

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

عنوان المشروع

إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية 2030 في
المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

خالد بن عبد الله الحربي

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

أودّ أن أقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى جميع من ساهم في إنجاز هذا المشروع، وخصيصًا إلى:

أستاذتي الفاضلة الدكتورة منى مصطفى العشري، أشرف على هذا المشروع بدقة وعناية فائقة، ووجهتني بنصائحها القيمة وإرشاداتها السديدة، فكنت لي بمثابة المنارة التي أضاءت لي الطريق نحو النجاح.

والدي ووالدتي الكريمان، اللذان وقفوا بجانبني طوال مراحل حياتي، ودعموني بكل ما أملكانه من حب وعطاء، فكانوا لي مصدر إلهام ودافعًا للتقدم.

عائلتي وأصدقائي الأعزاء، الذين قدموا لي الدعم النفسي والمعنوي، وشجعوني على بذل قصارى جهدي في هذا المشروع. جميع من ساعدني في إنجاز هذا المشروع، من أساتذة الجامعة وزملائي في الدراسة، وإدارة المكتبة، وكل من قدم لي أي مساعدة.

أشكر الله تعالى أن وفقني لإتمام هذا المشروع، وأرجو من الله أن أكون قد وفقت في ما قدمته، وأن ينفع هذا العمل المسلمين والبلاد العربية والإسلامية.

وإلى مزيد من التقدم والنجاح.

مع خالص الشكر والتقدير،

خالد بن عبد الله الحربي

الإهداء

إلى أطهر قلبين في حياتي... والديّ العزيزين.

إلى جموع الأقارب والأصدقاء

إلى مشرف تي الفاضلة: د. منى العشري

أهديكم بحثي، وأدعو الله أن يحوز إعجابكم .

مستخلص الدراسة

المستخلص بالعربية

الهدف من الدراسة

يهدف هذا البحث إلى تحليل متطلبات إعداد القيادات الإدارية المستقبلية في المملكة العربية السعودية وفقاً لرؤية 2030. يركز البحث على تطوير خطة متكاملة لإعداد القيادات الإدارية وتعزيز القدرات الاستراتيجية والقيادية لتحسين الأداء المؤسسي.

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي في هذه الدراسة، حيث اعتمد الباحث على استبيانات تم توزيعها على عينة من العاملين في الهيئات والشركات السعودية لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS.

نتائج الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين برامج تطوير القيادة الديمقراطية وتحقيق متطلبات رؤية 2030. بينما لم تظهر الأدلة الإحصائية دعماً كافياً لفعالية القيادة التحويلية في تحقيق هذه المتطلبات.

المساهمة النظرية

يساهم البحث في إثراء الأدبيات المتعلقة بإعداد القيادات الإدارية من خلال تقديم تحليل شامل للعوامل التي تؤثر في تطوير القدرات القيادية وفقاً لرؤية 2030.

التطبيقات العملية

تقدم هذه الدراسة توصيات عملية للهيئات والشركات السعودية حول كيفية تحسين برامج إعداد القيادات لتنماشى مع متطلبات رؤية 2030.

الكلمات المفتاحية

إعداد القيادات، رؤية 2030، القيادة الديمقراطية، القيادة التحويلية، المملكة العربية السعودية.

Abstract in English

Objective

This study aims to analyze the requirements for preparing future administrative leaders in Saudi Arabia in accordance with Vision 2030. The research focuses on developing a comprehensive plan for leadership development, enhancing strategic capabilities, and improving institutional performance.

Methodology

The descriptive survey method was used in this study, where the researcher relied on questionnaires distributed to a sample of employees in Saudi organizations to collect and analyze data using SPSS software.

Results

The study found a positive relationship between democratic leadership development programs and achieving Vision 2030 requirements. However, there was insufficient statistical evidence to support the effectiveness of transformational leadership in meeting these requirements.

Theoretical Contribution

This research contributes to the literature on leadership development by providing a comprehensive analysis of factors influencing leadership capabilities in alignment with Vision 2030.

Practical Applications

The study offers practical recommendations for Saudi organizations on how to enhance leadership development programs to align with Vision 2030 requirements.

Keywords

Leadership development, Vision 2030, Democratic leadership, Transformational leadership, Saudi Arabia.

الصفحة	جدول المحتويات العنوان
1	صفحة الغلاف
2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة باللغة العربية
5	مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية
8	الفصل الأول: مدخل عام للبحث
9	المقدمة
10	مشكلة البحث
11	أهمية البحث
12	أسئلة البحث
13	فرضيات البحث
13	نموذج البحث
14	منهجية البحث
14	هيكل البحث
15	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
16	الدراسات السابقة
20	الفصل الثالث: منهجية البحث
21	تصميم البحث
21	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
21	أدوات البحث
22	طرق وتقنيات أخذ العينات
22	أدوات جمع البيانات
23	إجراءات التحليل الإحصائي
24	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
25	فهم الإحصاء
28	الإحصاء الوصفي
36	التحليل العام لبيانات الاستبيان
38	اختبار الفرضيات
39	ملخص النموذج
39	تحليل التباين
40	تفسير واختبار الفرضيات
41	الفصل الخامس مناقشة النتائج الاستنتاجات

45	الخاتمة
46	المراجع
48	الملاحق

جدول الأشكال

الصفحة	العنوان
13	نموذج البحث
14	منهجية البحث

جدول الجداول

الصفحة	العنوان
22	جدول توزيع عينة الدراسة
25	جدول اختبار المصادقية
28	جدول الإحصاء الوصفي
28	البيانات الديموغرافية
28	سنوات الخبرة
30	التحليل العام لبيانات الاستبيان
38	اختبار الفرضيات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

عرف الإنسان منذ عصور التاريخ القديمة، أن الفرق بين النجاح والفشل سواء في الحروب أو في مختلف ميادين الحياة الإنسانية يرجع في جانب كبير منه إلى مدى كفاءة القيادة، حيث أن كل جماعة أو منظمة أو دولة تحتاج إلى قيادة، وتشكل القيادة محور مهمة تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء (1).

أحدثت رؤية المملكة العربية السعودية (2030) بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود، وولي عهده الأمين صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان - حفظهم الله - منظوراً جديداً في الدفع بالقيادات الشابة نحو القيادة والتميز والرقى ويكون لهم دور في الإثراء المعرفي والثقافي وأثر تنموي عالمي، يحقق التنمية المستدامة لهذا الوطن المعطاء. حيث قامت الرؤية بنقلة نوعية من خلال قيادة الجنسين للمناصب القيادية وعبر تخصصاتهم العلمية، والتي تتمثل في إحداث ديناميكية وتحفيز المجتمع الملهم، لينمو المجتمع في إطار برامج معرفية واضحة يسمو به، ويحفز مجال الابتكار وتحقيق التحول المنشود .

والقيادة هي إحدى الركائز الأساسية لأي نهضة أو تقدم أو تنمية، فالقيادات تلعب دوراً هاماً في التغيير والتأثير. ولدينا في مجتمعنا العديد من العقليات الشابة التي لديها ثقافة عالية وخبرات احترافية وقدرات تتواءم مع احتياجات المرحلة القادمة ورؤية 2030 والتي تتطلب قيادة من نوع خاص تؤمن في الأساس بالتغيير وتستطيع وضع صياغة واضحة للوضع المستقبلي، ولا يكفي أن يتم تأهيل وإعداد تلك القيادات بل لابد أن نوجد بيئة جاذبة لتلك الكفاءات والقيادات مما يساهم في دفع عجلة التنمية واستقطاب أفضل العقول (2).

إنَّ الغاية من تأهيل وإعداد قادة المستقبل تكمن في تنمية مهارات هذه القيادات وقدراتهم ومعارفهم بالشكل الذي يضمن استدامة المنظمات التي ترتبط باستقرار سياسات وتصرفات الإدارة العليا فيها، والتي تتعامل مع المنظمة كمنظمة وليس كأشخاص، وبالتالي فإنَّ تعاقب الأجيال من القادة المؤهلين يعدُّ مطلباً أساسياً لاستدامة المنظمات، كما أنَّه يساهم بفعالية في إيجاد رأس مالٍ فكريٍّ يمتلك طاقاتٍ كامنةٍ وقدراتٍ هائلةٍ تمكِّنه من قيادة المستقبل، كما أنَّه عمليةٌ شاملةٌ لجميع الأفراد المرشحين لتولي المناصب القيادية في المستويات الإدارية المختلفة ، وجاءت هذه الأهداف متسقةً مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية

1 أُنْدَرَسَن (2016).

2 بدر (2020).

2030، التي دعت إلى تأهيل وإعداد ص ف جديد من القادة يؤمن بالتغيير ويستطيع وضع صياغة واضحة للوضع المستقبلي³

إن استشراف المستقبل والالتزام بتحقيق رؤية 2030 يتطلب منا توفير المزيد من الأدوات التي تساهم في تعزيز كافة عوامل نجاح تلك الرؤية وفي مقدمتها توفير القيادات البشرية المؤهلة والتي تقود المسيرة في كافة القطاعات الحكومية لتمضي قدماً من أجل الرقي بوطننا ليكون في مصاف الدول المتقدمة⁴ وتعد القيادة من أهم عناصر نجاح المنظمة، إذ من شأنها أن توجه الموارد كافة نحو تحقيق الأهداف، فعند توفر الموارد المادية مع عجز قيادي غير قادر على توجيه الموارد البشرية وتنظيمها وتنسيقها فإنه لن يكتب النجاح لتلك المنظمة في تحقيق أهدافها. ويتناسب مستوى تحقيق الأهداف مع مستوى قوة القيادة في الاستفادة من طاقات العاملين من خلال إثارة دافعيتهم، والكشف عن الطاقات الكامنة لديهم للوصول إلى مستوى عالي من الالتزام التنظيمي⁵

مشكلة البحث:

يعد موضوع إعداد القيادات المستقبلية موضوعاً مهماً وفي غاية الجدية في زمن ثورة المعلومات، وتكمن أهميته في ارتباطه بعدد من الموضوعات المهمة وهي نجاح إدارة المنظمات، اتجهت العديد من الدول المتقدمة منها والنامية إلى بذل المزيد من الاهتمام بوضع خطط كاملة لبرامج إعداد وتأهيل الرؤساء والقادة الإداريين وتدريبهم مستخدمة أحدث الأساليب العلمية وأكثرها تقدماً وإعداد قادة المستقبل من أدنى المستويات إلى أعلاها؛ وذلك بهدف وضع خطة متكاملة لإعداد وبناء القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية المملكة 2030، ومن متطلبات الرؤية أن تكون القيادة قادرة على التخيل والتصور المستقبلي وأيضاً بناء المرونة ودعم الآخرين نحو خلق التغيير الاستراتيجي المطلوب في المنظمة.

