

# تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل بالتطبيق على شركة سخاء لتقنية المعلومات في مدينة جدة

رزان خليل العمامي

2021205240

مشروع التخرج - ٢

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2024

## الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أود أن أعبر عن خالص شكري وتقديري لأعضاء هيئة التدريس ولجامعة ميدأوشن على هذه الفرصة القيمة.

من خلال هذه الفرصة, تمكنت من الاستفادة من المعرفة والخبرات القيمة التي قدمتموها لي, مما ساهم في تطوير قدراتي وتحقيق أهدافي الأكاديمية والمهنية.

لقد وجدت في أعضاء هيئة التدريس مثلاً رائعاً للتفاني والاحترافية في مجالاتهم المتخصصة. كانوا دائماً مستعدين للمساعدة وتوجيهي, ولم يبخلوا على الطلاب بالوقت والجهد لضمان فهمهم الجيد للمواد الدراسية وتحقيق تفوقهم.

أيضاً, أشكر جامعة ميدأوشن على رؤيتها الرائدة والتزامها بتوفير بيئة تعليمية متميزة وموارد متنوعة للطلاب.

من خلال توفير الفرص العلمية والثقافية والاجتماعية, ساهمت الجامعة في تشجيع التعلم الشامل وتنمية القدرات الشخصية للطلاب.

وختاماً, لا يمكنني إلا أن أعرب عن امتناني العميق لكل من ساهم في تجربتي الأكاديمية القيمة هنا وأتمنى لكم دوام التوفيق والنجاح في مسيرتكم التعليمية والبحثية. شكراً لكم على هذه الفرصة القيمة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

## جدول المحتويات

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| المستخلص.....                                         | 7  |
| 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....             | 9  |
| 1.1. المقدمة:.....                                    | 10 |
| 1.2. مشكلة الدراسة.....                               | 12 |
| 1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....                  | 12 |
| 1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....                | 13 |
| 1.3. أهمية الدراسة.....                               | 13 |
| 1.3.1. على المستوى النظري:.....                       | 13 |
| 1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....                     | 14 |
| 1.4. أسئلة الدراسة.....                               | 14 |
| 1.5. أهداف الدراسة.....                               | 15 |
| 1.6. فرضيات الدراسة.....                              | 15 |
| 1.7. نموذج الدراسة.....                               | 16 |
| 1.8. منهجية الدراسة.....                              | 17 |
| 1.9. الدراسة الميدانية.....                           | 18 |
| 2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....                | 21 |
| 2.1. المقدمة:.....                                    | 20 |
| 2.2. المتغير المستقل.....                             | 21 |
| 2.3. المتغير التابع.....                              | 24 |
| 2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... | 29 |
| 2.5. الخاتمة.....                                     | 30 |
| 3. الفصل الثالث منهجية البحث.....                     | 32 |
| 3.1. المقدمة.....                                     | 33 |
| 3.2. التعريفات الإجرائية.....                         | 33 |
| 3.3. تصميم البحث.....                                 | 34 |

|         |                                            |
|---------|--------------------------------------------|
| 35..... | ٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات        |
| 36..... | ٣.٥ طرق جمع البيانات                       |
| 37..... | ٣.٦ أنواع البيانات                         |
| 37..... | ٣.٧ طرق وأساليب تحليل البيانات             |
| 38..... | ٣.٨ الخاتمة                                |
| 40..... | الفصل الرابع/التحليل الإحصائي              |
| 41..... | المقدمة                                    |
| 41..... | خصائص عينة الدراسة                         |
| 42..... | قياس صدق وثبات الدراسة                     |
| 45..... | صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة          |
| 47..... | ثبات اداة الدراسة                          |
| 50..... | التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة            |
| 52..... | معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة |
| 54..... | فرضيات الدراسة                             |
| 47..... | الفصل الخامس                               |
| 48..... | المقدمة                                    |
| 48..... | التوصيات                                   |
| 48..... | حدود الدراسة                               |
| 49..... | الخاتمة                                    |
| 51..... | قائمة المراجع                              |
| 53..... | الملاحق                                    |

جدول الأشكال:

| رقم الصفحة | عنوان الشكل                                                        | رقم الشكل |
|------------|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| ١٧         | نموذج البحث (تم تصميمها بواسطة الباحثة رزان خليل العمامي)          | الشكل 1   |
| ١٩         | مخطط المشروع المقترح (تم تصميمها بواسطة الباحثة رزان خليل العمامي) | الشكل ٢   |
| ٢٨         | منهجية البحث (تم تصميمها بواسطة الباحثة رزان خليل العمامي)         | الشكل ٣   |

قائمة الجداول:

| رقم الصفحة | عنوان الجدول                           | رقم الجدول |
|------------|----------------------------------------|------------|
| ٢٩         | مجتمع البحث<br>المصدر : الطالب ٢٠٢٤    | ١          |
| ٢٩         | عينة البحث<br>المصدر: الطالب ٢٠٢٤      | ٢          |
| ٣٠         | المتغير المستقل<br>المصدر: الطالب ٢٠٢٤ | ٣          |
| ٣١         | المتغير التابع<br>المصدر : الطالب ٢٠٢٤ | ٤          |

المستخلص:

الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في المؤسسات.

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اختيار مجتمع الدراسة المكون من 30 موظفًا، وتطبيق الدراسة على عينة من الموظفين في المؤسسة.

نتائج الدراسة:

تم تحليل أثر أبعاد القيادة الاستراتيجية (مثل جودة القيادة، التفاعل بين أعضاء الفريق، وفرص التحفيز والتمكين) على تحسين أداء فرق العمل ومستوى تحقيقه (مرتفع – متوسط – منخفض).

المساهمة النظرية:

تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل، مع تقديم إطار شامل لفهم تأثير هذه العلاقة على المستوى المؤسسي.

التطبيقات العملية:

تقدم الدراسة توصيات للمؤسسات حول تعزيز تطبيق القيادة الاستراتيجية لتحسين أداء فرق العمل، مع التركيز على قياس وتحليل الأثر لتحقيق نتائج مستدامة.

الكلمات المفتاحية:

القيادة الاستراتيجية، أداء فرق العمل، التحفيز المؤسسي، التفاعل الفعال.

## Objective of the Study:

This study aims to explore the impact of strategic leadership on team performance in organizations.

### Methodology:

To achieve the study objectives, the researcher employed a descriptive-analytical method. The study population consisted of 30 employees, and the research was conducted on a sample of employees within the organization.

### Results:

The study analyzed the impact of strategic leadership dimensions (such as leadership quality, team interaction, and opportunities for motivation and empowerment) on improving team performance and its achievement levels (high – medium – low).

### Theoretical Contribution:

This study contributes to the literature by highlighting the relationship between strategic leadership and team performance, providing a comprehensive framework to understand the impact of this relationship at the organizational level.

### Practical Applications:

The study offers recommendations for organizations to enhance the application of strategic leadership to improve team performance, focusing on measuring and analyzing the impact to achieve sustainable results.

### Keywords:

Strategic Leadership, Team Performance, Institutional Motivation, Effective Interaction.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## المقدمة

تعتبر القيادة الاستراتيجية عنصرًا حيويًا في إدارة المشاريع، حيث تؤثر بشكل مباشر على أداء فرق العمل ونجاح المشروع. في قطاع تكنولوجيا المعلومات سريع التغير، تتطلب المشاريع قيادة فعالة قادرة على توجيه الفرق نحو تحقيق الأهداف بكفاءة وابتكار. هذا البحث يهدف إلى استكشاف تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات، مع التركيز على التحديات والفرص التي تواجهها هذه الفرق. إن القيادة الاستراتيجية لا تنحصر فقط في اتخاذ القرارات المهمة، بل تتضمن أيضًا القدرة على توجيه الفرق، وتعزيز التعاون، وتحفيز الابتكار. في عالم تكنولوجيا المعلومات، حيث التغير هو الثابت الوحيد، تصبح القيادة الاستراتيجية ضرورة قصوى لضمان التكيف السريع مع التغيرات والتحديات المتجددة.

أداء فرق العمل في المشاريع يُعبر عن مدى قدرة الأفراد على تحقيق الأهداف المحددة ضمن الإطار الزمني والميزانية المخصصة. يشمل الأداء جوانب متعددة مثل الكفاءة، الجودة، الالتزام بالمواعيد، والقدرة على الابتكار وحل المشكلات. أداء فرق العمل هو مقياس حاسم لنجاح المشروع ويعكس فعالية القيادة والاستراتيجيات المطبقة. في سياق قطاع تكنولوجيا المعلومات، يصبح أداء فرق العمل أكثر تعقيدًا نظرًا للتحديات التقنية العالية والمتطلبات المتغيرة بسرعة. بالإضافة إلى ذلك، يعتمد الأداء على عوامل متعددة مثل التواصل الفعال بين أعضاء الفريق، توافر الموارد، والدعم القيادي المستمر. يمكن أن يؤدي الفشل في تحقيق الأداء المطلوب إلى تأخيرات مكلفة، وفقدان ثقة العملاء، وفشل المشروع بشكل عام.

توجد العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين القيادة وأداء فرق العمل. على سبيل المثال، تشير دراسة (Yukl 2013) إلى أن القيادة الاستراتيجية تساهم في توجيه الفرق نحو تحقيق أهداف طويلة الأجل من خلال توضيح الرؤية وتحديد الأهداف الاستراتيجية. هذه الدراسة تؤكد على أهمية القيادة الاستراتيجية في بناء رؤية مشتركة وتحفيز الفرق لتحقيق الأهداف. بالإضافة إلى ذلك، وجدت دراسة (Bass & Avolio 1994) أن القادة الذين يتبنون أسلوب القيادة التحويلية يمكنهم تعزيز رضا الأعضاء وزيادة إنتاجيتهم من خلال تحفيزهم وإلهامهم لتحقيق مستويات أداء عالية.

دراسة أخرى لـ (House & Aditya 1997) توضح أن القيادة الفعالة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أداء الفريق من خلال تحسين الروح المعنوية وتعزيز التعاون بين الأعضاء.

في السياق العربي، تشير دراسة السويدي (2015) إلى أن القيادة الاستراتيجية في المؤسسات التقنية تلعب دورًا كبيرًا في تحسين فعالية الفرق وزيادة الإنتاجية من خلال تبني أساليب قيادة قائمة على المشاركة والتحفيز. كما توضح دراسة الشريف (2018) أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والإبداع بين أعضاء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات.

