

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

جدول المحتويات

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

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. (العازمي، 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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

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

- 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.