

القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل للموظفين بالتطبيق على شركة وادي للاستثمار في جدة

أسم الطالب:

فاطمة محمد علي ابراهيم

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تُفتح أبواب العلم والمعرفة، فهو القائل في محكم كتابه: "وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا" (طه: 114). بقلوب ملؤها الامتنان والشكر، أقدم هذا البحث العلمي كجهد متواضع لإثراء المعرفة في مجال القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على تعزيز فاعلية فرق العمل، راجياً من الله عز وجل أن يحقق الفائدة المرجوة ويكون لبننة تُضاف إلى صرح العلم والمعرفة.

في البداية، أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميدأوشن، وإلى كلية الإدارة، التي قدمت لي كل الدعم والإرشاد خلال مسيرتي الدراسية، مما ساعدني على إنجاز هذا البحث. كما أخص بالشكر المشرفة العلمية، الدكتورة منى مصطفى العشري، التي لم تدخر جهداً في تقديم التوجيه والنصح والإرشاد على مدار العمل، حيث كانت كلماتها وتوجيهاتها مصدر إلهام وتشجيع لي في كل مراحل إعداد هذا البحث.

ولا يسعني إلا أن أقدم أسمى آيات التقدير والامتنان لعائلتي الكريمة، التي كانت سنداً وداعماً لي في كل خطوة من خطوات حياتي الأكاديمية. لقد كان لصبرهم وتشجيعهم الدائم أكبر الأثر في تخطي التحديات وإنجاز هذا البحث.

وأخيراً، أهدي هذا العمل لكل من يسعى لتحسين بيئة العمل وتعزيز فاعلية الفرق المؤسسية من خلال القيادة الاستراتيجية. وأتمنى أن يكون هذا البحث نقطة انطلاق للمزيد من الدراسات التي تسهم في تطوير مجالات العمل المؤسسي وتحقيق التميز الإداري.

الحمد لله الذي وفقني لهذا الإنجاز، وأسأله التوفيق والسداد للجميع.

والله ولي التوفيق.

الاهداء

إلى من جعل الله طاعتهما عبادة، وسخر برهما طريقاً للجنة، إلى من غرس في قلبي حب العلم والعمل، إلى والديّ العزيزين، أمي وأبي، اللذين كانا ولا يزالان مصدر قوتي وإلهامي، أهدي هذا البحث عرفاناً بجميل عطائهما الذي لا ينضب، ودعمهما الذي لا يُقدر بثمن.

إلى إخوتي وأخواتي، الذين كانوا السند الدائم في مسيرتي، واليد الحانية في أوقات التحديات، أهدي هذا العمل تعبيراً عن شكري وامتناني لكل لحظة دعم وتشجيع قدموها لي.

إلى دكاترتي، الذين زرعوا في داخلي بذور المعرفة، وأضاءوا لي طريق العلم بالفكر والخلق النبيل، أهدي هذا البحث تقديرًا لما بذلوه من جهد وعطاء.

إلى زملائي وأصدقائي، الذين شاركوني مسيرة التعلم وساعات الاجتهاد، إلى كل من وقف بجانبني وساندني ولو بكلمة طيبة، أهدي هذا الإنجاز ليكون شهادة عرفان بدورهم في حياتي.

وأخيراً، أهدي هذا البحث لكل من يؤمن أن العلم والعمل هما الطريق إلى بناء مستقبل أفضل، ولكل من يسعى جاهداً لخدمة وطنه ومجتمعه، متمنياً أن يكون هذا البحث لبنة تضاف إلى صرح المعرفة، ومصدر إلهام لكل باحث طموح..

مستخلص الدراسة

تعتبر القيادة الاستراتيجية من أهم المحاور التي تسهم في تعزيز فاعلية فرق العمل، خاصة في ظل التحديات التنظيمية والتغيرات المتسارعة التي تواجهها المؤسسات الحديثة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادة الاستراتيجية في تحسين فاعلية فرق العمل من خلال التركيز على أبعادها الثلاثة: التركيز على العاملين، كفاءة العمليات، وتطوير الأعمال، وذلك بالتطبيق على شركة وادي جدة للاستثمار.

الهدف: يسعى البحث إلى توضيح العلاقة بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وتعزيز فاعلية فرق العمل، من أجل تقديم توصيات تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيانات موجهة إلى عينة عشوائية بسيطة من 45 موظفًا في شركة وادي جدة للاستثمار. وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، مع إجراء اختبارات الصدق والثبات لتحسين موثوقية النتائج.

النتائج: توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل. أظهرت النتائج أن التركيز على العاملين له التأثير الأكبر في تحسين الفاعلية، يليه تطوير الأعمال، ثم كفاءة العمليات. كما أوضحت الدراسة أهمية القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الفرق وتحقيق الأهداف المؤسسية.

الإضافة العلمية: تقدم الدراسة إضافة علمية من خلال تسليط الضوء على القيادة الاستراتيجية كعامل رئيسي لتحسين فاعلية فرق العمل، مع تركيز خاص على البيئة السعودية، مما يثري الأدبيات السابقة في هذا المجال.

الإضافة العملية: على المستوى العملي، تعزز الدراسة أهمية تدريب القادة على تبني أساليب القيادة الاستراتيجية لتحسين التعاون والكفاءة بين فرق العمل، مع تطوير سياسات تنظيمية تدعم هذا النهج.

التطبيقات العملية: تصميم برامج تدريبية للقادة تركز على تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية، و تحسين أنظمة الاتصال الداخلي لتعزيز التفاعل بين القيادة والفرق، و توفير أدوات قياس دورية لتقييم أداء الفرق والقيادة معًا.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية، فاعلية فرق العمل، التركيز على العاملين، كفاءة العمليات، تطوير الأعمال، الأداء المؤسسي..

Abstract

Strategic leadership is one of the most crucial factors contributing to enhancing team effectiveness, especially in light of the organizational challenges and rapid changes facing modern institutions. This study aims to analyze the role of strategic leadership in improving team effectiveness by focusing on its three dimensions: employee focus, process efficiency, and business development, with application to Wadi Jeddah Investment Company.

Objective: The research seeks to clarify the relationship between the dimensions of strategic leadership and enhancing team effectiveness to provide recommendations that improve organizational performance and achieve goals efficiently.

Methodology: The study adopted a descriptive-analytical approach, collecting data using questionnaires distributed to a simple random sample of 45 employees at Wadi Jeddah Investment Company. Data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), with reliability and validity tests conducted to ensure the accuracy of results.

Results: The study revealed a statistically significant positive relationship between strategic leadership and team effectiveness. The findings highlighted that employee focus had the greatest impact on improving effectiveness, followed by business development and process efficiency. The study underscored the pivotal role of strategic leadership in improving team performance and achieving organizational goals.

Scientific Contribution: This study provides a scientific contribution by highlighting strategic leadership as a key factor in enhancing team effectiveness, with a specific focus on the Saudi context, enriching existing literature in this field.

Practical Contribution: Practically, the study emphasizes the importance of training leaders to adopt strategic leadership approaches to improve collaboration and efficiency among teams, alongside developing organizational policies that support this approach.

Practical Applications: Designing training programs for leaders to develop strategic leadership skills •Enhancing internal communication systems to strengthen interactions between leadership and teams•Providing regular evaluation tools to measure team and leadership performance.

Keywords: Strategic leadership, team effectiveness, employee focus, process efficiency, business development, organizational performance.

