

القيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض

مشروع تخرج – 2

الطالبة: احلام محمد عياش

الرقم الجامعي: 2021205813

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميد أوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024

جدول المحتويات

3	الفصل الأول: الإطار العام
1.1	المقدمة
1.2	مشكلة البحث
1.2.1	الفجوة النظرية:
1.2.2	الفجوة التطبيقية:
1.3	أهمية البحث
1.3.1	الأهمية النظرية:
1.3.2	الأهمية العلمية:
1.4	أسئلة البحث
1.5	أهداف البحث
1.6	فرضيات البحث
1.7	نموذج البحث
1.8	منهج البحث
1.9	الدراسة الميدانية
1.10	هيكل البحث
13	الفصل الثاني: الإطار النظري
2.1	المقدمة
2.2	المبحث الأول: القيادة الاستراتيجية
2.3	المبحث الثاني: فرق العمل
2.4	المبحث الثالث: علاقة القيادة الاستراتيجية بفعالية فرق العمل
2.5	الخلاصة

الفصل الأول: الإطار العام

1.1 المقدمة

مع التغيرات المتسارعة داخل بيئة العمل والمنظمات المعاصرة ومع ازدياد حدة التنافس في الأداء والتقنيات التكنولوجية الحديثة، فإن المنظمات قد بدأت بالبحث عن الأساليب التي تساعد على التكيف والاستجابة السريعة لهذه البيئة المتغيرة وذلك بهدف تحقيق الأداء العالي، لذا ينظر إلى أن وجود قيادة استراتيجية له دور ذو أهمية في تطوير المنظمات بصورة عامة وتهيئة العاملين بصورة خاصة حتى يتم تحقيق أهداف المنظمات ومنحها فرصة إمكانية التطوير والنمو والتكيف مع الأزمات من خلال قوتها على التأثير ومرونتها في مواجهتها التحديات من خلال التركيز على العاملين لديهم ودعمهم وتوفير المتطلبات اللازمة و الأساسية لتأدية أعمالهم، وينتج عن ذلك كفاءة العمليات التي تؤديها والتي تكون بالاستثمار الصحيح للموارد المتاحة من خلال التطوير والدعم والتعزيز، مع تطوير العاملين وتدريبهم حتى يواكبوا التحديات والتحديات الجديدة، وللإبداع التنظيمي في تحت ضوء السعي نحو كل ما يساعد عمل المنظمات فإنه أمر يشكل أسلوب تعال في زيادة وتحسين أداء العاملين والمنظمة في وقت واحد، فالعمل مع قيادة استراتيجية أفرادها ذوي شخصية وإبداع معرفي وقدرة تنظيمية يمكن بها مواجهة التحديات التي تتعرض لها المنظمة وتحسن من أداء عملها (الغزاوي، 2021، ص1).

إن ما ينبغي على القائد الذي يتطلع إلى تحقيق أفضل النتائج لمؤسسته أن يكتسب مهارة القيادة الفعالة وذلك من خلال توفير أساسيات تطبيق إدارة الجودة، وتمكين الموظفين لإنجاز مهامهم وأعمالهم ودفعهم لبذل جهد إضافي، وتعلم حسن التصرف في المواقف الحرجة، والقيام بالمهام الإدارية بكل كفاءة وإتقان وتحقيق الأهداف المرغوبة في أقل وقت ممكن وبأقل التكاليف والجهد (محمد، 2019، ص151).

عالم الأعمال اليوم يشهد الكثير من التغيرات السريعة و المختلفة في كل المجالات بجميع نواحيها، وهذا الأمر الذي فرض ضرورة مواكبة هذه التغيرات على المنظمات، ووجوب التعامل معها و إظهار القدرات التنافسية حتى تتمكن من البقاء والاستمرار ، وكل هذا لن يتحقق إلا عن طريق استخدام مداخل الإدارية التي يكون اعتمادها على الاستثمار في الموارد البشرية والمشاركة والأداء الجماعي التعاون، وكل هذا يعتمد على مجموعة سلوكيات بسيطة من الجهة النظرية، ولكنها تكون صعبة من الجهة العملية، فالنجاح يكون دوماً من نصيب الجماعة التي تستطيع أن تتغلب على نزعتها الذاتية والتي تخرب وتفرق بين فرق العمل، وتسبب بالصراعات والخلافات بين أفراد الفريق، ومن هنا يبرز دور القيادة في بيئة المنظمات، فالعقل البشري هو الذي يدير الأصول الأخرى للمنظمات، ومن هنا يتضح لنا أهمية القيادة الذي هدفها دوماً هو تحقيق إنجازات مميزة، وهذا النوع من القيادة يكون لها المقدرة في استباق الفهم للوضع الحالي وما العوامل المؤثرة عليه من مستجدات،

كما أن للقيادة قدرة على فهم ما سيكون عليه المستقبل حيث تنظر إليه من خلال معطيات بطريقة ذكية و تعمل على استخدامها كفرصة للنمو (مالكية,2018,ص15).

من المفترض أن القائد هو المسؤول عن تنسيق الجهود وتحفيز وتحسين الأداء، ورفع الروح المعنوية بما يناسب تحقيق أهداف المنظمة، لذلك في جو من الرضا التام لدى الموظفين، عن طريق الاعتماد على أسلوب فريق العمل و الذي يعتبر من الأساليب الحديثة في الفكر الإداري الذي تلجأ إليه المنظمات الحديثة والمتطورة، لفريق العمل يعتبر استراتيجية للكثير من المنظمات التي تستطيع استثمار مواردها المتاحة بنجاح لأن لهذه الموارد أدوار بارزة وفعالة في التطوير والاستثمار، وهكذا نعلم أن القائد لا يخرج في لحظة بل انه ينمو ويتطور عن طريق العمل الجاد والوعي ببعض العناصر التي تؤثر في نجاح فريق العمل (مالكية,2018,ص15-16)

القيادة الموجودة في المنظمة و أنواعها تعد أمر مهم سواء أكانت هذه المنظمة ربحية أم غير ربحية، و تزداد الأهمية حين تكون هذه المنظمات خدمية، ويزداد تأثيرها حينما تكون هذه القيادة قيادة الخدمة، وفي طيات هذا النوع تفاصيل تميزه عن غيره من القيادات الأخرى من أهمها خدمة الموظفين العاملين في المنظمة بشكل خاص ومراعاة احتياجاتهم الذاتية، لكن لم يعود هذه النوع من القيادات مقتصر على منظمات معينة كما في السابق، وتنطلق مشكلة هذا البحث من معاناة بعض المنظمات من ضعف تنظيماتها و ضعف تأثير القيادة على فرق العمل، الا ان اغلب المنظمات اليوم لا تهتم إلا بالإنتاجية متناسية الإنسانية، وعلى الرغم من التحديات والمعوقات والانتقادات الا ان القيادة المثالية توجه موظفيها نحو أداء واجباتهم وإعطائهم الثقة في العمل من خلال تمكينهم والسماح لهم ببعض الصلاحيات والمسؤوليات لتساعدهم في العمل، ومن هنا تنطلق أهمية هذا البحث المتعلق عنه بالمتغيرات المستهدفة وهي القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل.

وهذا ما دفع الباحثة لدراسة هذا المحور تحت عنوان "القيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض".

1.2 مشكلة البحث

عالم الأعمال اليوم يشهد الكثير من التغيرات السريعة و المختلفة في كل المجالات بجميع نواحيها، وهذا الأمر الذي فرض ضرورة مواكبة هذه التغيرات على المنظمات، ووجوب التعامل معها و إظهار القدرات التنافسية حتى تتمكن من البقاء والاستمرار ، وكل هذا لن يتحقق إلا عن طريق استخدام مداخل الإدارية التي يكون اعتمادها على الاستثمار في الموارد البشرية والمشاركة والأداء الجماعي التعاون، وكل هذا يعتمد على مجموعة سلوكيات بسيطة من الجهة النظرية، ولكنها تكون صعبة من الجهة العملية، فالنجاح يكون دوماً من نصيب الجماعة التي تستطيع أن تتغلب على نزعتها الذاتية والتي تخرب وتفرق بين فرق العمل، وتسبب بالصراعات والخلافات بين افراد الفريق، ومن هنا يبرز دور القيادة في بيئة المنظمات، فالعقل البشري هو الذي يدير الأصول الأخرى للمنظمات، ومن هنا يتضح لنا أهمية القيادة الذي هدفها دوماً هو تحقيق انجازات مميزة، وهذا النوع من القيادة يكون لها المقدرة في استباق الفهم للوضع الحالي وما العوامل المؤثرة عليه من مستجدات، كما أن للقيادة قدرة على فهم ما سيكون عليه المستقبل حيث تنظر إليه من خلال معطيات بطريقة ذكية و تعمل على استخدامها كفرصة للنمو.

• 1.2.1 الفجوة النظرية:

القيادة الاستراتيجية تعد أنها هي الركيزة الأساسية لنجاح أي منظمة والعمل على تطويرها حتى يتم تحقيق أهدافها، وتزداد أهميتها القيادة في المنظمات من ناحية طبيعة العمل والقوانين والسياسات والخدمات التي تقدمها هذه المنظمة، وبالتالي نجاح القيادة يتطلب أن يكون لدى القائد مجموعة من السمات التي تمكنه من العمل في ظل بيئة العمل المتغيرة، لم يعد الأمر الآن كما هو في السابق بسبب التطورات العالمية والمتغيرات الحديثة والسريعة، لهذا أصبح من الضروري أن يتميز القائد في المؤسسات والمنظمات بمميزات ومعايير وصفات لم يكن لها أي اعتبار من قبل. ويتضح من خلال الدراسات التي تم بحثها من قبل الباحثة وجود ضعف بالقيادات الاستراتيجية وغياب مفهوم النضج المؤسسي وهذا ما أشارت إليه الكثير من الدراسات العربية. وهذا ما لخص في البحث كمشكلة في الفجوة النظرية وهي نقص المعلومات حول أهمية القيادة في تحقيق النضج المؤسسي.

• 1.2.2 الفجوة التطبيقية:

وبحسب ما تبينه الدراسات في انه يوجد تركيز على الموضوع من جهة واحدة الا وهي القيادة الاستراتيجية، ولم يكن هناك دراسات تركز على المنظمات، أو على الرابط بين القيادة الاستراتيجية والنضج المؤسسي لفرق العمل لهذا تلخص المشكلة في الفجوة التطبيقية

في عدم تقديم الدراسات والأبحاث على رؤية متكاملة على كيفية بناء القائد الاستراتيجي وما هو دوره في تعزيز النضج وفعالية فرق العمل.

سؤال البحث الرئيسي:

تلخص الباحثة مشكلة البحث السؤال الرئيسي التالي:

" ما هو دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض؟".

1.3 أهمية البحث

• 1.3.1 الأهمية النظرية:

يتناول البحث كونه يتناول موضوع مهم يتعلق بمنظمات الأعمال في الزمن الحديث، والذي يتمثل في الدور الفعال القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل، ويتم تبين ذلك من خلال دراسة مفهوم القيادة الاستراتيجية الفعالة لفرق العمل ودورها في تعزيز أدائهم.

• 1.3.2 الأهمية العلمية:

تقديم نتائج وتوصيات ومعلومات مهمة متعلقة بمدى ضرورة الاهتمام بالقيادة الاستراتيجية لفرق العمل، وتقديم إضافة أكاديمية تساعد الراغبين في البحث ضمن من هذا الموضوع.

