

جامعة ميدأوشن  
كلية الإدارة  
بكالوريوس إدارة المشاريع

## تأثير القيادة الاستراتيجية على تعزيز فاعلية فريق العمل بالتطبيق على مركز إشراقة الغد بمكة

### The Effect of Strategic Leadership on Enhancing The Effectiveness of The Shining Tomorrow Center in Mecca

مروة موسى صلاح اسياك

2021205308

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

## الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بفضلله ورحمته نستمد القوة والعزيمة على الاستمرار ونرفع أكف الدعاء بالصلاة والسلام على نبينا محمد خاتم الانبياء والمسلين

إنه ليغمرني شعور عميق بالفخر والامتنان حيث أقف اليوم لأسجل كلمات الشكر والتقدير لكل من ساهم ودعم ووقف بجانبني خلال مسيرتي في إعداد هذه البحث العلمي

أود أن ابدأ بتوجيه خالص الشكر والتقدير للدكتورة: منى مصطفى العشري التي قدمت لنا الدعم والعون اللازم لإكمال مسيرتنا في مرحلة البكالوريوس وكانت خير معين لنا إن عملها المخلص وتقديمها المشورة والإرشاد كان عاملا حاسما في تجاوزنا العقبات وتحقيق الانجازات

أشكر ايضا جميع الزملاء والاصدقاء الذين وقفو الى جانبي وشاركوني هذه الرحلة بكل حب وإخلاص لقد كان تعاونهم ومساندتهم ودعمهم القيم لي السند الحقيقي الذي منحني القوة ودعم

وقد كانت عائلتي الركن الاساسي للنجاح في هذه المسيرة فشكرا لهم من القلب لدعمهم وافتخارهم بي

وأختتم كلامي بالدعاء الى الله أن يجعل هذا العمل خالصا لوجه وأن يجعله نافعا للعلم والعلماء ويكون مصدر إلهام لكل الباحثين الذين يسعون بكل جد لكسب المعرفة

مروة موسى صلاح

## إهداء

إلى والدتي وإخوتي الكرام...

أهدي إليكم هذا الانجاز بكل ما يحمله من معاني الشكر والامتنان لقد كانت ثقتكم وافتخاركم بي اول حافز لي للاستمرار رغم الصعاب لقد كنتم بمثابة الضوء الذي يقودني نحو الامام والسند الذي لم يتزعزع

إلى صديقتي العزيزات الذين كانوا بمثابة عائلتي الثانية...

أهدي إليكم كل دقيقة من الفرح التي شاركتُموني فيها وكل كلمة تشجيع قدمتموها لي لقد كنتم مصدر القوة التي استمد منها العزيمة والاصرار لمواصله الطريق وقد كان لکلماتکم أثر كبير في تحقيق نجاحي شکرا لکم لافتخارکم وثقتکم بي وشکرا لکم لان بکم کان الطريق سهلا ويسيرا

إلى صديقتي العزيزة وجدان...

لقد کان دعمک مختلف عن الجميع کنتي خير رفيق لي في طريقي لتحقيق النجاح مهما کتبت لک من کلمات شکر لن تكون كافية لشکرك ولكن رغم ذلك اريد ان اقول لک شکرا لک لدعمک اللامحدود ومساندتك لي وشکرا لک لمساعدتي في تجاوز ما استصعبته لقد کنتي أفضل مصدر لتشجيعي وإلهامي أنت السراج الذي أنار دربي إني ممتنة لتعرفي بک وسعيدة بوجودک معي

إلى كل من ذكرت ومن لم أذكر ولكن له بصمة في حياتي أقدم لکم أعمق مشاعر الحب والتقدير وأدعو الله ان يجازيکم كل خير وأرسل لیکم خالص مودتي واحترامي وأطلع دائما ان أكون عند حسن ظنکم

مع كل الحب والتقدير

مروة موسى صلاح

## جدول المحتويات:

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....                            | 8  |
| 1.1 المقدمة:.....                                                    | 9  |
| 1.2 مشكلة البحث :.....                                               | 10 |
| 1.2.1 الفجوات النظرية:.....                                          | 10 |
| 1.2.2 الفجوات العملية:.....                                          | 10 |
| 1.3 سؤال البحث الرئيسي:.....                                         | 10 |
| 1.4 أهمية البحث :.....                                               | 11 |
| 1.4.1 الأهمية النظرية:.....                                          | 11 |
| 1.4.2 الأهمية العلمية:.....                                          | 11 |
| 1.5 أسئلة البحث :.....                                               | 11 |
| 1.6 أهداف البحث:.....                                                | 12 |
| 1.6.1 الهدف العام:.....                                              | 12 |
| 1.6.2 الأهداف الفرعية :.....                                         | 12 |
| 1.7 فرضيات البحث:.....                                               | 12 |
| 1.7.1 H1: الفرضية الرئيسية:.....                                     | 12 |
| 1.7.2 Ha: الفرضية الفرعية الأولى :.....                              | 12 |
| 1.7.3 Hb: الفرضية الفرعية الثانية :.....                             | 12 |
| 1.7.4 Hc: الفرضية الفرعية الثالثة :.....                             | 12 |
| 1.8 نموذج البحث :.....                                               | 13 |
| 1.9 منهجية البحث:.....                                               | 15 |
| 1.10 الدراسة الميدانية :.....                                        | 16 |
| 1.11 هيكل المشروع المقترح :.....                                     | 17 |
| 2. الفصل الثاني: الإطار النظري.....                                  | 18 |
| 2.1 المقدمة:.....                                                    | 19 |
| 2.2 المتغير الأول القيادة الاستراتيجية:.....                         | 20 |
| 2.3 المتغير الثاني فاعلية فريق العمل :.....                          | 21 |
| 2.4 العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتعزيز فاعلية فريق العمل :..... | 22 |
| 2.5 الخاتمة:.....                                                    | 23 |
| 3. الفصل الثالث : منهجية البحث.....                                  | 24 |

|       |                                                                                                  |    |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1   | المقدمة                                                                                          | 25 |
| 3.2   | التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة                                                             | 25 |
| 3.2.1 | دور القيادة الاستراتيجية                                                                         | 25 |
| 3.2.2 | فاعلية فريق العمل                                                                                | 25 |
| 3.3   | تصميم البحث                                                                                      | 26 |
| 3.4   | مجتمع الدراسة وطرق وتقنيات أخذ العينة                                                            | 27 |
| 3.4.1 | مجتمع البحث                                                                                      | 27 |
| 3.4.2 | عينة البحث                                                                                       | 27 |
| 3.4.3 | طرق وتقنيات اخذ العينة                                                                           | 28 |
| 3.5   | طريقة جمع البيانات                                                                               | 28 |
| 3.5.1 | المتغير المستقل (دور القيادة الاستراتيجية)                                                       | 28 |
| 3.5.2 | المتغير التابع (فاعلية فريق العمل)                                                               | 29 |
| 3.6   | أنواع البيانات                                                                                   | 30 |
| 3.6.1 | البيانات الأولية                                                                                 | 30 |
| 3.6.2 | البيانات الثانوية                                                                                | 30 |
| 3.7   | طرق واساليب تحليل البيانات                                                                       | 31 |
| 3.8   | الخاتمة                                                                                          | 32 |
| 3.9   | المراجع                                                                                          | 33 |
| 4.    | فصل: الملاحق                                                                                     | 34 |
| 4.1.1 | الاستبيان                                                                                        | 35 |
| 5.    | الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج البحث                                                      | 39 |
| 5.1   | المقدمة                                                                                          | 40 |
| 5.2   | خصائص عينة الدراسة                                                                               | 40 |
|       | تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفق: الجنس - العمر - المؤهل الدراسي - المنصب الوظيفي - سنوات الخبرة | 40 |
|       | تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل  | 40 |
|       | النوع ويشتمل على (ذكر، أنثى) •                                                                   | 40 |
|       | الفئة العمرية وتشمل (أقل من 25 سنة - 25 - 30 سنة - 31 - 40 سنة - 41 سنة وأكثر) •                 | 40 |
| 5.3   | قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة                                                                 | 45 |
| 5.3.1 | صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة                                                                | 46 |
| 5.3.2 | ثبات أداة الدراسة                                                                                | 49 |
| 5.4   | التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة                                                                  | 51 |

|     |                                            |    |
|-----|--------------------------------------------|----|
| 5.5 | معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة | 54 |
| 5.6 | نتائج اختبار فرضيات الدراسة                | 56 |
| 5.7 | الخاتمة                                    | 62 |

### قائمة الأشكال:

| رقم الشكل | العنوان                                | رقم الصفحة |
|-----------|----------------------------------------|------------|
| الشكل 1   | (نموذج البحث, المصدر (مروة, 2024       | 13         |
| الشكل 2   | (ملخص منهجية البحث, المصدر (مروة, 2024 | 15         |
| الشكل 3   | هيكل المشروع المقترح                   | 17         |

### قائمة الجداول:

| رقم الجدول | العنوان                                                                          | رقم الصفحة |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1          | مجتمع البحث<br>المصدر: بواسطة الباحث                                             | 32         |
| 2          | عينة البحث<br>المصدر: بواسطة الطالبة                                             | 32         |
| 3          | (جدول لأدوات المتغير المستقل (دور القيادة الاستراتيجية<br>المصدر: بواسطة الطالبة | 35         |
| 4          | (جدول لأدوات المتغير التابع (فاعلية فريق العمل<br>المصدر: بواسطة الطالبة         | 35         |
| 5          | جدول استبيان القيادة الاستراتيجية<br>المصدر: بواسطة الطالبة مبني على أبحاث سابقة | 45         |
| 6          | جدول استبيان فريق العمل<br>المصدر: بواسطة الطالبة مبني على أبحاث سابقة           | 46         |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1 المقدمة:

القيادة الاستراتيجية هي نهج قيادي يركز على تحديد الأهداف والتخطيط لتحقيقها كما تعتبر القيادة الاستراتيجية أساسية في توجيه المنظمات والفرق نحو النجاح والتفوق يتطلب هذا النهج من القادة أن يكونوا قادرين على تحليل البيئة المحيطة وتحديد الفرص والتحديات التي تواجهه ومن ثم وضع استراتيجيات فعالة لتحقيق الأهداف المحددة. ((تأثير القيادة الاستراتيجية

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها (وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء العالي لفريق العمل)، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات المتعلقة بمتغيراتها الحالية أبرزها ينبغي على الهيئة مجتمع الدراسة زيادة إدراكها لدور وأهمية القيادة الاستراتيجية في رسم وتحديد توجهاتها في إطار وصولها لتحقيق أهدافها في البقاء والنمو ومواجهة التحديات على الأمد الطويل بتحقيق الأداء العالي على مستوى المدرسة ككل. (كرار، 2021)

ونظرا لأن المؤسسات التعليمية عموماً والمدارس خصوصاً هي المسؤول الأول عن إعداد الأفراد تربوياً واجتماعياً وإمدادهم بالقيم والسلوكيات خاصة أنها ضرورة لتنشئة الأفراد بالشكل الصحيح لذلك جاءت الدراسة الحالية للتعرف على دور القيادة الملهمة في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم في مدينة مكة لذا فإن تحسين العملية التعليمية في المؤسسات التعليمية من ناحية تعزيز فاعلية فريق العمل وتحديد دور القيادة الملهمة في تحقيقها من ناحية أخرى مما يمكن من الوصول إلى مرحلة التميز في ضوء معطيات الحداثة والتطور والوقوف على مكامن الضعف ومعالجتها ومواطن القوة لتعزيزها تطويرها. (دراسات حول دور القيادة الملهمة

الهدف من هذه الدراسة هو بيان مدى أهمية دور القائد الاستراتيجي في تحقيق نجاح فريق العمل لان دور القائد لا يترتب فقط على الإشراف على فريق العمل يتأثر الموظفون الذين يسعون للتقدم والتميز بالقيادة السيئة لذلك عندما يتبعون أساليب قيادية سلبية يتجنب هؤلاء الموظفون المبادرة مما يؤدي إلى انخفاض أدائهم وشعورهم بعدم الاستقرار وقد يؤدي إلى اتخاذهم قرار إنهاء الوظيفة

يفيد هذا البحث في توضيح مدى أهمية القيادة في نجاح المشروع او تحقيق الهدف الوظيفي وأن القيادة لها دور كبير في تعزيز فاعلية فريق العمل ومن واجب القائد الاستراتيجي توفير البيئة والعوامل التي تحفز فريق العمل ويضمن شعورهم بالرضا والتقدير وجعلهم أيضا يشعرون أنهم ضروريين ووجودهم مهم جدا لتحقيق النجاح

## تأثير القيادة الاستراتيجية على تعزيز فاعلية فريق العمل في مدارس مكة

### 1.2 مشكلة البحث :

تكمن الفجوات النظرية والعملية في هذا المجال في حاجة القائدين على معرفة كيفية قيادة الفريق بشكل استراتيجي وتحديد معوقات الإدارة الجيدة ومعالجتها وتحسين أدائهم ويتطلب المزيد من المعلومات التي توضح لهم مدى تأثيرهم في تعزيز فاعلية الفريق وبناء بيئة عمل جيدة وتشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين وهما: الفجوة النظرية والفجوة العملية.

