

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين بالتطبيق على شركة المراعي فالرياض

ود عبد الله احمد رامي
222001369

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
11	1.3.1. على المستوى النظري:.....
12	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
12	1.4. أسئلة الدراسة.....
12	1.5. أهداف الدراسة.....
13	1.6. فرضيات الدراسة.....
14	1.7. نموذج الدراسة.....
15	1.8. الدراسة الميدانية.....
16	1.9. مخطط المشروع.....
17	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
18	2.1. المقدمة:.....
20	2.2. المتغير المستقل.....
21	2.3. المتغير التابع.....
22	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
23	2.5. الخاتمة.....
31	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
32	3.1. المقدمة.....
32	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
33	3.3. تصميم البحث.....
33	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
34	3.5. طريقة جمع البيانات.....
34	3.6. أنواع البيانات.....

34	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
35	3.8. الخاتمة
36	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
37	4.1. المقدمة
37	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
37	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
38	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
38	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
38	4.6. الخاتمة
39	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
40	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
40	5.2. توصيات الدراسة
40	5.3. الخاتمة
40	قائمة المراجع
45	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد القيادة الاستراتيجية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في أداء أي منظمة، حيث تلعب دوراً مهماً في تحديد الاتجاهات العامة وتوجيه الموارد نحو تحقيق أهداف المنظمة. وفي ظل التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، تجد العديد من الشركات نفسها في حاجة ملحة لتطبيق استراتيجيات قيادية فعالة لتحسين أدائها وزيادة إنتاجية موظفيها. إحدى الشركات التي تبرز في هذا السياق هي شركة المراعي، حيث تواجه تحديات مستمرة في تحسين أدائها المؤسسي من خلال القيادة الاستراتيجية، وهو ما دفع إلى الحاجة لدراسة أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في الشركة.

لقد تناول العديد من الباحثين موضوع القيادة الاستراتيجية وأثرها على أداء الموظفين. تشير الدراسات إلى أن القيادة الاستراتيجية تساهم في رفع مستوى الأداء من خلال توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، مع التركيز على تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي. وفقاً لدراسة (خليل، 2020)، فقد وجد أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً مهماً في تعزيز التميز التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسات، وخاصة في بيئات العمل الحكومية مثل بلدية غزة، حيث تساهم في رفع مستوى الأداء وزيادة فعالية فرق العمل. كما أكد (الزهراني، 2020) في بحثه أن تطبيق استراتيجيات القيادة الاستراتيجية يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تعزيز بيئة العمل وتشجيع الموظفين على التفاني في أداء مهامهم. ومع ذلك، تظل هناك فجوات في فهم كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات بشكل عملي في الشركات الكبرى مثل شركة المراعي.

رغم الأبحاث العديدة التي تناولت موضوع القيادة الاستراتيجية، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تركز بشكل خاص على تأثير هذه الاستراتيجيات على أداء الموظفين في الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية، مثل شركة المراعي. لا سيما فيما يتعلق بتطبيق هذه الاستراتيجيات في سياقات محلية قد تختلف عن بيئات العمل العالمية. وبالتالي، فإن الفجوة تكمن في ضرورة دراسة أثر القيادة الاستراتيجية على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم بشكل خاص داخل شركة المراعي، لتقديم رؤى متعمقة حول هذه العلاقة.

يستهدف هذا البحث بشكل رئيسي القيادات العليا في الشركات الكبرى، وكذلك الباحثين في مجال الإدارة الاستراتيجية ومواردها البشرية. أهمية هذه المشكلة تكمن في أن الشركات الكبرى مثل المراعي، التي تمثل نموذجًا رائدًا في صناعة المواد الغذائية، تحتاج إلى استراتيجيات قيادية فعالة لضمان رفع مستوى الأداء المؤسسي. تتزايد أهمية هذا الموضوع في ظل المنافسة العالمية والتحديات الاقتصادية، مما يجعل تحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين أولوية يجب على الشركات الكبرى تبنيها لتحقيق النجاح المستدام.

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض، مع التركيز على تأثير هذه الاستراتيجيات في زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم. يهدف البحث إلى الإجابة على الأسئلة المتعلقة بممارسات القيادة الاستراتيجية التي تتبناها الشركة، وكيفية تأثيرها على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما يهدف البحث إلى تقديم توصيات عملية للشركات الأخرى حول كيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات لتحسين أدائها وزيادة رضا الموظفين.

