

القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل في
شركة غصن الاثير التجارية في مدينة جدة
(دراسة حالة)

عائشة محمد الوائلي

2021204409

مشروع تخرج-١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

اشراف

د.منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٣	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	المقدمة
٥	مشكلة البحث:
٥	فجوات على المستوى النظري:
٥	فجوات على المستوى العملي:
٦	أهمية البحث:
٦	الأهمية على المستوى النظري:
٦	الأهمية على المستوى العملي:
٧	أسئلة البحث:
٧	اهداف البحث:
٨	فرضيات البحث:
٩	منهجية البحث:
١٠	الدراسة الميدانية:
١١	مخطط البحث:
١٢	قائمة المراجع:
١٣	قائمة الملاحق

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

لا شك أن القيادة تشكل عنصراً حاسماً في نجاح أي منظمة. من بين أنواع القيادة المختلفة، تبرز القيادة الاستراتيجية كواحدة من أكثر الأدوار أهمية وفعالية في تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز فاعلية فرق العمل. بفضل النظر البعيد والتخطيط الذكي، يسهم القائد الاستراتيجي في توجيه فرق العمل نحو تحقيق الأداء الأمثل بفضل رؤيته الشاملة والتزامه بالمبادئ الاستراتيجية.

بدأت الأبحاث حول القيادة الاستراتيجية وتطورها في منتصف القرن العشرين، مع ظهور نظريات الإدارة الحديثة التي ركزت على أهمية التخطيط الاستراتيجي والقدرة على التعامل مع التغيرات المستمرة. ومن بين هذه النظريات تبرز نظرية القيادة التحويلية، التي تشير إلى قدرة القائد على إلهام وتحفيز الفريق لتحقيق نتائج تتجاوز التوقعات والمساهمة في تطوير قدراتهم الشخصية والمهنية، تشير العديد من الدراسات الرائدة إلى الأهمية البالغة التي يلعبها القائد الاستراتيجي في توجيه فرق العمل. على سبيل المثال، أوضحت دراسة قام بها "كوتير" (Kotter, 1990) أن القائد الاستراتيجي الفعال هو من يستطيع تقديم رؤية واضحة ومستقبلية للمنظمة، مما يسهم في توجيه جهود الفريق نحو تحقيق هذه الرؤية بفعالية. أيضاً، أظهرت دراسة أخرى لـ "باس" وأصوليو (Bass & Avolio, 1994) أن القيادة الاستراتيجية تساهم في بناء ثقافة تنظيمية تكاملية تدعم التعاون والإبداع داخل الفريق.

العديد من الدراسات تركز على النماذج النظرية والمفاهيم العامة دون تقديم تطبيقات ميدانية تؤكد أو تنفي هذه النماذج. هناك حاجة ملحة لإجراء بحوث تطبيقية على أرض الواقع لتحديد فعالية الاستراتيجيات القيادية في مختلف السياقات التنظيمية.

في العصر الحديث، تواجه المنظمات تحديات متزايدة بسبب التحولات السريعة والتغيرات الديناميكية التي تميز بيئة الأعمال. هذه التحديات تتطلب قيادة فعالة تمتلك القدرة على التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب. هنا يأتي دور القائد الاستراتيجي الذي يتميز بقدرته على رؤية الصورة الكبرى والتخطيط بعيد المدى، بالإضافة إلى مهاراته في تحفيز فريق العمل وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

يلعب القائد الاستراتيجي دوراً محورياً في تحديد رؤية المنظمة ووضع الخطط الاستراتيجية التي تقود إلى تحقيق تلك الرؤية. هذه العملية تتطلب مستوى عالٍ من البصيرة والفهم العميق للتحديات والفرص، فضلاً عن القدرة على الابتكار وإيجاد الحلول المناسبة. كما أن القائد الاستراتيجي هو العنصر الرئيسي في خلق بيئة عمل ملهمة وداعمة تعزز من ثقة الفريق وتوجيه جهودهم نحو النجاح.

مشكلة البحث:

تتمثل الإشكالية الأساسية للدراسة في تحديد الأساليب والاستراتيجيات التي يستخدمها القائد الاستراتيجي لتعزيز فاعلية فرق العمل، وتحليل مدى نجاح هذه الأساليب في تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف ورضا العاملين. تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الأساليب الفعالة والمعوقات المحتملة التي قد تواجه القادة الاستراتيجيين في سعيهم لدفع فرق العمل لتحقيق أداء مميز ومستدام.

