

القيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض

مشروع تخرج – 1

الطالبة: احلام محمد عياش

الرقم الجامعي: 2021205813

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميد أوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024

جدول المحتويات

٤	المقدمة
٦	مشكلة البحث
٦	الفجوة النظرية:
٦	الفجوة التطبيقية:
٧	أهمية البحث
٧	• الأهمية النظرية:
٧	• الأهمية العلمية:
٧	أسئلة البحث
٨	أهداف البحث
٨	فرضيات البحث
٩	نموذج البحث
١٠	منهج البحث
١١	الدراسة الميدانية
١٢	هيكل البحث

الفصل الأول: الإطار العام

المقدمة

مع التغيرات المتطورة المتسارعة داخل بيئة العمل والمنظمات المعاصرة ومع ازدياد حدة التنافس في الأداء والتقنيات التكنولوجية الحديثة، فإن المنظمات قد بدأت بالبحث عن الأساليب التي تساعدها على التكيف والاستجابة السريعة لهذه البيئة المتغيرة وذلك بهدف تحقيق الأداء العالي، لذا ينظر إلى أن وجود قيادة استراتيجية له دور ذو أهمية في تطوير المنظمات بصورة عامة وتهيئة العاملين بصورة خاصة حتى يتم تحقيق أهداف المنظمات ومنحها فرصة إمكانية التطوير والنمو والتكيف مع الأزمات من خلال قوتها على التأثير ومرونتها في مواجهتها التحديات من خلال التركيز على العاملين لديهم ودعمهم وتوفير المتطلبات اللازمة و الأساسية لتأدية أعمالهم، وينتج عن ذلك كفاءة العمليات التي تؤديها والتي تكون بالاستثمار الصحيح للموارد المتاحة من خلال التطوير والدعم والتعزيز، مع تطوير العاملين وتدريبهم حتى يواكبوا التحديات والتحديات الجديدة، ولإبداع التنظيمي في تحت ضوء السعي نحو كل ما يساعد عمل المنظمات فإنه أمر يشكل أسلوب تعال في زيادة وتحسين أداء العاملين والمنظمة في وقت واحد، فالعمل مع قيادة استراتيجية أفرادها ذوي شخصية وإبداع معرفي وقدرة تنظيمية يمكن بها مواجهة التحديات التي تتعرض لها المنظمة وتحسن من أداء عملها (الغزاوي، ٢٠٢١، ص ١).

إن ما ينبغي على القائد الذي يتطلع إلى تحقيق أفضل النتائج لمؤسسته أن يكتسب مهارة القيادة الفعالة وذلك من خلال توفير أساسيات تطبيق إدارة الجودة، وتمكين الموظفين لإنجاز مهامهم وأعمالهم ودفعهم لبذل جهد إضافي، وتعلم حسن التصرف في المواقف الحرجة، والقيام بالمهام الإدارية بكل كفاءة وإتقان وتحقيق الأهداف المرغوبة في أقل وقت ممكن وبأقل التكاليف والجهد (محمد، ٢٠١٩، ص ١٥١).

عالم الأعمال اليوم يشهد الكثير من التغيرات السريعة و المختلفة في كل المجالات بجميع نواحيها، وهذا الأمر الذي فرض ضرورة مواكبة هذه التغيرات على المنظمات، ووجوب التعامل معها و إظهار القدرات التنافسية حتى تتمكن من البقاء والاستمرار ، وكل هذا لن يتحقق إلا عن طريق استخدام مداخل الإدارية التي يكون اعتمادها على الاستثمار في الموارد البشرية والمشاركة والأداء الجماعي التعاون، وكل هذا يعتمد على مجموعة سلوكيات بسيطة من الجهة النظرية، ولكنها تكون صعبة من الجهة العملية، فالنجاح يكون دوماً من نصيب الجماعة التي تستطيع أن تتغلب على نزعتها الذاتية والتي تخرب وتفرق بين فرق العمل، وتسبب بالصراعات والخلافات بين أفراد الفريق، ومن هنا يبرز دور القيادة في بيئة المنظمات، فالعقل البشري هو الذي يدير الأصول الأخرى للمنظمات، ومن هنا يتضح لنا أهمية القيادة الذي هدفها دوماً هو تحقيق إنجازات مميزة، وهذا النوع من القيادة يكون لها المقدرة في استباق الفهم للوضع الحالي وما العوامل المؤثرة عليه من مستجدات،