جدول المحتويات

2.....	الشكر والتقدير
3.....	الاهداء
4.....	مستخلص الدراسة
3.....	قائمة الاشكال
4.....	قائمة الجداول
5.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6.....	1.1. المقدمة
7.....	1.2. مشكلة البحث
8.....	1.3. اهمية الدراسة
9.....	1.4. اسئلة الدراسة
9.....	1.5. اهداف الدراسة
9.....	1.6. فرضيات الدراسة
10.....	1.7. نموذج الدراسة
11.....	1.9. الدراسة الميدانية
12.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
13.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14.....	2.2. مفهوم المتغير التابع
14.....	2.3. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
15.....	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
16.....	3.1. المقدمة
16.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17.....	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
18.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
19.....	3.5. طريقة جمع البيانات
21.....	3.6. أنواع البيانات
22.....	3.7. إجراءات التحليل الاحصائي
23.....	3.8. الخاتمة
24.....	4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
25.....	4.1. المقدمة
25.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)
29.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
33.....	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)
36.....	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:
38.....	4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج

43.....	4.6. الخاتمة
44.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
45.....	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
47.....	5.2. توصيات الدراسة
48.....	5.3. الخاتمة
50.....	قائمة المراجع
52.....	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
10	نموذج البحث, المصدر (الباحثة, 2024)	1
12	هيكل البحث, المصدر (الباحثة, 2024)	2
17	منهجية البحث, المصدر (الباحثة, 2024)	3

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
18	مجتمع البحث	1
18	عينة المجتمع من اعداد (Krejcie1970)	2
20	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل القائد الاستراتيجي من (اعداد الباحثة)	3
20	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع فاعلية فرق العمل من (اعداد الباحثة)	4
26	توصيف عينة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
30	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	6
32	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	7
33	دلالة المتوسطات الحسابية	8
34	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	9
35	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

في ظل التطورات والتغيرات المتسارعة في بيئة عمل المنظمات المعاصرة وزيادة حدة المنافسة في الاداء والتطورات التكنولوجية والتقنيات الحديثة، بدأت المنظمات بالبحث عن الوسائل التي تساعد على التكيف والاستجابة السريعة لتلك البيئة المتغير من اجل تحقيق الاداء العالي، لذا فإن وجود قيادة استراتيجية له دور مهم في تطوير المنظمات الامنية بصورة عامة وهيأة الحشد الشعبي بصورة خاصة في تحقيق اهدافها ومنحها امكانية التطور والنمو والتكيف مع الازمات(الاحداث)(عن طريق قدرتها على التأثير ومرونتها الكبيرة في مواجهتها للآزمات عن طريق تركيزها على العاملين لديها ودعمهم وتوفير متطلبات تأدية اعمالهم، وكفاءة العمليات التي توديعها والتي تتمثل بالاستثمار الامثل للموارد المتاحة بتطويرها ودعمها وتعزيزها فضلاً عن تطوير العاملين وتدريبهم لمواكبة التحديثات والطفرات التكنولوجية الجديدة، والابداع التنظيمي في اطار السعي نحو كل ما يخدم عمل المنظمة، الامر الذي يشكل وسيلة فاعلة في زيادة وتحسين اداء العاملين والمنظمة ككل، اذ ان العمل وفق قيادة استراتيجية مبدعة وكفوء ومميزة بمان تملكه من مميزات شخصية وابداعية وتنظيمية ومعرفية نستطيع بها مواجهة الازمات التي تتعرض لها وتحسن من ادائها.

1.2. مشكلة البحث

لقد تبلورت مشكلة الدراسة الحالية عن طريق الملاحظات والمقابلات العفوية والتفاعل مع الموظفين في هيا حشد الشعبي، اذ لوحظ انه نتيجة التفاعل اليومي بين الموظفين في الهيئة تحدث عدد من المشاكل جوانب الاداء ما يوتر بشكل سلبي في كثير من الاحيان على قدرة الموظفين في الانجاز والتفاعل الايجابي ما يضعف من كفاءة اداء العمل والتباطؤ في مستوياته سيما في جوانب ابعاد الاداء العالي الامر الذي يستدعي تحسينها والعمل بجهد نحو ذلك، لذا فمن المنطلق اتت هذه الدراسة للكشف عن الدور الايجابي الذي يمكن ان تؤديه القيادة الاستراتيجية في تعزيز الاداء العالي في الهيئة مجتمع الدراسة.

1.3. أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من أهمية العينة المبحوثة، إذ تعد هيئة الحشد الشعبي واحدة من المؤسسات الأمنية في العراق والتي اضحى لها دور كبير وفاعل في استقرار البلد أمنياً.

-اسهام الدراسة الحالية لتعميق رؤية قيادة الهيئة وفق المنظور الاستراتيجي ومدى اسهامها في تعزيز الاداء العالي لهيئة الحشد الشعبي.

1.4. أسئلة الدراسة

1- سؤالي البحث الرئيسي " كيف يمكن ان يأتّر دور القائد الاستراتيجي في

تعزيز فاعلية فرق العمل؟" ويتفرع منه الأسئلة التالية:

⇐ كيف يمكن ان يأتّر التركيز على العاملين في فاعلية فرق العمل؟

⇐ كيف يمكن ان يأتّر كفاءة العملية في تعزيز فاعلية فرق العمل؟

⇐ كيف يمكن ان يأتّر تطوير العمل في تعزيز فاعلية فرق العمل؟

1.5. اهداف الدراسة

1- الهدف العام للبحث " استكشاف تأثير دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية

فرق العمل."

ويتفرع منه الأهداف التالية"

⇐ دراسة أثر التركيز على العاملين في فاعلية فرق العمل.

⇐ اكتشاف أثر كفاءة العملية في تعزيز فاعلية فرق العمل.

⇐ اكتشاف مدى تأثير تطوير العمل في تعزيز فاعلية فرق العمل.

1.6. فرضيات الدراسة

1- (H) توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية دور القائد الاستراتيجي وفاعلية