#### 1.2.1 الفجوات النظرية:

إن الفهم غير الكافي لأساليب وطرق إدارة فريق العمل يلعب دورا كبيرا في فشل فريق العمل وهناك نقص في الأبحاث المتعلقة بدور القائد الاستراتيجي في تحقيق نجاح فريق العمل وعدم توفر جميع المعلومات التي توصل القائد للقيادة الاستراتيجية ودور التواصل الفعال في بناء علاقة بين القائد وفريق العمل

#### 1.2.2 الفجوات العملية:

تأثير القائد على فريق العمل تمثل منطقة بحثية هامة تهدف إلى فهم الأبعاد المختلفة للدور الذي يلعبه القائد في تحسين أداء الفريق وتعزيز بيئة العمل. تتضمن هذه الفجوة عدة محاور يمكن استكشافها

### 1.3 سؤال البحث الرئيسي:

تتناول هذه الدراسة التساؤلات التالية:

”كيف تأثر القيادة الاستراتيجية على تعزيزي فاعلية فريق العمل؟“

”هل يستطيع القائد بالفعل أن يؤثر على أداء فريق العمل؟“

#### 1.4 أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها ستقوم بمساعدة القائد على فهم دوره ومدى أهميته وتقدم له الطرق والاساليب اللازمة للوصول الى القيادة الاستراتيجية وكيف يكون فريق عمل محترف وناجح ويكتشف كيف يتأثر فريقه به حتى يتمكن من التأثير عليهم بشكل إيجابي ويصل إلى النتيجة المطلوبة بكفاءة

##### 1.4.1 الأهمية النظرية:

سيساهم هذا البحث على تغيير سلوك القيادة التقليدي الى سلوك حديث واستراتيجي كما سيساعد على تغيير أنماط القيادة ويقدم محتوى متكامل للقائد ليصبح قائد جيد ويدير الفريق بكفاءة عالية ويحقق الانجاز والنجاح المطلوب

##### 1.4.2 الأهمية العلمية:

ستوفر هذه الدراسة طرق لتعزيز فاعلية الفريق ومدى أهمية تحديد الرؤية والمهمة والقيم للوصول الى النتائج المطلوبة وتوضيح ان القيادة الاستراتيجية فن وعلم في أن واحد ولإنشاء اساس قوي يجب على القائد صياغة رؤية ومهمة ملهمين كما سيوضح للقائد والفريق أهمية التطوير المستمر وأن القائد يمتلك قوة تؤثر على سلوك فريق العمل

#### 1.5 أسئلة البحث:

“هل يتأثر المشروع إذ لم يتم تحديد المهمة والرؤية والهدف بشكل واضح؟“

“ما مدى أهمية التطوير المستمر للقائد وفريق العمل؟“

“كيف سيعرف القائد إن كان تأثيره على الفريق سلبي أو إيجابي؟“

## 1.6 أهداف البحث:

### 1.6.1 الهدف العام:

"استكشاف مدى تأثير القيادة الجيدة على فاعلية فريق العمل"

### 1.6.2 الأهداف الفرعية:

"تحديد أثر القيادة الاستراتيجية على فريق العمل ونتاجيتهم لدى المركز"

"تحديد مدى تأثير القائد الاستراتيجي على سلوك فريق العمل لدى المركز"

"تحديد الادوار التي يلعبها القائد الاستراتيجي وفريق العمل لدى المركز"

## 1.7 فرضيات البحث:

### 1.7.1 الفرضية الرئيسية: H1

○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية على تعزيز فاعلية فريق العمل

### 1.7.2 الفرضية الفرعية الأولى: Ha

○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر القيادة الاستراتيجية على إنتاجية فريق العمل

### 1.7.3 الفرضية الفرعية الثانية: Hb

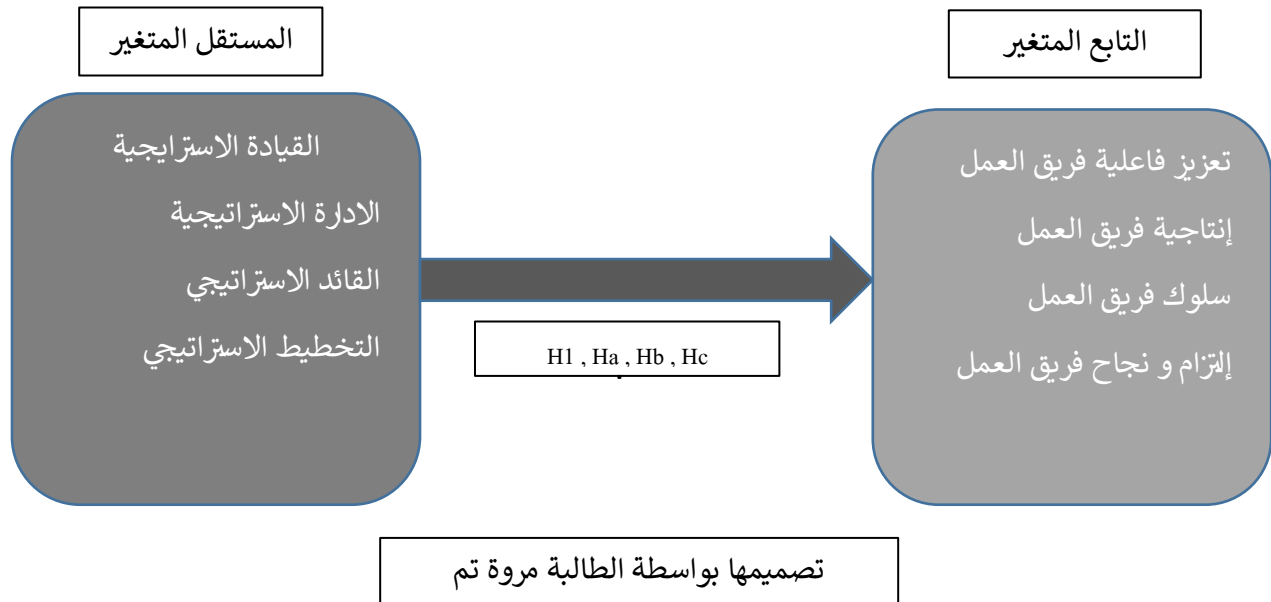
○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر القائد الاستراتيجي على سلوك فريق العمل

### 1.7.4 الفرضية الفرعية الثالثة: Hc

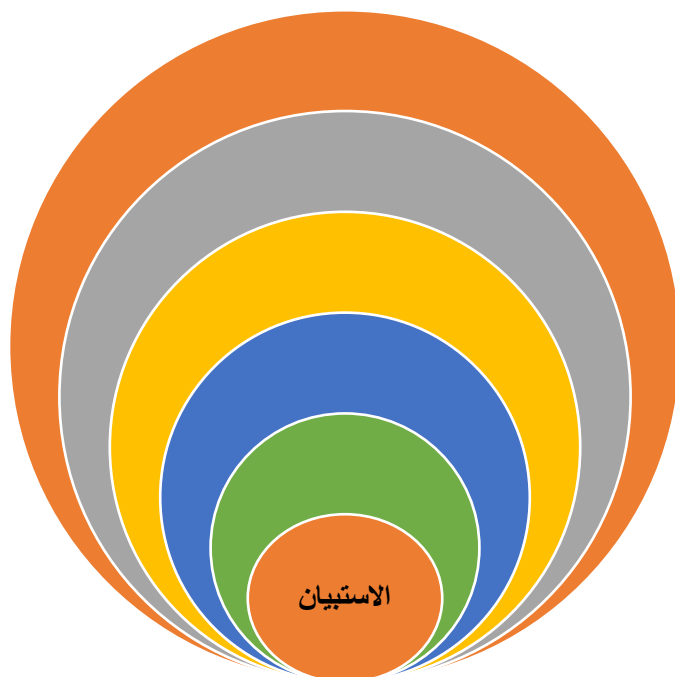
○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للادوار التي يلعبها القائد الاستراتيجي على نجاح فريق العمل

## 1.8 نموذج البحث:

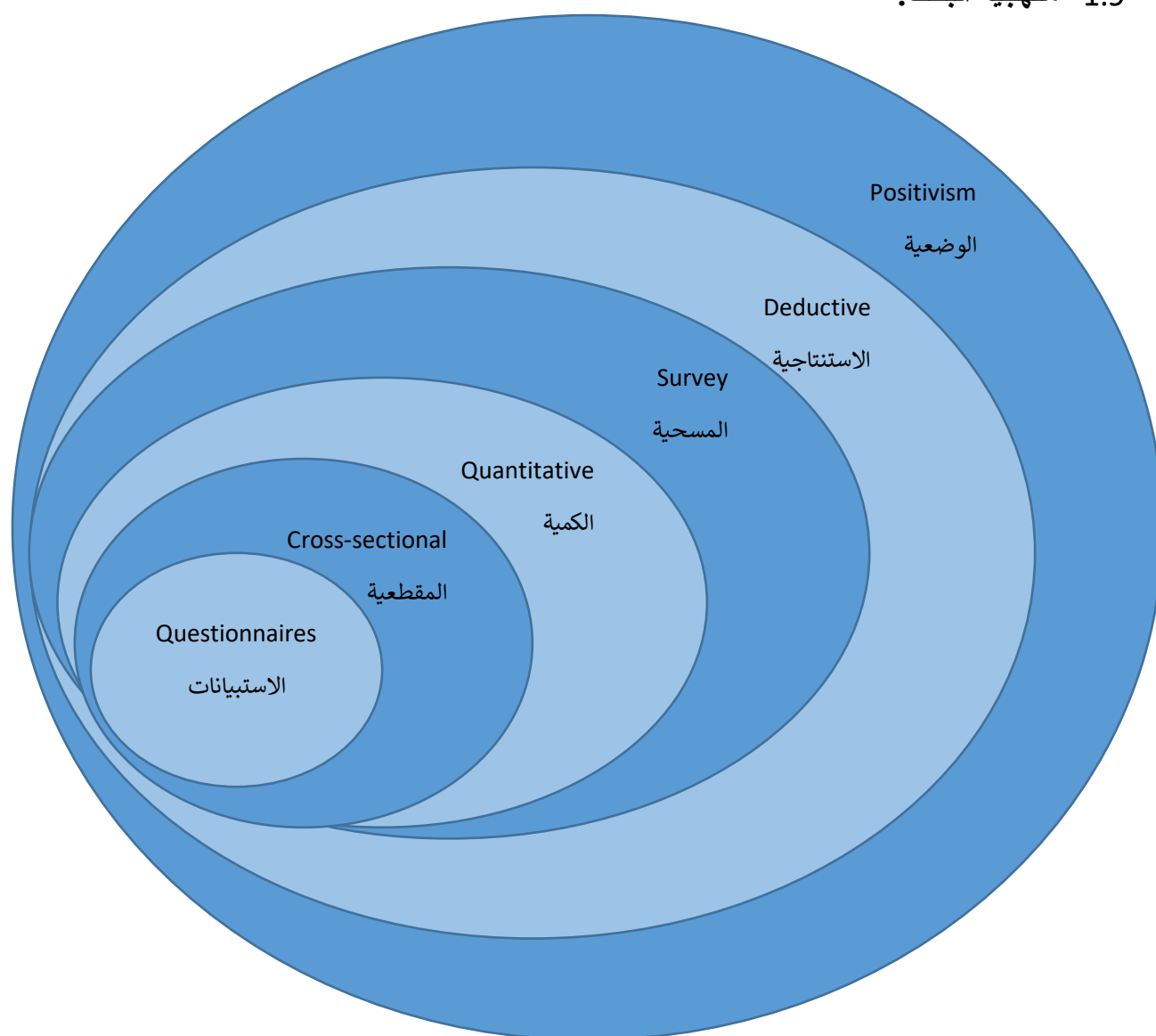
: يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



