



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

تأثير القيادة الاستراتيجية على تعزيز فاعلية فريق العمل بالتطبيق
على مركز إشراقة الغد بمكة

The Effect of Strategic Leadership on Enhancing The Effectiveness of The Shining Tomorrow Center in Mecca

مروة موسى صلاح اسياك

2021205308

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بفضلہ ورحمته نستمد القوة والعزيمة على الاستمرار ونرفع أكف الدعاء بالصلاة والسلام على نبينا محمد خاتم الانبياء والمسلمين

إنه ليغمرنى شعور عميق بالفخر والامتنان حيث أقف اليوم لأسجل كلمات الشكر والتقدير لكل من ساهم ودعم ووقف بجانبى خلال مسيرتي في إعداد هذه البحث العلمي

أود أن ابدأ بتوجيه خالص الشكر والتقدير للدكتورة: منى مصطفى العشري التي قدمت لنا الدعم والعون اللازم لإكمال مسيرتنا في مرحلة البكالوريوس وكانت خير معين لنا إن عملها المخلص وتقديمها المشورة والإرشاد كان عاملا حاسما في تجاوزنا العقبات وتحقيق الانجازات

أشكر أيضا جميع الزملاء والاصدقاء الذين وقفوا الى جانبي وشاركوني هذه الرحلة بكل حب وإخلاص لقد كان تعاونهم ومساندتهم ودعمهم القيم لي السند الحقيقي الذي منحني القوة ودعم

وقد كانت عائلتي الركن الاساسي للنجاح في هذه المسيرة فشكرا لهم من القلب لدعمهم وافتخارهم بي

وأختتم كلامي بالدعاء الى الله أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه وأن يجعله نافعا للعلم والعلماء ويكون مصدر إلهام لكل الباحثين الذين يسعون بكل جد لكسب المعرفة

مروة موسى صلاح

إهداء

إلى والدتي وإخوتي الكرام...

أهدي إليكم هذا الانجاز بكل ما يحمله من معاني الشكر والامتنان لقد كانت ثقتكم وافتخاركم بي اول حافز لي للاستمرار رغم الصعاب لقد كنتم بمثابة الضوء الذي يقودني نحو الامام والسند الذي لم يتزعزع

إلى صديقتي العزيزات الذين كانوا بمثابة عائلتي الثانية...

أهدي إليكم كل دقيقة من الفرح التي شاركتُموني فيها وكل كلمة تشجيع قدمتموها لي لقد كنتم مصدر القوة التي استمد منها العزيمة والاصرار لمواصلة الطريق وقد كان لکلماتکم أثر كبير في تحقيق نجاحي شکرا لکم لافتخارکم وثقتکم بي وشکرا لکم لان بکم کان الطريق سهلا ويسيرا

إلى صديقتي العزيزة وجدان...

لقد كان دعمك مختلف عن الجميع كنتي خير رفيق لي في طريقي لتحقيق النجاح مهما كتبت لك من كلمات شكر لن تكون كافية لشكرك ولكن رغم ذلك اريد ان اقول لك شكرا لك لدعمك اللامحدود ومساندتك لي وشکرا لک لمساعدتي في تجاوز ما استصعبته لقد كنتي أفضل مصدر لتشجيعي وإلهامي أنت السراج الذي أنار دربي إني ممتنة لتعرفي بك وسعيدة بوجودك معي

إلى كل من ذكرت ومن لم أذكر ولكن له بصمة في حياتي أقدم لکم أعمق مشاعر الحب والتقدير وأدعو الله ان يجازيکم کل خير وأرسل لیکم خالص مودتي واحترامي وأتطلع دائما ان أكون عند حسن ظنکم

مع كل الحب والتقدير

مروة موسى صلاح

جدول المحتويات:

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	8
1.1 المقدمة:.....	9
1.2 مشكلة البحث :.....	10
1.2.1 الفجوات النظرية:.....	10
1.2.2 الفجوات العملية:.....	10
1.3 سؤال البحث الرئيسي:.....	10
1.4 أهمية البحث :.....	11
1.4.1 الأهمية النظرية:.....	11
1.4.2 الأهمية العلمية:.....	11
1.5 أسئلة البحث :.....	11
1.6 أهداف البحث:.....	12
1.6.1 الهدف العام:.....	12
1.6.2 الأهداف الفرعية :.....	12
1.7 فرضيات البحث:.....	12
1.7.1 H1: الفرضية الرئيسية:.....	12
1.7.2 Ha: الفرضية الفرعية الأولى :.....	12
1.7.3 Hb: الفرضية الفرعية الثانية :.....	12
1.7.4 Hc: الفرضية الفرعية الثالثة :.....	12
1.8 نموذج البحث :.....	13
1.9 منهجية البحث:.....	15
1.10 الدراسة الميدانية :.....	16
1.11 هيكل المشروع المقترح :.....	17
2. الفصل الثاني: الإطار النظري.....	18
2.1 المقدمة:.....	19
2.2 المتغير الأول القيادة الاستراتيجية:.....	20
2.3 المتغير الثاني فاعلية فريق العمل :.....	21
2.4 العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتعزيز فاعلية فريق العمل :.....	22
2.5 الخاتمة:.....	23
3. الفصل الثالث : منهجية البحث.....	24

3.1	المقدمة :.....	25
3.2	التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :.....	25
3.2.1	دور القيادة الاستراتيجية :.....	25
3.2.2	فاعلية فريق العمل :.....	25
3.3	تصميم البحث :.....	26
3.4	مجتمع الدراسة وطرق وتقنيات أخذ العينة :.....	27
3.4.1	مجتمع البحث :.....	27
3.4.2	عينة البحث :.....	27
3.4.3	طرق وتقنيات اخذ العينة :.....	28
3.5	طريقة جمع البيانات :.....	28
3.5.1	المتغير المستقل (دور القيادة الاستراتيجية) :.....	28
3.5.2	المتغير التابع (فاعلية فريق العمل) :.....	29
3.6	أنواع البيانات :.....	30
3.6.1	البيانات الأولية :.....	30
3.6.2	البيانات الثانوية :.....	30
3.7	طرق واساليب تحليل البيانات :.....	31
3.8	الخاتمة :.....	32
3.9	المراجع :.....	33
4.	فصل :الملاحق :.....	34
4.1.1	الاستبيان :.....	35