ونظراً لكثرة الأعباء التي تتحملها القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في عصر تزايدت فيه المتغيرات والتحديات، ووجود رؤية المملكة 2030م، فإن الحاجة ملحة لتوظيف جميع القدرات في إعداد قيادات تواكب التطورات في العالم المعاصر، والتحول من الأنماط التقليدية للإدارة إلى أنماط حديثة تتسم بالمرونة والتعاون والثقة المتبادلة، وبناء على ما تقدم واستكمالاً لجهود الباحثين في هذا

³ برامج تنمية القدرات البشرية). 2022).

المجال، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم توصيات مقترحة لتطوير أداء القيادات المستقبلية في المنظمات السعودية عبر إعداد البرامج التأهيلية الحديثة وفق متطلبات رؤية المملكة 2030.

وفي هذا السياق تؤكد الدراسات السابقة على أن الأنماط القيادية المتبعة في المنظمات السعودية هي أنماط تقليدية لا تستطيع مواجهة الكثير من التحديات الحالية، لذا دعت الحاجة إلى إحداث تغييرات في الأساليب الإدارية التقليدية وتطويرها وإدخال الأنماط الحديثة، وتوظيف المداخل القيادية الحديثة

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث في توجه الدول الحديثة نحو تخطيط برنامج شامل لبناء وإعداد قادة المستقبل من أدنى المستويات إلى أعلاها. فالقيادة الاستراتيجية القادرة على التخیل والتصور المستقبلي، وبناء المرونة ودعم الآخرين نحو خلق التغيير الاستراتيجي المطلوب في المنظمات، تعتبر أساسية. ومع أن المنظمات مليئة بعقول وكفاءات متميزة، فإنها تحتاج إلى قادة قادرين على تحفيز تلك العقول نحو العمل المثمر، وتحقيق الكفاءة والفاعلية. بالإضافة إلى الموارد الطبيعية والمادية والمالية الكبيرة، تعتبر القيادة أساس ازدهار أي منظمة، وقادرة على مواجهة التحديات واتخاذ القرارات في أصعب الحالات.

لذلك، فإن إعداد قادة المستقبل يتطلب اختيار أشخاص تتوافر فيهم صفات قيادية معينة، ويتوقع أن تنمو وتتوسع قدراتهم بمرور الوقت حتى يصبحوا قادة متميزين. إدارة هذه المواهب هي عملية مستهدفة لاكتشاف ذوي الصفات القيادية مبكراً، ووضعهم في البيئة الملائمة، وتدعيمهم بكافة الأدوات والصلاحيات للسير في مسار وظيفي قيادي متميز.

أسئلة البحث:

يتناول هذا السؤال الرئيسي التالي:

ما متطلبات الإدارة المستقبلية وفق رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة
عل م.

وتندرج منه التساؤلات التالية:

- ما هي متطلبات الإدارة المستقبلية الديمقراطية وفق رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة علم؟
- ما هي متطلبات الإدارة المستقبلية التحولية وفق رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة علم؟

أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى التعرف على متطلبات إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية. وتندرج عدة أهداف فرعية كالتالي:
- وضع خطة متكاملة لإعداد وبناء القيادات الإدارية.
 - تنمية القيادات التنفيذية لتطوير القدرات الاستراتيجية وقدرات القيادة الأساسية.
 - تنمية استراتيجيات حل المشاكل الاستراتيجية.
 - تطوير الكفاءات القيادية وتنمية القدرة على تحليل الروابط بين الوظائف داخل بيئة العمال وخارجها.
 - تعلم مفاهيم وأطر عمل وآليات تمكن المنظمة الحديثة من التنافس بشكل مؤثر في اقتصاد اليوم العالمي سريع التغير.
 - الحصول على بصيرة في وظائف الإدارة المتنوعة من منظور كبار المدراء.

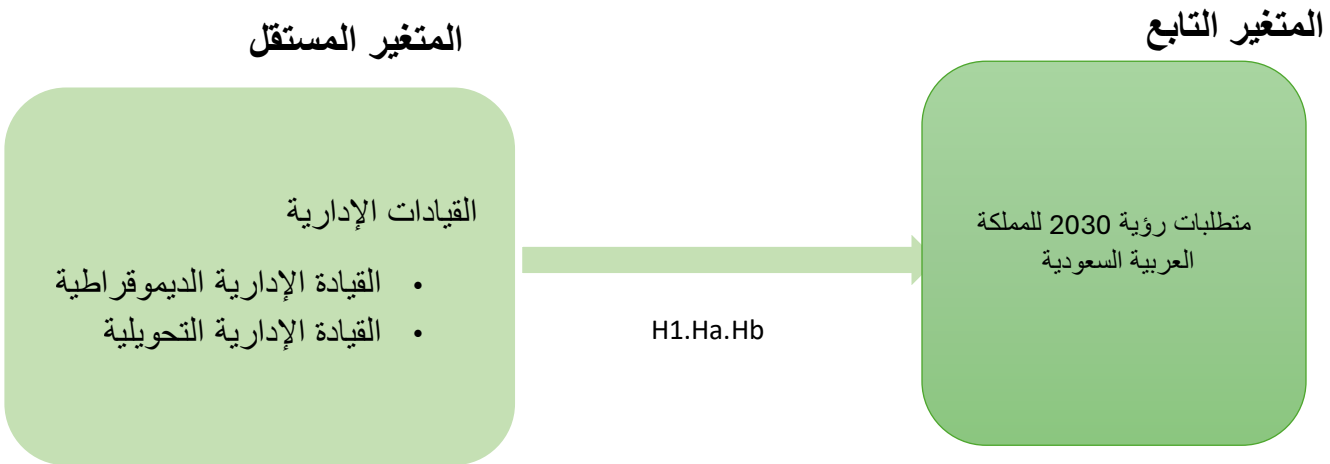
- تقدير مناطق الاهتمام المعاصرة الرئيسية مثل تدويل العمل والجودة وتوجه العملاء ومواطنة الشركات والتجارة الالكترونية.

فرضيات البحث:

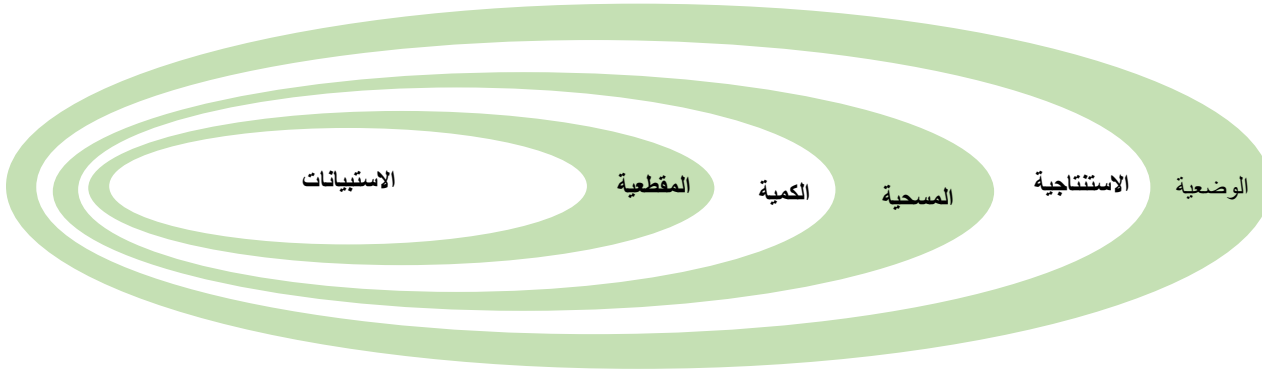
- قام البحث على الفرضية الرئيسية التالية :- وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية متطلبات إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 بالتطبيق على شركة علم بموجب أسئلة الاستبانة المعتمدة للبحث، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:
- أن للبرامج إعداد القيادات الإدارية الديمقراطية متطلبات وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في شركة علم السعودية.
- أن للبرامج إعداد القيادات الإدارية التحويلية متطلبات وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في شركة علم السعودية.

نموذج البحث:

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



منهجية البحث:



الدراسة الميدانية:

- منهج البحث: المنهج الوصفي المسحي، عبر تحليل البيانات .
- مجتمع البحث: جميع العاملين في شركة علم وقد بلغ عددهم 12000 (موظف).
- عينة البحث: تم اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة العشوائية من العاملين في شركة علم وبلغ عددهم 70 (موظف).
- مكان الدراسة الميدانية: عَلم هي شركة مساهمة سعودية، (اشتهرت باسمها المختصر «عَلم» بكسر الحرف الأول «العين») ويدل اسمها في اللغة العربية على سعة الاطلاع والمعرفة والقدرة على ابتكار الحلول القائمة على التجربة وفق منهجية علمية واضحة .

هيكل البحث:

تناول البحث الفصول التالية:

1. الفصل الأول: المقدمة
2. الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.
3. الفصل الثالث: التحليل الاحصائي.
4. الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.2 المقدمة:

تتناول هذه الدراسة موضوع إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية. يعد هذا الموضوع بالغ الأهمية في العصر الحديث حيث تتجه الدول إلى وضع خطط شاملة لبناء وإعداد قادة المستقبل من أدنى المستويات إلى أعلاها. تتطلب القيادة الاستراتيجية القادرة على التخيل والتصور المستقبلي، بناء المرونة ودعم الآخرين نحو خلق التغيير الاستراتيجي المطلوب في المنظمات. بما أن المنظمات مليئة بعقول وكفاءات متميزة، فهي تحتاج لقادة قادرين على تحفيز تلك العقول نحو العمل المثمر، وتحقيق الكفاءة والفاعلية، بالإضافة إلى الاستفادة من الموارد الطبيعية والمادية والمالية الكبيرة. لذا، فإن إعداد قادة المستقبل يعتبر عملية اختيار أشخاص تتوافر فيهم صفات قيادية معينة يتوقع لها أن تنمو وتتوسع بمرور الوقت. تعد إدارة المواهب عملية مستهدفة لاكتشاف ذوي الصفات القيادية بصورة مبكرة، ووضعهم في البيئة الملائمة وتدعيمهم بكافة الأدوات والصلاحيات للسير في مسار وظيفي قيادي متميز. تستعرض الدراسات السابقة مجموعة متنوعة من الأبحاث التي تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة، موفرة رؤى وأفكاراً قيمة لتحليل واقع القيادات الإدارية وتطويرها.

فيما يلي استعراض لأبرز الدراسات السابقة التي تتناول موضوع إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية 2030 وهي كالتالي:

المتغير المستقل:

دراسة (الحكمي، 2018) بعنوان "القيادات الشابة: تأهيلها وتطويرها"

هدفت الدراسة إلى التعريف بالقيادات الشابة وتأهيلها وتطويرها. حيث تعتبر القيادات الشابة ذات دور متعاظم في كافة المجالات وبات الاهتمام بتطوير الكفاءات القيادية واستثمار المتوفر منها شأناً بالغ الأهمية على مستوى الإدارة والإنتاج. تناولت الدراسة سبل إعداد القيادات الشابة في المملكة وتنميتها وتطويرها وما يواجه ذلك من تحديات على ضوء التجارب المحلية والعالمية. وخلصت إلى توصيات بضرورة دراسة تجارب التطوير القيادي الوطني مثل مركز أرامكو السعودية ومشاريع مؤسسة مسك الخيرية لما لديها من برامج متخصصة في هذا الإطار.

