

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



عنوان البحث

تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين
دراسة حالة المنظمات غير الربحية في السعودية

إعداد الطالب/ عبدالرحمن عبده علي عقيل

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

تعتبر القيادة الاستراتيجية حجر الزاوية في نجاح أي منظمة، وخاصة المنظمات غير الربحية التي تعتمد بشكل كبير على الكفاءات القيادية لتحقيق أهدافها الإنسانية. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه القطاع غير الربحية في المملكة العربية السعودية، أصبح تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين أمراً بالغ الأهمية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف واقع مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية السعودية، وتحديد الفجوات القائمة بين المهارات الحالية والمهارات المطلوبة لتحقيق الرؤية الاستراتيجية للمنظمات. كما تسعى الدراسة إلى اقتراح مجموعة من التدخلات والآليات التي من شأنها تطوير هذه المهارات وتعزيز الكفاءة القيادية في هذا القطاع الحيوي.

تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في ظل الدور المحوري الذي تلعبه المنظمات غير الربحية في المجتمع السعودي، حيث تساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتقديم الخدمات الإنسانية. من خلال تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين، يمكن لهذه المنظمات تحقيق الأثر المرجو منها على المستويين الفردي والمجتمعي.

مشكلة الدراسة.

المشكلة الرئيسية:

تواجه المنظمات غير الربحية السعودية تحديات كبيرة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، ويعود ذلك جزئياً إلى نقص في مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين. فغياب الرؤية الاستراتيجية الواضحة، وقصور في مهارات اتخاذ القرار، وضعف القدرة على التكيف مع التغيرات المتسارعة، يؤثر سلباً على أداء هذه المنظمات ويحد من قدرتها على تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة.

المشكلات الفرعية:

- فجوة في المهارات: توجد فجوة كبيرة بين المهارات الحالية للقادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية السعودية والمهارات المطلوبة لمواجهة التحديات المعاصرة والقيادة نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- ضعف الرؤية الاستراتيجية: يعاني العديد من القادة المتوسطين من صعوبة في صياغة رؤية استراتيجية واضحة وملهمة للمنظمة، وتحديد الأهداف الاستراتيجية طويلة الأجل.
- قصور في مهارات اتخاذ القرار: يفتقر بعض القادة المتوسطين إلى المهارات اللازمة لاتخاذ قرارات استراتيجية سليمة في ظل بيئة عمل متغيرة ومعقدة.
- صعوبة في إدارة التغيير: يواجه القادة المتوسطون تحديات في إدارة عمليات التغيير داخل المنظمة، وتشجيع الموظفين على تبني الرؤية الجديدة والاستراتيجيات المتطورة.

- ضعف في التواصل الاستراتيجي: يفتقر بعض القادة المتوسطين إلى المهارات اللازمة للتواصل الفعال مع مختلف شرائح العمل، وشرح الرؤية الاستراتيجية وتحفيز الموظفين.

اهمية الدراسة

الأهمية العلمية والعملية للدراسة

الأهمية العلمية:

- إغناء المعرفة: تساهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول واقع مهارات القيادة الاستراتيجية في القطاع غير الربحية السعودي، وتحديد العوامل المؤثرة في تطويرها.
- بناء النظريات: تساعد نتائج الدراسة في بناء وتطوير النظريات القائمة حول القيادة الاستراتيجية في المنظمات غير الربحية، وتقديم رؤى جديدة حول هذا المجال.
- تطوير الأدوات: يمكن للدراسة أن تساهم في تطوير أدوات وأساليب جديدة لتقييم مهارات القيادة الاستراتيجية وتحديد الاحتياجات التدريبية.
- المقارنة مع الدراسات السابقة: تسمح الدراسة بالمقارنة بين نتائجها ونتائج الدراسات السابقة في مجال القيادة الاستراتيجية، مما يساعد في فهم التطورات والتغيرات في هذا المجال.

الأهمية العملية:

- تطوير القادة: تساعد الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية للقادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية، وبالتالي يمكن تصميم برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهاراتهم.
- تحسين الأداء المؤسسي: من خلال تطوير مهارات القادة، يمكن تحسين أداء المنظمات غير الربحية بشكل عام، وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية.
- الاستفادة من الموارد: تساهم الدراسة في الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة في المنظمات غير الربحية، من خلال اتخاذ قرارات استراتيجية سليمة.
- تعزيز التنافسية: تساعد الدراسة المنظمات غير الربحية على تعزيز تنافسيتها وجذب المزيد من الدعم والتبرعات.
- تطوير السياسات: يمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير سياسات وبرامج لدعم وتطوير القيادة في القطاع غير الربحية.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تطوير إطار عمل شامل لتقييم وتطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية السعودية، بهدف تعزيز أدائهم ومساهماتهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات.

