

القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل
بالتطبيق على شركة النوري بمكة

**The Strategic Leader and Their Role in
Enhancing the Effectiveness of Work Teams
Applied to Al-Nouri Company in Mecca**

أسم الطالب

أبرار مجيب الحق راري

الرقم الجامعي

2021205639

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدى هذا البحث إلى والدي الكريمين
حفظهما الله وأطال في عمرهما
مصدر إلهامي وقوتي في الحياة
اللذان بذلا جهودًا كبيرةً لتربيتي وتعليمي
وساندني بصبرهما ودعائهما المتواصل

وإلى أخوتي الأعزاء

شركائي في المسيرة والنجاح
الذين أمدوني بالدعم والتشجيع طوال مشواري

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا البحث
من أساتذة أفاضل وزملاء أعزاء
وإلى كل طالب علم ينشد التميز والإبداع

أهدي هذا البحث إليكم سائلًا المولى عز وجل
أن ينفع به وأن يجعله خالصًا لوجهه الكريم

الشكر والتقدير

الحمد لله والشكر للمولى عز وجل، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، أنعم علينا بنعمة العلم ووهبنا الصبر والتدبير، ونشكره عز وجل على ما أمدنا به من صحة وقوة الإيمان لإتمام هذا العمل وتخطي العديد من الصعاب وأنار لنا درب التوفيق

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان إلى الذي وقف بجانبنا ومهد لنا طريق العلم والمعرفة والذي صبر معنا ومتابعته لعمله وتوجيهاته القيمة إلى الدكتورة (منى مصطفى العشري) وخير دليل على ذلك إنجاز هذا البحث

كما ندين بالشكر إلى جميع الأساتذة الأفاضل الذين لازمونا طيلة سنوات الدراسة

وفي النهاية يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من مد لي يد المساعدة من بعيد أو قريب ولو بالكلمة الطيبة ويسرت لي طريق العلم والبحث

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:

قد حظي موضوع القيادة باهتمام كبير في الفكر العالمي منذ القدم، وامتد هذا الاهتمام إلى حقل العلوم الإدارية، حيث قدم الأدب الإداري الكثير من البحوث والنظريات والتوجهات الفكرية المتعلقة بالقيادة، وهذه الإنتاجات البحثية والفكرية كانت محط اهتمام وجذب للدراسات والأبحاث على المستويين الأكاديمي والميداني لفترة طويلة من الزمن، ومع ذلك، فإن ما كان متناسبًا ومتوافقًا مع الماضي لم يعد كذلك مع الواقع المعاصر للمنظمات والشركات، فقد شهدت بيئة الأعمال تطورات متسارعة وتغيرات متلاحقة أصبحت تؤثر بشكل كبير على أداء هذه المنظمات، وهذا ما دفعها إلى البحث عن أساليب وممارسات قيادية أكثر عصرية وملاءمة لتلك التطورات والتغيرات البيئية المتسارعة. (آل سعود، ٢٠١٦)

ولأن التميز المؤسسي يعتمد بشكل كبير على القيادة الاستراتيجية، فهي تمثل أحد أهم مقومات النجاح في المؤسسات والشركات على حد سواء، وفي ظل التغيرات المتسارعة والتحديات المعاصرة، أضحت القيادة الاستراتيجية من أبرز معايير التميز التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها من أجل دعم التفرد والتميز في أدائها، وهذا يتطلب من القيادات الإدارية، ومديري وقيادات الوحدات التنظيمية بالشركات، بذل الجهود المكثفة لتحقيق النجاح والتفوق، وذلك باعتماد السرعة والمرونة والابتكار كركائز أساسية في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتنفيذها. (الغازمي، ٢٠٢١)

