

عنوان المشروع

أثر القيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات السعودية في المملكة العربية السعودية

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إعداد الطالب/

عقل عبد الرزاق القشعم

إشراف/

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

العام الدراسي

٢٠٢٥

١. الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد القيادة علاقة تبادلية للسلطة ومصلحة مشتركة ولها القدرة على التأثير في أفكار الآخرين وسلوكهم لجعلهم يعملون بحماس دون الحاجة لاستخدام السلطة، ومقدرة على التصور والتفاعل مع الحاضر والمستقبل (القضاة، ٢٠٠٥)، فالقيادة عملية تفاعل بين القائد والتابعين، يمارس فيها القائد تأثيره على سلوك تابعيه، ومشاعرهم وإقناعهم بأهمية أداء المهام الموكلة إليهم، لتحقيق أهداف المؤسسة (مرعي، ٢٠٠٨)، فهي باختصار مجموعة ممارسات القائد التي تعتبر محصلة التفاعل بين خصال شخصيات القائد والعاملين، وخصائص المهمات وتستهدف التأثير في الأفراد للقيام بعملهم بكفاية عالية، مع توافر درجة كبيرة لديهم من الرضا، وقدراً عالياً من التماسك في الجماعة (سعادة، ٢٠١١).

وتبرز القيادة التبادلية كأحد أنماط القيادة، والتي تشير الى المبادرات التي يقوم بها القائد مع العاملين بهدف تبادل شيء له قيمة للطرفين (Kuhnert and Lewis, 1987)، وتقتضي القيادة التبادلية توضيح القائد لأهداف العمل الذي سيقوم به الموظف، وكيفية أدائه، والمكافآت التي سيحصل عليها عندما يكون أداؤه ناجحاً.

وتمتاز القيادة التبادلية بالعديد من المميزات، حيث أن تكاليفها منخفضة لأنها تعتمد على المكافآت أو العقوبات لغاية التحفيز، بالإضافة إلى أنها تعتمد على أسلوب الإدارة بالاستثناء النشط الذي يمكنها من الرقابة وتصحيح مشاكل العمل قبل حدوثها وقبل أن تصبح مكلفة، كما تمتاز بسلاسة ووضوح نهجها؛ فالمدير والعاملين يعلمون ما لهم وما عليهم، كما تمتاز بالحصول على نتائج موثوق بها بسرعة ضمن خطة يسيرونها العمل. (Travis and media, 2014)

وتعد الأهداف الاستراتيجية واحدة من خطوات التفكير الاستراتيجي وذلك بعد تحديد رؤية المؤسسة ثم رسالتها، كما تمثل الأهداف الاستراتيجية واحدة من قضايا الإطار العام في إدارة المؤسسة، وهي نقطة الانطلاق لصياغة الأهداف التشغيلية في المؤسسة (Roth, 2000 & Bansal).

وتعد الأهداف الاستراتيجية من أهم عناصر التخطيط، ومرشداً لاتخاذ القرارات، وتساعد وتمهد في وضع الأهداف الفرعية لوظائف الإدارات والأفراد في المستويات التالية ضمن معايير محددة، والتي تسهم في تحديد مراكز المسؤولية بناء على تحديدها، وبالتالي تساعد في تقييم أداء العاملين (المغربي، ٢٠٠٧).

وتظهر أهمية الأهداف الاستراتيجية في المؤسسات في مساهمتها في تحديد الاستراتيجيات على مستوى المؤسسة ككل، وتسهم في التعارف على البيئة الخارجية بأطرافها المختلفة على المؤسسة واكتساب شرعيتها أمامهم من خلال الأهداف الاستراتيجية المشروعة التي تضعها لخدمة المجتمع وبما يتوافق مع القيم والقوانين والأعراف المرعية، فهي تعد دليلاً إرشادياً للمستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة ومعياراً معتمداً في عملية اتخاذ القرارات بما ينسجم ويتوافق مع الأهداف الموضوعية، وتعمل على تحديد مسؤوليات الأفراد والأقسام وسلطاتهم ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة (شاكر، ٢٠٠١).