كما أن للقيادة قدرة على فهم ما سيكون عليه المستقبل حيث تنظر إليه من خلال معطيات بطريقة ذكية وتعمل على استخدامها كفرصة للنمو (مالكية، ٢٠١٨، ص ١٥).

من المفترض أن القائد هو المسؤول عن تنسيق الجهود وتحفيز وتحسين الأداء، ورفع الروح المعنوية بما يناسب تحقيق أهداف المنظمة، لذلك في جو من الرضا التام لدى الموظفين، عن طريق الاعتماد على أسلوب فريق العمل و الذي يعتبر من الأساليب الحديثة في الفكر الإداري الذي تلجأ إليه المنظمات الحديثة والمتطورة، فريق العمل يعتبر استراتيجية للكثير من المنظمات التي تستطيع استثمار مواردها المتاحة بنجاح لأن لهذه الموارد أدوار بارزة وفعالة في التطوير والاستثمار، وهكذا نعلم أن القائد لا يخرج في لحظة بل انه ينمو ويتطور عن طريق العمل الجاد والوعي ببعض العناصر التي تؤثر في نجاح فريق العمل (مالكية، ٢٠١٨، ص ١٥-١٦).

القيادة الموجودة في المنظمة و أنواعها تعد أمر مهم سواء أكانت هذه المنظمة ربحية أم غير ربحية، و تزداد الأهمية حين تكون هذه المنظمات خدمية، ويزداد تأثيرها حينما تكون هذه القيادة قيادة الخدمة، وفي طيات هذا النوع تفاصيل تميزه عن غيره من القيادات الأخرى من أهمها خدمة الموظفين العاملين في المنظمة بشكل خاص ومراعاة احتياجاتهم الذاتية، لكن لم يعود هذه النوع من القيادات مقتصر على منظمات معينة كما في السابق، وتتعلق مشكلة هذا البحث من معاناة بعض المنظمات من ضعف تنظيماتها و ضعف تأثير القيادة على فرق العمل، الا ان اغلب المنظمات اليوم لا تهتم إلا بالإنتاجية متناسية الإنسانية، وعلى الرغم من التحديات والمعوقات والانتقادات الا ان القيادة المثالية توجه موظفيها نحو أداء واجباتهم وإعطائهم الثقة في العمل من خلال تمكينهم والسماح لهم ببعض الصلاحيات والمسؤوليات لتساعدهم في العمل، ومن هنا تنطلق أهمية هذا البحث المتعلق عنه بالمتغيرات المستهدفة وهي القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل.

وهذا ما دفع الباحثة لدراسة هذا المحور تحت عنوان "القيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض".

مشكلة البحث

عالم الأعمال اليوم يشهد الكثير من التغيرات السريعة و المختلفة في كل المجالات بجميع نواحيها، وهذا الأمر الذي فرض ضرورة مواكبة هذه التغيرات على المنظمات، ووجوب التعامل معها و إظهار القدرات التنافسية حتى تتمكن من البقاء والاستمرار ، وكل هذا لن يتحقق إلا عن طريق استخدام مداخل الإدارية التي يكون اعتمادها على الاستثمار في الموارد البشرية والمشاركة والأداء الجماعي التعاون، وكل هذا يعتمد على مجموعة سلوكيات بسيطة من الجهة النظرية، ولكنها تكون صعبة من الجهة العملية، فالنجاح يكون دوماً من نصيب الجماعة التي تستطيع أن تتغلب على نزعتها الذاتية والتي تخرب وتفرق بين فرق العمل، وتسبب بالصراعات والخلافات بين افراد الفريق، ومن هنا يبرد دور القيادة في بيئة المنظمات، فالعقل البشري هو الذي يدير الأصول الأخرى للمنظمات، ومن هنا يتضح لنا أهمية القيادة الذي هدفها دوماً هو تحقيق انجازات مميزة، وهذا النوع من القيادة يكون لها المقدرة في استباق الفهم للوضع الحالي وما العوامل المؤثرة عليه من مستجدات، كما أن للقيادة قدرة على فهم ما سيكون عليه المستقبل حيث تنظر إليه من خلال معطيات بطريقة ذكية و تعمل على استخدامها كفرصة للنمو.

