

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

اثر اساليب القيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية في
المؤسسات:دراسة ميدانية على الاعمال في السعودية

أسم الطالب

عبدالرزاق المؤمن

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة
9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
10	1.3. أهمية الدراسة
10	1.3.1. على المستوى النظري
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي
11	1.4. أسئلة الدراسة
11	1.5. أهداف الدراسة
12	1.6. فرضيات الدراسة
12	1.7. نموذج الدراسة
13	1.8. الدراسة الميدانية
14	1.9. مخطط المشروع
15	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
16	2.1. المقدمة
17	2.2. المتغير المستقل
17	2.3. المتغير التابع
18	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
18	2.5. الخاتمة
19	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
20	3.1. المقدمة

20	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
21	3.3. تصميم البحث
21	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
22	3.5. طريقة جمع البيانات
22	3.6. أنواع البيانات
22	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
23	3.8. الخاتمة
24	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
25	4.1. المقدمة
25	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
25	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
26	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
26	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
26	4.6. الخاتمة
27	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
28	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
28	5.2. توصيات الدراسة
28	5.3. الخاتمة
29	قائمة المراجع
30	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه المؤسسات في العصر الحديث تحديات متزايدة نتيجة التغيرات السريعة في بيئة الاعمال, سواء على المستوى المحلي او العالمي.

فقد اصبحت المنافسة اكثر شراسة، والتطورات التكنولوجية أسرع ، وتوقعات العملاء اكثر تعقيدا ، ممايحتّم على المؤسسات التكيف السريع واتخاذ قرارات استراتيجية.

في ظل هذه التغيرات، تبرز الحاجة الملحة الى وجود قيادة استراتيجية فعالة تمتلك القدرة على التوجيه والتخطيط طويل الامد، وتتمتع بالكفاءة في استثمار الموارد المتاحة لتحقيق اهداف المؤسسة.

فالقيادة الاستراتيجية تعد احد العوامل الحاسمة في تحقيق النجاح المؤسسي ، اذ تسهم في توجيه الموارد وتحديد الاولويات والتفاعل مع المتغيرات المحيطة بفعالية.

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة الى تحليل اثر اساليب القيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الخاصة في المملكة العربية السعودية، باعتبار ان الميزة التنافسية تمثل اساس البقاء والنمو في الاسواق المعاصرة.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي ماهو اثر اساليب اقيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الخاصة في المملكة العربية السعودية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

لوحظ العديد من مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية لاتستفيد بالشكل الامثل في ممارسات القيادة الاستراتيجية ، اما بسبب غياب الرؤية الواضحة او ضعف تطبيقها في الواقع. توجد فجوة واضحة بين الخطط الاستراتيجية المعلنة و بين الممارسات القيادية اليومية، مما ينعكس سلبا على الاداء المؤسسي. ضعف التدريب والتطوير القيادي على مستوى الدارة العليا والمتوسطة، مما يؤدي الى قصور في تحقيق الاهداف الاستراتيجية المستدامهز

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

قلة الدراسات التطبيقية التي تربط بن انماط القيادة الاستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية في السياق السعودي، وخاصة في القطاع الخاص. تركيز اغلب الدراسات السابقة على الاطر النظرية دون اختبار كاف لها ميدانيا ضمن بيئة الاعمال في السعودية

الحاجة الى نماذج قيادية أكثر توافقاً مع الثقافة التنظيمية السعودية ومتطلبات لسوق المحلي.
ما هو اثر اساليب القيادة الاستراتيجية على تحقيق اميزة التنافسية في المؤسسات الخاصة في المملكة؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية، من خلال تسليط الضوء على أساليب القيادة المختلفة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية. يقدم إطاراً نظرياً يربط بين مفاهيم القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي في بيئة الأعمال المعاصرة.

يساعد في سد فجوة معرفية في الدراسات العربية، من خلال دراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية في سياق بيئي محلي (السعودية) لم يبحث بشكل كاف.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يساعد هذا البحث على توضيح مدى تأثير أساليب القيادة الاستراتيجية على تحقيق التميز والريادة في بيئة الاعمال السعودية، خاصة في القطاع الخاص. يوفر نتائج وتوصيات يمكن أن تسهم في تطوير السياسات والممارسات الإدارية داخل المؤسسات السعودية، بما يعزز من تنافسيتها واستدامتها.