الأهداف الفرعية:

١. التشخيص الدقيق: تحديد الفجوات الحالية في مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية السعودية، وتحديد المهارات الأكثر أهمية لتحقيق النجاح.
٢. تطوير أدوات التقييم: تطوير أدوات وأساليب فعالة لتقييم مستوى مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين، وربط نتائج التقييم باحتياجات التدريب والتطوير.
٣. اقتراح برامج تدريبية مخصصة: تصميم برامج تدريبية مخصصة لتطوير المهارات المطلوبة، مع التركيز على الجوانب النظرية والعملية للقيادة الاستراتيجية.
٤. بناء نموذج لتطوير القيادة: بناء نموذج شامل لتطوير القيادة الاستراتيجية في المنظمات غير الربحية السعودية، يشمل مراحل التقييم والتدريب والتطبيق المتابعة.

٥. تحديد العوامل المؤثرة: تحديد العوامل التي تؤثر على تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية، مثل الثقافة التنظيمية، والدعم الإداري، والموارد المتاحة.

٦. اقتراح آليات للتغيير: اقتراح آليات لتغيير الثقافة التنظيمية وتعزيز بيئة العمل التي تشجع على التعلم والتطوير المستمر.

٧. تطوير مؤشرات الأداء: تطوير مؤشرات أداء لقياس أثر برامج التدريب والتطوير على أداء القادة والمنظمات.

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي:

ما هي العوامل التي تؤثر على مستوى مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية السعودية، وما هي التدخلات اللازمة لرفع مستوى هذه المهارات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات؟

الأسئلة الفرعية:

١. تشخيص الوضع الراهن:

- ما هو مستوى الوعي لدى القادة المتوسطين بأهمية القيادة الاستراتيجية في المنظمات غير الربحية؟
- ما هي المهارات الاستراتيجية التي يفتقر إليها القادة المتوسطون بشكل أكبر؟
- ما هي التحديات التي تواجه القادة المتوسطين في ممارسة القيادة الاستراتيجية؟

٢. العوامل المؤثرة:

- ما هي العوامل التنظيمية التي تؤثر على تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية (مثل: ثقافة المنظمة، هيكل التنظيم، الدعم الإداري)؟
- ما هي العوامل الفردية التي تؤثر على تطوير هذه المهارات (مثل: الخبرة، التعليم، الدافع)؟
- ما هي العوامل البيئية التي تؤثر على تطوير هذه المهارات (مثل: التغيرات في القطاع غير ربحي، التنافس، التطورات التكنولوجية)؟

٣. التدخلات المطلوبة:

- ما هي البرامج التدريبية الأكثر فعالية لتطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين؟
- ما هي الأدوات والأساليب التي يمكن استخدامها لتقييم أثر هذه البرامج؟
- ما هي الآليات التي يمكن من خلالها دمج التطوير المستمر للقيادة في ثقافة المنظمة؟

٤. النتائج المتوقعة:

- ما هي النتائج المتوقعة من تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين على مستوى الأداء الفردي والتنظيمي؟
- ما هي العلاقة بين مستوى مهارات القيادة الاستراتيجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات غير الربحية؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

- هناك علاقة موجبة بين مستوى مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية السعودية وبين تحقيق هذه المنظمات لأهدافها الاستراتيجية.

الفرضيات الفرعية:

١. الفرضيات المتعلقة بالفجوات في المهارات:

- هناك فجوة كبيرة بين المهارات الاستراتيجية المطلوبة للمناصب القيادية المتوسطة في المنظمات غير الربحية السعودية والمهارات الحالية لدى شاغلي هذه المناصب.
- يفتقر القادة المتوسطون في المنظمات غير الربحية السعودية إلى المهارات اللازمة لصياغة الرؤية الاستراتيجية وتحديد الأهداف الاستراتيجية.
- يعاني القادة المتوسطون في المنظمات غير الربحية السعودية من صعوبة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية في ظل بيئة عمل متغيرة.