1.2. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي بمدينة الرياض. حيث أن القيادة الاستراتيجية تعد أحد العوامل المؤثرة في رفع مستوى الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية، لكن هناك نقص في الدراسات التي تركز على كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات بشكل عملي في الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية مثل شركة المراعي. على الرغم من وجود العديد من الأبحاث حول القيادة الاستراتيجية، إلا أن تطبيقها في السياق المحلي وداخل الشركات الكبرى لا يزال بحاجة إلى دراسة معمقة لفهم تأثيرها على الموظفين بشكل مباشر.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

نقص في الدراسات التي تركز على القيادة الاستراتيجية في السياق المحلي: هناك نقص في الأدبيات التي تركز على تطبيق استراتيجيات القيادة الاستراتيجية داخل الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية، كما أن الأبحاث المتاحة لا تتيح فهماً عميقاً حول كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء الوظيفي في بيئات العمل المحلية، لا سيما في شركات مثل شركة المراعي.

عدم وجود نموذج واضح لقيادة استراتيجية في الشركات الكبرى المحلية: غياب إطار نظري شامل لقيادة استراتيجية يمكن تطبيقه على الشركات الكبرى المحلية يجعل من الصعب قياس تأثير هذه القيادة على أداء الموظفين بشكل دقيق.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تطبيق محدود للقيادة الاستراتيجية في الشركات الكبرى المحلية: رغم أهمية القيادة الاستراتيجية في رفع مستوى الأداء، إلا أن الشركات الكبرى في المملكة، مثل شركة المراعي، قد لا تطبق بشكل كامل أو فعال استراتيجيات القيادة في بيئات عملها. وهذا يتطلب بحثاً أكثر تفصيلاً لتحديد كيف يمكن تحسين هذا التطبيق لزيادة الإنتاجية.

نقص الدراسات التي تركز على تأثير القيادة الاستراتيجية في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم داخل الشركات الكبرى: رغم أن القيادة الاستراتيجية تؤثر على أداء الموظفين، إلا أن هناك قلة في الدراسات

التطبيقية التي تتناول كيفية تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم باستخدام استراتيجيات القيادة الفعالة في بيئة الشركات الكبرى مثل شركة المراعي.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي التالي:

“كيف تؤثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي على تحسين أداء الموظفين، وما هي العوامل التي تساهم في تعزيز فاعلية هذه الممارسات في بيئة العمل المحلية؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة في ضوء التحديات الاقتصادية والمنافسة الشديدة التي تواجهها الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية، وخاصة في قطاع المواد الغذائية. إذ تسلط الضوء على دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة إنتاجية الموظفين. سيسهم البحث في تقديم رؤى جديدة حول تطبيق القيادة الاستراتيجية في الشركات الكبرى المحلية مثل شركة المراعي، مما يعزز فهم كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات في تحفيز الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة. كما سيوفر توصيات عملية تساعد الشركات على تبني ممارسات قيادية فعالة، مما يساهم في تعزيز رضا الموظفين وتحقيق النجاح المستدام في بيئة العمل المتغيرة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة من الناحية النظرية، حيث تساهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية في السياقات المحلية، خصوصاً في الشركات الكبرى بالمملكة العربية السعودية. فهي تقدم رؤى جديدة حول كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في بيئات العمل السعودية، مما يساهم في بناء قاعدة معرفية واسعة حول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء الوظيفي في السياقات المحلية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، تبرز أهمية الدراسة في تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ في الشركات الكبرى مثل شركة المراعي. حيث تهدف إلى تحسين ممارسات القيادة الاستراتيجية التي يمكن أن تسهم في تعزيز أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. كما تسعى الدراسة إلى مساعدة الشركات على تبني استراتيجيات قيادية فعّالة لتحفيز الموظفين وتحقيق النجاح المستدام، وهو ما يعود بالفائدة على الشركات في مواجهة التحديات الاقتصادية والمنافسة المتزايدة.

1.4. أسئلة الدراسة

ما هو تأثير القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء الموظفين في شركة المراعي؟

كيف تساهم استراتيجيات القيادة الاستراتيجية في تحفيز الموظفين وزيادة إنتاجيتهم داخل بيئة العمل المحلية في شركة المراعي؟

ما هي العوامل التي تعزز فعالية ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركات المواد الغذائية الكبرى مثل شركة المراعي؟

1.5. أهداف الدراسة

دراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي.