دراسة (توفيق، 2017) بعنوان "القيادة الإدارية"

هدفت الدراسة إلى تحسين مستوى أداء العاملين إلى أعلى مستوى ممكن من خلال رفع دافعيتهم وحماسهم للعمل باستخدام مجموعة من الأساليب القيادية التي تتوافق مع خصوصيات العاملين والموقف وطبيعة العمل. وأوضحت الدراسة أهمية إتباع أسلوب القيادة المناسب حسب كفاءة ودافعية العاملين. واختتمت الدراسة بالتأكيد على ضرورة استخدام النمط القيادي المناسب مع مختلف أنواع الموظفين لتحقيق أفضل النتائج.

دراسة (الحراشة، 2015) بعنوان "أنماط القيادة الإدارية: فعاليتها وعلاقتها بالسلوك السياسي التنظيمي"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأنماط القيادية المستخدمة من قبل مديري الإدارات في الأجهزة الحكومية في محافظة جرش. واستخدمت الدراسة نموذج هيرسي وبلانشرد لتحديد الأنماط القيادية وارتباطها بالسلوك السياسي للمديرين. وخلصت الدراسة إلى أن النمط القيادي الغالب هو النمط المشارك، يليه نمط الإقناع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المديرين ونوابهم للأنماط القيادية الشائعة.

2.2 المتغير التابع:

دراسة (بوعشيق، 2016) بعنوان "القيادة الإدارية وإدارة المعرفة"

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على القيادة الإدارية وإدارة المعرفة. تضمنت الدراسة تحديد مفاهيم القيادة والإدارة والقيادة الإدارية، وأشارت إلى دور القيادة الإدارية في جمع وتحصيل المعرفة ووضع استراتيجية لإدارة المعرفة وتنظيمها وتنفيذها وتقييمها. وخلصت الدراسة إلى أهمية اعتبار المعرفة كعنصر مميز يمتلكه القادة الإداريون ويساهم في تنمية جودة خدمات المنظمة.

دراسة (العالي، 2019) بعنوان "المرأة وأنماط القيادة الإدارية"

هدفت الدراسة إلى فحص أنماط القيادة الإدارية المتبعة من قبل المرأة في المناصب العليا. وأوضحت الدراسة عدم وجود فروق بين الرجل والمرأة فيما يختص بالأنماط القيادية، مشيرة إلى أهمية استغلال الموارد وتوحيد الجهود لتحقيق المطلوب. اعتمدت الدراسة على أسلوب البحث النوعي وخلصت إلى نتائج مفادها أن الأنماط القيادية لا تختلف بشكل كبير بين الجنسين.

دراسة (القحطاني، 2017) بعنوان "القيادة بالتمكين"

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على القيادة بالتمكين كأسلوب قيادي ينسجم مع قوة الخبرة والمعرفة والإعجاب بشخص القائد. أشارت الدراسة إلى أن القادة الفعالين يمنحون مرؤوسيهـم مزيداً من التمكين وحرية التصرف بمسؤولية واقتدار، مما يؤدي إلى أداء متميز وجودة عالية. وأوضحت أهمية الثقة والشفافية في تحقيق مستويات عالية من الكفاءة القيادية والأداء.

3.2 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تظهر الدراسات السابقة أن العلاقة بين إعداد القيادات الإدارية المستقبلية والفعالية القيادية تتجلى في ضرورة تطوير الكفاءات القيادية وإدارة المعرفة والتمكين واختيار الأنماط القيادية المناسبة. هذه العلاقة تؤكد على أهمية القيادة في استغلال الموارد وتوحيد الجهود لتحقيق الأهداف المرجوة، سواء كانت من خلال القيادات الشابة أو القيادات النسائية أو عبر تمكين المرؤوسين.

4.2 الخاتمة:

تقدم الدراسات السابقة رؤى وأفكاراً مهمة حول إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية. توضح هذه الدراسات الأهمية البالغة لتطوير الكفاءات القيادية، واستغلال الموارد البشرية والمعرفية، وتطبيق أنماط القيادة المناسبة لتحقيق الفعالية والكفاءة في العمل الإداري. من خلال فهم وتحليل هذه الدراسات، يمكن تطوير برامج وسياسات تدعم إعداد القادة الإداريين بطرق تتماشى مع التحديات والمتغيرات المعاصرة. على المنظمات أن تستفيد من تجارب الناجحة وتطبق أفضل الممارسات لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية والمساهمة في التنمية المستدامة للمملكة. تُقدم هذه الدراسة مساهمة هامة في مجال إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية. من خلال تحليل شامل للعوامل الداخلية والخارجية المؤثرة.

تحليل نقدي لبعض الدراسات السابقة:

دراسة الحكمي (2018): تُقدم هذه الدراسة أفكاراً قيّمة حول تأهيل وتطوير القيادات الشابة، ولكنها تركز بشكل أساسي على التجارب المحلية والعالمية دون تحليل دقيق لاحتياجات المملكة العربية السعودية الخاصة في إطار رؤية 2030.

دراسة توفيق (2017): تُسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية أسلوب القيادة المناسب لرفع دافعية العاملين، ولكنها تفتقر إلى تحليل مفصل لأنواع مختلفة من الموظفين واحتياجاتهم الفردية.

دراسة الحراحشة (2015): تُقدم هذه الدراسة نتائج مفيدة حول أنماط القيادة المستخدمة في الأجهزة الحكومية، لكنها تقتصر على منطقة جغرافية محددة دون تعميم النتائج على مستوى المملكة العربية السعودية ككل.

دراسة بوعشيق (2016): تُؤكد هذه الدراسة على دور القيادة الإدارية في إدارة المعرفة، ولكنها لا تُقدم إرشادات عملية محددة لدمج إدارة المعرفة في برامج تطوير القيادات.

دراسة العالي (2019): تُقدم هذه الدراسة نتائج مثيرة للاهتمام حول عدم وجود فروق كبيرة بين الجنسين في أنماط القيادة، ولكنها تفتقر إلى تحليل العوامل الثقافية والاجتماعية التي قد تؤثر على سلوك القادة.

دراسة القحطاني (2017): تُؤكد هذه الدراسة على أهمية القيادة بالتمكين، لكنها لا تُقدم أمثلة محددة لكيفية تطبيق هذا الأسلوب القيادي في سياق العمل السعودي.

الفصل الثالث: منهجية البحث

1/3 تصميم البحث

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، الذي يقوم على جمع وتحليل المعلومات والبيانات من مصادرها الأولية والثانوية. يشمل ذلك الكتب والمراجع والبحوث السابقة، بالإضافة إلى استخدام الاستبانة التي تم توزيعها على عينة من مدراء الهيئات والشركات في المملكة العربية السعودية. يهدف هذا التصميم إلى فهم الظواهر الحالية وتوصيفها بدقة، بالإضافة إلى تقديم تحليل متعمق للبيانات المجمعة.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

- إعداد القيادات الإدارية المستقبلية: تشمل جميع الأنشطة والبرامج التعليمية والتدريبية التي تهدف إلى تطوير المهارات والقدرات القيادية لدى العاملين في الهيئات والشركات.
- رؤية 2030: خطة التنمية الوطنية التي أطلقتها المملكة العربية السعودية لتحقيق التنوع الاقتصادي والتنمية المستدامة، والتي تشمل معايير وإجراءات محددة لتطوير القيادة والإدارة.
- الكفاءة الإدارية: القدرة على إدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة لتحقيق أهداف المنظمة.
- المنهج الوصفي المسحي: منهج بحثي يعتمد على جمع وتحليل البيانات من مصادرها الأصلية لتوصيف الظاهرة المدروسة بدقة.

أدوات البحث

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. صُممت الاستبانة لتغطي عدة محاور متعلقة بإعداد القيادات الإدارية وفق رؤية 2030، وشملت الأسئلة ما يلي:

- أسئلة حول البرامج التدريبية المتاحة للقيادات الإدارية.
- أسئلة حول معايير الكفاءة الإدارية المطلوبة وفق رؤية 2030.
- أسئلة حول التحديات التي تواجه إعداد القيادات الإدارية المستقبلية.

جدول: توزيع عينة الدراسة وفق متغيرات البحث

عدد العينة	الفئة	النسبة المئوية
30	مدراء الهيئات	55.6%
20	مدراء الشركات	44.4%
50	الإجمالي	100%

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الهيئات والشركات السعودية، وبلغ عددهم 12000 موظف. يمثل هؤلاء الموظفون مجتمع الدراسة الذي يستهدفه البحث لفهم آليات إعداد القيادات الإدارية المستقبلية.

طرق وتقنيات أخذ العينات

تم استخدام العينة العشوائية الطبقية لاختيار المشاركين في الدراسة. استهدفت العينة مدراء الهيئات والشركات في منطقة الرياض، حيث تم تقسيم المجتمع الأصلي إلى طبقات وفقاً لنوع الهيئة أو الشركة، ثم اختيرت العينة عشوائياً من كل طبقة.

أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على أدوات متعددة لجمع البيانات، شملت:

الاستبانة: أداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة.

المصادر الثانوية: مثل الكتب، والمراجع، والبحوث السابقة، والمقالات العلمية، والإنترنت.

إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. شملت إجراءات التحليل ما يلي:

- تحليل التوزيع التكراري: لفهم توزيع البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة.
- التحليل الوصفي: لتوصيف البيانات المجمعة من الاستبانات.
- اختبارات الفرضيات: لاختبار العلاقة بين المتغيرات المختلفة.
- تحليل الانحدار: لتحديد مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.

تساعد هذه المنهجية في تحقيق أهداف الدراسة بشكل شامل ومنهجي، وتوفير بيانات دقيقة يمكن الاعتماد عليها في تقديم توصيات فعالة لإعداد القيادات الإدارية المستقبلية في المملكة العربية السعودية وفق رؤية 2030.

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي

مقدمة

في هذا الفصل، سنتناول التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الاستبيان المقدم حول ممارسات إعداد وتمكين القادة الإداريين في بيئة تنظيمية. يهدف التحليل إلى تقديم فهم شامل لكيفية تصور المشاركين للقيادة الإدارية في مؤسساتهم، ومدى فعالية التمكين الممارس في تعزيز الابتكار، والتواصل، وإدارة الموارد، وغيرها من المهارات القيادية.

فهم الإحصاء

يعد التحليل الإحصائي جزءاً أساسياً من عملية البحث، حيث يوفر أدوات ومنهجيات لفهم البيانات بشكل أكثر عمقاً. من خلال الإحصاء الوصفي واختبارات الثبات مثل معامل ألفا كرونباخ، يمكننا التحقق من مدى مصداقية الأدوات المستخدمة في قياس التصورات والمفاهيم المختلفة. إضافةً إلى ذلك، يتيح التحليل الإحصائي اكتشاف العلاقات بين العناصر المختلفة ومعرفة كيفية ارتباط المتغيرات ببعضها البعض. تم استخدام اختبار الثبات من خلال معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لتقييم مدى موثوقية الاستبيان. بلغ معامل الثبات 0.960، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الثبات الداخلي لعناصر الاستبيان. هذا يعني أن العناصر جميعها تقيس نفس المفهوم المتعلق بالتمكين القيادي.

