

Final Project 1

Code: MGM 496 – PMG496

Prepared BY: Abdul Aziz Saleh Al-Rasheed

TO

Faculty of Management

Midocean University

**القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل بالتطبيق على
شركة ادوية الحكمة – الرياض**

**The Strategic Leader and Their Role in Enhancing
Team Effectiveness: An Application on Hikma
Pharmaceuticals - Riyadh**

اسم الطالب: عبد العزيز صالح الرشيد
الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٤٦٠٦

مشروع التخرج – ١
كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن
الفصل الدراسي الثاني – ٢٠٢٤م

قائمة المحتويات

٤	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	١
٥	المقدمة:	١,١
٧	مشكلة البحث:	١,٢
٧	الفجوات النظرية:	١,٢,١
٧	الفجوات العملية:	١,٢,٢
٨	أهمية البحث:	١,٣
٨	الأهمية النظرية:	١,٣,١
٨	الأهمية العلمية:	١,٣,٢
٩	أسئلة البحث:	١,٤
٩	أهداف البحث:	١,٥
٩	فرضيات البحث:	١,٦
١٠	نموذج البحث:	١,٧
١١	منهجية البحث:	١,٨
١٢	الدراسة الميدانية:	١,٩
١٣	هيكل المشروع:	١,١٠
١٤	الفصل الثاني: الإطار النظري	٢
١٥	المقدمة:	٢,١
١٦	المتغير الأول: القائد الاستراتيجي	2.2
١٦	التعريف:	٢,٢,١
١٦	التطور:	٢,٢,٢
١٦	الابعاد:	٢,٢,٣
١٨	النظريات:	٢,٢,٤
١٨	رسم توضيحي:	٢,٢,٥
١٩	المتغير الثاني: فرق العمل	2.3
١٩	التعريف:	٢,٣,١
١٩	التطور:	٢,٣,٢
١٩	الابعاد:	٢,٣,٣
٢٠	النظريات:	٢,٣,٤
٢١	رسم توضيحي:	٢,٣,٥
٢٢	العلاقة بين متغيرات البحث: القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل	٢,٤
٢٢	الأنماط:	٢,٤,١
٢٢	الصراعات:	٢,٤,٢
٢٢	الفجوات:	٢,٤,٣
٢٣	رسم توضيحي:	٢,٤,٤
٢٤	الخاتمة:	2.5
٢٤	ملخص نتائج الإطار النظري:	٢,٥,١
٢٤	اثار البحث المستقبلية:	٢,٥,٢
٢٤	المساهمات الاجمالية للبحث في هذا المجال:	٢,٥,٣
٢٦	المراجع	3
٢٨	الملاحق	٤
٢٨	الاستبيان:	٤,١

جدول الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
شكل ١	نموذج البحث. المصدر (الباحث، ٢٠٢٤)	١١
شكل ٢	تصميم البحث. المصدر (الباحث، ٢٠٢٤)	١٢
شكل ٣	القائد الاستراتيجي. المصدر (عيسى، ٢٠٢٢)	١٨
شكل ٤	فرق العمل. المصدر (علي، ٢٠٢١)	٢١
شكل ٥	القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل. المصدر (سالم، ٢٠٢٢)	٢٣

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

يشهد عالم الأعمال اليوم تحولات متسارعة وتنافسية متزايدة، مما يتطلب من المؤسسات الاعتماد على فرق عمل فعّالة وقادرة على التكيف مع التغيرات وإيجاد الحلول المبتكرة، ويُعدّ القائد الاستراتيجي أحد أهم العوامل التي تُساهم في تعزيز فاعلية فرق العمل، حيث يقوم برسم رؤية واضحة للمستقبل، ووضع أهداف طموحة، وتحفيز أعضاء الفريق على العمل بجِدّ لتحقيقها. (العسافسة، ٢٠٢٢)

فرق العمل هي من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها بنجاح في بيئة الأعمال المعاصرة، تتكون فرق العمل من مجموعة من الأفراد الذين يجمعون مهارات وخبرات متنوعة، ويعملون معًا بشكل منسق لتحقيق أهداف مشتركة، تلعب فرق العمل دورًا حيويًا في تعزيز الابتكار والإبداع، حيث يمكن للأعضاء تبادل الأفكار والتعاون لحل المشكلات بطرق فعّالة وغير تقليدية، تساهم فرق العمل أيضًا في تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال توزيع الأدوار والمسؤوليات بناءً على نقاط القوة الفردية، مما يضمن استغلال الموارد البشرية بشكل أمثل (سالم، ٢٠٢٢)، يعتمد نجاح فرق العمل على عدة عوامل، منها وجود قيادة فعّالة، وتواصل مفتوح، وثقافة تنظيمية داعمة تشجع على التعاون والاحترام المتبادل بالإضافة إلى ذلك، تعتبر الثقة والتفاهم بين أعضاء الفريق عناصر أساسية لبناء علاقات عمل إيجابية ومستدامة. في ظل التحديات المتزايدة والتغيرات السريعة في الأسواق، تصبح فرق العمل أداة استراتيجية تمكن المؤسسات من التكيف والاستجابة بمرونة وفعالية. من خلال تطوير فرق عمل قوية ومتكاملة، يمكن للمؤسسات تحقيق مستويات أعلى من الأداء وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بيئة الأعمال الديناميكية. (ليبض، ٢٠١٨)

ومن ناحية أخرى تعد القيادة الاستراتيجية من المفاهيم الأساسية التي تساهم في توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها بعيدة المدى في بيئة أعمال تتسم بالتغير المستمر والتعقيد المتزايد، تتطلب القيادة الاستراتيجية رؤية واضحة وشاملة للمستقبل، وقدرة على تحليل الاتجاهات والفرص والتحديات التي تواجه المؤسسة، حيث يتميز القائد الاستراتيجي بقدرته على صياغة استراتيجيات فعّالة، واتخاذ قرارات حاسمة، وتوجيه الموارد بشكل مثالي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية (العسافسة، ٢٠٢٢)، كما يلعب القائد الاستراتيجي دورًا محوريًا في تحفيز الموظفين وبناء ثقافة تنظيمية تركز على الابتكار والجودة والتميز. يشمل ذلك تعزيز التواصل الفعّال، وتمكين الفرق من التعاون والشعور بالمسؤولية المشتركة نحو تحقيق رؤية المؤسسة، تعتمد القيادة الاستراتيجية أيضًا على المرونة والتكيف مع التغيرات الديناميكية في السوق، مما يتطلب تطوير مهارات وقدرات تتيح الاستجابة السريعة للتحديات والفرص الجديدة. من خلال تبني نهج القيادة الاستراتيجية، يمكن للمؤسسات تعزيز قدرتها على المنافسة وتحقيق نمو مستدام، بالإضافة إلى تحسين قدرتها على الإبداع

والتطوير في جميع مجالات العمل. إن القيادة الاستراتيجية ليست مجرد عملية إدارية، بل هي فن يتطلب مزيجاً فريداً من الرؤية، والتخطيط، والتنفيذ المتقن لتحقيق النجاح المستدام في عالم الأعمال. (خليفي، ٢٠١٧)

وقد تناولت عدة دراسات أهمية القيادة الاستراتيجية في تحقيق النجاح التنظيمي حيث تم التأكيد أن القيادة الاستراتيجية تُعدّ عاملاً أساسياً في تحقيق التغيير التنظيمي الناجح، كما أن القادة الاستراتيجيين يمتلكون القدرة على تحفيز أتباعهم على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال خلق رؤية مشتركة وتعزيز روح الفريق. (سالم ٢٠٢٢)

