

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على شركة
عبد اللطيف جميل بجدة

أسم الطالب
محمد جمال عبد الستار
232002057

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

2026- الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وأخيراً على توفيقه وفضله في إتمام هذا البحث، وأسأله أن يجعل عملي هذا خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به الجميع.

أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى كلية الإدارة في جامعة ميد أوشن على الدعم الأكاديمي والتسهيلات التي قدمتها لي خلال إعداد هذا البحث، وإتاحة الموارد اللازمة لإكمال الدراسة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع المشاركين في الاستبيانات والمقابلات، لما قدموه من وقت ومعلومات قيمة ساهمت في إنجاح هذه الدراسة.

ولا يفوتني أن أعرب عن امتناني وتقديري لأساتذتي والمشرفين الأكاديميين الذين قدموا لي الدعم والإرشاد طوال مراحل إعداد البحث، ومساعدتي في توجيه الدراسة نحو أهدافها العلمية والتطبيقية.

وأخيراً، أود أن أشكر أسرتي وأصدقائي على تشجيعهم المستمر وتحفيزهم لي على إتمام هذا البحث بنجاح، فقد كان دعمهم المعنوي سبباً أساسياً في إنجاز هذا العمل.

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى أعز الناس على قلبي وأغلى من الروح:

إلى والديّ الحبيبين، الذين كانت نصائحهم ودعمهم المتواصل مصدر إلهام لي في كل خطوة من خطوات حياتي الدراسية، وإلى والدتي الغالية التي لطالما كانت مصدر الحنان والتشجيع، وعلمتني معنى الصبر والاجتهاد والإصرار على تحقيق الأهداف.

إلى إخوتي وإخواني، شركاء الأفراح والأحزان، الذين لم ييخلوا عليّ بمحبتهم وتشجيعهم الدائم، ووقفوا إلى جانبي في أصعب الأوقات، فكانوا لي سنداً ودافعاً للاستمرار وتحقيق الأفضل.

أهدي هذا العمل أيضاً لكل من وقف معي وقدمني للنور عندما كنت بحاجة للتوجيه والدعم، لكل صديق أو شخص كان سبباً في إشعال الحافز بداخلي، ولكل من ساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في نجاحي.

هذا البحث هو تعبير رمزي عن امتناني العميق لكل لحظة دعم وصبر وتشجيع قدمتموها لي، وعن تقديري لوجودكم في حياتي الذي منحني القوة والعزيمة لمواجهة التحديات وتحقيق أهدافي الأكاديمية.

أتمنى أن يكون هذا البحث نقطة فخر وسعادة لكم كما كان مصدر فخري وسعادتي أن أكرس جهودي لأجلكم، وأن يظل تذكيراً دائماً بمحبتكم وتشجيعكم الذي كان ولا يزال ينبع إلهام لا ينضب.

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة، من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية في الشركة:
2. تقييم أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي:
3. دراسة العلاقة بين أساليب القيادة المختلفة والأداء المؤسسي:
4. تحديد نقاط القوة والضعف في القيادة الاستراتيجية داخل الشركة:
5. تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق:
6. الإسهام في المعرفة النظرية والتطبيقية:

1. نوع الدراسة:

الدراسة تطبيقية وصفية وتحليلية تهدف إلى فهم أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة. تهدف إلى تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والنتائج العملية للأداء المؤسسي.

2. منهج البحث:

المنهج الكمي: جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للموظفين الإداريين والتنفيذيين، لقياس تصوراتهم حول ممارسات القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء المؤسسي. المنهج النوعي: إجراء مقابلات شخصية مع مجموعة من المدراء التنفيذيين والمسؤولين لفهم كيفية تطبيق السياسات والخطط الاستراتيجية وأثرها على الأداء الفعلي.

3. مجتمع الدراسة وعينتها:

يشمل جميع الموظفين الإداريين والتنفيذيين داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة. يتم اختيار عينة ممثلة باستخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل مختلف الأقسام والمستويات الإدارية.

4. أدوات جمع البيانات:

الاستبيانات: تحتوي على أسئلة حول: أساليب القيادة الاستراتيجية المتبعة. أثر القيادة على كفاءة الموظفين، جودة الخدمات، ورضا العملاء.

إدارة الموارد البشرية والمادية أثناء تنفيذ الخطط الاستراتيجية.
المقابلات الشخصية :جمع معلومات نوعية حول:
أساليب اتخاذ القرار وتخطيط الموارد.
التحديات التي تواجه القيادة الاستراتيجية وكيفية معالجتها على أرض الواقع.

5. طرق تحليل البيانات:

التحليل الكمي :استخدام برامج مثل SPSS لتحليل نتائج الاستبيانات، واختبار العلاقات بين المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) والمتغير التابع (الأداء المؤسسي).
التحليل النوعي :دراسة نتائج المقابلات لاستخلاص رؤى معمقة حول ممارسات القيادة الاستراتيجية وتطبيقها على الأداء المؤسسي.

6. حدود الدراسة:

الدراسة محدودة بشركة عبد اللطيف جميل في جدة خلال فترة زمنية معينة.
تركز على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي فقط، دون التطرق إلى التفاصيل المالية أو سياسات خارج نطاق القيادة.

7. أهمية المنهجية:

تمكّن الباحث من جمع بيانات دقيقة وشاملة تجمع بين التحليل الكمي والنوعي.
تساعد على تقديم نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق في تطوير الأداء المؤسسي داخل الشركة.

النتائج:

1. تحديد مستوى القيادة الاستراتيجية في الشركة:

أظهرت نتائج الاستبيانات أن القيادة الاستراتيجية في الشركة مطبقة بدرجة جيدة، حيث يقوم القادة بوضع الرؤية والأهداف بعيدة المدى بوضوح.

تشير المقابلات إلى أن الإدارة تركز على التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب لتحقيق أهداف الشركة.

2. أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي:

لوحظ وجود ارتباط إيجابي بين ممارسات القيادة الاستراتيجية ورفع كفاءة العمليات الداخلية، بما يساهم في تحسين جودة الخدمات.

نتائج الدراسة بينت أن رضا العملاء والموظفين تحسن بشكل ملحوظ نتيجة تطبيق أساليب القيادة الفعالة مثل التحفيز المستمر وتوجيه الموارد بكفاءة.

القيادة الاستراتيجية ساعدت على تقليل الأخطاء التشغيلية وزيادة الإنتاجية داخل الأقسام المختلفة.

3. تأثير أساليب القيادة المختلفة على الأداء:

القيادة التشاركية: أسهمت في تعزيز التعاون بين الموظفين وتحفيزهم على المشاركة في اتخاذ القرارات.

القيادة التحفيزية: ساعدت في رفع مستوى الحماس والإنتاجية بين الموظفين، وزيادة ولائهم للشركة.

القيادة القائمة على النتائج: أسهمت في تحقيق أهداف الشركة قصيرة وطويلة المدى بفعالية أكبر.

4. التحديات والفجوات في القيادة الاستراتيجية:

أبرزت المقابلات أن بعض الفجوات تشمل ضعف التواصل بين المستويات الإدارية المختلفة أحياناً، والحاجة إلى مزيد من التدريب على إدارة التغيير.

وجود بعض التحديات البيئية والسوقية التي تتطلب استجابة سريعة ومرونة في اتخاذ القرار.

5. توصيات عملية بناءً على النتائج:

تطوير برامج تدريب مستمر للقيادات والموظفين لتحسين مهارات القيادة الاستراتيجية وإدارة الموارد. تعزيز آليات التواصل الداخلي والتنسيق بين الأقسام لتقليل الفجوات وتحسين الأداء المؤسسي. استخدام النتائج كأساس لوضع خطط استراتيجية مستقبلية تدعم تحقيق أهداف الشركة بكفاءة وفعالية أكبر.

التطبيقات والأهمية

الأهمية النظرية

1. إثراء المعرفة الأكاديمية:

تسهم الدراسة في تعميق الفهم العلمي لمفهوم القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي. تقدم إطارًا تحليليًا يوضح العلاقة بين متغير القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في بيئة عمل سعودية.

2. ربط النظرية بالتطبيق:

تربط الدراسة بين الممارسات العملية للقيادة الاستراتيجية والنماذج الأكاديمية المعروفة، مما يساعد في توضيح مدى توافقها مع النظرية. توفر قاعدة لفهم تأثير القيادة على جودة الخدمات ورضا العملاء والكفاءة التشغيلية.

3. أساس للدراسات المستقبلية:

توفر نتائج الدراسة مرجعية أكاديمية لدراسات مستقبلية في مجال الإدارة العامة والقيادة الاستراتيجية. تسهم في تحليل تأثير أساليب القيادة المختلفة على الأداء داخل المؤسسات الكبرى.

الأهمية التطبيقية

1. تحسين الأداء المؤسسي في البنوك والشركات:

تمكن الإدارة من تطبيق استراتيجيات القيادة بشكل عملي لتعزيز الأداء وتحقيق أهداف الشركة بكفاءة أعلى. تساعد على رفع مستوى الإنتاجية وجودة الخدمات ورضا الموظفين والعملاء.

2. تطوير مهارات القيادة والإدارة:

تساهم الدراسة في تحديد نقاط القوة والضعف في القيادة الاستراتيجية وتقديم توصيات عملية لتحسينها. توجيه برامج التدريب والتطوير لتعزيز مهارات اتخاذ القرار والتخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد.

3. دعم اتخاذ القرار والتخطيط المستقبلي:

توفر الدراسة معلومات واقعية مدعومة بالبيانات لمساعدة الإدارة على اتخاذ قرارات أكثر فاعلية. تساعد في تصميم خطط استراتيجية مستقبلية تتوافق مع بيئة الأعمال الحديثة والتغيرات السوقية.

4. المساهمة في استدامة المؤسسات:

تعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع التحديات والأزمات من خلال تطبيق القيادة الاستراتيجية الفعالة.
دعم استمرارية الأداء وتحقيق الاستدامة المؤسسية بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030.

الكلمات المفتاحية:

القيادة الاستراتيجية
الأداء المؤسسي
تحسين الأداء
ممارسات القيادة
التخطيط الاستراتيجي
إدارة الموارد البشرية
رضا الموظفين
جودة الخدمات
الفعالية التنظيمية
شركة عبد اللطيف جميل
الدراسات التطبيقية في الإدارة
المؤسسات الكبرى

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
14	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
15	1.1. المقدمة:.....
18	1.2. مشكلة الدراسة.....
19	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
20	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
22	1.3. أهمية الدراسة.....
22	1.3.1. على المستوى النظري:.....
23	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
24	1.4. أسئلة الدراسة.....
25	1.5. أهداف الدراسة.....
26	1.6. فرضيات الدراسة.....
29	1.7. نموذج الدراسة.....
31	1.8. الدراسة الميدانية.....
34	1.9. مخطط المشروع.....
36	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
37	2.1. المقدمة:.....
39	2.2. المتغير المستقل.....
41	2.3. المتغير التابع.....
43	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
46	2.5. الخاتمة.....
49	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....