فالشركات لم تعد تقتصر في تنافسها على المستوى المحلي فحسب، بل امتد التنافس ليشمل المستوى العالمي أيضًا، وهذا ما فرض على هذه الشركات ضرورة تعديل أوضاعها والتكيف مع هذه التغيرات البيئية، واعتماد نماذج قيادية جديدة تتماشى مع هذه التطورات، وتتخلى عن المنظومة الهرمية التقليدية، لضمان بقائها واستمرارها في هذا المضمار التنافسي المتسارع، وقد انعكس ذلك على اتجاه المنظمات نحو تبني نماذج قيادية حديثة كالقيادة الاستراتيجية، والتي تؤكد على أهمية التمكين والابتكار وإشراك الجميع في صناعة القرار، بدلاً من الاعتماد على الهياكل التنظيمية الهرمية التقليدية. (آل سعود، ٢٠١٦)

كما إن فعالية الجماعة وتحقيق أهدافها تتوقف بشكل كبير على القيادة، فالقائد هو من يقوم بتحفيز أفراد الجماعة ودفعهم نحو تحقيق تلك الأهداف، وتستمد القيادة قوتها في قدرتها على إيصال الرؤية المستقبلية للمنظمة والتي تتبلور في ذهن القائد بعد توقع التغيرات المقبلة، وينعكس ذلك على قدرة القائد في تغيير سلوكيات المرؤوسين

من خلال التأثير على معتقداتهم وقيمهم، كما تؤكد الدراسات السابقة أن القيادة الفعالة لها أثر إيجابي على الالتزام التنظيمي للعاملين، مما يساعد المنظمة في تحقيق أهدافها المنشودة. (مبروك، ٢٠٢٣)

كما أن فريق العمل داخل الشركات يلعب دوراً بالغ الأهمية في تعزيز نقاط القوة في هذا النظام، من خلال إنشاء نظام لضمان الجودة لجميع وحدات الشركة، وإكمال الكوادر البشرية وخاصة القيادية منها، وإجراء دراسة شاملة للتقويم المؤسسي، والتخطيط الاستراتيجي للمستقبل، وهذه العملية تمتد من مرحلة التخطيط والتوجيه والتدريب، إلى مرحلة التنفيذ، وصولاً إلى مرحلة المتابعة والتقويم. (السيد، ٢٠١٧)

وهناك الكثير من أساليب القيادة التي تناسب إدارة فرق العمل لاتخاذ قرارات استراتيجية ناجحة تحقق غاية المنظمة، لذلك لا بد من اعتماد أسلوب قيادي محدد يساعد في تنظيم شؤون المنظمات وتوزيع الأدوار والمسؤوليات على أعضاء الفريق العاملين فيها، وهذا الأسلوب القيادي سيسهم في تشكيل السلوكيات البناءة والأخلاقية لدى الموظفين، وتثبيط السلوكيات المدمرة وغير الأخلاقية أيضاً، كما أنه سيساعد في إدارة زخم العمل بشكل فعال، ومن خلال اعتماد هذا الأسلوب القيادي المناسب سيتمكن القادة من تنظيم العمليات داخل المنظمة وتوزيع المهام بشكل عادل على الموظفين، وهذا بدوره سيعزز الروح المعنوية والالتزام لدى الفريق، ويسهم في تطوير ثقافة تنظيمية إيجابية داخل المنظمة، بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا الأسلوب القيادي سيساعد على مواجهة التحديات وإدارة الأزمات بطريقة فعالة، مما يضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. (الطائي، ٢٠٢٣)

وبعد قراءة واستكشاف البحوث والدراسات السابقة اكتشفت وجود قصور في توضيح مفهوم القيادة الاستراتيجية ومدى تأثيرها على فرق العمل في قطاع البيع بالتجزئة بالإضافة إلى قلة الدراسات العربية التي تحدثت عن موضوع القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بتعزيز فعالية فرق العمل.

لذا تحاول هذه الدراسة أن تسلط الضوء على موضوع في غاية الأهمية، والذي يعتبر جوهر القيادة الإدارية، ألا وهو موضوع القائد الاستراتيجي و دوره في تعزيز فاعلية فرق العمل بالتطبيق على شركة النوري بمكة.