كما وتتفق غالبية الدراسات على أن القيادة الاستراتيجية تُلعب دوراً مهماً في تعزيز فاعلية فرق العمل وتحقيق النجاح التنظيمي، وايضا تختلف بعض الدراسات حول أفضل الأساليب التي يمكن للقائد الاستراتيجي اتباعها لتحقيق ذلك، حيث يرى البعض أن التركيز على رسم الرؤية ووضع الاستراتيجيات هو الأهم، بينما يرى آخرون أن التركيز على تحفيز أعضاء الفريق وتنمية مهاراتهم هو الأكثر فاعلية (علي، ٢٠٢١)، وعليه تُشير الدلائل إلى أن القيادة الاستراتيجية تُعدّ عاملاً مُحدداً لنجاح فرق العمل، وأن القادة الاستراتيجيين يلعبون دوراً مهماً في تحقيق الأهداف التنظيمية، ولكن لا يوجد نمط قيادي واحد يناسب جميع الحالات، بل يجب على القادة الاستراتيجيين اختيار الأساليب التي تتناسب مع طبيعة العمل وخصائص أعضاء الفريق. (عيسى، ٢٠٢٢)

يعتبر القائد الاستراتيجي عنصراً حيوياً في تعزيز فاعلية فرق العمل، خاصة في المؤسسات التي تعمل في بيئات تنافسية ومعقدة مثل شركات الأدوية. في شركة أدوية الحكمة بالرياض، يلعب القائد الاستراتيجي دوراً محورياً في توجيه وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف التنظيمية والطموحات الاستراتيجية، يتطلب هذا الدور رؤية بعيدة المدى وفهماً عميقاً للصناعة والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق (العاني، ٢٠١٤)، يعمل القائد الاستراتيجي على تمكين فرق العمل من خلال تحديد الأهداف الواضحة، وتوفير الموارد اللازمة، وتطوير بيئة عمل تشجع على الابتكار والتعاون، يعتمد القائد الاستراتيجي على مهارات الاتصال الفعال لبناء الثقة وتحفيز الأفراد، مما يعزز من التزامهم وولائهم للمؤسسة، من خلال تطبيق استراتيجيات قيادية مبتكرة، يمكن للقائد الاستراتيجي في شركة أدوية الحكمة في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية تعزيز تكامل فرق العمل، وتحسين كفاءتها الإنتاجية، وتعزيز قدرتها على التكيف مع التحديات والفرص الجديدة، تسهم هذه الجهود في تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء المؤسسي، مما يعزز من قدرة الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتقديم قيمة مضافة لعملائها وشركائها في السوق. (الحمزة، ٢٠١٤)

١,٢ مشكلة البحث:

في ظل تزايد التحديات التي تواجه المؤسسات في بيئة الأعمال المعاصرة، يبرز الدور الحيوي للقائد الاستراتيجي في تعزيز فعالية فرق العمل، القيادة الاستراتيجية تشمل ليس فقط توجيه الفرق نحو تحقيق الأهداف، بل كذلك في التأثير المباشر وغير المباشر على الأداء العام للمؤسسة ومع ذلك، تتجلى مشكلة البحث في النقص الملحوظ في الفهم العميق لكيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على الفرق العاملة داخل المؤسسات الكبرى، خصوصاً في بيئات عمل معقدة كالشركات الكبرى في القطاع الصحي.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

على الرغم من وجود أدبيات واسعة تتناول موضوع القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على الفرق، إلا أن هناك عدة فجوات نظرية مهمة حيث التكامل بين النظريات حيث كثير من الدراسات تنظر إلى القيادة الاستراتيجية من منظور فردي دون النظر للتفاعل بين مختلف النظريات القيادية وأثرها المجتمع. هذا يقود إلى فهم جزئي لكيفية تأثير هذه النظريات في بيئات متعددة الثقافات والأنشطة.

تأثير الثقافة التنظيمية حيث قليل من الأبحاث تناولت كيف تؤثر الثقافة التنظيمية المختلفة على فعالية القيادة الاستراتيجية، وبالأخص في سياقات غير غربية.

الديناميكيات الداخلية للفرق حيث العلاقات الداخلية داخل الفرق وكيف تتأثر بأساليب القيادة الاستراتيجية تحتاج إلى مزيد من البحث والتحليل لفهم كيف يمكن لهذه الديناميكيات أن تعزز أو تعيق الأداء الفعال.

١,٢,٢ الفجوات العملية:

فيما يتعلق بالفجوات العملية، يمكن تسليط الضوء على التحديات التالية ومنها أن تطبيق النظريات في الواقع العملي حيث هناك فجوة بين النظريات القيادية وتطبيقاتها العملية. الكثير من النماذج النظرية تظهر فعالية في الدراسات الأكاديمية لكن تطبيقها في السياقات الحقيقية قد يواجه عقبات مختلفة نظراً للمتغيرات غير المتوقعة.

تحديد وقياس تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الفرق يظل تحدياً كبيراً. العديد من المؤشرات المستخدمة قد لا تعكس الأثر الحقيقي للقيادة الاستراتيجية على الإبداع والابتكار داخل الفرق.

الفجوة في القدرات التدريبية لتطوير قادة استراتيجيين فعالين تعد مشكلة مستمرة. البرامج التدريبية الحالية قد لا تغطي جميع الجوانب الضرورية لتطوير قادة يمكنهم فعلاً تحفيز الإبداع وتعزيز الفعالية داخل الفرق.

سؤال البحث الرئيسي:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما هو دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل؟

١,٣ أهمية البحث:

البحث في دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل يكتسب أهمية بالغة في ظل التطورات المستمرة والتحديات المعقدة التي تواجه البيئات التنظيمية الحديثة، تأثير القيادة الاستراتيجية يتعدى حدود تحقيق الأهداف القصيرة المدى ليشمل بناء قدرات المؤسسة التنافسية واستدامتها على المدى الطويل، وفي ظل العولمة وتزايد المنافسة، يصبح فهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية الفرق أمراً حاسماً للمؤسسات التي تسعى للحفاظ على مكانتها وتعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة.

١,٣,١ الأهمية النظرية:

الأهمية النظرية لهذا البحث تتجلى في تعميق فهم الرابط بين القيادة الاستراتيجية وفعالية الفرق من خلال تقديم نماذج وأطر نظرية تفسر كيف يمكن للقيادات تحفيز أعضاء الفريق ودفعهم نحو تحقيق أهداف مشتركة بكفاءة عالية، يمكن للدراسات المستقبلية أن تبني على هذه الأسس لتطوير نظريات قيادية متكاملة تحتوي على متغيرات متعددة تؤثر في بيئة العمل الحديثة.

كما يساهم هذا البحث في إثراء النقاش حول أهمية الأدوار القيادية في التنمية الاستراتيجية للمؤسسات، مما يفتح آفاقاً جديدة للبحث في تأثير القيادة على الابتكار والتغيير التنظيمي.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

من الناحية العلمية، يعد البحث في دور القائد الاستراتيجي محورياً لتطوير أدوات ومنهجيات جديدة تساعد في قياس وتحليل فعالية الفرق، يشمل تطوير مقاييس دقيقة للتأثير القيادي وكيفية تفاعله مع متغيرات مثل الثقة داخل الفريق، الالتزام، والرضا الوظيفي.

يساهم البحث في تحسين الأساليب التي بواسطتها تقوم المؤسسات بتطوير برامج تدريب القيادات، بحيث تكون أكثر تركيزاً على الاستراتيجيات التي تعزز الفعالية وتحقق الأهداف التنظيمية، يؤدي ذلك إلى تحسينات في أساليب التوجيه والإرشاد، مما يقود إلى تحقيق أداء أفضل على مستوى الفرق والمؤسسات بشكل عام.

١,٤ أسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل؟

أسئلة البحث الفرعية:

ما أثر التصور الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض؟

ما أثر رأس المال البشري في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض؟

ما أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض؟

ما أثر الرقابة التنظيمية في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض؟

١,٥ أهداف البحث:

الهدف العام للبحث هو:

التعرف على أثر دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل.

اهداف البحث الفرعية:

تحديد أثر التصور الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض.

تحديد أثر رأس المال البشري في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض.

تحديد أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض.

تحديد أثر الرقابة التنظيمية في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض.