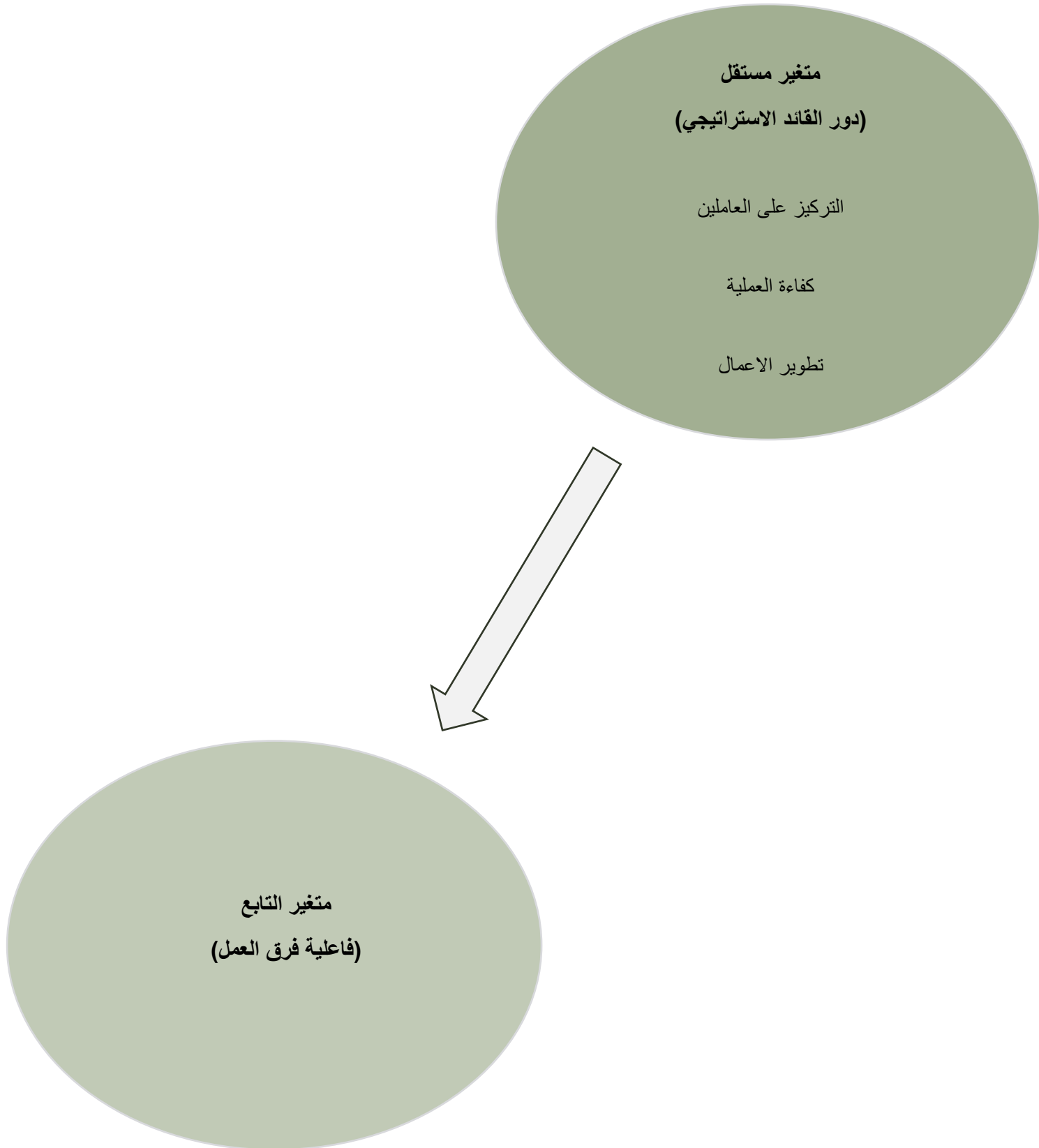
فرق العمل.

⇐ (Ha) توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية التركيز على العاملين وفاعلية فرق العمل.

⇐ (Hb) توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية كفاءة العمل وفاعلية فرق العمل.

⇐ (Hc) توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية تطوير الاعمال وفاعلية فرق العمل.

1.7. نموذج الدراسة



1.9. الدراسة الميدانية

شركة وادي جدة هي إحدى الشركات الاستثمارية التابعة لجامعة الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية، تأسست عام 2010 بهدف تحويل مخرجات البحث العلمي والابتكارات الجامعية إلى منتجات وخدمات تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. تعمل الشركة على دعم الاقتصاد المعرفي من خلال تعزيز وادي وربط الأوساط الأكاديمية بالصناعات المختلفة، مما يساهم في تطوير قطاعات حيوية مثل التكنولوجيا، الرعاية الصحية، الطاقة المتجددة، والتعليم. تسعى شركة وادي جدة إلى تحقيق عوائد مستدامة عبر الاستثمار في مشاريع مبتكرة وشراكات استراتيجية مع القطاع الخاص، مما يعزز دورها في تمويل الأبحاث العلمية وتنمية الموارد البشرية. ومن أبرز إنجازاتها تأسيس حاضنات أعمال لدعم الشركات الناشئة وتقديم حلول متقدمة تعتمد على تقنيات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي والطاقة النظيفة، ما يجعلها نموذجاً ريادياً لدعم التحول الوطني نحو اقتصاد متنوع ومستدام. يقع مقر الشركة داخل الحرم الجامعي لجامعة الملك عبد العزيز في جدة، مما يتيح بيئة مثالية للتعاون بين الباحثين ورواد الأعمال والمستثمرين لتحقيق أهداف التنمية الشاملة.

1.10. مخطط المشروع المقترح



الشكل (2): صمم بواسطة الباحثة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. مفهوم المتغير المستقل

المتغير المستقل هو ما يتم تغييره أو التحكم فيه. في سياق القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل، يمكن اعتبار فاعلية فرق العمل هي المتغير التابع، بينما دور القائد الاستراتيجي هو المتغير المستقل.

2.2. مفهوم المتغير التابع

المتغير التابع هو ما يتم قياسه أو مراقبته في الدراسة ،

2.3. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

هي أن القائد الاستراتيجي من خلال مهاراته وأسلوبه في القيادة، يمكنه التأثير على فاعلية فرق العمل بشكل ايجابي

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

وضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

* المتغير المستقل (دور القائد الاستراتيجي):

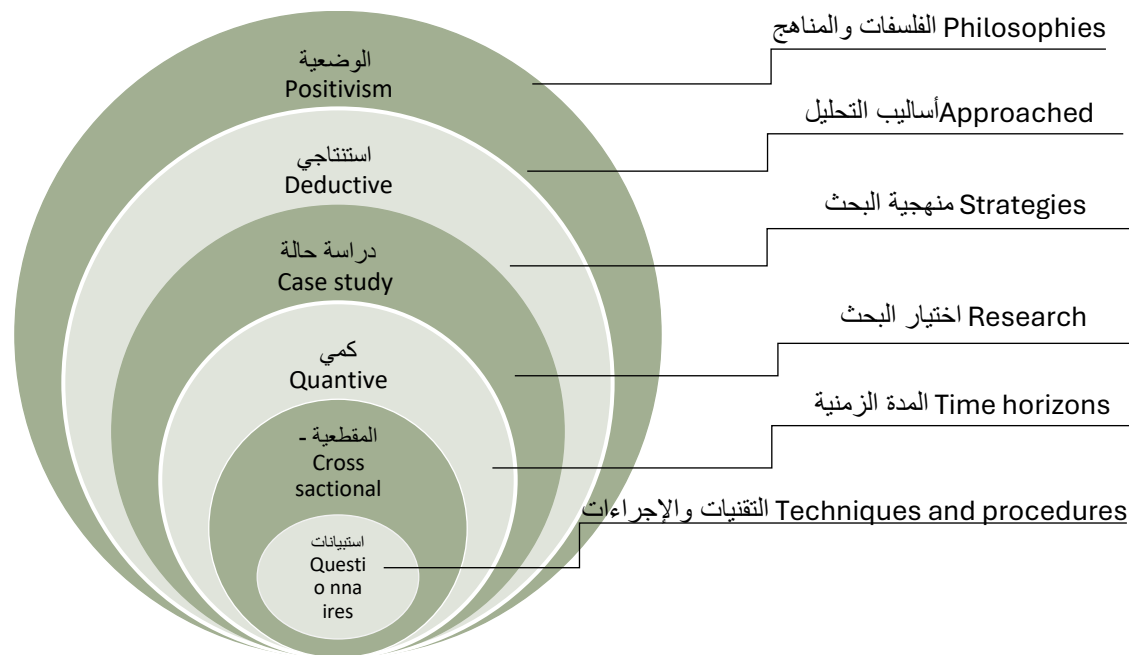
سيتم تقييم دور القائد الاستراتيجي باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بدور القائد الاستراتيجي. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من دور القائد الاستراتيجي مثل التركيز على العاملين، كفاءة العملية، تطوير الأعمال. يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز بيئة فاعلية فرق العمل وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين دور القائد الاستراتيجي بناء على النتائج المستخلصة

* المتغير التابع (فاعلية فرق العمل):

سيتم تقييم فاعلية فرق العمل باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على فاعلية فرق العمل سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى فاعلية فرق العمل بناء على الأسئلة التي تخص فاعلية فرق العمل ككل. يهدف الاستبيان إلى تأثير فاعلية فرق العمل للموظفين عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لفاعلية فرق العمل. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات فاعلية فرق العمل للموظفين لبناء النتائج المستخلصة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

- فلسفة البحث: المنهج وضعي **positivism**
- أسلوب التحليل: استنتاجي **Deductive**
- استراتيجية البحث: دراسة حالة **Case study**
- الأفق الزمني: دراسة مقطعية **cross sectional**
- تقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



الشكل (3): صمم بواسطة الباحثة

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع الموظفين العاملين في شركة وادي للاستثمار في جدة، والبالغ عددهم 45 موظفًا. تُعد هذه الشركة واحدة من المؤسسات الاستثمارية الرائدة في المملكة العربية السعودية، حيث تلتزم بتعزيز بيئة عمل مبتكرة ومحفزة تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة. بفضل كوارها المؤهلة واعتمادها على أحدث الأساليب الإدارية والتقنيات الحديثة، تسهم الشركة في تعزيز فاعلية فرق العمل ودعم الابتكار. كما تميزت بتشجيع التعاون بين موظفيها وتعزيز علاقتها مع المجتمع المحلي، مما جعلها نموذجًا يحتذى به في قطاع الاستثمار بجدة.

* مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة موظفي شركة وادي بمدينة جدة والبالغ عددهم (45) موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (40) موظف، وقد قام (40) موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 88.89% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة وادي	45	100%
المجموع	45	100%

* عينة البحث:

وفقا لجدول krejcie (1970) فان عدد العينة (40) هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع (45) بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 45 موظف وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة وادي	40	88.89%
المجموع	40	88.89%

✳ طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة تضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع افراد المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

✳ المتغير المستقل:(دور القائد الاستراتيجي)

واعتمد الباحث على استبانة(صالح واخرون). وذلك لقياس المتغير دور القائد الاستراتيجي وذلك من حيث 3 ابعاد وهي التركيز على العاملين و كفاءة العملية وتطوير الاعمال باجمالي 12 للمتغير حيث ان بعد التركيز على العاملين يتكون 4 عناصر، وبعد كفاءة العملية يتكون من 4 عناصر ، وبعد تطوير الاعمال يتكون من 4 عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي حيث 1= اتفق بشدة، 2=اتفق، 3= محايد، 4= لا اتفق، 5= لا اتفق بشدة.

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل دور القائد الاستراتيجي.

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
دور القائد الاستراتيجي	التركيز على العاملين	4	صالح، احمد علي، ابراهيم خليل، 2020، القيادة الاستراتيجية اجنحة العقل الجوال في الاستخدام الذكي للقوة والتحفيز
	كفاءة العملية	4	
	تطوير الاعمال	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الباحثة

* المتغير التابع: (فاعلية فرق العمل)

واعتمد الباحث على استبانة (صالح واخرون). وذلك لقياس المتغير التابع فاعلية فرق العمل، وذلك من حيث العبارات الخاصة لفاعلية فرق العمل، بأجمالي 12 للمتغير، نوع الاستبانة نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي حيث 1= اتفق بشدة، 2=اتفق، 3= محايد، 4= لا اتفق، 5= لا اتفق بشدة.

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع فاعلية فرق العمل.

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
فاعلية فرق العمل	12	صالح، احمد علي، ابراهيم خليل، 2020، القيادة الاستراتيجية اجنحة العقل الجوال في الاستخدام الذكي للقوة والتحفيز

المصدر: الباحثة

3.6. أنواع البيانات

✳ في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

- البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية.
- بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

⇨ تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

✳ البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى فاعلية فرق العمل وربطه بدور القائد الاستراتيجي. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول دور القائد الاستراتيجي مثل التركيز على الموظفين، كفاءة العملية، تطوير الأعمال، وارتباطها بمستوى فاعلية فرق العمل
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم فاعلية فرق العمل للموظفين.

✳ البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول دور القائد الاستراتيجي وعلاقتها بفاعلية فرق العمل

- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على فاعلية فرق العمل من للموظفين.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليلي العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

3.8. الخاتمة

في هذا الفصل، تم تناول المنهجية المعتمدة في الدراسة الحالية، والتي تهدف إلى استكشاف تأثير دور القائد الاستراتيجي على فاعلية فرق العمل في شركة وادي للاستثمار. تم اعتماد منهج البحث الوضعي، الذي يتيح استخدام أساليب تحليل كمية لفهم الظواهر المدروسة بشكل موضوعي. كما تم اختيار أسلوب التحليل الاستنتاجي، مما يسمح بإجراء استنتاجات مستندة إلى البيانات المجمعة.

غرض في هذا الفصل تفاصيل متعلقة بمجتمع البحث وعينة الدراسة، حيث تم تحديد مجتمع البحث من بين جميع موظفي الشركة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتكون من 45 موظفًا، مما يعكس تنوع الفئات العمرية والخبرات. تم استخدام استبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث صممت هذه الاستبيانات بعناية لتتناسب مع أهداف الدراسة، مما يعزز من موثوقية النتائج.

كما تم توضيح الإجراءات المتبعة في تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتمت الإشارة إلى أهمية اختبارات الصدق والثبات، التي تضمن دقة أدوات البحث وموثوقيتها. تم إجراء التحليل الوصفي والاختباري لفهم خصائص العينة وقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

من خلال هذه المنهجية الشاملة، تسعى الدراسة إلى تحقيق أهدافها البحثية والإجابة على الأسئلة المطروحة، مما يساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين فاعلية فرق العمل وتعزيز الدور القيادي الاستراتيجي. إن النتائج المستخلصة من هذا البحث لن تساعد فقط في فهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل، بل ستشكل أيضًا مرجعًا مهمًا للممارسات الإدارية في المؤسسات التي تسعى لتحقيق أداء عالٍ في بيئات العمل الديناميكية.

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج SmartPLS. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart3.0

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

✱ خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - الجنس ويشمل على (ذكر – انثى).
 - العمر ويشمل (من 18 الى 30 سنة – من 30 الى 39 سنة – من 40 الى 49 سنة – 50 سنة فأكثر).
 - المستوى التعليمي ويشمل (ثانوي – دبلوم – بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه).
 - سنوات الخبرة ويشمل (من سنة الى 5 سنوات – من 6 الى 10 سنوات – من 10 الى 15 سنة – من 16 الى 20 سنة – 20 سنة فأكثر).

* الجداول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

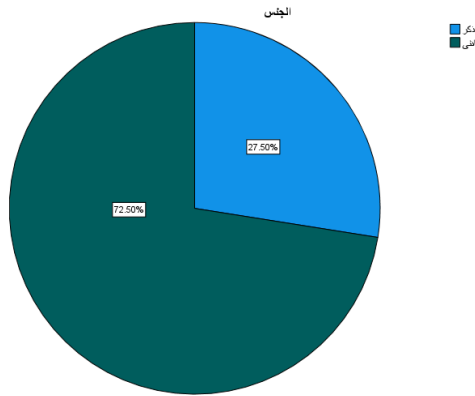
جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	11	27.5%
	أنثى	29	72.5%
	الإجمالي	40	100%
الفئة العمرية	من 18 الى 30 سنة	30	75.0%
	من 30 إلى 39 سنة	4	10.0%
	من 40 إلى 49 سنة	5	12.5%
	من 50 فأكثر	1	2.5%
	الإجمالي	40	100%
المستوى التعليمي	ثانوي	18	45.0%
	دبلوم	1	2.5%
	بكالوريوس	20	50.0%
	ماجستير	20	2.5%
	دكتوراه	0	0.0%
	الإجمالي	40	100%
عدد سنوات الخبرة	من سنة الى 5 سنوات	29	72.5%
	من 6 الى 10 سنوات	3	7.5%
	من 10 الى 15 سنة	3	7.5%
	من 16 الى 20 سنة	2	5.0%
	من 20 سنة فأكثر	3	7.5%
	الإجمالي	40	100%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-40 شخص)

