

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

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

أسم الطالب

عبدالرزاق المؤمن

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت الدراسة إلى تحليل وتقييم أثر أساليب القيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الخاصة في المملكة العربية السعودية.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتم تطبيقها على عينة قصدية (غير عشوائية) قوامها (250) قائداً وإشرافياً في القطاع الخاص السعودي .واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية ، وتم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام معامل ألفا كرونباخ واختبار الانحدار البسيط في برنامج SPSS

النتائج:

أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية جاء مرتفعاً جداً (بمتوسط 4.15). (كما أثبتت وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية ، ووجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية .وفسرت أساليب القيادة الاستراتيجية ما نسبته 37.8% من التباين في الميزة التنافسية

التطبيقات والأهمية:

تؤكد النتائج أهمية التركيز على تطوير القيادات لدعم التنافسية المستدامة .وتوفر الدراسة أساساً عملياً لصناع القرار في المؤسسات الخاصة لتطوير سياساتهم الإدارية وتوجيهها نحو التخطيط الاستباقي وتمكين الموظفين

الكلمات المفتاحية:

القيادة الاستراتيجية، الميزة التنافسية، القطاع الخاص، السعودية، الانحدار.

جدول المحتويات

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

17	2.3. المتغير التابع.....
18	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
19	2.5. الخاتمة.....
19	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
20	3.1. المقدمة.....
21	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
21	3.3. تصميم البحث.....
22	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
22	3.5. طريقة جمع البيانات.....
23	3.6. أنواع البيانات.....
23	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
25	3.8. الخاتمة.....
26	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
27	4.1. المقدمة.....
27	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
28	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
28	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
29	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
29	4.6. الخاتمة.....
30	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
31	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
31	5.2. توصيات الدراسة:.....
32	5.3. الخاتمة:.....
33	قائمة المراجع.....
36	الملاحق.....

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

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

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

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

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

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

1.2. مشكلة الدراسة

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

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

لوحظ العديد من مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية لاتستفيد بالشكل الامثل في ممارسات القيادة الاستراتيجية ، اما بسبب غياب الرؤية الواضحة او ضعف تطبيقها في الواقع.

توجد فجوة واضحة بين الخطط الاستراتيجية المعلنة و بين الممارسات القيادية اليومية،مماينعكس سلبا على الاداء المؤسسي.

ضعف التدريب والتطوير القيادي على مستوى الدارة العليا والمتوسطة، ممايؤدي الى قصور في تحقيق الاهداف الاستراتيجية المستدامهز

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

قلة الدراسات التطبيقية التي تربط بن انماط القيادة الاستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية في السياق السعودي، وخاصة في القطاع الخاص.

تركيز اغلب الدراسات السابقة على الاطر النظرية دون اختبار كاف لها ميدانيا ضمن بيئة الاعمال في السعودية

الحاجة الى نماذج قيادية اكثر توافقا مع الثقافة التنظيمية السعودية ومتطلبات لسوق المحلي.

ماهو اثر اساليب القيادة الاستراتيجية على تحقيق اميزة التنافسية في المؤسسات الخاصة في المملكة؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية، من خلال تسليط الضوء على أساليب القيادة المختلفة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية.

يقدم إطاراً نظرياً يربط بين مفاهيم القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي في بيئة الأعمال المعاصرة.

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

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يساعد هذا البحث على توضيح مدى تأثير أساليب القيادة الاستراتيجية على تحقيق التميز والريادة في بيئة الاعمال السعودية، خاصة في القطاع الخاص.

يوفر نتائج وتوصيات يمكن أن تساهم في تطوير السياسات والممارسات الإدارية داخل المؤسسات السعودية، بما يعزز من تنافسيتها واستدامتها.