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
الشكل 1	(نموذج البحث, المصدر (مروة, 2024	13
الشكل 2	(ملخص منهجية البحث, المصدر (مروة, 2024	15
الشكل 3	هيكل المشروع المقترح	17

قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفحة
1	مجتمع البحث المصدر: بواسطة الباحث	32
2	عينة البحث المصدر: بواسطة الطالبة	32
3	(جدول لأدوات المتغير المستقل (دور القيادة الاستراتيجية المصدر: بواسطة الطالبة	35
4	(جدول لأدوات المتغير التابع (فاعلية فريق العمل المصدر: بواسطة الطالبة	35
5	جدول استبيان القيادة الاستراتيجية المصدر: بواسطة الطالبة مبني على أبحاث سابقة	45
6	جدول استبيان فريق العمل المصدر: بواسطة الطالبة مبني على أبحاث سابقة	46

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

القيادة الاستراتيجية هي نهج قيادي يركز على تحديد الأهداف والتخطيط لتحقيقها كما تعتبر القيادة الاستراتيجية أساسية في توجيه المنظمات والفرق نحو النجاح والتفوق يتطلب هذا النهج من القادة أن يكونوا قادرين على تحليل البيئة المحيطة وتحديد الفرص والتحديات التي تواجهه ومن ثم وضع استراتيجيات فعالة لتحقيق الأهداف المحددة. ((تأثير القيادة الاستراتيجية

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها (وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية لأبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز الأداء العالي لفريق العمل)، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات المتعلقة بمتغيراتها الحالية أبرزها ينبغي على الهيئة مجتمع الدراسة زيادة إدراكها لدور وأهمية القيادة الاستراتيجية في رسم وتحديد توجهاتها في إطار وصولها لتحقيق أهدافها في البقاء والنمو ومواجهة التحديات على الأمد الطويل بتحقيق الأداء العالي على مستوى المدرسة ككل. (كرار، 2021)

ونظرا لأن المؤسسات التعليمية عموماً والمدارس خصوصاً هي المسؤول الأول عن إعداد الأفراد تربوياً واجتماعياً وإمدادهم بالقيم والسلوكيات خاصة أنها ضرورة لتنشئة الأفراد بالشكل الصحيح لذلك جاءت الدراسة الحالية للتعرف على دور القيادة الملهمة في تحسين العملية التعليمية بإدارة التعليم في مدينة مكة لذا فإن تحسين العملية التعليمية في المؤسسات التعليمية من ناحية تعزيز فاعلية فريق العمل وتحديد دور القيادة الملهمة في تحقيقها من ناحية أخرى مما يمكن من الوصول إلى مرحلة التميز في ضوء معطيات الحداثة والتطور والوقوف على مكامن الضعف ومعالجتها ومواطن القوة لتعزيزها تطويرها. (دراسات حول دور القيادة الملهمة

الهدف من هذه الدراسة هو بيان مدى أهمية دور القائد الاستراتيجي في تحقيق نجاح فريق العمل لان دور القائد لا يترتب فقط على الإشراف على فريق العمل يتأثر الموظفون الذين يسعون للتقدم والتميز بالقيادة السيئة لذلك عندما يتبعون أساليب قيادية سلبية يتجنب هؤلاء الموظفون المبادرة مما يؤدي إلى انخفاض أدائهم وشعورهم بعدم الاستقرار وقد يؤدي إلى اتخاذهم قرار إنهاء الوظيفة

يفيد هذا البحث في توضيح مدى أهمية القيادة في نجاح المشروع او تحقيق الهدف الوظيفي وأن القيادة لها دور كبير في تعزيز فاعلية فريق العمل ومن واجب القائد الاستراتيجي توفير البيئة والعوامل التي تحفز فريق العمل ويضمن شعورهم بالرضا والتقدير وجعلهم أيضا يشعرون أنهم ضروريين ووجودهم مهم جدا لتحقيق النجاح

تأثير القيادة الاستراتيجية على تعزيز فاعلية فريق العمل في مدارس مكة

1.2 مشكلة البحث :

تكمن الفجوات النظرية والعملية في هذا المجال في حاجة القائدين على معرفة كيفية قيادة الفريق بشكل استراتيجي وتحديد معوقات الإدارة الجيدة ومعالجتها وتحسين أدائهم ويتطلب المزيد من المعلومات التي توضح لهم مدى تأثيرهم في تعزيز فاعلية الفريق وبناء بيئة عمل جيدة وتشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين وهما: الفجوة النظرية والفجوة العملية.

1.2.1 الفجوات النظرية:

إن الفهم غير الكافي لأساليب وطرق إدارة فريق العمل يلعب دورا كبيرا في فشل فريق العمل وهناك نقص في الابحاث المتعلقة بدور القائد الاستراتيجي في تحقيق نجاح فريق العمل وعدم توفر جميع المعلومات التي توصل القائد للقيادة الاستراتيجية ودور التواصل الفعال في بناء علاقة بين القائد وفريق العمل

1.2.2 الفجوات العملية:

تأثير القائد على فريق العمل تمثل منطقة بحثية هامة تهدف إلى فهم الأبعاد المختلفة للدور الذي يلعبه القائد في تحسين أداء الفريق وتعزيز بيئة العمل. تتضمن هذه الفجوة عدة محاور يمكن استكشافها

1.3 سؤال البحث الرئيسي:

تتناول هذه الدراسة التساؤلات التالية:

”كيف تأثر القيادة الاستراتيجية على تعزيزي فاعلية فريق العمل؟“

”هل يستطيع القائد بالفعل أن يؤثر على أداء فريق العمل؟“

1.4 أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها ستقوم بمساعدة القائد على فهم دوره ومدى أهميته وتقدم له الطرق والاساليب اللازمة للوصول الى القيادة الاستراتيجية وكيف يكون فريق عمل محترف وناجح ويكتشف كيف يتأثر فريقه به حتى يتمكن من التأثير عليهم بشكل إيجابي ويصل إلى النتيجة المطلوبة بكفاءة

1.4.1 الأهمية النظرية:

سيساهم هذا البحث على تغيير سلوك القيادة التقليدي الى سلوك حديث واستراتيجي كما سيساعد على تغيير أنماط القيادة ويقدم محتوى متكامل للقائد ليصبح قائد جيد ويدير الفريق بكفاءة عالية ويحقق الانجاز والنجاح المطلوب