الشكل الاول 1



## 1.9 منهجية البحث:



الشكل (2) ملخص منهجية البحث

المصدر: الطالبة مروة 2024

## 1.10 الدراسة الميدانية:

في عام 1443هـ قامت الاستاذة يسرى معاذ بإنشاء مركز إشراقة الغد بمكة في حي الخالدية والهدف الاساسي من إنشاء المركز هو توفير فرصة للتعليم للطلاب الطالبات من الأسر ذات الدخل المنخفض الذين يواجهون عقبات في الوصول الى التعليم الحكومي وهو مركز ذات رسوم معقول ولديه جميع المراحل الدراسية

### رؤيتها:

بناء جيل واعى يتمتع بقيم اسلامية وثقافية عالية يخدم دينه ووطنه ويواكب التطوير التقني والعلمي

### أهدافها:

تعزيز مشاركة الأسرة في التحضير لمستقبل أبنائهم  
بناء شخصية الطالب الإسلامية والوطنية والفكرية  
تطوير معايير اختيار المعلم وتأهيله، وتنمية كفاياته التعليمية وتحفيزه

### رسالتها:

نعمل على توفير بيئة تعليمية آمنة وفرص متكافئة للطلاب للحصول على تعليم متميز يمكنهم من التفكير العلمي و إمتلاك المهارات والقيم اللازمة التي تجعلهم مواطنون فاعلين ومساهمين في تطوير المجتمع وإعداد طلاب متميزين قادرين على القراءة والكتابة والتفكير الابداعي وأن نغرس فيهم القيم الاخلاقية التي يحثنا عليها الدين الاسلامي

## 1.11 هيكل المشروع المقترح:



الشكل (3) هيكل المشروع المقترح

## 2. الفصل الثاني: الإطار النظري

## 2.1 المقدمة:

القيادة الاستراتيجية مصطلح واسع الانتشار والاستخدام في وقتنا الحاضر ولا يزال النقاش حول أسلوب القيادة الأكثر فاعلية موضوعا للاهتمام لتعدد أنواع القيادة وأقسامها

وتعد القيادة الاستراتيجية حلقة الوصل بين خطط المنظمة وتصوراتها المستقبلية وتسيطر على مشكلات العمل وتقوم بحلها وللقيادة السامة تأثير سلبي على أداء الموظفون كما أن لتحقيق القيادة الاستراتيجية لابد من وجود مجموعة من الافراد وأهداف محددة يسعون لتحقيقها

ووجود قائد ذو تأثير وفكر صائب ويؤثر ايجابيا على المجموعة ويشير الدكتور (ماري بول) إلى أنه يجب أن تكون القيادة تشاركية أكثر من كونها توجيهية ويقول (وارن بنيس) القيادة هي القدرة على ترجمة الرؤية الى الواقع

أصبحت القيادة على مر السنين فن وعملية عقلية متكاملة تهدف إلى توجيه وتنظيم المنظمة وستقدم هذه الدراسة مفهوم واسع حول متغيرات البحث بشكل مفصل وموجز

## 2.2 المتغير الأول القيادة الاستراتيجية:

القيادة الاستراتيجية هي أسلوب قيادة ونهج يتبعه القادة لتحديد أهداف وغايات المنظمة وطرق الوصول لها وهي أداة قوية لتحقيق التغيير والتطوير في بيئة العمل كما انها حالة مختلطة من الفن والقدرة على التأثير على سلوك فريق العمل بشكل إيجابي لتحقيق أهداف ورؤية المنظمة كما أن القيادة الاستراتيجية تشهد تغيرات سريعة في بيئة العمل لتطورها المستمر و تشمل القيادة الاستراتيجية أيضاً تحديد الرؤية والمهمة الرئيسية للمنظمة وتحديد القيم والمبادئ التوجيهية التي تحكم سلوك المنظمة و يتعين على القادة أيضاً تحديد الأهداف الاستراتيجية الرئيسية وتحويلها إلى خطط عمل ملموسة وقابلة للتنفيذ

### ومن مهارات الإدارة الاستراتيجية:

- القدرة على تطوير وتوجيه رؤية استراتيجية واضحة للمنظمة أو الشركة
- التفكير التحليلي الذي يساعد على تحديد الاتجاهات والأهداف طويلة المدى التي تسعى المؤسسة لتحقيقها وكذلك القدرة على تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة
- مهارات التواصل والتفاعل الجيدة سواء مع فريق العمل أو الشركاء الخارجيين
- وللقائد الاستراتيجي دور وخطوات أساسية وحاسمة لتحقيق النجاح والتقدم والتطوير مع فريقه للوصول بالمنظمة للقمّة ومن تلك الأدوار أن يكون لدى القائد رؤية وأهداف محددة وواضحة له وللفريق العامل معه وللمنظمة، ليسيّر الجميع نحو الهدف المشترك باتجاه واضح وفق خطة استراتيجية واقعية قابلة للتنفيذ
- إن للقادة تأثير إيجابي على نجاح فريق العمل من حيث يؤثر القائد على الفريق الذي يقوده من خلال التواصل المستمر والتحفيز وخلق تجربة إيجابية للموظفين وتعزيز بيئة عمل متناغمة وتحفيز الموظفين على القيام بعمل رائع مما يؤدي إلى زيادة مشاركة الموظفين وأداء أفضل وزيادة الاحتفاظ بهم وتحسين رفاهية الموظفين

### 2.3 المتغير الثاني فاعلية فريق العمل:

فريق العمل هم مجموعة أشخاص يجمعهم هدف مشترك يعملون معا لتحقيقه بكفاءة عالية ويساهمون بنشاط من أجل إكمال المهام وتحقيق أهداف ورؤية المنظمة والفريق المتكامل لابد أن يكون فيه أشخاص متعددي التخصصات والخبرات والمهارات لزيادة الانتاجية والابتكار ولتكوين فريق عمل ناجح لابد من وجود قائد ملهم يتمتع بصفات القائد الاستراتيجي يقود الفريق بكفاءة وفعالية عالية لان الفريق يتأثر به بشكل مباشر لذلك يجب أن يكون تأثيره عليهم إيجابيا لأنهم هم أساس نجاح العمل

**يوجد العديد من العوامل التالي تساعد على نجاح فريق العمل منها :**

تشكيل فريق متناسق, فهم أنماط شخصيات أعضاء الفريق, المرونة والتعاون ,الثقة والشعور بالانتماء للفريق , وضوح الهدف , متابعة الاداء , بيئة عمل مناسبة , الدعم والتحفيز والثناء

وهناك أنواع عديدة من فرق العمل حيث أن بعض الفرق تكون موجهة ذاتيا تتكون من موظفون يعملون معا بشكل مستقل لتحقيق أهدافهم الخاصة وهناك فريق عمل الذي يضم مدير تنفيذي وإدارة و قائد لقيادة الفريق ومنها :

فريق العمل الوظيفي , فريق العمل الافتراضي , فريق العمل الاداري

## 2.4 العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتعزيز فاعلية فريق العمل:

إن هذه الدراسة تسلط الضوء على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفريق العمل حيث كلاهما يعتمدان على بعضهم البعض لذا لنجاح أي مشروع لابد أن يكون فيه قائد استراتيجي يقود فريق متكامل بكفاءة كما أثبتت جميع الدراسات أن القيادة لا تتم إلا بوجود فريق العمل كما أن لنجاح فريق العمل لابد أن يكون لديهم قائد يتمتع بالقيادة الاستراتيجية حيث أن القائد يوضح لهم مهامهم وواجباتهم ويوفر لهم الدعم والتحفيز والبيئة المناسبة لتحقيق ذلك ويستخدم القائد العديد من أساليب القيادة الحديثة ومن أهمها :

1. القيادة الأوتوقراطية يقوم القائد فيها باتخاذ القرارات بشكل فردي دون مشاركة أعضاء الإدارة بناء على أفكاره و أحكامه ولا يقبل النصائح ويقوم بإصدار التوجيهات والأوامر لذلك توصف أيضا بالقيادة السلطوية ومن عيوبها تعتمد بشكل كبير على القائد لذلك يقل الانتاج عند غيابه

2. القيادة الموثوقة يقوم القائد فيها بتحديد العمليات والأهداف التي يجب تحقيقها ويشرف على جميع الخطوات ويلعب دور المرشد الذي يوجه الفريق يحفزهم ويلهمهم للتقدم نحو الهدف المشترك ويتمتع بالثقة بالنفس لتطوير الرؤية و إلهام الآخرين لإتباعها

3. القيادة الديمقراطية وهيا عكس القيادة الأوتوقراطية يهتم فيها القائد بتطوير العلاقات الانسانية القائمة على الاحترام المتبادل بينه وبين أعضاء الإدارة ويؤمن بأهمية العمل بروح الفريق ومن أهم أساليبه يقوم بإقناع أعضاء الإدارة ويهتم لرأيهم ويبدل جهد لقيادة فريق العمل حتى يكون له دور فعال في تنمية الابتكار وتحقيق التعاون

لذلك يعتمد فريق العمل على القائد في جميع الخطوات و نجاح القائد يعني نجاح الفريق و القيادة لا تتعلق بالالقاب و المناصب بل تتعلق بالقدرة على سياقة الفريق وتكوينه والعمل على جعله يعمل بكفاءة و وأختيار أشخاص ذو مهارات عالية وتوجيههم بكفاءة عالية لتحقيق الأهداف

## 2.5 الخاتمة:

حاولنا من خلال هذا البحث توضيح تأثير القيادة الاستراتيجية على فريق العمل و أخذنا كدراسة حالة مركز إشراف الغد بمكة وتعرفنا على القيادة الاستراتيجية والقائد الاستراتيجي و دوره في تكوين فريق عمل ناجح لتحقيق أهداف و رؤية المنظمة وتعرفنا على فريق العمل ودوره في نجاح المشروع ومن أهم النتائج التي توصلنا لها هيا :