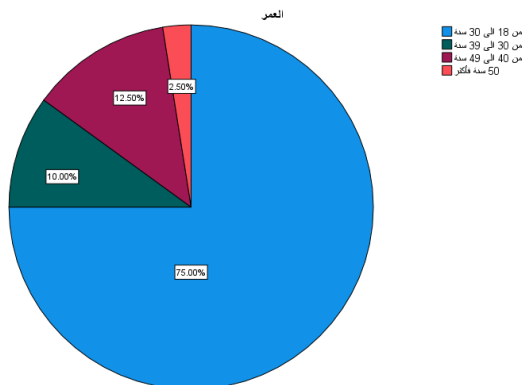
✳ من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الاناث تجاوز عدد الذكور حيث يبلغ عدد الإناث 29 حيث يعادل 72.5% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 11 حيث يعادل 27.5% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



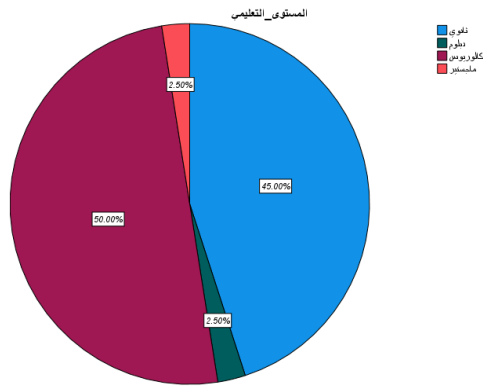
تصنيف العينة وفقا للجنس

- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 30 اشخاص أعمارهم من 18 الى 30 سنة أي ما يعادل 75.0% من عينة الدراسة، وهناك 4 شخص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 39 سنة أي ما يعادل 10.0% من عينة الدراسة، وهناك 5 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 40 الى 49 سنة أي ما يعادل 12.5% من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد عمره من 50 سنة فأكثر أي ما يعادل 2.5% من عينة الدراسة أي كما هو موضح بالشكل التالي:



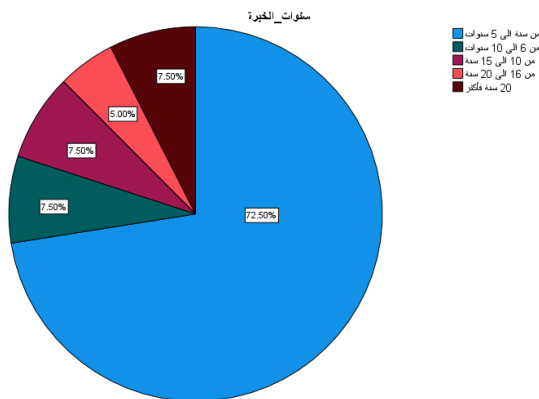
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- **بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 18 أشخاص حاصلين على شهادة الثانوي أي ما يعادل 45.0% من عينة الدراسة، هناك شخص واحد حاصل على شهادة الدبلوم أي ما يعادل 2.5% من عينة الدراسة، وهناك 20 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 50.0% من عينة الدراسة، وهناك شخص واحد حال على شهادة الماجستير أي ما يعادل 2.5% من عينة الدراسة، كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

- **أما بالنسبة للخبرة المهنية:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 29 شخص خبرتهم المهنية من سنة الى 5 سنوات اي ما يعادل 72.5% من عينة الدراسة، وبينما هناك 3 اشخاص خبرتهم المهنية تتراوح من 6 الى 10 سنوات ما يعادل 7.5% من عينة الدراسة، وكذلك هناك 3 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى 15 سنة ما يعادل 7.5% من عينة الدراسة، وأيضا هناك شخصان تتراوح خبرتهم المهنية من 16 الى 20 سنة ما يعادل 5.0% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 3 اشخاص تتراوح خبرتهم المهنية اكثر من 20 سنة ما يعادل 7.5% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفقا للخبرة المهنية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

✱ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser 1974), معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر 0.5 وفقا ل(Hair et al. 2006)

⇨ الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيم P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية, SEM - PLS, كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.723	0.754	0.00	0.362	0.808	0.618	A1	التركيز على العاملين	دور القائد الاستراتيجي
		0.00	0.446	0.844		A2		
		0.00	0.439	0.675		A3		
		0.00	0.304	0.731		A4		
	0.698	0.00	0.464	0.662		B1	كفاءة العملية	
		0.00	0.446	0.733		B2		
		0.00	0.516	0.593		B3		
		0.00	0.446	0.807		B4		
	0.709	0.00	0.480	0.731		C1	تطوير الاعمال	
		0.00	0.304	0.660		C2		
		0.00	0.452	0.690		C3		
		0.00	0.439	0.757		C4		
0.718		0.00	0.267	0.869	0.702	D1	فاعلية فرق العمل	
		0.00	0.335	0.677		D2		
		0.00	0.526	0.768		D3		
		0.00	0.554	0.530		D4		
		0.00	0.844	0.904		D5		
		0.00	0.267	0.859		D6		
		0.00	0.427	0.834		D7		
		0.00	0.427	0.635		D8		
		0.00	0.526	0.557		D9		
		0.00	0.464	0.850		D10		
		0.00	0.335	0.556		D11		
		0.00	0.404	0.853		D12		

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

✳ يتضح من الجدول بالأعلى:

○ مقياس دور القائد الاستراتيجي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير دور القائد الاستراتيجي ككل الذي يساوي 0.723, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد دور القائد الاستراتيجي (التركيز على العاملين ، كفاءة العملية، تطوير الاعمال) هي 0.709, 0.698, 0.754, على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

○ مقياس فاعلية فرق العمل: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, يتضح ان قيمته لمتغير فاعلية فرق العمل هو 0.718 وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

✱ ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability, و قيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (2010) Hair et al , يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.

جدول 7: قياس الثبات لاداة الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.818	0.831	4	التركيز على العاملين	دور القائد الاستراتيجي
	0.806	4	كفاءة العملية	
	0.829	4	تطوير الاعمال	
0.830		12	فاعلية فرق العمل	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

✱ يتضح من الجدول بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

○ مقياس دور القائد الاستراتيجي أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.818. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد دور القائد الاستراتيجي، على الترتيب هم التركيز على العاملين: (0.831)، كفاءة العملية: (0.806)، تطوير الاعمال: (0.828). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8، وقال (2010) Hair et al , فقد تحقق ثبات المقياس.