على الرغم من الاهتمام الأكاديمي ووجود دراسات عديدة تركز على القيادة وأداء فرق العمل، فإن البحث الذي يتناول تأثير القيادة الاستراتيجية على فرق العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات بالتحديد لا يزال محدودًا. هذه الفجوة تستدعي الحاجة إلى دراسات متعمقة لفهم الديناميكيات الفريدة لهذا القطاع وتقديم رؤى جديدة. نقص الدراسات في هذا المجال يعني أن هناك الكثير مما يجب اكتشافه حول كيفية تفاعل القيادة الاستراتيجية مع العوامل التقنية والتنظيمية في قطاع تكنولوجيا المعلومات. بالإضافة إلى ذلك، فإن الدراسات الموجودة قد لا تأخذ في اعتبارها التغيرات السريعة والتطورات المستمرة في هذا القطاع، مما يجعل نتائجها غير كافية لتقديم إرشادات عملية محدثة.

## مشكلة البحث

في ظل التغيرات السريعة في قطاع تكنولوجيا المعلومات، تحتاج المشاريع إلى قيادة استراتيجية فعالة لضمان تحقيق الأهداف بنجاح. ومع ذلك، تظل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل غير واضحة بما فيه الكفاية. يتطلب هذا القطاع الابتكار المستمر والتكيف مع التقنيات الجديدة، مما يجعل القيادة الاستراتيجية عنصرًا حاسمًا في تحقيق الأداء المطلوب. بدون فهم واضح لكيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على فرق العمل، قد تواجه المشاريع تحديات كبيرة في تحقيق أهدافها. وتشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية والفجوات التطبيقية.

### 1.2.1 الفجوات النظرية:

تتعلق الفجوات النظرية بنقص الفهم العميق لكيفية تطبيق مبادئ القيادة الاستراتيجية في سياق تكنولوجيا المعلومات، وكيفية تأثيرها على ديناميكيات فرق العمل وأدائها. بينما تركز العديد من الدراسات على القيادة الاستراتيجية في السياقات التقليدية، فإنها أقل اهتمامًا بالبيئات التقنية المعقدة التي تتسم بالتغير السريع والابتكار المستمر. هناك حاجة ماسة لنماذج نظرية جديدة تأخذ في الاعتبار الخصائص الفريدة لقطاع تكنولوجيا المعلومات وكيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على فرق العمل في هذا السياق.

### 1.2.2 الفجوات التطبيقية:

تشمل الفجوات التطبيقية نقص الدراسات العملية التي تقيم تأثير استراتيجيات القيادة المختلفة على أداء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات، مما يترك فراغًا في الإرشادات العملية للقيادة في هذا القطاع. بالإضافة إلى ذلك، هناك نقص في الأدوات والتقنيات التي يمكن للقيادة استخدامها لتحسين أداء فرق العمل في بيئات تكنولوجيا المعلومات. بدون دراسات تجريبية واضحة، قد يجد القادة صعوبة في تنفيذ استراتيجيات فعالة تعزز من أداء فرقهم وتحقيق أهداف المشروع.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات؟

## أهمية البحث

يُعد فهم تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل أمرًا أساسيًا لتحسين إدارة المشاريع في قطاع تكنولوجيا المعلومات. يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤى جديدة تساهم في تعزيز كفاءة وفعالية فرق العمل، وبالتالي زيادة معدل نجاح المشاريع. في بيئة تكنولوجيا المعلومات، حيث التغيير هو القاعدة، يمكن للقيادة الاستراتيجية الفعالة أن تكون الفارق بين النجاح والفشل. ومن خلال استكشاف الفجوات النظرية والتطبيقية التي تم تحديدها، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

### 1.3.1 الأهمية النظرية:

❖ **اقتراح مفاهيم جديدة:** ساهم البحث في اقتراح نماذج ومفاهيم جديدة لفهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في سياق تكنولوجيا المعلومات. يمكن أن تساهم هذه المفاهيم في تطوير نظريات القيادة وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير العوامل القيادية على الأداء في البيئات التقنية، ومن الأمثل على هذه الرؤى:

أ. **توسيع نطاق النظريات الحالية:** هذا البحث لا يقتصر على إعادة تطبيق ما هو معروف من مفاهيم القيادة الاستراتيجية، بل يسعى إلى توسيع نطاق النظريات الحالية من خلال تقديم رؤى جديدة تتناسب مع خصوصية قطاع تكنولوجيا المعلومات. في هذا السياق، يتم تحليل كيفية تأثير الخصائص الفريدة لهذا القطاع، مثل السرعة في التغيير وضرورة الابتكار المستمر، على ديناميكيات القيادة.

ب. **تطوير نماذج قيادية متخصصة للقطاع التقني:** أحد الأهداف الرئيسة لهذا البحث هو تطوير نماذج قيادية متخصصة تتناسب مع متطلبات فرق العمل في البيئة التقنية. على سبيل المثال، قد يتم اقتراح نماذج قيادية تركز على تعزيز الابتكار التكنولوجي، أو نماذج أخرى تهتم بتقليل مقاومة التغيير في المشاريع التقنية. هذه النماذج الجديدة يمكن أن تصبح أدوات قيمة للقادة في مجال تكنولوجيا المعلومات، حيث تساعدهم على تحسين أداء فرقهم بشكل أكثر فعالية وكفاءة.

ت. **الاستجابة للتحديات الفريدة في البيئات التقنية:** البيئات التقنية تُعتبر بيئات ديناميكية تتطلب استجابات سريعة وفعالة من القيادة. من خلال هذا البحث، يتم اقتراح مفاهيم جديدة تساعد في توجيه القادة لكيفية التعامل مع التحديات الفريدة التي تميز هذه البيئات، مثل الحاجة المستمرة للتعلم والتكيف مع التقنيات الجديدة، وإدارة فرق متعددة التخصصات. هذه المفاهيم الجديدة يمكن أن تساهم في تحسين قدرة القادة على التكيف مع المتغيرات السريعة في القطاع.

ث. **تقديم إطار عمل شامل:** البحث يسعى لتقديم إطار عمل شامل يمكن استخدامه لفهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الفرق في بيئات تكنولوجيا المعلومات بشكل أعمق. هذا الإطار يمكن أن يشمل عناصر مثل التفاعل بين القيادة والابتكار، دور التواصل الفعال في تحقيق الأهداف التقنية، وأهمية تمكين الفرق من خلال قيادة استباقية. هذه الأطر النظرية يمكن أن تصبح أساسًا لدراسات مستقبلية توسع من فهم القيادة في السياقات التقنية.

❖ **سد الفجوات في الدراسات السابقة:** يعمل البحث على سد الفجوات المعرفية الموجودة من خلال تقديم أدلة نظرية تسهم في تطوير المعرفة الحالية. هذا يمكن أن يساعد الأكاديميين والباحثين على فهم أفضل لكيفية تطبيق القيادة الاستراتيجية في سياقات محددة وعالية التقنية.

أ. **معالجة النقص في الأدبيات:** على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت القيادة الاستراتيجية بشكل عام، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تركز بشكل خاص على قطاع تكنولوجيا المعلومات. هذا البحث يهدف إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم أدلة نظرية جديدة تستند إلى بيانات تقنية معقدة، حيث يمكن أن تختلف ديناميكيات القيادة بشكل كبير عن السياقات التقليدية. سد هذه الفجوة يمكن أن يوفر فهماً أعمق وأكثر دقة لكيفية تطبيق القيادة الاستراتيجية في هذا السياق المحدد.

ب. **تقديم أدلة جديدة تعزز النظرية:** من خلال تقديم أدلة جديدة تعتمد على تحليل شامل للبيانات والتجارب الميدانية، يسعى البحث إلى تعزيز النظريات القائمة وتقديم دعم إضافي لها. الأدلة الجديدة يمكن أن تتضمن بيانات تجريبية أو نتائج مستخلصة من دراسات حالة في شركات تكنولوجيا المعلومات، مما يضيف بعدًا عمليًا إلى النتائج النظرية. هذا يساعد على جعل النظريات أكثر ملاءمة للتطبيق الفعلي في البيئات التقنية.

ت. **إعادة تقييم الفرضيات القديمة:** في بعض الأحيان، قد تكون الفرضيات القديمة المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية غير كافية أو غير دقيقة في سياق تكنولوجيا المعلومات. هذا البحث يسعى إلى إعادة تقييم هذه الفرضيات وتحديثها بناءً على الأدلة الجديدة المقدمة. على سبيل المثال، قد يتم إعادة النظر في كيفية تأثير القيادة التحويلية أو القيادة التشاركية على فرق العمل في بيئات تقنية ذات متطلبات عالية، مما يؤدي إلى نتائج أكثر دقة وتطبيقية.

ث. **إثراء قاعدة المعرفة للباحثين المستقبليين:** سد الفجوات المعرفية ليس فقط مفيدًا لفهم الحاضر، ولكنه أيضًا يضع أساسًا قويًا للبحوث المستقبلية. من خلال تقديم إطار نظري محدث ومبني على أدلة جديدة، يمكن لهذا البحث أن يوجه الباحثين المستقبليين نحو مجالات جديدة للدراسة، مثل تأثيرات القيادة الاستراتيجية في ظل التطورات السريعة في الذكاء الاصطناعي أو التحول الرقمي. هذا يمكن أن يساهم في توسيع نطاق البحث الأكاديمي وتقديم رؤى جديدة في القيادة الاستراتيجية في السياقات التقنية.

### 1.3.2 الأهمية التطبيقية:

❖ **تحسين الممارسات القيادية:** يوفر البحث إرشادات عملية يمكن أن تساعد القادة في قطاع تكنولوجيا المعلومات على تحسين أدائهم وزيادة فعالية فرقهم. يمكن أن تسهم هذه الإرشادات في تعزيز قدرات القادة على التكيف مع التغيرات السريعة وتحفيز فرقهم لتحقيق الأداء الأمثل، ولتحقيق الأداء الأمثل من الممكن اتباع هذه الخطوات:

أ. **تطوير مهارات التكيف مع التغيرات السريعة:** في قطاع تكنولوجيا المعلومات، التغيرات السريعة في التكنولوجيا والأسواق تتطلب من القادة التكيف بسرعة وبفعالية. البحث يقدم إرشادات حول كيفية تعزيز مهارات التكيف لدى القادة، مثل تحسين قدرتهم على اتخاذ قرارات سريعة وفعالة في ظل عدم اليقين، وتطوير استراتيجيات تمكنهم من قيادة فرقهم خلال فترات التغيير. هذه القدرة على التكيف يمكن أن تكون حاسمة في الحفاظ على تنافسية المؤسسة في السوق.

