

دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية في مستشفى سمير
عباس في مدينة جدة

مشروع تخرج - ١

الطالبة: بشاير محمد غنام

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٥١٨٩

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن

المحتويات

٣	الفصل الأول: الإطار العام
٤	1.1 المقدمة
٦	1.2 مشكلة البحث
٦	1.2.1 الفجوة النظرية للبحث
٦	1.2.2 الفجوة التطبيقية للبحث
٧	1.3 أهمية البحث
٧	1.3.1 أهمية البحث النظرية
٧	1.3.2 أهمية العملية
٨	1.4 أسئلة البحث
٨	1.5 أهداف البحث
٩	1.6 فرضيات البحث
٩	1.7 نموذج البحث
١٠	1.8 منهج البحث
١٢	1.9 الدراسة الميدانية
١٣	1.10 هيكل المشروع
١٤	الفصل الثاني: الإطار النظري
١٥	2.1 مقدمة
١٧	2.2 المبحث الأول: القيادة الاستراتيجية
٢٢	2.3 المبحث الثاني: الميزة التنافسية
٢٦	2.4 المبحث الثالث: علاقة القيادة الاستراتيجية بالميزة التنافسية
٢٨	2.5 خاتمة
٢٩	مراجع البحث

الفصل الأول: الإطار العام

1.1 المقدمة

الميزة التنافسية عبارة عن مصطلح ذو مكانة عالية في مجالات الإدارة الاستراتيجية، لأنها تمثل الجزء استراتيجي البارز، الميزة التنافسية هي فرصة لكي تتمكن المؤسسات من تقديم خدماتها وتكون هذه الخدمة ذات جودة عالية ومستمرة ذات مميزات وخصائص تجعل العميل مستعد للدفع مقابل هذه الخدمة، أو أن تقوم بتقديم خدمات لا تقل قيمتها عن قيمة خدمات المنافسين أو أن تكون بسعر أقل، وبهذا تحقق المؤسسات الربحية المتواصلة مقارنة بمنافسيها.

ومع مثل هذه التوجهات أصبح هناك ضغوط جديدة على المؤسسات الصحية، وتكون أغلب هذه الضغوط متمثلة في الحاجة إلى توفير قيادة استراتيجية قادرة على التغيير والتحويل من أجل تعزيز الميزة التنافسية، القيادة هي أساس أي مؤسسة فمن خلالها يكون هناك مواجهة للتحديات واتخاذ القرارات إدارة المكان والنهوض به نحو الازدهار، لذلك موجود إدارة إستراتيجية تحمل مفهوم متقدم وجديد مختلف عن القيادات التقليدية بما في ذلك الموارد والمصحات روكي فيهم كل المؤسسة استخدامها بالشكل الأمثل لتحثك ميزتها التنافسية، ويكون ذلك من خلال إدارة التغيير الإستراتيجي بإحداث انسجام تنظيمي وتكيف في ظل متطلبات التقنية المتجددة والتطور العالمي.

وحتى تتمكن المؤسسات لتحقيق يميز التنافسية فإنها تحتاج إلى إدارة استراتيجية بكفاءة عالية ومؤهلات تمكنها من تطبيق أبعاد حديثة الاتجاه من أجل أن تواكب التطور السريع في بيئة المؤسسات الصحية، ويكون من أهم حاله الأبعاد الرقابة التنظيمية والممارسات الأخلاقية ومؤهلات والمقدرات البشرية التوجيه الإستراتيجي.

ولا تكون المستشفيات ناجحة فإن ذلك يحدد من خلال قدرتها على التنافس في ضمان استمرارها من خلال الأداء الفعال ومن خلال القدرة على التكيف مع المتغيرات الخارجية والداخلية للمؤسسة كالتغيرات البيئية، ومن خلال التكامل بين الإدارة الاستراتيجية وقاداتها والعاملين عليها والموظفين، وفي الوقت الراهن يوجد صراع مستمر بين المؤسسات على تحقيق الميزة التنافسية من خلال الحفاظ على العملاء وكيفية جذبهم من خلال التركيز على أهم المقومات التي تحقق هذه الميزة، المؤسسة القادرة على جذب عملائها وبناء أفضل المعايير هي القادرة على الاستمرار التنافسي، لهذا يجب على المؤسسات الصحية هل تقدم النتائج سريعة تظهر فيها مدى جودتها في حفاظها على مكانتها التنافسية، ويتعين على الإدارات والقاعدة اتخاذ القرارات وان يتفاعلوا مع كل من الفرص المهددات بشكل إيجابي وأن يدربوا موظفيهم ليكونوا أكثر مرونة وتعاون، وهذا يؤثر من فنون إتقان إدارة التغيير السريعة التي لها تأثير على الميزة التنافسية.

وتصحى المؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية لتلبية حاجات المجتمع والمشاركة في تحقيق رؤية المملكة, ولهذا عليها مواجهة العديد من التحديات التي تتعلق مواكبة هذه التطورات والتغييرات التي قد تطرأ على الأنظمة والسياسات الصحية, مما يجعل المؤسسات بحاجة إلى تطبيق استراتيجيات مارينا تساعدنا التغيير حسب متطلبات ظروف الزمان والمكان, وقد أظهرت بعض الدراسات بأن المرونة الاستراتيجية لها دور هام في تحقيق الميزة التنافسية ومن بين هذه الدراسات دراسة (أبو رذن والعنزي و, ٢٠١٧) والتي أجريت على شركات تقدم خدمات خاصة, وكذلك أشارت دراسة (أبو شامة, ٢٠١٥) إلى أن الميزة التنافسية أصبحت من المواضيع المهمة خلال السنوات الأخيرة لأنها تعزز قدرة المؤسسة وتمنحها الفرصة لتكون قادرة على التطور والاستمرار واستخدام الموارد المتاحة لديها بما فيها التقنية.

وأغلب المستشفيات في المملكة تعاني من قلة وندرة الأبحاث الخاصة بالإدارة الحديثة ومنها القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية, ولهذا أتى هذا البحث لإيضاح جزء من دور القيادة الاستراتيجية في إحدى مستشفيات المملكة وكيف يمكن لهذه القيادة أن تحقق الميزة في التنافسية لهذه المؤسسة الصحية, وذلك من خلال إيضاح واستكشاف دور القيادة والبحث في عينة من العاملين ووضع فرضيات أساسية يمكن اختبارها والخروج منها بنتائج إيجابية لتكون إضافة أكاديمية في مجال الإدارة الحديثة.

1.2 مشكلة البحث

إن من الظواهر المحتملة التي قد تتعرض لها أي مؤسسة صحية هي ظاهرة التغيير وبهذا يكون لديها خطر الحفاظ على مكانتها التنافسية، وحتى تكون قادرة على الحفاظ عليها يجب أن يكون لديها إدارة قيادية فعالة، الإدارة الفعالة ليست فقط عامل مساعد على تحقيق البقاء لهذه المؤسسة ولكنها أيضاً عامل قادر على تحقيق الميزة التنافسية ومن هنا يبرز أهمية ضرورة الإدارة الاستراتيجية وقيادتها.

1.2.1 الفجوة النظرية للبحث

تعتبر المؤسسات الصحية من المؤسسات التي يزداد فيها التنافس في ظل التطور التقني المتسارع وتنوع متطلبات العملاء التي يجب توفيرها، مما تسبب في ظهور فجوة نظرية للمنافسة في مجال تطبيق أساليب القيادة الاستراتيجية وكيف يمكن الحصول على رضا العملاء وجذبهم واستمرار ولائهم، ولأن الإدارة الاستراتيجية تعتبر الطريقة الفعالة لإنقاذ المؤسسات من ينفذ فشل فإن عمل القيادات الإدارية كذلك يعد السبيل السليم لإدارة المؤسسات بحسب منظور استراتيجي وفق خطة مدروسة ف تحسين أداء المنظمة ورفع قدرتها التنافسية والنجاح في تحقيق أهدافها.

1.2.2 الفجوة التطبيقية للبحث

مؤسسات القطاع الصحي تبني اهتمامها نحو استراتيجيات الإدارة والقيادة حتى تتمكن من تحقيق الميزة التنافسية بنجاح وذلك لأن الإدارة الاستراتيجية هي الطريقة الفعالة لنمو المؤسسات والحفاظ عليها، ومع وجود قلة في الأبحاث والدراسات التي تتناول جانب الإدارة الحديثة فإن هناك نقص في الدراسات الأكاديمية ذات النتائج الحقيقية التي تثبت وجود علاقة بين القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، وكذلك يوجد نقص بالأبحاث والدراسات التي تصف كيفية حدوث فرق ميزة تنافسية بسبب القيادة الاستراتيجية وكيف يمكن تطبيق هذه القيادة الاستراتيجية بالشكل الصحيح الذي يحافظ على المؤسسات الصحية، وهذا ما دفع على الباحثة للبحث وإبراز المشكلة الأساسية من خلال تحديد النطاق الجغرافي للبحث في إحدى المؤسسات الصحية في مدينة الرياض لإجراء الدراسة الحالية.

