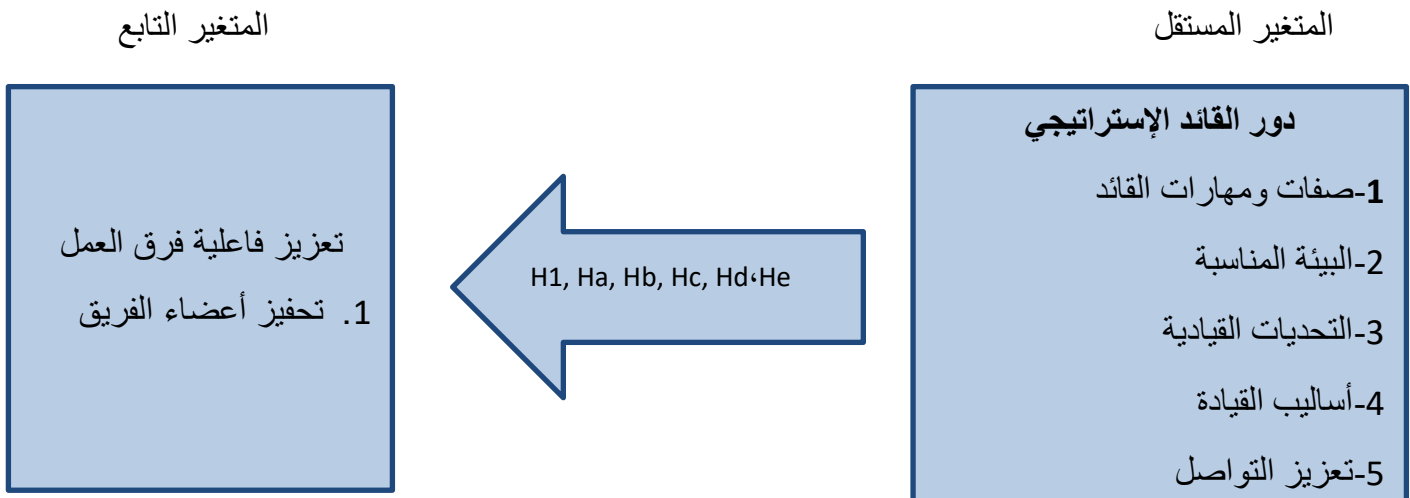
Hc- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحديات القيادية التي يواجهها القائد الاستراتيجي وتعزيز فاعلية فرق العمل والتغلب عليها.

Hd- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الإستراتيجيات والأساليب القيادية الفعالة التي يمكن للقائد الإستراتيجي استخدامها وبين تحفيز أعضاء فريق العمل .

He- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأدوات الحديثة في تعزيز التواصل وبين أعضاء فرق العمل تحت قيادة القائد الاستراتيجي.

1.7 نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي:



النموذج المقترح من المشروع

المصدر: الطالب

1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

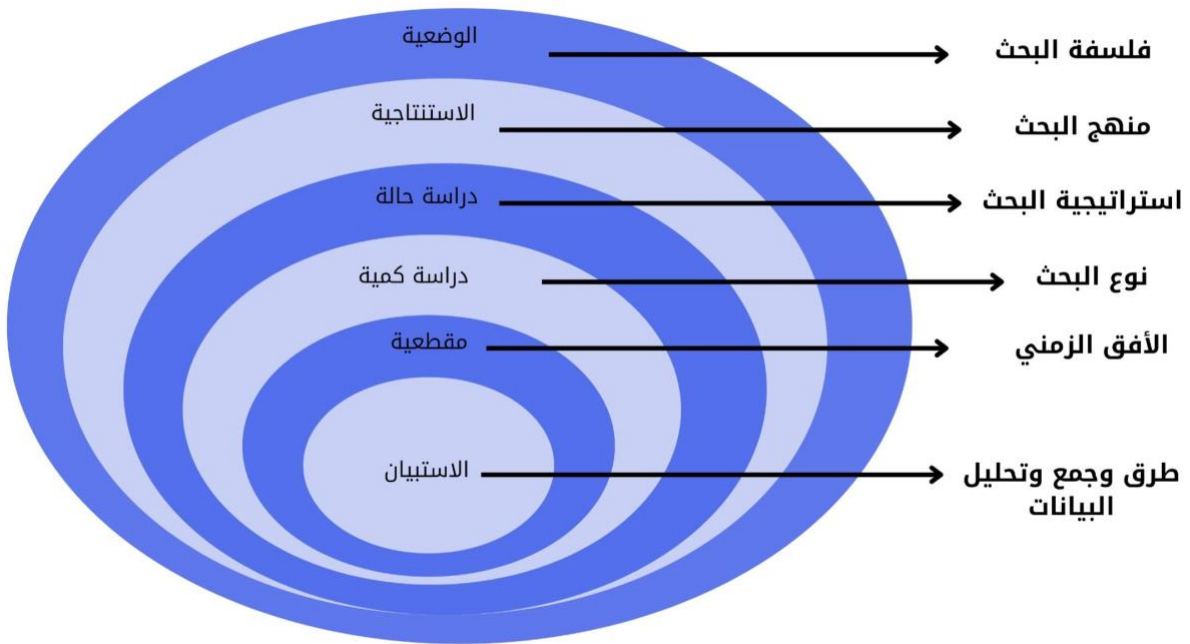
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية

الأفق الزمني: مقطعية

طرق وجمع وتحليل البيانات: استبيان



ملخص منهجية البحث

المصدر: الطالب

1.9. دراسة الميدانية

دراسة دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل موضوع مهم يستحق البحث والدراسة، ويعمل الطالب على إجراء دراسة ميدانية لتسليط الضوء على هذا الموضوع، وذلك بالتطبيق على مركز ذاتي للاستشارات النفسية بمدينة الرياض ومن خلال هذه الدراسة سيتم استكشاف أهم جوانب هذا الدور القيادي وتأثيره على فاعلية فرق العمل في المركز المذكور.

1.10. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول: المقدمة
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس مناقشة النتائج والخاتمة

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.1. المقدمة:

1.2. المتغير المستقل

1.3. المتغير التابع

1.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1.5. الخاتمة

قائمة المراجع :

1. السيد، 2017 ، إدارة فرق العمل كمتطلب من متطلبات تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة.
2. الشملان وآخرين، 2017، متطلبات تطبيق الجامعات للإدارة الاستراتيجية لتحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر أعضاء الجمعية السعودية للإدارة.
3. العتيبي، 2017 ، تطوير أداء القيادات الإدارية بكليات فرع البنات جامعة الملك عبدالعزيز في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية .
4. الطائي وآخرين ، 2023 ، دور التمايز في العالقة بني القائد والتابع في تعزيز مخرجات القرار الاستراتيجي .
5. الهلالي وآخرين، 2008، مدخل الإدارة الاستراتيجية ومتطلبات تطبيقه في كليات جامعة المنصورة.
6. فريده ، 2022 ، دور فرق العمل في تحسين نوعية حياة العمل في المؤسسة الجزائرية .
7. مسعود، 2013 ، برنامج تدريبي مقترح لتطوير القيادات الجامعية الليبية في مجال الإدارة الاستراتيجية.

1. Lee, Y ,Chen,S (2007). A study of the Correlation Model between Strategic Leadership and Business Execution, Melbourne University, Australia.