

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

أسم الطالبة:

بشاير محمد غنام

الرقم الجامعي:

2021205189

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

3.....	قائمة الاشكال
4.....	قائمة الجداول
5.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6.....	1.1. المقدمة
8.....	1.2. مشكلة البحث
8.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
8.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
9.....	1.3. اهمية الدراسة
9.....	1.3.1. على المستوى النظري:
9.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10.....	1.4. اسئلة الدراسة
10.....	1.5. اهداف الدراسة
11.....	1.6. فرضيات الدراسة
11.....	1.7. نموذج الدراسة
12.....	1.8. الدراسة الميدانية
13.....	1.9. مخطط المشروع المقترح
14.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15.....	2.1. المقدمة
22.....	2.2. مفهوم الميزة التنافسية:
27.....	2.4. العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية
29.....	2.5. الخاتمة
30.....	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
31.....	3.1. المقدمة
31.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
32.....	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
33.....	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
34.....	3.5. طريقة جمع البيانات
36.....	3.6. أنواع البيانات
37.....	3.7. إجراءات التحليل الاحصائي
38.....	3.8. الخاتمة
39.....	4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
40.....	4.1. المقدمة
40.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)
44.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

48.....	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)
53.....	4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج
58.....	4.6. الخاتمة
59.....	قائمة المراجع
67.....	قائمة الملاحق

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
11	نموذج البحث من اعداد الباحثة	1
32	منهجية البحث من اعداد الباحثة	2

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
33	مجتمع البحث	1
33	(عينة المجتمع من اعدادKrejcie1970)	2
35	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل القيادة الاستراتيجية (المصدر: الباحثة)	3
35	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الميزة التنافسية (المصدر: الباحثة)	4
41	توصيف عينة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
45	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	6
47	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	7
48	دلالة المتوسطات الحسابية	8
49	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	9
51	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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 كالتغييرات 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. فجوات على المستوى النظري:

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 ينفع 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. فجوات على المستوى التطبيقي:

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.

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

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

1.3. أهمية الدراسة

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. على المستوى النظري:

لـ البحث الحالي يساهم في تعزيز تطبيق القيادة الاستراتيجية في مؤسسات الصحية

لـ البحث الحالي يساهم في التعرف على مدى قدرة المؤسسات الصحية السعودية في تحقيق الميزة التنافسية.

لـ البحث الحالي مساهم في كونه إثراء علمي حول القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

لـ يساهم البحث الحالي في وضع أساليب تساعد من تعزيز تطبيق القيادة الاستراتيجية في المؤسسات الصحية

لـ تساهم نتائج البحث الحالي في لفت انتباه المهتمين لإقامة المزيد من الدورات التدريبية المتعلقة بتعزيز الميزة التنافسية في المؤسسات الصحية.

لـ قد يساعد البحث الحالي على تحقيق النتائج تدل على وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية.

1.4. اسئلة الدراسة

لـ سؤال البحث الرئيسي:

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

لـ 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. اهداف الدراسة

لـ 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 الدراسة

لـ يدفع البحث الحالي للتحقق من وجود الفرضيات الآتية:

← H1 توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية.

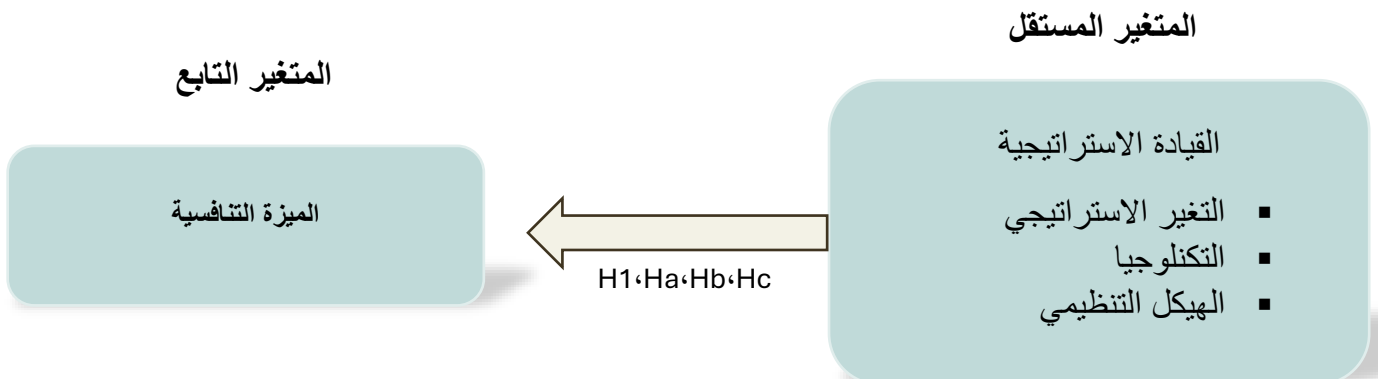
← Ha توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للتغيير الاستراتيجي على الميزة التنافسية.

← Hb توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا على الميزة التنافسية.

← Hc توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي الميزة التنافسية.