• الفجوة النظرية:

القيادة الاستراتيجية تعد أنها هي الركيزة الأساسية لنجاح أي منظمة والعمل على تطويرها حتى يتم تحقيق أهدافها، وتزداد أهميتها القيادة في المنظمات من ناحية طبيعة العمل والقوانين والسياسات والخدمات التي تقدمها هذه المنظمة، وبالتالي نجاح القيادة يتطلب أن يكون لدى القائد مجموعة من السمات التي تمكنه من العمل في ظل بيئة العمل المتغيرة، لم يعد الأمر الآن كما هو في السابق بسبب التطورات العالمية والمتغيرات الحديثة والسريعة، لهذا أصبح من الضروري أن يتميز القائد في المؤسسات والمنظمات بمميزات ومعايير وصفات لم يكن لها أي اعتبار من قبل. ويتضح من خلال الدراسات التي تم بحثها من قبل الباحثة وجود ضعف بالقيادات الاستراتيجية وغياب مفهوم النضج المؤسسي وهذا ما أشارت إليه الكثير من الدراسات العربية. وهذا ما لخص في البحث كمشكلة في الفجوة النظرية وهي نقص المعلومات حول أهمية القيادة في تحقيق النضج المؤسسي.

• الفجوة التطبيقية:

وبحسب ما تبينه الدراسات في انه يوجد تركيز على الموضوع من جهة واحدة الا وهي القيادة الاستراتيجية، ولم يكن هناك دراسات تركز على المنظمات، أو على الرابط بين القيادة الاستراتيجية والنضج المؤسسي لفرق العمل لهذا تلخص المشكلة في الفجوة التطبيقية

في عدم تقديم الدراسات والأبحاث على رؤية متكاملة على كيفية بناء القائد الاستراتيجي وما هو دوره في تعزيز النضج وفعالية فرق العمل.

سؤال البحث الرئيسي:

تلخص الباحثة مشكلة البحث السؤال الرئيسي التالي:

" ما هو دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض؟".

أهمية البحث

• الأهمية النظرية:

يتناول البحث كونه يتناول موضوع مهم يتعلق بمنظمات الأعمال في الزمن الحديث، والذي يتمثل في الدور الفعال القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل، ويتم تبين ذلك من خلال دراسة مفهوم القيادة الاستراتيجية الفعالة لفرق العمل ودورها في تعزيز أدائهم.

• الأهمية العلمية:

تقديم نتائج وتوصيات ومعلومات مهمة متعلقة بمدى ضرورة الاهتمام بالقيادة الاستراتيجية لفرق العمل، وتقديم إضافة أكاديمية تساعد الراغبين في البحث ضمن من هذا الموضوع.

أسئلة البحث

سؤال البحث الرئيسي " ما هو دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض؟"

وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

– ما هو دور تصميم الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل؟

– ما هو دور التحليل الداخلي في تعزيز فاعلية فرق العمل؟

- ما هو دور التحليل الخارجي في تعزيز فعالية العمل؟
- ما هو دور تنفيذ الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل؟

أهداف البحث

هدف البحث الرئيسي هو " استكشاف دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل"

- تحديد دور تصميم الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل.
- تحديد دور التحليل الداخلي في تعزيز فعالية فرق العمل.
- تحديد دور التحليل الخارجي في تعزيز فعالية العمل.
- تحديد دور تنفيذ الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل.

