

القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل في
شركة غصن الاثير التجارية في مدينة جدة
(دراسة حالة)

عائشة محمد الوائلي

2021204409

مشروع تخرج-1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

اشراف

د.منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

3.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4.....	المقدمة
5.....	مشكلة البحث:
5.....	فجوات على المستوى النظري:
5.....	فجوات على المستوى العملي:
6.....	أهمية البحث
6.....	الأهمية على المستوى النظري:
6.....	الأهمية على المستوى العملي:
7.....	أسئلة البحث:
7.....	اهداف البحث:
8.....	فرضيات البحث:
8.....	نموذج البحث:
9.....	منهجية البحث:
10.....	الدراسة الميدانية:
11.....	مخطط البحث:
12.....	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13.....	المقدمة
15.....	المتغير الأول: القيادة الاستراتيجية
18.....	المتغير الثاني: تعزيز فرق العمل
21.....	العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتعزيز فاعلية فرق العمل:
24.....	خاتمة:
27.....	فصل الملاحق
28.....	استبيان
33.....	الفصل الثالث: منهجية البحث
35.....	تصميم البحث:
36.....	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:
36.....	طرق جمع البيانات:
38.....	أنواع البيانات:
38.....	طرق وأساليب تحليل البيانات:
39.....	الخاتمة:
58.....	قائمة المراجع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

لا شك أن القيادة تشكل عنصراً حاسماً في نجاح أي منظمة. من بين أنواع القيادة المختلفة، تبرز القيادة الاستراتيجية كواحدة من أكثر الأدوار أهمية وفعالية في تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز فاعلية فرق العمل. بفضل النظر البعيد والتخطيط الذكي، يسهم القائد الاستراتيجي في توجيه فرق العمل نحو تحقيق الأداء الأمثل بفضل رؤيته الشاملة والتزامه بالمبادئ الاستراتيجية.

بدأت الأبحاث حول القيادة الاستراتيجية وتطورها في منتصف القرن العشرين، مع ظهور نظريات الإدارة الحديثة التي ركزت على أهمية التخطيط الاستراتيجي والقدرة على التعامل مع التغيرات المستمرة. ومن بين هذه النظريات تبرز نظرية القيادة التحويلية، التي تشير إلى قدرة القائد على إلهام وتحفيز الفريق لتحقيق نتائج تتجاوز التوقعات والمساهمة في تطوير قدراتهم الشخصية والمهنية، تشير العديد من الدراسات الرائدة إلى الأهمية البالغة التي يلعبها القائد الاستراتيجي في توجيه فرق العمل. على سبيل المثال، أوضحت دراسة قام بها "كوتير" (Kotter, 1990) أن القائد الاستراتيجي الفعال هو من يستطيع تقديم رؤية واضحة ومستقبلية للمنظمة، مما يسهم في توجيه جهود الفريق نحو تحقيق هذه الرؤية بفعالية. أيضاً، أظهرت دراسة أخرى لـ "باس" وأصوليو (Bass & Avolio, 1994) أن القيادة الاستراتيجية تساهم في بناء ثقافة تنظيمية تكاملية تدعم التعاون والإبداع داخل الفريق.

العديد من الدراسات تركز على النماذج النظرية والمفاهيم العامة دون تقديم تطبيقات ميدانية تؤكد أو تنفي هذه النماذج. هناك حاجة ملحة لإجراء بحوث تطبيقية على أرض الواقع لتحديد فعالية الاستراتيجيات القيادية في مختلف السياقات التنظيمية.

في العصر الحديث، تواجه المنظمات تحديات متزايدة بسبب التحولات السريعة والتغيرات الديناميكية التي تميز بيئة الأعمال. هذه التحديات تتطلب قيادة فعالة تمتلك القدرة على التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب. هنا يأتي دور القائد الاستراتيجي الذي يتميز بقدرته على رؤية الصورة الكبرى والتخطيط بعيد المدى، بالإضافة إلى مهاراته في تحفيز فريق العمل وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

يلعب القائد الاستراتيجي دوراً محورياً في تحديد رؤية المنظمة ووضع الخطط الاستراتيجية التي تقود إلى تحقيق تلك الرؤية. هذه العملية تتطلب مستوى عالٍ من البصيرة والفهم العميق للتحديات والفرص، فضلاً عن القدرة على الابتكار وإيجاد الحلول المناسبة. كما أن القائد الاستراتيجي هو العنصر الرئيسي في خلق بيئة عمل ملهمة وداعمة تعزز من ثقة الفريق وتوجيه جهودهم نحو النجاح.

مشكلة البحث:

تتمثل الإشكالية الأساسية للدراسة في تحديد الأساليب والاستراتيجيات التي يستخدمها القائد الاستراتيجي لتعزيز فاعلية فرق العمل، وتحليل مدى نجاح هذه الأساليب في تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف ورضا العاملين. تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الأساليب الفعالة والمعوقات المحتملة التي قد تواجه القادة الاستراتيجيين في سعيهم لدفع فرق العمل لتحقيق أداء مميز ومستدام.

فجوات على المستوى النظري:

- عدم وجود توافق بين التعاريف: بالرغم من وجود الكثير من الأبحاث حول القيادة الاستراتيجية، إلا أن تعريف القائد الاستراتيجي يختلف من دراسة لأخرى.
- نقص النظريات التكميلية: معظم النظريات تركز على جوانب معينة من القيادة مثل التحفيز أو إدارة الصراعات، دون النظر إلى الأداء الكلي لفريق العمل.
- عدم دراسة السياقات الثقافية المختلفة بشكل كافٍ: معظم الأبحاث تركز على بيئات ثقافية واقتصادية محددة، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج.

فجوات على المستوى العملي:

- ضعف التطبيق العملي للتنظير الأكاديمي: هناك انفصال بين الأبحاث الأكاديمية وتطبيقاتها في العمليات اليومية للمنظمات.
- التحديات في إدارة التغيير: قدرة الكثير من القادة على إدارة عمليات التغيير بفعالية بسبب نقص الأدوات والموارد.
- التباين في القدرات التقنية: الفجوة بين القادة الذين يمتلكون خلفية تقنية قوية وآخرين يفتقرون لهذه المهارات، مما يؤثر على القدرة على قيادة الفرق.

بالقاء الضوء على هذه الفجوات،

"هل يمكن توجيه الدراسات المستقبلية وتطوير السياسات والممارسات العملية التي تساهم في تحسين أداء ودور القادة الاستراتيجيين في تعزيز فاعلية فرق العمل؟".

أهمية البحث

تكمن أهمية القائد الاستراتيجي في قدرته على دمج التفكير الاستراتيجي مع الإدارة الفعالة، مما يساهم في تعزيز فاعلية الفرق وتحقيق الأهداف التنظيمية

الأهمية على المستوى النظري:

- تطوير المعرفة العلمية: تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول نظريات القيادة الاستراتيجية وإضافة أبعاد جديدة لفهمنا حول دور القائد.
- تحليل العوامل المؤثرة: توفر الدراسة إطارًا نظريًا يمكن من خلاله تحليل وفهم العوامل المختلفة التي تؤثر على فاعلية فرق العمل من منظور استراتيجي.
- إضافة إلى الأدبيات الأكاديمية: تساهم الأبحاث في سد الفجوات المعرفية الموجودة في الأدبيات السابقة وتقديم رؤى جديدة تساهم في تشكيل الفهم الأكاديمي الحالي.
- توجيه الدراسات المستقبلية: تساعد نتائج هذه الدراسة في توجيه الدراسات المستقبلية نحو المجالات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والاستقصاء.
- تحديد العلاقات والترابطات: تُظهر الدراسة العلاقات بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل، مما يخلق فهمًا أعمق لكيفية تفاعل هذه العوامل وتأثيرها على بعضها البعض

الأهمية على المستوى العملي:

- تحسين الأداء التنظيمي: من خلال معرفة كيفية توجيه القادة الاستراتيجيين لفرقهم بشكل فعال، يمكن للمؤسسات تحسين أدائها وزيادة إنتاجية فرق العمل.
- تطوير المهارات القيادية: تقدم الدراسة مبادئ وإرشادات تستند إلى الأبحاث يمكن للقادة تنفيذها لتعزيز مهاراتهم القيادية وتأثيرهم على فرق العمل.
- زيادة قدرة الفرق على تحقيق الأهداف: يمكن للقادة الاستراتيجيين، من خلال تطبيق أفضل الممارسات المستندة إلى الدراسة، زيادة فعالية فرقهم وتحقيق الأهداف بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

من خلال فهم كيفية إدارة التغيير والاستجابة له بشكل استراتيجي، يمكن للقادة تعزيز قدرة فرقهم على التكيف مع التحديات والمتغيرات في بيئات العمل.

اسئلة البحث:

سؤال البحث الرئيسي: كيف يؤثر القائد الاستراتيجي على أداء فرق العمل.

السؤال الفرعي 1: ما هي النقاط الرئيسية في السلوكيات والممارسات الاستراتيجية التي ينتهجها القادة لتعزيز أداء فرقهم.

السؤال الفرعي 2: كيف يمكن للقائد الاستراتيجي التعامل مع التحديات التي تواجه فرق العمل.

السؤال الفرعي 3: ما هي الأدوات والاستراتيجيات التي يستخدمها القادة الاستراتيجيون لتحفيز فرق العمل.

اهداف البحث:

اهداف البحث الرئيسي: استكشاف دور القائد في تعزيز فعالية فرق العمل.

الهدف الفرعي 1: تحديد أثر القائد الاستراتيجي على أداء فرق العمل.

الهدف الفرعي 2: تحديد كيف يمكن للقائد الاستراتيجي التعامل مع التحديات التي تواجه فرق العمل.

الهدف الفرعي 3: تقييم الأدوات والاستراتيجيات التي يستخدمها القادة الاستراتيجيون لتحفيز فرق العمل.

الهدف الفرعي 4: تحليل النقاط الرئيسية في السلوكيات والممارسات الاستراتيجية التي ينتهجها القادة لتعزيز أداء فرقهم.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية: H: توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية للقائد الاستراتيجي على أداء فرق العمل.

الفرضية الأولى H_a : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية للنقاط الرئيسية في السلوكيات والممارسات الاستراتيجية التي ينتهجها القادة لتعزيز أداء فرقهم.