- أصبحت القيادة الاستراتيجية الان مفهوما بالغ الاهمية في مجال الأعمال و معروف جيداً بأنه يضيف قيمة إلى الجوانب التي تعتبر مهمة لأداء الشركة
- إن وجود فريق العمل ضروري لتنتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها
- القائد لا يترتب فقط على الإشراف على فريق العمل يجب أن يكون القائد قادر على التأثير على فريق العمل بشكل إيجابي وتوجيههم وإرشادهم لتحقيق أهداف المنظمة
- تكمن أهمية القيادة في تحقيق التفاعل الاجتماعي وتنمية روح الفريق مما يؤدي لزيادة فعالية الفريق وزيادة الانتاجية
- ليس كل مجموعة من الأشخاص يستطيعون تكوين فريق ناجح يجب ان يكون هناك تناسق بين شخصيات واهداف الأشخاص لتكوين فريق متناسق
- إن القيادة الديمقراطية قد تكون أفضل أنواع القيادة لأن القائد يتخذ القرار فيها من خلال المناقشة الجماعية ويهتم لأراء جميع الأعضاء ويحترمها وهذا يخلق ثقة بينه وبين أعضاء الفريق ويشعرهم بأنه قرارهم مما يجعلهم يتمسكون به ويعملون بكل كفاءة على تنفيذه
- لايمكن لأي شخص أن يكون قائد استراتيجي إلا من توفرت فيه صفات القائد الاستراتيجي
- يواجه فريق العمل بعض المشكلات والمعوقات التي تؤدي الى انخفاض اداءهم

بناء على ما توصلنا له من نتائج نكتشف أن القيادة الاستراتيجية وفريق العمل يتأثر كل منهما بالآخر وكلاهما مصطلحات واسعة الانتشار وتتجدد تعاريفها باستمرار و لها أهمية كبيرة في بيئة الاعمال و الادارة لعبة فكرية كلما فكرت بطريقة أفضل تحقق نتائج أعظم

### 3. الفصل الثالث : منهجية البحث

### 3.1 المقدمة :

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على اسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة وتوضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه كما يلي

### 3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته. يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة

#### 3.2.1 دور القيادة الاستراتيجية:

سيتم تقييم دور القيادة الاستراتيجية باستخدام استبيان يستند الى مجموعة من العوامل المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من القيادة الاستراتيجية مثل التنظيم وبناء العلاقات والتعامل الايجابي وحفظ النظام يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والادوات التي يتم استخدامها لتعزيز فاعلية فريق العمل وتطويرها سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين مهارات القيادة الاستراتيجية بناء على النتائج المستخدمة

#### 3.2.2 فاعلية فريق العمل:

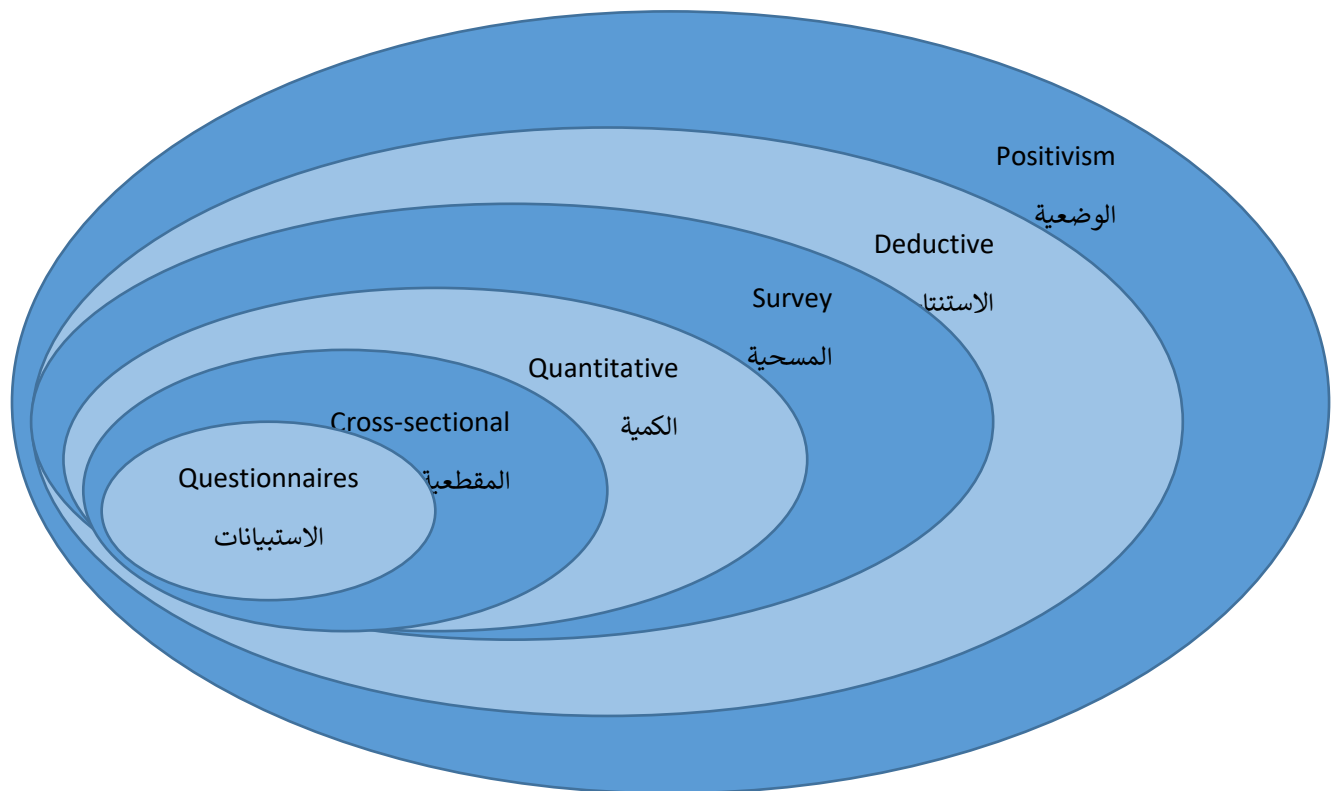
سيتم تقييم فاعلية فريق العمل باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف الى قياس جوانب مختلفة تؤثر على فاعلية فريق العمل سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى فاعلية فريق العمل بناء على عناصر مثل الانجاز والتقدم وتعاون فرق العمل يهدف الاستبيان الى فهم مدى فاعلية فريق العمل عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز العمل سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات واجراءات لتعزيز فاعلية فريق العمل بناء على النتائج المستخلصة

### 3.3 تصميم البحث :

في هذا القالب سنقدم هيكل يغطي خمسة أمور منهجية مهمة يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على "البصل البحثي".

1. فلسفة البحث (الوضعية) (positivist)
2. منهجية البحث (استنتاجي) (deductive)
3. استراتيجية البحث (دراسة الحالة) (survey)
4. نوع البحث (كمية) (quantitative)
5. الأفق الزمني (المقطعية) (cross-sectional)
6. طرق جمع وتحليل البيانات (الاستبيان) (questionnaire)

نموذج البصل البحثي:



الشكل (2) ملخص منهجية البحث

المصدر: مروة 2024

### 3.4 مجتمع الدراسة وطرق وتقنيات أخذ العينة:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع المعلمات في مركز اشراق الغد البالغ عددهم 40 معلمة ويلتزم هذا المركز بتقديم تعليم متميز من خلال بيئة تعليمية محفزة يقدم هذا الجزء معلومات عن المركز وعينتها بالإضافة إلى ذلك يوضح هذا الجزء الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة وتحديد حجم العينة

#### 3.4.1 مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو معلمات مركز إشراق الغد في مكة البالغ عددهم 40 معلمة تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت 30 معلمة وقد قام 30 معلمة بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة

| التصنيف  | عدد الموظفين | النسبة المئوية |
|----------|--------------|----------------|
| المعلمات | 40           | 100%           |
| المجموع  | 40           | 100%           |

الجدول 1: مجتمع البحث

#### 3.4.2 عينة البحث:

عدد العينة 30 هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع 40 بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من المعلمات وتم استخدام جدول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم

| التصنيف  | عدد الموظفين | النسبة المئوية |
|----------|--------------|----------------|
| المعلمات | 30           | 100%           |
| المجموع  | 30           | 100%           |

الجدول 2: عينة البحث

### 3.4.3 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 الارقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم وتعد تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة حيث ان جميع المعلومات لديهم فرصة متساوية للاختيار في العينة وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة

### 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 المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

#### 3.5.1 المتغير المستقل (دور القيادة الاستراتيجية)

اعتمد الباحث على استبانة خليف في أمال (2017) وذلك لقياس المتغير المستقل (دور القيادة الاستراتيجية) وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي: التصور الاستراتيجي، المهارات والكفاءة، الثقافة التنظيمية، الأخلاق والسلوك بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله حيث ان كل بعد يتكون من 4 أسئلة، نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي. حيث، 1= غير موافق بشدة، بينما 5= موافق بشدة

( الجدول (3) : المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل ( دور القيادة الاستراتيجية

| المتغير المستقل          | الأبعاد            | عدد العبارات | المصدر             |
|--------------------------|--------------------|--------------|--------------------|
| دور القيادة الاستراتيجية | التصور الاستراتيجي | 3            | خلفي أمل<br>(2017) |
|                          | المهارات والكفاءة  | 3            |                    |
|                          | الثقافة التنظيمية  | 3            |                    |
|                          | الأخلاق والسلوك    | 3            |                    |

المصدر الطالبة: مروة

3.5.2 المتغير التابع ( فاعلية فريق العمل)

اعتمد الباحث على استبانة منصور بوبكر (2013) وذلك لقياس المتغير المستقل (فاعلية فريق العمل) وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي: الانجاز والتقدم، تعاون فريق العمل، الدعم والتحفيز، التواصل الجيد بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله حيث ان كل بعد يتكون من 4 أسئلة، نوع الاستبيان هو ليكرت ثلاثي. حيث , يوضع علامة صح او خطأ في المكان المناسب

( الجدول (4) : المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع ( فاعلية فريق العمل

| المتغير المستقل   | الأبعاد          | عدد العبارات | المصدر                |
|-------------------|------------------|--------------|-----------------------|
| فاعلية فريق العمل | الانجاز والتقدم  | 4            | منصور بوبكر<br>(2013) |
|                   | تعاون فريق العمل | 4            |                       |
|                   | التواصل الجيد    | 4            |                       |
|                   |                  | 12           |                       |

المصدر الطالبة: مروة

### 3.6 أنواع البيانات:

في هذا القسم سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة. البيانات الأولية هي المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من المصادر الأساسية مثل المواقع الإلكترونية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً لغرض الدراسة الحالية. بينما البيانات الثانوية هي المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأسباب مختلفة والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات أو أبحاث سابقة. إن تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

#### 3.6.1 البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للمعلمات لقياس مستوى رضاهم الوظيفي وربطه بمهارات القيادة الاستراتيجية للمديرين. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول مهارات القيادة الاستراتيجية مثل الثقافة التنظيمية و مهارات القائد والتعامل الإيجابي.
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من المعلمات بطريقة عشوائية.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات حول تقييم رضا المعلمين.

#### 3.6.2 البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ومهارات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بفاعلية فريق العمل.
- استعراض النماذج والنظريات المفسرة لعلاقة المتغيرين.
- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة.
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤثرات المؤثرة على فاعلية فريق العمل.