وبهذا تستطيع الباحثة تلخيص مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

- " ما هو دور القيادة الاستراتيجية بي تحقيق التميز التنافسية في مستشفى سمير عباس في مدينة جدة؟"

1.3 أهمية البحث

تبرز أهمية البحث من خلال متغيراته وهما متغير " القيادة الاستراتيجية" و " الميزة التنافسية", ويتبع هذا البحث أهميته من هـا من خلال البحث في أدوار القيادة الاستراتيجية في المؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية وكيف يتم إثبات فعاليتها في تحقيق الميزة التنافسية ويمكن إبراز الأهمية للبحث من خلال ما يلي:

– 1.3.1 أهمية البحث النظرية

- البحث الحالي يساهم في تعزيز تطبيق القيادة الاستراتيجية في مؤسسات الصحية
- البحث الحالي يساهم في التعرف على مدى قدرة المؤسسات الصحية السعودية في تحقيق الميزة التنافسية.
- البحث الحالي مساهم في كونه إثراء علمي حول القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية.

– 1.3.2 أهمية العملية

- يساهم البحث الحالي في وضع أساليب تساعد من تعزيز تطبيق القيادة الاستراتيجية في المؤسسات الصحية
- تساهم نتائج البحث الحالي في لفت انتباه المهتمين لإقامة المزيد من الدورات التدريبية المتعلقة بتعزيز الميزة التنافسية في المؤسسات الصحية.
- قد يساعد البحث الحالي على تحقيق النتائج تدل على وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية.

1.4 أسئلة البحث

سؤال البحث الرئيسي:

- ما هو دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة في مستشفى سمير عباس في مدينة جدة؟

وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية

- ما هو واقع التغيير الاستراتيجي على الميزة التنافسية؟
- ما هو واقع تأثير التغيير التكنولوجي على الميزة التنافسية؟
- ما هو واقع تأثير تغيير الهيكل التنظيمي على الميزة التنافسية؟

1.5 أهداف البحث

يسعى البحث الحالي لتحقيق الهدف الرئيسي التالي:

- استكشاف دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية.

ويسعى كذلك البحث بتحقيق أهداف فرعية وهي:

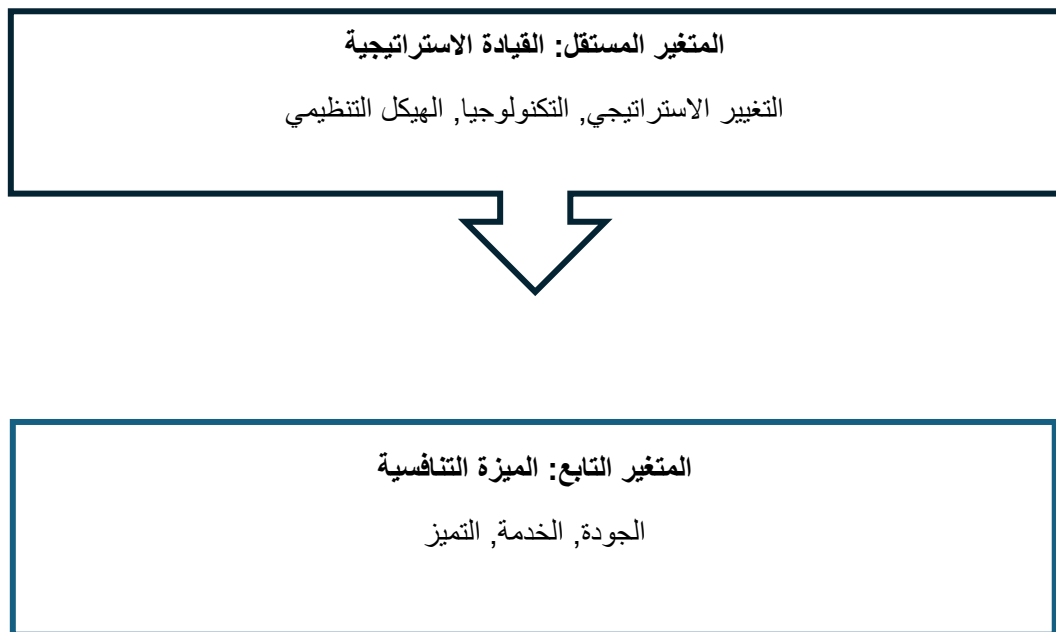
- تحديد أثر التغيير الاستراتيجي على الميزة التنافسية.
- تحديد أثر التغيير التقني على الميزة التنافسية.
- تحديد أثر تغيير الهيكل التنظيمي على الميزة التنافسية.

1.6 فرضيات البحث

يدفع البحث الحالي للتحقق من وجود الفرضيات الآتية:

- H1: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية.
- Ha: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للتغيير الاستراتيجي على الميزة التنافسية.
- Hb: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا على الميزة التنافسي.
- Hc: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي الميزة التنافسية.

1.7 نموذج البحث



"تصميم الباحثة"

1.8 منهج البحث

فلسفة البحث: الفلسفة الوضعية.

إكس منهج البحث: المنهج الاستنتاجي

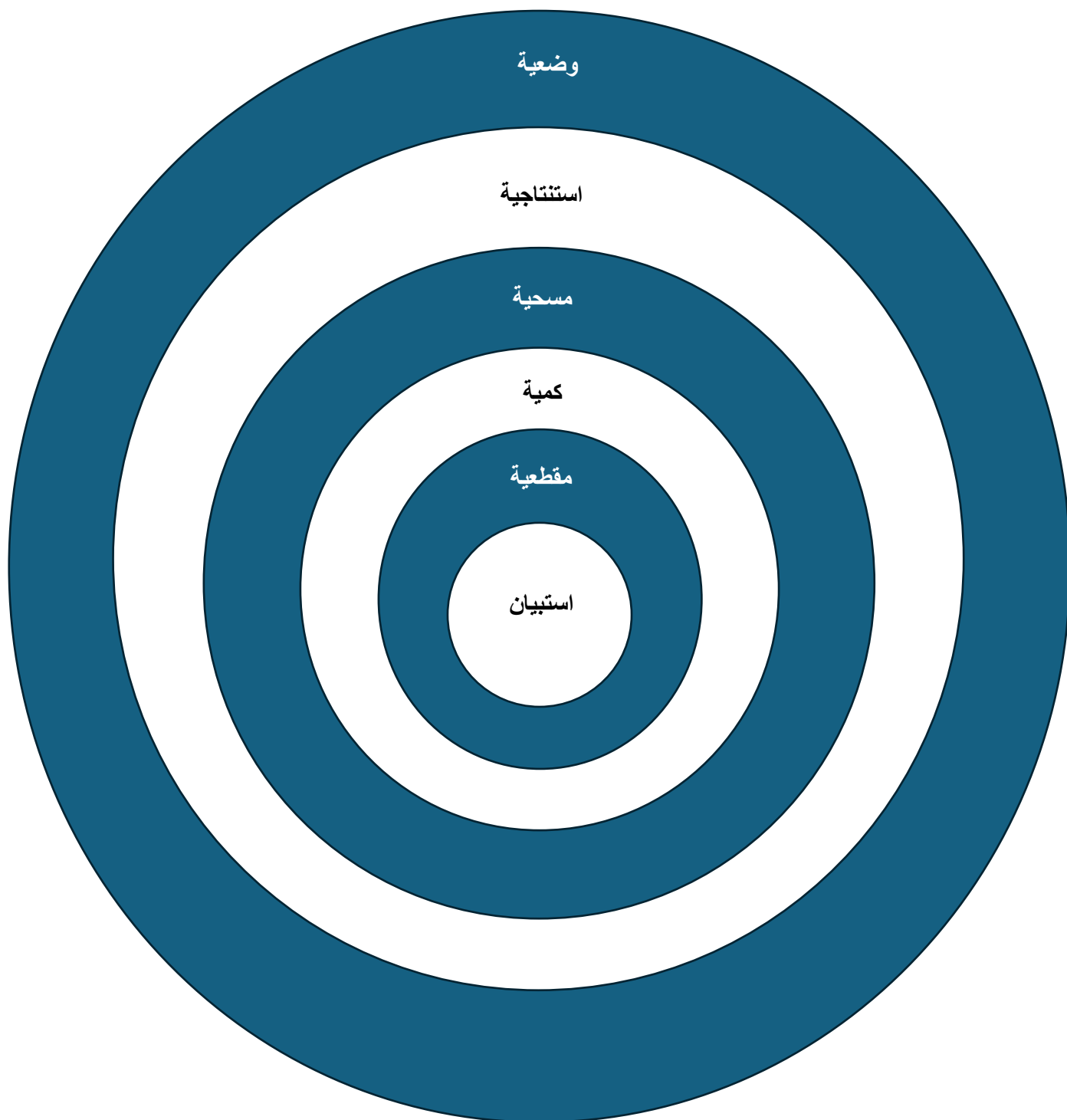
استراتيجية البحث: الاستراتيجية المسحية.