١,٦ فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية H1

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لدور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل

الفرضية الفرعية الاولى Ha

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتصور الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

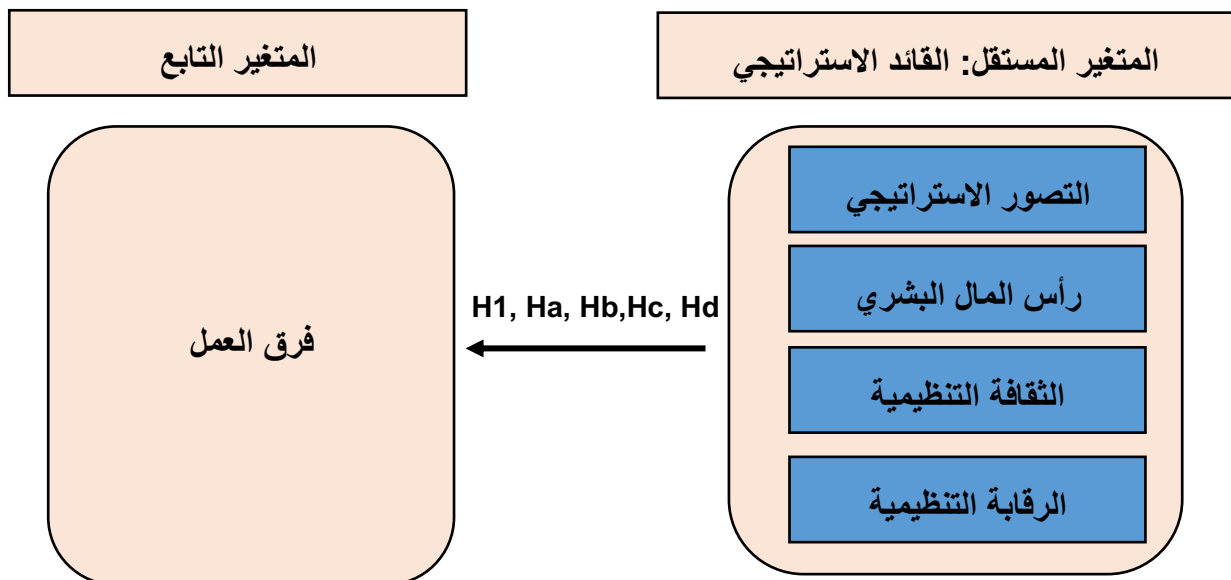
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الرابعة Hd

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للرقابة التنظيمية في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى شركة ادوية الحكمة بمدينة الرياض.

١,٧ نموذج البحث:

شكل ١: نموذج البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

١,٨ منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

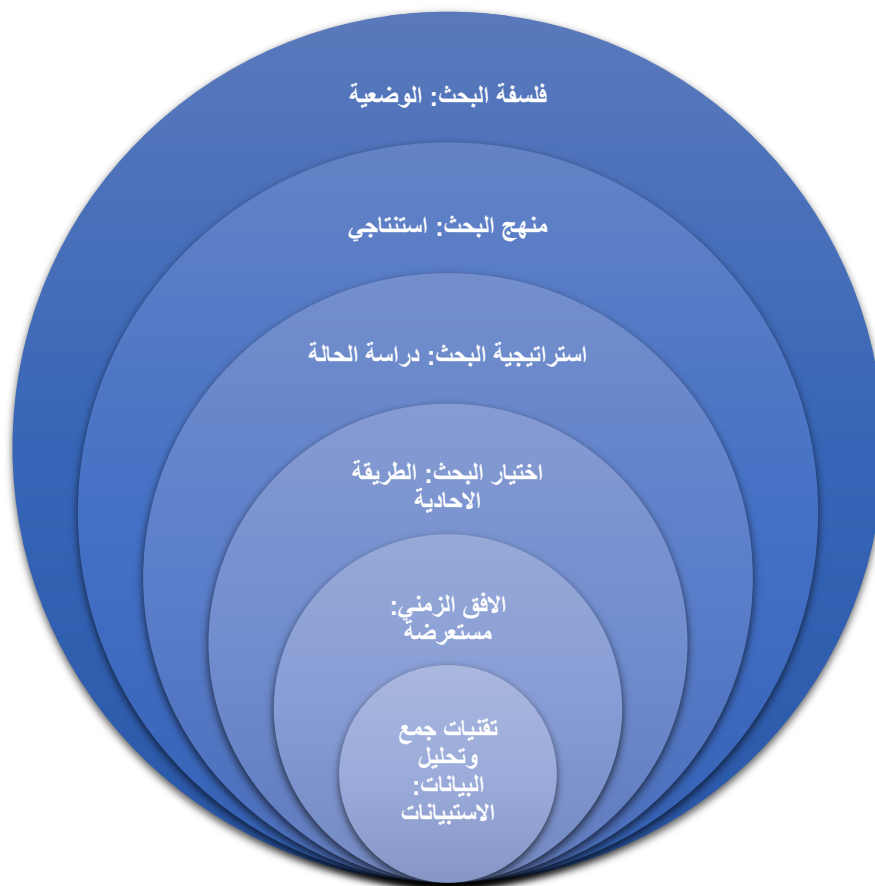
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

اختيار البحث: الطريقة الاحادية

الافق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

شكل ٢: تصميم البحث



تم التصميم بواسطة: الباحث (٢٠٢٤)

١,٩ الدراسة الميدانية:

شركة أدوية الحكمة هي واحدة من الشركات الرائدة في مجال الأدوية والرعاية الصحية في الشرق الأوسط، وتحديدًا في مدينة الرياض، المملكة العربية السعودية. تأسست الشركة في عام ١٩٧٨، ومنذ ذلك الحين نمت لتصبح واحدة من أكبر الشركات المصنعة والموزعة للأدوية في المنطقة. تقدم الشركة مجموعة واسعة من الأدوية الجينية والمبتكرة التي تغطي العديد من المجالات العلاجية مثل الأمراض المزمنة، والأمراض المعدية، والأورام، والأدوية النفسية. تتميز شركة أدوية الحكمة بجودتها العالية والتزامها بتقديم منتجات آمنة وفعالة تلبي احتياجات المرضى والأطباء. (شركة الحكمة، ٢٠٢٤)

تعمل الشركة في قطاع حيوي وهو قطاع الأدوية والرعاية الصحية، وهو قطاع يتميز بالتطور المستمر والابتكار. يعتبر هذا القطاع من أكثر القطاعات أهمية واستراتيجية في أي دولة، حيث يلعب دورًا حيويًا في تحسين جودة الحياة والصحة العامة للمجتمع. يتطلب هذا القطاع التزامًا كبيرًا بالجودة والمعايير التنظيمية الصارمة، بالإضافة إلى الابتكار المستمر لتلبية احتياجات السوق المتغيرة. (شركة الحكمة، ٢٠٢٤)

التصور الاستراتيجي لشركة أدوية الحكمة يتمحور حول تحقيق الريادة في مجال الأدوية والرعاية الصحية من خلال الابتكار والتوسع المستدام. تهدف الشركة إلى تعزيز مكانتها في السوق من خلال تطوير منتجات جديدة تلبي احتياجات المرضى، وتحسين كفاءة العمليات الإنتاجية، وتوسيع نطاق توزيعها الجغرافي. يعتمد التصور الاستراتيجي على تحليل دقيق للسوق، وفهم متطلبات المرضى والأطباء، وتطوير استراتيجيات تلبي هذه المتطلبات بشكل فعال. يتضمن التصور الاستراتيجي أيضًا استثمارات مستمرة في البحث والتطوير لتقديم حلول علاجية مبتكرة وتحقيق التميز في الجودة. (خليفة، ٢٠١٧)

رأس المال البشري هو أحد أهم الأصول التي تعتمد عليها شركة أدوية الحكمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. تولي الشركة اهتمامًا كبيرًا بتطوير مهارات وقدرات موظفيها من خلال برامج تدريبية مستمرة، وتوفير بيئة عمل محفزة تدعم الابتكار والتفوق. تعتقد الشركة أن الاستثمار في رأس المال البشري يعزز من قدرتها على الابتكار وتقديم منتجات ذات جودة عالية. كما تعمل الشركة على جذب المواهب المتميزة والاحتفاظ بها من خلال تقديم حوافز مادية ومعنوية، وفرص للتطوير المهني والنمو الوظيفي. (خليفة، ٢٠١٧)