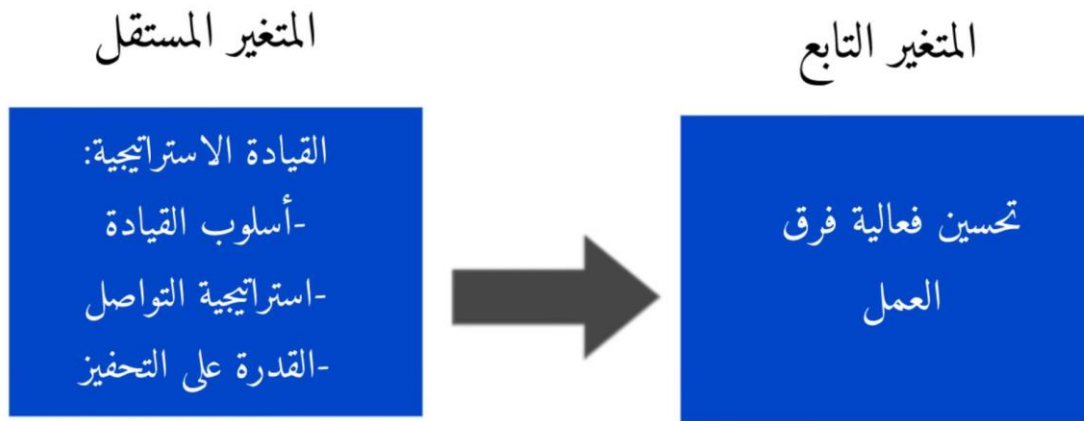
الفرضية الثانية H_b : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية للقائد الاستراتيجي في التعامل مع التحديات التي تواجه فرق العمل.

الفرضية الثالثة H_c : توجد علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة احصائية للأدوات والاستراتيجيات التي يستخدمها القادة الاستراتيجيون لتحفيز فرق العمل.

نموذج البحث:

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

الشكل: 1



H_1, H_a, H_b, H_c

تم تصميمه بواسطة الباحث

منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

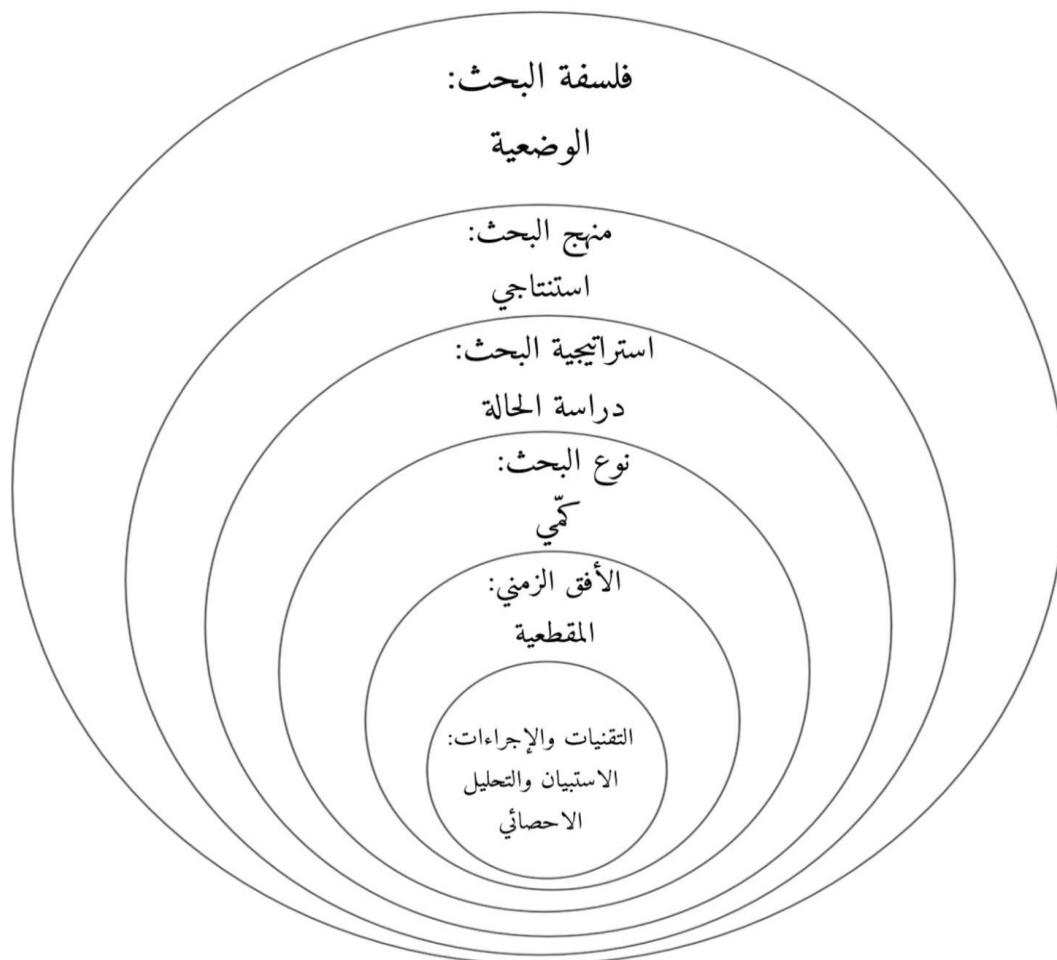
استراتيجية البحث: دراسة الحالة

نوع البحث: كمّي

الأفق الزمني: المقطعية

التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي

الشكل: 2



Designed by researcher (Aisha.2024)

الدراسة الميدانية:

تهدف هذه الدراسة الى تحليل كيفية تأثير أسلوب القيادة الاستراتيجية على فاعلية الفريق والعلاقة بين القيادة الاستراتيجية ومؤشرات الأداء مثل الإنتاجية، التعاون، والابتكار، حيث ان فهم كيفية إدارة القائد الاستراتيجي للتغيرات البيئية والتكنولوجية يؤثر ذلك على أداء الفرق. بتحديد هذه الأهداف، يمكن للدراسة الميدانية أن توفر رؤى قيمة حول العوامل التي تعزز فاعلية فرق العمل من خلال القيادة الاستراتيجية

تأسست شركة غصن الأثير التجارية سنة ٢٠١٠م بواسطة خبيرة العطور السعودية (زينب عثمان) وبسبب شغفها في العطور التي ورثتها من عائلتها استطاعت وبجدارة ادارة الشركة طيلة الاربع عشرة عاما الماضية. استوحت اسم شركتها من اسم والدتها (اثير) التي كانت الداعمة الاولى لها استطاعت بواسطتها مساعدتها في تركيب العطور لدى "دار خليفة للعود" طيلة الثلاث سنوات.

وافتتحت لها اول براند سعودي مختص بعطور النيش "لاكور".

توفر براد لاكور نخبة من أجمل العطور الجامعة بين الحضارة السعودية والثقافة الفرنسية بأروع العطور ذات نفاذ وفوحان كبير.

معلومات عن شركة غصن الأثير:

-مالكة الشركة خبيرة العطور زينب عثمان

-انشأت عام ٢٠١٠م

-تمتلك حتى الان ٦ افرع في مدينة جدة و٢ في مدينة الرياض.

مخطط البحث:

الفصل الاول:	الإطار العام للدراسة
الفصل الثاني:	الإطار النظري
الفصل الثالث:	منهجية البحث
الفصل الرابع:	التحليل الاحصائي
الفصل الخامس:	مناقشة النتائج والخاتمة

جدول:1

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المقدمة

تُعتبر القيادة الاستراتيجية من العناصر الأساسية لتحقيق النجاح في أي منظمة. فهي ليست مجرد تسيير الأمور اليومية، بل تتعلق برؤية مستقبلية واضحة وتوجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف بعيدة المدى.

القائد الاستراتيجي هو الشخص الذي يمتلك القدرة على تصميم استراتيجيات تتماشى مع رؤية المنظمة، وتحفيز فرق العمل لتحقيق هذه الرؤية بطريقة فعالة ومؤثرة.

تتطلب بيئة العمل الحالية مواجهة تحديات متعددة مثل التغيرات السريعة في السوق، والتكنولوجيا المتقدمة، وضغوط المنافسة. ومن هنا تبرز أهمية القائد الاستراتيجي الذي يمتلك القدرة على التكيف مع هذه المتغيرات، وتحفيز الفريق للعمل بروح التعاون والابتكار. فعندما يكون القائد قادرًا على صياغة استراتيجيات واضحة، ويستطيع أن ينقل هذه الاستراتيجيات بفعالية للفرق، فإن ذلك يعزز شعور الانتماء والولاء لدى الأفراد، مما يؤدي إلى تحسين الأداء.

تشمل مهام القائد الاستراتيجي أيضاً بناء ثقافة عمل تشجع على المشاركة والابتكار. من خلال استخدام أساليب تواصل فعالة، يمكن للقائد أن يحفز أعضاء الفريق على التفكير النقدي وتقديم الأفكار الجديدة، مما يساعد في تعزيز الفعالية والكفاءة. كما يساعد القائد الاستراتيجي في إدارة التوترات والمخاطر، مما يمكنه من تحقيق الاستقرار داخل الفرق وضمان تركيزها على الأهداف الاستراتيجية.

بدأت الأبحاث حول القيادة الاستراتيجية وتطورها في منتصف القرن العشرين، مع ظهور نظريات الإدارة الحديثة التي ركزت على أهمية التخطيط الاستراتيجي والقدرة على التعامل مع التغيرات المستمرة. ومن بين هذه النظريات تبرز نظرية القيادة التحويلية، التي تشير إلى قدرة القائد على إلهام وتحفيز الفريق لتحقيق نتائج تتجاوز التوقعات والمساهمة في تطوير قدراتهم الشخصية والمهنية، تشير العديد من الدراسات الرائدة إلى الأهمية البالغة التي يلعبها القائد الاستراتيجي في توجيه فرق العمل.

في الختام، يلعب القائد الاستراتيجي دورًا محوريًا في تعزيز فاعلية فرق العمل عبر وضع رؤية واضحة، وتحفيز الأفراد، وبناء ثقافة عمل إيجابية. وبما أن المنظمات تواجه تحديات متزايدة، فإن القيادة الاستراتيجية تظل عنصراً جوهرياً لضمان النجاح المستدام.

إجراء بحوثات سابقة في مجال القيادة الاستراتيجية وفحص دورها في تعزيز فاعلية فرق العمل يعدّ خطوة مهمة لفهم العوامل التي تؤدي إلى نجاح المنظمات، إذ توفر البحوث السابقة مجموعة من الإطارات النظرية التي يمكن من خلالها تحليل سلوك القادة وأثرهم على الفرق. إذ تساعد هذه الأطار في تفسير كيف يمكن للقيادة الاستراتيجية أن تؤثر على الأداء والنتائج.

تُعتبر البحوث السابقة مصدراً للبيانات التجريبية التي يمكن استخدامها لدعم فرضيات معينة. يمكن استخدام هذه البيانات لدراسة مدى فعالية أساليب القيادة المختلفة وتأثيرها على نتائج الفرق بالإضافة الى انها تساهم في استكشاف العلاقة بين أسلوب القيادة وفعالية الفرق حيث ان هذا يساعد على فهم كيف يؤثر القائد على التواصل، والتعاون، والإبداع داخل الفرق.

بالإضافة ان مراجعة الأدبيات السابقة تساعد على تحديد الثغرات الموجودة في المعرفة. مما يمكن الباحثين من إجراء دراسات جديدة تسد هذه الثغرات وتقدم رؤى إضافية حول الموضوع من خلال الفهم العميق للقيادة الاستراتيجية، يمكن للقادة الحاليين والمستقبليين استغلال نتائج الأبحاث لتطوير استراتيجيات مبتكرة لتعزيز فعالية الفرق.