اختبار المصدقية

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	35

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
أشعر بالرضا عن تمكين القادة الإداريين في العمل	139.73	406.823	.426	.960
يتمتع القادة الإداريون بالصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة.	139.57	411.013	.489	.959
يُشجّع القادة الإداريون على الابتكار والإبداع في العمل.	139.97	392.999	.720	.958
يحصل القادة الإداريون على الدعم الكافي من الإدارة العليا.	139.80	408.303	.418	.960

تُتاح للقادة الإداريين فرص كافية للتطوير المهني.	139.70	411.597	.388	.960
تُعتبر البيئة المدرسية مشجعة على العمل الجماعي.	139.87	406.671	.403	.960
يُشارك القادة الإداريون الموظفين في صنع القرارات المهمة.	139.83	397.937	.579	.959
يتمتع القادة الإداريون بمهارات التواصل الفعال مع الموظفين.	139.93	393.857	.800	.957
تُطبق ممارسات التمكين الإداري بشكل فعال في مدرستي.	140.13	392.189	.718	.958
ألاحظ تأثيرًا إيجابيًا لتمكين القادة الإداريين على أداء المدرسة.	139.77	404.323	.554	.959
أشعر بالرضا عن تمكين القادة الإداريين في مدرستي.	140.00	404.414	.555	.959
يتمتع القادة الإداريون بالصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة.	139.87	409.499	.452	.960
يُشجع القادة الإداريون على الابتكار والإبداع في العمل.	139.63	399.275	.746	.958
تُعتبر البيئة المدرسية مشجعة على العمل الجماعي.	139.90	409.541	.409	.960
يشارك القادة الإداريون الموظفين في صنع القرارات المهمة.	139.97	394.240	.689	.958
تُطبق ممارسات التمكين الإداري بشكل فعال في مدرستي.	139.97	399.964	.527	.959
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في التكيف مع المتغيرات العالمية والاقتصادية.	139.90	394.369	.769	.958
يُساهم القادة الإداريون في تعزيز ثقافة التعلم المستمر وتطوير المهارات.	139.63	394.930	.764	.958
يُشجع القادة الإداريون على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء والكفاءة.	139.63	406.171	.647	.959
يُساهم القادة الإداريون في تعزيز القيم الوطنية، مثل: الهوية الوطنية، والاعتزاز بالوطن، والانتماء.	139.67	399.816	.632	.959
يُظهر القادة الإداريون فهمًا عميقًا لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، والتزامًا بتحقيق أهدافها.	139.83	403.178	.506	.959

يتمتع القادة الإداريون بمهارات عالية في إدارة التنوع، ويمكنهم تعزيز بيئة عمل تشجع على التنوع والشمول.	140.07	393.582	.783	.958
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة الموارد البشرية، ويمكنهم توظيف وتطوير وتحفيز الموظفين.	139.87	396.740	.596	.959
يتمتع القادة الإداريون بمهارات إدارة المخاطر، ويمكنهم تقييم المخاطر المحتملة واتخاذ خطوات لتخفيفها.	139.70	402.355	.627	.959
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة المشاريع، ويمكنهم تنفيذ المشاريع بنجاح وكفاءة.	139.60	400.938	.727	.958
يتمتع القادة الإداريون بمهارات التفاوض، ويمكنهم الوصول إلى اتفاقيات مرضية لجميع الأطراف.	139.70	406.286	.535	.959
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة الأزمات، ويمكنهم التعامل مع المواقف الصعبة بشكل فعال.	139.80	396.648	.729	.958
يتمتع القادة الإداريون بمهارات حلّ المشكلات، ويستخدمون أساليب علمية ومنطقية لحلّ المشكلات التي تواجه المنظمة.	139.83	394.833	.702	.958
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة التغيير، ويساعدون الموظفين على التكيف مع التغييرات والتطورات الجديدة.	139.87	391.292	.706	.958
يتمتع القادة الإداريون بمهارات إدارة الوقت الفعالة، وينظمون وقتهم بشكلٍ مثمر.	140.13	391.568	.734	.958
يُظهر القادة الإداريون التزامًا بأخلاقيات العمل، ويُعزّزون القيم الإيجابية في بيئة العمل.	139.70	402.079	.674	.958
يتمتع القادة الإداريون بمهارات اتخاذ القرارات، بما في ذلك: جمع المعلومات، وتحليلها، وتقييم الخيارات، واختيار الحلول الأمثل.	139.63	397.482	.724	.958
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في بناء العلاقات وتكوين فرق العمل الفعالة.	140.07	394.340	.732	.958
يتمتع القادة الإداريون بمهارات التواصل الفعال، بما في ذلك: التواصل الشفوي، والتواصل الكتابي، والتواصل غير اللفظي.	139.83	396.351	.751	.958

يتمتع القادة الإداريون بمهارات القيادة الاستراتيجية، بما في ذلك: الرؤية، والتخطيط، والتنفيذ، والتقييم.	139.63	401.275	.681	.958
--	--------	---------	------	------

تظهر تحليل الثبات المقدمة دقة عالية في الاتساق الداخلي لأداة الاستبيان، كما يتضح من قيمة ألفا كرونباخ العالية التي بلغت 0.960. تشير هذه القيمة إلى أن العناصر المدرجة في الاستبيان تقيس بناء كامن متسق، والذي يرتبط على الأرجح بتصورات القيادة والتمكين داخل بيئة تنظيمية. دعونا نتعمق في جوانب محددة من البيانات لتوفير نظرة شاملة.

1. **الاتساق العام والآثار المترتبة:** تقترب قيمة ألفا كرونباخ من 1، مما يشير إلى أن عناصر الاستبيان مرتبطة بشكل كبير، مما يعني أن إزالة أي عنصر فردي من الاستبيان لن تحسن بشكل كبير الاتساق الداخلي (جميع قيم ألفا كرونباخ عند حذف عنصر تظل بين 0.957 و 0.960). تشير هذه الاتساقية في قيم ألفا عبر العناصر عند حذف كل منها على حدة إلى درجة عالية من الاكتفاء بين العناصر. هذه الثبات العالي مرغوب فيه في الإعدادات البحثية حيث الهدف هو التأكد من أن العناصر المختلفة توفر نتائج متسقة حول المفهوم الذي يتم قياسه.

2. **إحصائيات العنصر الإجمالي ومساهمة العنصر:** تتراوح الارتباطات الإجمالية للعنصر المصححة من 0.388 إلى 0.800. العناصر مثل "يتمتع القادة الإداريون بمهارات التواصل الفعال مع الموظفين" تظهر أعلى ارتباط (0.800)، مما يشير إلى مساهمة قوية فردية في المقياس الكلي. من ناحية أخرى، العناصر ذات الارتباطات الأقل مثل "تُتاح للقيادة الإداريين فرص كافية للتطوير المهني" بقيمة 0.388، لا تزال تساهم بشكل إيجابي ولكن بدرجة أقل. هذا يشير إلى أنه بينما تساهم جميع العناصر في البناء، بعضها يفعل ذلك بقوة أكبر من الآخرين.

الإحصاء الوصفي

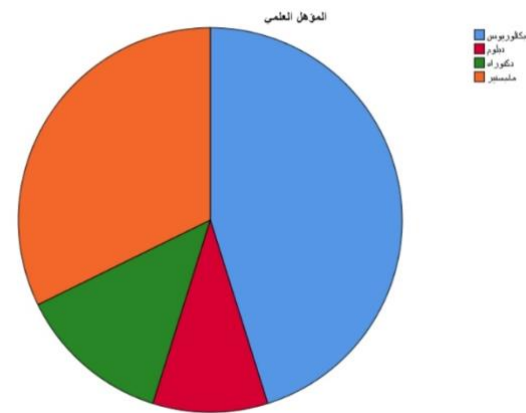
البيانات الديموغرافية

المؤهل العلمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريوس	14	45.2	45.2	45.2
	دبلوم	3	9.7	9.7	54.8
	دكتوراه	4	12.9	12.9	67.7
	ماجستير	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

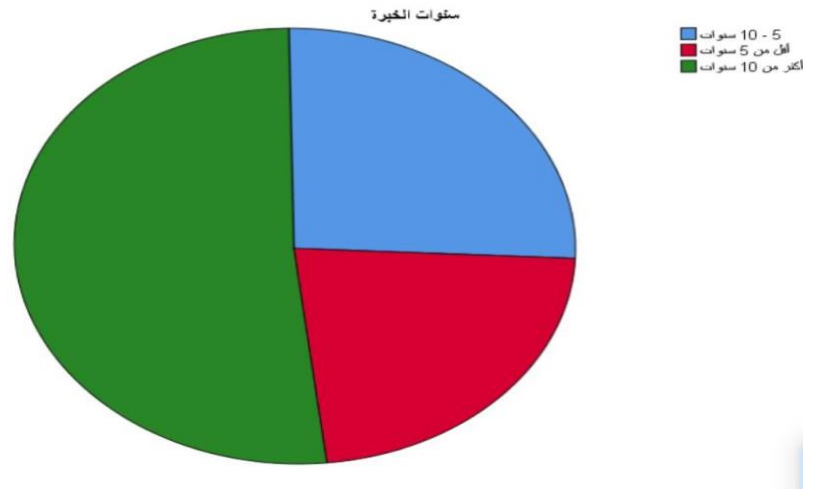
سنوات الخبرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 - 5 سنوات	8	25.8	25.8	25.8
	أقل من 5 سنوات	7	22.6	22.6	48.4
	أكثر من 10 سنوات	16	51.6	51.6	100.0

	Total	31	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

تُظهر البيانات الديموغرافية المقدمة للمشاركين في الدراسة تنوعًا واضحًا في المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة، مما يُبرز الفروق في الخلفيات الأكاديمية والمهنية بين المشاركين. في تحليل المؤهلات العلمية، نجد أن الأفراد الحاصلين على درجة البكالوريوس يشكلون النسبة الأكبر بين المشاركين بنسبة 45.2٪، مما يعكس امتلاك قاعدة كبيرة من المشاركين لتعليم جامعي كامل. بينما يمثل الحاصلون على الدبلوم نسبة 9.7٪، وهي النسبة الأدنى، مما يعكس تمثيلًا أقل للتعليم التقني والمهني. الأفراد الحاصلون على درجات الدكتوراه والماجستير يشكلون نسبة مهمة تعكس وجود خبرات بحثية ومتقدمة ضمن العينة بنسبة 12.9٪ و 32.3٪ على التوالي.