○ مقياس فاعلية فرق العمل: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability, هو: 0.830 قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8, وقال Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

➔ وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى, التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية, مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها, واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الخماسي, وفق لما يلي:

اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	2	3	4	5

* وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $(3 \div 100) = 33\%$

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى اقل من 1.80	اتفق بشدة	من 84% الى 100%	مرتفعة جدا
من 1.80 الى اقل من 2.60	اتفق	من 68% الى 83%	مرتفعة جدا
من 2.60 الى اقل من 3.40	محايد	من 52% الى 68%	متوسطة
من 3.40 الى اقل من 3.20	لا اتفق	من 36% الى 52%	منخفضة
من 4.20 الى اقل من 5	لا اتفق بشدة	من 20% الى 36%	منخفضة جدا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوي دور القائد الاستراتيجي وابعاده، وكذلك مستوى فاعلية فرق العمل ككل، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
دور القائد الاستراتيجي	التركيز على العاملين	1.19		0.291		اتفق بشدة		مرتفع جدا	
	كفاءة العملية	1.21	1.20	0.352	0.244	اتفق بشدة	اتفق بشدة	مرتفع جدا	مرتفع جدا
	تطوير الأعمال	1.21		0.297		اتفق بشدة		مرتفع جدا	
فاعلية فرق العمل		1.20		0.264		اتفق بشدة		مرتفع جدا	

✳ يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لـمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (دور القائد الاستراتيجي): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع جدا من دور القائد الاستراتيجي. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.20) بنسبة موافقة بلغت (40%) عند إنحراف معياري (0.244)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد دور القائد الاستراتيجي، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير دور القائد الاستراتيجي (التركيز على العاملين، كفاءة العملية، تطوير الأعمال) جاء الأتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق مرتفع جدا، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد (التركيز على العاملين)

هو (1.19) بنسبة موافقة (39.6%) عند إنحراف معياري (0.291), المتوسط الحسابي لبعء (كفاءة العملية) هو (1.21) بنسبة موافقة حوالي (40.3%) عند إنحراف معياري (0.352), بلغ المتوسط الحسابي لبعء (تطوير الاعمال) هو (1.21) بنسبة موافقة (40.3%) عند إنحراف معياري (0.297).

○ تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (فاعلية فرق العمل): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الاداء، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع جدا من فاعلية فرق العمل لشركة وادي للاستثمار في مدينة جدة و حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.20) بنسبة موافقة بلغت (40%) عند إنحراف معياري (0.264).

⇐ وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (دور القائد الاستراتيجي وابعاده) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في شركة وادي للاستثمار في مدينة جدة مرتفع جدا، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (فاعلية فرق العمل ككل) ذات مستوى مرتفع جدا في شركة وادي للاستثمار في مدينة جدة, وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 10: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	دور القائد الاستراتيجي	التركيز على العاملين	كفاءة العملية	تطوير الاعمال	فاعلية فرق العمل
دور القائد الاستراتيجي	Pearson Correlation	.760**	.851**	.727**	.533**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40
التركيز على العاملين	Pearson Correlation	.760**	.458**	.260	.455**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.105	.003
	N	40	40	40	40
كفاءة العملية	Pearson Correlation	.851**	1	.523**	.375*
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.017
	N	40	40	40	40
تطوير الاعمال	Pearson Correlation	.727**	.523**	1	.419**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.007
	N	40	40	40	40
فاعلية فرق العمل	Pearson Correlation	.533**	.455**	.419**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.007	
	N	40	40	40	40

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* الارتباط الخطي دور القائد الاستراتيجي وابعاده (كمتغير مستقل) وفاعلية فرق العمل (كمتغير تابع):

○ تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.533) بين دور القائد الاستراتيجي وأبعاده كمتغير مستقل وفاعلية فرق العمل كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

○ تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من دور القائد الاستراتيجي (التركيز على العاملين كفاءة العملية، تطوير الاعمال) عند معامل ارتباط: 0.727، 0.760، 0.851، على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين فاعلية فرق العمل كمتغير تابع.

⇐ يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفع جداً، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

* الارتباط الخطي بين دور القائد الاستراتيجي وبين متغير دور القائد الاستراتيجي ككل، وبين بعضها البعض:

○ يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي متوسط بين دور القائد الاستراتيجي وبين أبعاده (التركيز على العاملين كفاءة العملية، تطوير الاعمال) عند مستوى دلالة (0.01).

4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية, ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SEM-PLS, SPSS V, 28. على النحو التالي:

* الفرض الرئيسي للدراسة:

↔ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور القائد الاستراتيجي وفاعلية فرق العمل.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

↔ : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التركيز على العاملين وفاعلية فرق العمل.

↔ : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين كفاءة العملية وفاعلية فرق العمل.

↔ : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين تطوير الأعمال وفاعلية فرق العمل.

* نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

○ ينص هذا الفرض على انه "- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور القائد الاستراتيجي وفاعلية فرق العمل.

↔ ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين دور القائد الاستراتيجي (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل وفاعلية فرق العمل كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.265	.226

a. Predictors: (Constant), دور القائد الاستراتيجي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.772	1	.772	15.069	<.001 ^b
	Residual	1.947	38	.051		
	Total	2.720	39			

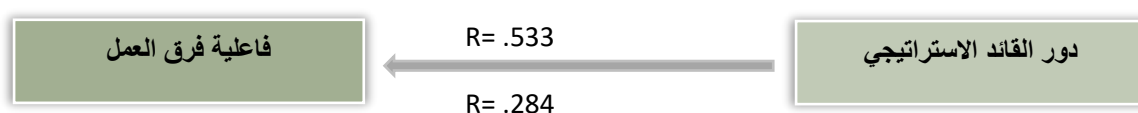
a. Dependent Variable: فاعلية فرق العمل

b. Predictors: (Constant), دور القائد الاستراتيجي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.506	.182		2.775	.009	.137	.875
دور القائد الاستراتيجي	.577	.149	.533	3.882	<.001	.276	.879

a. Dependent Variable: فاعلية فرق العمل



* يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).

○ وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.533$) إلى وجود ارتباط موجب قوية بين دور القائد الاستراتيجي (اجمالاً) فاعلية فرق العمل.

○ يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (28.4%) من التباين الحاصل فاعلية فرق العمل يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى دور القائد الاستراتيجي

○ تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.01).

◀ وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين دور القائد الاستراتيجي (اجمالاً) كمتغير مستقل وفاعلية فرق العمل كمتغير تابع.

※ نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

○ ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التركيز على العاملين وفاعلية فرق العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التركيز على العاملين محل الدراسة كمتغير مستقل، وفاعلية فرق العمل كمتغير تابع.

○ ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة العملية وفاعلية فرق العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة كفاءة العملية محل الدراسة كمتغير مستقل، وفاعلية فرق العمل كمتغير تابع.

○ ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تطوير الاعمال وفاعلية فرق العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تطوير الاعمال محل الدراسة كمتغير مستقل، وفاعلية فرق العمل كمتغير تابع.

◀ ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.248	.229

a. Predictors: (Constant), التركيز على العاملين, كفاءة العملية, تطوير الاعمال

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.832	3	.277	5.294	.004 ^b
	Residual	1.887	36	.052		
	Total	2.720	39			

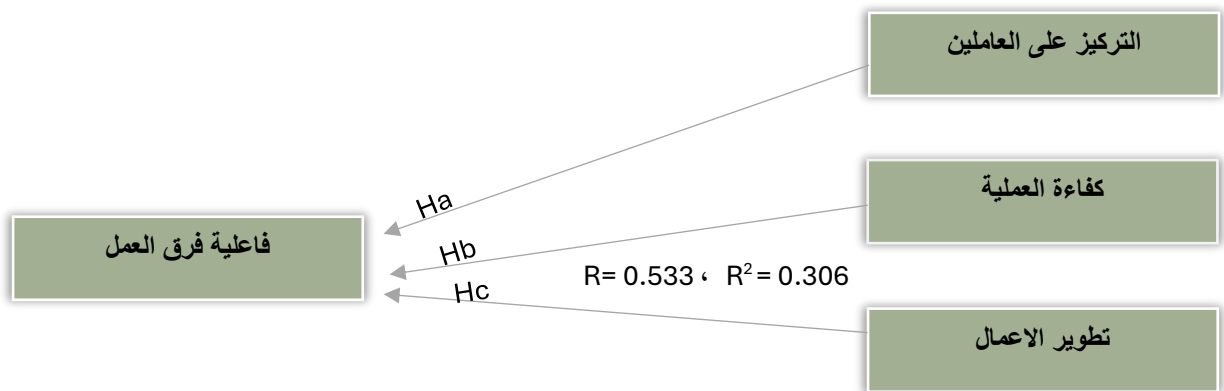
a. Dependent Variable: فاعلية فرق العمل

b. Predictors: (Constant), التركيز على العاملين, كفاءة العملية, تطوير الاعمال

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.450	.192		2.341	.025	.060	.839
	التركيز على العاملين	.318	.142	.351	2.248	.031	.031	.605
	كفاءة العملية	.045	.133	.059	.336	.739	-.225	.314
	تطوير الاعمال	.263	.145	.296	1.817	.078	-.031	.557