نوع البحث: بحث كمي.

الأفق الزمني: مقطعي.

التقنيات والإجراءات: استبيان.

منهج البحث



"تصميم الباحثة"

1.9 الدراسة الميدانية

مستشفى سمير عباس الواقع بمدينة جدة يعود إلى البروفيسور سمير عباس وهو المؤسس للمستشفى ولعدد آخر من مراكز صحة النساء في كل أنحاء المملكة، والمستشفى مختصة في مجال علاج العقم وطب الغدد الصماء التناسلية وصحة المرأة الذي يعد هو القسم الأساس فيه.

والبروفيسور سمير عباس هو شخص شهير على الصعيد الدولي في مجال التناسل النسائي والتقنيات المساعدة على الإخصاب، وكان هو أول من أدخل اختبار أطفال الأنابيب في العالم العربي والإسلامي خاصةً وذلك كان في عام ١٩٨٦م، بالإضافة إلى إجراءاته أول عملية ناجحة للحقن المجهرية في المملكة العربية السعودية والتي نتج عنها طفل حي وبصحة سليمة.

ويقدم المستشفى الكثير من الخدمات ذات الجودة العالية والأمانة، ويتسم طاقم الأطباء والموظفين والمسؤولين بالسعي المستمر نحو الإتقان بهدف التغيير للأفضل مع التركيز على تعزيز المعرفة و الرعاية بما يتعدى نطاق الممارسات التقليدية وصنع رابط من الثقة مع المرضى والمراجعين.

ومشفى متميز كمشفى سمير عباس يعني انه لديهم إدارة قوية ذات قيادة إستراتيجية تساهم في تطوير المشفى وتميزه على منافسيه بالإضافة إلى بقائهم في المراتب الأولى التي كسبت رضا المراجعين والمرضى، ولهذا تم تحديد هذا المشفى ليكون هو نطاق البحث الجغرافي وتطبيق صحة فرضيات البحث فيه.

1.10 هيكل المشروع

الفصل الأول: الإطار العام

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 مقدمة

تُعد القيادة الاستراتيجية أحد أهم العناصر الأساسية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات في ظل بيئة الأعمال المتسارعة والشديدة التنافسية. يواجه القادة التنفيذيون في المنظمات تحديات متزايدة تتطلب منهم إتخاذ قرارات استراتيجية حاسمة وتوجيه الموارد نحو تحقيق الأهداف المنشودة (الشماع وخضير، ٢٠٠٣).

في هذا السياق، أشار (العنزي وأبو فارة، ٢٠٠٩) إلى أن القيادة الاستراتيجية تُعد من أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة التي تركز على كيفية قيام القادة بصياغة وتنفيذ الاستراتيجيات التي تمكن المنظمة من التكيف مع البيئة المتغيرة وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة. كما أكد (الطائي وآخرون، ٢٠١٠) على أن القيادة الاستراتيجية تُعنى بالقدرة على رؤية الصورة الكلية للمنظمة والتنبؤ بالتغيرات المستقبلية والاستجابة لها بفاعلية.

من جانب آخر، تُعرف الميزة التنافسية بأنها قدرة المنظمة على تقديم منتجات أو خدمات متميزة عن منافسيها من حيث الجودة والتكلفة والابتكار مما يؤدي إلى زيادة الحصة السوقية والربحية (Porter، 1985). وفي هذا الصدد، أشار (الطائي وآخرون، ٢٠١٠) إلى أن تحقيق الميزة التنافسية يتطلب من المنظمات امتلاك موارد وقدرات تمكنها من التفوق على منافسيها في السوق.

البحث العلمي في مجال الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية يُعد من المجالات المهمة والحيوية في السياق العربي. ومع ذلك، تشير الأبحاث العربية في هذا المجال إلى وجود بعض الفجوات العلمية التي لا تزال بحاجة إلى المزيد من التحقيق والدراسة.

أولاً، هناك ندرة في الأبحاث العربية المنشورة حول هذه الموضوعات مقارنةً بالأبحاث الأجنبية (محمد وآخرون، ٢٠٢١). حيث تُشير الدراسات إلى الحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث الميدانية في البيئات العربية لفهم أفضل لهذه المفاهيم في السياق العربي (الصائغ وآخرون، ٢٠١٩).

ثانياً، معظم الأبحاث تركز على الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية بشكل منفصل، دون التطرق إلى العلاقة والترابط بينهما (الحربي، ٢٠٢٢). وهناك حاجة إلى دراسات تستكشف التأثير المتبادل بين هذين المفهومين (الشمري والرشدي، ٢٠٢٠).

ثالثاً، هناك فجوة بين الجانب النظري والتطبيقي في الأبحاث العربية، حيث تركز معظم الدراسات على الجوانب النظرية دون الاهتمام بالتطبيق العملي في المنظمات العربية (الجبوري وآخرون، ٢٠١٨). وبالتالي، هناك حاجة إلى دراسات تركز على تطبيق مفاهيم الإدارة الاستراتيجية وبناء الميزة التنافسية في المؤسسات العربية (السعدي وآخرون، ٢٠٢٢).

في ظل البيئة التنافسية المتغيرة، تبرز أهمية القيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات (الحربي، ٢٠٢٢). وقد أكدت الدراسات العربية على هذا الارتباط الوثيق بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية (الشمري والرشيدي، ٢٠٢٠؛ الجبوري وآخرون، ٢٠١٨؛ السعدي وآخرون، ٢٠٢٢).

فالقيادة الاستراتيجية تُعنى بتوجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها طويلة الأجل (محمد وآخرون، ٢٠٢١)، بينما تمكن الميزة التنافسية المنظمة من التفوق على منافسيها والاستمرار في السوق (الصائغ وآخرون، ٢٠١٩). وهناك علاقة تكاملية بين هذين المفهومين حيث تُعد القيادة الاستراتيجية أحد الركائز الأساسية لبناء وتطوير الميزة التنافسية للمنظمة (السعدي وآخرون، ٢٠٢٢).

وسيتطرق هذا البحث إلى تحليل هذه العلاقة بشكل مفصل من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول: القيادة الاستراتيجية
- المبحث الثاني: الميزة التنافسية
- المبحث الثالث: علاقة القيادة الاستراتيجية بالميزة التنافسية
- خاتمة

2.2 المبحث الأول: القيادة الاستراتيجية

مفهوم وتعريف القيادة الاستراتيجية

القيادة الاستراتيجية هي مفهوم متطور في مجال إدارة الأعمال والمنظمات. حيث تركز على الرؤية طويلة المدى وتوجيه وتخصيص الموارد المتاحة بطريقة استراتيجية لتحقيق أهداف المنظمة. في ظل البيئة التنافسية المتغيرة والمتسارعة، أصبحت القيادة الاستراتيجية ضرورية لضمان نجاح المنظمات وتعزيز قدرتها التنافسية.

القيادة الاستراتيجية تُعرف بأنها "القدرة على التأثير على الآخرين لتحقيق رؤية واضحة للمستقبل وإعداد الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتنفيذ هذه الرؤية" (الحري، ٢٠١٩). كما عرفها الحكي (٢٠٢١) بأنها "عملية توجيه الموارد البشرية والمادية بشكل استراتيجي لتحقيق الأهداف طويلة المدى للمنظمة".

وفقاً لمنظور آخر، القيادة الاستراتيجية هي "القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية والتخطيط الاستراتيجي وتوظيف الموارد بفعالية لتحقيق الميزة التنافسية" (الخالدي، ٢٠٢٢).