ب. **تعزيز القيادة التحفيزية:** أحد الجوانب المهمة لهذا البحث هو تقديم إرشادات حول كيفية تحفيز الفرق في بيئات العمل التقنية. القيادة التحفيزية تركز على إلهام وتحفيز أعضاء الفريق لتحقيق أفضل أداء لهم، وذلك من خلال تعزيز الشعور بالالتزام والتحدى، وتوفير بيئة عمل تدعم الابتكار. البحث يمكن أن يقدم استراتيجيات محددة، مثل كيفية تصميم برامج تحفيزية تتماشى مع متطلبات الفريق وبيئة العمل التقنية، وكيفية استخدام التغذية الراجعة بفعالية لرفع مستويات الأداء.

ت. **بناء فرق عمل فعالة:** البحث يقدم إرشادات حول كيفية بناء فرق عمل متماسكة وفعالة في بيئات تكنولوجيا المعلومات. يتضمن ذلك توجيهات حول اختيار وتطوير أعضاء الفريق، وتعزيز التعاون بين مختلف التخصصات التقنية، وإدارة الصراعات بشكل بناء. هذه الإرشادات يمكن أن تساعد القادة على خلق بيئة عمل تدعم الابتكار والإنتاجية العالية، مما يؤدي إلى تحسين ملحوظ في أداء الفرق.

ث. **تحسين التواصل والشفافية:** في بيئات العمل التقنية، التواصل الفعال والشفافية هما عنصران أساسيان لنجاح القيادة. البحث يمكن أن يوفر إرشادات حول كيفية تحسين قنوات التواصل داخل الفرق، وضمان وضوح الرؤية والأهداف لجميع الأعضاء. من خلال تعزيز الشفافية، يمكن للقادة بناء الثقة داخل الفريق، مما يعزز من تماسكه ويزيد من فعاليته في تحقيق الأهداف.

## ❖ زيادة نجاح المشاريع:

من خلال فهم أفضل لكيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على فرق العمل، يمكن للمؤسسات تحسين معدلات نجاح مشاريعها. تطبيق النتائج العملية لهذا البحث يمكن أن يؤدي إلى زيادة الكفاءة، تقليل التكاليف، وتحقيق الأهداف بفعالية أكبر، ولتحقيق هذه الأهداف يجب تحقيق مايلي:

أ. **تحقيق الكفاءة التشغيلية:** البحث يقدم رؤى حول كيفية تحسين الكفاءة التشغيلية للمشاريع من خلال تعزيز القيادة الاستراتيجية. هذا يشمل كيفية توزيع الموارد بفعالية، وتحديد الأولويات بشكل أفضل، وتقليل الهدر في العمليات. القادة الذين يطبقون هذه الإرشادات يمكنهم تحسين تدفق العمل داخل فرقهم، مما يؤدي إلى تنفيذ المشاريع بشكل أسرع وأكثر كفاءة. هذا بدوره يساهم في زيادة الرضا لدى العملاء وتقليل فترات التأخير.

ب. **تقليل التكاليف:** من خلال تحسين الممارسات القيادية، يمكن للمؤسسات تحقيق توفيرات مالية ملحوظة. البحث يقدم استراتيجيات لقيادة الفرق بشكل يحد من الأخطاء المكلفة، ويعزز من استخدام الموارد بكفاءة. على سبيل المثال، يمكن للقادة تطبيق أساليب قيادة تركز على التحسين المستمر وتقليل المصاريف غير الضرورية، مما يساعد على تحقيق الأهداف المالية للمشروع دون التضحية بالجودة.

ت. **تحقيق الأهداف الاستراتيجية بفعالية:** الاستراتيجية الفعالة تضمن أن جميع أعضاء الفريق يعملون نحو تحقيق نفس الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. البحث يقدم إرشادات القيادة حول كيفية توجيه الفرق لتحقيق هذه الأهداف بفعالية أكبر، من خلال تحديد أولويات واضحة، وتوفير التوجيه المستمر، وضمان الملاءمة بين المهام والأهداف العامة للمشروع. هذا يؤدي إلى تحسين القدرة على تحقيق الأهداف المحددة ضمن الإطار الزمني والمالي المحدد، مما يرفع من معدلات نجاح المشاريع.

ث. **تعزيز القدرة التنافسية:** تطبيق النتائج العملية لهذا البحث يمكن أن يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات في سوق تكنولوجيا المعلومات. من خلال تحسين الأداء، تقليل التكاليف، وزيادة الكفاءة، يمكن للمؤسسات تقديم منتجات وخدمات ذات جودة أعلى وبأسعار تنافسية. هذا لا يساعد فقط في زيادة نجاح المشاريع الفردية، بل يعزز أيضاً من مكانة المؤسسة في السوق، مما يفتح لها فرصاً جديدة للنمو والتوسع.

## أسئلة البحث

---

- ما هي أبعاد القيادة الاستراتيجية المطبقة في شركة سحاء لتقنية المعلومات ؟
- ما مدى التزام القيادة الاستراتيجية في الشركة بتوجيه وتحفيز فرق العمل نحو تحقيق أهداف الشركة؟
- كيف تؤثر القيادة الاستراتيجية على مستويات الدافعية والالتزام لدى أعضاء فرق العمل في الشركة؟
- ما هي الممارسات القيادية الاستراتيجية التي تساهم في تعزيز التنسيق والتكامل بين فرق العمل في الشركة؟
- ما هي التحديات التي تواجه القيادة الاستراتيجية في الشركة ودورها في تحسين أداء فرق العمل؟

## أهداف البحث

---

### الهدف العام :

التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء فرق العمل بشركة سحاء لتقنية المعلومات.

### أهداف فرعية :

1. التعرف على مدى ممارسة القيادة الاستراتيجية في شركة سحاء لتقنية المعلومات من وجهة نظر أعضاء فرق العمل.
2. قياس مستوى أداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات من حيث المؤشرات الرئيسية ( الإنتاجية, الابتكار, الالتزام, التماسك ) .
3. تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات.
4. تحديد أهم العوامل المؤثرة على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات.

## فرضيات البحث

### الفرضية الرئيسية (H1):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات. أي أن ارتفاع مستوى ممارسات القيادة الاستراتيجية في الشركة سيؤدي إلى تحسن في أداء فرق العمل من حيث الإنتاجية, الابتكار, الالتزام والتماسك .

### الفرضية (Ha):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التحفيز في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سحاء-1 لتقنية المعلومات.

### الفرضية (Hb):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الرؤية في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سحاء-2 لتقنية المعلومات.

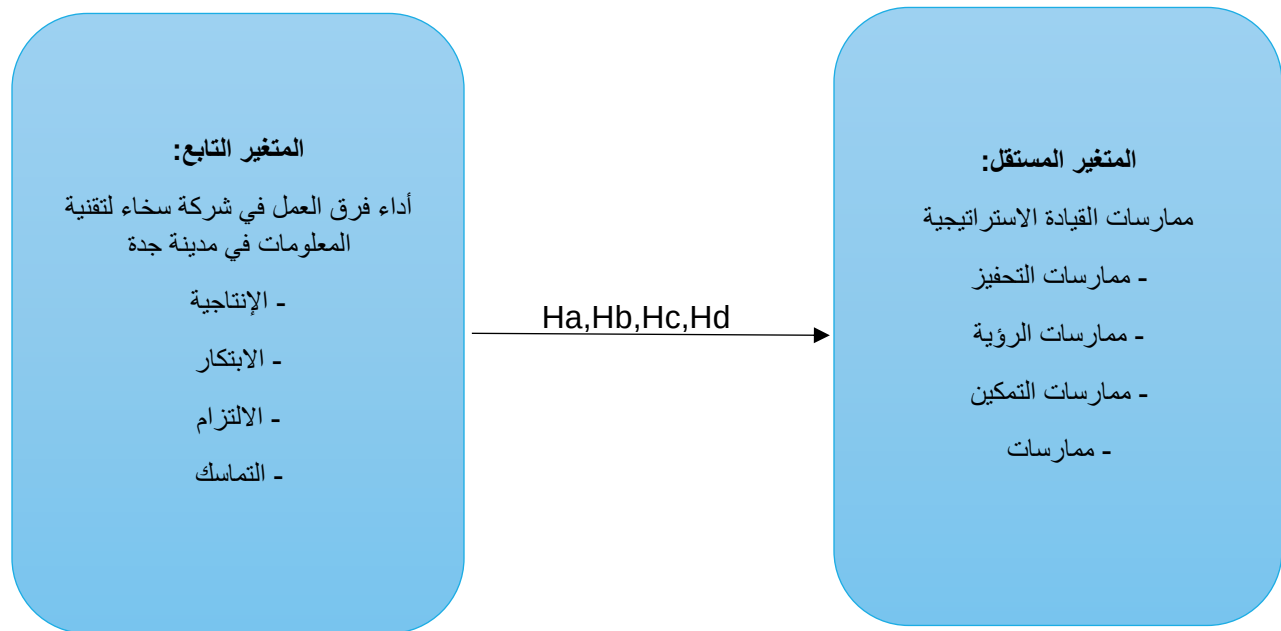
### الفرضية (Hc):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التمكين في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سحاء-3 لتقنية المعلومات.

### الفرضية (Hd):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة التغيير في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سحاء-4 لتقنية المعلومات.

## نموذج البحث



[ الشكل 1: تم تصميمها بواسطة الباحثة (رزان خليل العمامي) ]

## الدراسة الميدانية

---

### هدف الدراسة:

- التعرف على أهم ممارسات القيادة الاستراتيجية المؤثرة في نجاح المنظمات.
- تحديد المعوقات التي تحول دون تبني هذه الممارسات في الشركة في مدينة جدة.

### منهجية الدراسة:

- أجريت الدراسة على عينة من 50 شركة من القطاعات المختلفة في المملكة العربية السعودية.
- تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي, باستخدام استبيان وإجراء مقابلات مع القادة.

### أبرز نتائج الدراسة:

- ضعف تفويض الصلاحيات وإشراف الموظفين في عملية صنع القرار في مستوى الإدارة الوسطى.
- قصور في إدارة عمليات التغيير الاستراتيجي على مستوى الإدارة العليا.

### التوصيات الرئيسية:

- تبني ممارسات التمكين والمشاركة لتعزيز القيادة الاستراتيجية على مستوى الإدارة الوسطى.
- المرجع: القحطاني, س. (2020). القيادة الاستراتيجية: النظرية والتطبيق. الرياض: مكتبة العبيكان.