التعرف على ممارسات القيادة الاستراتيجية المتبعة في شركة المراعي وكيفية تأثيرها على تحفيز الموظفين.

تقييم العوامل التي تساهم في تعزيز فعالية القيادة الاستراتيجية في بيئة العمل المحلية في شركة المراعي.

اقتراح استراتيجيات قيادية فعّالة لتحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم في الشركات الكبرى.

توليد رؤى عملية يمكن تطبيقها لتحسين استراتيجيات القيادة في شركات مشابهة لشركة المراعي.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الصفريّة (H1):

“لا يوجد تأثير لممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي على تحسين أداء الموظفين.”

الفرضية البديلة (H2):

“توجد علاقة إيجابية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي وأداء الموظفين.”

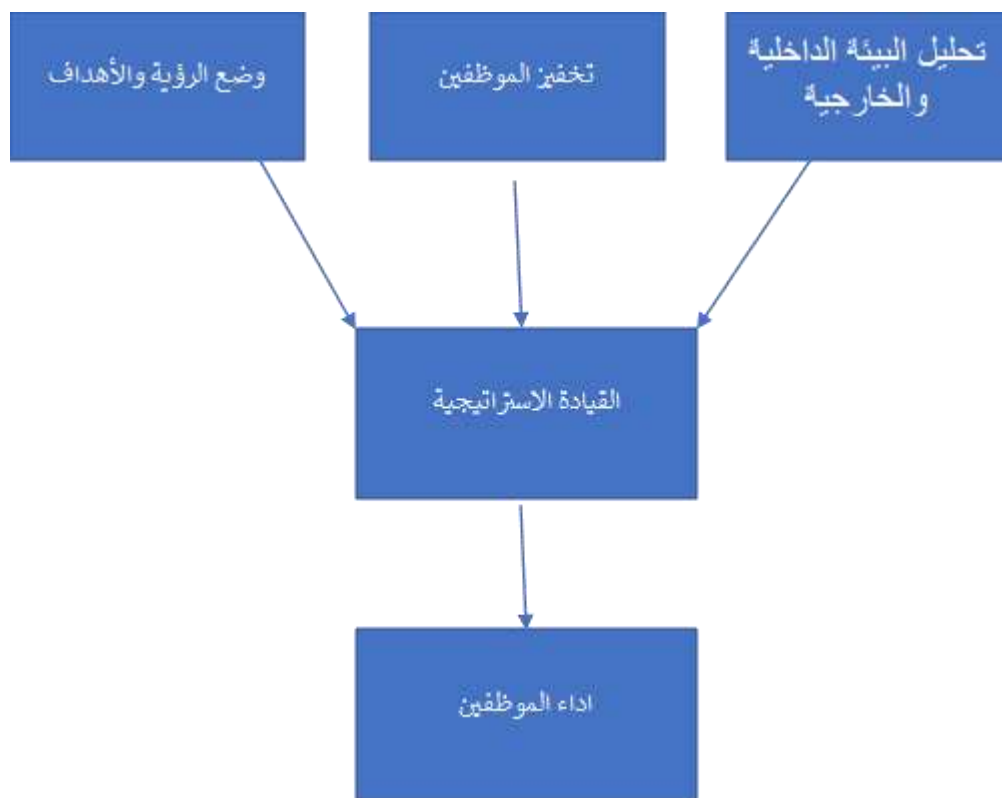
الفرضية الاتجاهية (H3):

“ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.”

الفرضية غير الاتجاهية (H4):

“ممارسات القيادة الاستراتيجية في شركة المراعي تؤثر على أداء الموظفين، ولكن قد تكون التأثيرات إيجابية أو سلبية.”

1.7. نموذج الدراسة



1.8. الدراسة الميدانية

تم استخدام المنهج الميداني في هذه الدراسة بالتعاون مع شركة المراعي بمدينة الرياض. تم اختيار العينة من موظفي الشركة بشكل عشوائي بحيث بلغ عددهم 70 موظفًا من مختلف الأقسام داخل الشركة. تم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان.

تمثل الدراسة في وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية التي تتبناها الشركة وأداء الموظفين، حيث تساهم القيادة الاستراتيجية في تحسين بيئة العمل وزيادة تحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى رفع مستوى إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. تم أيضًا تحسين أداء الموظفين من خلال ممارسات القيادة الفعّالة، مثل التدريب المستمر وتحفيز فرق العمل.