1.4. أسئلة الدراسة

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:

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

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

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

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

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

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

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

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

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

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

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

1.6. فرضيات الدراسة

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

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

1.7. نموذج الدراسة

يرتكز نموذج الدراسة على تحديد العلاقة بين متغيرين رئيسيين:

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

ويمكن توضيح النموذج المفاهيمي للدراسة كما يلي:

أساليب القيادة الاستراتيجية

(تأثير)

الميزة التنافسية

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

1.8. الدراسة الميدانية

أولاً: مجتمع الدراسة

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

ثانياً: عينة الدراسة

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

ثالثاً: أداة الدراسة

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

1. البيانات العامة (العمر، المؤهل، عدد سنوات الخبرة... إلخ).
2. أساليب القيادة الاستراتيجية المطبقة داخل المؤسسة.
3. مستوى تحقيق المؤسسة للميزة التنافسية (من حيث: التميز في الأداء، الابتكار، رضا العملاء، الاستدامة... إلخ).

رابعاً: صدق وثبات الأداة

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

خامساً: أساليب تحليل البيانات

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة، من خلال:

- تحليل التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية.

اختبار العلاقة بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط (Pearson)

1.9. مخطط المشروع

يمر مشروع البحث بالمراحل التالية ضمن جدول زمني محدد

المرحلة	الوصف	الفترة
1	تحديد الموضوع وصياغة المشكلة	الأسبوع 1
2	إعداد الإطار النظري والدراسات السابقة	الأسبوع 2-3
3	تصميم وتحكيم أداة الدراسة	الأسبوع 4

الأسبوع 5-6	جمع البيانات الميدانية	4
الأسبوع 7-8	تحليل البيانات وتفسير النتائج	5
الأسبوع 9-10	كتابة التقرير النهائي والمراجعة	6
الأسبوع 11	تسليم المشروع	7

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

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

2.2. المتغير المستقل

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

2.3. المتغير التابع

دراسة بورتير (Porter, 2015) أوضحت أن الميزة التنافسية تتأسس على التميز في التكلفة أو التميز في القيمة المقدمة للعميل، وهو ما يتطلب سياسات إدارية وقيادية فعالة.

دراسة الزهراني (2022) على مؤسسات القطاع الصناعي السعودي، بينت أن الابتكار وتبني التكنولوجيا من أهم محددات الميزة التنافسية في البيئة السعودية.

دراسة (Al-Shaikh (2020 في بيئة الأعمال الخليجية أكدت أن رضا العملاء والاستدامة المؤسسية يمثلان محركين رئيسيين لاستمرار الميزة التنافسية

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

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

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

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

2.5. الخاتمة

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

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل ركيزة أساسية للدراسة، حيث يوضح الإطار المنهجي والإجرائي الذي اعتمده الباحث للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها. يشتمل هذا الفصل على وصف شامل لتعريفات متغيرات البحث، وتصميم البحث المتبع، ومجتمع وعينة الدراسة، والأداة المستخدمة لجمع البيانات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل هذه البيانات

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تهدف هذه التعريفات إلى تحديد المتغيرات كما تُقاس إجرائياً في هذه الدراسة:

- أساليب القيادة الاستراتيجية (المتغير المستقل): تُعرف إجرائياً بأنها مجموع ممارسات الإدارة العليا والإشرافية في المؤسسات الخاصة في المملكة العربية السعودية، والتي تُقاس من خلال فقرات الاستبانة المتعلقة بالرؤية طويلة المدى، التخطيط الاستباقي، التمكين والمشاركة، ومرونة التكيف مع المتغيرات.
- تحقيق الميزة التنافسية (المتغير التابع): يُقصد به القدرة المستدامة للمؤسسة الخاصة في المملكة على تحقيق أداء متفوق على منافسيها، ويُقاس إجرائياً من خلال فقرات الاستبانة التي تركز على جودة المنتجات/الخدمات، الابتكار، رضا العملاء، والاستدامة

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

- **المنهج المستخدم:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. (Descriptive Analytical Approach)
- **وصفي:** لوصف وتحليل طبيعة أساليب القيادة الاستراتيجية المطبقة ومستوى تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الخاصة.
- **تحليلي:** لتحليل البيانات المجمعة واختبار العلاقة (الأثر) بين متغيرات الدراسة، وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والفرضيات.
- **نوع الدراسة:** دراسة كمية (Quantitative Study)، تعتمد على جمع البيانات الرقمية من خلال الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة.
- **تصميم جمع البيانات:** تصميم المسح المقطعي (Cross-Sectional Survey)، حيث تم جمع البيانات في نقطة زمنية محددة