وللقيادة الاستراتيجية العديد من التعاريف منها:

- "القيادة الاستراتيجية هي القدرة على تحديد الرؤية والاتجاه الاستراتيجي للمنظمة والتأثير على الآخرين لتنفيذ هذه الرؤية" (الشمري، ٢٠٢٠).
- "القيادة الاستراتيجية هي عملية التخطيط والتوجيه والرقابة على استراتيجيات المنظمة لتحقيق أهدافها طويلة المدى" (الجبوري، ٢٠٢١).
- "القيادة الاستراتيجية تشمل صياغة الرؤية والرسالة والقيم التنظيمية وتطوير الاستراتيجيات والهيكل التنظيمي لتحقيق أهداف المنظمة" (البياتي، ٢٠٢٠).
- "القيادة الاستراتيجية هي القدرة على إدارة الموارد والكفاءات التنظيمية بطريقة تضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية" (الزبيدي، ٢٠٢١).

أنواع القيادة الاستراتيجية

للقيادة الاستراتيجية أنواع رئيسية وهي كما يلي:

- **القيادة التحويلية:**
تركز القيادة التحويلية على تطوير وتحفيز المرؤوسين من خلال إلهامهم وتحفيزهم على تخطي المصالح الذاتية لتحقيق أهداف المنظمة (الخفاجي، ٢٠١٥).

- القيادة الخادمة:

تركز القيادة الخادمة على تمكين وتطوير المرؤوسين من خلال الاهتمام بحاجاتهم واحتياجاتهم وتشجيعهم على النمو والتطوير الشخصي (العامري والحسيني، ٢٠١٨).

- القيادة الأصيلة:

تركز القيادة الأصيلة على تطوير الثقة والشفافية والنزاهة في علاقات القائد بمرؤوسيه، مما يعزز من الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية (شاهين والشيخ، ٢٠٢٠).

أدوار القيادة الاستراتيجية

وضع الرؤية والاستراتيجية:

- وضع الرؤية الاستراتيجية والإشراف على تنفيذها من أهم أدوار القائد الاستراتيجي (الزعي، ٢٠٢٠).
- يتولى القائد الاستراتيجي ترجمة الرؤية إلى أهداف استراتيجية قابلة للتنفيذ (الشرقاوي، ٢٠١٩).

اتخاذ القرارات الاستراتيجية:

- يتحمل القائد الاستراتيجي مسؤولية اتخاذ القرارات الحاسمة التي تؤثر على مستقبل المنظمة (الحاج، ٢٠٢١).
- يتطلب اتخاذ القرارات الاستراتيجية القدرة على التنبؤ والتحليل والتفكير النقدي (العنزي، ٢٠١٨).

قيادة التغيير الاستراتيجي:

- يلعب القائد الاستراتيجي دوراً محورياً في إحداث التغيير الاستراتيجي اللازم لمواكبة التطورات البيئية (الكبيسي، ٢٠٢٠).
- يتطلب قيادة التغيير الاستراتيجي القدرة على إدارة المقاومة والتحفيز والتمكين (الظفيري، ٢٠١٩).

تطوير القدرات الاستراتيجية:

- يعمل القائد الاستراتيجي على بناء وتطوير القدرات البشرية والتنظيمية اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية (الربيعي، ٢٠٢١).
- تُعد عملية تطوير الكفاءات الاستراتيجية من أهم أدوار القائد الاستراتيجي (الشمري، ٢٠١٨).

المراقبة والتقييم الاستراتيجي:

- يتولى القائد الاستراتيجي مراقبة تنفيذ الاستراتيجية والتقييم المستمر لأدائها (الفضلي، ٢٠١٩).
- يضمن القائد الاستراتيجي تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال المراقبة والتقييم المنتظم (العبيدي، ٢٠٢٠).

السلوكيات القيادية وتأثيرها

من خلال دراسة الأحمد، م.، وآخرون (٢٠١٩) على المؤسسات الصناعية في سوريا، وجد الباحثون أن للقيادة التحويلية أثر إيجابي وكبير على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين. فالقادة التحويليون الذين يقومون بتحفيز ومشاركة العاملين في رؤية المنظمة وتطويرها، يُعزّزون بشكل ملحوظ انتماء وولاء العاملين للمنظمة. كما أشارت دراسة الخوالدة، م.، وآخرون (٢٠٢١) على المستشفيات الحكومية في الأردن إلى أن القيادة الخدمية لها دور كبير في تعزيز الإبداع التنظيمي من خلال تمكين العاملين وتشجيعهم على المبادرة والتطوير. وأكدت دراسة العنزي، س.، وآخرون (٢٠٢٠) على موظفي الجهات الحكومية في الكويت وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الأخلاقية وسلوكيات المواطننة التنظيمية لدى العاملين، حيث أن القادة الأخلاقيون الذين يُظهرون السلوكيات والأخلاقيات المناسبة، يُعزّزون سلوكيات المواطننة التنظيمية كالمساعدة الطوعية والالتزام بالقواعد واحترام البيئة التنظيمية. إذن، تُظهر هذه الأبحاث الأهمية البالغة للسلوكيات القيادية في تعزيز الالتزام والإبداع والمواطننة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات العربية.

أثر القيادة الاستراتيجية على العمليات التخطيطية والتنفيذية

تشير نتائج البحوث العربية إلى أن القيادة الاستراتيجية لها دور محوري في تحسين الأداء التنظيمي والميزة التنافسية للمنظمات. فقد أظهرت دراسة الطراونة وآخرون (٢٠١٨) في شركات الاتصالات الأردنية أن القيادة الاستراتيجية لعبت دورًا رئيسيًا في تحسين العمليات التخطيطية والتنفيذية في هذه الشركات، مما أدى إلى تحسين الأداء التنظيمي بشكل ملحوظ. وبالمثل، أكدت دراسة عياد وآخرون (٢٠١٩) في شركات الصناعات الغذائية بقطاع غزة على وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية للشركات، حيث عززت القيادة الاستراتيجية العمليات التخطيطية والتنفيذية في هذه الشركات. وبشكل عام، تؤكد هذه البحوث العربية على الدور الحيوي للقيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمات من خلال تحسين العمليات التخطيطية والتنفيذية.

دور القيادة الاستراتيجية في اتخاذ القرارات

هناك العديد من الأبحاث العلمية العربية التي تناولت دور القيادة الاستراتيجية في عملية اتخاذ القرارات. هذه الدراسات قدمت لنا فهماً أعمق لأهمية القيادة الاستراتيجية في تحسين فعالية وجودة القرارات الإدارية والاستراتيجية.

على سبيل المثال، أجرى الباحثان عبد الرؤوف محمد والدكتور خالد المومني (٢٠٢٠) دراسة بعنوان "دور القيادة الاستراتيجية في اتخاذ القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في الأردن". هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وعملية اتخاذ القرارات الإدارية. وأشارت النتائج إلى أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً محورياً في اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة. وبشكل محدد، أظهرت الدراسة أن القيادة الاستراتيجية من خلال الرؤية الاستراتيجية، وتفويض الصلاحيات، وتطوير القدرات التنظيمية لدى المنظمة، تسهم بشكل كبير في تحسين جودة القرارات الإدارية وزيادة فعاليتها.

كما أجرى الباحث سعد الشمري (٢٠٢١) دراسة بعنوان "أثر القيادة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات الاستراتيجية في المؤسسات الحكومية: دراسة ميدانية على وزارة التعليم العالي السعودية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات الاستراتيجية في المؤسسات الحكومية. وأظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية لها تأثير إيجابي كبير على عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية. وأكدت الدراسة على أن القيادة الاستراتيجية من خلال تطوير الرؤية، وتحفيز الابتكار، وتعزيز المرونة التنظيمية، تساهم بشكل فعال في تحسين جودة القرارات الاستراتيجية واتخاذها بطريقة أكثر فعالية.

في مجموعها، هاتان الدراستان العربيتان أبرزتا أهمية القيادة الاستراتيجية في عملية اتخاذ القرارات، سواء على المستوى الإداري أو الاستراتيجي. وأكدت على أن القيادة الاستراتيجية الفعالة تلعب دوراً محورياً في تحسين جودة القرارات، وزيادة فعاليتها، من خلال تطوير الرؤية الاستراتيجية، وتفويض الصلاحيات، وتحفيز الابتكار، وتعزيز المرونة التنظيمية. وهذا يؤكد على أهمية دور القيادة الاستراتيجية في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها.