1.4.2 الأهمية العلمية:

ستوفر هذه الدراسة طرق لتعزيز فاعلية الفريق ومدى أهمية تحديد الرؤية والمهمة والقيم للوصول الى النتائج المطلوبة وتوضيح ان القيادة الاستراتيجية فن وعلم في أن واحد ولإنشاء اساس قوي يجب على القائد صياغة رؤية ومهمة ملهمين كما سيوضح للقائد والفريق أهمية التطوير المستمر وأن القائد يمتلك قوة تؤثر على سلوك فريق العمل

1.5 أسئلة البحث:

“هل يتأثر المشروع إذ لم يتم تحديد المهمة والرؤية والهدف بشكل واضح؟“

“ما مدى أهمية التطوير المستمر للقائد وفريق العمل؟“

“كيف سيعرف القائد إن كان تأثيره على الفريق سلبي أو إيجابي؟“

1.6 أهداف البحث:

1.6.1 الهدف العام:

"استكشاف مدى تأثير القيادة الجيدة على فاعلية فريق العمل"

1.6.2 الأهداف الفرعية:

"تحديد أثر القيادة الاستراتيجية على فريق العمل ونتاجيتهم لدى المركز"

"تحديد مدى تأثير القائد الاستراتيجي على سلوك فريق العمل لدى المركز"

"تحديد الادوار التي يلعبها القائد الاستراتيجي وفريق العمل لدى المركز"

1.7 فرضيات البحث:

1.7.1 الفرضية الرئيسية: H1

○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية على تعزيز فاعلية فريق العمل

1.7.2 الفرضية الفرعية الأولى: Ha

○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر القيادة الاستراتيجية على إنتاجية فريق العمل

1.7.3 الفرضية الفرعية الثانية: Hb

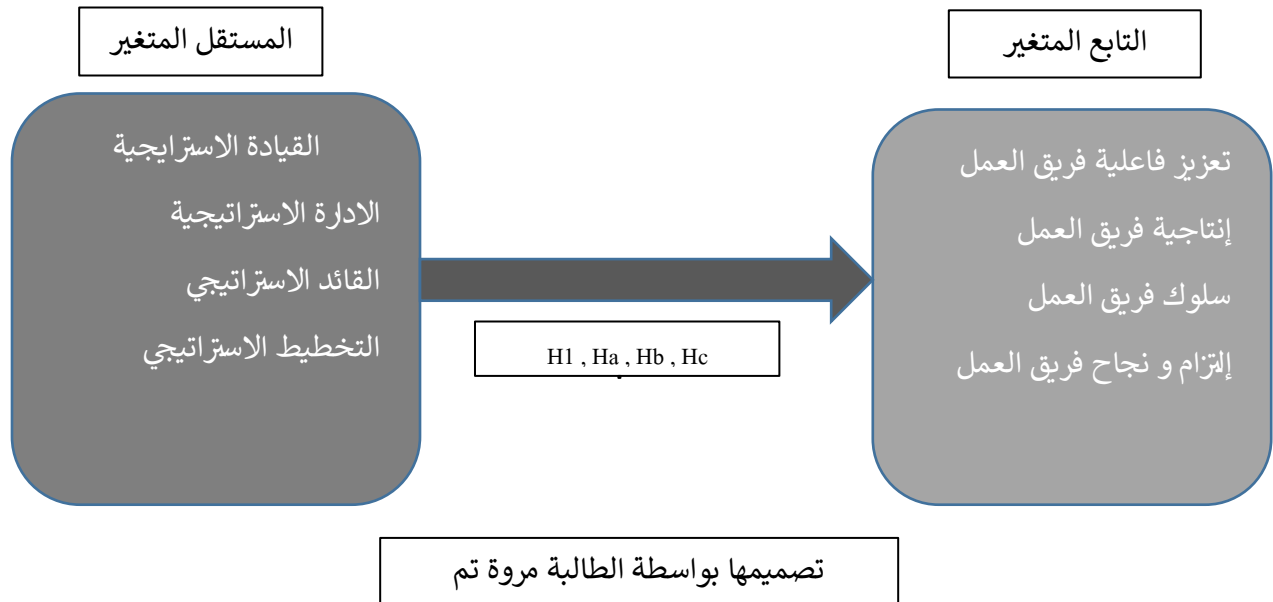
○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر القائد الاستراتيجي على سلوك فريق العمل

1.7.4 الفرضية الفرعية الثالثة: Hc

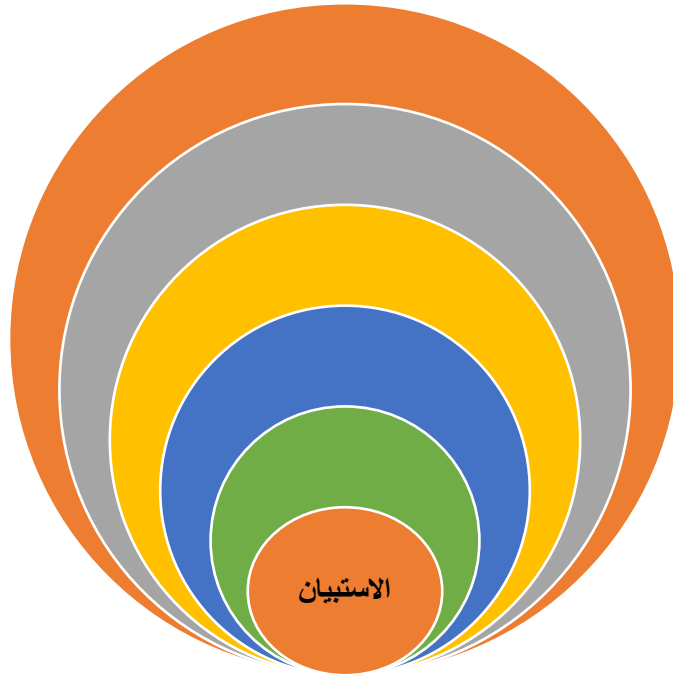
○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للادوار التي يلعبها القائد الاستراتيجي على نجاح فريق العمل

1.8 نموذج البحث:

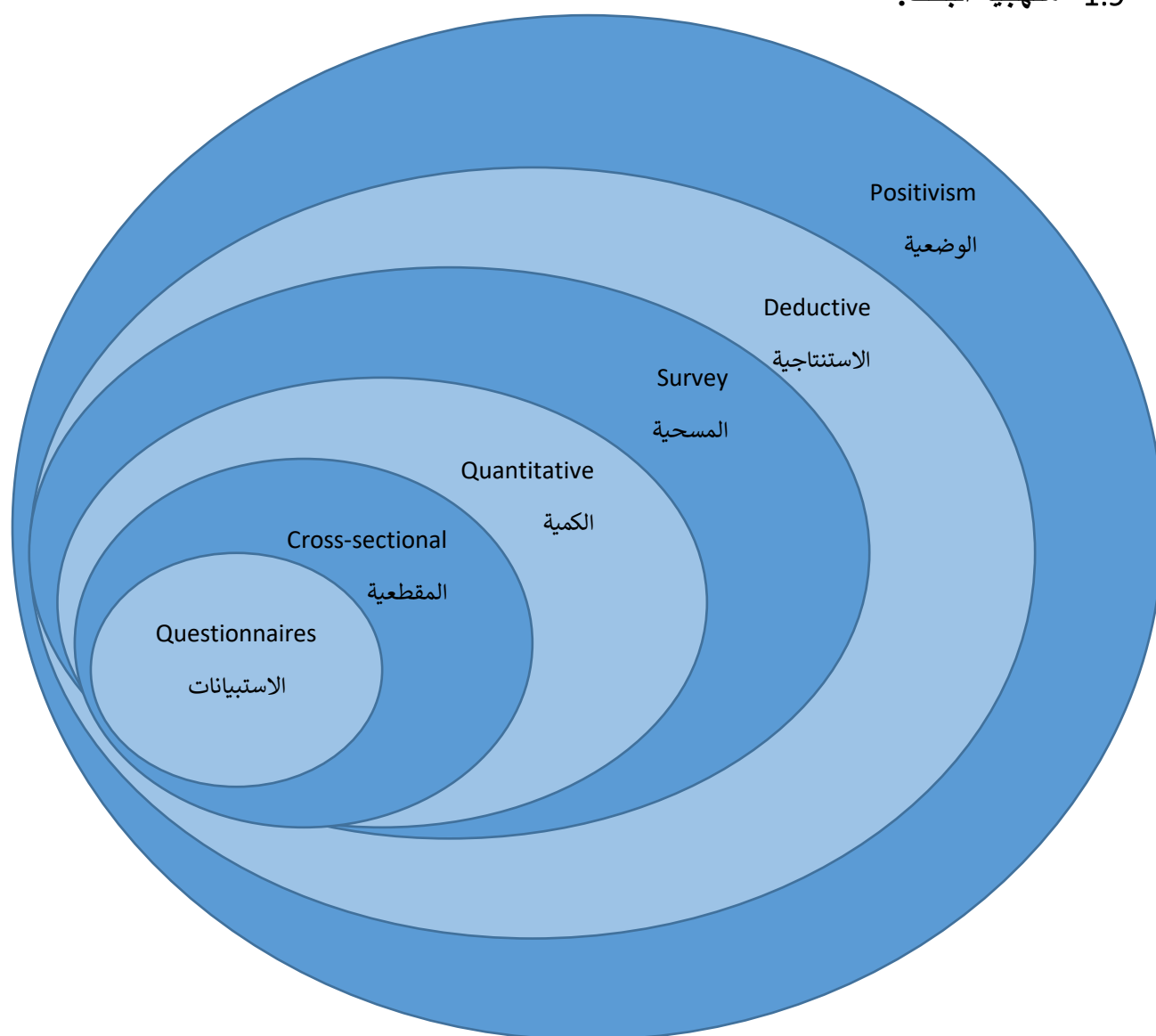
: يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



الشكل الاول 1



1.9 منهجية البحث:



الشكل (2) ملخص منهجية البحث

المصدر: الطالبة مروة 2024

1.10 الدراسة الميدانية:

في عام 1443هـ قامت الاستاذة يسرى معاذ بإنشاء مركز إشراقة الغد بمكة في حي الخالدية والهدف الاساسي من إنشاء المركز هو توفير فرصة للتعليم للطلاب الطالبات من الأسر ذات الدخل المنخفض الذين يواجهون عقبات في الوصول الى التعليم الحكومي وهو مركز ذات رسوم معقول ولديه جميع المراحل الدراسية

رؤيتها:

بناء جيل واعى يتمتع بقيم اسلامية وثقافية عالية يخدم دينه ووطنه ويواكب التطوير التقني والعلمي

أهدافها:

تعزيز مشاركة الأسرة في التحضير لمستقبل أبنائهم
بناء شخصية الطالب الإسلامية والوطنية والفكرية
تطوير معايير اختيار المعلم وتأهيله، وتنمية كفاياته التعليمية وتحفيزه

رسالتها:

نعمل على توفير بيئة تعليمية آمنة وفرص متكافئة للطلاب للحصول على تعليم متميز يمكنهم من التفكير العلمي و إمتلاك المهارات والقيم اللازمة التي تجعلهم مواطنون فاعلين ومساهمين في تطوير المجتمع وإعداد طلاب متميزين قادرين على القراءة والكتابة والتفكير الابداعي وأن نغرس فيهم القيم الاخلاقية التي يحثنا عليها الدين الاسلامي

1.11 هيكل المشروع المقترح:



الشكل (3) هيكل المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 المقدمة:

القيادة الاستراتيجية مصطلح واسع الانتشار والاستخدام في وقتنا الحاضر ولا يزال النقاش حول أسلوب القيادة الأكثر فاعلية موضوعا للاهتمام لتعدد أنواع القيادة وأقسامها

وتعد القيادة الاستراتيجية حلقة الوصل بين خطط المنظمة وتصوراتها المستقبلية وتسيطر على مشكلات العمل وتقوم بحلها وللقيادة السامة تأثير سلبي على أداء الموظفون كما أن لتحقيق القيادة الاستراتيجية لابد من وجود مجموعة من الافراد وأهداف محددة يسعون لتحقيقها

وجود قائد ذو تأثير وفكر صائب ويؤثر ايجابيا على المجموعة ويشير الدكتور (ماري بول) إلى أنه يجب أن تكون القيادة تشاركية أكثر من كونها توجيهية ويقول (وارن بنيس) القيادة هي القدرة على ترجمة الرؤية إلى واقع