في عالم الأعمال المتغير بسرعة، تتيح البحوث السابقة للقادة فهم كيفية التكيف مع التغيرات، مما يعزز القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية المناسبة.

في الختام تُعتبر بحوثات سابقة في موضوع القائد الاستراتيجي ودوره في تعزيز فاعلية فرق العمل ضرورية لبناء قاعدة معرفية قوية، وتحسين استراتيجيات القيادة، وتعزيز الأداء العام للمنظمات. فهي تساهم في تمكين القادة من اتخاذ قرارات مستنيرة وتوجيه فرق العمل نحو النجاح المستدام.

يتفاعل كلا المتغيرين المستقل القائد الاستراتيجي والتابع تعزيز فاعلية فرق العمل مع بعض ويؤثر على بعضها بشكل كبير حيث ان تفاعل القائد الاستراتيجي يقوم بتحديد أهداف واضحة ورؤية استراتيجية للفريق. اما تفاعل الفريق يستجيب الأعضاء لهذه الأهداف من خلال فهمهم للرسالة الخاصة بالفريق، مما يؤدي إلى توجيه جهودهم نحو تحقيق هذه الأهداف.

ان تفاعل القائد باستخدام أساليب تواصل فعالة لتعزيز الشفافية وتبادل المعلومات. اما تفاعل الفريق فيقوم الأعضاء بمشاركة أفكارهم وملاحظاتهم، مما يساهم في تعزيز التعاون والانسجام داخل الفريق.

يمكن القول إن القائد الاستراتيجي يلعب دورًا محوريًا في توجيه الفريق وزيادة فعاليته من خلال توفير الدعم، التواصل الفعال، وتعزيز الثقة والالتزام. بينما تفاعل أعضاء الفريق يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية تتسم بالإنتاجية والتعاون. بالتالي، يتفاعل كلا المتغيرين بشكل متكامل لتحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز فاعلية فرق العمل.

المتغير الأول: القيادة الاستراتيجية

تعريفه: القيادة الاستراتيجية هي عملية توجيه وتنظيم الجهود لتحقيق رؤية مستقبلية محددة، وتهدف إلى تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال استخدام موارد المؤسسة بشكل فعال (the rise.1994) حيث هي قدرة القادة على صياغة رؤية واضحة وتصميم استراتيجيات فعالة لتحقيق تلك الرؤية، مع التأكيد على أهمية التكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة المحيطة. تعتبر القيادة الاستراتيجية عملية تتضمن تحديد الأهداف طويلة الأمد، وتطوير استراتيجيات لتحقيق هذه الأهداف، بالإضافة إلى توجيه الفرق والمجموعات نحو الإنجاز والتحسين المستمر حيث ان من خلال بناء ثقة وتعزيز التعاون وتفويض السلطة يمكن توجيه الافراد والفرق نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. حيث تركز على تحقيق نتائج ملموسة من خلال استخدام تحليلات البيانات والتخطيط المخطط له بعناية لضمان أن يستجيب الفريق للفرص والتحديات بشكل استباقي ف في النهاية هي فن التأثير في الناس لتبني التغيير، وتحفيزهم على العمل نحو تحقيق أهداف مؤسسية تتماشى مع رؤية القيادة. وذكر مستشار العلاقات العام (Harper.1985) انها عملية تفاعلية متمركزة حول القيم والأهداف التي تحرك التنظيم نحو التغيير والتكيف مع البيئات الديناميكية تمنح الرؤية الصورة الكاملة والقدرة على اتخاذ القرارات التي توفر التوجيه والهيكل للمنظمة لتحقيق أهدافها في بيئة تتسم بالتغيير السريع والتعقيد.

تطوراتها: بدأت العديد من المنظمات في التحول من نماذج القيادة التقليدية (التي تعتمد على التسلسل الهرمي والسلطة المباشرة) إلى نماذج أكثر استراتيجية تركز على الفهم العميق للسوق والتكيف مع تغيراته عام (1994) وبدأ بالتأكيد التركيز على العوامل التي تساعد على تطور القيادة الاستراتيجية وبالتحديد على أهمية الثقافة التنظيمية في القيادة الاستراتيجية حيث ان القيادة تحتاج إلى أن تكون قادرة على تشكيل وتحويل الثقافة لضمان توافق الأهداف الاستراتيجية مع قيم الأفراد في المؤسسة. الى ان اصبح التركيز على التكنولوجيا وتأثيرها مع تطور التكنولوجيا، القادة اليوم يحتاجون إلى استخدام البيانات وتحليلها لدعم قراراتهم، بجانب التكيف السريع مع تغيرات التكنولوجيا. أصبحت الان

الاستراتيجيات الحديثة تركز على القيادة التشاركية التي تشجع على الابتكار والإبداع من خلال إشراك جميع الأفراد في عملية اتخاذ القرار. هذا يعكس تحولاً نحو بيئات عمل أكثر تعاوناً. في السنوات الأخيرة، أظهرت الأبحاث (The Work of Leadership.2001) أن القيادة الاستراتيجية تتطلب قدرة على الاستجابة السريعة للآزمات وتطوير مرونة المؤسسات لمواجهة التحديات. ظهرت أهمية القادة في توجيه فرقهم خلال فترات عدم اليقين وبالتأكيد تزايدت التركيز على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية كجزء من الاستراتيجيات القيادية. القادة يحتاجون إلى دمج القيم الاجتماعية والبيئية في استراتيجياتهم لضمان نجاح طويل الأجل.

أبعاده: أبعاد القيادة الاستراتيجية تشمل مجموعة من الجوانب الأساسية التي تؤثر في فعالية القادة وقدرتهم على توجيه المنظمات نحو تحقيق أهدافها ومن أهمها :

الرؤية الاستراتيجية: تعكس قدرة القائد على تصميم رؤية مستقبلية واضحة وملهمة للتوجه الاستراتيجي للمنظمة. القيادة بحاجة إلى تحديد الأهداف طويلة الأمد وتوجيه الجهود نحو تحقيقها .

التفكير الإستراتيجي: يتطلب التفكير الإستراتيجي قدرة على تحليل البيانات وفهم التوجهات السوقية والتنافسية. القادة يجب أن يكونوا قادرين على اتخاذ قرارات مستندة إلى تحليل شامل للبيئة.

التكيف والمرونة: تعد القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية جزءاً أساسياً من القيادة الاستراتيجية. القادة الاستراتيجيون يحتاجون إلى أن يكونوا مرنين وقادرين على تعديل استراتيجياتهم استجابة للتحديات الجديدة .

التمكين والتحفيز: قياس كيف يمكن للقادة تمكين فرقهم وتحفيز العاملين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية. القيادة الفعالة تشمل تشجيع المشاركين على تقديم أفكار جديدة والمساهمة في تحقيق الأهداف .

التواصل الفعال: يتطلب القادة الاستراتيجيون مهارات تواصل قوية لضمان فهم الجميع للأهداف الاستراتيجية والرؤية. التواصل الفعال يساعد في بناء الثقة والالتزام بين الفرق.

إدارة الأداء والتقييم: تشمل إدارة الأداء القادة الذين يتابعون تحقيق الأهداف الاستراتيجية بدقة ويقومون بتقييم الأداء بشكل مستمر لضمان تحقيق النتائج المرجوة.

نظرياته: هناك العديد من النظريات التي تناولت موضوع القيادة الاستراتيجية، وقد تم تطويرها عبر الزمن لتعكس تغييرات في بيئة الأعمال وفهم الأنماط البشرية. إليك بعض النظريات البارزة في هذا المجال نظرية الموقف:

تفترض هذه النظرية أن فعالية القيادة تعتمد على الظروف والموقف. يتضمن ذلك العوامل مثل ديناميات الفريق وبيئة العمل. من أشهر النماذج المرتبطة بهذه النظرية هو نموذج فيدلر

(Fiedler's Contingency Model) نظرية السمات: تعتبر هذه النظرية واحدة من أقدم نظريات القيادة. تفترض أن هناك سمات معينة تجعل القادة فعالين. تشمل هذه السمات الذكاء، الكاريزما، الثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرارات.

نظرية السلوك: تركز هذه النظرية على سلوك القادة بدلاً من سماتهم الشخصية. تم تحديد نوعين رئيسيين من القادة: القادة الموجهون نحو المهمة والقادة الموجهون نحو الأفراد. تعتبر التوازن بين هذين النوعين عنصرًا مهمًا في القيادة الاستراتيجية.

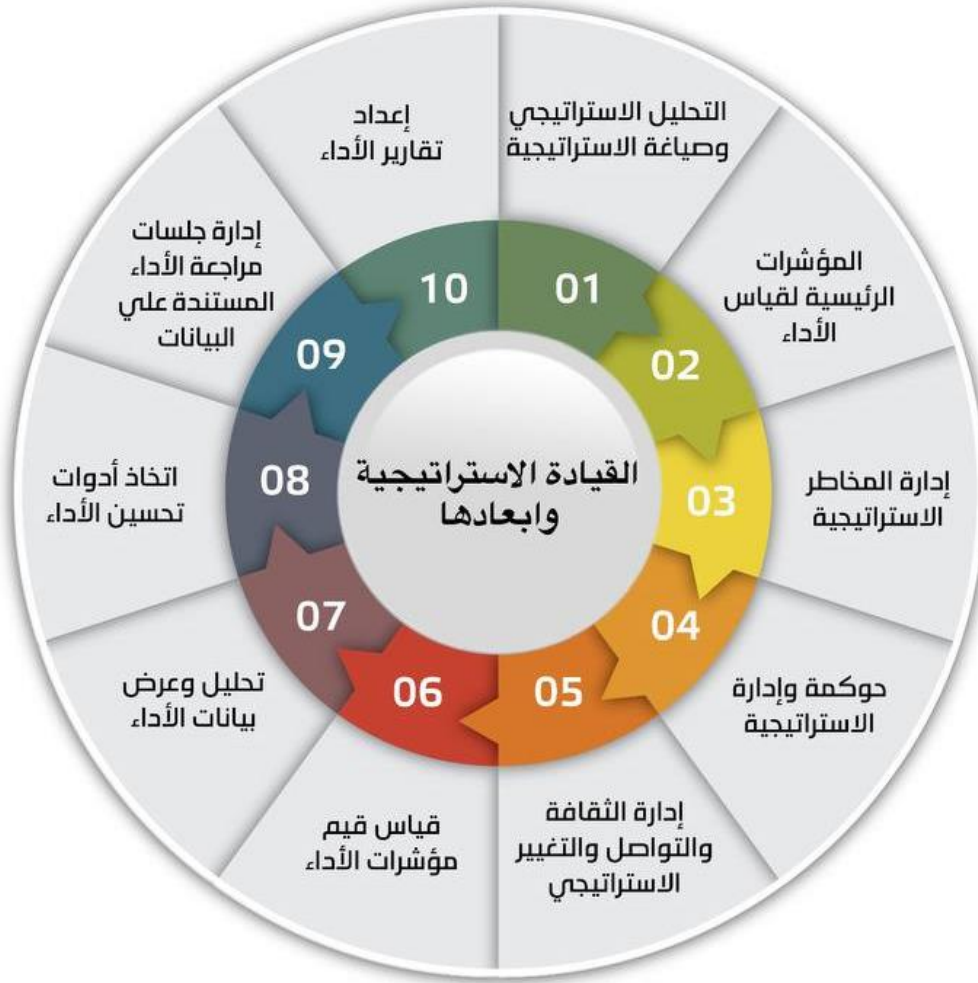
نظرية التحول: تركز هذه النظرية على قدرة القادة على إلهام وتحفيز فرقهم نحو التغيير والتحسين. يعتبر القادة التحليليون من أولئك الذين يجلبون التغيير الثقافي ويدفعون الابتكار.