من حيث سنوات الخبرة، تكشف البيانات عن توزيع متباين؛ حيث يمثل الأفراد ذوو الخبرة الأقل من 5 سنوات نسبة 22.6٪ من المشاركين، مما يعكس دخول جديد نسبيًا لأفراد في المجال المهني. المشاركون الذين لديهم خبرة تتراوح بين 5 و 10 سنوات يشكلون نسبة 25.8٪، مما يدل على وجود خبرة متوسطة. بينما تُشير نسبة الـ 51.6٪ للأفراد الذين لديهم أكثر من 10 سنوات من الخبرة إلى أن أغلبية المشاركين في العينة تمتلك خبرة طويلة وعميقة في مجالاتهم، مما يمكن أن يُسهم في غنى البيانات والمعلومات المستفادة من الدراسة.



هذه النتائج تُقدم رؤية قيمة حول التوزيع التعليمي والمهني ضمن العينة، وتساعد في تحديد كيفية توزيع البرامج التدريبية والتطويرية. يُمكن للمنظمات والمؤسسات الاستفادة من هذه البيانات لتخصيص برامج تعليمية وتدريبية تلبي احتياجات المشاركين بمختلف مستوياتهم الأكاديمية والخبرات المهنية. كما يُنصح باستغلال الخبرات المتنوعة في أدوار الإرشاد والتوجيه، لتعزيز تبادل الخبرات وتحفيز الابتكار ضمن الفرق.

الاستبيان

ممارسات إعداد القادة الإدارية

		Count	Subtable Total N %	Mean	Standard Deviation
أشعر بالرضا عن تمكين القادة الإداريين في العمل	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	4	12.9%		
	موافق	12	38.7%		
	موافق بشدة	14	45.2%		
	Total			4.23	.92
يتمتع القادة الإداريون بالصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	2	6.5%		
	موافق	16	51.6%		
	موافق بشدة	13	41.9%		
	Total			4.35	.61
يُشجّع القادة الإداريون على الابتكار والإبداع في العمل.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	1	3.2%		

	محايد	8	25.8%		
	موافق	10	32.3%		
	موافق بشدة	11	35.5%		
	Total			3.94	1.03
يحصل القادة الإداريون على الدعم الكافي من الإدارة العليا.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	9	29.0%		
	موافق	8	25.8%		
	موافق بشدة	14	45.2%		
	Total			4.16	.86
تتاح للقادة الإداريين فرص كافية للتطوير المهني.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	5	16.1%		
	موافق	14	45.2%		
	موافق بشدة	12	38.7%		
	Total			4.23	.72
تعتبر البيئة المدرسية مشجعة على العمل الجماعي.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	7	22.6%		
	موافق	10	32.3%		
	موافق بشدة	12	38.7%		
	Total			4.07	.98
يشارك القادة الإداريون الموظفون في صنع القرارات المهمة.	غير موافق	2	6.5%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	3	9.7%		
	موافق	14	45.2%		
	موافق بشدة	12	38.7%		
	Total			4.10	1.04
يتمتع القادة الإداريون بمهارات التواصل الفعال مع الموظفين.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	6	19.4%		
	موافق	15	48.4%		
	موافق بشدة	9	29.0%		
	Total			4.00	.89
تُطبق ممارسات التمكين الإداري بشكل فعال في مدرستي.	غير موافق	2	6.5%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	9	29.0%		
	موافق	12	38.7%		
	موافق بشدة	8	25.8%		
	Total			3.77	1.06
	غير موافق	0	0.0%		

ألاحظ تأثيرًا إيجابيًا لتمكين القادة الإداريين على أداء المدرسة.	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	8	25.8%		
	موافق	10	32.3%		
	موافق بشدة	13	41.9%		
	Total			4.16	.82
أشعر بالرضا عن تمكين القادة الإداريين في مدرستي.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	12	38.7%		
	موافق	10	32.3%		
	موافق بشدة	9	29.0%		
	Total			3.90	.83
يتمتع القادة الإداريون بالصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	7	22.6%		
	موافق	15	48.4%		
	موافق بشدة	9	29.0%		
	Total			4.06	.73
يُشجع القادة الإداريون على الابتكار والإبداع في العمل.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	1	3.2%		
	محايد	3	9.7%		
	موافق	12	38.7%		
	موافق بشدة	15	48.4%		
	Total			4.32	.79
تعتبر البيئة المدرسية مشجعة على العمل الجماعي.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	10	32.3%		
	موافق	11	35.5%		
	موافق بشدة	10	32.3%		
	Total			4.00	.82
يشارك القادة الإداريون الموظفين في صنع القرارات المهمة.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	10	32.3%		
	موافق	7	22.6%		
	موافق بشدة	13	41.9%		
	Total			4.00	1.03
تُطبق ممارسات التمكين الإداري بشكل فعال في مدرستي.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	12	38.7%		
	موافق	5	16.1%		
	موافق بشدة	13	41.9%		
	Total			3.94	1.06

يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في التكيف مع المتغيرات العالمية والاقتصادية.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	6	19.4%		
	موافق	13	41.9%		
	موافق بشدة	11	35.5%		
	Total			4.06	.93
يساهم القادة الإداريون في تعزيز ثقافة التعلم المستمر وتطوير المهارات.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	4	12.9%		
	موافق	11	35.5%		
	موافق بشدة	15	48.4%		
	Total			4.26	.93
يُشجّع القادة الإداريون على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء والكفاءة.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	3	9.7%		
	موافق	15	48.4%		
	موافق بشدة	13	41.9%		
	Total			4.32	.65
يساهم القادة الإداريون في تعزيز القيم الوطنية، مثل: الهوية الوطنية، والاعتزاز بالوطن، والانتماء.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	3	9.7%		
	موافق	13	41.9%		
	موافق بشدة	14	45.2%		
	Total			4.26	.89
يُظهر القادة الإداريون فهماً عميقاً لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، والتزاماً بتحقيق أهدافها.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	1	3.2%		
	محايد	9	29.0%		
	موافق	7	22.6%		
	موافق بشدة	14	45.2%		
	Total			4.10	.94
يتمتع القادة الإداريون بمهارات عالية في إدارة التنوع، ويُمكنهم تعزيز بيئة عمل تشجّع على التنوع والشمول.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	10	32.3%		
	موافق	12	38.7%		
	موافق بشدة	8	25.8%		
	Total			3.84	.93
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة الموارد البشرية، ويُمكنهم توظيف وتطوير وتحفيز الموظفين.	غير موافق	2	6.5%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	4	12.9%		
	موافق	13	41.9%		
	موافق بشدة	12	38.7%		

	Total			4.06	1.06
يتمتع القادة الإداريون بمهارات إدارة المخاطر، ويمكنهم تقييم المخاطر المحتملة واتخاذ خطوات لتخفيفها.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	1	3.2%		
	محايد	4	12.9%		
	موافق	13	41.9%		
	موافق بشدة	13	41.9%		
	Total			4.23	.80
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة المشاريع، ويمكنهم تنفيذ المشاريع بنجاح وكفاءة.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	1	3.2%		
	محايد	2	6.5%		
	موافق	14	45.2%		
	موافق بشدة	14	45.2%		
	Total			4.32	.75
يتمتع القادة الإداريون بمهارات التفاوض، ويمكنهم الوصول إلى اتفاقيات مرضية لجميع الأطراف.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	6	19.4%		
	موافق	12	38.7%		
	موافق بشدة	13	41.9%		
	Total			4.23	.76
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة الأزمات، ويمكنهم التعامل مع المواقف الصعبة بشكل فعال.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	4	12.9%		
	موافق	15	48.4%		
	موافق بشدة	11	35.5%		
	Total			4.13	.88
يتمتع القادة الإداريون بمهارات حلّ المشكلات، ويُستخدمون أساليب علمية ومنطقية لحلّ المشكلات التي تواجه المنظمة.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	8	25.8%		
	موافق	9	29.0%		
	موافق بشدة	13	41.9%		
	Total			4.06	1.00
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة التغيير، ويساعدون الموظفين على التكيف مع التغييرات والتطورات الجديدة.	غير موافق	2	6.5%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	6	19.4%		
	موافق	10	32.3%		
	موافق بشدة	13	41.9%		
	Total			4.03	1.11
يتمتع القادة الإداريون بمهارات إدارة الوقت الفعالة، وينظمون وقتهم بشكل مُثمر.	غير موافق	2	6.5%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	9	29.0%		
	موافق	12	38.7%		

	موافق بشدة	8	25.8%		
	Total			3.77	1.06
يُظهر القادة الإداريون التزامًا بأخلاقيات العمل، ويُعززون القيم الإيجابية في بيئة العمل.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	1	3.2%		
	محايد	4	12.9%		
	موافق	14	45.2%		
	موافق بشدة	12	38.7%		
	Total			4.19	.79
يتمتع القادة الإداريون بمهارات اتخاذ القرارات، بما في ذلك: جمع المعلومات، وتحليلها، وتقييم الخيارات، واختيار الحلول الأمثل.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	3	9.7%		
	موافق	13	41.9%		
	موافق بشدة	14	45.2%		
	Total			4.26	.89
يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في بناء العلاقات وتكوين فرق العمل الفعالة.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	11	35.5%		
	موافق	10	32.3%		
	موافق بشدة	9	29.0%		
	Total			3.84	.97
يتمتع القادة الإداريون بمهارات التواصل الفعال، بما في ذلك: التواصل الشفوي، والتواصل الكتابي، والتواصل غير اللفظي.	غير موافق	1	3.2%		
	غير موافق بشدة	0	0.0%		
	محايد	5	16.1%		
	موافق	15	48.4%		
	موافق بشدة	10	32.3%		
	Total			4.06	.89
يتمتع القادة الإداريون بمهارات القيادة الاستراتيجية، بما في ذلك: الرؤية، والتخطيط، والتنفيذ، والتقييم.	غير موافق	0	0.0%		
	غير موافق بشدة	1	3.2%		
	محايد	3	9.7%		
	موافق	13	41.9%		
	موافق بشدة	14	45.2%		
	Total			4.29	.78

تقدم البيانات المقدمة نظرة شاملة على تقييمات المشاركين في الاستبيان حول مختلف جوانب القيادة والتمكين في البيئة المدرسية، حيث تم ترميز البيانات من 1 إلى 5 لتقييم درجة موافقة أو عدم موافقة المشاركين. تحديد مستوى الموافقة أو الرضا: متوسط النقاط يُظهر درجة الموافقة أو الرضا العام بين المشاركين. على سبيل المثال، متوسط يقترب من 5 يشير إلى موافقة شديدة أو رضا عالٍ جدًا بالنسبة للبيان المعني، بينما متوسط قريب من 1 يدل على عدم موافقة شديدة أو استياء كبير. النتائج تعكس إجمالاً رضا متوسط إلى عالي حول العديد من الجوانب القيادية، والتي يتم تلخيصها في النقاط التالية:

أولاً، الجانب الذي حظي بأعلى تقدير هو مهارات القادة الإداريين في التواصل الفعّال مع الموظفين، حيث أظهر متوسط النقاط 4.35 مع انحراف معياري 0.61، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين يرون أن القادة يتمتعون بقدرات تواصل جيدة. هذا المؤشر يعكس أهمية التواصل الفعّال كجزء لا يتجزأ من الكفاءات القيادية في البيئة المدرسية.