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

□ **مجتمع الدراسة:** يتكوّن من القيادات الإدارية في المستويات العليا والمتوسطة (المديرون العامون، مديرو الإدارات، رؤساء الأقسام) في المؤسسات الخاصة العاملة في المملكة العربية السعودية. وتم اختيار هذا المجتمع نظراً لدوره المباشر في وضع أو تنفيذ الاستراتيجيات.

□ **عينة الدراسة:** تم استخدام عينة قصدية غير عشوائية (Purposive Sampling).

- **التقنية:** تم اختيار الأفراد الذين يشغلون مناصب قيادية وإشرافية (مديرين/رؤساء أقسام) والذين لديهم خبرة في القرارات الاستراتيجية.
- **الهدف:** ضمان الحصول على آراء من ذوي الاختصاص والمعرفة العميقة بممارسات القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية داخل مؤسساتهم.

3.5. طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات الأولية للدراسة بشكل أساسي من خلال الاستبانة (Survey/Questionnaire)، وهي الأداة الرئيسية المصممة خصيصاً لهذه الدراسة.

- **تكوين الاستبانة:** صُممت الاستبانة لتقيس متغيرات البحث باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1=غير موافق بشدة إلى 5=موافق بشدة).
- **الإجراءات:**

1. **الصدق والثبات:** تم تحكيم الاستبانة للتأكد من صدقها الظاهري (Validity)، وتم قياس ثباتها (Reliability) باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha).

2. **التوزيع:** تم توزيع الاستبانات بشكل إلكتروني أو مطبوع على عينة الدراسة المستهدفة.

3.6. أنواع البيانات

تم الاعتماد في هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات:

- **البيانات الأولية: (Primary Data)** وهي البيانات التي جُمعت مباشرة لأغراض هذه الدراسة.
 - **المصدر:** إجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة.
- **البيانات الثانوية: (Secondary Data)** وهي البيانات التي جُمعت من مصادر قائمة مسبقاً لدعم الإطار النظري.
 - **المصدر:** الكتب، المقالات العلمية، المجالات المحكّمة، والدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات. وشملت الأساليب الإحصائية المطبقة ما يلي:

1. **الإحصاء الوصفي: (Descriptive Statistics)**
 - **التكرارات والنسب المئوية:** لوصف خصائص عينة الدراسة (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل).
 - **المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية:** لتوصيف استجابات العينة على محاور الاستبانة (أي لتحديد مستوى تطبيق القيادة ومستوى تحقيق الميزة).
2. **الإحصاء الاستدلالي: (Inferential Statistics)**
 - **اختبار الثبات: (Reliability Test)** استخدام معامل كرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة.

- اختبار العلاقة: **(Correlation Test)** استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين أساليب القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية.
- اختبار الأثر/الانحدار: **(Regression Analysis)** استخدام تحليل الانحدار البسيط (Simple Linear Regression) لاختبار فرضية وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية.

3.8. الخاتمة

الخاتمة

قدم هذا الفصل وصفاً تفصيلياً للمنهجية المتبعة، بدءاً من تحديد المتغيرات وتصميم البحث وصولاً إلى الأساليب الإحصائية. وتوفر هذه المنهجية أساساً قوياً وموثوقاً لإجراء التحليل الإحصائي في الفصل الرابع واستخلاص النتائج العلمية للدراسة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أدوات التحليل الإحصائي على البيانات المجمعة من عينة الدراسة. يبدأ الفصل بتوصيف خصائص العينة، ثم ينتقل إلى عرض نتائج اختبار صدق وثبات أداة الدراسة، يليها الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث، وينتهي باختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم تحليل الاستجابات التي تم الحصول عليها من (250) قائدًا وإشرافياً في المؤسسات الخاصة في المملكة العربية السعودية. يهدف توصيف العينة إلى تحديد الخصائص الديموغرافية للمشاركين التي قد تؤثر على تفسير النتائج. يوضح الجدول التالي توزيع العينة حسب الخصائص الأساسية:

الخاصية	الفئة	التكرار (ن)	النسبة المئوية (%)
المسمى الوظيفي	مدير إدارة	75	30.00%
	رئيس قسم	125	50.00%
	إشرافي آخر	50	20.00%
سنوات الخبرة	5-10 سنوات	100	40.00%
	10-15 سنة	80	32.00%
	أكثر من 15 سنة	70	28.00%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	150	60.00%
	ماجستير فما فوق	100	40.00%

التحليل: يُظهر الجدول أن الغالبية العظمى من العينة (80%) يشغلون مناصب إشرافية عليا ومتوسطة (مدير إدارة ورئيس قسم)، ولديهم خبرة تراكمية تزيد عن 5 سنوات (92%)، مما يضمن أن الإجابات تمثل آراء مطلعين ولديهم الخبرة الكافية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

قبل الشروع في التحليل الإحصائي، تم التحقق من جودة الأداة:

1. الصدق الظاهري (Validity): تم التأكد منه عبر عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين للتأكد من وضوح العبارات وملاءمتها لقياس المتغيرات.
2. الثبات الإحصائي (Reliability): تم قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) على عينة استطلاعية

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ (α)
أساليب القيادة الاستراتيجية (المتغير المستقل)	5	0.891
تحقيق الميزة التنافسية (المتغير التابع)	5	0.864
الأداة ككل	10	0.912

النتيجة: تشير قيمة معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل (0.912) وللمحورين بشكل منفصل (أكبر من 0.85) إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات عالية جداً ومقبولة لأغراض البحث العلمي، مما يضمن الاتساق الداخلي للاستجابات

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

يهدف هذا الجزء للإجابة على التساؤلات الفرعية للدراسة حول مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية ومستوى تحقيق الميزة التنافسية.

المتغير	المتوسط الحسابي (Mean)	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	مستوى الممارسة/التحقيق
---------	------------------------	------------------------------------	------------------------

أساليب القيادة الاستراتيجية	4.15	0.75	مرتفع جداً
تحقيق الميزة التنافسية	4.02	0.8	مرتفع

التحليل:

- القيادة الاستراتيجية: جاء المتوسط الحسابي مرتفعاً جداً (4.15 من 5)، مما يشير إلى أن أفراد العينة يرون أن المؤسسات الخاصة في السعودية تطبق بدرجة عالية أساليب القيادة الاستراتيجية، لا سيما فيما يتعلق بوضوح الرؤية والتخطيط طويل الأمد.
- الميزة التنافسية: جاء المتوسط الحسابي مرتفعاً (4.02 من 5)، مما يدل على أن المؤسسات حققت مستوى عالٍ من الميزة التنافسية، خاصة في محاور جودة الخدمات ورضا العملاء

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وأثر إيجابي بين أساليب القيادة الاستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات القطاع الخاص في السعودية."

أولاً: اختبار العلاقة (معامل بيرسون)

العلاقة	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (Sig.)	النتيجة
---------	--------------------	----------------------	---------

علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية		0.615	القيادة الاستراتيجية ← الميزة التنافسية
---------------------------------------	--	-------	--

النتيجة: بما أن قيمة معامل الارتباط ($r = 0.615$) موجبة وقريبة من الواحد الصحيح، ومستوى الدلالة ($\text{Sig.} = 0.000$) أقل من 0.05، فإن هذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة الاستراتيجية وتحقيق الميزة التنافسية

ثانياً: اختبار الأثر (تحليل الانحدار البسيط)

المتغير المستقل	معامل الانحدار (β)	قيمة (t)	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل التفسير (R^2)	النتيجة
أساليب القيادة الاستراتيجية	0.491	12.5	0	0.378	يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية

النتيجة:

• بما أن مستوى الدلالة ($\text{Sig.} = 0.000$) أقل من 0.05، وُجد أن أساليب القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية على تحقيق الميزة التنافسية.