فجوات على المستوى النظري:

- عدم وجود توافق بين التعاريف: بالرغم من وجود الكثير من الأبحاث حول القيادة الاستراتيجية، إلا أن تعريف القائد الاستراتيجي يختلف من دراسة لأخرى.
- نقص النظريات التكميلية: معظم النظريات تركز على جوانب معينة من القيادة مثل التحفيز أو إدارة الصراعات، دون النظر إلى الأداء الكلي لفريق العمل.
- عدم دراسة السياقات الثقافية المختلفة بشكل كافٍ: معظم الأبحاث تركز على بيئات ثقافية واقتصادية محددة، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج.

فجوات على المستوى العملي:

- ضعف التطبيق العملي للتنظير الأكاديمي: هناك انفصال بين الأبحاث الأكاديمية وتطبيقاتها في العمليات اليومية للمنظمات.
- التحديات في إدارة التغيير: قدرة الكثير من القادة على إدارة عمليات التغيير بفعالية بسبب نقص الأدوات والموارد.
- التباين في القدرات التقنية: الفجوة بين القادة الذين يمتلكون خلفية تقنية قوية وآخرين يفتقرون لهذه المهارات، مما يؤثر على القدرة على قيادة الفرق.

بالقاء الضوء على هذه الفجوات،

"هل يمكن توجيه الدراسات المستقبلية وتطوير السياسات والممارسات العملية التي تساهم في تحسين أداء ودور القادة الاستراتيجيين في تعزيز فاعلية فرق العمل؟".

أهمية البحث

تكمن أهمية القائد الاستراتيجي في قدرته على دمج التفكير الاستراتيجي مع الإدارة الفعالة، مما يسهم في تعزيز فاعلية الفرق وتحقيق الأهداف التنظيمية

الأهمية على المستوى النظري:

- تطوير المعرفة العلمية: تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول نظريات القيادة الاستراتيجية وإضافة أبعاد جديدة لفهمنا حول دور القائد.
- تحليل العوامل المؤثرة: توفر الدراسة إطارًا نظريًا يمكن من خلاله تحليل وفهم العوامل المختلفة التي تؤثر على فاعلية فرق العمل من منظور استراتيجي.
- إضافة إلى الأدبيات الأكاديمية: تساهم الأبحاث في سد الفجوات المعرفية الموجودة في الأدبيات السابقة وتقديم رؤى جديدة تسهم في تشكيل الفهم الأكاديمي الحالي.
- توجيه الدراسات المستقبلية: تساعد نتائج هذه الدراسة في توجيه الدراسات المستقبلية نحو المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والاستقصاء.
- تحديد العلاقات والترابطات: تُظهر الدراسة العلاقات بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل، مما يخلق فهمًا أعمق لكيفية تفاعل هذه العوامل وتأثيرها على بعضها البعض

الأهمية على المستوى العملي:

- تحسين الأداء التنظيمي: من خلال معرفة كيفية توجيه القادة الاستراتيجيين لفرقهم بشكل فعال، يمكن للمؤسسات تحسين أدائها وزيادة إنتاجية فرق العمل.
- تطوير المهارات القيادية: تقدم الدراسة مبادئ وإرشادات تستند إلى الأبحاث يمكن للقادة تنفيذها لتعزيز مهاراتهم القيادية وتأثيرهم على فرق العمل.
- زيادة قدرة الفرق على تحقيق الأهداف: يمكن للقادة الاستراتيجيين، من خلال تطبيق أفضل الممارسات المستندة إلى الدراسة، زيادة فعالية فرقهم وتحقيق الأهداف بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

من خلال فهم كيفية إدارة التغيير والاستجابة له بشكل استراتيجي، يمكن للقادة تعزيز قدرة فرقهم على التكيف مع التحديات والمتغيرات في بيئات العمل.

اسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي: كيف يؤثر القائد الاستراتيجي على أداء فرق العمل.

السؤال الفرعي ١: ما هي النقاط الرئيسية في السلوكيات والممارسات الاستراتيجية التي ينتهجها القادة لتعزيز أداء فرقهم.

السؤال الفرعي ٢: كيف يمكن للقائد الاستراتيجي التعامل مع التحديات التي تواجه فرق العمل.

السؤال الفرعي ٣: ما هي الأدوات والاستراتيجيات التي يستخدمها القادة الاستراتيجيون لتحفيز فرق العمل.

اهداف البحث:

اهداف البحث الرئيسي: استكشاف دور القائد في تعزيز فعالية فرق العمل.

الهدف الفرعي ١: تحديد أثر القائد الاستراتيجي على أداء فرق العمل.

الهدف الفرعي ٢: تحديد كيف يمكن للقائد الاستراتيجي التعامل مع التحديات التي تواجه فرق العمل.