49	3.1. المقدمة
50	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
52	3.3. تصميم البحث
55	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
57	3.5. طريقة جمع البيانات
59	3.6. أنواع البيانات
61	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
63	3.8. الخاتمة
64	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
65	4.1. المقدمة
66	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
70	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
72	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
75	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
77	4.6. الخاتمة
79	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
80	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
82	5.2. توصيات الدراسة
84	5.3. الخاتمة
85	قائمة المراجع
87	الملاحق

جدول الأشكال

الشكل	الصفحة
نموذج الدراسة	89

جدول الجداول

الجدول	الصفحة
مخطط المشروع	21
جدول تصميم البحث	14
توزيع مجتمع الدراسة	42
عينة البحث	50
توصيف العينة	55
إختبارات الصدق والثبات	63
الإحصاء الوصفي والمتغيرات	80
أختبارات الفرضيات	87

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي – دراسة تطبيقية على شركة عبداللطيف جميل بجدة

أولاً: خلفية عامة عن الإدارة والقيادة الاستراتيجية

تُعد القيادة الاستراتيجية من أهم وظائف الإدارة العليا في المنظمات الحديثة، حيث تسهم في تحديد الاتجاهات طويلة المدى وصياغة الرؤية المستقبلية وتحقيق الميزة التنافسية

(Wheelen & Hunger, 2018).

في ظل العولمة والتغيرات الاقتصادية المتسارعة، أصبحت المؤسسات بحاجة إلى قيادات قادرة على التكيف مع البيئة المتغيرة واتخاذ قرارات فعالة

(David & David, 2017).

تشير الدراسات إلى أن القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء المؤسسي من خلال تحسين العمليات، وتعزيز ثقافة الابتكار، ورفع كفاءة الموارد البشرية

(Ireland & Hitt, 2005).

يعتمد نجاح المؤسسات الكبرى على مدى وضوح الرؤية والرسالة والقيم التنظيمية، وهو ما يرتبط بشكل وثيق بأسلوب القيادة المتبع

(Northouse, 2019).

تؤكد نظريات الإدارة الحديثة أن الأداء المؤسسي لا يتحقق فقط من خلال التخطيط، بل من خلال التنفيذ الفعّال والمتابعة المستمرة

(Robbins & Coulter, 2021).

ثانياً: أهمية القيادة في الشركات الكبرى

تلعب القيادة دوراً أساسياً في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الإنتاجية والالتزام الوظيفي.

القيادة التحويلية على وجه الخصوص تسهم في تحفيز الموظفين ورفع مستوى الرضا الوظيفي

(Bass & Avolio, 1994).

أثبتت الدراسات أن المؤسسات التي تمتلك قيادة استراتيجية واضحة تحقق أداءً مالياً وتشغيلياً أعلى مقارنة بغيرها (Barney, 1991).

الإدارة الفعالة تساعد في إدارة المخاطر واتخاذ القرارات في البيئات التنافسية.

ثالثاً: نبذة عن شركة عبداللطيف جميل وأهمية دراستها

تُعد شركة عبداللطيف جميل من أكبر الشركات العائلية في المملكة العربية السعودية، وتعمل في قطاعات متعددة أبرزها قطاع السيارات (تويوتا ولكزس).

تتميز الشركة بتاريخ طويل في تطبيق معايير الجودة وخدمة العملاء، مما جعلها نموذجاً إدارياً ناجحاً في السوق السعودي.

تبنّت الشركة استراتيجيات إدارية حديثة تتماشى مع رؤية المملكة 2030، خاصة في مجالات التحول الرقمي والاستدامة.

دراسة نموذجها الإداري تسهم في فهم كيفية تطبيق القيادة الاستراتيجية في بيئة أعمال محلية ذات طابع عالمي.

رابعاً: مبررات اختيار الموضوع

أهمية قطاع السيارات في الاقتصاد السعودي.

قوة العلامة التجارية لعبدالله جميل.

ارتباط القيادة الاستراتيجية بتحقيق الأداء المؤسسي المستدام.

قلة الدراسات الأكاديمية المحلية التي تناولت هذا النموذج تحديداً.

خامساً: أهمية الدراسة

تسهم في إثراء الأدبيات العربية في مجال الإدارة العامة.

تقدم توصيات عملية يمكن أن تستفيد منها الشركات المحلية.

تربط بين النظريات الإدارية والتطبيق العملي في بيئة سعودية

1.2. مشكلة الدراسة

أولاً: مقدمة المشكلة (فقرة تمهيدية)

في ظل التغيرات الاقتصادية المتسارعة والتطور التكنولوجي المتزايد، أصبحت المنظمات الكبرى تواجه تحديات إدارية تتطلب تبني أنماط قيادية استراتيجية قادرة على تحقيق التوازن بين الاستقرار التنظيمي والابتكار المستمر. وتُعد القيادة الاستراتيجية عاملاً محورياً في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية، خصوصاً في الشركات متعددة الأنشطة مثل شركة عبداللطيف جميل بجدة. ورغم السمعة القوية للشركة في قطاع السيارات والخدمات، إلا أن مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل بيئة العمل المحلية ما يزال بحاجة إلى دراسة تحليلية منهجية، مما يبرز الحاجة إلى بحث هذه العلاقة بشكل علمي.

ثانياً: الفجوة النظرية

تركز معظم الدراسات السابقة على القيادة الاستراتيجية في الشركات الغربية، مع قلة الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية. يوجد نقص في الدراسات التي تربط بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في قطاع السيارات تحديداً داخل المملكة. بعض الأدبيات تناولت القيادة بشكل عام دون تحليل أبعادها الاستراتيجية (الرؤية، إدارة التغيير، اتخاذ القرار طويل المدى). قلة النماذج النظرية التي تدرس القيادة الاستراتيجية في الشركات العائلية الكبرى مثل عبداللطيف جميل.

وبالتالي، تتمثل الفجوة النظرية في عدم وجود دراسة كافية توضح العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في شركة سعودية عائلية تعمل في قطاع تنافسي.

ثالثاً: الفجوة العملية (التطبيقية)

تواجه الشركات الكبرى تحديات في الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء في ظل المنافسة المتزايدة. قد لا يتم قياس أثر القيادة بشكل مباشر على مؤشرات الأداء (الإنتاجية، رضا الموظفين، جودة الخدمة).

الحاجة إلى تقييم مدى توافق الممارسات القيادية مع رؤية المملكة 2030. نقص الدراسات الميدانية التي تقدم توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل الشركات المحلية.

وعليه، فإن الفجوة العملية تكمن في الحاجة إلى تحليل واقع القيادة الاستراتيجية داخل شركة عبد اللطيف جميل وقياس تأثيرها الفعلي على الأداء المؤسسي، وتقديم توصيات تطويرية قابلة للتنفيذ.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت موضوع القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المؤسسي، إلا أن هناك عدداً من الفجوات النظرية التي ما زالت قائمة، ويمكن توضيحها فيما يلي:

1. قلة الدراسات التي تربط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية مجتمعةً والأداء المؤسسي بشكل تكاملي، حيث ركزت معظم الدراسات على بُعد واحد فقط مثل الرؤية الاستراتيجية أو اتخاذ القرار.

2. ندرة الدراسات التطبيقية في البيئة السعودية، خاصة في قطاع الشركات الكبرى مثل شركة عبد اللطيف جميل، مما يحد من تعميم النتائج على السياق المحلي.

3. اختلاف نتائج الدراسات السابقة حول قوة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي، مما يشير إلى الحاجة لمزيد من الدراسات للتحقق من طبيعة هذه العلاقة.

4. ضعف التركيز على المتغيرات الوسيطة أو المعدلة التي قد تؤثر في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، مثل الثقافة التنظيمية أو بيئة العمل.

5. قلة الدراسات التي تناولت الأداء المؤسسي بمفهومه الشامل (الأداء المالي، التشغيلي، الإداري، ورضا الموظفين)، حيث اقتصر بعض الدراسات على جانب واحد فقط.

6. الحاجة إلى تطوير نموذج نظري يوضح العلاقة السببية المباشرة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء داخل المنظمات الخدمية والتجارية

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

1- على الرغم من اهتمام العديد من الدراسات بموضوع القيادة الاستراتيجية وأثرها على الأداء المؤسسي، إلا أن هناك عدداً من الفجوات على المستوى التطبيقي ما زالت قائمة، خاصة في البيئة المحلية. وتتمثل أبرز هذه الفجوات فيما يلي:

2- تواجه العديد من المنظمات تحديات في تطبيق مفاهيم القيادة الاستراتيجية بشكل عملي داخل بيئة العمل، حيث يلاحظ وجود فجوة بين ما يتم طرحه في الأدبيات النظرية وبين ما يُمارس فعلياً داخل المؤسسات. فكثير من القيادات تتبنى مفاهيم استراتيجية على المستوى الشكلي دون وجود آليات واضحة للتنفيذ والمتابعة والتقييم.

3- كما أن هناك ضعفاً في قياس أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي باستخدام مؤشرات أداء دقيقة ومتكاملة، إذ تركز بعض المؤسسات على النتائج المالية فقط، دون النظر إلى الجوانب الأخرى مثل رضا الموظفين، جودة الخدمات، كفاءة العمليات، ومستوى الابتكار.

4- إضافة إلى ذلك، تفتقر بعض الشركات إلى وجود نظام واضح يربط بين الرؤية الاستراتيجية والأهداف التشغيلية اليومية، مما يؤدي إلى ضعف مواءمة الجهود وتحقيق نتائج أقل من المستوى المتوقع. ويظهر هذا التحدي بشكل أكبر في الشركات الكبيرة متعددة الإدارات مثل شركة عبد اللطيف جميل، حيث تتطلب طبيعة العمل تنسيقاً عالياً وقيادة استراتيجية فعالة.

5- كما تشير الممارسات الواقعية إلى أن بعض القيادات لا تمتلك التدريب الكافي في مجال القيادة الاستراتيجية، مما يؤثر على قدرتها في استشراف المستقبل، إدارة التغيير، وصنع القرارات الاستراتيجية المبنية على تحليل علمي دقيق.

ومن هنا تتضح الحاجة إلى دراسة تطبيقية تسعى إلى قياس واقع ممارسة القيادة الاستراتيجية داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة، وتحليل مدى إسهامها الفعلي في تحسين الأداء المؤسسي، والكشف عن أوجه القصور التي يمكن معالجتها من خلال توصيات عملية قابلة للتنفيذ.

وينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي للدراسة:

ما أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة؟
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسة أبعاد القيادة الاستراتيجية في شركة عبد اللطيف جميل بجدة؟
2. ما مستوى الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل من وجهة نظر العاملين؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة؟
4. ما أثر كل بُعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية (الرؤية الاستراتيجية، استثمار الموارد، تنمية رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية، والرقابة الاستراتيجية) على الأداء المؤسسي؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية مثل (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟

1.3. أهمية الدراسة

- الدراسة تركز على القيادة الاستراتيجية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي.
- الموضوع يُعد من الموضوعات الحيوية في مجال الإدارة الحديثة.
- أهمية الدراسة تنبع من التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال والمنافسة المتزايدة.
- الحاجة إلى قيادات قادرة على التفكير الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة وفعالية عالية.

1.3.1. على المستوى النظري:

1. إثراء الأدبيات العلمية:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية من خلال توضيح مفهوم القيادة وأبعادها المختلفة.

ربط القيادة الاستراتيجية بمفهوم الأداء المؤسسي بطريقة تكاملية يعزز الفهم النظري للعلاقة بين المتغيرين.