أصبحت القيادة على مر السنين فن وعملية عقلية متكاملة تهدف إلى توجيه وتنظيم المنظمة وستقدم هذه الدراسة مفهوم واسع حول متغيرات البحث بشكل مفصل وموجز

2.2 المتغير الأول القيادة الاستراتيجية:

القيادة الاستراتيجية هي أسلوب قيادة ونهج يتبعه القادة لتحديد أهداف وغايات المنظمة وطرق الوصول لها وهي أداة قوية لتحقيق التغيير والتطوير في بيئة العمل كما انها حالة مختلطة من الفن والقدرة على التأثير على سلوك فريق العمل بشكل إيجابي لتحقيق أهداف ورؤية المنظمة كما أن القيادة الاستراتيجية تشهد تغيرات سريعة في بيئة العمل لتطورها المستمر و تشمل القيادة الاستراتيجية أيضاً تحديد الرؤية والمهمة الرئيسية للمنظمة وتحديد القيم والمبادئ التوجيهية التي تحكم سلوك المنظمة و يتعين على القادة أيضاً تحديد الأهداف الاستراتيجية الرئيسية وتحويلها إلى خطط عمل ملموسة وقابلة للتنفيذ

ومن مهارات الإدارة الاستراتيجية:

- القدرة على تطوير وتوجيه رؤية استراتيجية واضحة للمنظمة أو الشركة
- التفكير التحليلي الذي يساعد على تحديد الاتجاهات والأهداف طويلة المدى التي تسعى المؤسسة لتحقيقها وكذلك القدرة على تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة
- مهارات التواصل والتفاعل الجيدة سواء مع فريق العمل أو الشركاء الخارجيين
- وللقائد الاستراتيجي دور وخطوات أساسية وحاسمة لتحقيق النجاح والتقدم والتطوير مع فريقه للوصول بالمنظمة للقمّة ومن تلك الأدوار أن يكون لدى القائد رؤية وأهداف محددة وواضحة له وللفريق العامل معه وللمنظمة، ليسيّر الجميع نحو الهدف المشترك باتجاه واضح وفق خطة استراتيجية واقعية قابلة للتنفيذ
- إن للقادة تأثير إيجابي على نجاح فريق العمل من حيث يؤثر القائد على الفريق الذي يقوده من خلال التواصل المستمر والتحفيز وخلق تجربة إيجابية للموظفين وتعزيز بيئة عمل متناغمة وتحفيز الموظفين على القيام بعمل رائع مما يؤدي إلى زيادة مشاركة الموظفين وأداء أفضل وزيادة الاحتفاظ بهم وتحسين رفاهية الموظفين

2.3 المتغير الثاني فاعلية فريق العمل:

فريق العمل هم مجموعة أشخاص يجمعهم هدف مشترك يعملون معا لتحقيقه بكفاءة عالية ويساهمون بنشاط من أجل إكمال المهام وتحقيق أهداف ورؤية المنظمة والفريق المتكامل لابد أن يكون فيه أشخاص متعددي التخصصات والخبرات والمهارات لزيادة الانتاجية والابتكار ولتكوين فريق عمل ناجح لابد من وجود قائد ملهم يتمتع بصفات القائد الاستراتيجي يقود الفريق بكفاءة وفعالية عالية لان الفريق يتأثر به بشكل مباشر لذلك يجب أن يكون تأثيره عليهم إيجابيا لأنهم هم أساس نجاح العمل

يوجد العديد من العوامل التالي تساعد على نجاح فريق العمل منها :

تشكيل فريق متناسق, فهم أنماط شخصيات أعضاء الفريق, المرونة والتعاون ,الثقة والشعور بالانتماء للفريق , وضوح الهدف , متابعة الاداء , بيئة عمل مناسبة , الدعم والتحفيز والثناء

وهناك أنواع عديدة من فرق العمل حيث أن بعض الفرق تكون موجهة ذاتيا تتكون من موظفون يعملون معا بشكل مستقل لتحقيق أهدافهم الخاصة وهناك فريق عمل الذي يضم مدير تنفيذي وإدارة و قائد لقيادة الفريق ومنها :

فريق العمل الوظيفي , فريق العمل الافتراضي , فريق العمل الاداري

2.4 العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتعزيز فاعلية فريق العمل:

إن هذه الدراسة تسلط الضوء على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفريق العمل حيث كلاهما يعتمدان على بعضهم البعض لذا لنجاح أي مشروع لابد أن يكون فيه قائد استراتيجي يقود فريق متكامل بكفاءة كما أثبتت جميع الدراسات أن القيادة لا تتم إلا بوجود فريق العمل كما أن لنجاح فريق العمل لابد أن يكون لديهم قائد يتمتع بالقيادة الاستراتيجية حيث أن القائد يوضح لهم مهامهم وواجباتهم ويوفر لهم الدعم والتحفيز والبيئة المناسبة لتحقيق ذلك ويستخدم القائد العديد من أساليب القيادة الحديثة ومن أهمها :

1. القيادة الأوتوقراطية يقوم القائد فيها باتخاذ القرارات بشكل فردي دون مشاركة أعضاء الإدارة بناء على أفكاره و أحكامه ولا يقبل النصائح ويقوم بإصدار التوجيهات والأوامر لذلك توصف أيضا بالقيادة السلطوية ومن عيوبها تعتمد بشكل كبير على القائد لذلك يقل الانتاج عند غيابه

2. القيادة الموثوقة يقوم القائد فيها بتحديد العمليات والأهداف التي يجب تحقيقها ويشرف على جميع الخطوات ويلعب دور المرشد الذي يوجه الفريق يحفزهم ويلهمهم للتقدم نحو الهدف المشترك ويتمتع بالثقة بالنفس لتطوير الرؤية و إلهام الآخرين لإتباعها

3. القيادة الديمقراطية وهيا عكس القيادة الأوتوقراطية يهتم فيها القائد بتطوير العلاقات الانسانية القائمة على الاحترام المتبادل بينه وبين أعضاء الإدارة ويؤمن بأهمية العمل بروح الفريق ومن أهم أساليبه يقوم بإقناع أعضاء الإدارة ويهتم لرأيهم ويبدل جهد لقيادة فريق العمل حتى يكون له دور فعال في تنمية الابتكار وتحقيق التعاون