1.4 أسئلة البحث

سؤال البحث الرئيسي " ما هو دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض؟"

وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو دور تصميم الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل؟
- ما هو دور التحليل الداخلي في تعزيز فاعلية فرق العمل؟
- ما هو دور التحليل الخارجي في تعزيز فاعلية العمل؟

– ما هو دور تنفيذ الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل؟

1.5 أهداف البحث

هدف البحث الرئيسي هو " استكشاف دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل"

– تحديد دور تصميم الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل.

– تحديد دور التحليل الداخلي في تعزيز فعالية فرق العمل.

– تحديد دور التحليل الخارجي في تعزيز فعالية العمل.

– تحديد دور تنفيذ الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل.

1.6 فرضيات البحث

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

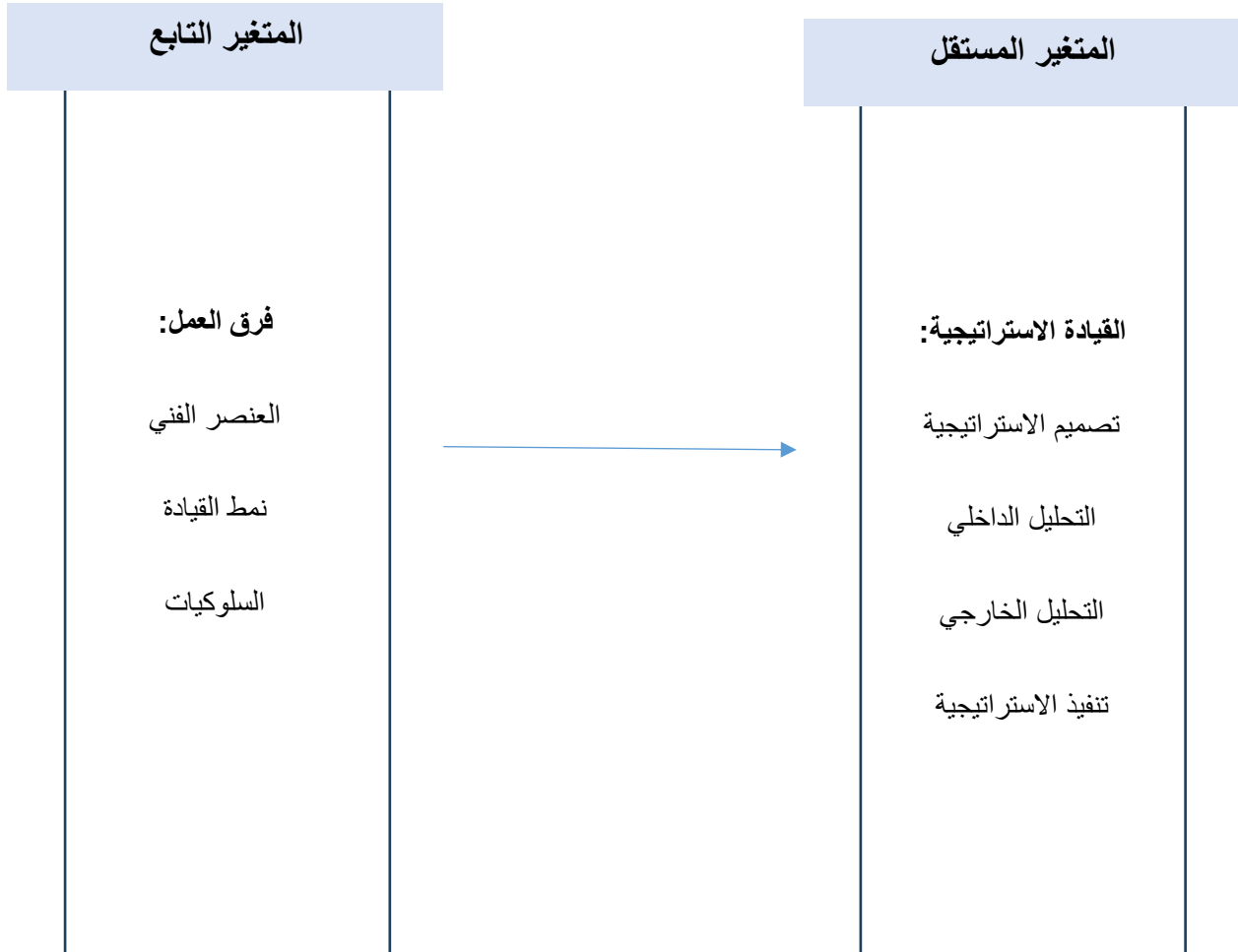
Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تصميم الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحليل الداخلي وفعالية فرق العمل.

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحليل الخارجي وفعالية فرق العمل.

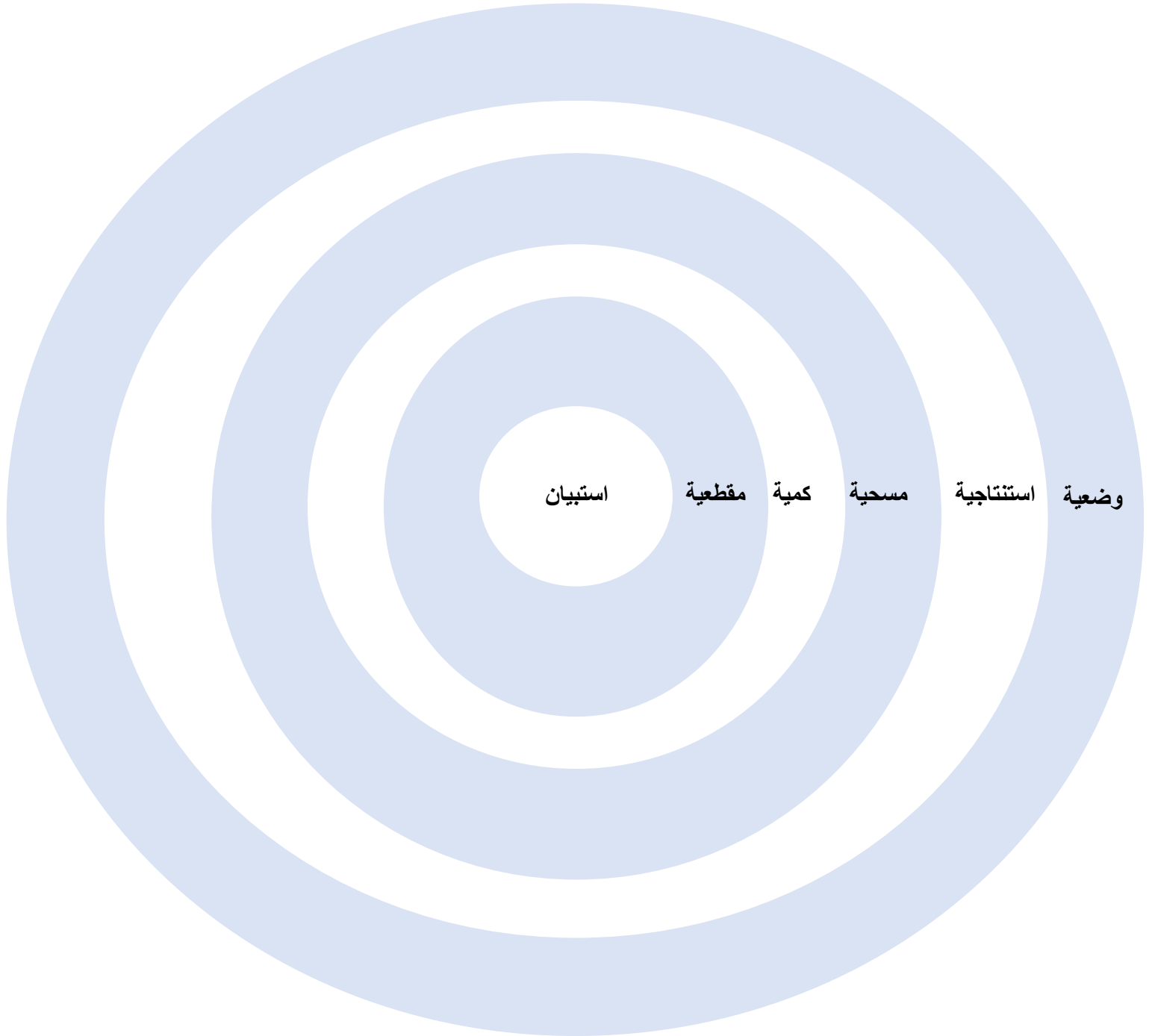
Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

1.7 نموذج البحث



مصدر الشكل: تصميم الطالبة

1.8 منهج البحث



مصدر الشكل: تصميم الطالبة

1.9 الدراسة الميدانية

شركة إدارة السعودية القابضة هي شركة تقع في مدينة الرياض وهي متخصصة ورائدة في مجال إدارة الاستثمارات العقارية، ويتبع الشركة مجموعة شركات أخرى منها شركة راما وشركة عنوان الخليج وغيرها من الشركات، وتمتلك الشركة عدد وتمتلك الشركة كبير من الموظفين بما يتراوح بين 1000 حتى 5000 موظف.

ولأن الشركة تدير عدة شركات أخرى فرأت الباحثة أنها المكان الأمثل لتطبيق عنوان البحث فيها، فالشركة تدير عدة مجالات بما فيها العقارات والفنادق والتعدين والقطاع الصحي والتعليمي، ولهذا هي البيئة المثالية لتطبيق واختبار متغيرات البحث ورؤية مدى فعالية القيادة الاستراتيجية وما هي قدرتها في تعزيز فعالية فرق العمل لموظفي شركة إدارة السعودية وكيف يؤثر هذا على نجاح مشاريع الشركات التي يديرونها.

فمن المتعارف أن القيادة الاستراتيجية بجميع خطواتها من التخطيط والتنفيذ الصحيح مع اختيار القائد الناجح فإنها جميعا عوامل تؤثر في قدرة الفريق ورفع كفاءته الإنجازية والنهوض بالشركة نحو النجاح والاستقرار في المجال.

1.10 هيكل البحث

الفصل الأول: الإطار العام

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

فصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 المقدمة

تُعد القيادة الاستراتيجية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمات في بيئة تنافسية متغيرة. وتُعرّف القيادة الاستراتيجية بأنها قدرة القادة على تحديد وتوجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية، من خلال إشراك الموظفين وتحفيزهم على العمل نحو تحقيق الرؤية المشتركة.

والقيادة هي جوهر العمليات الإدارية، وذلك لأنها تتميز بالعديد من المداخل والنظريات التي تساهم في تفسير الظواهر داخل المؤسسات، والقيادة الاستراتيجية هي أحد المفاهيم الأساسية في إدارة الأعمال والتنظيم. وتشير إلى قدرة القادة على التنبؤ والتخطيط والتوجيه والتصرف بشكل فعال لتحقيق أهداف المنظمة على المدى الطويل، والقادة الاستراتيجيين هم أولئك الذين يتمتعون بالرؤية والقدرة على توجيه المنظمة نحو تحقيق النجاح في بيئة تنافسية متغيرة.