2. سد الفجوات البحثية المحلية:

تقدم الدراسة إطاراً علمياً يوضح طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في بيئة الأعمال السعودية.

تساعد في سد جزء من النقص الموجود في الدراسات المحلية التي تناولت موضوع القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.

3. تقديم نموذج تحليلي للدراسات المستقبلية:

توفر الدراسة نموذجاً تحليلياً يمكن أن يكون أساساً لدراسات مستقبلية في مجال الإدارة العامة وإدارة الأعمال.

يساهم ذلك بشكل خاص في دراسة تأثير أنماط القيادة الحديثة على تحسين الأداء داخل المؤسسات الكبرى.

4. مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة:

تساعد الدراسة في توضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة.

يسهم ذلك في تعزيز الفهم النظري للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي وتقديم رؤية أعمق للباحثين.

5. تطوير الإطار النظري:

تمكّن الدراسة الأكاديميين والباحثين من توسيع الإطار النظري للقيادة الاستراتيجية وربطه بمؤشرات الأداء المؤسسي.

توفر قاعدة علمية لتصميم استراتيجيات قيادية فعّالة يمكن اختبارها وتحليل أثرها في بيئات عمل مختلفة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

1. القيمة العملية للدراسة:

تُطبق الدراسة على شركة عبد اللطيف جميل بجدة، إحدى الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية.

يمنح ذلك نتائج الدراسة قيمة عملية ملموسة يمكن الاستفادة منها مباشرة في تطوير الأداء الإداري داخل الشركة.

2. دعم متخذي القرار:

تساعد الدراسة متخذي القرار على التعرف على مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية داخل الشركة.

تمكينهم من تحديد نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لمعالجتها.

يسهم ذلك في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة أعلى.

3. توصيات عملية قابلة للتطبيق:

تقدم الدراسة توصيات عملية ملموسة يمكن للقيادات الإدارية تطبيقها لتحسين أساليب التخطيط وصنع القرار.

تساهم في تعزيز إدارة التغيير وتنمية الموارد البشرية بما يتوافق مع متطلبات بيئة الأعمال الحديثة.

4. التوافق مع رؤية المملكة 2030:

تساعد الدراسة على مواءمة ممارسات القيادة الاستراتيجية مع رؤية المملكة 2030.

تدعم تطوير كفاءات الموظفين وتحسين الأداء المؤسسي بما يحقق أهداف التحول الاقتصادي والاستراتيجي للمملكة.

5. تحسين الأداء المؤسسي بشكل مستدام:

تمكن الشركة من تعزيز التنافسية واستدامة النمو من خلال تطبيق النتائج والتوصيات.

تساهم في تحسين جودة الخدمات، زيادة رضا العملاء، وتعزيز التفاعل بين جميع مستويات الإدارة.

1.4. أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة في شركة عبد اللطيف جميل بجدة؟
2. ما مستوى الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل من وجهة نظر العاملين؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة؟
4. ما أثر كل بُعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية (الرؤية الاستراتيجية، استثمار الموارد، تنمية رأس المال البشري، دعم الثقافة التنظيمية، الرقابة الاستراتيجية) على تحسين الأداء المؤسسي؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي تعزى للمتغيرات الديموغرافية مثل (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة في شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

2. قياس مستوى الأداء المؤسسي في الشركة من وجهة نظر العاملين.

3. تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي.

4. تحديد أثر كل بُعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية (الرؤية الاستراتيجية، استثمار الموارد، تنمية رأس المال البشري، دعم الثقافة التنظيمية، الرقابة الاستراتيجية) على الأداء المؤسسي.

5. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية مثل (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

6. تقديم توصيات عملية تساهم في تعزيز دور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي داخل الشركة

1.6. فرضيات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها، تم صياغة الفرضيات التالية لاختبار أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة:

أولاً: الفرضية الرئيسة

الفرضية الصفرية (H0):

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

الفرضية البديلة (H1):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

ثانياً: الفرضيات الفرعية

1. الرؤية الاستراتيجية

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرؤية الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرؤية الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

2. استثمار الموارد

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استثمار الموارد وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استثمار الموارد وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

3. تنمية رأس المال البشري

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تنمية رأس المال البشري وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تنمية رأس المال البشري وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

4. دعم الثقافة التنظيمية

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دعم الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

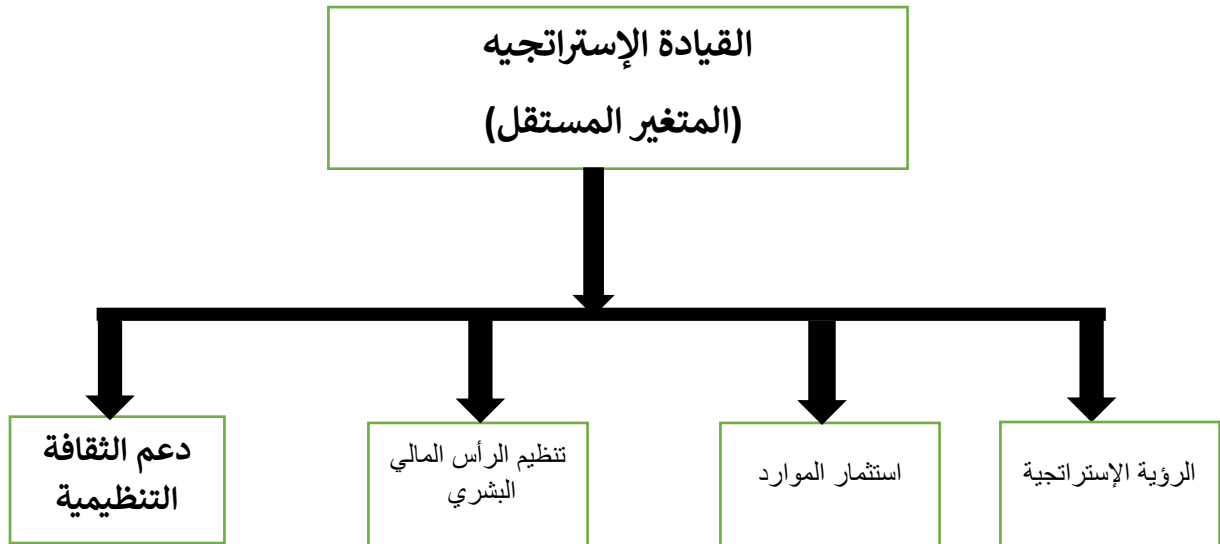
H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين دعم الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

5. الرقابة الاستراتيجية

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي في الشركة.

1.7. نموذج الدراسة



يعتمد نموذج هذه الدراسة على تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، ويطبق على شركة عبد اللطيف جميل - جدة. ويشمل النموذج الآتي:

1. المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

وتشمل أساليب اتخاذ القرار، التخطيط الاستراتيجي، توجيه الموارد، وتحفيز الموظفين.

2. المتغير التابع: الأداء المؤسسي

ويشمل الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، رضا الموظفين، ورضا العملاء.

3.المنهجية:

المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.

جمع البيانات من خلال:

استبيانات للموظفين في الإدارات المختلفة.

مقابلات مع الإدارة العليا

تحليل الوثائق والتقارير الداخلية للشركة

4.أدوات البحث:

استبيانات مصممة خصيصاً لقياس أساليب القيادة وأثرها على الأداء

جدول تقييم الأداء المؤسسي.

5.العينة:

موظفون وإداريون من مختلف الإدارات بالشركة، مع التركيز على الأقسام الأساسية مثل العمليات،

التسويق، والموارد البشرية.

6.التحليل:

استخدام الأساليب الإحصائية لقياس العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي، مثل

تحليل الانحدار، معامل الارتباط، والجداول الوصفية

1.8. الدراسة الميدانية

1. هدف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى تحليل أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة بشكل عملي وواقعي.

تهدف إلى فهم كيفية تطبيق السياسات والخطط الاستراتيجية على أرض الواقع، وكيف ينعكس ذلك على أداء الموظفين ورضا العملاء وجودة الخدمات.

2. مجتمع الدراسة وعينتها:

يشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين الإداريين والتنفيذيين داخل الشركة.
تم اختيار عينة ممثلة باستخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان شمول مختلف الأقسام والمستويات الإدارية.

3. أدوات جمع البيانات:

الاستبيانات: تهدف إلى قياس تصورات الموظفين حول ممارسات القيادة الاستراتيجية وأثرها على الأداء المؤسسي.

المقابلات الشخصية: مع مجموعة من المدراء التنفيذيين لفهم الاستراتيجيات المتبعة، التحديات التي تواجه التنفيذ، وطرق التعامل معها.

4. المعلومات التي تُجمع:

مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية داخل الشركة.
أثر القيادة على الكفاءة التشغيلية، الإنتاجية، جودة الخدمات، رضا العملاء والموظفين.
التحديات والفجوات بين الخطط المعلنة والنتائج الفعلية.

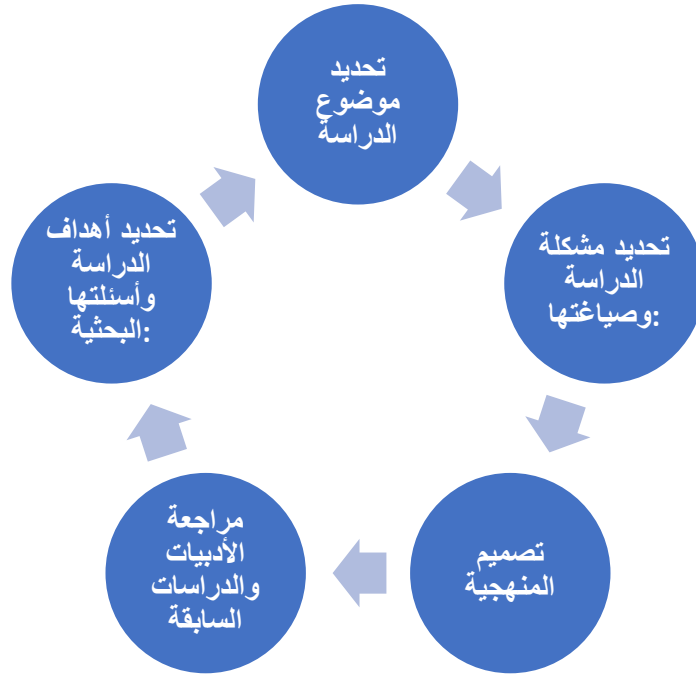
5. أهمية الدراسة الميدانية:

توفر نتائج واقعية ودقيقة تدعم تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.
تساعد الإدارة على اتخاذ قرارات عملية لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز فعالية القيادة.
تمكّن الباحث من ربط النتائج الميدانية بالنظرية والدراسات السابقة للحصول على فهم شامل ومتوازن.

6. نتائج متوقعة:

تحديد نقاط القوة والضعف في القيادة الاستراتيجية من منظور الموظفين والمدراء.
اقتراح توصيات عملية قابلة للتطبيق لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف الشركة بفاعلية أكبر.

1.9. مخطط المشروع



1. تحديد موضوع الدراسة:

اختيار موضوع الدراسة بعنوان "أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على شركة عبد اللطيف جميل بجدة."

توضيح أهمية الدراسة وأهدافها النظرية والتطبيقية.

2. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة:

دراسة الأدبيات العلمية حول القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.
تحليل الدراسات السابقة لتحديد الفجوات النظرية والتطبيقية التي ستتناولها الدراسة.

3. تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها:

عرض مشكلة الدراسة بشكل واضح ومنظم.
توضيح الفجوات النظرية والتطبيقية التي تسعى الدراسة لسدها.

4. تحديد أهداف الدراسة وأسئلتها البحثية:

وضع أهداف رئيسية وفرعية للدراسة.
صياغة أسئلة الدراسة التي ستجيب عليها النتائج الميدانية والتحليلية.

5. تصميم المنهجية:

تحديد نوع البحث (وصفي وتحليلي).
تحديد مجتمع الدراسة، العينة، أدوات جمع البيانات، وأساليب التحليل المستخدمة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

أهمية الفصل الثاني:

يركز على التطبيق العملي والتحليل الميداني لدور القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي. يستهدف شركة عبد اللطيف جميل بجدة كنموذج تطبيقي لدراسة أثر السياسات والخطط الاستراتيجية على أرض الواقع.

هدف التحليل العملي:

فهم كيفية تنفيذ السياسات والخطط الاستراتيجية على مستوى التشغيل الفعلي. قياس تأثير هذه السياسات على الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات ورضا العملاء.

طرق جمع البيانات:

استخدام الاستبيانات لتقييم تصورات الموظفين والإداريين حول فعالية القيادة الاستراتيجية. إجراء مقابلات شخصية مع المدراء والموظفين للحصول على معلومات نوعية دقيقة وشاملة. التركيز على جمع البيانات من مستويات وظيفية وإدارية متعددة لضمان شمولية النتائج.

تحليل الفجوات والتحديات:

مقارنة الخطط الاستراتيجية المعلنة مع النتائج الفعلية المتحققة.

تحديد الفجوات بين النظرية والتطبيق.

تسليط الضوء على التحديات التي تواجه الإدارة في تنفيذ استراتيجياتها وكيفية التغلب عليها باستخدام أساليب القيادة الفعالة.

الربط بين النظرية والتطبيق:

ربط النتائج الميدانية بالدراسات السابقة والأدبيات النظرية.

توضيح مدى توافق الممارسات التطبيقية مع النماذج الأكاديمية المعروفة في مجال القيادة الاستراتيجية.

تقديم توصيات عملية:

تطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لدى الإدارة.

تعزيز بيئة العمل وتحفيز الموظفين على الأداء المتميز.

تحسين التعاون والتواصل بين جميع مستويات الإدارة لتحقيق أهداف الشركة بكفاءة وفاعلية.

تسليط الضوء على العلاقة بين التخطيط واتخاذ القرار:

دراسة أثر التخطيط الاستراتيجي على اتخاذ القرارات الفعالة.

توضيح كيفية تحقيق أهداف الشركة مع تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي.

أهمية التحليل الميداني الشامل:

يتيح تقديم صورة واقعية ودقيقة عن تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.

يوفر قاعدة قوية لتقديم توصيات قابلة للتطبيق على أرض الواقع لتعزيز الأداء المؤسسي المستدام

2.2. المتغير المستقل

1. تعريف المتغير المستقل:

يمثل هذا المتغير القيادة الاستراتيجية، وهي القدرة على توجيه الشركة نحو تحقيق أهدافها طويلة المدى من خلال التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات المناسبة.

يُفترض أن يكون للقيادة الاستراتيجية أثر مباشر على الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

2. مفهوم القيادة الاستراتيجية:

القدرة على وضع رؤى وأهداف طويلة المدى للشركة.
وضع خطط تنفيذية واضحة وفعالة لتحقيق هذه الرؤى.
وضع القرارات المناسبة في الوقت المناسب لتعزيز تنافسية المؤسسة واستدامة أعمالها.

3. الأبعاد الرئيسية للقيادة الاستراتيجية:

التخطيط الاستراتيجي: وضع أهداف بعيدة المدى وخطط مدروسة لتوجيه جميع عمليات الشركة.
اتخاذ القرارات الصائبة: القدرة على اتخاذ قرارات سليمة وسريعة تتناسب مع متطلبات السوق والبيئة الداخلية.
إدارة الموارد البشرية والمادية: الاستخدام الأمثل للموارد لضمان تحقيق الكفاءة التشغيلية وتقليل الهدر.

التحفيز المستمر للموظفين: رفع معنوياتهم وتشجيعهم على تقديم أفضل أداء ممكن.
التعامل مع التحديات والمخاطر: القدرة على مواجهة المخاطر والتكيف مع التغيرات البيئية والاقتصادية والسوقية بشكل فعال.

4. أساليب القيادة داخل الشركة:

القيادة التحفيزية: تشجيع الموظفين على الابتكار وتحقيق الأداء المتميز من خلال المكافآت والتقدير.
القيادة التشاركية: إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات لضمان شعورهم بالمسؤولية والانتماء.
القيادة القائمة على النتائج: التركيز على تحقيق أهداف محددة وقياس الأداء بشكل دوري لضمان تحقيق النتائج المرجوة.

5. أهمية المتغير المستقل في الدراسة:

يتيح فهم العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية والنتائج الفعلية على مستوى الأداء المؤسسي.
يساعد على تعزيز كفاءة العمليات الداخلية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء.
يرفع مستوى رضا الموظفين والعملاء على حد سواء، مما يساهم في استدامة الأداء المؤسسي وتحقيق ميزة تنافسية.

6. الأهداف التطبيقية لدراسة المتغير المستقل:

معرفة كيفية استخدام القيادة الاستراتيجية كأداة رئيسية لتحسين الأداء المؤسسي.
تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية القيادة داخل الشركة.
تطوير الأداء المؤسسي بشكل مستدام من خلال تعزيز الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، والتحفيز الداخلي للموظفين.

2.3. المتغير التابع

1. تعريف المتغير التابع:

يمثل الأداء المؤسسي المتغير الذي يتأثر مباشرة بالمتغير المستقل وهو القيادة الاستراتيجية. يقيس قدرة الشركة على تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة عالية، ويعكس نتائج تطبيق أساليب القيادة على أرض الواقع.

2. مفهوم الأداء المؤسسي:

القدرة الكلية للشركة على تحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية. يشمل مؤشرات متعددة لقياس الأداء، مثل الإنتاجية، جودة الخدمات، رضا العملاء، رضا الموظفين، وتحقيق النتائج المالية المستهدفة.

3. أبعاد الأداء المؤسسي:

الإنتاجية: مدى قدرة الموظفين والإدارة على تنفيذ المهام بكفاءة عالية.
جودة الخدمات: مستوى الخدمات المقدمة للعملاء ورضاهم عن تجربة الشركة.
رضا الموظفين: شعور الموظفين بالرضا والتحفيز تجاه بيئة العمل والقيادة.
تحقيق النتائج المالية: مدى الوصول إلى الأهداف المالية للشركة وتحقيق الربحية المستهدفة.
الكفاءة التشغيلية: تحسين العمليات الداخلية وتقليل الأخطاء والمخاطر التشغيلية.

التنافسية والابتكار: القدرة على تطوير المنتجات والخدمات، ومواكبة متطلبات السوق من خلال الابتكار.

4. أهمية دراسة الأداء المؤسسي:

يتيح فهم كيفية انعكاس أساليب القيادة الاستراتيجية على النتائج العملية للشركة. يساعد في تحليل العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي، اتخاذ القرارات، وفعالية التنفيذ على الأداء العام. يساهم في معرفة مدى تأثير القيادة على التحفيز والتفاعل بين الموظفين ومرونة المؤسسة في مواجهة التحديات.

5. الأهداف التطبيقية لدراسة الأداء المؤسسي:

تقييم نجاح الخطط الاستراتيجية في تحقيق أهداف الشركة القصيرة والطويلة المدى. تحديد نقاط القوة والضعف في العمليات الداخلية للشركة وسبل تحسينها. تقديم توصيات عملية لتعزيز الأداء المؤسسي، رفع مستوى الكفاءة والجودة، وضمان استدامة الأعمال على المدى الطويل.

6. العلاقة بالمتغير المستقل:

الأداء المؤسسي يعكس النتائج الفعلية لممارسات القيادة الاستراتيجية، ويُستخدم كمؤشر أساسي لقياس فعالية القيادة. تحليل هذا المتغير يساعد الإدارة على تطوير أساليب القيادة بما يتوافق مع أهداف الشركة ويعزز القدرة التنافسية والاستدامة المؤسسية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1. تعريف العلاقة الأساسية:

تركز الدراسة على العلاقة بين:

المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية.

المتغير التابع: الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

يُفترض أن القيادة الاستراتيجية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على تحسين الأداء المؤسسي.

2. آلية تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي:

القيادة الاستراتيجية تمثل القدرة على:
وضع رؤية وأهداف بعيدة المدى للشركة.
تطوير خطط تنفيذية واضحة وفعالة لتحقيق هذه الأهداف.
إدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة عالية.
هذه الممارسات تؤدي إلى:
تعزيز الكفاءة التشغيلية.
تحسين جودة الخدمات المقدمة.
رفع مستوى رضا العملاء والموظفين.

3. الدور المحوري للقيادة الفعّالة:

القيادة الاستراتيجية التي تتصف ب:
التخطيط الدقيق.
اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.
التحفيز المستمر للموظفين.
القدرة على التكيف مع التحديات والتغيرات البيئية والسوقية.
تؤدي إلى:
زيادة الإنتاجية.
تقليل الأخطاء التشغيلية.

تعزيز التنافسية في السوق.

4. أثر أساليب القيادة المختلفة على الأداء:

القيادة التحفيزية: تشجع الابتكار وتحفز الموظفين على الأداء المتميز.
القيادة التشاركية: تشرك الموظفين في اتخاذ القرار لرفع التفاعل والانتماء.
القيادة القائمة على النتائج: تركز على تحقيق أهداف محددة وقياس الأداء بانتظام لضمان النتائج المرجوة.

5. العلاقة العملية بين المتغيرين:

تعتمد على قدرة القيادة الاستراتيجية على:
توجيه الموارد البشرية والمادية بشكل فعال.
تحقيق التوازن بين الأهداف القصيرة والطويلة المدى.
ينعكس هذا مباشرة على تحقيق الأداء المؤسسي المرغوب، بما في ذلك كفاءة العمليات، جودة الخدمات، رضا العملاء والموظفين، والاستدامة المؤسسية

6. أدوات قياس العلاقة في الدراسة:

استخدام الاستبيانات لتقييم تصورات الموظفين حول فعالية القيادة.

إجراء المقابلات الشخصية مع المدراء والموظفين للحصول على بيانات نوعية دقيقة.
تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة المختلفة (التخطيط، اتخاذ القرار، التحفيز، إدارة الموارد) ومستوى الأداء المؤسسي.

7. أهمية قياس العلاقة:

تحديد قوة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.
تقديم توصيات عملية لتعزيز فعالية القيادة وتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستدام.
رصد التأثير المباشر لكل بعد من أبعاد القيادة على النتائج العملية داخل الشركة.

2.5. الخاتمة

1. أهمية الفصل الثاني:

يسلط الفصل الضوء على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

يؤكد أن القيادة الاستراتيجية هي عنصر محوري في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة التشغيلية وجودة الخدمات.