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج  
والخاتمة

[ الشكل 3: تم تصميمها بواسطة الباحثة (رزان خليل العمامي) ]

## الفصل الثاني: الدراسات السابقة

## المقدمة

تعتبر القيادة الاستراتيجية عنصرًا حيويًا في تعزيز أداء فرق العمل داخل المؤسسات. يتعين على القادة أن يكونوا قادرين على توجيه الرؤية وتحويلها إلى استراتيجيات عمل فعالة. تتضمن القيادة الاستراتيجية القدرة على التفكير بشكل استراتيجي، وتحليل البيئة الخارجية، وتطوير خطط تحقيق الأهداف.

لقد تناولت العديد من الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل، حيث أكدت الأبحاث على أن القادة الاستراتيجيين يلعبون دورًا محوريًا في توجيه الفرق نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وأن القادة تساهم في تحسين التواصل وتحفيز الأفراد، وتشجيعهم على تبادل الأفكار والمساهمة في اتخاذ القرارات مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار. كما أن القادة الاستراتيجيين قادرون على تحديد رؤية واضحة واستراتيجيات فعالة، مما يساعد في توجيه الفرق لتحقيق هذه الأهداف بشكل أكثر كفاءة.

وقد أشارت هذه الدراسات إلى أن القادة الاستراتيجيون يتميزون بقدرتهم على:

1. **تحديد الرؤية المستقبلية:** حيث يعمل القادة الاستراتيجيون على وضع رؤية واضحة للمستقبل، وتحديد الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، مما يوفر الاتجاه اللازم لفرق العمل.
2. **بناء ثقافة تنظيمية قوية:** يساهم القادة الاستراتيجيون في بناء ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار، والتعلم المستمر، والعمل الجماعي.
3. **تطوير قدرات الموظفين:** يركز القادة الاستراتيجيون على تطوير مهارات وقدرات الموظفين، مما يساهم في تحسين أدائهم.
4. **التعامل مع التغيير:** يتميز القادة الاستراتيجيون بقدرتهم على التعامل مع التغيير بفعالية، وتوجيه فرق العمل نحو تحقيق النجاح في بيئات العمل المتغيرة.
5. **التطبيق على الشركة:**

ولتطبيق هذه الدراسات على شركة سحاء لتقنية المعلومات، يمكن التركيز على النقاط التالية:

- **تحليل الممارسات القيادية الحالية:** من خلال تحليل الممارسات القيادية الحالية في الشركة، يمكن تحديد نقاط القوة والضعف في مجال القيادة الاستراتيجية.
- **تقييم أداء فرق العمل:** يمكن تقييم أداء فرق العمل المختلفة في الشركة لتحديد العلاقة بين مستوى القيادة الاستراتيجية وأداء الفرق.
- **إجراء مقابلات مع الموظفين:** يمكن إجراء مقابلات مع الموظفين لفهم آرائهم حول تأثير القيادة الاستراتيجية على أدائهم وحافزهم.
- **مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة:** يمكن مقارنة النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة مع النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة لتحديد أوجه التشابه والاختلاف.

## القيادة الاستراتيجية

تعتبر القيادة الاستراتيجية عنصرًا حيويًا في إدارة المشاريع، حيث تؤثر بشكل مباشر على أداء فرق العمل ونجاح المشروع. في قطاع تكنولوجيا المعلومات سريع التغير، تتطلب المشاريع قيادة فعالة قادرة على توجيه الفرق نحو تحقيق الأهداف بكفاءة وابتكار. ويشير إلى مجموعة السلوكيات والقدرات التي يمتلكها القادة والتي تؤثر بشكل مباشر على اتجاه وتطور المنظمة.

هذا البحث يهدف إلى استكشاف تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات، مع التركيز على التحديات والفرص التي تواجهها هذه الفرق. إن القيادة الاستراتيجية لا تنحصر فقط في اتخاذ القرارات المهمة، بل تتضمن أيضًا القدرة على توجيه الفرق، وتعزيز التعاون، وتحفيز الابتكار.

### • تعريف القيادة الاستراتيجية:

يمكن تعريف القيادة الاستراتيجية على أنها نهج للقيادة يركز على تطوير وتوجيه رؤية استراتيجية للمؤسسة أو الفريق وتحقيق الأهداف على المدى الطويل. تعتبر القيادة الاستراتيجية جزءًا أساسيًا من إدارة المؤسسات الناجحة وتتضمن تحليل البيئة الخارجية والداخلية ووضع استراتيجيات لتحقيق التميز التنافسي.

### • تطور القيادة الاستراتيجية:

بدأت مفاهيم القيادة الاستراتيجية في التطور في فترة متأخرة من القرن العشرين مع تطور الاهتمام بربط الرؤية الاستراتيجية بالتنفيذ العملي. تطورت القيادة الاستراتيجية لتشمل مجموعة من المفاهيم والنماذج التي تساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات.

### • أبعاد القيادة الاستراتيجية:

الرؤية والاتجاه: تحديد الرؤية ووضع الاتجاه الاستراتيجي للمؤسسة.  
التحليل الاستراتيجي: فهم البيئة الخارجية والداخلية وتحليل الفرص والتهديدات.  
التخطيط الاستراتيجي: وضع الأهداف والاستراتيجيات لتحقيق الرؤية.  
تنفيذ الاستراتيجية: تحويل الاستراتيجية إلى أفعال ونتائج ملموسة.

### • نظريات القيادة الاستراتيجية:

نظرية القيادة الاستراتيجية التحويلية: تركز على تحويل الرؤية إلى واقع عملي من خلال تحفيز الأفراد.  
نظرية القيادة الاستراتيجية المشاركة: تشجع على المشاركة والتواصل مع أفراد الفريق في عملية وضع الاستراتيجية.  
نظرية القيادة الاستراتيجية الجريئة: تشجع على تبني القرارات الجريئة والمبتكرة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

باختصار، القيادة الاستراتيجية تمثل نهجاً يركز على توجيه الرؤية وتحقيق الأهداف عبر القيادة والتحفيز والتحليل الاستراتيجي والتخطيط الاستراتيجي. تطورت هذه المفاهيم على مر الزمن وتتضمن مجموعة واسعة من النظريات التي تساعد في تحقيق النجاح الاستراتيجي للمؤسسات.

## أداء فرق العمل

- **تعريف أداء فرق العمل:**  
أداء فرق العمل يُعبر عن قدرة الفريق على تحقيق الأهداف المحددة ضمن الإطار الزمني والميزانية المخصصة وتقديم النتائج المرجوة بكفاءة وفعالية.  
يتأثر أداء الفريق بعدة عوامل مثل التواصل، التعاون، التوجيه القيادي، والقدرة على التكيف مع التغييرات.  
يشمل الأداء جوانب متعددة مثل الكفاءة، الجودة، الالتزام بالمواعيد، والقدرة على الابتكار وحل المشكلات.
  - **تطور أداء فرق العمل:**  
تطور فهم أداء فرق العمل كان تطورًا تدريجيًا، حيث تم التركيز على تحليل أداء الفرق وتحسينه لتحقيق الأهداف.  
البحوث والدراسات في هذا المجال تطورت لتشمل الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر في أداء فرق العمل.
  - **أبعاد أداء فرق العمل:**  
**الأداء الفردي:** يركز على أداء كل فرد في الفريق ومدى تأثيره على الأداء الجماعي.  
**التواصل والتعاون:** كيفية تفاعل أفراد الفريق وتبادل المعلومات والدعم بينهم.  
**التحفيز والارتباط:** مدى تأثير عوامل التحفيز والانتماء إلى الفريق على أداء الفريق.  
**التوجيه القيادي:** دور القيادة في توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف ودعم الأداء الفردي والجماعي.
  - **نظريات أداء فرق العمل:**  
**نظرية تشكيل الفريق (Team Building Theory):** تركز على بناء الثقة وتعزيز التواصل داخل الفريق لتحسين الأداء.  
**نظرية الديناميكيات الجماعية (Group Dynamics Theory):** تدرس كيفية تأثير الديناميكيات الاجتماعية على أداء الفريق.  
**نظرية القيادة الجماعية (Shared Leadership Theory):** تعتبر القيادة مسؤولية مشتركة بين أفراد الفريق لتحقيق الأداء الممتاز.
- باختصار، أداء فرق العمل يتعلق بقدرة الفريق على تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة وفعالية، ويتأثر بعوامل مثل التواصل، التعاون، التحفيز، والتوجيه القيادي. يتم دراسة أداء فرق العمل من خلال العديد من النظريات التي تركز على تحسين الأداء وتعزيز تفاعل أفراد الفريق.

## العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل

- **الأنماط:**  
**قيادة تحفيزية (Transformational Leadership):** تركز على تحفيز الفريق وتعزيز التواصل والتعاون، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء.  
**قيادة توجيهية (Directive Leadership):** تركز على تحديد الأهداف وتوجيه الفريق نحو تحقيقها، مما يساعد في تحسين الأداء.  
**قيادة داخلية (Internal Leadership):** تركز على تنظيم العمل داخل الفريق وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

- **الصراعات:**  
الصراعات داخل الفرق تنشأ نتيجة لعدة عوامل مختلفة. من الأسباب الشائعة لهذه الصراعات هي الاختلافات في الرؤى والأهداف بين أفراد الفريق وهذا قد يؤثر سلبًا على أداء الفريق. عندما يكون لدى أفراد الفريق أهداف متنافرة أو رؤى مختلفة حول الطريقة المثلى لتحقيق الأهداف، يمكن أن تنشأ صراعات حول الاتجاه الذي يجب اتباعه.  
بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن ينشأ الصراع نتيجة لنقص التواصل بين أفراد الفريق. عدم وجود تواصل فعال يمكن أن يؤدي إلى سوء التفاهم وزيادة الصراعات بين الأعضاء. كما قد تظهر الصراعات عندما يشعر بعض الأفراد بأن التوزيع العادل للمهام والمسؤوليات غير متوازن، مما يؤثر على رضاهم ويؤدي إلى صراعات داخل الفريق.  
بعض الصراعات يمكن أن تنشأ نتيجة لنقص المهارات الشخصية الضرورية لحل المشكلات والتعامل مع الصراعات بشكل بناء. وعلاوة على ذلك، اختلافات الشخصيات والأساليب العملية بين أفراد الفريق يمكن أن تؤدي أيضًا إلى تصادمات وصراعات داخلية.  
القيادة الاستراتيجية يمكن أن تلعب دورًا مهمًا في إدارة الصراعات بين أفراد الفريق ويجب أن تكون على دراية بهذه العوامل وتتعامل مع الصراعات بشكل فعال من خلال توجيه أفراد الفريق نحو حلول بناءة وتعزيز التواصل الفعال بينهم.