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



الشكل (1): صمم بواسطة الباحثة

1.8. 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 إجرائه أول عملية ناجحة للحقن المجهري 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.

1.9. مخطط المشروع المقترح

الفصل الاول: المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

تعد 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 تعد 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 تعنى بالقدرة على رؤية الصورة الكلية للمنظمة والتنبؤ بالتغيرات المستقبلية والاستجابة لها بفاعلية.

من جانب آخر، تعرف 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 يعد 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 مقارنة بالأبحاث الأجنبية (محمد وآخرون ٢٠٢١). حيث تشير الدراسات إلى الحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث الميدانية في البيئات العربية لفهم أفضل لهذه المفاهيم في السياق العربي الصانع وآخرون، (٢٠١٩).

ثانياً، معظم الأبحاث تركز على الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية بشكل منفصل، دون التطرق إلى العلاقة والترابط بينهما العربي، (٢٠٢٢). وهناك حاجة إلى دراسات تستكشف التأثير المتبادل بين هذين المفهومين الشمري والرشيدي، 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 تعنى بتوجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها طويلة الأجل محمد وآخرون (٢٠٢١)، بينما تمكن الميزة التنافسية المنظمة من التفوق على منافسيها والاستمرار في السوق الصائع وآخرون، (٢٠١٩). وهناك علاقة تكاملية بين هذين المفهومين حيث تعد 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. مفهوم 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" (الحريري، ٢٠١٩). كما عرفها الحكيمي (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 (الزعبي، 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).

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 المواطنة التنظيمية لدى العاملين، حيث أن القادة الأخلاقيون الذين يُظهرون السلوكيات والأخلاقيات المناسبة، يُعزّزون سلوكيات المواطنة التنظيمية كالمساعدة الطوعية والالتزام بالقواعد واحترام البيئة التنظيمية. إذن، تظهر هذه الأبحاث الأهمية البالغة للسلوكيات القيادية في تعزيز الالتزام والإبداع والمواطنة 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 فهما 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 دورًا محوريًا 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 الإستراتيجية في المؤسسات الحكومية دراسة ميدانية على وزارة التعليم العالي السعودية". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الاستراتيجية على اتخاذ القرارات الإستراتيجية في المؤسسات الحكومية. وأظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية لها تأثير إيجابي كبير على عملية اتخاذ القرارات الإستراتيجية. 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. وأكدتا 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 يشكل تحدياً كبيراً 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.

إضافة 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. مفهوم الميزة التنافسية:

تعد الميزة التنافسية من المفاهيم الأساسية والحيوية في مجال الإدارة الاستراتيجية. فهي تمكن 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 المزاخرة وآخرون (٢٠٢٠). لذلك، يسعى الباحثون والممارسون في مجال الإدارة الاستراتيجية إلى فهم عميق لهذا المفهوم الحيوي وكيفية تحقيقه وصيانته.

عرف 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 تمكن المنظمة من تقديم قيمة فريدة للعملاء بطريقة أكثر كفاءة وفعالية من المنافسين.

كما عرفها (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 يمكنها من تحقيق أداء متميز وتحقيق نتائج مالية أفضل.

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

الجودة والابتكار

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

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).

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 الصالحي وآخرون، ٢٠٢٠).

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

1 . 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).

2 . 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).

3 . 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 والمغربي (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 والمؤثر في تحقيق الميزة التنافسية

أولاً، يعد الابتكار والإبداع من أهم هذه العوامل. في ظل بيئة الأعمال المتغيرة والمتنافسة 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 العتيبي (٢٠٢٣)، "إن التركيز على احتياجات العملاء والقدرة على الاستجابة السريعة لتلك الاحتياجات هي من أبرز محددات تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات."

2.4. العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة 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 التغييرات البيئية يساهمون بشكل كبير في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

2.5. الخاتمة

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 تحقّقه 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 دورًا محوريًا في بناء وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات.

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 (القيادة الاستراتيجية):