فرضيات البحث

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

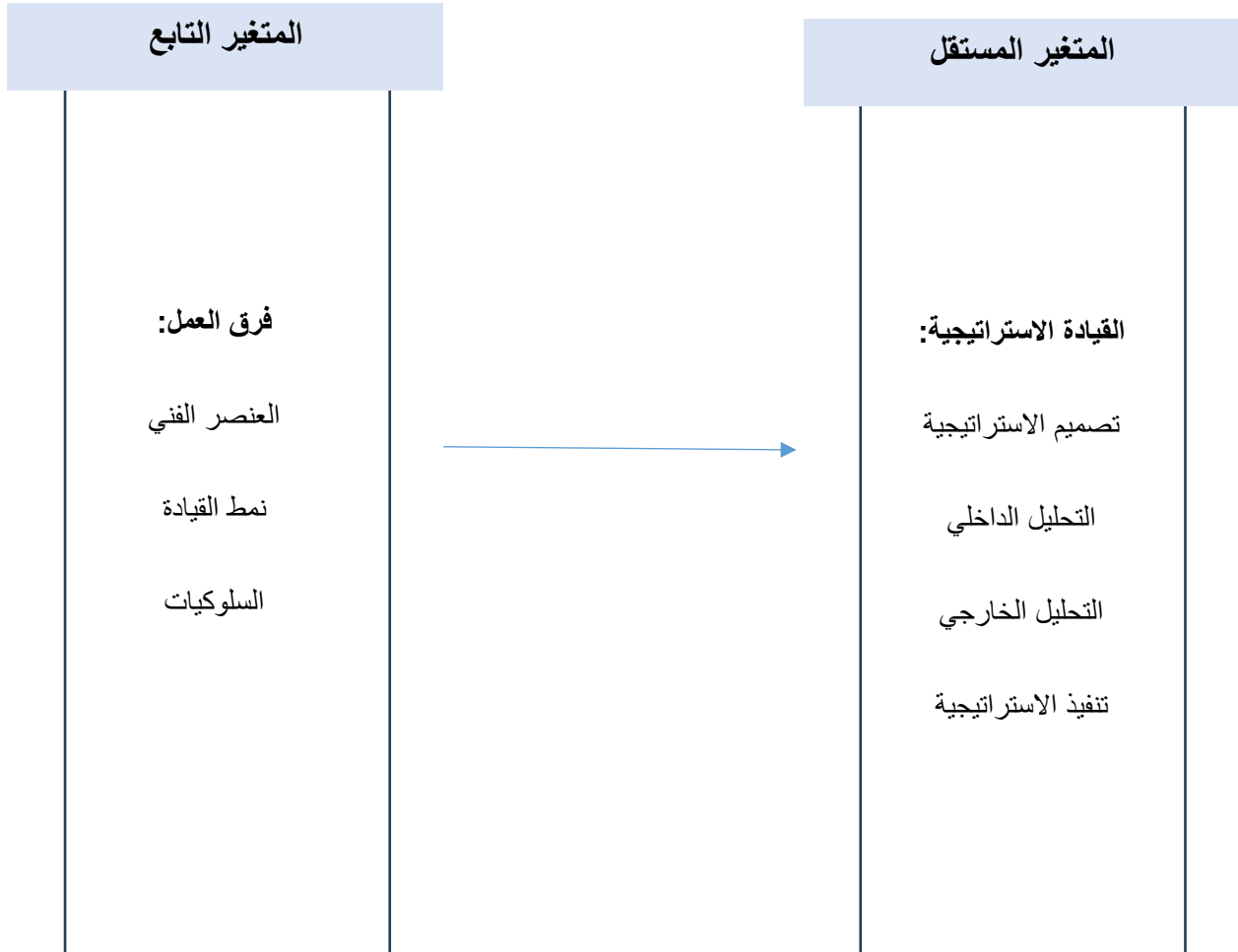
Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تصميم الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحليل الداخلي وفعالية فرق العمل.

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحليل الخارجي وفعالية فرق العمل.