هذه بعض الدراسات الميدانية السابقة

دراسة ياس وآخرون (2023): تناولت هذه الدراسة تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية ومشاركة المعرفة على أداء الموظفين. وجد الباحثون أن القيادة الاستراتيجية تساهم في تحسين أداء الموظفين من خلال تعزيز المعرفة المشتركة وتحفيز فرق العمل.

دراسة خليل (2020): تناولت دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز التميز التنظيمي وتحقيق الأهداف داخل المؤسسات، مع التركيز على بيئات العمل الحكومية مثل بلدية غزة. الدراسة أكدت على دور القيادة الاستراتيجية في رفع مستوى الأداء من خلال تحسين بيئة العمل وزيادة فاعلية فرق العمل

1.9. مخطط المشروع

مقدمة مشكلة الدراسة اهداف الدراسة فرضيات الدراسة منهجية الدراسة	الفصل الاول:الاطار العام للدراسة
استعراضات الدراسات السابقة	الفصل الثاني:الدراسات السابقة
فلسفة البحث - منهج البحث -استراتيجية البحث أنواع البحث - الافق الزمني - طرق جمع وتحليل البيانات	الفصل الثالث:منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع:التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس:مناقشة النتائج والخاتمة

الشكل 2 : مخطط المشروع المقترحة (اعداد الطالبة)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

أهمية إجراء مراجعة الأدبيات:

مراجعة الأدبيات هي خطوة أساسية في أي دراسة بحثية، حيث تساعد في تحديد المفاهيم والنظريات التي تم تناولها في الدراسات السابقة، وتوفر فهماً شاملاً للموضوع المدروس. تساعد الأدبيات في تقديم تفسيرات واضحة لمفاهيم القيادة الاستراتيجية وكيفية تأثيرها على أداء الموظفين. من خلال مراجعة الأدبيات، يمكن للباحث تحديد الاتجاهات الرئيسية في البحث حول القيادة الاستراتيجية وتحديد الفجوات المعرفية التي يمكن للدراسة الحالية معالجتها.

كما تسهم مراجعة الأدبيات في بناء إطار مفاهيمي قوي يمكن أن يُعد أساساً لتطوير فرضيات البحث، وتحديد الأساليب المناسبة لجمع البيانات وتحليلها. في سياق هذا البحث، سيتم التركيز على أهمية تطبيق القيادة الاستراتيجية في بيئة الشركات الكبرى مثل شركة المراعي في الرياض، ودورها في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين.

مقدمة محتويات الفصل:

يتناول الفصل الثاني مراجعة الأدبيات المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وتأثيرها على أداء الموظفين. سيتم استعراض الأبحاث التي تناولت هذا الموضوع في بيئات العمل المختلفة، مع التركيز على الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية، مثل شركة المراعي. كما سيتم استعراض أهم النظريات المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية وتأثيراتها على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للموظفين.

أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة:

مراجعة الأدبيات تساعد في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتساهم في فهم الأبحاث السابقة وتوجيه الدراسة نحو الحلول المبتكرة لتلك الفجوات المعرفية.

:دراسات أدبية سابقة

1. دراسة أكسوي وأكايدين (2024):

تُرَكِّز هذه الدراسة على تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في صناعة الطيران بتركيا. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية معتدلة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين، مما يعزز أهمية القيادة في تحقيق نتائج تنظيمية.

2. دراسة ماسيتي وآخرون (2022):

تستكشف هذه الدراسة تأثير القيادة المشجعة على التفاعل الوظيفي وفعالية الفريق، مع التركيز على دور الموارد الشخصية والموارد الفريقية كمتغيرات وسيطة. أظهرت النتائج أن الموارد الشخصية مثل التفاؤل والمرونة والكفاءة الذاتية جزئيًا تتوسط تأثير القيادة المشجعة على التفاعل الوظيفي، وأن تصورات القيادة المشجعة المشتركة بين أعضاء الفريق تؤدي إلى فعالية أكبر للفريق.

3. دراسة إيشاك (2025):

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين وزيادة إنتاجية المنظمة في إحدى المنظمات الحكومية في سلطنة عمان. أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية الفعالة تحسن أداء الموظفين داخل المنظمة، مما يشير إلى أهمية القيادة الاستراتيجية في تعزيز الإنتاجية التنظيمية.