a. Dependent Variable: فاعلية فرق العمل



* يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) اقل من (0.04) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.04).
 - وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.553$) وجود ارتباط موجب قوي بين دور القائد الاستراتيجي (التركيز على العاملين، كفاءة العملية، تطوير الاعمال) وفاعلية فرق العمل.
 - يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (30.6%) من التباين الحاصل فاعلية فرق العمل يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد دور القائد الاستراتيجي.
 - تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.01).
- ⇨ وبناءً على النتائج السابقة تم قبول صحة الفرض الفرعي الاول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التركيز على العاملين كمتغير مستقل وفاعلية فرق العمل كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الثانية والثالثة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة العملية وتطوير الاعمال كمتغير مستقل وفاعلية فرق العمل كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

في هذا الفصل، تم عرض النتائج التي تم الحصول عليها من التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة من عينة الدراسة. تم استخدام حزمة البرمجيات SPSS لإجراء التحليل الوصفي والاختباري، مما ساعد في تقديم رؤية واضحة حول العلاقة بين دور القائد الاستراتيجي وفاعلية فرق العمل.

بدأ الفصل بتقديم تحليل وصفي للعينة، حيث تم عرض الخصائص الديموغرافية للمشاركين، مما ساهم في فهم السياق العام للدراسة. بعد ذلك، تم إجراء اختبارات الصدق والثبات على أدوات القياس المستخدمة، حيث أظهرت النتائج درجة عالية من الموثوقية، مما يعكس دقة الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات.

تضمنت النتائج الرئيسية للدراسة تأكيدًا على وجود علاقة إيجابية قوية بين القائد الاستراتيجي وفاعلية فرق العمل. حيث أظهرت النتائج أن التركيز على تطوير العاملين وكفاءة العمليات له تأثير ملحوظ على الأداء العام للفرق. كما تم مناقشة الفرضيات التي تم اختبارها، حيث أثبتت الدراسة صحة العديد منها، مما يعزز من فهم الدور الحيوي للقيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء المؤسسي.

في ختام هذا الفصل، تم تلخيص النتائج الرئيسية وتقديم توصيات عملية تستند إلى هذه النتائج. تشير هذه التوصيات إلى أهمية تطوير استراتيجيات القيادة التي تركز على تعزيز فاعلية فرق العمل من خلال تحسين بيئة العمل وتوفير الدعم اللازم للعاملين. إن النتائج التي تم التوصل إليها في هذا الفصل لا تقدم فقط رؤى جديدة حول العلاقة بين القيادة والفاعلية، بل تساهم أيضًا في دفع عجلة البحث في هذا المجال، مما يجعلها مرجعًا مهمًا للممارسين والباحثين على حد سواء.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

يتناول هذا الفصل الخاتمة الشاملة للبحث، محدّدات الدراسة، التوصيات العلمية والعملية، إضافةً إلى اقتراح دراسات مستقبلية في مجال فاعلية فرق العمل ودور القيادة الاستراتيجية. الهدف الأساسي هو تقديم خلاصة واضحة تسهم في فهم الموضوع وتطبيق نتائجه.

✳ محدّدات الدراسة

غم أهمية النتائج التي تم الوصول إليها، فإن الدراسة تحمل بعض المحدّدات التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار:

- **الزمان والمكان:** أجريت الدراسة في إطار مكاني محدد بشركة وادي جدة للاستثمار، وضمن فترة زمنية في عام 2024، مما قد يحد من تعميم النتائج.
- **العينة:** اقتصرت العينة على 45 موظفًا في الشركة، وقد تؤثر خصائصها على إمكانية تعميم النتائج على مؤسسات أخرى.
- **المنهجية:** اعتمدت الدراسة على أسلوب البحث الكمي باستخدام الاستبيانات، مما قد يقلل من استكشاف أعمق لبعض الجوانب النوعية للقيادة.
- **الأداة المستخدمة:** اعتمدت الدراسة على استبيانات فقط لجمع البيانات، ما قد يؤدي إلى قيود في التعبير الكامل عن آراء المشاركين مقارنةً باستخدام مقابلات أو ملاحظات مباشرة.
- **محدودية المصادر:** اعتمدت الدراسة على مصادر بيانات متوفرة في وقت الدراسة فقط، مما قد يحجب معلومات مستجدة.

✳ الدراسات المستقبلية

يمكن أن تفتح النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة المجال لإجراء دراسات مستقبلية تركز على:

- ركزت بعض الدراسات السابقة على تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي، ولكنها لم تعالج بشكل معمق فاعلية فرق العمل.
- تناولت دراسات أخرى العلاقة بين القيادة وكفاءة العمليات، دون دراسة كيفية تفاعل هذه المتغيرات مع تطوير الأعمال.
- أظهرت أبحاث مشابهة أهمية التركيز على العاملين في تحسين نتائج فرق العمل، ولكنها لم تدمج هذا البعد مع الأبعاد الأخرى للقيادة الاستراتيجية.
- لم تتناول الدراسات السابقة بشكل كافٍ خصوصية بيئة العمل السعودية أو الثقافات المماثلة، مما جعل هذا البحث يضيف بعداً جديداً.
- كشفت بعض الأبحاث السابقة عن ضعف في دور نظم الاتصال الداخلي كعامل وسيط بين القيادة وفرق العمل، وهو ما تم تناوله في الدراسة الحالية.
- بينت الدراسات السابقة أهمية توفير برامج تدريبية للقادة لتحسين فاعلية الفرق، وهو ما أكدته نتائج الدراسة الحالية.

5.2. توصيات الدراسة

استنادًا إلى النتائج المستخلصة من الدراسة، يُوصى بـ:

- إجراء دراسات مقارنة حول تأثير القيادة الاستراتيجية على فرق العمل بين القطاعات العامة والخاصة.
- تطوير نماذج قيادية متكاملة تأخذ في الاعتبار التغيرات السريعة في بيئة العمل والتكنولوجيا.
- تضمين أبعاد إضافية مثل الابتكار والتعلم التنظيمي عند دراسة القيادة الاستراتيجية.
- التركيز على تطوير أطر علمية لتحليل دور القائد الاستراتيجي كعامل وسيط بين المتغيرات الأخرى كالثقافة التنظيمية ونتائج فرق العمل.
- تعزيز الأبحاث التي تتناول تأثير القيادة الاستراتيجية في بيئات العمل متعددة الثقافات.
- تصميم برامج تدريب للقادة حول أفضل الممارسات في القيادة الاستراتيجية لتعزيز فاعلية فرق العمل.
- إنشاء وحدة مخصصة لدعم فرق العمل داخل المؤسسات لتوفير الدعم المستمر.
- توفير أنظمة تواصل فعّالة تمكن القادة من التفاعل مع الفرق بشكل أسرع وأكثر شفافية.
- قياس أداء فرق العمل بشكل دوري باستخدام معايير شاملة تتضمن رضا الموظفين ومخرجات الفريق.