التحديات التي تواجه القيادة الاستراتيجية

واحدة من أبرز التحديات التي تواجه القيادة الاستراتيجية هي التعامل مع البيئة المتغيرة والمعقدة. وقد أشار الباحث العربي أحمد الخولي إلى أن "تزايد التغيرات البيئية والتكنولوجية والاجتماعية يفرض على القادة الاستراتيجيين التكيف السريع مع هذه التغيرات والتنبؤ بآثارها المستقبلية" (الخولي، ٢٠٢٠). فالبيئة الخارجية للمنظمات تشهد تحولات سريعة على المستويات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية، مما يجعل من الصعب على القيادات الاستراتيجية توقع المستقبل والتخطيط له بدقة.

كما أن تعقد البيئة التنظيمية وتداخل المتغيرات المؤثرة فيها يشكل تحدياً كبيراً أمام القيادات الاستراتيجية. وقد أكد الباحث سعيد الغامدي على أن "تعقد البيئة التنظيمية وتداخل المتغيرات

المؤثرة فيها بشكل تحدّيًا كبيرًا أمام القيادات الاستراتيجية في وضع الخطط طويلة الأجل والتكيف معها" (الغامدي، ٢٠٢١). فالعديد من العوامل الداخلية والخارجية تؤثر على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، مما يتطلب من القادة مهارات عالية في إدارة التعقيد والتكيف مع الظروف المتغيرة.

بالإضافة إلى ذلك، يواجه القادة الاستراتيجيون تحديات في إشراك العاملين وبناء ثقافة تنظيمية داعمة للتوجه الاستراتيجي. وقد أشار الباحث محمد الشريف إلى أن "نجاح التوجه الاستراتيجي للمنظمة يعتمد بشكل كبير على مدى التزام العاملين وتبنيهم له، مما يتطلب من القادة الاستراتيجيين بذل جهود حثيثة لإشراك العاملين وبناء ثقافة تنظيمية تحفزهم على المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية" (الشريف، ٢٠٢٢).

2.3 المبحث الثاني: الميزة التنافسية

تعد الميزة التنافسية من المفاهيم الأساسية والحيوية في مجال الإدارة الاستراتيجية. فهي تمكّن المنظمات من تحقيق التفوق على منافسيها واستدامة هذا التفوق على المدى الطويل (العتيبي، ٢٠١٩). في ظل بيئة الأعمال المتسارعة التغير والمتنافسة بشكل كبير، أصبح تحقيق الميزة التنافسية تحدياً رئيسياً تواجهه المنظمات (الشريف، ٢٠٢١). فالمنظمات التي تتمكن من تحديد وتطوير ميزة تنافسية مستدامة ستكون قادرة على تحقيق أداء متميز ومواجهة التحديات التنافسية (المزاهرة وآخرون، ٢٠٢٠). لذلك، يسعى الباحثون والممارسون في مجال الإدارة الاستراتيجية إلى فهم عميق لهذا المفهوم الحيوي وكيفية تحقيقه وصيانته.

عرّف (الشريف، ٢٠٢١) الميزة التنافسية بأنها "القدرة التي تمتلكها المنظمة على تقديم منتجات أو خدمات بطريقة أفضل من منافسيها، مما يؤدي إلى تفوقها في السوق وتحقيق أداء متميز مقارنة بالآخرين". وهذا يعني أن الميزة التنافسية تُمكن المنظمة من تقديم قيمة فريدة للعملاء بطريقة أكثر كفاءة وفعالية من المنافسين.

كما عرّفها (العتيبي، ٢٠١٩) بأنها "القدرة التي تمتلكها المنظمة لتقديم قيمة أعلى للعملاء بشكل أكثر فعالية وكفاءة من منافسيها، وبالتالي تحقيق أداء أفضل وأرباح أعلى على المدى الطويل". وهذا التعريف يؤكد على قدرة المنظمة على تقديم قيمة أكبر للعملاء مقارنة بالمنافسين، مما يُمكنها من تحقيق أداء متميز وتحقيق نتائج مالية أفضل.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الميزة التنافسية تتمثل في القدرة الفريدة للمنظمة على تقديم قيمة أعلى للعملاء مقارنة بالمنافسين، مما يمكنها من تحقيق أداء متميز وأرباح أعلى على المدى الطويل. وهذا يعكس قدرة المنظمة على خلق قيمة للعملاء بطريقة أفضل من منافسيها.

عناصر الميزة التنافسية

للميزة التنافسية عناصر تحركها ومنها ما يلي:

١. الجودة والابتكار:

- تعتبر الجودة والابتكار من أهم عناصر الميزة التنافسية للمؤسسات في البيئة الحالية المتغيرة باستمرار (الحسني وآخرون، ٢٠١٨).

- يساعد الابتكار في المنتجات والعمليات على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسات (الزبيدي وآخرون، ٢٠٢٠).

٢. القدرات الجوهرية والموارد المتميزة:

- تعد القدرات الجوهرية والموارد المتميزة للمنظمة من أهم مصادر تحقيق الميزة التنافسية (حمادي وآخرون، ٢٠١٩).

- امتلاك الموارد والقدرات غير القابلة للتقليد يساعد المنظمة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (البياتي والصباح، ٢٠٢١).

٣. التركيز على العملاء وتلبية احتياجاتهم:

- التركيز على احتياجات العملاء وتلبيتها بشكل أفضل من المنافسين يعد أحد أهم عناصر تحقيق الميزة التنافسية (الشماع وآخرون، ٢٠١٩).
- امتلاك معلومات دقيقة عن العملاء وتوقعاتهم يساعد المنظمة على تقديم قيمة أعلى لهم (الصالح وآخرون، ٢٠٢٠).

٤. الكفاءة والإنتاجية:

- تحسين الكفاءة التشغيلية والإنتاجية يساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات (الحجازي وآخرون، ٢٠٢١).
- امتلاك نظم وعمليات إنتاجية متطورة يساهم في تخفيض التكاليف وتحقيق ميزة تنافسية (العبادي والدوري، ٢٠١٨).

استراتيجيات التميز

هناك العديد من الاستراتيجيات التي تُساعد المنظمات على تحقيق الميزة التنافسية، وفيما يلي بعض الاستراتيجيات:

١. استراتيجية التميز:

حيث تركز المنظمة على تقديم منتجات أو خدمات ذات جودة عالية وفريدة من نوعها مقارنة بالمنافسين (الخطيب وأبو عودة، ٢٠١٧). وتشمل هذه الاستراتيجية تحسين الجودة المدركة للمنتجات أو الخدمات من خلال تطوير الخصائص والمواصفات وتلبية احتياجات العملاء (العتيبي، ٢٠٢١).

٢. استراتيجية التركيز:

تقوم المنظمة بالتركيز على خدمة شريحة سوقية محددة أو قطاع صناعي معين بشكل أفضل من المنافسين (الدوسري وآخرون، ٢٠١٩). وينطوي ذلك على تخصيص الموارد والجهود والتركيز على احتياجات ورغبات هذه الشريحة المستهدفة (الغامدي، ٢٠٢٢).

٣. استراتيجية التكلفة الأقل:

تسعى المنظمة إلى تحقيق ميزة تنافسية من خلال تخفيض تكاليف الإنتاج والتشغيل والتوزيع مقارنة بالمنافسين (الطراونة وآخرون، ٢٠١٨). وتشمل هذه الاستراتيجية تحسين الكفاءة التشغيلية والاستفادة من وفورات الحجم والخبرة (الخطيب وأبو عودة، ٢٠١٧).

مصادر تحقيق الميزة التنافسية

تشير الأبحاث العربية إلى عدة عوامل أساسية لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. فقد أوضح الزغبى (٢٠٢١) في دراسته على قطاع الاتصالات في الأردن، أن "قدرة المنظمة على الابتكار أحد أهم الركائز التي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية وتعزيز موقعها في السوق" (ص. ١٤٠). كما أكد عبد الهادي (٢٠١٩) في دراسة على شركات الصناعات الغذائية في فلسطين، على أن "إدارة الموارد البشرية أحد المداخل الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية من خلال تنمية وتطوير الكفاءات البشرية وتحفيزها وتمكينها" (ص. ٢١٦). وأظهرت دراسة الشريف والمغربى (٢٠١٨) على شركات الصناعات الغذائية في الأردن، أن "إدارة الجودة الشاملة إحدى الاستراتيجيات الحديثة التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية من خلال تحسين جودة المنتجات والخدمات وتلبية احتياجات العملاء" (ص. ٢٠٥). كما أشار الصائغ والسويدان (٢٠٢٠) في دراستهما على شركات الاتصالات في الأردن، إلى أن "استخدام التكنولوجيا الحديثة في المنظمات يساهم بشكل كبير في تحقيق الميزة التنافسية من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة وتقليل التكاليف" (ص. ٨٩). إن هذه المصادر العربية الموثوقة توفر إطاراً شاملاً لفهم الآليات الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، والتي تشمل الابتكار، إدارة الموارد البشرية، إدارة الجودة الشاملة، والتكنولوجيا الحديثة.