الثقافة التنظيمية في شركة أدوية الحكمة تعتمد على قيم النزاهة، والتميز، والابتكار، والتعاون. تسعى الشركة إلى خلق بيئة عمل تشجع على التفكير الإبداعي والعمل الجماعي، حيث يتم تقدير الإنجازات الفردية والجماعية. تؤمن الشركة بأن الثقافة التنظيمية القوية تساهم في تعزيز التزام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق

الأهداف المشتركة. يتم تعزيز هذه الثقافة من خلال سياسات الشركة وبرامجها التي تدعم التواصل المفتوح والشفافية، وتقدير الجهود والإنجازات، وتشجيع المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات. (خليفة، ٢٠١٧)

الرقابة التنظيمية تعتبر جزءًا أساسيًا من عمليات شركة أدوية الحكمة لضمان الامتثال للمعايير والقوانين المحلية والدولية. تلتزم الشركة بتطبيق أفضل الممارسات في مجال الرقابة التنظيمية لضمان سلامة وجودة منتجاتها. يشمل ذلك تنفيذ إجراءات صارمة لمراقبة الجودة، والتدقيق الداخلي، والامتثال للمعايير الصادرة عن الهيئات الرقابية مثل هيئة الغذاء والدواء السعودية (SFDA) ومنظمة الصحة العالمية (WHO). تساهم الرقابة التنظيمية الفعالة في تعزيز ثقة المرضى والأطباء في منتجات الشركة وتحقيق استدامة العمليات. (خليفة، ٢٠١٧)

وعليه فإنه يلعب القائد الاستراتيجي دورًا حيويًا في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل شركة أدوية الحكمة. يتطلب هذا الدور رؤية واضحة واستراتيجية فعالة تتماشى مع أهداف الشركة وتوجهاتها. من خلال التصور الاستراتيجي، يمكن للقائد تحديد الاتجاهات الرئيسية وتوجيه فرق العمل نحو تحقيق الأهداف المحددة. القائد الاستراتيجي يعمل على توجيه رأس المال البشري من خلال توفير التدريب والتطوير المستمر، وتحفيز الموظفين على الابتكار والإبداع. تعزيز الثقافة التنظيمية يتم من خلال تشجيع التعاون والعمل الجماعي، وتقديم الدعم والتوجيه اللازمين لتحقيق التميز. الرقابة التنظيمية الفعالة تضمن الامتثال للمعايير والجودة، مما يعزز من قدرة فرق العمل على تقديم منتجات وخدمات تلبي توقعات السوق. من خلال هذه المتغيرات، يمكن للقائد الاستراتيجي تعزيز فاعلية فرق العمل وتحقيق نجاح مستدام لشركة أدوية الحكمة في سوق الأدوية والرعاية الصحية. (خليفة، ٢٠١٧)

١,١٠ هيكل المشروع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

٢ الفصل الثاني: الإطار النظري

٢,١ المقدمة

في عالم الأعمال الحديث، تُعتبر فرق العمل الديناميكية والمتعددة التخصصات من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وفي هذا السياق، يلعب القائد الاستراتيجي دورًا محوريًا في تعزيز فاعلية هذه الفرق، من خلال توفير التوجيه والرؤية الواضحة، بالإضافة إلى بناء بيئة عمل تحفز على التعاون والإبداع. القيادة الاستراتيجية تتطلب مزيجًا من المهارات التي تشمل القدرة على التخطيط بعيد المدى، اتخاذ القرارات الحاسمة، وإدارة التغيرات المستمرة. هذه الصفات تمكن القائد من توجيه فرق العمل نحو تحقيق الأداء العالي، وضمان التناغم بين مختلف أعضاء الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة. في هذا الإطار، يقدم البحث تحليلًا معمقًا لدور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل، مع التركيز على كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على قدرة الفرق على التكيف مع التحديات المعاصرة وتحقيق نتائج ملموسة. (المذكور، ٢٠١١)

يُعتبر الإطار النظري قاعدة أساسية لأي بحث علمي، حيث يوفر الخلفية المعرفية التي يُبنى عليها التحليل والدراسة. في هذا البحث، يُسهم الإطار النظري في تحديد وفهم المفاهيم الأساسية المرتبطة بمفهوم القيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز فاعلية فرق العمل. من خلال مراجعة الأدبيات السابقة والنظريات الرائدة في مجالات القيادة وإدارة فرق العمل، يُمكن للباحثين استكشاف الروابط المعقدة بين دور القائد الاستراتيجي وأداء الفرق. هذا الإطار النظري لا يقتصر فقط على تقديم الأساس النظري، بل يُساعد أيضًا في توجيه البحث نحو دراسة الجوانب العملية من خلال تحديد الفجوات في الأدبيات الحالية وتقديم رؤى جديدة يمكن اختبارها. بالإضافة إلى ذلك، يُسهم الإطار النظري في تحديد المنهجيات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها، مما يضمن أن تكون النتائج النهائية للبحث مبنية على أسس علمية متينة. (المحلاوي، ٢٠١٨)

يُركز هذا البحث على عدد من المتغيرات الأساسية التي تؤثر على فاعلية فرق العمل ودور القائد الاستراتيجي في تعزيز هذه الفاعلية. من بين هذه المتغيرات، يُعتبر أسلوب القيادة المتغير الرئيسي الذي يتم تحليله، حيث يتم استعراض كيف يمكن للقيادة الاستراتيجية أن تُحدد اتجاه فرق العمل وتُعزز من انسجامها وكفاءتها. بالإضافة إلى ذلك، يتناول البحث متغيرات مثل التواصل الفعال داخل الفرق، الثقافة التنظيمية، والتحفيز. هذه المتغيرات تعتبر أساسية في فهم كيف يمكن للقائد الاستراتيجي أن يحدث تأثيرًا إيجابيًا على أداء فرق العمل من خلال تحسين التفاعل بين أعضاء الفريق، تعزيز الثقة المتبادلة، وخلق بيئة تحفز على الابتكار والإبداع. من خلال دراسة هذه المتغيرات، يهدف البحث إلى تقديم رؤى شاملة حول كيفية تعزيز القادة الاستراتيجيين لفاعلية فرق العمل بشكل ينعكس إيجابيًا على نجاح المؤسسات ككل. (ليبض، ٢٠١٨)

٢,٢ المتغير الاول: القائد الاستراتيجي

٢,٢,١ التعريف:

القائد الاستراتيجي هو الشخص الذي يمتلك رؤية بعيدة المدى ويستخدم مهاراته القيادية لتوجيه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها بعيدة الأمد. يتميز القائد الاستراتيجي بقدرته على تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، واستشراف المستقبل، وتطوير استراتيجيات فعالة تُمكن المؤسسة من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. يتضمن دوره أيضًا القدرة على تحفيز الأفراد، إدارة التغيير، واتخاذ القرارات الحاسمة التي تضمن سير المؤسسة في الاتجاه الصحيح. القيادة الاستراتيجية تتطلب مزيجًا من المهارات التحليلية، الإبداعية، والتنفيذية، وهي تختلف عن الأنماط التقليدية للقيادة التي قد تركز فقط على الإدارة اليومية. (ليبض، ٢٠١٨)

٢,٢,٢ التطور:

تطور مفهوم القيادة الاستراتيجية عبر الزمن ليصبح أحد أهم المحاور في الدراسات الإدارية. في البداية، كانت القيادة تُركز بشكل أساسي على الإدارة العملية والتنفيذية، مع اهتمام أقل بالجوانب الاستراتيجية. ومع تعقيد بيئة الأعمال وزيادة المنافسة، بدأ التركيز يتحول نحو القادة الذين يمكنهم ليس فقط إدارة الأعمال اليومية، بل أيضًا توجيه المؤسسة نحو مستقبل غير مؤكد. خلال العقود الأخيرة، ومع زيادة العولمة والتقدم التكنولوجي، أصبح من الضروري أن يمتلك القائد الاستراتيجي القدرة على التكيف السريع مع التغيرات، واستغلال الفرص الناشئة من خلال استراتيجيات مبتكرة. هذا التطور يعكس ضرورة تكامل القيادة مع التخطيط الاستراتيجي لتحقيق النجاح المستدام. (فرج، ٢٠٢٢)