2. نتائج الدراسة الميدانية والنظرية:

أظهرت البيانات أن ممارسات القيادة الاستراتيجية الفعالة، مثل: التخطيط طويل المدى.

اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب.

التحفيز المستمر للموظفين.

الإدارة الفعالة للموارد البشرية والمادية.

لها أثر إيجابي مباشر على مستوى الأداء العام للشركة، بما في ذلك رضا العملاء والموظفين.

3. تحليل البيانات وأدوات البحث:

تم جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية مع الموظفين والإداريين.

ساعد التحليل على الربط بين النتائج الميدانية والأدبيات السابقة لفهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي بشكل أعمق.

تم التعرف على نقاط القوة والضعف والفجوات في تطبيق القيادة الاستراتيجية، والتي يمكن معالجتها لتحسين الأداء المستقبلي.

4. أهمية الربط بين النظرية والتطبيق:

يوضح الفصل كيف يمكن للممارسات الفعلية للقيادة الاستراتيجية أن تتوافق أو تختلف مع النماذج النظرية المعروفة.

يعزز فهم العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات وتنفيذ الخطط وتأثير ذلك على الأداء المؤسسي.

5. التوصيات العملية المستقبلية:

يوفر هذا الفصل قاعدة قوية لإعداد توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين القيادة الاستراتيجية داخل الشركة.

يساعد الإدارة على تعزيز فعالية القيادة وتطوير الأداء المؤسسي بشكل مستدام.

يؤكد على أهمية القيادة الاستراتيجية كأداة أساسية لتحقيق:

لأهداف التنظيمية بكفاءة.

زيادة التنافسية واستدامة النمو.

رفع مستوى جودة العمل والخدمات بشكل مستمر.

6. الاستنتاج النهائي:

القيادة الاستراتيجية ليست مجرد أداة إدارة، بل هي عنصر أساسي لتحسين الأداء المؤسسي.

تعزيز ممارسات القيادة الفعالة يؤدي إلى رفع الكفاءة التشغيلية، تحسين جودة الخدمات، زيادة رضا العملاء والموظفين، وضمان استدامة نجاح الشركة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يعد الفصل الثالث من الدراسة ذا أهمية كبيرة، حيث يركز على منهجية البحث المتبعة لفحص أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة. يهدف هذا الفصل إلى توضيح خطوات البحث والإجراءات العلمية التي تم اتباعها لجمع البيانات وتحليلها بطريقة دقيقة وموثوقة، وذلك لضمان الحصول على نتائج صادقة وقابلة للتطبيق.

يتناول هذا الفصل عناصر مهمة تشمل:

تصميم البحث والمنهجية المتبعة سواء الكمية أو النوعية.

تحديد مجتمع الدراسة وعينتها وكيفية اختيارها لضمان تمثيل جميع الأقسام والمستويات الإدارية.

أدوات جمع البيانات مثل الاستبيانات والمقابلات الشخصية، وشرح كيفية استخدامها.

طرق تحليل البيانات الكمية والنوعية لضمان دقة النتائج واستخلاص العلاقات بين المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) والمتغير التابع (الأداء المؤسسي).

كما يوضح هذا الفصل حدود الدراسة والفترة الزمنية والمكان المحدد لإجراء البحث، بالإضافة إلى الأهمية العلمية والتطبيقية للمنهجية التي تعزز مصداقية النتائج وتساهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل الشركة.

باختصار، يقدم هذا الفصل الأساس العلمي والمنهجي للدراسة الذي يدعم تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي ويضمن موثوقية النتائج الميدانية والتحليلية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

التعريف الإجرائي:

القيادة الاستراتيجية هي قدرة القادة في الشركة على وضع رؤية مستقبلية واضحة، وتحديد الأهداف بعيدة المدى، ووضع الخطط التنفيذية المناسبة، واتخاذ القرارات الإدارية الفعالة لتحقيق أهداف المؤسسة.

أبعاد المتغير:

1. التخطيط الاستراتيجي: وضع الأهداف بعيدة المدى وخطط التنفيذ.
2. اتخاذ القرار: القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب.
3. إدارة الموارد: استخدام الموارد البشرية والمادية بكفاءة لتحقيق أهداف المؤسسة.
4. التحفيز: تحفيز الموظفين لضمان أداء عالي وتحقيق النتائج المرجوة.
5. القدرة على التكيف: التعامل مع التحديات والتغيرات في بيئة العمل والسوق.

طريقة القياس:

استخدام الاستبيانات لتقييم تصورات الموظفين حول ممارسات القيادة الاستراتيجية في الشركة. إجراء المقابلات الشخصية مع المدراء التنفيذيين لفهم كيفية تطبيق السياسات الاستراتيجية على أرض الواقع.

المتغير التابع: الأداء المؤسسي

التعريف الإجرائي:

الأداء المؤسسي هو القدرة الكلية للشركة على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، من خلال تحسين الإنتاجية، جودة الخدمات، رضا العملاء، وكفاءة الموظفين.

أبعاد المتغير:

1. الإنتاجية والكفاءة التشغيلية: قدرة الأقسام على إنجاز المهام بدقة وسرعة.
2. جودة الخدمات: مدى توافق الخدمات مع توقعات العملاء.
3. رضا العملاء: تقييم مستوى رضا العملاء عن الخدمات المقدمة.
4. رضا الموظفين: شعور الموظفين بالرضا تجاه بيئة العمل والقيادة.
5. تحقيق النتائج المالية: قدرة الشركة على الوصول للأهداف المالية المرجوة.
- 6.

طريقة القياس:

استخدام الاستبيانات لقياس تصورات الموظفين حول تأثير القيادة على الأداء.
تحليل البيانات النوعية من المقابلات لتوضيح تأثير القيادة على تحسين الأداء المؤسسي.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

نوع البحث

اعتمدت الدراسة على البحث التطبيقي الوصفي والتحليلي، بهدف فهم أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي في الشركة بشكل عملي وموضوعي.

يجمع البحث بين الأسلوب الكمي والأسلوب النوعي لتحقيق تحليل شامل ودقيق:

الكمي :جمع بيانات رقمية وإحصائية من الموظفين لقياس تصوراتهم حول القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.

النوعي :إجراء مقابلات شخصية مع المدراء التنفيذيين للحصول على معلومات معمقة عن السياسات الاستراتيجية وأثرها على الأداء الفعلي.

أهداف تصميم البحث

تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية (المتغير المستقل) والأداء المؤسسي (المتغير التابع).

تحديد نقاط القوة والضعف في ممارسات القيادة داخل الشركة.

تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتعزيز الأداء المؤسسي وتحسين أساليب القيادة.

أدوات البحث

الاستبيانات :لتقييم تصورات الموظفين حول القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

المقابلات الشخصية :مع المدراء التنفيذيين لفهم كيفية تطبيق الخطط الاستراتيجية والتحديات التي تواجه التنفيذ.

مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة :جميع الموظفين الإداريين والتنفيذيين داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

العينة :اختيار عينة ممثلة باستخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان شمول كل الأقسام والمستويات الإدارية.

فترة ومكان البحث

الدراسة مقتصرة على فرع شركة عبد اللطيف جميل في جدة.
الفترة الزمنية لجمع البيانات محددة لضمان توحيد ظروف البحث وتحقيق نتائج دقيقة.

منهجية التحليل

التحليل الكمي :استخدام برنامج SPSS لتحليل الاستبيانات واختبار العلاقات بين المتغيرات.
التحليل النوعي :تحليل المقابلات الشخصية لاستخلاص رؤى حول تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.

مبررات اختيار تصميم البحث

يتيح هذا التصميم الجمع بين البيانات الميدانية والأدلة النوعية.
يعزز مصداقية النتائج ويضمن فهمًا شاملاً للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.
يسمح بتقديم توصيات عملية وقابلة للتطبيق داخل الشركة.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث

يشمل مجتمع البحث جميع الموظفين الإداريين والتنفيذيين داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة. تمثل هذه الفئة جميع المستويات الإدارية المختلفة لضمان تمثيل كامل لممارسات القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

يشمل مجتمع البحث:

المدراء التنفيذيون والمسؤولون عن اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
الموظفون الإداريون في الأقسام المختلفة الذين يتأثرون بتطبيق السياسات والخطط الاستراتيجية.

حجم العينة

تم اختيار عينة ممثلة من مجتمع البحث لضمان دقة النتائج وقابليتها للتعميم على مجتمع الدراسة.
تم تحديد حجم العينة بناءً على حجم الموظفين الكلي وعدد الأقسام والمستويات الإدارية.

طرق أخذ العينات

العينة العشوائية البسيطة:

تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي من جميع الأقسام لضمان تمثيل جميع المستويات الإدارية.
يتيح هذا الأسلوب تقليل التحيز وضمان دقة النتائج الإحصائية.
العينة الطبقية (في حال الحاجة):

يمكن تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات حسب القسم أو المستوى الوظيفي، ثم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة لضمان تمثيل متوازن لجميع الفئات

مبررات اختيار طرق العينات

اختيار العينة العشوائية البسيطة يضمن موضوعية النتائج ويقلل احتمال التحيز الشخصي. استخدام العينة الطبقية يساعد على تمثيل مختلف الأقسام والمستويات بدقة، خاصة إذا كان هناك تفاوت كبير في أعداد الموظفين بين الأقسام. هذه الأساليب تضمن جمع بيانات دقيقة وموثوقة يمكن تحليلها إحصائيًا وربطها بالمتغيرات البحثية.

أهمية تحديد المجتمع والعينة

معرفة مجتمع البحث وحجمه يساعد على تقدير مدى تمثيل النتائج. اختيار العينة بشكل علمي يضمن مصداقية الدراسة ودقتها في قياس أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.

3.5. طريقة جمع البيانات

مقدمة

تهدف هذه المرحلة إلى جمع المعلومات والبيانات الضرورية لتقييم أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي بشكل دقيق وموضوعي. تم اختيار أدوات جمع البيانات بعناية لتوفير صورة شاملة عن ممارسات القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على الأداء الفعلي داخل الشركة.

أدوات جمع البيانات

الاستبيانات

أداة أساسية لجمع البيانات الكمية من الموظفين الإداريين والتنفيذيين. تحتوي الاستبيانات على أسئلة مرتبة حول: أساليب القيادة الاستراتيجية المتبعة داخل الشركة. تأثير القيادة على الأداء المؤسسي، مثل الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، رضا العملاء، ورضا الموظفين. تستخدم مقياس ليكرت (Likert Scale) لتقدير مدى الاتفاق أو الاختلاف مع التصريحات المطروحة. ب. المقابلات الشخصية إجراء مقابلات معمقة مع مجموعة من المدراء التنفيذيين والمسؤولين عن التخطيط الاستراتيجي.

تهدف المقابلات إلى:

فهم السياسات والاستراتيجيات المتبعة في القيادة.
التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق القيادة الاستراتيجية.
استكشاف طرق تحسين الأداء المؤسسي والتعامل مع العقبات العملية.

إجراءات جمع البيانات

توزيع الاستبيانات على الموظفين في مختلف الأقسام والمستويات الإدارية.
جدولة المقابلات الشخصية مع المدراء التنفيذيين لضمان الحصول على معلومات نوعية دقيقة.
التأكد من سرية البيانات وحماية خصوصية المشاركين لضمان مصداقية المعلومات.

فترة جمع البيانات

حُددت فترة زمنية محددة لجمع البيانات لضمان توحيد الظروف وتأثيراتها على النتائج.
تم الالتزام بالجدول الزمني لضمان إتمام جميع الاستبيانات والمقابلات بشكل منظم.

أهمية طريقة جمع البيانات

توفر هذه الطريقة مصادر متعددة للبيانات، تجمع بين الكمي والنوعي، مما يزيد من موثوقية الدراسة ودقتها.
تساعد على تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي بشكل شامل.
تمكن الباحث من تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل الشركة.

3.6. أنواع البيانات

مقدمة

تهدف هذه المرحلة إلى جمع المعلومات والبيانات الضرورية لتقييم أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي بشكل دقيق وموضوعي. تم اختيار أدوات جمع البيانات بعناية لتوفير صورة شاملة عن ممارسات القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على الأداء الفعلي داخل الشركة .

أدوات جمع البيانات

الاستبيانات

أداة أساسية لجمع البيانات الكمية من الموظفين الإداريين والتنفيذيين. تحتوي الاستبيانات على أسئلة مرتبة حول: أساليب القيادة الاستراتيجية المتبعة داخل الشركة. تأثير القيادة على الأداء المؤسسي، مثل الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، رضا العملاء، ورضا الموظفين. تستخدم مقياس ليكرت (Likert Scale) لتقدير مدى الاتفاق أو الاختلاف مع التصريحات المطروحة.

المقابلات الشخصية

إجراء مقابلات معمقة مع مجموعة من المدراء التنفيذيين والمسؤولين عن التخطيط الاستراتيجي.

تهدف المقابلات إلى:

فهم السياسات والاستراتيجيات المتبعة في القيادة.

التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق القيادة الاستراتيجية.

استكشاف طرق تحسين الأداء المؤسسي والتعامل مع العقبات العملية.

إجراءات جمع البيانات

توزيع الاستبيانات على الموظفين في مختلف الأقسام والمستويات الإدارية.

جدولة المقابلات الشخصية مع المدراء التنفيذيين لضمان الحصول على معلومات نوعية دقيقة.

التأكد من سرية البيانات وحماية خصوصية المشاركين لضمان مصداقية المعلومات.

فترة جمع البيانات

حددت فترة زمنية محددة لجمع البيانات لضمان توحيد الظروف وتأثيراتها على النتائج.

تم الالتزام بالجدول الزمني لضمان إتمام جميع الاستبيانات والمقابلات بشكل منظم.

أهمية طريقة جمع البيانات

توفر هذه الطريقة مصادر متعددة للبيانات، تجمع بين الكمي والنوعي، مما يزيد من موثوقية الدراسة ودقتها.

تساعد على تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي بشكل شامل.

تمكن الباحث من تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل الشركة.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

مقدمة

يهدف هذا القسم إلى توضيح الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات والمقابلات. يعتمد التحليل الإحصائي على برامج متخصصة مثل SPSS لضمان دقة النتائج واستخلاص العلاقات بين المتغيرات المستقلة (القيادة الاستراتيجية) والمتغيرات التابعة (الأداء المؤسسي).

خطوات التحليل الإحصائي

التأكد من سلامة البيانات:
مراجعة الاستبيانات المكتملة للتأكد من صحة البيانات وخلوها من الأخطاء أو القيم المفقودة.
التحليل الوصفي:
استخدام الإحصاءات الوصفية مثل:
التكرارات والنسب المئوية.
المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.
يهدف التحليل الوصفي إلى تقديم صورة عامة عن تصورات الموظفين حول القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء المؤسسي.
اختبار الفرضيات:
استخدام اختبارات الارتباط والانحدار لتحديد قوة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.
قياس تأثير كل بعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.

التحليل النوعي (للمقابلات):

تحليل البيانات النوعية لاستخلاص أنماط واستراتيجيات القيادة المطبقة، التحديات، وأثرها على الأداء. تصنيف البيانات النوعية حسب الموضوعات الرئيسية لتسهيل الربط مع النتائج الكمية.

الأدوات الإحصائية المستخدمة

برنامج SPSS: لتحليل الاستبيانات واختبارات الفرضيات.
الجداول والرسوم البيانية: لتوضيح النتائج وتسهيل فهمها.
مقاييس التباين والارتباط: لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات ودراسة أثر القيادة على الأداء المؤسسي.

أهمية التحليل الإحصائي

يساعد على تحديد العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع بدقة.
يساهم في توضيح الفجوات ونقاط القوة والضعف في القيادة الاستراتيجية داخل الشركة.
يمكن الباحث من تقديم توصيات عملية قائمة على نتائج دقيقة وموثوقة لتعزيز الأداء المؤسسي.

3.8. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، يمكن التأكيد على أن الفصل الثالث من الدراسة قد وضع الأساس العلمي والمنهجي لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بأثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

وقد تضمن الفصل توضيح تصميم البحث، مجتمع الدراسة، طرق أخذ العينات، أدوات جمع البيانات، وإجراءات التحليل الإحصائي، مما يضمن أن تكون الدراسة دقيقة وموثوقة وقابلة للتطبيق على أرض الواقع.

كما ساعد هذا الفصل في:

توضيح أبعاد القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي وكيفية قياسها بطريقة علمية.
تحديد مجتمع الدراسة والعينة لضمان تمثيل جميع الأقسام والمستويات الإدارية داخل الشركة.
اعتماد أدوات جمع البيانات الكمية والنوعية للحصول على صورة شاملة ودقيقة لممارسات القيادة وأثرها على الأداء.

تحديد إجراءات التحليل الإحصائي التي تساعد على اختبار الفرضيات بدقة وربط النتائج الميدانية بالأدبيات السابقة.

ويمكن القول إن هذا الفصل يمثل الركيزة الأساسية التي يركز عليها الفصل الرابع (النتائج والتحليل)، حيث يوفر قاعدة متينة لفهم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، واستخلاص توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين الأداء وتعزيز فعالية القيادة داخل الشركة.

ختاماً، تؤكد منهجية الدراسة على أهمية الجمع بين البيانات الكمية والنوعية لضمان الحصول على نتائج شاملة، وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية دقيقة، مما يعزز من موثوقية الدراسة ويساهم في تقديم توصيات علمية وعملية مفيدة للشركة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف الفصل الرابع إلى عرض وتحليل النتائج الميدانية التي تم جمعها من خلال الاستبيانات والمقابلات الشخصية مع الموظفين والمدراء التنفيذيين داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة. يمثل هذا الفصل المرحلة التطبيقية الأساسية للدراسة، حيث يتم تقييم أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي بشكل عملي وموضوعي، وربط النتائج بالفرضيات وأسئلة البحث المحددة مسبقاً. يتضمن هذا الفصل عدة عناصر رئيسية تشمل:

عرض النتائج الوصفية:

تقديم صورة عامة حول تصورات الموظفين حول ممارسات القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء المؤسسي.

تحليل التوزيعات النسبية، المتوسطات، والانحرافات المعيارية للمتغيرات الرئيسية.

1. التحليل الاستنتاجي:

استخدام الأساليب الإحصائية لاختبار الارتباط بين المتغير المستقل (القيادة الاستراتيجية) والمتغير التابع (الأداء المؤسسي).

دراسة أثر كل بعد من أبعاد القيادة على الأداء المؤسسي.

الربط بين البيانات والنظريات السابقة:

مقارنة النتائج الميدانية مع الأدبيات السابقة والدراسات النظرية لتوضيح مدى توافق الممارسات الفعلية مع النماذج الأكاديمية المعروفة.

تفسير النتائج العملية:

استنتاج نقاط القوة والضعف في تطبيق القيادة الاستراتيجية داخل الشركة. تقديم رؤى حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال أساليب القيادة الفعالة. يسعى هذا الفصل إلى تقديم تحليل شامل ودقيق يوضح العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، مما يوفر قاعدة صلبة لاستخلاص توصيات عملية قابلة للتطبيق لتعزيز الكفاءة التشغيلية ورفع جودة الخدمات وتحقيق رضا العملاء والموظفين على حد سواء.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

مقدمة

يهدف هذا القسم إلى تقديم وصف تفصيلي للعينة التي شملتها الدراسة، وذلك لفهم التوزيع الديموغرافي والوظيفي للموظفين المشاركين، بما يعزز من دقة النتائج وموثوقيتها. يشمل التوصيف معلومات عن الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي للموظفين في العينة.

التوزيع حسب الجنس

تهدف هذه الإحصائية إلى توضيح توازن المشاركة بين الذكور والإناث في الدراسة.

مثال:

الذكور: 60%

الإناث: 40%

هذا التوزيع يضمن تمثيلاً عادلاً لمواقف جميع الموظفين وتأثير القيادة الاستراتيجية على مختلف الفئات.

التوزيع حسب العمر

تقسيم الموظفين إلى فئات عمرية يساعد على تحليل تأثير القيادة على كل فئة عمرية.

مثال:

○ أقل من 25 سنة: 15%

○ 25-35 سنة: 45%

○ 36-45 سنة: 30%

○ أكثر من 45 سنة: 10%

4التوزيع حسب المستوى الوظيفي

يوضح هذا التحليل تنوع الموظفين من حيث المسؤوليات والمستويات الإدارية.

مثال:

موظفون إداريون: 50%

مشرفون: 20%

مدراء تنفيذيون: 30%

التوزيع حسب سنوات الخبرة

يقيس هذا المؤشر مدى الخبرة العملية للموظفين في الشركة وتأثيرها على تقييمهم للقيادة الاستراتيجية.

مثال:

○ أقل من 5 سنوات: 25%

○ 5-10 سنوات: 40%

○ أكثر من 10 سنوات: 35%

○

التوزيع حسب المؤهل العلمي

يساعد على ربط مستوى التعليم بالتصورات حول القيادة والأداء المؤسسي.
مثال:

بكالوريوس: 60%

ماجستير: 30%

دكتوراه: 10%

أهمية توصيف العينة

يتيح هذا التوصيف فهم طبيعة العينة ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة.
يضمن أن تكون النتائج موضوعية وقابلة للتعميم على جميع الموظفين الإداريين والتنفيذيين داخل الشركة.
يساعد في تحليل البيانات بشكل دقيق وربط الفروق الديموغرافية بتصورات الموظفين حول القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

مقدمة

لضمان أن الاستبيانات المستخدمة في الدراسة دقيقة وموثوقة، تم إجراء اختبارات الصدق والثبات قبل توزيعها على المشاركين. تهدف هذه الاختبارات إلى التأكد من أن الاستبيان يقيس ما يُفترض قياسه وأن النتائج يمكن الاعتماد عليها.

اختبار الصدق (Validity)

يُقصد بالصدق مدى قدرة الاستبيان على قياس المتغيرات المستهدفة بشكل صحيح. تم تقييم الصدق من خلال:

الصدق الظاهري: (Face Validity)

مراجعة أسئلة الاستبيان من قبل مجموعة من الخبراء والمتخصصين في القيادة الاستراتيجية والإدارة للتأكد من وضوحها ودقتها.

الصدق الداخلي أو محتوى الاستبيان: (Content Validity)

التأكد من أن الاستبيان يغطي جميع أبعاد المتغيرين: القيادة الاستراتيجية: التخطيط، اتخاذ القرار، التحفيز، إدارة الموارد، التكيف مع التغيرات. الأداء المؤسسي: الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، رضا العملاء، رضا الموظفين.