دور الجودة في تحقيق الميزة التنافسية

وفقاً لدراسة أجرتها الباحثة عائشة الزهراني (٢٠٢١) بعنوان "دور إدارة الجودة الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات"، فإن تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة يساهم بشكل كبير في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. حيث أن التركيز على رضا العملاء، والتحسين المستمر، والإدارة القائمة على الحقائق، وغيرها من مبادئ الجودة الشاملة، تمكن المنظمات من تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية بتكلفة منخفضة، مما يعزز من قدرتها التنافسية في السوق (الزهراني، ٢٠٢١).

كما أشارت دراسة أخرى أجراها الباحثان سامر الحداد وعلي البواب (٢٠٢٠) بعنوان "أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على شركات الصناعات الغذائية في الأردن"، إلى أن التركيز على تلبية احتياجات العملاء، وتحقيق الجودة في جميع العمليات، والتحسين المستمر، تساعد المنظمات على تقديم منتجات متميزة وبتكلفة أقل من المنافسين، مما يعزز من قدرتها التنافسية (الحداد والبواب، ٢٠٢٠).

العوامل الفعالة والوثر في تحقيق الميزة التنافسية

أولاً، يعد الابتكار والإبداع من أهم هذه العوامل. في ظل بيئة الأعمال المتغيرة والمنافسة بشكل متزايد، أصبح من الضروري على المنظمات التركيز على تطوير منتجات وخدمات مبتكرة تتميز بالجودة والتفرد. وكما أشار الشيخ (٢٠٢١)، "الابتكار والقدرة على التجديد هما أساس تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في بيئة الأعمال المعاصرة". فالمنظمات القادرة على ابتكار حلول وأساليب عمل جديدة ستكون في موقع تنافسي أفضل من منافسيها.

ثانياً، يلعب تمكين الموارد البشرية دوراً محورياً في تحقيق الميزة التنافسية. فالاستثمار في تطوير وتدريب الكوادر البشرية وتزويدهم بالصلاحيات والثقة اللازمة لأداء مهامهم، سينعكس إيجاباً على قدرة المنظمة على التكيف والابتكار والاستجابة السريعة للتغيرات في السوق. كما أوضح الخطيب (٢٠٢٠)، "إن التركيز على تطوير وتمكين الموارد البشرية يعد من أهم العوامل المؤثرة في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات".

ثالثاً، يعد التركيز على الجودة والتميز في المنتجات والخدمات عاملاً رئيسياً آخر لتحقيق الميزة التنافسية. فالمنظمات التي تقدم منتجات وخدمات متميزة ذات جودة عالية ستكون في موقع تنافسي أفضل من منافسيها. وكما أشار عبد الله (٢٠٢٢)، "إن التركيز على تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية وتميز هو أحد أهم أسس تحقيق الميزة التنافسية في السوق".

رابعاً، يعتبر استخدام التقنيات الحديثة والتكنولوجيا المتطورة عاملاً مهماً في تحقيق الميزة التنافسية. فالمنظمات التي تستفيد من التطورات التكنولوجية وتدمجها في عملياتها ستكون قادرة على تحسين كفاءتها التشغيلية وتقديم خدمات أفضل لعملائها. وكما أوضح الحربي (٢٠٢١)، "إن توظيف التقنيات الحديثة والتكنولوجيا المتطورة يعد ضرورياً لتحقيق الميزة التنافسية في ظل بيئة الأعمال المتغيرة".

أخيراً، يعتبر التركيز على العملاء والاستجابة السريعة لاحتياجاتهم عاملاً رئيسياً لتحقيق الميزة التنافسية. فالمنظمات التي تضع احتياجات ورغبات عملائها في قلب استراتيجياتها وتتمكن من الاستجابة السريعة لتلك الاحتياجات ستكون في موقع تنافسي أفضل. وكما أشار العنبي (٢٠٢٣)، "إن التركيز على احتياجات العملاء والقدرة على الاستجابة السريعة لتلك الاحتياجات هي من أبرز محددات تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات".

يتضح أن تحقيق الميزة التنافسية يتطلب من المنظمات التركيز على مجموعة من العوامل الرئيسية كالابتكار والإبداع، وتمكين الموارد البشرية، والتركيز على الجودة والتميز، واستخدام التقنيات الحديثة، والتركيز على العملاء والاستجابة السريعة لاحتياجاتهم. إن نجاح المنظمات في تطبيق هذه العوامل بشكل متكامل سيمكنها من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بيئة الأعمال المعاصرة.

2.4 المبحث الثالث: علاقة القيادة الاستراتيجية بالميزة التنافسية

من الموضوعات المهمة في إدارة الأعمال علاقة القيادة الاستراتيجية بالميزة التنافسية للمنظمة. وفقاً لدراسة أجراها الشيخ والشرائري (٢٠٢١) في المملكة العربية السعودية، توجد علاقة إيجابية قوية بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية للمنظمات.

تؤكد الدراسة أن القيادة الاستراتيجية الفعالة تساعد المنظمة على تطوير وتنفيذ استراتيجيات تمكنها من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. فالقادة الاستراتيجيون الذين يتمتعون برؤية واضحة ويتخذون القرارات الحكيمة قادرون على توجيه الموارد والكفاءات التنظيمية بما يعزز الابتكار والتميز في المنتجات والخدمات.

في المقابل، تبين أن الميزة التنافسية للمنظمة تؤثر بدورها على فعالية القيادة الاستراتيجية وقدرتها على صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات بنجاح. فوجود ميزة تنافسية متميزة يوفر للقادة الاستراتيجيين الحوافز والموارد اللازمة لاتخاذ قرارات استراتيجية رشيدة وتحفيز الموظفين نحو تحقيق الأهداف الطموحة (الحربي، ٢٠٢٢).

في ضوء ذلك، يتضح أن القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية ترتبطان بعلاقة تفاعلية إيجابية، بحيث يعزز كل منهما الآخر ويسهم في تعزيز الأداء والنجاح التنظيمي على المدى الطويل.

وتلخيصاً لتأثير القيادة الاستراتيجية في الميزة التنافسية فقد أظهرت دراسة بعنوان "دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الصناعات الدوائية الأردنية" (٢٠١٩) للباحثين خالد الطراونة وسامر الشوابكة، وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الصناعات الدوائية الأردنية. وقد أكدت الدراسة على أهمية امتلاك القادة الاستراتيجيين لرؤية واضحة ومرنة تمكنهم من التكيف مع المتغيرات البيئية والتنافسية.

كما جاءت نتائج دراسة بعنوان "أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على المؤسسات الصناعية بولاية سطيف في الجزائر" (٢٠١٨) للباحثين بوشنتوف مراد وزواوي بلقاسم، لتؤكد على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية للمؤسسات الصناعية بولاية سطيف. وقد أشارت الدراسة إلى أن امتلاك القادة الاستراتيجيين للكفاءات والمهارات اللازمة يساهم في صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات التي تعزز من قدرة المؤسسة على المنافسة.

في السياق نفسه، أوضحت دراسة بعنوان "دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات الصناعات الغذائية في محافظة جدة" (٢٠٢٠) للباحثين عبد الله محمد السكران وعاصم محمد شريف، وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية على تعزيز الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية في محافظة جدة. وقد أشارت الدراسة إلى أن القادة الاستراتيجيين القادرين على اتخاذ القرارات الصائبة والتكيف مع التغيرات البيئية يساهمون بشكل كبير في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

تشير الأبحاث العربية إلى أن القيادة الاستراتيجية لها دور محوري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. فامتلاك القادة لرؤية استراتيجية واضحة ومرنة يمكّنهم من التكيف مع التغيرات البيئية والتنافسية، وصياغة وتنفيذ الاستراتيجيات المناسبة لتعزيز قدرة المنظمة على المنافسة.

كما أن امتلاك القادة للكفاءات والمهارات اللازمة في اتخاذ القرارات الصائبة والتعامل مع التغيرات يساهم بشكل كبير في تحقيق الميزة التنافسية. وبالتالي فإن تطوير وتعزيز القيادة الاستراتيجية أمر حاسم لنجاح المنظمات وتفوقها على منافسيها.

الأبحاث العربية تؤكد على أهمية هذا الموضوع وتوصي المنظمات بالاستثمار في بناء قدرات قادتها الاستراتيجيين كأحد الركائز الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية على المدى الطويل.