4. دراسة ياس وآخرون (2023):

تناولت هذه الدراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في بلديات دبي وأبوظبي وعجمان. أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية، خصوصاً القيادة التحويلية، تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين من خلال تعزيز مشاركة المعرفة.

5. دراسة أشكافري وغاسمي (2023):

درست هذه الدراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي في شركة إيران خودرو، مع التركيز على دور الابتكار التنظيمي كمتغير وسيط. أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تؤثر إيجابياً على الأداء التنظيمي من خلال تعزيز الابتكار داخل المنظمة.

2.2. المتغير المستقل

1. التعريف: القيادة الاستراتيجية هي عملية اتخاذ القرارات التي تهدف إلى تحقيق الأهداف طويلة الأمد للمنظمة، ويشمل ذلك اختيار السياسات والتوجهات التي تتماشى مع التحديات والفرص في البيئة المحيطة. يتم تنفيذ القيادة الاستراتيجية عبر أنماط من القيادة الفعالة التي تحفز الأداء وتحسن من مهارات الأفراد داخل المنظمة.
2. تطوره التاريخي: بدأ مفهوم القيادة الاستراتيجية بالتطور في أواخر القرن العشرين، حيث كان يركز في البداية على تحديد الاستراتيجيات العسكرية والتطبيقات العملية داخل المؤسسات العسكرية. ولكن مع مرور الوقت، تم توسيع المفهوم ليشمل القيادة في بيئات العمل المختلفة مثل المؤسسات الخاصة والحكومية، وأصبح يستخدم بشكل أكثر شمولاً في الأعمال التجارية والمنظمات غير الربحية.

3. الأبعاد الرئيسية :القيادة الاستراتيجية تتكون من عدة أبعاد رئيسية مثل: التوجيه الاستراتيجي: يهدف إلى تحديد الاتجاهات طويلة الأمد التي يجب أن تسلكها المنظمة. اتخاذ القرارات: يتضمن اتخاذ قرارات صائبة تدعم استراتيجيات النمو وتوجهات المنظمة.
4. التفكير الاستراتيجي : يركز على القدرة على توقع التحديات المستقبلية وتخطيط الخطط المستقبلية للتعامل معها.
5. الإدارة الفعّالة للموارد : تتضمن إدارة الأشخاص والموارد المالية والتكنولوجية بشكل يضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
6. النظريات المرتبطة :هناك العديد من النظريات المرتبطة بالقيادة الاستراتيجية، ومنها: نظرية القيادة التحويلية : التي تركز على تحفيز الموظفين وتعزيز الالتزام تجاه أهداف المنظمة. نظرية القيادة الموقفية : التي تؤكد على أن القيادة الفعّالة تتغير بناءً على الموقف الذي يواجهه القائد نظرية القيادة الخدمية : التي تشدد على دور القائد في خدمة الفريق ودعمه لتحقيق نتائج استراتيجية

2.3. المتغير التابع

1. التعريف :أداء الموظفين هو مجموعة الأنشطة والمهام التي يقوم بها الأفراد في إطار عملهم والتي تؤثر على النتائج التنظيمية. يشمل الأداء مستوى الإنتاجية وجودة العمل والالتزام الوظيفي، إضافة إلى مدى التحفيز والرضا الوظيفي الذي يشعر به الموظف نتيجة لممارسات القيادة في المنظمة.
2. تطوره التاريخي :بدأ التركيز على أداء الموظفين في العقود الأخيرة كعنصر رئيسي لتحسين الكفاءة المؤسسية. تم تطوير مفاهيم وأساليب لقياس الأداء مثل التقييمات السنوية، والمراجعات المستمرة، وتحليل الإنتاجية باستخدام مؤشرات قابلة للقياس. وفي السنوات الأخيرة، تم دمج مفاهيم الرضا الوظيفي والتحفيز كجزء من قياس الأداء.
3. الأبعاد الرئيسية :أداء الموظفين يتضمن عدة أبعاد رئيسية تشمل: الإنتاجية : نسبة العمل المنجز مقارنة بالموارد المستخدمة. التحفيز والرضا : مشاعر الموظفين تجاه عملهم والتي تؤثر على

التزامهم وجودة أدائهم. التفاعل مع الفريق : مدى التعاون والانسجام بين الموظفين لتحقيق أهداف الفريق الالتزام الوظيفي: درجة التزام الموظف بالمنظمة ورغبة في تحقيق أهدافها.