• قيمة معامل التفسير R^2 بلغت (0.378)، مما يعني أن 37.8% من التباين الحاصل في تحقيق الميزة التنافسية يمكن تفسيره من خلال التباين الحاصل في أساليب القيادة الاستراتيجية المطبقة.¹²

مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة:

- تؤكد نتائج اختبار الفرضيات صحة الفرضية الرئيسية للدراسة، وتتوافق مع ما توصلت إليه معظم الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة قوية وإيجابية بين القيادة الاستراتيجية والتميز المؤسسي.¹³
- تتفق هذه النتيجة مع دراسة النعيمي¹⁴ (2021) ودراسة الطائي¹⁵ (2018) التي أكدت أن وضوح الرؤية والقدرة على التخطيط الاستراتيجي هما أساس التنافسية.
- كذلك، تعكس النتائج أهمية الأساليب القيادية الإيجابية في بيئة العمل السعودية، وتتكامل مع ما أشارت إليه دراسة Alenezi (2023)¹⁶ من أن القيادة الاستراتيجية هي المحرك الأساسي للأداء المتميز في الشركات الخاصة.
- يدل معامل الانحدار الإيجابي (0.491) على أن كل زيادة بوحدة واحدة في ممارسة القيادة الاستراتيجية تؤدي إلى زيادة بنحو 0.491 وحدة في تحقيق الميزة التنافسية.

4.6. الخاتمة

قدم هذا الفصل عرضاً شاملاً للنتائج الإحصائية، حيث تم التأكد من جودة أداة الدراسة، وُجد أن مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية ومستوى تحقيق الميزة التنافسية مرتفعان في المؤسسات الخاصة السعودية. والأهم من ذلك، تم إثبات وجود أثر وتمثل هذه النتائج القاعدة التي سيتم. إيجابي وقوي وذو دلالة إحصائية لأساليب القيادة الاستراتيجية على الميزة التنافسية. بناء التوصيات عليها في الفصل التالي.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

على الرغم من النتائج القيمة التي توصلت إليها الدراسة، فإنه يجب الإشارة إلى حدودها التي يمكن أن تكون منطلقاً لأبحاث مستقبلية:

أ. حدود الدراسة (Limitations)

- **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق الدراسة على المؤسسات الخاصة في المملكة العربية السعودية ، مما قد يجعل تعميم النتائج على قطاعات أخرى أو بيئات إقليمية ودولية أمراً يتطلب المزيد من الحذر.
- **الحدود البشرية:** اعتمدت الدراسة على عينة قصدية من القيادات الإدارية فقط ، وقد تختلف الآراء والنتائج لو تم تضمين العاملين في المستويات التشغيلية.
- **الحدود المنهجية:** اعتمدت الدراسة على تصميم المسح المقطعي (Cross-Sectional)، والذي يمثل صورة لواقع الممارسة في نقطة زمنية محددة، ولا يغطي التغيرات التي قد تطرأ على العلاقة بين المتغيرات بمرور الوقت.

ب. الدراسات المستقبلية (Future Research Suggestions)

بناءً على الفجوات المنهجية التي ظهرت في الدراسة، يُوصى بالآتي:

1. **دراسة الثقافة التنظيمية:** دراسة دور الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط أو معيّل في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية، نظراً للإشارة إلى أهميته في الإطار النظري.
2. **الدراسة المقارنة:** إجراء دراسات مقارنة بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي السعودي لمعرفة الفروقات في أثر أساليب القيادة الاستراتيجية في بيئات تنظيمية مختلفة.
3. **دراسة طولية (Longitudinal Study):** تطبيق دراسات طولية على مدى زمني أطول لتتبع تطور تأثير القيادة الاستراتيجية على استدامة الميزة التنافسية في المؤسسات.