ولذا يجب أن تكون الأهداف الاستراتيجية واضحة ومحددة، وقابلة للقياس، والتحقيق، ومحددة بوقت معين، وأن يظهر فيها التحدي، والشمولية والانسجام فيها بين هذه الأهداف دون تعارض (مصطفى، ٢٠٠٨).

1.2. مشكلة البحث :

من خلال الملاحظة من واقع إدارة الشركات ، هناك اختلاف واضح بين القادة الإداريين في استخدام الأنماط القيادية؛ حيث أنّ مفاهيم القيادة التقليدية القديمة لم تعد ترضي الممارسين ولا المنظرين على السواء ولا يفي بأغراض الإدارة في الحاضر والمستقبل،

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

- محدودية النظريات التقليدية في مواجهة التحديات المعاصرة
- ضعف الربط بين القيادة التفاعلية والأهداف الاستراتيجية

- نقص النماذج التفسيرية

- تجاهل السياق المحلي

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

- نقص البحوث التطبيقية في قطاع الاتصالات السعودي

- ضعف أدوات ربط سلوكيات القيادة بالمؤشرات الاستراتيجية

- ضعف المقارنة مع النماذج الأخرى

- تجاهل القيادة في سياق التحول الوطني

ويمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما فاعلية القيادة التبادلية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية على شركات الاتصالات

السعودية في المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية البحث :

1.3.1. على المستوى النظري

- المساهمة في إثراء الأدبيات العلمية حول القيادة التبادلية وعلاقتها بتحقيق الأهداف

الاستراتيجية، وهي علاقة لم تُتناول بشكل كافٍ في الأبحاث السابقة، وخاصةً في السياق العربي.

- تطوير إطار نظري متكامل للمساعدة في فهم كيفية تأثير ممارسات القيادة التبادلية على فعالية

التخطيط الاستراتيجي وتنفيذه في المنظمات الحديثة.

- تقديم منظور مقارن نقدي بين القيادة التبادلية وأنماط القيادة الأخرى، مما يُسهم في تطوير

مفاهيم القيادة وتوجيه البحوث المستقبلية نحو أنماط أكثر ملاءمةً للتحويلات الحالية.

1.3.1. على المستوى التطبيقي

- توفير بيانات واقعية حول مستوى ممارسة القيادة التبادلية في قطاع الاتصالات السعودي، بما يدعم متخذي القرار في تقييم وتطوير نمط القيادة السائد.
- تحديد الأثر المباشر للقيادة التبادلية على تحقيق مؤشرات الأداء الاستراتيجي (مثل الابتكار، ورضا العملاء، والتوسع)، مما يدعم نجاح المؤسسة في بيئة تنافسية متسارعة.
- تقديم توصيات عملية وقابلة للتنفيذ تُسهم في تحسين فعالية القيادة الإدارية بما يتماشى مع متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وأهداف التحول المؤسسي.
- تمكين المؤسسات من تصميم برامج تدريبية وتطويرية للقيادات الإدارية بناءً على نموذج القيادة التبادلية كأداة فعّالة لتحقيق الأهداف طويلة المدى.

المراجع:

- ١- القضاة، أحمد عواد مفلح (٢٠٠٥). الأنماط القيادية التربوية لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة جرش وعلاقتها بالمساءلة، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- ٢- سعادة، رشيد (٢٠١١). مهارات خصائص القائد التربوي الفعال. مجلة دراسات تربوية ونفسية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، العدد (٦)، ٣٢٦-٣٣٩.
- ٣- المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٧). الإدارة الاستراتيجية بقياس الأداء المتوازن، المنصورة: المكتبة العصرية.
- ٤- شاكر، شفيق، (٢٠٠١). التحليل البيئي وأثره في صياغة الاستراتيجية دراسة استطلاعية لأراء عينة من قيادات الجامعات الأردنية الخاصة، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، جامعة بغداد
- 5- Kuhnert, K. & Lewise, P. (1987). Transactional and transformational leadership: A constructive/development analysis. Academy of Management Review.12,4, 648-657.
- 6- Travis, eryn media, demand (2014). A look at the Benefits of transactional leadership style. March13
- 7- Roth, William Barry (2002). The effect of school council members perceptions of empowerment, DAI-A.