الهدف الفرعي ٣: تقييم الأدوات والاستراتيجيات التي يستخدمها القادة الاستراتيجيون لتحفيز فرق العمل.

الهدف الفرعي ٤: تحليل النقاط الرئيسية في السلوكيات والممارسات الاستراتيجية التي ينتهجها القادة لتعزيز أداء فرقهم.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: H: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية للقائد الاستراتيجي على أداء فرق العمل.

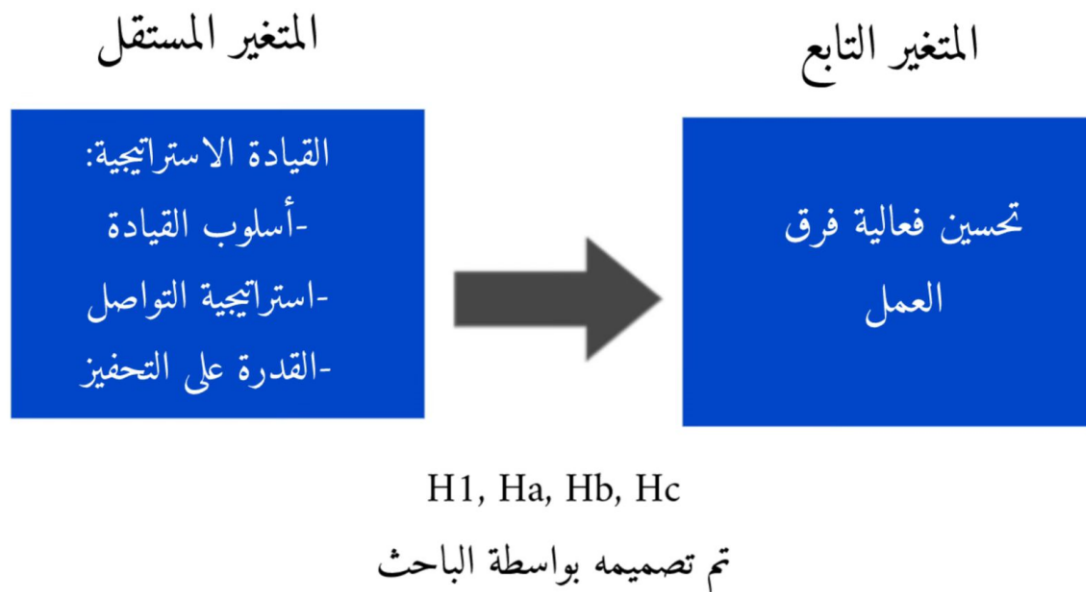
الفرضية الأولى H_a : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية للنقاط الرئيسية في السلوكيات والممارسات الاستراتيجية التي ينتهجها القادة لتعزيز أداء فرقهم.

الفرضية الثانية H_b : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية للقائد الاستراتيجي في التعامل مع التحديات التي تواجه فرق العمل.

الفرضية الثالثة H_c : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية للأدوات والاستراتيجيات التي يستخدمها القادة الاستراتيجيون لتحفيز فرق العمل.

نموذج البحث:

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



منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

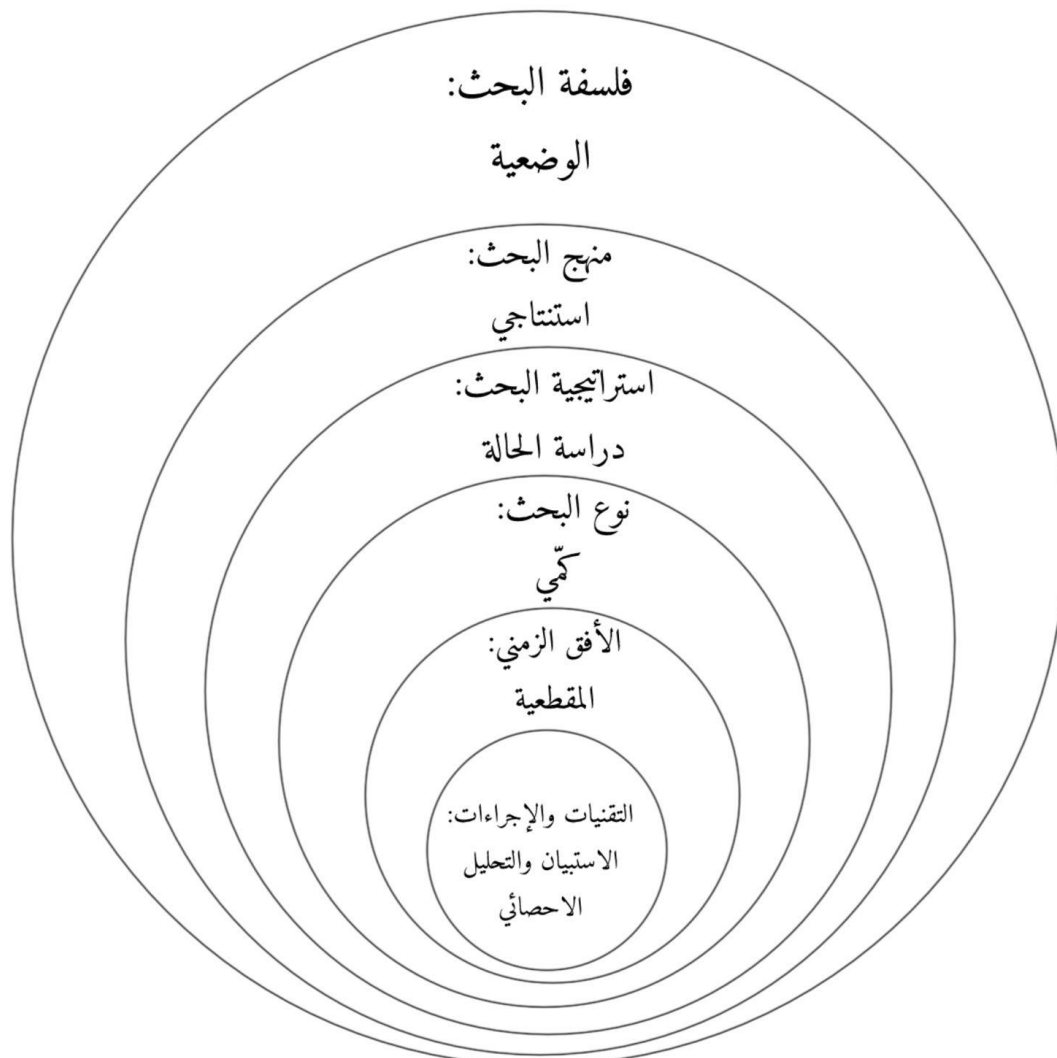
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

نوع البحث: كمّي

الأفق الزمني: المقطعية

التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



الدراسة الميدانية:

تهدف هذه الدراسة الى تحليل كيفية تأثير أسلوب القيادة الاستراتيجية على فاعلية الفريق والعلاقة بين القيادة الاستراتيجية ومؤشرات الأداء مثل الإنتاجية، التعاون، والابتكار، حيث ان فهم كيفية إدارة القائد الاستراتيجي للتغيرات البيئية والتكنولوجية يؤثر ذلك على أداء الفرق. بتحديد هذه الأهداف، يمكن للدراسة الميدانية أن توفر رؤى قيمة حول العوامل التي تعزز فاعلية فرق العمل من خلال القيادة الاستراتيجية

تأسست شركة غصن الأثير التجارية سنة ٢٠١٠م بواسطة خبيرة العطور السعودية (زينب عثمان) وبسبب شغفها في العطور التي ورثتها من عائلتها استطاعت وبجدارة ادارة الشركة طيلة الاربعة عشرة عاما الماضية. استوحت اسم شركتها من اسم والدتها (اثير) التي كانت الداعمة الاولى لها استطاعت بواسطتها مساعدتها في تركيب العطور لدى "دار خليفة للعود" طيلة الثلاث سنوات.

وافتحت لها اول براند سعودي مختص بعطور النيش "لاكور".

توفر براد لاكور نخبة من أجمل العطور الجامعة بين الحضارة السعودية والثقافة الفرنسية بأروع العطور ذات نفاذ وفوحان كبير.

معلومات عن شركة غصن الأثير:

-مالكة الشركة خبيرة العطور زينب عثمان

-انشأت عام ٢٠١٠م

-تمتلك حتى الان ٦ افرع في مدينة جدة و٣ في مدينة الرياض.

مخطط البحث:

الفصل الاول:	الإطار العام للدراسة
الفصل الثاني:	الإطار النظري
الفصل الثالث:	منهجية البحث
الفصل الرابع:	التحليل الاحصائي
الفصل الخامس:	مناقشة النتائج والخاتمة

قائمة المراجع:

المجلات

- السنهوتي, ا. م. ا. س & , امباركه محمود السيد سليمان. (٢٠٢٢). القيادة الاستراتيجية مجلة الخدمة الاجتماعية. 221-239, 73(1) ,
- المربع & , صالح بن سعد. (٢٠١٣). إدارة القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية.
- الأكلبي, ع. ش & , عايض شافى. (٢٠١٨). دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. 213-256, 19(1) ,

الكتب

- كتاب "القيادة الاستراتيجية" للمؤلف محمد حنفي مصطفى المجلد ٧٣، العدد ١، يوليو ٢٠٢٢، الصفحة ٢٢١
- "كتاب الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم ونماذج تطبيقية" للمؤلف مصطفى كافي. الدار الجامعية (الإسكندرية، مصر :)

الملتقيات

- (د.برينت روبن) استاذ في التواصل ومؤسس اول في مركز روتجرز للقيادة التنظيمية ملتقى القيادة والإدارة في المملكة العربية السعودية (٢٠٢٢-نوفمبر)

قائمة الملاحق

عزيزي/عزيزتي المشارك/المشاركة، نرحب بكم ونشكركم على تخصيص جزء من وقتكم الثمين للمشاركة في هذا الاستبيان. نهدف من خلال هذا الاستبيان إلى جمع المعلومات والآراء حول

"دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى مؤسسة غصن الأثير التجارية"

تعد القيادات الاستراتيجية أحد العناصر الأساسية في تحقيق أهداف المؤسسات وتطوير فرق العمل، ومن خلال هذا الاستبيان، نسعى لفهم الجوانب المختلفة لهذا الدور وتأثيراته. نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي ستقدمونها ستكون سرية تمامًا وستستخدم لأغراض البحث فقط. تساهم مشاركتكم الفعّالة في تحسين ممارسات القيادة ودعم تطوير بيئات عمل تركز على التعاون والابتكار والفعالية. نشكركم على تعاونكم ودعمكم المستمر.

عزيزي/عزيزتي المشارك/المشاركة،

نأمل منكم ملء هذا الاستبيان للمساعدة في فهم دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل. شكراً لمساعدتكم القيمة.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

1. العمر:
 - [] أقل من 25 سنة
 - [] 25-34 سنة
 - [] 35-44 سنة
 - [] 45-54 سنة
 - [] 55 سنة فأكثر
2. الجنس:
 - [] ذكر
 - [] أنثى
3. المسمى الوظيفي:
 - [] مدير
 - [] قائد فريق
 - [] موظف
 - [] آخر (يرجى التحديد): _____
4. عدد سنوات الخبرة في القيادة:
 - [] أقل من 5 سنوات
 - [] 5-10 سنوات
 - [] أكثر من 10 سنوات

الجزء الثاني: دور القائد الاستراتيجي في فرق العمل
يرجى تقييم مدى موافقتك مع العبارات التالية باستخدام مقياس من 1 (لا أوافق) إلى 3 (أوافق بشدة):

1. القائد الاستراتيجي يضع رؤية واضحة لأهداف الفرق.
 - [] 1
 - [] 2
 - [] 3
2. يقوم القائد الاستراتيجي بتحفيز الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة.
 - [] 1
 - [] 2
 - [] 3
3. القائد الاستراتيجي يوفر الدعم اللازم لتطوير مهارات أعضاء الفريق.
 - [] 1
 - [] 2
 - [] 3
4. التواصل الفعال من قبل القائد الاستراتيجي يساهم في حل النزاعات داخل الفريق.
 - [] 1
 - [] 2
 - [] 3
5. القائد الاستراتيجي يشجع الابتكار والإبداع بين أعضاء الفريق.
 - [] 1
 - [] 2
 - [] 3
6. يتعامل القائد الاستراتيجي مع التحديات بفعالية ويقود الفريق نحو النجاح.
 - [] 1
 - [] 2
 - [] 3

الجزء الثالث: تأثير القائد الاستراتيجي في فاعلية الفرق

7. كيف تقيم تأثير القائد الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية العامة لفريقك؟

- [] ضعيف جداً

- [] ضعيف

- [] متوسط

- [] جيد

- [] ممتاز

8. ما هي أبرز التحديات التي يواجهها القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل؟

- [] نقص الموارد

- [] مقاومة التغيير

- [] عدم وضوح الرؤية

- [] ضعف التواصل

- [] آخر (يرجى التحديد): _____

9. ما هي الاستراتيجيات التي تعتقد أنها فعالة لتحسين أداء فرق العمل تحت قيادة القائد الاستراتيجي؟

- [] التدريب المستمر

- [] تحفيز الموظفين

- [] تعزيز التواصل الفعال

- [] تقديم الدعم والموارد اللازمة

- [] آخر (يرجى التحديد): _____

الجزء الرابع: ملاحظات عامة

10. هل لديك أي ملاحظات إضافية أو اقتراحات حول كيفية تعزيز دور القائد الاستراتيجي في فاعلية فرق العمل؟

شكراً لمشارككم!