لذلك يعتمد فريق العمل على القائد في جميع الخطوات و نجاح القائد يعني نجاح الفريق و القيادة لا تتعلق بالالقاب و المناصب بل تتعلق بالقدرة على سياقة الفريق وتكوينه والعمل على جعله يعمل بكفاءة و وأختيار أشخاص ذو مهارات عالية وتوجيههم بكفاءة عالية لتحقيق الأهداف

2.5 الخاتمة:

حاولنا من خلال هذا البحث توضيح تأثير القيادة الاستراتيجية على فريق العمل و أخذنا كدراسة حالة مركز إشراف الغد بمكة وتعرفنا على القيادة الاستراتيجية والقائد الاستراتيجي و دوره في تكوين فريق عمل ناجح لتحقيق أهداف و رؤية المنظمة وتعرفنا على فريق العمل ودوره في نجاح المشروع ومن أهم النتائج التي توصلنا لها هيا :

- أصبحت القيادة الاستراتيجية الان مفهوما بالغ الاهمية في مجال الأعمال و معروف جيداً بأنه يضيف قيمة إلى الجوانب التي تعتبر مهمة لأداء الشركة
- إن وجود فريق العمل ضروري لتنتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها
- القائد لا يترتب فقط على الإشراف على فريق العمل يجب أن يكون القائد قادر على التأثير على فريق العمل بشكل إيجابي وتوجيههم وإرشادهم لتحقيق أهداف المنظمة
- تكمن أهمية القيادة في تحقيق التفاعل الاجتماعي وتنمية روح الفريق مما يؤدي لزيادة فعالية الفريق وزيادة الانتاجية
- ليس كل مجموعة من الأشخاص يستطيعون تكوين فريق ناجح يجب ان يكون هناك تناسق بين شخصيات واهداف الأشخاص لتكوين فريق متناسق
- إن القيادة الديمقراطية قد تكون أفضل أنواع القيادة لأن القائد يتخذ القرار فيها من خلال المناقشة الجماعية ويهتم لأراء جميع الأعضاء ويحترمها وهذا يخلق ثقة بينه وبين أعضاء الفريق ويشعرهم بأنه قرارهم مما يجعلهم يتمسكون به ويعملون بكل كفاءة على تنفيذه
- لايمكن لأي شخص أن يكون قائد استراتيجي إلا من توفرت فيه صفات القائد الاستراتيجي
- يواجه فريق العمل بعض المشكلات والمعوقات التي تؤدي الى انخفاض اداءهم

بناء على ما توصلنا له من نتائج نكتشف أن القيادة الاستراتيجية وفريق العمل يتأثر كل منهما بالآخر وكلاهما مصطلحات واسعة الانتشار وتتجدد تعاريفها باستمرار و لها أهمية كبيرة في بيئة الاعمال و الادارة لعبة فكرية كلما فكرت بطريقة أفضل تحقق نتائج أعظم

3. الفصل الثالث : منهجية البحث

3.1 المقدمة :

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على اسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة وتوضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه كما يلي

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

في الدراسات البحثية، تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس المتغير أو ملاحظته أو معالجته. يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة

3.2.1 دور القيادة الاستراتيجية:

سيتم تقييم دور القيادة الاستراتيجية باستخدام استبيان يستند الى مجموعة من العوامل المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من القيادة الاستراتيجية مثل التنظيم وبناء العلاقات والتعامل الايجابي وحفظ النظام يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والادوات التي يتم استخدامها لتعزيز فاعلية فريق العمل وتطويرها سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين مهارات القيادة الاستراتيجية بناء على النتائج المستخدمة

3.2.2 فاعلية فريق العمل:

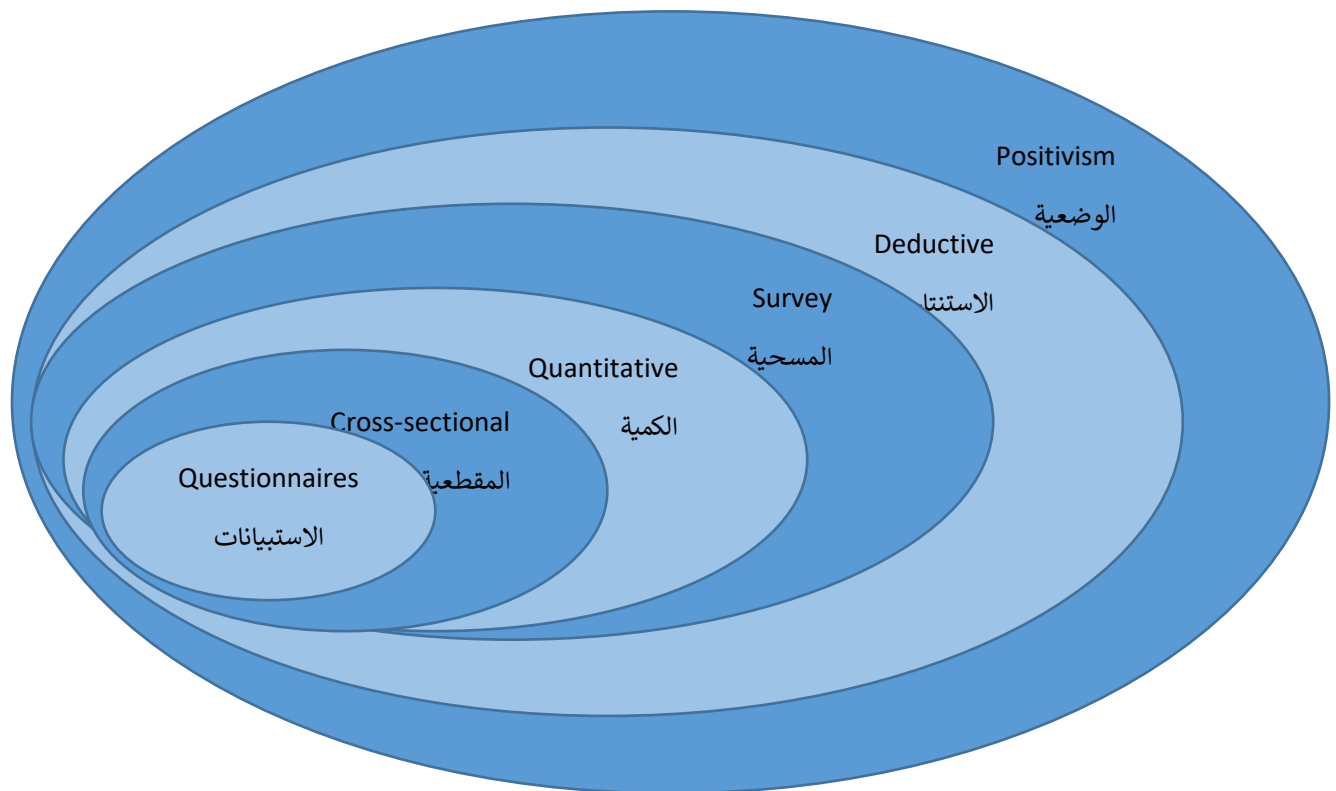
سيتم تقييم فاعلية فريق العمل باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف الى قياس جوانب مختلفة تؤثر على فاعلية فريق العمل سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى فاعلية فريق العمل بناء على عناصر مثل الانجاز والتقدم وتعاون فرق العمل يهدف الاستبيان الى فهم مدى فاعلية فريق العمل عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز العمل سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات واجراءات لتعزيز فاعلية فريق العمل بناء على النتائج المستخلصة