1.2. مشكلة الدراسة

تعد القيادة الاستراتيجية أحد أهم مداخل تحقيق التميز داخل الشركة لما تلعبه من دور بارز في السير بها نحو التنافسية العالمية، وهذا لا يمكن أن يتم إلا بوجود قيادة متميزة ومبدعة تتسم بمزيج من المهارات الإدارية والقيادية، وتنقسم المشكلة إلى فجوة نظرية وفجوة تطبيقية:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- عدم إدراك المنظمات لأثر إقيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل الشركة.
- تحديات في تكوين فرق عمل متناسقة وذات أداء مرتفع، خاصةً في بيئات عمل معقدة ومتغيرة.
- قصور في أساليب التطوير والتدريب المستهدفة لقادة الفرق على المستوى الاستراتيجي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- نقص في الأبحاث والدراسات المتعمقة حول العوامل المؤثرة على فاعلية فرق العمل وكيفية قيادتها.
- عدم انسجام بين النظريات القيادية التقليدية والاحتياجات الفعلية لقيادة فرق العمل الاستراتيجية.
- صعوبة في قياس وتقييم فاعلية فرق العمل وأثر قيادة القائد الاستراتيجي عليها.

وإشكالية الدراسة هي: ما أثر القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل الشركة؟

1.3. أهمية الدراسة

إن القائد الاستراتيجي يلعب دوراً محورياً في تعزيز فاعلية فرق العمل، فهو يضع الرؤية الاستراتيجية الواضحة ويشرك الفريق في تحقيقها، ما يساعد على توحيد الجهود في الاتجاه الصحيح، كما أنه يحفز الفريق ويمنحهم الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات، مما يعزز الدافعية والإبداع لديهم، وتنقسم الأهمية إلى أهمية نظرية وأهمية تطبيقية:

1.3.1. على المستوى النظري:

- تعريف واضح ومحدد لطرق بناء ثقة الفريق وتحفيزهم على المبادرة والابتكار لتحسين الأداء.
- تقديم حلول مبتكرة لتطوير المهارات والكفاءات الفردية والجماعية لأعضاء الفريق.
- وضع تصور مبدئي لاحتياجات تنمية القيادة والمهارات القيادية داخل الفريق.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تحديد صياغة واضحة للرؤية والاستراتيجية على المدى البعيد لتحقيق أهداف المنظمة.
- تطوير الهيكل التنظيمي المناسب لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- إثراء الأدبيات الأكاديمية والبحثية في هذا المجال.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما أثر تعزيز القائد الاستراتيجي في التواصل الفعال والتكامل بين أعضاء الفريق؟
- ما أثر استخدام القائد الاستراتيجي لإدارة التغيير والتكيف مع المستجدات بما يعزز فاعلية فريق العمل؟
- ما أثر أساليب القيادة التي يتبناها القائد الاستراتيجي على تعزيز الالتزام والمسؤولية الجماعية لأعضاء الفريق؟
- ما هو دور القائد الاستراتيجي أثناء توزيع الأدوار والمهام بفاعلية بما يتناسب مع إمكانيات كل عضو بالفريق؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام : معرفة القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل.

الأهداف الفرعية :

- تقييم أثر تعزيز القائد الاستراتيجي في التواصل الفعال والتكامل بين أعضاء الفريق في شركة النوري بمكة.
- تحليل أثر استخدام القائد الاستراتيجي لإدارة التغيير والتكيف مع المستجدات في شركة النوري بمكة.
- تحليل أساليب القيادة التي يتبناها القائد الاستراتيجي لضمان الالتزام والمسؤولية الجماعية في شركة النوري بمكة.
- تقييم أثر دور القائد الاستراتيجي أثناء توزيع الأدوار والمهام بفاعلية بما يتناسب مع أعضاء الفريق في شركة النوري بمكة.