### 3.7 طرق واساليب تحليل البيانات:

يعد جمع البيانات ضروري لتحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى حيث تم وتحدي الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمع (SPSS) استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

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

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمع واتباعها اختبارات الصدق (التحليل 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 استعراض المنهجية المتبعة في اجراء هذه الدراسة البحثية والتي شكلت الركيزة السواسية لتحقيق اهدافها وايجاد اجابات دقيقة ومفصلة لتساؤلتها بدأنا بتحديد مجتمع البحث وهم جميع المعلمات في المركز ثم اختيار عينة ممثلة للمركز بطريقة عشوائية بسيطة بحيث تعكس خصائص المجتمع الاصلي

تم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات اعتمادا على الادبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وللتأكد من صدق هذه الاداء وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله ثم عرضها على مجموعة معلمين مختصين في المجال

اما الاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات فقد تنوعت بين الاحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية

إن اختيار المنهجية المناسبة للدراسة يعد أهم العوامل المؤثرة على مصداقية النتائج وقدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة وفي الفصل التالي سوف يتم تحليل نتائج الدراسة الميدانية والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة

### 3.9 المراجع:

1. كرار علي حسين , علوم إدارة الأعمال , كلية الادارة والاقتصاد , 2021
2. سماح فرج محمد , دراسات حول دور القيادة الملهمه, 2023
3. EXTRA , تطوير القيادة , 2023
4. نيجيرفان محمود, القيادة الاستراتيجية وأبعادها, جامعة زاخو, 2020
5. بلال خلف السكارنة , القيادة الإدارية الفعالة, 2008
6. مرادف أحمد , التيسير الاستراتيجي للمنظمة, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية, 2016
7. امباركة محمود السيد , القيادة الاستراتيجية , قسم التخطيط الاجتماعي, 2022

## 4. فصل: الملاحق

#### 4.1.1 الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

وبعد..

أنا الطالبة مروة موسى أدرس في تخصص إدارة المشاريع في جامعة ميدأوشن  
أجري دراسة بعنوان "تأثير القيادة الاستراتيجية على تعزيز فاعلية فريق العمل في مركز إشراقة الغد" ..

أولا أود أن أقدم لكم بالغ شكري وامتناني لتقديركم لأهمية هذه الدراسة وشاكرة لتعاونكم المثمر  
ثانيا يهدف هذا الاستبيان الى تقييم مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على فاعلية فريق العمل علما بأن  
المعلومات ستكون محاطة بسرية تامة ولا تستخدم الا لغرض البحث العلمي...

أسعى للحصول على أرائكم القيمة من خلال تعبئة الاستبيان المرفق...

شاكرة لدعمكم المستمر ووقتكم الثمين ...

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/gATUjTpLfULVpxVe6>

دمتم بود

مروة موسى صلاح

❖ المحور الاول: المعلومات الشخصية

• الجنس:

- ذكر
- أنثى

• العمر:

- أقل من 25 سنة
- 25 - 30 سنة
- 31 - 40 سنة
- 41 سنة وأكثر

• المؤهل الدراسي:

- أقل من الثانوي
- ثانوي
- جامعي
- مستوى أعلى

• المنصب الوظيفي:

- موظف إداري
- معلمة
- مديرة
- مساعد إداري

• الخبرة المهنية:

- من 1 - 2 سنة
- أقل من 5 سنوات
- من 6 - 7 سنوات
- أكثر من 15 سنة

## المحور الثاني : القيادة الاستراتيجية

فيما يلي مجموعة من الاسئلة التي تقيس مدى رضا فريق العمل عن الادارة المرجو تحديد موافقتك او عدم موافقتك بوضع علامة في المربع المناسب :

| الرقم | القيادة الاستراتيجية                                                                      | موافق | موافق بشدة | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|-------|-----------|----------------|
|       | البعد الاول: التصور الاستراتيجي                                                           |       |            |       |           |                |
| 1     | يعمل القائد على التأكد من سير العمل بشكل صحيح ويصحح الانحرافات؟                           |       |            |       |           |                |
| 2     | هل يقوم القائد بتوضيح ما تسعى إليه المنظمة وخططها وأهدافها؟                               |       |            |       |           |                |
| 3     | يعطي القائد أهمية كبيرة للمناقشة والحوار والتواصل بين الفريق؟                             |       |            |       |           |                |
|       | البعد الثاني: المهارات والكفاءة                                                           |       |            |       |           |                |
| 4     | هل يتمتع القائد بمهارة حل المشكلات بكفاءة عالية؟                                          |       |            |       |           |                |
| 5     | هل يمتلك القائد مهارة الاستماع الجيد ويعطي المتحدث كامل الاهتمام؟                         |       |            |       |           |                |
| 6     | هل يمتلك القائد القدرة الاستراتيجية على التواصل مع الموظفين بشكل فعال وبطريقة سهلة الفهم؟ |       |            |       |           |                |
|       | البعد الثالث: التحفيز والدعم                                                              |       |            |       |           |                |
| 7     | هل يقوم القائد بتقديم التحفيز والدعم اللازم لفريق العمل؟                                  |       |            |       |           |                |
| 8     | يقوم القائد بتوضيح مدى أهمية تشارك وتبادل المعارف بين الفريق؟                             |       |            |       |           |                |
| 9     | يوفر القائد الامكانيات والادوات اللازمة لمساعدة وتحفيز فريق العمل؟                        |       |            |       |           |                |
|       | البعد الرابع: التطور والتقدم                                                              |       |            |       |           |                |
| 10    | يهتم بتطوير مهارات فريق العمل من خلاص التدريب وتقديم أفكار جديدة؟                         |       |            |       |           |                |
| 11    | يسمح القائد بتقديم إقتراحات وأفكار جديدة لحل المشكلات والتطوير؟                           |       |            |       |           |                |
| 12    | يقوم القائد بتوضيح أن ما تسعى إليه المنظمة يتطلب التعاون بالأفكار والخبرات؟               |       |            |       |           |                |

الجدول (5): استبيان القيادة الاستراتيجية

### المحور الثالث : فريق العمل

فيما يلي مجموعة من الاسئلة التي تقيس مدى رضا فريق العمل عن الادارة المرجو تحديد موافقتك او عدم موافقتك بوضع علامة في المربع المناسب :

| الرقم | فريق العمل                                                               | موافق | موافق بشدة | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|-------|------------|-------|-----------|----------------|
|       | <b>البعد الاول: الانجاز والابتكار</b>                                    |       |            |       |           |                |
| 1     | يستفيد الفريق من خبرات بعضهم البعض؟                                      |       |            |       |           |                |
| 2     | يبادر الجميع في تقديم ما هو أفضل وتحقيق أهداف ورؤية المنظمة؟             |       |            |       |           |                |
| 3     | يتم استقلال الخبرات والمهارات وطرق جديدة لتقديم ما هو أفضل للطلاب؟       |       |            |       |           |                |
|       | <b>البعد الثاني: تعاون فريق العمل</b>                                    |       |            |       |           |                |
| 4     | يساعد أعضاء الفريق الافراد الجدد في أداء مهامهم؟                         |       |            |       |           |                |
| 5     | في حال وجود مهام تتطلب إنجازها أكثر من فرد يبدي زملائك استعدادا للتعاون؟ |       |            |       |           |                |
| 6     | تجد المساعدة اللازمة من أعضاء الفريق عند الحاجة إليها؟                   |       |            |       |           |                |
|       | <b>البعد الثالث: التواصل الجيد</b>                                       |       |            |       |           |                |
| 7     | يتم تبادل الاقتراحات والحلول لمعالجة المشاكل التي تواجه الفريق؟          |       |            |       |           |                |
| 8     | يتم نقل الافكار والمعلومات بين الافراد بكل سهولة؟                        |       |            |       |           |                |
| 9     | يتمتع جميع أفراد الفريق بمهارات التواصل الجيد؟                           |       |            |       |           |                |

الجدول (6): استبيان فريق العمل

## 5. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج البحث

## 5.1 المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضا مفصلا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال الاستبيانات موجهة إصدار spss الى عينة الدراسة حيث تم تحليل هذه البيانات إحصائيا باستخدام حزمة البرامج الإحصائية 28 يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال استخدام الاحصاء الوصفي الذي يهدف الى تقديم صورة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة محل الدراسة بما في ذلك القياسات الاحصائية الاساسيات مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية بالاضافة الي ذلك تم اجراء اختبار لصدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات بهدف التأكد من قوة الادوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة تم تطبيق اختبارات احصائية مناسبة لهذه الغاية باستخدام برنامج الاحصاء

## 5.2 خصائص عينة الدراسة:

❖ تم توزيع مفردات عينة الدارسة وفق: الجنس - العمر - المؤهل الدراسي - المنصب الوظيفي - سنوات الخبرة

❖ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

- النوع ويشتمل على (ذكر، أنثي).
- الفئة العمرية وتشمل (أقل من 25 سنة - 25 - 30 سنة - 31 - 40 سنة - 41 سنة وأكثر).
- المؤهلات الدراسية وتشتمل (أقل من الثانوي - ثانوي - جامعي - مستوى اعلى).
- المناصب الوظيفية وتشمل (موظف اداري - معلمة - مديرة - مساعد اداري).
- عدد سنوات الخبرة وتشتمل (من 1 - 2 سنة - أقل من 5 سنوات - من 6 - 7 سنوات - أكثر من 15 سنة).

الجدول الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما لما يلي:

جدول 7: توصيف عينة الدراسة

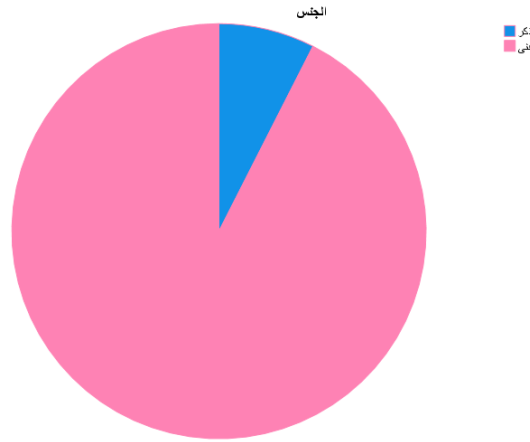
| المتغير        | فئات المتغير      | العدد | النسبة من اجمالي العينة |
|----------------|-------------------|-------|-------------------------|
| الجنس          | 1. ذكر            | 3     | %7.5                    |
|                | 2. انثى           | 37    | %92.5                   |
| اجمالي         |                   |       |                         |
|                |                   | 40    | %100                    |
| الفئة العمرية  | 1. اقل من 25 سنة  | 12    | %30.0                   |
|                | 2. 25 - 30 سنة    | 16    | %40.0                   |
|                | 3. 31 - 40 سنة    | 11    | %27.5                   |
|                | 4. 41 سنة واكثر   | 1     | %2.5                    |
|                | اجمالي            |       | %100                    |
|                |                   | 40    |                         |
| المؤهل الدراسي | 1. اقل من الثانوي | 4     | %10.0                   |
|                | 2. ثانوي          | 16    | %40.0                   |
|                | 3. جامعي          | 18    | %45.0                   |
|                | 4. مستوى اعلى     | 2     | %5.0                    |
|                | اجمالي            |       | %100                    |
|                |                   | 40    |                         |
| المنصب الوظيفي | 1. موظف اداري     | 9     | %22.5                   |
|                | 2. معلمة          | 10    | %25.0                   |
|                | 3. مديرة          | 17    | %42.5                   |
|                | 4. مساعد اداري    | 4     | %10.0                   |
|                | اجمالي            |       | %100                    |
|                |                   | 40    |                         |

|                |                   |    |       |
|----------------|-------------------|----|-------|
| الخبرة المهنية | 1. من 1 – 2 سنة   | 18 | %45.0 |
|                | 2. أقل من 5 سنوات | 17 | %42.5 |
|                | 3. من 6 – 7 سنوات | 2  | %5.0  |
|                | 4. أكثر من 15 سنة | 3  | %7.5  |
| اجمالي         |                   | 40 | %100  |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية

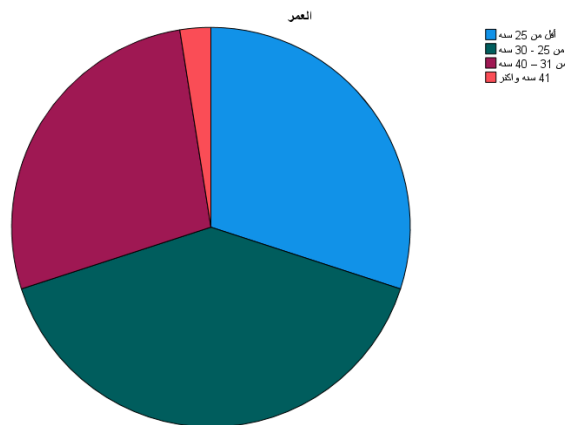
من بيانات الجدول رقم (7) تم استخلاص النتائج الآتية:

بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور حيث بلغ عدد الذكور 3 من إجمالي العينة بينما بلغ عدد الإناث 47 من إجمالي العينة كما موضح بالشكل التالي:



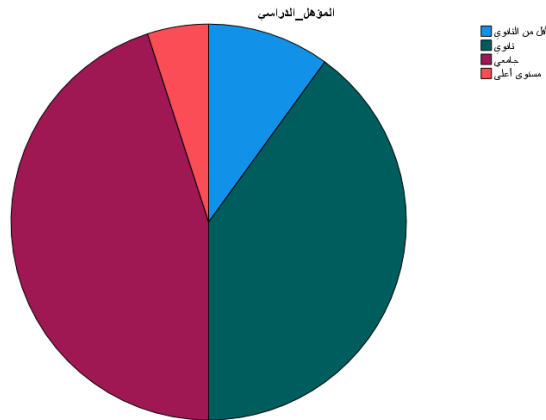
تصنيف العينة وفقا للجنس

أما بالنسبة للعمر: فإن من 25 – 30 سنة جاء بها 16 مفردة بينما الفئة العمرية من 31 – 40 سنة جاء بها 11 فرد أما الفئة العمرية أقل من 25 جاء بها 12 فرد أما فئة 41 سنة وأكثر جاء بها 1 فقط كما يوضح الشكل التالي:



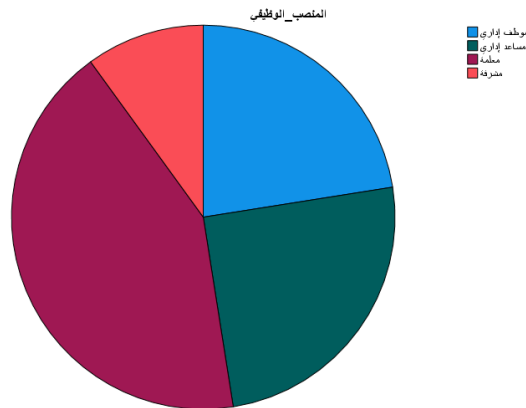
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

وفيما يتعلق بالمؤهل الدراسي: بلغ عدد اقل من الثانوي 4 فرد من اجمالي العينة بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل الثانوي 16 فرد من اجمالي العينة اما عدد من يحملون مؤهل الجامعي بلغ 18 فرد من اجمالي العينة وبلغ عدد من يحملون مؤهل مستوى اعلى 2 من اجمالي العينة كما يوضح الشكل التالي



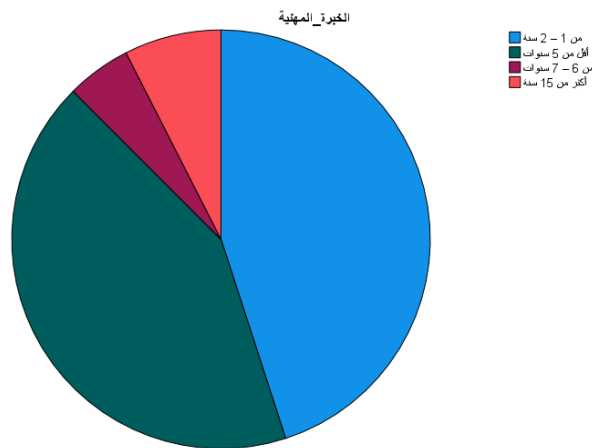
تصنيف العينة وفقا للمستوى التعليمي

اما فيما يتعلق بالمنصب الوظيفي: فإن عدد الموظفون الاداريون بلغ 9 افراد بينما عدد المساعد الاداري بلغ 10 افراد وبلغ عدد المعلمات 17 من الافراد وبلغ عدد المديرون 4 من الافراد كما يوضح الشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمنصب الوظيفي

وفيما يتعلق بالخبرة المهنية: فإن 18 من الافراد يمتلكون خبرة من 1- 2 سنة بينما 17 من الافراد يمتلكون خبرة اقل من 5 سنوات اما 2 من الافراد يمتلكون خبرة من 6- 7 سنوات و3 من الافراد يمتلكون خبرة أكثر من 15 سنة كما يوضح الشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا لمستوى الخبرة

### 5.3 قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة:

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم استخدامها لقياس متغيرات الدراسة كما تم قياس الصدق التقريبي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج (AVE - Average Variance Extracted) أما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات تشمل حساب قيمة ألفا كرونباخ (Composite Reliability) وقيمة الثبات المركب (Cronbach's Alpha) بالإضافة إلى حساب معامل الثبات (ho) تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM - Structural Equation Modeling) من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار 28 الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

### 5.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

- تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقريبي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج ( Average Variance Extracted - AVE)
- صدق الاتساق الداخلي يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه لهذا الغرض قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه وفقا للدراسة (Kaiser 1974) تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها أقل من 0.5.
- الصدق التقريبي (Convergent Validity): يقيس هذا النوع من الصدق مدى تباين العبارات التي تقيس نفس المقياس تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5 وفقا لـ (Hair et al 2006)، وذلك لضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.
- تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كما تشمل الجداول أيضا متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقريبي للاستبيانات. تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS بالإصدار 28، كما هو موضح في ما يلي:

جدول 8: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل:

| المتغير              |                    | العبارات | KMO   | معامل الارتباط | الانحراف المعياري | P values | متوسط التباين | المستخرج |
|----------------------|--------------------|----------|-------|----------------|-------------------|----------|---------------|----------|
| القيادة الاستراتيجية | التصور الاستراتيجي | A1       | 0.612 | 0.621          | 0.617             | 0.000    | 0.628         | 0.997    |
|                      |                    | A2       |       | 0.770          | 0.626             | 0.000    |               |          |
|                      |                    | A3       |       | 0.860          | 0.789             | 0.000    |               |          |
|                      | المهارات والكفاءة  | B1       |       | 0.788          | 0.747             | 0.000    | 0.936         |          |
|                      |                    | B2       |       | 0.634          | 0.363             | 0.000    |               |          |
|                      |                    | B3       |       | 0.685          | 0.274             | 0.000    |               |          |
|                      | الدعم والتحفيز     | C1       |       | 0.688          | 0.478             | 0.000    | 0.684         |          |
|                      |                    | C2       |       | 0.585          | 0.979             | 0.000    |               |          |
|                      |                    | C3       |       | 0.595          | 0.398             | 0.000    |               |          |
|                      | الانجاز والابتكار  | D1       |       | 0.747          | 0.858             | 0.000    | 0.848         |          |
|                      |                    | D2       |       | 0.475          | 0.969             | 0.000    |               |          |
|                      |                    | D3       |       | 0.602          | 0.736             | 0.000    |               |          |

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول الذي بالأعلى:

#### مقياس تطبيق القيادة الاستراتيجية:

أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالتصور الاستراتيجي , المهارات والكفاءة , الدعم والتحفيز, الانجاز والابتكار ارتباطا قويا بالمتغيرات التابعة لها حيث كانت القيم اكبر من 0.5 بالإضافة الى ذلك كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من 0.001 بناء على هذه النتائج يمكن القول انه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج

جدول 9: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع:

| المتغير    | العبارات         | KMO   | معامل الارتباط | الانحراف المعياري | P values | متوسط التباين | المستخرج |       |       |
|------------|------------------|-------|----------------|-------------------|----------|---------------|----------|-------|-------|
| فريق العمل | تعاون فريق العمل | 0.696 | 0.572          | 0.576             | 0.000    | 0.767         | 0.879    |       |       |
|            |                  |       | 0.567          | 0.968             | 0.000    |               |          |       |       |
|            |                  |       | 0.879          | 0.953             | 0.000    |               |          |       |       |
|            | التواصل الجيد    |       | BB1            | 0.676             | 0.654    | 0.000         |          | 0.587 |       |
|            |                  |       | BB2            | 0.652             | 0.764    | 0.000         |          |       |       |
|            |                  |       | BB3            | 0.559             | 0.533    | 0.000         |          |       |       |
|            |                  |       | التطور التقدم  | BC1               | 0.527    | 0.264         |          | 0.000 | 0.953 |
|            |                  |       |                | BC2               | 0.539    | 0.521         |          | 0.000 |       |
|            |                  |       |                | BC3               | 0.410    | 0.944         |          | 0.000 |       |

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية  
يتضح من الجدول الذي بالأعلى:

#### مقياس تطبيق تعزيز فاعلية فريق العمل:

أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بتعاون فريق العمل, التواصل الجيد , التطور والتقدم ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها حيث كانت القيم اكبر من 0.5 بالإضافة الى ذلك كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى معنوية اقل من 0.001 بناء على هذه النتائج يمكن القول انه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج

### 5.3.2 ثبات أداة الدراسة:

- يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة بعبارة أخرى، يشير إلى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة لتحقيق ذلك، يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.
- في هذه الدراسة تم قياس ثبات الاستبيانات التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب ( Composite Reliability)، وقيمة Arho تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية PLS SEM، وهو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية) والمتغيرات الظاهرة.
- قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس. وهي تعكس درجة الاتساق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من 1 كانت درجة الثبات أعلى.
- الثبات المركب (Composite Reliability) يشير إلى مستوى الثبات العام للمقياس ويأخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.
- قيمة Arho هي مقياس آخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤشر تكميلي لتأكيد نتائج ألفا كرونباخ والثبات المركب.
- وفقا لدراسة (Hair et al 2010)، يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يعتبر المقياس تابنا. هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية.
- الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك القيم الخاصة بـ ألفا كرونباخ، والثبات المركب ( Composite Reliability)، مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

جدول 10: قياس الثبات لأداة الدراسة:

| المتغير              | عدد العبارات       | alpha | Cronbach's |
|----------------------|--------------------|-------|------------|
| القيادة الاستراتيجية | التصور الاستراتيجي | 3     | 0.617      |
|                      | المهارات والكفاءة  | 3     | 0.626      |
|                      | الدعم والتحفيز     | 3     | 0.789      |
|                      | الانجاز والابتكار  | 3     | 0.846      |
| فاعلية فريق العمل    | تعاون فريق العمل   | 3     | 0.827      |
|                      | التواصل الجيد      | 3     | 0.678      |
|                      | التطور والتقدم     | 3     | 0.568      |

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية  
كما يتضح من الجدول 10 الذي في الاعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- أظهرت النتائج لمقياس تطبيق القيادة الإستراتيجية: أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.585 أما بالنسبة لأبعاد القيادة الإستراتيجية، فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: التصور الإستراتيجي 0.617، المهارات والكفاءة 0.626، الدعم والتحفيز 0.789، الانجاز والابتكار 0.846، بما أن جميع القيم تتجاوز 0.5، وفقا لدراسة (Hair al (2010)، فإن الثبات قد تحقق للمقياس.
- أما بالنسبة لمقياس تطبيق فاعلية فريق العمل: فقد أظهرت النتائج أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.758 بالنسبة لأبعاد تعزيز فاعلية فريق العمل، كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: تعاون فريق العمل 0.827، التواصل الجيد 0.678، التطور والتقدم 0.568 بما أن جميع القيم أكبر من 0.5 وفقا لدراسة (Hair (2010)، فإن الثبات قد تحقق أيضا للمقياس.
- وفقا للنتائج الإحصائية 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 فرضيات الدراسة.

