

أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي

محمد صالح محمد الزهراني
الرقم الجامعي: 251002067



قضايا بحثية 1
Week 02

01

مقدمة



أصبح وجود القيادة الاستراتيجية أحد المسلمات الرئيسية لتحقيق التطور والتنافسية والريادة والابتكار داخل المنظمات، حيث تساهم القيادة الإستراتيجية في بناء ثقافة تنظيمية فعالة من خلال الاستغلال الأمثل لمختلف الموارد الخاصة بالمؤسسة المادية والبشرية والتقنية.



ملخص الدراسة

Chapter

هدفت الدراسة إلى رصد أثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة (الثقافة التنظيمية، التوجه الإستراتيجي، الممارسات الأخلاقية، رأس المال البشري) على تحسين الأداء المؤسسي.



استخدمت الدراسة منهج المسح الميداني، على عينة عشوائية عددها (138) من موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:



1. أن مستوى القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة داخل المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض مرتفع .
2. أن مستوى الأداء المؤسسي داخل المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض أيضاً مرتفع حيث اتفق جميع مفردات العينة على ذلك.



أوصت الدراسة بعدة توصيات أبرزها ضرورة نشر ثقافة القيادة الاستراتيجية، والعمل على تعزيز ثقافة الإبداع من خلال تشجيع الموظفين على تبادل الأفكار، وتقديم مكافآت تحفيزية تساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

المقدمة

بات وجود القيادة الإستراتيجية أحد المسلمات الرئيسية لتحقيق التطور والتنافسية والريادة والابتكار داخل المنظمات، حيث تسهم القيادة الإستراتيجية في بناء ثقافة تنظيمية فعالة عبر الاستغلال الأمثل لمختلف الموارد الخاصة بالمؤسسات خاصة المادية والبشرية والتقنية (سمر الدين والقرشي، 2020).

وتركز القيادة الإستراتيجية على خلق بيئة عمل تشارك في صياغة وتحقيق أهداف ورؤية المنظمة، وتشجيعها على طرح أفكار جديدة تنسجم بالإبداع بما يسهم في تعزيز قدرتها على التغلب على المشكلات التي يفرضها واقع المنافسة الحالي، إلى جانب زيادة قدرتها على تبني وتطبيق مختلف الأساليب التي تعزز من فعالية العنصر البشري بوصفه المحور الرئيسي في المنظمات، وهو ما يؤدي في النهاية إلى الارتقاء بمستوى أداء جميع منسوبي المنظمة (صويص والفيج، 2021).

وفي سياق آخر يعد الأداء المؤسسي عنصر جوهري وهام للمنظمات بشكل عام، فهو القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة، ويكاد يكون عنصراً محورياً لجميع حقوق المعرفة الإدارية، فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المنظمات والذي يتمحور حوله وجود المنظمة من عدمها؛ لذا تسعى كافة المنظمات إلى تحقيق مستويات الأداء المطلوبة وتحسينها؛ فهي طريقة منظمة وشاملة تقوم بها المنظمة من خلال مقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه، وذلك بهدف العمل على تحديد الفجوة الموجودة في الأداء، ومن ثم السعي نحو سد هذه الفجوة، وما لذلك من آثار على الأداء وبالتالي زيادة معدلات النمو والتطور (الرفوع، 2021).