٢. الفرضيات المتعلقة بالعوامل المؤثرة:

- هناك علاقة عكسية بين مستوى الدعم الإداري الذي يحصل عليه القادة المتوسطون وبين مستوى مهاراتهم الاستراتيجية.
- هناك علاقة موجبة بين مستوى الوعي بأهمية القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين وبين مستوى مهاراتهم الاستراتيجية.
- تؤثر الثقافة التنظيمية للمنظمة بشكل كبير على مستوى مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين.

٣. الفرضيات المتعلقة بالتدخلات:

- تساهم برامج التدريب التي تركز على تطوير المهارات الاستراتيجية في تحسين أداء القادة المتوسطين.

- يؤدي توفير فرص التعلم المستمر والتطوير المهني إلى زيادة مستوى مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين.
- يؤدي تبني ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والتغيير إلى تعزيز مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين.

٤. الفرضيات المتعلقة بالنتائج:

- يؤدي تحسين مستوى مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين إلى زيادة كفاءة المنظمات غير الربحية في تحقيق أهدافها.
- يؤدي تحسين مستوى مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين إلى زيادة قدرة المنظمات غير الربحية على التكيف مع التغيرات البيئية.

مصطلحات الدراسة:

مصطلحات رئيسية:

- القيادة الاستراتيجية: القدرة على تحديد رؤية مستقبلية للمنظمة، وصياغة استراتيجيات لتحقيق هذه الرؤية، وتوجيه جهود المنظمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- القادة المتوسطون: الأفراد الذين يشغلون مناصب إدارية وسطى في المنظمة، وهم المسؤولون عن تنفيذ الاستراتيجيات وتوجيه فرق العمل.
- المنظمات غير الربحية: المؤسسات غير الربحية التي تهدف إلى تقديم الخدمات الإنسانية والمجتمعية.

• المهارات الاستراتيجية: مجموعة من المهارات والمعارف التي تمكن القادة من اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وإدارة التغيير، وبناء العلاقات، والتواصل الفعال.

• الأهداف الاستراتيجية: الأهداف طويلة الأجل التي تسعى المنظمة لتحقيقها.

مصطلحات فرعية:

- الرؤية الاستراتيجية: صورة مستقبلية واضحة وملهمة للمنظمة.
- التخطيط الاستراتيجي: عملية وضع الخطط والسياسات اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- اتخاذ القرار الاستراتيجي: عملية اختيار البدائل والمسارات التي من شأنها تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- إدارة التغيير: عملية إدارة التحولات والتغيرات التي تحدث في المنظمة.
- البرامج التدريبية: برامج مصممة لتطوير مهارات وقدرات الأفراد.
- التقييم: عملية تقييم الأداء وقياس النتائج.
- الثقافة التنظيمية: مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تميز المنظمة.
- الدعم الإداري: الدعم الذي تقدمه الإدارة العليا للقادة المتوسطين.

تحديد المتغيرات التابعة والمستقلة في الدراسة

المتغير التابع (النتيجة):

- مستوى مهارات القيادة الاستراتيجية: هذا هو المتغير الذي نريد قياسه وتقييمه، وهو يتأثر بالعوامل الأخرى في الدراسة.
- تحقيق الأهداف الاستراتيجية: يُقاس هذا المتغير بمدى نجاح المنظمة في تحقيق الأهداف التي وضعتها.

المتغيرات المستقلة (الأسباب):

- العوامل التنظيمية:
 - ثقافة المنظمة
 - هيكل التنظيم
 - الدعم الإداري
 - الموارد المتاحة
- العوامل الفردية:
 - الخبرة
 - التعليم
 - الدافع
 - العمر
- العوامل البيئية:
 - التغيرات في القطاع غير الربحية

- التنافس
- التطورات التكنولوجية
- البرامج التدريبية: نوعية البرنامج، مدته، محتواه.

الدراسات السابقة

دراسة بن لبدة وبن فيصل (٢٠١٧)

- تقييم دور مهارات القيادة في تحسين أداء ضباط حرس الحدود السعوديين.
- المنهج: وصفي، باستخدام الاستبانة.
- النتائج: وجود علاقة مباشرة قوية بين وجود مهارات قيادية قوية وتحسين الأداء لدى ضباط حرس الحدود.

دراسة Kitonga وزملاؤه (٢٠١٦)

- دراسة العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والأداء التنظيمي في المنظمات غير الربحية الكينية.
- المنهج: وصفي، باستخدام استبانة موجهة للمديرين.
- النتائج: إيجاد علاقة إيجابية قوية بين استخدام القيادة الاستراتيجية وتحسن الأداء التنظيمي في المنظمات غير الربحية.