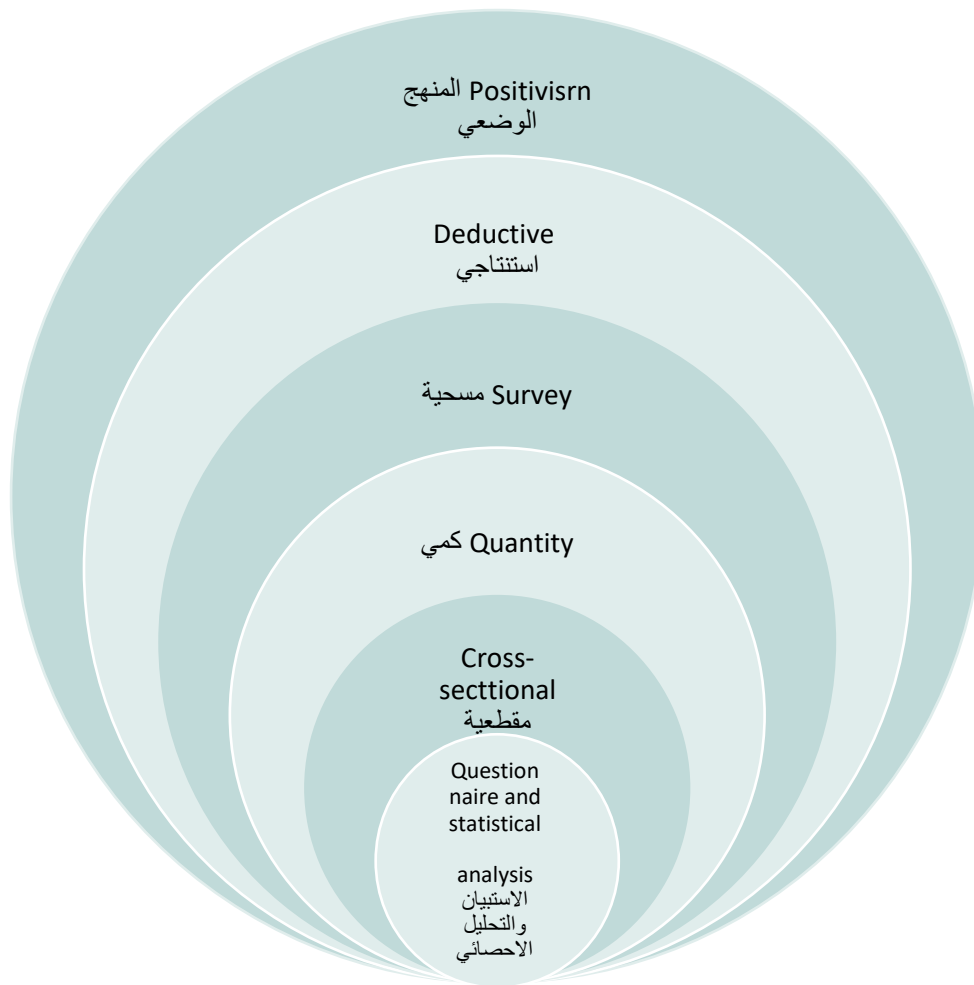
سيتم تقييم القيادة الاستراتيجية باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة القيادة الاستراتيجية. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من القيادة الاستراتيجية مثل التغير الاستراتيجي، التكنولوجيا، الهيكل التنظيمي. يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز بيئة الميزة التنافسية وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين القيادة الاستراتيجية بناء على النتائج المستخلصة

◆ المتغير التابع (الميزة التنافسية):

سيتم تقييم الميزة التنافسية باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على الميزة التنافسية سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الميزة التنافسية بناء على الأسئلة التي تخص الميزة التنافسية ككل. يهدف الاستبيان إلى تأثير الميزة التنافسية من وجهة نظر الموظفين عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها للميزة التنافسية. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات الميزة التنافسية من وجهة نظر الموظفين لبناء النتائج المستخلصة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الافق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل (2): صمم بواسطة الباحثة

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

تستند هذه الدراسة إلى مجتمع البحث المتمثل في جميع الموظفين في مستشفى سمير عباس في مدينة جدة ن، والبالغ عددهم 52 عضو. تُعتبر المستشفى من المؤسسات الصحية الرائدة في المملكة العربية السعودية، حيث تلتزم بتقديم تعليم متميز ضمن بيئة صحية محفزة وداعمة. بفضل كادرها الأكاديمي المؤهل واستخدامها لأحدث التقنيات، تسهم المستشفى في تعزيز البنية الصحية للموظفين. كما تتميز المستشفى بتوفير أنشطة متنوعة تعزز من التعاون مع المجتمع المحلي، مما يجعلها نموذجًا يُحتذى به في مجال الصحة في مدينة جدة

◆ مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة موظفي مستشفى سمير عباس في مدينة جدة والبالغ عددهم (60) موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (52) موظف، وقد قام (52) موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 86.67% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي مستشفى سمير عباس	60	100%
المجموع	60	100%

◆ عينة البحث:

وفقا لجدول krejcie (1970) فإن عدد العينة (52) هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع (60) بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 60 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 مستشفى سمير عباس	52	86.67%
المجموع	52	86.67%

♦ 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 ضمنت 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: (القيادة الاستراتيجية)

واعتمد الباحث على استبانة(السعدي وآخرون). وذلك لقياس المتغير القيادة الاستراتيجية وذلك من حيث 3 ابعاد وهي التغير الاستراتيجي والتكنولوجيا والهيكل التنظيمي باجمالي 12 للمتغير حيث ان بعد التغير الاستراتيجي يتكون 4 عناصر، وبعد التكنولوجيا يتكون من 4 عناصر ، وبعد الهيكل التنظيمي يتكون من 4 عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2= محايد، 3= غير موافق

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل القيادة الاستراتيجية.