نظرية القيادة الخدمية: تشجع هذه النظرية القادة على وضع احتياجات الآخرين أولاً. يركز القادة الخدميون على تنمية وتجديد فرقهم وخلق بيئة عمل إيجابية وملهمة.

نظرية القيادة التحليلية: تركز هذه النظرية على أهمية قدرة القادة على التكيف مع التغيير السريع والبيئات المعقدة. يتطلب ذلك من القادة فهم التحديات واستجابة الفرق بطريقة تضمن الاستمرارية والابتكار.

نظرية القيادة الاستراتيجية: تجمع هذه النظرية بين القيادة الاستراتيجية وإدارة التغيير، وتسعى لتحديد كيفية استخدام القادة لاستراتيجيات فعالة لتحقيق الأهداف طويلة الأمد. تعتبر قدرة القادة على تصور المستقبل وتنفيذ استراتيجيات تتماشى مع الرؤية الشاملة عنصرًا أساسيًا.

الشكل:3



Designed by (Mayer et al., 1995)

المتغير الثاني: تعزيز فرق العمل

تعريفه: تشير دراسة (Mayer et al., 1995) تعزيز فاعلية فرق العمل هو مفهوم يتضمن مجموعة من الاستراتيجيات والممارسات التي تهدف إلى تحسين أداء الفرق وزيادة إنتاجيتهم. يمكن تعريفه من زوايا متعددة ولكن كتعريف شامل هو تعزيز فاعلية فرق العمل يشير إلى العمليات والأنشطة التي تهدف إلى تحسين التعاون بين الأعضاء، وزيادة التفاعل الإيجابي، وتعزيز الانتماء، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة حيث انها تعكس قدرة الأعضاء على التواصل بفعالية، تبادل الأفكار والمعلومات، وحل النزاعات بطرق بناءة، مما يسهل القرارات الجماعية.

يشير إلى تعزيز فاعلية فرق العمل على أنه عملية تحفيز للأفراد ضمن الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال تحديد المهام وزيادة الالتزام الشخصي، أي أنها تتعلق بتوجيه القادة لإلهام الفرق وتحفيزهم لتحقيق مستويات متزايدة من الأداء والإنتاجية.

يُنظر إلى تعزيز فاعلية فرق العمل كعملية تشمل مشاركة المعرفة والموارد بين الأعضاء، مما يعزز مستوى الأداء الجماعي.

تطوراتها: تطورات تعزيز فاعلية فرق العمل تشير إلى كيفية تغير وتطور فهم واستراتيجيات تعزيز أداء الفرق عبر الزمن، ومدى تأثيرها بالعوامل الاجتماعية، والتكنولوجية، والاقتصادية. إليك بعض التطورات المهمة مع انتشار التكنولوجيا، أصبح التواصل بين أعضاء الفريق أكثر سهولة وفاعلية. الأدوات الرقمية ومنصات التعاون تتيح لأعضاء الفرق العمل في زمان ومكان مختلفين، مما يزيد من الإنتاجية.

أصبحت الفرق المتنوعة والشاملة معترف بها كأكثر فاعلية. التنوع في الخلفيات الثقافية والمهارات يعزز الإبداع ويزيد من أشكال الحلول المطروحة للمشكلات إلى أن تطور التركيز على العوامل العاطفية والنفسية للأعضاء في الفريق. الأبحاث حول الذكاء العاطفي والقيادة العاطفية أصبحت مهمة لزيادة الفاعلية بفضل هذا ازدياد الاهتمام بعملية التعلم المستمر في فرق العمل. الفرق التي تشجع على تبادل المعرفة وتطوير المهارات تساهم بشكل أكبر في تعزيز الفاعلية.

انتشر مفهوم القيادة التشاركية كمقاربة لمواجهة التحديات وتعزيز فاعلية الفرق. القادة الذين يشاركون القرار مع الفرق يميلون إلى تعزيز الالتزام والرغبة في تحقيق النتائج. بعدها تم تطوير أدوات تقييم جديدة تساعد في قياس فاعلية فرق العمل. التركيز على البيانات والتحليل يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف، مما يسمح بتحسين مستمر.

فالنهاية تتطور استراتيجيات تعزيز فاعلية فرق العمل باستمرار نتيجة للعوامل البيئية والاجتماعية والتكنولوجية. من المهم للمؤسسات أن تبقى على اطلاع بالتطورات المستمرة في هذا المجال وتتكيف معها لضمان تحقيق الأداء العالي في فرق العمل. شجع الأبحاث والممارسات المبتكرة التي تعود بالفائدة على الفرق وأهدافها.

أبعادها: تعزيز فاعلية فرق العمل يمكن تناوله من عدة أبعاد تشكل المتغيرات الرئيسية التي تسهم في تحسين الأداء الجماعي.

التواصل الفعال: حيث يشير إلى الطريقة التي يتم بها تبادل المعلومات والأفكار بين أعضاء الفريق. التواصل الفعال يعزز الفهم المتبادل ويقلل من سوء الفهم. وتهدف إلى تعزيز من التنسيق ويزيد من الفاعلية في اتخاذ القرارات.

القيادة: دور القائد في توجيه الفريق وإلهامه وتحفيزه حيث إن القيادة الجيدة تؤثر في الروح المعنوية للفريق ويهدف إلى تعزيز الثقة وبناء فريق متماسك.

الدافع والالتزام: مستوى الالتزام والتحفيز لدى أعضاء الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة. يشمل ذلك الحوافز الداخلية والخارجية. يهدف إلى زيادة الدافع التي تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار.

التنوع والشمولية: تنوع الخلفيات الثقافية، والمهارات، والخبرات بين أعضاء الفرق. الشمولية تشير إلى شعور الأعضاء بالقبول ويهدف إلى تنوع الحلول وجعلها أكثر ابتكارًا وفعالية.

تتداخل هذه الأبعاد وتشكل معًا إطارًا شاملاً لفهم تعزيز فاعلية فرق العمل. من المهم أن تركز المؤسسات على تحسين كافة هذه الأبعاد لتحقيق أداء فريق أعلى ونتائج مستدامة.

نظرياته: توجد العديد من النظريات التي تساهم في تعزيز فاعلية فرق العمل كمتغير. فيما يلي بعض النظريات الأساسية المتعلقة بها.

نظرية مجموعة العمل: تركز هذه النظرية على كيفية تفاعل أعضاء المجموعة وتأثير ذلك على الفاعلية. تتضمن مفاهيم مثل الأدوار، والتوجهات الاجتماعية، وكيفية بناء الثقة.

نظرية الاحتياجات الإنسانية: تشير النظرية إلى أن تحقيق الاحتياجات الإنسانية الأساسية يساهم في تحفيز الأفراد، مما ينعكس إيجابيًا على فاعلية الفرق.

نظرية تيرمان لفرق العمل: تشرح هذه النظرية المراحل التي تمر بها فرق العمل، وهي: التشكيل، العاصفة، التكيف، الأداء، والانفصالية، وكيف تؤثر كل مرحلة على الفاعلية.

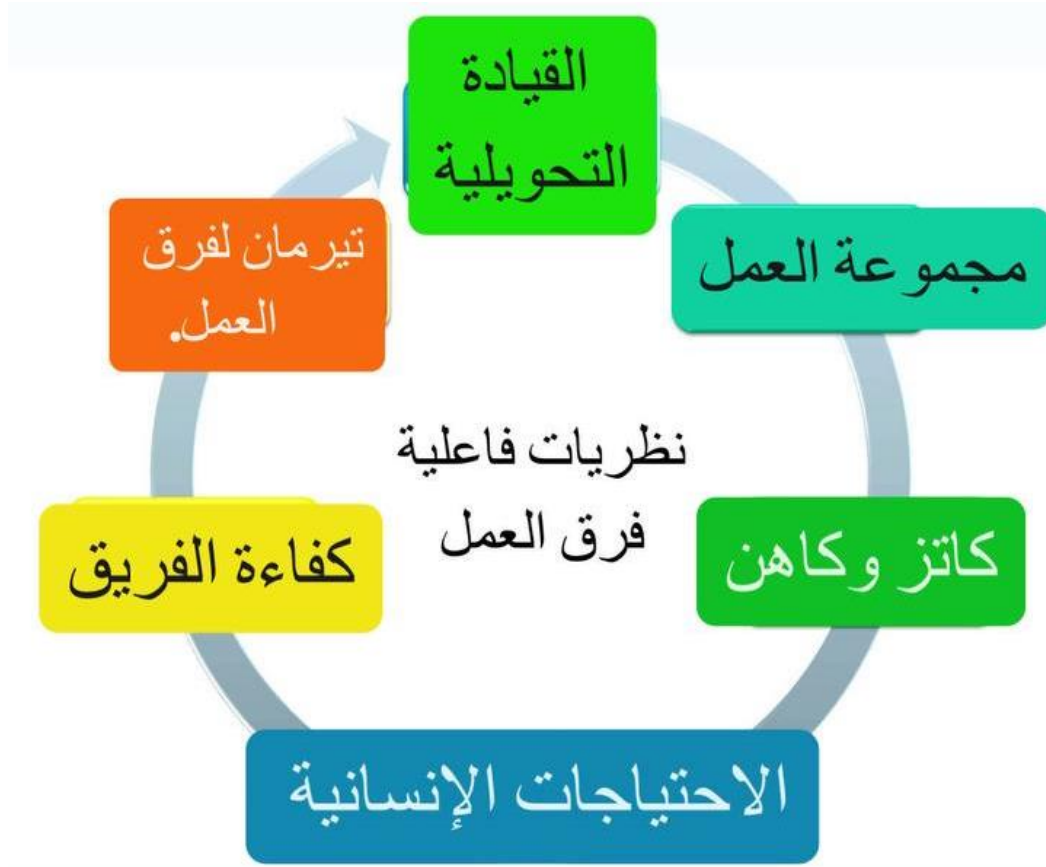
نموذج كاتز وكاهن: يعتبر هذا النموذج بمثابة إطار لفهم كيف تتفاعل الفرق مع بيئتها الخارجية وتكيف استراتيجياتها وفقًا لذلك

. (Katz, D., & Kahn.1978)

نظرية القيادة التحويلية: تبرز أهمية الدور القيادي في تعزيز الفاعلية من خلال إلهام وتحفيز الأفراد للعمل نحو أهداف مشتركة.