3.3 تصميم البحث :

في هذا القالب سنقدم هيكل يغطي خمسة أمور منهجية مهمة يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على "البصل البحثي".

1. فلسفة البحث (الوضعية) positivist
2. منهجية البحث (استنتاجي) deductive
3. استراتيجية البحث (دراسة الحالة) survey
4. نوع البحث (كمية) quantitative
5. الأفق الزمني (المقطعية) cross-sectional
6. طرق جمع وتحليل البيانات (الاستبيان) questionnaire

نموذج البصل البحثي:



الشكل (2) ملخص منهجية البحث

المصدر: مروة 2024

3.4 مجتمع الدراسة وطرق وتقنيات أخذ العينة:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع المعلمات في مركز اشراق الغد البالغ عددهم 40 معلمة ويلتزم هذا المركز بتقديم تعليم متميز من خلال بيئة تعليمية محفزة يقدم هذا الجزء معلومات عن المركز وعينتها بالإضافة إلى ذلك يوضح هذا الجزء الأساليب والتقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة وتحديد حجم العينة

3.4.1 مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو معلمات مركز إشراق الغد في مكة البالغ عددهم 40 معلمة تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت 30 معلمة وقد قام 30 معلمة بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
المعلمات	40	100%
المجموع	40	100%

الجدول 1: مجتمع البحث

3.4.2 عينة البحث:

عدد العينة 30 هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع 40 بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من المعلمات وتم استخدام جدول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
المعلمات	30	100%
المجموع	30	100%

الجدول 2: عينة البحث

3.4.3 طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة وفقا لهذه التقنية تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق وقد تم استخدام جداول الارقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم وتعد تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة حيث ان جميع المعلومات لديهم فرصة متساوية للاختيار في العينة وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة

3.5 طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

3.5.1 المتغير المستقل (دور القيادة الاستراتيجية)

اعتمد الباحث على استبانة خليفى أمال (2017) وذلك لقياس المتغير المستقل (دور القيادة الاستراتيجية) وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي: التصور الاستراتيجي، المهارات والكفاءة، الثقافة التنظيمية، الأخلاق والسلوك بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله حيث ان كل بعد يتكون من 4 أسئلة، نوع الاستبيان هو ليكرت الخماسي. حيث، 1= غير موافق بشدة، بينما 5= موافق بشدة

(الجدول (3) : المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (دور القيادة الاستراتيجية

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
دور القيادة الاستراتيجية	التصور الاستراتيجي	3	خلفي أمال (2017)
	المهارات والكفاءة	3	
	الثقافة التنظيمية	3	
	الأخلاق والسلوك	3	

المصدر الطالبة: مروة

3.5.2 المتغير التابع (فاعلية فريق العمل)

اعتمد الباحث على استبانة منصور بوبكر (2013) وذلك لقياس المتغير المستقل (فاعلية فريق العمل) وذلك من حيث أربعة أبعاد وهي: الانجاز والتقدم، تعاون فريق العمل، الدعم والتحفيز، التواصل الجيد بإجمالي 12 فقرة للمتغير كله حيث ان كل بعد يتكون من 4 أسئلة، نوع الاستبيان هو ليكرت ثلاثي. حيث , يوضع علامة صح او خطأ في المكان المناسب

(الجدول (4) : المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (فاعلية فريق العمل

المتغير المستقل	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
فاعلية فريق العمل	الانجاز والتقدم	4	منصور بوبكر (2013)
	تعاون فريق العمل	4	
	التواصل الجيد	4	
		12	

المصدر الطالبة: مروة

3.6 أنواع البيانات:

في هذا القسم سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة. البيانات الأولية هي المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من المصادر الأساسية مثل المواقع الإلكترونية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً لغرض الدراسة الحالية. بينما البيانات الثانوية هي المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأسباب مختلفة والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات أو أبحاث سابقة. إن تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

3.6.1 البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للمعلمات لقياس مستوى رضاهم الوظيفي وربطه بمهارات القيادة الاستراتيجية للمديرين. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول مهارات القيادة الاستراتيجية مثل الثقافة التنظيمية و مهارات القائد والتعامل الإيجابي.
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من المعلمات بطريقة عشوائية.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات حول تقييم رضا المعلمين.

3.6.2 البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ومهارات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بفاعلية فريق العمل.
- استعراض النماذج والنظريات المفسرة لعلاقة المتغيرين.
- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة.
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤثرات المؤثرة على فاعلية فريق العمل.