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
القيادة الاستراتيجية	التغير الاستراتيجي	4	السعدي، ز.، وآخرون. (٢٠٢٢) تطبيق مفاهيم الإدارة الاستراتيجية في المؤسسات العربية تحديات وحلول. مجلة الإدارة الحديثة، ١٤ (٣)، ٩٨-١١٩
	التكنولوجيا	4	
	الهيكل التنظيمي	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الباحثة

◆ المتغير التابع: (الميزة التنافسية)

واعتمد الباحث على استبانة (الخفاجي). وذلك لقياس المتغير التابع الميزة التنافسية، وذلك من حيث العبارات الخاصة للميزة التنافسية، بأجمالي 11 للمتغير، نوع الاستبانة نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2= محايد، 3= غير موافق

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الميزة التنافسية.

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
الميزة التنافسية	11	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 (٤)، ٢٣٨-٢١٨.

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 مباشرة من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصًا 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 الميزة التنافسية وربطه بالقيادة الاستراتيجية. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول القيادة الاستراتيجية مثل التغير الاستراتيجي، التكنولوجيا، الهيكل التنظيمي، وارتباطها بمستوى الميزة التنافسية
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الميزة التنافسية من وجهة نظر الموظفين.

◆ البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالميزة التنافسية

- 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 الميزة التنافسية من وجهه نظر الموظفين .

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

تعتبر منهجية البحث ركيزة أساسية لتحقيق أهداف الدراسة وفهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية. من خلال تحديد الأطر النظرية والإجرائية، تمكنا من وضع خطة واضحة لجمع البيانات وتحليلها بطرق منهجية ومؤسسية.

لقد اعتمدنا على أساليب متنوعة لجمع المعلومات، بما في ذلك الاستبيانات، لضمان شمولية النتائج ودقتها. تم تصميم الاستبيانات بعناية لتناسب مع متغيرات البحث، مما يتيح لنا جمع بيانات دقيقة تعكس آراء الموظفين وتجاربهم. كما تم اختيار عينة ممثلة من مجتمع البحث لضمان تعميم النتائج ولتكون قادرة على تقديم رؤى موثوقة حول الموضوع.

علاوة على ذلك، تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة لتحليل البيانات، مما سيمكننا من اختبار الفرضيات بدقة والتوصل إلى استنتاجات موثوقة. ستمكننا هذه التحليلات من فهم كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية، وبالتالي تقديم توصيات عملية يمكن أن تفيد الشركات في تحسين ميزتها التنافسية.

ختامًا، توفر هذه المنهجية إطارًا قويًا لدراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية، مما يسهم في إثراء الأدبيات الأكاديمية وفتح آفاق جديدة للبحث في هذا المجال الحيوي. إن النتائج المتوقعة من هذه الدراسة ليست فقط إضافة علمية، ولكنها أيضًا قد تساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الميزة التنافسية وتعزيز بيئات العمل الإيجابية.

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 (أقل من 30 سنة – من 30 سنة إلى 40 سنة – من 40 سنة إلى 50 سنة – أكثر من 50 سنة).
 - المستوى التعليمي ويشمل (دبلوم – بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه).
 - سنوات الخبرة ويشمل (أقل من 5 سنين – من 5 إلى 10 سنوات – من 10 إلى 15 سنة – من 15 سنة فأكثر).

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

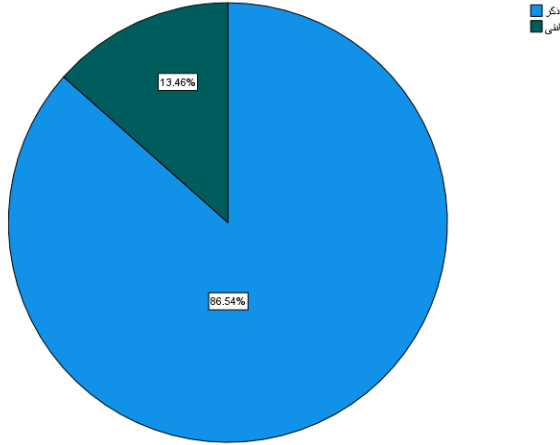
جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	45	86.5%
	أنثى	7	13.5%
	الإجمالي	52	100%
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	10	19.2%
	من 30 سنة الى 40 سنة	8	15.4%
	من 40 سنة الى 50 سنة	17	32.7%
	أكثر من 50 سنة	17	32.7%
	الإجمالي	52	100%
المستوى التعليمي	دبلوم	15	28.8%
	بكالوريوس	29	55.8%
	ماجستير	6	11.5%
	دكتوراه	2	3.8%
	الإجمالي	52	100%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنين	8	15.4%
	من 5 الى 10 سنوات	6	11.5%
	من 10 الى 15 سنة	8	15.4%
	من 15 سنة فأكثر	30	57.7%
	الإجمالي	52	100%

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-52 شخص)