نظرية كفاءة الفريق: تركز على العوامل التي تؤثر في كفاءة الفريق، مثل الهيكل، والعمليات، والنتائج.

الشكل:4



Designed by (Liu & Slagh, 2017)

العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتعزيز فاعلية فرق العمل:

الأنماط: تتعدد الأنماط القيادية وتأثيراتها على فاعلية فرق العمل. تعتبر القيادة الاستراتيجية أساسية في اختيار النمط القيادي الملائم، حيث أن كل نمط يمكن أن يؤدي إلى نتائج مختلفة تعتمد على طبيعة الفريق وظروف العمل. بالتالي، فإن اختيار النمط القيادي المناسب يُعد عنصرًا رئيسيًا في تحقيق فاعلية الفرق وتعزيز الأداء العام.

القيادة التحويلية: تركز القيادة التحويلية على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق أهداف جماعية من خلال تحقيق تقدير الجهود والإبداع ويكمن تأثيرها في

انها تعزز من الروح الجماعية والالتزام بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى زيادة الفاعلية والأداء العام.

القيادة التوجيهية: يتمحور هذا النمط حول توجيه الأعضاء وإعطائهم التعليمات اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة، تعزز القيادة التوجيهية من وضوح المهام والأدوار، مما يقلل من الغموض ويزيد من الكفاءة في الأداء. القيادة الديمقراطية: تتضمن إشراك أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرار وتقدير آرائهم ومقترحاتهم حيث يعمل هذا النمط على تعزيز الشعور بالانتماء والالتزام، مما يؤدي إلى زيادة التعاون وتبادل الأفكار، وبالتالي تحسين الفاعلية.

القيادة الاستبدادية: يتميز هذا النمط بتوجيه القرارات بشكل مركزي وعدم إعطاء الأعضاء مساحة للتعبير عن آرائهم، أن هذا النمط يمكن أن يكون فعالاً في الظروف الحرجة أو عند الحاجة إلى اتخاذ قرارات سريعة، إلا أنه قد يسبب الإحباط والأداء غير الفعال على المدى الطويل إذا لم يكن هناك توازن.

يمكن أن يؤدي استخدام الأنماط القيادية الصحيحة إلى تحفيز الأعضاء لزيادة أداء الفريق وتحقيق الأهداف بكفاءة أعلى حيث ان الأنماط القيادية مثل الديمقراطية تعزز من التواصل الفعال بين الأعضاء، مما يساهم في تبادل المعلومات وتطوير العمل الجماعي.

الصراعات: وفقاً لدراسة أعدها (Michael & Scott, 2017) ، فإن القادة الاستراتيجيين الذين يعززون ثقافة التواصل الفعال في فرقهم يساعدون على تقليل سوء الفهم وتعزيز التعاون اي عندما يتمكن القادة من تعزيز التواصل المفتوح، يمكن أن تقلل الصراعات وتتحول إلى نقاشات بناءة.

تمثل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفعالية فرق العمل جانباً حيوياً ينعكس على أداء المؤسسات. ويؤثر كل من القيادة الاستراتيجية وإدارة الصراعات على فاعلية العمل الجماعي. يستعرض هذا التحليل كيفية تعامل القيادة الاستراتيجية مع الصراعات لتحسين فعالية فرق العمل، مع تقديم بعض المراجع لدعم النقاط المطروحة.

دراسة آيرس ودالي (Ers & Daly, 2011) تُظهر الدراسة أن القيادة الاستراتيجية الفعالة يمكن أن تساعد في تقليل الصراعات الناتجة عن الاختلافات في الآراء، من خلال تبني استراتيجيات تواصل واضحة وفعالة ويكمن تأثيرها عندما يتمكن القادة من إدارة الصراعات بشكل استباقي، يكون هناك تأثير إيجابي على فاعلية الفرق.

دراسة كول مان وآخرون (Coleman et al., 2010) توضح الدراسة أن نصائح الإدارة الاستراتيجية يمكن أن تعزز من الكفاءة داخل الفرق من خلال توفير بيئة تعمل على معالجة الصراعات بشكل إيجابي. تقنيات إدارة الصراعات، مثل التفاوض والتوسط، تساعد الفرق على تحقيق نتائج أفضل. دراسة ماير وآخرون (Mayer et al., 1995) تؤكد الدراسة على أهمية بناء الثقة بين أعضاء الفريق كوسيلة للتقليل من النزاعات السلبية. ويمكن تأثيرها عندما تكون الثقة قائمة، يمكن للأعضاء العمل معًا بشكل أكثر فعالية، مما يعزز من فاعلية الفرق.

الفجوات: تُعتبر القيادة الاستراتيجية من العوامل الأساسية التي تؤثر على فاعلية فرق العمل. ومع ذلك، لا يزال هناك العديد من الفجوات في الأبحاث المتعلقة بالتفاعل بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل. سنستعرض أبرز الفجوات التي تم تقديمها في الدراسات السابقة.

تعريف القادة الاستراتيجيين (Avolio, 2003) العديد من الدراسات تفتقر إلى تعريف واضح ودقيق لنمط القيادة الاستراتيجية، وكذلك المحددات التي تميز القادة الفاعلين في هذا السياق .

تأثير التوجه الثقافي: هناك نقص في الدراسات التي تتناول تأثير اختلاف الثقافات على كيفية تنفيذ القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على فاعلية فرق العمل .

قياس الفاعلية: تفتقر الدراسات إلى أدوات قياس موحدة ومحددة لفاعلية فرق العمل، مما يجعل من الصعب مقارنة النتائج بين الأبحاث .

تأثير التكنولوجيا: تعتبر التكنولوجيا وسيلة رئيسية في تحسين الاتصالات، لكن هناك نقص في الأبحاث حول كيفية تأثير التكنولوجيا على القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل .

غياب الأبعاد النفسية: لا تأخذ معظم الدراسات بعين الاعتبار الأبعاد النفسية للأفراد ودورها في فاعلية فرق العمل في ظل القيادة الاستراتيجية.

ظهرت الفجوات في الأبحاث السابقة الحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تعكس التحديات والتفاعلات المعقدة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل. يجب على الباحثين استكشاف هذه الفجوات لتعزيز الفهم حول كيفية تحسين الأداء التنظيمي من خلال القيادة الفعالة

خاتمة:

في ختام هذا البحث، يمكن القول إن القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا حيويًا في تعزيز فاعلية فرق العمل. لقد استعرضنا في هذا البحث كيف أن القادة الاستراتيجيين يتمتعون برؤية واضحة تساعد على تحديد الأهداف وتعزيز التوجهات الإيجابية داخل الفريق. بالإضافة إلى ذلك، تساهم القيادة الاستراتيجية في خلق بيئة عمل ملهمة ومحفزة تسهل من التعاون والتفاعل بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتحقيق الإنجازات المرجوة. كما أكدت النتائج المستخلصة من هذا البحث على أهمية تطوير المهارات القيادية القادرة على التكيف مع متغيرات البيئة المحيطة، واستخدام أساليب قيادية متنوعة تتناسب مع احتياجات الفريق. إن القدرة على التواصل الفعال وبناء الثقة وتفويض المهام بذكاء من أبرز السمات التي تساهم في تعزيز التعاون ورفع مستوى الفاعلية.

تفتح نتائج هذا البحث حول القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على فاعلية فرق العمل آفاقًا متعددة لدراسات وأبحاث مستقبلية حيث يمكن أن يؤدي البحث إلى تطوير نماذج قيادية مبتكرة تأخذ في الاعتبار المتغيرات السريعة في بيئات العمل الحديثة، مما يعزز من فعالية الفرق في ظل التحديات المتزايدة. بالإضافة إلى أن مع التقدم التكنولوجي السريع، سيكون من المفيد دراسة كيف تؤثر تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي والتواصل الرقمي على أساليب القيادة الاستراتيجية وفاعلية فرق العمل. تقدم هذه الآثار المستقبلية فرصًا لاستكشاف جوانب جديدة في موضوع القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على فرق العمل، مما يعزز من الأدلة العلمية ويساهم في تحسين ممارسات القيادة في مختلف السياقات.

تعكس المساهمات الجمالية لهذا البحث على أن القيادة الاستراتيجية تؤثر العميق على فاعلية تعزيز فرق العمل من خلال تقديم مفهوم القيادة بشكل يثير الإلهام ويشجع على التواصل الفعال. من خلال تسليط الضوء على القيم الإنسانية والجمالية، يمكن لهذا البحث أن يساهم في تشكيل قادة يتبنون أساليب مبتكرة وجذابة في قيادتهم.

ختامًا، تظل القيادة الاستراتيجية عاملًا أساسيًا في تشكيل ثقافة العمل الجماعي وتعزيز الإبداع والابتكار. لذا، ينبغي على المؤسسات الاستثمار في تطوير قدرات قادتها وإعدادهم ليكونوا روادًا في خلق بيئات عمل تساهم في تحقيق أهدافهم الاستراتيجية وتعزز من فاعلية فرق العمل في جميع المستويات.

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
8	Designed by researcher (Aisha.2024) البحث	الشكل: 1
9	Designed by researcher (Aisha.2024) البحث	الشكل: 2
18	Designed by (Mayer et al., 1995) الاستراتيجية وإبعادها	الشكل: 3
21	Designed by (Liu & Slagh, 2017) نظريات فعالية فرق العمل	الشكل: 4
35	منهجية البحث للمشروع (Aisha.2024)	الشكل: 5

رقم الصفحة	الجدول	رقم الجدول
11	Designed by researcher (Aisha.2024) نموذج البحث	جدول: 1
30	محاوّر القائد الأسّراتيجي (Aisha.2024)	جدول: 2
30	محاوّر فعالية فرق العمل (Aisha.2024)	جدول: 3
36	جدول مجتمع الدراسة	جدول: 4
36	جدول عينة الدراسة	جدول: 5
38	المتغير المستقل (القائد الاستراتيجي):	جدول: 6
38	المتغير التابع (فاعلية فرق العمل):	جدول: 7

فصل الملاحق

استبيان

عزيزي/عزيزتي المشارك/المشاركة، نرحب بكم ونشكركم على تخصيص جزء من وقتكم الثمين للمشاركة في هذا الاستبيان. نهدف من خلال هذا الاستبيان إلى جمع المعلومات والآراء حول

"دور القائد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية فرق العمل لدى مؤسسة غصن الأثير التجارية"

تعد القيادات الاستراتيجية أحد العناصر الأساسية في تحقيق أهداف المؤسسات وتطوير فرق العمل، ومن خلال هذا الاستبيان، نسعى لفهم الجوانب المختلفة لهذا الدور وتأثيراته. نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي ستقدمونها ستكون سرية تمامًا وستستخدم لأغراض البحث فقط. تساهم مشاركتكم الفعالة في تحسين ممارسات القيادة ودعم تطوير بيئات عمل تركز على التعاون والابتكار والفعالية. نشكركم على تعاونكم ودعمكم المستمر.

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/KDQU1UjwUdn47FvN7>

المحور الأول: المعلومات الشخصية.

الجنس:

- أنثى
- ذكر

العمل:

- اقل من 18
- 19 الى 25
- 26 الى 30
- 31 الى 35

المسمى الوظيفي:

- موظف
- قائد الفريق.
- مدير.
- غير ذلك

عدد سنوات الخبرة:

- اقل من سنتين.
- 3 سنوات.
- 4 سنوات.
- 5 سنوات.

المحور الثاني: القائد الاستراتيجي.

يساعد الاستبيان في قياس تأثير القيادة على الأداء ورضا الموظفين، مما يسهم في تحسين أساليب القيادة.

(جدول 2)

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
القائد الاستراتيجي	مهارات التواصل	5	-القيسي، ع. (2012). "فن القيادة". دار الكتب العلمية.
	اتخاذ القرارات	3	
	تشجيع الابتكار والأبداع	4	

المحور الثالث: فعالية فرق العمل.

يعتبر عمل استبيان لتقييم فعالية فرق العمل أداة حيوية لفهم التحديات والفرص داخل الفريق. يساعد ذلك في تعزيز الأداء الجماعي من خلال جمع الملاحظات وتطوير استراتيجيات تحسين فعّالة.

(جدول 3)

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
فعالية فريق العمل	الدعم والتغذية الراجعة	5	-عوض، ح. (2010). "صناعة القرار الإداري". دار الجيل.
	حل المشكلات	4	
	الدور والمسؤوليات	3	

أوافق بشدة	محايد	لا أوافق	العبارة
			المتغير الأول: القائد الاستراتيجي
			القائد الاستراتيجي يضع رؤية واضحة لأهداف الفرق.
			يقوم القائد الاستراتيجي بتحفيز الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة.
			القائد الاستراتيجي يوفر الدعم اللازم لتطوير مهارات أعضاء الفريق.
			التواصل الفعال من قبل القائد الاستراتيجي يساهم في حل النزاعات داخل الفريق.
			القائد الاستراتيجي يشجع الابتكار والأبداع بين أعضاء الفريق.
			أن القيادة الاستراتيجية تعتمد على التواصل الفعال داخليًا وخارجيًا
			يتعامل القائد الاستراتيجي مع التحديات بفعالية ويقود الفريق نحو النجاح.
			يجب على القائد الاستراتيجي أن يكون قادرًا على التعامل مع التغييرات السريعة في السوق.
			القائد الاستراتيجي يجب أن يكون مبدعًا في حل المشكلات.
			التخطيط الاستراتيجي هو مسؤولية القائد الاستراتيجي فقط.
			يجب على القائد الاستراتيجي إشراك فريقه في عملية اتخاذ القرار.
			القائد الاستراتيجي يجب أن يعتمد على التحليل البياني لصنع القرارات.

العبارة	ضعيف	جيد	ممتاز
المتغير الثاني: فعالية فرق العمل			
كيف تقيم تأثير القائد الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية العامة لفريقك؟			
كيف تقيم تأثير القائد الاستراتيجي على نتائج الأعمال الخاصة بالفريق؟			
كيف تقيم قدرة القائد الاستراتيجي على التعامل مع التحديات والمشكلات داخل الفريق؟			
ما مدى فعالية القائد الاستراتيجي في تحفيز الفريق وتعزيز الروح المعنوية؟			
إلى أي مدى تشعر بأن هناك تواصل مفتوح وفعال بينك وبين القائد الاستراتيجي؟			
كيف تقيم مستوى انخراط القائد الاستراتيجي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالفريق؟			
كيف تقيم قدرة القائد الاستراتيجي على توفير التغذية الراجعة البناءة؟			
كيف تقيم تأثير القائد الاستراتيجي على نتائج القرارات الخاصة بالفريق؟			
إلى أي مدى يشارك القائد الاستراتيجي في تطوير مهارات أعضاء الفريق؟	أبدا	نادرا	دائما
إلى أي مدى تشعر بأن هناك تواصل مفتوح وفعال بينك وبين القائد الاستراتيجي؟	أبدا	نادرا	دائما
ماهي أبرز التحديات التي يواجهها القائد الاستراتيجي في تعزيز الفاعلية العامة لفريقك؟	نقص الموارد	عدم وضوح الرؤية	ضعف التواصل
ماهي الاستراتيجيات التي تعتقد انها فعالة لتحسين أداء فرق العمل تحت قيادة القائد الاستراتيجي؟	التدريب المتواصل	تحفيز الموظفين	تحسين التواصل

الفصل الثالث: منهجية البحث

مقدمة:

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق (شركة غصن الاثير التجارية) وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصالحيتها.

مستويات الإنتاجية (القائد الاستراتيجي):

يتضمن ثلاث ابعاد مهارات التواصل ولها أسئلة متنوعة, اتخاذ القرارات لها ثلاثه أسئلة, تشجيع الابتكار والأبداع لها أربعة أسئلة, كما ان الابعاد هذه تعزز العمل الجماعي وتحفز أعضاء الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة، مما يعكس قدرته على التكيف والتطوير المستمر.

(DREAK,2024)

التنوع في مكان العمل (زيادة فاعلية فرق العمل):

أنها العملية التي يتم من خلالها تقييم وتحليل أداء الفرق في تحقيق أهدافهم المشتركة. يتضمن ثلاث ابعاد الدعم والتغذية الراجعة، حل المشكلات, الدور والمسؤوليات تُستخدم هذه الزيارات لتحديد نقاط القوة والضعف، وتقديم التغذية الراجعة البناءة، وتعزيز التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق.

(BRAJIMAN,2020)

تصميم البحث:

فلسفة الدراسة: الوضعية.

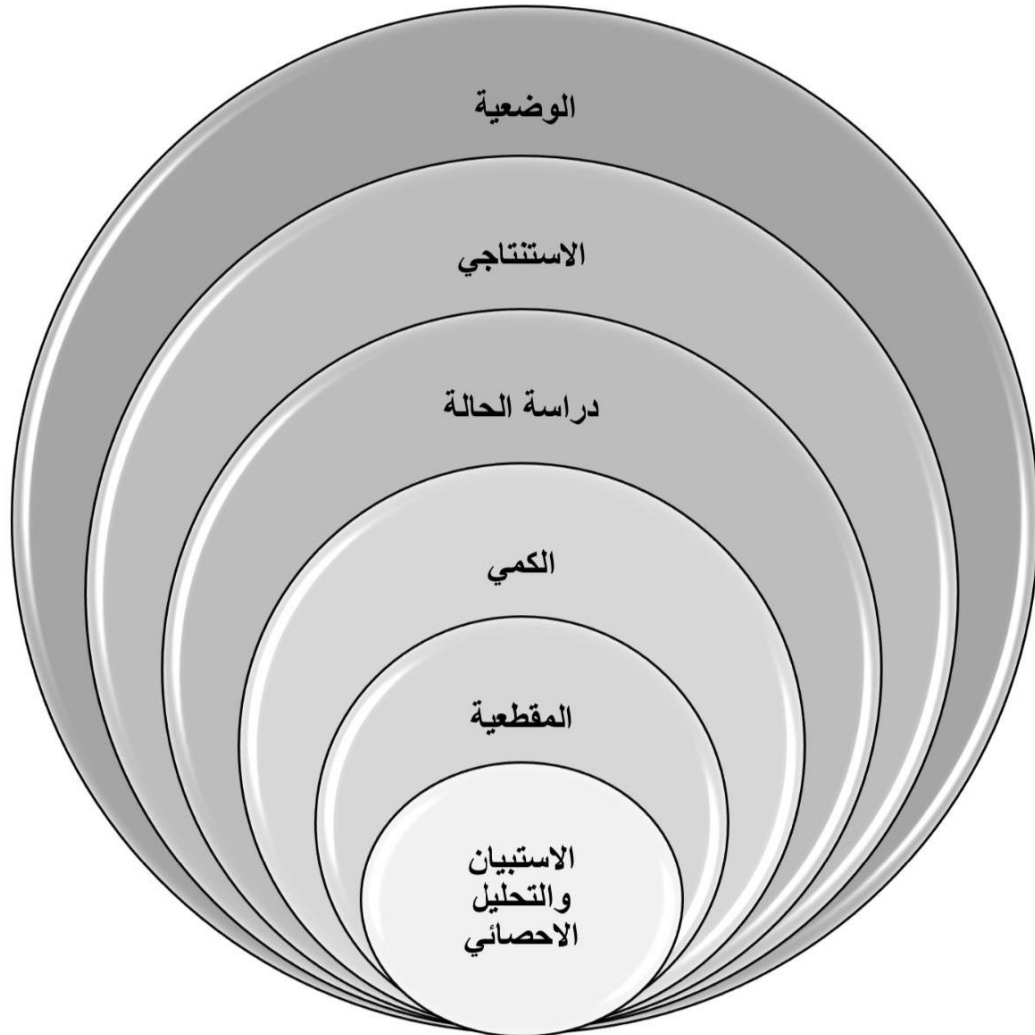
منهج الدراسة: الاستراتيجي.

استراتيجية الدراسة: دراسة حالة.

نوع الدراسة: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والإجراءات: الاستبيان.



منهجية البحث للمشروع

المصدر (من إعداد الباحث)

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة:

مجتمع الدراسة:

اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
شركة غصن الأثير التجارية	الأدارة العليا	10
	الموظفين	40

(المصدر الباحث)

عينة الدراسة:

عينة البحث	حجم العينة
شركة غصن الأثير التجارية	50-40 موظف

(المصدر الباحث)

طرق وتقنيات أخذ العينة:

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

طرق جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي يتم استخدامها لجمع البيانات الكمية عبر الاستبيانات، ينقسم الى قسمين فرعيين لقياس متغيرات البحث يضم كل قسم ابعاد المتغير وعدد الأسئلة لكل بعد.

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائيا. يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة. سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (القائد الاستراتيجي) والمتغير التابع (زيادة فاعلية فرق العمل) في (شركة غصن الأثير التجارية)

المتغير المستقل(القائد الاستراتيجي):

اعتمد الباحث من اجل قياس مهارة القائد الاستراتيجي من حيث ثلاث ابعاد واجمالي العناصر 12 عنصر كما موضح.

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
مهارات القائد الاستراتيجي	مهارات التواصل	5	-القيسي، ع. (2012). "فن القيادة". دار الكتب العلمية.
	اتخاذ القرارات	3	
	تشجيع الابتكار والأبداع	4	

المتغير التابع(فاعلية فرق العمل):

اعتمد الباحث من اجل قياس فاعلية فرق العمل من حيث ثلاث ابعاد واجمالي العناصر 12 عنصر كما موضح.