ولقد بات واضحاً عن طريق الدراسات والأبحاث التي تطرقت للعلاقة بين المتغيرين الأهمية البالغة للقيادة الإستراتيجية ودورها الحيوي في النهوض بمنظمات الأعمال وتحسين مستويات أدائها الأمر الذي يساعدها في التغلب على المشكلات التي يفرضها واقع المنافسة الحادة في تقديم الخدمات في المجال الذي تعمل فيه وذلك لقدرتها على تأدية دورها بكفاءة عالية، أما الفائدة الإستراتيجية هو الذي يبتني التوجه الإستراتيجي، ويقوم بتوجيه المنظمة نحو أهداف واضحة وطويلة المدى وذلك من خلال وضع خطط إستراتيجية مدروسة، كما يشجع توافر الثقافة التنظيمية داخل المنظمة الموظفين على الالتزام بالقيم والأهداف التنظيمية وتحسين سبل التواصل بين الموظفين والإدارة، فضلاً عن مساهم القيادة الإستراتيجية في التركيز على تطوير العنصر البشري وتدريبه بشكل مستمر ينعكس ذلك على أداء المنظمة، وأن اتباع القيادة للممارسات الأخلاقية يساهم في بناء الثقة التنظيمية داخل العمل وهو ما ينعكس بشكل إيجابي ومحمود العواقب على نتائج الأداء المؤسسي (سمر الدين والقرشي، 2020).

وبناءً على ما سبق تأتي هذه الدراسة لرصد مدى تأثير القيادة الإستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي وفق وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض.

"أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي"

دراسة تطبيقية على المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض

<https://mojr.midocean.edu.km/researches/55>

Chapter

عنوان الدراسة

يكتسب موضوع الدراسة أهمية كبيرة حيث تسعى المنظمات الحكومية لتبني استراتيجيات ذات كفاءة لتحقيق أهداف رؤية 2030، عنوان الدراسة مناسب لمحتوى البحث العلمي ومضمونه، احتوى العنوان على عبارات تتسم بالوضوح والإيجاز، تضمن المتغيرات الأساسية التي اعتمدتها الدراسة القيادة الاستراتيجية (كمتغير مستقل)، الأداء المؤسسي (كمتغير تابع)، مجال التطبيق واضح في العنوان مما يجعل العنوان مناسب جداً لهذه الدراسة

مقدمة الدراسة

أوضحت المقدمة أهمية الموضوع بشكل موجز وواضح، حيث تناولت تمهيد لإبراز أهمية القيادة الاستراتيجية في المنظمات وأثرها على تحقيق معايير التميز المؤسسي لتحسين أداء المؤسسات الحكومية، كما احتوت على عرض موجز لأهمية الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي وتأثيره على تعزيز الإبداع وتطوير أداء العنصر البشري، ومن الملاحظ أن المقدمة أوجزت طبيعة الدراسة وموضوعها وارتبطت به بشكل مباشر، وتضمنت المتغيرات الأساسية (القيادة الاستراتيجية، الأداء المؤسسي) تم صياغة المقدمة بشكل علمي مختصر مع تضمن المفاهيم الرئيسية.

مشكلة الدراسة

تم تحديد مشكلة الدراسة بالاعتماد على الفجوة البحثية في الدراسات السابقة حيث أشارت الباحثة إلى النقص في الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة في السياق المحلي، تم صياغة المشكلة بشكل واضح مما ساهم في فهم القارئ لما تسعى إلى تحقيقه هذه الدراسة، تعتبر من الدراسات الجديدة التي يمكن أن يكون له فائدة كبيرة في القطاع الحكومي لتحسين الأداء المؤسسي في ظل رؤية 2030، مشكلة الدراسة تقع ضمن تخصص الباحثة. وتم إيجازها في أربعة تساؤلات رئيسية، لمحاولة الإجابة عليها لتحقيق أهداف الدراسة.

"أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي"

دراسة تطبيقية على المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض

<https://mojr.midocean.edu.km/researches/55>

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

1. ما مدى ممارسة أبعاد القيادة الاستراتيجية (الثقافة التنظيمية، التوجه الاستراتيجي، الممارسات الأخلاقية، ورأس المال البشري) في المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة من وجهة نظر الموظفين؟
2. ما مستوى الأداء المؤسسي في المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة كما يراه الموظفون؟
3. ما هو تأثير كل بعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية (الثقافة التنظيمية، التوجه الاستراتيجي، الممارسات الأخلاقية، ورأس المال البشري) على تحسين الأداء المؤسسي في المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الموظفين تجاه القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي تعزى لمتغيرات مثل (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي)

أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية

الأهمية النظرية:

- تبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي نتناوله حيث تعتبر القيادة الإستراتيجية أسلوباً حيوياً لتحسين أداء المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية، لذا تسعى الجهات الحكومية إلى تطبيق استراتيجيات فعالة لتحقيق أهداف رؤية 2030.
- إثراء المكتبة العربية عامة والسعودية خاصة بمثل هذه الدراسات نظراً لأهميتها، والتي قد تكون نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في أماكن ومجالات مختلفة.

الأهمية العملية:

- تسعى الدراسة لمساعدة الإدارات العليا في المنظمة (محل الدراسة) في بناء توجه استراتيجي يساهم في دعم وتعزيز التوجهات القيادية لدى المنظمة وفق خططها الإستراتيجية الحالية والمستقبلية.
- توفر الدراسة فهماً متعمقاً لأثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة، وتقدم الدراسة توصيات عملية لتطبيق استراتيجيات فعالة تساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030.

- تم تحديد أهمية هذه الدراسة والتي تتمثل في أهمية موضوع القيادة الاستراتيجية وموضوع الأداء المؤسسي.
- أوردت الباحثة دلائل على أهمية موضوع القيادة الاستراتيجية ودورها في تحسين أداء المنظمات الحكومية لتحقيق أهداف 2030.
- كما أشارت الباحثة إلى أن قلة الدراسات التي تناولت القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في القطاع الحكومي، استدعى إجراء هذه الدراسة
- تعكس مشكلة الدراسة أهمية الموضوع على المستوى العلمي والعملية، حيث أنها تسعى لسد النقص في مثل هذه الدراسات، إضافة إلى أنها سوف ستساهم في تعميق الفهم لأثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة لتحقيق ما يلي:

- التحقق من مدى ممارسة أبعاد القيادة الاستراتيجية (الثقافة التنظيمية، والتوجه الاستراتيجي، والممارسات الأخلاقية، ورأس المال البشري) من وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة.
- بيان مستوى الأداء المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة.
- رصد أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة.
- توضيح الفروق في مستوى استجابات أفراد العينة نحو أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).
- التوصل إلى نتائج عامة وتوصيات يستفاد بها من الدراسة الحالية.

تميزت الأهداف بموضوعيتها وإمكانية تحقيقها، اتسمت بأسلوب صياغة مباشر وواضح، واشتملت على متغيرات الدراسة، من الواضح تناسقها واتساقها مع أجزاء الدراسة، كما يظهر أيضاً أن هذه الأهداف في نهاية الدراسة يمكن أن تفيد صانعي القرار والمسؤولين في المركز الوطني والمنظمات الحكومية الأخرى.

الإطار النظري والمفاهيمي

القيادة الاستراتيجية:

في الاصطلاح هي امتلاك القدرة على التوقع وامتلاك المرونة وحسن التفكير بالاعتماد على منهجية استراتيجية تسمح للعمل مع الآخرين بهدف إحداث تغيير يسهم في بناء مستقبل قادر على إحداث النمو المطلوب للمنظمة (عبد الرحيم، 2019).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: القدرة على إدارة المنظمة (محل الدراسة) بتوجه إستراتيجي واضح، والقدرة على التصرف والتعامل مع كافة الظروف والمتغيرات بالاعتماد على نظرة مستقبلية مشتركة واضحة، وثقافة فاعلة، وأخلاق محفزة تحقق من خلالها المنظمة أهدافها.

التوجه الإستراتيجي:

في الاصطلاح هو عبارة عن أداة لتنسيق جهود المنظمة من خلال رسم أساس لتحقيق الاتصال المؤثر بين مختلف مستويات المنظمة لتكوين وحدة التفكير فيها لربط جميع خططها وكمشدد لمواردها نحو تلبية احتياجاتها (الشمايلة، 2021).