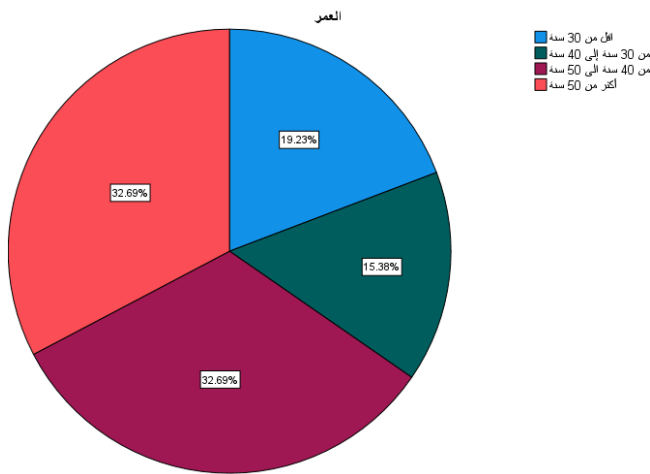
♦ من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث يبلغ عدد الذكور 45 حيث يعادل 86.5% من العينة بينما عدد الاناث يبلغ 7 حيث يعادل 13.5% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



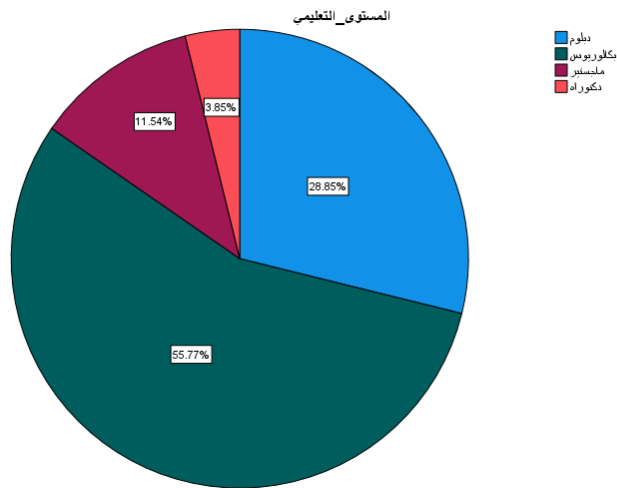
تصنيف العينة وفقا للجنس

- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 10 اشخاص أعمارهم اقل من 30 سنة أي ما يعادل 19.2% من عينة الدراسة، وهناك 8 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 40 سنة أي ما يعادل 15.4% من عينة الدراسة، وهناك 17 شخص أعمارهم تتراوح بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 32.7% من عينة الدراسة، وهناك أيضا 17 شخص أعمارهم اكثر من 50 سنة فأكثر أي كما هو موضح بالشكل التالي:



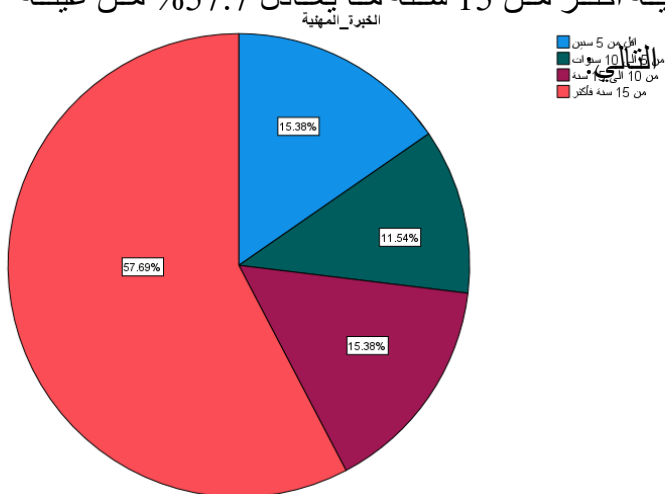
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- **بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 15 شخص حاصلين على شهادة الدبلوم أي ما يعادل 28.8% من عينة الدراسة، وهناك 29 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 55.8% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 11.5% من عينة الدراسة، وهناك شخصان أيضا حاصلين على شهادة الدكتوراه أي ما يعادل 3.8%. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

- **أما بالنسبة للخبرة المهنية:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 8 اشخاص خبرتهم المهنية اقل من 5 سنين اي ما يعادل 15.4% من عينة الدراسة، وبينما هناك 6 اشخاص خبرتهم المهنية تتراوح من 5 الى 10 سنوات ما يعادل 11.5% من عينة الدراسة، وكذلك هناك 8 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى 15 سنوات ما يعادل 15.4% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 30 شخص تتراوح خبرتهم المهنية اكثر من 15 سنة ما يعادل 57.7% 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 الاحصائي 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, PLS - SEM كما يلي:

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

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.706	0.697	0.00	0.528	0.803	0.660	A1	التغير الاستراتيجي	القيادة الاستراتيجية
		0.00	0.469	0.678		A2		
		0.00	0.671	0.535		A3		
		0.00	0.490	0.775		A4		
	0.661	0.00	0.519	0.388		B1	التكنولوجيا	
		0.00	0.536	0.507		B2		
		0.00	0.699	0.880		B3		
		0.00	0.781	0.872		B4		
	0.759	0.00	0.572	0.807		C1	الهيكل التنظيمي	
		0.00	0.490	0.626		C2		
		0.00	0.398	0.839		C3		
		0.00	0.599	0.767		C4		
0.741		0.00	0.235	0.786	0.602	D1	الميزة التنافسية	
		0.00	0.487	0.844		D2		
		0.00	0.753	0.815		D3		
		0.00	0.487	0.643		D4		
		0.00	0.721	0.706		D5		
		0.00	0.445	0.547		D6		
		0.00	0.379	0.843		D7		
		0.00	0.590	0.553		D8		
		0.00	0.690	0.751		D9		
		0.00	0.546	0.791		D10		
		0.00	0.658	0.869		D11		