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
فاعلية فريق العمل	الدعم والتغذية الراجعة	5	-عوض، ح. (2010). "صناعة القرار الإداري". دار الجيل.
	حل المشكلات	4	
	الدور والمسؤوليات	3	

أنواع البيانات:

يحتوي هذا القسم على عنوانين فرعيين وهي:

البيانات الأولية:

تمثلت المصادر الأولية المستخدمة في توزيع الاستبيان حيث تم جمع البيانات وتحليلها من عينة البحث باستخدام برنامج احصائي, وذلك للإجابة عن اسئلة الدراسة واستخلاص النتائج باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة.

البيانات الثانوية:

المراجع العربية والأجنبية والمجلات.

الدراسات والبحوث السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث.

طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديدًا 28 لتحليل البيانات المجمعة.

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

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي)

لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت .

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

الخاتمة:

في الختام تعد هذه الدراسة محاولة الالتقاء الضوء على تأثير القائد الاستراتيجي في فاعلية فرق العمل بشكل عام وخاصة في شركة غصن الاثير التجارية

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

جدول 8: توصيف عينة البحث

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	ذكر	29	21.3%
	انثى	7	5.1%
	الإجمالي	36	100%
العمر	اقل من 18	7	19.9%
	19-25	4	2.9%
	26-30	1	0.9%
	31-35	27	26.9%
	الإجمالي	36	100%
المسمى الوظيفي	موظف	16	11.8%
	قائد فريق	5	3.7%
	طالب	5	3.7%
	مدير	8	5.9%
	الإجمالي	36	100%
سنوات الخبرة	اقل من سنتين	20	14.7%
	3 سنوات	4	2.9%
	4 سنوات	5	3.7%
	5 سنوات	7	5.1%
	الإجمالي	36	100%

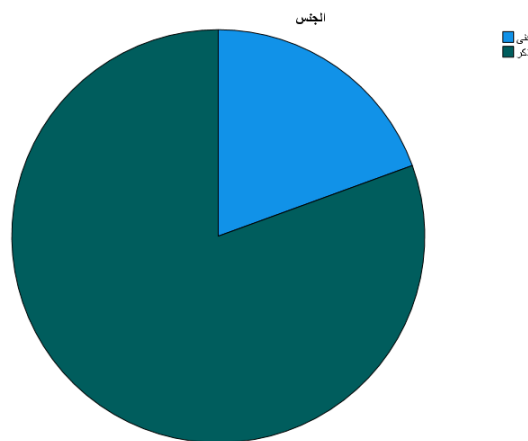
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال استبيانات موجهة إلى عينة الدراسة، حيث تم تحليل هذه البيانات إحصائياً باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS بالإصدار 28. يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال استخدام الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة محل الدراسة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء اختبار الصدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، بهدف التأكد من قوة الأدوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة. تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة لهذه الغاية باستخدام البرنامج المذكور، بما في ذلك تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار الزمني علاوة على ذلك، ومن أجل اختبار فرضيات البحث والتأكد من صحة نموذج الدراسة وملاءمته، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر البرنامج SPSS الإصدار 28. يسمح هذا التحليل بتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة كما يوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهمنا للظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة وداعمة للفرضيات المطروحة في البحث.

من بيانات جدول 8 تم استخلاص النتائج التالية

بالنسبة للتوزيع حسب الجنس، أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور في العينة بلغ 29، مما يشكل نسبة 80.6% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث 7، أي ما يعادل 19.4% من العينة.

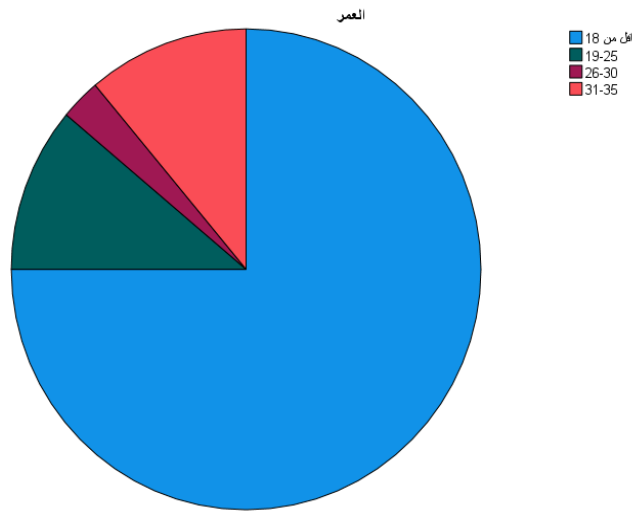


الشكل 6: تصنيف العينة وفق الجنس

بالنسبة للتوزيع العمري للعينه، أظهرت النتائج الإحصائية ما يلي:

أقل من 18 سنة: بلغ عددهم 7 أفراد، مما يشكل نسبة 17.9% من إجمالي العينة. من 19 إلى 25 سنة: بلغ عددهم 4 أفراد، أي ما يعادل 10.3% من العينة. من 26 إلى 30 سنة: فرد واحد، بنسبة 2.6% من العينة. من 31 إلى 35 سنة: بلغ عددهم 27 فردًا، مما يشكل النسبة الأكبر وهي 69.2% من إجمالي العينة.

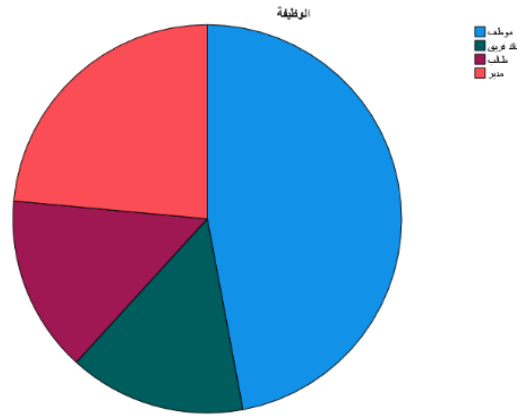
يُظهر هذا التوزيع أن الفئة العمرية من 31 إلى 35 سنة تمثل غالبية العينة، كما هو موضح في الشكل التالي.



الشكل 7: تصنيف العينة وفق العمر

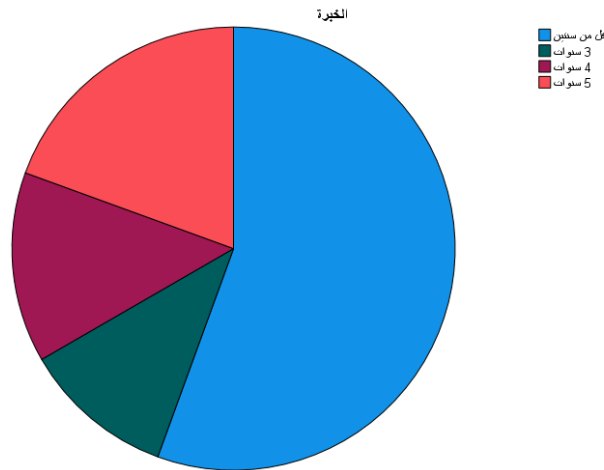
النسبة للتوزيع حسب المسمى الوظيفي، أظهرت النتائج الإحصائية ما يلي الموظفون: بلغ عددهم 16، مما يشكل نسبة 47.1% من إجمالي العينة. قادة الفرق: بلغ عددهم 5، أي ما يعادل 14.7% من العينة. الطلاب: بلغ عددهم 5، بنسبة 14.7% من العينة. المديرون: بلغ عددهم 8، مما يشكل نسبة 23.5% من إجمالي العينة.

يُظهر هذا التوزيع أن غالبية العينة من الموظفين، كما هو موضح في الشكل التالي.



الشكل 8: تصنيف العينة وفق الوظيفة

بالنسبة للتوزيع حسب سنوات الخبرة، أظهرت النتائج الإحصائية ما يلي أقل من سنتين: بلغ عددهم 20، مما يشكل نسبة 74.1% من إجمالي العينة. 3 سنوات: بلغ عددهم 4، أي ما يعادل 14.8% من العينة. 4 سنوات: بلغ عددهم 5، بنسبة 18.5% من العينة. 5 سنوات: بلغ عددهم 7، مما يشكل نسبة 25.9% من إجمالي العينة. يُظهر هذا التوزيع أن غالبية العينة تمتلك خبرة أقل من سنتين، كما هو موضح في الشكل التالي.



الشكل 9: تصنيف العينة وفق الخبرة

قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:

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

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

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

0.780167						
متوسط التباين المستخرج	P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير
0.916	0.000	0.920	0.930		Q1	مهارات التواصل
		0.898	0.910		Q2	
		0.889	0.922		Q3	
		0.820	0.902		Q4	
	0.000	0.889	0.817		B1	إتخاذ القرارات
		0.732	0.736		B2	
		0.874	0.887		B3	
		0.841	0.897		B4	
	0.000	0.849	0.803		A1	تشجيع الابتكار والإبداع
		0.828	0.130		A2	
		0.841	0.771		A3	
		0.732	0.657		A4	
مهارات القائد الإستراتيجي						

cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.917	0.822	5	مهارات التواصل	الذكاء الصناعي
	0.802	3	اتخاذ القرارات	
	0.969	4	تشجيع الابتكار والإبداع	
0.824	0.835	5	الدعم والتغذية الراجعة	الذكاء العاطفي
	0.779	4	حل المشكلات	
	0.648	3	الدور والمسؤوليات	

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية
مهارات القائد الاستراتيجي	مهارات التواصل	2.13	2.18	0.650	0.821	موافق	موافق	مرتفع
	اتخاذ القرارات		2.19		0.715			
	تشجيع الابتكار والإبداع		2.03		0.540			
فعالية فريق العمل	الدعم والتغذية الراجعة	1.59	1.53	0.328	0.454	موافق	موافق	مرتفع
	حل المشكلات		1.70		0.293			
	الدور والمسؤوليات		1.50		0.418			

0.546917								
المتغير	العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط التباين المستخرج		
الدعم والتغذية الراجعة	C1		0.724	0.593	0.000	0.676		
	C2		0.681	0.609	0.000			
	C3		0.636	0.561	0.000			
	C4		0.663	0.607	0.000			
حل المشكلات	E1		0.133	0.692	0.000	0.399		
	E2		0.042	0.732	0.000			
	E3		0.476	0.609	0.000			
	E4		0.556	0.645	0.000			
	E5		0.788	0.549	0.000			
الدور والمسؤوليات	F1		0.595	0.632	0.000	0.62133		
	F2		0.726	0.645	0.000			
	F3		0.543	0.504	0.000			
فعالية فريق العمل								

من بيانات جدول 9 صدق المقاييس المستخدمة في دراسة المتغير المستقل

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

مقياس تطبيق القيادة الاستراتيجية:

أظهرت معاملات الارتباط بجميع العبارات المتعلقة بمهارات التواصل، اتخاذ القرارات، تشجيع الابتكار والابداع، ارتباطا قويا بالمتغيرات التابعة لها.