وتتضمن القيادة الاستراتيجية مجموعة من المهارات والقدرات التي تمكن القادة من تحديد الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة والمحافظة عليه. وتشمل هذه المهارات القدرة على التفكير النقدي، وحل المشكلات المعقدة، والتكيف مع التغيير، وتحفيز الموظفين، وبناء ثقافة تنظيمية داعمة، القيادة الاستراتيجية لها أهمية بالغة في ضمان نجاح المنظمات على المدى الطويل. فالقادة الاستراتيجيون هم الذين يحددون الرؤية والاستراتيجية التي توجه أنشطة المنظمة وتؤثر على أدائها وقدرتها التنافسية، وبالتالي، فإن فهم وتطوير مهارات القيادة الاستراتيجية أمر حيوي لنجاح المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة.

فرق العمل تعد أحد أهم الاستراتيجيات الحديثة في إدارة المنظمات، حيث أنها تمكن الموظفين من العمل بشكل تعاوني لتحقيق أهداف مشتركة (العمرى، 2019). تشير الأبحاث إلى أن فرق العمل الفعالة لديها القدرة على زيادة الإنتاجية والابتكار والرضا الوظيفي (أبو النصر، 2021).

وفقاً لدراسة أجراها الحمود (2020)، فإن من أهم عوامل نجاح فرق العمل هي التنسيق والاتصال الفعال بين أعضاء الفريق، وتوفير الموارد اللازمة، وتمكين الفريق من اتخاذ القرارات. كما أشار الشمري (2022) إلى أهمية الدعم القيادي ووضوح الأهداف كعوامل رئيسية لفعالية فرق العمل.

بالإضافة إلى ذلك، يؤكد البحث الذي قام به الغامدي (2021) على أهمية التنوع في تركيبة الفريق والتدريب المستمر كمحددات رئيسية لفعالية فرق العمل. كما أشار الخطيب (2019) إلى دور ثقافة المنظمة والمناخ التنظيمي في تعزيز فعالية فرق العمل.

القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً أساسياً في تعزيز فعالية فرق العمل داخل المنظمات. حيث تبين من الدراسات أن القادة الاستراتيجيون القادرون على صياغة رؤية واضحة وتحفيز فرقهم على تحقيق الأهداف، ينعكس ذلك إيجابياً على أداء الفريق وإنتاجيته (الحديدي وآخرون، 2019).

كما أشارت الأبحاث إلى أن السلوكيات القيادية كالتمكين والتفويض والتشجيع على الإبداع، تؤدي إلى زيادة التماسك والالتزام داخل فرق العمل مما ينعكس على فعاليتها (الصيرفي، 2021).

بالإضافة إلى ذلك، فإن قدرة القادة على إدارة التغيير والتكيف مع البيئة المتغيرة، ينعكس على قدرة فرق العمل على المرونة والتكيف مع التحديات (الحجاوي وآخرون، 2022).

ويتناول هذا الفصل مباحث تتضمن شرح للمتغيرين وتفصيل العلاقة فيما بينهما من خلال المباحث التالية:

- المبحث الأول: القيادة الاستراتيجية
- المبحث الثاني: فرق العمل
- المبحث الثالث: علاقة القيادة الاستراتيجية بفعالية فرق العمل
- خلاصة الفصل

2.2 المبحث الأول: القيادة الاستراتيجية

لم يحدد العلماء تعريف معين للإدارة الاستراتيجية وقد ذكر لها عدة تعاريف من بينها تعريف (هاشم، ٢٠١٠) الذي عرفها على أنها عملية تأثيرية في مواقف معينة وفي مدة محدده، وتحفز الافراد بهدف الكفاح من أجل تحقيق اهداف المنظمة التي وضعت للوصول إلى الرضا.

والقيادة الاستراتيجية هي القدرة على التنبؤ والتفكير والتخطيط والتصرف بطريقة تمكن المنظمة من إنشاء ميزة تنافسية مستدامة" (الخضر والجنابي، 2020).

والقيادة الاستراتيجية عبارة عن إدارة فعالة لموارد المؤسسة من خلال تنظيم وترتيب القدرات وهيكلية المؤسسة بهدف تطوير الاعمال ورفع الكفاءة التشغيلية والخفاظ على مرونتها، وهي مسؤولية مشتركة يكون المسؤول عنها اما المدير التنفيذي او مجلس الإدارة مما يوجب قيادة مشتركة فيما بينهم، والقيادة تعتبر عملية تأثير في الافراد العاملين لصنع استراتيجية منظمة تشجعهم على الابداع والابتكار بهدف تحقيق الأهداف ورفع الميزة التنافسية للمنظمة.

والقيادة الاستراتيجية عرفت كذلك على أنها توحيد شامل وكامل يدعو جميع افراد المؤسسة إلى تبني سياسات وأفكار مبتكرة من أجل التحسين المستمر والتطوير، ووضع المكافآت للموارد البشرية المتميزة والملتزمة في جميع مستويات المؤسسة.

أهمية القيادة الاستراتيجية

تعد القيادة الاستراتيجية مهمة لأنها تحقق اهداف المؤسسات وتتخذ القرارات الصائبة، وتعكس القيادة الجيدة اثارها الإيجابية على المؤسسات وفعاليتها داخل بيئة الاعمال واستخدام القيادة الاستراتيجية يساعد على إدارة التغيير والتعاون مع أصحاب المصلحة (حمد، ٢٠١٩، ص٦٢).

وجود القيادة الاستراتيجية يعتبر امر أساسي لأي مؤسسة اعمال لأنها حلقة الربط بين العاملين وبين الخطط التي وضعتها المؤسسة بهدف تحقيق متطلباتها المستقبلية، بالإضافة إلى تعزيز الجوانب الإيجابية وتقليل الجوانب السلبية قد المستطاع (سلامة، ٢٠١٥، ص١١).

ومن أهميتها انها قادرة على التركيز على الخطط القصيرة كذلك لما لها من دور في التوجيه والإدارة بهدف رفع كفاءة العاملين وتطوير مواردهم البشرية وتلبية الأولويات، وتتمثل أهميتها كذلك بأنها قادرة على رؤية مستقبل المؤسسة وتحويلها إلى رؤية واقع من خلال صياغة اهداف محكمه ووضع خطط استراتيجية واحداث تغييرات في الهياكل التنظيمية (الشهري، ٢٠٢٠، ص٢٠٤).

ويمكن تلخيص أهمية القيادة الاستراتيجية في النقاط التالية: (الحارثي، ٢٠١٩)

- تكون الثقافة التنظيمية لتكون مواجهة لإدارة التغيير.
- تحقق الجودة الشاملة والاستدامة.
- تعزز قوى المؤسسات.
- تحل الخلافات والمشكلات.
- تعمل على مواكبة التغيرات المحيطة.

خصائص القيادة الاستراتيجية

تُعد القيادة الاستراتيجية من المهارات الضرورية لتحقيق أهداف المنظمات على المدى البعيد. وتتطلب هذه القيادة فهماً عميقاً للبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وقدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية بناءً على هذا الفهم (الحربي والبدراي، 2020). وتتضمن خصائص القيادة الاستراتيجية الفعالة التنبؤ والتخطيط طويل الأجل، والتركيز على المنظور الشامل للمنظمة، والتكيف مع التغيرات البيئية، وتطوير الموارد البشرية والتنظيمية المناسبة (الصرايرة والعزام، 2018).

إن قدرة القادة الاستراتيجيين على التفكير بشكل شامل وتخطيط المستقبل البعيد هي من أهم خصائص القيادة الاستراتيجية الفعالة. فهم يركزون على الصورة الكبيرة للمنظمة وموقعها في السوق على المدى الطويل، بدلاً من التركيز على المشكلات اليومية والقضايا قصيرة الأجل (الحميري والزبيدي، 2017).

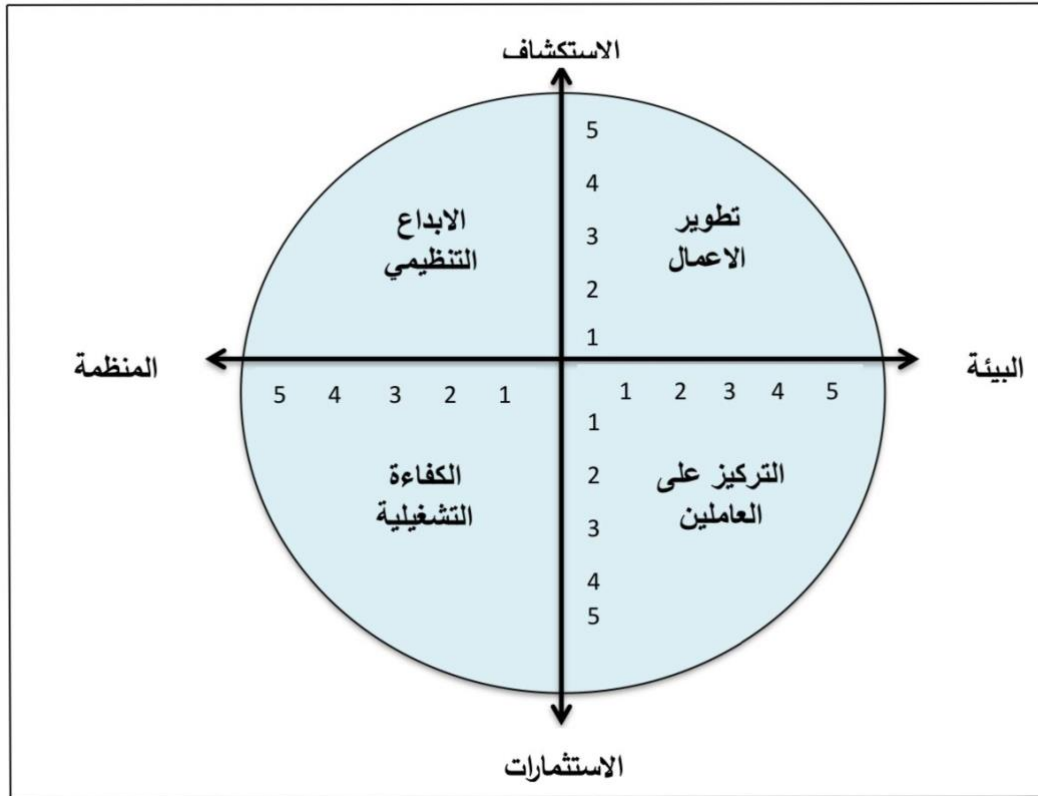
في ظل بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار، تتطلب القيادة الاستراتيجية الفعالة القدرة على التكيف مع التغيرات والتنبؤ بها. فالقادة الاستراتيجيون يكونون على دراية بالاتجاهات والتطورات البيئية والتكنولوجية، ويستطيعون تطوير استراتيجيات مرنة لمواجهة هذه التغيرات (العطوي والقريوتي، 2016).

تلعب القيادة الاستراتيجية دوراً حاسماً في تطوير الموارد البشرية والهياكل التنظيمية اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. فالقادة الاستراتيجيون يعملون على بناء فرق عمل متماسكة وقادرة على التكيف، كما يطورون ثقافة تنظيمية تدعم التفكير الإبداعي والابتكار (الشليبي والبشاشة، 2019).