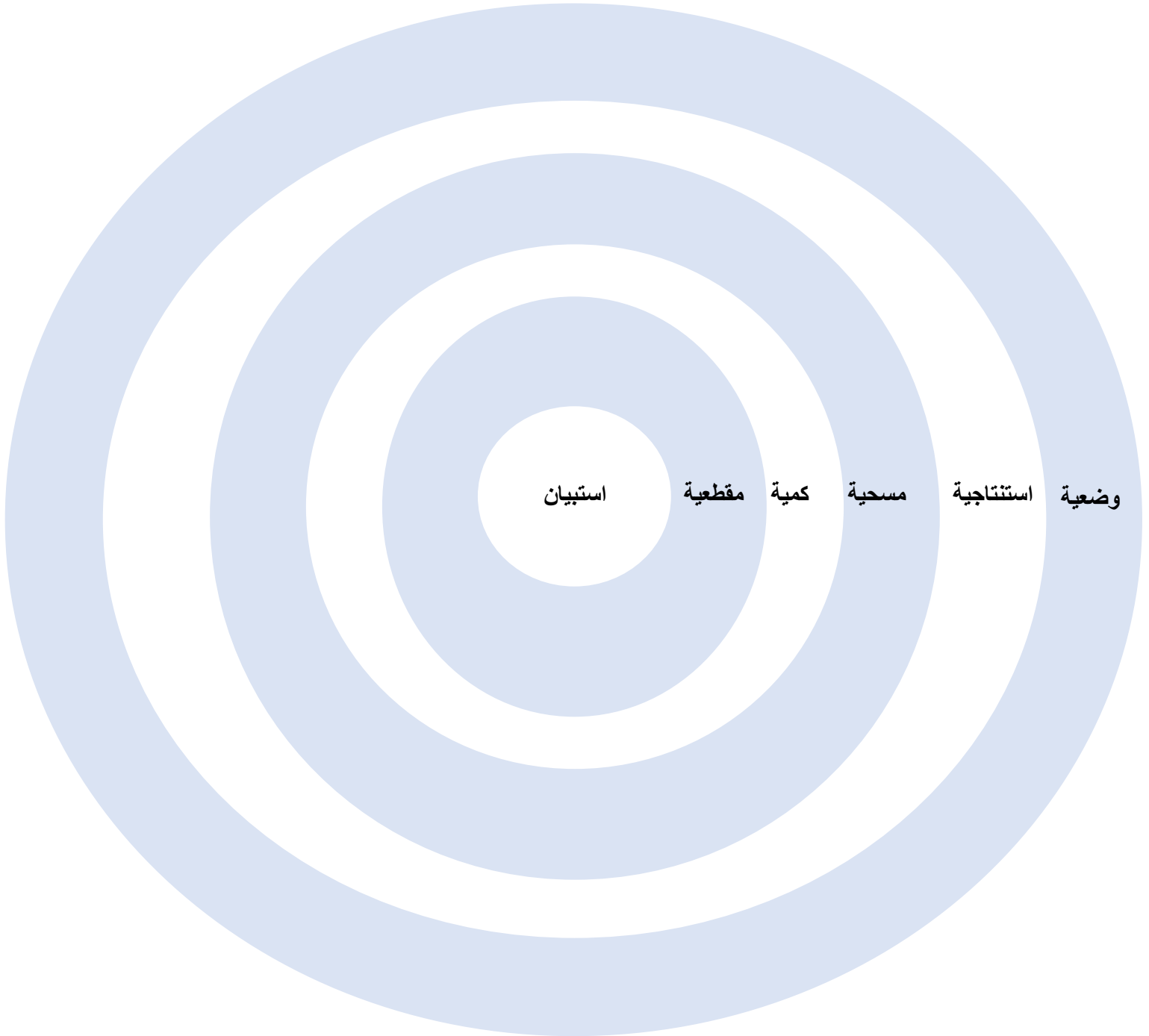
Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

نموذج البحث



مصدر الشكل: تصميم الطالبة

منهج البحث



مصدر الشكل: تصميم الطالبة

الدراسة الميدانية

شركة إدارة السعودية القابضة هي شركة تقع في مدينة الرياض وهي متخصصة ورائدة في مجال إدارة الاستثمارات العقارية, ويتبع الشركة مجموعة شركات أخرى منها شركة راما وشركة عنوان الخليج وغيرها من الشركات, وتمتلك الشركة عدد وتمتلك الشركة كبير من الموظفين بما يتراوح بين ١٠٠٠ حتى ٥٠٠٠ موظف.