٢,٢,٣ الأبعاد:

الأبعاد الرئيسية للقيادة الاستراتيجية تشمل القدرة على التصور الاستراتيجي، إدارة رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية، وتطبيق الرقابة التنظيمية. التصور الاستراتيجي يشير إلى قدرة القائد على استشراف المستقبل ووضع خطط طويلة الأمد تُوجه المؤسسة نحو أهدافها الاستراتيجية. إدارة رأس المال البشري تتعلق بتطوير وتنمية المهارات والقدرات داخل المؤسسة لضمان وجود فريق عمل قادر على تنفيذ الاستراتيجيات بفعالية. الثقافة التنظيمية تُعبر عن القيم والمعتقدات المشتركة داخل المؤسسة التي يساهم القائد في تعزيزها لدعم التغيير والابتكار. أما الرقابة التنظيمية فتتعلق بمتابعة وتقييم تنفيذ الاستراتيجيات لضمان تحقيق النتائج المرغوبة والتكيف مع أي تغييرات قد تطرأ. (الغامدي، ٢٠٢٢)

التصور الاستراتيجي:

التصور الاستراتيجي هو القدرة على رؤية وتخيل المستقبل بوضوح، وتحديد الاتجاهات الرئيسية التي يجب أن تتبعها المؤسسة لتحقيق النجاح على المدى الطويل. يتطلب التصور الاستراتيجي من القائد أن يكون قادرًا على تحليل الاتجاهات الاقتصادية، التكنولوجية، والاجتماعية التي قد تؤثر على المؤسسة، ووضع رؤية شاملة تتضمن الأهداف الاستراتيجية والخطوات اللازمة لتحقيقها. هذا التصور لا يقتصر فقط على التخطيط، بل يشمل أيضًا القدرة على إلهام وتحفيز الموظفين للالتزام بهذه الرؤية والعمل معًا لتحقيقها. القادة الاستراتيجيون الذين يمتلكون تصورًا استراتيجيًا قويًا يمكنهم توجيه مؤسساتهم نحو الابتكار والنمو حتى في بيئات الأعمال المتغيرة والمعقدة. (عيسى، ٢٠٢٢)

رأس المال البشري:

رأس المال البشري يُعتبر أحد الأصول الأكثر قيمة في أي مؤسسة، والقائد الاستراتيجي يلعب دورًا حاسمًا في تطويره وإدارته. يتمثل دور القائد في جذب وتطوير والحفاظ على المواهب التي تمتلك المهارات والمعرفة اللازمة لتنفيذ الاستراتيجيات بفعالية. القائد الاستراتيجي يدرك أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام، حيث يُساهم في تعزيز الابتكار، زيادة الإنتاجية، ورفع مستوى التكيف مع التغيرات. بالإضافة إلى ذلك، يركز القائد الاستراتيجي على بناء بيئة عمل إيجابية تُشجع على التعلم المستمر، التعاون، وتحقيق الأهداف المشتركة، مما يعزز من قدرة المؤسسة على المنافسة في السوق. (البيض، ٢٠١٨)

الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تُشكل هوية المؤسسة وتؤثر على طريقة عملها. القائد الاستراتيجي يدرك أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، حيث يسعى إلى بناء وتعزيز ثقافة تدعم الابتكار، الشفافية، والتعاون داخل المؤسسة. من خلال توجيه الثقافة التنظيمية نحو دعم الاستراتيجيات المؤسسية، يمكن للقائد الاستراتيجي أن يُساهم في تطوير بيئة عمل تُشجع على التحسين المستمر والتكيف مع التغيرات. الثقافة التنظيمية القوية تُساعد في توحيد الجهود والطاقات نحو تحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها، مما يُعزز من فعالية فرق العمل ويُساهم في تحقيق النجاح المستدام. (الحمزة، ٢٠١٤)

الرقابة التنظيمية:

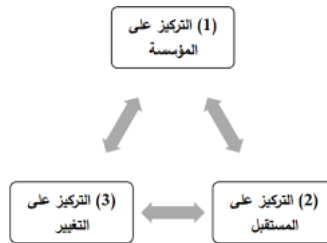
الرقابة التنظيمية تُعتبر أحد العناصر الأساسية في القيادة الاستراتيجية، حيث تُمكن القائد من متابعة وتقييم الأداء المؤسسي وضمان توافقه مع الأهداف الاستراتيجية المحددة. تتضمن الرقابة التنظيمية وضع مؤشرات أداء رئيسية (KPIs)، تقييم النتائج مقابل التوقعات، واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الضرورة. القائد الاستراتيجي يستخدم الرقابة التنظيمية ليس فقط لضمان تحقيق الأهداف، ولكن أيضًا لتحديد الفجوات في الأداء وتحسين العمليات بشكل مستمر. من خلال الرقابة الفعالة، يمكن للقائد الاستراتيجي التأكد من أن المؤسسة تسير في الاتجاه الصحيح وأن الموارد تُستخدم بكفاءة لتحقيق الاستراتيجيات المخططة. (ديب، ٢٠١٦)

٢,٢,٤ النظريات:

النظريات التي تدعم فهم القيادة الاستراتيجية تشمل عدة نماذج وأطر نظرية مثل نظرية القيادة التحويلية، نظرية القيادة الموقفية، والنظرية القائمة على الموارد (RBV). نظرية القيادة التحويلية تُركز على كيف يمكن للقائد أن يُلهم الأتباع لتحقيق تغيير جذري من خلال رؤية مشتركة وحوافز معنوية. نظرية القيادة الموقفية تُشير إلى أن فعالية القائد تعتمد على مدى توافق أسلوبه مع متطلبات الموقف والبيئة المحيطة. أما النظرية القائمة على الموارد، فتُبرز أهمية استغلال الموارد الفريدة للمؤسسة، بما في ذلك رأس المال البشري، لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. هذه النظريات تُوفر إطارًا لفهم كيف يمكن للقائد الاستراتيجي أن يُعزز من فعالية المنظمة ويُحقق أهدافها طويلة الأمد. (عيسى، ٢٠٢٢)

٢,٢,٥ رسم توضيحي:

شكل ٣: القائد الاستراتيجي



شكل رقم (1) العناصر الأساسية للقيادة الاستراتيجية

(عيسى، ٢٠٢٢)

٢,٣ المتغير الثاني: فرق العمل

٢,٣,١ التعريف:

فرق العمل هي مجموعات من الأفراد يجتمعون لتحقيق هدف مشترك، حيث يتعاون الأعضاء ويتشاركون في المسؤوليات والمهام لتحقيق النتائج المرجوة. فريق العمل يتكون عادةً من أشخاص ذوي خلفيات ومهارات متنوعة، مما يسمح لهم بالاستفادة من نقاط القوة الفردية لكل عضو لتعزيز الأداء الجماعي. فرق العمل تُعتبر جزءاً أساسياً من الهياكل التنظيمية الحديثة، حيث تُسهم في تحسين الإنتاجية، تعزيز الابتكار، وتحقيق التميز في الأداء من خلال العمل الجماعي المنسق. الفرق يمكن أن تكون دائمة أو مؤقتة، داخلية أو متعددة الوظائف، وتختلف من حيث الحجم والتشكيل وفقاً لطبيعة المهام والأهداف. (البيض، ٢٠١٨)

٢,٣,٢ التطور:

تطور مفهوم فرق العمل بشكل ملحوظ على مر العقود، حيث كانت في البداية تُستخدم في السياقات العسكرية والمشاريع الهندسية الكبرى، ثم انتقلت تدريجياً إلى بيئات العمل المختلفة. في أوائل القرن العشرين، كانت فرق العمل تُدار بشكل هرمي صارم، مع تركيز على التخصص وتقسيم المهام. ومع تطور الفكر الإداري وزيادة التعقيد في بيئات العمل، بدأت المؤسسات تدرك أهمية التكامل بين الأفراد والاعتماد على التعاون الجماعي لتحقيق الأهداف. في أواخر القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، شهدت فرق العمل تحولاً نحو الاعتماد بشكل أكبر على فرق العمل الذاتية وفرق العمل المتعددة التخصصات، حيث يُتاح للأعضاء قدر أكبر من الاستقلالية والمسؤولية، مما يعزز من الإبداع والابتكار الجماعي. اليوم، تُعتبر فرق العمل أحد الأعمدة الرئيسية في استراتيجيات الأعمال، خاصة في سياق العولمة والتكنولوجيا الحديثة التي تتطلب تكاملاً وتعاوناً أكبر بين الفرق عبر الحدود الجغرافية. (علي، ٢٠٢١)

٢,٣,٣ الأبعاد:

أبعاد فرق العمل تشمل عدة جوانب رئيسية تُحدد فاعلية الفريق وقدرته على تحقيق الأهداف المشتركة. من بين هذه الأبعاد:

التشكيل والتكوين: يشمل هذا البعد كيفية اختيار أعضاء الفريق وتوزيع الأدوار والمسؤوليات بينهم. التنوع في المهارات والخبرات يشكل عاملاً أساسياً في تعزيز فعالية الفريق.