دراسة أبو حجير (٢٠١٤)

- تقييم دور القيادة الاستراتيجية في إدارة المخاطر والأزمات في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.
- المنهج: وصفي تحليلي، باستخدام قائمة استقصاء.
- النتائج: وجود علاقة مباشرة قوية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وإدارة المخاطر، وكذلك بين القيادة الاستراتيجية والبيئة الخارجية.

النتائج العامة المشتركة بين الدراسات الثلاث

- أهمية القيادة الاستراتيجية: تشير جميع الدراسات إلى أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً حاسماً في تحسين الأداء التنظيمي، سواء في القطاع العام أو الخاص أو في المنظمات غير الربحية.
- العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء: هناك توافق عام على وجود علاقة إيجابية قوية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية ونتائج الأداء المختلفة، مثل الكفاءة، والفعالية، وإدارة المخاطر.
- التعميم على سياقات مختلفة: على الرغم من اختلاف سياقات الدراسات (السعودية، كينيا، فلسطين)، إلا أن النتائج تشير إلى أن أهمية القيادة الاستراتيجية تتجاوز الحدود الجغرافية والقطاعية.

دراسة رحيمة (٢٠١٢)

- دراسة العلاقة بين مهارات القيادة الاستراتيجية والتهيو لضغوط العمل لدى القادة العسكريين العراقيين.
- النتائج: وجود علاقة مباشرة قوية بين المهارات القيادية الاستراتيجية والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل.

دراسة الصامل (٢٠١١)

- دراسة علاقة تنمية المهارات القيادية بالأداء الوظيفي في مجلس الشورى السعودي.
- النتائج: أهمية مهارات التخطيط واتخاذ القرار، وتأثير التدريب على تطوير المهارات القيادية وتحسين الأداء الوظيفي.

دراسة Phipps و Burbach (٢٠١٠)

- دراسة تطبيق القيادة الاستراتيجية في المنظمات غير الربحية الأمريكية.
- النتائج: نقص في تطبيق القيادة الاستراتيجية في المنظمات غير الربحية، ولكن هناك إمكانية كبيرة لتحسين الأداء التنظيمي من خلال تطبيقها.

النتائج العامة المشتركة بين الدراسات الثلاث الأخيرة

- أهمية المهارات القيادية الاستراتيجية: تؤكد جميع الدراسات على أهمية المهارات القيادية الاستراتيجية في مختلف القطاعات والمستويات الوظيفية.
- العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء: هناك توافق عام على وجود علاقة إيجابية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية ونتائج الأداء المختلفة، سواء كانت تتعلق بالتعامل مع الضغوط، أو تحسين الأداء الوظيفي، أو رفع الأداء التنظيمي بشكل عام.
- أهمية التدريب والتطوير: تشير الدراسات إلى أن التدريب والتطوير يلعبان دوراً حاسماً في تنمية المهارات القيادية وتحسين الأداء.

الإطار النظري

المحاور النظرية :

١. القيادة الاستراتيجية:

- تعريف القيادة الاستراتيجية ومكوناتها الأساسية.
- أهمية القيادة الاستراتيجية في المنظمات، وخاصة المنظمات غير الربحية .
- النظريات المختلفة للقيادة الاستراتيجية وتطبيقها على المنظمات غير الربحية .
- المهارات الأساسية للقيادة الاستراتيجية (الرؤية، التخطيط، اتخاذ القرار، الإبداع، التواصل، إلخ).

٢. دور القادة المتوسطين:

- تعريف القادة المتوسطين وأدوارهم في المنظمة.
- التحديات التي تواجه القادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية .
- أهمية تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين.
- دور القادة المتوسطين في تنفيذ الاستراتيجيات وتحقيق أهداف المنظمة.

٣. المنظمات غير الربحية السعودية:

- خصائص المنظمات غير الربحية السعودية وتاريخها.
- البيئة التشريعية والتنظيمية للمنظمات غير الربحية في السعودية.

- التحديات التي تواجه المنظمات غير الربحية السعودية.
- دور المنظمات غير الربحية في المجتمع السعودي.

٤. العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء المنظمة:

- التأثير المباشر وغير المباشر للقيادة الاستراتيجية على أداء المنظمة.

- مؤشرات قياس أداء المنظمات غير الربحية.

- العوامل التي تؤثر على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وأداء المنظمة.

٥. تطوير المهارات القيادية:

- النظريات المختلفة لتطوير المهارات القيادية.
- أساليب وطرق تطوير المهارات القيادية (التدريب، التوجيه، التغذية الراجعة، إلخ).