#### 5.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقاييس ليكرت الخماسي وفقا لما يلي:

| موافق | موافق بشدة | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------|------------|-------|-----------|----------------|
| 1     | 2          | 3     | 4         | 5              |

وقد تم حساب مستوى الاهمية وفقا التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في ويوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية:

جدول 11: دلالة المتوسطات الحسابية:

| قيمة المتوسط الحسابي    | النتيجة (الاتجاه العام) | الوزن النسبي % | مستوى (درجة) الممارسة \ الاهمية |
|-------------------------|-------------------------|----------------|---------------------------------|
| من 3.30 الى اقل من 4.40 | موافق                   | من 89 الى 100% | موافقة مرتفعة جدا               |
| من 4.20 الى اقل من 5    | موافق بشدة              | من 68 الى 89%  | موافقة مرتفعة                   |
| من 2.20 الى اقل من 3.10 | محايد                   | من 50 الى 68%  | موافقة متوسطة                   |
| من 1.60 الى اقل من 2.70 | غير موافق               | من 38 الى 50%  | موافقة منخفضة                   |
| من 1.10 الى اقل من 1.90 | غير موافق بشدة          | من 22 الى 38%  | موافقة منخفضة جدا               |

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الخماسي يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق الإدارة الإستراتيجية وأبعادها، بالإضافة إلى مستوى إدارة المعرفة وأبعادها، وذلك وفقا لآراء عينة الدراسة. يتم توضيح ذلك كما يلي:

جدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

| المتغير              |                    | المتوسط الحسابي |      | الانحراف المعياري |       | الاتجاه العام |       | مستوى الاهمية |       |
|----------------------|--------------------|-----------------|------|-------------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|
| القيادة الاستراتيجية | التصور الاستراتيجي | 1.42            | 1.64 | 0.946             | 0.492 | موافق         | موافق | مرتفع         | مرتفع |
|                      | المهارات والكفاءة  | 1.31            |      | 0.715             |       |               |       |               |       |
|                      | الدعم والتحفيز     | 1.52            |      | 0.593             |       |               |       |               |       |
|                      | الانجاز والابتكار  | 1.34            |      | 0.734             |       |               |       |               |       |
| فاعلية فريق العمل    | تعاون فريق العمل   | 1.44            | 1.52 | 0.629             | 0.825 | موافق         | موافق | مرتفع         | مرتفع |
|                      | التواصل الجيد      | 1.52            |      | 0.835             |       |               |       |               |       |
|                      | التطور والتقدم     | 1.31            |      | 0.572             |       |               |       |               |       |

الصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح في الجدول 12 الذي في الاعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة بالنسبة للمتغير المستقل القيادة الاستراتيجية ان الاتجاه العام لمفردات العينة يميل إلى موافقة مرتفعة، مما يشير إلى تحقيق عالي لممارسات القيادة الإستراتيجية في مركز اشراق الغد بمكة . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.64، مع نسبة موافقة بلغت 70.66% وانحراف معياري قدره 0.492 كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد القيادة الإستراتيجية أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد الأربعة (التصور الإستراتيجي، الانجاز والابتكار، المهارات والكفاءة ، الدعم والتحفيز الأخلاقية من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع للقيادة الإستراتيجية في مركز اشراق الغد بمكة أما بالنسبة لأبعاد للقيادة الاستراتيجية، فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد التصور الإستراتيجي بلغ المتوسط الحسابي 1.42 مع نسبة موافقة 68.1% وانحراف معياري 0.559 بعد الانجاز والابتكار بلغ المتوسط الحسابي 1.44 مع نسبة موافقة 67.13% وانحراف معياري 0.549 بعد الانجاز والابتكار بلغ المتوسط الحسابي 1.42 مع نسبة موافقة 69.53% وانحراف معياري 0.500 بعد المهارات والكفاءة بلغ المتوسط الحسابي 1.31 مع نسبة موافقة 74.76% وانحراف معياري 0.474، بعد الدعم والتحفيز بلغ المتوسط الحسابي 1.35 مع نسبة موافقة 73.8% وانحراف معياري 0.476 تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع أبعاد القيادة الاستراتيجية في المركز.

- تظهر نتائج توصيف العينة للمتغير التابع فاعلية فريق العمل أن الاتجاه العام لمفردات العينة يشير إلى نسبة موافقة مرتفعة، مما يدل على مستوى عال من تطبيق تعزيز فاعلية فريق العمل في مركز اشراق الغد بمكة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.52 مع نسبة موافقة 74.09% وانحراف معياري 0.825 كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد تعزيز فاعلية فريق العمل أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد الثلاثة (تعاون فريق العمل، التواصل الجيد، التطور والتقدم هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يشير إلى تطبيق مرتفع لممارسات تعزيز فاعلية فريق العمل في مركز اشراق الغد بمكة. بالنسبة للأبعاد المختلفة لتعزيز فاعلية فريق العمل، كانت النتائج على النحو التالي: تعاون فريق العمل كان المتوسط الحسابي 1.44 بنسبة موافقة 73.8% وانحراف معياري 0.629، والتواصل الجيد كان المتوسط الحسابي له هو 1.52 بنسبة موافقة 73.83% وانحراف معياري 0.835، وبعد التطور والتقدم كان المتوسط الحسابي 1.31 بنسبة موافقة 78.56% وانحراف معياري 0.572، تشير هذه النتائج إلى أن معظم مفردات عينة الدراسة توافق على تطبيق ممارسات تعزيز فاعلية فريق العمل في المركز بشكل عام.

## 5.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

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

| المتغير             | التصور الاستراتيجي | المهارات والكفاءة | الدعم والتحفيز | التطوير والتقدم | الإنجاز والابتكار | تعاون فريق العمل | التواصل الجيد | المتغير القائد الاستراتيجي | المتغير فريق العمل |
|---------------------|--------------------|-------------------|----------------|-----------------|-------------------|------------------|---------------|----------------------------|--------------------|
| Pearson Correlation | 1                  | .506**            | .506**         | .458**          | .660**            | .373*            | .397*         | .757**                     | .556**             |
| .Sig. (2-tailed))   |                    | <.001             | <.001          | .003            | <.001             | .018             | .011          | <.001                      | <.001              |
| N                   | 40                 | 40                | 40             | 40              | 40                | 40               | 40            | 40                         | 40                 |
| Pearson Correlation | .506**             | 1                 | .346*          | .483**          | .472**            | .359*            | .559**        | .712**                     | .543**             |
| .Sig. (2-tailed))   | <.001              |                   | .029           | .002            | .002              | .023             | <.001         | <.001                      | <.001              |
| N                   | 40                 | 40                | 40             | 40              | 40                | 40               | 40            | 40                         | 40                 |
| Pearson Correlation | .506**             | .346*             | 1              | .633            | .532**            | .666**           | .696**        | .815**                     | .761**             |
| .Sig. (2-tailed))   | <.001              | .029              |                | <.001           | <.001             | <.001            | <.001         | <.001                      | <.001              |
| N                   | 40                 | 40                | 40             | 40              | 40                | 40               | 40            | 40                         | 40                 |
| Pearson Correlation | .458**             | .483**            | .633**         | 1               | .671**            | .590**           | .669**        | .849**                     | .764**             |
| .Sig. (2-tailed))   | .003               | .002              | <.001          |                 | <.001             | <.001            | <.001         | <.001                      | <.001              |
| N                   | 40                 | 40                | 40             | 40              | 40                | 40               | 40            | 40                         | 40                 |
| Pearson Correlation | .660**             | .472**            | .532**         | .671**          | 1                 | .525**           | .565**        | .743**                     | .810**             |
| .Sig. (2-tailed))   | <.001              | .002              | <.001          | <.001           |                   | <.001            | <.001         | <.001                      | <.001              |
| N                   | 40                 | 40                | 40             | 40              | 40                | 40               | 40            | 40                         | 40                 |
| Pearson Correlation | .373*              | .359*             | .666**         | .590**          | .525**            | 1                | .543**        | .65**                      | .861**             |
| .Sig. (2-tailed))   | .018               | .023              | <.001          | <.001           | <.001             |                  | <.001         | <.001                      | <.001              |
| N                   | 40                 | 40                | 40             | 40              | 40                | 40               | 40            | 40                         | 40                 |
| Pearson Correlation | .397*              | .559**            | .696**         | .669**          | .565**            | .543**           | 1             | .752**                     | .827**             |

|        |        |        |        |        |        |        |        |        |                     |                         |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|-------------------------|
| <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .011   | .Sig)) 2-tailed     |                         |
| 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | N                   |                         |
| .849** | 1      | .752** | .651** | .743** | .849** | .815** | .712** | .757** | Pearson Correlation | القيادة<br>الاستراتيجية |
| <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .Sig)) 2-tailed     |                         |
| 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | N                   |                         |
| 1      | .849** | .827** | .861** | .810** | .764** | .761** | .543** | .556** | Pearson Correlation | المتغير<br>فريق العمل   |
|        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .Sig)) 2-tailed     |                         |
| 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | 40     | N                   |                         |

جدول 13: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

### الارتباط الخطي بين القيادة الاستراتيجية وابعادها (كمتغير مستقل) وفاعلية فريق العمل (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.863) بين القيادة الإستراتيجية وأبعادها كمتغير مستقل وتعزيز فاعلية فريق العمل كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
  - تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد القيادة الإستراتيجية التصور الإستراتيجي، المهارات والكفاءة، الدعم والتحفيز، الانجاز والابتكار عند معامل ارتباط: 1 ، 0.734 ، 0.652 ، 0.472 ، 0.835 على الترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين تعزيز فاعلية فريق العمل كمتغير تابع.
  - يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.
- الارتباط الخطي بين أبعاد القيادة الإستراتيجية وبين متغير القيادة الإستراتيجية ككل وبين بعضها البعض:

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين القيادة الإستراتيجية وأبعادها (التصور الاستراتيجي، المهارات والكفاءة، الدعم والتحفيز، الانجاز والابتكار) عند مستوى دلالة (0.01).

### 5.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرضية الرئيسية للدراسة وما يتبعه من فرضيات فرعية ويتم عرض النتائج الاحصائية التي تم التوصل إليها بإستخدام كلا من الحزمة الاحصائية SEM-PLS,SPSS V.28 على النحو التالي:

#### الفرضية الرئيسية للدراسة:

- توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية و تعزيز فاعلية فريق العمل.

ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية فرضيات فرعية كما يلي:

- الفرضية 1: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية و تعزيز فاعلية فريق العمل.
- الفرضية 2: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية بين الدعم والتحفيز وتعزيز فاعلية فريق العمل
- الفرضية 3: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية بين المهارات والكفاءة و تعزيز فاعلية فريق العمل
- الفرضية 4: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية بين الانجاز والابتكار و تعزيز فاعلية فريق العمل

#### نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه " توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية وتعزيز فاعلية فريق العمل في مركز اشراقة الغد بمكة".

لاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis والذي يعد احد اساليب الاحصاء الشائعة المستخدمة لإختبار العلاقة بين متغيرين في هذه الدراسة تم تطبيق هذا الاسلوب لدراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية التي تمثل المتغير المستقل وفاعلية فريق العمل التي تعتبر كمتغير تابع ويهدف التحليل الى تحديد ما اذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق القيادة الاستراتيجية في المركز وبين تعزيز فاعلية فريق العمل , من خلال هذا التحليل يتم اختبار مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على تعزيز فاعلية فريق العمل وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الاحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط.

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .865 <sup>a</sup> | .748     | .719              | .324                       |

a. Predictors: (Constant), التطوير\_التقدم, التصور\_الاستراتيجي, المهارات\_الكفاءة, الاداء\_التحفيز

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 10.905         | 4  | 2.726       | 25.986 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3.672          | 35 | .105        |        |                    |
|       | Total      | 14.577         | 39 |             |        |                    |

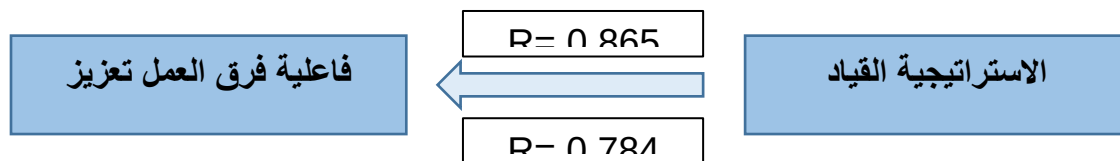
a. Dependent Variable: المتغير\_فرق\_العمل

b. Predictors: (Constant), التطوير\_التقدم, التصور\_الاستراتيجي, المهارات\_الكفاءة, الاداء\_التحفيز

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|---------------------------------|-------------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)         | .247                        | .213       |                           | 1.159 | .254  | -.186                           | .679        |
|       | التصور_الاستراتيجي | .081                        | .107       | .082                      | .755  | .455  | -.136                           | .298        |
|       | المهارات_الكفاءة   | .171                        | .102       | .175                      | 1.681 | .102  | -.036                           | .378        |
|       | الاداء_التحفيز     | .327                        | .090       | .421                      | 3.645 | <.001 | .145                            | .509        |
|       | التطوير_التقدم     | .271                        | .085       | .375                      | 3.185 | .003  | .098                            | .444        |

a. Dependent Variable: المتغير\_فرق\_العمل



المصدر: من اعداد الباحثة

## يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (0.01) مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة عند مستوى 0.01.
  - تشير قيمة معامل الارتباط ( $R=0.865$ ) إلى وجود ارتباط ايجابي قوي بين تطبيق القيادة الاستراتيجية وتعزيز فاعلية فريق العمل بشكل عام.
  - يشير معامل التحديد المعدل ( $R^2$ ) إلى أن التباين الحاصل في تعزيز فاعلية فريق العمل يمكن تفسيره من خلال التباين في القيادة الاستراتيجية.
  - تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا ( $\beta$ ) حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.01).
- وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل وفريق العمل كمتغير تابع.

## نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التصور الاستراتيجي وفاعلية فريق العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التصور الاستراتيجي محل الدراسة كمتغير مستقل وفريق العمل كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الدعم والتحفيز وفاعلية فريق العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الدعم والتحفيز محل الدراسة كمتغير مستقل، وفاعلية فريق العمل كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الانجاز والابتكار وفاعلية فريق العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الانجاز والابتكار محل الدراسة كمتغير مستقل، وفاعلية فريق العمل كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين المهارة والكفاءة وفاعلية فريق العمل" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين المهارات والكفاءة محل الدراسة كمتغير مستقل، وفاعلية فريق العمل كمتغير تابع.

ولاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

## Analysis . Simple Linear Regression

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .865 <sup>a</sup> | .748     | .719              | .324                       |

a. Predictors: (Constant), الطوير\_القدم, الصور\_الاستراتيجي, المهارات\_الكفاء, الاعم\_الحفيز

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 10.905         | 4  | 2.726       | 25.986 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3.672          | 35 | .105        |        |                    |
|       | Total      | 14.577         | 39 |             |        |                    |

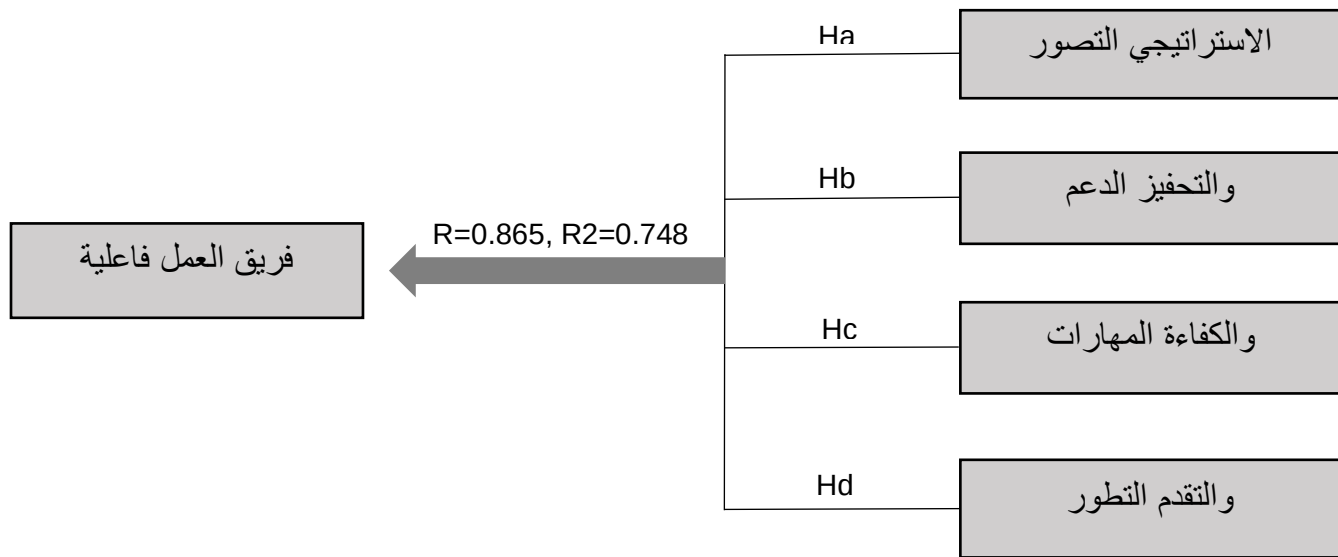
a. Dependent Variable: المتغير\_فريق\_العمل

b. Predictors: (Constant), الطوير\_القدم, الصور\_الاستراتيجي, المهارات\_الكفاء, الاعم\_الحفيز

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|---------------------------------|-------------|
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)        | .247                        | .213       |                           | 1.159 | .254  | -.186-                          | .679        |
|       | الصور_الاستراتيجي | .081                        | .107       | .082                      | .755  | .455  | -.136-                          | .298        |
|       | المهارات_الكفاء   | .171                        | .102       | .175                      | 1.681 | .102  | -.036-                          | .378        |
|       | الاعم_الحفيز      | .327                        | .090       | .421                      | 3.645 | <.001 | .145                            | .509        |
|       | الطوير_القدم      | .271                        | .085       | .375                      | 3.185 | .003  | .098                            | .444        |

a. Dependent Variable: المتغير\_فريق\_العمل



المصدر: من اعداد الباحثة

### يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) الى ان قيمة (sig) أقل من (0.01) مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.
  - تشير قيمة معامل الارتباط ( $R=0.865$ ) إلى وجود ارتباط ايجابي قوي بين ابعاد القيادة الاستراتيجية (التصور الاستراتيجي, المهارات والكفاءة, الدعم والتحفيز, التطور والتقدم) وتعزيز فاعلية فريق العمل.
  - يشير معامل التحديد المعدل ( $R^2$ ) الى أن التباين الحاصل في تعزيز فاعلية فريق العمل يمكن تفسيره من خلال التباين في ابعاد القيادة الاستراتيجية.
  - تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا ( $\beta$ ) حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.01).
- وبناءً على النتائج السابقة تم رفض صحة الفرضية الاولى حيث لم يتم اثبات وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين التصور الاستراتيجي وتعزيز فاعلية فريق العمل اما بالنسبة للفرضية الثانية والثالثة والرابعة فقد تم قبول صحتها تم اثبات وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين المهارات والكفاءة, الدعم والتحفيز, التطور والتقدم كمتغير مستقل وفريق العمل كمتغير تابع.

## 5.7 الخاتمة:

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي مركز إشراقة الغد بمكة، والذي كان هو الموقع الذي تم اختياره لتنفيذ البحث لقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة من خلال برنامجي SPSS الإصدار 28 و SEM-PLS لتحليل البيانات التي تم جمعها، حيث توفر هذه البرامج أدوات إحصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق وموثوق.

بدأت عملية التحليل الإحصائي بتنفيذ التحليل الوصفي لعينة الدراسة، حيث تم دراسة التوزيع الديموغرافي للموظفين المشاركين في الدراسة. تم التركيز في هذا الجزء من التحليل على مجموعة من الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين مثل الجنس العمر، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة هذا التحليل الوصفي كان ضروريا لفهم خصائص العينة بشكل شامل مما يساعد في تقديم تفسير أدق للنتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقا.

بعد ذلك، تم الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة، والتي تتمثل في القيادة الإستراتيجية وتعزيز فاعلية فريق العمل تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في أبعادها المختلفة.

في حالة القيادة الإستراتيجية تم تحليل أبعاد مثل التصور الإستراتيجي، الدعم والتحفيز، المهارات والكفاءة، التطور والتقدم أما في حالة تعزيز فاعلية فريق العمل تم تحليل أبعاد مثل تعاون فريق العمل، التواصل الجيد، الانجاز والابتكار هذا التحليل الوصفي للمتغيرات ساعد في توضيح مدى تطبيق هذه المفاهيم في بيئة العمل بالمركز وكيفية تأثيرها على الأداء العام في المركز.

في المرحلة التالية من التحليل، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المدروسة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل حساب معامل ألفا كرونباخ والثبات المركب، وكذلك متوسط التباين المستخرج (AVE). تمثل هذه الأساليب أدوات أساسية لتقييم موثوقية الأدوات البحثية، وقد أظهرت النتائج أن جميع المقاييس المستخدمة تتمتع بمؤشرات عالية الثبات والصدق مما يعزز من موثوقية البيانات المستخلصة من الدراسة.

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في هذا الفصل على ما خلصت إليه الفصول السابقة من الدراسة، حيث أثبتت أن القيادة الإستراتيجية تلعب دورا محوريا في تعزيز فاعلية فريق العمل في مركز إشراقة الغد بمكة من خلال هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات العملية التي سيتم عرضها في الفصل الختامي، والتي تهدف إلى تحسين ممارسات القيادة الإستراتيجية في المركز وتعزيز قدرتها على إدارة فريق العمل بشكل فعال. هذه التوصيات ستكون قائمة على النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي الذي تم تنفيذه، مما يعزز من فعالية تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي.