

القيادة الرشيقة ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية بالتطبيق على شركة مصر للطيران

صلاح ربيعي زايد العتيبي
الرقم الجامعي: 251001397



قضايا بحثية 1
Week 04

01

مقدمة



في ظلّ المنافسة الشرسة بين الشركات العاملة في مجال الطيران لتحقيق الريادة الاستراتيجية أصبحت الرقابة التنظيمية أسلوب عمل ومتطلب أساسي لنقل الشركة من إطارها الماضي إلى توقع صورة مستقبلية.



القيادة الرشيقة ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية

بالتطبيق على شركة مصر للطيران

https://aja.journals.ekb.eg/article_216874_94ce883340be7afd8e2d49c6b54c6193.pdf

عنوان الدراسة

يكتسب موضوع الدراسة قيمة علمية في ظل التطورات الواضحة في عالم الأعمال الدولي، والمنافسة الشرسية بين الشركات وخاصة في شركات الطيران، نجد أن عنوان الدراسة مناسب لمضمون البحث العلمي في هذه الدراسة ويعكس طبيعة المحتوى، تضمن العنوان عبارات واضحة وموجزة، ويعتبر من الموضوعات الحديثة والمعاصرة، تضمن العنوان متغيرات الدراسة الأساسية القيادة الرشيقة (كمتغير مستقل)، الريادة الاستراتيجية (كمتغير تابع)، تم تحديد مجال تطبيق الدراسة في العنوان. بشكل عام العنوان واضح ومحدد، ويعبر عن المحتوى

المجلة العربية للإدارة، مج 45، ع 1 - فبراير (شباط) 2025



القيادة الرشيقة ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية بالتطبيق على شركة مصر للطيران

د. شريف محمد محمد يوسف
مدرس متفرغ
تكنولوجيا إدارة الأعمال
جامعة مصر العربية

د. أشرف السيد عبد الباري
أستاذ مساعد إدارة الأعمال
معيد الجيزة العالي للعلوم الإدارية
جامعة مصر العربية

الملخص

في ظل المنافسة الشرسية بين الشركات العاملة في مجال الطيران لتحقيق الريادة الاستراتيجية، أصبحت الرشاقة التشغيلية بمثابة أسلوب عمل ومعتقد أساسي لتفريد المنتجين بنسب الأساليب المستعملة لخلق الشركة من إطارها الخاص، والاعتماد على توقع صورة المستقبل الممكن أو المرجو فيه بدقة لتحقيق هذا المستقبل والاستعداد له وتنظيماته وتحدياته. وتعتبر القيادة الرشيقة أحد التنظيمات الجوهرية لتعظيم بقاء واستمرار المنظمات ونجاحها، حيث أنها تعني المنظمة إقرار عمل مؤهل وبكفاءة من النظم والبراعة.

ويشكل هذا المفهوم مشكلة الدراسة في تساؤل: لماذا لم تدور أبحاث القيادة الرشيقة في تحقيق الريادة الاستراتيجية بشركات مصر للطيران؟

ويتمثل الهدف الرئيس في دراسة علاقة أبعاد القيادة الرشيقة (التواضع، والابتداء، والحكمة، والتفكير، والموثوقية، والتفكير) وبين أبعاد الريادة الاستراتيجية (التفكير الريادي، والتفكير الريادي، والإدارة الاستراتيجية للفرق).

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تحديد وأتمتع المفاهيم النظرية الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك بالاستعانة بمختلف المراجع، والدراسات، والمصادر العلمية المختلفة، واختلاص الأفكار ذات الصلة بالدراسة إلى الدراسات السابقة، وقد غلبت الأداة الرئيسة للبحث في استمارة استقصاء البيانات، وبعض المقاييس التي تعكس مقاييس الدراسة.

توصلت الدراسة إلى بعض النتائج من أهمها:

- يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيقة وتعميد الثقافة الريادية بشركة مصر للطيران.
- يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيقة وتنمية قدرات التفكير الريادي بشركة مصر للطيران.
- يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيقة وكفاءة الإدارة الاستراتيجية للفرق بشركة مصر للطيران.
- أن لدى العينة بدرجة عامة اتجاهات إيجابية نحو سلوكيات وممارسات القيادة الرشيقة التي تقوم بها الشركات.
- أن لدى العينة بدرجة عامة اتجاهات إيجابية نحو توفير مشروعات أبعاد الريادة الاستراتيجية بشركة مصر للطيران.
- وأوصت الدراسة، ببعض التوصيات من أهمها:
- ضرورة تدعيم سلوكيات وممارسات القيادة الرشيقة والريادة الاضطلاع والتوسع في استخدام أدوات وأليات القيادة الاستراتيجية في جميع قطاعات الشركة.
- ضرورة تبني القدرات بشركة مصر للطيران لريادة مستقبلياً، حيث توجد ريادة للشركة تعتمد على مبادئ الرشاقة الاستراتيجية، بما يمكنها من تحقيق الريادة الاستراتيجية.

الكلمات المفتاحية: الريادة الاستراتيجية، القيادة الرشيقة، التفكير الريادي، الإدارة الاستراتيجية، شركة مصر للطيران.



القيادة الرشيقة ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية

بالتطبيق على شركة مصر للطيران

https://aja.journals.ekb.eg/article_216874_94ce883340be7afd8e2d49c6b54c6193.pdf

ملخص الدراسة

تضمن ملخص الدراسة التعريف بالقيادة الرشيقة وأهميتها، كما تضمن التساؤل الرئيس لمشكلة الدراسة، إضافة إلى الهدف من الدراسة الذي تمثل في دراسة العلاقة بين أبعاد القيادة الرشيقة (التواضع، الهدوء، الحكمة، الصبر، والموضوعية) وبين أبعاد الريادة الاستراتيجية (الثقافة الريادية، التفكير الريادي، الإدارة الاستراتيجية للموارد).

أيضاً ذكر الباحث في الملخص، المنهج المستخدم في الدراسة، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الدراسة المتمثلة في استمارة استقصاء (استبيان)، إضافة إلى أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ومجموعة من التوصيات. وكلمات مفتاحية

لم يتضمن الملخص أي معلومة عن مجتمع الدراسة ولا العينة



المقدمة

- تناولت المقدمة عرض موجز لأهمية موضوع القيادة بشكل عام، والقيادة الرشيقة على وجه الخصوص، وسبب اهتمام المنظمات والباحثين في هذا الموضوع.
- كما عرض الباحث في مقدمة دراسته أهمية القيادة الرشيقة وتأثيرها على الأداء وكفاءة التشغيل في المنظمات ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية للمنظمة.
- وبين الباحث في نهاية أهمية الريادة الاستراتيجية في المنظمات ودورها في إدارة الموارد المادية والبشرية والمقددرات الجوهرية.
- تضمنت المقدمة متغيرات الدراسة الأساسية والتي تتمثل في القيادة الرشيقة (كمتغير مستقل) الريادة الاستراتيجية (متغير تابع)

بشكل عام اشتملت المقدمة على موجز مختصر لطبيعة وأهمية موضوع الدراسة، وأوضحت أهمية الموضوع بشكل موجز وواضح، كما أوضحت المتغيرات الأساسية (القيادة الرشيقة، الريادة الاستراتيجية) بدقة، وتم صياغة المقدمة بأسلوب علمي سليم لغوياً، بشكل مختصر يتضمن المفاهيم الرئيسية، ارتبطت مقدمة الدراسة بموضوعها بشكل مباشر.

القيادة الرشيقة ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية ...

المقدمة

يُعد مفهوم القيادة الرشيقة (Agile Leadership) من المفاهيم الحديثة الذي لفت انتباه الباحثين، نتيجة تشخيص الباحثين خلال العشرين سنة الماضية إلى الدور الكبير الذي تلعبه القيادة في تحقيق النجاح للمنظمات مما أدى لظهور نظريات ونماذج عدة تفسر ما الذي يجب على القائد القيام به أو عدم القيام به لتحقيق أفضل النتائج للمنظمة. وقد استمر الاهتمام بأنواع القيادة وظهور تجلياتها ضمن سلوكيات وأفكار كثيرة، كالقيادة الروحية والأصيلة والخادمة وغيرها، إلى أن استفاد الباحثين من مفهوم الرشاقة في العملية الإنتاجية للإشارة إلى سلوكيات القيادة الرشيقة، إذ يتصف القائد ذو السلوك الرشيق بسلوكيات معينة منها مساعدة الأفراد واحترامهم واعتماد الدعم للأفراد والتركيز على مجريات العمل وامتلاك الرؤية المستقبلية والأهداف الواضحة والالتزام المستمر (Puvanasvaran, 2012: 930).

وتعمل القيادة الرشيقة على زيادة مستويات الأداء، وتسرع الإنجاز من خلال: كفاءة التشغيل والمرونة الإدارية والاستثمار البشري الذي، وتوظيف التكنولوجيا وخلق ثقافة مؤسسية مرنة. تُعد الرشاقة عنصراً محورياً لتحقيق الأداء العالي، حيث تتسم المنظمات الرشيقة بالاستشعار التكتيكي، والكوادر الجاهزة والوعي بقدراتها والمرونة المالية والاتصالات السريعة والخطط البديلة واستشراف المستقبل والوعي الاستراتيجي وكفاءة التشغيل، وبقدرتها على التكيف، وبالتالي تحقيق الريادة الاستراتيجية للمنظمة والتي تعد عنصراً أساسياً في منظمات هذا العصر في ضوء تعاملها مع بيئة معقدة وسريعة التغير وعدم اليقين.

والفكرة الأساسية التي تقوم عليها الريادة الاستراتيجية تتمثل في التساؤل الآتي: لماذا تتفوق بعض المنظمات على مثيلاتها؟ (Mathebulu, 2011: 19).

وتكمن أهمية الريادة الاستراتيجية في المنظمات كونها تحتاج إلى توظيف العقلية الريادية وممارسة الريادة في إدارة موارد المنظمة (بما في ذلك مقدراتها الجوهرية) لتوليد الابتكار الذي ينتج عنه ميزة تنافسية. وقد وسع هذا العمل من إدراك العملية التي تتم فيها الريادة الاستراتيجية: إذ يوضح التوافق في عملية الريادة الاستراتيجية (أي عملية إنشاء/ تطوير الريادة الاستراتيجية)، كما أنها تمثل عملية وبناء على حد سواء، ما يوفر حافزاً إضافياً لتعزيز البحث داخل مظلة الريادة الاستراتيجية (Wright & Hitt, 2017: 201).

ويسعى البحث إلى التعرف على دور القيادة الرشيقة في تحقيق الريادة الاستراتيجية بالتطبيق على شركة مصر للطيران.

مشكلة الدراسة

مشكلة الدراسة

الريادة الاستراتيجية من الموضوعات الحديثة والمهمة في عالمنا المعاصر بسبب شدة المنافسة بين المؤسسات، وتشكل الريادة الاستراتيجية تحديًا معاصرًا يواجه كل المؤسسات، وفي ظل المتغيرات العالمية الجديدة وبيئات الأعمال المعقدة والمتغيرة فقد تحول الصراع في العالم من صراع أيديولوجي إلى صراع اقتصادي، مما تطلب المزيد من التركيز على الريادة الاستراتيجية، وأصبحت الريادة الاستراتيجية تحتل أهمية خاصة لكل المؤسسات بسبب زيادة الديناميكيات البيئية بغض النظر عن عمر المؤسسة أو حجمها أو نشاطها، حيث تركز الريادة الاستراتيجية في المقام الأول على تحقيق حالة من التكامل بين المنظور الاستراتيجي ومنظور الريادة، حيث تساعد الريادة الاستراتيجية المؤسسات على الاستجابة بشكل سليم إلى التغييرات البيئية التي تواجهها.

وعليه إذا كانت الريادة الاستراتيجية تهتم باقتناص الفرص في البيئة الخارجية لإنجاز الأهداف: فإن القيادة الرشيقة تعتبر أحد المتطلبات الجوهرية لتعظيم بقاء واستمرار المنظمات ونجاحها، حيث أنها تمنح المنظمة إطار عمل مرن يمكنها من التفوق والريادة.

وفي ظل المنافسة الشرسة من الشركات العاملة في مجال الطيران لتحقيق الريادة الاستراتيجية فقد أصبحت الرقابة التنظيمية بمثابة أسلوب عمل ومتطلب أساسي لتزويد المخططين بشتى الأساليب المستقبلية لنقل الشركة من إطارها الماضي والحاضر إلى توقع صورة المستقبل الممكن أو المرغوب فيه بدقة لتحقيق هذا المستقبل والاستعداد له ومتطلباته وتحدياته؛ وبالتالي لذا يمكن صياغة المشكلة البحثية في تساؤل مفاده: ما دور أبعاد القيادة الرشيقة في تحقيق الريادة الاستراتيجية بشركة مصر للطيران؟

تم تحديد مشكلة الدراسة استناداً على أهمية الموضوع ، لم تتضمن المشكلة أي قرائن للتدليل على وجود مشكلة، وتعتبر مشكلة الدراسة جديدة من حيث الموضوع، يمكن أن تستفيد شركات الطيران من نتائج هذه الدراسة، لم يتم توثيق المشكلة من مصادر أو مراجع، من الملاحظ أن مشكلة الدراسة تقع ضمن تخصص الباحثان. تم صياغة المشكلة في تساؤل رئيسي وهو: **ما دور أبعاد القيادة الرشيقة في**

تحقيق الريادة الاستراتيجية بشركة مصر للطيران؟

أهداف وأهمية الدراسة

بالنسبة لأهمية الدراسة:

- ❖ تتمثل في أهمية موضوع الريادة الاستراتيجية والقيادة الرشيدة، نظراً لحدائته وأهميته في عالم الأعمال المعاصر في ظل المتغيرات العالمية وبيئات الأعمال المعقدة.
- ❖ تم صياغتها بأسلوب مباشر وواضح، تضمنت متغيرات الدراسة الأساسية.
- ❖ أهمية الدراسة مختصرة بشكل كبير، كان الأفضل إبراز أهمية الموضوع بشكل أكثر تفصيلاً، وتقسيم الأهمية إلى نظرية وتطبيقية

بالنسبة لأهداف الدراسة:

- ❖ الأهداف موضوعية يمكن تحقيقها.
- ❖ تم صياغتها بأسلوب مباشر تتضمن متغيرات الدراسة ومسببات المشكلة.
- ❖ الأهداف جاءت متناسقة ومرتبطة مع أجزاء الدراسة الأخرى ومكوناتها
- ❖ أن هذه الأهداف في نهاية الدراسة يمكن أن تفيد صانعي القرار في شركات الطيران

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تناول الريادة الاستراتيجية باعتبارها من الموضوعات الحديثة والمهمة في عالمنا المعاصر فهي تشكل تحدياً معاصراً يواجه جميع المؤسسات على اختلاف أنشطتها، وفي ظل المتغيرات العالمية الجديدة وبيئات الأعمال المعقدة والمتغيرة، وبالتالي لابد من تحقيق الريادة الاستراتيجية، وذلك في إطار السعي المتواصل للمؤسسات في ابتكار طرق وأساليب جديدة تسمح لها بالوصول إلى الريادة الاستراتيجية من خلال سلوكيات وممارسات القيادة الرشيدة.

أهداف الدراسة

- يتمثل الهدف الرئيس في دراسة علاقة أبعاد القيادة الرشيدة (التواضع، الهدوء، الحكمة، الصبر، الموضوعية، الثقة) وبين تحقيق الريادة الاستراتيجية، بالإضافة إلى بعض الأهداف الفرعية، وهي:
- 1- التأصيل النظري لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في: (القيادة الرشيدة، الريادة الاستراتيجية).
 - 2- دراسة علاقة الارتباط بين القيادة الرشيدة وبين أبعاد الريادة الاستراتيجية.
 - 3- التعرف على اتجاهات العاملين بشركة مصر للطيران تجاه موضوع الدراسة.

الإطار النظري والمفاهيمي

Chapter

3- أبعاد القيادة الرشيقة:

- من الخصائص والسمات التي تتميز بها شخصية القائد الرشيق ما يلي:
سمة التواصل: إن التواصل يعتبر سمة أخلاقية وفضيلة تتعلق بكيفية التفكير الأفضل حول الأعمال وبما ينسجم والبيوت الشخصية المقبولة والتي تؤسس لاندماج أفضل للفرد في المجتمع المحيط به، وإن مدى توافره نسبي فأوقات يبدو يتحسن في حين أوقات أخرى يظهر بانخفاض متأثر بشخصية الفرد وما يحيط به من مجريات العمل وما يلاحظ أن التواصل لا يتسم بالوضوح للأخري كما في السمات الأخرى للقيادة كالعادلة في التعامل مع الأفراد أو الإجراءات وغيرها مما يتجسد بشكل واضح للأفراد باعتماد المقارنة البيئية أو غيرها فضلاً عن أنه يكتنف الكثير من الشبه وصعوبة الحكم على مدى توافره في القيادة (Vera & Others, 2004: 393).
- **سمة الهدوء:** إن سمة الهدوء تعتبر نوعية هادئة في الحياة الإنسانية بسبب تشعب الحياة وكثرة العمل والمشاكل المحيطة بذلك، ومن هنا يتبين أهمية وجود سمة في القيادة خاصة عند اتخاذ القرارات المصيرية أو المتعلقة بالأفراد فالهدوء يمكن القائد من العمل بعمق وبطريقة أفضل لحل المشاكل الصعبة فضلاً عن أن الثاني يعطي حيز للنظر للموضوع من جميع جوانبه وبالتالي تميز في التصرف والقرار وهذا الحال يعزز من إيجاد أفضل الحلول والتنظيم لمجريات العمل وتحدياته (Kinsey, 2010: 3).
- **سمة الحكمة:** تشير الحكمة إلى تحقيق التوازن بين الموارد المتوفرة ومتطلبات العمل سواء السلوكية منها والمادية فالحكمة تعد مرحلة متقدمة من التفكير المبني على الاستدلال المنطقي، والدراسة الموضوعية لماهية القرار باعتماد معيار الخبرة العملية، والتجارب وغيرها من العوامل المساعدة على الوصول إلى معيار الحكمة في الوقت، وبذلك فهي غالباً ما ترتبط أيضاً بأفضل القرارات في حالة محدودية الموارد أو الوقت وغيرها (Lingugblom, 2012: 10).
- **سمة الصبر:** يعد الصبر من أهم السمات التي يجب أن تلازم القيادة الرشيقة، كونها تتعلق بتأخير الحصول على بعض الحاجات أو الامتيازات أو تحقيق بعض الأهداف على المدى القصير نتيجة للظروف المحيطة بالموقف وبما يحقق ما يصبو إليه القائد من تجسيد لأفكاره على مراحل وضمن مستويات مقبولة في بيئة العمل (Kupfer, J., 2004: 264)، هذا من جهة ومن جهة أخرى يعد الصبر مهم للقيادة كون تحقيق النجاح لا يعني فقط امتلاك الطاقة والمعرفة والحماس والجهد المبذول لذلك وإنما يستلزم التحلي بهمة الصبر المبنية على بصيرة إدارية عالية وهي لا تعني التكاسل أو الخمول أو غيرها، من معايير انخفاض الطموح فالعمل الجاد بواقعه لا يتحقق بدون صبر على مراحل ووقت تحقيقه وغيرها وبما يجعل القائد قادر على التعامل مع الإخفاقات التنظيمية فضلاً عن التصرف بتعقل أثناء الأزمات وما يتطلبه النهوض بواقع الأفراد داخل المنظمة (Wenchang, 2009: 894) (Hueiju, 2009).
- **سمة الموضوعية:** تتعلق الموضوعية بالعقلانية في تمكن القائد من امتلاك عقول الأفراد والتأثير في سلوكياتهم فهي تعد من أبرز سمات طرق التفكير العلمي فالواقع يشير إلى أن الموضوعية تنجلي في جميع تفاصيل تفكير الفرد المتعلق بإدراك المشكلة ومحاولة التفكير في الحلول الناجمة لها ضمن منهجية فكرية عقلية واضحة المعالم (Elmiliani, M., 1998: 98).
- **سمة الثقة:** إن نجاح القيادة في مجال عملها يعتمد على قدرتها على خلق مستويات ثقة عالية لدى الأفراد العاملين وضمن المطلوب منها بدون تفريط فيها فهي هكذا مستويات تزيد من ارتباط الفرد بالقيادة وبالتالي تعزز

عرض للإطار النظري والمفاهيمي لمتغيرات الدراسة والمصطلحات المرتبطة بكل متغير ومكوناتها

أولاً: الإطار النظري والدراسات السابقة
 ماهية القيادة الرشيقة و أبعادها
 1- مفهوم القيادة الرشيقة:

يعتبر متغير القيادة الرشيقة من المتغيرات الحديثة التي لفتت انتباه الباحثين، وأن انطلاقاً هذا الاهتمام كان نتيجة تشخيص الباحثين خلال العشرين سنة الماضية إلى الدور الكبير الذي تلعبه القيادة في تحقيق النجاح للمنظمات المختلفة وقد تغلغل هذا التشخيص ظهور نظريات ونماذج عدة تفسر ما الذي يجب على القائد القيام به أو عدم القيام به، لتحقيق أفضل النتائج للمنظمة فخلال الفترة الزمنية من 1980 إلى 1990 كان تطور دور القيادة بشكل كبير من حيث تأثيرها المباشر على مجريات العمل، إذ ظهرت في تلك الفترة مفهوم القيادة التحويلية التي كانت تركز على تعزيز عمليات التحفيز والقيم الأخلاقية والأداء بين العاملين، ثم القيادة التبادلية التي بينت أفكارها على الالتزام النفسي بإنجاز كل طرف (الأفراد والمنظمة) ما يتوجب عليه تجاه الآخر بناء على تبادل المصلحة، وفي نهاية عام 1990 قدم نموذج آخر للقيادة يطلق عليه اسم القيادة التطويرية والذي يعد نموذج مطور للقيادة التحويلية وهو يشير إلى تلك السلوكيات التي يكون من شأنها أن تجعل العمل يسير بصورة متسلسلة بدون روتين زائد أو تعقيد في العمل (Lingugblom, 2012: 56).

وقد تم الإشارة إلى القيادة الرشيقة بأنها السلوكيات التي تضيق أو تخلق قيمة (Lingugblom, 2012: 59)، كما عرفت بأنها تلك السلوكيات التي تحقق قيمة وتخفف مستويات الهدر ذو العلاقة بالأفكار والعلاقات غير المنتجة وانخفاض مستويات التعاون أو أنها السلوكيات التي قد لا تحقق قيمة لكنها تتجنب خسارة الموارد (Lingugblom, 2012: 59)، أو هي طريقة منظمة لتحقيق التنفيذ الأفضل للأعمال من خلال الاحترام والثقة المتبادلة بين القائد والأفراد

الإطار النظري والمفاهيمي

تناولت الدراسة في إطارها النظري المفاهيم الأساسية والمصطلحات التي ترتبط بمتغيرات الدراسة (القيادة الرشيدة، والريادة الاستراتيجية)، حيث تم تعريف المتغيرات والمصطلحات التي ترتبط بكل متغير بشكل موجز ودقيق، سليم لغوياً.

كما تضمن الإطار النظري القيادة الرشيدة وأبعادها، وأهميتها، وأيضاً الريادة الاستراتيجية مع عرض أبعادها وأهميتها، إضافة إلى توضيح العلاقة بين المتغيرات وأبعادها المختلفة. وتم توثيق المعلومات في الدراسة من مصادر موثوقة ومراجع معتمدة.

الدراسات السابقة

Chapter

عرض للدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة (القيادة الرشيقة و الريادة الاستراتيجية)

وأشار (Johnson et al., 2017: 310) إلى أنها عملية يقوم عن طريقها الأفراد أو الفرق أو المنظمات بتحديد واستغلال الفرص للمنتجات أو الخدمات الجديدة التي تلي الحاجات في السوق. ومن ثم فإن التركيز ينصب على فرص جديدة كلياً للمنظمة وليس على المناصب التنافسية الحالية، والاعتراف بالفرصة هو الخطوة الأولى في عملية تنظيم الريادة، بل هو أكثر من فكرة تجارية بسيطة، ويتضمن مجموعة من العناصر التي يعتقد الريادي أن تخلق القيمة وربما الربح.

وقد هدفت دراسة (زهرة، 2017) إلى التعرف على مفهوم الريادة الاستراتيجية باعتبارها مدخل جديد في الإدارة الاستراتيجية؛ مع بيان الجهد الذي تبذله المؤسسات في تبني هذا المفهوم بشكل يساعد على تعزيز القدرة على التنافسية؛ والتطرق إلى الريادة الاستراتيجية كمدخل لتطوير المؤسسات، وتوصلت الدراسة إلى أنه ينبغي ربط الإدارة الاستراتيجية بالابتكار وروح المبادرة والمخاطرة، فاستخدام هذه العناصر يبنى الثقافة التنظيمية للمؤسسة، وضرورة تقديم تصور عن الريادة الاستراتيجية ضمن الإطار الاستراتيجي للمؤسسة، مع ضرورة صياغة رؤيا ذات توجه ريادي من أجل تحقيق استدامة في قدراتها التنافسية وتحقيق شراكة من خلال دعم التحالف الاستراتيجي.

وأشار (Rothaemel, 2017: 201) إلى أنه يمكن وصف الريادة الاستراتيجية بأنها السعي وراء الابتكار باستخدام الأدوات والمفاهيم من الإدارة الاستراتيجية، ويمكننا تعزيز الابتكار من أجل الميزة التنافسية عن طريق تطبيق عدسة الإدارة الاستراتيجية على الريادة، فالريادة الاستراتيجية، تجمع بين الريادة، وخلق فرص جديدة أو استغلال الفرص القائمة مع الإجراءات الاستراتيجية المتخذة في السعر لتحقيق ميزة تنافسية.

ويرى (Mazzei, 2018: 2) أنها شكل فريد من أشكال الاستراتيجية التي تحقق فيها المنظمة ميزة تنافسية مستدامة لا تعتمد على أي مصدر وحيد للكفاءة، بل تعتمد الميزة التنافسية المستدامة على قدرة المنظمة على تطوير مجموعة من الابتكارات المستمرة للبقاء في صدار المنافسين.

وهدف دراسة (السكرانة، 2008) إلى تطوير استراتيجيات للريادة تساهم في تحقيق الميزة التنافسية وتحسين أداء شركات الاتصالات، وتوصلت الدراسة إلى أنه على الشركات محل البحث أن تبادر إلى التركيز على الإبداع والابتكار للعاملين، والتركيز على التفرد في الخدمات والأعمال، بالإضافة إلى التركيز على المبادأة والمخاطرة كآليات لتحقيق الريادة الاستراتيجية.

واستخلص (Kuratto & Morris, 2018: 45) بأنها مجموعة واسعة من الأنشطة أو الابتكارات الريادية الهامة التي تبنيها المنظمة في سعيها لتحقيق الميزة التنافسية. واستناداً للمفاهيم السابقة يعرف الباحثان بأن الريادة الاستراتيجية هي سلوكيات وأنشطة استباقية وتطويرية تعتمد على الاستثمار في الابتكار والبحث عن الفرص بشكل مستمر والتي تحقق قيمة للأفراد والمنظمات والمجتمع وبالتالي تحقيقها الميزة التنافسية الاستراتيجية المستدامة وبما يضمن التفوق على المنافسين الحاليين والمحتملين.

وفي دراسة (Adjei, 2019)، والتي هدفت إلى الكشف عن دور القيادة الرشيقة في إدارة المشاريع التقليدية والمرنة في الشركات الاستشارية، فقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطبيق إدارة المشاريع اللينة لتحقيقها النتائج الأفضل دائماً، وعمل ورش عمل توضح طبيعة التعامل مع المشاريع من خلال إدارة المشاريع اللينة.

وفي ذلك السياق فقد بينت دراسة (الضمور، 2017) العلاقة بين الرشاقة الاستراتيجية والتميز التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرشاقة الاستراتيجية والتميز التنظيمي، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القادة الأكاديميين للرشاقة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الرشاقة الاستراتيجية من خلال استقطاب الكوادر العلمية لتنفيذ التخطيط الاستراتيجي، والسماح بالمبادرة والأفكار الجديدة لتنفيذ استراتيجيات الجامعة.

وقد ركزت دراسة (الفتلاوي، 2017) على العلاقة بين القيادة الرشيقة والسمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، وكانت أهم النتائج أن التغير الذي يحصل في مستوى توافر القيادة الرشيقة ينعكس في إحداث المزيد من التغيير في مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، كما أن هذا التأثير ينسحب أيضاً إلى إحداث تغيير في مستويات السمعة التنظيمية.

وكذلك فقد أشارت دراسة (Sparrow & Qtaye, 2019) إلى ضرورة هندسة الموارد البشرية للمنظمة لنجاح وتنفيذ الإدارة الرشيقة من خلال إجراء تغييرات في مهارات وسلوكيات وكفاءات الموارد البشرية وكذلك تغييرات في ممارسات الموارد البشرية، وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في استخدام التفكير الرشيق في التطوير والإبداع والابتكار مما يؤدي إلى، النبوض، بالمنظمة.

الدراسات السابقة

Chapter

- تناولت الدراسة عدة دراسات سابقة، عربية وأجنبية، يعتبر بعضها حديث والآخر قديم بالنسبة لتاريخ إجراء الدراسة 2021 .
- لم يتم وضع الدراسات السابقة تحت عنوان جانبي "الدراسات السابقة" بل جاءت ضمن الإطار النظري ولم يتم تصنيفها أو ترتيبها بشكل منهجي. أنما تم توزيعها داخل الإطار النظري حسب المتغير التي تناولته الدراسة السابقة.
- الدراسات التي تناولت موضوع القيادة الرشيقة، مع اختلاف المجال المكاني لكل منهما دراسة (ADJIEI, 2019)، (HGQL،الضمور، 2017)، (الفتلاوي، 2017)، (Sparrow & Qtaye, 2019) جاءت ضمن الجزء الخاص بالقيادة الرشيقة. وهكذا بالنسبة للدراسات التي تناولت الريادة الاستراتيجية مع اختلاف المجال المكاني، (زهرة، 2017)، (Rothaemel, 2017)، (Mazzei, 2018)، (السكرانة، 2008)، (محمد، 2013)
- لم يعلق الباحث على الدراسات السابقة، ولم يوضح أوجه التشابه أو الاختلاف أو مكانة الدراسة الحالية من السابقة، ولم يتم تحديد الفجوة البحثية بشكل واضح،
- لم يتم عرض الدراسات السابقة بشكل منهجي ضمن معايير البحث العلمي، ولم تتضمن تفاصيل المنهج المستخدم أو العينة، اكتفى الباحث بعرض الهدف في بعض الدراسات السابقة والنتائج، والتوصيات
- جميع الدراسات السابقة ذات علاقة بموضوع الدراسة الحالية حيث تناولت متغيرات الدراسة الأساسية (القيادة الرشيقة، الريادة الاستراتيجية)

أوجه الشبه والاختلاف مع الدراسات السابقة

- رغم أن الباحث لم يوضح أوجه الشبه والاختلاف بين دراسته والدراسات السابقة إلا أنه من خلال اطلاعي على الدراسات السابقة الواردة في الدراسة الحالية، يوجد اتفاق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أوجه متعددة من حيث:
- موضوع الدراسة والنتائج التي توصلت إليها في أهمية القيادة الرشيدة وتأثيرها الفعال في تحقيق الريادة الاستراتيجية
 - لم يذكر الباحث في الدراسات السابقة المنهج المتبع أو العينة أو الأداة المستخدمة
 - لم يتضح الاختلاف فيما بينها حيث لم يعرض الباحث معلومات كافية عن الدراسات السابقة

فرضيات ونموذج الدراسة

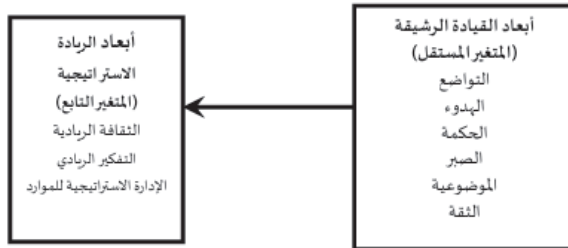
- تم صياغة الفرضيات بشكل واضح وبسيط. وبصورة الفرضيات الصفرية التي تنفي وجود علاقة بين المتغيرات.
- اتسمت بالاختصار غير المخلّ، ومن الواضح اتساقها مع بعضها البعض وارتباطها بإجراءات الدراسة وأجزائها
- كما يلاحظ أنها صيغت بموضوعية دون تحيّز من الباحثين، وتضمنت متغيرات الدراسة الأساسية.
- تم تمثيل الفرضيات على نموذج الدراسة لتحديد العلاقة بين المتغيرات وأبعادها.

فروض الدراسة

لا يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيقة والريادة الاستراتيجية بشركة مصر للطيران.

وتم تقسيم الفرض الرئيس إلى ثلاثة فروض فرعية، وهي:

- 1- من المتوقع ألا يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيقة والثقافة الريادية بشركة مصر للطيران.
- 2- من المتوقع ألا يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيقة والتفكير الريادي بشركة مصر للطيران.
- 3- من المتوقع ألا يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيقة والإدارة الاستراتيجية للموارد بشركة مصر للطيران.



شكل (1) متغيرات الدراسة

حدود الدراسة

تم تحديد حدود الدراسة بشكل دقيق:

- تم تحديد مجال الدراسة: حيث تم تطبيقها في شركات مصر للطيران
 - الإطار الزمني: 2021
- والحدود الموضوعية (أبعاد القيادة الرشيدة، والريادة الاستراتيجية وأبعادها) ويتضح من صياغة حدود الدراسة أنها جيدة، واضحة ودقيقة.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأبعاد، كما يلي:
- أبعاد القيادة الرشيدة: (التواضع، الهدوء، الحكمة، الصبر، الموضوعية، الثقة) وفقاً لمقياس (Ljungblom, 2012).
- أبعاد الريادة الاستراتيجية: (الثقافة الريادية، التفكير الريادي، الإدارة الاستراتيجية للموارد) وفقاً لدراسة (Kimuli, 2011).
- الحدود المكانية: تمثل مجتمع الدراسة الميدانية في بعض العاملين بشركة مصر للطيران، وذلك لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم حول موضوع الدراسة.
- الحدود الزمنية: تمت الدراسة الميدانية خلال شهر أغسطس 2021.

عرض منهجية الدراسة وأدواتها

منهج وأدوات الدراسة

يتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي: حيث تم تحديد وتأسيس المفاهيم النظرية الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك بالاستعانة بمختلف المراجع، والدوريات، والمصادر العلمية المختلفة، واستخلاص الأفكار منها، والرجوع إلى الدراسات السابقة، بالإضافة إلى إجراء دراسة ميدانية على عينة عشوائية بسيطة من العاملين بشركة مصر للطيران، وعرضها في صورة رقمية بما يسهل معرفة اتجاهات العاملين تجاه متغيرات الدراسة وعلاقاتها ببعضها البعض، واختبار فروضها وتحليل ومناقشة نتائجها، وقد تمثلت الأداة الرئيسية للبحث في استمارة استقصاء تضمنت بعض المحاور التي تعكس متغيرات الدراسة.

الدراسة الميدانية واختبار الفروض

مجتمع وعينة الدراسة الميدانية

تأسست مصر للطيران القابضة في مايو 1932 ، وبذلك كانت شركة الطيران السابعة على مستوى العالم، وفي شهر يوليو 2002 ، تغير الهيكل القانوني لمصر للطيران وتحولت إلى شركة قابضة مع 8 شركات فرعية:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1- مصر للطيران للخطوط الجوية. | 5- مصر للطيران للخدمات الجوية. |
| 2- مصر للطيران للأسواق الحرة . | 6- مصر للطيران للخدمات الطبية. |
| 3- مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية. | 7- مصر للطيران للصناعات المكملية. |
| 4- مصر للطيران للخدمات الأرضية. | 8- مصر للطيران للشحن |

وتلعب الشركات الثمانية أدواراً تكميلية في خدمة صناعة النقل الجوي ، ومن أهم أولوياتها هي السلامة والسعي لتحقيق التميز في العمليات، وتطبيق أعلى معايير السلامة المعترف بها دولياً، ولتأمين وضع مصر للطيران في الأسواق العالمية ، تسعى الشركة جاهدة لكي تؤدي عملياتها طبقاً للمعايير المعترف بها دولياً، ويشمل ذلك الحصول والحفاظ على الشهادات من قبل الهيئات الدولية مثل : مراجعة معايير السلامة التشغيلية بمعرفة الأياتا - (IOSA) مراجعة السلامة التشغيلية في مجموعة بمعرفة هيئة سلامة الطيران الاوروبي - (EASA) ومنظمة الأيزو الدولية للتوحيد القياسي واتحاد النقل الجوي الدولي لمراجعة الحسابات ISAGO.

منهج الدراسة: الوصفي التحليلي

مجتمع الدراسة:

جميع الموظفين العاملين في شركات مصر للطيران وعددهم (8) شركات

عينة الدراسة: عينة عشوائية بسيطة من موظفي شركات مصر للطيران، تم توزيع الاستبانة على مفردات العينة في الشركات محل الدراسة وعددهم (100) مفردة نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وتمثيل خصائصه، تم استرداد (92) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي

أدوات جمع وتحليل البيانات:

- الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية
- الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة والاستفادة منها في الإطار النظري للدراسة.
- استخدام المعالجة الإحصائية بالأساليب المعروفة لتحليل البيانات إحصائياً وبرنامج SPSS

نتائج الدراسة ومناقشتها

جدول رقم (12)

تحليل نتائج الدراسة الميدانية لتغير القيادة الرشيدة

م	العبارة	المتوسط
1	تتمتع الشركة بتعضيد الثقافة التنظيمية السائدة لاستثمارها في تحقيق الريادة الاستراتيجية.	3.5870
2	الابتكار والإبداع من الاستراتيجيات الأساسية للشركة.	3.6630
3	المبادرة وتحمل المخاطر يعتبر من ممارسات الشركة.	3.8370
4	تشجع الإدارة العاملين على التعبير عن أفكارهم وآرائهم.	4.0435
5	القيم والمعتقدات التي تحكم الشركة تركز على الريادة بشكل أساسي.	4.1087
6	هناك مؤشرات لمدى تلبية رغبات وتطلعات العملاء تراجع باستمرار.	3.4674
7	تتوافر القياسات اللازمة لبيان مدى تأثير الشركة في المجتمع والبيئة.	3.6087
8	تسعى الشركة لتحقيق الريادة الاستراتيجية من خلال إتاحة فرص التعلم للعاملين.	3.2826
9	يتم الاستفادة من القرارات الاستراتيجية السابقة في صنع القرارات الاستراتيجية الحالية للشركة.	3.6957
10	تطبق الشركة الاستراتيجيات الأساسية لتطوير وتحسين الأداء في جميع مجالات عمل الشركة.	3.9239
11	تعمل الشركة على الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة لتحقيق مفهوم الريادة الاستراتيجية.	3.7609
12	تسعى الشركة إلى اتخاذ الإجراءات التي من شأنها خفض الفاقد إلى أقل قدر ممكن.	3.4565
13	يتم مراقبة العمليات وطرق التشغيل لضمان تحقيق معدلات أداء عالية.	3.3152
14	يتم التأكد من تحقيق التطوير المستمر لعمليات الشركة لتحقيق الريادة الاستراتيجية.	3.5326
15	توفر الموارد المادية والبشرية اللازمة لريادة قدرة الشركة على تحقيق الريادة الاستراتيجية.	4.1739

2- تحليل نتائج عبارات القيادة الرشيدة

بتحليل الجدول رقم 12 والذي يبين المتوسطات، نجد أن اتجاهات عينة البحث كان الموافقة وبدرجة مرتفعة لكل العبارات، حيث كانت المتوسطات المرجحة في أغلب العبارات أعلى من المتوسط العام (3 درجات)، ويعنى ذلك أن لدى العينة بصفة عامة اتجاهات إيجابية نحو توفر مقومات أبعاد الريادة الاستراتيجية بشركة مصر للطيران.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأبعاد، كما يلي:
- أبعاد القيادة الرشيدة: (التواضع، الهدوء، الحكمة، الصبر، الموضوعية، الثقة) وفقاً لمقياس (Ljungblom, 2012).
- أبعاد الريادة الاستراتيجية: (الثقافة الريادية، التفكير الريادي، الإدارة الاستراتيجية للموارد) وفقاً لدراسة (Kimuli, 2011).
- الحدود المكانية: تمثل مجتمع الدراسة الميدانية في بعض العاملين بشركة مصر للطيران، وذلك لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم حول موضوع الدراسة.
- الحدود الزمنية: تمت الدراسة الميدانية خلال شهر أغسطس 2021.

جدول رقم (9)

تحليل التباين للفرض الفرعي الثالث

البيان	مجموع مربعات	متوسط مربعات	اختبار "ف"
الانحدار	92.344	18.469	قيمة "ف" المعنوية
الخطأ	114.395	1.330	0.000

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01

جدول رقم (10)

معامل تحديد الفرض الفرعي الثالث

البيان	R ²	R	الخطأ المعياري
معامل التحديد	0.964	0.982	1.15333

بالنظر في جدول تحليل التباين رقم (9) يتضح وجود علاقة انحدارية طردية بين القيادة الرشيدة والإدارة الاستراتيجية للموارد بشركة مصر للطيران، حيث كانت قيمة اختبار «ف» 13.885، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على وجوهية العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد

يبين الجدول رقم (10) أن معامل التحديد $R^2 = 0.964$ ، وهو يعنى أن سلوكيات وممارسات القيادة الرشيدة تفسر الإدارة الاستراتيجية للموارد بشركة مصر للطيران بنسبة 96.4%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

مما سبق يتضح عدم صحة الفرض الفرعي الثالث، وقبول الفرض البديل، أي أن:

يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيدة والإدارة الاستراتيجية للموارد بشركة مصر للطيران.

وكذلك يكون قد تم إثبات عدم صحة الفرض الرئيس وقبول الفرض البديل، حيث:

يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيدة وتحقيق الريادة الاستراتيجية بشركة مصر للطيران.

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1- تحليل نتائج عبارات القيادة الرشيدة

بتحليل الجدول رقم (11) والذي يبين المتوسطات، نجد أن اتجاهات عينة البحث كان الموافقة وبدرجة مرتفعة لكل العبارات، حيث كانت المتوسطات المرجحة في أغلب العبارات أعلى من المتوسط العام (3 درجات)، ويعنى ذلك أن لدى العينة بصفة عامة اتجاهات إيجابية نحو سلوكيات وممارسات القيادة الرشيدة لدى القباطات بشركة مصر للطيران.

جدول رقم (11)

تحليل نتائج الدراسة الميدانية لتغير القيادة الرشيدة

م	العبارة	المتوسط
1	تستطيع مقابلة المسؤول بدون تردد أو تحفظ وقت ما شئت.	3.8261
2	يراعي المسؤول الزمان والمكان في توصيل توجيهاته لك.	3.6413
3	يشترك مسؤولك مناسباتك الاجتماعية بصورة متواصلة ومرضية لك.	3.7609
4	يعالج المسؤول مشاكل العمل بطريقة متزنة وعقلانية.	3.8804
5	يغني مسؤولك ردات الفعل السلبية في معالجة المشاكل.	4.0109
6	يغني مسؤولك الحساسية الشخصية في علاقته بالموظفين.	4.2174
7	يعتبر مسؤولك مستمعاً جيداً للآخرين.	2.4891
8	يعطي المسؤول فرص عديدة للموظفين كي يتجاوز خطأه.	3.4348
9	يمنح المسؤول الوقت الكافي للموظف للتعبير عن نفسه.	3.5543
10	يفصل المدير القضايا الشخصية عن قضايا العمل بشكل واضح.	3.7500
11	يسهم المسؤول في تعزيز الموظف المجتهد في عمله بين زملائه.	3.5326
12	يفرق المسؤول بين الموظف المجتهد وغير المجتهد لحظة التقييم النهائي.	3.6087
13	يعاسب المسؤول الرؤوسين بمقدار الصلاحيات الممنوحة لهم.	3.8743
14	يتسم أسلوب المسؤول في مخاطبته للموظفين بالهدوء والوضوح.	3.4348
15	يتميز خطاب المسؤول بالحجة القوية في معاملاته مع الموظفين.	3.5652
16	يقف المسؤول على مسافة واحدة في علاقته الرسمية وغير الرسمية مع الرؤوسين.	3.5870
17	يشكل لك المسؤول قدوة حسنة في سلوكه المتميز مع الرؤوسين.	3.8696
18	كفاءة مسؤولك تؤهله لاتخاذ قرارات حكيمة في العمل.	3.0761