- أهمية التطوير المستمر للمهارات القيادية.

- دور التكنولوجيا في تطوير المهارات القيادية.

٦. دراسات الحالة في مجال تطوير القيادة الاستراتيجية:

- استعراض لدراسات حالة سابقة حول تطوير القيادة الاستراتيجية في منظمات مختلفة.

- استخلاص الدروس والعبر من هذه الدراسات.

- تحديد الفجوات المعرفية التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

٧. احتياجات التدريب والتطوير:

- تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية الخاصة بالقادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية السعودية.
- تصميم برامج تدريبية مخصصة لتلبية هذه الاحتياجات.
- تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير.
- ٨. الثقافة التنظيمية ودورها في تطوير القيادة:
 - تأثير الثقافة التنظيمية على ممارسات القيادة.
 - أهمية بناء ثقافة تنظيمية داعمة للقيادة الاستراتيجية.
 - دور القادة في بناء الثقافة التنظيمية.
- ٩. دور التكنولوجيا في تطوير القيادة الاستراتيجية:
 - استخدام التكنولوجيا الحديثة في دعم عمليات التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار.
 - دور أدوات التحليل والتقارير في دعم عملية صنع القرار الاستراتيجي.
 - تحديات استخدام التكنولوجيا في المنظمات غير الربحية.
- ١٠. القيادة الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية:
 - أهمية القيادة الأخلاقية في المنظمات غير الربحية.
 - العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والمسؤولية الاجتماعية.
 - دور القادة في تعزيز القيم الأخلاقية في المنظمة.

منهجية وطرق بحث الدراسة

المنهجية :

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. حيث سيتم وصف واقع مهارات القيادة الاستراتيجية لدى القادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية السعودية وتحليل العوامل المؤثرة فيها.

أداة جمع البيانات الأساسية:

• الاستبيان: سيتم تصميم استبيان شامل يغطي جميع جوانب الدراسة، بما في ذلك:

- مهارات القيادة الاستراتيجية: سيتم قياس مجموعة متنوعة من المهارات مثل صياغة الرؤية، اتخاذ القرار، إدارة التغيير، وغيرها.
- العوامل المؤثرة: سيتم قياس تأثير العوامل التنظيمية والفردية والبيئية على مستوى المهارات.
- البرامج التدريبية: سيتم قياس مدى استفادة المشاركين من برامج التدريب وتأثيرها على أدائهم.
- تحقيق الأهداف الاستراتيجية: سيتم قياس مدى تحقيق المنظمة لأهدافها الاستراتيجية.

مجتمع الدراسة:

- القادة المتوسطون: سيتم توجيه الاستبيان إلى القادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية السعودية.

• شروط اختيار العينة:

- يجب أن يكون المشارك يشغل منصباً قيادياً متوسطاً في منظمة غير ربحية سعودية.
- يجب أن يكون لديه خبرة في العمل في المنظمات غير الربحية.
- يجب أن يكون لديه القدرة على فهم أسئلة الاستبيان والإجابة عليها بصدق.

تحديد حجم العينة:

سيتم تحديد حجم العينة بناءً على عدد المنظمات غير الربحية السعودية وعدد القادة المتوسطين فيها. ويمكن استخدام الحسابات الإحصائية لتحديد الحجم الأمثل للعينة.

طريقة جمع البيانات:

- التوزيع الإلكتروني: سيتم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني أو منصات التواصل الاجتماعي.
- التوزيع الورقي: يمكن توزيع الاستبيان ورقياً في بعض الحالات، مثل المؤتمرات والورش التدريبية.
- المقابلات: يمكن إجراء مقابلات مع عينة فرعية من المشاركين للحصول على معلومات أكثر تفصيلاً.

خطوات إجراء الدراسة:

١. تصميم الاستبيان: صياغة الأسئلة بدقة ووضوح، وتحديد نوعية الأسئلة (مفتوحة، مغلقة).

٢. اختيار العينة: تحديد مجتمع الدراسة وشروط اختيار العينة.
٣. توزيع الاستبيان: توزيع الاستبيان على عينة الدراسة وجمع الردود.
٤. تحليل البيانات: استخدام البرامج الإحصائية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.
٥. كتابة التقرير: كتابة تقرير شامل يوضح نتائج الدراسة واستنتاجاتها.

أدوات التحليل الإحصائي:

- الإحصاءات الوصفية: حساب التكرارات والنسب والمعدلات والانحرافات المعيارية.
- الإحصاءات الاستدلالية: اختبار الفرضيات باستخدام اختبارات مثل t -test، ANOVA، test، واختبارات الارتباط.