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

◆ يتضح من الجدول بالأعلى:

■ مقياس القيادة الاستراتيجية: 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 القيادة الاستراتيجية ككل الذ يساوي 0.706, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد القيادة الاستراتيجية (التغير الاستراتيجي، التكنولوجيا، الهيكل التنظيمي) هي 0.759, 0.661, 0.697, على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

■ مقياس الميزة التنافسية: 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 الميزة التنافسية هو 0.741 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 الاستبيانات 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 لأدات الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.698	0.806	4	التغير الاستراتيجي	القيادة الاستراتيجية
	0.827	4	التكنولوجيا	
	0.762	4	الهيكل التنظيمي	
0.823		11	الميزة التنافسية	

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

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

- مقياس القيادة الاستراتيجية أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.698. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد القيادة الاستراتيجية، على الترتيب هم التغير الاستراتيجي: (0.806)، التكنولوجيا: (0.827)، الهيكل التنظيمي: (0.762). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7، وقال (2010) Hair et al , فقد تحقق ثبات المقياس.

- مقياس الميزة التنافسية: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.823 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 الثلاثي, وفق لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

◆ وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

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

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	موافق	من 66.67% الى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3.0	غير موافق	من 0% الى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوي القيادة الاستراتيجية وابعادها، وكذلك مستوى الميزة التنافسية 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	
القيادة الاستراتيجية	التغير الاستراتيجي	1.32	1.34	0.333	0.273	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التكنولوجيا	1.42		0.352		موافق		مرتفع	
	الهيكل التنظيمي	1.28		0.384		موافق		مرتفع	
الميزة التنافسية		1.28	0.280		موافق		مرتفع		

♦ يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من القيادة الاستراتيجية. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.34) بنسبة موافقة بلغت (44.6%) عند إنحراف معياري (0.273)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد القيادة الاستراتيجية، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير القيادة الاستراتيجية (التغير الاستراتيجي، التكنولوجيا، الهيكل التنظيمي) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق مرتفع، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعدها (التغير الاستراتيجي) هو (1.32) بنسبة موافقة (44%) عند إنحراف معياري

(0.333), المتوسط الحسابي لبعـد (التكنولوجيا) هو (1.42) بنسبة موافقة حوالي (47.3%) عند إنحراف معياري (0.352), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد (الهيكل التنظيمي) هو (1.28) بنسبة موافقة (42.6%) عند إنحراف معياري (0.384).

■ تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (الميزة التنافسية): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الاداء، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الميزة التنافسية لمستشفى سمير عباس في مدينة جدة و حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.28) بنسبة موافقة بلغت (42.6%) عند إنحراف معياري (0.280).

← وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في مستشفى سمير عباس في مدينة جدة مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الميزة التنافسية ككل) ذات مستوى مرتفع في مستشفى سمير عباس 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	القيادة الاستراتيجية	التغيير الاستراتيجي	التكنولوجيا	الهيكل التنظيمي	أداء الموظفين
القيادة الاستراتيجية	Pearson Correlation	1	.769**	.701**	.824**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52
التغيير الاستراتيجي	Pearson Correlation	.769**	1	.278*	.517**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.046	<.001
	N	52	52	52	52
التكنولوجيا	Pearson Correlation	.701**	.278*	1	.337*
	Sig. (2-tailed)	<.001	.046		.014
	N	52	52	52	52
الهيكل التنظيمي	Pearson Correlation	.824**	.517**	.337*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.014	<.001
	N	52	52	52	52
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	.475**	.216	.327*	.527**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.124	.018	<.001
	N	52	52	52	52

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

◆ الارتباط الخطي القيادة الاستراتيجية وأبعادها (كمتغير مستقل) والميزة التنافسية (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي ضعيف موجب (0.475) بين القيادة الاستراتيجية وأبعادها كمتغير مستقل والميزة التنافسية كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من القيادة الاستراتيجية (التغير الاستراتيجي، التكنولوجيا، الهيكل التنظيمي) عند معامل ارتباط: 0.824، 0.701، 0.769، على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الميزة التنافسية كمتغير تابع.

← يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

◆ الارتباط الخطي بين القيادة الاستراتيجية وبين متغير القيادة الاستراتيجية ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي متوسط بين القيادة الاستراتيجية وبين أبعادها (التغير الاستراتيجي، التكنولوجيا، الهيكل التنظيمي) 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 القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية.

وينفرد من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

← : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التغيير الاستراتيجي والميزة التنافسية.

← : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التكنولوجيا والميزة التنافسية.

← : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي والميزة التنافسية.

◆ نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

■ ينص هذا الفرض على أنه "توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية."

← ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين القيادة الاستراتيجية (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل والميزة التنافسية كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.210	.249

a. Predictors: (Constant), القيادة_الاستراتيجية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.906	1	.906	14.597	<.001 ^b
	Residual	3.102	50	.062		
	Total	4.007	51			

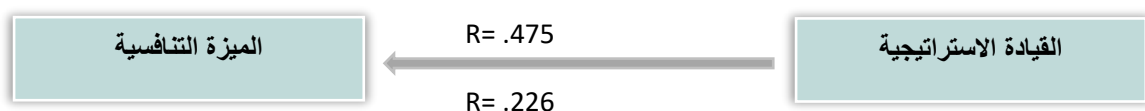
a. Dependent Variable: الميزة التنافسية

b. Predictors: (Constant), القيادة الاستراتيجية

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)	.620	.175		3.543	<.001	.269	.972
	القيادة الاستراتيجية	.488	.128	.475	3.821	<.001	.232	.745

a. Dependent Variable: الميزة التنافسية



♦ 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 ($R = 0.475$) إلى وجود ارتباط موجب متوسط القيادة الاستراتيجية (اجمالاً) الميزة التنافسية.

- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (22.6%) من التباين الحاصل الميزة التنافسية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى القيادة الاستراتيجية
- 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 القيادة الاستراتيجية (اجمالاً) كمتغير مستقل والميزة التنافسية كمتغير تابع.

◆ نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التغير الاستراتيجي والميزة التنافسية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التغير الاستراتيجي محل الدراسة كمتغير مستقل، والميزة التنافسية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والميزة التنافسية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة التكنولوجية محل الدراسة كمتغير مستقل، والميزة التنافسية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي والميزة التنافسية" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الهيكل التنظيمي محل الدراسة كمتغير مستقل، والميزة التنافسية 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	.558 ^a	.311	.268	.240

a. Predictors: (Constant), التغيير الاستراتيجي, التكنولوجيا, الهيكل التنظيمي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.246	3	.415	7.220	<.001 ^b
	Residual	2.761	48	.058		
	Total	4.007	51			

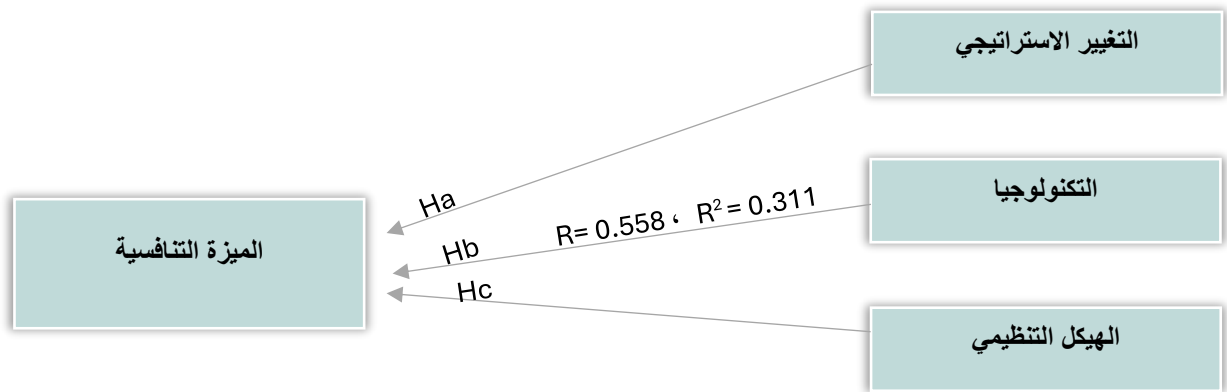
a. Dependent Variable: الميزة التنافسية

b. Predictors: (Constant), التغيير الاستراتيجي, التكنولوجيا, الهيكل التنظيمي

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.698	.174		4.021	<.001	.349	1.048
التغيير الاستراتيجي	-.087	.119	-.103	-.732	.468	-.326	.152
التكنولوجيا	.143	.102	.180	1.403	.167	-.062	.349
الهيكل التنظيمي	.380	.105	.520	3.611	<.001	.169	.592

a. Dependent Variable: الميزة التنافسية



◆ 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 ($R=0.558$) وجود ارتباط موجب قوي بين القيادة الاستراتيجية (التغيير الاستراتيجي، التكنولوجيا، الهيكل التنظيمي) والميزة التنافسية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (31.1%) من التباين الحاصل الميزة التنافسية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد القيادة الاستراتيجية.
- 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 الثاني والثالث الذي تنص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا والهيكل التنظيمي كمتغير مستقل والميزة التنافسية كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الاولى الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التغيير الاستراتيجي كمتغير مستقل والميزة التنافسية كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، تم استعراض وتحليل النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية، والتي تهدف إلى الكشف عن دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية لمستشفى سمير عباس في جدة. لقد تم تطبيق أدوات التحليل الإحصائي الحديثة لتفسير البيانات، مما أتاح لنا رؤية شاملة حول العلاقة بين المتغيرات المدروسة.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية. حيث أكدت البيانات أن القيادة الفعالة، التي تركز على الابتكار والتكيف مع التغيرات البيئية، تسهم بشكل كبير في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة. كما أظهرت النتائج أن العناصر المختلفة للقيادة الاستراتيجية، مثل التغيير الاستراتيجي والتكنولوجيا والهيكل التنظيمي، لها تأثيرات متبادلة تعزز من قدرة المنظمة على التكيف والنمو في بيئة تنافسية متغيرة.