أبعاد القيادة الاستراتيجية

بحسب عدد نماذج فإن القيادة الاستراتيجية تتكون من أبعاد رئيسية يمكن من خلالها قياس القيادة الاستراتيجية وهذه الأبعاد هي:

- التركيز على العاملين: هي اتباع أساليب ترفع من كفاءة العاملين في المؤسسة.
- الكفاءة التشغيلية: في هذا البعد يتم وضع خطة تفصيلية لتوضيح كيفية إنجاز الأعمال أو المهام.
- الإبداع التنظيمي: أي رفع مستوى القناة داخل المنظمة وتقديم أفكار وخطة جديدة ومبتكرة.
- تطوير الأعمال: توفير معلومات يمكن استخدامها داخل الشركة وخارجها بما يخدمها في مخططاتها المستقبلية.



الشكل (4): أبعاد القيادة الاستراتيجية, (الغزاوي, 2021)

2.3 المبحث الثاني: فرق العمل

تعد فرق العمل أحد الموضوعات المهمة في مجال الإدارة والتنظيم، حيث تلعب دوراً بارزاً في تحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين الأداء. وقد أجريت العديد من الأبحاث العربية التي تناولت هذا الموضوع من مختلف الجوانب.

وعرّف الباحث محمود (2020) فرق العمل بأنها "مجموعة من الأفراد ذوي الخبرات والمهارات المتكاملة، يعملون معاً لتحقيق أهداف محددة" (ص. 15). كما أشار الباحث علي (2021) إلى أن فرق العمل "تتميز بالتنسيق والتكامل بين أعضائها لتحقيق أهداف مشتركة" (ص. 21).

وتُعرف على أنها "مجموعة من الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق هدف مشترك" (عبد الله، 2021). وقد أظهرت الدراسات أن فرق العمل الفعالة تتميز بعدة خصائص، من أبرزها:

1. التنوع والاختلاف في المهارات والخبرات (الجبر، 2020): "تضم فرق العمل الناجحة مجموعة متنوعة من الأفراد ذوي المهارات والخلفيات المختلفة، مما يُثري عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات" (ص. 45).

2. التواصل الفعال والتنسيق المنتظم (البلوشي، 2022): "إن التواصل المفتوح والمنتظم بين أعضاء الفريق يُعزز التفاهم المتبادل ويساعد على تحقيق الأهداف المشتركة" (ص. 78).

3. المسؤولية الجماعية والالتزام بالأهداف (الشمري، 2021): "ينظر أعضاء الفريق الناجح إلى أهداف الفريق على أنها أهدافهم الشخصية، مما يزيد من مستوى التزامهم والمسؤولية تجاه إنجاز المهام" (ص. 63).

في ضوء ما سبق، يُمكن القول إن فرق العمل الفعالة تُعد أداة فعالة لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية.

أنواع فرق العمل

تصنف فرق العمل بحسب أهدافها التي وضعت لها، وحينما تشعر المؤسسة انها في حاجة إلى تشكيل فرق عمل فإن اول ما تقوم به هو ان تحدد نوع الفريق، فكل فرق عمل هدف وجد لخدمته، ومن أنواع فرق العمل ما يلي: (جباري، ٢٠١٦، ص ٢٠)

- **فرق الإدارة الذاتية:**

تكون الفرق هنا صغيرة ومختصة بأنشطة عامة، ويمكن لأعضاء الفريق السيطرة على هذه الأنشطة بهدف تحقيق الأهداف، وهذه الفرق تشارك غالباً في الوظائف التي تتمتع بالحرية في اتخاذ القرارات في حل المشكلات، والرقابة، وتدريب الموظفين الجدد.

- **فرق إدارة المعرفة:**

في هذه الفرق يتم نشر المعرفة من خلال توزيع العمل الجماعي الذين بدورهم يقومون بتشخيص وحدات القسم الأساسية، وإدخال خبراتهم في مجالات المؤسسة الداخلية.

- **فرق حلقات الجودة:**

في هذا المجال يكون عدد أعضاء الفرق يتراوح ما بين ٥-١٠ حتى يكون لكل عضو وقته الكافي في المساهمة، وتحسين الأداء مثل فرق المشاريع الهندسية.

- **فرق الإدارة العليا:**

هذا النوع متشكل من مدراء الإدارة العليا الذين يكونون حلقة ربط بين المؤسسات التي في البيئة الخارجية، وبالتالي يؤثرون على أداء الموظفين الذين بدورهم يؤثرون على فعالية المؤسسة.

- **الفرق متعددة الوظائف:**

الفرق متعددة الوظائف تتمتع بمستويات عالية من التكامل والتنسيق بين أعضائها مما ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات والقرارات التي تصدر عنها، وإدارة الفرق متعددة الوظائف تتطلب مهارات قيادية متميزة لتحفيز الأعضاء وإدارة التنوع بينهم بفعالية.

- **فرق التحسين المستمر:**

التحسين المستمر هو مفهوم إداري يركز على التحسينات التدريجية والمستمرة في جميع جوانب المنظمة، والتحسين المستمر يركز على التحسينات التدريجية، بينما تهدف الأبحاث العربية إلى إيجاد حلول جذرية للمشكلات المحددة.

مراحل بناء فرق العمل

هناك العديد من الدراسات البحثية العربية التي تناولت موضوع بناء فرق العمل وأفضل الممارسات في هذا المجال. على سبيل المثال، في دراسة أجراها الباحث محمد الحسيني (2020) بعنوان "دور القيادة التحويلية في تعزيز فعالية فرق العمل"، وجد أن "القادة الذين يتبنون نهج القيادة التحويلية يساهمون بشكل كبير في بناء فرق عمل متماسكة وملتزمة" (الحسيني، 2020، ص. 67).

وتؤكد دراسة أخرى أجراها الباحث علي محمود (2021) أن "التدريب والتطوير المستمر لأعضاء الفريق يحسن من مهاراتهم ويعزز من قدرتهم على العمل الجماعي" (محمود، 2021، ص. 54). وقد أوصت الدراسة بضرورة "تصميم برامج تدريبية متخصصة لتنمية مهارات العمل الفريقي".

بالإضافة إلى ذلك، أشارت دراسة جامعة القاهرة (2022) إلى أهمية "تعزيز الثقة والتواصل الفعال بين أعضاء الفريق كأساس لتحقيق الانسجام والتعاون" (جامعة القاهرة، 2022، ص. 83).

نماذج لفعالية فرق العمل

1. نموذج تشكيل الفريق والأداء: أشار الباحث محمد عبد المجيد في دراسة بعنوان "أثر تشكيل فرق العمل على الأداء التنظيمي" (2021) إلى أن "عوامل تشكيل الفريق مثل التنوع في المهارات والخبرات والتكامل بين أعضاء الفريق لها تأثير إيجابي على فعالية الفريق وتحسين الأداء التنظيمي" (عبد المجيد، 2021).

2. نموذج التواصل والثقة: في دراسة أجرتها الباحثة سناء محمد بعنوان "دور التواصل الإداري في تعزيز فعالية فرق العمل" (2022)، وجدت أن "التواصل الفعال بين أعضاء الفريق وبناء الثقة المتبادلة يساهم بشكل كبير في تعزيز فعالية فرق العمل وتحقيق الأهداف المشتركة" (محمد، 2022).

3. نموذج القيادة والتمكين: أشار الباحث أحمد سليمان في دراسته "أثر أنماط القيادة على فعالية فرق العمل" (2020) إلى أن "القيادة التحويلية والقائمة على تمكين الأفراد تُعزز من فعالية فرق العمل من خلال زيادة الدافعية والالتزام والإبداع لدى أعضاء الفريق" (سليمان، 2020).

بناءً على ما سبق، يتضح أن هناك عدة عوامل تؤثر على فعالية فرق العمل في البيئة العربية، من أهمها تشكيل الفريق والتواصل والثقة والقيادة والتمكين. وتُعتبر هذه النماذج مهمة لتطوير وتحسين أداء الفرق في المنظمات العربية.

2.4 المبحث الثالث: علاقة القيادة الاستراتيجية بفعالية فرق العمل

بناءً على الأبحاث العربية حول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل، يمكن القول إن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً محورياً في تعزيز فعالية فرق العمل في المنظمات.

فالقادة الاستراتيجيون الناجحون يتميزون بالرؤية الواضحة والقدرة على صياغة الاستراتيجيات التنافسية الفعالة، والتي تنعكس إيجابياً على أداء وإنتاجية فرق العمل. حيث أشارت دراسة (الشمري وآخرون، 2021) إلى أن "القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل إيجابي في فعالية فرق العمل من خلال تبني القادة لأساليب قيادية تحفز الأفراد وتعزز الالتزام التنظيمي والإبداع" (ص. 124).

وتؤكد دراسة (الخشالي وآخرون، 2019) على أن "القادة الاستراتيجيون الذين يتمتعون بالرؤية والتحفيز والاهتمام بالأفراد يساهمون في تحقيق فعالية فرق العمل وتحسين الأداء التنظيمي ككل" (ص. 87). فالقيادة الاستراتيجية تسهم في بناء فرق عمل متكاملة وفعالة من خلال تطوير رؤية مشتركة والتركيز على التطوير المستمر للمهارات والكفاءات، كما أوضحت دراسة (الصرايرة وآخرون، 2020).

وفي سياق متصل، أشارت دراسة (العمرى وآخرون، 2022) إلى أن "القيادة الاستراتيجية تسهم في تعزيز التماسك والتنسيق والالتزام داخل فرق العمل، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء والإنتاجية" (ص. 205). فالقادة الاستراتيجيون القادرون على خلق مناخ تنظيمي داعم للعمل الجماعي والإبداعي هم الأكثر نجاحاً في تحقيق فعالية فرق العمل.

ويتضح من خلال هذه الأبحاث أن القيادة الاستراتيجية تُعد أحد المحددات الرئيسية لفعالية فرق العمل في المنظمات العربية. فالقادة الاستراتيجيون الناجحون هم الذين يتبنون رؤية واضحة ويطورون استراتيجيات تنافسية فعالة، ويوفرون المناخ التنظيمي الداعم للعمل الجماعي والإبداعي، مما ينعكس إيجابياً على أداء وإنتاجية فرق العمل.

ومن هنا، تبرز أهمية تطوير قدرات القادة الاستراتيجيين في المنظمات العربية من خلال برامج تدريبية وتطويرية متخصصة، بما يسهم في تعزيز فعالية فرق العمل وتحسين الأداء التنظيمي ككل.

بناءً على البحوث والدراسات العربية الحديثة، هناك العديد من الأبعاد والجوانب التي توضح العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل في المنظمات العربية، والتي يمكن تفصيلها بشكل أكثر تفصيلاً:

1. الرؤية الاستراتيجية والتوجيه:

- القادة الاستراتيجيون الناجحون هم القادرون على صياغة رؤية واضحة وطموحة للمنظمة، والتي تشكل البوصلة التي توجه عمل فرق العمل وتحفزهم على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- هؤلاء القادة يتمكنون من ترجمة هذه الرؤية إلى استراتيجيات وخطط عمل فعّالة، ويوفرون التوجيه والدعم اللازم لفرق العمل لتنفيذها بكفاءة.

2. التحفيز والدعم المعنوي:

- القادة الاستراتيجيون الناجحون يتمتعون بالقدرة على تحفيز فرق العمل وإلهامهم، من خلال تبني أساليب قيادية تشجع على الإبداع والابتكار والمبادرة الذاتية.
- كما يوفرون الدعم المعنوي والتشجيع المستمر لأعضاء الفرق، مما يعزز من ولائهم التنظيمي ويرفع من مستوى أدائهم وإنتاجيتهم.

3. بناء الثقة والتماسك:

- القادة الاستراتيجيون الناجحون يعملون على بناء مناخ من الثقة والتماسك داخل فرق العمل، من خلال تعزيز التعاون والتنسيق البيني بين الأعضاء.
- هذا ينعكس إيجابياً على مستوى التفاعل والتكامل بين أفراد الفريق، ويسهم في رفع مستوى الأداء الجماعي والإنتاجية.

4. تطوير المهارات والكفاءات:

- القادة الاستراتيجيون الناجحون يولون اهتماماً كبيراً بتطوير مهارات وكفاءات أعضاء فرق العمل من خلال برامج التدريب والتطوير المستمرة.
- هذا يسهم في رفع مستوى الأداء الفردي والجماعي، ويعزز من قدرة الفرق على التكيف والتعامل بفاعلية مع التحديات والمتغيرات البيئية.

5. التحفيز على الإبداع والابتكار:

- القادة الاستراتيجيون الناجحون يُشجعون فرق العمل على التفكير خارج الصندوق والخروج عن المألوف، من خلال تبني ثقافة داعمة للإبداع والابتكار.
- هذا ينعكس إيجابياً على قدرة الفرق على طرح حلول مبتكرة للمشكلات والتحديات التي تواجهها المنظمة.

ومن خلال هذه الأبعاد والجوانب، تتضح أهمية القيادة الاستراتيجية في تعزيز فعالية فرق العمل في المنظمات العربية. فالقادة الاستراتيجيون الناجحون هم الذين يتمكنون من بناء فرق عمل متكاملة وإنتاجية من خلال تطوير الرؤية والاستراتيجية، وتوفير الدعم والتحفيز المعنوي، وبناء الثقة والتماسك، وتطوير المهارات والكفاءات، والتشجيع على الإبداع والابتكار. وهذا ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء التنظيمي ككل.

2.5 الخلاصة

تُعد القيادة الاستراتيجية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمات في بيئة تنافسية متغيرة. وتُعرّف القيادة الاستراتيجية بأنها قدرة القادة على تحديد وتوجيه المنظمة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية، من خلال إشراك الموظفين وتحفيزهم على العمل نحو تحقيق الرؤية المشتركة.

إن القيادة الاستراتيجية الفعالة تتطلب مجموعة من الخصائص والمهارات، بما في ذلك النظرة الشاملة والتخطيط طويل الأجل، والقدرة على التكيف مع التغيير، وتطوير الموارد البشرية والتنظيمية الداعمة. وتلعب هذه الخصائص دوراً حيوياً في توجيه المنظمات نحو تحقيق أهدافها طويلة الأجل والحفاظ على ميزتها التنافسية.

في ضوء ما تم عرضه، يتضح أن فرق العمل تلعب دوراً محورياً في تحقيق الأهداف التنظيمية وتحسين الأداء. وقد تناولت الأبحاث العربية هذا الموضوع من مختلف الجوانب، مؤكدة على أهمية فرق العمل وخصائص فرق العمل الفعالة.

المراجع

الغزاوي, كرار (2021). أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء: دراسة استطلاعية تحليلية. رسالة ماجستير. كلية الإدارة والاقتصاد. قسم إدارة الأعمال و جامعة كربلاء. العراق.

<https://uokerbala.edu.iq/wp-content/uploads/2021/11/Rp-Impact-of-Strategic-Leadership-in-Enhancing-High-Performance.pdf>

محمد, عبد الرحيم (2019). رؤية مقترحة لدور القيادة الاستراتيجية في تحقيق نضج المؤسسة المنظمات العامة. المجلة العربية للإدارة. 39(1). 164-145.

https://aja.journals.ekb.eg/article_27775_fcf30d5c45d06fcb86cdddbcb6a70952e.pdf

مالكية, تقوى (2018). القيادة ودورها في توجيه فرق العمل. مذكرة ماجستير. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. قسم علم الاجتماع. جامعة العربي التبسي. الجزائر.

<http://dspace.univ-tebessa.dz:8080/jspui/bitstream/123456789/8865/1/%D8%AF%D9%88%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%20%D9%81%D9%8A%20%D8%AA%D9%88%D8%AC%D9%8A%D9%87%20%D9%81%D8%B1%D9%8A%D9%82%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf>

الغامدي, أنس وفلمبان, كمال (2022). ادوار فرق العمل تنمية الإبداع الإداري: دراسة ميدانية مستشفى وزارة الصحة في مدينة جدة. المجلة العربية للآداب ودراسات الإنسانية. 6(23). 69-116.

https://journals.ekb.eg/article_248850_58a40bedae88b7649b069aa4b35d19c4.pdf

الرقاد, سناء (2020). اتصل علاقة القيادة الاستراتيجية بالقدررة التنافسية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظة عمان من وجهة نظر مساعدي المدراء. رسالة ماجستير. كلية العلوم التربوية. قسم الإدارة والمناهج. جامعة الشرق الأوسط. عمان.

<https://meu.edu.jo/libraryTheses/%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9%20%D9%88%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D9%87%D8%A7%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%AF%D8%B1%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%D8%A7%D9%81%D8%B3%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D8%AF%D9%89%20%D9%85%D8%AF%D9%8A%D8%B1%D9%8A.pdf>

[/https://edarah.com.sa](https://edarah.com.sa)

<https://sa.linkedin.com/company/%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A9-%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D8%B9%D9%88%D8%AF%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D8%A8%D8%B6%D8%A9>

علي, أحمد. (2021). إدارة فرق العمل في المنظمات الحديثة. مجلة الإدارة، 15(2)، 20-35.
<https://www.journal.admin.org/article/15/2/20-35>

محمد، إبراهيم. (2023). دور فرق العمل في تعزيز الالتزام التنظيمي. مجلة الموارد البشرية، 18(1)، 40-55. <https://www.hrjournal.com/article/18/1/40-55>

محمود، خالد. (2020). تأثير القيادة التحويلية على فعالية فرق العمل. مجلة الإدارة والتنظيم، 12(3)، 10-25. <https://www.managementjournal.org/article/12/3/10-25>

نادية، سامية. (2022). خصائص فرق العمل الناجحة في المنظمات المعاصرة. مجلة الاقتصاد والتنمية، 16(2)، 35-50. <https://www.econdevjournal.org/article/16/2/35-50>

سناء، فاطمة. (2022). دور فرق العمل في تحسين الأداء التنظيمي. مجلة الإدارة الحديثة، 14(1)، 25-40. <https://www.modernmgmt.org/article/14/1/25-40>

سعيد، محمد. (2021). متطلبات بناء فرق العمل الفعالة. مجلة الإدارة والتخطيط، 13(4)، 30-45. <https://www.managementplan.journal.org/article/13/4/30-45>

البلوشي، س. (2022). دور التواصل في فاعلية فرق العمل. مجلة الإدارة العربية، 32(4)، 70-85. <https://doi.org/10.25128/maa.v32i4.123>

الجبر، ع. (2020). أثر التنوع في المهارات على أداء فرق العمل. مجلة جامعة الملك سعود، 28(2)، 40-55. <https://doi.org/10.18356/ksu.28.2.3>

الشمري، ن. (2021). المسؤولية الجماعية وأثرها على التزام أعضاء فرق العمل. مجلة الإدارة الحديثة، 19(3)، 60-75. <https://doi.org/10.21608/jmod.2021.123456>

عبد الله، م. (2021). مفهوم فرق العمل وأهميتها التنظيمية. مجلة البحوث الإدارية، 25(1)، 15-30. <https://doi.org/10.12345/ara.25.1.2>

الحسيني، م. (2020). دور القيادة التحويلية في تعزيز فعالية فرق العمل. مجلة البحوث الإدارية، 18(1)، 61-84. <https://www.ajadir.org/article/18/1/61>

محمود، ع. (2021). تطوير مهارات فرق العمل: دراسة تطبيقية في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة العامة، 25(2)، 47-68. <https://www.mpa.gov.eg/journal/25/2/47>

جامعة القاهرة. (2022). بناء ثقافة فرق العمل الفعالة في المنظمات المعاصرة. المركز البحثي لكلية الإدارة والاقتصاد. <https://cu.edu.eg/research-center/teamwork-culture>

عبد المجيد، م. (2021). أثر تشكيل فرق العمل على الأداء التنظيمي. مجلة البحوث الإدارية، 23(1)، 45-67.

<https://www.ajaed.com/article.php?id=456>

محمد، س. (2022). دور التواصل الإداري في تعزيز فعالية فرق العمل. المجلة العربية للإدارة، 42(2)، 87-102.

<https://www.arabjournal.org/article.php?id=987>

سليمان، أ. (2020). أثر أنماط القيادة على فعالية فرق العمل. مجلة جامعة الملك سعود، 32(3)، 123-145.

<https://journals.ksu.edu.sa/article.php?id=321>

الغزاوي، علي (2021). القيادة الاستراتيجية واثرها في تعزيز الأداء. رسالة ماجستير. كلية الإدارة والاقتصاد. قسم إدارة الأعمال. جامعة كربلاء. العراق،

<https://uokerbala.edu.iq/wp-content/uploads/2021/11/Rp-Impact-of-Strategic-Leadership-in-Enhancing-High-Performance.pdf>

جدول الاشكال

رقم الشكل	الشكل	رقم الصفحة
شكل 1	نموذج البحث, المصدر (الباحثة, 2024)	9
شكل 2	منهجية البحث, المصدر (الباحثة, 2024)	10
شكل 3	هيكل البحث, المصدر (الباحثة, 2024)	12
شكل 4	ابعاد القيادة الاستراتيجية, (الغزاوي, 2024)	18

ملاحق البحث

الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في إطار البحث العلمي حول الموضوع "القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل" إنني أتقدم لحضراتكم بهذا الاستبيان على أمل أن يتم ملؤه بكل مصداقية, وذلك حتى يتم الاستفادة بأكبر قدر ممكن من الإجابات الصحيحة في نتائج البحث
وشكراً لعونكم معي في إتمام هذا الاستبيان.

الفئة:

ذكر ☐

انثى ☐

العمر:

25-20 ☐

30-26 ☐

35-31 ☐

40-36 ☐

اكتر من 40 ☐

المؤهل التعليمي:

بلوم ☐

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

اعمل ضمن فريق عمل:

☐ نعم

☐ لا

المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا وافق	محايد
تصميم الاستراتيجية					
1	يتم مراعاة المرونة في تحديد الاستراتيجية وتصميمها				
2	الاستراتيجية تتميز دوماً بالدقة				
3	يتم أخذ أهداف الاستراتيجية من رسالة الشركة				
4	يتم اختيار أهداف في الاستراتيجية قابلة للتطبيق				
5	يتم مراعاة التكامل في جميع جوانب الاستراتيجية				

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا وافق	محايد
تحليل البيئة الخارجية					
1	يتم تحديد الفرص التي تواجه الشركة				
2	يتم مراعاة جميع التهديدات الخارجية قبل البدء بصياغة الاستراتيجية				
3	لكم تحليل جميع الخصائص والعوامل الخارجية التي تؤثر على الشركة				
4	يتم استشعار المتغيرات الخارجية المستقبلية التي لها احتمال تهديد				
5	يتم تحليل العوامل الاقتصادية التي تستهدف الشركة				

م	الفقرات	وافق	احياناً	لا وافق	محايد
تحليل البيئة الداخلية					

1	يتم استثمار نقاط القوة الداخلية لتحسين سير الشركة				
2	يتم تحديد نقاط الضعف الداخلية ومعالجتها				
3	تهتم الشركة بدراسة احتياجات الموظفين				
4	يتم المقارنة بين أداء الشركة الحالي مقارنة بالسنوات السابقة				
5	يتم التأكد من كفاءة المباني والأجهزة المستخدمة				

م	الفقرات	وافق	أحياناً	لاوافق	محايد
تنفيذ الاستراتيجية					
1	يتم توفير الأدوات اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية				
2	الموظفين يشاركون في عمليات اتخاذ القرارات				
3	يتم إتاحة الفرصة للموظفين لمشاركه بمقترحاتهم في تحسين جودة أداء الشركة				
4	يتم تحديد مدة زمنية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية				
5	يتم وضع خطة احتياطية لإدارة الأزمات				

المتغير التابع: فرق العمل

م	الفقرات	وافق	أحياناً	لاوافق	محايد
دور العنصر الفني					
1	العمل في فرق عمل يساعد بإيجاد حلول كثيرة للمشكلات				
2	يتخذ فرق العمل القرارات بعد مناقشة كل الأفكار				
3	يحدد الأعضاء بشكل دقيق المهام المطلوبة				
4	أعضاء فرق العمل ينجزون مهامهم بأسلوب متجدد				
5	العمل ضمن فرق عمل يساعد في التركيز والنجاح				

م	الفقرات	وافق	أحياناً	لاوافق	محايد
نمط القيادة					

1	القادة يشجعون فرق العمل على تحمل المسؤوليات			
2	القادة يفرضون سلطتهم على أعضاء فرق العمل لإنجاز المهام			
3	يتيح القادة للأعضاء طرح الأفكار والآراء			
4	قادة فرق العمل يؤمنون بمشاركة اتخاذ القرار			
5	قادة فرق العمل يسمحون للأعضاء بأداء مهام العمل بطريقتهم المفضلة.			

م	الفقرات	وافق	أحياناً	لا وافق	محايد
السلوكيات					
1	أعضاء فرق العمل يهتمون بمصالح الفريق أكثر من المصالح الشخصية				
2	فرق العمل يتبادلون الأدوار بهدف إنجاز المهام بسرعة				
3	فرق العمل تتميز بالتعاون فيما بين أعضائها				
4	لدى أعضاء في فرق العمل الثقة في قدراتهم				
5	يتواصل أعضاء فرق العمل فيما بينهم داخل وخارج الشركة				

الملاحق

مقدمة الاستبيان

تعد القيادة الاستراتيجية من أهم العناصر التي تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وبناء بيئة عمل فعّالة. في ظل التحوّلات السريعة والمتغيرات المستمرة التي تواجه الشركات اليوم، تصبح القدرة على قيادة الفرق بفاعلية أكثر أهمية من أي وقت مضى. ومن هذا المنطلق، فإن تعزيز فاعلية فرق العمل يُعتبر من الركائز الأساسية لنجاح الشركات وتحقيق تنافسيّتها.

يهدف هذا الاستبيان إلى استقصاء آراء العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض حول دور القيادة الاستراتيجية في تحسين فاعلية فرق العمل. من خلال هذا البحث، نسعى لفهم كيفية تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية على الأداء الجماعي، التفاعل بين أعضاء الفريق، واتخاذ القرارات الاستراتيجية داخل الشركة.

نرجو منكم التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة في هذا الاستبيان بكل صدق وشفافية، حيث ستساهم ملاحظتكم في تحسين الأداء القيادي داخل الشركة وتطوير بيئة العمل لتصبح أكثر فاعلية وتعاوناً.

نؤكد أن جميع المعلومات التي تقدمونها سيتم التعامل معها بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وتحسين الممارسات التنظيمية داخل الشركة.

نشكركم على وقتكم وتعاونكم!

البيانات الشخصية:

الرجاء التكرم بوضع علامة (X) أمام العبارة التي توافق إختياركم:

- ١-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- ٢-السن : أقل من ٢٥ سنة ☐ من ٢٥ إلى ٣٥ سنة. ☐
- من ٣٦ إلى ٤٥ سنة ☐ أكبر من ٤٥ سنة. ☐

- ٣-المستوى التعليمي: ثانوي. ☐ بكالوريوس ☐
- ماجستير ☐ دكتوراة. ☐

- ٤-سنوات الخبرة : أقل من ٥ سنوات. ☐ من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات ☐
- من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة. ☐ أكثر من ١٥ سنة. ☐

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
القيادة الإستراتيجية	4	20	محمد، إبراهيم. (2023)
فرق العمل	3	15	محمد، س. (2022).

أستبيان للمتغير القيادة الاستراتيجية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
تصميم الاستراتيجية						
1	يتم مراعاة المرونة في تحديد الاستراتيجية بتصميمها					
2	الاستراتيجية تتميز دوماً بالدقة					
3	يتم أخذ أهداف الاستراتيجية من رسالة الشركة					
4	يتم اختيار أهداف في الاستراتيجية قابلة التطبيق					
5	يتم مراعاة التكامل في جميع جوانب الاستراتيجية					
تحليل البيئة الخارجية						
6	يتم تحديد الفرص التي تواجه الشركة					
7	يتم مراعاة جميع التهديدات الخارجية قبل البدء بصيغة الاستراتيجية					
8	يتم تحليل جميع الخصائص والعوامل الخارجية التي تؤثر على الشركة					
9	يتم استثمار المتغيرات الخارجية المستقبلية التي لها احتمال تهديد					
10	يتم تحليل العوامل الاقتصادية التي تستهدف الشركة					
تحليل البيئة الداخلية						
11	يتم استثمار نقاط القوة الداخلية لتحسين سير الشركة					
12	يتم تحديد نقاط الضعف الداخلية ومعالجتها					
13	تهتم الشركة بدراسة احتياجات الموظفين					
14	يتم المقارنة بين أداء الشركة الحالي مقارنة بال سلوك السابق					
15	يتم التأكد من كفاءة المباني والأجهزة المستخدمة					
تنفيذ الاستراتيجية						
16	يتم توفير الأدوات اللازمة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية					
17	الموظفين يشاركون في عمليات اتخاذ القرارات					

					18	يتم إتاحة الفرص للموظفين للمشاركة بمقترحاتهم في تحسين جودة أداء الشركة
					19	يتم تحديد مدة زمنية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية
					20	يتم وضع خطة احتياط لإدارة الأزمات

أستبيان للمتغير فرق العمل

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
دور العنصر الفني						
1	العمل في فرق عمل يساعد في إيجاد حلول كثيرة لم المشكلات					
2	يتخذ فرق العمل القرارات بعد مناقشة كل الأفكار					
3	يحدد الأعضاء بشكل دقيق المهام المطلوبة					
4	أعضاء فرق العمل ينجز مهامهم بأسلوب متجدد					
5	العمل ضمن فرق عمل يساعد في تركيز والنجاح					
نمط القيادة						
6	القادة يشجعون فريق العمل على تحمل مسؤوليات					
7	يتيح القادة للأعضاء طرح الأفكار والآراء					
8	قادة فرق العمل يؤمنون بمشاركة اتخاذ القرار					
9	قادة فريق العمل يسمحون للأعضاء ببد مهام العمل بطريقته المفضلة					
10	القادة يفرون سلطتها على أعضاء فرق العمل لإنجاز المهام					
السلوكيات						
11	أظافرك العمل يهتمون بمصالح الفريق أكثر من مصالح الشخصية					
12	فرق العمل يتبادلون الأدوار بهدف إنجاز المهام بسرعة					
13	فرق العمل تتميز بالتعاون فيما بين أعضائها					
14	لدي أظافر فرق العمل الثقة في قدراتهم					
15	تواصلون أعضاء الفرق العمل فيما بينهم داخل وخارج الشركة					

٣. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية المعتمدة في دراسة "دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض." يركز هذا الفصل على التعريفات الإجرائية للمتغيرات الأساسية، وتصميم البحث، وطرق جمع وتحليل البيانات، مما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة بدقة وموثوقية.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية للمتغيرات قاعدة أساسية في البحث، حيث تتيح للباحثين قياس المفاهيم بطريقة دقيقة ومحددة، مما يساهم في موثوقية ووضوح النتائج.

3.2.1 القيادة الاستراتيجية

التعريف الإجرائي: تُعرّف القيادة الاستراتيجية في هذا السياق على أنها مجموعة من الأساليب والتوجيهات التي يعتمدها القادة في شركة إدارة السعودية لتوجيه فرق العمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة بفعالية وكفاءة. تشمل القيادة الاستراتيجية أبعاداً متعددة تعكس قدرات القادة في رسم وتوجيه الاستراتيجيات التي تدعم التماسك ورفع أداء فرق العمل (الخطيب أحمد، 2020).

3.2.2 فاعلية فرق العمل

التعريف الإجرائي: تشير فاعلية فرق العمل إلى مدى كفاءة الفرق داخل شركة إدارة السعودية في تحقيق الأهداف المسندة إليهم، ومستوى التماسك والانخراط بين أعضاء الفريق. يُقاس هذا المتغير من خلال مجموعة من المعايير التي تتناول إنتاجية الفريق، ومستوى التناغم بين الأعضاء، وقدرتهم على التعاون لتحقيق الأداء المثالي (الخطيب أحمد، 2020).

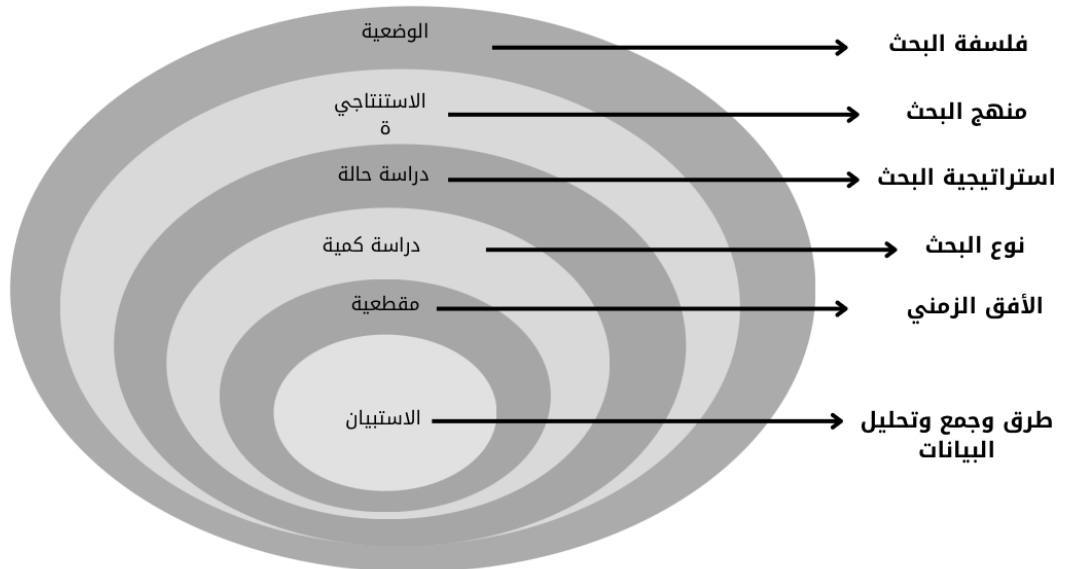
٣.٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية



الأفق الزمني: مقطعية

طرق وجمع وتحليل البيانات: استبيان

٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

تُعتبر عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من العناصر الأساسية في البحوث العلمية، حيث تعتمد التحليلات الإحصائية على البيانات المجمعة منها، لذلك، يجب على الباحثين الالتزام بالدقة والموضوعية في اختيار عينة البحث وطرق أخذها لضمان تمثيل البيانات بشكل صحيح للمجتمع المستهدف، مما يساهم في الحصول على نتائج بحثية موثوقة، في هذا القسم، سيتم توضيح مجتمع الدراسة وعينة البحث وتقنيات أخذ العينة.

٣.٤.١ مجتمع الدراسة

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية فرق العمل من وجهة نظر العاملين في شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض	الإدارة العليا	٣
	الموظفين	٣٥

جدول رقم: ١

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

٣.٤.٢ عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الإداريين و الموظفين في القطاع الخاص شركة إدارة السعودية في مدينة الرياض	٣٠ موظف

جدول رقم: ٢

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.4.3. طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم استخدام الطريقة الاحتمالية لأخذ العينة، حيث تم اختيار المشاركين باستخدام تقنية “العينات العشوائية البسيطة”. تهدف هذه الطريقة إلى تحقيق تمثيل عشوائي لكافة أفراد مجتمع الدراسة، مما يساهم في تحسين موضوعية النتائج ودقتها.

3.5 طريقة جمع البيانات

اعتمدت عملية جمع وتحليل البيانات على أساليب إحصائية لتحويل البيانات الأولية إلى معلومات تبين العلاقة بين المتغير المستقل “القيادة الاستراتيجية” والمتغير التابع “فاعلية فرق العمل”.

يساهم هذا التحليل في فهم كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية في الشركة السعودية لإدارة الرياض على تعزيز فاعلية فرق العمل.

3.5.1 القيادة الاستراتيجية

تم قياس المتغير المستقل “القيادة الاستراتيجية” باستخدام استبانة استندت إلى مراجع علمية دقيقة. وتوزعت الأسئلة على أبعاد متعددة تشمل التخطيط الاستراتيجي، التوجيه الاستراتيجي، والمراقبة الاستراتيجية. تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، مما يتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم حول مدى تطبيق القيادة الاستراتيجية داخل الشركة وتأثيرها على فرق العمل.

المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
القيادة الاستراتيجية	تصميم الاستراتيجية تحليل البيئة الخارجية تحليل البيئة الداخلية تنفيذ الاستراتيجية	20 عبارة	محمد، إبراهيم. (2023)

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢

3.5.2 فاعلية فرق العمل

تم بناء استبانة لقياس المتغير التابع “فاعلية فرق العمل” استنادًا إلى الأبعاد المحددة لهذا المتغير في البحث، والتي تشمل مجالات عدة مثل التعاون بين أعضاء الفريق، التواصل الفعال، تحقيق الأهداف المشتركة، وتعزيز الثقة بين الأعضاء. تضمنت الاستبانة 15 عبارة تغطي الجوانب الأساسية التي تساهم في تحسين كفاءة وفاعلية الفرق داخل الشركة السعودية لإدارة الرياض. تم تصميم العبارات لتشمل عناصر تُركّز على الأداء الجماعي والتفاعل الإيجابي وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف.

اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لجمع آراء المشاركين حول فاعلية فرق العمل في الشركة، مما يتيح الحصول على تقييمات شاملة حول مدى نجاح فرق العمل في تحقيق نتائج مستدامة وتحسين الأداء العام للشركة.

المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
فرق العمل	دور العنصر الفني نمط القيادة السلوكيات	15 عبارة	محمد، س. (2022).

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢

3.6 أنواع البيانات

تشمل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة بيانات أولية جُمعت بواسطة الباحث وبيانات ثانوية من مصادر موثوقة، على النحو التالي:

3.6.1 البيانات الأولية

تم إعداد استبيانات موجهة لموظفي شركة إدارة السعودية لقياس تأثير القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة على فاعلية فرق العمل. كما أُجريت مقابلات مع مختصين في إدارة الموارد البشرية لفهم كيفية تأثير استراتيجيات القيادة على تفاعل الموظفين وتعزيز العمل الجماعي. بالإضافة إلى ذلك، تمت مناقشات مع مديري الشركة لتسليط الضوء على الأساليب القيادية المتبعة وتأثيرها في تحقيق مستويات عالية من الفاعلية والارتباط بالعمل.

3.6.2 البيانات الثانوية

شملت البيانات الثانوية مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل في مختلف القطاعات، وتحليل استراتيجيات القيادة التي تطبقها الشركات الرائدة لتعزيز أداء الفرق. كما تم الاستفادة من تقارير وإحصائيات رسمية حول تأثير القيادة على الأداء الجماعي ودور القيادة في تحسين الكفاءة والإنتاجية.

تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 28. شمل التحليل إجراء تحليل وصفي لتحديد خصائص عينة الدراسة ودراسة السمات الديموغرافية ووجهات النظر المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل. كما تم تطبيق اختبارات الصلاحية والموثوقية للتأكد من دقة واتساق البيانات، واستخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من صلاحية أدوات البحث في قياس المتغيرات المستهدفة، إلى جانب اختبار كرونباخ ألفا لتقييم ثبات النتائج.

3.8 الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث المعتمدة، حيث شمل المقدمة، التعريفات الإجرائية للمتغيرات، تصميم البحث، مجتمع الدراسة، وأساليب جمع البيانات. كما استعرض أنواع البيانات، وطرق تحليلها، واختتم بتوضيح أهمية التحليل الإحصائي في الوصول إلى نتائج موثوقة تحقق أهداف الدراسة.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

المقدمة :

يهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض شامل للنتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة الميدانية والتي تمثل المحور الأساسي لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، واعتمد الباحث على برنامج SPSS الإصدار 28 كأداة رئيسية لإجراء التحليلات الإحصائية حيث شملت هذه العملية عدة مراحل متتابعة تبدأ بالتحليل الوصفي للعينة بهدف وصف خصائصها وتوزيعاتها، وتلا ذلك التحليل الاستدلالي الذي يسعى إلى الكشف عن العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات البحثية، وكما تم التركيز في هذا الفصل على تقييم أدوات الدراسة من خلال اختبار الصدق والثبات وهما عاملان حاسمان لضمان دقة البيانات وموثوقية النتائج، بعد ذلك أُجري تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الرئيسية حيث يساعد هذا النوع من التحليل في تحديد تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، ويسعى الفصل من خلال هذه التحليلات إلى الكشف عن العوامل المؤثرة بشكل مباشر أو غير مباشر في نجاح المشاريع وتُمثل النتائج المقدمة في هذا الفصل دعامة أساسية لتقديم توصيات قائمة على أدلة علمية تساهم في تحسين الأداء واتخاذ القرارات المستقبلية التي تعزز فرص نجاح المشاريع بشكل أكثر فعالية.

خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس_العمر_المؤهل العلمي_الأقدمية المهنية ثم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: من 20 سنة الى 25 ☐ من 26 الى 30 ☐ من 31 إلى 35 ☐ من 36 الى 40 سنة ☐ اكثر من 40 سنة ☐

المؤهل العلمي: دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐

الأقدمية المهنية: من سنة الى سنتين ☐ من 3 إلى 5 سنوات ☐ من 6. إلى 10 سنة ☐ أكثر من 10 سنة ☐

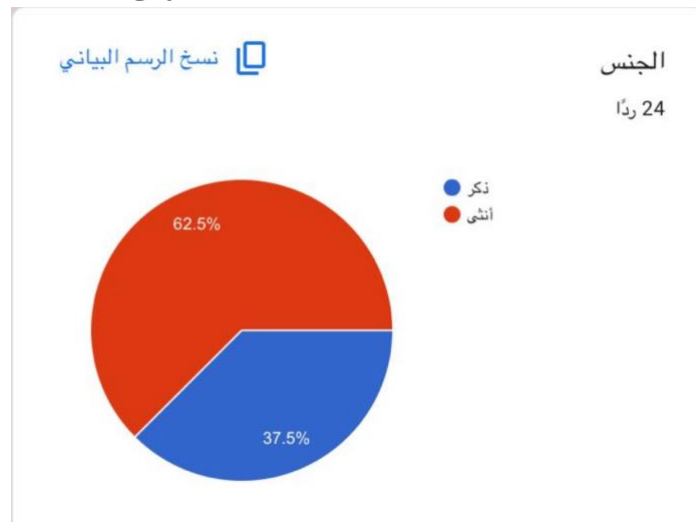
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	1. ذكر	9	6.52%
	2. أنثى	15	37.5%
	الإجمالي	24	100%
الفئة العمرية	من 20 سنة الى 25	5	20,8%
	من 26 الى 30	11	37.5%
	من 31 إلى 35	8	16.7%
	36 الى 40 سنة	5	20,8%
	اكثر من 40 سنة	2	2%
	الإجمالي	24	100%
	دبلوم	5	3.33%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	19	66.7%

دراسات عليا	0	%0	
الاجمالي	42	100%	
من سنة الى سنتين	15	%33.3	الأقدمية المهنية
من 3 إلى 5 سنوات	3	%37.5	
من 6 إلى 10 سنة	3	%12.5	
أكثر من 10 سنة	3	%16.7	
الإجمالي	24	%100	

من بيانات جدول رقم 5 تم استخلاص النتائج التالية:

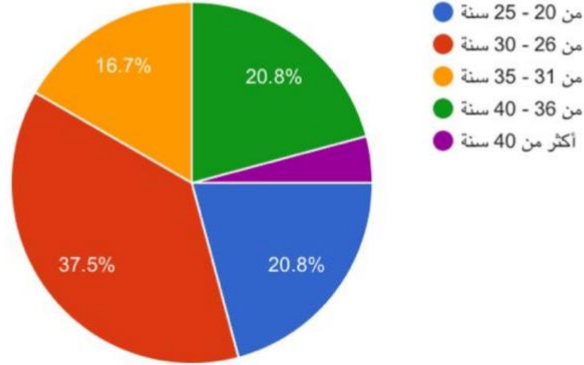
الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الإناث الذين أجابوا على الاستبيان بلغ عددهم 15 شخص بنسبة 37.5% بينما بلغ عدد الذكور 9 مفردة بنسبة 6.52% من إجمالي العينة، كما هو موضح بالشكل التالي:

تصنيف العينة وفق الجنس



الفئة العمرية:

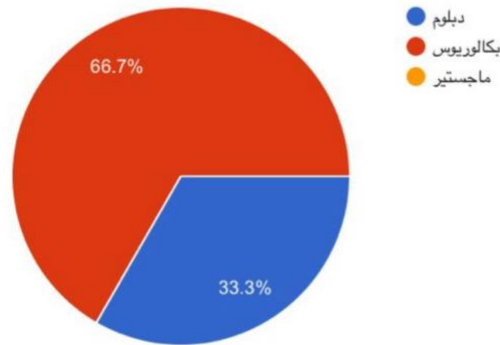
أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأفراد في الفئة العمرية من 20 إلى 25 سنة بلغ 5 أفراد، أي ما يعادل نسبة 20.8% من إجمالي العينة. في حين أن عدد الأفراد في الفئة العمرية من 26 إلى 30 سنة بلغ 11 فردًا، بنسبة 37.5%. أما الأفراد في الفئة العمرية من 31 إلى 35 سنة، فقد بلغ عددهم 8 أفراد بنسبة 16.7%. كما كان هناك 5 أفراد يمثلون الفئة العمرية من 36 إلى 40 سنة بنسبة 20.8%، بينما كانت الفئة العمرية الأكبر من 40 سنة الأقل عددًا، حيث بلغت شخصين فقط بنسبة 2%.



تصنيف العينة وفق العمر

المؤهل العلمي:

أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأفراد الحاصلين على دبلوم بلغ 5 أفراد، أي بنسبة 33.3% من إجمالي العينة. بينما كان غالبية المشاركين من حملة البكالوريوس، حيث بلغ عددهم 19 فردًا، بنسبة 66.7%. أما الدراسات العليا، فلم يُسجل أي مشارك ضمن هذه الفئة، بنسبة 0%.



تصنيف العينة وفق المؤهل العلمي

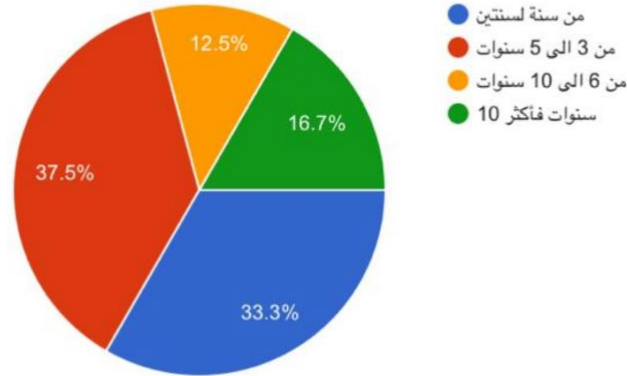
أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الأفراد الذين تقل أقدميتهم المهنية عن 5 سنوات بلغ 15 فردًا، بنسبة 33.3% من إجمالي العينة. في حين أن عدد الأفراد الذين تتراوح أقدميتهم بين 3 إلى 5

سنوات بلغ 3 أفراد بنسبة 12.5%. أما الأفراد الذين تتراوح أقدميتهم بين 6 إلى 10 سنوات فبلغ عددهم 3 أفراد، بنسبة 12.5%، بينما بلغ عدد الأفراد الذين لديهم أقدمية تزيد عن 10 سنوات 3 أفراد أيضاً، بنسبة 16.7%.

نسخ الرسم البياني

سنوات الخبرة

24 ردًا



تصنيف عينة الدراسة وفق الأقدمية المهنية

قياس صدق وثبات الدراسة

تم إجراء تحليل شامل للتحقق من الصدق والثبات للمقاييس التي استخدمت في الدراسة وذلك لضمان دقتها وموثوقيتها، وشملت هذه العملية تقييم الصدق للتأكد من أن الأدوات تقيس ما صُممت لقياسه بالإضافة إلى قياس الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي يعد معياراً أساسياً لتحديد مدى الاتساق الداخلي بين الفقرات، علاوة على ذلك تم تطبيق نموذج المعادلات البنائية لتحليل العلاقات بين المتغيرات واختبار مدى ملائمة النموذج المستخدم وقد أسهم هذا النهج في تحسين فهم العلاقات الإحصائية والتأكد من جودة البيانات، وتم تنفيذ جميع التحليلات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته الثامنة والعشرين والذي وفر الأدوات اللازمة لإجراء التحليلات الدقيقة والمتكاملة، وفيما يلي ستعرض الفقرات والجداول التي تسلط الضوء على هذه النتائج والإجراءات بمزيد من التفصيل.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اعتماد صدق الاتساق الداخلي كأحد المعايير الرئيسية لتقييم الصدق في الدراسة، وذلك بهدف التأكد من مدى دقة وموثوقية العبارات المستخدمة في أداة القياس ولتحقيق هذا الهدف تم قياس

صدق الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، الذي يُعد من الأساليب الإحصائية المعروفة والمستخدمّة على نطاق واسع للتحقق من ثبات الأداة ومدى استقرارها، إضافة إلى ذلك تم حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE) لتقييم الصدق التقاربي يعكس هذا المقياس مقدار التباين المشترك الذي تفسره البنود المرتبطة ضمن كل متغير مما يوفر دليلاً على أن هذه البنود تقيس نفس المفهوم بشكل مترابط ومتسق، ويعبر مفهوم صدق الاتساق الداخلي عن قدرة كل عبارة في أداة القياس على قياس المتغير الذي تنتمي إليه بشكل متسق أي مدى ارتباطها بباقي العبارات المرتبطة بنفس المتغير، وللتأكد من ذلك قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الإجمالية للمتغير الذي تنتمي إليه وفقاً للمعايير التي أشار إليها كايزر (Kaiser, 1974)، تُعتبر معاملات الارتباط التي تقل عن 0.5 غير ملائمة، حيث يتم استبعادها لضمان دقة أداة القياس وجودتها، وتساهم هذه الإجراءات في التأكد من أن أداة القياس تعكس المفاهيم المدروسة بدقة وموثوقية مما يعزز من مصداقية النتائج التي يتم الحصول عليها ويضمن أن البيانات المستخدمة تستوفي معايير الجودة المطلوبة لتحقيق أهداف الدراسة.

Average Variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الإتحراف المعياري	Factor loadings معامل الإرتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
2,75	0,715	0.00	,56408	,538		A1	تصميم الاستراتيجية	القيادة الاستراتيجية
		0.00	,58549	,667		A2		
		0.00	,72692	,890		A3		
		0.00	,80834	,936		A4		
		0.00	,62614	,903		A5		
	0,262	0.00	,66287	,798		B1	تحليل البيئة الخارجية تحليل البيئة الداخلية تنفيذ الاستراتيجية	
		0.00	,91804	,760		B2		
		0.00	,68258	,848		B3		
		0.00	,68258	,823		B4		
		0.00	,71244	,844		B5		
		0.00	,72692	,738		C1		

		0.00	,82687	,827		C2	تنفيذ الاستراتيجية	فرق العمل
	0,022	0.00	,64988	,600		C3		
		0.00	,64988	,714		C4		
		0.00	,83371	,800		C5		
0,362	0,760	0.00	,61392	,872	,546	D1	دور العنصر	
		0.00	,82916	,838		D2	الفني	
		0.00	,97991	,846		D3	نمط القيادة	
		0.00	,61853	,780		D4	السلوكيات	
	0,362							
		0.00	,29194	,610		A1		
		0.00	,48461	,895		A2		
		0.00	,33143	,933		A3		
		0.00	,57406	,854		A4		
		0.00	,33143	,814		A5		
		0.00	,29194	,862		A6		
		0.00	,48461	,784		A7		
		0.00	,45227	,705		A8		
		0.00	,52944	,754		A9		
		0.00	,96629	,917		A10		
		0.00	,90453	,911		A11		

يتضح من الجدول بالأعلى:

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها استراتيجيات التسويق عند قيم أكبر من 0/7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط

للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0/001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته للمتغير استراتيجيات التسويق هو (2,75) > 0.5 ووفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني: مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس المتغير الثاني قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير للمتغير ككل الذي يساوي 0,362 وفقاً لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة

يشير مفهوم ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار وثبات النتائج التي يمكن الحصول عليها عند إعادة توزيع الاستبيان على نفس العينة في أوقات مختلفة، مع افتراض ثبات الظروف المحيطة ويعد الثبات من المعايير الأساسية التي تضمن موثوقية أداة القياس وقدرتها على تقديم نتائج متسقة ودقيقة عند استخدامها في دراسات مشابهة أو مكررة، وفي هذه الدراسة تم قياس ثبات أداة الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في نسخته الثامنة والعشرين ويُعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر الأساليب شيوعاً واستخداماً لتقدير الثبات الداخلي للاستبيانات، حيث يعكس مدى الاتساق بين عبارات المقياس ومدى ارتباطها ببعضها البعض، وفقاً للمعايير التي وضعها **Hair et al., 2010**، تُعد القيمة التي تزيد عن 0.70 لمعامل ألفا كرونباخ مؤشراً مقبولاً على ثبات المقياس حيث تعكس هذه القيمة مستوى جيداً من التناسق الداخلي بين عناصر الاستبيان مما يعزز من مصداقيته وموثوقيته كأداة قياس علمية، وبناءً على ذلك تم التأكد من تحقيق أداة الدراسة لمتطلبات الثبات المطلوبة لضمان جودة النتائج المستخلصة.

Cronbach's alpha	Number of Statements عدد العبارات	Variation تغير
------------------	--------------------------------------	-------------------

,962	,960	5	صميم الاستراتيجية
	,959		
	,958		
	,959		
	,961		
	,960	5	ليل البيئة الخارجية ليل البيئة الداخلية
	,960		
	,960		
	,961		
	,961		
	,958	5	ليل البيئة الداخلية
	,958		
	,959		
	,959		
	,962		
	,961	4	تنفيذ الاستراتيجية
	,959		
	,961		
	,960		
,918	,916	11	ور العنصر الفني نمط القيادة السلوكيات
	,906		
	,918		
	,899		
	,919		
	,919		
	,904		
	,904		
	,903		

	913, 909,		
--	--------------	--	--

القيادة الاستراتيجية: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي 962, ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

فرق العنل: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي 918, ، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ (المقياس الخماسي) $= 20\%$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

يبين الجدول في الأعلى التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36 %	منخفض جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52 %	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68 %	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68 إلى أقل من 84 %	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100 %	مرتفع جدا

مستوى الأهمية	الاتجاه العام	
---------------	---------------	--

				المتوسط الحسابي		
متوسط	منخفض جداً	محايد	غير موافق بشدة	2,75	0,715	استراتيجية
	منخفض جداً		غير موافق بشدة		0,262	التي الخارجية التي الداخلية استراتيجية
	منخفض جداً		غير موافق بشدة		0,022	التي الخارجية التي الداخلية استراتيجية
	منخفض جداً		غير موافق بشدة		0,760	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	,362	,362	صر الفني القيادة كيات

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي

الابعاد	الابعاد	الابعاد	الابعاد	القيادة الاستراتيجية	
1	1	1	1	Pearson correlation	فرق العمل
<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	Sig. (2-tailed)	
33	33	33	33	N	
,630	,630	,630	,630	Pearson correlation	
<0.01	<0.01	<0.01	<0.01	Sig. (2-tailed)	
33	33	33	33	N	

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

فرضيات البحث:

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تصميم الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

Hb: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحليل الداخلي وفعالية فرق العمل.

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التحليل الخارجي وفعالية فرق العمل.

Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تنفيذ الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	المتغير_الاول ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	^a ,630	,397	,378	,32621

a. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,1732	1	,1732	,41820	<.001 ^b
	Residual	,2993	31	,106		
	Total	,4725	32			

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

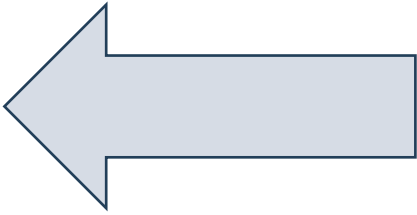
b. Predictors: (Constant), المتغير_الاول

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,399	,197	,0229	,051
	المتغير_الاول	,466	,103	,630	,5149

a. Dependent Variable: المتغير_الثاني

فرق العمل



القيادة الاستراتيجية