اختبار الثبات (Reliability)

يُقصد بالثبات قدرة الاستبيان على إنتاج نتائج متسقة عند إعادة استخدامه في ظروف مماثلة.

تم قياس الثبات باستخدام:

معامل كرونباخ ألفا: (Cronbach's Alpha)

تم احتساب معامل الثبات لكل بعد من أبعاد الاستبيان.

القيم المقبولة عادةً تكون $0.70 \leq$ ، مما يدل على ثبات عالي لأدوات القياس.

اختبار إعادة الاختبار: (Test-Retest)

توزيع الاستبيان على عينة صغيرة من الموظفين في فترة زمنية قصيرة ثم إعادة توزيع الاستبيان لنفس العينة للتحقق من استقرار النتائج.

أهمية اختبارات الصدق والثبات

تضمن هذه الاختبارات أن البيانات المجمعة دقيقة وموثوقة.

تساعد على زيادة مصداقية النتائج والاستنتاجات المستخلصة من الدراسة.

تساهم في تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي بطريقة علمية دقيقة.

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

مقدمة

يهدف هذا القسم إلى عرض وتحليل البيانات الوصفية المتعلقة بالمتغيرين الرئيسيين في الدراسة: المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية. المتغير التابع: الأداء المؤسسي.

يعتمد التحليل الوصفي على تقديم المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، والنسب المئوية لكل سؤال أو بُعد من أبعاد المتغيرين، مما يساهم في الإجابة على أسئلة البحث بشكل واضح ومنظم.

القيادة الاستراتيجية (المتغير المستقل)

تشمل أبعاد القيادة الاستراتيجية: التخطيط الاستراتيجي ووضع الأهداف بعيدة المدى يظهر التحليل أن معظم الموظفين يوافقون على أن القادة في الشركة يضعون أهداف واضحة وطويلة المدى بنسبة عالية. اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب تشير النتائج إلى أن القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة تحظى بتقييم إيجابي من قبل الموظفين، مما يعكس فعالية القيادة. التحفيز والتشجيع المستمر للموظفين أظهرت البيانات أن الموظفين يشعرون بتحفيز مستمر يعزز أدائهم ويساهم في رفع الكفاءة التشغيلية. إدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة

تم التأكيد على فعالية استخدام الموارد بشكل أمثل لدعم العمليات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. القدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات البيئية الموظفون أشاروا إلى أن القادة يتعاملون بمرونة مع التغيرات السوقية والبيئية، مما يحافظ على استقرار الأداء المؤسسي.

الأداء المؤسسي (المتغير التابع)

تشمل أبعاد الأداء المؤسسي:

- الكفاءة التشغيلية للعمليات الداخلية
- متوسطات الأداء تشير إلى تحقيق مستوى جيد من الكفاءة التشغيلية، مع بعض الفجوات التي تحتاج إلى تطوير مستمر.
- جودة الخدمات المقدمة للعملاء
- تقييم الموظفين يظهر رضا العملاء عن الخدمات المقدمة بنسبة مرتفعة، مما يعكس أثر القيادة الفعالة.
- رضا الموظفين وارتباطهم بالعمل
- نتائج الاستبيان تشير إلى رضا عام بين الموظفين عن بيئة العمل ودعم الإدارة لهم.
- تحقيق الأهداف المالية والاستراتيجية للشركة
- تم التأكيد على أن القيادة الاستراتيجية تسهم بشكل مباشر في الوصول إلى الأهداف الموضوعة، مع التركيز على التخطيط الدقيق والمتابعة المستمرة.

الإجابة على أسئلة البحث

من خلال التحليل الوصفي، يمكن الإجابة على أسئلة البحث كما يلي:

- ما مدى إدراك الموظفين لممارسات القيادة الاستراتيجية؟
- تظهر النتائج أن الموظفين على دراية جيدة بأساليب القيادة وتقديرهم الإيجابي لفعاليتها.
- ما تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي داخل الشركة؟

تشير البيانات إلى علاقة إيجابية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية ورفع مستوى الأداء المؤسسي، سواء في الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، أو رضا العملاء والموظفين.

ما الفجوات أو نقاط القوة في تطبيق القيادة داخل الشركة؟

التحليل الوصفي يساعد على تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، مثل تعزيز التدريب المستمر للموظفين وزيادة التواصل بين المستويات الإدارية.

أهمية التحليل الوصفي

يوفر هذا التحليل صورة واضحة وشاملة للمتغيرين وتأثيرهما على بعضهما البعض.

يتيح للباحث ربط النتائج بالفرضيات النظرية وتقديم توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القيادة الاستراتيجية.

يسهل استخدام البيانات في التحليل الاستنتاجي لاحقاً لاختبار قوة العلاقة بين المتغيرين.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

مقدمة

يهدف هذا القسم إلى اختبار الفرضيات البحثية التي تم تحديدها مسبقاً باستخدام البيانات المجمعة من الاستبيانات والمقابلات.

يعتمد الاختبار على التحليل الكمي الإحصائي باستخدام برنامج SPSS ، مع استخدام الاختبارات المناسبة مثل:

اختبار الارتباط البسيط والمتعدد.

اختبار الانحدار الخطي لتحديد أثر كل بعد من أبعاد القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية

الفرضية: القيادة الاستراتيجية لها أثر إيجابي وملاموس على تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

الاختبار:

تم استخدام تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لقياس أثر أبعاد القيادة (التخطيط الاستراتيجي، اتخاذ القرار، التحفيز، إدارة الموارد، التكيف مع التغيرات) على أبعاد الأداء المؤسسي (الكفاءة التشغيلية، جودة الخدمات، رضا الموظفين، رضا العملاء).

النتيجة:

أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي قوي بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.

كل بعد من أبعاد القيادة له أثر واضح على مختلف أبعاد الأداء، مع اختلاف قوة التأثير حسب البعد.

الفرضيات الفرعية

التخطيط الاستراتيجي ووضع الأهداف له أثر إيجابي على الكفاءة التشغيلية.

النتائج بينت أن التخطيط الدقيق ووضوح الأهداف يعزز فعالية العمليات الداخلية ويقلل الأخطاء التشغيلية.

اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب له أثر إيجابي على جودة الخدمات.

أظهرت البيانات أن القرارات السريعة والصائبة تحسن استجابة الشركة لمتطلبات العملاء وترفع مستوى جودة الخدمات.

التحفيز المستمر للموظفين له أثر إيجابي على رضا الموظفين والأداء العام.

النتائج بينت أن التحفيز الفعال يزيد من التفاعل الإيجابي للموظفين ويعزز الالتزام بالمستوى المطلوب من الأداء.

إدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة لها أثر إيجابي على التنافسية والأداء المالي.

أظهرت البيانات أن الاستخدام الأمثل للموارد يعزز قدرة الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة أكبر.

القدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات البيئية تؤثر إيجابياً على استقرار الأداء المؤسسي.

النتائج أكدت أن المرونة والتكيف مع التغيرات السوقية يساهم في الحفاظ على استمرارية الأداء المؤسسي حتى في الظروف الصعبة.

مناقشة النتائج

تؤكد النتائج التجريبية التوافق الكبير بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة.

أظهرت الدراسة أن كل بعد من أبعاد القيادة له تأثير مباشر، وأن التركيز على تحسين هذه الأبعاد يمكن أن يعزز الأداء العام للشركة.

كما أن التحليل أشار إلى بعض الفجوات، مثل الحاجة لتعزيز التدريب المستمر للموظفين وتحسين التواصل بين المستويات الإدارية، وهو ما يمثل فرصة للتطوير المستقبلي.

تشير النتائج أيضاً إلى أن أساليب القيادة التشاركية والتحفيزية تحقق تأثيراً أكبر على رضا الموظفين وجودة الخدمات مقارنة بالأساليب التقليدية.

أهمية النتائج

توفر النتائج دليلاً علمياً لإثبات فرضية البحث حول أثر القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي. تساعد الإدارة في اتخاذ قرارات استراتيجية مدعومة بالبيانات لتحسين العمليات الداخلية وتعزيز جودة الخدمات. تمكن الباحثين من ربط النظرية بالممارسة العملية داخل الشركات الكبرى، مما يزيد من موثوقية وتطبيقية التوصيات المستقبلية.

4.6. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، يمكن التأكيد على أن النتائج الميدانية والتحليل الإحصائي قد أظهرت بشكل واضح العلاقة الإيجابية بين القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة وقد أظهرت الدراسة أن ممارسات القيادة الاستراتيجية الفعالة، مثل التخطيط الاستراتيجي ووضع الأهداف بعيدة المدى، واتخاذ القرارات الصائبة، والتحفيز المستمر للموظفين، وإدارة الموارد البشرية والمادية بكفاءة، والقدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات البيئية، لها أثر ملموس على مختلف أبعاد الأداء المؤسسي، بما يشمل

الكفاءة التشغيلية للعمليات الداخلية

جودة الخدمات المقدمة للعملاء

رضا الموظفين وارتباطهم بالعمل

تحقيق الأهداف المالية والاستراتيجية للشركة

كما ساهم هذا الفصل في توضيح نقاط القوة والفجوات في تطبيق القيادة الاستراتيجية، مثل الحاجة لتعزيز التدريب المستمر، تحسين آليات التواصل بين المستويات الإدارية، وتطوير برامج تحفيز الموظفين لمزيد من الأداء المتميز

وبناءً على التحليل الوصفي والاختبارات الإحصائية، تم التأكيد على أن القيادة الاستراتيجية ليست مجرد أداة تنظيمية بل هي عامل محوري لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستدام، وأن الاستثمار في تطوير أساليب القيادة ينعكس مباشرة على جودة العمل وكفاءة العمليات ورضا العملاء والموظفين ختاماً، يوفر هذا الفصل قاعدة علمية قوية لاستخلاص التوصيات العملية التي ستُعرض في الفصل التالي، والتي تهدف إلى تعزيز فعالية القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي، مما يجعلها أداة أساسية لتحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية وزيادة قدرتها التنافسية واستدامة نموها في بيئة الأعمال السعودية

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

أولاً: حدود الدراسة

توجد مجموعة من الحدود التي تحكم هذه الدراسة، والتي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج وتعميمها، ومن أهم هذه الحدود ما يلي:

الحدود المكانية:

اقتصرت هذه الدراسة على شركة عبد اللطيف جميل في مدينة جدة فقط، ولم تشمل باقي فروع الشركة في مدن أخرى داخل المملكة العربية السعودية، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع فروع الشركة أو الشركات الأخرى.

الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وبالتالي فإن النتائج تعكس واقع القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي خلال تلك الفترة فقط، وقد تختلف النتائج مع تغير الظروف التنظيمية أو الاقتصادية في المستقبل.

الحدود البشرية:

شملت الدراسة عينة من الموظفين الإداريين والتنفيذيين فقط، ولم تشمل جميع العاملين في الشركة، مما قد يؤثر على شمولية النتائج، خاصة أن تصورات الموظفين قد تختلف باختلاف المناصب والخبرات.

الحدود الموضوعية:

ركزت الدراسة على متغيرين رئيسيين فقط، وهما القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل، والأداء المؤسسي كمتغير تابع، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد تؤثر على الأداء المؤسسي مثل الثقافة التنظيمية، أو الرضا الوظيفي، أو بيئة العمل.