علاوة على ذلك، تم تسليط الضوء على أهمية تطوير استراتيجيات فعالة تركز على تحسين الأداء التنظيمي، مما يسهم في تحقيق الأهداف المرجوة. لقد أظهرت الدراسة أن المؤسسات الصحية التي تتبنى نهج القيادة الاستراتيجية بشكل فعال تستطيع تحقيق نتائج متميزة، مما يعكس أهمية الإدارة الاستراتيجية في القطاع الصحي.

إن هذه النتائج تفتح آفاقاً جديدة للبحث والتطبيق في مجالات الإدارة الصحية، حيث ينبغي على القادة والممارسين في هذا المجال أن يستفيدوا من هذه الرؤى لتعزيز أداء مؤسساتهم. وفي ضوء النتائج المستخلصة، يُوصى بإجراء مزيد من الدراسات المستقبلية التي تستكشف العوامل المؤثرة على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية في سياقات مختلفة.

ختاماً، يُعتبر هذا الفصل خطوة مهمة في فهم كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي، مما يعزز من أهمية البحث في هذا المجال ويعكس الحاجة الملحة لتطبيق هذه المفاهيم في المؤسسات الصحية لتحقيق النجاح والاستدامة في ظل التحديات المتزايدة.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

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_alas

حمزة, امني (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_5238f23f39d39bb7ea211e5d83dd4

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.p

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

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

لطائي, يوسف حليم, والعبادي هاشم فوزي, والعنزي, 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، (١٣١)، 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 <https://www.arabjournal.org/article.php?id=123>

الصائغ، ب، وآخرون. (٢٠١٩) بناء الميزة التنافسية في البيئة العربية: تحديات وآفاق. مجلة الاقتصاد <https://www.arabeconomy.org/issue/2019/2/article87>

الحربي، ج. (٢٠٢٢). الإدارة الاستراتيجية وأثرها على تعزيز الميزة التنافسية دراسة حالة. مجلة الإدارة <https://www.modernmanagement.org/article/12>

الشمري د. والرشيدي .. (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

<https://www.ajadir.org/article/12/1/67>

الشمري د. والرشيدي ... (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) ٧٨-٥٥

<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)، ٦٧-٤٥

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

الصائغ، ب.، وآخرون. (٢٠١٩) بناء الميزة التنافسية في البيئة العربية تحديات وآفاق. مجلة الاقتصاد

<https://www.jae.org/article/17/2/87>

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

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

الزبيدي، ع. (٢٠٢١). أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي مجلة البحوث الإدارية، ٤٤ (١)، 10٨٧

<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>

الحكمي، 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، ٢١٢ (١)، 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)، ٢٣٨-٢١٨.

<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، (٣)٢٨، 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، (١)٣٩، ٢٤٣-٢٦٠. المجلد 39/العدد 12/1.pdf

الحوالدة، 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، (١٧)٥، ١١٢-١٤١.

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

العنزي، س.، الشريف، ر.، والبراك، ط (٢٠٢٠). أثر القيادة الأخلاقية على سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية على موظفي الجهات الحكومية في دولة الكويت مجلة الإدارة العامة (٢)٦٠، 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)، ١٤٩-١٧٦.

<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، ١٢٧ (١)، ١٢٧-١٤٩.

<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)، ١٥١-١٧٨.

<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)، ٢٥٢-٢٣٣

https://www.arabapi.org/images/publication/pdfs/568/568_5_41.pdf

العتيبي، 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)، ١٣٨-١٢١

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

قائمة الملاحق

الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

اسمحوا لي أن 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 او شن 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

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

العمر:

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 30 سنة الى 40 سنة

☐ من 40 سنة الى 50 سنة

☐ أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنين

☐ من 5 الى 10 سنوات

☐ من 10 الى 15 سنة

☐ من 15 سنة فأكثر

استبيان القيادة الاستراتيجية (المتغير المستقل)

المتغير	الأبعاد	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
القيادة الاستراتيجية	التغير الاستراتيجي	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			
	التكنولوجيا	يهتم المشفى بتوفير التقنيات الأساسية			
		يهتم بالمشفى بالفحص الدوري للأجهزة الموجودة			
		يوفر المشفى تقنيات حديثة وجديدة			
		يوجد طاقم خاص بصيانة الأجهزة			
	الهيكل التنظيمي	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			

استبيان الميزة التنافسية (المتغير التابع)

المتغير	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
الميزة التنافسية	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			
	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			
	يسعى مشفى بتقديم خدماته بأقل الأخطاء			
	يهتم المشفى بتجديد خدماته وتطويرها			
	المشفى متميز بقدر عالي من الإتقان والدقة			