1.6. فرضيات الدراسة

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القائد الاستراتيجي الجيد وبين تعزيز فاعلية فرق العمل.

Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التواصل الفعال والتكامل وبين تعزيز فاعلية فرق العمل

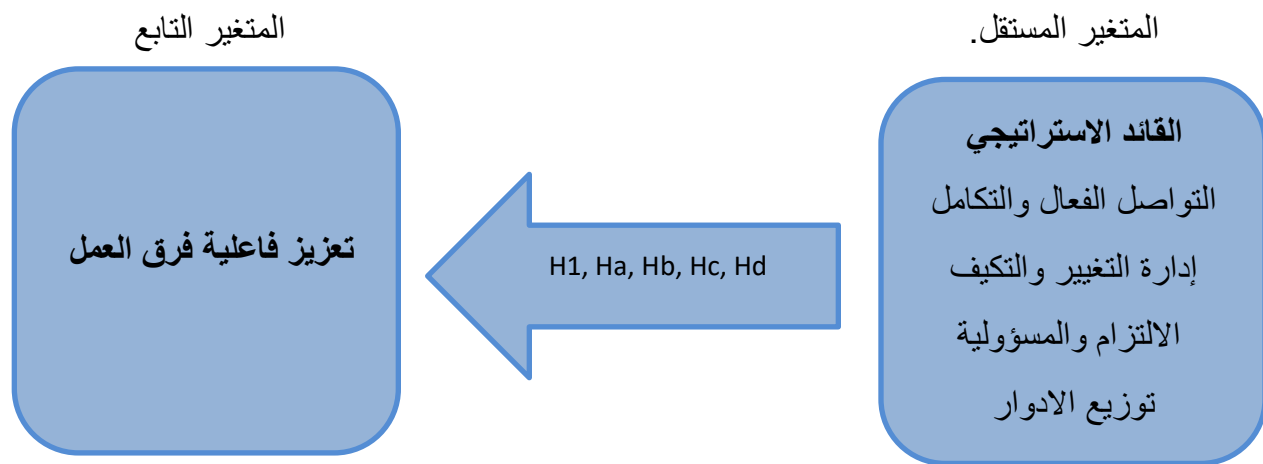
Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير والتكيف وبين تعزيز فاعلية فرق العمل

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تعزيز الالتزام والمسؤولية الجماعية وبين تعزيز فاعلية فرق العمل.

Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين توزيع القائد للأدوار والمهام بفاعلية وبين تعزيز فاعلية فرق العمل.

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات الدراسة و فرضيات الدراسة كما يلي:

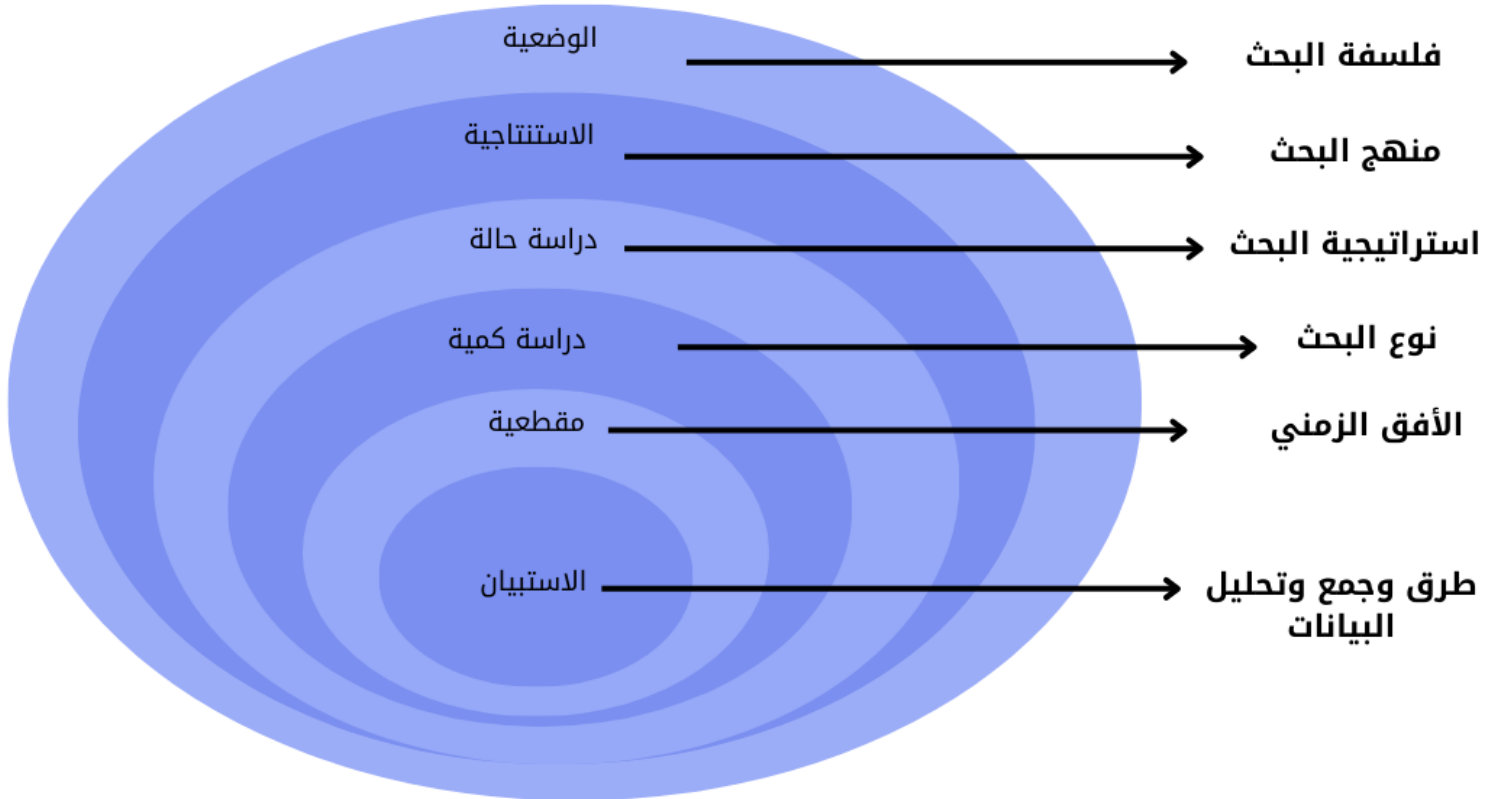


النموذج المقترح من المشروع

المصدر : الطالب (٢٠٢٤)

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 (٢٠٢٤)

1.9. الدراسة الميدانية

إن دراسة دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل من إحدى أهم الأمور التي تكون لها بصمة قوية للشركة وللموظفين على أدائهم ورضاهم في العمل، فالقائد الجيد يلعب دوراً محورياً هاماً كما في بيئة العمل، لذا سيقوم الطالب بدراسة ميدانية للكشف عن دور القائد الاستراتيجي في فاعلية فرق العمل في شركة النوري بمكة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

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

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

- العازمي، ٢٠٢١، متطلبات تنمية القيادة الاستراتيجية لدى قيادات كلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب بدولة الكويت.
- آل سعود، ٢٠١٦، العوامل المؤثرة في نجاح وفاعلية قيادة فرق العمل الافتراضية.
- السيد، ٢٠١٧، إدارة فرق العمل كمتطلب من متطلبات تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة.
- الطائي، ٢٠٢٣، دور التمايز في العلاقة بين القائد والتابع في تعزيز مخرجات القرار الاستراتيجي.
- مبروك، ٢٠٢٣، فعالية فرق العمل كمتغير وسيط لتأثير النمط القيادي الديموقراطي على جودة الحياة الوظيفية بالقضاء الفني لوزارة العدل.