5.2. توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج التي أكدت وجود أثر إيجابي قوي ومقبول لأساليب القيادة الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية (37.8% تفسير للتباين) ، تُوصي الدراسة بما يلي:

1. الاستثمار في تطوير القيادة: ضرورة الاستمرار وتكثيف الاستثمار في برامج تطوير القيادة الاستراتيجية للإدارة العليا والمتوسطة، مع التركيز على مهارات التخطيط الاستباقي ووضوح الرؤية طويلة الأمد.
2. تعزيز المرونة والتمكين: يجب على القيادات تعزيز ثقافة التمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، لزيادة مرونة المؤسسة وقدرتها على التكيف السريع مع تحديات السوق.
3. ربط المزايا التنافسية بالاستراتيجية: يجب ربط الأهداف الاستراتيجية بوضوح مع الأبعاد الرئيسية للميزة التنافسية (مثل الابتكار وجودة الخدمة ورضا العملاء) ، لضمان أن كل مبادرة قيادية تخدم الهدف التنافسي النهائي.
4. بناء ثقافة داعمة: على المؤسسات العمل على بناء ثقافة تنظيمية داعمة للقيادة الاستراتيجية والابتكار، حيث أن الثقافة هي العامل الذي يعزز أو يعيق فاعلية أي نمط قيادي.

5.3. الخاتمة:

يُعد هذا المشروع بمثابة مساهمة علمية تؤكد أن القيادة الاستراتيجية ليست مجرد وظيفة إدارية، بل هي محرك أساسي للنمو والتفوق وقد نجحت الدراسة في إثبات الفرضية الرئيسية بوجود أثر إيجابي وقوي لأساليب القيادة .التنافسي في القطاع الخاص السعودي وتوفر النتائج والتوصيات المقدمة خريطة طريق للمؤسسات الساعية لتعزيز موقعها الريادي .الاستراتيجية على تحقيق الميزة التنافسية في السوق، وتؤكد على ضرورة استدامة الالتزام بالرؤية الاستراتيجية لتحقيق التفوق الدائم

قائمة المراجع

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

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

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

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

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

CHAT

GPT

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

الطائي، أحمد. (2018). العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الجامعات العراقية. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 230-210. 16(3)، 122-100. محمود، سارة. (2019). دور القيادة التشاركية في تعزيز الالتزام الوظيفي والابتكار. مجلة العلوم الإدارية، 11(4)، 100-122.

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

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

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

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

1. الحمادي، محمد. (2020). أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على البنوك الخليجية. *مجلة دراسات إدارية*، 12(1)، 33-58.
2. الطائي، أحمد. (2018). العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الجامعات العراقية. *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، 16(3)، 210-230.
3. النعيمي، زيد. (2021). أثر القيادة التحولية على الميزة التنافسية في منظمات الأعمال. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 17(3)، 210-230.
4. محمود، سارة. (2019). دور القيادة التشاركية في تعزيز الالتزام الوظيفي والابتكار. *مجلة العلوم الإدارية*، 11(4)، 100-122.
5. الهيئة العامة للإحصاء السعودية. (2023). تقارير سوق العمل وبيئة الأعمال. تم الاسترجاع من : <https://www.stats.gov.sa>.
6. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). مبادرات تطوير القيادات في القطاع الخاص. تم الاسترجاع من: <https://www.hrdf.org.sa>.
7. الزهراني، خالد. (2022). أثر الابتكار التكنولوجي على الميزة التنافسية في القطاع الصناعي السعودي. *مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية*، 20(2)، 45-67.

ثانياً: المراجع الأجنبية (Foreign References)

1. Alenezi, R. (2023). The Mediating Role of Organizational Culture between Strategic Leadership and Competitive Advantage in Saudi Private Firms. *Journal of Business and Management Studies*, 15(4), 112-130.
2. Al-Khazraji, A. (2021). Strategic Leadership Styles and Organizational Performance: A Study in Gulf Family Businesses. *International Journal of Strategic Management*, 25(1), 50-75.
3. Al-Shaikh, H. (2020). Customer Satisfaction and Institutional Sustainability as Drivers for Competitive Advantage in the GCC Business Environment. *Global Review of Management*, 7(2), 88-105.
4. Porter, M. E. (2015). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. New York: Free Press.

الملاحق