- **الفجوات:**  
**فجوات الاتصال (Communication Gaps):** قد تؤثر سلبًا على أداء الفريق، والقيادة الاستراتيجية يمكنها تعزيز الاتصال الفعال داخل الفريق لتقليل هذه الفجوات.  
**فجوات التوجيه (Direction Gaps):** يمكن أن تنشأ عن عدم وضوح الأهداف أو عدم فهم الدور الفردي، وتحتاج القيادة الاستراتيجية إلى توجيه الفريق بوضوح نحو الأهداف المشتركة.  
**فجوات القدرات (Capability Gaps):** عندما تكون هناك فجوات في المهارات أو القدرات بين أفراد الفريق، يمكن للقيادة الاستراتيجية تحفيز تطوير هذه القدرات لتحسين أداء الفريق.

باختصار، القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا حاسمًا في تحسين أداء فرق العمل من خلال توجيه الفريق نحو الأهداف وتحفيزه لتحقيق هذه الأهداف، إدارة الصراعات بشكل فعال، وتقليل الفجوات التي قد تعوق تحقيق النتائج المرجوة، وتعزيز الأداء الجماعي والفردي.

## الخاتمة

---

- **تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:**  
من خلال الدراسات السابقة، تم التأكيد على أهمية القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء فرق العمل، حيث يعتبر التواصل، التعاون، التحفيز، والتوجيه القيادي عوامل رئيسية في تحقيق النجاح. تقوم القيادة الاستراتيجية بدور حيوي في توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المشتركة وإدارة الصراعات بفعالية.
- **مناقشة آثار البحث المستقبلية:**  
تتجه الدراسات المستقبلية نحو استكشاف تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في سياقات مختلفة، مع التركيز على كيفية تجاوز الفرق للتحديات وتعزيز قدراتها من خلال استراتيجيات قيادية مبتكرة.
- **المساهمات الإجمالية للبحث:**  
يساهم البحث في تعزيز الفهم حول دور القيادة الاستراتيجية في تحسين أداء فرق العمل وتحفيزها نحو تحقيق الأهداف المشتركة. كما يمكن تعزيز الأبحاث القادمة من خلال فهم أفضل لديناميات الفرق وتطوير استراتيجيات قيادية تعزز الإبداع والإنتاجية داخل الفرق.

بناءً على ذلك، يمكن أن يشكل البحث في هذا المجال دافعاً لتحسين فهمنا لأداء فرق العمل وتعزيز القدرة على تطبيق استراتيجيات فعالة لتحقيق النتائج المرجوة.

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

### 3.1 المقدمة:

يوضح هذا الفصل المنهجية المستخدمة لدراسة موضوع تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل بالتطبيق على شركة سخاء لتقنية المعلومات في مدينة جدة، ويعرض هذا الفصل بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراء تحليل البيانات.

### 3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

تُعدّ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث أداة أساسية للباحثين، حيث تتيح قياس المتغيرات بشكل واضح، يوضح التعريف الإجرائي كيفية قياس أو ملاحظة أو التلاعب بالمتغيرات، مما يساعد الباحثين في ضمان اتساق ودقة وموثوقية دراساتهم.

### 3،2،1 القيادة الاستراتيجية

التعريف الإجرائي: تُعرف بأنها عملية توجيه وتنظيم جهود الأفراد والجماعات في مؤسسة أو منظمة لتحقيق أهداف طويلة الأمد، تتضمن هذه العملية تحليل البيئة الداخلية والخارجية، وتحديد الفرص والتحديات، ووضع رؤية واضحة، وتحديد استراتيجيات فعالة للتكيف والنمو. (ال سعد، ٢٠٢٣)

### ٣،٢،٢ أداء فرق العمل

التعريف الإجرائي: أداء فرق العمل يُعرف بأنه مجموعة من السلوكيات والنتائج التي تعكس قدرة الفريق على تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية، يتضمن هذا الأداء تفاعل الأعضاء، التعاون، وتوزيع المهام، بالإضافة إلى كيفية التعامل مع التحديات والمشكلات التي قد تواجه الفريق. (خزام، ٢٠١٩)

### ٣.٣ تصميم البحث

فلسفة البحث المنهج الوضعي positivism

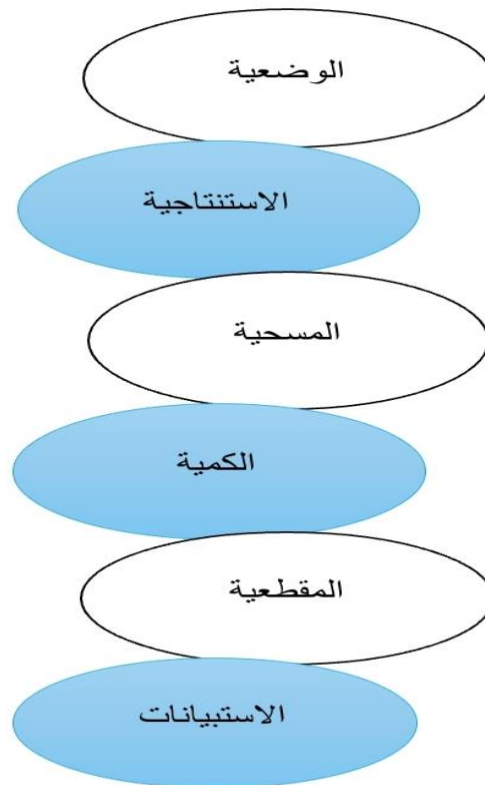
أسلوب التحليل استنتاجي Deductive

استراتيجية البحث دراسة حالة Case study

أداة البحث كمية Mono method

المدة الزمنية مقطعية cross sectional

تقنيات تجميع البيانات: استبيان



الشكل ١

ملخص منهجية البحث

المصدر: (الطالب، ٢٠٢٤)

### ٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

في إجراء البحوث العلمية، تُعتبر عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من العناصر الأساسية، حيث تعتمد المعلومات والبيانات التي يتم جمعها من هذه العينات بشكل كبير على التحليل الإحصائي. لذلك، يجب على الباحثين الحرص على الدقة والموضوعية عند اختيار عينة البحث وطرق أخذها، لضمان تمثيل البيانات بشكل صحيح للمجتمع محل الدراسة. هذه العناية ستؤدي بدورها إلى نتائج بحثية موثوقة ودقيقة. في هذا القسم، سيتم توضيح مجتمع الدراسة وعينة البحث وتقنيات أخذ العينات كما يلي:

#### ٣.٤.١ مجتمع الدراسة

| القطاع    | التصنيفات      | عدد الموظفين |
|-----------|----------------|--------------|
| شركة سحاء | الإدارة العليا | ٦            |
|           | الموظفين       | ٣٥           |

جدول رقم ١

المصدر (الطالب، ٢٠٢٤)

#### ٣.٤.٢ عينة البحث

| عينة البحث                   | حجم العينة |
|------------------------------|------------|
| نستهدف الموظفين في شركة سحاء | ٣٥         |

جدول رقم ٢

المصدر: (الطالب، ٢٠٢٤)

### ٣.٤.٣ طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم أخذ العينات بالطريقة الاحتمالية، وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

### ٣.٥ طريقة جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً، حيث يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة، وسيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل القيادة الاستراتيجية والمتغير التابع أداء فرق العمل في شركة سحاء

### 3.5.1 التواصل لدى المعلمين

اعتمد الطالب على استبانة ال سعد ٢٠٢٣، من أجل قياس المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية ولذلك بعد واحد وهي القيادة الاستراتيجية، باجمالي ٢٧ عنصر للمتغير كما أن نوع الأداء المستخدمة هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

### المتغير المستقل

| المتغيرات            | الابعاد              | عدد العبارات | المصدر       |
|----------------------|----------------------|--------------|--------------|
| القيادة الاستراتيجية | القيادة الاستراتيجية | ٢٧ عبارة     | ال سعد، ٢٠٢٣ |

جدول رقم ٣

المصدر: (الطالب، ٢٠٢٤)

### ٣.٥.٢ أداء فرق العمل

اعتمد الطالب على استبانة خزام ٢٠١٩، من أجل قياس المتغير التابع (أداء فرق العمل) وذلك من خلال بعدين وهي: القدرة، الرغبة، باجمالي ١٥ عنصر، حيث البعد الأول القدرة اشتمل ٧ عناصر والبعد الآخر الرغبة اشتمل ٨ عناصر، كما أن الأداء المستخدمة هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)

#### المتغير التابع

| المتغيرات      | الابعاد          | عدد العبارات | المصدر     |
|----------------|------------------|--------------|------------|
| أداء فرق العمل | القدرة<br>الرغبة | ١٥ عبارة     | خزام، ٢٠١٩ |

جدول رقم ٤

المصدر: (الطالب، ٢٠٢٤)

### 3.6 أنواع البيانات

تنقسم أنواع البيانات إلى بيانات أولية وهي التي تم تجميعها من قبل الباحث وبيانات أولية تم جمعها بواسطة باحثين آخرين وهي كالآتي:

### 3.6.1 البيانات الأولية

- توزيع استبيانات على مجموعة من الإدارة العليا في شركة سحاء.
- قياس مستوى أداء فرق العمل وأثره على مستوى الشركة.

### 3.6.1 البيانات الثانوية

- مراجعة الأبحاث السابقة لاستنباط معلومات تتعلق القيادة الاستراتيجية
- الاطلاع على الكتب والمقالات العلمية المتعلقة بأساليب أداء فرق العمل.

## 3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى، حيث تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة. ولقد تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة، حيث يساعد ذلك الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة.

وتعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها، كما أن اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشاف) تستخدم لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرو نباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت بالأفراد المشاركين في الدراسة.