التواصل: يُعتبر التواصل الفعال بين أعضاء الفريق أمرًا حيويًا لضمان تبادل المعلومات والأفكار بشكل سلس، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل وتحقيق الأهداف بكفاءة.

التعاون: يعكس هذا البعد مدى قدرة أعضاء الفريق على العمل معًا بشكل متناغم نحو الأهداف المشتركة، مع التركيز على دعم بعضهم البعض والتكامل بين المهام المختلفة.

الثقة: الثقة بين أعضاء الفريق تُعزز من الروح الجماعية وتُشجع على مشاركة الأفكار والمخاطر، مما يُسهم في تحسين الأداء الجماعي.

القيادة: القيادة داخل الفريق تُعتبر بُعدًا مهمًا، حيث يوجه القائد الفريق نحو تحقيق أهدافه من خلال توفير التوجيه والدعم والتنسيق بين الأعضاء.

التقييم والمتابعة: يشمل هذا البعد عمليات متابعة الأداء الفردي والجماعي، وتقديم التغذية الراجعة لضمان التحسين المستمر والتكيف مع التحديات. (ليبض، ٢٠١٨)

٢، ٣، ٤ النظريات:

هناك عدة نظريات مهمة تساهم في فهم ديناميكيات فرق العمل وكيفية تعزيز فعاليتها:

نظرية تكامل فريق العمل (Team Integration Theory): تشير هذه النظرية إلى أن فعالية الفريق تعتمد على مدى تكامل الأعضاء في العمل معًا، حيث يُشكل التنوع في الخلفيات والمهارات فرصة لتعزيز الإبداع والابتكار من خلال التعاون والتكامل بين الأعضاء.

نظرية ديناميكيات الفريق (Team Dynamics Theory): تُركز هذه النظرية على فهم التفاعلات بين أعضاء الفريق وكيفية تأثيرها على الأداء الجماعي. تشمل هذه الديناميكيات العلاقات بين الأعضاء، توزيع الأدوار، وحل النزاعات.

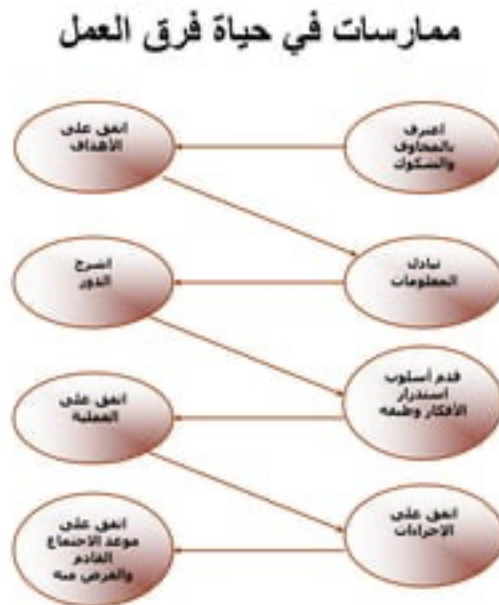
نظرية القيادة الموقفية (Situational Leadership Theory): تُشير هذه النظرية إلى أن فعالية القيادة في فرق العمل تعتمد على مدى توافق أسلوب القيادة مع نضج الفريق ومستوى تطوره. القائد يجب أن يتكيف مع الظروف المختلفة والاحتياجات المتغيرة للفريق لضمان تحقيق الأداء الأمثل. (العلوان، ٢٠٢١)

نظرية التفاعل الاجتماعي (Social Exchange Theory): تركز هذه النظرية على العلاقات الاجتماعية داخل الفريق وتبادل الموارد بين الأعضاء. فعالية الفريق تتحدد بمدى الثقة المتبادلة، الدعم، والالتزام بين أعضائه.

نظرية المجموعات الصغيرة (Small Group Theory): تُحلل هذه النظرية سلوك الأفراد داخل المجموعات الصغيرة مثل فرق العمل، وتُركز على كيفية تأثير التفاعلات الاجتماعية والهيكل التنظيمي على أداء الفريق. (العساف، ٢٠٢٢)

٢,٣,٥ رسم توضيحي:

شكل ٤: فرق العمل



(علي، ٢٠٢١)

٢,٤ العلاقة بين متغيرات البحث: القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل

٢,٤,١ الأنماط:

العلاقة بين القائد الاستراتيجي وفاعلية فرق العمل تتسم بعدة أنماط تعكس كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الفرق داخل المؤسسة. أحد الأنماط البارزة هو نمط القيادة التحويلية، حيث يقوم القائد الاستراتيجي بدور المحفز والموجه، يشجع أعضاء الفريق على تجاوز توقعاتهم من خلال رؤية مشتركة وإلهامهم لتحقيق الأهداف الكبرى. هذا النمط يعزز من التعاون والابتكار داخل الفريق، حيث يعمل القائد على دمج مهارات وخبرات الأفراد بفاعلية لتحقيق أهداف استراتيجية مشتركة. نمط آخر هو القيادة التشاركية، حيث يشرك القائد أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرار، مما يزيد من الالتزام والرضا الوظيفي لدى الأعضاء. في هذا النمط، يُعتبر التواصل الفعال بين القائد وأعضاء الفريق أمرًا حاسمًا لتحقيق التناغم والتوجيه الفعال. (لبيض، ٢٠١٨)

٢,٤,٢ الصراعات:

على الرغم من الفوائد المحتملة لدور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل، إلا أن هناك بعض الصراعات التي قد تنشأ. أحد الصراعات الشائعة هو صراع السلطة بين القائد الاستراتيجي وأعضاء الفريق. في حالة تبني القائد أسلوبًا سلطويًا أو عدم إشراك الفريق في القرارات الاستراتيجية، قد يشعر أعضاء الفريق بالاستبعاد مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وتراجع التعاون. صراع آخر يمكن أن ينشأ من التوقعات غير المتوافقة، حيث قد يكون لدى القائد رؤية طموحة تتطلب من الفريق تحقيق أهداف قد تبدو غير واقعية أو غير منسجمة مع قدرات الفريق الحالية، مما يُسبب ضغوطًا نفسية ويؤثر سلبًا على الأداء. بالإضافة إلى ذلك، قد يحدث صراع بين الابتكار والانضباط، حيث قد يركز القائد الاستراتيجي على الابتكار والتغيير المستمر، بينما يحتاج الفريق إلى قدر من الاستقرار والانضباط لتنفيذ المهام بفعالية. (عبد الغني، ٢٠٢٠)

٢,٤,٣ الفجوات:

على الرغم من التقدم الكبير في فهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل، إلا أن هناك بعض الفجوات البحثية التي تحتاج إلى مزيد من الاستكشاف. من أبرز هذه الفجوات تأثير السياق التنظيمي والثقافي على فاعلية القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل. تختلف المؤسسات بشكل كبير من حيث ثقافتها التنظيمية وتركيباتها الهيكلية، مما قد يؤثر على مدى نجاح القائد الاستراتيجي في تطبيق أساليبه القيادية. هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تستكشف كيف تؤثر هذه العوامل السياقية على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفعالية الفريق. فجوة أخرى تتعلق بالقياس الدقيق لأداء فرق العمل في ضوء القيادة الاستراتيجية. بينما توجد