3.7 طرق واساليب تحليل البيانات:

يعد جمع البيانات ضروري لتحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى حيث تم وتحدي الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمع (SPSS) استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص العينة يساعدهم الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمع واتباعها اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

3.8 الخاتمة:

في هذا الفصل تم استعراض المنهجية المتبعة في اجراء هذه الدراسة البحثية والتي شكلت الركيزة السواسية لتحقيق اهدافها وايجاد اجابات دقيقة ومفصلة لتساؤلتها بدأنا بتحديد مجتمع البحث وهم جميع المعلمات في المركز ثم اختيار عينة ممثلة للمركز بطريقة عشوائية بسيطة بحيث تعكس خصائص المجتمع الاصلي

تم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات اعتمادا على الادبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث وللتأكد من صدق هذه الاداء وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله ثم عرضها على مجموعة معلمين مختصين في المجال

اما الاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات فقد تنوعت بين الاحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية

إن اختيار المنهجية المناسبة للدراسة يعد أهم العوامل المؤثرة على مصداقية النتائج وقدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة وفي الفصل التالي سوف يتم تحليل نتائج الدراسة الميدانية والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة

3.9 المراجع:

1. كرار علي حسين , علوم إدارة الأعمال , كلية الادارة والاقتصاد , 2021
2. سماح فرج محمد , دراسات حول دور القيادة الملهمه, 2023
3. EXTRA , تطوير القيادة , 2023
4. نيجيرفان محمود, القيادة الاستراتيجية وأبعادها, جامعة زاخو, 2020
5. بلال خلف السكارنة , القيادة الإدارية الفعالة, 2008
6. مرادف أحمد , التيسير الاستراتيجي للمنظمة, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية, 2016
7. امباركة محمود السيد , القيادة الاستراتيجية , قسم التخطيط الاجتماعي, 2022

4. فصل: الملاحق

4.1.1 الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

وبعد..

أنا الطالبة مروة موسى أدرس في تخصص إدارة المشاريع في جامعة ميدأوشن
أجري دراسة بعنوان "تأثير القيادة الاستراتيجية على تعزيز فاعلية فريق العمل في مركز إشراقة الغد" ..

أولا أود أن أقدم لكم بالغ شكري وامتناني لتقديركم لأهمية هذه الدراسة وشاكرة لتعاونكم المثمر
ثانيا يهدف هذا الاستبيان الى تقييم مدى تأثير القيادة الاستراتيجية على فاعلية فريق العمل علما بأن
المعلومات ستكون محاطة بسرية تامة ولا تستخدم الا لغرض البحث العلمي...

أسعى للحصول على أرائكم القيمة من خلال تعبئة الاستبيان المرفق...

شاكرة لدعمكم المستمر ووقتكم الثمين ...

رابط الاستبيان:

<https://forms.gle/gATUjTpLfULVpxVe6>

دمتم بود

مروة موسى صلاح

❖ المحور الاول: المعلومات الشخصية

• الجنس:

- ذكر
- أنثى

• العمر:

- أقل من 25 سنة
- 25 - 30 سنة
- 31 - 40 سنة
- 41 سنة وأكثر

• المؤهل الدراسي:

- أقل من الثانوي
- ثانوي
- جامعي
- مستوى أعلى

• المنصب الوظيفي:

- موظف إداري
- معلمة
- مديرة
- مساعد إداري

• الخبرة المهنية:

- من 1 - 2 سنة
- أقل من 5 سنوات
- من 6 - 7 سنوات
- أكثر من 15 سنة

المحور الثاني : القيادة الاستراتيجية

فيما يلي مجموعة من الاسئلة التي تقيس مدى رضا فريق العمل عن الادارة المرجو تحديد موافقتك او عدم موافقتك بوضع علامة في المربع المناسب :

الرقم	القيادة الاستراتيجية	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	البعد الاول: التصور الاستراتيجي					
1	يعمل القائد على التأكد من سير العمل بشكل صحيح ويصحح الانحرافات؟					
2	هل يقوم القائد بتوضيح ما تسعى إليه المنظمة وخططها وأهدافها؟					
3	يعطي القائد أهمية كبيرة للمناقشة والحوار والتواصل بين الفريق؟					
	البعد الثاني: المهارات والكفاءة					
4	هل يتمتع القائد بمهارة حل المشكلات بكفاءة عالية؟					
5	هل يمتلك القائد مهارة الاستماع الجيد ويعطي المتحدث كامل الاهتمام؟					
6	هل يمتلك القائد القدرة الاستراتيجية على التواصل مع الموظفين بشكل فعال وبطريقة سهلة الفهم؟					
	البعد الثالث: التحفيز والدعم					
7	هل يقوم القائد بتقديم التحفيز والدعم اللازم لفريق العمل؟					
8	يقوم القائد بتوضيح مدى أهمية تشارك وتبادل المعارف بين الفريق؟					
9	يوفر القائد الامكانيات والادوات اللازمة لمساعدة وتحفيز فريق العمل؟					
	البعد الرابع: التطور والتقدم					
10	يهتم بتطوير مهارات فريق العمل من خلاص التدريب وتقديم أفكار جديدة؟					
11	يسمح القائد بتقديم إقتراحات وأفكار جديدة لحل المشكلات والتطوير؟					
12	يقوم القائد بتوضيح أن ما تسعى إليه المنظمة يتطلب التعاون بالأفكار والخبرات؟					

الجدول (5): استبيان القيادة الاستراتيجية

المحور الثالث : فريق العمل

فيما يلي مجموعة من الاسئلة التي تقيس مدى رضا فريق العمل عن الادارة المرجو تحديد موافقتك او عدم موافقتك بوضع علامة في المربع المناسب :

الرقم	فريق العمل	موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	البعد الاول: الانجاز والابتكار					
1	يستفيد الفريق من خبرات بعضهم البعض؟					
2	يبادر الجميع في تقديم ما هو أفضل وتحقيق أهداف ورؤية المنظمة؟					
3	يتم استقلال الخبرات والمهارات وطرق جديدة لتقديم ما هو أفضل للطلاب؟					
	البعد الثاني: تعاون فريق العمل					
4	يساعد أعضاء الفريق الافراد الجدد في أداء مهامهم؟					
5	في حال وجود مهام تتطلب إنجازها أكثر من فرد يبدي زملائك استعدادا للتعاون؟					
6	تجد المساعدة اللازمة من أعضاء الفريق عند الحاجة إليها؟					
	البعد الثالث: التواصل الجيد					
7	يتم تبادل الاقتراحات والحلول لمعالجة المشاكل التي تواجه الفريق؟					
8	يتم نقل الافكار والمعلومات بين الافراد بكل سهولة؟					
9	يتمتع جميع أفراد الفريق بمهارات التواصل الجيد؟					

الجدول (6): استبيان فريق العمل