ولأن الشركة تدير عدة شركات أخرى فرأت الباحثة أنها المكان الأمثل لتطبيق عنوان البحث فيها, فالشركة تدير عدة مجالات بما فيها العقارات والفنادق والتعدين والقطاع الصحي والتعليمي, ولهذا هي البيئة المثالية لتطبيق واختبار متغيرات البحث ورؤية مدى فعالية القيادة الاستراتيجية وما هي قدرتها في تعزيز فعالية فرق العمل لموظفي شركة إدارة السعودية وكيف يؤثر هذا على نجاح مشاريع الشركات التي يديرونها.

فمن المتعارف أن القيادة الاستراتيجية بجميع خطواتها من التخطيط والتنفيذ الصحيح مع اختيار القائد الناجح فإنها جميعا عوامل تؤثر في قدرة الفريق ورفع كفاءته الإنجازية والنهوض بالشركة نحو النجاح والاستقرار في المجال.

هيكل البحث

الفصل الأول: الإطار العام

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

فصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

المراجع

الغزاوي, كرار (٢٠٢١). أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء: دراسة استطلاعية تحليلية. رسالة ماجستير. كلية الإدارة والاقتصاد. قسم إدارة الأعمال و جامعة كربلاء. العراق.

<https://uokerbala.edu.iq/wp-content/uploads/2021/11/Rp-Impact-of-Strategic-Leadership-in-Enhancing-High-Performance.pdf>

محمد, عبد الرحيم (٢٠١٩). رؤية مقترحة لدور القيادة الاستراتيجية في تحقيق نضج المؤسسة المنظمات العامة. المجلة العربية للإدارة. ٣٩(١). ١٤٥-١٦٤.

https://aja.journals.ekb.eg/article_27775_fcf30d5c45d06fcb86cddbcbb6a70952e.pdf

مالكية, تقوى (٢٠١٨). القيادة ودورها في توجيه فرق العمل. مذكرة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع. جامعة العربي التبسي. الجزائر.

<http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/8865/1/%D8%AF%D9%88%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%20%D9%81%D9%8A%20%D8%AA%D9%88%D8%AC%D9%8A%D9%87%20%D9%81%D8%B1%D9%8A%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf>

الغامدي, أنس وفلمبان, كمال (٢٠٢٢). ادوار فرق العمل تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية مستشفى وزارة الصحة في مدينة جدة. المجلة العربية للآداب ودراسات الإنسانية. ٦(٢٣). ٦٩-١١٦.

https://journals.ekb.eg/article_248850_58a40bedae88b7649b069aa4b35d19c4.pdf

الرقاد, سناء (٢٠٢٠). اتصل علاقة القيادة الاستراتيجية بالقدر التنافسية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظة عمان من وجهة نظر مساعدي المدراء. رسالة ماجستير. كلية العلوم التربوية. قسم الإدارة والمناهج. جامعة الشرق الأوسط. عمان.

<https://meu.edu.jo/libraryTheses/%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9%20%D9%88%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D9%87%D8%A7%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%A7%D9%81%D8%B3%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D8%AF%D9%89%20%D9%85%D8%AF%D9%8A%D8%B1%D9%8A.pdf>

[/https://edarah.com.sa](https://edarah.com.sa)

<https://sa.linkedin.com/company/%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A9-%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%B9%D9%88%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%A8%D8%B6%D8%A9>

ملاحق البحث

الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار البحث العلمي حول الموضوع "القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل" إنني أتقدم لحضراتكم بهذا الاستبيان على أمل أن يتم ملؤه بكل مصداقية, وذلك حتى يتم الاستفادة بأكبر قدر ممكن من الإجابات الصحيحة في نتائج البحث

وشكراً لعونكم معي في إتمام هذا الاستبيان.