أدوات لقياس أداء الفرق، إلا أن هناك حاجة لتطوير مقاييس أكثر دقة تُراعي تأثير القيادة الاستراتيجية بشكل خاص. أخيرًا، هناك فجوة في فهم تأثير التكنولوجيات الحديثة على ديناميكيات فرق العمل ودور القائد الاستراتيجي في هذا السياق، حيث يتطلب التحول الرقمي والاعتماد المتزايد على العمل عن بعد استراتيجيات قيادية جديدة لم تُبحث بشكل كافٍ حتى الآن. (العاني، ٢٠١٣)

٢,٤,٤ رسم توضيحي:

شكل ٥: القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل



(سالم، ٢٠٢٢)

٢,٥ الخاتمة:

٢,٥,١ ملخص نتائج الإطار النظري:

من خلال تحليل الإطار النظري، يتضح أن القائد الاستراتيجي يلعب دورًا محوريًا في تعزيز فاعلية فرق العمل داخل المؤسسات. القيادة الاستراتيجية، التي تجمع بين الرؤية بعيدة المدى والقدرة على تنفيذ السياسات، تُسهم بشكل كبير في توجيه فرق العمل نحو تحقيق الأهداف المؤسسية. الدراسة النظرية أظهرت أن نمط القيادة التحويلية والتشاركية يرتبطان ارتباطًا وثيقًا بتعزيز التعاون، الابتكار، والالتزام داخل فرق العمل. كما أن الأبعاد المختلفة للقيادة الاستراتيجية، مثل التصور الاستراتيجي، إدارة رأس المال البشري، والثقافة التنظيمية، تعمل بشكل متكامل لرفع مستوى أداء الفريق وتحقيق نتائج ملموسة. ومع ذلك، يواجه القائد الاستراتيجي تحديات وصراعات، مثل صراع السلطة والتوقعات غير المتوافقة، التي تتطلب منه التعامل بحكمة لتحقيق التوازن بين الابتكار والانضباط داخل الفريق.

٢,٥,٢ اثار البحث المستقبلية:

نتائج هذا البحث تفتح آفاقًا جديدة لدراسات مستقبلية قد تُسهم في تعميق الفهم حول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل. من بين هذه الآثار المستقبلية، الحاجة إلى استكشاف تأثير السياقات التنظيمية والثقافية المتنوعة على فعالية القائد الاستراتيجي في مختلف أنواع المؤسسات. فهم كيف تتفاعل القيادة مع ثقافات مؤسسية مختلفة يمكن أن يوفر رؤى قيمة حول تكيف استراتيجيات القيادة مع البيئات المتغيرة. كما أن هناك حاجة للتعلم في تأثير التكنولوجيات الحديثة، مثل التحول الرقمي والعمل عن بعد، على ديناميكيات فرق العمل ودور القائد الاستراتيجي في هذا السياق الجديد. بالإضافة إلى ذلك، يجب تطوير أدوات قياس جديدة لتقييم أداء فرق العمل بشكل أكثر دقة في ظل القيادة الاستراتيجية، مما يمكن أن يساعد في تحسين استراتيجيات القيادة وتوجيهها بشكل أفضل لتحقيق النجاح المؤسسي.

٢,٥,٣ المساهمات الاجمالية للبحث في هذا المجال:

هذا البحث يُقدم إسهامات مهمة في مجال دراسة القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل، من خلال تسليط الضوء على الروابط المعقدة بين دور القائد الاستراتيجي وكيفية تأثيره على أداء فرق العمل. الإطار النظري الذي تم استعراضه يُمكن أن يكون مرجعًا للباحثين والممارسين في مجال الإدارة، حيث يُقدم منظورًا شاملاً حول كيفية توظيف القيادة الاستراتيجية لتعزيز التعاون والابتكار داخل الفرق. كذلك، يُساهم البحث في سد الفجوات المعرفية المتعلقة بتأثير السياقات التنظيمية المختلفة والتكنولوجيات الحديثة على فعالية القيادة

الاستراتيجية. في المجمل، يُعد هذا البحث خطوة مهمة نحو تطوير أدوات واستراتيجيات قيادية أكثر فعالية تُساعد المؤسسات على تحقيق التفوق التنافسي والنجاح المستدام، مما يُثري الأدبيات الأكاديمية ويُضيف قيمة عملية للممارسات الإدارية.

٣ المراجع

١. الحمزة، منير، (٢٠١٤). فرق العمل ودورها في تفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية. المجلة الدولية لعلوم المكتبات والمعلومات، مج ١، ع ٢.
٢. خليف، أمال (٢٠١٧). دور القيادة الاستراتيجية في تفعيل إدارة المعرفة. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر.
٣. ديب، كندة (٢٠١٦). دور القيادة الفعالة لفرق العمل في تعزيز التعليم التنظيمي. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. مج ٣٨، ع ١.
٤. الرشيد، عايضة (٢٠٢١). متطلبات التغلب على معوقات تطبيق التمكين الإداري بمدارس التعليم المتوسط بدولة الكويت. مجلة كلية التربية، ع ٣٦.
٥. سالم، عيسى (٢٠٢٢). المهارات القيادية وأثرها على أداء فرق العمل: دراسة سوسيو-تنظيمية بشركة اتصالات الجزائر بأدرار. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، مج ٧، ع ١.
٦. السيد، سحر، (٢٠١٧). إدارة فرق العمل كمتطلب من متطلبات تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ١.
٧. شركة الحكمة (٢٠٢٤)، متاح في: www.hikma.com، تاريخ الاثاحة: ٢٥ يوليو ٢٠٢٤م
٨. العاني، وجيهة (٢٠١٣). توظيف مدخل القيادة الموزعة وفرق العمل في تطوير أداء مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. مجلة كلية التربية، مج ١٠، ع ٦٥.
٩. عبد الغني، أحمد، (٢٠٢٠). إدارة وبناء فرق العمل، المجلة الدولية للعلوم التربوية، مج ٥٩، ع ١.
١٠. العساف، نبيت (٢٠٢٢). أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك التجارية الأردنية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات. مج ٣٧، ع ٤.
١١. العلوان، جعفر (٢٠٢١). القيادة التنظيمية في عصر التحول الرقمي: دراسة استكشافية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٢٠، ع ١.
١٢. علي، حماده (٢٠٢١). القيادة التحويلية وأثرها على أداء القيادات والعاملين ونظم أداء العمل بوزارة الشباب والرياضة. مجلة تطبيقات علوم الرياضة، ع ١٠٨.

١٣. عيسى، سالم (٢٠٢٢). أهمية القيادة التنظيمية في تحسين أداء فرق العمل. مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية , مج ٢١ , ع ١.

١٤. الغامدي، أنس (٢٠٢٢). دور فرق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين: دراسة ميدانية على الموظفين بمستشفيات وزارة الصحة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية , ع ٢٣.

١٥. فرج، شدى (٢٠٢٢). القيادة الاستباقية لدى قائدات مدارس المرحلة المتوسطة بمدينة الطائف في ضوء رؤية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهن. مجلة العلوم التربوية والنفسية , مج ٦ , ع ٥٩.

١٦. لبيض، ريمة (٢٠١٨). اثر فرق العمل في تعزيز التعلم التنظيمي. رسالة ماجستير. جامعة محمد الصديق بن يحي.

١٧. المحلاوي، صالح (٢٠١٨). سمات القيادة. مجلة البيان , ع ٣٦٩.

١٨. المذكور، مريم (٢٠١١). واقع إدارة الأزمات في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة. المجلة التربوية , مج ٢٥ , ع ١٠٠.

19. Moses, T. (2017). Knowledge management strategies for competitive advantage in the convenience foods franchise industry (Order No. 10688733). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1984326031).
20. Reed, G. L. (2019). Leadership strategies for improving employee engagement in the information technology industry (Order No. 13898890). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2243875408).