4. النظريات المرتبطة:

نظرية التحفيز (Maslow): التي تركز على تلبية احتياجات الموظفين بدءًا من الاحتياجات الأساسية وصولاً إلى تحقيق الذات.

نظرية X و Y (McGregor): التي تركز على أنماط القيادة التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء للموظفين، حيث يعتمد ذلك على التصورات المتبادلة بين المدير والموظف.

نظرية العدالة (Adams): التي تؤكد على أن أداء الموظفين يتحسن عندما يشعرون أن المعاملة التي يتلقونها من المنظمة عادلة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين:

القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين، حيث تساهم القيادة الفعالة في تحسين بيئة العمل من خلال تحديد التوجهات الاستراتيجية وضمان التوجيه السليم للموظفين. القيادة الاستراتيجية تعزز التفاعل بين الموظفين وتدعمهم لتحقيق أهداف الشركة، مما ينعكس إيجابياً على تحسين الأداء وجودة العمل داخل المنظمة.

الصراعات والفجوات في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين

قد تحدث صراعات وفجوات في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في حال عدم توافق استراتيجيات القيادة مع احتياجات الموظفين أو بيئة العمل. في هذه الحالة، قد يشعر الموظفون بالإحباط أو بالاستياء، مما يؤدي إلى تراجع في أدائهم. كما أن الفجوات بين القيادة وأداء الموظفين قد تؤدي إلى ضعف في التواصل وتحديد الأهداف الاستراتيجية، ما ينعكس سلباً على الإنتاجية والرضا الوظيفي

2.5. الخاتمة

في ختام هذا البحث، تم تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في شركة المراعي في الرياض. أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين من خلال تحسين بيئة العمل، وضمان التوجيه السليم، بالإضافة إلى تحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف التنظيمية. كما تبين أن القيادة الاستراتيجية تعزز من رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجابياً على تحسين الأداء العام داخل المنظمة.

مناقشة آثار البحث المستقبلية

تتعدد الآثار المستقبلية لهذا البحث، حيث يمكن أن تسهم النتائج في تطوير برامج القيادة الاستراتيجية في الشركات السعودية بشكل عام، خاصة في القطاعات التي تشهد تنافساً عالياً مثل قطاع الغذاء. يمكن للبحث أن يفتح المجال لإجراء مزيد من الدراسات حول علاقة القيادة الاستراتيجية مع متغيرات أخرى مثل الرضا

الوظيفي والتحفيز، كما يمكنه مساعدة الشركات في تحديد استراتيجيات القيادة الأكثر فاعلية في بيئات العمل المختلفة.

المساهمات الإجمالية للبحث:

ساهم هذا البحث في تقديم فهم أعمق للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في القطاع الخاص. كما قدم توصيات عملية حول كيفية تحسين برامج القيادة والاستفادة منها لزيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. يمكن أن تسهم نتائج هذا البحث في تطوير استراتيجيات القيادة في الشركات، مما يساعد في استثمار الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة، ويعزز من القدرة التنافسية وزيادة رضا الموظفين.

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نحن بصدد إجراء دراسة علمية تهدف إلى "أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في شركة المراعي". يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراءكم القيمة وتفاعلكم المباشر حول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين في قطاع الأغذية. هذا البحث يُعتبر جزءًا من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس من جامعة ميدوشن.

نأمل منكم قراءة الاستبيان بعناية والإجابة على الأسئلة بشكل دقيق عن طريق وضع علامة صح في المربع المناسب للإجابة التي تعكس رأيكم. جميع الإجابات ستكون سرية وسيتم استخدامها فقط لأغراض البحث العلمي، حيث سيتم جمع البيانات بطريقة تمنح خصوصية تامة للمشاركين.