1.4. أسئلة الدراسة

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

ما هي أبرز أساليب القيادة الاستراتيجية المطبقة في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية؟

إلى أي مدى تسهم أساليب القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف؟

ما العلاقة بين ممارسة القيادة الاستراتيجية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بيئة الأعمال السعودية؟

كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على فاعلية أساليب القيادة الاستراتيجية في المؤسسات السعودية؟

ما مدى ملاءمة النماذج القيادية الحالية لطبيعة السوق المحلي واحتياجات المؤسسات الخاصة في المملكة

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

تحليل أساليب القيادة الاستراتيجية المستخدمة في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

تحديد مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على تحقيق الأداء المؤسسي الفعال والتميز التنافسي.

دراسة العلاقة بين أساليب القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية في بيئة الأعمال السعودية.

الكشف عن دور الثقافة التنظيمية في دعم أو إعاقة تطبيق القيادة الاستراتيجية داخل المؤسسات.

1. تقديم توصيات عملية لتطوير نماذج قيادية تتوافق مع البيئة المحلية وتساهم في تعزيز التنافسية المؤسسية

1.6. فرضيات الدراسة

بناءً على الإطار النظري وأهداف الدراسة، يمكن صياغة الفرضيات التالية لاختبارها ميدانياً:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة الاستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات القطاع الخاص في السعودية.
2. تؤثر القيادة الاستراتيجية بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي في المؤسسات الخاصة.
3. تختلف فاعلية أساليب القيادة الاستراتيجية باختلاف الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات.
4. يساهم وضوح الرؤية القيادية والتخطيط الاستراتيجي طويل المدى في تعزيز استدامة الميزة التنافسية.

1.7. نموذج الدراسة

يرتكز نموذج الدراسة على تحديد العلاقة بين متغيرين رئيسيين:

- المتغير المستقل: أساليب القيادة الاستراتيجية
- المتغير التابع: تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات

ويمكن توضيح النموذج المفاهيمي للدراسة كما يلي:

أساليب القيادة الاستراتيجية

(تأثير)

الميزة التنافسية

كما يمكن توسيع النموذج ليشمل بعض المتغيرات الوسيطة أو المعدلة مثل الثقافة التنظيمية، أو مستوى الهيكل الإداري، وذلك حسب ما يظهر في الدراسة الميدانية لاحقاً.

1.8. الدراسة الميدانية

أولاً: مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من المؤسسات الخاصة العاملة في المملكة العربية السعودية، ويشمل القيادات الإدارية في المستويات العليا والمتوسطة (مثل: المديرين العامين، مديري الإدارات، رؤساء الأقسام).

ثانياً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة قصدية (غير عشوائية) من مجموعة من المؤسسات الخاصة التي تتوفر فيها خصائص الدراسة، وتركز العينة على العاملين في المواقع القيادية والإشرافية ممن لديهم دور مباشر في وضع أو تنفيذ الاستراتيجيات.

ثالثاً: أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد صممت لتشمل ثلاثة محاور رئيسية:

1. البيانات العامة (العمر، المؤهل، عدد سنوات الخبرة... إلخ).

2. أساليب القيادة الاستراتيجية المطبقة داخل المؤسسة.

3. مستوى تحقيق المؤسسة للميزة التنافسية (من حيث: التميز في الأداء، الابتكار، رضا العملاء، الاستدامة... إلخ).

رابعاً: صدق وثبات الأداة

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين للتأكد من صدقها الظاهري، كما تم قياس الثبات الإحصائي باستخدام معامل "كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)"، للتحقق من اتساق الفقرات داخلياً.

خامساً: أساليب تحليل البيانات

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة، من خلال:

- تحليل التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية.

اختبار العلاقة بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط (Pearson)

1.9. مخطط المشروع

يمر مشروع البحث بالمراحل التالية ضمن جدول زمني محدد

المرحلة	الوصف	الفترة
1	تحديد الموضوع وصياغة المشكلة	الأسبوع 1
2	إعداد الإطار النظري والدراسات السابقة	الأسبوع 2-3
3	تصميم وتحكيم أداة الدراسة	الأسبوع 4
4	جمع البيانات الميدانية	الأسبوع 5-6
5	تحليل البيانات وتفسير النتائج	الأسبوع 7-8
6	كتابة التقرير النهائي والمراجعة	الأسبوع 9-10
7	تسليم المشروع	الأسبوع 11

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية لأي بحث علمي، إذ تسهم في بناء الإطار النظري وتوضيح ما توصل إليه الباحثون من نتائج حول موضوع الدراسة. كما تساعد في تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف، وتبرز الفجوات البحثية التي يسعى هذا البحث إلى معالجتها. وفيما يلي عرض لأهم الدراسات ذات الصلة بموضوع أثر أساليب القيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية، سواء على مستوى المتغير المستقل (أساليب القيادة الاستراتيجية) أو المتغير التابع (الميزة التنافسية) أو العلاقة بينهما.

2.2. المتغير المستقل

- دراسة النعيمي (2021) تناولت أثر القيادة التحولية في تعزيز الميزة التنافسية بمنظمات الأعمال، وأكدت أن القيادة الاستراتيجية تسهم في صياغة رؤية واضحة وتطوير قدرات العاملين بما يعزز الأداء المؤسسي.
- دراسة الحمادي (2020) حول القيادة الاستراتيجية في القطاع المصرفي الخليجي، وأظهرت أن وضوح الرؤية والتخطيط بعيد المدى يعدّان من أبرز الأساليب المؤثرة في رفع مستوى التكيف مع التغيرات.
- دراسة محمود (2019) أشارت إلى أن القيادة القائمة على المشاركة وتمكين الموظفين تحقق مستويات أعلى من الالتزام الوظيفي والابتكار، مما يعزز قدرة المؤسسة على مواجهة المنافسين

2.3. المتغير التابع

- دراسة بورتر (Porter, 2015) أوضحت أن الميزة التنافسية تتأسس على التميز في التكلفة أو التميز في القيمة المقدمة للعميل، وهو ما يتطلب سياسات إدارية وقيادية فعالة.
- دراسة الزهراني (2022) على مؤسسات القطاع الصناعي السعودي، بينت أن الابتكار وتبني التكنولوجيا من أهم محددات الميزة التنافسية في البيئة السعودية.
- دراسة (Al-Shaikh, 2020) في بيئة الأعمال الخليجية أكدت أن رضا العملاء والاستدامة المؤسسية يمثلان محركين رئيسيين لاستمرار الميزة التنافسية

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

دراسة الطائي (2018) وجدت وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية الفعالة وتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات العراقية، حيث ساعدت القيادة الواضحة على رفع كفاءة الأداء الأكاديمي والإداري.

دراسة (2021) Al-Khazraji في قطاع الشركات العائلية بدول الخليج، أكدت أن اعتماد أساليب القيادة الاستراتيجية مثل المرونة التنظيمية والتخطيط الاستباقي يعزز قدرة الشركات على المنافسة.

دراسة (2023) Alenezi في الشركات السعودية الخاصة، أظهرت أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً وسيطاً بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية، حيث يزيد وضوح الرؤية والتواصل الداخلي من فاعلية هذه العلاقة.

2.5. الخاتمة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة أن هناك اتفاقاً واسعاً على أهمية القيادة الاستراتيجية في دعم التميز المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية. غير أن معظم الدراسات ركزت على قطاعات محددة (مثل التعليم أو المصارف) أو بيئات غير سعودية، مما يبرز الحاجة إلى دراسات تطبيقية في بيئة القطاع الخاص السعودي. كما أن دور الثقافة التنظيمية بوصفها متغيراً وسيطاً أو معدلاً لم يتم تناوله بعمق، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى معالجته.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

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

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

للهيئة العامة للإحصاء السعودية. (2023). تقارير سوق العمل وبيئة الأعمال.

<https://www.stats.gov.sa>

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). مبادرات تطوير القيادات في القطاع الخاص.

<https://www.hrdf.org.sa>

النعمي، زيد. (2021). أثر القيادة التحولية على الميزة التنافسية في منظمات الأعمال. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 17(3)، 210-230.

CHAT

GPT

الحمادي، محمد. (2020). أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على البنوك الخليجية. مجلة دراسات إدارية، 12(1)، 33-58.

الطائي، أحمد. (2018). العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الجامعات العراقية. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 16(3)، 210-230.

محمود، سارة. (2019). دور القيادة التشاركية في تعزيز الالتزام الوظيفي والابتكار. مجلة العلوم الإدارية، 11(4)، 100-122.

مبادرات تطوير القيادات في القطاع الخاص. (2024). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

<https://www.hrdf.org.sa>

الهيئة العامة للإحصاء السعودية. (2023). تقارير سوق العمل وبيئة الأعمال.

<https://www.stats.gov.sa>

الملاحق