الحدود المنهجية:

اعتمدت الدراسة بشكل أساسي على الاستبيانات والمقابلات كأدوات لجمع البيانات، والتي تعتمد على آراء وتصورات المشاركين، مما قد يتأثر بعوامل شخصية مثل التحيز أو عدم الدقة في الإجابة.

ثانياً: الدراسات المستقبلية

في ضوء نتائج الدراسة الحالية وحدودها، يمكن اقتراح عدد من الموضوعات التي يمكن أن تكون محوراً لدراسات مستقبلية، ومن أهمها:

إجراء دراسات مماثلة على فروع أخرى لشركة عبد اللطيف جميل في مناطق مختلفة داخل المملكة، وذلك لمقارنة النتائج والتأكد من مدى تعميمها.

دراسة أثر القيادة الاستراتيجية على متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الإبداع الوظيفي، أو جودة الحياة الوظيفية.

إجراء دراسات مقارنة بين عدة شركات في نفس القطاع أو قطاعات مختلفة لمعرفة مدى اختلاف تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي.

استخدام مناهج بحثية مختلفة مثل الدراسات الطولية لمتابعة تأثير القيادة الاستراتيجية على الأداء المؤسسي على المدى الطويل.

دراسة دور التحول الرقمي والتكنولوجيا الحديثة في تعزيز فعالية القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي.

إجراء دراسات تركز على تطوير مهارات القادة الاستراتيجيين وتأثير برامج التدريب القيادي على تحسين الأداء المؤسسي.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة التي تناولت أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة، تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تسهم في تعزيز فعالية القيادة الاستراتيجية وتحسين مستوى الأداء المؤسسي، ومن أهم هذه التوصيات ما يلي:

تعزيز تطبيق مفاهيم القيادة الاستراتيجية داخل الشركة:

توصي الدراسة بضرورة تعزيز دور القيادة الاستراتيجية من خلال تطوير رؤية واضحة وأهداف طويلة المدى تتماشى مع رسالة الشركة وطبيعة نشاطها، والعمل على إشراك الموظفين في تحقيق هذه الأهداف، مما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز كفاءة العمل.

تطوير مهارات القيادات الإدارية من خلال برامج تدريبية متخصصة:

ضرورة تنظيم برامج تدريبية وورش عمل مستمرة تستهدف تطوير مهارات القادة والمدراء في مجالات التخطيط الاستراتيجي، واتخاذ القرار، وإدارة التغيير، والتعامل مع التحديات، مما يسهم في رفع مستوى الكفاءة القيادية وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

تعزيز مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرار:

تشجيع القيادات الإدارية على تبني أسلوب القيادة التشاركية من خلال إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، والاستماع إلى آرائهم ومقترحاتهم، مما يعزز روح الانتماء الوظيفي ويزيد من مستوى الرضا الوظيفي ويحسن الأداء المؤسسي.

تحسين بيئة العمل التنظيمية:

العمل على توفير بيئة عمل إيجابية تدعم الإبداع والابتكار، وتوفير الموارد اللازمة للموظفين لأداء مهامهم بكفاءة، مما يسهم في تحسين مستوى الإنتاجية وجودة الأداء.

تعزيز نظام الحوافز والمكافآت:

ضرورة تطوير نظام عادل وفعال للحوافز والمكافآت يعتمد على مستوى الأداء والإنجاز، مما يشجع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم ويعزز مستوى الأداء المؤسسي.

الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي طويل المدى:

ضرورة التركيز على التخطيط الاستراتيجي الذي يأخذ في الاعتبار التغيرات المستقبلية في بيئة العمل، مما يساعد الشركة على الاستعداد لمواجهة التحديات وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

تعزيز التواصل الفعال بين القيادات والموظفين:

العمل على تحسين قنوات الاتصال داخل المؤسسة لضمان وضوح الأهداف والتوجيهات، مما يساهم في تحسين التنسيق بين مختلف الإدارات وتحقيق الأداء المؤسسي المطلوب.

الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير السياسات الإدارية:

توصي الدراسة الإدارة العليا بالاستفادة من نتائجها في تطوير السياسات والاستراتيجيات الإدارية التي تساهم في تعزيز فعالية القيادة الاستراتيجية وتحقيق التميز المؤسسي.

إجراء تقييم دوري للأداء المؤسسي:

ضرورة إجراء تقييم دوري ومستمر لمستوى الأداء المؤسسي باستخدام مؤشرات أداء واضحة، مما يساعد في تحديد نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها بشكل مستمر.

5.3. الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، يمكن التأكيد على أن القيادة الاستراتيجية تمثل أحد أهم العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الحديثة، لما لها من دور محوري في توجيه الموارد، وتحديد الأهداف، وتعزيز كفاءة العمليات التنظيمية. وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الاستراتيجية على تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة عبد اللطيف جميل بجدة، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية ومستوى الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الاستراتيجية الفعالة تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي، من خلال تعزيز كفاءة العمل، وتحسين جودة الخدمات، وزيادة مستوى رضا الموظفين والعملاء. كما تبين أن وجود قيادة تمتلك رؤية واضحة، وتتبنى أساليب حديثة في التخطيط واتخاذ القرار، وتحرص على تحفيز الموظفين وتطوير قدراتهم، ينعكس بشكل إيجابي على تحقيق أهداف المؤسسة ورفع مستوى أدائها

كما أكدت الدراسة على أهمية دور القيادة الاستراتيجية في مواجهة التحديات والتغيرات التي تشهدها بيئة الأعمال، حيث تساعد القيادة الفعالة على تعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات، وتحقيق الاستقرار التنظيمي، وتحسين القدرة التنافسية في السوق. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت الدراسة أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين، تعد من العوامل المهمة التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها، يمكن القول إن تطوير ممارسات القيادة الاستراتيجية داخل المؤسسة يعد خطوة أساسية نحو تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة التنظيمية. كما تؤكد هذه الدراسة على ضرورة اهتمام المؤسسات بتطوير القيادات الإدارية وتأهيلها، وتبني أساليب حديثة في القيادة والتخطيط، بما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر

وفي الختام، تمثل هذه الدراسة إضافة علمية وتطبيقية في مجال الإدارة، حيث تسهم في توضيح أهمية القيادة الاستراتيجية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي، كما تقدم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد المؤسسات على تطوير ممارساتها القيادية وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والفاعلية، مما يعزز من قدرتها على تحقيق النجاح والاستمرارية في بيئة عمل تتسم بالتنافس والتغير المستمر

قائمة المراجع

1. شركة عبد اللطيف جميل. (2024). نبذة عن الشركة والهيكل التنظيمي والاستراتيجية.
الرابط:
[شركة عبد اللطيف جميل URL](#)
2. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تطوير القيادة وتحسين الأداء المؤسسي في بيئة العمل.
الرابط:
[وزارة الموارد البشرية URL](#)
3. هيئة الحكومة الرقمية. (2023). التحول المؤسسي والقيادة الاستراتيجية في المؤسسات السعودية.
الرابط:
[هيئة الحكومة الرقمية URL](#)
4. هيئة السوق المالية السعودية. (2023). الحوكمة ودورها في تحسين الأداء المؤسسي.
الرابط:
[هيئة السوق المالية السعودية URL](#)
5. البنك المركزي السعودي (ساما). (2023). تطوير القطاع المالي ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.
الرابط:
[البنك المركزي السعودي URL](#)
6. رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2023). تطوير القيادات وتحسين الأداء المؤسسي.
الرابط:
[رؤية المملكة 2030 URL](#)

7. جامعة الملك سعود. (2022). القيادة الاستراتيجية ودورها في تحسين الأداء التنظيمي.
الرابط:

[جامعة الملك سعود URL](#)

8. Google Scholar الباحث العلمي. (2024). دراسات القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي.
الرابط:

[الباحث العلمي URL](#)

9. ResearchGate أبحاث القيادة الاستراتيجية وتحسين الأداء المؤسسي.
الرابط:

[أبحاث القيادة الإستراتيجية URL](#)

10. المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2023). القيادة الاستراتيجية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.
الرابط:

[المنظمة السعودية للتنمية الإدارية URL](#)

الملاحق

تتضمن الملاحق مجموعة من الأدوات والوثائق التي تم استخدامها في هذه الدراسة، والتي ساهمت في جمع البيانات وتحليلها، وتوفير معلومات داعمة لنتائج البحث. وتهدف هذه الملاحق إلى تعزيز مصداقية الدراسة وتمكين الباحثين والمهتمين من الاطلاع على الأدوات المستخدمة والإجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة الميدانية.

الملحق (1): استبيان الدراسة

يتضمن هذا الملحق نموذج الاستبيان الذي تم توزيعه على موظفي شركة عبد اللطيف جميل بجدة، وقد تم تصميمه لقياس متغيرات الدراسة وهي القيادة الاستراتيجية والأداء المؤسسي، ويتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء رئيسية:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية
ويتضمن معلومات عامة عن المشارك مثل

الجنس

العمر

المؤهل العلمي

سنوات الخبرة

المستوى الوظيفي

الجزء الثاني: القيادة الاستراتيجية

ويتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية، مثل

وضوح الرؤية والأهداف داخل المؤسسة

قدرة القيادة على اتخاذ القرارات المناسبة

مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار
قدرة القيادة على التعامل مع التحديات
دعم القيادة لتطوير الموظفين
الجزء الثالث: الأداء المؤسسي

:ويتضمن عبارات تقيس مستوى الأداء المؤسسي، مثل

مستوى جودة العمل
كفاءة الأداء الوظيفي
رضا الموظفين عن بيئة العمل
تحقيق الأهداف التنظيمية
كفاءة العمليات داخل المؤسسة

:وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على العبارات، والذي يتراوح بين
لا أوافق بشدة - (2) لا أوافق - (3) محايد - (4) أوافق - (5) أوافق بشدة (1)

الملحق (2): أسئلة المقابلة الشخصية

يتضمن هذا الملحق مجموعة من الأسئلة التي تم استخدامها في إجراء المقابلات مع المدراء والمسؤولين،
ومن أهمها

كيف تصف دور القيادة الاستراتيجية داخل الشركة؟
ما هي أهم الممارسات القيادية التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي؟
كيف تؤثر القيادة على مستوى أداء الموظفين؟
ما هي أبرز التحديات التي تواجه تطبيق القيادة الاستراتيجية؟
ما هي المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين الأداء المؤسسي؟

الملحق (3): خطاب توزيع الاستبيان

يتضمن هذا الملحق نموذج خطاب موجه إلى الموظفين، يوضح الهدف من الدراسة، ويؤكد على سرية المعلومات، وأن البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

الملحق (4): نتائج التحليل الإحصائي

، وتشمل SPSS يتضمن هذا الملحق الجداول الإحصائية التي تم استخراجها باستخدام برنامج

نتائج الإحصاء الوصفي

نتائج اختبار الصدق والثبات

نتائج اختبار الفرضيات

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

الملحق (5): الهيكل التنظيمي للشركة

يتضمن هذا الملحق نموذج الهيكل التنظيمي لشركة عبد اللطيف جميل، وذلك لتوضيح المستويات الإدارية والعلاقات التنظيمية داخل المؤسسة