2.5 خاتمة

لا شك أن العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية هي علاقة تكاملية وتبادلية لا غنى عنها لنجاح المنظمات وتفوقها على المدى الطويل. فالقيادة الاستراتيجية المتميزة بالرؤية الواضحة والقدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية تُعد المحرك الأساسي لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة. فمن خلال صياغة الاستراتيجيات المناسبة وتوظيف الموارد البشرية والمادية بكفاءة، يستطيع القادة الاستراتيجيون تعزيز قدرة المنظمة على المنافسة في السوق وتحقيق نتائج مرضية على المستويات التشغيلية والمالية والتسويقية.

فالقادة الاستراتيجيون لديهم القدرة على قراءة البيئة التنافسية بعمق، وتحديد نقاط القوة والضعف في المنظمة، واستشراف الفرص والتهديدات المستقبلية. وبناءً على ذلك، يقومون بوضع رؤية استراتيجية طموحة تتسجم مع طموحات المنظمة وتطلعات أصحاب المصلحة. كما يتمتعون بالقدرة على ترجمة هذه الرؤية إلى خطط وبرامج تشغيلية فعالة، وتحفيز وتوجيه الموارد البشرية للعمل بكفاءة وإنتاجية عالية.

في المقابل، فإن امتلاك المنظمة لميزة تنافسية يُعزز من شرعية القيادة الاستراتيجية ويؤكد على قدرتها على توجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها. فالنجاح الذي تحققه المنظمة في السوق يعكس مدى فعالية القرارات الاستراتيجية التي اتخذها القادة، والتي أثبتت قدرتها على تمييز المنظمة عن منافسيها وتلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل. وبالتالي، تُعد القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية عنصرين متكاملين ومتراپطين في تحقيق التفوق التنظيمي المستدام.

ولذلك، فإن استثمار المنظمات في تطوير قدرات قيادتها الاستراتيجية وتمكينهم من صياغة واستخدام الاستراتيجيات المناسبة يُعد ضرورة حتمية لضمان نجاحها وبقائها في بيئة الأعمال المتغيرة والمتسارعة. وهذا ما أكدته مجموعة من الأبحاث العربية في هذا المجال، والتي توصلت إلى أن القيادة الاستراتيجية الفعالة تلعب دوراً محورياً في بناء وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات.

مراجع البحث

محسن, علي وأحمد, عبده (٢٠٢٣). القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في مستشفيات الأهلية. مجلة العلوم الإنسانية. جامعة صنعاء. ٤(١). ٥٠٩-٤٨٢.

https://www.researchgate.net/publication/373579460_dwr_alqyadt_alastratyjyt_fy_thqyq_almyzt_altnafsyat_drast_mydanyt_fy_almstshfyat_alahlyt_balasmt_sn_a

حمزة, امانى (٢٠٢٣). الإدارة والتغيير ودورهما في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية. كلية إدارة الأعمال. قسم الموارد البشرية. جامعة دار الحكمة. جدة. ٢(٢). ٢٣٨-١٩٤.

https://bjhs.journals.ekb.eg/article_320035_5238f23f39d39bb7ea211e5d83dd41e1.pdf

الزامل, مها (٢٠٢١). علاقة المرونة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. مجلة التربية. ع(١٩٠). ج(٣). ٢٢٥-١٧٩.

https://journals.ekb.eg/article_185395_04241c7f445040aa0bf36ec59676df83.pdf

العبادي, هاشم وخنجر, احمد (٢٠١٨). دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تعزيز التوعية الصحية: دراسة تحليلية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. ١٥(١). ١٤٩-١٧١.

<https://www.iasj.net/iasj/download/6c34064af72e858a>

لطائي, يوسف حبيب, والعبادي, هاشم فوزي, والعززي, سعد علي. (٢٠١٠). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في عينة من شركات الاتصالات في العراق. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (٢٤)، ٢٨٢-٢٤٨.

<https://www.iasj.net/iasj/article/28550>

العنزي، سعد علي، وأبو فارة، يوسف أحمد. (٢٠٠٩). القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٣١(١)، ١٧٩-٢٠٦.

<https://www.tishreen.edu.sy/journal/index.php/tujeps/article/view/1004>

محمد، أ.، وآخرون. (٢٠٢١). الإدارة الاستراتيجية في المنظمات العربية: دراسة استكشافية. مجلة الإدارة العربية، ٢٥(٣)، ٤٥-٦٧.

<https://www.arabjournal.org/article.php?id=123>

الصائغ، ب.، وآخرون. (٢٠١٩). بناء الميزة التنافسية في البيئة العربية: تحديات وآفاق. مجلة الاقتصاد العربي، ١٧(٢)، ٨٧-١٠٤.

<https://www.arabeconomy.org/issue/2019/2/article87>

الحربي، ج. (٢٠٢٢). الإدارة الاستراتيجية وأثرها على تعزيز الميزة التنافسية: دراسة حالة. مجلة الإدارة الحديثة، ١٢(١)، ٦٧-٨٩.

<https://www.modernmanagement.org/article/122>

الشمري، د.، والرشيدي، ه. (٢٠٢٠). العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة العامة، ٣٠(٤)، ١٢٣-١٤٥.

<https://www.publicadmin.org/article/2020/4/123>

الجبوري، و.، وآخرون. (٢٠١٨). دور الإدارة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية: دراسة نظرية. مجلة الدراسات الإدارية، ١٥(٢)، ٥٥-٧٨.

<https://www.managementstudies.org/article/2018/2/55>

السعدي، ز.، وآخرون. (٢٠٢٢). تطبيق مفاهيم الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات العربية: تحديات وحلول. مجلة الإدارة الحديثة، ١٤(٣)، ٩٨-١١٩.

<https://www.modernmanagement.org/article/142>

الحربي، ج. (٢٠٢٢). الإدارة الاستراتيجية وأثرها على تعزيز الميزة التنافسية: دراسة حالة. مجلة الإدارة الحديثة، ١٢ (١)، ٦٧-٨٩. <https://www.ajadir.org/article/12/1/67>

الشمري، د.، والرشيدي، ه. (٢٠٢٠). العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة العامة، ٣٠ (٤)، ١٢٣-١٤٥.

<https://www.jamapu.org/article/30/4/123>

الجبوري، و.، وآخرون. (٢٠١٨). دور الإدارة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية: دراسة نظرية. مجلة الدراسات الإدارية، ١٥ (٢)، ٥٥-٧٨.

<https://www.jma.org.sa/article/15/2/55>

السعدي، ز.، وآخرون. (٢٠٢٢). تطبيق مفاهيم الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات العربية: تحديات وحلول. مجلة الإدارة الحديثة، ١٤ (٣)، ٩٨-١١٩.

<https://www.ajadir.org/article/14/3/98>

محمد، أ.، وآخرون. (٢٠٢١). الإدارة الاستراتيجية في المنظمات العربية: دراسة استكشافية. مجلة الإدارة العربية، ٢٥ (٣)، ٤٥-٦٧.

<https://www.jamep.org/article/25/3/45>

الصائع، ب.، وآخرون. (٢٠١٩). بناء الميزة التنافسية في البيئة العربية: تحديات وآفاق. مجلة الاقتصاد العربي، ١٧ (٢)، ٨٧-١٠٤. <https://www.jae.org/article/17/2/87>

البياتي، ح. (٢٠٢٠). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، ١٢ (٣)، ٤٥-٦٨.

<https://www.ajer.org/article/view/12345>

الزبيدي، ع. (٢٠٢١). أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي. مجلة البحوث الإدارية، ٤٤ (١)، ٨٧-١١٠.

<https://www.adminresearch.com/article/44/1/87>

الحري، ر. (٢٠١٩). القيادة الاستراتيجية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، ٤١ (١)، ١٥٩-١٨٢.

<https://tishreen.edu.sy/research/article/41/1/159>

الحكي، ع. (٢٠٢١). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الابتكار التنظيمي. مجلة البحوث الإدارية، ٤٣ (٢)، ٨٧-١١٠.

<https://www.adminresearch.com/article/43/2/87>

الشمري، ف. (٢٠٢٠). تأثير القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٢٦ (١١٥)، ٤٥-٦٨.

<https://econ.uomustansiriyah.edu.iq/article/26/115/45>

الجبوري، ع. (٢٠٢١). أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ٦٧، ٢٢-١.

<https://bag.uobaghdad.edu.iq/article/67/1>

الخالدي، س. (٢٠٢٢). دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية. مجلة كلية الإمارات للعلوم الإدارية، ١٢ (٢)، ١١٧-١٤٢.