٤ الملاحق

١,٤ الاستبيان:

أعزائي المشاركين،

نحن نقوم بإجراء بحث مهم يهدف إلى استكشاف وتحليل دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل، مع التركيز على شركة أدوية الحكمة في الرياض، هذا البحث يسعى لفهم كيف يمكن للقيادات الاستراتيجية أن تؤثر بشكل إيجابي على أداء الفرق والنتائج العامة للشركة.

المعلومات التي ستقدمونها من خلال هذا الاستبيان ستكون حيوية لتحليل العلاقات بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل، نؤكد لكم أن جميع الإجابات ستبقى مجهولة الهوية وسيتم استخدامها فقط لأغراض هذا البحث العلمي.

يتضمن الاستبيان عدة أسئلة تغطي مختلف جوانب تجربتكم العملية داخل شركة أدوية الحكمة. نرجو منكم الإجابة بكل صدق وشفافية، حيث أن صدق ودقة ردودكم هو العامل الأساسي في نجاح هذا البحث.

نقدر مشاركتكم القيمة ونشكركم مقدماً على وقتكم وجهودكم في ملء هذا الاستبيان.

مع خالص الشكر والتقدير،

الجزء الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس:

☐ أنثى

☐ ذكر

2- السن:

☐ أكثر من 40 سنة

☐ من 30 إلى 40 سنة

☐ أقل من 30 سنة

3- القسم الذي تنتمي إليه:

☐ العلوم التجارية

☐ علوم التسيير

☐ قسم التعليم الأساسي

☐ العلوم المالية

☐ العلوم الإقتصادية

4- عدد سنوات الأقدمية:

☐ أكثر من 10 سنوات

☐ من 5 إلى 10 سنوات

☐ أقل من 5 سنوات

5- الرتبة:

☐ أستاذ محاضر (ب)

☐ أستاذ مساعد (أ)

☐ أستاذ مساعد (ب)

☐ أستاذ التعليم العالي

☐ أستاذ محاضر (أ)

الجزء الثاني: فرق العمل

الرقم	العبارة	درجة الموافقة				
		5	4	3	2	1
		موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
01	يتم تشكيل فرق العمل داخل الكلية من مستويات تنظيمية متعددة.					
02	يمكن أسلوب فرق العمل داخل الكلية من التنبؤ بالمشكلات ومواجهتها.					
03	يساعد أسلوب فرق العمل داخل الكلية في التركيز على الأهداف وتنفيذها بنجاح.					
04	يمكن العمل بأسلوب فرق العمل داخل الكلية من إيجاد بدائل كثيرة لحل المشكلات.					
05	يؤدي العمل بأسلوب فريق العمل داخل الكلية إلى زيادة فعالية الاتصال بين مختلف الوحدات الإدارية. تطوير إمكانية الأساتذة..					
06	يؤدي العمل بأسلوب فرق العمل داخل الكلية إلى تطوير إمكانيات الأساتذة.					
07	أرى أن أسلوب العمل الجماعي من خلال فرق العمل أفضل من أسلوب العمل الفردي.					
08	تحرص الكلية على حضور جميع الأساتذة في مختلف الاجتماعات.					
09	تشجع الكلية على العمل الجماعي من خلال الحرص على بناء فرق العمل.					
10	لدى الكلية فرق عمل متخصصة لإنجاز المهمات اليومية.					
11	تشجع الكلية أعضاء فرق العمل على التعلم.					
12	يتدرب الأساتذة على العمل الجماعي.					
13	يتمتع أعضاء فرق العمل داخل الكلية بمهارات التواصل.					
14	ينجز أعضاء فرق العمل داخل الكلية الأعمال بأسلوب متجدد ومتميز.					
15	يهتم أعضاء فرق العمل الذين تعمل معهم داخل الكلية بمصالح الفريق أكثر من مصالحهم الشخصية.					

16	لكل عضو ضمن فريق العمل داخل الكلية دور واضح ومرتبط بأهداف ومهام الفريق.					
17	يثق أعضاء فرق العمل داخل الكلية بقدراتهم على تحقيق الأهداف.					
18	يوجد إتصال دائم بين أعضاء فرق العمل داخل الكلية.					
19	أعمل مع فريق يتسم بالثقة والتعاون.					
20	يتم تبادل الأدوار بين فرق العمل داخل الكلية تحقيقا لسرعة إنجاز المهام المطلوبة.					
21	عادة ما يتم تطبيق القرارات الصادرة عن فرق العمل داخل الكلية.					
22	أجتمع مع أعضاء فريق العمل كلما دعت الحاجة لذلك.					
23	أقوم بمشاركة زملائي في الفريق بالمعلومات والبيانات المختلفة.					

المحور الأول: القيادة الإستراتيجية

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى القيادة الإستراتيجية لدى موظفين المؤسسة، ونرجو منكم وضع إشارة (X) في المربع الذي يعبر (عن وجهة نظرك) عن مدى موافقتك عن كل عامل من هذه العوامل المناسب لاختيارك.

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أولاً: ممارسات مرتبطة بالتصور الاستراتيجي						
1	تساعد المؤسسة تساعد كافة العاملين على استيعاب الرؤية المستقبلية لها.					
2	يتم مشاركة كافة العاملين في التعبير عن رؤية المؤسسة المستقبلية.					
3	تهتم المؤسسة بزرع الثقة لدى العاملين لتحقيق أهدافها.					
4	تستفيد المؤسسة من تجارب المؤسسات المحلية والدولية الناجحة في تحديد التوجه المستقبلي لها.					

5	تبنى المؤسسة استراتيجيات واضحة على مدى المتوسط والطويل.					
ثانياً: ممارسات مرتبطة برأس المال البشري						
6	تحاول المؤسسة اختيار الأفراد ذوي الكفاءات والمهارات لتنفيذ الخطط الاستراتيجية.					
7	تعمل المؤسسة على تشجيع التعلم والتدريب لدى العاملين.					
8	تستخدم المؤسسة المكافآت المادية في المحافظة على مردود العاملين المتميزين.					
9	تحاول المؤسسة تخفيف حالات الإحباط الناجمة عن القشل في الإنجاز لدى العاملين.					
10	تشجع المؤسسة العاملين على توليد أفكار جديدة لتحقيق أهدافها.					
ثالثاً: ممارسات مرتبطة بالثقافة التنظيمية.						
11	أن المؤسسة تسعى لتوطيد العلاقات الاجتماعية بين العاملين.					
12	يتم اختيار العاملين وترقيتهم بناء على الخبرة والكفاءة لتحقيق أهداف المؤسسة					
13	تهتم المؤسسة بتوضيح القواعد والإجراءات والأوامر للجميع عمالها.					
14	تشجع المؤسسة على وجود خطوط اتصال واضحة لتدفق المعلومات.					
15	تركز المؤسسة على التعامل بشكل مباشر مع الصراعات التي تنشأ بين العاملين بدلا من تجاهلها.					
رابعاً: ممارسات مرتبطة بالرقابة التنظيمية المتوازنة.						
16	تقوم المؤسسة بتدعيم أنظمة الرقابة لتعزيز سمعتها.					
17	تعتمد المؤسسة على الأنظمة الرقابة لضمان تقدم الخدمة الجيدة لزيائين.					

					تقوم المؤسسة بتقييم مدى تنفيذ العاملين للخطط الاستراتيجية	18
					تقوم المؤسسة بمقارنة ما هو مخطط وما هو فعلي لتحقيق أهدافها.	19
					تقوم المؤسسة بالاعتماد على أنظمة الرقابة المتبعة لتصحيح الأخطاء التي تقع داخلها.	20
خامسا: ممارسات الأخلاقية.						
					هناك إجراءات عديدة تقوم بها المؤسسة لمواجهة السلوكيات التي تعيق إمكانية نجاحها.	21
					تعتمد المؤسسة على العدالة والإنصاف في التعامل مع العاملين.	22
					تهتم المؤسسة بأحوال العاملين عند الحاجة كالأزمات وتوفير الأمن لهم.	23
					يلتزم العاملين بالممارسات الأخلاقية داخل المؤسسة .	24