تتمثل أهمية هذا البحث في قياس العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الموظفين داخل المنظمة، ويهدف إلى تقديم توصيات تسهم في تحسين استراتيجيات القيادة في الشركات الكبرى. نؤكد لكم أن جميع البيانات التي سيتم جمعها ستظل سرية تمامًا ولن تُستخدم لأي غرض آخر غير البحث الأكاديمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

البيانات الشخصية :

الجنس :

• ذكر

• انثى

المستوى التعليمي :

• تعليم ثانوي

• بكالوريوس

• ماجستير

العمر :

• اقل من ٢٠ سنة

• من ٢٠ الى ٣٠ سنة

• من ٣٠ الى ٤٠ سنة

• من ٤٠ الى ٥٠ سنة

• ٥٠ سنة وأكثر

سنوات الخبرة :

• من سنتين الى ٥ سنوات

• من ٥ سنوات الى ١٠

• من ١٠ الى ١٥

• اكثر من ١٥ سنة

الاستبيان الاول:

مبادئ القيادة الاستراتيجية واثرها على اداء الموظفين

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	يتم تحديد استراتيجيات القيادة بناء على احتياجات الموظفين واهداف الشركة			
2	القيادة الاستراتيجية تساهم في تحديد برامج التدريب وفقا لمتطلبات الموظفين			
3	يتم تحديد وقت التدريب بما يتناسب مع استراتيجيات الشركة واهدافها			
4	يتم تقييم فعالية القيادة الاستراتيجية بناء على نتائج الاداء بعد التدريب			
5	القيادة الاستراتيجية تدعم فرص التدريب المستمر للموظفين			
6	يتم تضمين الموظفين في تحديد استراتيجيات القيادة واهداف التدريب			
7	القيادة الاستراتيجية تركز على تحسين بيئة العمل من خلال تطوير مهارات الموظفين			
8	يتم دمج نتائج القيادة الاستراتيجية في تحسين جودة العمل داخل الشركة			
9	القيادة الاستراتيجية تؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي من خلال توفير فرص التدريب			
10	القيادة الاستراتيجية تعزز من مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الهامة			

الاستبيان الثاني:

اثر القيادة الاستراتيجية على تطوير الموظفين واداء العمل

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
-------	--------	-------	-------	-----------

			1	يتم تحديد برامج التدريب بناء على الاهداف الاستراتيجية للشركة
			2	القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل مباشر على مستوى تطوير الموظفين في الشركة
			3	القيادة الاستراتيجية تساهم في تحديد المهارات المطلوبة لتحقيق الاهداف التنظيمية
			4	القيادة الاستراتيجية تشجع الموظفين على المشاركة الفعالة في برامج التطوير
			5	التدريب الموجه من القيادة الاستراتيجية يساعد في تحسين الاداء الوظيفي للموظفين
			6	القيادة الاستراتيجية تؤدي الى تحسين مستويات الاداء بشكل مستمر
			7	يتم تخصيص برامج التدريب لتناسب التوجهات الاستراتيجية للشركة
			8	القيادة الاستراتيجية تشجع الموظفين على الابتكار وتقديم حلول جديدة لتحسين الاداء
			9	يتم تقييم تأثير القيادة الاستراتيجية على اداء الموظفين بشكل دوري

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

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

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

الشيخ، خ. ع. م. ع. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات التابعة لوزارة الحكم المحلي: دراسة حالة بلدية غزة. مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، 9، 213-242.

<https://www.ijrsp.com/volume/issue-47/13/>

- الزهراني، إ. ب. ح. س. (2020). دور عمليات التخطيط الاستراتيجي في تحسين فاعلية إدارة الأزمات: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية* <https://search.mandumah.com/Record/348-299>، 10، 348-299.
- خليل، ج. ع. م. ع. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات التابعة لوزارة الحكم المحلي. *مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية*، 9، 242-213. <https://www.ijrsp.com/volume/issue-47/13/>
- الزهراني، س. (2020). دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في الشركات السعودية الكبرى. *مجلة الإدارة والتنظيم*، 12(3)، 45-34.
- العلي، م. (2020). القيادة التحويلية وأثرها على أداء الموظفين في قطاع الأغذية السعودي: دراسة تطبيقية على شركة المراعي. *مجلة تطوير الأعمال*، 18(1)، 102-91.
- العبده، ف. (2021). تأثير القيادة الاستراتيجية على تحفيز الموظفين في القطاع الغذائي السعودي: دراسة حالة شركة المراعي. *مجلة بحوث الإدارة*، 10(4)، 135-120.
- الشقاق، ع. (2021). القيادة الاستراتيجية وأدائها في تحسين بيئة العمل في المؤسسات السعودية الكبرى. *مجلة القيادة وإدارة الأعمال*، 14(2)، 88-75.
- جهاندوست، م.، وآخرون. (2021). تأثير سلوكيات القيادة الاستراتيجية على أداء العمل من خلال متغيرات وسيطة مثل الالتزام التنظيمي ورضا العمل. *مجلة القيادة والإدارة*، 12(1)، 45-33. https://www.researchgate.net/publication/351785717_THE_EFFECT_OF_STRATEGIC_LEADERSHIP_BEHAVIOR_ON_WORK_PERFORMANCE_THROUGH_MEDIATOR_VARIABLES_OF_ORGANIZATIONAL_COMMIT