نتائج الدراسة والتوصيات

النتائج والتوصيات

ملخص النتائج

- تمثل القيادة الرشيدة السلوكيات التي تضفي أو تخلق قيمة وتحقق قيمة وتخفض مستويات الهدر ذو العلاقة بالأفكار والعلاقات غير المنتجة، حيث يسعى القائد الرشيق إلى معرفة دوافع فريق عمله وأصحاب المصلحة ومعرفة الأشياء التي تحفزهم وبعدها يقوم بعمل موائمة لمهام وأنشطة العمل بما يتناسب مع دوافع ومحفزات فريق عمله.
- الريادة الاستراتيجية من الموضوعات الحديثة والمهمة في عالمنا المعاصر بسبب شدة المنافسة بين المؤسسات، وتشكل الريادة الاستراتيجية تحديًا معاصرًا يواجه كل المؤسسات، وفي ظل المتغيرات العالمية الجديدة وبيئات الأعمال المعقدة والمتغيرة فقد تحول الصراع في العالم من صراع أيديولوجي إلى صراع اقتصادي، مما تطلب المزيد من التركيز على الريادة الاستراتيجية.
- إذا كانت الريادة الاستراتيجية تهتم باقتناص الفرص في البيئة الخارجية لإنجاز الأهداف: فإن القيادة الرشيدة تعتبر أحد المتطلبات الجوهرية لتعزيد بقاء واستمرار المنظمات ونجاحها، حيث أنها تمنح المنظمة إطار عمل مرن يمكنها من التفوق والريادة.
- يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيدة وتحقيق الريادة الاستراتيجية بشركة مصر للطيران.
- يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيدة والثقافة الريادية بشركة مصر للطيران.
- يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيدة والتفكير الريادي بشركة مصر للطيران.
- يوجد ارتباط معنوي بين القيادة الرشيدة والإدارة الاستراتيجية للموارد بشركة مصر للطيران.
- اتجاهات عينة البحث كان الموافقة وبدرجة مرتفعة لكل العبارات، حيث كانت المتوسطات المرجحة في أغلب العبارات أعلى من المتوسط العام (3 درجات)، ويعني ذلك أن لدى العينة بصفة عامة اتجاهات إيجابية نحو سلوكيات وممارسات القيادة الرشيدة لدى القيادات بالشركة.
- اتجاهات عينة البحث كان الموافقة وبدرجة مرتفعة لكل العبارات، حيث كانت المتوسطات المرجحة في أغلب العبارات أعلى من المتوسط العام (3 درجات)، ويعني ذلك أن لدى العينة بصفة عامة اتجاهات إيجابية نحو توفير مقومات أبعاد الريادة الاستراتيجية بشركة مصر للطيران.

لخص الباحث نتائج الدراسة التي توصل إليها في نقاط واضحة في صياغتها، وعباراتها ومن الملاحظ سلامة النصوص اللغوية، ووضوح وتسلسل الأفكار بشكل منطقي مما يسهل على القارئ فهم أبعاد القضية البحثية وأهدافها



أوصت الدراسة بعدة توصيات تم صياغتها
بصورة سلسلة اتسمت بالوضوح ، تضمنت
عبارات دقيقة سليمة لغوياً

التوصيات:

- ضرورة تدعيم سلوكيات وممارسات القيادة الرشيدة وزيادة الاهتمام والتوسع في استخدام أدوات وآليات الرقابة المؤسسية في جميع قطاعات الشركة.
- ضرورة تبني القيادات بشركة مصر للطيران لرؤية مستقبلية ذات توجه ريادي للشركة تعتمد على مبادئ الرقابة المؤسسية، وذلك بالتحليل الاستراتيجي لاستكشاف الفرص المستقبلية والتهديدات المتوقعة، مع تحليل نتائج أدائها للتعرف على نقاط القوة وتدعيمها ونقاط الضعف للتغلب عليها؛ بما يمكنها من تحقيق الريادة الاستراتيجية.
- وضع منهج علمي وعملي مبتكر والتأسيس لمرحلة مستقبلية في العمل المؤسسي تقوم على التوظيف الأمثل للتقنيات المتقدمة والطاقات البشرية، بما يمكنها من تحقيق الرقابة المؤسسية لتعزيز تنافسية الشركة وريادتها العالمية.
- استخدام الشركة أساليب كمية ونوعية واللجوء إلى الأرقام والإحصاءات لوضع صورة واضحة لمستقبل الشركة ضمن منهجية علمية وعملية تعمل على تبني المنهجيات المناسبة لبيئة عملها لتحقيق الريادة الاستراتيجية.
- ضرورة التوجه بالرقابة المؤسسية لتكون ثقافة ريادية موجهة استراتيجياً لدعم الابتكار والإبداع وروح المبادرة والمخاطرة المحسوبة باعتبارها من الاستراتيجيات الأساسية لتحقيق الريادة الاستراتيجية للشركة.

تحليل نتائج الدراسة والتوصيات

بشكل عام، ساهمت الدراسة في تفسير وشرح النتائج التي توصلت إليها واتفقت مع نتائج الدراسات السابقة (ADJIEI, 2019)، (HGQL،الضمور، 2017)، (الفتلاوي، 2017)، حيث أثبتت نتائج التحليل الإحصائي عدم صحة فرضيات الدراسة وتم قبول الفرضيات البديلة. كما حققت النتائج أهداف الدراسة بشكل واضح، من خلال إثبات وجود علاقة ارتباطية بين القيادة الرشيقة والريادة الاستراتيجية.

وأخيراً، أوصت الدراسة بتوصيات ارتبطت ارتباطاً وثيقاً مع نتائج الدراسة وبشكل مباشر، ومن الملاحظ أنها توصيات عملية يمكن تطبيقها على أرض الواقع ويمكن الاستفادة منها في شركات الطيران والمؤسسات الأخرى في مجالات مختلفة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