## 3.8 الخاتمة

تم استعراض في الفصل الثالث منهجية البحث، حيث شملت على المقدمة والتعريفات الإجرائية للبحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطريقة جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وأساليب تحليل البيانات، وأخيرًا الخاتمة

## الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

## المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من الدراسة في جميع مراحل التحليل، بدءاً الميدانية. تم استخدام برنامج SPSS الإصدار 28 من الإحصاء الوصفي للعينة وصولاً التحليل الاستدلالي وشمل التحليل تقييم أدوات الدراسة من حيث الصدق والثبات، ثم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط الاختبار الفرضيات البحثية وتحديد العوامل المؤثرة في أداء فرق العمل في شركة سحاء لتقنية المعلومات في مدينة جدة

### خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً (للجنس-العمر – سنوات الخبرة) ثم حساب التكرارات والنسب المئوية أفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

### البيانات الشخصية:

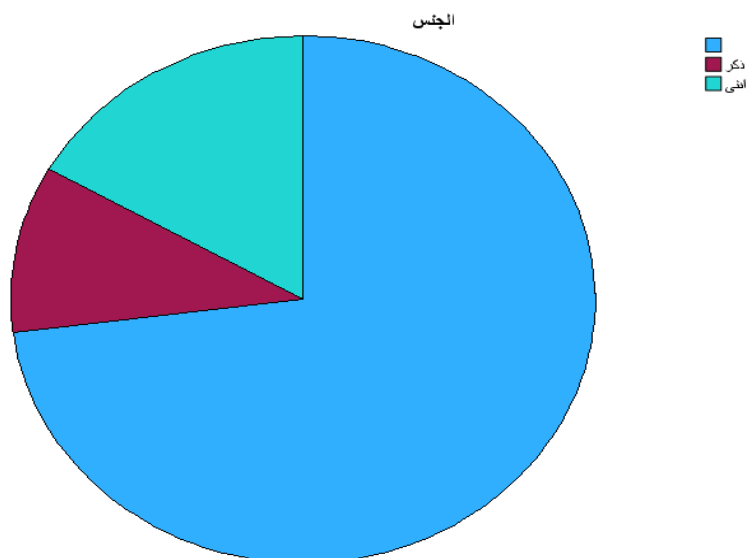
الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: من 25 سنة وأقل ☐ من 26 إلى 35 ☐ من 36 إلى 45 ☐ من 46 إلى 55 ☐

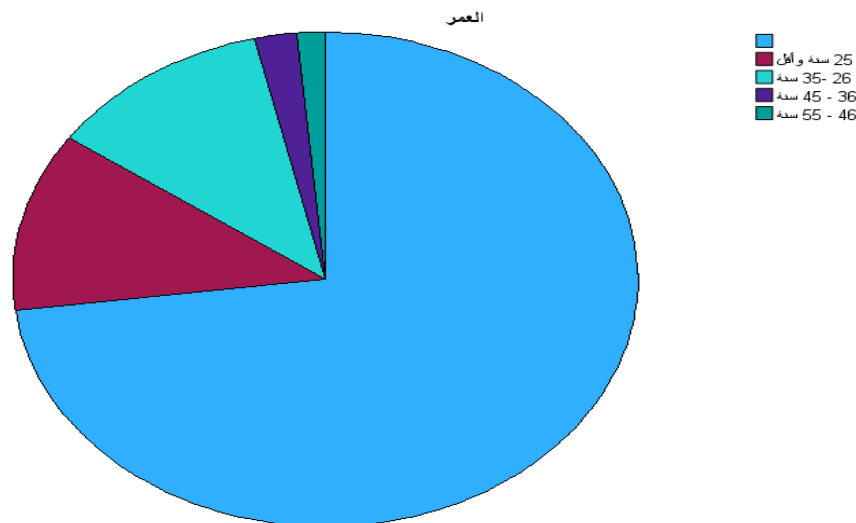
سنوات الخبرة: 5 سنوات فأقل ☐ من 6 إلى 10 سنوات ☐ من 11 إلى 15 سنة ☐

من 16 إلى 20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة ☐

| المتغير      | فئة المتغير             | العدد | نسبة العينة الاجمالية |
|--------------|-------------------------|-------|-----------------------|
| الجنس        | ذكر                     | 14    | %37.8                 |
|              | انثى                    | 23    | %62.2                 |
|              | الإجمالي                | 37    | %100                  |
| العمر        | من ٢٥ سنة واطل          | 17    | %45.9                 |
|              | من ٢٦ إلى ٣٦ سنة        | 15    | %40.5                 |
|              | من ٣٦ إلى ٤٥ سنة        | 4     | %8.1                  |
|              | من ٤٦ إلى ٥٥ سنة        | 2     | %5.4                  |
|              | الإجمالي                | 37    | %100                  |
| سنوات الخبرة | أقل من ٥ سنوات          | 26    | % 70.3                |
|              | من 5 سنوات الى 10 سنوات | 9     | % 24.3                |
|              | من 10 سنوات الى 15 سنه  | 1     | % 2.7                 |
|              | اكثر من 15 سنه          | 1     | % 2.7                 |
|              | الإجمالي                | 37    | %100                  |



الجنس: أظهرت نتائج الإحصائية أن عدد الذكور الذين جاوبوا على الاستبيان بلغ عددهم ١٤ ونسبتهم ٣٧.٨٪ وبلغ عدد الإناث ٢٣ ونسبتهم ٦٢.٢٪.



العمر: أظهرت النتائج الإحصائية أنه من عمر ٢٥ سنة وأقل عددهم ١٧ ونسبتهم ٤٥.٩٪ و من عمر ٢٦ إلى ٣٦ بلغ عددهم ١٥ ونسبتهم ٤٠.٥٪ ومن عمر من ٣٦ إلى ٤٥ عددهم ونسبتهم ٨.١٪ و من ٤٦ إلى ٥٥ عددهم ٢ ونسبتهم ٥.٤٪.



سنوات الخبرة : أظهرت النتائج الإحصائية أنه خبرة أقل من ٥ سنوات عددهم ٢٦ ونسبتهم ٧٠.٣٪ ومن خبرتهم ٥ إلى ١٠ سنوات عددهم ٩ ونسبتهم ٢٤.٣٪ و من خبرتهم ١١ إلى ١٥ سنة عددهم ١ ونسبتهم ٢.٧٪ ومن خبرتهم أكثر من ١٥ سنة عددهم ١ ونسبتهم ٢.٧٪.

### قياس صدق وثبات الدراسة

تم إجراء تحليل للصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة بهدف التأكد من دقتها وموثوقيتها، بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام نموذج المعادلات البنائية، لتحليل البيانات وتحقيق الثبات الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، ولقد تم تنفيذ جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإصدار 28، والفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

### صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

لقد تم اختيار صدق الاتساق الداخلي كأحد معايير الصدق، وتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ، كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لتقييم الصدق التقاربي بين البنود عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted). صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي ينتمي إليه، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لدراسة للمتغير التي تنتمي إليه، وفقاً (Kaiser, 1974) معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

| متوسط التباين المستخرج |      | P values | الانحراف المعياري | معامل الارتباط | KMO  | العبارات | المتغير              |
|------------------------|------|----------|-------------------|----------------|------|----------|----------------------|
| .270                   | .270 | 0.00     | ,69317            | ,857           | ,421 | A1       | القيادة الاستراتيجية |
|                        |      | 0.00     | ,74030            | ,815           |      | A2       |                      |
|                        |      | 0.00     | ,64024            | ,751           |      | A3       |                      |
|                        |      | 0.00     | ,80911            | .729           |      | A4       |                      |
|                        |      | 0.00     | ,75933            | .577           |      | A5       |                      |
|                        |      | 0.00     | ,72286            | .860           |      | A6       |                      |
|                        |      | 0.00     | ,68773            | .607           |      | A7       |                      |
|                        |      | 0.00     | 1,17468           | .749           |      | A8       |                      |
|                        |      | 0.00     | ,89711            | .607           |      | A9       |                      |
|                        |      | 0.00     | 1,10961           | ,811           |      | A10      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,95389            | ,746           |      | A11      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,77401            | .596           |      | A12      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,94122            | .588           |      | A13      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,74334            | .472           |      | A14      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,81466            | .723           |      | A15      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,80911            | ,540           |      | A16      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,92431            | ,597           |      | A17      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,98563            | ,596           |      | A18      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,81466            | .746           |      | A19      |                      |
|                        |      | 0.00     | 1,04981           | ,889           |      | A20      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,84807            | .667           |      | A21      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,97028            | ,853           |      | A22      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,91122            | ,696           |      | A23      |                      |
|                        |      | 0.00     | ,78174            | .634           |      | A24      |                      |
|                        |      | 0.00     |                   |                |      |          |                      |
|                        |      | 0.00     | ,87508            | ,716           |      | A25      |                      |

| المتغير        |        | العبارات | KMO  | معامل الارتباط | الانحراف المعياري | P values | متوسط التباين المستخرج |      |
|----------------|--------|----------|------|----------------|-------------------|----------|------------------------|------|
| إداء فرق العمل | القدرة | AA1      | ,621 | ,561           | ,77595            | 0.00     | .625                   | .428 |
|                |        | AA2      |      | ,903           | ,73214            | 0.00     |                        |      |
|                |        | AA3      |      | ,798           | ,71345            | 0.00     |                        |      |
|                |        | AA4      |      | ,781           | ,81650            | 0.00     |                        |      |
|                |        | AA5      |      | ,771           | ,74334            | 0.00     |                        |      |
|                |        | AA6      |      | ,852           | ,67227            | 0.00     |                        |      |
|                | الرغبة | BB1      |      | ,855           | ,78748            | 0.00     | .281                   |      |
|                |        | BB2      |      | ,786           | ,77981            | 0.00     |                        |      |
|                |        | BB3      |      | ,633           | ,90627            | 0.00     |                        |      |
|                |        | BB4      |      | ,770           | ,66101            | 0.00     |                        |      |
|                |        | BB5      |      | ,771           | ,94281            | 0.00     |                        |      |
|                |        | BB6      |      | ,701           | ,69856            | 0.00     |                        |      |
|                |        | BB7      |      | ,683           | ,77981            | 0.00     |                        |      |
|                |        | BB8      |      | ,576           | ,81650            | 0.00     |                        |      |

يتضح بالجدول بالأعلى

مقياس تطبيق المتغير الأول:

جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة (القيادة الاستراتيجية) عند قيم أكبر من 0/7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات، وفقاً للارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0/001 لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كذلك بالنسبة للنتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE يتضح أن قيمته للمتغير (القيادة الاستراتيجية) هو (0.270) لذلك 0.5 <0 فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

مقياس تطبيق المتغير الثاني:

مقياس تطبيق المتغير الثاني جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (أداء فرق العمل) قيمتها أكبر من 0/7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية 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 (أداء فرق العمل) هو (0.428) وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربية للاستبانة

## ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائجه عند تكرار توزيعه على نفس العينة في أوقات مختلفة، ولضمان ثبات الاستبيان تم حساب معامل ألفا كرو نباخ باستخدام برنامج SPSS لإصدار 28 ، ووفقاً لمعايير (hair et al, 2010) تعتبر قيمة ألفا كرو نباخ أكبر من 0,7 مؤشراً جيداً على ثبات المقاييس

| المتغير              | عدد العبارات | Cronbach's alpha                                             |
|----------------------|--------------|--------------------------------------------------------------|
| القيادة الاستراتيجية | 25           | ,916                                                         |
| أداء فرق العمل       | 7            | ,885                                                         |
| البعد الأول: القدرة  | 7            | ,881<br>,890<br>,871<br>,874<br>,876<br>,875                 |
| البعد الثاني: الرغبة | 8            | ,877<br>,873<br>,870<br>,875<br>,881<br>,872<br>,874<br>,886 |

**القيادة الاستراتيجية:** أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرو نباخ هي (,916) مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7 ووفقاً لـ (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس

**أداء فرق العمل:** أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرو نباخ هي (,885) 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 تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في  $[ (5 \div 100) ]$  (المقياس الخماسي) = 20% ]

يوضح الجدول التالي دالة المتوسطات الحسابية، كما يلي

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

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

| مستوى الأهمية  |            | الاتجاه العام |            | المتوسط الحسابي |      | المتغير              |
|----------------|------------|---------------|------------|-----------------|------|----------------------|
| متوسط          |            | محايد         |            | .270            | .270 | القيادة الاستراتيجية |
| مرتفع          | مرتفع بشدة | موافق         | موافق بشدة | .428            | .625 | البعد الأول: القدرة  |
|                | متوسط      |               | محايد      |                 | .281 | البعد الثاني: الرغبة |
| أداء فرق العمل |            |               |            |                 |      |                      |

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة :

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

| المتغير              |                     | الأبعاد |        |
|----------------------|---------------------|---------|--------|
| أداء فرق العمل       |                     | القدرة  | الرغبة |
| القيادة الاستراتيجية | Pearson Correlation | .593**  | .593** |
|                      | Sig. (2-tailed)     | <.001   | <.001  |
|                      | N                   | 37      | 37     |
|                      | Pearson Correlation | .593**  | .593** |
|                      | Sig. (2-tailed)     | <.001   | <.001  |
|                      | N                   | 37      | 37     |

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة :

## الفرضيات

### الفرضية الرئيسية (H1):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سخاء لتقنية المعلومات.

أي أن ارتفاع مستوى ممارسات القيادة الاستراتيجية في الشركة سيؤدي إلى تحسن في أداء فرق العمل من حيث الإنتاجية، الابتكار، الالتزام والتماسك .

### الفرضية (Ha):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التحفيز في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سخاء 1- لتقنية المعلومات.

### الفرضية (Hb):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الرؤية في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سخاء 2- لتقنية المعلومات.

### الفرضية (Hc):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات التمكين في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة سخاء 3- لتقنية المعلومات.

### الفرضية (Hd):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة التغيير في القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل في شركة 4- سخاء لتقنية المعلومات.

العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل :

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,593 <sup>a</sup> | ,352     | ,333              | ,40142                     |

a. Predictors: (Constant), المتغير\_الاول

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1          |                |    |             |        |                    |
| Regression | 3,063          | 1  | 3,063       | 19,009 | <.001 <sup>b</sup> |
| Residual   | 5,640          | 35 | ,161        |        |                    |
| Total      | 8,703          | 36 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: المتغير\_الثاني

b. Predictors: (Constant), المتغير\_الاول

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model         | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|---------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|
|               | B                           | Beta                      |       |       |
| 1             |                             |                           |       |       |
| (Constant)    | ,764                        |                           | 2,826 | ,008  |
| المتغير_الاول | ,585                        | ,593                      | 4,360 | <.001 |

a. Dependent Variable: المتغير\_الثاني

نموذج البحث لربط بين المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) والمتغير التابع (أداء فرق العمل)



## مناقشة النتائج والاستنتاجات

المقدمة

يركز هذا الفصل على استكشاف الأبعاد النظرية والتطبيقية لتأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل، حيث يتناول تحليل العوامل التي تجعل القيادة الاستراتيجية أداة فعّالة لتحفيز الفرق وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة، ويناقش الفصل أهمية تطبيق المبادئ الاستراتيجية في القيادة لضمان تحقيق التناغم بين أعضاء الفريق وتعزيز الإنتاجية، كما يتطرق إلى التحديات التي قد تواجه القادة في تطبيق الاستراتيجيات المختلفة، مع تقديم حلول عملية لتجاوز تلك التحديات وتحقيق فعالية أكبر في إدارة الفرق. يتضمن الفصل أيضاً عرضاً للتوصيات المستخلصة من نتائج الدراسة، والمقترحات المستقبلية التي تهدف إلى تعميق الفهم حول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل. ويُختتم الفصل بملخص شامل لأبرز النتائج والاستنتاجات.

### التوصيات

- تطوير برامج تدريبية للقادة لتعزيز مهارات القيادة الاستراتيجية وإدارة الفرق.
- تعزيز التواصل الفعال بين القائد وأعضاء الفريق لضمان وضوح الأهداف.
- اعتماد استراتيجيات تحفيزية تعزز الالتزام والتفاعل بين أعضاء الفريق.
- تقييم أداء الفرق بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تحسينها.
- تشجيع بيئة عمل داعمة للابتكار والتعاون بين أعضاء الفريق.
- توظيف التكنولوجيا الحديثة لدعم القرارات الاستراتيجية وتحسين أداء الفرق.
- تعزيز ثقافة العمل الجماعي وترسيخ مبدأ المسؤولية المشتركة بين أعضاء الفريق.
- توفير موارد كافية تمكن القادة من تحقيق أهدافهم الاستراتيجية وتحسين كفاءة الفرق.

### مناقشة النتائج والاستنتاجات

الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على القيادة الاستراتيجية وأثرها على أداء فرق العمل.

الحدود البشرية:

تقتصر الدراسة على الموظفين في شركة سحاء لتقنية المعلومات بجدة.

الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لشركة سحاء لتقنية المعلومات بجدة.

الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة خلال العام 2024.

## الخاتمة

تلعب القيادة الاستراتيجية دورًا حاسمًا في تحسين أداء فرق العمل، حيث تتيح للقادة توجيه الفرق بشكل فعال لتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية، وتناولت هذه الدراسة موضوع تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل من خلال خمسة فصول متكاملة، استعرضت الأبعاد النظرية والتطبيقية لهذه العلاقة المهمة في بيئة العمل.

في الفصل الأول، تم التركيز على التعريف بمشكلة البحث وأهميتها، حيث تم تسليط الضوء على التحديات التي تواجه القادة في إدارة فرق العمل وتحقيق التوازن بين الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة واحتياجات الفريق، كما تم تحديد أهداف البحث وأسئلته التي وجهت الدراسة لفهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل.

في الفصل الثاني، استعرضت الدراسة أهم نتائج الدراسات السابقة التي تناولت القيادة الاستراتيجية وأثرها على مختلف جوانب العمل المؤسسي، وقد أبرز هذا الفصل كيف تؤثر الأساليب القيادية المختلفة، مثل التحفيز والتوجيه والتواصل، على أداء الفرق، مما وفر خلفية علمية لدعم تحليل الدراسة الحالية.

أما في الفصل الثالث، تم تحديد التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة مثل القيادة الاستراتيجية وأداء فرق العمل، بالإضافة إلى توضيح المنهجية المستخدمة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها، مما ساهم في تقديم رؤية شاملة ومدعومة بالبيانات حول العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء الفرق.

وتناول الفصل الرابع عرض نتائج البحث، حيث أظهرت النتائج أن القيادة الاستراتيجية تُسهم بشكل مباشر في تحسين أداء فرق العمل من خلال تعزيز التواصل، توزيع المهام بفعالية، وتحفيز الفرق لتحقيق أهدافها، كما أظهرت النتائج أيضًا أن القادة الذين يعتمدون استراتيجيات تركز على الابتكار والتطوير المستمر يحققون مستويات أعلى من الأداء والتعاون بين أعضاء الفريق.

في الفصل الخامس، قدمت الدراسة توصيات عملية للمؤسسات حول كيفية تعزيز القيادة الاستراتيجية لتحسين أداء فرق العمل. تضمنت التوصيات تطوير برامج تدريبية للقادة، تبني استراتيجيات قيادية مبتكرة، وتعزيز بيئة العمل التي تدعم التعاون والتفاعل بين أعضاء الفريق، كما أكدت الدراسة على أهمية تقييم الأداء بشكل دوري لضمان تحقيق الأهداف المرجوة وتحسين العمليات.

ختامًا، تؤكد هذه الدراسة على الأهمية المحورية للقيادة الاستراتيجية في تحقيق أداء متميز ومستدام لفرق العمل. تقدم هذه الدراسة إسهامًا علميًا مهمًا للأدبيات المتعلقة بإدارة القيادة، حيث تقدم إطارًا عمليًا يمكن للمؤسسات استخدامه لتحسين أدائها العام، كما تفتح الدراسة المجال لأبحاث مستقبلية تركز على كيفية تطبيق القيادة الاستراتيجية في بيئات عمل مختلفة وتأثيرها على عوامل إضافية مثل الابتكار وتحقيق الأهداف طويلة المدى.

## المراجع

1. السويدي, ح. (2015). دور القيادة الاستراتيجية في تحسين فعالية الفرق وزيادة الإنتاجية في المؤسسات التقنية. \*مجلة الإدارة والتكنولوجيا\*, 8(2), 45-63.
2. الشريف, م. (2018). أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والإبداع بين أعضاء فرق العمل في مشاريع تكنولوجيا المعلومات. \*مجلة العلوم الإدارية\*, 10(3), 75-92.
3. Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions. \*Annual Review of Psychology\*, 60, 421-449.
4. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). \*Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership\*. Sage Publications.
5. Dulewicz, V., & Higgs, M. (2005). Assessing Leadership Styles and Organizational Context. \*Journal of Managerial Psychology\*, 20(2), 105-123.
6. House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis? \*Journal of Management\*, 23(3), 409-473.
7. Northouse, P. G. (2018). \*Leadership: Theory and Practice\*. Sage Publications.
8. Yukl, G. (2013). \*Leadership in Organizations\*. Pearson.
9. Liebowitz, S. J., & De Meuse, K. P. (1982). The application of team building. *Human Relations*, 35(1), 1-18.
10. Cartwright, D. (1951). Achieving change in people: Some applications of group dynamics theory. *Human Relations*, 4(4), 381-392.
11. obaid Al Imari, M. H., & Hussein, A. N. (2024). THE IMPORTANCE OF MULTINATIONAL COMPANIES IN ACCELERATING THE MOVEMENT OF FOREIGN INVESTMENTS. *International journal of business and managementsciences*, 4(04), 05-17.
12. عبد العلي الودغيري. (2019). العربية أداة للوحدة والتنمية وتوطين المعرفة. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.