وإجرائياً بأنه: التوجه المخطط للمنظمة (محل الدراسة) والذي يرسم لها رؤيتها ورسالتها وغاياتها وقيمتها بما سمح بتحقيق كافة أهدافها الإستراتيجية.

الثقافة التنظيمية:

في الاصطلاح هي مختلف المعتقدات والمعاني والممارسات والطقوس التي تتطور بالشكل الذي يمكنها من الاستقرار على مدار فترة زمنية طويلة لكي تستقر في صورة تسمح بخلق فهم مشترك بين أعضاء التنظيم فيما يتعلق بمختلف خصائص التنظيم أو السلوكيات المتوقعة من أعضاء هذا التنظيم (القرينبي، 2019).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: عدد من المفاهيم والقيم والمعتقدات والأفكار الأساسية التي تتوفر لدى المنظمة (محل الدراسة) وتغرسها لدى موظفيها لتحقيق أهدافها.

الإطار النظري والمفاهيمي

Chapter

تناولت الباحثة مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها بإيجاز ودقة، وعرفتھا اصلاً وإجراءً، كما أوردت تعريفات لمكونات هذه المفاهيم وأبعادها، وتضمن الإطار النظري موضوع القيادة الإستراتيجية وأهميتها وأدوارها وخصائصها والتحديات التي تواجهها، إضافة إلى الأداء المؤسسي من حيث التعريف والأهمية والأبعاد والمعوقات.

رأس المال البشري:

في الاصطلاح هو: عبارة عن مختلف المعارف والخبرات والمهارات التي تتراكم عبر فترة زمنية طويلة بما يسمح بتوفير مهارات قيادية وقدرات عالية على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة في ظل المنافسة المحمومة بين مختلف القطاعات (الشميلة، 2021).

وإجراءً هي: قدرة المنظمة (محل الدراسة) على تنمية رأس مالها البشري وتطويره وتحسين قدراته ومهاراته وزيادة خبراته بما يحقق أهدافها.

الممارسات الأخلاقية:

في الاصطلاح هو كافة مجموعة مبادئ المكتوبة أو غير المكتوبة تأمر أو تنهي عن بعض أنواع السلوكيات، وهي تعكس قيم الفرد التي تحكم تصرفاته وهي تشمل: العدل والمساواة، والأمانة، والتساوي، والاستقامة والولاء وغيرها (الدرادكة، 2020).

وإجراءً هي: مجموعة القيم الأخلاقية التي تمارسها المنظمة (محل الدراسة) من صدق وأمانة وجودة ونزاهة، وقدرتها على غرسها في وتمكينهم من ممارستها والاعتزاز بها ونشرها.

الأداء المؤسسي:

في الاصطلاح يعني بمدى قدرة المؤسسة على توظيف مواردها بكفاءة، بما يسمح بإنتاج مخرجات تتوافق مع أهداف المؤسسة ويتوافق في الوقت ذاته مع متطلبات مستخدميها (الكاسبية، 2015).

وإجراءً هي: محصلة للأداء على المستوى الفردي والمنظمي لبناء تصور شمولي لاستغلال المنظمة كافة مواردها بكفاءة وفاعلية لتحقيق كافة الأهداف التي تطمح بالوصول إليها.

الدراسات السابقة

Chapter

05

صنفت هذه الدراسة الدراسات السابقة إلى عربية وأجنبية مع ترتيبها بشكل زمني من الأحدث إلى الأقدم، تميزت الدراسات العربية بحدائتها، والأجنبية كذلك معظمها من الدراسات الحديثة، تم التعقيب على الدراسات السابقة وبينت أوجه الشبه والاختلاف فيما بينها، وما يميز هذا الدراسة عن سابقتها، وأكدت جميع الدراسات السابقة في نتائجها وتوصياتها إلى أهمية موضوع القيادة الاستراتيجية في الأداء المؤسسي وضرورة الاهتمام بأبعاد القيادة الاستراتيجية وتعميق الفهم بهذا الموضوع. نعرض بعض الدراسات السابقة نظراً لكثرة عددها وهي كما يلي:

الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Alamad, 2022): دور القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة في تعزيز الأداء المؤسسي، الأردن.
- دراسة (Junaid, 2022): تأثير القيادة الاستراتيجية على إدارة المعرفة في المنظمات.
- دراسة (الينكوف ورايت، 2020): تأثير القيادة الاستراتيجية على الابتكار في الشركات التكنولوجية في الولايات المتحدة

الدراسات العربية:

- دراسة (الشريف، 2024): دور القيادة الاستراتيجية الفعالة بأبعادها المختلفة في توفير الوعي الكافي حول الأزمات الماضية في شركة الاتصالات السعودية.
- دراسة (رحمون، 2023): مدى مساهمة القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة في إرساء الثقافة التنظيمية في بنك التنمية المحلية بالجزائر.
- دراسة (عبد الحسين، 2022): دور القيادة الاستراتيجية بأبعادها على الأداء المنظمي بأبعاده في العراق
- دراسة (غازي، 2022): تحديد نوع وقوة العلاقة القيادة الاستراتيجية بأبعادها وبين التميز المؤسسي وأبعاده في الجامعات المصرية.
- دراسة (المياي، 2022): مدى تأثير أنماط القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة على التمكين الإداري بأبعاده، بغداد
- دراسة (خلف، 2021): دور القيادة الاستراتيجية بأبعادها في تحقيق التفوق التنظيمي في البنوك العراقية

التعقيب على الدراسات السابقة

Chapter

05

- اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في الموضوع محل الدراسة، والمنهج المستخدم، وأداة الدراسة لجمع البيانات الذي يتمثل في الاستبانة.
- واختلفت عنها في مجتمع الدراسة ومجال التطبيق
- تميزت عنها بأنها على- حد علم الباحثة- أنها من أوائل الدراسات التي جمعت بين متغيري القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي وتطبيقها على قطاع حكومي.
- استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في صياغة الفرضيات، وكتابة الإطار النظري، وتصميم الاستبانة، وتحديد الأساليب الإحصائية الملائمة، إضافة إلى الاستفادة من النتائج والتوصيات
- وبعد تحليل التعقيب على الدراسات السابقة من الملاحظ أنه واضح وشامل، يوضح الفجوة البحثية التي سعت الدراسة لسدها.

أطلعت الباحثة على عدد من الدراسات السابقة والتي تطرقت لموضوع القيادة الإستراتيجية، وفيما يلي عرض لأوجه الاتفاق والاختلاف والاستفادة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

(1) أوجه القبة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة فيما يلي:

- اعتمدت غالبية الدراسات التي اعتمدت عليها الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج المتبع في الدراسة الحالية كدراسة كل من عبد الحميد (2022)، ودراسة غازي (2022)، ودراسة خلف (2021)، حيث يمد هذا المنهج الأسس في دراسة العلاقة بين متغيري (القيادة الاستراتيجية، الأداء المؤسسي)، وخاصة وأنه يقوم بتحليل كيف يمكن أن تؤثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.
- استخدمت غالبية الدراسات السابقة أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات مثل دراسة الشريف (2024)، ودراسة رحمون (2023)؛ حيث تعد الاستبانة أداة فعالة في جمع بيانات الدراسة من العديد من الموظفين في المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة الحكومية، كما توفر الاستبانة طرق سريعة ومنظمة لتوزيع الأسئلة على عينة كبيرة من الأفراد وتحليل ردودهم.