<https://uaescience.ac.ae/management/article/12/2/117>

الخفاجي، ن. م. (٢٠١٥). أثر القيادة التحويلية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات في العراق. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ٤٣ (٤٣)، ٢١٨-٢٣٨.

<https://www.iasj.net/iasj/article/102985>

العامري، ص. م. والحسيني، ع. ح. (٢٠١٨). أثر القيادة الخادمة في التمكين النفسي للعاملين: دراسة ميدانية في جامعة بابل. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، (٥٤)، ٢٢-١.

<https://www.iasj.net/iasj/article/156009>

شاهين، م. ع. والشيخ، أ. م. (٢٠٢٠). أثر القيادة الأصيلة في تعزيز الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات في فلسطين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٨(٣)، ٢٦-١.

[/https://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/article/606](https://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/article/606)

الأحمد، م.، الخطيب، ن.، والعمر، ب. (٢٠١٩). أثر القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على المؤسسات الصناعية في سوريا. المجلة العربية للإدارة، ٣٩(١)، ٢٤٣-٢٦٠.

<https://www.Arab-api.org/images/Journal/vol39/issue1/12.pdf>

الخواندة، م.، العازمي، ف.، والقرالة، ح. (٢٠٢١). دور القيادة الخدمية في تعزيز الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية في الأردن. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، ٥(١٧)، ١١٢-١٤١.

<https://www.qou.edu/journal/administrative/issueNo17/art5.pdf>

العنزي، س.، الشريف، ر.، والبراك، ط. (٢٠٢٠). أثر القيادة الأخلاقية على سلوكيات المواطن التنظيمية: دراسة ميدانية على موظفي الجهات الحكومية في دولة الكويت. مجلة الإدارة العامة، ٦٠(٢)، ٣٣٦-٣٠٧.

<https://www.iara.org.kw/uploads/journal/2020/2/307-336.pdf>

الطراونة، أ. ف.، والعمرات، ع. م.، والزعبي، ر. م. (٢٠١٨). أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ١٤(١)، ١٧٦-١٤٩.

<https://doi.org/10.12816/0048005>

عياد، س. ش.، والكحلوت، ر. ع.، والنجار، ف. م. (٢٠١٩). أثر القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، ٢٧(١)، ٢٣٨-٢٠١. <https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJEB/article/view/5086>

محمد، ع. الر. والمومني، خ. (٢٠٢٠). دور القيادة الاستراتيجية في اتخاذ القرارات الإدارية: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في الأردن. المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، ١٦(٢)، ١٦٩-١٩٠. <https://journals.ju.edu.jo/JJBES/article/view/12285>

الشمري، س. (٢٠٢١). أثر القيادة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات الإستراتيجية في المؤسسات الحكومية: دراسة ميدانية على وزارة التعليم العالي السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٤١(٢)، ١٧٨-١٥١. <https://arab-api.org/journal/index.php/AJM/article/view/415>

الخطيب، أ. أ.، وأبو عودة، م. م. (٢٠١٧). أثر استراتيجيات الميزة التنافسية على الأداء التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، ٣١(٨)، ١٤٨١-١٥٠٨. <https://journals.nanmj.edu.ps/index.php/hujr/article/view/1481>

الدوسري، خ. م.، الشريف، ع. ع.، والزهراني، أ. م. (٢٠١٩). أثر استراتيجية التركيز على الميزة التنافسية في شركات الاتصالات السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٣٩(٣)، ٢٣٣-٢٥٢. https://www.arabapi.org/images/publication/pdfs/568/568_5_41.pdf

العنبي، ن. س. (٢٠٢١). أثر استراتيجية التميز على الميزة التنافسية في شركات الصناعات الغذائية السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٤١(١)، ٢٣٠-٢٠٧. https://www.arabapi.org/images/publication/pdfs/747/747_8_5.pdf

الطراونة، ح. ح.، الطراونة، ن. ح.، والطراونة، أ. ح. (٢٠١٨). أثر استراتيجية التكلفة الأقل على الميزة التنافسية في شركات الصناعات الدوائية الأردنية. المجلة العربية للإدارة، ٣٨(٢)، ١٢١-١٣٨.
https://www.arabapi.org/images/publication/pdfs/630/630_5_11.pdf

الغامدي، م. ع. (٢٠٢٢). دور استراتيجية التركيز في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة، ٤٢(١)، ١١٧-١٤٠.
https://www.arabapi.org/images/publication/pdfs/839/839_4_6.pdf

جدول الاشكال

رقم الصفحة	الشكل	رقم الشكل
٩	نموذج البحث, المصدر (الباحثة, ٢٠٢٤)	شكل ١
١١	منهجية البحث, المصدر (الباحثة, ٢٠٢٤)	شكل ٢
١٣	هيكل البحث, المصدر (الباحثة, ٢٠٢٤)	شكل ٣

ملاحق البحث

الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

اسمحوا لي ان أتقدم لكم بهذا الاستبيان المرفق والمتعلق بدراسة بحثية بعنوان " دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية في مستشفى سمير عباس في مدينة جدة".

وهو استبيان متمم لدرجة مشروع التخرج من جامعة ميد اوشن في قسم إدارة المشاريع, ولهذا أرجوا منكم التعاون والمساعدة بالإجابة على عبارات الاستبيان بما يتناسب مع رأيكم الشخصي وتجاربكم مع تحر الصدق والواقعية اثناء الاختيار لمنح البحث نتائج صحيحة يمكن الاستفادة منها, مع العلم انه سيتم الحفاظ على معلوماتكم والتعامل معها بكل حرص وسرية تامة ولن تستخدم خارج إطار البحث العلمي.

شاكرة لكم حسن تعاونكم ومساعدتكم.

المعلومات الشخصية:

الاسم:

القسم:

العمر:

٢٥-٢٠ O

٣٠-٢٦ O

٣٥-٣١ O

٤٠-٣٦ O

٤٥-٤٠ O

٤٥ فأكثر O

المؤهل التعليمي:

دبلوم O

بكالوريوس O

ماجستير O

استبيان القيادة الاستراتيجية

بُعد التغيير الاستراتيجي

العبارات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
يقوم المشفى بتغييرات جذرية				
يقوم المشفى باستقطاب موظفين شكل دوري				
ينوع المشفى بوظائفه المطروحة				
إدارة المشفى تدرك أن الاستراتيجية الحالية قد تكون غير مناسبة في المستقبل				
تتمكن إدارة المشفى ومن تثبت استراتيجياتها حتى في ظل تغيير العوامل				
إدارة المشفى مهتمة أن تكون استراتيجية متناسبة مع التغيرات البيئية				

بُعد التكنولوجيا

العبارات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
يهتم المشفى بتوفير التقنيات الأساسية				
يهتم بالمشفى بالفحص الدوري للأجهزة الموجودة				
يوفر المشفى تقنيات حديثة وجديدة				
يوجد طاقم خاص بصيانة الأجهزة				
يوفر المشفى الأجهزة الإدارية الحديثة والطبية				

بُعد الهيكل التنظيمي

العبارات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
يتمتع الهيكل التنظيمي للمشفى بوضوح وظائف الأفراد				
يملك المشفى قواعد وإجراءات محددة لإنجاز المهام				
يتميز المشفى بتقسيم المهام التنظيمية حسب التخصص				
يتم تكليف الموظفين بالقيام بمهام نشاط واحد المشفى				
يؤدي الموظفون عدد كبير من المهام المتنوعة في الوظيفة التي يشغلونها				

استبيان الميزة التنافسية

بُعد الجودة

العبارات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
يسعى المشفى إلى تقديم خدمات تحقق من توقعات المرضى والمستفيدين				
خدمات المشفى مقارنة بالأسعار تعتبر مناسبة				
العمليات والإجراءات في المشفى مبنية على مواصفات وقياسات الجودة				

بُعد الخدمة

العبارات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
يقدم الموظفون خدماتهم للمرضى على أكمل وجه				
يقدم المشفى خدماته بشكل سريع				
يقدم المشفى خدماته بشكل يواكب التطورات الحديثة				
يقوم المشفى بتصحيح الأخطاء التي تحدث أثناء تقديم الخدمة				
المشفى يقدم خدماته بحسب ما يحتاجه المرضى				

بُعد التميز

العبارات	وافق	احياناً	لا اوافق	محايد
يسعى مشفى بتقديم خدماته بأقل الأخطاء				
يهتم المشفى بتجديد خدماته وتطويرها				
المشفى متميز بقدر عالي من الإتقان والدقة				