MENT AND JOB SATISFACTION WITH AN EMPHASIS ON MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTU?utm_source=chatgpt.com

الحسن، ر. (2022). القيادة الاستراتيجية وأثرها على الإنتاجية في شركات المملكة العربية السعودية: حالة دراسية على شركة المراعي.

مجلة استراتيجيات العمل، 22(3)، 110-123.

الوافي، ج. (2022). دور القيادة الاستراتيجية في تحسين جودة الأداء الوظيفي في الشركات السعودية الكبرى: شركة المراعي نموذجًا.

مجلة الدراسات الإدارية، 15(2)، 142-157.

ماسيتي، إ.، وآخرون. (2022). تأثير القيادة المشجعة على التفاعل الوظيفي وفعالية الفريق: دراسة حالة.

مجلة الدراسات التنظيمية، 18(1)، 110-126.

https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371%2Fjournal.pone.0269433&utm_source=chatgpt.com

العنبي، ص. (2023). أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات في السعودية.

مجلة الأعمال الدولية، 6(4)، 55-70.

الناصر، ف. (2023). القيادة الاستراتيجية وأثرها على تحفيز وإنتاجية الموظفين في قطاع الأغذية السعودي.

مجلة الموارد البشرية، 9(1)، 67-82.

الزهراني، ب. (2023). القيادة الاستراتيجية في الشركات السعودية: تحليل تأثيرها على أداء الموظفين في شركة المراعي.

مجلة القيادة والإدارة، 20(4)، 220-235.

القحطاني، ف. (2023). تأثير القيادة الاستراتيجية على تطور أداء الموظفين في الشركات الغذائية الكبرى: دراسة حالة شركة المراعي. *مجلة إدارة الأعمال*، 8(2)، 115-101.

ياس، ح.، العكبي، ع.، العلوي، ن. أ.، العدي، أ.، & ستريميكيين، د. (2023). تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية ومشاركة المعرفة على أداء الموظفين. *مجلة دراسات الإدارة البولندية*، 27(1)، 355-343.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2023.27.1.20>

ياس، ن.، وآخرون. (2023). تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في بلديات دبي وأبوظبي وعجمان.

مجلة التطوير الإداري، 17(3)، 94-78.

<https://doi.org/10.17512/pjms.2023.27.1.20>

أشكافري، م.، وغاسمي، أ. (2023). تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء التنظيمي في شركة إيران خودرو: دراسة حالة.

مجلة الأبحاث الإدارية، 21(4)، 70-56.

<https://odad.org/article/the-impact-of-strategic-leadership-on-organizational-performance-with-regard-to-the-role-of-organizational-leadership-a-study-of-the-aviation-industry-in-iran>
[viuosyew22g1xn?utm_source=chatgpt.com](https://odad.org/article/the-impact-of-strategic-leadership-on-organizational-performance-with-regard-to-the-role-of-organizational-leadership-a-study-of-the-aviation-industry-in-iran)

أكسوي، إ.، وآكايدين، م. (2024). أثر القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين في صناعة الطيران بتركيا. *مجلة العلوم الإدارية والتطبيقات*، 15(3)، 145-128.

<https://odad.org/article/the-impact-of-strategic-leadership-on-employee-performance-a-study-of-the-aviation-industry-in-turkey>
[jaws5pgemdxoqpz?utm_source=chatgpt.com](https://odad.org/article/the-impact-of-strategic-leadership-on-employee-performance-a-study-of-the-aviation-industry-in-turkey)

إيشاك، ف. (2025). تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء الموظفين وزيادة إنتاجية المنظمة في سلطنة عمان. مجلة الأعمال والإدارة، 9(2)، 98-112.

https://www.researchgate.net/publication/394446494_The_Impact_of_Strategic_Leadership_on_the_Employee%27s_Performance_The_Case_of_Oman?utm_source=chatgpt.com

الملاحق