الفئة:

ذكر ☐

انثى ☐

العمر:

٢٥-٢٠ ☐

٣٠-٢٦ ☐

٣٥-٣١ ☐

٤٠-٣٦ ☐

اكتر من ٤٠ ☐

المؤهل التعليمي:

بلوم ☐

بكالوريوس ☐

ماجستير ☐

اعمل ضمن فريق عمل:

نعم ☐

لا ☐

المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
تصميم الاستراتيجية					
١	يتم مراعاة المرونة في تحديد الاستراتيجية وتصميمها				
٢	الاستراتيجية تتميز دوماً بالدقة				
٣	يتم أخذ أهداف الاستراتيجية من رسالة الشركة				
٤	يتم اختيار أهداف في الاستراتيجية قابلة للتطبيق				
٥	يتم مراعاة التكامل في جميع جوانب الاستراتيجية				

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
تحليل البيئة الخارجية					
١	يتم تحديد الفرص التي تواجه الشركة				
٢	يتم مراعاة جميع التهديدات الخارجية قبل البدء بصياغة الاستراتيجية				
٣	لكم تحليل جميع الخصائص والعوامل الخارجية التي تؤثر على الشركة				
٤	يتم استشعار المتغيرات الخارجية المستقبلية التي لها احتمال تهديد				
٥	يتم تحليل العوامل الاقتصادية التي تستهدف الشركة				

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
تحليل البيئة الداخلية					
١	يتم استثمار نقاط القوة الداخلية لتحسين سير الشركة				
٢	يتم تحديد نقاط الضعف الداخلية ومعالجتها				
٣	تهتم الشركة بدراسة احتياجات الموظفين				
٤	يتم المقارنة بين أداء الشركة الحالي مقارنة بالسنوات السابقة				
٥	يتم التأكد من كفاءة المباني والأجهزة المستخدمة				

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
تنفيذ الاستراتيجية					
١	يتم توفير الأدوات اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية				
٢	الموظفين يشاركون في عمليات اتخاذ القرارات				
٣	يتم إتاحة الفرصة للموظفين لمشاركه بمقترحاتهم في تحسين جودة أداء الشركة				
٤	يتم تحديد مدة زمنية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية				
٥	يتم وضع خطة احتياطية لإدارة الأزمات				

المتغير التابع: فرق العمل

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
دور العنصر الفني					
١	العمل في فرق عمل يساعد بإيجاد حلول كثيرة للمشكلات				
٢	يتخذ فرق العمل القرارات بعد مناقشة كل الأفكار				
٣	يحدد الأعضاء بشكل دقيق المهام المطلوبة				
٤	أعضاء فرق العمل ينجزون مهامهم بأسلوب متجدد				
٥	العمل ضمن فرق عمل يساعد في التركيز والنجاح				

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
نمط القيادة					
١	القادة يشجعون فرق العمل على تحمل المسؤوليات				
٢	القادة يفرضون سلطتهم على أعضاء فرق العمل لإنجاز المهام				
٣	يتيح القادة للأعضاء طرح الأفكار والآراء				
٤	قادة فرق العمل يؤمنون بمشاركة اتخاذ القرار				
٥	قادة فرق العمل يسمحون للأعضاء بأداء مهام العمل بطريقتهم المفضلة.				

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
السلوكيات					
١	أعضاء فرق العمل يهتمون بمصالح الفريق أكثر من المصالح الشخصية				
٢	فرق العمل يتبادلون الأدوار بهدف إنجاز المهام بسرعة				
٣	فرق العمل تتميز بالتعاون فيما بين أعضائها				
٤	لدى أعضاء في فرق العمل الثقة في قدراتهم				
٥	يتواصل أعضاء فرق العمل فيما بينهم داخل وخارج الشركة				