(2) أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة عناصر والتي يمكن من خلالها تحديد الفروقات البحثية التي تنطلق منها للدراسة الحالية والتي من بينها مجتمع ومكان تطبيق الدراسة حيث طبقت الدراسة الحالية على موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة الحكومية، أي قطاع حكومي بينما طبقت الدراسات السابقة على مجتمعات وبيئات مختلفة، حيث طبقت دراسة كل من عبد الحميد (2022)، والقياسي (2022) في العراق، كما طبقت دراسة غازي (2022) في مصر، وطبقت دراسة الشريف (2024) في المملكة العربية السعودية، وطبقت دراسة رحمون (2023) في الجزائر، ودراسة Elenkov & Wright (2020) طبقت في الولايات المتحدة الأمريكية.
- كذلك تعد الدراسة الحالية من أوائل الدراسات - على حد علم الباحثة - التي تجمع بين متغيري القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي وتطبيقها على قطاع حكومي؛ وتتميز الدراسة الحالية بتركيزها على القطاع الحكومي والمركز الوطني لقياس أداء الأجهزة الحكومية، والفرض من هذا الأخير هو تقسيم دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي لهذا القطاع. وقد يختلف هذا عن الدراسات السابقة التي ركزت على قياس الأداء أو القيادة في قطاعات تجارية أو خاصة أخرى، كما تتضمن الأهداف المقصودة تقديم حلول استراتيجية فعالة للمركز تؤدي إلى زيادة الكفاءة في الأداء المؤسسي.

الفروض ونموذج الدراسة

لم تتضمن الدراسة نموذج، وإنما تضمنت فرضيتين رئيسيتين انبثق من الفرضية الأولى أربع فرضيات وهي كما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ بين القيادة الإستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة. وينبثق عن هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ بين التوجه الإستراتيجي كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ بين الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ بين رأس المال البشري كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ بين الممارسات الأخلاقية كأحد أبعاد القيادة الإستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ لأثر القيادة الإستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، المستوى الوظيفي.

منهج الدراسة: الوصفي التحليلي

مجتمع الدراسة: موظفي المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض
والبالغ عددهم 210

عينة الدراسة: عينة عشوائية بسيطة يبلغ عددها 138 موظف في المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض

أدوات جمع وتحليل البيانات:

- الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية بعد التحقق من صدق وثبات الأداة
- الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة والاستفادة منها في الإطار النظري للدراسة.
- استخدام المعالجة الإحصائية بالأساليب المعروفة (المتوسطات الحسابية، ومعامل بيرسون، وألفا كرونباخ، ومعامل الانحدار الخطي... وغيرها) لتحليل البيانات إحصائياً باستخدام برنامج SPSS

مجالات التطبيق (حدود الدراسة)

المجال الموضوعي: تمثلت الحدود الموضوعية في معرفة أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي

المجال المكاني: طبقت الدراسة في المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض

المجال الزمني: تم تطبيق الدراسة في عام 1446 / 2024

المجال البشري: اقتصرت الدراسة على جميع المستويات الوظيفية بالمركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض

نتائج الدراسة ومناقشتها

ناقشت الدراسة النتائج التي توصلت إليها بعد التحليل الإحصائي وعرضها في جداول، مع تفسير وتوضيح ما توصلت إليه من نتائج، أوضحت الباحثة اتفاق نتائج الدراسة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، ومن خلال هذه النتائج تحققت أهداف الدراسة بوضوح، أبرز ما توصلت إليه الدراسة أن القيادة الاستراتيجية بأبعادها لها تأثير كبير على تحسين الأداء المؤسسي بأبعاده :