بناء على هذه النتائج، يمكن القول ان قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج ان قيمة AVE لمتغير مهارات التواصل اكبر من 0.5 بناء على ذلك يمكن التأكيد على ان الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق.

من بيانات جدول 10 صدق المقاييس المستخدمة في دراسة المتغير التابع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

ظهرت معاملات الارتباط بجميع العبارات المتعلقة بالدعم والتغذية الراجعة، حل المشكلات، الدور والمسؤوليات ارتباطا قويا بالمتغيرات التابعة لها.

بناء على هذه النتائج، يمكن القول ان قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بمتوسط التباين المستخرج ان قيمة AVE لمتغير الدعم والتغذية الراجعة اكبر من 0.5 بناء على ذلك يمكن التأكيد على ان الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق.

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة. بعبارة أخرى، يشير إلى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة لتحقيق ذلك، يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.

في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبانة التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، وقيمة A-rho. تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية - PLS SEM، وهو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية) والمتغيرات الظاهرة.

- قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس. وهي تعكس درجة الاتساق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير. كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من 1 ، كانت درجة الثبات أعلى.
- الثبات المركب (Composite Reliability) يشير إلى مستوى الثبات العام للمقياس ويأخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس. يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.
- قيمة Arho هي مقياس آخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤشر تكميلي لتأكيد نتائج ألفا كرونباخ والثبات المركب.
- وفقا لدراسة Hair et al (2010) ، يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يعتبر المقياس ثابتًا. هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية.
- الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك القيم الخاصة بـ ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة

من بيانات جدول 11 قياس الثبات لاداة الدراسة.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في 33.33%

من بيانات جدول 12 دلالة المتوسطات الحسابية.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق الإدارة الإستراتيجية وأبعادها،

بالإضافة إلى مستوى إدارة المعرفة وأبعادها، وذلك وفقًا لآراء عينة الدراسة. يتم توضيح ذلك كما يلي

من بيانات جدول 13 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتغيرات الدراسة.
المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

من بيانات جدول 14 معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

الارتباط الخطي بين القيادة الإستراتيجية وأبعادها (كمتغير مستقل) وفعالية فرق العمل (كمتغير تابع):

تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.653) بين القيادة الإستراتيجية وأبعادها كمتغير مستقل وفعالية فرق العمل كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01). تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد القيادة الاستراتيجية ومهارات التواصل اتخاذ القرارات وتشجيع الابتكار والابداع عند معامل ارتباط 1 ، 0.683 ، 0.644 ، 0.444 ، 0.623 على الترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين فعالية فرق العمل كمتغير تابع. يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

الارتباط الخطي بين أبعاد القيادة الإستراتيجية وبين متغير فعالية فرق العمل ككل، وبين بعضها البعض:

. يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين الإدارة الإستراتيجية وبين أبعادها التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، الممارسات الأخلاقية عند مستوى دلالة (0.01).

نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V.28, SEM-PLS, على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية وبين إدارة المعرفة.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسى فروضا فرعية كما يلي:

الفرضية 1: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التصور الإستراتيجي وبين فعالية فرق العمل.

الفرضية 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التواصل وبين فعالية فرق العمل.

الفرضية 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرارات وبين فعالية فرق العمل.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإستراتيجية وبين فعالية فرق العمل."

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple (Linear Regression Analysis ، والذي يعد أحد الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين في هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين القيادة الإستراتيجية التي تمثل المتغير المستقل في الدراسة، و ** فعالية فرق العمل ** ، التي تعتبر المتغير التابع. ويهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق ممارسات القيادة الإستراتيجية في الشركة وبين زيادة مستوى فعالية فرق العمل. من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تأثير القيادة الإستراتيجية على فعالية فرق العمل، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.766	.238

a. Predictors: (Constant), المتغير_الإدارة_الاستراتيجية

ANOVA^a

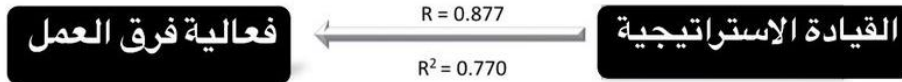
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.864	1	12.864	227.462	<.001 ^b
Residual	3.846	68	.057		
Total	16.710	69			

a. Dependent Variable: المتغير_إدارة_المعرفة

b. Predictors: (Constant), المتغير_الإدارة_الاستراتيجية

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		95.0% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	-.023	.096		-.244	.808	-.214	.168
المتغير_الإدارة_الاستراتيجية	.992	.066	.877	15.082	<.001	.861	1.123

a. Dependent Variable: المتغير_إدارة_المعرفة



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- تشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (0.01)، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01
- تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.877$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين القائد الإستراتيجية بشكل عام وزيادة فعالية فرق العمل.
- يوضح معامل التحديد المعدل (R^2) أن حوالي 77% من التباين الحاصل في فعالية فرق العمل يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى القيادة الإستراتيجية.
- تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية (إجمالاً) كمتغير مستقل وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة

- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القائد الإستراتيجي وبين زيادة فعالية فرق العمل " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التصور الإستراتيجي محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مهارات التواصل وبين زيادة فعالية فرق العمل " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين رأس المال البشري محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرارات وبين زيادة فعالية فرق العمل " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الثقافة التنظيمية محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

ولإختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.765	.239

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.068	5	2.614	45.922	<.001 ^b
	Residual	3.642	64	.057		
	Total	16.710	69			

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-.024	.097		-.247	.806	-.218	.170
	التصور_الامتراجي	.068	.076	.077	.886	.379	-.085	.220
	رأس_المال_البشري	.218	.087	.243	2.508	.015	.044	.391
	الثقافة_التنظيمية	.305	.099	.310	3.086	.003	.108	.503
	الرقابة_التنظيمية	.186	.094	.179	1.978	.052	-.002	.373
	الممارسات_الاخلاقية	.217	.105	.210	2.071	.042	.008	.426

الخاتمة:

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

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

بعد ذلك، تم الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة، والتي تتمثل في الإدارة الإستراتيجية وإدارة المعرفة تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في أبعادها المختلفة. في حالة الإدارة الإستراتيجية تم تحليل أبعاد مثل التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية، أما في حالة إدارة المعرفة تم تحليل أبعاد مثل تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين

المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة. هذا التحليل الوصفي للمتغيرات ساعد في توضيح مدى تطبيق هذه المفاهيم في بيئة العمل بالشركة وكيفية تأثيرها على الأداء العام في المؤسسة.

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

بعد التأكد من موثوقية المقاييس، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة، والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية وإدارة المعرفة. تم اختبار هذا الفرض باستخدام أساليب تحليلية مثل الانحدار الخطي البسيط والنماذج الهيكلية للمعادلات البنائية (SEM)، وهي أساليب قوية لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة بالإضافة إلى ذلك، تم اختبار مجموعة من الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير أبعاد مختلفة من الإدارة الإستراتيجية على إدارة المعرفة، مثل تأثير التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية على إدارة المعرفة.

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في هذا الفصل على ما خلصت إليه الفصول السابقة من الدراسة، حيث أثبتت أن الإدارة الإستراتيجية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز ممارسات إدارة المعرفة في شركة الخطوط السعودية في جدة حي الروابي من خلال هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات العملية التي سيتم عرضها في الفصل الختامي، والتي تهدف إلى تحسين ممارسات الإدارة الإستراتيجية في المنظمة وتعزيز قدرتها على إدارة المعرفة بشكل فعال. هذه التوصيات ستكون قائمة على النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي الذي تم تنفيذه، مما يعزز من فعالية تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي.

قائمة المراجع:

المجلات

- السنهوتي, ا. م. ا. س. & .امباركه محمود السيد سليمان. (2022). القيادة الاستراتيجية. مجلة الخدمة الاجتماعية. 221-239, 73(1),
- Kouzes, J.M. & Posner, B.Z. (2017). "The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations". *Wiley*
- Lawrence, P.R. & Lorsch, J.W. (1967). "Organizations and Environment: Managing Differentiation and Integration". *Harvard University Press*.
- المربع & صالح بن سعد. (2013). إدارة القيادة الاستراتيجية ودورها في تطوير الثقافة التنظيمية.
- الأكلبي, ع. ش. & .عايض شافي. (2018). دور القيادة الاستراتيجية في دعم الأداء المؤسسي. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. 213-256, 19(1),
- Joshi, A., & Nepomuceno, M.V. (2018). Transformational leadership and technology: How technology changes the context of leadership.
- (Elkington, J. (1998). "Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business". *New Society Publishers*)
- Drucker, P.F. (2007). "The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done". *HarperBusiness*.
- (Nutt, P.C. (2008). "Deliberation in Decision Making". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*)
- (Kotter, J.P. (1996). "Leading Change". *Harvard Business Review Press*)
- (Bennis, W. & Nanus, B. (1985). "Leaders: The Strategies for Taking Charge". *Harper & Row*).

الكتب

- كتاب "القيادة الاستراتيجية" للمؤلف محمد حنفي مصطفى المجلد 73، العدد 1، يوليو 2022، الصفحة 221
- "كتاب الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم ونماذج تطبيقية" للمؤلف مصطفى كافي. الدار الجامعية (الإسكندرية، مصر :)

- Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). Strategic management: Concepts and cases: Competitiveness and globalization. كتاب يغطي مبادئ الإدارة الاستراتيجية بعمق، بما في ذلك دور القيادة الاستراتيجية .
- Ohio State University Studies (1960s). "The Leadership Behavior Description Questionnaire".
- Fiedler, F. E. (1967). "A Theory of Leadership Effectiveness". *McGraw-Hill*.
- Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2001). "Strategic Leadership Research: Moving On". *The Leadership Quarterly*
- (Heifetz, R.A. & Laurie, D.L. (2001). "The Work of Leadership". *Harvard Business Review*).
- (Schein, E.H. (2010). "Organizational Culture and Leadership". *Jossey-Bass*).
- (Kouzes, J.M. & Posner, B.Z. (2017). "The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations". *Wiley*).
- (Schrage, M. (2014). "Data-Driven Leadership: The Power of the Data-Driven Leader". *Harvard Business Review*).
- (Mintzberg, H. (1994). "The Rise and Fall of Strategic Planning". *Financial Times Prentice Hall*).

الملتقيات

- (د.برينت روبن) استاذ في التواصل ومؤسس اول في مركز روتجرز للقيادة التنظيمية ملتقى القيادة والإدارة في المملكة العربية السعودية (2022-نوفمبر)
- Porter, M. E. (1996). What is strategy?. Harvard Business Review.
- Avolio, B.J., & Bass, B.M. (2004). Multifactor Leadership Questionnaire.
- Stogdill, R. M. (1974). "Leadership and Decision Making". *Psychological Bulletin*.
- Greenleaf, R. K. (1977). "Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness". *Paulist Press*