5.3. الخاتمة

في ختام هذا البحث، يمكن القول إن القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز فاعلية فرق العمل، خاصة في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة التي تتطلب مرونة وكفاءة عالية لتحقيق الأهداف المؤسسية. من خلال الدراسة، تم تسليط الضوء على العلاقة القوية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية المتمثلة في التركيز على العاملين، كفاءة العمليات، وتطوير الأعمال، وبين تعزيز فاعلية فرق العمل في شركة وادي جده للاستثمار. أثبتت النتائج أن القادة الذين يتمتعون برؤية استراتيجية ويمتلكون المهارات اللازمة للتأثير في فرق العمل يساهمون بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي.

كما برزت أهمية القائد الاستراتيجي ليس فقط في تعزيز الأداء الفردي والجماعي ولكن أيضًا في خلق بيئة عمل تعزز من الكفاءة والتعاون والإبداع. أوضحت الدراسة أن التركيز على العاملين، وهو أحد أبعاد القيادة الاستراتيجية، له دور كبير في تحقيق رضا الموظفين وتعزيز مستوى التزامهم بأهداف الفريق. وبالمثل، أظهرت النتائج أن تطوير الأعمال وكفاءة العمليات يساهمان بشكل مباشر في تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وسرعة، مما يجعل القائد الاستراتيجي عنصرًا أساسيًا في تحقيق النجاح التنظيمي.

من ناحية أخرى، كشفت الدراسة عن بعض المحددات التي قد تؤثر على تعميم النتائج أو الاستفادة منها بشكل أوسع، مثل حجم العينة وخصائصها، والاعتماد على أدوات بحث كمية دون استكمالها بأدوات نوعية. هذه المحددات تفتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات مستقبلية تتعمق أكثر في فهم التأثيرات المتبادلة بين القيادة الاستراتيجية ومتغيرات أخرى مثل الثقافة التنظيمية والابتكار المؤسسي.

على المستوى العملي، خلصت الدراسة إلى أن تطبيق استراتيجيات القيادة الفعالة يتطلب تطويرًا مستمرًا للمهارات القيادية وتوفير بيئة عمل داعمة. أوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تدريب القادة على المهارات الاستراتيجية وتطوير نظم تقييم مستدامة لقياس أداء فرق العمل بطرق شمولية. كما أكدت على أهمية تحسين أنظمة الاتصال الداخلي لتمكين التفاعل السريع والشفاف بين القيادة والفرق.

هذا البحث لا يقتصر فقط على توضيح العلاقة بين القيادة الاستراتيجية و فرق العمل، بل يقدم نموذجًا يمكن للمؤسسات الأخرى الاستفادة منه في تحسين أدائها. ومع ذلك، يبقى من المهم أن تستمر الدراسات المستقبلية في استكشاف مجالات جديدة مثل تأثير القيادة الاستراتيجية في بيئات عمل متعددة الثقافات أو القطاعات المختلفة.

أخيرًا، يعكس هذا البحث أهمية القيادة الاستراتيجية كعامل أساسي لتحقيق التميز المؤسسي، خاصة في بيئة العمل السعودية التي تشهد تحولًا كبيرًا نحو الابتكار والتميز في الأداء. إن تبني المنظمات لنهج القيادة الاستراتيجية سيؤدي بلا شك إلى تعزيز قدرة فرق العمل على التكيف مع المتغيرات، وتحقيق أهدافها بكفاءة أعلى، والمساهمة في تحقيق تطلعات المؤسسات المستقبلية. هذا النهج لا يخدم فقط الأهداف الحالية، بل يضع الأساس لتحقيق نجاحات مستدامة على المدى الطويل.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- ١- صالح، احمد علي، ابراهيم خليل، 2020، القيادة الاستراتيجية "اجحة العقل الجوال في الاستخدام الذكي للقوة والتحفيز
- ٢- مطبعة رشاد برس بيروت دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الاردن
- ٣- 2الظرفان نعيمة، 2012، القيادة الادارية، وتدبير مراكز اتخاذ القرار، ط 1، دار الامان، الرباط المغرب

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقدم لكم بهذا الاستبيان الخاص ببحث التخرج ضمن متطلبات شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة مشاريع تحت عنوان "القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعليه فرق العمل في شركة وادي جدة "

لذا أتقدم لكم أيها السادة الكرام بهذا الاستبيان راجية منكم حسن التعاون لإتمام هذا البحث، وذلك من خلال الإجابة بكل صدق وموضوعية على فقرات الاستبيان بوضع علامة (/) على الخانة التي تناسبكم.

ولن يتم استخدام بياناتكم الشخصية في إطار خارج إطار البحث العلمي

شاكرة لكم حسن تعاونكم.

محور البيانات الشخصية:

النوع:

☐ ذكر

☐ انثى

العمر:

☐ من 18 إلى 30

☐ من 30 إلى 39

☐ من 40 إلى 49

☐ من 50 فأكثر

مستوى التعليم:

☐ ثانوي

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتورة

الخبرة:

☐ من سنة الى 5 سنوات

☐ 6 سنوات – 10 سنوات

☐ 10 سنوات – 15 سنوات

☐ من 16 الى 20 سنة

☐ 20 سنة فأكثر

استبيان دور القائد الاستراتيجي (المتغير المستقل)

المتغير	الابعاد	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
دور القائد الاستراتيجي	التركيز على العاملين	يصغي إلى افكار وأراء ومقترحات عامليه.					
		يحافظ على علاقة جيدة مع عامليه.					
		يعمل على متابعة اداء العاملين على نحو منتظم ومستمر.					
		يقيم عامليه باهتمام بالغ.					
	كفاءة العملية	يتحقق من تقدم العمل ضمن الأهداف الموضوعة.					
		يسعى لصياغة اهداف واضحة وقابلة للتحقيق باقل كلفة.					
		يقوم بمراجعة مستمرة للجداول الزمنية والتوقيتات النهائية للمهام قيد التنفيذ.					
		يعتمد اجراءات منظمة لضمان التحسين المستمر لكفاءة انجاز المهام.					
	تطوير الاعمال	يستكشف على نحو مستمر الممارسات الإدارية الأفضل ويطبقها.					
		يشجع الافراد على تحقيق التميز في العمل.					
		يشجع المقترحات المبتكرة لتأدية مهام جديدة.					
		العمل على توظيف تكنولوجيا المعلومات في تأدية المهام.					

استبيان فاعلية فرق العمل (المتغير التابع)

المتغير	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
فاعلية فرق العمل	تخطط لتحسين عملياتها على نحو مستمر.					
	تعمل على تنفيذ خطط التحسين ضمن جدول زمني واضح.					
	تتفحص نتائج تنفيذ خطط التحسين.					
	تعمل على معالجة الانحرافات عن خطط التحسين.					
	تبادل معلومات نتائج الاداء بشفافية لمعالجتها.					
	تتخبط بشكل متكرر في حوار مع العاملين.					
	تقضي الكثير من الوقت في تبادل التوجيه المعرفي والتعلم فيما بينهم.					
	تشارك دائما في العمليات المهمة.					
	تشجع على ثقافة التعلم من الأخطاء.					
	ترحب بالتغيير وتستثمره بشكل إيجابي.					
	تثق بالعاملين لديها.					
	تتخذ القرار في الوقت المناسب.					

The Strategic Leader and Their Role in Enhancing the Effectiveness of Employee Teams: A Case Study on Wadi Investment Company in Jeddah.

Student name

Fatima Mohammed Ali Ibrahim

Final Project - 2

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor

Dr. Mona Moustafa Elashry

Faculty member- Faculty of management- Midocean University

Third of Semester - 2024