

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

" الذكاء الإستراتيجي ونزاهة القائد ودورهما في تحقيق الأداء المتميز "

إسم الطالب

قائد علي أحمد

مشروع تخرج- 1

كلية إدارة المشاريع - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	5
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	7
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	7
1.3. أهمية الدراسة	8
1.3.1. على المستوى النظري:	8
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة الدراسة	9
1.5. أهداف الدراسة	9
1.6. فرضيات الدراسة	10
1.7. نموذج الدراسة	10
1.8. منهجية الدراسة	11
1.9. الدراسة الميدانية	11
1.10. مخطط المشروع المقترح	11
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	1
	2
2.1. المقدمة:	13
2.2. المتغير المستقل	13
2.3. المتغير التابع	13
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	13
2.5. الخاتمة	14
قائمة المراجع	14

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يؤديه الذكاء الاستراتيجي ونزاهة القائد في تحقيق الأداء المتميز .

فقد قدمت الدراسة أسس نظرية عن الذكاء الإستراتيجي ونزاهة القائد والأداء المتميز و لغرض تحقيق أهداف هذه الدراسة تم إعداد مخطط فرضي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة المتمثلة بالذكاء الإستراتيجي وأبعاده (الشفافية, الرؤية المستقبلية, التفكير المنظم, الشراكة, الدافعية, حرية إتخاذ القرارات والتصعيد المنظم) ونزاهة القائد بأبعاده (السلوك الأخلاقي, الإتساق) والمتغير المعتمد بأبعاده (المنظور المالي, منظور الشركاء, منظور العمليات الداخلية, منظور التعلم والتطور), ولغرض التعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات اعتمدت الدراسة مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية المنبثقة عنها.

ولغرض اختبار فرضيات الدراسة فقد تم تطبيق الدراسة على عينة من مسؤولي القيادات المتوسطة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الإستنتاجات كان أهمها أن هناك دوراً كبيراً للذكاء الاستراتيجي ونزاهة القائد في تحقيق الأداء المتميز في المنظمة.

فيما اختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات المتعلقة بمتغيراتها, وكان أهمها تكثيف الجهد باستقطاب قيادات تمتلك شفافية وسلوك أخلاقي متسق ومستوى عالي من الذكاء الاستراتيجي ، وتوصيات بتجهيز قيادات من نفس المنظمة مستقبلاً وأخرى تتعلق بالدراسات الإستراتيجية المستقبلية.

1.1. المقدمة:

في عالم جديد يسوده الإنفتاح العلمي وحرية المنافسة الدولية, يصبح على البلدان النامية بشكل عام, والعربية بشكل خاص, عبئ وثقل كبير ما يتطلب منها التشبث بالأساليب التي تضمن التسارع في التنمية, منها مكونات الذكاء الاستراتيجي والأداء المتميز وبناء مؤسسات تتسم بنزاهة قياداتها وفق سلوكيات أخلاقية متسقة وشفافية مطلقة, الأمر الذي يتطلب قيادات استراتيجية غير تقليدية, ذات وعي وبصيرة وقدرة وقابلية على التطوير والنجاح.

ووضع رؤى مستقبلية وتفكير منظم بالشكل الذي يدعم تحقق نجاح أي منظمة . ونظراً لأهمية النزاهة لدى القيادات في ظل ظروف تنامت فيها ظاهرة غياب النزاهة لدى القيادات , كونها ليست مشكلة في حد ذاتها بل هي سلوك نشأ في ظل بيئة سمحت للفساد أن يتفشى في كل مفاصل المنظمات, و أن غياب دور وثقافة السلوكيات الأخلاقية المتسقة هو أخطر صور الفساد والذي يتعارض مع تحقيق الأداء المتميز , ما ينعكس على فقدان الثقة بين المواطنين والمنظمات المعنية.

لذا تعد ظاهرة غياب النزاهة لدى القيادات في اغلب المؤسسات من أهم الظواهر السلبية التي تعيق مسيرة تطور المؤسسات في المجالات كافة, وعليه؛ جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على هذه الظاهرة وسبل معالجتها والإرتقاء بالإصلاح الإداري من خلال تحديد وكشف طبيعة العلاقة بين نزاهة القائد والأداء المتميز مع الأخذ بالإعتبار دور الذكاء القيادي الاستراتيجي في ذلك.

ومن هنا فإن هذه الدراسة تأتي لمعالجة مشكلة تعاني منها معظم المنظمات وبشكل خاص منظمات مناصبها القيادية يشغلها المحسوبية والمنسوبية مع تنامي ظاهرة الفساد وعدم الشفافية في أغلب أركانها مما أدى الى تحقيق أداء متردّي.

ونظراً لمحدودية الدراسة والتي تطرقت إلى تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في (بالذكاء الاستراتيجي , ونزاهة القائد , والأداء المتميز) سعت الدراسة الحالية إلى تقديم أطر نظرية للمفاهيم بالاستناد إلى ما قدمه الباحثون في مجال الإدارة الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية والسلوك والالتزام التنظيمي وإدارة العمليات والإنتاج.

تتجلى أهمية الدراسة من خلال لفت انظار القيادات إلى ضرورة تطوير القادة الحاليين واستقطاب قيادات تتسم بالذكاء الاستراتيجي لتحقيق مخرجات متفوقة ، فضلاً عن التركيز على نزاهة تلك القيادات لإبراز دور كل منهم في تحقيق الأداء المتميز، إذ تعد النزاهة من الموضوعات المهمة التي شغلت فكر أغلب المنظمات.

1.2. مشكلة الدراسة:

تتعرض أغلب المنظمات بشكل عام إلى تحديات كبيرة نتيجة للظروف الاقتصادية وبيئة المنظمة وشدة المنافسة واستشراء الفساد في معظم المنظمات على مستوى العالم، ومن هنا جاء اهتمام المختصين من الفلاسفة والمفكرين بموضوع "ماهي صفات ومهارات وسلوكيات القادة الأذكياء استراتيجياً". لذا فإن نجاح أي منظمة أو اخفاقها مرهون برؤية بالقيادة الاستراتيجية، التي من واجبها البحث عن رؤية أعمق وتفكير اشمل ينجم عنه حلول جذرية استراتيجية مستدامة تحد من استشراء الفساد في المنظمة.

تتلخص مشكلة الدراسة القدرة على تحديد حقيقة المعايير والمواصفات والقدرات الفكرية التي يجب توافرها لدى القائد الاستراتيجي الذكي لوضع خطة لازمة ترفع مستوى الشفافية والإمتهان في الأداء داخل المنظمة، ولكي يكون بدوره مؤهلاً لحل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة والتي تؤدي بدورها الى تحقيق أداء مميز يعزز من قدرة المنظمة للتغلب على المنافسين.

وعليه؛ ومن خلال خبرتي وعملي في منظمات عالمية ومحلية لاحظت ندرة وجود قيادة ذات رؤية ثاقبة، وموهبة فعالة في الإدارة والتوجه التنافسي الحديث هي أولويات أي منظمة. والسلطة الإدارية هي التحدي الرئيسي الذي يتطلب اعتماد الاستراتيجيات والخطط المناسبة لحل مشكلات العمل المؤسسي اليومية والمستقبلية خصوصاً ما يتعلق تطبيق سياسات الشفافية المطلقة واستخدام التكنولوجيا الحديثة وإعطاء الصلاحيات لفرق العمل سيحد وبشكل كبير من الفساد وتأخير التطور والنمو.

كما تعد قيادة الإدارة بالذكاء و الحرص على الاستثمار في المواهب أمراً حيويًا في معالجة هذه التحديات، مما يقودنا في هذه الدراسة إلى السؤال التالي:

ما هو تأثير الذكاء الاستراتيجي على تعزيز الشفافية في الإدارة الفعالة؟ (عينة من أعضاء هيئة التدريس في بعض المؤسسات الأكاديمية من محافظة دهوك).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

الفجوة الاستراتيجية تشير إلى الفارق بين الحالة الحالية للمنظمة أو الأعمال والحالة المستهدفة أو الهدف المرجو تحقيقه. وتعبّر هذه الفجوة عن التحدي الذي يواجه المنظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية أو تحقيق مستوى معين من التميز أو الأداء وكيفية الوصول إليها مستقبلاً.

يمكن أن تكون الفجوة الاستراتيجية ناتجة عن عوامل داخلية رئيسية مثل غياب مصفوفة واضحة للإجراءات الداخلية وعدم التواصل الفعال بين فرق العمل عن طريق الأنظمة الداخلية والتكنولوجيا المستخدمة في المنظمات أو بشكل مباشر لتسهيل الشفافية والتصعيد الفوري حسب السلم الوظيفي، كما لوحظ أن اتباع سياسة المكاتب المغلقة داخلياً خصوصاً مكاتب القيادات أثر بشكل مباشر وبشكل كبير على مستوى الأداء العام، كما أن عوامل خارجية مثل التغيرات في السوق من عرض وطلب على استقطاب المواهب المناسبة للمنظمات أدى إلى هروب المواهب الحالية إلى منظمات منافسة تتبع الشفافية بشكل رئيسي.

تحليل الفجوة الاستراتيجية يساعد المنظمة على تحديد نقاط الضعف والتحسين ووضع الخطط الاستراتيجية المناسبة لتقليل هذه الفجوة وتحقيق الأهداف المستهدفة المستدامة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

تحديث السياسات الداخلية للمنظمات ووضع معايير صارمة دورياً حسب حاجة المنظمة وفرض تطبيقها وتنقيف الموظفين بها مع استخدام كافة التقنيات والتكنولوجيا الحديثة للحد من عدم الشفافية وتتبع الأداء الوظيفي في جميع أركان المنظمة مما يعزز ثقافة المبادرة والالتزام بالقرارات الإدارية الصادرة في هذا الشأن، مع إضافة سياسة الثواب والعقاب لأي حالات عدم التزام في عمليات المنظمة.

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

أهمية الحنكة والخبرات الإدارية، والقيادة الاستراتيجية الذكية لتطوير المنظمات والأعمال والعمليات بما يحفظ حقوق جميع الأطراف ومنها النظري ومنها التكنولوجي والذي يساعد على رفع مستوى السيطرة على أركان المنظمة وفرض الرقابة على الأداء بشكل مستمر.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

التكاتف داخلياً لتمرير الخطط وتطبيق السياسات المحدثة داخلياً وتمكين إدارة الإلتزام من تدريب وحث وتطبيق وتنقيف الموظفين بفوائد السياسات الجديدة والتحديثات من مبدأ الشفافية لرفع مستوى الوعي الوظيفي وتشجيع الجميع على الإلتزام بما يصدر من قرارات في هذا الشأن.

قائمة المراجع :

The Role of Strategic Intelligence in Enhancing Effective Talent Management 2021

- (Araz Majeed Albarwari Sheri \ Sandeep Kumar Gupta \ Nazar Rasheed Nori)
- Academic Journal of Nawroz University (AJNU), Vol.10, No.2, 2021

[Downloads\TheRoleofStrategicIntelligenceinEnhanci\...\ngEffectiveTalentManagement1.pdf](#)

1.4. أسئلة الدراسة

- ماهو دور الذكاء الاستراتيجي في مواجهة تحديات المستقبل؟ (2013).
- ماهو تأثير الذكاء الاستراتيجي على تميز أداء الانسان والموارد ؟ (2015).
- ماهي نقاط القوة الواجب توافرها لدى المواهب لمواجهة ممارسة الإدارة والتحديات. (2008).

1.5. أهداف الدراسة:

- شرح أهمية الذكاء الاستراتيجي لدى القياديين لتطوير المنظمة وعلى رأس هذه الأهداف "الشفافية واستخدام التكنولوجيا" وتشجيع الجميع التواصل مباشرة مع قياديي المنظمات والحث على سياسة الأبواب المفتوحة للحد من عمليات عدم التصعيد للمخاطر فور حدوثها أو توقع حدوثها وبذلك يتم القضاء على أي شبهة فساد وتقليل نسبة المخاطر المتوقعة حاضراً ومستقبلاً.

1.6. فرضيات الدراسة:

وبناءً على الاستنتاجات والأسئلة المبينة أعلاه، اوصت هذه الدراسة المعقودة في عام 2021 م بالتوصيات التالية:

- الإهتمام الجاد والمستمر تجاه التعزيز والدعم إدارياً للقادة من هذا المنظور، مثل الوعي بالأشياء غير المرئية، والتفكير الاستراتيجي وملاحظة ما هو متوقع حدوثه في الأفق استراتيجياً.
- الحسم الشديد والجرأة تجاه توفير الموارد البشرية وغير البشرية اللازمة لرفع الأداء الممتاز من حيث الناحية الفنية والإنسانية والثقافية.

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*