حدود الدراسة

- الزمان: ستقتصر الدراسة على الفترة الزمنية محددة، دون الرجوع إلى بيانات سابقة.
- المكان: ستركز الدراسة على المنظمات غير الربحية السعودية، دون توسيعها لتشمل دولاً أخرى أو مناطق جغرافية مختلفة.
- المجتمع: ستشمل الدراسة القادة المتوسطين في المنظمات غير الربحية، دون تضمين فئات أخرى مثل المتطوعين أو الموظفين الإداريين.

- المتغيرات: ستركز الدراسة على مجموعة محددة من المتغيرات المستقلة والتابعة، دون تغطية جميع العوامل التي قد تؤثر على مهارات القيادة الاستراتيجية.
- الأدوات: ستعتمد الدراسة بشكل أساسي على الاستبيان كأداة لجمع البيانات،

المراجع

١. أبو حجير، ط. (٢٠١٤). القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة المخاطر والأزمات: دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية الفلسطينية. (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.
٢. البقمي، م. ب. (٢٠٠٨). الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية. (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم الإدارة التربوية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
٣. بن لبده، س.، & بن فيصل، ف. (٢٠١٧). مهارات القيادة ودورها في تحسين الأداء لدى ضباط حرس الحدود بالمنطقة الشرقية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
٤. حمدان، ب.، & الزيناتي، م. (٢٠١٧). تحليل واقع سكان بيت حانون: إحصائيات وأرقام. دراسة مقدمة ضمن مشروع تعزيز القدرة في تلبية احتياجات المجتمع والاستجابة في حالات الكوارث. تنفيذ الجمعية التعاونية الزراعية بالشراكة مع بلدية بيت حانون، فلسطين.
٥. رحيمة، س. ح. (٢٠١٢). دور مهارات القيادة الاستراتيجية في التهيؤ لضغوط العمل: دراسة تحليلية لآراء عينة من القادة العسكريين. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ٤ (٩).
٦. الزعبي، م. ع.، & البطاينة، م. (٢٠١٤). القيادة الإدارية. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
٧. شاهين، ع. م. (٢٠١١). درجة ممارسة المديرين الجدد للمهارات القيادية في المدارس الحكومية بمحافظات غزة من وجهة نظرهم وسبل تنميتها. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

٨. الشهراني، ع. (٢٠١٢). تعزيز دور القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية على قيادات حرس الحدود بمنطقة جازان. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية.
٩. الصامل، ن. ع. (٢٠١١). تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مجلس الشورى السعودي. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية السعودية.
١٠. عايش، ش. (٢٠٠٨). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية العاملة في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
١١. لعدلوني، م. أ. (٢٠٠٢). العمل المؤسسي. بيروت، لبنان: دار ابن حزم للنشر والتوزيع.
١٢. العمري، ع. (٢٠٠٠). أثر البرامج التدريبية على اكتساب المهارات القيادية من وجهة نظر العاملين بالأجهزة الأمنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية.
١٣. قنديل، ع. م. (٢٠١٠). القيادة الإدارية وإدارة الابتكار. عمان، الأردن: دار الفكر ناشرون وموزعون.

١. Chilcoat, R. A. (١٩٩٥). Strategic Art: The New Art for ٢١st Century Leader. Army War College, Strategic Studies Institute. U.S.A.
٢. Kelly, Phipps A., & Burbach, Mark E. (٢٠١٠). Strategic Leadership in the Nonprofit Sector: Opportunities for Research. Journal of Behavioral and Applied Management, ١١(٢).
٣. Kitonga, D. M. (٢٠١٦). Strategic Leadership And Organizational Performance In Not-For-Profit Organizations In Nairobi County In Kenya. International Journal of Scientific & Technology Research, ٥(٠٥).
٤. Macpherson, N., & Pabari, M. (٢٠٠٤). Assessing Organizational Performance. [Workshop presented at the Third African Evaluation Association Conference, Cape Town, South Africa].
٥. Peterson, W., et al. (٢٠٠٣). An Organizational Performance Assessment System for Agricultural Research Organizations: Concepts, Methods, and Procedures. ISNAR Research Management Guidelines No. ٧. The Hague: International Service for National Agricultural Research.

٦. Wright, P. L., et al. (١٩٩٦). Strategic Management Concepts and Cases (٣rd ed.). Prentice Hall College Division. USA.