13. مخدوم, ع. ع. ا. عمر عبد الرؤوف, القرادي, مفرح بن ضايم, هيشري, & هيكل. (2024). إنتاج بيانات الكتل العمرانية بواسطة صور الأقمار الصناعية ذات الدقة المكانية العالية باستخدام نظم المعلومات الجغرافية والتعلم العميق. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية, 41(41), 385-412.

14. وسام بنت صالح باسبعين. (2019). الاتصال التسويقي و آثاره على سلوك المستخدمين لمواقع التسوق الإلكتروني دراسة ميدانية على عينة من السعوديات بجدة. مجلة كلية الآداب-جامعة الزقازيق.

15. ALGEHANI, H. H. (2009). (An Empirical Study on Civil Status Administration in Jeddah Field Study on Civil Status Administration in Jeddah.

16. ملحم, عصام توفيق أحمد. (2011). مصادر المعلومات الإلكترونية في المكتبات الجامعية (Vol. 506). Naif Arab University (NAUSS).

17. بشير ريوع. (2021). عوامل تضامن الشبكة التجارية التكنية (الدين، القرابة، والمصاهرة) حالة أسرة أهل العربي, ص. 3-21. 21-3. Revue africaine des sciences humaines et sociales, 1(1), 3-21.

18. علي محمد العماري, أ. أحمد, علي آل كاسي, & عبد الله. (2023). واقع استخدام المختبرات الافتراضية كروكودايل في تدريس التجارب العملية في الكيمياء والفيزياء من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية (أسبوط), 39(1,2), 229-266.

19. Aziz, B. A. R. B. A. (2021). The reality of training teachers remotely on using the "Madrasty" platform from their point of view and suggestions for developing it. Journal of Faculty of Education-Assiut University, 37(1), 51-97.

20. Jabr, M. A. A., & Baghdadi, M. R. A. عدد خاص عن "تقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب.

21. ال سعد, ٢٠٢٣, تأثير القيادة الفعالة على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في الخطوط الجوية القطرية

22. خزام, ٢٠١٩, اثر التدريب في أداء العاملين, دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية

## الملاحق

نشكر مشاركتكم في هذا الاستبيان الذي يهدف إلى فهم تأثير القيادة الاستراتيجية على أداء فرق العمل في شركة سخاء لتقنية المعلومات، يُرجى الإجابة على الأسئلة بأكبر قدر من الدقة والصراحة، سيتم استخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط وستظل سرية تمامًا.

## 1. القسم الأول: المعلومات العامة

### البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- العمر: من ٢٠ الى ٣٠ ☐ من ٣١ الى ٤٠ ☐ من ٤١ الى ٥٠ ☐ أكبر من ٥٠ ☐
- المؤهل الدراسي: ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐
- الحالة الاجتماعية: أعزب ☐ مطلق ☐ متزوج ☐ أرمل ☐
- سنوات الخبرة: ٥ سنوات فأقل ☐ من ٦ الى ١٠ سنوات ☐ من ١١ الى ١٥ سنة ☐
- من ١٦ الى ٢٠ سنة ☐ أكثر من ٢٠ سنة ☐

### استبيان القيادة الاستراتيجية

| الرقم | الأسئلة                                               | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------|-------------------------------------------------------|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| ١     | يتمتع القائد بالقدرة على الانصات                      |            |       |       |           |                |
| ٢     | يتمتع قائدي بالوضوح في عرض المعلومات والأهداف والمهام |            |       |       |           |                |

|    |                                                                                        |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| ٣  | يمتاز مديري بأنه يعني (يقصد) ما يقول                                                   |  |  |  |  |
| ٤  | يشجع القائد الجميع على التعبير عن رأيهم                                                |  |  |  |  |
| ٥  | يمتلك القائد البصيرة ونظرة واضحة لمستقبل الشركة وأهدافها                               |  |  |  |  |
| ٦  | يتمتع القائد بالقدرة على تصور متطلبات تحقيق الأهداف المستقبلية                         |  |  |  |  |
| ٧  | يتمتع القائد بالقدرة على الابداع وإيجاد الحلول الابداعية                               |  |  |  |  |
| ٨  | يتمتع قائدي بالقدرة على قيادة التغيير لتحقيق الأهداف المستقبلية                        |  |  |  |  |
| ٩  | يتمتع مديري بالقدرة على تحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف وتحسين وتطوير الأداء          |  |  |  |  |
| ١٠ | أرى في القائد القدوة الحسنة التي تشجعني وتحفزني لتقديم أفضل أداء                       |  |  |  |  |
| ١١ | يتمتع مديري بالقدرة على تحفيزي والشعور بالحماس والرغبة بالعمل لتحقيق مهام وأهداف جديدة |  |  |  |  |
| ١٢ | يشعروني القائد بالثقة في قدرتي على أداء عملي والقيام بمهامي على أكمل وجه               |  |  |  |  |
| ١٣ | القائد مستعد دائماً لتقديم الدعم من خلال المشورة والارشادات اللازمة والدعم المعنوي     |  |  |  |  |
| ١٤ | القائد يثني على عملي وإنجازاتي بشكل مستمر                                              |  |  |  |  |
| ١٥ | القائد يساعدني على تطوير نفسي وقدراتي في العمل بشكل مستمر                              |  |  |  |  |

|    |                                                                           |  |  |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| ١٦ | قائدي يثق بي وينتدبني لاتخاذ القرارات وتنفيذها                            |  |  |  |  |
| ١٧ | يتميز قائدي بالقدرة على حل المشكلات ومواجهة التحديات بكفاءة وفعالية عالية |  |  |  |  |
| ١٨ | يتمتع القائد بالثقة بالنفس عند مواجهة المشكلات والتحديات                  |  |  |  |  |
| ١٩ | يتمتع القائد بالقدرة على تحقيق أفضل النتائج الممكنة مهما كانت التحديات    |  |  |  |  |
| ٢٠ | يتمتع القائد بالخبرة والكفاءة على مساعدة العاملين على تحقيق الأهداف       |  |  |  |  |
| ٢١ | تصرفات وسلوكيات القائد متناسقة مع قيمه ومعتقداته                          |  |  |  |  |
| ٢٢ | القائد يأخذ قراراته بناءً على قيمه ومعتقداته                              |  |  |  |  |
| ٢٣ | القائد يأخذ القرارات الصعبة بناءً على المعايير الأخلاقية العالية          |  |  |  |  |
| ٢٤ | اشعر بتقدير كبير للقائد واسلوبه في القيادة والادارة                       |  |  |  |  |
| ٢٥ | يتمتع قائدي القدرة على الحصول على الموافقة ودعم الجميع لقراراته           |  |  |  |  |
| ٢٦ | يتمتع القائد على القيادة بدعم والألتزام من الجميع من خلفه                 |  |  |  |  |
| ٢٧ | يشجعني القائد على المشاركة بالأراء والمساهمة في صنع القرارات              |  |  |  |  |

## استبيان إدارة فرق العمل

يرجى الإجابة على الأسئلة بوضع علامة ✓ على الخيار المناسب، ويجب أن تعلم أنه لا توجد إجابة صحيحة أو إجابة خاطئة.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: من ٢٠ الى ٣٠ ☐ من ٣١ الى ٤٠ ☐ من ٤١ الى ٥٠ ☐ أكبر من ٥٠ ☐

المؤهل الدراسي: ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

الحالة الاجتماعية: أعزب ☐ مطلق ☐ متزوج ☐ أرمل ☐

سنوات الخبرة: ٥ سنوات فأقل ☐ من ٦ الى ١٠ سنوات ☐ من ١١ الى ١٥ سنة ☐

من ١٦ الى ٢٠ سنة ☐ أكثر من ٢٠ سنة ☐

| الرقم  | الأسئلة                                                                     | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | في موافق بشدة |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|-----------|---------------|
| القدرة |                                                                             |            |       |       |           |               |
| ١      | يمتلك الموظفون المعرفة العلمية الكافية<br>الموظفين لأداء العمل بكفاءة عالية |            |       |       |           |               |
| ٢      | يتمتع فريق العمل بمهارات التواصل الجيدة<br>للتفاعل مع الزبائن               |            |       |       |           |               |
| ٣      | يتمتع فريق العمل بمهارات الإقناع اللازمة<br>لإقناع الزبائن                  |            |       |       |           |               |

|        |  |  |  |  |                                                                                 |    |
|--------|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------|----|
|        |  |  |  |  | يحرص فريق العمل على استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفاعلية | ٤  |
|        |  |  |  |  | يتمتع فريق العمل بعد تدريبهم بقدرات تقضي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل       | ٥  |
|        |  |  |  |  | يؤدي الموظفون المهام الوظيفية في الوقت المحدد                                   | ٦  |
|        |  |  |  |  | يؤدي فريق العمل المهام الوظيفية في الوقت المحدد                                 | ٧  |
| الرغبة |  |  |  |  |                                                                                 |    |
|        |  |  |  |  | تتوافر لدى موظفي الشركة الرغبة والحماس لإنجاز العمل                             | ٨  |
|        |  |  |  |  | يتوفر لدى فرق العمل القدرة على المبادرة والابتكار                               | ٩  |
|        |  |  |  |  | تتميز علاقة الموظفين برؤسائهم بالود والتوافق                                    | ١٠ |
|        |  |  |  |  | علاقة الموظفين مع زملائهم جيدة                                                  | ١١ |
|        |  |  |  |  | يلتزم الموظفون بموعد الحضور والمغادرة لمقر العمل في الوقت المحدد                | ١٢ |
|        |  |  |  |  | يلتزم الموظفون بموعد الحضور والمغادرة لمقر العمل في الوقت المحدد                | ١٣ |
|        |  |  |  |  | يتكون لدى فرق العمل الذين تدربوا اتجاه إيجابي نحو العمل                         | ١٤ |
|        |  |  |  |  | يزداد الشعور بروح العمل ضمن فريق بعد التدريب                                    | ١٥ |