- أفراد العينة يوافقون بشدة بنسبة 84.0 % على مستوى توفر التوجه الإستراتيجي بالمركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض، وتتفق هذه النتائج مع دراسة صويص والقبج (2021) والتي توصلت إلى أن التوجه الاستراتيجي للقائد التحويلي جاء بدرجة مرتفعة وذلك لأن الإدارة تمتلك رؤية استراتيجية تمتاز بالشمولية ومراعاة جميع مصالح الأطراف.
- أفراد العينة يوافقون بشدة بنسبة 84.2 % على مستوى توفر الثقافة التنظيمية بالمركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض، وتتفق هذه النتائج مع دراسة خلف (2021) والتي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع للثقافة التنظيمية حيث تعمل الإدارة على نشر قيم المعرفة بين الموظفين.
- أفراد العينة يوافقون بنسبة 82.8 % على مستوى توفر رأس المال البشري بالمركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض، وتتفق هذه النتائج مع دراسة صويص والقبج (2021) والتي توصلت إلى أن الإدارة تقوم بتعيين الموظفين ذو الكفاءة العالية.
- أفراد العينة يوافقون بنسبة 80.6 % على مستوى الممارسات الأخلاقية بالمركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض، وتتفق هذه النتائج مع دراسة غازي (2022) والتي توصلت إلى أن الإدارة تمثل قدوة حسنة للموظفين من خلال سلوكها الأخلاقي.
- أفراد العينة يوافقون بنسبة 83.4 % على مستوى الأداء المؤسسي بالمركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة بالرياض، وتتفق هذه النتائج مع دراسة الأكابي (2018) والتي أكدت نتائجها أن مستوى الأداء المؤسسي قد جاء بدرجة مرتفعة وخاصة وأن الموظفين يؤدون أعمالهم بالكفاءة اللازمة.

التوصيات

تقدم الباحثة التوصيات التالية:

- ضرورة أن يكون لدى القيادة رؤية واضحة تركز على الأهداف المؤسسية والتوجهات المستقبلية، وأن يتم توصيل هذه الرؤية إلى جميع المستويات في المنظمة بوضوح، مما يعزز توجه الاستراتيجية العام.
- ضرورة إطلاق برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لمختلف المستويات الإدارية في المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة، مع التركيز على مهارات توجه الاستراتيجية وتعزيز الثقافة التنظيمية.
- من المهم التركيز على تعزيز ثقافة الإبداع من خلال تشجيع الموظفين على تبادل الأفكار والممارسات المبتكرة، وتقديم مكافآت للإنجازات التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي.
- إجراء تقييمات دورية لمستوى المهارات والكفاءات بين الموظفين لضمان تناسب رأس المال البشري مع احتياجات المركز الوطني، والعمل على تطوير الموظفين الذين يحتاجون إلى دعم إضافي لتحقيق أهداف الأداء المؤسسي.
- يوصى بتطوير ميثاق أخلاقي رسمي في المركز وتوعية الموظفين حوله، مما يعزز الالتزام بالمعايير الأخلاقية ويوجه سلوك الموظفين لتحقيق التميز المؤسسي.
- تشجيع التعاون والتنسيق بين مختلف الإدارات والأقسام في المركز الوطني، لتسهيل تنفيذ الأهداف المشتركة وتعزيز التكامل بين الموارد البشرية والمعرفية.
- التركيز على مواصلة الأهداف والأنشطة القيادية مع رؤية المملكة 2030، مما يجعل تأثير القيادة الاستراتيجية أكثر وضوحاً وفعالية في تحسين الأداء المؤسسي على المدى الطويل.
- يوصى بتنسي حللول تكنولوجية تدعم القيادة الاستراتيجية وتسهيل متابعة الأداء، مما يعزز من كفاءة العمليات داخل المركز ويحقق تواصلاً فعالاً وسريعاً.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

تقدم الدراسة عدداً من المقترحات البحثية المستقبلية كما يلي:

- دراسة تأثير الأنماط المختلفة للقيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي: مثل القيادة التحولية، والقيادة التشاركية، والقيادة الابتكارية، لمعرفة أي الأنماط الأكثر فعالية في تحسين الأداء المؤسسي.

أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات التي من الممكن أن تعزز ثقافة القيادة الاستراتيجية في مؤسسات القطاع الحكومي بهدف تحسين أدائها المؤسسي، وتحقيق أهدافها في إطار الرؤية 2030.

كما أوصت بإجراء دراسات مستقبلية يمكن أن تساهم في إثراء المكتبات العربية في هذا المجال



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