ثانياً، تُظهر البيانات أيضاً تقدّيراً عالياً للتمكين الإداري ومشاركة القادة الإداريين في صنع القرارات، حيث سجلت هذه الجوانب متوسطات نقاط تتراوح بين 4.10 و4.23. هذا يدل على أن المشاركين يشعرون بأن هناك استجابة إيجابية نحو تمكينهم وتفويض الصلاحيات بما يكفي لاتخاذ قرارات تأثيرية.

ثالثاً، يلاحظ أيضاً تقدير جيد للدعم الذي يحصل عليه القادة من الإدارة العليا، مع متوسط نقاط يبلغ 4.16 وانحراف معياري 0.86، مما يعكس مستوى دعم مرتفع يساهم في تحسين أداء المدرسة.

مع ذلك، يُشير متوسط النقاط المنخفض نسبياً في بعض الجوانب، مثل تطبيق ممارسات التمكين الإداري وإدارة الوقت، إلى وجود مجالات قد تحتاج إلى مزيد من التطوير والتحسين. خاصة أن هذه الجوانب سجلت متوسطات نقاط 3.77 و3.94 مع انحرافات معيارية تزيد عن 1، مما يعكس تباين آراء المشاركين.

إجمالاً، تُظهر النتائج وجود تقدير مرتفع للكفاءات القيادية في البيئة المدرسية مع بعض التحديات التي تحتاج إلى معالجة لتحسين الفعالية الإدارية والتعليمية. يُمكن استخدام هذه البيانات لتوجيه التدخلات التطويرية والتحسينات في الممارسات الإدارية لتعزيز البيئة التعليمية بشكل شامل.

للإجابة على السؤال الرئيسي حول متطلبات الإدارة المستقبلية وفق رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة علم، يجب استعراض البيانات المقدمة بتفصيل أكبر لفهم كيفية استجابة الإدارة في شركة علم للمعايير المتوقعة ضمن رؤية 2030. رؤية 2030 تطمح إلى إنشاء بيئة عمل مرنة، مبتكرة، وتفاعلية تدعم التطور الاقتصادي والاجتماعي، وهذا يتطلب إدارة قادرة على التكيف مع التغيرات وتحفيز الموظفين نحو الإنتاجية والابتكار.

التحليل العام لبيانات الاستبيان

- **تمكين القادة الإداريين في العمل:** البيانات تُظهر أن متوسط النقاط للرضا عن تمكين القادة الإداريين هو 4.23 مع انحراف معياري 0.92، مما يدل على وجود رضا عالي بين الموظفين تجاه التمكين الذي يحصلون عليه. هذا يعزز من فكرة أن القيادة في الشركة تعطي أهمية لتفويض الصلاحيات وتمكين القادة من اتخاذ القرارات.
- **مهارات التواصل الفعّال مع الموظفين:** متوسط النقاط يبلغ 4.00 مع انحراف معياري 0.89، يشير إلى وجود تقدير جيد لمهارات التواصل لدى القادة. التواصل الفعّال هو عنصر حيوي للإدارة الناجحة ويساعد في توضيح الأهداف وتحفيز الموظفين.

- **التشجيع على الابتكار والإبداع:** مع متوسط نقاط 4.32 وانحراف معياري 0.79، يُظهر الموظفون تقديرًا مرتفعًا للتشجيع على الابتكار والإبداع داخل الشركة. هذا يؤكد أن شركة علم تضع الابتكار في صميم عملياتها، مما يتوافق مع الأهداف الأساسية لرؤية 2030.

- **تطبيق ممارسات التمكين الإداري:** هناك تباين في الآراء حول تطبيق ممارسات التمكين الإداري حيث يظهر متوسط النقاط 3.77 مع انحراف معياري 1.06. هذا قد يشير إلى حاجة لتعزيز هذه الممارسات داخل الشركة لضمان تحقيق الاستفادة الكاملة من القدرات الإدارية.

- **التعامل مع التغييرات والتطورات الجديدة:** متوسط النقاط 4.03 مع انحراف معياري 1.11 يشير إلى أن هناك تقديرًا جيدًا لكيفية إدارة القادة للتغيير، لكن التباين النسبي في الآراء يشير إلى ضرورة تحسين هذه الممارسات لضمان الاستجابة الفعالة للتحديات المستقبلية.

للإجابة على السؤال الفرعي الأول حول متطلبات الإدارة المستقبلية الديمقراطية وفق رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة علم، سنقوم بتحليل محدد للبيانات التي تعكس جوانب الإدارة الديمقراطية، مثل المشاركة في صنع القرار والتواصل الفعال.

تحليل البيانات المتعلقة بالإدارة الديمقراطية

المشاركة في صنع القرار:

- متوسط النقاط لمشاركة القادة الإداريين الموظفين في صنع القرارات المهمة: 4.10، مع انحراف معياري 1.04. هذه البيانات تشير إلى تقدير جيد من الموظفين لمستوى المشاركة في القرارات. ومع ذلك، يشير الانحراف المعياري المرتفع إلى وجود تباين في التجارب الفردية بين الموظفين، مما يوحي بأن بعض الموظفين قد لا يشعرون بأنهم مشاركون بشكل كافٍ.

- متوسط النقاط لتطبيق ممارسات التمكين الإداري: 3.77، مع انحراف معياري 1.06. هذا المؤشر أقل نسبيًا مقارنة بغيره، مما يعكس حاجة لتحسين في كيفية تطبيق التمكين الإداري بشكل يعزز من الإحساس بالمشاركة والفعالية.

التواصل الفعال:

- متوسط النقاط لمهارات التواصل الفعال مع الموظفين: 4.00، مع انحراف معياري 0.89. هذه النتائج تظهر أن القادة لديهم قدرات تواصل جيدة ويتم تقديرها من قبل الموظفين. ومع ذلك، يمكن تحسين الوضوح والانفتاح في التواصل لضمان أن جميع الموظفين يشعرون بأنهم مطلعون ومشاركون بشكل كامل.

- **للإجابة على السؤال الفرعي الثاني** حول متطلبات الإدارة المستقبلية التحولية وفق رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية بالتطبيق على شركة علم، سنقوم بتحليل البيانات المتعلقة بجوانب الإدارة التحويلية مثل الابتكار والتمكين والقيادة الاستراتيجية.

تحليل البيانات المتعلقة بالإدارة التحويلية

- الابتكار والإبداع:
- متوسط النقاط لتشجيع القادة الإداريين على الابتكار والإبداع في العمل: 4.32، مع انحراف معياري 0.79. هذه النتيجة تعكس وجود بيئة داعمة للابتكار داخل شركة علم، حيث يشعر الموظفون بأن هناك تقديرًا كبيرًا للأفكار الجديدة والمبادرات المبتكرة.

التمكين والقيادة الاستراتيجية:

- متوسط النقاط لتطبيق ممارسات التمكين الإداري بشكل فعال في مدرستي: 3.77، مع انحراف معياري 1.06. هذا يشير إلى تحديات معينة في تمكين الموظفين بشكل فعال، مما يحتاج إلى تحسينات لتعزيز القيادة التحويلية.
- متوسط النقاط لمهارات القيادة الاستراتيجية للقادة: 4.29، مع انحراف معياري 0.78. هذه البيانات تعكس قدرة القادة على تبني وتنفيذ رؤية استراتيجية واضحة، مما هو مهم للقيادة التحويلية التي تسعى لتحقيق تغييرات جوهرية ومستدامة.

اختبار الفرضيات

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.404	.63448
a. Predictors: (Constant), •, التحوييلي, القيادة الإدارية الديمقراطية القيادة الإدارية . التحويلي, •, (Constant), Predictors:				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.002	2	4.501	11.181	.000 ^b
	Residual	11.272	28	.403		
	Total	20.274	30			
a. Dependent Variable: متطلبات رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية						
b. Predictors: (Constant), •, التحوييلي, القيادة الإدارية الديمقراطية القيادة الإدارية . التحويلي, •, (Constant), Predictors:						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.137	.862		.159	.875
	القيادة الإدارية الديمقراطية	1.003	.355	.679	2.824	.009
	• القيادة الإدارية . التحولي	-.019	.288	-.016	-.067	.947
a. Dependent Variable: متطلبات رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية						

ملخص النموذج

- **R (معامل الارتباط):** قيمة R هي 0.666، مما يشير إلى علاقة إيجابية معتدلة بين المتغيرات المستقلة (أساليب القيادة الديمقراطية والتحويلية) والمتغير التابع (متطلبات رؤية 2030).
- **R Square (معامل التحديد):** قيمة R² تبلغ 0.444، مما يشير إلى أن حوالي 44.4% من التباين في متطلبات رؤية 2030 يمكن تفسيره بواسطة أساليب القيادة المستخدمة في النموذج. هذه نسبة كبيرة، مما يدل على مستوى جيد من القوة التفسيرية.
- **Adjusted R Square:** بقيمة 0.404، هذه القيمة أقل قليلاً من R Square، معدلة لعدد المتنبئين في النموذج، لا تزال تشير إلى ملاءمة جيدة ولكن مع مراعاة العقوبة لإضافة مزيد من المتنبئين.

تحليل التباين (ANOVA)

- **إحصائية F:** قيمة F البالغة 11.181 وقيمة p الدالة (<0.001) تشير إلى أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية. هذا يعني أن النموذج يناسب البيانات بشكل أفضل من نموذج بدون متغيرات تفسيرية.

معاملات

- **القيادة الديمقراطية (القيادة الإدارية الديمقراطية):** معامل القيادة الديمقراطية هو 1.003 مع قيمة p تبلغ 0.009، مما يشير إلى أنها تسهم بشكل كبير في تحقيق متطلبات رؤية 2030. يشير المعامل الإيجابي إلى أن زيادة في خصائص القيادة الديمقراطية تؤدي إلى زيادة في تحقيق هذه المتطلبات.
- **القيادة التحويلية (القيادة الإدارية . التحويلي):** المعامل هو -0.019 مع قيمة p تبلغ 0.947، مما يشير إلى أن القيادة التحويلية لا تسهم بشكل كبير في تحقيق متطلبات رؤية 2030 في هذا النموذج. الإشارة السلبية، على الرغم من عدم دلالتها الإحصائية، تشير إلى أن الزيادة في خصائص القيادة التحويلية قد لا تؤثر على المتغير التابع في الاتجاه المتوقع في ظل ظروف الدراسة.

تفسير واختبار الفرضيات

بناءً على هذه النتائج:

1. **فرضية القيادة الديمقراطية:** هناك أدلة قوية تدعم الفرضية القائلة بأن برامج تطوير القيادة الديمقراطية مرتبطة بشكل كبير وتسهم في تحقيق متطلبات رؤية 2030 في شركة علم.
2. **فرضية القيادة التحويلية:** لا توجد أدلة إحصائية تدعم الفرضية القائلة بأن برامج تطوير القيادة التحويلية لها تأثير كبير على تلبية متطلبات رؤية 2030 في شركة علم. تشير النتائج إلى أن في سياق هذه الدراسة، قد لا تكون خصائص القيادة التحويلية حاسمة أو لا يتم استغلالها بفعالية لتحقيق هذه الأهداف المحددة.

خاتمة

في خاتمة هذا الفصل، أظهرت نتائج التحليل التفصيلي للبيانات مدى تأثير القدرات القيادية المختلفة على أداء الموظفين في شركة علم. تبين أن مهارات التواصل الفعال والتمكين الإداري تحظى بتقدير كبير بين الموظفين، حيث يعتبر التواصل الفعال أحد المحاور الأساسية في تعزيز بيئة العمل المنتجة والمحفزة. على الرغم من ذلك، كشفت البيانات عن بعض التحديات التي تحتاج إلى معالجة، مثل تطبيق ممارسات التمكين الإداري بشكل أعمق، حيث أظهرت النتائج تبايناً في الآراء بهذا الشأن. علاوة على ذلك، تبرز أهمية الابتكار كعنصر رئيسي في الإدارة التحويلية، حيث أظهر الموظفون تقديرًا كبيرًا للجهود التي تُبذل لتعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل، بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية. على الرغم من هذا التقدير العالي، إلا أن هناك حاجة إلى مزيد من العمل لتطبيق ممارسات التمكين الإداري بشكل كامل يعزز من مشاركة الموظفين ويدعم التحول الإداري بشكل شامل.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والاستنتاجات

المقدمة

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بتأثير القدرات القيادية المختلفة على تحقيق متطلبات رؤية 2030 في شركة علم. تم التركيز في هذه الدراسة على تحليل دور الأنماط القيادية، مثل القيادة الديمقراطية والقيادة التحويلية، وكيفية مساهمتها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة بما يتوافق مع التطلعات الوطنية للمملكة العربية السعودية. من خلال استعراض النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي والمعرفي، نسعى إلى تقديم فهم أعمق للعلاقة بين القدرات القيادية ومستوى تحقيق الرؤية المستقبلية للشركة.

بالإضافة إلى ذلك، سنتطرق في هذا الفصل إلى المساهمة النظرية التي تقدمها هذه الدراسة في مجال إدارة الأعمال والقيادة، حيث تسلط الضوء على مفاهيم وأساليب قيادية حديثة تتناسب مع المتغيرات الديناميكية في بيئة الأعمال السعودية والعالمية. ستساهم هذه المساهمة في تعزيز الأدبيات العلمية المرتبطة بالقيادة الاستراتيجية وتوفير إطار نظري يمكن الاستناد إليه في الأبحاث المستقبلية. كما سنستعرض التطبيقات العملية التي يمكن استخلاصها من نتائج هذه الدراسة، والتي تهدف إلى تقديم توصيات فعالة لشركة علم وغيرها من المؤسسات السعودية لتطوير برامج تدريبية وتطويرية تركز على تعزيز القدرات القيادية بما يتماشى مع متطلبات رؤية 2030. ستتضمن هذه التطبيقات استراتيجيات محددة يمكن تنفيذها على أرض الواقع لتحقيق تحسينات ملموسة في الأداء المؤسسي والكفاءة التشغيلية.

وفي سياق ذلك، سنقدم مجموعة من التوصيات المبنية على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي تهدف إلى مساعدة صانعي القرار في شركة علم على تبني ممارسات قيادية فعالة وتعزيز ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار والتطوير المستمر. ستشمل هذه التوصيات مقترحات محددة لتعزيز التدريب والتطوير المهني، وتحسين بيئة العمل، وتشجيع المشاركة الفعالة بين الموظفين والإدارة. علاوة على ذلك، سنتناول الحدود التي واجهتها الدراسة والتي قد تؤثر على تعميم النتائج وتطبيقها في سياقات أخرى. سيتم مناقشة هذه الحدود بشفافية لتوضيح مدى تأثيرها على مصداقية وموثوقية النتائج، بالإضافة إلى تقديم اقتراحات لكيفية تجاوز هذه الحدود في الأبحاث المستقبلية.

وأخيرًا، سنقترح بعض الدراسات المستقبلية التي يمكن أن تبني على هذه الدراسة وتوسع نطاق البحث في مجال القيادة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية وفق رؤية 2030. تهدف هذه الاقتراحات إلى تشجيع الباحثين على استكشاف مجالات جديدة وتعميق الفهم حول التأثيرات المتبادلة بين القدرات القيادية ومتطلبات التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

من خلال هذا الفصل، نسعى إلى تقديم رؤية شاملة ومتكاملة حول نتائج الدراسة وأهميتها النظرية والعملية، بالإضافة إلى توفير إطار عمل يمكن أن يساعد المؤسسات في تطوير قدراتها القيادية لتحقيق الأهداف الطموحة لرؤية 2030. نأمل أن تسهم هذه المناقشات والاستنتاجات في تعزيز المعرفة والممارسات القيادية في السياق السعودي وتقديم إرشادات قيمة للمؤسسات والأفراد المعنيين بالتطوير القيادي والاستراتيجي.

المساهمة النظرية

تقدم هذه الدراسة مساهمة نظرية مهمة من خلال تسليط الضوء على تأثير أنماط القيادة المختلفة (مثل القيادة الديمقراطية والقيادة التحويلية) على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030. النتائج أظهرت أن القيادة الديمقراطية ترتبط بشكل وثيق بتحقيق متطلبات الرؤية، بينما لم تظهر القيادة التحويلية نفس التأثير المتوقع. هذه النتائج تضيف قيمة نظرية جديدة حول فعالية أنماط القيادة في سياق بيئات العمل السعودية، وتحديدًا في الشركات التي تساهم في تنفيذ الرؤية.

التطبيقات العملية

تتيح نتائج الدراسة عدة تطبيقات عملية يمكن أن تستفيد منها شركات مثل "علم" وغيرها من المؤسسات السعودية. من أهم هذه التطبيقات:

- تعزيز برامج القيادة الديمقراطية: يمكن للشركات اعتماد برامج لتطوير القيادة الديمقراطية لتعزيز مشاركة الموظفين في صنع القرار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

- إعادة تقييم برامج القيادة التحويلية: قد تحتاج الشركات إلى إعادة تقييم استخدام القيادة التحويلية، وتحديد ما إذا كانت تلبي احتياجات الموظفين أو تتطلب تعديلًا في التنفيذ لتحقيق فعالية أكبر.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- ضرورة تعزيز الوعي حول مفهوم القيادة الديمقراطية: ينبغي على الشركات تعزيز فهم الموظفين والمديرين للقيادة الديمقراطية وكيفية الاستفادة منها في تحسين الأداء المؤسسي.
- تشجيع المديرين على استخدام أساليب القيادة الديمقراطية: يُفضل تشجيع المديرين على تطبيق هذه الأساليب بشكل أوسع، حيث أظهرت الدراسة فعاليتها في تحقيق أهداف رؤية 2030.
- توفير موارد إضافية لتطوير مهارات القيادة: يتطلب تحقيق الرؤية الاستثمار في تطوير المهارات القيادية من خلال دورات تدريبية وورش عمل مخصصة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية

تمحورت الدراسة حول تأثير أنماط القيادة على تحقيق متطلبات رؤية 2030 في شركة علم. هذه النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على شركات أو قطاعات أخرى دون إجراء دراسات مماثلة في بيئات مختلفة .

الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على عينة من الموظفين في شركة علم، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على شركات أخرى ذات ثقافات تنظيمية مختلفة.

الحدود المكانية

أجريت الدراسة في بيئة عمل واحدة (شركة علم)، مما قد يؤدي إلى تباين النتائج عند تطبيقها في بيئات عمل أخرى.

الحدود الزمنية

تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة، وقد تتغير النتائج إذا أجريت الدراسة في فترة زمنية أخرى، خاصة في ظل التغيرات المستمرة في بيئة العمل والتطورات المرتبطة بتحقيق رؤية 2030.

الدراسات المستقبلية

يقترح الباحث إجراء دراسات مستقبلية تتناول تأثير أنماط القيادة الأخرى التي لم تُدرس بشكل كافٍ، مثل القيادة التشاركية والقيادة الإبداعية، في بيئات عمل مختلفة. كما يمكن توسيع نطاق الدراسة ليشمل شركات في قطاعات أخرى ذات دور حيوي في تحقيق رؤية 2030.

الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن القيادة الديمقراطية تُعتبر أداة فعالة لتحقيق متطلبات رؤية 2030 في شركة علم، حيث أظهرت النتائج أن هذا النمط القيادي يعزز من مشاركة الموظفين في صنع القرار، ويُحسن من مستوى التفاعل والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة بشكل أكثر فعالية. من جهة أخرى، أظهرت القيادة التحويلية تأثيراً محدوداً مقارنة بالقيادة الديمقراطية، حيث لم تتمكن من تحقيق النتائج المرجوة بنفس الكفاءة. يشير ذلك إلى أن بعض الأشكال القيادية التي قد تكون فعالة في سياقات معينة قد لا تكون بنفس الفعالية في سياقات أخرى، خصوصاً في ظل التحديات والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها المملكة في إطار تنفيذ رؤية 2030. هذه النتائج تمثل دليلاً مهماً للمنظمات السعودية التي تسعى إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للرؤية، حيث تؤكد على أهمية اختيار النمط القيادي المناسب للبيئة التنظيمية والثقافية للشركة. من خلال تطوير وتطبيق أنماط قيادية تتماشى مع احتياجات الموظفين وتطلعاتهم، يمكن للمنظمات تعزيز قدراتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، تؤكد هذه الدراسة على ضرورة إجراء تقييمات دورية للأنماط القيادية المستخدمة في المنظمات السعودية، وذلك لضمان توافقها مع الأهداف الاستراتيجية وتطلعات رؤية 2030. يتطلب ذلك استثماراً مستمراً في تدريب وتطوير القيادات على مختلف المستويات، مع التركيز على تعزيز المهارات القيادية التي تدعم المشاركة الفعالة والابتكار وتحقيق الأداء العالي.

أخيراً، تقدم هذه الدراسة إطاراً عملياً يمكن للمنظمات استخدامه لتقييم وتحسين ممارساتها القيادية بما يتماشى مع رؤية 2030، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة والازدهار الاقتصادي للمملكة. تعتبر هذه النتائج بمثابة خارطة طريق للمؤسسات الساعية إلى تحقيق التميز والريادة في بيئة عمل تتسم بالتغير السريع والمنافسة المتزايدة.

المراجع

- أندرسن، مارك (2016). مدخل إلى فن القيادة. المركز القومي للترجمة: القاهرة، مصر.
- بدر، فاطمة (2020). أساسيات الإدارة. الجامعة الافتراضية السورية: دمشق، سوريا.
- برامج تنمية القدرات البشرية (2022). برنامج تنمية القدرات البشرية 2021-2025.
- الجمري، منصور (2016). مفاهيم في الإدارة والقيادة. شركة دار الوسط للنشر والتوزيع: البحرين.
- الحسيني، صلاح هادي، الشكرجي، اعتصام (2015). القيادة الإدارية وأثرها في إدارة الموارد البشرية إستراتيجيا. مركز الكتاب الأكاديمي.
- خليل، نبيل محمد، العمري، هاني (2013). الإدارة الاستراتيجية المعاصرة. دار خوارزم العلمية للنشر: جدة، السعودية.
- رشوان، حسين عبد الحميد أحمد (2010). القيادة: دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي. مؤسسة شباب الجامعة: الإسكندرية، مصر.
- رؤية السعودية 2030 (2020). رؤية السعودية 2030.
- صالح، سالم سليمان (2019). نظريات القيادة الأسس العلمية لإعداد قادة المستقبل. مفكرون للنشر والتوزيع: القاهرة، مصر.
- الصباب، أحمد وآخرون (2021). أساسيات الإدارة الحديثة. دار خوارزم العلمية للنشر: جدة، السعودية (ط2).
- الصعدي، هند (2018). نموذج مقترح لتطوير أداء قيادات إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير التميز الإداري. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر. مج 37، ع 178، ج 1. (رسالة دكتوراه منشورة).
- الطريجي، بدر الزيد (2022). نظرات في القيادة. دار مدارك: الرياض، السعودية (ط3).

الطويل، إيمان (2022). تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط. م 38، ع 2، ص 88-135. (مقالة علمية منشورة).

العامري، محمد شيبان (2013). إعداد قادة المستقبل. مؤسسة النجاح لتنمية الموارد البشرية: الرياض، السعودية.

غانم، عبد المنعم (2022). إدارة استراتيجية الجامعة في ضوء موجّهات رؤية 2030 كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران. مجلة الشارقة العلمية: الشارقة، الإمارات. م 19، ع 1. (مقالة علمية منشورة).

المسعودي، وجدان (2021). أثر التمكين الإداري على قادة المستقبل وفق رؤية 2030: دراسة تطبيقية على قيادات مكتب تعليم غرب مدينة مكة. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال: عمان، الأردن. م 4، ع 2. ص 125-151. (مقالة علمية منشورة).

ملائكة، عبد العزيز محمد (2013). مبادئ ومهارات القيادة والإدارة. مكتبة المتنبي: الدمام، السعودية.

النجار، فريد (2014). الإدارة الاستراتيجية وصناع المستقبل. دار المعارف: الإسكندرية، مصر.

النمر، سعود وآخرون (2016). الإدارة العامة الأسس والوظائف. مكتبة الشقري للنشر والتوزيع: الرياض، السعودية.

الهابل، وسيم (2017). أساسيات علم الإدارة. دار الكتاب الجامعي للطباعة والنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

الوثيقة الإعلامية (2021). الوثيقة الإعلامية 2022. السعودية.

الملاحق

مقدمة الاستبيان

عزيزي المشارك/عزيزتي المشاركة،

في إطار السعي الدؤوب لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، يعد إعداد القيادات الإدارية المستقبلية أمراً بالغ الأهمية لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية الطموحة. إن تطوير القيادات القادرة على الابتكار والتخطيط الاستراتيجي يساهم بشكل كبير في استغلال الموارد بكفاءة وتوحيد الجهود لتحقيق التنمية المستدامة.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مدى فعالية البرامج الحالية في إعداد القيادات الإدارية المستقبلية، وكذلك تحديد التحديات والفرص المتاحة في هذا المجال. من خلال هذا الاستبيان، نسعى لجمع البيانات القيمة من أصحاب الخبرة والمعرفة لتوفير رؤى جديدة تساهم في تحسين وتطوير برامج إعداد القادة الإداريين في المملكة.

نرجو منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة التالية بدقة وصدق. ستكون إجاباتكم سرية تماماً، وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي. إن مساهمتكم القيمة ستساعد في تحقيق أهداف هذه الدراسة وتقديم توصيات عملية تساهم في بناء قيادات إدارية متميزة تلبي متطلبات رؤية المملكة 2030.

شكراً لتعاونكم.

الباحث/: خالد بن عبد الله الحربي

المتغير الأول	ابعاده	بياناته	المرجع
إعداد القيادات الإدارية المستقبلية	• تأهيل القيادات	1	المسعودي، وجدان.
	• تطوير الكفاءات	1	(2021). أثر التمكين
	• التحفيز والإلهام	1	الإداري على قادة المستقبل وفق رؤية 2030: دراسة تطبيقية على قيادات مكتب تعليم غرب مدينة مكة.

المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 4(2)، 125- 151.			
--	--	--	--

المتغير الثاني	ابعاده	بياناته	المرجع
متطلبات رؤية 2030	• التنمية الاقتصادية	2	• ملائكة، عبد العزيز محمد (2013). مبادئ ومهارات القيادة والإدارة. مكتبة المتنبي: الدمام، السعودية. • غانم، عبد المنعم (2022). إدارة استراتيجية الجامعة في ضوء موجهات رؤية 2030 كما يراها أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران. مجلة الشارقة العلمية: الشارقة، الإمارات. م 19، ع 1. (مقالة علمية منشورة).

استبيان : إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية

تعليمات تعبئة الاستبيان:

1. يرجى قراءة كل عبارة بعناية قبل الإجابة عليها.
 2. حدّد إجابتك من خلال وضع علامة (X) في المربع المناسب.
 3. تتراوح درجات التقييم من 1 إلى 5، حيث تُشير 1 إلى "غير موافق بشدة" و 5 إلى "موافق بشدة".
 4. يرجى التأكد من الإجابة على جميع الأسئلة.
- شكراً لك على مشاركتك!

جدول 1: ممارسات إعداد القيادات الإدارية

رقم البيان	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بالرضا عن تمكين القادة الإداريين في مدرستي.					
2	يتمتع القادة الإداريون بالصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة.					
3	يُشجّع القادة الإداريون على الابتكار والإبداع في العمل.					
4	يحصل القادة الإداريون على الدعم الكافي من الإدارة العليا.					
5	تُتاح للقادة الإداريين فرص كافية للتطوير المهني.					
6	تُعتبر البيئة المدرسية مشجّعة على العمل الجماعي.					
7	يُشارك القادة الإداريون الموظفين في صنع القرارات المهمة.					
8	يتمتع القادة الإداريون بمهارات التواصل الفعّال مع الموظفين.					

					تُطبّق ممارسات التمكين الإداري بشكل فعال في مدرستي.	9
					ألاحظ تأثيرًا إيجابيًا لتمكين القادة الإداريين على أداء المدرسة.	10

جدول 2: البيانات الديموغرافية للمستجيبين

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دكتوراه		
ماجستير		
بكالوريوس		
دبلوم		
بدون مؤهل		

جدول 3: سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
لا توجد خبرة		
أقل من 5 سنوات		
5 - 10 سنوات		
أكثر من 10 سنوات		

جدول الاستبيان: إعداد القيادات الإدارية المستقبلية وفق متطلبات رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية

رقم البيان	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
1	أشعر بالرضا عن تمكين القادة الإداريين في مدرستي.					
2	يتمتع القادة الإداريون بالصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة.					

					يُشجع القادة الإداريون على الابتكار والإبداع في العمل.	3
					يحصل القادة الإداريون على الدعم الكافي من الإدارة العليا.	4
					تُتاح للقادة الإداريين فرص كافية للتطوير المهني.	5
					تُعتبر البيئة المدرسية مشجعة على العمل الجماعي.	6
					يشارك القادة الإداريون الموظفين في صنع القرارات المهمة.	7
					يتمتع القادة الإداريون بمهارات التواصل الفعّال مع الموظفين.	8
					تُطبق ممارسات التمكين الإداري بشكل فعّال في مدرستي.	9
					ألاحظ تأثيرًا إيجابيًا لتمكين القادة الإداريين على أداء المدرسة.	10

المتغير الثاني: متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030

جدول 4 متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030

رقم البيان	العبرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
---------------	--------	---------------	-------	-------	--------------	----------------------

					1	يتمتع القادة الإداريون بمهارات القيادة الاستراتيجية، بما في ذلك: الرؤية، والتخطيط، والتنفيذ، والتقييم.
					2	يتبنى القادة الإداريون ثقافة الابتكار والإبداع، ويشجعون على تبادل الأفكار الجديدة وحلّ المشكلات بطرق مبتكرة.
					3	يتمتع القادة الإداريون بمهارات التواصل الفعّال، بما في ذلك: التواصل الشفوي، والتواصل الكتابي، والتواصل غير اللفظي.
					4	يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في بناء العلاقات وتكوين فرق العمل الفعّالة.
					5	يتمتع القادة الإداريون بمهارات اتخاذ القرارات، بما في ذلك: جمع المعلومات، وتحليلها، وتقييم الخيارات، واختيار الحلول الأمثل.
					6	يُظهر القادة الإداريون التزامًا بأخلاقيات العمل، ويُعزّزون القيم الإيجابية في بيئة العمل.
					7	يتمتع القادة الإداريون بمهارات إدارة الوقت الفعّالة، ويُنظّمون وقتهم بشكلٍ مثمر.
					8	يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة التغيير، ويُساعدون الموظفين على التكيف مع التغييرات والتطورات الجديدة.
					9	يتمتع القادة الإداريون بمهارات حلّ المشكلات، ويُستخدمون أساليب علمية ومنطقية لحلّ المشكلات التي تواجه المنظمة.

					يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة الأزمات، ويُمكنهم التعامل مع المواقف الصعبة بشكلٍ فعّال.	10
					يتمتع القادة الإداريون بمهارات التفاوض، ويُمكنهم الوصول إلى اتفاقيات مُرضية لجميع الأطراف.	11
					يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة المشاريع، ويُمكنهم تنفيذ المشاريع بنجاح وكفاءة.	12
					يتمتع القادة الإداريون بمهارات إدارة المخاطر، ويُمكنهم تقييم المخاطر المحتملة واتخاذ خطوات لتخفيفها.	13
					يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في إدارة الموارد البشرية، ويُمكنهم توظيف وتطوير وتحفيز الموظفين.	14
					يتمتع القادة الإداريون بمهارات عالية في إدارة التنوع، ويُمكنهم تعزيز بيئة عمل تُشجّع على التنوع والشمول.	15
					يُظهر القادة الإداريون فهمًا عميقًا لرؤية المملكة العربية السعودية 2030، والتزامًا بتحقيق أهدافها.	16
					يُساهم القادة الإداريون في تعزيز القيم الوطنية، مثل: الهوية الوطنية، والاعتزاز بالوطن، والانتماء.	17
					يُشجّع القادة الإداريون على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء والكفاءة.	18
					يُساهم القادة الإداريون في تعزيز ثقافة التعلم المستمر وتطوير المهارات.	19

					يُظهر القادة الإداريون مهارات عالية في التكيف مع المتغيرات العالمية والاقتصادية.	20
--	--	--	--	--	--	----

رابط الاستبيان

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScdslos2luqxycPaYdP3hhB2N4QQLcl0kcevSZluOXf9HR_cQ/viewform?usp=sf_link